

ポイント1

36協定を結ぶにあたっては次の3点を目標にしましょう。

- ①長時間労働を解消し真の労働時間短縮を実現すること
- ②不払い残業を根絶すること
- ③適正な人員配置をさせること

ポイント2

労働者代表の選出には、職員（非常勤職員を含む）の過半数の支持が必要となります。職場で過半数以上の職員を組織することをめざして、職場単位で分会や班を確立しましょう。

ポイント3

「協定書」には超過勤務の具体的事由、その業務に必要な人数、時間数等の記入が必要です。職場の時間外労働や年休取得の実態を踏まえて、どのように時間外労働をなくしていくか議論しましょう。

ポイント4

恒常的な時間外労働がある場合は、そもそも職場の業務体制に問題がないか、人員が適正に配置されているかなどを検証し、業務体制の見直しや適正な人員の確保を求めましょう。

ポイント5

「19時までの時間外労働は申請しない」というような雰囲気を一掃し、適正な時間管理を求めましょう。また、職場での「ノー残業デー」など啓発を強めるように求めましょう。

36協定を結ぶチエツクポイント

ポイント6

「協定書」には「延長することができる時間」を定めることになっています。厚生労働省の示す上限の1月45時間、1年360時間など、安易に上限値を設定するのではなく、適正な人員配置や業務見直しの要求とあわせ、必要最小限度の時間を設定しましょう。具体的には、過去3年間の1日・1ヶ月・1年単位の時間外労働の時間数の提出を求めて、「延長することができる時間」は過去3年間の最少値とするなど、「延長することができる時間」はできる限り短く設定しましょう。

ポイント7

臨時的に36協定の延長時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、「特別延長」ができることになっています。この特別延長によって、時間外労働が恒常化する可能性も高くなります。原則として「特別延長」を認めない協定締結をめざしましょう。

ポイント8

「協定書」は、週休日、休日において勤務させる必要のある具体的事由、勤務させることができる週休日、休日並びに始業及び終業の時刻等を定めることになっています。1ヶ月の週休日、休日のうち、勤務できる日数について法律の規定はありませんが、これも過去3年間の「最少日数」に設定しましょう。



男性も 女性も

仕事と家庭・プライベートを大切にできる働きやすい職場をめざして

府職労の運動で「毎週水曜日のノー残業デー」が府庁のとりくみとして定着

1日の勤務時間の終業時15分を短縮して7時間45分に

育児のための部分休業の取得を15分単位に

年休・夏季休暇・産休・育休などどれも労働組合がたたかい積み上げてきた権利

※夏季休暇は府職労のたたかいで5日間を守っています

府職労とみんなの力で実現してきました

時間外勤務の上限を年間360時間に規制

時間外勤務に対する割増賃金の引上げ (125/100→135/100)

健康と家族、豊かな人生のために府職労に加入し時間外労働のない職場をつくりましょう!!