

本稿は、2月23日にオンラインで行われた「いのちと暮らしを守る全国交流集会」に寄せられたメッセージについて、加筆・修正したものです。

労基法 33 条の濫用防止と厳格なルールづくり 労基法「36 協定」締結のとりくみを

自治労連弁護士事務局弁護士

山口真美^{なおみ}

みなさん、いのちと暮らしをまもる全国集会ご参加ご苦労様です。

いまだ、新型コロナウイルス感染症は猛威を振るっています。コロナ危機の中、自治体職員が住民のいのちと健康をまもるため、本当に重要な役割を果たしていることが浮き彫りになっています。

保健所の職員の皆さんの懸命な働き無くして、コロナ感染症に対応することはできません。コロナ危機の最前線でたたかう病院の多くが公立の病院です。さまざまな給付金の申請や支給の業務に携わるのもワクチン接種を進めているのも自治体の職員です。

しかし、これらの多くの現場で超過勤務が常態化しています。一か月の時間外労働が200時間を超えるという事例も報告されています。過労死の労災認定基準は1か月あたりの労働時間が100時間、あるいは、2か月から6ヶ月の平均が80時間とされています。自治体職員が直面している超過勤務は過労死ラインを超えるものであって自治体職員自身のいのちと健康を脅かしてします。

こうした事態を招いている原因のひとつが労働基準法 33 条の濫用であり、新自由主義

路線における公務員の削減政策です。自治体公務員が担うべき業務量は年々増加しています。にもかかわらず、公務員はどんどん削減されています。一人一人の職員の業務が増え長時間労働に繋がっています。コロナ危機で明らかになった保健所削減はその典型例です。平成元年には、848 か所あった保健所が令和3年には、470 か所、約半数です。時間外労働の規制づくり、そして自治体職員の増員が今、切実に求められています。弁護士の立場から時間外労働時間の規制について、少し詳しくお話したいと思います。

自治体職員にも労働基準法の労働時間の規制は原則として適用されます。労働基準法が定める労働時間規制は本来、自治体職員を含めた労働者のいのちをまもる砦となるものです。しかし、こうした規制をくぐり抜けて、職員に長時間労働を強いるために労基法の33条が濫用されています。労基法 33 条1項は災害その他、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、同3項は公務のために臨時の必要がある場合、時間外労働や休日労働をさせることができると定めてい

ます。厚生労働省のホームページでは、33条は厳格に運用するべきであると書かれていますが、まったく守られていません。厳格に運用すべきであれば、厳格に運用できる明確なルールを作るべきです。臨時の意味を明確に限定し、いのちと健康をまもる視点を持って上限規制を設ける必要があります。

もう一つ大切なことがあります。36協定の締結を求める労働基準法36条が公務員にも適用されるということです。時間外労働の上限規制が過労死ラインに達していることは大変問題ですが、36協定の協定事項には、1日に延長して労働させられることができる労働時間や時間外労働をさせる必要がある具体的な事由を規定することが挙げられています。ちゃんとした36協定が締結できれば十分に長時間労働の歯止めになるのです。

労基法33条には36協定は適用されませんが、33条が適用される場面を限定させるルール作りを求める上でも1日の延長して労働させることができる時間や時間外労働が必要な具体的な事由の明確な協定を求める36協定は大変参考になります。

過労死ラインを超える働き方が蔓延し、職員のいのちと健康がむしばまれています。職員のいのちと健康をまもることができなければ、結局、住民のいのちと暮らしをまもることもできません。コロナ危機はあらためて私たちのそのことを伝えています。

労基法33条の濫用の防止、そのためのルールづくり、36協定を締結するとりくみ、住民のいのちと暮らしをまもるために最前線できつむ職員を増やすとりくみが必要です。そのためには労働組合の活動が欠かせません。新型コロナウイルスの終息は目途がたってい

ません。異常気象による自然災害も多発しています。そうした現場で自治体職員の皆さんは、昼夜を問わず住民のいのちと健康、暮らしをまもるために奮闘されています。自治体職員が健康を損なわれない、いのちをすり減らさない、安心して働き続けられる職場づくりは職場で働く労働者、労働組合、労働問題に携わる弁護士のすべての悲願です。

今日の全国交流集会をきっかけにいのちと健康、暮らしをまもるためのとりくみを一層強めていただきたいことを呼びかけて私のメッセージとしたいと思います。