



## 時間外勤務手当ちゃんと請求できていますか？

**\*\* 時間外勤務を命令するためには、**

### 36協定が必要です！

労働基準法第32条において、「①使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させてはならない。②使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならない」とあります。それを超える時間外労働は、同36条により書面による協定を締結すればできる「例外」規定のことを36協定と呼びます。36協定とは、正式には「時間外・休日労働に関する協定届」といいます。弱い立場の労働者を、不当な時間外労働や休日労働から守る目的で、あらかじめ労働者と使用者で書面による協定を締結しなければならない」と定められています。学校では、学校事務職員、学校栄養職員、学校司書職員、現業職員等が対象となり（教諭、養護教諭、栄養教諭、実習教諭等は対象外。給特法で規定）、協定の締結は、労働者の代表との間で締結されるものです。労働者の代表とは労働組合の「代表者」か、労働組合がない職場では労働者の過半数を代表する「過半数代表者」です。なお、使用者が指名した労働者（適当に管理者から指名されることもあるのでは??）と締結した36協定は認められません。そしてこの協定は、書面による締結後、行政官庁に届け出ることによって効力を発効します。「延長することができる時間数（時間外勤務）」は県内すべての学校で同じではなく、それぞれの学校で、業務に従事する職員に必要な時間を締結します。

**\*\* 36協定で締結した時間を超えて勤務を命じられることは違法です！**

そのため、36協定で締結した時間を超えて勤務命令を行った場合、使用者に対し、36協定違反であることを伝え、勤務命令を撤回するか、延長することができる時間を変更する再協定の締結を求めることができます。また、労働者の権利として使用者の36協定違反を行政官庁に通報することもできます。

**\*\* 時間外労働の上限規制とは？**

2018（平成30）年6月に労働基準法が改正され、36協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が設けられました。時間外労働の上限（「限度時間」）は、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）を超えることはできません。また、月45時間を超えることができるのは、年間6回以内までです。違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

**\*\* 黙示の時間外勤務命令でも時間外勤務手当は払ってくれるの??**

黙示の時間外勤務命令とは、管理者が明確に「残業をするように」と命令したわけではないものの、事実上、残業せざるをえないような仕事を命じることで、結局は残業を命じられたのと同じ状況に置かれてしまうことです。36協定を行う事で、違法な時間外勤務を命じることはできないが、学校現場では繁忙期はどうしても残業する必要が出てきます。時には土日返上で業務を行ない、報告等の作成を行う、なんてことはよくあることです。その場合に、「36協定で締結している時間外勤務命令でもないし、仕事が溜まるのは自己責任だから時間外勤務の申請はできないか、」と考え、時間外勤務について自己責任で処理してしまう職員もいることでしょう。しかし、長時間の残業を前提としなければ終わらない仕事は、あなたの責任ではありません！

クーラー無しの残業はつらい(T-T)



## ◎連載小説「デスクワーカーズ(JWS)」

**\*\* 時間外勤務命令の認識は管理者ごとに違う??**

黙示の業務命令でも、管理者からは「残業を命じていないのに、勝手に労働者が残業をした」という主張もよく耳にします。「勝手にやった残業に何で割増賃金を払わなければならないのか」といいますが、黙示の時間外勤務命令というのは当然あるわけです。業務量からして所定労働時間で終わらせようのない仕事が課せられている場合には、これは黙示の業務命令によって残業せざるを得ないということになり、その時間は労働時間になるということです。業務量を鑑みて、時間外勤務命令を行い、休日についてもすべて時間外勤務手当を支払う管理者もいれば、36協定を盾にとり、黙示の時間外勤務命令を行う管理者もいる。多忙な学校に配属され、後者のような管理者と勤務になることになれば仕事へのモチベーションは著しく低下することでしょう。

**\*\* 残業したら評価が上がる?下がる?**

さて、適正な時間外勤務に対して適正な時間外勤務手当を払うことは当然だと考えるが、時間外勤務については、もう一つの側面があると思います。管理者にとって労働者が、ある一定数の時間まで残業を行う場合は、「頑張っている」「責任感が強い」と高評価であることに比べ、あまりにも長い残業を行う労働者については、「頑張っているが仕事が遅い」という対照的な評価が、内閣府の調査から読み取れます。

(内閣府「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」(2014年)) 過剰な時間外勤務労働に加え、人事評価でも低評価になってしまうと、これまた仕事へのモチベーションが下がってしまうことでしょう。

**\*\* 時間外勤務を正確に把握することで学校事務職員  
の環境を変えていく。**

現在県立学校では、勤務管理システムが導入され、職員の出退勤を明確に把握することができます。そのデータを利用すればどの学校の事務職員が時間外勤務を多くしているかははっきりわかるでしょう。その現状に合わせて時間外勤務手当を支払うのは当然ではあるが、あまりにも時間外勤務が多い学校には事務職員の加配配置を行う必要がある。そのためにも管理者は時間外勤務手当支給に躊躇せず、ありのままで支給することで、学校の窮状を訴える要素として欲しい。

**\*\* 適正な時間外勤務手当を受け取るために沖学労が  
手伝えること**

このように時間外勤務手当は、管理者からの命令に基づいて勤務する必要があるため、自己完結する事柄ではありません。そのため、不当に手当が支給されなかったり、過剰な時間外勤務を命ぜられたり、過剰な黙示の命令が行われた場合に個人で不服の声を上げるのはなかなかハードルが高い。そんな時、是非沖学労に相談してください!一人で悩まず、みんなで課題を解決していきましょう。

博：第二高校の事務職員・「JWS」組合員

始、静華、香子：第一高校の事務職員

この3人を中心に組合加入・活動までの物語が展開していく。

**【第9話 学校事務独自組合(1)】**

「まじめ、昨日はごめんな。いやー、研修を受けてたら、もう、無性に県庁近くの「まろやかプリン」が食べたくなって、かおるとお茶しちゃった。買ってあるから、あとでみんなで食べような」。姫は、朝、事務室でまじめに会うなり謝った。「俺はプリンに負けたのか・・・」、とまじめは言わずにはいられなかった。「プリン?、それは当然として、まじめ、昨日の博さんとの話はどうだった?」「私も聞きたかったんです。その前に、昨日は本当にごめんなさい、まじめさん」。「姫、「それは当然」は言い過ぎだろ。それから悪いのは、姫だから。かおるは気にすることないよ」。

「てへ」と舌を出す姫に、軽く頭に手で突っ込みをしてから、話を始めた。「相手のことを理解しようとせず分けちゃうのが差別」「労働組合とは、先人が勝ち取った労働者としての運動の保証と権利が法律に規程されるまで昇華したもの」「その遺産を維持・活用し、後世へ引き継ぐのが私たちの義務」(詳しくは前々章参照)。「・・・最後に、仕事の悩みについて聞かれちゃって。どうして?と思うじゃないか。そしたら「労働組合運動は、「実際に現場で働く労働者の悩みや思い」が原点」なんだって。そこで、事務に教員や自分の仕事を押し付けてくるあの球子教頭、「おしつけ魔女」のことを言ったんだ。「博さんは、「おしつけ魔女」のことをどうすれば良いと言ったんだ?」、姫が話した。「そこなんだ、「学校事務職員の悩みは、同じ学校事務職員である「JWS」なら一緒に解決できるから話さないか」と言ってくれたんだ。今度はちゃんと3名で博さんと話そう」。まじめの、力の入った言葉に、「姫さま、まじめさんの言う通り、3名で話すべきだと思います」。かおるは同意した。「そうだな、私のわがままで話が直接聞けなかったわけだからな・・・」。姫も同意した。

(第10話につづく)