

消防消第 206 号
平成15年11月11日

都道府県消防主管部長 殿

消防庁消防課長

消防職員の勤務時間等の適正な管理と運用について（通知）

消防職員の勤務時間その他の勤務条件は、労働基準法の規定を遵守すべきものであり、その具体的内容は、地方公務員法の規定に基づき、条例に規定するほか、細部にわたる部分は、規則、規程、要綱等に定めることが必要とされています。

消防職員の大半は、24時間を1単位とする交替制勤務に服していますが、この勤務形態においては、仮眠に当てられるべき時間を含めた休憩時間が長時間設定されているだけでなく、労働基準法上の休憩時間の自由利用原則の適用が除外されること、指定された休憩時間中にあっても業務命令を発して勤務時間に繰り込むことが認められていることなど、一般行政職員とは異なる取扱いが認められています。このように、消防職員の勤務態様は特殊性を有するものですが、消防職員の勤務に対しても労働基準法が適用される以上、勤務時間の適正な管理や指定された休憩時間中に発生した勤務の取扱いについては、業務の的確な遂行を期し、適切な労務管理を図る観点からも、遺漏のない対応が必要であります。

このため、今般、これらの運用に際して特に留意が必要な事項を、下記のとおりまとめましたので、適正な取扱いに配慮されるとともに、貴管内市町村（消防の事務を処理する一部事務組合及び広域連合を含む。）に対してこの旨を通知の上、周知徹底されるようお願いいたします。

記

1 勤務時間の管理及び運用

消防職員の勤務時間の設定は、ほぼ全面的に労働基準法令の適用を受けるものである。労働基準法では、労働時間規制のあり方として、1週単位の規制を基本として週40時間労働制の原則を定めているが、各市町村においては、この原則に基づき、条例に1週間当たりの勤務時間数を規定する必要がある。

また、勤務時間の管理とその運用の細部については、条例、規則、規程、要綱等（以下、「条例、規則等」という。）に具体的に規定し、管理者による裁量的な運用が行われないようにしなければならない。

(1) 変形労働時間制の採用

交替制勤務に従事する消防職員の勤務時間については、一般的に1ヶ月単位の
変形労働時間制（労働基準法第32条の2）を採用することになること。（地方
公務員法第58条第3項参照）

1ヶ月単位の変形労働時間制は、①条例、規則その他これに準ずるものにおい
て、②1ヶ月以内の期間を変形期間とし、③変形期間を平均し、1週間当たりの
勤務時間が法定労働時間（40時間）を超えない範囲内において、④変形期間に
おける各日及び各週の所定勤務時間を特定すること、を要件とすること。

(2) 勤務時間の割り振り

(1)によるほか、条例、規則等において、始業及び終業の時刻を定め、一回の
勤務の中で与える休憩時間について、その時間帯を明記するなど、勤務時間と休
憩時間を明確に区分しなければならないこと。

また、交替制勤務の職場では、深夜（22時から翌朝5時までをいう。以下同
じ。）及びその前後をいったん休憩時間として割り当てた上で、職員各人に対し
て、その時間帯の一部をあらためて正規の勤務時間として指定することがあるが、
その場合、始業時までには、職員各人の勤務時間が特定され、周知が図られている
必要があること。

(3) 休憩時間の繰り上げ、繰り下げ等

あらかじめ定められた休憩時間帯について、勤務の途中で繰り上げ、繰り下げ
等の変更を行う場合には、条例、規則等に、そのような取扱いがあり得る旨を定
めておく必要があること。

なお、休憩時間の繰り上げ、繰り下げ等は、一回の勤務における所定の勤務時
間数を変動させることなく、当該勤務日（1当直中）の範囲内においてのみ行え
るものであり、次回の勤務日に確保できなかった時間分の休憩時間を繰り越すこ
とは認められないこと。

2 当直中における時間外勤務の取扱い

指定された休憩時間中に火災出動や救急出場が行われた場合、当然、勤務時間と
して取扱われるものであるが、以下に留意する必要がある。

(1) 時間外勤務手当の支給

指定された休憩時間中に生じた勤務時間は、正規の勤務時間として整理されな
い限り、時間外勤務（いわゆる超過勤務）として取り扱われるため、割増された
時間外勤務手当を支給する必要があること。

労働基準法では、時間外労働に係る割増賃金率は25%以上とされているが（労

働基準法第37条第1項、労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令)、各地方公共団体においては、国に準じ、25%割増された時間外勤務手当を条例に規定し、支給することが通例であること。

また、深夜に生じた時間外勤務については、その割増賃金率は50%以上でなければならないこと(労働基準法施行規則第20条第1項)。さらに、休日に勤務した場合、割増賃金率は35%以上、休日労働が深夜に及んだ場合、割増賃金率は60%以上でなければならないこと(労働基準法第37条第1項、労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令、同法施行規則第20条第2項)。

なお、消防業務の特殊性や危険性等を勘案し、特殊勤務手当として、実際の時間外勤務の時間数にかかわらず、定額の手当を支給していることがあるが、この手当は、時間外勤務手当と趣旨を異にするものであり、支給を要する時間外勤務手当の代替とはなり得ないものであること。

(2) 休憩時間の繰り上げ、繰り下げ等による対応

深夜の火災出動等により、勤務を余儀なくされ取得できなかった休憩時間の全部あるいは一部について、その後の正規の勤務時間を調整(勤務再開時間の繰り下げ等)することにより、当初の指定時間とは別の時間帯に振り替える運用を行うことがあり得ること。

こうした運用を行う場合は、1(3)に記したように、あらかじめ条例、規則等において事前に規定する必要があること。また、一回の勤務における所定の勤務時間数を変動させることはできないため、実際に休憩時間として取得できなかった時間分は、時間外勤務として整理する必要があり、割増された時間外勤務手当の支給対象となること。

なお、深夜の火災出動等により取得できなかった休憩時間を、午前5時以降に振り替えた場合、当該時間分については、時間外勤務とならないが、深夜の勤務による割増賃金率25%の支給は必要であること(労働基準法第37条第3項)。

3 仮眠に当てられるべき時間の法的な整理

平成14年2月28日に最高裁判所より、労働基準法の適用を受ける労働者(ビル管理会社の従業員)に関して、いわゆる泊まり勤務の間に設定されている仮眠時間が、労働基準法上の労働時間に当たる旨の判決が出されたが、消防職員の交替制勤務時における仮眠に当てられるべき時間については、この判決の事案とは異なっており、以下の考え方により、これまで同様、労働基準法第34条の休憩時間に当たるものである。

(1) この判決によれば、仮眠時間が労働時間に当たるか否かの判断は個々の事案ごとになされるものとされていること。

(2) 上告人（ビル管理会社の従業員）は、仮眠時間中も被上告人（ビル管理会社）の指揮命令下に置かれており、仮眠時間中であっても、①仮眠室における待機、②警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすること、を義務付けられているため、労働からの解放が保障されているとはいえず、役務の提供が義務付けられていると評価されたこと。

(3) 仮眠中（あらかじめ指定された休憩時間中）における消防職員の火災出動等については、正規の勤務時間を割り振られている指令係員等が、火災報知専用電話（119番）による通報を受信し、当該係員等を通じて業務命令を受けることにより勤務（火災出動等）が開始されるものであること。

この指令係員等からの業務命令は、「公務のために臨時の必要がある場合」（労働基準法第33条第3項）に発せられるものに該当することから、民間事業所における場合とは取扱いを異にするものであること。

(4) このため、本来、仮眠に当てられるべき時間中に何らかの役務の提供が義務付けられているわけではなく、上記判決の事案において、上告人らが、仮眠時間中に警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられていた状態とは明らかに異なること。

なお、仮眠室における待機については、消防職員に対しては「休憩時間の自由利用」が適用除外されているため、許容されるものであるが（労働基準法第34条第3項、同法施行規則第33条第1項）、休憩時間として本来の目的である心身の疲労回復に資するため、行動規制は必要最小限にすべきであるとともに、勤務態様の特殊性にかんがみ、仮眠室をはじめとして環境の整備に努めることが望ましい。

4 救急隊員に関する適切な労務管理

近年、救急出場件数が増加の一途をたどっている状況から勘案すると、出場区域に人口密集地域や繁華街等を有する救急隊では、深夜に救急出場が多発し、これが恒常化していることが危惧される。救急出場に伴う時間外勤務については、2に記したとおり、時間外勤務手当の支給等により適正に処理されなければならないが、心身の疲労回復に資するべき休憩時間（仮眠時間）が恒常的に確保できない状況は、労務管理面からは好ましいことではない。

このため、このような救急隊が存する消防本部にあっては、出場件数、走行距離、時間外勤務時間等、客観的に把握、管理できる指標が一定の基準を上回った時点で救急隊員の交替、休養の付与を行うなど、特定の消防職員に対する業務量の偏重を防止するための取組、工夫が必要である。