

残業を拒否する社員



特定社会保険労務士
宮崎社会保険労務士事務所所長

みやざき まさゆき
宮崎 真行

取引先の都合により、どうしても所定勤務時間外に働いてもらう必要が生じたために社員に残業命令をしたのですが、そのうちの1人が「予定があるから」といって帰ってしまいました。このような行為を許すと企業秩序も何もなくなるので厳罰に処したいのですが、問題ないでしょうか？

三六協定を締結し届出をするだけでは不十分

労働時間は労働基準法（以下「労基法」という。）第32条によって「1日8時間、1週40時間」と上限が決まっています。変形労働時間制等の場合を除き、原則として、時間外労働は認められていないこととなります。

しかし、この事例のように取引先の都合による場合や何らかのトラブルが発生した場合など、時間外労働を行わなければならない事情は会社ごとに必ず存在します。

そのため、労基法第36条では、労使協定を締結し、当該事業場の住所を管轄する労働基準監督署にそれを提出する場合には、その協定で定める範囲内で労働時間を延長したり、休日に労働させることができると規定しています。

この労使協定は厳密には「時間外労働・休日労働に関する労使協定」と呼びますが、通常、この根拠となる規定が労基法第36条によることから「三六協定」と呼ばれています。

ただし、三六協定はそれを締結し届出をすれば、「労基法第32条にかかわらず、従業員に時間外・休日労働をさせても構わない」という効果をもたらすものに過ぎません（免罰効果）。なかには、三六協定を締結し届出をすれば「従業員に対して残業命令ができ、従業員はその命令に従わなければならない」との認識を持った管理者もいますが、これは誤解ですので気を付けなければなりません。三六協定は合法的に残業命令を行うために必要な一要件に過ぎないのです。

残業命令は就業規則次第

合法的な残業命令を行うためには、三六協定の締結・届出のほかに、就業規則によって「会社が必要と認めた場合には三六協定に基づいて時間外・休日労働を行うものとする」という旨の規定が存在しなければならないとされています。

最高裁も「就業規則の規定の内容が合理的なものである限り、就業規則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、労働をする義務を負うものと解するを相当とする」という判決を出しています（日立製作所武蔵工場事件、平成3年11月28日、最高裁第一小法廷判決）。

事例の会社の場合、三六協定の締結・届出がなされていることと、就業規則に時間外労働の規定が存在することの両条件が揃っていないければ、業務命令により従業員に残業をさせることはできません。また、残業をしなければならない用件が取引先の都合によるものとありますが、それが三六協定の「時間外または休日の労働をさせる必要のある具体的事由」に規定したものと一致していることも条件の1つとなります。

以上の諸条件をすべて満たし、残業命令が可能な状態である場合に、それを無視した従業員については、何らかの懲戒処分を科すことができます。先の最高裁で取り扱われた事例の場合は、14日の出勤停止処分を科し、その後の再三の注意にも態度が改まらなかったことから懲戒解雇処分とされ、その処分が有効とされています。