

# 三六協定制は米国公正労働基準法に由来するか？

寺内 宏伸

- 1 過労死問題と三六協定制
- 2 三六協定の構造
  - （1）要件と効果
  - （2）法令上の位置づけ
- 3 三六協定制の由来（検討）
  - （1）イギリス
  - （2）ILO
  - （3）ナチスドイツ
  - （4）アメリカ
- 4 米国公正労働基準法の構造
- 5 三六協定制の問題点検証
- 6 総括

## 1 過労死問題と三六協定制

### 1 過労死問題と三六協定制

- 日本の長時間労働問題、三六協定制に問題ありという意見多数  
西谷 敏 大阪市立大学名誉教授  
故 森岡孝二 弁護士  
2000年9月論文「労働基準法と国際労働条約、工場法」渡辺章  
筑波大学名誉教授（労働関係法令立法史研究会）

様々な文献で労働法学者から問題点を指摘されている。

## 過労死問題と三六協定制

### ○過労死の原因

労働基準法に本質的問題点がある

- 1 特に一日の実働時間上限規制（＝勤務間インターバル規制）が存在しない。睡眠時間が確保されない。
- 2 一週間の実働時間上限規制も存在しない。ノー残業デーがない。
- 3 休日に労働することも許されている。休日なしの連勤。

## 過労死問題と三六協定制

### ○過労死の原因

労働基準法に本質的問題点がある。休息時間規制が存在しない。

- 1 特に一日の実働時間上限規制（＝勤務間インターバル規制）が存在しない。睡眠時間が確保されない。
- 2 一週間の実働時間上限規制も存在しない。ノー残業デーがない。
- 3 休日に労働することも許されている。休日なしの連勤。

↓

**すべて三六協定制に行き着く**

**三六協定制の由来は何か ザル法となった原因は何か**

**働き方改革関連法の時間外労働上限規制は過労死を防止できるのか**

## 過労死問題と三六協定制

- （仮説）三六協定制は、  
米国公正労働基準法に由来するか？

「仮説」を立てて検証し、三六協定制の正当性を問う。

## 2 三六協定制の構造

- （1）要件と効果
- （2）法令上の位置づけ

## 2 三六協定制の構造 要件と効果

労働基準法第36条の要件（一部略）

労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、行政官庁へ届け出た場合

（注）労働者の過半数で組織する労働組合がない場合とは  
当該事業場に労働組合が全然ない場合又はあってもそれが当該事業場の労働者の過半数で組織されていない場合

9

## 2 三六協定制の構造 効果

労働基準法第36条の効果（一部略）

第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その規定の定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

10

## 2 三六協定制の構造 要件と効果

### ・効果 労働時間

第32条 週40時間 1日8時間

第32条の2 1箇月単位の変形労働時間制

第32条の3 フレックスタイム制

第32条の4 1年単位の変形労働時間制

第32条の5 1週間単位の変形労働時間制

以上の変形労働時間制等と併用可能。

11

## 2(2)36条の法令上の位置づけ

### ・日本国憲法第27条第2項 具体的最低労働基準3つ

1 賃金→ 最低賃金法

（過去にニセ最賃制度＝業者間協定制あり）

2 就労時間→ 労働基準法第32条

3 休息→休憩、休日、年休+（勤務間インターバル）

36条の役割 時間外労働、休日労働を可能にする

（最低賃金未満の賃金を労使協定で行って良いか）

例外としての手続は公正か？

12

## 2(2)36条の法令上の位置づけ

### ・時間外労働、休日労働

同意しなかった労働者の休息する権利（＝非労働時間）を否定する効果がある

①過半数代表者の選挙手続は公正か？

②選挙管理委員会は第三者でなくてよいのか？

③過半数代表者が同意を裏切った場合、その苦情は  
申し立てることができるのか？

13

## 3 三六協定制の由来（検討）

## 3 三六協定の由来（検討）

・明治以来、日本は西欧諸国の法律政治制度を取捨選択して取り入れて社会の近代化を果たした。

・労働時間制度、労働組合制度、最低賃金制度など各国別にどのように取り入れてきたかを検討する。

（1）イギリス（日英同盟 1902年～1923年）

（2）ILO（1919年～1938年脱退）

（3）ナチスドイツ（日独伊三国同盟1935年～1945年）

（4）アメリカ合衆国（1945年～）

15

## 3 三六協定の由来（イギリス）

### ・労働時間法2つの特徴

①工場法 女子年少者のみ保護（男性はtrade unionism）

男性は団体交渉で法律より有利な労働条件を獲得

トレードユニオンイズム（労働組合主義）が工場法に不可欠

→労働組合法の存在しない工場法は無意味。誤った法の継受。

②コモン・ロー（判例法主義）

日本は労働組合主義と判例法主義を嫌い、成文法主義の独法を選択。

日露戦争以来、外交はイギリスに歩調を合わせたが独法を継受。

ただし、船員法（Crew law）はイギリスから採り入れた。

16

### 3 三六協定の由来（ILO）

- 公労使三者構成の国際機関。
- 労働者代表問題で紛糾
- この頃、日本国内では労働争議が頻発。
- 日本国内で労働組合法制定に財界が反発。
- 労働組合法案は衆議院は可決したが貴族院で否決（1925年大正14年）。
- その後は軍国主義、ファシズムに移行。
- ILO第1号条約は「**硬式労働時間制**」
- 1938年昭和13年、繊維産業40時間条約準備会議をきっかけにILOを脱退。ナチスドイツに接近する。

17

### 3 三六協定の由来（アメリカ）その1

特徴

- ①日本は石油資源不足だったが、アメリカは第二次産業革命（石油内燃機関、電気、化学工業、オートメーション）を終了し労働生産性が飛躍的に向上していた。産業社会の到来。
- ②州毎に50の法体系があること。アメリカ法は、  
憲法＞連邦法＞州法＞コモン・ローの混合物（Mix）  
州(State=国)、United States(連邦)  
憲法で連邦政府と州政府の権限を規定。労働法は本来州のもの、州際商業に関する法として連邦労働法を認めた。

19

### 3 三六協定の由来（アメリカ）その3

米国公正労働基準法の制定経過

**日本のような上意下達法律ではない。**労働組合の振興、労働協約の普及により「週40時間、割増賃金5割増」の労働協約を拡張させ、足りない部分は「公正競争コード」を労使が同意して法律を承認した。

従って初期FLSAには適用除外地域、業種が幅広く存在した。FLSA第7条(2)(3)は**トレードユニオンイズムにより法律より有利な労働協約を優先する規定である**。三六協定制のように「法律を下回る労働条件を認める規定」ではない。

均衡上有利な労働条件、例えば「週30時間以上4割5分増」のような労働協約も認めたもの。

21

### 4 1938年米国公正労働基準法(FLSA)の構造

23

### 3 三六協定の由来（ナチスドイツ）

- 特徴 労働組合に代わってドイツ労働戦線が企業内統治。日本でも企業内統治のため国家総動員法により産業報国会を結成。
- 労働時間関係 1938年ドイツ労働時間法AZO  
休息時間規制(Ruhezeit ルーエツァイト)現在の勤務間インターバル規制である。11時間の勤務間インターバル。1日2時間間30日間の残業可能。7暦日に1日継続24時間の絶対休日制を施行。日本でも1939年工場就業時間制限令(1日最長12時間)を施行。いずれも「**硬式労働時間制**」である。休息時間とは非労働時間のこと。休憩(break)日毎の休息(daily rest)週毎の休息(weekly rest)年次休暇(annual leave)の4種類がある。日毎の休息は勤務間インターバル規制のような明示的方法、残業を含む1日の労働時間上限規制のような暗示的方法がある。

18

### 3 三六協定の由来（アメリカ）その2

- ③1933年フランクリン・D・ルーズベルト大統領当選  
ニューデール政策

#### 全国労働関係法(NLRA 通称ワグナー法)

全国労働関係局NLRB 交渉単位制度  
排他的交渉代表 (個人の代表も含まれるが実際はほとんどない)  
労働協約 不当労働行為

#### 公正労働基準法(FLSA)

週40時間制(150%割増賃金)連邦最低賃金制度

**三六協定制度は、FLSA第7条(b)(2)(3)の規定に類似している。ただしほとんどの州法では休日労働禁止**

20

### 3 三六協定の由来（日本）

- 日本国憲法第27条第2項（賃金、就労時間、休息）

当時の帝国議会は連合国各国から「天皇制廃止」を要求されており、マッカーサーの憲法改正案を拒否できなかった。賃金、就業時間(労働時間)、休息時間のうち、労働時間だけは「1日8時間週48時間」と決めたが、賃金(=最低賃金)、休息時間の具体的基準は決まっていなかった。労働組合が成熟していないため最低賃金審議会ができなかった。また、日銀による1946年東京都小売物価上昇率は対前年比514.6だった。

労働基準法と同日施行された船員法(法律第137号)には第64条に「**休息時間(=非労働時間)を12時間とする**」との定めがあった。国立国会図書館デジタルアーカイブ「官報」にて検索可能。

ただ、誰にも守ることのできない法律は作れない。当時一日8時間制を無理に導入するために、三六協定制を設けて、時間外労働を個別企業の労使協定に委ねる方式とした。→休息時間の具体的基準は労働基準法からなくなり、長時間労働が進んでいった。これが過労死の原因となった。

22

### 4 1938年米国公正労働基準法(FLSA)の構造 その1

- 第7条(a)使用者は**本条に別段の定めがある場合を除き**、商業又は商業の生産に従事する自己の労働者を1週間に40時間を超えて労働させてはならない。ただし、右の時間を超える部分に対し、労働者に本人の通常の賃金の1.5倍を下らぬ率による報酬を支払う場合はこの限りでない。
- 第7条(b)(2)全国労働関係局(NLRB)が善意なるものと証明した労働者代表による団体交渉の結果締結せられた協約であって、労働者は継続26週間中1,040時間以上使用せらるることのない旨規定する協約に従って労働者を使用する場合

24

## 4 1938年米国公正労働基準法 (FLSA) の構造 その2

・第7条 (b) (3) 全国労働関係局 (NLRB) が善意なるものと証明した労働者代表による団体交渉の結果締結せられた協約であって、次の事項を規定する協約に従って労働者を使用する場合、すなわち特定の継続52週間中に、労働者は2240時間以上使用せられず、かつ又労働者は1840時間以上 (毎週30時間を下らない通常の労働時間が持続せらるる場合には46週間以上)、2080時間以内の就業を保障せられ、かつ保障せられた時間又は就業した時間についてはすべて、協約に基づき通常の労働時間に対して適用される率を下らない率による報酬が支払われるとともに、保障された時間を超える時間であって1週40時間もしくは、継続52週間中に2080時間を超える時間については、すべて本人の通常の賃金の1.5倍を下らぬ率による報酬が支払われるべきことを規定する協約

(労働省統計情報部翻訳昭和31年12月15日外国労働法全書)

25

## 4 1938年米国公正労働基準法 (FLSA) の構造 その3

- ・ワグナー法 労働組合を公認、公正な労使交渉により労働条件を適正化することが目的
- ・公正労働基準法第7条 (b) (2) 項及び (3) 項 150% 賃金の例外  
例えば、週30時間以上4割5分増の労働協約を認める。  
ただし、労働組合 (会社側組合でないか) の資格審査がある  
苦情があれば各州の N L R B (全国労働関係局) が苦情を審査する。各州政府の H P に N L R B の苦情処理窓口が掲示してある
- ・労働組合と組合ではない過半数代表者の違い  
労働組合法に保護された交渉力、違反を予防する組織的発言力

26

## 5 三六協定制の問題点検証

### 5 三六協定制の問題点検証

- (1) 個別企業の労使協定は企業間競争に影響されて結局上限に張り付く。  
上限なしならばどこまでも延長される。勤務間インターバル規制または残業を含む一日の実働時間上限規制は必要。許される時間外労働が歴史的に後になるほど長時間になっている。
- (2) 過半数代表者の選出手続は公正か (due process)
- (3) (労働組合ではない) 個人の過半数代表には交渉力がない。過半数代表者保護規定に罰則がない。→元々は「労働協約」だけを想定していた。アメリカでも個人が排他的交渉代表となる例は少ない。
- (4) 変形労働時間制との併用でさらに長時間労働を可能にしている  
→過剰な 産業保護主義、三六協定制
- (5) アメリカでは、ほとんどの州で州法により休日労働禁止。  
→法定休日労働は人権侵害。

27

28

## 6 総括

## 6 総括 その1

- ・トレードユニオニズムの本来イギリスもEU加盟後EU労働指令で男性労働者を含みすべての労働者の「休息時間規制」を設けている。ブレグジット後も同様。
- ・アメリカの法規制を参考にする場合は、50の州ごとに法体系が存在することを銘記すべきである。**誤訳・類推解釈**による法制化の弊害。**開かれた構成要件は行政刑法として失格**。  
①三六協定制は廃止すべき (個別労使の労働協約では弊害が多い労働協約以外の同意の形式では労働者側に不利を招く)  
②アメリカでは150% 割増率で成り立つ「定額残業代制度」  
125% 割増率の日本の定額残業代制度は廃止すべき。

29

30

## 6 総括 その2

三六協定に同意しない者の休息権をどうするか？

外国人が低賃金長時間労働に従事、過労死や労働災害も多発  
外国人、派遣労働者の代表者選出手続きは公正か？

三六協定は法律として失格  
三六協定制は廃止、  
休息時間を法制化しよう！

31

ご静聴ありがとうございました

32