

このままにはおけないよね

～長時間労働改善・不払い超勤をなくすために

話し合おう!

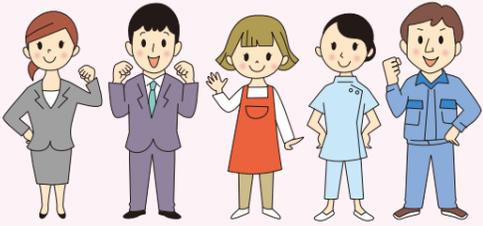
- 1 早出・休日出勤も含め、時間外に行っている仕事、行わざるをえない仕事どれくらいありますか?
- 2 使用者は、きちんと時間外労働の**実態を把握**していますか? またタイムカードなど**客観的に把握**できるシステムがありますか? 超勤手当**不払い**はありませんか?
- 3 業務量に対して、**適正な人員**が配置されていますか?

要求しよう!

- 1 話し合った内容をもとに、長時間労働改善に向けた**要求書**(時間管理・超勤上限規制、勤務間インターバル等)をまとめましょう。
- 2 所属長と話し合い、所属長の権限だけでは解決できないことは、使用者に対し**交渉**しましょう。人員不足が根本的な問題であるなら、**増員**を求めましょう。
- 3 36協定やこれに準じた時間外労働協定を結ぶ際は、時間外労働を命じることができる業務内容・対象職種等を明記した**必要最小限の時間数**とし、「業務の集中」等内容が具体的でない協定は結ばないようにしましょう。

組合員を増やそう!

労働組合が36協定を結ぶためには、職場の労働者(管理職・非正規労働者も含め)の**過半数を組織**していることも重要です。また、組合員が多いほど、影響力が強まるのは当然です。未加入の仲間がいたら、「あなたの加入が力になる」と呼びかけ、**労働組合に入ってもらいましょう**。



日本自治体労働組合総連合

〒112-0012 東京都文京区大塚 4-10-7

TEL : 03-5978-3580

FAX : 03-5978-3588

https://www.jichiroren.jp/



おすすめよう!

職場の時間外労働規制

今、長時間・過重労働が大きな問題になっています。特に公務員の場合、これまで労働時間管理がしっかりされていない職場が多く、それが残業代不払いの温床にもなってきました。しかし、2018年6月に「働き方改革関連法」(以下、「働き方法」と略)が成立し、人事院規則にも時間外労働の上限設定が設けられることとなりました。総務省は、地方自治体に対してもこれに準じた条例・規則改正を求めています。

時間外労働規制は勤務条件の問題であり、労使交渉事項です。2019年4月からの上制限制の制度化にあたっては、このリーフレットを材料にそれぞれの職場で学習・話し合いを行い、労使交渉に基づく条例規則改正を行わせましょう。

①僕の職場では、みんな夜遅くまで働いているけど、今度成立した「**働き方法**」で、何か改善されるのかなあ。

②それは、私たちの運動したいね。「働き方法」は様々な問題を含んでいるけれど、労働時間の上限規制に関して言えば、曲がりなりにも**罰則が入った**ことを活用していかないとイケないわね。それに、**上限規制を実効性あるものにするための規定が労基法や指針に明記された**の。これを活用して使用者に迫っていくことが今、大事になってきているのよ。

③ふーん…。でもそもそも、**地方公務員って労働基準法と関係あるんですか?**

⑤なるほど。新しい法規制は**2019年4月に施行**されるから、それまでに**職場で話し合い**、労使交渉の上できちんとした時間外労働規制をさせていかなきゃって話ですね! がんばらないと!



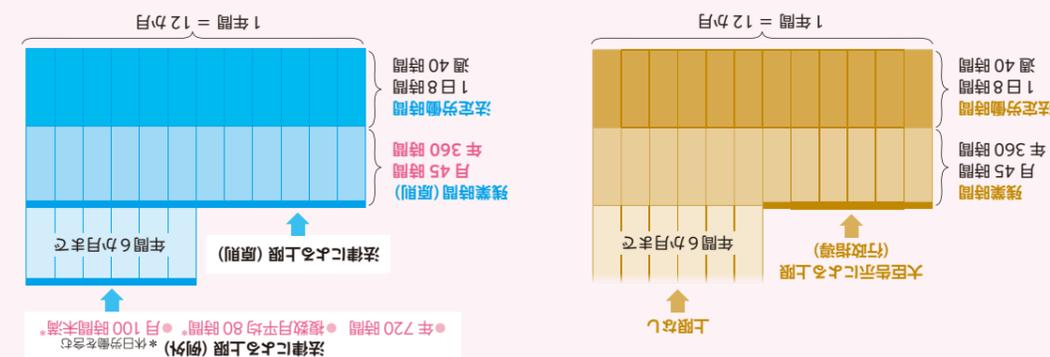
④もちろん、原則として**適用対象**になっているわよ。でも、民間と違う部分もあるので、**詳しくは④面のチャート**を見てみてね。

労働基準法別表第一の号別	事業場例
1号(製造業)	電気・ガス・水道の各事業場、給食調理場、共同作業所
2号(鉱業)	砂利採取事業場
3号(土木・建築)	土木出張所、空港建設事務所、土地改良事務所、公園管理事務所
4号(交通)	交通事業場
5号(港湾)	港湾管理事務所
6号(農林)	林業事務所、農業センター(園芸センター、アグリセンター等)
7号(牧畜・水道)	畜産センター、水産種苗センター
8号(商業)	駐車場、市場、物産館、野球場
9号(金融・広告)	観光案内所
10号(映画・演劇)	公営競技事務所
11号(通信)	水産事務所無線局
12号(教育・研究)	小・中・高等学校、大学、幼稚園、看護学校、消防学校、警察学校、特別支援学校、職業訓練校、職員研修所、農業・林業・水産・工業センター、乳児院、食肉衛生検査所、青年センター、産業技術センター、更生支援施設
13号(保健・衛生)	病院、保健所、老人ホーム、福祉センター、母子寮、保健センター、乳児院、食肉衛生検査所、精神保健福祉センター、盲(ろう)、聾(ろう)学校寄宿舎、肢体不自由児施設、知的障害児施設、身体障害者更生支援施設
14号(娯楽・接客)	国民宿舎、ユースホステル、保養センター
15号(清掃・ゴミ)	清掃事業場、火葬場、し尿処理場、家畜処理場
別表第一各号のいずれにも該当しない事業	本庁、支所、出張所、行政委員会事務局、消防署、警察署、旅務事務所、福祉事務所、農業改良普及所、身体障害者更生相談所、知的障害者更生相談所、婦人相談所、児童相談所、児童生活センター、コミュニケーションセンター、物産センター、授産所

労働基準法別表第一による、職場区分の実例

人事院規則の改正内容(予定)

- ◆残業時間の上限は、原則として**月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。(月45時間、1日当たり2時間程度の残業に相当します。)
- ◆臨時の特別の事情があつて労使が合意する場合でも、**年720時間以内**・**複数月平均80時間以内**(休日労働を含む)**・月100時間未満**(休日労働を含む)を超えてはなりません。また、原則である月45時間を超えることはできません。(月80時間、1日当たり4時間程度の残業に相当します。)
- ①時間外労働の上限は、原則**月45時間・年360時間**
- ②国会対応等他律的業務の比重の高い部署：月100時間未満、年720時間以内
- ③上限時間の特例
- ④「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得ない場合」には、上限なし。
- ⑤この場合、超勤命令が真にやむを得なかったかどうか事後に検証を要す。



現在 法律上は、残業時間の上限があり
改正後 法律で残業時間の上限を定め、これを
超える残業はできなくなります。

新労働基準法による時間外労働上限規制

① 自治体職場も、**原則**として36協定^{※1}を結びこなしに使用者が時間外労働を命ずることができません。また、労働基準法に定められた上限規制が適用されます。

② **例外**として、本庁等の職場^{※2}では、「公務のための臨時の必要」がある場合に限り36協定を結ばずに時間外労働を命ずることができるとされています^{※3}が、これも本来無制限に行われてはならないものです。また、この場合でも「上限規制は必要」と総務省も認めています。

③ 労働基準法33条3項の規定 詳しくは⑤面参照。

④ ※1 [36協定]…労働基準法36条による時間外・休日勤務に係る協定

⑤ ※2 [本庁等の職場]…労働基準法別表第一(右記)に記載された以外の職場を指します。

⑥ ※3 労働基準法33条3項の規定 詳しくは⑤面参照。



すべての職場で 労働時間把握と時間外労働の上限規制を求めてとりくもう！

しっかり確認！

- step 1**
- ① 「一日の労働時間は、8時間が原則」
 - ② 新労基法では、上限規制を超えて働かせれば罰則が！

労働基準法では、8時間労働が原則であることを明記しています。それにもかかわらず、なぜ長時間労働が蔓延しているのでしょうか？それは、同じ法律の第36条によって、労使が協定を結んで監督機関に届け出れば、いくらかでも時間外労働をさせることができているからです。（いわゆるサブプロク協定）

しかし今回の「働き方法」の中の労働基準法改定により、**法に定められた上限を超えて働かせることはできなくなりました。**（仮にそのような協定を結んでも無効）

※新労働基準法による上限規制は、②面参照

- 労働基準法第三十二条
使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。
- 2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

●労働基準法第三十六条

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、（中略）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。

しっかり確認！

- step 2**
- ② 地方公務員にも、労基法は原則として適用されます。

労基法は、地方公務員にも原則として適用され、適用除外の場合も多くは地方公務員法等で同趣旨の規定が定められています。労働時間規制については、本来時間外労働を命ずる場合は、36協定を締結することが原則ですが、本庁・支所等事務系の職場では、除外規定があります。あなたの職場の労働時間規制の枠組みを、下記のチャート図で確認してみましょう。

あなたの職場の時間外労働規制の枠組みは？



※労働基準法33条1項より、「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」は、36協定締結をせず時間外労働を命ずることができません。

話し合おう！

- step 3**
- ③ 長時間労働を抑制できる協定内容は？



A に該当する職場
保育園・病院・土木事務所等



B に該当する職場
本庁・支所等

あなたの働いている職場では、使用主が時間外労働を命ずる場合、必ず労働者の代表と**36協定を結び義務**があり、これに**違反した場合に罰則***が科されます。8時間を超えて働かせることがやむを得ない事情だと、労働者代表の了解を得る趣旨です。このことからわかるように、協定で認める時間外労働の内容は、必要最小限でなくてはなりません。

しかし現実には、多くの職場で協定が結ばれておらず、また結ばれている職場も内容はおおまかで、上限も年間360時間を超えている場合が珍しくありません。これでは、協定を結んだことによる抑止効果はあまり期待できません。

労働基準法の改定に伴い出された指針では、「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」と明記しており、遑然と時間外労働を命ずることは禁じています。また「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」しなければならぬとしており、協定書には、時間外労働を命ずる業務の範囲、理由・期間など明確に記載しなくてはなりません。

時間外労働があるのなら、協定が結ばれているかどうか、その内容はどうかを確認し、問題がある場合は、適正な内容の協定締結に向けて話し合いをすすめてみましょう。

※1 6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

●労働基準法第三十三条（一部略）
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。

- 3 公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、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。

36協定の上限時間

新労働基準法では、月45時間年360時間を時間外労働の上限として、「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就業の場合」に限られるとしています。

「臨時の必要」とは

総務省は、「公務のための臨時の必要」の解釈は、各自治体の判断と断っています。しかし仮にこれを認めるとしても、「臨時」は恒常的な業務とは違い、突発的な問題対応に限るべきです。（例 伝染病の発生 臨時給付金の支給）予算決算等の繁忙期対応は、事前に予測可能であるので含まれないのが、自治労連の考え方です。

チェックしよう！

- step 4**
- ④ 使用者は、労働時間をきちんと把握できている？
超勤手当の不払いは起きていない？

改正労働安全衛生法では、事業主に対し、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者（含管理職）の労働時間把握を求めています。現状では、多くの職場で時間外労働の把握も労働者の自己申告にまかされており、これが超勤手当不払いを産む温床となっています。また、超勤実態を任命権者が把握していないため、人員不足が改善されないことに

もつながっています。なお、超勤手当不払いは、労基法違反で罰則が科されます。タイムカード導入など客観的な労働時間把握のしくみをつくらせ、任命権者がきちんと把握するよう求めましょう。同時に、私たち自身も、超勤申請の自粛は行わないようにしましょう。