

# 労働関係法講習会

## — 働き方改革実現に向けて —

名古屋北労働基準監督署

第三方面主任監督官 斎藤 剛

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

### 5回シリーズの全体像

#### 第1回（7月）

介護事業場における法違反について

各種統計、労働条件通知、年次有給休暇、解雇

#### 第2回（8月）

三六協定の理論と実際

過半数代表者、特別条項手続、上限規制

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

## 5回シリーズの全体像

**第3回（9月）**

施設長として知っておいた方がよい労働法知識  
 労災（精神疾患）認定基準、労働安全衛生法

**第4回（10月）**

働き方改革関連法案総まとめ

**第5回（11月）**

パネルディスカッション（質疑内容を中心として）

厚生労働省  
 Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 社会福祉施設における相談内容
2. 三六協定とは
3. 労働者過半数代表者の重要性
4. 特別条項発動手続き
5. 労働時間の上限規制について

厚生労働省  
 Ministry of Health, Labour and Welfare

## 1 社会福祉施設における相談内容等

### 主な相談内容

平成31年4月から、当署へ寄せられた社会福祉施設関連の相談件数：合計714件

《内訳》

- ① 賃金不払
- ② 年次有給休暇
- ③ 解雇（解雇予告手当、普通解雇、整理解雇、懲戒解雇含む）
- ④ **労働時間**
- ⑤ 休業手当
- ⑥ いじめ・嫌がらせ
- ⑦ 労働条件の明示

1. 社会福祉施設における相談内容
2. 三六協定とは
3. 労働者過半数代表者の重要性
4. 特別条項発動手続き
5. 労働時間の上限規制について

## 2 三六協定とは

**刑事上の効力 ⇒ 免罰的効力**

⇒ **つまり、送検されないということ！**

### 労働基準法第32条

第1項 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

第2項 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

### 労働基準法第119条

次の各号のいずれかに該当する者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金の処する。

第1号(前略) 第32条(中略)の規定に違反した者

1. 社会福祉施設における相談内容
2. 三六協定とは
3. 労働者過半数代表者の重要性
4. 特別条項発動手続き
5. 労働時間の上限規制について

### 3. 労働者過半数代表者の重要性

サブロク

「36協定」を締結する際は、

**労働者の過半数で組織する労働組合**

その労働組合がない場合は

**労働者の過半数を代表する者**

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

※36協定の締結 届出に代えて、労使委員会（労働基準法第38条の4第1項に基づくもの。）又は労働時間設定改善委員会の決議・届出により、時間外・休日労働を行うことができます。

### 3. 労働者過半数代表者の重要性

#### 1 過半数組合がある場合 過半数組合の要件

■ 事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!

**CHECK** ✓

**労働組員数**  
すべての労働者 > 50%  
(パートなども含む)

### 3. 労働者過半数代表者の重要性

#### 2 過半数組合がない場合 過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

- 労働者の過半数を代表していること
  - 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。
- 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、**投票、挙手などにより選出**すること
  - 選出に当たっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。
  - 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続(投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議)がとられている必要があります。
  - 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。
- 労働基準法第41条第2号に規定する**管理監督者でない**こと
  - 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。



### 3. 労働者過半数代表者の重要性

#### トーコロ地位確認等請求事件

A (形式上の過半数代表者) は「友の会」の代表者であって、「友の会」が労働組合の実質を備えていたことを根拠として、Aが「労働者の過半数を代表する者」であった旨主張するけれども、「友の会」は、原判決判示のとおり、

- ・ 役員を含めたYの全従業員によって構成され (規約1条)
- ・ 会員相互の親睦と生活の向上、福利の増進を計り、融和団結の実をあげる (規約2条)

ことを目的とする「親睦団体」であるから、労働組合でないことは明らかであり、Aが「友の会」の代表者として自動的に本件36協定を締結したにすぎないときには、Aは労働組合の代表者でもなく、「労働者の過半数を代表する者」でもないから**本件36協定は無効**というべきである。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 社会福祉施設における相談内容
2. 三六協定とは
3. 労働者過半数代表者の重要性
4. 特別条項発動手続き
5. 労働時間の上限規制について

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

## 4. 特別条項発動手続

### (1) 手続の例

**協議：** 36協定を締結する労使当事者（※1）が合意

**通告：** 事業場側から過半数代表者への通告（※2）

（※1）労使「当事者」であるため、事業場側から実際に時間外労働を行う労働者への残業命令は「合意」にも「通告」にも該当しない。

（※2）「通告」に関しては、その方法について限定列挙されているわけではないため、書面による通知、電子メールによる通知等でも問題はない。

## 4. 特別条項発動手続

### (2) 手続の無い場合

○「手続」は、**1か月ごと**に必ず行う必要があり、「手続」を経ずに限度時間を超えて労働時間を延長した場合は、労働基準法32条違反となる。

### (3) 手続の保全

○労使当事者間でとられた所定の手続の「時期」「内容」「相手方」等については**書面で明らかに**しておく必要がある（平30.9.7基発0907第1号）

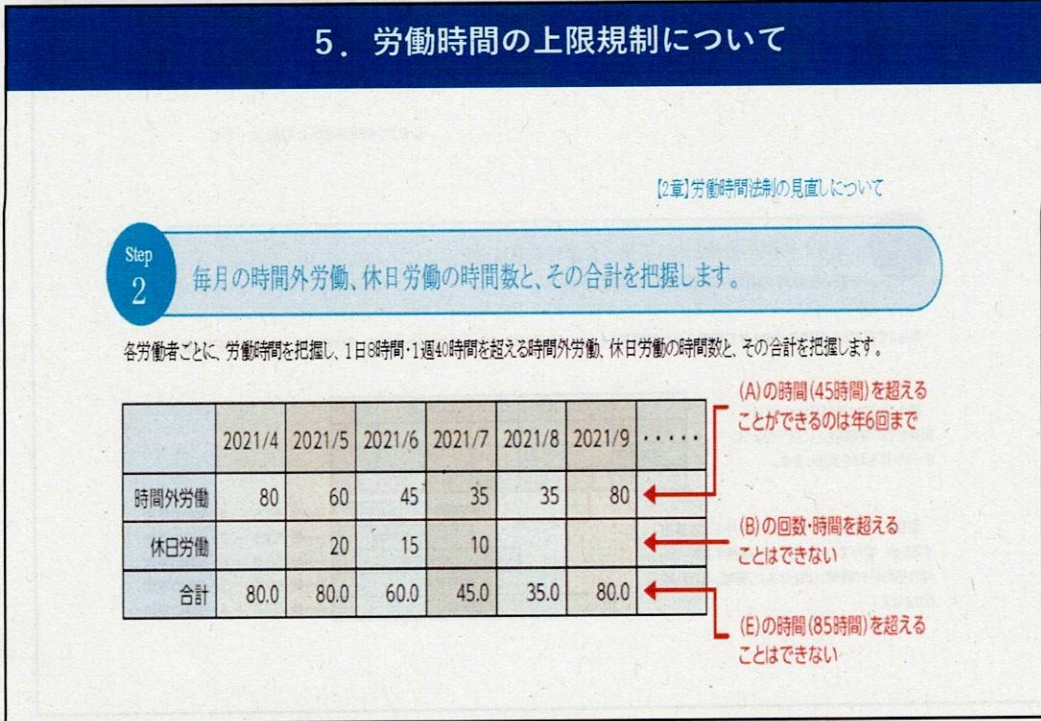
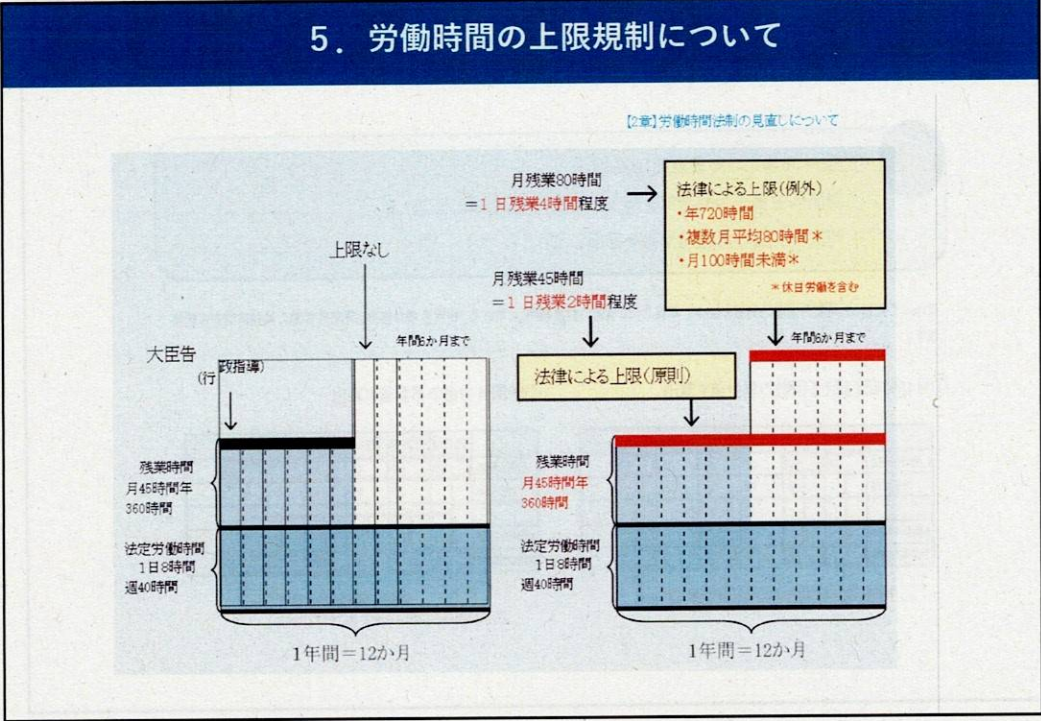
1. 社会福祉施設における相談内容

2. 三六協定とは

3. 労働者過半数代表者の重要性

4. 特別条項発動手続き

5. 労働時間の上限規制について



## 5. 労働時間の上限規制について

Step 3

年度(=36協定の対象期間)における  
時間外労働が月45時間を超えた回数(特別条項の回数)と  
時間外労働の累積時間数を把握します。

Step2で把握した時間外労働時間数をもとに、年度(=36協定の対象期間)における、特別条項の回数と時間外労働の累積時間数を把握します。

①月45時間を超える回数の累計値を算出

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	...
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
●累計値(特別条項)							
特別条項回数	1	2	2	2	2	3	

特別条項の累計回数は(○)の回数(6回)以内

②時間外労働の累計値を算出

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	...
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
●累計値(時間外労働)							
時間外労働時間数	80	140	185	220	255	335	

時間外労働の累計時間数は(○)の時間(680時間)を超えることはできない

## 5. 労働時間の上限規制について

[2章]労働時間法制の見直しについて

Step 4

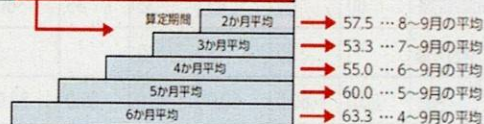
毎月の時間外労働と休日労働の合計時間数について、  
2~6か月の平均時間数を把握します。

Step2で把握した時間外労働と休日労働の合計時間数をもとに、2か月平均、3か月平均、4か月平均、5か月平均、6か月平均を算出します。

例えば、2021年9月については、  
前月までの実績をもとに以下のように  
2~6か月平均を算出します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働		20	15	10		
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0

同様に他の月についても2~6か月平均を算出  
するため、すべての月について、隣接する2~6か  
月の平均が806時間以内となるよう管理しなければ  
なりません。



ご清聴ありがとうございました