



あいづ

〔発行〕自治労

福島県本部会津総支部

〔所在地〕会津若松市西栄町

7-9 会津労働福祉会館2階

〔連絡先〕

jitirou.aizu@gmail.com

(携帯) 090-3361-8400

【図表1】時間外勤務手当の計算式

$$\text{勤務1時間当たりの給与額} \times \text{支給割合} \times \text{時間外の勤務時間}$$

【図表2】勤務1時間当たりの給与額の計算式

$$\begin{aligned} & \text{給料・各種手当(※)の月額} \times 12 \text{カ月} \\ & \frac{1 \text{週間の勤務時間 } 38 \text{時間 } 45 \text{分}}{52 \text{週}} - \frac{1 \text{日の勤務時間 } 7 \text{時間 } 45 \text{分}}{\text{土日を除く休日等の実日数}} \end{aligned}$$

※分子の「給料」は、扶養手当や通勤手当等を含みません。同じく「各種手当」とは、地域手当（福島県は該当なし）、特殊勤務手当等のことです。

【図表3】支給割合

（参考例）西会津町「職員の給与に関する条例」第14条
「職員の給与の支給に関する規則」第17条の2 等

区分	正規の勤務時間が割り振られた日	週休日・休日
17:15~22:00	125%	135%
22:00~5:00	150%	160%
5:00~8:30	125%	135%

区分	時間外勤務が月60時間を超える分 (休日における正規の勤務時間を除く)
17:15~22:00	150%
22:00~5:00	175%
5:00~8:30	150%

【図表4】時間外勤務の上限時間

（参考例）西会津町「職員の勤務時間、休暇等に関する規則」第6条の2の2

区分	月	年
他律的業務の比重が高いと指定されている職場 (特に忙しい職場)	100時間	720時間
上記以外の職場	45時間	360時間

間労働の是正のためには、前提として、職員の勤務時間を適切に把握することが重要である。その上で、例外的に上限時間を高く設定する部署の指定や、時間外勤務の要因の整理・分析・検証、時間外勤務縮減に向けた適切な対策等を行う必要があること」等について記載されています。ちなみに時間外勤務が「月100時間」を超えることは違法となります。

▼シリーズの第7回目は「時間外勤務手当」についてです。いわゆる「残業手当」ですね。
▼今回、条例・規則等を参考としている自治体は「西会津町」です。必ずご自分の自治体の例規集で確認をお願いします。
▼簡単に説明しますが【図表1】が時間外勤務手当の計算式で、この中の「勤務1時間当たりの給与額」の計算式が【図表2】です。

【図表3】が支給割合です。夜間勤務時間帯（22時~翌朝5時）は25%増しで、週休日（土日）や休日勤務の場合も割増しとなります。また、時間外勤務が月60時間を超える分についても割増しがあります。これらについては、労働基準法等の改正に併せて、関係条例・規則等も改正される仕組みになっています。要は、基本的には「民間と同じ制度」になっていることになります。

【図表4】が時間外勤務の上限時間で、通常は「月45時間、年間360時間」と決められています。ただ、「特に忙しい職場」等と指定した場合には、記載のとおり上限時間を高く設定することが可能です。これらに関しては、総務省通知が22年12月に発出されており、それには「長時

紙面学習

シリーズ⑦『時間外勤務手当』

組合員の皆さんと一緒に学んでいく『紙面学習』の7回目です。ぜひ、これを基に職場の仲間の皆さんと話合ってみてください。

当面の日程

■3月9日（土）13:00~
○会津総支部定期大会
(若松ワシントンH)

■3月15日（金）
○県本部中央執行委員会
○県本部新旧合同役員会
(福島GP)

■3月16日（土）
○県本部新旧専従者会議
(福島GP)

学習の強化と団結で、春闘を勝利しよう！

【図表5】36協定の記載内容

■対象となる労働者の範囲
■対象期間（最長1年間）
■時間外労働・休日出勤をさせる理由
■ 同上 時間数及び日数
■適正運用のために必要な厚生労働省令で定める事項（割増賃金率や健康を確保するための措置など）

【図表6】時間外労働の上限

（「働き方改革」で大臣告示から法規制に変わりました）

月	45時間
年	360時間

※これが【図表4】の根拠となっています。
※法律上、時間外労働の上限は、原則として「月45時間・年360時間」となっており、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。
※臨時的な特別の事情があって、労使が合意する場合でも、以下を守らなければなりません。
▶時間外労働が年720時間以内
▶時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
▶時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
▶時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

【図表7】36協定が必要な公務の業種

（労働基準法別表第一）

①物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝達の事業及び【水道】の事業を含む。）
②鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
③土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
④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
⑤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
⑥土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
⑦動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
⑧物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
⑨金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
⑩映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
⑪郵便、信書便又は電気通信の事業
⑫【教育】、研究又は調査の事業
⑬病者又は虚弱者の治療、看護その他【保健衛生】の事業
⑭旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
⑮焼却、清掃又はと畜場の事業

▼次に関連して「36（さぶろく）協定」について触れたいと思います。

▼労働基準法では、雇用主は原則として休憩時間を除いて「1日8時間、週40時間」（法定労働時間）を超えて従業員を働かせてはいけないことになっています。

法定労働時間を超えて働かせる場合、あらかじめ従業員の代表と「時間外・休日労働に関する協定（労使で（毎年）締結し、労働基準監督署に届け出ておくことが必要となります。この協定が労働基準法第36条に基づいているため「36協定」と呼ばれています。この「36協定」を締結して初めて雇用主は法定労働時間を超えて従業員を残業させることができるようになるのです。

▼次に「公務員に36協定は必要なのか？」についてです。結論から言うと、国家公務員は基本的に不要（一般職は労基法適用外）ですが、地方公務員は「業種によっては必要」となります。協定が必要なのは【図表7】の15業種で、具体的には「水道事業」「幼稚園」「保育所」などが該当し、一般事務的な職場は、不要ということになります。地方公務員は労基法36条が適用されるものの、36協定に関しては例外扱いされているということなのです。

▼なぜそうなっているのかというと、同じ労基法の第33条第3項に「公務のために臨時の必要がある場合には、時間外労働をさせてよい」と規定されており、これが「36協定不要」という解釈に

なっているためです。しかし、これは「36協定を締結してはいけない」ということではないので、職場の仲間を守るという考えから「36協定は締結すべき」というのが自治労の考え方になります。

▼最後に記載しますが、時間外勤務（休日出勤を含む）は、「所属長の命令」に基づき行うのが原則です。時間外勤務前に所属長に「〇〇のため〇時間残業します」と説明し、勤務命令簿に印をもらう、これが原則です。



共済動画

備えて守って補償する
じちろうマイカー共済
（約15分）

総支部HP
QRコード

編集後記

▼高気圧に覆われた2月19日（月）、県内はおおむね4月中旬から下旬並みの気温だったとか。中でも会津若松市では20・2度、喜多方市では19・6度となり、何れも2月の観測史上、最も高温となったとのこと。また、このところの暖冬傾向で、県内では平年よりも16日も早く梅が開花したとか。桜の開花も早まる予想もあり、開花に合わせたイベントを企画している方は、気が気でないという状況でしょうか？山の降雪量減少による夏場の水不足等々、影響が出なければよいのですが…。（坂内）



機関紙の内容について職場の仲間と話し合おう！