

問
37

地方公営企業職場で注意すべきことは？

民間職場一般や一般地方独立行政法人、そして特定地方独立行政法人や地方公営企業職場の場合は、36協定であっても、使用者と労働組合との間に締結され、当事者の署名または記名押印があれば、労働協約としての効力を持ちます（昭27.9.20基発第675号）。したがって、36協定は就業規則に優先します（労基法第92条第1項）。

労働協約とは、労働組合法に基づいて集団的な労働条件に関する規範ないしは債務的な合意を定めたものであって、36協定などの労使協定、つまり、労働基準法の定めた労働条件の最低基準や制限を一定の要件のもとに緩和・適用除外するための定めとは、区別されます（地公法第55条第9項の文書による協定はまた別のもの）。その要件や拘束力は、次の①～③のような違いがあります。

- ① 労働協約は、労働組合が労働者の過半数を組織していなくても締結できます。
- ② 同一事業場の同種の労働者の4分の3以上の多数を占める労働組合が締結した労働協約はその事業場の同種の労働者全体に適用されます（労組法第17条）。
- ③ 労使協定はその事業場の労働者の過半数を組織する労働組合（または過半数代表者）との間で結ばれることで、効力を持ちます。

公営企業職場でもう1つ注意したいことは、役所（役場）本庁職場との関係です。公営企業管理者が置かれている場合（地公企法第7条）は、たとえその管理者が首長と同一人物だとしても、自治体の首長部局とは別の事業になります。例えば水道課であれば、労基法別表第1第1号（製造業）の事業です。したがって、役所（役場）本庁のなかにある

としても、水道課は「官公署の事業（別表第1に掲げる事業を除く）」にはあらず、公務のために臨時の必要がある場合に36協定を結ばなくても法定時間外労働をさせることができる例外規定（労基法第33条第3項）は適用されません。

念のために言えば、本庁以外の職場は職場ごとに36協定を結ぶこととなります。