



どうこう
道幸せんせいと

ワークルールを学ぼう! 2

テーマ 36協定

会社が残業させるには36協定が必要。でも、連合の調査では、そのこと自体「知らない」という回答が6割も。また「36協定さえ結べば何時間でも残業させられる」という誤解も少なくない。知っておきたい36協定のルールをおさらいしておこう。



問 36協定の説明について正しいものを1つ選びなさい。

- ① 36協定さえあれば、就業規則等で残業を義務づける定めがなくとも使用者は残業を命じることができる。
- ② 会社の共済会の代表が使用者と締結した36協定も有効である。
- ③ 残業の必要があっても、労働者の過半数代表は36協定を締結しないことができる。
- ④ 36協定があれば、そこで定められた時間を超えて残業を命じることができる。

解説

36協定だけでは 残業を命じることができない

「1日8時間、週40時間」の法定労働時間を超える労働（時間外労働）を命じるためには、原則として職場の過半数代表（組合）と使用者が労基法36条に基づく36協定を締結しなければなりません。この過半数代表は適正に選ばれなければならない。「法に規定する協定等を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により選出された者であること」（労基法施行規則6条の2）が必要です。したがって、会社の共済会の代表であるからといって適正な代表者とは限らず、36協定は無効となり残業を命じることができなくなります。トーコロ事件（最一小判平成13.6.22労働判例808号11頁）はそのような判断を示しており、②は間違いです。このトーコロ事件判決は有名ではありませんが、必ず覚えておきたい判決です。

36協定を締結するか否かは、労働者サイドの意

向によるものであり、たとえ経営上残業の必要があったとしても、36協定を締結せず、残業をしないことはできます。だから、③は正しい説明です。

また、36協定では、「時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに1日及び1日を超える一定の期間についての延長することができる時間又は労働させることができる休日」について定め（労基法施行規則16条）、その範囲でしか残業を命じることができませんので、④は間違いということになります。

注意すべきは、36協定だけでは残業を命じることができないことです。そのような命令を基礎づける就業規則等の規定（例えば「業務上必要な場合に残業を命じることがある」など）が必要（日立製作所武蔵工場事件・最一小判平成3.11.28労働判例594号7頁）なので、①は間違っています。

ちなみに「36（サブロク）協定」という通称は、労基法36条に規定されていることから、使われるようになったもの。

【正解】 ③

道幸哲也 どうこう・つなり

(一社)日本ワークルール検定協会 代表理事

北海道大学大学院法学研究科修士課程修了。小樽商科大学商学部助教授、北海道大学法学部教授、放送大学教授などを歴任。2007年、NPO法人職場の権利教育ネットワークを設立。「ワークルール検定」の立ち上げに尽力し、2013年に設立された検定協会の代表理事に就任。著書に『不当労働行為救済の法理論』（有斐閣）、『15歳のワークルール』（旬報社）など。



ワークルール検定とは

ワークルールに関する一般的な知識を問う検定試験。厚労省も後援。



(一社)日本ワークルール検定協会
<http://workrule-kentei.jp/>



このページは連合HPでも配信中! 機関紙等にご活用ください。