

## 出向労働者と36協定の関係は？

出向と同じく呼ばれていても、その実情はいろいろでしょう。ここでは、厚生労働省にならって、出向労働者が、作業の具体的遂行、始業、終業、休憩などについて出向先の使用者の指揮命令を受けており、一方、賃金は出向元の使用者から支払われている場合を想定してみます。このような場合は、出向先の使用者に、労働時間、休憩、休日や年次有給休暇などの労働基準法の規定を履行する義務があります。したがって、時間外労働については、出向先の使用者と出向先の労働組合（または過半数代表者）との間で結ばれた36協定によることとなります（昭35.11.18基取第4901号の2）。また、出向労働者は出向元の事業場の労働者数にはカウントされません。

一方、出張の場合は出張元事業場の36協定によることとなります。しかし、なかにはこれだけでは判断しきれないケースもあるでしょう。具体的なケースに応じて、必要があれば労働基準監督署にも相談しながら、労働者の利益に沿って判断、会社・当局交渉をするべきでしょう。

一般職の地方公務員が公益法人等に派遣されるときは、派遣先団体における報酬その他の勤務条件や派遣先団体において従事すべき業務などをあらかじめ取り決め（公益法人等派遣法第2条第1項、第3項）、この取り決め内容にしたがって派遣先団体の業務に従事する（公益法人等派遣法第4条第1項）ものですから、労働時間、休憩、休日や年次有給休暇などの労働基準法の規定を履行する義務は、派遣先団体にあります。したがって、時間外労働については、派遣先団体と派遣先団体の労働組合（または過半数代表者）との間で結ばれた36協定によることとなります。また、派遣職員は派遣元自治体の事業場の労働者数にはカウントされません。