



＜PROFILE＞ 平井繁利(ひらい じげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。
 ＜現在＞ 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例

残業拒否で解雇無効は、なぜ？(その3)

それでは控訴を棄却した東京高等裁判所の判断を眺めてみましょう。

5月号からの続き

本件残業命令に従う義務の存否について

1 いかなる場合に使用者の残業命令に対し労働者がこれに従う義務があるかについてみるに、労働基準法三二条の労働時間を延長して労働させることに関し、使用者が、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等と書面による協定(いわゆる三六協定)を締結し、これを所轄労働基準監督署長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右三六協定の範囲内で一定の義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……

2 これを本件についてみるに、まず控訴人の就業規則によると、…「時間外及び休日勤務」として「1 業務の都合で必要のある場合は、時間外及び休日勤務をさせることがある…と定められ、業務上の必要がある場合に控訴人の指示により残業が命じられることになっている。ところで、本件三六協定は、平成三年四月六日に所轄の足立労働基準監督署に届け出られたものであるが、協定の当事者は、控訴人と「労働者の過半数を代表する者」としての「営業部 X」であり…。

3 そこで、Xが「労働者の過半数を代表する者」であったか否かについて検討するに、「労働者の過半数を代表する者」は当該事業場の労働者により適法に選出されなければならないが、適法な選出といえるためには、当該事業場の労働者にとって、選出される者が労働者の過半数を代表して三六協定を締結することの適否を判断する機会が与えられ、かつ、当該事業場の過半数の労働者がその候補者を支持していると認められる民主的な手続がとられていることが必要といふべきである(昭和六三年一月一日基発第一号参照)。

この点について、控訴人は、Xは「友の会」の代表者であって、「友の会」が労働組合の実質を備えていたことを根拠として、Xが「労働者の過半数を代表する者」であった旨主張するけれども、「友の会」は、原判決判示のとおり、役員を含めた控訴人の全従業員によって構成され(規約一条)、「会員相互の親睦と生活の向上、福利の増進を計り、融和団結の実をあげる」(規約二条)ことを目的とする親睦団体であるから、労働組合でないことは明らかであり、したがって、Xが「友の会」の代表者として自動的に本件三六協定を締結したにすぎないときには、Xは労働組合の代表者でもなく、「労働者の過半数を代表する者」でもないから、本件三六協定は無効というべきである。(以下中略)

以上によると、本件三六協定が有効であるとは認められないから、その余の点について判断するまでもなく、それを前提とする本件残業命令も有効であるとは認められず、被控訴人にこれに従う義務があったとはいえないと判断しています。また、最高裁判所も高裁の判断を相当として、会社の上告を棄却。

こうした東京地裁、東京高裁、最高裁の判断を通して見えてくることは、過半数代表者を選定する手続の重要性です。会社の指名した者や、親睦会の代表者を自動的に過半数代表とした場合等は、36協定は無効となります。無効になると会社は労働者に残業命令を出すことができなくなります。恒常的な残業は労働者の健康管理の面からみて望ましくはありませんが、繁忙期の業務に対応できないとなると事は大きい。今回の事件に思い当たる節のある使用者は、協定当事者の正当性について一度点検してみる必要があるようです。