

同じ職場で働く仲間の声を集約する わたしたちの過半数代表は大丈夫？

労働組合がある場合

過半数組合の要件を **チェック**!

- ☒ 各事業場単位（本社、支店、工場など）で過半数労働組合かチェックを行っていますか？
- ☒ 過半数労働組合の確認を行う際、分母となる労働者数に「組合員ではない正社員、パートタイマー・アルバイト・契約社員、管理職、出向者など」をすべて含めていますか？
【中面「記入してみよう!」参照】
- ☒ 労使協定を締結する都度など定期的に過半数の要件を確認していますか？

過半数を割り込んでいたという事例も報告されているよ!

事業形態の多様化により、パート・有期雇用等で働く仲間・出向者が増加しています。

36協定締結の都度、しっかり確認しよう!



過半数ではなかった場合

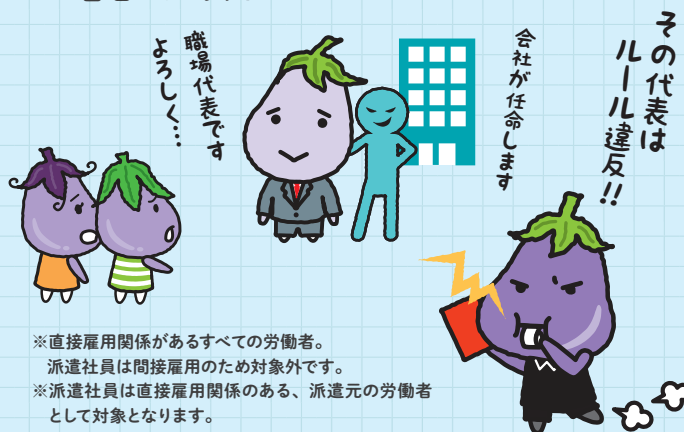
締結した労使協定が**無効**になります!

労働組合が積極的に関わりながら、適切なかたちで過半数代表者を選出しましょう。また、これを機に組合への加入拡大に取り組みましょう!

労働組合がないまたは過半数に満たない場合

過半数代表者が適切に選ばれているか **チェック**!

- ☒ 過半数代表者を選ぶにあたって、「パートタイマー・アルバイト・契約社員、管理職、出向者といったすべての労働者※」が投票や話し合いに参加できるようにしていますか？
- ☒ 投票、挙手など民主的な方法で選ばれていますか？
- ☒ 過半数代表者は、会社が任命した人や管理監督者ではありませんか？



※直接雇用関係があるすべての労働者。
派遣社員は間接雇用のため対象外です。
※派遣社員は直接雇用関係のある、派遣元の労働者として対象となります。

全部にチェックがつかなかった場合

締結した労使協定が**無効**になります!

このリーフレットを活用しながら、適切なかたちで過半数代表者を選出しましょう!

働く仲間の声を集約するためには、労働組合の役割が非常に重要です!

おかしいなと思ったら

困った時はこちらへ!

問合せ先

連合
ホームページ

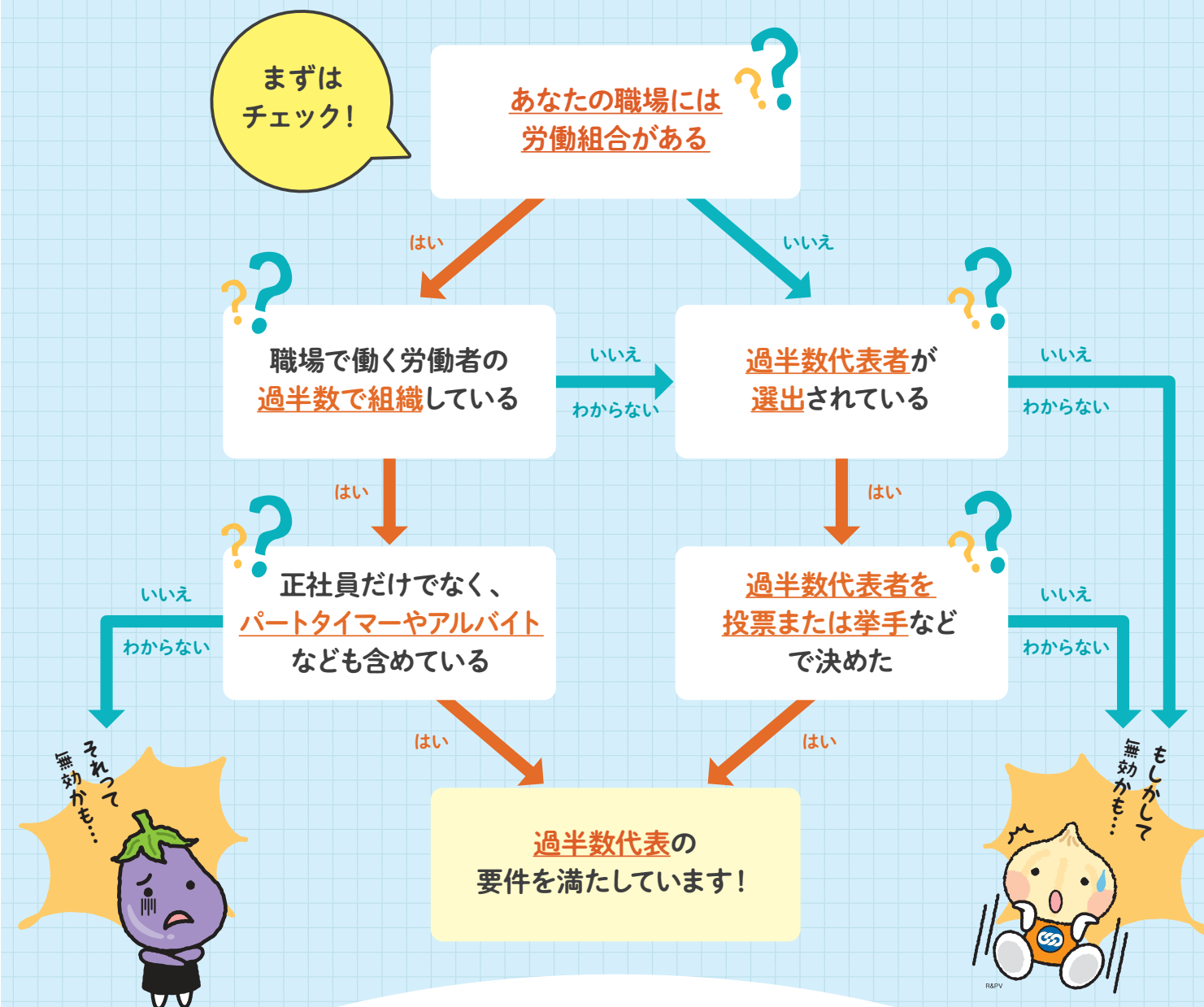
Facebook

twitter



働く仲間の声を集約し、誰もが働きやすい職場を

改めて確認しよう! 過半数代表



36協定などを締結する都度、
過半数要件のチェックが必要です。

また、職場の声をしっかり反映させるためには、仲間づくりが大切です!

問合せは裏面へ!

過半数組合か確認しよう！

36 協定をはじめとする労使協定は、使用者（会社）と労働組合などが協議のうえ、締結します。労働者の過半数を組織している労働組合を「過半数労働組合」と呼びますが、この過半数労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する「過半数代表者」が、使用者と協定を締結することになります。

改めて
チェック！

CHECK/
記入してみよう！

事業場の
① 労働組合の
加入者数

事業場で
② 働くすべての
労働者数

人

人

過半数か
確かめよう！

ポイント

「事業場」とは…

- ・必ずしも会社全体を意味しない
- ・原則、同じ場所にあれば同じ事業場、別の場所にあれば別の事業場（例：本社、支店、工場など）

「すべての労働者」とは…

- ・直接雇用関係があるすべての労働者（例：正社員、パートタイマー・アルバイト・契約社員、再雇用者、管理職、出向者など）

※出向者は、労働時間管理を行う出向先の労働者数としてカウント。派遣社員は間接雇用のためカウントされません。
※派遣社員は直接雇用関係のある、派遣元の労働者としてカウントされます。

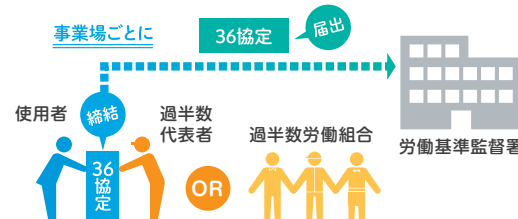
そもそも

36 協定とは？

36 協定とは、「時間外・休日労働に関する協定」のことです。

残業（法定の労働時間を超えて労働）させる場合、または、法定の休日に労働させる場合には、あらかじめ労使で書面による協定を締結し、これを所轄の労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

労働基準法第 36 条に規定されていることから、通称「36（サブロク）協定」といいます。



過半数組合になっている場合

● 定期的なチェックが必要！

会社全体で過半数労働組合であっても、事業場単位で過半数労働組合ではないことがあります。事業形態や就業形態の多様化により、出向者や未組織のパートタイマー・有期等労働者が増加しており、知らないうちに組合員数が事業場の労働者の過半数を下回ってしまっている場合がありますからです。

36 協定などの締結の都度、過半数を組織しているかしっかり確認しましょう。その上で、下回っている場合には過半数の組織化に取り組みましょう！

● 組合員以外の仲間の声の集約が望まれる

過半数代表として、自動的に労使協定の締結当事者になったとしても、組合員はもちろん組合員以外（組合員ではない正社員、パートタイマー・アルバイト、契約社員、管理職、出向者など）からも意見聴取を行うなど、労働組合は「当該事業場で働くすべての労働者の代表」としての役割が期待されています。

会社全体で過半数組合でも、職場単位での確認は必要なんだね！

労働組合が過半数を上回るよう、仲間づくりに取り組もう！



過半数組合になっていない場合 労働組合がない場合

● 過半数代表者の選出が必要！

労働者の過半数を代表する「過半数代表者」を、適切に選ぶ必要があります（次の3つを必ず確認）。

- 全労働者の過半数を代表していること
- 管理監督者ではないこと
- 民主的な方法で選出すること
 - 投票（無記名、秘密投票）が原則
 - 挙手、起立、回覧などによる信任
 - 各職場代表による互選
 - × 使用者が一方向的に過半数代表者を指名する
 - × 親睦会の代表者や一定の役職についている者、過半数を組織していない労働組合が自動的に就任している
 - × 一部の役職者が互選により選出する

たとえば、過半数労働組合でない労働組合の委員長が過半数代表者となるためには、過半数代

表として信任を得る手続き（選挙を行う、同意書もらうなど）が必要です。この場合の労使協定の締結は、委員長が過半数代表者として行うことになります。

● 使用者は不利益取扱いが禁止されている！

使用者は、労働者が過半数代表者であることや、過半数代表者になろうとしたこと、過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをすることは禁止されています。

● 使用者は配慮が必要！

使用者は、過半数代表者が協定などに関する事務を円滑に遂行できるよう、下記のような配慮を行わなければなりません。

- 事務機器（社内イントラやメール含む）の提供
- 事務スペースの提供 など

過半数組合と過半数代表者は 36 協定などの締結に必要です

過半数代表者が関与するのは、時間外労働や休日労働の規制を解除する場合（「36 協定」の締結）をはじめ、就業規則の作成・変更や、賃金の一部控除を認める場合などがあります。

問合せはこちらへ！▶

36 協定では、

- ・ 1 日に何時間、月に何時間、年間で何時間まで残業できるのか
- ・ 残業をさせる必要のある業務の種類や労働者の数
- ・ 延長事由（時間外労働をさせる必要のある具体的な事由）

などを労使で協定します。

36 協定は、就業規則などと同様に、オフィスや作業場の見やすい場所に備えたり、書面で交付したりするなど、労働者に周知することが必要です（労働基準法第 106 条）。