

各職場で36協定の締結を

参加する
春闘!

労働者に時間外勤務や休日労働させるときには、**労働基準法36条に規定する協定が必要です**

労働基準法は、私たち労働者には1日8時間、1週40時間の上限を定め(第32条)、毎週少なくとも1回の休日を設けることを使用者に義務付けています(第35条)。しかし労使で時間外労働・休日労働協定を締結し、労働基準監督署長等に届け出ることを要件として、法定内労働時間を超える時間外労働や法定休日における休日労働を認めています(第36条)。この協定を結ばないまま時間外労働や休日労働をさせることは、罰則をもって禁じられています(第119条)。(県庁の一部の職場)

2019年4月に人事委員会規則が改定され、時間外勤務の上限が定められました。通常の部署では月45時間(年360時間)、他律的部署では月100時間(年720時間)がその上限となっています。しかし通常の部署・他律的部署問わず上限時間を守れないまま働かされている職員が多くいます。

下表の中には、本庁職場など締結しないまま業務を行える所属もありますが、協定そのものは労働者を守るためあるいは、最低限協定に定める時間数を超えた場合には、必要な人員に置き換えて要求する根拠になります。職場の衛生委員会などで前年度の実績を検証し、人員増を求めなければなりません。

人事委員会規則適用部署のうち、規則で定める時間外勤務時間数の上限を超えたもの(2019年4月～2020年1月)

部署の区分	累計
通常の部署	284人
45時間超	215人
年360時間超(累計)	33人
他律的部署	223人
月100時間以上	63人
複数月(2～6月)平均80時間超	110人
年720時間以上	2人
月45時間超の月数が6箇月超(累計)	17人

36協定締結事業所のうち、特別条項で定める時間外勤務時間数の上限を超えたもの

36協定締結事業所	40人
-----------	-----

36協定の締結には

各職場で働く労働者の過半数を占める組合と協議し締結することとなっています。県職労では各職場の分会長さんを代表者とみなし、所属長からの協定の締結を求めています。

36協定の新規締結・更新について

36協定は毎年更新が必要です。組合では3月から4月にかけて36協定の新規締結もしくは更新を求めています。また本庁職場などでは、36協定に準じた協定を結ぶことを求めており、各所属長から職場実態に見合った時間数を提示させ、協定を結ぶようお願いいたします。

新型コロナウイルスへの対応



組合は、2月27日に知事（経営管理部長）に対し春闘の要求書を提出しました。この中で鴨野委員長からは経営管理部長に対し「新型コロナウイルスは一種の災害であるが、対応する中で不眠不休の組合員・職員が疲弊することのないよう職場実態を把握し適切な処置を要請する」旨申入れました。部長は「誠実に対応してまいります」と回答しました。

組合では、今回の事象は突発的なものだと認識で時間外勤務の上限を超えてもきちんと支払われるべきだと考えています。時間外勤務として認めないなどの事例があれば、ご連絡をお願いします。

なお、組合からは人事院や総務省からの通知に遅れることなく対応を求めてきました。現在人事課から提示された通知の対応については左記の通り「災害等出勤困難休暇」に該当し、その対象期間は表の通りですが、休暇が思うように取れないなどの不都合があれば、組合までご連絡ください。

併せて嘱託職員について嘱託設置要綱に基づき災害等出勤困難休暇の使用を可能とし、国では常勤非常勤問わずとしており、現在アルバイトについても同様の措置ができません。いか対応を求めています。

【新型コロナウイルス感染症拡大防止のための職員の服務上の取り扱いについて】

(20200305 通知)

区 分	服務上の取り扱い	対象期間
① 職員が罹患した場合（無症状病原体保有者を含む）	自宅待機 (病気休暇)	治癒するまでの間
② 検疫法に規定する停留の措置となった場合	自宅待機 (災害等出勤困難休暇)	必要な期間
③ 職員又は職員と同一住所に居住する者が保健所等の関係機関から新型コロナウイルス感染症に係る濃厚接触者として外出自粛の要請等を受けた場合（在宅勤務ができない場合に限り）	自宅待機 (職務に専念する義務の免除)	当該関係機関から指定された健康状態の観察が終了するまでの間又はそれに相当する期間勤務しないこと
④ 職員又はその親族に発熱等の風邪症状が見られることから、新型コロナウイルス感染症対策の基本方針等を踏まえ、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	出勤自粛 (災害等出勤困難休暇)	症状が見られなくなるまでの間
⑤ 新型コロナウイルス感染症の感染者（無症状病原体保有者を含む）が発生した学校その他の施設において、消毒を行うことにより勤務（在宅勤務も含む）することが困難な場合に、当該消毒を行うために必要な期間勤務しないこと	自宅待機 (職務に専念する義務の免除)	必要な期間

特に③については、かつての新型インフルエンザの際には曖昧だった取り扱いが明確になったことなど評価できる内容となっています。なお人事委員会にも必要な期間について確認したところ、県内では最長23日までの休校となっていることから、その期間が該当との回答を得ています。