

賃金・労働条件

全消協ユース部東北ブロック幹事

高橋 秀明

全消協ユース部中国ブロック幹事

津島 隆之

賃金・労働条件って？

【賃金】

労働の対価として使用者が労働者に支払うべきもの。

【労働条件】

労働者と使用者との間に結ばれる、賃金・労働時間など雇用に関する条件。

私たち、消防職員の位置づけは？

地方自治法で定められている普通地方公共団体又は特別地方公共団体の「消防事務」に従事するために任命され、労働の対価として報酬をもらっていることから、地方公務員法に定める地方公務員であり、さらに、同法に規定される一般職に該当するため、一般職の地方公務員として定義され、地方公務員法が全面的に適用される。

地方公務員とは？

地方公共団体に属し勤務し、その給付として報酬、給料、手当等を受ける者。



消防職員を含め、地方公務員といえども憲法第27条、第28条で定めた労働者。よって、原則としては、民間労働者と同様の労働者としての権利（労働基準法、労働組合法の適用）が保障されるべき。

つまり……私たちにも
労働者として適用され
る権利がある！！

憲法第27条

すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。

第2項 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。

国家に国民が勤労の権利を行使できる。雇用者に対して弱者の立場にある労働者を保護する趣旨がある。

憲法第28条

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動する権利は、これを保障する。

労働者を使用者と対等な立場に立たせることが目的として労働三権を保障している。

【労働三権】

- 団結権・・・ 労働条件の維持、改善のために使用者と対等に交渉できる。を結成し、またそれらに参加する権利。
- 団体交渉権・・・ 労働者団体が使用者と労働条件などについて交渉できる権利。
- 団体行動権・・・ 労働者団体が労使間の実質的対等間を確保するために争議権を行使する権利。

しかし・・・

地方公務員法第58条では、労働組合法、労働関係調整法及び最低賃金法を適応しないとし、さらに同法第52条第5項では、消防職員の職員団体結成及び加入を禁止している。



労働三権の適用除外

【労働組合法】

労働者が使用者と対等な立場に立つため団結、交渉することで労働者の地位を確保し、労働基準法で定める労働者の最低限の雇用関係・労働条件等の向上を獲得、助成することを目的する。



労働組合

~~集团的労使関係~~

~~労働組合法~~

~~労働関係調整法~~

【個別的労使関係に関する法律】

個々の労働者と使用者との間における関係。集团的労使関係が存在しない場合は、個別的労使関係に帰結する。



労働基準法

労働安全衛生法

【労使関係】



最低基準を定める労働基準法！！

【労働基準法】

第一条

労働条件は、労働者が人に値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。



憲法第25条

すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

【労働基準法 第1条第2項】

この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

強制法規

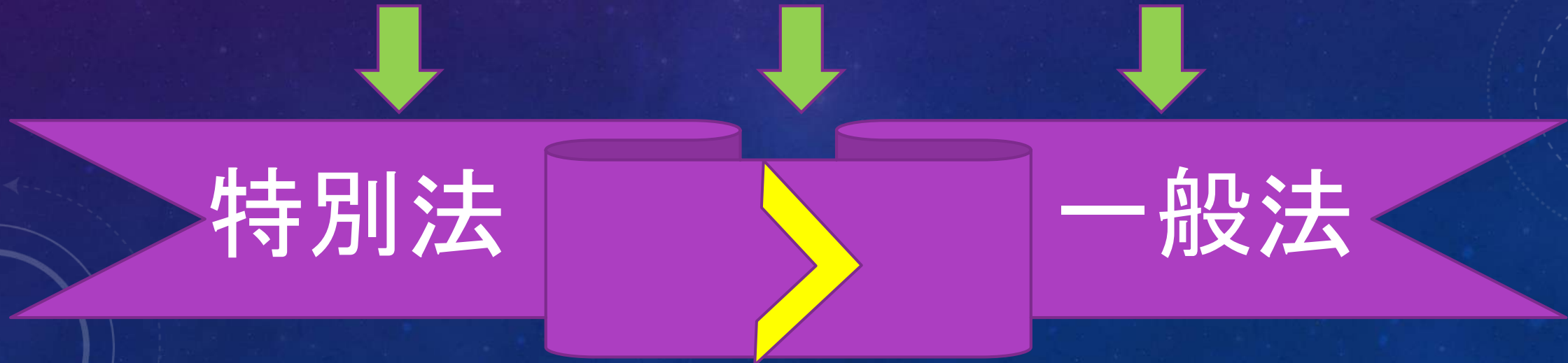


労働者の保護

労基法で定める基準に満たない就業規則や労働契約は、その部分が無効となり、労基法が適応される。

私たちには各法令の中で労働基準法が優先となる。
(全てが優先ではない。適用除外を受けている項目も！！)
なぜか??

労働基準法＝特別法 地方公務員法＝一般法



【労働条件の明示】

使用者は、労働締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

1. 労働契約の期間に関する事項
2. 就業の場所、従事する業務に関する事項
3. 始業・就業時刻、超勤の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
4. 賃金の決定、計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
5. 退職に関する事項（解雇の事由も含む）

【労働時間について】

労働基準法第32条

第1項 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。

第2項 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。



法定労働時間

労働時間

=

休憩時間を除いた
実労働時間

行政解釈や判例では、
「使用者の指揮監督下にある時間」

(三菱重工業長崎造船所事件・最一小判平 12.3.9)

・
・

具体的にどのような時間が労働時間とされるのかが重要！！

当事者の主観的な意思によって左右できず、客観的に決まるものであるという理解が一般的！

【変形労働時間制】

◎労働基準法第32条の2

使用者は、…(略)1箇月以内の一定の期間を平均とし1週間当たりの労働時間が前条第1項の労働時間を超えない定めとしたときは、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。



隔日勤務者はこの制度のみ適用
(地方公務員法第58条第3項により)

変形労働時間を適用するための前提要件として

- ①始業・終業時刻等について就業規則その他により定めること。
- ②1カ月以内の一定の期間を平均して40／週を超えないこと。
- ③8時間を超えて労働させる特定の日又は40時間を超えて労働させる特定の週の定めがあること。

消防職員に対しては就業規則の作成義務は存在しないので、地方公共団体の条例、規則等による規定

2部制

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
当務	非番	当務	非番	当務	非番	週休	週休	当務	非番	当務	非番	週休	週休	当務
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
非番	当務	非番	当務	非番	週休	週休	当務	非番	当務	非番	週休	週休	当務	非番

変形期間2週間

3部制

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月
当務	非番	週休	当務	非番	週休	当務	非番	週休	当務	非番	週休	当務	非番	週休
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
当務	非番	週休	当務	週休	日勤	当務	非番	週休	当務	非番	週休	当務	非番	週休

変形期間3週間

一昼夜交代勤務制

24時間の交代制による勤務形態となっているが・・・

実際は24時間労働していることにはなっていない！！！！

16時間勤務（現在では15時間30分勤務が多い）

つまり・・・

24時間拘束を受けつつ、8時間は休憩時間とされている！

【休憩時間とは】

労働基準法第34条

- 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも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。
- **第2項** 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、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があるときは、この限りでない。
- **第3項** 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

途中付与

一斉休憩

自由利用



この原則に加え、休憩時間とは、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間

しかし、消防職場においては…

途中付与

一斉休憩

自由利用



- ・1時間を分割付与可能
- ・休憩時間の位置規定なし
- ・休憩の長さには上限なし

~~適用除外~~

○一斉休憩において…官公庁の事業については適用しない。

(労働基準法施行規則第31条)

○自由利用において…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)

仮眠時間(22時～5時で割増賃金対応)も休憩時間の一部であり、1勤務なんと・・・8時間(8時間30分)が休憩時間と見なされている。そして、この休憩時間においては当然賃金支払いの対象とはならず、無賃金拘束時間となる。



ということは・・・

休憩時間と称しておけば、いくらでも消防職員を職場に拘束出来るということになる。

【拘束時間について】

労基法上において「拘束時間」を定義づける明文の規定はないが...

拘束時間 = 労働・休憩時間その他の使用者に拘束されている時間

拘束時間

所定労働時間

休憩

所定労働時間

残業

つまり、始業時刻から終業時刻までの使用者の監督下にある時間であり、実働時間と休憩時間を合わせた時間をいう。

- 昼休みの休憩時間に来客・電話当番等として待機させていれば、それは労働時間である。(S63.1.1基発第1号)
 - ⇒ 実作業を行っていないなくとも、一般的に労働時間にあたる。「**手待時間**」
- 事業所内での作業服等の着脱を義務付けている場合、実作業に入る前や作業終了後の更衣時間は、労働時間である。(三菱重工業長崎造船所事件)
- ビル会社の従業員が管理・警備業務の途中に与えられる夜間の仮眠時間は、労働時間である。(大星ビル管理事件)
 - ⇒ 仮眠場所が制約されていることや、仮眠中も突発事態への対応を義務付けられている事を理由として。

総務省消防庁206号通知(平成15年11月11日)

消防職員の勤務時間等の適正な管理と運用について(通知)

消防職員の勤務時間その他の勤務条件は、労働基準法の規定を遵守すべきものであり、・・・(略)細部にわたる部分は、規則、規程、要綱等に定めることが必要とされています。

消防職員の大半は、24時間を1単位とする交替制勤務に服していますが、この勤務形態においては、・・・(略)業務の的確な遂行を期し、適切な労務管理を図る観点からも、遺漏のない対応が必要であります。

このため、今般、これらの運用に際して特に留意が必要な事項を、下記のとおりまとめましたので、適正な取扱いに配慮されるとともに、貴管内市町村(消防の事務を処理する一部事務組合及び広域連合を含む。)に対してこの旨を通知の上、周知徹底されるようお願いいたします。

2003年に開催された公共緊急サービスの社会対話に関するガイドラインで「当務中、公共緊急サービスに従事する労働者の休憩時間は、労働時間とみなされるべきである。」との結論が、日本の政府代表を含めて全会一致で採択されている。

消防職員は、休憩時間と称された時間でさえ、職場に拘束され24時間出動体制を維持している。本来休憩時間は、労働からの開放ではないのか。労働から離れることは、労働者がその時間を自由に利用できるかどうかという観点から判断される。消防職場における休憩時間とは、労働者の指揮監督下にならず、出動を前提

拘束時間 = 実労働時間

の実現を主張するべきである。

【「休日」とは…】

労働基準法第35条

使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。

○公務職場で「休日」と称される日は、

- ①祝日法に定める休日
- ②年末年始の日（12月29日～1月3日 元旦除く）
- ③特別の事情の存する日（市町村長が定める日）

○「週休日」と称される日は、

勤務を要しない日＝給与は支給されない日（土曜日・日曜日）

【「振替休日」の取り扱い】

業務などの都合により、労働日と休日を入れ替えること。

休日の振替を行う場合の前提条件として、

- ①就業規則等に休日の振り替えることができる規定があり、
- ②振替先の労働日をあらかじめ特定され、
- ③休日を振り替えた後の状態が週休1日の原則
に従っていること。

振替休日

変更前

日	月	火	水	木	金	土
法定休日	労働日	労働日	労働日	労働日	労働日	法定外休日

変更後

日	月	火	水	木	金	土
労働日	労働日	労働日	法定休日	労働日	労働日	法定外休日

「労働日」と「休日」を事前に交換するので、日曜は労働日、水曜が休日になる。

従って、日曜は休日労働にはならず、割増賃金は発生しない。

【「代休」の取り扱い】

休日に勤務した場合、休日代休が与えられますが、代休は8週間以内に取得。その期間内にある勤務日を休日代休とすることが可能。ただし職員があらかじめ代休日の指定を希望しない場合は代休日は指定しない。

本来上記のように休日勤務することで、本来併せて休日勤務分の割増賃金も支払われなければならない。

$$\begin{aligned} & (1日の賃金 \times 1.35) - (1日の賃金 \times 1.0) \\ & = 1日の賃金 \times 0.35 \quad \text{の支払い} \end{aligned}$$

代休

変更前

日 法定休日	月 労働日	火 労働日	水 労働日	木 労働日	金 労働日	土 法定外休日
-----------	----------	----------	----------	----------	----------	------------

変更後

日 法定休日に働く	月 労働日	火 労働日	水 労働日に休む	木 労働日	金 労働日	土 法定外休日
--------------	----------	----------	-------------	----------	----------	------------

①労働日と休日が事前に交換されておらず、休日労働となるので、35%以上の割増賃金が必要。

②水曜日に代休を取ると「無給」扱いになるので、この日は給与が発生しない。

各種休暇について

○産前産後休暇（労働基準法第65条）

女性労働者が出産する場合、産前6週間、産後8週間の休業が認められる。産後休業は強制的なもの。産後6週間は就業禁止期間。

○育児休暇（労働基準法第67条）

生後満1年に達しない子を育てる女性労働者は、法定の休暇時間のほかに、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求することができる。男性も取得できる。（配偶者が保育できない場合）

○生理休暇（労働基準法第68条）

勤務時間条例等に生理日の就業が著しく困難な場合、連続する2日以内を限度として有給の特別休暇を取得できる。

賃金

The background is a dark blue gradient with a subtle pattern of white stars and technical diagrams. On the right side, there are several circular diagrams resembling gauges or charts with numerical scales (e.g., 100, 120, 140, 160, 180, 200) and arrows. On the left side, there are faint circular outlines and arrows. The overall aesthetic is clean, modern, and technical.

労働の対価として使用者より支払われるべきもの！！！！



【法律上の定義】

○労働基準法第11条

この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

【賃金支払いの5原則】

通貨払い

直接払い

全額支払い

毎月1回以上
支払い

一定期日
支払い

【給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準】

○地方公務員法第24条

職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

第6項 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

【
案
例
記
載
】

給料表

特殊勤務手当等

昇給の基準

給与の調整

時間外勤務等

階級制の給与

給与支給方法等

前スライドの条例に規定しなければならない項目のほか、条例等に規定があるものについては賃金となり、使用者は支払いの義務を負い、労働者は請求の権利がある。

例えば…

【 家族手当
住宅手当
通勤手当

※結婚祝い金等は基本的には賃金として該当にならないが、条例により規定されていれば支払われるべき賃金となる。

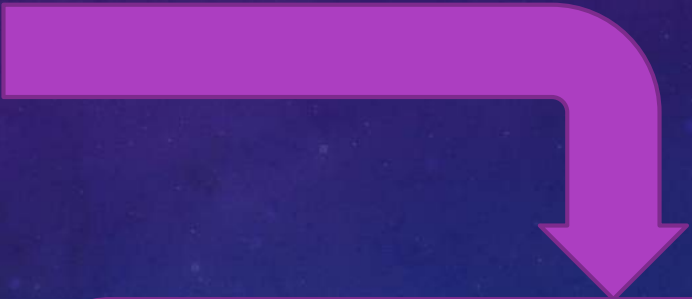
未支払いの賃金がある場合、
退職金以外の賃金… 2年以内
退職金…………… 5年以内

に請求しないと時効（賃金請求権の時効）

【割増賃金】

法定労働時間を超えて、法定休日の労働、深夜労働した場合に、通常の労働時間又は労働日の賃金の割増計算で支払われる賃金。

- 時間外労働
- 休日労働
- 深夜労働

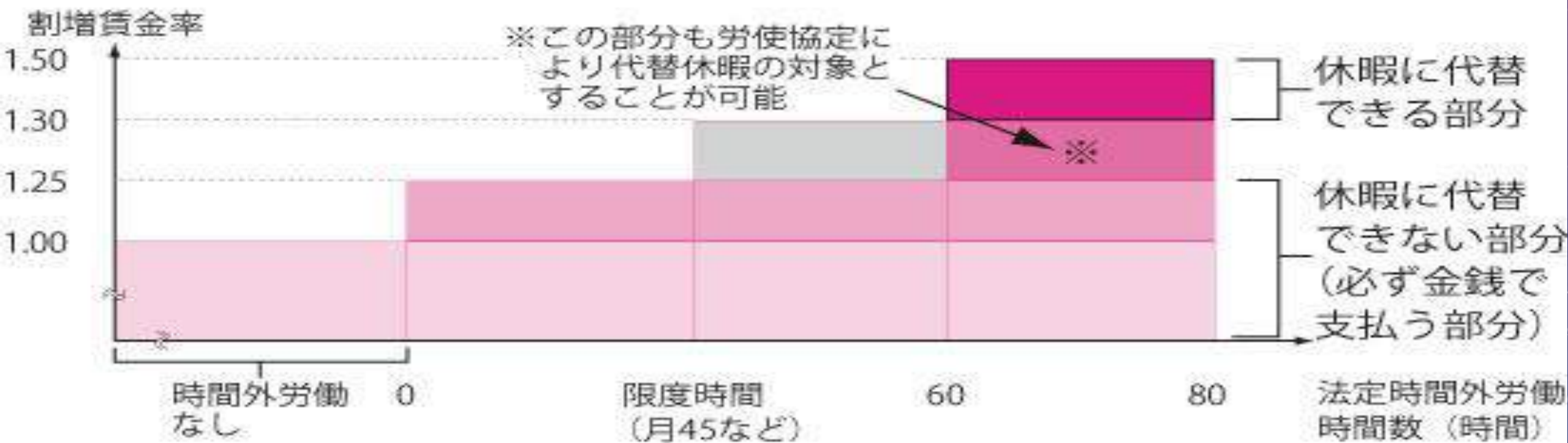


使用者に対して無制限な拡大を抑制し、労働者を過重な労働から守るもの。

【時間外労働に対する割増賃金】

	5時～22時	22時～5時
平日日勤(毎日勤務)	時給の125%	時給の150%
土日(毎日勤務)	時給の135%	時給の160%
非番日(隔日勤務)	時給の125%	時給の150%
週休日(隔日勤務)	時給の135%	時給の160%
祝日時間外(共通)	時給の135%	時給の160%

● 1カ月に80時間の法定時間外労働を行った場合



● 労使協定で定める事項

- ① 代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ② 代替休暇の単位：1日、半日、1日または半日のいずれかによって与える
- ③ 代替休暇を与えることができる期間：法定時間外労働が1カ月60時間を超えた月の末日の翌日から2カ月以内の期間
- ④ 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

【休日勤務に対する割増賃金】

祝日と年末・年始の日（12月29日～1月3日 元旦除く）

⇒ 時給の135%の休日給の支給

祝日は、勤務日であっても勤務しなくてもよいことになっている。

しかし、消防のように365日フル稼働体制の職場である場合は、任命権者により勤務を命ぜられる。

【深夜労働に対する割増賃金】

深夜労働・・・勤務日による22時～5時の時間帯による労働。

通常労働時間の時給計算額の25%を支給。

(25 / 100)

〈労働基準法第37条第4項による〉

深夜の労働は人間の生活リズムを考えるとイレギュラー！
通常の勤務とは異なる待遇が必要となる。

【その他手当】

○職務関連手当

- 特殊勤務手当
- 管理職手当
- 勤勉手当

○その他

- 通勤手当
- 退職手当

○生活関連手当

- 扶養手当
- 住宅手当
- 寒冷地手当

この他にも、支給されるべき手当は多くある。

(地方自治法第204条)

消防職場だけに留まらず、官公庁、民間企業、全ての労働者に対し、各法律が根拠となり、私たちは労働している。その中で、賃金・労働条件において労働基準法の適応は必須であり、当然私たちもその対象と成り得る。

まずは、私たちの活動根拠となるものを知り、自分の職場ではどのようなになっているか、法律や規定等に則しているか把握することが大切。現状が正しいわけではない。疑問を持つことも必要である。

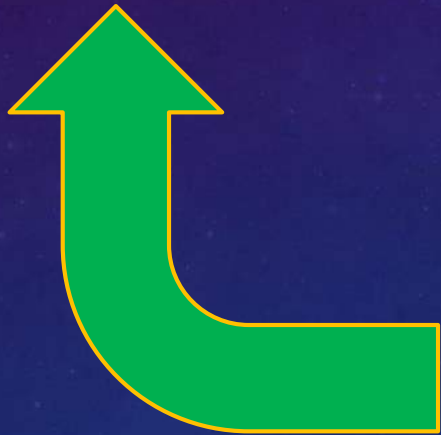
しかし、労働基準法により適応外となる条件も存在する。また、条例及び通知等による抑制もある。果たしてそれらの定めは本当に妥当なものであるのか。

消防という行政サービスは、国家が法律により国民に約束したものであり、そのニーズの幅は拡大している。時代の流れや状況に応じた法規制を定める必要がある。

ディーセントワーク (働きがいのある人間らしい仕事)

国際労働機関(ILO)が目標として掲げている、
望ましい労働形態。

労働条件や賃金、その他労働に関する全ての事象に対し、使用者と労働者が考え、対等に話し合うことで、より良い労働環境への改善につながっていく。



団結権が必要



全ては、より良い公共サービスの提供のために