

通常業務での残業は違法!?

労働基準法を遵守し、すべての職場で36協定を結び、恒常的な長時間労働をなくそう!

労働基準法と地方公務員の時間外労働

労働基準法は、時間外労働を禁止し、労働組合(労働者代表)と協定を結んだ場合に限って時間外労働を認めています(労働基準法36条)。しかし、地方公務員の時間外労働は、同33条「臨時の必要がある場合」に限って、36協定(下記参照)を結ばなくてもできることになっています。この条文を理由にして「臨時の必要」にあたる場合でも36協定を結ばず、際限なく時間外労働や休日出勤させているのが実態です。これらは明らかに労働基準法に反する「違法・脱法行為」です。

「残業してはいけないが大原則」

「時間外労働はしてはいけない」というのが労働基準法の原則です。例外的に36協定で時間外労働を認めている法の主旨に照らしても、36協定による時間外労働は、時間内では対応できない業務に限定し、最小限にとどめることが必要です。

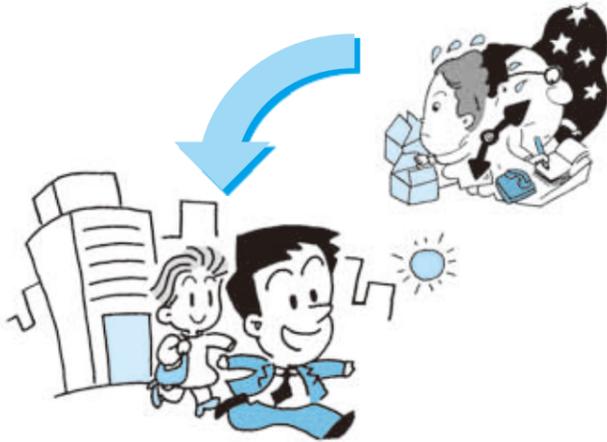
地方公務員法58条は、地方公務員の「他の法律の適用除外」を定めています。しかし、労働基準法36条については適用除外にはなっていません。また、1992年4月17日の参議院地方行政委員会では、地方公務

33条でいう「臨時の必要」とは、災害など住民の生命、財産等にかかわる通常予見しがたい突発的な事由が発生した場合を予定しているものです。しかも、36条による時間外労働は、際限なく可能というものはなく、あくまで必要な限

度の範囲内とされており、その範囲外の時間外労働については36協定を結ばなければ労働基準法違反となります。公務員の場合は、労働基準法33条3項「公務のために臨時の必要がある場合」を除き、36協定を要することを認めています。したがって、本庁をはじめ、すべての府の職場で36協定を締結することが必要です。

36(サブロク)協定とは

労働基準法は、労働時間の上限を「1週間40時間」「1日8時間」と定め、この時間を超えて働かせる場合は「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」を締結し、労働基準監督機関に届け出なければならないとしています。この労使協定を「36協定」と言います。



労働基準法(第三十三条・三十六条)

(災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等) 第三十三条

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、その必要の限度において第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

2 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不適当と認めるときは、その後その時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。

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、第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。

(時間外及び休日の労働) 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、第三十二条から第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(以下この項において「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つ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。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

2 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

3 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものであるようにしなければならない。

4 行政官庁は、第二項の基準に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。