

Q 管理者でない者でも 36 協定の使用者側の締結者になれますか

A 36 協定締結の片方の当事者使用者ですが、労基法でいう使用者とは、「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為するすべての者をいう。」とされ（労基法 10 条）、取締役、工場長、部長、課長等から、作業現場監督員、職場責任者まで、その権限と責任に応じて、あるいは特定の者のみが、あるいは並列的に複数の者が該当することになります。単に、その地位の高低のみでは一概に使用者に該当するかどうか結論付けることはできず、労基法の各条において、その権限の所在によって使用者が決まるという相対的なものといえます。

これについて解釈例規では、『使用者』とは、本法（労基法）各条の義務についての履行の責任者をいい、その認定は部長、課長等の形式にとらわれることなく各事業において、本法各条の義務について実質的に一定の権限を与えられているか否かによる」（昭 22.9.13 発基 17 号）とされています。

つまり、労基法上の使用者は、具体的な事実において、その実質的な責任が誰にあるかで決まりますので、それが、たとえ労務管理について経営者と一体的な立場にある「管理監督者」（同法 41 条 2 号）でない者、つまり一般の労働者であっても、その人が同時にある事項について権限と責任を持っていれば、その事項については使用者ともなるわけです。

36 協定の一方の当事者である使用者については、法令上の特段の規定や解釈例規はなく、したがって、36 協定に記載すべき使用者については、上記労基法上の使用者の考え方と同様に判断すべきものと考えられ、従業員の労働時間の管理に責任を負い、時間外労働や休日労働について指示する権限を持っているのであれば、その範囲では使用者となり、36 協定の使用者側当事者としても何ら問題はないものと思われま