

安全で働きがいの持てる職場環境を実現するために 過半数代表選挙の重要性を認識しよう！

その1

36（サブロク）協定とは何か？

法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超える時間外労働及び休日勤務などを命じる際には、労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）を締結し、労働基準監督署長への届け出が必要になります。

しかし、協定締結と届け出をすればいくらでも時間外労働や休日出勤をさせられるわけではありません。2018年6月の労働基準法改正によって時間外労働に罰則付きの上限が設けられたほか、厚生労働省「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する方針」（右記参照）として、使用者（会社）に対して時間外労働・休日労働を必要最小限にとどめる事や過労死をさせないために安全配慮義務を負う事、休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めることなどが定められています。

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

（労働基準法第三十九条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項に関する指針）

- 2019（平成31）年4月より、36（サブロク）協定（※1）で定める時間外労働に、罰則付きの上限（※2）が設けられます。
- 厚生労働省では、時間外労働及び休日労働を適正なものとするを目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していただくべき事項に関して、新たに指針を策定しました。

（※1）36（サブロク）協定とは

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間労働時間と定めます。
- 法定労働時間を超過する労働者に時間外労働（残業）労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）や労働基準監督署長への届出が必要となります。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」「月」などを決めなければなりません。

（※2）時間外労働の上限規制とは

- 36協定で定める時間外労働時間には、2018（平成30）年6月に労働基準法が改正され、改正されたことになりました。（※）（※）2019年4月1日より適用となります。
- 時間外労働の上限（「限度時間」）は、月45時間を超えてはなりません。
- 特別な事情がある場合において、月100時間未満（休日労働を含む）を超えてはならないとされています。

36協定の締結に当たって留意していただくべき事項

- ① 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。（指針第2条）
- ② 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。（指針第3条）
- ③ 36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。
 - 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（平成13年12月12日付労基第106号厚生労働省労働基準局長通知）において、
 - ・1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること
 - ・さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2～6か月平均で80時間を超える場合は、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。
- ④ 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。（指針第4条）

過半数代表選挙（労働者代表）とは何か？

36協定を締結する際、当該事業所内に過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、無い場合は労働者の過半数を代表する者を選出して労働者側の締結当事者とする必要があります。

労働者代表は

- ・労働基準法41条2号に規定する監督または管理の地位にある者ではないこと。
- ・法に規定する協定等（36協定等）を協定する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であること。
- ・使用者の意向に基づき選出された者でないこと。

の要件を充たしている必要があります。公正・公平かつ適正に選出されなければいけないのはもちろんですが、使用者の意向によって選出された労働者代表が署名捺印した場合はその締結は無効と判断されます。

公正・公平な過半数代表選挙をつくらそう！