

兵高教組 2019年1月11日
調査情報 26号

兵庫県高等学校教職員組合調査部
 TEL: 078-341-6745 FAX: 078-351-3185
 URL: http://www.hyogo-kokyoso.com
 mail: honbu@hyogo-kokyoso.com

さぶろく

「36協定」のこと、知っていますか？

時間外勤務をさせるために、使用者が労働者の代表と結ぶ協定

「36協定」と言われても、よく知らないという人も多いのではないのでしょうか。労働基準法(以下、労基法)が禁じている時間外勤務・休日勤務を、労働者を保護しながら例外的に可能にするのが「36協定」です。使用者が労働者に時間外勤務・休日勤務をさせようとするときには、この協定を結んでいないといけません。

県教委は12月の各地域の校長会で、この「36協定」について説明し、4月からの発効に向けて協定を締結するように求めました。そのため、既に職員に対して説明があった学校や、組合(分会)に相談があった学校もあるようです。

しかし、慌てる必要はまったくありません。使用者が労働者の代表と協定を結び、それを監督官庁(労働基準監督署や人事委員会)に届けるのは、数日あれば済みます。大切なのは、職場の労働者が「36協定」が何であるかを理解し、労働者代表をきちんと選んで協定を結ぶことです。そこには時間をかけるべきです。

「そんなのなくても技能労務職や事務職は超勤してるのに?」「教員には時間外勤務をさせられないんじゃないの?」と思われる方も多いでしょう。以下に「36協定」の概略を説明しますので、みんなが理解した上で適切に労働者代表を選び、適法な時間外勤務となるように協定を結びましょう。

労基法36条に基づく協定だから「36協定」

労基法32条は、使用者が1日8時間を超えて労働させること、および1週間40時間を超えて労働させることを禁じています。一方で同法36条は、労使が協定を結べば労働時間の延長(時間外勤務・休日勤務)が可能としています。そのため、この協定は「36協定」と呼ばれます。この協定を結ばないで時間外勤務をさせる使用者は、労基法違反です(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)。

技能労務職員と事務職員が対象

36協定に定める事項は、①事由(具体的に) ②対象業務(細かく区分して) ③対象となる労働者の人数 ④上限時間・上限日数 などです。

教員は「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」(以下、給特法)により、限定4項目についてのみ時間外勤務・休日勤務を命じられることとされていますが、この場合には36協定は必要ないとされています。

今回県教委は、超勤および超勤手当支給の実態を労基法に基づいたものにするために36協定を結ぼうとしています。その協定の適用対象となるのは、技能労務職員と事務職員です。

使用者(校長)と労働者代表とで協定を結ぶ

ところが、使用者と協定を結ぶ労働者代表は、協定の適用対象者の中だけで選ぶわけではありません。労基法は労働者代表について「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おいては労働者の過半数を代表する者」と定めています。事業場(学校)での働き方を使用者と労働者全体とで約束(協定)するという趣旨なので、「労働者の過半数を代表する者」は、36協定の適用対象者かどうかを問わず、非常勤職員や休職中の職員も含めたすべての労働者の中から選びます。36協定に関して代表を選ぶということを明示した上で、全労働者の過半数の同意を得た労働者代表を選ぶことになります。

全労働者の中に使用者は入りません。教頭や事務長などの管理職は全労働者の中に含まれますが、職務上、職員の労働時間などを計画・管理する立場にあるため、労働者代表にはなれません。

一人ひとりの労働者と使用者が協定を結ぶわけではありませんが、労働者代表には、協定の適用対象者の意向を聞くことが期待されるでしょう。

36協定締結までの手順

1. 使用者(校長)からの説明

校長が職員に説明をします。県教委が校長会で説明文書や協定書・協定届のモデルなども渡して説明をしているので、それに基づいて校長から説明があります。職員会議等に、通常は出席しない人にも来てもらって説明することや、文書を配布して説明することなどが考えられますが、いずれにしても校長には、協定締結に向けての説明と締結した協定内容についての説明をして、全労働者(全職員)に周知する責任があります。

2. 労働者代表は全職員の過半数の賛同で選出

校長からの説明を聞いてすぐに労働者代表を決めることはできません。校長が説明してから労働者代表を決めるまでに2週間ぐらいの期間をおくように、高教組から県教委に申し入れ、県教委も了解しています。

労働者代表の候補者の適否について判断する機会が全労働者に与えられ、全労働者の過半数がその候補者を支持していると認められる手続きがとられることが必要です。労働者が自主的民主的に決めることが大切です。職員会議の開始前か終了後に、職員会議に出席していない職員にも来てもらって、挙手や投票などの過半数の賛同が確認できる方法で選出することなどが考えられます。労働者代表を決める場に管理職がいると、指図していると受け取られかねないので、管理職も自ずとそれを避けるために退席するでしょう。

3. 協定の締結

協定書も協定届も、県教委が作ったモデルを校長に渡しています。高教組は県教委に対して、上限時間が時間外勤務・休日勤務の実態に合っていないという問題点を指摘しましたが、「上限まで働かせるということではない」として、法の定める上限時間をそのまま上限として設定しています。また、特別条項(注)についても、実態から見れば不要であり、上限時間(月100時間)が過労死ラインを超えているという問題点も指摘しましたが、「実態に合わせて次年度以降に変えていく」ということで、モデルは変更されずに校長に渡っています。法には反していませんが、今後改善していく余地はあります。

注：特別条項
 臨時的に限度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は、「特別条項付き36協定」を結ぶことにより、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。「特別の事情」は、臨時的なものに限られ(一時的または突発的であること。全体として1年の半分を超えないことが見込まれること)、できるだけ具体的に定める必要があります。

36協定 Q&A

- Q1 なぜ今なのですか？ 現行とどう変わりますか？**
 A1 本来は36協定を結ばないといけないのに、それをしていないという、現在の違法な状態を解消するためです。ですから、現行と特に変わることはありません。これまでと同様に、超勤および超勤手当支給について不公平な扱いをしないことなどは、県教委との間で確認済みです。ただ、「法に基づいて」ということが意識されるはずですから、行われた超勤に対してきちんと手当が支給されるように改善を進める必要があります。
- Q2 36協定は結ばないといけませんか？ 協定を結ぶと超勤を強要されるようになりませんか？**
 A2 36協定を結ばなければ、使用者は全く超勤をさせることができません。職場としてそうすることは可能ですが、実態としてやむなくある程度の超勤を認め、手当を支給させるのであれば、協定を結ぶ必要があります。36協定は、そもそも禁じられている時間外勤務を可能にするものであって、超勤が強要されるかどうかは、この協定とは別の話です。
- Q3 労働者代表には、どんな人が適任ですか？**
 A3 労基法は、労働者代表について「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」としていて、労働条件にかかわる協定を監視する役割・専門性を労働組合に期待しています。一方で「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」と定めていますから、その場合には職種等によらず、どなたがなることもできます。組合員や36協定の適用対象者(技能労務職・事務職)を中心に話し合っ決めていくのがいいでしょう。協定違反など、何か問題が起こったときに適切に対処できるのは、組合です。
- Q4 労働者代表は、どうやって選ばいいですか？**
 A4 候補者を相談しておいて、職員会議の開始前や終了後に、会議に出席しない職員にも来てもらって、管理職には外へ出てもらって、挙手や投票などの方法で過半数の賛同を確認するといいいでしょう。一斉にでなくてもいいので、賛同を確認する場を複数にしてもいいですし、回覧・署名で賛同を確認することもできます。校長が選出方法を決めたり指名したりすることはできません。「親睦会の代表者が自動的に労働者代表になる」「一定の役職者が労働者代表になる」などは、協定の無効を訴えることができます。
- Q5 労働者代表が転勤したら？ 協定の有効期間は？**
 A5 1年間の時間外勤務の上限時間を定めるので、1年間の協定としています。毎年、労働者代表を選出して協定を結びます。労働者代表が転勤しても、結ばれた協定は有効です。

使用者(権力)に対して弱い立場にある労働者は、労働者保護のための法律をまもらせるにしても力を合わせる必要があります。それが労働組合です！