

労働講座2018

賃金・労働条件

東海ブロック幹事 大山 剛史

消防職場が教える事

- 火災防御
- 救助方法
- 救急活動
- 予防行政
- 消防の規律

労働条件とは

- ・労働条件（ろうどうじょうけん）とは、労働者が使用者の下で働く際、労働者と使用者の間で取り決められた就労に関する条件である。

◎消防職員における賃金に関する問題とは

出勤手当って。。。??

時間外手当は
適正処理されて
る??

休日手当は適正に
処理されてる??

昇給ってして
る??



仕事したのにこ
れくらい時間外
手当にはしない
という事は無い
??

◎消防職員における労働条件に関する問題とは

1日の勤務時間ってこれでいいの??

1週間の勤務時間って条例に見合ってる??

休憩時間ってこれでいいの??

無賃金拘束時間って??



消防職員の位置づけ

- ・消防職員は地方公務員
- ・消防職員は地方公務員法に沿って仕事をする
- ・地方公務員も日本国憲法27条に明記するすべての労働者である
- ・憲法 → 地方公務員法 → 市町村条例 → 規則 → 細則 → 通達(通知)
- ・憲法27条とは

第27条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

2 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。

3 児童は、これを酷使してはならない。

労働時間

- 日勤(7時間45分)
- 一当直勤務(15時間30分)

変形労働時間制

変形労働時間制(へんけいろうどうじかんせい)とは、労働時間を月単位・年単位で調整することで、繁忙期等により勤務時間が増加しても時間外労働としての取扱いを不要とする労働時間制度です。

出勤時のスーツ着用の強制

ブラック企業

・ブラック企業とはどういうものか？

非番の行動の抑

時間外労働手当を払わない

休憩を取らせない

年休を取らせない

セクハラ

パワハラの暴言

頻繁の非番招集

地方公務員の勤務時間制度の法的根拠

* 憲法では、「勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」(憲法27条2項)としている。

* 労働基本権は、団結権・団体交渉権・争議権の3つの権利で構成され、労働三権といわれている。

労働三権

- ・ 団結権
- ・ 団体交渉権
- ・ 争議権

* 公務員の労働基本権は、その地位の特殊性と職務の公共性の点からみて、各業種による制約がなされている。

* 地方公務員法(以下「地公法」という。)では、「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める」(地公法24条6項)としている。

* 地方公務員には、一部の適用除外(地公法58条3・4・5項)はあるが、労基法や労働安全衛生法が基本的に適用される。

* 条例は「法律の範囲内で効力を有する」ものである。これによって憲法27条2項の勤務条件法定主義は保たれていると捉えられている。

* 地公法58条は、労働組合法や労働関係調整法等の集団的労使関係に係る法令を適用除外するとともに、一般の地方公務員に対しては労働基本権を制約し、消防職員には**労働基本権のすべてを否認している。**

消防職員も賃金を得て生活する労働者である。しかし、消防職員が使用者と対等の立場に立って、勤務・雇用条件について話し合うための手段は、何もないという現状にある。

* 職員の勤務時間・休日・休暇（以下「勤務時間制度等」という。）は、必ず法律、条例、規則、規程等に明文の根拠を有するものでなければならない。

* 職員の勤務時間制度等は、労基法により罰則をもって使用者に遵守することを強制されているものである。

* また、職員の勤務時間制度等に係る職場における紛争解決は、勤務条件に関する措置要求（地公法46条）によって保障されているようにみえる。

しかし、地公法58条4項は、人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長に労働基準監督機関の職権を委ねており、実施主体（使用者）と監督主体が同一となっていること、

加えて、職員から提出された措置要求を審議する公平委員会委員の任命権も地方公共団体の長が持っていること等からみて、勤務時間制度等の勤務条件に関する紛争を解決する手段が保障されているとは言い難い法体系となっている。

* 変形労働時間制を採用する場合には、1カ月単位の**変形労働時間制**(労基法32条の2)しか適用されない(地公法58条3項)。

消防職場の交替勤務も、1カ月を超える期間での変形労働時間制をとることはできず、この変形制に適合させなければならない。

* 労基法32条の2は、変形労働時間制を採用する場合の前提として「就業規則その他これに準ずるもの」で定めておくことをその要件としている。地方自治体の条例では、一般的な勤務(毎日勤務又は標準勤務と呼ばれている。)に関する規定により難しい場合を想定

して「任命権者が別に定める」としており、消防職場においては任命権者である「消防長」が定める交替勤務者の勤務時間に関する「規程」等がこれに当たる。

労働時間

一般的に労働時間とは、労働者が**使用者の指揮命令下にある**すべての時間を指す。指揮命令から解放されている休憩時間は、事業所内に止まっても労働時間ではない。

労働時間は、具体的労働がなされていることが普通であるが、それに限定されるわけではない。使用者の指揮命令下にあるが、実際に身体を動かして労務を提供していない、いわゆる「**手待ち時間**」は、**労働時間**であると解されている。

労働時間規制の意義

- ・長時間労働から生ずる疲労と、その蓄積から起こる健康破壊から、**労働者を守る**
- ・労働者のゆとりの実現

労働時間規制の経緯

- 1947年（昭和22年）に制定された**労基法**
- 1日8時間を原則とし、週48時間（32条）
- 先進諸国の週労働時間が40時間の水準を達成
- 週40時間制は段階的に実施され、1997年（平成9年）4月1日からは完全に実施
- **ワークライフバランス**の創設

法規制の概要

- ・労基法32条は、「使用者は、労働者に、休憩時間を除いて、1週40時間を超えて労働させてはならない」
- ・消防職場は1ヶ月以内の変形労働時間制しか適応にならない

労働時間の一般的定義

- ・労働時間＝休憩時間を除いた実労働時間
- ・労基法は強行法規
- ・労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令の下に置かれている時間

具体的な取扱い

- ・店員が顧客を待っている間のいわゆる手待時間は、その間特に実作業を行っていないなくとも、一般に労働時間に当たると解されている。
- ・夜間の仮眠時間も、仮眠場所が制約されることや、仮眠中も突発事態への対応を義務づけられていることを理由に、労働時間に当たるとする判例が多くみられる

変形労働時間制

変形労働時間制の意義

- ・一箇月の労働時間を平均して1週40時間・1日8時間を超えないことを原則とする。

変形労働時間制の種類

- (1) 1ヶ月単位の変形制(労基法32条の2)
- (2) 1年単位の変形制(同32条の4および4の2)
- (3) 1週間単位の非定型的変形制(同32条の5)

一昼夜交替勤務

- ・一昼夜交替勤務とは、1回の勤務が2暦日にまたがる労働で、当番(24時間)と非番(24時間)を繰り返す勤務制である。
- ・24時間職場に拘束されていても、自治体の他の職員との関係で、1勤務の労働時間は15時間30分しか算定されず、残りの8時間30分は休憩時間として扱われている。

1ヶ月単位の変形労働時間 を採用する場合の定め方

- ・1ヶ月単位の変形労働時間制を採用する場合には、就業規則その他これに準ずるものにより、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めることを要する。

変形労働時間における法定労働時間の総枠

一昼夜交替勤務制における法定労働時間の総枠

変形期間の日数	40時間 × 変形期間の暦日数 / 7日	労働時間の総枠
2部制=(2・3)14日間	40時間 × 14日間 / 7日	80時間
3部制=(7・(1))21日間	40時間 × 21日間 / 7日	120時間
28日間	40時間 × 28日間 / 7日	160時間
29日間	40時間 × 29日間 / 7日	165.71時間
30日間	40時間 × 30日間 / 7日	171.42時間
31日間	40時間 × 31日間 / 7日	177.14時間

変形労働時間制と時間外労働

- ・変形労働時間制においては、単位期間内の労働時間が平均して週40時間(変形期間の労働時間の総枠)を超えていなければ、1日8時間や1週40時間を超えていても直ちに時間外労働とはならず、割増賃金の支払いを必要としない。

変形労働時間制に就く職員 の研修受講と勤務時間

- ・「研修」は、通常の職務に代えて研修受講に専念すべきであるとの職務命令である
- ・出張期間中における職員は、事業場外労働
- ・正規の勤務時間の割り振りのとおりに勤務したものと見做す
- ・研修時間と全く異なって割り振られている交替勤務者の正規の勤務時間までも勤務したものと見做すことができるという趣旨ではない。

拘束時間

拘束時間とは

・労基法上において、「拘束時間」を定義づける明文の規定ないが、平成元年に告示された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（労働省告示第7号）」第2条において、「拘束時間」について、「労働時間、休憩時間その他の使用者に拘束されている時間をいう。」と定義づけている。

言い換えると、「拘束時間」とは、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。

「労働時間」とは、拘束時間のうち、労働者が使用者の監督下で労務を提供する時間であり、当然に賃金支払の対象となる時間である。拘束時間には、手待時間、使用者が実施する朝礼、作業終了後の後片づけ、業務上必要とされる仮眠や休憩時間も含まれる。

全消協の主張 「拘束時間＝実労働時間」

- ・「拘束時間＝実労働時間」
- ・労基法では、休憩時間について「途中付与」・「一斉休憩」・「自由利用」の3つの原則を定めている。
- ・「一斉休憩」の原則は地方公務員全般に、「自由利用」の原則は消防職員についてはその適用を除外している

休憩時間

休憩時間付与義務

- ・ 6時間を超え8時間以内の場合は少なくとも45分
- ・ 8時間を超える場合は少なくとも1時間
- ・ 労働の途中付与・一斉休憩（同条2項）と自由利用（同条3項）の原則を定めている。

休憩時間に係る特例

- ・「...公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要のあるものについては、その必要欠くべからざる限度で...」
- ・これにより、一斉付与の適用除外(労規則13条)を可能
- ・職務の特殊性から自由利用の原則も適用除外(労規則33条)

消防職場における休憩・仮眠時間

- ・一般的には労働者が権利として労働から離れる時間
- ・消防職員の場合火災等の発生に備え待機することが常態
- ・休憩時間ではなく、手待時間(労働時間)

労働時間と認められた判例

大星ビル管理事件
・最高裁 平14.2.28

江東運送事件
・東京地裁 平8.10.14

日本貨物鉄道事件
・東京地裁 平10.6.12

イオンディライトセキュリティー事件
・千葉地裁 平29.5.17

桐朋学園事件

・東京地裁八王子 平10.6.12

日本セキュリティーシステム事件
・長野地裁 平11.7.14

関西警備保障事件
・大阪地裁 平13.4.27

206号通知

「・・・労働基準法上の休憩時間の自由利用の原則の適用が除外されること、指定された休憩時間中であっても業務命令を発して勤務時間に繰り込むことが認められていることなど・・・」と総務省消防庁は解している。

休日

休日とは

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、③特別の事情の存する日(市町村長が定める日)の3つに区分される。もう一方、労基法では1週1休日の原則を定める「休日」がある。この労基法上の「休日」は、公務職場では「週休日」に含まれる。

休日付与義務

- ・毎週少なくとも1回の休日
- ・、週休2日は原則とすることなく、最低基準として週1日の休日を要求するに留めている。
- ・4週間を通じ4日以上 of 休日を与える場合には、週休1日の原則は適用しない。

労基法上の休日（週休日）の振替

- ・休日であった日に労働者を労働させること
- ・週休日の振替
- ・週休日を振替えなかったときは「休日労働」として時間外勤務手当（135／100）の支給が必要。
- ・時間外勤務手当の支給に代えて、週休日を振替えるという制度。

休日の振替を行う場合の前提となる条件

- ① 就業規則等に休日の振り替えることができる旨を定めた規定が必要。
- ② 振替先の労働日をあらかじめ特定されている。
- ③ 休日を振り替えた後の状態が週休1日の原則（変形週休制をとる場合は4週あたり4日）に従っていること。
- ④ 休日の振替は業務上の必要性があること。

公務職場における「休日」

- ・勤務時間条例に正規の勤務時間においても勤務することを要しない。と規定され、休日の勤務が免除されている。
- ・休日に割り振られた正規の勤務時間中に勤務することを命じられ勤務した職員には、時間外勤務手当が支給されなければならない。

休日給（休日勤務手当）とは

- ・祝日と年末・年始の日（以下「祝日等の日」という）を休日
- ・祝日等の日に、特に勤務が命ぜられて勤務した職員に対しては、休日給を支給することを定めている。

交替勤務職員の週休日と休日が重なる場合の休日給が支給される対象日

- ① 原則として、休日直後の勤務日
- ② 休日直後の勤務日が休日に当たるときは、当該休日直後の勤務日
- ③ 休日直後の勤務日が年末年始の休日に当たるときは、当該年末年始の休日の直後の勤務日

休日代休

- ・勤務することを命じた休日を起算日として後ろ8週間以内
 - ・職員があらかじめ代休日の指定を希望しない旨申し出たときには、代休の付与は行われぬものとする
 - ・「休日代休」なる制度の運用は、職員の意思に基づいて行われるもの

休日給の支給される日に勤務しなかった場合の取扱い

- 勤務に服せない場合、さらに有給の年休により処理するような運用は考えられない。
- 休日給の支給はあり得ない。
- 休日に年休により処置する余地はない。
- 特別休の休日休暇にて処理する。

割増賃金

割増賃金の概要

- ・時間外労働、休日労働又は深夜労働(22時から翌5時まで)をさせた場合に2割5分以上割増した賃金の支払いを義務付けている。
- ・割増賃金が支払われなかった場合には、使用者は6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられる(労基法119条)

① 1ヶ月の時間外労働の合計が60時間までの時間外労働
時間単価の125/100以上（法37条1項）

② 1ヶ月の時間外労働の合計が60時間を超え、60時間を超える
部分の時間外労働
時間単価の150/100以上（法37条1項但書）

③ 休日(週休日)における労働
時間単価の135/100以上（法37条1項）

④ 深夜労働(22時から翌5時までの間の労働)
時間単価の25/100以上（法37条4項）

時間外労働と深夜労働とが重複した場合 (①+④)

$125/100 + 25/100 =$ 時間単価の**150/100**(労基則20条)

1ヶ月の時間外労働の合計が60時間を超え、深夜の時間帯に時間外労働を行わせた場合 (②+④)

$150/100 + 25/100 =$ 時間単価の**175/100**(労基則20条)

休日労働と深夜労働が重複した場合 (③+④)

$135/100 + 25/100 =$ 時間単価の**160/100**(労基則20条)

平成6年時の労基法改正に合わせて、割増賃金率に関して「割増賃金令(平6.1.4政令第5号)」が交付されている。

割増賃金を支払うべき労働

- ・法定労働時間を超えた労働、法定休日における労働および深夜労働が現実になされた場合

深夜労働

深夜労働とは

・労基法上、深夜労働とは、22時から5時までの労働を意味する。この深夜労働の時間自体に対する制限に関しては、下記の妊産婦・年少者等の特別規制（詳細は後述）を除き、一般的規定はない。あるのは、この時間帯の労働に対する25%増しの率で計算した割増賃金の支払い義務のみである（37条3項）。

深夜労働とは

- (年少者の深夜労働の禁止)
- (妊産婦の深夜労働拒否権)
- (家族的責任を有する労働者の深夜労働の制限)
- (労基法の労働時間規制適用除外者への深夜割増賃金)

事業場外労働

事業場外労働の範囲

・事業場外労働のみなし労働時間制とは、労働者が業務の全部又は一部を事業場外で従事し、使用者の指揮監督が及ばないために、当該業務に係る労働時間の算定が困難な場合に、使用者のその労働時間に係る算定義務を免除し、その事業場外労働については「特定の時間」を労働したとみなすことのできる制度である。

出張とは

- ・出張とは、職員が公務のために、一時的に通常の勤務地を離れて、旅行することをいうものである。

緊急消防援助隊派遣時の取り扱い

- ・消防組織法44条5項に根拠を置いている。
- ・緊急消防援助隊の災害派遣・合同訓練への参加についても、**通常の勤務地を離れて公務を遂行することとなり、「出張」の概念で取り扱われることとなる。**

緊急消防援助隊派遣時の費用負担

- ・費用の負担は市町村の請求に基づいて国が負担
- ・費用負担請求の主体は派遣した消防機関ではなく、あくまで市町村という普通地方公共団体にある
- ・組合消防には、直接的に国に費用負担を求めることができない
- ・消防組織法では「消防の費用は、市町村が負担する」

出場隊の職員の任務とその 時間帯の性格

- ・(往路、復路)における職員の状態は、隊員として隊長の指揮のもと統率のとれた行動が求められている。
- ・その状態に職員の自由裁量の余地はない。
- ・労働時間とみなすべきものであると考えられる。
- ・出発に際して「隊」を編成した段階から帰署後に「隊」を解散するまでの間、使用者の指揮命令下にあることは明らかである。

特殊勤務手当

特殊勤務手当等の制度

- ・ 条例で職員に対して支給することができる手当として次の26種類の手当が規定されており、そのうちの一つに特殊勤務手当がある。
- ・ 支給単位は、1時間、1日又は作業1回あたりである。

消防職場の現状

- ・火災出動手当及び救急出動手当については、地方交付税の消防費基準財政需要額の算定基礎の中で財源措置がなされている。
- ・緊急消防援助隊の活動に従事した場合には日額1,680円
- ・立入検査(東京=日額300円)、火災原因調査手当(東京=日額330円)が設けられているところが多い。

地方交付税基準財政需要額の 消防費算定基礎(2000年当時)

- ・火災出動手当

梯子隊員700円、機関員700円

救助隊員700円、その他520円

- ・救急出動手当

救急救命士700円、機関員520円、その他330円

年次有給休暇

年次有給休暇の意義

- ・労働義務のある日に取得することができる有給の休暇であり、労働者に与えられる当然の権利として労基法39条に規定されている。
- ・年休を取得したその勤務日における労働義務の免除

まとめ

消防職員の勤務実態

- ・消防職員は、国民の生命・身体・財産を火災等の災害から保護・被害の軽減を図るために、24時間フル稼働体制を維持する勤務制に服している。
- ・8時間30分という1日の法定労働時間に相当する時間が、無賃金で自由を奪われた状態で職場に拘束されている。

消防職員をめぐる特別の法規制

- ・労基法は、労働条件明示義務を使用者に課している(15条)。
- ・消防職員の休憩付与については、休憩時間の一斉付与の原則は地方公務員全般に適用除外(則第31条、地公法58条④)、休憩時間の自由利用の原則は労基法40条を根拠として適用除外(労規則33条)している。

・総務省消防庁は、消防職員には休憩時間の自由利用の原則が適用除外されているから、休憩時間を労働時間に切り替えて、いつでも出動(労働)を命じることができるとする趣旨の通知文を発している(前述206号通知)。同通知では、切り替え分の休憩時間は繰下げて付与すればよいと説明している。この解釈には、大きな疑問である。

別表第一第一号から第三号まで、第六号及び第七号に掲げる事業以外の事業

別表第一（第33条、第40条、第41条、第56条、第61条関係）

- 四 道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
- 五 ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業
- 八 物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
- 九 金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
- 十 映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
- 十一 郵便、信書便又は電気通信の事業
- 十二 教育、研究又は調査の事業
- 十三 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
- 十四 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
- 十五 焼却、清掃又はと畜場の事業

消防職員に対する特例も法40条が根拠だとされているが、消防という事業は、これらのどの号に該当するといえるのだろうか？

【休憩の一斉付与の適用除外】 (則第31条)

・運輸交通業、商業、金融・広告業、映画・演劇業、
通信業、保健衛生業、接客娯楽業、官公署

【休憩の自由利用の適用除外】 (則第33条)

1. 警察官、消防吏員、常勤の消防団員及び児童自立支援施設に勤務する職員で児童と起居をともにする者(所轄労働基準監督署長の許可不要)
2. 乳児院、児童養護施設、知的障害児施設、盲ろうあ児施設及び肢体不自由児施設に勤務する職員で児童と起居をともにする者(所轄労働基準監督署長の許可が必要)

憲法14条

「すべて国民は法の下に
平等」

ご清聴ありがとうございました。

