

# 道教組

2019年8月21日発行

DOKYOSO NEWS VOL.553

教職員とその家族を守る  
全教自動車保険

## 5つの特徴

- ①無事故割引を引き継ぎます
- ②団体扱い割引を10%に拡大
- ③家族の車もまとめるとさらに割引
- ④退職者もメリット引き継ぎで安心
- ⑤申し込んだその日から安心

有限会社 川上企画

(道教組指定代理店)

札幌市中央区大通西12丁目4-78  
TEL:0120-222-789 FAX:011-218-2472

**「事務職員・現業職員の36協定締結について  
時間外・休日労働について  
職場の議論と合意づくりをすすめるよう  
教育職員も含めた労働者の  
過半数代表者との協定締結に」**

時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)の締結について、8月19日、道教委は取扱いの変更を道教組へ情報提供しました。

これまで、道立学校では、36協定締結当事者である「労働者」の範囲について、「事務職員」と「技能労務職員(現業職員:校務補など)」を母数として過半数代表者を決めていました。給特法が適用となる「教育職員」は含まれていませんでした。

今回の変更で、非正規を含む「教育職員」と「管理職」も締結時の「労働者」に含むこととなりました。「事務職員」と「技能労務職員」では協定の届け出先が異なることから、過半数代表者の選出に関して分けて取り扱うこととなっています。

各学校において、管理職を含む「事務職員及び教育職員」と「技能労務職員」それぞれの過半数組合または過半数代表者との間で締結されます。

市町村立学校についても適切な対応を市町村教委へ8月中旬に「通知」するとともに、教育局に対して締結状況の調査を実施します。



## ●「36(サブロク)協定」とは

使用者は、その事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合と、このような労働組合がない場合に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、これを労働基準監督機関に届け出た場合には、その協定で定められた範囲内で労働時間を延長し、または休日に労働させることができます。

この労使協定は、その根拠が労基法第36条にあることから、一般に「36(サブロク)協定」と呼ばれています。協定の直接的な効力は「この協定があればその範囲内で時間外、休日労働を行わせても労働基準法違反の責を負わない」という刑事上の免責です。

## ●締結が必要である時間外労働

労働基準法に定められた労働時間(1日8時間、週40時間)を超えて時間外労働を命じる場合。非常勤職員など短時間労働者の場合も、この時間を超えて労働させた場合は該当します。

## ●未締結のまま時間外・休日労働をさせた場合の罰則

「6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金」が使用者に科されます。(労基法第119条)

※2019年4月から、法定の上限規制を超えて時間外労働させた場合も罰則の対象となります。



**36協定締結を契機に  
各学校で「働き方」の議論を**

道立学校の36協定の有効期限は、10月1日から翌年30日までの1年となっています。有効期間満了の日の1か月前までに意義または変更の申出がないときはさらに1年間更新されます。

市町村立学校でも、順次、36協定が取り交わされることと思われます。

36協定は、時間外勤務(手当支給)の対象となる「事務職員」と「技能労務職員」に適用されます。

36協定は、労働者が健康を害さないよう、長時間労働を規制するためのものです。給特法が適用となる「教育職員」は36協定の適用にはあたりませんが、同じ職場の職員の「働き方」の問題として、時間外・休日労働についての職場の議論と合意づくりをすすめていくことが大切です。

こうした職場でのとりくみは、同時に、「教育職員」の「働き方」についても、職場で議論し、改善への工夫を広げる契機ともなります。「声を上げることで、職場を変えていくことができる」という実感を大いに広げていきましょう。

## 各職場でのとりくみを

●道教組二コースや速報をもとに、36協定の意義や内容について学習しよう。

●職場の事務職員や現業職員の意見を聞き、当事者の要求を確認しよう。

●教育職員も含めた職場の長時間過密労働解消に向けて議論をすすめるよう。

## 長時間労働抑制のための 職場の議論と合意づくりを

長時間過密労働解消への私たちの運動を反映し、厚労省は、左記のように36協定に関する指針を定めています。この指針に従って、時間外・休日労働を必要最小限のものとさせていくことが大切です。

### 36協定で定める時間外労働及び休日の労働について留意すべき事項に関する指針 (大意 詳細は厚生労働省発行の別添資料参照)

- 2条 時間外労働、休日労働は最小限とすべき
- 3条 36協定の時間内であっても、企業は安全配慮義務を負う。過労死の基準には、留意する。
- 4条 時間外労働、休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確化する。
- 5条 限度時間を超えて労働させる場合は、できる限り具体的に定めなければならない。その場合でも、原則である月45時間、年360時間になるべく近づけなければならない。
- 6条 1ヶ月以内の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間を超えないように努める。
- 7条 休日労働の日数、時間数をできる限り少なくするように努める。
- 8条 労働者の健康、福祉を確保する。
- 9条 適用除外の事業、業務であっても、限度時間を勘案し、健康、福祉を確保する。

## 2019年人事院勧告

### 6年連続で引き上げ勧告も

### 月例給は中堅層以降に配分されず

#### 月例給・ボーナスについて

人事院は8月7日、政府と国会に対して、国家公務員の給与に関する勧告及び公務員人事管理に関する報告を行いました。

今年4月における官民較差について、国家公務員給与が民間給与を「平均387円(0.09%)」下回っていたとしましたが、大卒初任給を1500円引き上げ、30歳代半ばまでの職員が在職する号俸の改定にとどまっています。一時金については0.05月引き上げ4.45月としたうえで、引き上げ分をすべて勤勉手当に充当するとしました。

手当では、住居手当の見直しが行われ、手当の支給対象となる家賃額の下限を4000円引き上げ、現行の12000円から16000円とし、これにより生じる原資を用いて、手当額の上限を1000円引き上げ、現行の27000円から28000円としました。

#### 生活改善には程遠い勧告

月例給・一時金を6年連続で引き上げる勧告を行ったとはいえ、今回の改訂では、実質賃金が低下する一方の高



るものとなっています。

**業務量に応じた要員が確保  
される必要があることに言及**

「勤務環境の整備」については、「勤務時間等に関する取組」として、本年4月から設定された超過勤務命令の上限等について、制度の運用状況を把握し必要に応じて各府省を指導し、なお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要があることに言及しています。

**定年引き上げ実現への  
早期の措置を改めて要請**

「定年の引き上げ」についても昨年の意見の申出を踏まえ、本年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」で「公務員の定年を段階的に65歳へ引き上げる方向で検討する」とされる政府方針に対して、定年引き上げを実現するための措置が早期に実現されるよう改めて要請するとしています。

**道人事業委員会に対して  
要請・交渉します**



道教組は、子どもたちの教育に教職員が力を合わせ、生活の不安なしに専念できる教職員の待遇改善を、あらためて求めるものです。今後、10月に出される道人事業委員会勧告に向け、8月に道人事業委員会に対して要請書を提出し、9月に2度の交渉を行って、賃金・労働条件改善を求めていきます。