

年 月 日

〇〇市長〇〇〇〇 様

〇〇市職員労働組合  
執行委員長 〇〇 〇〇

## 職員の長時間労働改善を求める要求書

住民の福祉向上と職員の処遇改善に努力されていることに敬意を表します。

さて、先の国会で成立し7月6日公布された「働き方改革一括法」では、労働基準法等の改正による時間外労働の上限設定を2019年4月に施行するとしています。また人事院の2018年「人事管理に関する報告」でも、その内容にもとづき規則改正を行うとしています。

この間の人員削減や業務の増大・複雑化による長時間労働の蔓延は大きな問題であり、任命権者として職員の健康を確保する責任が問われているところです。健康が守られる水準の時間外労働上限設定をただちに行うことが必要です。

加えて、地方自治体においても超過勤務を命ずる際は労働基準法36条にもとづく労使協定が必要であるにもかかわらず、本市においては未締結のままとなっており（未締結の職場を残しており）違法状態となっています。法施行に鑑み速やかな締結が求められていますが、その内容は最長でも改正法で限度基準とされた月45時間年360時間であるべきです。

私たちは、貴職が使用主としての安全衛生配慮義務を果たされ、長時間労働をなくすための実効ある対策を以下のようにとることを要求します。

〇〇月〇〇日までに誠意ある回答をお願いします。

### 記

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最長でも月45時間以内、年間360時間以内とすること。特別条項の締結は、「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」必要のある場合に限ること。
3. 大規模災害の対応にあたっては、職員の健康確保のために上限規制や休日確保を保障すること。
4. 労基法33条3項の運用にあたっては、「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。
5. 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。
6. 職員が超過勤務の申請を完全に行うための手立てをとり、手当の不払いをただちに根絶すること。
7. 終業時間から始業時間まで間に11時間以上の休息を設ける制度を導入すること。
8. 有給休暇の取得を促進し、最低でも年5日以上の有給休暇を時季を定めて付与すること。
9. 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。
10. (人事委員会を置かない市町村の場合) 労働基準監督機関としての役割を果たすこと。

以 上

年 月 日

〇〇市長〇〇〇〇 様

〇〇市職員労働組合  
執行委員長 〇〇 〇〇

### 職員の長時間労働改善を求める要求書

住民の福祉向上と職員の処遇改善に努力されていることに敬意を表します。

さて、先の国会で成立し7月6日公布された「働き方改革一括法」では、労働基準法等の改正による時間外労働の上限設定を2019年4月に施行するとしています。また人事院の2018年「人事管理に関する報告」でも、その内容にもとづき規則改正を行うとしています。

この間の人員削減や業務の増大・複雑化による長時間労働の蔓延は大きな問題であり、任命権者として職員の健康を確保する責任が問われているところです。健康が守られる水準の時間外労働上限設定をただちに行うことが必要です。

加えて、地方自治体においても超過勤務を命ずる際は労働基準法36条にもとづく労使協定が必要であり、本庁等の労働基準法別表1以外の職場であっても締結は可能であることは国会審議でも確認されているところです。しかし現実には、労働基準法33条3項による「公務のための臨時の必要」を理由とした労使協定抜きの時間外労働が恒常化しており、改善が強く求められます。

私たちは、貴職が使用主としての安全衛生配慮義務を果たされ、長時間労働をなくすための実効ある対策を以下のようにとることを要求します。

〇〇月〇〇日までに誠意ある回答をお願いします。

#### 記

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. 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最長でも月45時間以内、年間360時間以内とすること。特別条項の締結は、「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」必要のある場合に限ること。
3. 大規模災害の対応にあたっては、職員の健康確保のために上限規制や休日確保を保障すること。
4. 労基法33条3項の「公務のための臨時の必要」の要件を厳格に判断し、恒常的な業務を対象としないこと。同条項により時間外勤務を命ずる場合も労使協議を行い、内容は上記「2」に準じること。
5. 職場管理者による勤務時間の把握を、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。
6. 職員が超過勤務の申請を完全に行うための手立てをとり、手当の不払いをただちに根絶すること
7. 終業時間から始業時間まで間に11時間以上の休息を設ける制度を導入すること。
8. 有給休暇の取得を促進し、最低でも年5日以上の有給休暇を時季を定めて付与すること。
9. 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。
10. (人事委員会を置かない市町村の場合) 労働基準監督機関としての役割を果たすこと。

以 上