

労働基準法 労使協定(36 協定) 免罰効果 ワンポイント解説 2018 年版

【問題】平成 24 年 問 5D

労働基準法第 36 条は、時間外又は休日労働を適法に行わせるための手続を規定したものであるから、時間外又は休日労働命令に服すべき労働者の民事上の義務は、同条に定めるいわゆる 36 協定から直接当然に生ずるものではない。

【解答】正解(法 36 条)

通達(昭和 63 年 1 月 1 日基発 1 号)

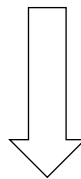
労働基準法上の労使協定の効力は、その協定に定めるところによって労働させても労働基準法に違反しないという免罰効果をもつものであり、労働者の民事上の義務は、当該協定から直接生じるものではなく、労働協約、就業規則等の根拠が必要なものであるとされている。

労使協定



使用者が時間外労働や休日労働を命じても、法定労働時間制(法 32 条)や法定休日(法 35 条)の違反を免れる効果(免罰効果)があるに過ぎない。

6 か月以下の懲役又は
30 万円以下の罰金



労使協定によって、使用者が当然に労働者に時間外労働を命じる民事上の権利や労働者が民事上の義務を負うわけではない。



「時間外労働」「休日労働」を可能にするためには、36 協定の締結、届出があり、かつ、労働者の時間外労働に応じる義務を定めた労働協約または就業規則がある場合に、民事上の権利と義務が認められると判断
(日立製作所武蔵工場事件・最 1 小判平成 3 年 11 月 28 日)。



[判例]時間外労働義務を労働者に負わせるためにはいわゆる 36 協定に加え、就業規則で時間外労働義務を課す旨を明示することを要し、その規定が合理的なものである限りは労働者を拘束するとした。