

問  
19

臨時・非常勤等職員、またはパート、アルバイト労働者が多い職場ではどうしたらいいですか？

36協定は、その事業場において法律上・事実上時間外労働や休日労働の対象となる労働者の過半数の意思を問うためのものではなく、その事業場に使用されているすべての労働者の過半数の意思を問うためのものです。したがって、臨時・非常勤等職員、またはパート・アルバイト労働者だけでなく、管理監督者、秘書などの機密の事務取り扱い者、残業が禁止されている年少者、病欠、休職期間中の者なども在籍している限り労働者に含め、その過半数を代表する者（労働組合）が36協定を結びます（昭46.1.18基収第6206号）。

したがって、事業場のなかで、臨時・非常勤等職員、パート・アルバイト労働者も含めた労働者の過半数を組織していなければ、私たちの組合が36協定の当事者になることはできません。そして、臨時・非常勤等職員、パート・アルバイト労働者も含めた労働者全員のなかから、その過半数で選出された代表者が36協定を締結することになります。

この意味からも、労働組合は臨時・非常勤等職員、パート・アルバイト労働者を積極的に組織する必要があるでしょう。

特別職の非常勤地方公務員（地公法第3条第3項第3号）をどのようにカウントするかは、必ずしも明確にされていません。しかし、月1回程度しか勤務しない嘱託医はともかく、週30時間などと定められて働いている限り、特別職の非常勤職員も含めた労働者の過半数を組織している労働組合または職員団体が36協定を結ぶ権利があると解釈するのが当然です。

パート労働者や非常勤職員とかかわって、所定労働時間が1日6時間など、法定労働時間より短い労働者と36協定の関係を述べておきましょう

う。使用者は、法定労働時間の範囲内であれば、36協定を結ばないまま所定労働時間を超えて労働させることができます。ただし、就業規則等にその旨を定めていなければなりません。

また、法定労働時間の範囲内であれば、割増賃金を支払う法律上の義務也没有（労基法第37条）。もっとも、正社員や任期の定めのない常勤職員には法定労働時間内であっても所定時間外労働に割増賃金を支払っている場合がほとんどですし、労働組合としてはパート労働者や非常勤職員に対しても割増賃金を支払うように求めるべきでしょう。少なくとも、通常の時給の賃金は支払わなければなりません（昭23.11.4基発第1592号）。