

Q 三六協定だけで時間外労働をさせられますか

A 労働基準法第 36 条では、過半数労働組合か労働者の過半数代表者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合には、法第 32 条などの法定労働時間を超えて労働させることができ、法第 35 条の法定休日に労働させることができると定めています。

したがって、三六協定を締結し、所轄労働基準監督署長にその内容を届け出れば、時間外労働や休日労働をさせることができると考えられそうですが、その協定の効力に関しては「労働基準法上の労使協定の効力は、その協定に定めるところによって労働させても労働基準法に違反しないという免罰効果をもつものであり、労働者の民事上の義務は、当該協定から直接生じるものではなく、労働協約、就業規則等の根拠が必要なものであること」とされています（昭 63.1.1 基発第 1 号）。

すなわち、労働基準法上は「労働させることができる」ということになりませんが、民事上は当然に労働させることはできず、労働契約上の合意が必要だということになります。

時間外労働を命ずる根拠は、判例や学説などで考え方は分かれています、一般に労働契約から生じることとされます。したがって、労働協約や就業規則に定めがあれば、時間外労働を命ずることができると一般には考えられています（「日立製作所事件」平 3.11.28 最高裁第一小法廷判決）。

時間外労働の根拠は労働契約によるということになりますから、就業規則などに定めがあれば、それが合理的なものである限り時間外労働をさせることができるとされますし、就業規則がない場合であっても、合意があれば時間外労働をさせることができるということになります。ただし、労働契約上で合意があったとしても、三六協定の締結と届出がなければ時間外労働などをさせることはできません。