

概要 公務職場はいま、人員不足もあり長時間労働を強いられている人が多い。一般事務の職場では「36協定」も締結されておらず、ワークルールが確立されていないという状況である。民間職場では、労働基準法をはじめとする労働法のルールに従うことを前提とし、細かい決まりについては企業が独自に定めた就業規則が適用されている。では、公務職場における労働基準法の適用や労働基準監督はどうなっているのか追求した。

職場にセーフティーネットを —— 労働基準監督権限を発揮させるために ——

長崎県本部／長崎県職員連合労働組合 生越 義幸

1. 公務職場における労働基準法の適用

(1) 国家公務員の場合

一般職には原則、労働基準法は適用されない。ただし、「特定独立行政法人等の労働関係に関する法律」が適用される職種（造幣局・印刷局・国立公文図書館の職員）は、原則として労働基準法などの労働法が適用される。

(2) 地方公務員の場合

地方公務員は原則として、労働基準法及び労働安全衛生法などの労働基準関係法令が適用される。ただし、労働基準法等の一部の規定については、職務の特殊性から、地方公務員の労働基準としてなじまないとしてその適用が除外されている（地方公務員法第58条第3項）。また、地方公務員法第58条第5項の規定により、人事委員会は、職員の勤務時間、休暇、休日、安全衛生管理体制、ボイラー等の機械設備等の管理が職場において適正になされているかなどを調査・監督する、いわゆる労働基準監督機関としての役割を担っている。ただし、民間の労働者に職務内容が類似している事業に従事している職員については、民間の労働者の場合と同様に、労働基準法が適用され、労働基準監督署等が労働基準監督機関となってる。

＜職員の区分及び監督機関＞

職 員 の 区 分	監督機関
非現業職員（労働基準法別表第1の11号、12号、別表第1に含まれない官公署の事業に従事する職員）	人事委員会
現業職員（労働基準法別表第1の1号～10号、13号～15号の事業に従事する職員）	労働基準監督署
単純労務職員	労働基準監督署
企業職員	労働基準監督署

なお、「長崎県 令和6年度人事委員会年報」によれば、

①人事委員会が職権を行使する事業所（169カ所）

第12号（教育、研究調査）：99事業所

別表第一に該当しない官公署：70事業所

②長崎労働局及び労働基準監督署が職権を行使する事業所（24事業所）

第3号（土木、建築）：4事業所

第7号（畜産、水産）：2事業所

第13号（保健、衛生）：18事業所

である。

人事委員会が直接職権を行使する事業所は上記の169事業所、そのうち1年間に調査（訪問）する職場は、この間の交渉・協議では、人事委員会事務局は「2～3カ所」と回答している。これで、本当に労働基準監督権限を有し、セーフティーネットとしての機能を果たせるのか疑問が残る。

2. 学校における「36協定」の締結

公務職場の一般職員に対しては、「公務のために臨時の必要がある場合」（労働基準法33条3項）に該当すれば、36協定を締結することなく、時間外労働をさせることができるため、多くの自治体で恒常的に時間外労働をさせている実態がある。なお、別表第一以外の事業所で36協定を締結した上での時間外労働が否定されているわけではない。

一方、別表第一の第12号（教育・研究調査）に該当する多くの公立学校では、学校事務職員、栄養職員、用務員が36協定の対象でありながら、協定を締結しないまま時間外勤務が命じられてきた。

転機は2019年4月。「働き方改革関連法」が順次施行され、時間外労働の上限規制が導入されるのを前に、文部科学省・各教育委員会はようやく重い腰を上げ、36協定を締結することを求めていった。

労働基準法第36条の規定に基づく時間外労働及び休日労働に関する協定について（通知）

（平成31年2月14日 教職員課長）

労働基準法第36条では、使用者（所属長）が労働者（職員）に法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えて時間外労働や休日労働をさせる場合には、使用者は、事前に当該事業所の労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者と書面による協定（一般的に「36協定」といいます。）を締結し、これを労働基準監督機関に届け出る必要があります。

つきましては、別添（写）のとおり協定の締結について、趣旨をご理解のうえ、対応していただくようお願いいたします。

これを受けて、私たちは『学校における「36協定」の締結にかかる要請書』をもとに県下全21市町教育委員会へのキャラバン要請行動を展開し、現在では、すべての学校で36協定が締結されている。

学校における「36協定」の締結にかかる要請書

（略）さて、教職員の長時間過密労働が社会問題としてクローズアップされ、文部科学省をはじめ「学校の働き方改革」が進められています。長崎県人事委員会も2018年0月5日、「教育委員会においては、今後も引き続き、県及び各市町の教育委員会が連携の上、教職員の働き方改革を推進する必要がある」と報告しています。

そういう中、長崎県教育委員会は2月14日、「労働基準法第36条の規定に基づく時間外労働及び休日労働に関する協定について」を通知しました。

つきましては、以下の事項について強く要請いたします。

記

1. 「時間外労働及び休日労働に関する協定書」を早急に締結するよう、校長を指導すること。
2. 締結の当事者にかかる「過半数代表者」については、労働組合の組合員を優先すること。
3. 時間外労働や休日労働は、あくまでも臨時的なものとして必要最小限に限ること。
4. 休暇が取得できる環境づくりを実効あるものとするとともに、労働安全衛生体制を確立すること。

3. 国会における質疑

2021年3月22日、参議院総務委員会で岸まきこ議員が「公務員の働き方改革」について質疑し、以下のやりとりが行われた。

（岸まきこ 参議院議員）

次に、公務員の働き方改革です。

コロナの関係で国の国家公務員も大変な残業を強いられているというのはニュース等でもなっていますが、自治体、地方公務員についても、同様に長時間労働が常態化している実態にあります。

この働き方改革というか、なぜ長時間になっているかというのは、やっぱり業務量に見合った職員数が配置されていない、定数削減が一番の問題ではあるんですが、地方公務員の労働基準に関する制度面についても大きく二つ問題があります。

一つ目は、労働基準監督機関の問題です。

公務の場合、現業職員とか企業会計の職員は労基署の管轄になるので駆け込むことができるんですが、それ以外の非現業職員の場合、大まかに言うと事務職ですね、市役所とか都道府県で働いている事務職の場合は、都道府県は人事委員会があるのでそちらの方が第三者と、労働基準監督署となるんですけど、一般の市町村は人事委員会を持っていませんので、そういったところには実は労働基準監督者がいることにはなっているんですが、機能していません。なぜかという、行政組織の仕事の総責任者である首長がその労働基準監督者となるんです。任命権者イコール労働基準監督という、どちらも首長が担っているんです。それはやっぱりおかしいですね。チェック機能を果たせるわけがないんです。自分がその仕事をさせておきながら自分が取り締まる、それはおかしい話です。そういったことも問題としてあって、なかなかこの改善につながっていないという問題があります。

(政府参考人・山越伸子 公務員部長)

お答えいたします。地方公務員の非現業職員に係る労働基準監督機関の職権につきましては、委員御指摘のとおり、人事委員会が置かれていない団体では地方公共団体の長が行使することとされています。

このことは、地方公共団体に複数の任命権者が存在する中で、地方公共団体の長が一任命権者としてではなく、当該地方公共団体の職員の利益保護に当たる機関として、職員の勤務条件が法令の定めるところに従って適正に維持されているかどうかを監視する責任を有するものであり、また職員の日常の勤務条件について最も把握し、適切な措置を速やかに講ずることも可能であることによるものです。総務省といたしましては、人事委員会を置かない地方公共団体については、地方公共団体の長に対しまして、長時間労働の抑制や安全衛生管理等に関する労働基準監督機関としての役割を適切に果たすよう助言をしているところでございます。

4. 「36協定」締結後の取り組み

すべての学校(事業所)で36協定は締結されているものの、当初目標とした「学校におけるワークルールの確立」がなされているのかとは程遠い状況である。そこで、西海市においては教育委員会への年度当初申入れや職場要求、そして市長への政策・制度要求で改善を求めてきた。しかし、具体的な回答や改善がなされなかったことから、2024年2月に文書で要望するに至った。

2024年2月7日

西海市長 杉澤 泰彦 様

西海市労働者協議会
議長 生越 義幸



勤務条件等に関する労働基準監督権限の発揮について(要望)

貴職におかれましては、日頃から市政の発展にご尽力されていることに対し敬意を表します。

さて、学校における働き方改革を進める中、勤務条件等の整備や、職場環境の充実喫緊の課題であり、教育の振興にも繋がりますが、ワークルールが確立しているとは言えない状況です。

つきましては、下記の事項について、西海市当局として労働基準監督権限を発揮していただくよう強く要望します。

記

1. 「時間外労働及び休日労働に関する協定」について

学校において「36協定」締結後、労働基準法の規定があるにもかかわらず、ほとんどの職場で揭示や周知がなされていない。西海市教育委員会に是正を求めているが、遅々として改善されない。ワークルール確立の観点からも、西海市当局が労働基準監督権限を発揮してほしい。

2. 労働安全衛生体制の確立について

各学校で衛生推進者は選任されているものの、衛生委員会が月1回開催され、快適な職場環境が形成されているかというところではない。西海市立学校職員安全衛生管理規程を2013年に策定すると同時に、西海市教育委員会に総括委員会を設置・開催するよう要求してきたが、いっこうに設置されない。また、産業医の設置や、長時間労働是正に係る月45時間・80時間超の報告・共有さえ不透明である。働きやすい職場環境をつくるために西海市当局が労働基準監督権限を最大限に発揮してほしい。

3. 外勤における経費の公費化について

「西海市立学校教職員の自家用車の公務旅行に関する規程」により、登録申請した職員については、旅費条例に基づく旅費が支給されている。町内については、自家用車利用で「外勤」扱いにしているが、実費弁償もない。公用車の配置がないことから、自家用車を利用した公務である「外勤」をしており、職員に自己負担を押し付けることは看過できないことから、改善してほしい。

回答について質したところ、西海市総務課長の回答は「もう少し待ってほしい」で回答を留保し続けた。そこで、事あるごとに回答を求めたところ、2025年5月14日付で下記の回答を得た。

令和7年5月14日	
西海市労働者協議会 議長 生越 義幸 様	西海市長 瀬川 光之 
勤務条件等に関する労働基準監督権限の発揮について（回答）	
2024年2月7日付で要望がありました標記について、下記のとおり回答します。	
1. 「時間外労働及び休日労働に関する協定」について	
学校において、「36協定」締結後、労働基準法の規定があるにもかかわらず、ほとんどの職場で掲示や周知がなされていない。西海市教育委員会に是正を求めているが、遅々として改善されない。ワークルール確立の観点からも、西海市当局が労働基準監督権限を発揮してほしい。	
（回答）	
当職は、西海市立学校に対する労働基準監督権限は有していませんが、36協定の周知については、各学校で周知が図られるよう学校教育課を通じ各校長へ指導がなされていると聞き及んでいます。当職として、市立学校のより良い職場環境の確立のため、必要に応じ、可能な範囲で教育委員会との意見交換又は協議に努めてまいります。	
2. 労働安全衛生体制の確立について	
各学校で衛生推進者は選任されているものの、衛生委員会が月1回開催され、快適な職場環境が形成されているかというところではない。西海市立学校職員安全衛生管理規程を2013年に策定すると同時に、西海市教育委員会に総括委員会を設置・開催するよう要求してきたが、いっこうに設置されない。また、産業医の設置や長時間労働是正にかかる月45時間・80時間超の報告・共有さえ不透明である。働きやすい職場環境をつくるために西海市当局が労働基準監督権限を最大限に発揮してほしい。	
（回答）	
当職は、西海市立学校に対する労働基準監督権限は有していませんが、労働安全衛生体制の確立については、市立学校の教員その他職員の労働安全衛生の向上のため、必要に応じ、可能な範囲で教育委員会との意見交換又は協議に努めてまいります。	
3. 外勤における経費の公費化について	
「西海市立学校教職員の自家用車の公務旅行に関する規程」により、登録申請した職員については、旅費条例に基づく旅費が支給されている。町内については、自家用車利用で「外勤」扱いにしているが、実費弁償もない。公用車の配置がないことから、自家用車を利用した公務である「外勤」をしており、職員に自己負担を押し付けることは看過できないことから、改善してほしい。	
（回答）	
県費負担の教職員の公務旅行に係る旅費については、県費負担を旨として現行の取扱いがなされていると聞き及んでおりますが、当職としては、必要に応じ教育委員会と協議に努めてまいります。	

回答内容を見ると、いみじくも現行制度における落とし穴に陥っていると言える。人事委員会がない地方公共団体では首長が労働基準監督権限を有するという認識がないのだろうと推察される。それは「当職は西海市立学校に対する労働基準監督は有していません」との回答に如実にあらわれている。市費職員である学校用務員の労働基準監督権限を有するのは、36協定届を提出する労働基準監督署である。県費負担教職員である学校事務職員・学校栄養職員の36協定届は、教育委員会を経由して市長部局に提出されているにも関わらず、「現業職員だと思っていた」との発言は看過できない。

今後、以下の取り組みを追求していくことで、職場にセーフティーネットを確立することができると確信している。

- ① 現行制度の中で、当局の認識を高める。そのためには、36協定を締結していない一般職員を含めて労働基準監督権限が首長にあることの確認などを自治労全体で取り組む必要がある。そのことによって、権利の行使者であることを自覚して、職場環境の改善につながる。
- ② 労働基準監督権限を持つ首長への不服申し立て制度を確立する。
- ③ 人事委員会の機能を持つ第三者機関を置く。