

重要・保存

分会長各位

和歌山県高等学校教職員組合
2024年2月

県立学校における「36協定の締結」について (2024年度版)

「^{さぶろく}36協定」とは？ 時間外勤務をさせるために、使用者が労働者の代表と結ぶ協定

「36協定」とは、労働基準法(以下、労基法)が禁じている時間外勤務・休日勤務を、労働者を保護しながら例外的に可能にする協定です。使用者が労働者に時間外勤務・休日勤務をさせようとするときには、この協定を結ばなければなりません。和歌山県内の公立高校でも、各職場で2019年度から「36協定」が結ばれるようになりました。

使用者が労働者の代表と協定を結び、それを監督官庁(労働基準監督署や人事委員会)に届けることとなります。協定を結ぶにあたっては、職場の労働者(教職員)に「36協定」を周知する必要があります。まず、36協定をきちんと理解し、労働者代表(教職員代表)を正しい手続きに則って選出し協定を結ぶことが重要です。

サブロク協定(36協定)とは、労働基準法36条に基づいて、会社と労働組合(または労働者代表)との間で結ばれる協定です。

従業員に残業や休日労働をさせるためには、労働組合や労働者代表との間で36協定を結んでおかなければなりません。協定を結ぶにあたっては、残業や休日労働を必要とする「**具体的事由**」・「**業務の種類**」・「**労働者の数**」を定める必要があります。

36協定を結ばずに残業をさせた場合や、36協定で定めた上限を超えて残業をさせた場合には、労働基準法119条により、雇用主は「**6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金**」を科せられます。

基本用語解説

使用者 学校長（事務長・教頭は労働者）

労働者 教職員（その職場に勤務するすべての労働者 非常勤職員も含む）

職場の代表者 使用者を除くすべての教職員の代表

※過半数を占める労働組合がある場合は、その代表

※事務長・教頭は代表者になれない。

36協定の対象者 事務職員（行政職が対象 事務助手等の一般職非常勤は除く）

栄養職員（高校にはいない）

現業職（正規の校務員）

会計年度任用職員（※1）

（非常勤講師・非常勤校務員・就職指導員・特別支援教育支援員・事務助手・施設管理業務員・SC・SSW等）

※舎監は会計年度任用職員であるが、断続的労働の許可を受けている場合は協定の対象外

教育職（教諭、常勤講師）は対象外（※2）

※1 会計年度任用職員について、県教委は時間外・休日労働を想定していません。各職場において労使間で「会計年度任用職員には時間外・休日労働を命じない」ことが確認できるならば、会計年度任用職員を協定の対象者に加える必要はありません。

しかし、会計年度任用職員の時間外・休日労働の実態があるならば、協定の対象者に加えるべきです。

※2 給特法（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法）により、限定4項目以外は時間外勤務は存在しないため、教育職には時間外勤務は命じられない。

事業所（職場単位）の考え方

高校（併設定時制は全日制と同じ職場）

定時制・通信制高校（定通合わせて同じ職場）

分校舎 それぞれ別の職場

分校 会計年度任用職員を対象者に加えない場合は、対象者（事務職員・現業職員）が職場にいないということになるので、事業所として協定を結ぶ必要はありません

県立中学校 高校とは別の職場

協定書の提出先 事務職員・栄養職員・現業職以外の会計年度任用職員

→ 県の人事委員会

現業職（正規・会計年度任用職員） → 労働基準監督署

特別条項 臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、「特別条項付き36協定」を結ぶことにより、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。
「特別の事情」は、臨時的なものに限られ（一時的または突発的であること。全体として1年の半分を超えないことが見込まれること）、できるだけ具体的に定める必要があります。

3 6 協定締結までの手順

(1) 使用者(校長)からの説明

校長が職員に説明をします。県教委が校長会等で説明文書や協定書・協定届のモデルなども渡して説明をしているので、それに基づいて校長から説明があります。

職員会議等に、通常は出席しない人にも来てもらって説明することや、文書を配布して説明することなどが考えられます。いずれにしても校長には、協定締結に向けての説明と締結した協定内容についての説明をして、全労働者(全職員)に周知する責任があります。

(2) 労働者代表の選出 全職員(教員含)の過半数の賛同で選出

労働者代表の候補者の適否について判断する機会が全労働者に与えられ、全労働者の過半数がその候補者を支持していると認められる手続きがとられることが必要です。労働者が自主的・民主的に決めることが大切です。

職員会議の開始前か終了後に、職員会議に出席していない職員にも来てもらって、代表者を選出します。挙手や投票などの過半数の賛同が確認できる方法で選出することなどが考えられます。労働者代表を決める場に管理職がいると、指図していると受け取られかねないので、管理職もそれを避けるために退席するでしょう。

① 労働者代表の候補者の選出

- ・ 分会として積極的にかかわることが大切
- ・ 対象者(事務職員や現業職員、会計年度任用職員)と相談
- ・ 分会代表を労働者の代表候補者とすることが望ましい

② 労働者代表の選出

過半数代表の具体的な選出方法の例

- ア 投票をおこない、過半数の労働者(教員含)の支持を得た者
- イ 挙手をおこない、過半数の労働者(教員含)の支持を得た者
- ウ 候補者を決めておいて、信任同意書等の書面を回覧し、記名押印により過半数の信任を得た者

※どのように選出がおこなわれ、どのような結果であったかなど民主的な決め方が重要です。

※職場代表は、校長が選出方法を決めたり指名したりすることはできません。

※「親睦会の代表者が自動的に労働者代表になる」「一定の役職者(例：分掌長・事務主任)が自動的に労働者代表になる」ことも不適切です。

※年度替わりで分会長が代わる等、労働者代表が代わる場合は、改めて選任されなければなりません。

(3) 「協定書」の作成

使用者(学校長)と労働者代表が協議し、「協定書」を作成します。

具体的には、「協定書」は、県教委が作ったモデルを校長が提示してきます。職場の実態に合っているかどうかしっかりチェックすることが大切です。

※「協定書」については、使用者(学校長)が変わったり、職場代表者が変わった場合は、あらためて締結します。

(4) 「協定届」の作成

「協定書」をもとに、定型様式の「協定届」を作成します。

ア 月45時間、年間360時間を越えない場合……通常の協定届

イ 月45時間、年間360時間を越える場合……特別条項付き協定届

アイで「協定届」の様式は違ってきます。しかし、特別条項については、実態から見れば不要であり、上限時間(月100時間)が過労死ラインを超えているという大きな問題点があります。

残業規制のルール

ルール1：残業のあるすべての事業所について36協定が必要。

ルール2：36協定を締結した場合も「通常時の残業」は月45時間、年360時間まで。

ルール3：特別条項を設ける場合は、年6回まで月45時間を超える「臨時的残業」が許容される。

ルール4：特別条項があっても、残業はトータルで単月100時間未満、年720時間まで。

重要な確認事項（2018年度末 和高教・和教組と県教委）

① 「違法な状態を適法な状態にすること」

これまで、「36協定」を締結せずに、事務職員が時間外勤務をおこなっていたことは、違法な状況であったことを是正するためのものです。

② 「2018年度以前と特に変わることはない」こと

これまでと同様に、超勤および超勤手当支給について不公平な扱いをしないこと。行われた超勤に対してきちんと超勤手当が支給されること。

③ 「上限まで働かせるということではない」ということ

協定書の上限まで働かせることが、合法となることになりましたが、あくまでも形式的なものであり、時間外労働は少ないに越したことはありません。

④ 「超勤が強要されるようなことがあってはならないこと」

※ 「協定届」の有効期間は1年間（4月1日～3月31日）

(5) 有効期間の満了にあたって

有効期間が満了する際、「改めての締結」もしくは「更新」の手続きを行う必要があります。

◇協定の「更新」について

有効期間の満了を迎えるにあたって、協定の内容に変更がない場合は、協定の中で定めている自動更新条項によって、「更新」手続きを行うことが可能です。

ただし、その際、使用者は職員に対して協定内容について丁寧に説明する必要があります。

また、使用者・労働者代表双方が同意書（更新することに同意したことを証する書）に押印しなければなりません。使用者が労働者の同意を得ることなく、一方的に、また機械的に「更新」することは許されません。

◎和高教としては、内容に変更がなくても「更新」ではなく「改めての締結」で対応することが望ましいと考えています。その理由は以下の通りです。

- ①人事異動によって、労働者（職員）の構成員が一部入れ替わっている。新しく職場の構成員となった職員（特に協定の対象となっている事務職員・正規校務員）への周知を徹底する必要がある。
- ②「事務職員の多忙化」が問題となっている現状において、教職員全体で協定の内容とその意義について共有を図る必要がある。

「会計年度任用職員を対象に加える（対象から外す）」「上限となる時間数を変更する」等、協定内容に変更が生じる場合は、「更新」では対応できません。新たに「締結」する必要がある

組合員が労働者代表になることが望ましいわけ

36 協定で問題が生じた時のこと

例えば対象となっている職員が残業時間のことで問題が生じ、協定締結の代表者に相談された、とします。その代表者が組合員でなかった場合、彼は誰に相談するのでしょうか。

使用者側の校長や県教委には相談できません。組合があるのに未組合員が代表になったのだから、組合にも頼りません。代表者は個人の責任で、周りの職員と相談し、いくつかの学校の知り合いに問い合わせ他校の状況を把握して対処することになるでしょう。

労働者代表が組合員なら、まず本部に問い合わせ、対処の仕方や全県の状況を把握するでしょう。多くの場合は、本部が県教委に対し交渉するなどして解決を図ります。どんな場合も、その代表者が個人で対処したり、責任を負うようなことにはなりません。これが組合のネットワークの強みです。

また労働者代表が転勤しても、組合員が代表であれば、職場の組合三役が「とりあえず」対応できます。組合員でなければ、早速困ることになるでしょう。

どの職場でも経験があるでしょうが、未組合員から勤務条件のことで相談を持ちかけられることが時々あります。校長に直接苦情を言いに行くのでなければ、一般的には組合に相談するか泣き寝入りするかです。このことから組合員が代表になるのがふさわしいと言えます。

全県的には、教職員の勤務条件については、私たちの組合が県教委との交渉で決めています。県下の教職員の勤務条件は、私たちが責任を負っているのです。私たちが、各職場においても責任を負う立場であるべきです。

分会として積極的にかかわることが大切！

使用者(権力)に対して弱い立場にある労働者は、労働者保護のための法律をまもらせるため、力を合わせる必要があります。それが労働組合であり、憲法に保障された権利です！

時間外労働及び休日労働に関する協定書

和歌山県立 [] 校長 [] (以下「甲」という。)と和歌山県立 []
[] 教諭 [] (以下「乙」という。)とは、労働基準法(昭和22年
法律第49号。以下「法」という。)第36条第1項の規定に基づき、和歌山県立 []
[] 学校に勤務する職員(公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する
特別措置法(昭和46年法律第77条)第2条第2項に規定する教育職員を除く。以下「職
員」という。)の時間外労働及び休日労働に関し、次のとおり協定する。

(時間外労働及び休日労働)

第1条 職務は、職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成7年和歌山県条例第6号。
以下「条例」という。)第8条第1項及び会計年度任用職員の勤務時間休暇等に関する
和歌山県教育委員会規則(令和元年和歌山県教育委員会規則第9号)に規定する正規の
勤務時間内に行うことを原則とし、甲は、職員に対して、公務のため臨時又は緊急の必
要がある場合には、別紙1及び別紙2に定めるところにより、法第36条第1項に定め
る勤務時間を延長する勤務(以下「時間外労働」という。)又は条例第3条第1項若し
くは会計年度任用職員規則第4条第1項に定める週休日における勤務(以下「休日労働」
という。)を命ずることができる。

第2条 別紙の表「延長することができる時間数」の「1箇月」及び「1年」の欄の時間
数には、休日労働における勤務時間を含めるものとする。

第3条 前2条の規定にかかわらず、法第33条第1項に規定する災害その他避けること
のできない事由によって、臨時的必要がある場合には、甲は、同項に定める手続により、
職員に時間外労働及び休日労働を命ずることができる。

(有効期間)

第4条 この協定の有効期間は、令和2年4月1日から令和3年(2021年)3月31
日までとする。ただし、有効期間満了1月前までに甲乙のいずれからも内容の変更の意
思表示がない場合は、更に1年間更新するものとし、以後同様とする。

(協定の周知)

第5条 甲は、この協定の内容を、常時作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付ける
こと、書面を交付することその他の方法によって、職員に周知するものとする。


(その他)

第6条 この協定に定めのない事項及び疑義が生じたときは、甲乙協議の上、決定するも
のとする。

この協定の証として、この証書2通を作成し、甲乙それぞれ記名押印の上、各自その1
通を保有する。

令和 2年 4月 1日

甲 和歌山県
校長



乙 和歌山県
教諭



【参考資料②：人事委員会宛A高校協定届〈会計年度任用職員を対象者に含めるVersion〉】

事年度第9号（請）用表第1号（原簿）

時間外労働に関する協定書
休日労働

別紙

事業の種類		事業の名称	事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間
教育、研究又は調査の事業		[Redacted]			令和2年4月1日から 1年間
時間外労働 労働 労働 労働	時間外労働を定める必要のある具体的事例	業務の種類	労働時間（単位時間）	所定労働時間（単位時間）	1年（01～24）は260時間 7、02～24）は250時間 （9月1日）
		労働時間	4時間	4時間	
時間外労働 労働 労働	① 上記項目の完了が労働時間により完了する労働	業務の種類	労働時間（単位時間）	所定労働時間（単位時間）	1年（01～24）は260時間 7、02～24）は250時間 （9月1日）
		労働時間	4時間	4時間	
時間外労働 労働 労働	② 上記項目の完了が労働時間により完了しない労働	業務の種類	労働時間（単位時間）	所定労働時間（単位時間）	1年（01～24）は260時間 7、02～24）は250時間 （9月1日）
		労働時間	4時間	4時間	
休日労働	休日労働を定める必要のある具体的な事例	業務の種類	労働時間（単位時間）	所定労働時間（単位時間）	労働を定めることができる 休日（例）
休日労働	学校行事等及びこれに類する業務のための場合 ・ 異動時等調整に対応する必要がある場合	業務の種類	労働時間（単位時間）	所定労働時間（単位時間）	労働を定めることができる 休日（例）

上記で定められた協定にのみならず、時間外労働及び休日労働を合算した労働時間は、1週間に70時間未満でなければならず、かつ3ヶ月から6ヶ月までの平均して80時間を超過しないこと。 （労働時間の上限に要チェック）

協定の成立年月日 令和 2 年 4 月 1 日
協定の当事者である労働組合（労働者の労働者の過半数で組織する労働団体）の名称又は労働者の過半数を代表する者の
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法
令和 2 年 4 月 1 日

和歌山県人事委員会委員長 謹

署名
氏名
[Redacted]

署名
氏名
[Redacted]

【参考資料③：労働基準監督署宛A高校協定届<会計年度任用職員を対象者に含めるVersion>】

届出番号 (第11号第1項第1号)

時間外労働に関する協定届
休日労働

第1項

事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (管轄労働局)	協定の有効期間
教育、研究又は調査の事業	[Redacted]	[Redacted]	協定の有効期間 令和2年4月1日から 1年間
時間外労働をさせる 仕事のある具体的な 業務	学校行事等及びこれに關する業務の ための必要な場合 、実習時等緊急に付する必要がある 場合	校長 (非常勤役員) 教務主任 (施設管理部長)	1日 協定の有効期間を 超える時間数を 超える時間数 (注2)
協定の適用しない労働者 等			4時間 協定の有効期間を 超える時間数を 超える時間数 (注2)
協定の適用をさせる必要のある具体的な理由			4時間 協定の有効期間を 超える時間数を 超える時間数 (注2)
協定の適用をさせる必要のある具体的な理由	学校行事等及びこれに關する業務のため必要な場合 、実習時等緊急に付する必要がある場合	校長 (非常勤役員) 教務主任 (施設管理部長)	1日 協定の有効期間を 超える時間数を 超える時間数 (注2)

上記で定める協定期間にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した総労働時間は、1箇月において100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までの平均して90時間を超えないこと。 (注2) 注2は要す。

協定の成立年月日 令和 2 年 4 月 1 日
協定の当事者である労働組合 (事業場の労働者の代表者である労働組合) の名称又は労働者の過半数を代表する者の
協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の届出方法 (労働法において協定の当事者の支持を得て届出)
令和 2 年 4 月 1 日

協定の成立年月日 令和 2 年 4 月 1 日
協定の当事者である労働組合 (事業場の労働者の代表者である労働組合) の名称又は労働者の過半数を代表する者の
協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の届出方法 (労働法において協定の当事者の支持を得て届出)
令和 2 年 4 月 1 日

協定の成立年月日 令和 2 年 4 月 1 日
協定の当事者である労働組合 (事業場の労働者の代表者である労働組合) の名称又は労働者の過半数を代表する者の
協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の届出方法 (労働法において協定の当事者の支持を得て届出)
令和 2 年 4 月 1 日

和歌山労働基準監督署 様
和歌山労働基準監督署 様