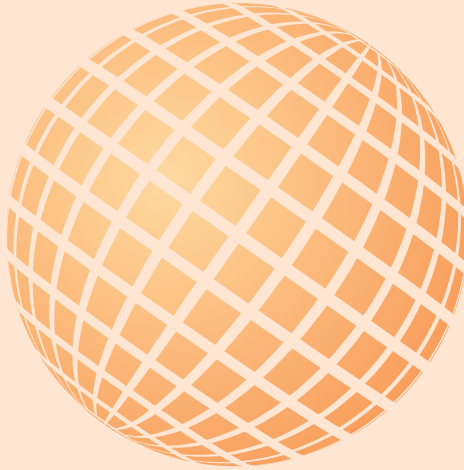


2005年4月版

# 消防職場のQ&A

---

●賃金・勤務時間編●



---

全国消防職員協議会(全消協)  
消防総合研究委員会

---

## はじめに

日本における自治体消防制度が発足して50年あまり経過いたしました。

現在、消防をとりまく環境は、行政改革・地方分権など非常に厳しい状況に置かれています。

特に、昨今の市町村合併の進展に併せて消防本部の広域再編成が進められ、また「消防力の基準」が整備指針へと移行されようとしていることに見られるように、消防行政の転換がはかられようとしています。

この社会情勢の変化の中で今、地域住民の「安全・安心」を担う消防にあっては、より質の高いサービスの提供が求められているといえるでしょう。

住民の消防に対する期待は私たちが思う以上に年々高まっています。住民の期待に応えるため、多くの消防職場では、一昼夜交替勤務という特殊な勤務制度が採用されています。しかしながら現在、この勤務制度は、消防職員が団結権を否認されていることや、無賃金で長い時間を職場に拘束されていることなど、労働者としての消防職員にとって、さまざまな問題をもたらしています。

私たち全国消防職員協議会（全消協）・消防総合研究委員会は、こうした消防職場が持つ諸問題についての改善策や消防行政のあり方について検討を重ね、さまざまな視点から調査、研究活動をしてまいりました。そうした中で、2001年4月には消防職場の「なぜ」に答えるため「賃金・勤務時間編」の「Q & A」を発刊いたしました。

そしてこのたび、初版をベースにした改訂版をここに発刊する次第です。

全消協会員をはじめとする仲間の皆さんの賃金・勤務条件改善に役立てていただければ幸いです。

2005年4月1日

全国消防職員協議会  
会長 米田 晋



## 目 次

Q 1	自治体職員の労働基本権はどうなっていますか？	5
Q 2	消防職員の賃金・労働条件などの決定方法はどうか いますか？	7
Q 3	消防職員にも労働基準法は適用されるのでしょうか？	8
Q 4	消防職員の賃金は一般の行政職員と比べてどうか いますか？	10
Q 5	給料と給与に違いはありますか？	12
Q 6	消防職員の特殊勤務手当にはどのようなものが ありますか？	13
Q 7	夜間特殊業務手当と夜間勤務手当の違いはどうか いますか？	15
Q 8	変形労働時間制を採用する場合の前提条件には何が ありますか？	16
Q 9	2部制・3部制とはどのような勤務体制ですか？	18
Q 10	交替制勤務要員の数はどのようにすれば算出できますか？	20
Q 11	拘束時間と「労働時間」との関係はどう取り扱われて いますか？	21
Q 12	休憩や仮眠時間の取り扱いはどうなっていますか？	22
Q 13	休憩時間中の出勤についての手当はどうなっていますか？	26
Q 14	週休日はどのように割り振ればよいのですか？	28
Q 15	週休日の「振替」は可能ですか？	30
Q 16	祝日等に勤務が割り振られている場合の取扱いは どうなっていますか？	31
Q 17	休日給（休日勤務手当）の支給方法はどうか いますか？	32
Q 18	休日代休の運用はどうなっていますか？	34

Q 19	非番等の補充勤務の場合、時間外勤務手当の支払いの対象となる時間はどうなっていますか？	37
Q 20	時間外勤務手当支給を事後に決められた「休み」の付与で代替することは可能ですか？	38
Q 21	週休日や祝日等の勤務に対する割増率はどうなっていますか？	39
Q 22	消防職員は「36（サブロク）協定」を締結できますか？	42
Q 23	通常の消防業務を、宿日直勤務として勤務させてもよいのですか？	44
Q 24	年休には所属長等の承認が必要ですか？	45
Q 25	使用者に認められている時季変更権とはどんなものですか？	46

◎法令等は、2005年3月31日現在のものです。

<凡 例>

憲法	……………	日本国憲法
労組法	……………	労働組合法
労基法	……………	労働基準法
給与法	……………	一般職の職員の給与に関する法律
勤務時間法	………	一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律
地公法	……………	地方公務員法
地公労法	……………	地方公営企業労働関係法
消組法	……………	消防組織法

## Q 1 自治体職員の労働基本権はどうなっていますか？

賃金・労働条件の決定は、労使間の団体交渉などによって決めることが近代的労使関係の大原則であり、憲法でも「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利」を保障しています。（憲法28条）しかし、公務員は「全体の奉仕者」性・「職務の公共性」を理由に、労働基本権が否認あるいは制約されています。地方公務員は争議権が否認されていますが（地方公務員法〔昭25法261、以下において「地公法」〕37条、地方公営企業労働関係法〔昭27法289、以下において「地公労法」〕11条）、消防職員・警察職員以外の非現業職員は「職員団体」を結成し（地公法52条）「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し」「交渉」する（地公法55条）ことは認められています。ただし、団体協約締結権は含まれていません（地公法55条2項）。

公務員の労働基本権の制限に対する「代償措置」を果たす機関といわれるものとして、国には人事院がありますが、都道府県や政令指定都市には人事委員会、人口15万人以上の市と特別区には人事委員会又は公平委員会、人口15万人未満の自治体には公平委員会が設置されることになっています（地公法7条）。しかし、人口15万人以上の多くの市においても、その権限（地公法8条）に限界のある公平委員会しか設置されていません。

消防職員の場合は、団結権すら否認され（地公法52条5項）、自らの労働条件の決定について当局と交渉することができない状況が続いています。

### 「公平委員会」の権限

- ① 勤務条件に関する措置の要求を審査・判定・措置
- ② 不利益処分不服申し立てに対する裁決・決定
- ③ 前2号のほか、法律に基づきその権限に属せしめられる事務

## 団体協約締結権について

団体協約とは、労働組合と使用者との間で締結される労働条件などに関するものであり、決定事項を書面により協定するものですが、地方公務員の勤務条件は条例制定主義が採られており、非現業地方公務員にあつては協約締結権は認められていません。職員団体と地方公共団体の当局との間では、法令・条例、規則などに触れない範囲で「書面による協定」を結ぶことができます。（地公法24条6項、地公法55条2項、地公法55条9項）

なお、地方公務員のうち「企業職員」「現業職員」については、地公労法の適用・準用により団体協約を結ぶ権利を有しています。

## Q 2 消防職員の賃金・労働条件などの決定方法は どうなっていますか？

地公法においては、平等取り扱いの原則（13条）・情勢適応の原則（14条）・職務給の原則（24条 1項）が規定されています。

### 地公法24条 3項

- ① 生計費
- ② 国及び他の地方公共団体の職員の給与
- ③ 民間事業の従業員の給与
- ④ その他の事情

地公法24条 3項は「給与」について左記の要素を考慮すべきとしています。また同法24条 5項「勤務時間」と「給与以外の勤務条件」について国・他の地方公共団体の職員との権衡を求め、同法24条 6項はこれら「給

与、勤務時間その他の勤務条件」を条例で定めるとしています。消防職員も地方公務員ですからこれらは同様です。例えば、ほとんどの自治体には、自治省（当時）が94年に示した条例準則「職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）」（以下において「勤務時間条例準則」）に準じた「勤務時間、休暇等に関する条例」（以下において「勤務時間条例」）があります。しかし、この勤務時間条例準則は勤務時間の割り振りに関して交替制勤務職場について「任命権者は……別に定めることができる」としていますが、「職員団体」による「交渉」さえできない消防職員はその決定過程への参画ができず、その労働条件は任命権者（消防長）側の一方的な決定に委ねられることとなります。しかし、95年改正の消防組織法（昭22法226、以下において「消防組法」）14条の5に基づく「消防職員委員会」の審議事項には「消防職員の給与、勤務時間その他の勤務条件……に関する事」が含まれ、職員が自らの労働条件決定に関与できる法制度がつくられました。職員が意思統一（自主組織を結成）して、改善事項を共同提出し、自主組織会員を委員に推薦、十分な事前検討会を実施した後、委員会に臨めば労働条件改善に具体的に関与できるのです。



### Q 3 消防職員にも労働基準法は適用されるのでしょうか？

消防職員にも労働基準法は全般的に適用されますが、地公法58条3項により労働基準法（昭22法49、以下において「労基法」）の下記の条項が適用されないことになっています。

労使対等の原則（労基法2条）、賃金の全額払の原則（24条1項）、フレックスタイム制等の変形労働時間制（32条の3～32条の5）、事業場外労働のみなし労働時間に関する労使協定（38条の2、2・3項）、裁量労働制（38条の3、38条の4）、年次有給休暇の計画的付与（39条5項）、災害補償に関する規定及び就業規則に関する規定（75条～93条）、労働基準監督官の職務（102条）、紛争の解決の援助（105条）

また、このほか消防職員には、労基法40条を根拠に休憩に関して下記の原則が適用されないことになっています。

一斉付与の原則（労基法34条2項）が労働基準法施行規則（以下において「労基則」）31条によって、自由利用の原則（労基則34条3項）が労基則33条によって適用除外。

適用除外条項中、労働基準監督機関の職権の所在が大きな問題です。労基法別表第一の11号（郵便・電気通信業）職場・12号（教育・研究・調査の業務）職場・その他消防を含む非現業の官公署職場の場合、人事委員会（人事委員会のない地方公共団体ではその長）が監督機関の職権を行使するとされています（地公法58条5項）。市の多くと町村や事務組合に人事委員会はなく、この場合の監督権限は雇用者たる市町村長らが行使することになっているのです。消防職員を含めこれらの自治体労働者にとって使用者と労働基準監督官が同じという矛盾が生じているのです。労基法は一般的な労働条件の最低基準を定めるものです。この基準を下回ることや基準を盾に労働条件を切り下げることが許されません。私たちは労基法を有効に活かすことを考え

なくてはなりません。そのためにも、消防職員の自主組織を結成して、仲間同士で調査・研究し、「消防職員委員会」等も活用しながら問題の解決をはかっていくことが必要なのです。

## Q 4 消防職員の賃金は一般の行政職員と比べてどうなっていますか？

総務省消防庁の調査によると、2003年4月1日現在の全国の消防吏員の適用給料表は下表（左）のような状況です。なお、行政職給料表を適用されている場合の措置内容は別表（右）のとおりです。

消防吏員に適用される給料表			行政職給料表適用の場合の優遇措置内容	
区 分			区 分	
	本部数	構成比		
行政職給料表	704	78.7%	号給加算	247
公安職給料表	150	16.8%	手当支給	123
併 用	40	4.5%	その他	7
合 計	894	100%	併 用	14
			な し	353

※ 号給加算と手当支給の措置を併用している本部もあるため、本部数は一致しない。

行政職給料表が適用される消防職員の場合、職務の特殊性が考慮され、採用時における初任給が一般行政職員に比べ1～3号上位に格付けされているところがあります。

しかし、実際には勤続年数が経過する途中で一般行政職員の本給が高くなるという逆転現象がしばしば起こっています。

自治労組合員の場合、一般行政職員の場合では、国の行政職俸給表(一)表の概ね6～7級水準までの昇格運用が確保されています(2003年7月1日現在。自治労調査)。消防職場には階級制度があるために、長年勤めても消防士階級のままで、なかなか昇格できません。消防職場では、昇格基準と階級制度が結びついていることなどから、一般行政職に比べ、結果的に賃金水準の伸びが抑えられることとなります。

そして、いったん、一般行政職員と給料が逆転すると、その格差はますます開き、退職金や年金にも影響することとなります。全消協の仲間の中には、こうした問題と各級に在級する職員の構成比のアンバランスを指摘し、市町

村職労組の支援を受けながら、全職員の一丸となった取り組みによって、ある程度の改善を実現したところもあります。

退職時において一般行政職員との格差の生じないような昇任・昇格制度の実現を目指して取り組んでいく必要があります。

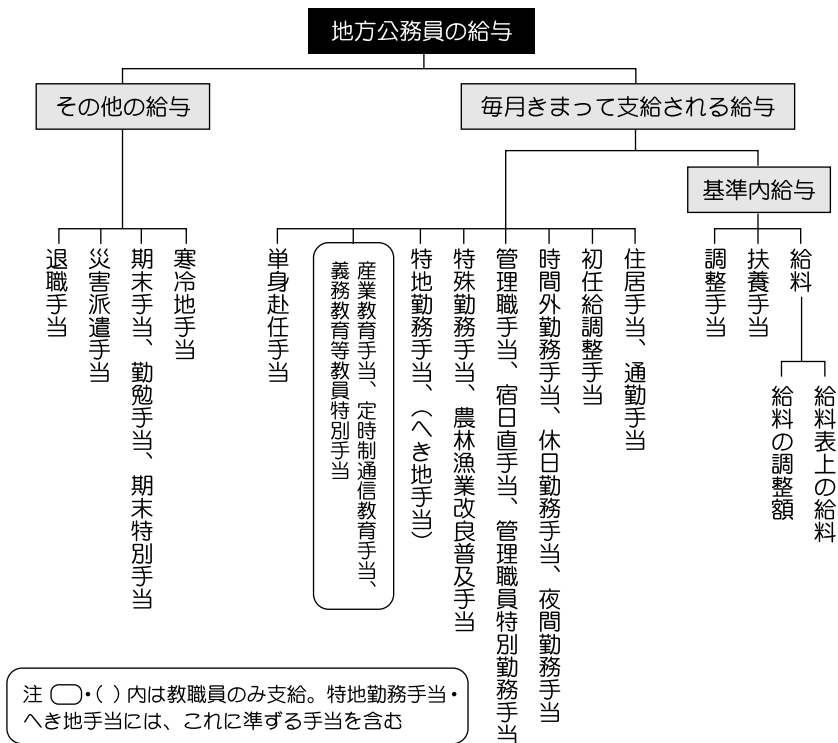
### 〇〇市消防職員級別標準職務表

職務給	行政職職務表	標準職務
1級		
2級	主事	消防士
3級	主事	消防士
4級	主任主事、係長	消防士、消防士長
5級	主任主事、係長	消防士、消防士長、消防司令補
6級	主任主事、係長	消防士長、消防司令補、消防司令
7級	主席主任、課長補佐、副主幹	消防士長、消防司令補、消防司令
8級	課長補佐、課長	消防司令補、消防司令、消防司令長
9級	課長、部次長	消防司令、消防司令長、消防監
10級	部次長、部長	消防監、消防正監
11級	部長	消防正監

## Q 5 給料と給与に違いはありますか？

通常「給与」は、給料及び各種の手当で構成され、「給料」は給与の主要な部分を占めています。

地方公務員の給与は、毎月支給される給与とその他の給与に分かれ、下表のようになっています。



※ 「基準内給与」とは、期末手当及び勤勉手当の算定基礎となるものです。

※ 「給料の調整額」とは、著しく特殊な職に対して、本給でその特殊性が考慮されていないとき、給料月額に加えて支給されるものです。

※ 地方公務員に対して給料のほかに支給することができる手当は地方自治法 204 条 2 項に定める 25 種類に限るとされています。

## Q 6 消防職員の特殊勤務手当にはどのようなものがありますか？

特殊勤務手当は、非現業国家公務員の給与について定めた「一般職の職員の給与に関する法律」（昭25法95、以下について「給与法」）で「著しく危険、不快、不健康又は困難な職場その他の著しく特殊な職場で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を俸給で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて」支給されるとなっています。給料の調整額が諸手当の算定の基礎とされているのに対して、特殊勤務手当はあくまでも手当であるとして区分されています。

消防職場の特殊勤務手当は、自治体ごとの沿革もあって、手当の種類、名称、金額、支給範囲などさまざまです。中には、本来「給料の調整額」で措置すべき性質の勤務に対し、特殊勤務手当として月単位の定率又は定額で支給しているところもあります。平均的には、5～6種類の手当があり、そのうち各種出場手当、深夜の受付・通信業務などに対する夜間特殊業務手当は、ほとんどの消防で支給され、地方交付税の算定基準となる基準財政需要額に含まれています。その他の主な特殊勤務手当としては、機関員手当、高所作業手当、立入検査手当、火災原因調査手当などがあり、支給単位は時間単位、1日もしくは作業1回あたりとなっています。

基準財政需要額の算定基準は、毎年総務省（旧自治省）から示されるもので、これに基づき、各市町村で施設や人員を含む次年度の消防費用の概算を行います。しかし、この積算基礎に含まれている各種手当すら支給されていない消防職場も多く存在しています。

表 地方交付税基準財政需要額算定基礎における諸手当

	1974 (昭和49年)	1975 (昭和50年)	1977 (昭和52年)	1985 (昭和60年)	1990 (平成2年)
火災出動手当 (はしご隊員)	280円	360円	410円	410円	510円
〃 (機関員)	280円	360円	410円	410円	510円
〃 (救助隊員)	—	—	—	510円	510円
〃 (その他)	200円	260円	300円	300円	380円
救急出場手当 (機関員)	200円	260円	300円	300円	380円
〃 (その他)	120円	160円	190円	190円	240円
〃 (救急救命士)	—	—	—	—	—
夜間勤務手当 (1時間あたり)	時間単価 (Q21参照) × 0.25以上				
休日勤務手当 (1時間あたり)	時間単価 × 1.25以上				

	1992 (平成4年)	1993 (平成5年)	1998 (平成10年)	2000年以降 (平成12年以降)
火災出動手当 (はしご隊員)	510円	510円	700円	700円
〃 (機関員)	510円	510円	700円	700円
〃 (救助隊員)	510円	510円	700円	700円
〃 (その他)	380円	380円	520円	520円
救急出場手当 (機関員)	380円	380円	520円	520円
〃 (その他)	240円	240円	330円	330円
〃 (救急救命士)	—	510円	700円	700円
夜間勤務手当 (1時間あたり)	時間単価 (Q21参照) × 0.25以上			
休日勤務手当 (1時間あたり)	時間単価 × 1.35以上			

## Q7 夜間特殊業務手当と夜間勤務手当の違いはどうなっていますか？

「夜間特殊業務手当」は、国家公務員において1969年（昭和44年）6月に設けられたもので、夜間の特殊な業務に正規の勤務時間帯の勤務として従事する職員に支給される特殊勤務手当の一つです。職員が、正規の勤務時間として割り振られた勤務の一部又は全部が、深夜（午後10時から翌日の午前5時〔人事院規則9-30 18条1項1号〕）において行われる業務に従事したときに支給されるものです。その支給額は、その勤務時間が深夜の全部を含む勤務である場合は勤務1回につき「1,100円」（深夜の一部を含む勤務である場合は「730円」、深夜における勤務時間が2時間に満たない場合にあっては「410円」となっています（人事院規則9-30 23条の2）。深夜勤務が不可欠な消防職場においても、基準財政需要額の算定基礎に含まれているように、夜間特殊業務手当が支給されるべきです。

「夜間勤務手当」は、労基法に直接根拠を置く割増賃金で（労基法37条3項）、正規の勤務時間として午後10時から午前5時までの深夜帯に勤務した職員に対して、休憩時間を除いた時間について支給される手当です。手当額は最低でも、勤務1時間当たり時間単価「25/100以上」でなければなりません。一方、正規の勤務時間以外の深夜時間帯における勤務には、最低でも1時間あたり時間単価の「25/100以上」が加算された、つまり勤務1時間につき時間単価の「 $(125+25)/100$ 以上」の「時間外勤務手当」が支給されなければなりません。

なお、夜間特殊業務手当と夜間勤務手当は併給になります。



## Q 8 変形労働時間制を採用する場合の前提条件には何がありますか？

労基法で定める変形労働時間制のうち非現業地方公務員には「1か月以内単位の変形労働時間制」(労基法32条の2)のみが適用されます。この労働時間制を採用するには下記の要件を充たしておくことが必要です(労基法32条の2、昭63. 1. 1. 基発1号、平9. 3. 25. 基発195号、平11. 3. 31. 基発168号、昭23. 7. 15. 基発1690号)。

### 変形労働時間制の前提要件

- 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
- ② 1か月以内の一定の期間を平均して40/週を超えないこと
- ③ 8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

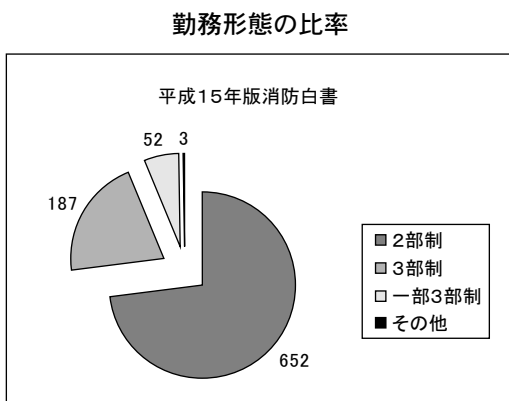
勤務条件条例制定主義をとる公務員職場では勤務時間条例が「就業規則等」にあたります。勤務時間条例準則では、一般職の勤務時間を「4週間を超えない期間につき1週間当たり40時間」(2条)と規定しています。これについて、自治省(当時)は、非現業地方公務員の変形労働時間制としては、労基法32条の2の規定しか適用にならないことから、1か月以内の期間として「変形期間につき現実の勤務時間管理の実態等を踏まえ『4週間を超えない』期間とした」と述べています(平6. 8. 5. 自治能65号)。一方、労働省(当時)は、行政解釈で「1か月単位の変形労働時間制を採用する場合には、就業規則その他これに準ずるものにより、変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し、変形期間を平均し週40時間の範囲内であっても、使用者が業務の都合によって、任意に労働時間を変更するような制度は、これに該当しないものであること……法89条第1項は就業規則で始業および終業の時刻を定めることとしているので、就業規則においては、各日の労働時間の長さだけでなく、始業および終業の時刻も定める必要があ

る」(昭63. 1. 1. 基発1号、平9. 3. 25. 基発195号、平11. 3. 31. 基発168号)と、その要件について必要な事項を示しています。

条例準則2条は基本的な原則を定めるに止めているわけですが、いつが8時間を超える労働日なのか、どの週が40時間を超える週なのか等、具体的な勤務の特定については、勤務ダイヤ(勤務編成表)等で特定することが必要です。また、非現業公務員には89条をはじめ労基法の「就業規則」条項は適用されませんが、労働省(当時)の行政解釈の趣旨に鑑みても各日の労働時間の長さだけでなく、始業・終業時刻も定めておく必要があると考えるべきです。

## Q 9 2部制・3部制とはどのような勤務体制ですか？

消防職員の勤務体制は、毎日勤務と交替制勤務とに大別されます。交替制勤務は、その職務の性格上、一定の人員で昼夜の別なく常時出勤できる体制になければならず、そのため2部制又は3部制の一昼夜交代勤務が採用されています。



2部制とは、職員を2部に分け、当務・明番の順で隔日に勤務する体制のことです。当務の職員は朝出勤して24時間の勤務につき、翌日の朝に交替して明番となります。実際の勤務につく職員は、若干の休暇要員を置くために各部の職員数より少なくなります。

2部制で週休2日制が実施されている場合の勤務ロー

テーションは、「3・2」勤務体制が一般的で、2週間を1サイクルとしています。

この場合、職場に拘束される時間は1週平均で60時間になり、1当務の労働時間を16時間とすると週平均の労働時間は40時間になり、この差の20時間は無賃金で職場に拘束される時間になります。

3部制とは、職員を3部に分け、一昼夜交替勤務を繰り返す勤務体制で3週間を1サイクルとしています。2部制に比べ、年間136時間の無賃金拘束時間が解消されますが、大差ないものとなっています。

私たち全消協は、「拘束時間＝労働時間」として取り扱う勤務体制の実現を求めています。当面の運動方向として、現在実施されている勤務体制が3部制であるか2部制であるかを問わず、無賃金拘束時間をより短縮させる運

動に取り組んできました。その結果、多くの消防職場で改善されてきています。

① 《3・2勤務体制の例》 ※○—当務日

月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
○	明	○	明	○	明	週	週	○	明	○	明	週	週

② 《3部制の勤務体制例》

	月	火	水	木	金	土	日
1週目	○	明	週	○	明	週	○
2週目	明	週	○	明	週	○	明
3週目	日	○	明	週	○	明	週

○—当務日    明—明番日    日—日勤日    週—週休日

(参考) 日—日勤日    夜—夜勤日    休—週休日

国内の変則的な勤務制

月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日
○	明	○	明	週	○	明	週	○	明	週	○	明	週

イギリス チャーチーの勤務制（4部2シフト制、8週間1サイクル）

日	日	夜	夜	休	休	休	休
---	---	---	---	---	---	---	---

日勤12時間、夜勤12時間、週あたりの労働時間42時間（=拘束時間）

ドイツ ベルリンの勤務制（4部2シフト制、8日1サイクル）

	1	2	3	4	5	6	7	8
A班	日	夜	明	日	夜	明	休	休
B班	休	休	日	夜	明	日	夜	明
C班	夜	明	休	休	日	夜	明	日
D班	明	日	夜	明	休	休	日	夜

日勤は 7：45～19：45                      夜勤は19：45～7：45

週あたりの労働時間は、42時間（=拘束時間）

## Q 10 交替制勤務要員の数はどのようにすれば算出できますか？

常時 1 名分の職員を確保するために必要な人員数は？

$$365日 \div (\text{年間当務回数} - \text{年休回数等})$$

2 部制で 3・2 体制の場合で年休回数を 10 回（20 日分）とした場合は、 $365日 \div (130.5回 - 10回) \approx 3.03$ 人となり、要員の総数は「3.03」に 1 当務の必要人員を乗ずれば、算出できます。この場合、署所単位で計算し、小数点以下は切り上げる必要があります。

3 部制の場合は、 $365日 \div (121.6回 - 10回) \approx 3.27$ 人と乗じる係数が変わります。

例えば、1 署所において、ポンプ 5 人車（5 人）・救急車（3 人）の各 1 台を運用するのに必要な人員は、2 部制の場合は 40 名、3 部制の場合は 43 名が必要となります。

## Q11 拘束時間と「労働時間」との関係はどう取り扱われていますか？

消防職員は、1当務24時間継続して拘束を受けているにもかかわらず、所定労働時間として扱われているのは、16時間程度に過ぎません。

拘束時間とは、労働者が事業所内に入ってから退出するまで、使用者の施設管理権や秩序維持権に基づく拘束を受けている時間であり、必ずしも使用者の指揮監督下にある労働時間に限りません。

この拘束時間は、①労働時間（作業のために使用者の指揮監督下にある時間）と、②休憩時間（労働時間の途中で権利として労働から離れることを保障され、賃金の支払い対象にならない時間）に分けられます。

消防職員の1当務あるいは1週間の拘束時間のうち何時間を所定労働時間としてみなすかについては規則や要綱に規定する形で消防当局の裁量に委ねられているところがほとんどです。つまり、職場に24時間継続拘束しても、休憩時間（仮眠時間を含む）を長く、例えば8時間と定めれば、所定労働時間は16時間というマジックみたいなことが可能なのです。

長時間職場に拘束されることは、狭義の余暇時間はいうまでもなく、自己啓発活動や地域活動の時間を短縮させ、消防職員にとって、人間らしい生活の維持を難しくする要因として重大な影響を及ぼしています。

90年に開催された「ILO消防職員の雇用と労働条件に関する合同会議」では、「消防士は非社会的な時間に勤務することが要求されるが、これに対する然るべき補償を受け取るべきである。消防士が勤務のために待機する拘束時間についてもすべて賃金が支払われるべきである。」また、03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も「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ます。

全消協は、「拘束時間＝労働時間」を基本的な運動課題に掲げ、ILO合同会議での結論の実現に向け、運動を続けています。

## Q12 休憩や仮眠時間の取り扱いはどうなっていますか？

Q3でも説明したように、消防職員の休憩時間には、一斉付与と自由利用の原則が適用除外されています。

休憩時間は、一般的には労働者が権利として労働から離れる時間をいいますが、消防職員の場合は、休憩時間といえども定められた施設内にとどまり、火災等の発生に備え待機することが強要されています。このような性質を持つ時間は、本来的には休憩時間とはいわず、手待時間といいます。

手待時間とは、使用者の指揮監督の下にあるが、現実には精神又は肉体を活動させていない時間をいい、この手待時間は、当然に労働時間に含まれるものなのです。

また、一昼夜交替勤務には夜間の仮眠時間が配置され、休憩時間として扱われています。

しかし、消防職員の場合、この仮眠時間中であっても、出場命令が出れば消防活動に従事しなければならず、手待時間（労働時間）としての性質をもっています。

このことが、消防職場の休憩・仮眠時間の労働時間性を指摘して、全消協が「拘束時間＝労働時間」を主張している所以であるのです。

消防当局が休憩・仮眠時間を多く設定していることは、拘束時間中の実労働時間として扱う時間を減少させ、無賃金で職場に拘束し、より少ない人員でより多くの時間をカバーしようとするものと言ってよいでしょう。

休憩時間について上限規制は設けられていませんが、「休憩時間の位置及び長さについては、労使の間で決定すべき事項」と解されています。

しかし、消防職員は団結権が否認され、職員の労働条件を労使が対等の立場で決定しうる権利を持ち得ていません。

消防職場における休憩・仮眠時間は、使用者の指揮命令下にあり、かつ、出場（労働）を前提としたものであり、世間一般にいう休憩時間とは明らかに異質なものとなっています。

## 《参考》休憩時間の3原則

- ① 途中付与の原則、② 一斉付与の原則、③ 自由利用の原則

### 仮眠時間の労働性に関する判例

#### 労働時間性を肯定したもの

\* 大星ビル管理事件一審（東京地裁、平5.6.17）二審（東京高裁、平8.12.5）三審（最高裁、平14.2.28）

##### 《一審》

「労基法にいう労働時間とは、労働者が使用者の拘束下にある時間のうち休憩時間を除いた時間」であり、「警報や電話等に対し相当の対応をすることを職務として義務付けられており、本件仮眠時間中、労働からの解放は保障されていない」ので、当該仮眠時間は労働時間である。

##### 《二審》

「使用者の指揮命令下にあるといえるか否かは、当該時間が実作業から解放されているか否か、労働からの解放がどの程度保障されているかという観点から検討する必要」があり、「仮眠時間中も、必要に応じて……作業に従事することが想定され……警報があった時には何らかの対応をしなければならないものである」から当該仮眠時間は「控訴人会社の指揮命令下にある時間というべきである」として、仮眠時間の労働時間性を認めている。

##### 《三審》

「仮眠時間中も、必要に応じて、突発作業、継続作業、予定作業に従事することが想定され、警報を聞き漏らすことは許されず、警報があったときには何らかの対応をしなければならないものであるから、何事もなければ眠ることができる時間帯といっても、労働からの解放が保障された休憩時間であるということは到底できず、本件仮眠時間は実作業のない時間も含め、全体として被上告人の指揮命令下にある労働時間というべきである。」として、仮眠時間の労働時間性を認めている。

\* 江東運送事件（東京地裁、平8.10.14）

午後11時から翌日5時までの睡眠時間とされる時間は、「時間的にも場所的にも拘束され……必要に応じて……業務が求められ……労働



から解放されているわけではない」ので労働時間である。

＊ 日本貨物鉄道事件（東京地裁、平10. 6. 12）

一般に、……手待時間においては、「労働者は……場所的に拘束される等使用者の指揮命令下に置かれて労務の提供を継続している」から「実際に労務を遂行しなくても賃金の支払いを受けてしかるべき」であり、他方「使用者は、実際に労務を遂行すべき指示を出すに至らなかったとしても……労働者を待機させ……労働力を確保しているのであるから、労務の対価である賃金を支払ってしかるべき」である。手待時間の労働時間性、有償性を肯定する理由はここにある。

### 労働時間性を否定したもの

＊ 横浜枢車事件（横浜地裁、昭44. 3. 27）

霊枢車の運転手の就業時間（午後4時から翌朝8時まで）終了後の「出勤時間以外時間も出勤待機のためのいわゆる手待時間として労働時間に組み入れるのが相当」であり「就業時間外の労働に対する賃金については労基法37条、労基則20条が適用されるものと解すべき」である。

＊ 関西弘済整備事件（神戸地裁、昭54. 9. 6）

「夜間の仮眠時間」に関し、「手待時間というのは、次の仕事に就くまで待機している時間で、仕事から離脱した状態にないから、労働から離れることが保障されている休憩時間と異なり、単に外形からでなく、その職場の実態から判断」しなければならず、「具体的に特定して疎明すべきであり、手待時間であると認めるにたる疎明が十分」でないならば「夜間休憩（仮眠）時間」は労働時間ではない。

＊ 清瀬市水道局事件（東京高裁、昭57. 11. 30）

給水場に住込み給水機械の操作・点検・監視等の業務に従事している職員の労働時間は、実作業を行う頻度から「午前5時から午後11時までと認めるのが相当であり、その余の時間はいわゆる手待時間ではなく、拘束時間と解すべきものである」として、午後11時から午前5時までの時間は労働時間に当たらない。

＊ 交番勤務警察官超過勤務手当請求事件（名古屋地裁、平10. 9. 30）

交番の3交替勤務における当務日の8時間の休憩時間のうち、5時間の仮眠時間を除く3時間は休憩の実態を有しておらず、実質的には労働時間であり1当務あたり4時間の時間外勤務手当を請求し、1審で「棄

却」が確定した事件である。

その判断理由は、……休憩時間につき、○許可を得ずしてみだりに勤務場所を離脱しないこと、○拳銃、無線機、制服等について適正に管理すること、○事件等があり、やむを得ずこれらに勤務として対応する必要性が生じた場合は勤務変更することの制約を課して……警察の責務は極めて公共性が強く、市民生活の安全と平穩を守るために、昼夜を分かたず職務を遂行しなければならないこと、そのため労基法40条1項、労基則33条1項1号も、警察官については休憩時間の自由利用の原則の適用を除外していることを考慮すると……休憩時間は（多少の制約があっても）実質的な勤務時間又は手待時間とは認められず、労基法所定の休憩時間としての実体を備えているものといえる……というものであった。

## Q 13 休憩時間中の出勤についての手当はどうなっていますか？

労基法15条は労働条件の明示について規定しており消防の交替勤務職員についても、休憩時間と所定労働時間（所定勤務時間）の時間配分が明確にされていなければなりません。

総務省消防庁は、「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）」で休憩時間の繰り上げ・繰り下げについて通知を行っていますが、全消協としては休憩時間の繰り上げ・繰り下げは認められるものではありません。

Q 8 で述べたとおり、変形労働時間制を採用する場合は、あらかじめ始業・終業時刻を定めるとともに、休憩時間の位置等についても明らかにしておく必要があります。

多くの消防職場で採用されている一昼夜交替勤務では、24時間勤務中16時間程度しか所定勤務時間として認められておらず、残りの8時間程度は休憩時間として、賃金の支払い対象とならない時間帯とされています。その時間帯に労働すれば時間外労働として、その勤務1時間につき、最低でも時間単価の125/100以上の額（午後10時から午前5時までの時間帯の場合には25/100以上の額を加算した額）の時間外勤務手当が支給されるべきです。

### 参 考

「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）」（消防消第206号 平15.11.11）

指定された休憩時間中に火災出勤や救急出場が行われた場合、当然、勤務時間として取扱われるものであるが、以下に留意する必要がある。

#### （1） 時間外勤務手当の支給

指定された休憩時間中に生じた勤務時間は、正規の勤務時間として

整理されない限り、時間外勤務（いわゆる超過勤務）として取り扱われるため、割増された時間外勤務手当を支給する必要があること。

(2) 休憩時間の繰り上げ、繰り下げ等による対応

深夜の火災出勤等により、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、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、深夜の火災出勤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）。

## Q14 週休日はどのように割り振ればよいのですか？

消防職場のような交替制勤務職員の勤務時間の割り振りについては、労基法では「1箇月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの労働時間が休憩時間を除き1週間について40時間」また、勤務時間条例準則第2条では「4週間を超えない期間につき1週間あたり40時間」とされています。

また週休日の割り振りについては、同準則4条2項により「4週間ごとの期間につき8日の週休日を設けなければならない。………」とされています。しかし、同条1項では「任命権者は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある職員については………週休日及び勤務時間の割り振りを別に定めることができる。」という例外的な取り扱いを許容する規定も設けられています。

同準則2条の勤務時間を割り振る場合の「4週間を超えない期間」という表現と、4条2項の「4週間ごとの期間につき」という表現に差異が存在しています。これは、変形労働時間制により勤務時間を割り振る場合の期間は、4週間を超えない期間であればよい（たとえば3週間でもよい）とされ、週休日の設定については、4週間の期間ごとに8日なければならない（たとえば「3週間ごとに8日」あるいは「5週間ごとに8日」の週休日を設けることを許していない）ことを求めているものと考えられます。


一定のサイクルで週休日を確保することは、蓄積した疲労の回復をはかる上で大変重要であるため、まとめてどこかの週でとるといったことでは償いきれないものです。労働時間の長さの問題とともに、週休日がどのように確保されているかは重要な問題です。

多くの消防職場では1か月以内の期間において1週当たり40時間労働となっています。しかし、1週当たり40時間労働であっても1週当たり2日の週休日が確保されていない消防職場がなおも残っています。


労基法が求める1週につき1日（最低でも4週につき4日、これを「法定休日」という）の「休日」（注1）数は確保されていても、公務員職場でい

う「週休日」の数が一般職に比べて少ない消防職場があるということです。そうした職場では、週休2日又は4週8日の週休日の確保に向け、取り組んでいく必要があります。

(注1) この「休日」とは純粹に「休みの日」を意味している。ゆえに、非現業国家公務員の勤務時間等について定めた「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」〔平6法33、「以下において勤務時間法」〕や勤務時間条例でいう「休日」の意味するところとは違う。



## Q15 週休日の「振替」は可能ですか？



勤務時間条例準則5条に規定している「週休日の振替」は、「週休日」を「勤務日（勤務時間が割り振られる日）」とし、他の「勤務日」を「週休日」とする制度です。従前の「『勤務を要しない日』の振替」と同様のものです。

変形労働時間制を採用する場合には、始業・終業時刻等を勤務ダイヤ等で定めておくことが必要です。変形労働時間制の各单位期間に入ってから週休日を急に振り替えるということは、「使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更する」ことになり許されないものです。したがって、「週休日の振替」は1か月単位の変形労働時間制を採用する消防職場にはなじまないものと言えます。

なお、必要な場合には、変形労働時間制の期間に入る前に、週休日の変更を行っておけば、週休日の振替えには該当しません。

週休日に勤務することが命ぜられた場合には、労基法37条に規定する休日労働に該当し、割増賃金の支払対象となり、この場合の割増賃金率は最低で時間単価の135/100以上（その勤務が午後10時から午前5時の時間帯にかかる部分については25/100以上を加算）となります。

## Q 16 祝日等に勤務が割り振られている場合の取り扱い はどうなっていますか？

労基法は、4週間に4日以上以上の休日（いわゆる「法定休日」、労基法35条）があれば、祝日に労働させてもよいことになっています。しかし、勤務時間条例準則11条では、「国民の祝日に関する法律」（昭23法178、以下において「祝日法」）に規定する「休日」（以下において「祝日法による休日」）および12月29日から翌年の1月3日までの日（以下において「年末年始の休日」、また、「祝日法による休日」と「年末年始の休日」をあわせて「休日」と称する）には、「特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない」とされています。

消防職場は、休日に勤務することが常態となっています。休日に勤務すれば、その代償として代休日の指定が事前でない限り、休日勤務手当が支給されます。

また、休日は本来勤務することが免除されている日なので、勤務に指定された「休日」に休んだ場合でも、年休処理ではなく、「休日」として休んだこととして取り扱うのが適当です。年休処理がなされているような職場では、その是正を求める取り組みが必要です。



## Q17 休日給（休日勤務手当）の支給方法はどうかっていますか？

休日勤務手当は、休日に勤務することが命じられ、その日に勤務した場合に、その勤務時間数に応じて支給される手当（1時間あたりの手当額は時間単価の135/100以上、午後10時から午前5時の時間帯については25/100以上増額）です。

一昼夜交替勤務をする消防職場の多くは、休日が当務日の場合は11時間、非番日に当たる場合は5時間、又は、当務日12時間・非番日4時間といった配分で休日勤務手当を支給しています。

交替制勤務者の休日と週休日が重なった場合の休日勤務手当支給対象日については、下表のような運用が適当との見解が自治省（当時）から示されています（昭48.4.20.自治公ニ15号、自治給22号、その他）。

### （1）原則として、その休日の直後の勤務を要する日

区 分	(休日) 10月9日(月)	10日(火)	11日(水)	12日(木)
勤務の要・不要日	×	○	○	○
休日勤務手当支給対象日	↓	→ ☆		
休日勤務手当等の支給		●		

(注) ×印は週休日、○印は勤務を要する日、☆印は休日勤務手当支給対象日、●印は休日勤務手当（勤務すれば時間外）をそれぞれ示す。以下各表において同じ。

(2) 休日の直後の勤務を要する日が、次の休日にあたる時は、当該休日の直後の勤務を要する日

区 分	(祝日法による休日) 5月3日(水)	(祝日法による休日) 4日(金)	(祝日法による休日) 5日(土)	6日(日)
勤 務 の 要 ・ 不 要 日	× ↓	○	○	○
休日勤務手当 支給対象日		☆	☆	▶ ☆
休日勤務手 当等の支給		●	●	●

区 分	(祝日法による休日) 1月1日(火)	(年始の休日) 2日(水)	(年始の休日) 3日(木)	4日(金)
勤 務 の 要 ・ 不 要 日	× ↓	○	○	○
休日勤務手当 支給対象日		☆	☆	▶ ☆
休日勤務手 当等の支給		●	●	●

## Q18 休日代休の運用はどうなっていますか？

勤務時間条例準則12条では、任命権者は、休日の正規の勤務時間の全部に特に勤務することを命じた者には、当該休日前に、当該休日に代わる日を「代休日」として当該休日後の勤務日（休日を除く）を指定することができるとされています。この休日代休制度の概要として、自治省（当時）公務員部は以下の点を示しています。

- ① 適用職員＝全職員を対象とし、官執勤務職員、交替制等勤務職員を通じた制度
- ② 代休の単位＝1日を単位（休日の正規の勤務時間の全部を勤務した場合に、他の勤務日の正規の勤務時間の全部を職務専念義務免除とする。）
- ③ 休日の範囲＝「祝日法による休日」及び「年末年始の休日」とし、勤務条件の安定性を考慮して（代休日に勤務した場合の）再代休は認められない。  
(注) 交替制等勤務職員の取り扱いに関して  
ア 週休日と休日が重なる場合の翌日の勤務は、現在、休日給（休日勤務手当）が支給されているが代休制度の対象となる休日には含めない。  
イ 1回の勤務が2暦日にまたがる場合であっても、暦日たる休日の正規の勤務時間の勤務を、代休の対象とする。
- ④ 代休日の選択  
ア 当該休日を起算点とする8週間内の勤務日で、当該休日と同一の勤務時間数のものの中から任命権者が代休日を指定する。  
イ 休日勤務の前に代休日の指定を行う。なお、休日勤務命令と同時に代休日の指定を行うことを原則とする。
- ⑤ 職員の意向の尊重＝職員があらかじめ代休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。
- ⑥ 休日給（休日勤務手当）の取り扱い＝代休が付与された場合には、休日勤務について、休日給は支給しない。なお、当該休日を休日給の支給される日ではないとするほか、代休日を休日給の支給される日に含める

ものとする。

(注) 代休が付与された場合で、休日及び代休日に時間外勤務が行われたときは、時間外勤務手当を支給するものとする。

- ⑦ 事情の変更＝代休日の指定後であっても、臨時又は緊急の業務のため、代休日に勤務を命じる必要が生じた場合には、職専免を撤回して勤務させることができるものとする（代休日の勤務に対しては休日給を支給する。）

上記によれば、休日代休は、休日に正規の勤務時間が割り振られておりその全部の時間を勤務した場合に、当該休日から8週間以内に代休日を設けることができるかとされている制度です。

また、休日代休は、暦日たる休日に割り振られた正規の勤務時間が、その対象になるとされています。

2部制勤務、3部制勤務ともに、1当務が当務日・明番日の2労働日として扱われている現状において、1暦日を単位として代休を付与することは、現実の運用上問題の生ずる場合が多くなっています。したがって、交替制勤務職場の場合、4週間あるいは1か月を超えない期間で変形労働時間の各単位期間を遵守した勤務サイクルを運用することが重要です。

休日代休制度を運用する場合、自治省（当時）も、その前提として、代休付与か、休日勤務手当の支給を望むか、職員の意向を尊重して行うこととしており、職場で自らの意思をはっきりと示すことが大切です。

#### (〇〇市の条例・規則例)

勤務時間、休暇等に関する条例

(休日)

第9条 職員は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。以下「年末年始の休日」という。）についても、同様とする。

(休日の代休)

第10条 任命権者は、職員に祝日法による休日又は年末年始の休日（以下

この項において「休日」と総称する。)である第3条第2項、第4条又は第5条の規定により勤務時間が割り振られた日(以下この項において「勤務日等」という。)に割り振られた勤務時間の全部(次項において「休日の全勤務時間」という。)について特に勤務することを命じた場合には、規則に定めるところにより、当該休日前に、当該休日に変わる日(次項において「代休日」という。)として、当該休日後の勤務日等(休日を除く。)を指定することができる。

- 2 前項の規定により代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

#### 勤務時間、休暇等に関する規則

(代休日の指定)

第9条 条例第10条第1項の規定に基づく代休日(同項に規定する代休日をいう。以下同じ)の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務時間等(休日を除く。)について行わなければならない。

- 2 任命権者は、職員があらかじめ代休日の指定を希望しない旨を申し出た場合には、代休日を指定しないものとする。
- 3 代休日の指定の手續きに関し必要な事項は、管理者が定める。

休日の代休(勤務時間、休暇等に関する条例第10条、同規則第9条)

・休日に勤務を命じられた場合は、当該休日の後8週間までの勤務日に休日に代わる日(代休日)を取得することができる。

ア 代休を指定できる時間単位は、4時間、8時間、12時間とする。

イ 休日に勤務し代休を指定した場合、代休日の対象となる勤務時間に対する休日勤務手当の支給率は100分の35とする。


## Q 19 非番等の補充勤務の場合、時間外勤務手当の支払いの対象となる時間はどうなっていますか？

時間外勤務手当は、正規の勤務時間を超えて勤務することを命じられた場合に、その時間外勤務の時間数に応じて支給される手当のことを言います。


「正規の勤務時間」とは、あらかじめ勤務が割り振られた1日の所定勤務時間のことです。「時間外」とは、その日の正規の勤務時間が始まる（始業）前・休憩時間中・終業後も時間外勤務として取り扱われます。

明番日などに補充勤務が命ぜられた場合、それは時間外勤務として職場に拘束され一定の指揮命令下にある時間であるにもかかわらず、その全ての時間に時間外勤務手当が支給されているわけではありません。現実には時間外勤務手当の支給対象時間から除外された長い仮眠・休憩時間帯が設定され、非番者等を長時間無賃金で拘束している消防職場がほとんどです。

労基法は、使用者に対して、1単位の労働時間の長さに応じて、その途中に一定の時間の休憩を付与する義務を定めています。しかし、一方、労基法は、基本的に、変形労働時間制でない場合（労基法32条）には1日につき8時間・1週間につき40時間を超える労働、1か月以内単位の変形労働時間制（労基法32条の2）の場合でも、1変形単位期間内において1週あたり40時間を超える労働を認めておらず、これらを超えて労働させ得る場合は、労基法33条（災害時等による臨時の必要性がある場合）と36条（時間外及び休日の労働に関する協定による場合）に基づく場合に限っています。途中に長い休憩時間を設定する長時間の時間外勤務を許容しているわけではないのです。



## Q20 時間外勤務手当支給を事後に決められた「休み」の付与で代替することは可能ですか？



公務員職場における休みの変更は「週休日の振替」と「休日代休」しかありません。

休日代休（Q18参照）は、祝日法上の休日及び年末年始の休日に「正規の勤務時間」を勤務した場合に、職員の意思を尊重し、事前に代休日を指定する制度ですから、「時間外勤務」の代償となる余地のまったくない制度です。

一方、Q8・Q15で述べたように、交替制勤務を採用する消防職場においては、1か月以内単位の変形労働時間制の各単位期間内に入ってから急に「週休日の振替」を行うことはできません。

正規の勤務時間以外の時間帯に勤務した場合には、時間外勤務手当が支給されなければなりません。

## Q21 週休日や祝日等の勤務に対する割増率はどうか ていますか？

労基法37条は、使用者に次の2つの義務を課しています。

① 同法33条（災害時等による臨時の必要がある場合の時間外労働・休日労働）、同法36条（時間外労働・休日労働について労使間で書面協定され行政官庁に届けられたもの）の規定によって、

ア 法定労働時間を超える労働

イ 法定休日における労働

をさせた場合に通常の賃金額の125/100以上150/100未満の範囲内でそれぞれ命令の定める率以上の率で計算した割増賃金を支払う義務

② 深夜時間帯（原則として午後10時から午前5時の時間帯）に労働をさせた場合には通常の賃金額の125/100以上の率で計算した割増賃金を支払う義務

この規定は、割増賃金の支払いを義務付けることによって、使用者に対しては時間外労働等の無制限な拡大を抑制し、労働者に対しては勤務義務を有しなかった日・時間に勤務することに対する補償を行おうとするものです。

ここで注意すべきことは、この労基法37条の規定と、勤務時間法や勤務時間条例にいう「週休日」・「休日」における労働との関係です。

37条は、同法36条に基づく協定による場合以外は、法定休日（原則1週に1日、例外として4週に4日）を超えて労働させる場合の割増賃金について定めたものです。ゆえに

① 週休2日制における2日目の週休日（あるいは4週8休制における4日を超える部分の週休日）

② 休日（祝日法上の休日及び年末年始の休日）

の勤務に対する割増賃金支払いの必要性についてはまったく規定していません。

労基法は最低基準を定めたものであることを踏まえつつ、公務員に特有の「週休日」の勤務に対する「時間外勤務手当」の支給や、「休日」の勤務に



対する「休日勤務手当」の支給について、条例・規則等に定めておくことが必要です。

割増賃金の算定の基礎になるのは、「通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額」で、月によって定められた賃金を月における所定労働時間数で除した金額です。月によって所定労働時間数が異なりますから、その場合1年間における1月平均所定労働時間数ということになります。

割増賃金の基礎となる賃金には、家族（扶養）手当や通勤手当、別居（単身赴任）手当など、労働との関連が薄く、労働者の個人的事由に基づいて支払われるようなものは基礎賃金から除外されます（労基法37条4項、労基則21条）。

従って、労働基準法が適用される地方公務員の場合、割増賃金額算定の際の通常の賃金額の1時間あたりの額の算定式の一例は次のとおりです（分母部分は毎年変化するので注意が必要）。

$$\frac{A \times 12 \text{月}}{B - C}$$

A = 給料の月額 + 調整手当 + 初任給調整手当 + 住居手当 + 毎月定例的に支給される特殊勤務手当 + 農林漁業改良普及手当 + 特地勤務手当

B = 40時間〔1週間の所定勤務時間〕×52週

C = 〔年間の休日（祝日法上の休日 + 年末年始の休日）の数 - 週休日と休日の重複数〕×8時間

※ 月給者の場合の1年間の労働時間の算出は、週休日以外に国民の祝祭日、年末年始の休日、市制記念日等について、条例等において、特に勤務を命じられた者以外は勤務することを要しないことが定められていれば、それらの日を除いて算出されることになる。

さて、多くの自治体では、所定時間外・休日・深夜時間帯の勤務に対する割増賃金率は、国家公務員のそれらを定める給与法に準じて定められているので、それらを次に記載します。

### 給与法の時間外勤務手当の割増率

（上記にいう「通常の賃金額の1時間あたりの額」〔算定式は国家公務員と地方公務員とは違う〕にこの数字を乗じれば1時間あたりの割増賃金額が算出される）

	通常	週休日	休日
深夜以外の時間帯	125/100	135/100	135/100
深夜（22：00～5：00）の時間帯	150/100	160/100	160/100

※ 「休日」（祝日法上の休日及び年末年始の休日）の勤務に対しては、それが「正規の勤務時間」におけるものである場合は「休日給（休日勤務手当）」として、上記と同じ割合の額が、「正規の勤務時間」以外の時間帯における勤務に対しては「時間外勤務手当」として上記の割合の額が支払われる。

## Q22 消防職員は「36（サブロク）協定」を締結できますか？

労基法は、使用者が法定労働時間・法定休日を超えての労働者を労働させ得る場合は、

- ① 災害その他不可避の事由により臨時の必要ある場合に行政官庁の許可を受けた場合（33条1項）
- ② 労基法の「別表第一」に掲げる事業以外の事業に従事する公務員（労基法旧8条16号官公署の事業に従事する公務員。消防職員もこれに含まれる）について、公務のために臨時の必要ある場合（33条3項）
- ③ 時間外労働・休日労働についての労使間で締結され行政官庁に届けられた書面協定（36条）に拠る場合（36条を根拠とするため、この協定は「36〔サブロク〕協定」とも呼ばれる）

に限っています。

労基法36条は、労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを所轄労働基準監督署長に届け出た場合において、協定で定めるところによって法定労働時間を超えて、あるいは、法定休日に労働させることができるとしています。

そして、地公法58条はこの規定の地方公務員への適用を除外していないことから、労基法36条は団結権を否認されている消防職員にも当然に適用されることとなります。

しかし一方、労基法33条3項では、同法「別表第一」にかかげる15種類の事業以外の事業に従事する公務員（消防職員もこれに含まれる）については、上記のとおり「公務のために臨時の必要がある場合」には特別な条件なしに法定労働時間を超えて、もしくは法定休日に労働させることができるとされていることから、この場合「36協定」は不要であると解され（昭23.7.5.基収1685号、昭63.3.14.基発150号、平11.3.31.基発168号）、「別表第一」に掲げられている事業所も含めてなお多くの自治体職場で「36協定」の締結なしに時間外労働が行われているのが実情です。

設問に対する答えとしては、「36協定」を締結することは可能ですが、実際に締結している消防職場は残念ながら現状では皆無であろうと思われます。しかし、労基法33条の規定は、協定がなくても法定時間を超える労働・法定休日における労働をさせることができるということを定めているにすぎません。したがって、労基法で言う「事業所」単位に「労働者の過半数を代表する者」と「使用者」との間で、労基則16条に定める事項について「36協定」を結ぶことまでも禁止しているものではありません。

私たち消防職員が、時間外労働について「36協定」の締結を求めることは、どの法律にも違反するものではありません。

※ 労基則16条

使用者は、法36条第1項の協定をする場合には、時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに1日及び1週を超える一定の期間についての延長することができる時間又は労働させることができる休日について、協定しなければならない。（2項以下略）

※ 労基法の「使用者」の概念について、労働省（当時）の解釈は「『使用者』とは本法各条の義務についての履行の責任者をいい、その認定は部長、課長等の形式にとられることなく各事業において、本法各条の義務について実質的に一定の権限を与えられているか否かによるが、かかる権限が与えられておらず、単に上司の命令の伝達者にすぎぬ場合は使用者と見なされない」（昭22.9.13.発基17号）としている。

## Q23 通常の消防業務を、宿日直勤務として勤務させてもよいのですか？

労基法41条は、下記の3つの何れかに該当する労働者には、労基法で定める労働時間、休憩、休日に関する規定の適用が原則として除外されることを規定しています。地方公務員の宿日直勤務は、このうちの③に該当するものとして取り扱われることとなります。

- ① 労基法「別表第一」6号（林業を除く）又は7号の事業に従事する者
- ② 監督・管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- ③ 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

※ 労基法「別表第一」6号の事業は農林業等、7号の事業は畜産業・水産業等である。

さて、消防職員が通常の勤務に就く際に、上記「③」に該当するものとして宿日直勤務として扱うことができるかどうかについてですが、結論から先に言うと、許されていません。

この「③」としての一般的許可基準について、労働省（当時）の解釈は、「監視に従事する者」としては「原則として、一定部署にあって監視するのを本来の業務とし、常態として身体又は精神緊張の少ないものについて許可すること」、また、「断続的労働に従事する者」としては、「休憩時間は少ないが手待時間が多い者の意」としてあり（昭22.9.13. 発基17号、昭23.4.5. 基発535号、昭63.3.14. 基発150号）、さらに、常備消防職員の業務が上記の「断続的労働に従事する」に当たるか否かの疑義に対して「常備消防職員については、断続的労働として許可する限りでない」（昭23.5.5. 基収1540号）と答えており、消防職員の通常の勤務態様がその対象とならないことは明らかです。

## Q24 年休には所属長等の承認が必要ですか？

年次有給休暇（年休）とは、労基法39条に基づく有給休暇です。国家公務員の同趣旨の休暇は、勤務時間法17条に「その時期につき、各省各庁の長の承認を受けなければならない」有給休暇たる「年次休暇」として規定されています。しかし、労基法が原則適用となる地方公務員の場合は、勤務時間条例準則14条に、労基法39条4項の規定に準じて、原則として「職員の請求する時季に与えなければならない」休暇たる「年次有給休暇」としての規定があります。

したがって、年休取得に際し所属長等の承認が必要とされている場合は、労基法に抵触することとなり許されません。

労基法39条が定める年次有給休暇（年休）という制度は、労働者の心身の休養、健康と文化的で人間らしい生活を実現するために、休日や週休日は別に、毎年一定日数の有給休暇を与えようとするものなのです。そして、年休の利用目的は労働者の自由であり、年休請求（時季指定）の際に、その理由を使用者に対し明らかにする必要はないのです。年休取得にあたって使用者の承認を義務付けるような制度は、労基法に定める年休の趣旨に反するものと言えます。

つまり、年休の取得時季の指定権は労働者に委ねられており、使用者は「事業の正常な運営を妨げる場合」を除いて、職員の指定する時季に休暇を与えなければなりません（Q25参照）。

また、労基法136条は、（少なくとも労基法で定める範囲内の日数の）取得者に対する不利益取り扱いを禁じています。

## Q25 使用者に認められている時季変更権とはどんなものですか？

年次有給休暇は、労働者の請求する時季に与えなければなりません。（労基法39条4項）

労働者が請求した時季に年休を与えることが「事業の正常な運営を妨げる場合」においては、使用者は他の時季にこれを与えることができる（労基法39条4項ただし書）とされています。これを使用者に与えられた時季変更権と言います。

ここで「事業の正常な運営を妨げる場合」の概念が問題となります。

労働省（当時）の解釈は、時季変更権について「事業の正常な運営を妨げる場合とは、個別的、具体的、客観的に判断されるべきものであると共に（時季を変更しなければならない）事由消滅後可能な限り速かに（初めに労働者から請求のあった時季に）休暇を与えなければならない」（昭23.7.27.基収2622号）としています。また判例でも、以下のような基本的考え方が定着しています。

「ここに云う有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合とはその企業の規模有給休暇請求権者の職場における配置その担当する作業の内容性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、時季を同じくして有給休暇を請求するものの人数と諸般の事情を考慮して制度の趣旨に反しないよう合理的に決すべきものであり」「単に繁忙であるとの事由をもって時季変更権があるとすることは正当でない」（「東亜紡績事件」判決 昭和33.4.10大阪地裁）。

このように「正常な運営を妨げる場合」の安易な適用は認められておらず、単にその日の必要勤務人員が欠けるといった事由のみでは不十分であり、その事例ごとに個別的・具体的かつ客観的に事業の正常な運営を妨げるとする事由があることを求めており、使用者の一方的な時季変更権の行使に一定の歯止めをかけています。

## 時季変更権に関する判例

使用者による時季変更権とは、あくまで「使用者が、労働者によって指定された年次有給休暇の時季の変更を求めることができる権利」にすぎないことに留意する必要がある。つまり、使用者は、適法な時季変更権の行使によって労働者が年次有給休暇として指定された時季を拒否することができるものであって、その指定された時季に加えて特定の時季・日時を任命権者が決定し得るものではない。（「新潟鉄道郵便局事件」判決 昭52.5.17 新潟地裁、「千葉中央郵便局事件」判決 昭54.10.17 千葉地裁）。使用者の適法な時季変更権が行使された場合でも、別の年次有給休暇時季を指定する権利はあくまでも労働者側にあるのである。

なお、その他、時季変更権の行使に関して、以下のような判例がある。

- ① 時季変更権の行使時季について、労働者が年次有給休暇取得の届出をして10日後のしかもその日が年次有給休暇の始まる日に時季変更権を行使するようなことは、使用者としての落ち度は著しいものであり、この時季変更権の行使は無効であるとされた判例（「鈴蘭交通事件」判決 平元.7.24 札幌地裁）。
- ② 使用者が代替勤務者確保のための措置をとらずに時季変更権を行使したことが適法な時季変更権にあたらないとされた判例（「横手統制電話中継所事件」判決 昭62.9.22 最高裁）。
- ③ 職員からの時季指定が休曜日ぎりぎりに行われ、時季変更権を行使するだけの時間的余裕がないときに、客観的に時季変更権を行使し得る自由が存し、かつ労働者の指定した休暇期間開始後遅滞なく行使されたものであれば、適法な時季変更権行使と認められた判例（「此花電報電話局事件」判決 昭57.3.18 最高裁）。



## 「消防職場のQ & A 賃金・勤務時間編」編集メンバー

広島・福山消防職員親和会	木村 洋邦 (消防総合研究委員会委員長)
北海道・恵庭市消防職員協議会	木村 淳 (消防総合研究委員会委員)
新潟・新潟市消防職員協議会	板垣 義晴 (消防総合研究委員会委員)
神奈川・横浜市消防職員協議会	相沢 健二 (消防総合研究委員会委員)
長野・須坂市消防職員協議会	上原 幸吉 (消防総合研究委員会委員)
三重・伊賀南部消防組合協議会	中尾 寛 (消防総合研究委員会委員)
奈良・宇陀広域消防組合職員協議会	久保 茂 (消防総合研究委員会委員)
香川・高松市消防職員協議会	中井 聰 (消防総合研究委員会委員)
福岡・春日大野城那珂川消防行政研究会	村上 直樹 (消防総合研究委員会委員)
	迫 大助 (全消協・副会長)
	山崎 均 (全消協・事務局長)
	伊藤 薫 (全消協・事務局次長)
	中村 義彰 (アドバイザー：越谷消防職員協議会)
	宮崎 伸光 (アドバイザー：法政大学教授)

## 消防職場のQ & A 賃金・勤務時間編 (2005年4月版)

---

発行日 2005年4月1日

編集 全国消防職員協議会 消防総合研究委員会

〒102-0085 東京都千代田区六番町1

自治労会館内

---

