

## 主 文

本件上告を棄却する。

上告費用は上告人の負担とする。

## 理 由

別紙上告代理人目録(二)記載の上告代理人の上告理由第一点について

一 所論の点に関する原審の事実認定は、原判決挙示の証拠関係に照らし正当として是認することができ、右事実によれば、(1) 上告人は、昭和三五年四月一日被上告人に雇用されてそのD工場に勤務し、トランジスターの品質及び歩留りの向上を所管する製造部低周波製作課特性管理係に属していた、(2) 被上告人のD工場の就業規則(以下「本件就業規則」という。)には、被上告人は、業務上の都合によりやむを得ない場合には、上告人の加入するD工場労働組合(以下「組合」という。)との協定により一日八時間の実働時間を延長することがある旨定められていた、(3) そして、被上告人(D工場)とその労働者の過半数で組織する組合との間において、昭和四二年一月二一日、「会社は、「1」 納期に完納しないと重大な支障を起すおそれのある場合、「2」 賃金締切の切迫による賃金計算又は棚卸し、検収・支払等に関する業務ならびにこれに関する業務、「3」 配管、配線工事等のため所定時間内に作業することが困難な場合、「4」 設備機械類の移動、設置、修理等のため作業を急ぐ場合、「5」 生産目標達成のため必要ある場合、「6」 業務の内容によりやむを得ない場合、「7」 その他前各号に準ずる理由のある場合は、実働時間を延長することがある。前項により実働時間を延長する場合においても月四〇時間を超えないものとする。但し緊急やむを得ず月四〇時間を超える場合は当月一ヶ月分の超過予定時間を一括して予め協定する。」旨の書面による協定(以下「本件三六協定」という。)が締結され、所轄労働基準監督署長に届け出られた、(4) 上司であるF主任は、同年九月六日午後四時三〇分頃、

上告人に対し、同日残業をしてトランジスター製造の歩留りが低下した原因を究明し、その推定値を算出し直すように命じたが、上告人は右残業命令に従わなかった、というのである。

2 思うに、労働基準法（昭和六二年法律第九九号による改正前のもの）三二条の労働時間を延長して労働させることにつき、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当該三六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、右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負うものと解するを相当とする（最高裁昭和四〇年（オ）第一四五号同四三年一二月二五日大法廷判決・民集二二巻一三号三四五九頁、最高裁昭和五八年（オ）第一四〇八号同六一年三月一三日第一小法廷判決・裁判集民事一四七号二三七頁参照）。

3 本件の場合、右にみたように、被上告人のD工場における時間外労働の具体的な内容は本件三六協定によって定められているが、本件三六協定は、被上告人（D工場）が上告人ら労働者に時間外労働を命ずるについて、その時間を限定し、かつ、前記「1」ないし「7」所定の事由を必要としているのであるから、結局、本件就業規則の規定は合理的なものというべきである。なお、右の事由のうち「5」ないし「7」所定の事由は、いささか概括的、網羅的であることは否定できないが、企業が需給関係に即応した生産計画を適正かつ円滑に実施する必要性は同法三六条の予定するところと解される上、原審の認定した被上告人（D工場）の事業の内容、上告人ら労働者の担当する業務、具体的な作業の手順ないし経過等にかんがみると、

右の「5」ないし「7」所定の事由が相当性を欠くということとはできない。

そうすると、被上告人は、昭和四二年九月六日当時、本件三六協定所定の事由が存在する場合には上告人に時間外労働をするよう命ずることができたというべきところ、F主任が発した右の残業命令は本件三六協定の「5」ないし「7」所定の事由に該当するから、これによって、上告人は、前記の時間外労働をする義務を負うに至ったといわざるを得ない。

二 F主任が右の残業命令を発したのは上告人のした手抜作業の結果を追完・補正するためであったこと等原審の確定した一切の事実関係を併せ考えると、右の残業命令に従わなかった上告人に対し被上告人のした懲戒解雇が権利の濫用に該当するということもできない。

三 以上と同旨の見解に立って、被上告人のした懲戒解雇は有効であるから、上告人の雇用契約上の地位の確認請求並びに昭和四二年一月以降の未払賃金及びこれに対する遅延損害金の支払請求をいずれも棄却すべきものとした原審の判断は、正当として是認することができる。原判決に所論の違法はなく、論旨はすべて採用することができない。

同第二点について

所論の点に関する原審の認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として是認することができ、その過程に所論の違法はない。論旨は、採用することができない。

よって、民訴法四〇一条、九五条、八九条に従い、裁判官味村治の補足意見があるほか、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

裁判官味村治の補足意見は、次のとおりである。

私は、就業規則と残業義務との関係について、多数意見と見解を同じくするが、原判決は、労働協約及び就業規則において時間外労働をさせることができる旨の定

めがされ、かつ、いわゆる三六協定が締結されたときは、使用者は、時間外労働を命ずることができるとしたのに対し、上告理由第一点においては、労働協約及び就業規則は残業義務の根拠とならないとの主張があり、労働協約と残業義務の関係は重要な問題と考えるので、これについて私の意見を述べておきたい。

思うに、労働基準法（昭和六二年法律第九九号による改正前のもの。以下同じ。）三二条は、労働時間の最長限を定めていて、同条に違反した者は刑事責任を負うとともに、この最長限を超えて労働時間を延長する労働契約ないし労働協約の定めは、原則として、効力を生じない。しかし、労働基準法三六条本文は、労働時間の延長に関して、労働者保護のためいわゆる三六協定の締結及びその行政官庁への届出を要件として同法三二条の例外を定めているから、同法三六条本文の適用がある場合には、当該三六協定の範囲内で、使用者は同法三二条違反の刑事責任を免れるとともに、同条違反を理由として労働契約ないし労働協約の効力が否定されることはないこととなる。

しかるところ、労働組合法一六条は、労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準について、これに違反する労働契約の部分又は労働協約に定めがない部分は当該基準の定めるところによるとして、労働協約にいわゆる規範的効力を認めている。これは、労働協約が、労働者が主体となってその経済的地位の向上を図ることを目的として組織する労働組合と使用者との間の団体交渉の結果締結されるものであることによるものである。労働時間が労働条件の重要な一部である以上、労働時間に関する労働協約の定めは規範的効力を有するというべきである。もっとも、労働基準法三二条の定める労働時間の最長限を超えて労働時間を延長することは、労働者にとって不利であるが、労働協約は、右のような団体交渉の結果締結されるものであって、団体交渉の結果によっては、労働者にとって有利な定めと不利な定めとが相まって全体としての労働条件その他の労働者の待遇に関する基

準とされるなど、労働者にとって不利な定めが労働協約に含まれる場合もあり得るから、右のように労働時間を延長することを内容とする労働協約の定めは、労働者にとって不利であるとの理由のみで規範的効力を否定されることはない。

そうすると、いわゆる三六協定が締結され、行政官庁に届け出られた場合において、労働協約に使用者は労働基準法三二条の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られているときは、その労働協約を締結した労働組合に加入している労働者と使用者との間の労働契約は、当該三六協定の範囲内でその労働協約の定めによることとなり、労働者は、これにより時間外労働の義務を負うこととなると解するのを相当とする。

原審の認定した事実によれば、被上告人と上告人の加入するD工場労働組合（以下「組合」という。）の上部団体であるE労働組合総連合との間で昭和四一年一〇月三十一日締結された労働協約において、被上告人は、業務上の都合によりやむを得ない場合には、組合との協定により一日八時間の実働時間を延長することがある旨の定めがされ、これに基づき、被上告人D工場と組合との間で、昭和四二年一月二一日、有効期間を同年九月三〇日までとし、法廷意見の掲記する内容の三六協定が締結され、行政官庁に届け出られた、というのである。そうすると、本件の場合、上告人と被上告人との間の労働契約は、右労働協約の定めによることとなり、上告人は、これによっても残業義務を負うこととなったと解すべきである。

最高裁判所第一小法廷

裁判長裁判官	四	ツ	谷	巖
裁判官	大	内	恒	夫
裁判官	大	堀	誠	一
裁判官	橋	元	四	郎
裁判官	味	村		治