

OTASUKE人事

第 21 話 「時間外労働義務について」

労働基準法は、休憩時間を除き 1 日について 8 時間、1 週間について 40 時間を超えて労働させてはならないと定めています。

ですが、繁忙期や不測の事態への対応等、どうしても従業員に時間外労働をしてもらわなければならない場面も多々あるかと思います。こういった時間外労働について、従業員に拒否されないように、義務として課すにはどのような手続きが必要でしょうか？

今回は、その『時間外労働義務』について争われた判例を交えて、時間外労働がこういった仕組みにより行われているのかをご紹介します。

< 事案の概要 ~ 日立製作所武蔵工場事件 最高裁平成 3 年 11 月 28 日第一小法廷判決 ~ >

X は、Y 社に雇用され、その工場でトランジスターの品質管理業務に従事していた。工場の就業規則には、業務上の都合によりやむを得ない場合には、X の加入する労働組合との協定により、1 日 8 時間の実働時間を延長することがある旨が定められており、このことを定めた『時間外・休日労働に関する協定書』（いわゆる 36 協定）が所轄労働基準監督署に届けられていた。

ある日、工場の責任者は、製品の品質低下の原因究明と手抜作業の補正をする為、X に対し残業命令を発したところ、X はこれを拒否。Y 社は X を 14 日間の出勤停止の懲戒処分に付すとともに、始末書の提出を命じたが、X は始末書の提出を拒否し、その後も、出勤停止等の懲戒処分を複数回受けたにも関わらず、反省の態度を示さなかった。

そこで Y 社は労働組合の意向を聴取し、「処分もやむを得ない」との回答を得た上で、X を就業規則所定の懲戒事由に基づき X を懲戒解雇した。

これに対し X は、懲戒解雇の無効を主張し、訴えを提訴した。

< 本事案の問題点 >

~ 労働者は時間外労働義務を負っているのでしょうか？ ~



< 問題点に対する解説 >

労働基準法は、1日及び週の労働時間ならびに休日日数を定めていますが、同法36条の規定により「時間外・休日労働に関する協定書」(以下36協定)を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を認めています。

とすると、使用者と労働者の間で「36協定」を締結し、労働基準監督署長に提出すれば、労働者には、時間外労働の義務を負うことになるのでしょうか？

これについて判旨は、【使用者が労働者と36協定を締結し、これを所轄労働基準監督署に届け出た場合において、使用者が当該事業場に適用される就業規則に当該36協定の範囲内で、一定の業務上の事由があれば、労働契約に定める労働時間を延長して労働者を労働させることができる旨定めているときは、当該就業規則の規定の内容が合理的なものである限り、それが具体的労働契約の内容をなすから、就業規則の規定の適用を受ける労働者は、その定めるところに従い、労働契約に定める労働時間を超えて労働をする義務をもと解するを相当とする】としています。

上記判旨をまとめると

36協定が締結され、労働基準監督署長への届け出がなされている

就業規則において、業務上の事由の為、36協定の範囲内で時間外労働をさせる場合がある旨、規定している

その規定が合理的である

上記のポイントをクリアしている場合は、**労働者は時間外労働の義務を負う**ということです。



< 本事案の結論は？ >



本事案の結論としては、1審ではXに本件残業命令に従う義務がなかったとして請求を認容したものの、原審は、36協定の締結、届出、及び就業規則への合理的な定めがあり、懲戒解雇は権利濫用であるとの主張は採用することができないとして、1審判決を取り消して請求を棄却しました。

ただ、Xは過去にも複数回懲戒処分を受けており、一度の時間外労働命令拒否が直ちに懲戒解雇につながったのではないことには留意が必要です。

社労士による無料相談会を随時開催中です！

まずはご連絡ください！心よりお待ちしております。TEL：03-3694-6091
Eメール：info@yamadasougou.co.jp

