

時間外労働上限規制の導入に伴う要求のポイント（案）

2018.10.26

I. はじめに

「働き方改革関連法」は、世論の大きな反対を押し切って強行可決・成立しました。その大きな柱である時間外労働の上限「規制」は、過労死ラインの水準を認めるものです。また人事院は、今期の勧告と同時に出された「人事管理に関する報告」で、国家公務員の長時間労働是正に言及しています。しかしその内容は、極めて問題の大きいものです。

一方、私たちの運動や国会論戦をふまえ、新法や施行のための省令・指針には、時間外労働は必要最小限であるべきであり不必要な長時間労働を認めるような労使協定は結ぶべきでない旨が盛り込まれました。また、限度時間を超える時間外労働をさせた場合の罰則も導入されました。上限規制に係る改定労働基準法の施行は2019年4月となっており、これを見据えた取り組みが求められています。

今回の法改定は公務公共職場での働き方を見直す大きな機会であり、この機会をとらえ改めて、労働基準法32条により労働時間は1日8時間週40時間が原則とされており、33条や36条による時間外労働はあくまで例外であること、例外規定による場合も上限が健康を維持できる水準であるべきことを労使で確認していくことが必要です。さらに、そのためには適正な人員配置が欠かせないこと、職員の健康確保がより良い公務公共サービスの提供につながることも共有していきましょう。

この文書は、適正な労働時間規制の取り組みを各地方組織・単組ですすめるための参考資料としてお示しするものです。（引用条文中「_____」の下線部分は、強調点を示す。なお、理解しやすくするため一部省略・言葉の置き換え部分あり）

II. 「働き方改革関連法」による変更・制度導入の全体像

「働き方改革関連法」による変更・制度創設の全体像（各項目の施行時期・公務への適用関係等は別表参照）

(1) 時間外労働の上限規制（労働基準法）

- ① 超過勤務の上限を原則月45時間・年360時間として法制化
- ② 特例で単月100時間未満・2～6月平均80時間以内、年間720時間まで可能に（但し、「通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に」必要のある場合に限定）
- ③ 上限規制以上の時間外労働をさせた使用者には、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金

(2) 月60時間超の時間外割増率の中小企業への適用猶予を廃止（労働基準法）

(3) 健康確保措置（労働安全衛生法）

(4) 年次有給休暇の年5日の時季指定付与を義務化（労働基準法）

(5) フレックスタイム清算期間の延長（一か月→三か月）（労働基準法）

(6) 労働時間の把握の実効性確保（労働安全衛生法）

(7) 勤務間インターバル制の普及拡大（労働基準等設定改善法）

(8) 高度プロフェッショナル制の新設（労働基準法・労働安全衛生法）

・・・年収が労働者の平均給与の3倍を相当程度上回る高度専門職を労働時間規制除外

(9) 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

(10) 有期・パート労働者の均等待遇（パート法・労働契約法）・・・パート法をパート・有期雇用労働法としたうえで労働契約法第20条（有期雇用の不合理な待遇格差禁止）を移行

(11) 派遣労働者の待遇改善（労働者派遣法）・・・派遣会社に対し、派遣労働者について派遣先との均等・均衡待遇か、同種業務の一般労働者の平均賃金確保と同等以上のどちらかを義務づけ

(12) 労働者に対する待遇説明義務

(13) 雇用対策法改悪・・・①法の目的に「生産性向上の促進」を加える②国の講ずべき施策に「多様な就業形態の普及」等を加える

Ⅲ. 要求基準（案）

- (1) 8時間労働の原則を明確にしつつ時間外勤務は必要最小限とする立場で、上限規制についての自治体の基本方針を策定し、今年度中に規則等の整備を図ること。策定にあたっては労働組合と十分な協議を行うこと。
- (2) 本庁を含むすべての職場で36協定締結を進め、超過勤務を規制すること。超過勤務の上限時間は1日2時間・1週5時間・月15時間・年間120時間とすることを目指し、最長でも月45時間以内、年間360時間以内とし、原則として特例条項は締結しないこと。例外的に特例を設ける場合は、「通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に必要な場合」に限定すること。大規模災害の対応にあたっては、健康確保のための上限規制や休日確保を保障すること。
- (3) 本庁等一般官公署の職場では、労働基準法33条3項の「公務のための臨時の必要」の要件を厳格に適用し、恒常的な業務を対象としないこと。上限規制について、労働組合との協議を必ず行うこと。
（保育所・病院等、労働基準法別表第一に記載の職場は、時間外労働を命ずるためには36協定の締結が必要であり、要求基準は（2）に依ります。）
- (4) 勤務時間の把握を、タイムカードやパソコンの使用記録など客観的記録により行うこと。
- (5) 終業時間から始業時間までの間に11時間以上の休息を設ける勤務間インターバルを導入すること。
- (6) 有給休暇の取得を促進し、最低でも年5日以上を時季を指定して付与すること。
- (7) 時間外手当の不払いを根絶するとともに、手当の算出にあたっては、年間総労働時間から休日日数分を控除すること。（資料（1）参照）
- (8) 長時間労働の抜本的な改善策として、任期の定めのない正規職員による人員増を行うこと。育児休業をはじめとした長期休業者の代替には、正規職員を配置すること。
- (9) （人事委員会を置かない市町村の場合）任命権者として、労働基準監督機関としての役割を果たすこと。

Ⅳ. 運動のポイント

●まずは、それぞれの職場で36協定（資料（2））が締結されているか、内容はどうなっているか確認しましょう。

【一般の職場（労働基準法別表第一（添付）に記載）】

- ①使用主が時間外労働を命ずる場合は、必ず36協定を結ぶ必要があります。（労基法33条1項による場合を除く（資料（3）））
- ②協定による時間外労働の上限は、月45時間年間360時間です。「通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に」必要のある場合のみ、これを超えた特例を結ぶことができます。

【本庁等一般官公署の職場（労働基準法別表第一（添付）に記載なし）】

- ①法律上、労働基準法33条3項（資料（3））にあたる場合を除き36協定を結ぶ義務があることは同様です。このことはかつて国会質問でも確認されています。総務省もこれを否定はしていませんが、「臨時の必要」にあたるかどうかは各自治体の判断により、実際の締結の必要はないという見解をとっています。
- ②一般の職場同様の時間外労働上限規制を求めましょう。人事院は、原則は月45時間年間360時間であるが、「業務の量や時期が各府省の枠を超えて他律的に決まる比重が高く、年360時間以内におさめる「ことが困難である特段の事情のある部署」については、年間720時間・単月100時間まで認めるとしています。地方自治体で濫用を許さないよう、労使協議で歯止めをかけていくことが必要です。

●36協定の具体的な締結内容・留意点は、添付の厚生労働省作成資料をご覧ください。

1. 時間外労働の上限規制

(1) 36 協定未締結の職場では、締結に向けた取り組み強化を

労働基準法 36 条では、使用者が時間外労働を命ずる際は、労働者の代表と協定を結び、労働基準監督機関に届け出なければならないと定めています。この規定は公務員にも原則として適用されており、（労基法 33 条 3 項による例外については（3）で後述）36 協定を結ぶことなく超過勤務を命じることが違法行為であり、違反した使用者には、6 カ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金が科されます。しかし公務公共職場では実際には、36 協定未締結のままの超過勤務が蔓延しており、早急な是正が必要です。7 月 24 日閣議決定された過労死等防止大綱でも、労基署による未締結職場への監督指導の徹底をはかるとしています。

36 協定は労働組合又は労働者代表の合意がなければ成立しません。使用者側は協定締結されなければ、残業命令を出すことができないのですから、労働者側は優位な交渉を行うことができるわけです。この条件を有利に活用していきましょう。

■労働基準法（改正後）

第三十六条（時間外及び休日の労働）

使用者は、当該事業場に、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、・・・これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で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。（既設規定）

■人事院「人事管理に関する報告」で示された上限規制

- ① 月45時間・年360時間以内
- ② 他律的業務：単月100時間未満・2～6月平均80時間以内、年720時間以内
- ③ 上限時間の特例：「大規模災害への対応や重要な法令立案等公務の運営上真にやむをえない場合」には、上限なし。

(2) 上限規制の水準は、必要最小限に

協定の水準は当然、必要最小限でかつ健康を確保できる範囲内のものであることが求められます。既に締結している職場でも、以下にもとづき内容の点検・締結見直しをすすめましょう。

i) 国会審議で付帯決議がつけられたことを反映し、法本文の中でも、時間外労働は通常予見できる範囲においては限度時間（注：一か月について 45 時間 1 年について 360 時間）を超えてはならないとしています。また、指針でも時間外労働は必要最小限であるべきとしています。これを活用して恒常的な超過勤務を無くし、36 協定を結ぶ場合は限度時間の範囲にとどめることが必要です。

なお、法で「通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に」必要のある場合に、特別条項として単月 100 時間未満・2～6 月平均 80 時間以内、年間 720 時間までの時間外労働が可能としたことは、年に 6 月以内などの制限がついていても極めて問題です。人事院の「報告」のように「他律的業務」として特例を設けることも含め、認めるべきではありません。

とはいえ、実際の現場では業務の必要上どうしても特例を結ばざるを得ない場合も想定しておかなくてはなりません。その場合、労働組合との協議により時期・対象業務を限定させていくことが必要であり、特例が恒常的にならない歯止めが必要です。

ii) 本庁等の職場で 36 協定を結ばない場合であっても、（下記（3）参照）無制限な時間外労働をさ

せないよう取り組む必要があります。また大規模災害等の緊急事態の場合も、平常時とは異なることは前提としつつも、職員の健康を確保することが長い目で見て重要であることから、週1日は休日確保など、一定の上限設定が求められます。

ii) 指針第4条では、労使協定を結ぶ際、「業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならない」と定められており、同じ職場の中でも職種や業務内容により細かく限度基準を定めた協定を結ぶことが求められています。

(3) 本庁等一般官公署の職場でも、上限規制を求める労使協議を

本庁等、労基法別表に掲載された事業所以外の職場では、労基法33条3項で、「公務のための臨時の必要」がある場合は36協定抜きで超勤を命ずることができるとされています。この規定はあくまで例外ですが、現実にはこれを口実として協定抜きの無制限の超過勤務が蔓延しているのが実態です。業務内容を精査し、恒常的な業務は対象とさせないなど厳格に運用させていきましょう。

同時に、「働き方改革関連法」やこれに準じた人事院規則改正(予定)により、本庁等でも上限規制が求められており、36協定を結ばないとしても、これに準じた形で労使協議を行っていく必要があります。今年の福岡県人事委員会勧告では、「協定の締結義務のない本庁等の職場においても、働き方改革の重要性・必要性は異なるものでないことはいまでもなく、また、職員の勤務条件は同一であるべきであることから、これらの職場においても改正労基法に準じた規制が必要である。」と述べています。

■労働基準法(改正後) 第三十六条 (時間外及び休日の労働)

② 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。(新設)

- 一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
- 二 対象期間(この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。)
- 三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
- 四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
- 五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

③ 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

(新設)

④ 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間(一年単位の変形労働時間制の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間)とする。(新設)

⑤ 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間(第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。)並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間(同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。)を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る。)を定めなければならない。(新設)

⑥ 使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。（新設）

一（略）

二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。

三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間八十時間を超えないこと

■労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針（以下「指針」）

第二条（労使当事者の責務）

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、また、労働時間の延長は原則として・・限度時間・・を超えないものとされていることから、（労使は）これらに十分留意した上で時間外・休日労働協定をするよう努めなければならない。

第四条（業務区分の細分化）

労使当事者は、時間外・休日労働協定におい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業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならない。

第五条（限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっての留意事項）

労使当事者は、時間外・休日労働協定において限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならない、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意しなければならない。

2 労使当事者は、時間外・休日労働協定において次に掲げる時間を定めるに当たっては、労働時間の延長は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、当該時間を限度時間にできる限り近づけるように努めなければならない。

一 法第三十六条第五項に規定する一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間

二 法第三十六条第五項に規定する一年について労働時間を延長して労働させることができる時間

2. 健康確保措置

(1) 医師による健康確保措置

長時間労働を行っている労働者に対し、医師による面接指導が義務付けされました。しかし、これはただちに長時間労働抑制の実効性を持つものではなく、面接指導の結果当該労働者の健康が維持できない状態と判断された場合、医師がどのような対応をとるにかかっていると云えます。労働組合として産業医との日ごろからの信頼関係を築き、使用者に対して業務軽減・休養や配置転換など適切な指示を出してもらえるようにすることが欠かせません。

(2) 産業医の活用

労働安全衛生法の改正により、産業医の役割が一層重視され、事業主が産業医へ労働者の健康管理

に必要な情報を提供する義務、健康相談に対応するための体制整備等の努力義務、産業医から勧告が出された際の衛生委員会への報告義務も規定されました。

■労働安全衛生法（改正後）

第六十六条の八（面接指導）

事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者・・に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。（既設規定）

■厚生労働省令（労働安全衛生規則の一部改正）

第五十二条の二

1（新安衛法）第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり八十時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。

3 事業者は、・・速やかに、（第一項の）超えた時間が一月当たり八十時間を超えた労働者に対し、当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報を通知しなければならない。

■労働安全衛生法（改正後）

第十三条（産業医）

3 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。（新設）

4 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。（新設）

5 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。（下線部分追加）

6 事業者は、前項の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。（追加）

■指針

第八条（健康福祉確保措置）

労使当事者は、限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置について、次に掲げるもののうちから協定することが望ましいことに留意しなければならない。

一 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。

二（深夜業の時間帯）において労働させる回数を一箇月について一定回数以内とすること。

三 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。

四 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。

五 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。

六 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。

七 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。

八 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。

九 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

(3) 使用主の安全配慮義務

指針では、使用者が時間外・休日労働をさせた場合の安全配慮義務や、労災認定基準にある長時間労働が心身に与える負荷について留意しなくてはならないとしており、これまで以上に労働安全衛生面からの長時間労働改善へのアプローチがしやすくなります。

■「指針」

第三条 (使用者の責務)

一 使用者は、時間外・休日労働協定において定めた労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第五条の規定に基づく安全配慮義務を負うことに留意しなければならない。

二 使用者は、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準について」(平成十三年十二月十二日付け基発第一〇六三号厚生労働省労働基準局長通達)において、一週間当たり四十時間を超えて労働した時間が一箇月においておおむね四十五時間を超えて長くなるほど、業務と脳血管疾患及び虚血性心疾患(負傷に起因するものを除く。以下「脳・心臓疾患」という。)の発症との関連性が徐々に強まると評価できるとされていること並びに発症前一箇月間におおむね百時間又は発症前二箇月間から六箇月間までにおいて一箇月当たりおおむね八十時間を超える場合には業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価できるとされていることに留意しなければならない。

3. 労働時間把握

改正労働安全衛生法では、事業主に対し、管理職を含めた労働者について、タイムカードやパソコンの使用記録など客観的記録による労働時間把握を求めています。

なお人事院の報告では、(1)超過勤務について年月日、氏名、超過勤務時間数の記録 (2)課室長等による超過勤務予定の事前確認や、所用見込時間と異なる場合の課室長等への事後報告の徹底 を求めています。

■労働安全衛生法 (改正後)

第六十六条の八の三 (面接指導)

事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者・・・の労働時間の状況を把握しなければならない(新設)

■「厚生労働省令」(労働安全衛生規則の一部改正)

第五十二条の七の三 (法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等)

(労働時間把握の)方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、三年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

4. 年次有給休暇の取得

新労働基準法では、使用主の責務として、労働者に年5日以上¹の年次有給休暇を時季を定めて取得させることを義務付けています。しかし公務員(公営企業・現業を除く)では適用除外となっており、人事院「報告」でも「5日以上確実に使用することができるよう配慮」としているにすぎません。自治労連春闘アンケートの結果では、有給取得日数の平均は約10日となっていますが、3割弱は6日未

満です。本来有給は100%取得が当然ですが、少なくとも民間労働者同様の義務付けを求めましょう。

なお、7月24日閣議決定された過労死等防止大綱では、有給休暇取得率を70%以上にする事、取得日数0日の解消を掲げています。

■労働基準法（改正後）

第三十九条（年次有給休暇）

⑦ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が十労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち五日については、基準日（継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。（新設）

5. 勤務間インターバル

「労働時間等設定改善法」の改正で、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととされています。努力義務規定であるうえ、公務員は適用除外とされていますが、過労死等防止大綱では、勤務間インターバル制度周知や導入の目標値を掲げており、公務職場でも当然推進されるべきです。現在いくつかの自治体で導入が始まっていますが、インターバルの時間については11時間以上を求めていくことが必要です。

■労働時間等設定改善法（改正後）

第二条（事業主等の責務）

事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。
(下線部分追加)

V. 時間外労働の上限規制に関する取り組み

(1) 働くルール確立に向けた取り組み

- ① 「高度プロフェッショナル制導入」廃止、残業上限規制の引き下げと適用猶予・除外の廃止、裁量労働制の拡大反対と規制強化、インターバル規制の導入、解雇金銭解決反対等、安倍「働き方改革」を阻止し、本物の「働き方改革」を求める要求署名（今後作成予定）・ネット署名や地方自治体における安倍「働き方改革」反対の意見書採択運動に取り組みます。
- ② 職場学習を基礎に、ディーセントワークデー（毎月15日）をはじめ、地方・地域労連の仲間と地域への宣伝を強めます。
- ③ 国会請願署名や政府・国会への要求行動など、全労連や全労協等の共闘組織である「雇用共同アクション」を軸にした幅広い共同行動を推進します。
- ④ 10月27日に公務労組連絡会が開催する「国民生活と公務労働を考えるフォーラム」に積極的に参加し、公務・公共サービスの拡充の必要性を交流します。

(2) 地方組織・職場での取り組み

- ① 各地方組織・単組で、本部作成の学習資材も活用して役員学習・職場学習・懇談をすすめ意思統一をはかります。既に発行済みの職場訪問用リーフ三種を含む。 職場向け資料は10月末発行予定)

- ② 36 協定締結・要求基準案にもとづいた締結内容見直しを求め、確定闘争期に要求書提出・交渉をすすめ、2019年4月までの実施を目指します。
- ③ 本庁等一般官公署の職場でも労使協議により時間外労働の上限規制を設定させます。
- ④ 11月の過労死防止対策啓発月間に呼応して、いっせいで職場訪問・学習・懇談・要求書提出・交渉の取り組みを強化します。
- ⑤ 超過勤務手当が適正に算出されているか、点検します。
- ⑥ 地方公営企業・地方独立行政法人等自治体関連の職場に高度プロフェッショナル制度を導入させない取り組みをすすめます。
- ⑦ 労働安全・衛生委員会を事業所ごとに確立し、非正規職員も含めた労使委員の参加で定期的な開催させ、長時間労働の実態把握を職場別に行い、改善につなげます。
- ⑧ 各人事委員会に対し、労働基準監督機関としての役割を果たすことを求め要請を行います。

【参考資料】

(1) 超過勤務手当の算出方法

超過勤務手当の計算式は下記の数式で算出されるべきですが、一部自治体では国家公務員同様に年間総労働時間に祝日日数分を加えています。分母が大きくなることにより賃金単価が不当に引き下げられており、各自治体での計算式チェックが必要です。

参考：「自治体労働者の賃金」（2018年1月発行）より

勤務1時間当たりの給与額

$$\frac{(\text{給料の月額(給料の調整額を含む)} + \text{給料の月額に対する地域手当} + \text{「その他の手当」}) \times 12\text{月}}{\text{「週の勤務時間(38時間45分)} \times 52\text{週} - \text{「休日日数(祝日・年末年始)} \times 1\text{日の労働時間(7時間45分)」}}$$

国家公務員の勤務1時間当たりの給与額の計算は、上記とは異なり、毎月の賃金（分子）に「その他の手当」が含まれず、1年間の総労働時間（分母）から祝日日数分が控除されていません。自治体職員には労働基準法が適用されるため、国に準じた計算では違法となります。

労働基準法では「割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当は算入しない」とされ、また労基法施行規則21条で「別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われる賃金、1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金」は算入しないとされていることから、計算式の分子に「その他の手当」として、初任給調整手当、特殊勤務手当（日額でも月16日以上支給されているもの）、農林漁業改良普及手当、特地勤務手当等を加えること、また、分母についても休日日数を差引いて計算すべきであり、各自治体で労基法にもとづく改善の取り組みがすすんでいます。

(2) 36（さぶろく）協定

労働基準法 36 条では、使用者が時間外労働を命ずる際は、「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」結ばなければならないと定めています。よって、時間外労働に関する労使協定を「36 協定」と呼んでいます。この協定は、事業所ごとに結ぶのが原則であり、「労働者の過半数」とは、非正規労働者も含んでいます。過半数を組織する労働組合がない場合、投票や挙手によってその事業所の労働者の過半数の信任を得た者が「過半数代表」となります。但し、管理監督者は過半数代表とはなれません。

(3) 労働基準法 33 条

第 1 項では、「災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において・・・労働時間を延長し、又は・・・休日に労働させることができる。」第 3 項では、「公務のために臨時の必要がある場合においては、・・・官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）に従事する国家公務員及び地方公務員については、・・・労働時間を延長し、又は・・・休日に労働させることができる。」とあり、それぞれ 36 協定を「結ばなくても時間外労働を命ずることができる場合を示しています。（別表参照）

しかし、この規定を口実として無制限な時間外労働をさせることは許されず、労働組合の運動が必要です。

(4) 監督機関としての人事委員会の役割

地方公務員法では、事業場の種別により労働基準監督機関としての権限を人事委員会に付与しています。（別表参照）滋賀県など、この権限にもとづき職場へのヒアリング調査を行っている人事委員会もあり、きちんと職責を果たすよう要求・活用していくことが大事です。なお、過労死等防止綱でもこの点は書き込まれており、8月に開かれた「全国人事委員会事務局長会議」でも言及されたところです。

【添付資料】

- ① 要求書ひな形（協定未締結職場用・本庁等一般官公署の職場用）
- ② 「働き方改革関連法」の概要
- ③ 地方公共団体の事業場の労働基準法別表第一の号別決定の実際例と安全衛生体制、労働基準監督機関の例示
- ④ 過労死等防止大綱（地方公務員関係部分抜粋）
- ⑤ 36 協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針（厚生労働省）
- ⑥ 36 協定届の記載例（様式第 9 号・第 9 号の 2）