



公務のための 「0からはじめる36協定」 新36協定様式版

目 次

1. はじめに	1
2. 基本の「キ」	2
3. 36協定届の書き方	11
4. 労働局作成36協定例（水道・保育・病院職場）	26
参考	
① 労働局作成時間外勤務に関する包括協定例	33
② 労働基準法第36条（36協定）の適用の整理	36
③ 総務省地方公共団体の事業場の労働基準法別表 第一の号別決定の実際例と安全衛生体制、労働基 準監督機関の例示 （2018. 8. 22－23総務省公務員部会議資料）	37
④ 36協定で定める時間外労働及び 休日労働について留意すべき事項に関する指針	38
⑤ 様式第9号裏面 記載心得（協定届の裏面）	43

1. はじめに

総務省の地方公務員の時間外勤務に関する実態調査結果によれば、月 60 時間超の時間外勤務を行っている職員比率は 2.8%、月 80 時間超は 1.1%とされています。しかし実際の現場では、未払い残業が常態化している、勤務時間管理自体が適切に行われていない、などの状況も報告されています。長時間労働が原因と考えられる長期の病気休業や、過労死なども深刻な状況を示していることから、職場における総労働時間の短縮は喫緊の課題です。実効性ある法規制を求めるとともに、抜本的に長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスを確立するためには、人員の確保や職務の見直し、さらには労働安全衛生活動の活性化など、職場労使の真摯な協議に基づき、労働者の視点での働き方改革を進めることが必要不可欠です。

実質的に規制が適用除外とされる地方公務員の多くの職場においても、いわゆる 36 協定に準じる協定の締結や人員確保闘争をより活性化し、重点闘争として通年的に取り組むことが重要です。(2017 年新潟大会)

他方、2018 年 6 月に、いわゆる「働き方改革関連法」が成立し、同年の人事院の公務員人事管理に関する報告で、長時間労働の是正のため、例外規定を設けるものの、時間外勤務の上限を人事院規則で定めることとしました。

2017 年 1 月に厚労省が出した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関するガイドライン」では使用者には適正な時間管理を求めており、これを受けて総務省もこのガイドラインに沿った勤務時間管理を行うよう通知を出しています。

自治労はこれまで、「36 協定」あるいは「36 協定類似協定」の締結を提起してきました。しかし実際の締結状況は全単組の 10.6%ほどです。(2018 確定闘争総括時点) 未締結単組の中には、36 協定締結義務のある職場も含まれます。

本部労働局は、2018 年 2 月に、36 協定を結ぶためのひな形を作り、具体的な記載方法を項目ごとに解説した「公務のための「0 から始める 36 協定」」を発行しました。働き方改革関連法が成立したことに伴い、36 協定届が変更されました。2019 年 4 月からは、新様式を使用することとなります。36 協定は結ぶことが目的ではありません。自分たちの労働時間を客観的に文字にし、確認することや、様々な働き方をあらためて認識し、労働時間管理に役立ててほしいと言う希望もあります。

これを機会に、未締結の単組は、労働時間縮減に向けての第 1 歩として、お役立ていただければ幸甚です。