



## 教員への変形労働制 過労死ふやす危険、廃案に！

教員への「1年単位の変形労働時間制」導入を盛り込む公立教職員給与等特別措置法改定案が衆議院本会議で1の日に可決されました。全教や全労連などは、「参院で徹底審議のうえ廃案に追い込もう」と緊急の議員要請に取り組みました。

本法案は、教員の長時間労働の是正を言いながら、公立学校の教員に「1年単位の変形労働時間制」を導入し、残業代を支払うことなく、いわゆる「繁忙期」に1日8時間、週40時間を超えて働くことができるようになります。

今でも深刻な長時間労働をいつそう助長するものにはかなりません。今回の変形労働時間制は、8時間労働制の原則を崩す労働条件の重大な変更です。にもかかわらず、一般の労働者にある時間外労働の歯止めがないことは、極めて重大です。

法案は、当事者である教員の意見を反映させる労使協定なしに、自治体の条例で導入できる

としています。条例で労働基準法上の原則を踏みにじる」

とは断じて許されません。

また、給特法第3条の「時間外勤務手当、休日勤務手当

を支給しない」と言う規定は

そのまま、労働基準法第3

7条の割増賃金の支払いを適

用除外し、時間外労働を規制する手段を奪っています。

さらに、特別な事情がある場合の時間外勤務の上限であ

る月100時間、年720時

間を超えた場合の使用者の罰則もありません。

政府は、指針で超過勤務を

月45時間以内に制限すると

言いますが、罰則のない指針

では到底歯止めになりませ

ん。

教員の過労死事案の多いとされる授業期間中の労働時間は確実に増加します。政府は、所定勤務時間を延長する時期を、学校行事等で多忙となり、教員の過労死事案ではないでしょうか。

北九州市でも、14時から小倉北区米町公園で「改憲やめろ！11・3北九州集会」が平和をあきらめない北九州ネットの主催で開かれ300人を超える参加で大きな成功を収めました。

集会は、前田憲徳副代表の開会挨拶、来賓として政党から日本共産党(仁比聰平前参議院議員)・社民党(野上県連合代表)を代表して2人の方から激励の挨拶がありました。

その後、憲法改悪に反対してがんばつている、「さよなら原発北九州の深江さん、辺野古土砂排出反対北九州のハ記さん、表現の自由とヘイト問題について谷瀬さん、教育行政について神さん」の4人の意見発表がありました。

### 第76回評議員会を開催します

日にち 2019年12月6日(金)

時 間 18時30分~

場 所 戸畠生涯学習センター

★評議員の皆様、ご出席をよろしく  
お願ひいたします。

## 【改憲やめろ！ 11・3北九州集会】

11月3日(日)日本国憲法事務局から、「①安倍改憲阻止の3000万人署名を更に公布されて73年目の記念すべき日。全国各地で安倍政権増やしていく。②職場や地区的改憲に反対する行動を取り組みました。

北九州市でも、14時から小倉北区米町公園で「改憲やめろ！11・3北九州集会」が平和をあきらめない北九州ネットの主催で開かれ300人を超える参加で大きな成功を収めました。

パレードは、会場から魚町銀天街を経て小倉駅まで「安倍首相は改憲をあおるなー改憲は民意じゃないぞー軍事費削って被災者にまわせ！」など提案があり、満場の拍手で承認されました。

パレードは、会場から魚町銀天街を経て小倉駅まで「安倍首相は改憲をあおるなー改憲は民意じゃないぞー軍事費削って被災者にまわせ！」など、元気一杯コールをしながら歩きました。

その後、憲法改悪に反対してがんばつている、「さよなら原発北九州の深江さん、辺野古土砂排出反対北九州のハ記さん、表現の自由とヘイト問題について谷瀬さん、教育行政について神さん」の4人の意見発表がありました。

最後に行動提起として竹内



地区労連新役員から決意と抱負がよせられています。

地区労連ニュースで5回に分けて掲載しています。お楽しみに。(順不同)



副議長 小橋 弘子 30年、他の先進国と比較して

30年、他の先進国と比較して日本の労働者国民の所得は一貫して停滞または下がり続け、

た、北九州地域一般労働組合副委員長の戸田千泉です。私も、数年前に労働争議をした一人です。



幹事 中村 忠徳  
(ボボロ労働組合)

毎日のように労働者からの相談があると聞いています。  
1日でも早い争議解決のためにも、微力ながら協力したい  
と思います。

北九州市役所を退職して10年になります。

幹事 西村 文里  
(八幡地区協議会)

帶行動に参加、緊迫した状況を体験しました。そのあと、開会集会（豊見城中央公民館）に参

副議長に選出され今期も機関紙部長をつとめます小橋です。JMCITO支部の執行委員長をしています。会社を退職して十五年たっており、会社内の要求は把握できず組合活動は出来ていません。主な活動は団体交渉と機関紙発行で六名の部員で「雨あがり」を書いています。残念なのは組合活動が紹介されていないことです。どんなことでも記事をよせてください。宜しくお願ひします。

何かと大きな変化の中で副議長 小橋 弘子 30年、他の先進国と比較して日本の労働者国民の所得は一貫して停滞または下がり続け、経済成長でも他国に追い越されるなど、政財界の当初の田舎見が完全に行き詰まっています。その中で、ルールある経道社会を目指し、要求と提案をしてきた全労連・地域労連の立場や成果に確信を持つて、活動することは団体交渉と機関紙発行で大事な時はあります。それが今ほど大事な時はあります。残念なのは組合活動が映した地域の社会的運動を下支えできる地区労連の役割発揮が求められていると思います。



第31回定期大会で幹事に選出頂きました中村忠徳です。出身は医労連ボロ労働組合で幹事としてはの年目になります。

「チーム緑ヶ丘1207」より  
「保育園の上を飛ばないで!」  
最後に福岡から、防衛大学いじめ人権侵害裁判控訴審での逆転勝訴を日記して、全員舞合に止しています。

何かと大きな変化の中で副議長2期目を迎えたが、北九州における労働者の要求の一一致点での運動の継続発展に向けて、引き続き頑張りたいと思います。

今秋は、全労連も北九州地区

第31回定期大会で幹事に選出頂きました中村忠徳です。出身は医労連ボロ労働組合で幹事としてはの年目になります。

「チーム緑ヶ丘1207」より  
「保育園の上を飛ばないで!」  
最後に福岡から、防衛大学いじめ人権侵害裁判控訴審での逆転勝訴を日記して、全員舞合に止しています。

今秋は、全労連も北九州地区も同じく30年の節目を迎えています。

反動的な労働運動が分裂して引き続き、幹事に選出され

労連も結成から30年を迎えました。組織合同した健和会労組も同じく30年の節目を迎えて

幹事 戸田 千泉  
(地域二一オン)



現在、北九州争議団共闘会議の議長をしています。使用者の不法行為による解雇、賃金未払い、パワハラ等から労働者の生活と権利守るために毎月の定期例役員会をはじめとして団体交渉や裁判で闘っています。今後、一年間は全国一律最低賃金制の確立と憲法の条の改悪を許さないために頑張りますのでよろしくお願ひします。

2019年日本平和大会  
11月8日～の日で開かれました。福岡は県独自の企画をたて、1日前7日に沖縄に入り普天間基地と嘉手納基地を案内していただきため、沖縄共同センターの方にお願いし、同行してもらい説明を受けました。普天間基地では飛行機の離発着は無く、上空をオスプレイ一機が飛行してました。8日（金）は午前琉球村で観光し、午後から辺野古ゲート前座りこみ連



## 労働法コラム 第59回

## 残業代の請求について



黒崎合同法律事務所

朝隈 朱絵 弁護士

皆さんには、職場で、帰宅の際、タイムカードを押した後なのにまだ仕事をしていく、出勤してタイムカードを押す前に仕事をしたりしていませんか？そのような場合、タイムカードで記録されている就労時間外の仕事に対して、お給料は支払われていますか？そもそも、職場では、タイムカード等で就労時間がきちんと正しく管理されていますか？

今回は、職場での残業等に対する対応について、お話ししたいと思います。

## 1 「労働時間」とは何か？

例えば、職場で、実際に業務を行う前の朝礼の時間や、業務終了後の終礼の時間や、自分の担当業務場所への移動時間、休み時間や終礼後の緊急事態に対応する時間、業務の報告の時間等は、労働時間といえるのでしょうか。多くの職場では、これらは仕事ではない！と、されて、これらの時間に対する対価は支払われないかもしれません。判断は個別具体的な事情によることがあります、これらの時間も、使用者の指揮命令下にあらと判断されれば、「労働時間」といえ、給料の支払いの対象となる可能性は十分あります。

## 2 労働時間をどのように証明するか？

では、これらの時間が労働時間になる場合、実際に労働した時間に対する給料が支払われていなかつたり、実際に労働した時間は、どのようにして、給料が払われていない場合、不利益を被るのは労働者となってしまいます。そこで、厚生労働省は、使用者が労働者の労働時間を適正に把握する義務があることを明確にして、「労働時間の適正な把握のため

場合や、タイムカードに記録されていらない労働時間についても、使用者の記録している賃金台帳、出勤時間簿、トラックの運転手さんなら車の動いた時間を記録するタクシーグラフ、パソコンを使う業務ならパソコンの立ち上げ時間を記録するログ等、様々なもののが考えられます。

ただ、裁判になつた場合は、請求する側に「立証責任」つまり、証拠を集め、「労働時間がどれだけなのか」を証明する責任があります。しかし、実際には、労働時間を証明する証拠となり得るものは、その多くが使用者側にある場合が多いのが現状です。また、使用者がいい加減で労働時間をきちんと管理していない場合、不利益を被るのは労働者となってしまいます。そこで、厚生労働省は、使用者が労働者の労働時間を適正に把握する義務があることを明確にして、「労働時間の適正な把握のため

関する基準」を策定しているというのです。

それでも、使用者が証拠を隠したり、隠滅しそうな場合には、裁判又は労働審判を起こす前に、証拠保全という手続きをとることができます。これについては、話すと長くなるので、また、別の記事でお話しします……。

## 3 手続きについて

では、残業代を請求したいとして、具体的に、どのような手続きを取ればいいのでしょうか。任意の交渉、労働審判、訴訟……。労働審判は原則3回で終わるところことで、早期の解決が期待できますし、当事者が同じテーブルについて話し合いの場をもつてとができるため、まだその職場で働き続けていて穩やかな解決を望むのであれば適しているでしょう。しかし、当事者が審判に納得せず異議を出せば、訴訟に移行することになりますので、当事者の対立が明らかで労働審判での解決の期待が薄い場合は、はじめ

から訴訟を提起するのが得策でしょう。

また、訴訟では、最大で認容額と同じ付加金（使用者に対する一種の制裁金）の支払いを判决で命じることができます。しかし、労働審判は、裁判所の和解と同じ効果なので、付加金の支払いは望めません。ただ、訴訟でも、付加金の支払いを命じるか、その額をいくらにするかは裁判所の裁量に委ねられるので、必ずしも、認容額と同額の付加金が支払われるとは限りません。

4 最後に

残業代を請求する際に注意が必要なのは、2年の消滅時効があるということです。本来支払われるべき時間で働き続けていて稳やかな解決を望むのであれば適しているでしょう。しかし、当事者が審判に納得せず異議を出せば、訴訟に移行することになりますので、当事者の対立が明らかで労働審判での解決の期待が薄い場合は、はじめ