

賃金・労働条件

中国ブロック ユース幹事 津島 隆之
関東甲ブロック ユース幹事 成吉 丈

・なぜ賃金・労働条件について学習する必要があるのでしょうか??

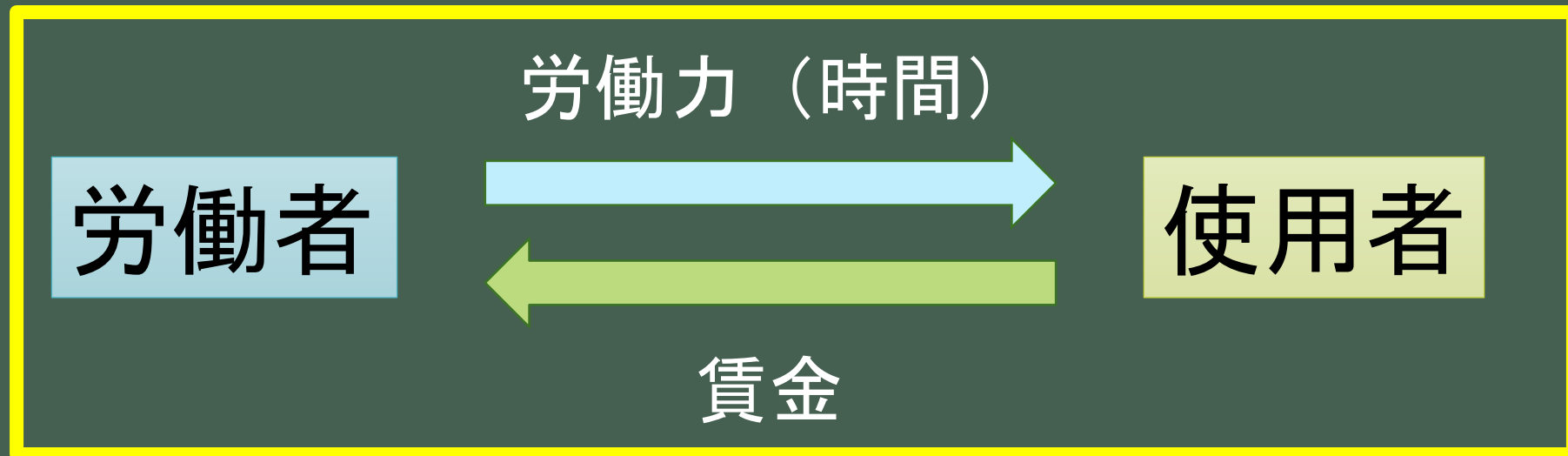
・皆さん、現在の労働条件や勤務状況に不満や疑問はありませんか??
また、現状を当たり前だと思っていま
せんか??

なぜ賃金・労働条件について学習する必要があるのか??

- ・ **労使**の話し合いのもとに労働条件が決定される。理論武装していかないと、提示条件を勝ち取ることができない!!
- ・ 知らなければ、これはおかしいのでは・・・? という疑問が生まれてこない。

労使関係とは・・・

労働者と使用者の関係を指す。



雇用契約

しかし、雇用契約を結ぶ場合、不当に低い賃金で契約をさせられてしまうかも知れません。

そのため、一般的には、**労働者が団結して、労働組合などの組織**を作り、使用者に対等な雇用関係を迫ります。  **労使交渉**

では、私たち消防職員の場合では
どうなんでしょうか・・・??



圧弱いなあ...

ラーメンのびてる
だろ～なあ

これで手当て無しっ
ておかしいよなあ

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。

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。

憲法第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

すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
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。

憲法第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。

憲法第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

団結権とは・・・

- ・ 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、労働組合の組成や活動の禁止、妨害、干渉することを禁じられている。

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**

個別的労使関係に関する法律



労働基準法（労基法）

労働安全衛生法

労働基準法について

労働基準法第1条②

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。



労働基準法等の労働関係法令は特別法
一般法(地公法)に優先して適用される

労働基準法の特徴について

労働者を保護

労働者より優位にある使用者に対し、義務や禁止事項を定める条項が主である。

最低の基準

法が定める労働条件の基準は最低のもの。使用者はこれを上回るよう努力しなければならない。

強行法規

使用者・労働者の意思に関係なく適用され、同法の基準に達しない労働契約の部分は無効となる。

(労基法第15条) 労働条件の明示義務

1. 使用者は、労働契約の締結に際し、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。

就業規則等で明示しなければならない労働条件の内容

- 1、労働契約の期間
- 2、就業場所、従事すべき業務
- 3、始業終業の時刻、超勤の有無、休憩時間、休日、
休暇等労働時間に関すること
- 4、賃金（計算方法、支払い方法、締め支払い時期、昇給）
に関すること
- 5、退職に関すること（解雇事由も含む）

地方公務員法第58条

労働関係法令の適用除外

労働組合法・労働関係調整法・最低賃金法

集团的労使関係に係る法律はすべて適用除外

労働基準法（第は省略）

2条	労使対等の原則	39条の5	計画年休
24条②	通貨・直接・全額払いの原則	34条②	<u>休憩の一斉付与</u>
32条の3～ 32条の5	フレックスタイム制・1年単位の変形労働時間制・非定型的変形労働時間制	39条④	時間単位の年休
38条の②③	事業場外みなし労働時間制	75条～ 93条	災害補償及び就業規則等について記載
38条の3	専門業務型裁量労働制	102条	労働基準監督官の司法警察権
38条の4	企画業務型裁量労働制		

労働時間について . . .



労働基準法第32条（労働時間）

- ・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。
- ・使用者は、労働者に休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならない。

労働時間 = 勤務時間 - 休憩時間 = 実働時間

就業規則等に規定されている
勤務に就く **始業時刻** から
勤務の終わる **終業時刻** までの
全時間（拘束時間）

休憩時間とは、
労働から離れることが
保障された時間

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)



緊急の要件に際して如何なる時でも出動を余儀なくされるから??

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扱われる。



実際に作業に従事した時間だけを労働時間というのではなく、使用者の命令や指示を待っている時間も含まれる。

でも、消防職場はそうではない！！

変形労働時間制

※ 1週40時間労働の原則によらない労働時間制

(労基法第32条の2)

使用者は、・・・(略)書面による協定・・・(略)又は就業規則、その他これに準ずるものにより、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前条第1項の労働時間を超えない定めをしたときは、・・・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2項の労働時間を超えて、労働させることができる。

消防職員にはこの規定のみが適用される (地公法第58条3項)

一昼夜交代勤務制

※ 『労働日』は原則として暦日計算による。一昼夜交替制においては、1勤務を2労働日として取扱う。

※ 午後10時から午前5時迄の間の労働に対しては深夜労働の割増賃金を支払わなければならない。

消防職場における労働時間はどのようなになっているか。

消防の一昼夜交替勤務の場合は

始業時刻：8時30分

終業時刻：翌朝の8時30分

休憩時間：昼・1時間

夕・1時間

深夜時間帯・6時間30分(仮眠)

1勤務24時間の勤務時間(拘束時間)

このうち、所定労働時間15時間30分

**1勤務中、合計して8時間30分も休憩時間
として扱われている。**

Why??

現行の労基法は、休憩時間の下限基準はあっても、上限規制はない。加えて、消防職員に対して休憩時間に係る原則（一斉に、自由に）の適用除外を認めている。



この法制度が、消防職員を「休憩時間」とさえ称しておけば、何時間でも無賃金で職場に拘束しておくことを許容していること背景にある。

休憩時間について整理しましょう

(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

休憩の原則

労働の途中に

- 労働基準法第34条

一斉に

- 労働基準法第34条②

自由に

- 労働基準法第34条③

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）

休憩時間は、細かく分割して付与しても一斉に付与しなくてもよい。

(1 当番日の勤務時間内で合計して1時間以上の休憩時間が確保されていれば違法ではない)

休憩時間の付与規制では、下限規制はあっても、その長さについての上限に係る規制はない。

消防職員には、休憩時間といえども自由に利用させなくてもよい。

このため、「休憩時間」とさえ称しておけば、何時間でも無賃金で拘束できる。

使用者の指揮監督下にあるが、現実
に精神又は肉体を活動させていない時間



この時間は手待時間で
労働時間に含まれる

「労働時間とは、使用者の指揮命令下におかれている時間をいい、したがっていわゆる手待時間（たとえば販売店の従業員が買物客のくるのを店内で待っている時間）は、当然労働時間に含まれる」

※この「指揮命令下」というのも、実務上大切な概念です。



労働時間になるもの 消防職員以外の休憩時間特例

長距離に渡って継続して列車等に乗務する者などには、「休憩時間を与えない」（労規則第32条）



坑内労働の場合には、「入坑から出坑終了までの時間を…(休憩時間を含めて)…労働時間とみなす」（労規則第24条）

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。

（超過勤務手当て）

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、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。

賃金・手当て関係

消防職員の賃金について

消防職員のみならず、公務員の給料等は誰が、どのように決めているのでしょうか？

賃金の定義

労働基準法は賃金について、「賃金、給与、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」と定義しています。
(労基法第11条)

国家公務員の賃金

人事院勧告により決定する。

国公法第28条2項、給与法第24条
勧告作業

官民給与比較→→→官民較差→→→給与勧告

官民給与比較方法の問題点

調査対象・・・企業規模100人以上、事業所規模50人以上
ある職種（仕事の種類）、役職段階、勤務地域、学歴、年齢を
同じくする者同士を対比させて算出

設置については
地公法第7条

地方公務員の賃金

人事院勧告や県人事委員会勧告などを受けて給与改定方針を決定、議会の議決で給与条例を改正する。

地公法第24条

3項（給与）生計費並びに国及び地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他事情を考慮して定めなければならない。

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。

勧告については
地公法第26条

賃金について法律上守らなければならない事項

Q 賃金について伝達するときの注意点は??

A 賃金は書面による通知が必要です。

労働条件、賃金などについて書面で通知しなければなりません。

(労働基準法第15条)

※ 以前は口頭でもよいことになっていましたが、労働者保護のために書面通知が義務付けられました。

基本賃金、諸手当、時間外、休日労働、深夜労働の割増率及び賃金の算定、支払い手続きを記入しなければなりません。

金額は税込みで表示します。

支払方法と支払期日について

- ・口座振込みするには従業員の同意が必要！
- ※以前は賃金を給料袋に入れて支給するのが一般的でしたが、最近では金融機関の口座振込みにするところも多くなりました。支給方法はどちらでもOKです。

また、従業員の中には、現金でもらいたいという人もいます。そういう人には現金で支給しなければなりません。100人のうち1人でも振込みを好まない人がいたら、面倒でも現金で支払わなければならない。賞与についても同じです。月給は振込OKでも、賞与は現金の人がいます。

支払い方法と支払い期日について（続き）

賃金は「毎月」、しかも「一定期日」に支払わなければなりません。（労働基準法第24条2項）

「毎月25日」とか、会社によっていろいろですが、決めた日は守らなければなりません。その日が休日の場合は、繰り上げるのが通例です。もっとも、繰り下げても差支えありません。ただしその旨を規定する必要があります。

時間外勤務手当・休日勤務手当・夜間勤務手当

労働基準法第37条が支給根拠

- ・ 時間外勤務手当
- ・ 休日勤務手当
- ・ 夜間勤務手当

時間外勤務手当



- **非番日**（交代制勤務）、平日勤務後（毎日勤務）
時給の125%、22時～05時150%
- **週休日**（交代制勤務）、土日（毎日勤務）
時給135%、22時～05時160%
- **祝日の時間外勤務**の場合は非番日、週休日
いずれも時給の135%、22時～05時160%

時間外勤務代休時間制度について (労働基準法第37条第3項)

「労働基準法の一部を改正する法律」 平成22年4月1日施行
時間外勤務がひと月に60時間を超えた場合、
超えた分に割増時給(125~150%)に25%を加算
もしくは25%分の有給休暇付与
有給休暇の場合、年に5日分を限度
時間単位で取得可能

**長時間労働をなくし労働者の健康確保や
ワークライフバランスの充実が目的！**

休日勤務手当

祝日法で定められた休日（祝日）に勤務した場合
時給の135%

12月29日から1月3日に勤務した場合（元旦除く）
時給の135%



「休日」とは・・・

- (1) 労働基準法における休日　・・・ 週休日
- (2) 祝日法における休日　・・・ 祝祭日
- (3) 給与法　・・・ 祝日法に規定する休日に年末年始の休日を加えたもの
- (4) 地方自治法第4条の2　・・・ 日曜日及び土曜日を週休日、祝日法に規定する休日及び年末年始における日で、条例で定めるものを休日という。

夜間勤務手当

労働基準法第37条が支給根拠

正規の勤務時間の22時から05時までの間に勤務した場合は、1時間につき時給額の25%を支給する。

国際労働機関（ILO）では、望ましい労働の形として

ディーセント・ワーク
(働きがいのある人間らしい仕事)

の実現を目標に挙げています。

消防職員を含め、地方公務員といえども憲法（27, 28条）で定めた労働者であることに変わりありません。

原則としては、地公法第58条のように適用を除外するのではなく、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）が保障されるべきものです。

それぞれの法の意味を考え、労働条件改善のため、みんなで手を取り合って歩んでいきましょう。

また、安定した労使関係は、社会の発展の基礎となるものです。

みんながより良い環境・条件で働くことができるよう、労働者・使用者がともに考え、話し合って取り組んでいかなければならない事です。

そのために、団結権は必要なのです。