

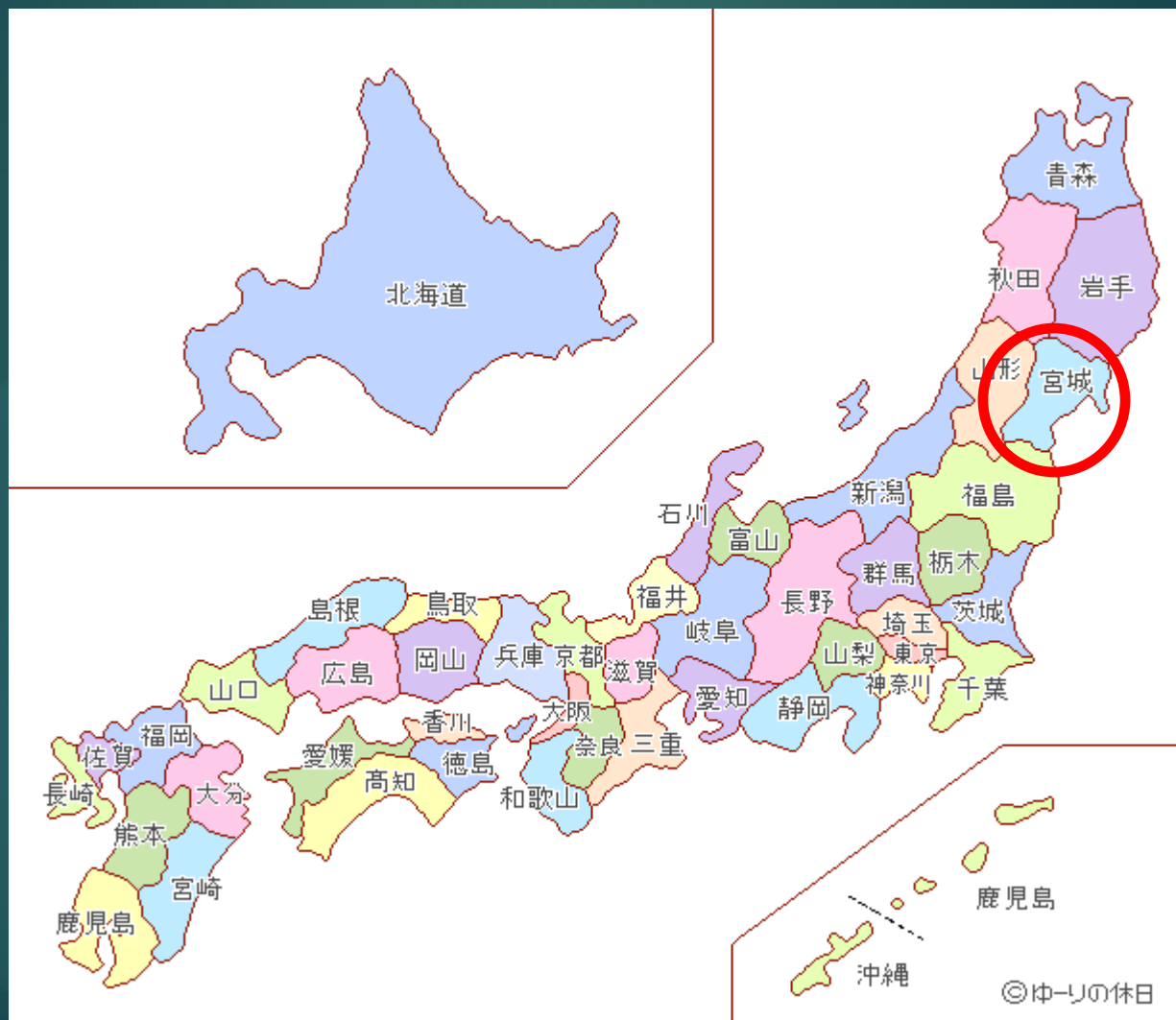


賃金・労働条件

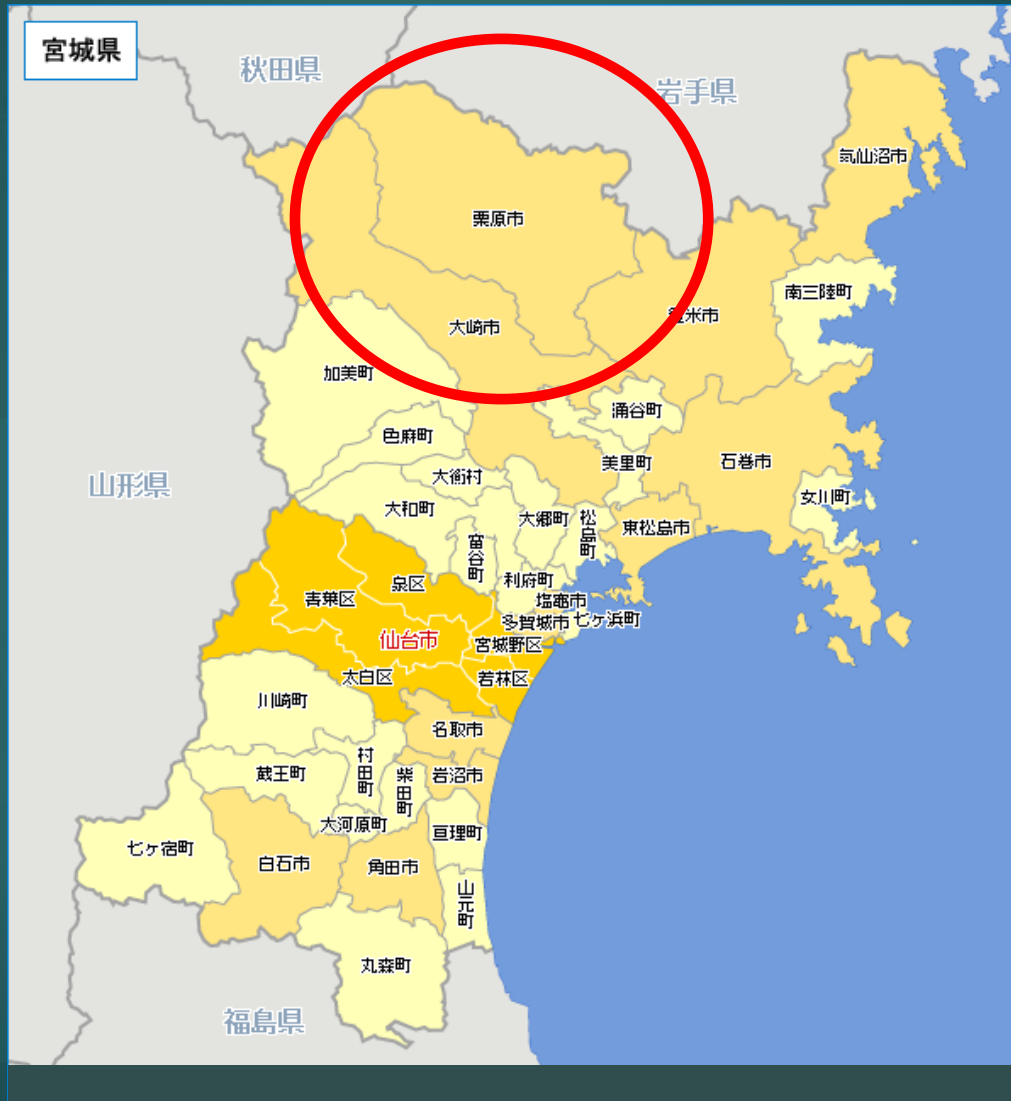
2015年12月4日（金）

東海ブロック幹事	権名津	竜太
東北ブロック幹事	藤岡	貴志

宮城県 栗原市の紹介



宮城県 栗原市の紹介



宮城県 栗原市の紹介

人口 71,934人 (H27. 9月現在)

面積 804.97平方キロメートル

栗原市消防本部

職員 159名

1本部 1署 2分署 2出張所

ねじりほんによ



宮城県 栗原市

平成20年6月14日・・・

岩手・宮城内陸地震

震度6強

平成23年3月11日・・・

東日本大震災

震度7


賃金・労働条件

① 「賃金・労働条件」 について

② 「人事評価制度」 について


なぜ賃金・労働条件を学習する必要があるのでしょうか？

- まず初めに、皆さんは労働者です！！
- 消防職員は「命を助けるためなら金なんて要らない」・・・なんて傾向がある



●しかし、皆さん消防職員もプロとしての仕事をして、それに見合った賃金を得て生活する・・・・労働者です！！！！

●労働者であれば、自分の労働条件がどうなっているのか疑問になりませんか？



皆さんは、現在の労働条件、勤務状況に不満はありませんか？

また、現状を当たり前だと思っ
ていませんか？



「賃金・労働条件」は皆さんの**生活**または**健康**に直結する非常に大事な問題です



皆さんの生活に関わる、「賃金・労働条件」を消防職場では学ぶ機会が少ないのが現状です！



この労働講座でしっかり学習しましょう！！！！

①賃金・労働条件

1. 消防職員の労働条件

2. 変形労働時間制とは

3. 休日とは

憲法第25条

すべての国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

国はすべての生活部分について社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

憲法25条では・・・

生存権として最低限度の生活を保障している。

憲法第27条

全ての国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。

賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

憲法27条では・・・

勤労の権利と義務を課している。

憲法第28条

勤労者の団結する権利（団結権）及び団体交渉（団体交渉権）その他の団体行動をする権利（争議権）は、これを保障する。

憲法28条では・・・

労働基本権を規定している。

憲法は、一人では不利な立場におかれる労働者に、使用者と対等な立場に立つために必要な権利として、労働三権を保障している。

1. 消防職員の労働条件

労働者とは？労働条件とは？

- 労働者とは・・・労働をして、その賃金で生活するもの

- 労働条件・・・労使との話し合いのもとに労働条件が決定される



消防職員の労働条件とは？

● 労使の話し合いのもとに労働条件が決定される・・・しかし、消防職員の場合には任命権者（消防長）側の一方的な決定に委ねられています

団結権

- 労働者が労働条件の維持や改善を目的に団体を結成し、それを運営する権利のこと
- 労働組合結成権とも呼ばれる
- 国や使用者は、労働組合の結成や活動の禁止、妨害、干渉することを禁じられている

地公法第52条

この法律において「職員団体」とは、職員がその勤務条件の維持改善を図ることを目的として組織する団体又はその連合体をいう。



警察職員及び**消防職員**は、職員の勤務条件の維持改善を図ることを目的とし、かつ、地方公共団体の当局と交渉する団体を結成し、又はこれに加入してはならない。

消防職員も賃金を得て生活する労働者




なのに・・・

労働組合法、労働関係調整法、及び最低賃金法並びにこれらに基づく命令の規定は、職員に関して適用しない。

(地公法第58条)

つまり、消防職員の集团的労使関係に関する法律・労働基本権は全て剥奪されている



上記の法律の規定によって、
我々消防職員の団結権が認めら
れていない
不当な条件であっても労働条件
決定過程への参画は出来ず、交
渉も出来ない・・・

消防職員の労働条件の実態

2. 変形労働時間制

労働時間の原則

労働基準法第32条


- 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を越えて労働させてはならない
- 使用者は、労働者に休憩時間を除き1日について8時間を越えて労働させてはならない

労働時間とは？

労働時間とは・・・

- 就業規則等に規定されている拘束時間（始業から就業までの時間）から休憩時間を除いた実働時間のこと

- 一般的には、**使用者の指揮命令**に服する時間は、すべて労働時間として取り扱うこととされている



労働基準法第32条では1日8時間を越えて労働させることが出来ないのに、1日8時間を越えて労働させることが出来るのか？

拘束の16時間労働が可能なのか
(現在は15時間30分が多い)

変形労働時間制

労働基準法第32条の2

使用者は、当該事業場に、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の書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が前条第一項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。



我々、消防職員にはこの規定のみが
適用される

(地方公務員法58条の3)



※1週40時間を
越えなければ

1日について8時間を越えて労働させる
ことが出来る・・・

3・2勤務体制の例（2部制）

日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
当	非	当	非	当	非	週	週	当	非	当	非	週	週

3部制の勤務体制の例

	日	月	火	水	木	金	土
1週目	当	非	週	当	非	週	当
2週目	非	週	当	非	週	当	非
3週目	日	当	非	週	当	非	週

3. 2 勤務体制の場合

始業時刻	8時30分
終業時刻	翌日 8時30分
休憩時間	昼・1時間
	夕・1時間
	夜・6時間（仮眠）
	朝・30分

1勤務24時間の勤務時間（拘束時間）

このうち、**8時間30分も休憩時間**として扱われる。

(休憩)

労基法第34条

使用者は、労働時間が6時間を超える場合には**少なくとも45分**、8時間を超える場合には**少なくとも1時間**の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

1時間



6時間を越えたら最低45分

1時間



8時間を越えたら最低60分

休憩時間の原則

途中付与の原則
(労基法34条)



労働の途中に

一斉付与の原則
(労基法34条2)



一斉に

自由利用の原則
(労基法34条3)



自由に利用



しかし・・・

官公署の事業については、法第34条第2項の規定は、適用しない。
(労働基準法施行規則第31条)

法第34条第3項の規定は、警察官、消防吏員については適用しない。
(労働基準法施行規則第33条)

我々、消防職員には休憩時間の一斉付与と自由利用の原則は適応外！！

休憩時間は下限規制（6時間で45分、8時間で60分）はあっても、上限規制はない・・・

休憩時間と称しておけば、

何時間でも無賃金で拘束できる

休憩時間と手待時間

実際に無賃金で拘束されている8時間ですが・・・実際は？



使用者（任命権者）の**指揮命令**下であり、待機している時間



この時間は**手待時間**といい、労働時間に含まれる

206号通知

仮眠中（あらかじめ指定された休憩時間中）における消防職員の火災出動等については、正規の勤務時間を割り振られている指令係員等が、火災報知専用電話（119番）による通報を受信し、当該係員等を通じて業務命令を受けることにより勤務（火災出動等）が開始されるものであること。この指令係員等からの業務命令は、「公務のために臨時の必要がある場合」

（労働基準法第33条第3項）に発せられるものに該当することから、民間事業所における場合とは取扱いを異にするものであること。

このため、本来、仮眠に当てられるべき時間中に何らかの役務の提供が義務付けられているわけではない。

休憩時間と称しておけば、

何時間でも無賃金で拘束できる



休憩時間は労働時間とならない

休憩時間繰上げ、繰り下げ

労働時間は、使用者の指揮命令下にあるかないかで業務命令が出せるか、出せないかの区別。

休憩時間には業務命令が出せない。なぜなら、休憩時間は、使用者の指揮命令下でない状態であるから。

業務命令が出せるのであるなら、それは指揮命令下にある状態なので、労働時間として取り扱わなければならない。

従って、休憩時間中の災害等出場命令は、時間外勤務命令でしか対応出来ないこととなる。

(超過勤務手当)

206号通知

休憩時間の繰り上げ、繰り下げ等

あらかじめ定められた休憩時間帯について、勤務の途中で繰り上げ、繰り下げ等の変更を行う場合には、条例、規則等に、そのような取扱いがあり得る旨を定めておく必要があること。

なお、休憩時間の繰り上げ、繰り下げ等は、一回の勤務における所定の勤務時間数を変動させることなく、当該勤務日（1当直中）の範囲内においてのみ行えるものであり、次回の勤務日に確保できなかった時間分の休憩時間を繰り越すことは認められないこと。

206号通知

休憩時間の繰り上げ、繰り下げ等による対応

深夜の火災出動等により、勤務を余儀なくされ取得できなかった休憩時間の全部あるいは一部について、その後の正規の勤務時間を調整（勤務再開時間の繰り下げ等）することにより、当初の指定時間とは別の時間帯に振り替える運用を行うことがあり得ること。


こうした運用を行う場合は、1(3)に記したように、あらかじめ条例、規則等において事前に規定する必要があること。また、**一回の勤務における所定の勤務時間数を変動させることはできないため、実際に休憩時間として取得できなかった時間分は、時間外勤務として整理する必要があり、割増された時間外勤務手当の支給対象となること。**

なお、深夜の火災出動等により取得できなかった休憩時間を、午前5時以降に振り替えた場合、当該時間分については、時間外勤務とならないが、深夜の勤務による割増賃金率25%の支給は必要であること（労働基準法第37条第3項）。

しかし、一部の消防本部では休憩時間を振り替える、あるいは繰り下げる運用がされている。労働基準法では休憩時間を振り替えることは、出来ないことになっているので注意が必要となる。

また、休憩時間の繰り上げ、繰り下げは条例・規則等に記載が要件となっているが記載がないまま、繰り上げ、繰り下げの運用がなされているところがある。

(解釈の問題ではなく記載すること)



あらかじめ（事前）労働時間・休憩時間の位置は定めなければならないので消防職場のような、いつ起こるかわからない災害に対応している私たちには、繰り下げ規定はなじまないこととなる。

しかし、実態は休憩時間の繰り下げをして超過勤務手当での支払いを拒んでいる。

消防職員の労働時間に関する問題点！！

- 無賃金拘束時間
- 休憩時間の繰上げ、繰り下げによる手当無支給

3. 休日とは

労基法上の「休日」とは？

- 「休日」とは、暦日の0時から24時までの24時間の休み
- 労基法35条「1週1休日、4週4休日」が原則
- 消防職員では「週休」（公休）にあたる

週休日の振替

週休日を振替（代休処理）した場合には、休日勤務した後に8週間以内に取得すること。

代休の取得日は職員が指定する権利を放棄した場合に当局が指定することが出来る。

さらには、**休日労働分の割増賃金を支給**しなければならない（労基法第37条）

この週休日を指定していれば祝日に労働させてもいいことになっています。

しかし

祝日法における祝祭日に勤務した場合には時給の135%、12月29日から1月3日に勤務した場合（元旦を除く）時給の135%

祝日は当然休日として休むことができるわけですから、仮に勤務を命じることになれば、**休日勤務手当を支給**しなければなりません。

祝日と週休日が重なった場合

区 分	(休日) 11月3日 (火)	4日(水)	5日(木)	6日(金)
勤務要・不要	×	×	○	△
休日勤務手当 支給対象日			☆	
休日勤務手当 支給			●	

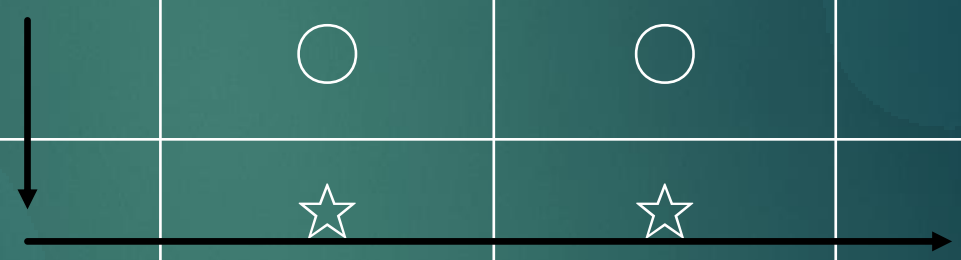
※ ×印 = 週休日 ○印 = 勤務要 △ = 非番


☆印 = 休日勤務手当支給日

●印 = 勤務すれば時間外


祝日が重なった場合

区 分	(祝日休日) 1月1日 (金)	(年始) 2日 (土)	(年始) 3日 (日)	4日 (月)
勤務要・不要	×	○	○	○
休日勤務手当 支給対象日		☆	☆	☆
休日勤務手当 支給		●	●	●





休日は本来勤務することが免除されている日なので、休んだ場合には、年休処理ではなく「休日」として休むことが適当です。



さて、ここまでの話の中で再確認です・・・

皆さんの職場の現状（賃金・労働条件）は当たり前ですか？