

兵高教組

2023年1月23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

技能労務職と事務職の時間外勤務についての36協定 労働者代表は職場の全職員の中から全職員で選ぶ

さぶろくきょうてい

県教委は2018年度に、県立学校において36協定を結ばずに時間外勤務・休日勤務をさせているという違法な状態を解消するために、各校で協定を締結することを求めました。

協定を結ぶことで時間外勤務が違法ではなくなった一方で、協定の内容（県教委が示したモデル）が実態に合っていない、上限時間を超えている、手当が支給されていない時間外勤務がある、などの問題があります。また、過去には労働者代表選出にあたって、法の趣旨が理解できていない校長の不適切な対応も見られました。改善が必要です。

協定は有効期間を1年間としているので、毎年、年度末の頃に労働者代表を選出して、36協定を結ぶことになります。職場の労働者が「36協定」が何であるかを理解し、労働者代表を適切に選んで、実態に見合った、真に労働者が守られる協定となるように改善していきましょう。

時間外勤務を限定的に可能とする「36協定」

労働基準法（以下、労基法）は時間外勤務・休日勤務を禁じていますが、同法36条は、労使が協定を結べば例外的に労働時間の延長（時間外勤務・休日勤務）を可能としています。これが「36協定」です。

常勤の技能労務職員と事務職員が対象

県立学校で36協定の対象となるのは常勤の技能労務職員と事務職員で、対象業務や上限時間などを協定で定めます。

職場（学校）での働き方についての協定だから 労働者代表は、すべての労働者の中から選ぶ

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。

労働者が、自分たちの代表を自分たちで選ぶということがとても重要です。校長が指名するなど論外です（違法です）。

全労働者の中に使用者（校長）は含みません。他の管理職（教頭、事務長）は全労働者の中にも含まれますが、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。



労働者代表は、労働者が民主的に選ぶ

これまでの労働者代表選出の際の事例です。

- × 校長が労働者代表を決めようとした。
- × 事務職員と技能労務職員が対象なので、事務長が主査を職場代表に指名しようとした。
- × 過半数を超える労働組合がないので、校長が内々に打診して決定しようとした。
- 職員会議終了後に全職員が集合して、管理職が退席して職場集会を行い、立候補を募って挙手で全職員の過半数の信任を確認した。
- 立候補者が複数いたので、日を変えて投票をおこない、過半数の得票者に決定した。

実態に合う協定への改善を

県教委からは、自らが作った協定書・協定届のモデルについて「上限まで働かせるということではない」などの回答を得ています。職場では「実態よりもとても長い上限時間を設定しているのは理解できない」「以前から、超勤していても手当が出ない分がある」などの声もあります。今の協定が実態に合うものかなどを考えて改善していくことが求められます。

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、協定の適用対象となる職員の意向を聞くことが期待されます。

労働組合だからこそ

高教組の分会は、校長が全職員にきちんと説明するよう求め、労働者代表選出などを中心となって進めています。労働組合だからこそ、職場に分会があるからこそできることです。力を合わせて、働きやすい職場をつくっていきましょう。

（資料 へつづく）

使用者（権力）に労働者保護の法律をまもらせるために、力を合わせて！組合で！

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。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られない場合は、少し期間をおけばいいでしょう。36協定に関して代表を選ぶということを明示した上で、労働者代表の候補者の適否を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。校長が指名したり選出方法を決めたり指図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。

具体的な選出方法としては、候補者を相談しておいて(進行役も決めておくといいですね)、職員会議の開始前や終了後に、職員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(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)、候補者がアピールする機会を作った上で、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。

候補者が複数いる場合は、日をおいて無記名の投票(1日～数日)を行い、過半数の得票者に決定するなどが考えられます。開票者(選挙管理委員のような)を決めておきましょう。

3. 協定の締結

労働者代表と校長とで協定を結び、それを監督官庁(労働基準監督署や人事委員会)に届けます。数日あれば済みます。3月31日までに監督官庁に届いていれば、次年度4月1日に発効します。



36 協定 Q & A

Q1 36協定は、結ばないといけないのですか？

A1 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。

Q2 超勤の強要など、不利になることはありませんか？

A2 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。また、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、従来から県教委との間で確認しています。さらに、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ことが必要です。

Q3 労働者代表には、どんな人が適していますか？

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るのがいいでしょう。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 労働者代表が転勤したら？ 協定の有効期間は？

A4 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。労働者代表が転勤するなどしても、結ばれた協定は有効です。労働者代表を選びなおす必要はありません。

Q5 教員の超過勤務も対象ですか？

A5 教員については「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」(給特法)により、限定4項目についてのみ時間外勤務・休日勤務を命じることが可能で、時間外勤務手当は支給されず、36協定は不要とされています。

「限定4項目」とは、次の①～④の業務で、「臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限る」

- ①校外実習その他生徒の実習に関する業務
- ②修学旅行その他学校の行事に関する業務
- ③職員会議に関する業務
- ④非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務