

公立学校の教育公務員の勤務時間等について

公立学校の教育公務員の勤務時間その他の勤務条件は、一部の規定を除き、労働基準法が適用される（地方公務員法第58条）ことから、同法の制約の範囲内で、国及び他の地方公共団体の職員との間に均衡を失しないように、当該地方公共団体の条例で定められる。（地方公務員法第24条）

県費負担教職員については、都道府県の条例で定められる。（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第42条）

1. 勤務時間について

勤務時間とは、「職員が上司の指揮監督を受けて、原則としてその職務のみに従事しなければならない時間」をいう。

勤務時間は、正規の勤務時間と超過勤務命令などにより勤務時間とされたものとのに分けることができる。

具体的な勤務時間は給与負担者である各都道府県及び政令市の条例等によって定められる（※1）が、労働基準法第32条において、

○ 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない

○ 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない

と規定されており、教育公務員はその制約を受ける

※1 都道府県及び政令市において、1日当たりの勤務時間は7時間45分とされている。

※2 なお、労働基準法において、一定の要件を満たした場合、ある一定の対象期間において、平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲で、同期間内の特定の週において40時間以上、特定の日において8時間以上の労働をさせることができる「変形労働時間制」が認められており、1か月間の変形労働時間制（同法第32条の2）や1年間の変形労働時間制（同法第32条の4）に関する規定がある。

この点、教育公務員を含めて地方公務員においては、1か月間の変形労働時間制は適用されるが、1年間の変形労働時間制は適用除外（地方公務員法第58条）となっている。

2. 休憩時間について

労働基準法に基づいて、勤務時間が6時間を超えて8時間以下である場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を与えなければならない。(同法第34条)

休憩時間の付与に当たっては、①労働時間の途中に与えなければならず、②原則としていっせいに与えなければならず、③自由に利用させなければならない。

ただし、②について、地方公務員は、条例に定めがある場合、交代制により、または個々の職員別々に休憩時間を与える事も認められる。(同条第34条第2項但書、地方公務員法第58条第4項)

3. 時間外勤務命令について

公立学校の教育公務員は、正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として、時間外勤務は命じないものとしており、正規の勤務時間を超えて勤務させる場合は、「政令で定める基準に従い条例で定める場合に限るものとする」とされている。(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第5条及び第6条)

したがって、公立の教育公務員に時間外勤務を命ずる場合は、以下に掲げる公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令で定められている業務(いわゆる「超勤4項目」)に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限られる。

また、時間外勤務を行うにあたっては、健康及び福祉を害さないように考慮しなければならない。

なお、上記の時間外勤務を命じるに当たっては、労働組合等との書面による協定(いわゆる36協定)を必要としない。

時間外勤務手当及び休日給を支給せず、勤務時間の内外を問わず包括的に評価して教職調整額(給料月額の4%、期末・勤勉手当、退職手当、年金等にも反映。)が支給される。

<公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令で定められている業務>

- ① 校外実習その他生徒の実習に関する業務
- ② 修学旅行その他学校の行事に関する業務
- ③ 職員会議(設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。)

に関する業務

- ④ 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務

4. 週休日等の勤務時間の割振り及び代替措置について

公立学校の教育公務員の勤務時間については、各都道府県等における勤務時間条例・規則で土曜日及び日曜日を「週休日」とされている。

条例・規則においては、特別の必要がある場合について、「週休日」に勤務を要する日として勤務を命じ、土曜日及び日曜日以外の勤務日を週休日に振替えを行うことができるよう規定している。条例・規則で週休日の振り替えが可能な期間が定められている場合には、その範囲内で代替の週休日を定めることになる。

- ※ 国家公務員については、人事院規則で振替え可能な期間は、当該週休日の4週間前から8週間後までとされているが、例えば、東京都教育委員会では、「学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例施行規則」により、やむを得ないと認められるときは、「当該週休日の前2月以内又は後4月以内において行うことができる。」とされる。

公立学校の教育公務員については、条例上「休日」に勤務させる場合は、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第6条の規定に基づく条例により、いわゆる超勤4項目に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限られている。

教育公務員が休日に勤務することが命じられ勤務した場合に、条例・規則において、あらかじめ指定された代休日に当該職員の職務専念義務を免除させる休日代休制度を設けている場合がほとんどである。

- ※ 国家公務員については、人事院規則で代休日の指定は、勤務を命じた休日から起算して8週間後までの間にある日とされている。

5. 勤務時間等の適正の確保のための調査・監督について

公立学校の教職員の勤務時間、休暇、休日、安全衛生管理体制等について、職場において適正になされているかなどを調査・監督する、いわゆる労働基準監督機関としての役割については、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）が担っている。（地方公務員法第58条第5項）

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（給特法）について

〈背景〉

- 戦後の公務員の給与制度改革により、教員の給与については、勤務の実態等を踏まえ、一般公務員より一割程度増額されたことに伴い、教員に対しては超過勤務手当は支給されないこととされた。
- しかしながら、毎年給与改定の結果、教員給与の優位性が失われた。また、当時の文部省が超過勤務を命じないようにと指導したにもかかわらず、超過勤務が行われている実態が多くなり、全国的な社会問題となった。
(後に多くの都道府県で時間外勤務手当の支給を求める訴訟が提起された。)
- 文部省は、人事院と教員の勤務の実態を把握する必要性を確認し、昭和41年度に全国的な勤務状況調査を実施。
- 人事院は、昭和46年2月に教職調整額の支給等に関する法律の制定について意見の申出を行った。

昭和46年5月 (国立及び)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(給特法)制定

〈法律の趣旨〉

公立の教員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、給与その他の勤務条件について特例を制定。

- ・教育が特に教員の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいこと
 - ・夏休みのように長期の学校休業期間があること
- 等を考慮すると、その勤務のすべてにわたって一般行政職と同様な時間管理を行うことは必ずしも適当でなく、とりわけ超過勤務手当制度は教員にはなじまない。

〈職務と勤務態様の特殊性を踏まえた処遇〉

本給とは正規の勤務時間の勤務に対する報酬であるが、教員の職務はその勤務の特殊性から、勤務時間の内外を切り分けることが適当ではない。

そのため、勤務時間の内外を問わず包括的に評価した処遇として、

- ① 時間外勤務手当は支給しない代わりに
- ② 教職調整額を本給として支給。 給料月額 × 4% = 教職調整額

※ 4% = 昭和41年の勤務実態調査による超過勤務時間相当の割合

※本給とみなすため、本給を基礎として一定割合を乗じて算出する手当等については、その算定の基礎となる。(期末・勤勉手当、退職手当、地域手当、へき地手当、年金等)

〈正規の勤務時間を超える勤務〉

- 教員については、原則時間外勤務を命じないこととする。時間外勤務を命ずる場合は、政令で定める特定の業務(超勤4項目)に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限る。
 1. 生徒の実習に関する業務
 2. 学校行事に関する業務
 3. 教職員会議に関する業務
 4. 非常災害等のやむを得ない場合の業務
- 労働基準法第33条第3項を適用し、「公務のために臨時に必要な場合」は、上記の勤務を命じることができる。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)

※(衆議院において修正)中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。

(※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。

・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)

※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。

・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

※(衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I:公布日(平成30年7月6日)

II:平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III:平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

<参照条文>

労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

第三十二条の二 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が前条第一項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

② 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

第三十二条の四 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、第三十二条の規定にかかわらず、その協定で第二号の対象期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において、当該協定（次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。）で定めるところにより、特定された週において同条第一項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

一 この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

二 対象期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月を超え一年以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

三 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。第三項において同じ。）

四 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間（対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下この条において「最初の期間」という。）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間）

五 その他厚生労働省令で定める事項

② 使用者は、前項の協定で同項第四号の区分をし当該区分による各期間のうち最

初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも三十日前に、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得て、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。

- ③ 厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、厚生労働省令で、対象期間における労働日数の限度並びに一日及び一週間の労働時間の限度並びに対象期間（第一項の協定で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の協定で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。
- ④ 第三十二条の二第二項の規定は、第一項の協定について準用する。

第三十三条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

- ② 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不相当と認めるときは、その後その時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。
- ③ 公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）に従事する国家公務員及び地方公務員については、第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。

第三十四条 使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四十五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

- ② 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。
- ③ 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下

この項において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

- ② 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。
- ③ 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。
- ④ 行政官庁は、第二項の基準に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- ② 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- ③ 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。
- ④ 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- ⑤ 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

別表第一（第三十三条、第四十条、第四十一条、第五十六条、第六十一条関係）

- 一 物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。）
- 二 鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
- 三 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- 四 道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
- 五 ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業
- 六 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
- 七 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
- 八 物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
- 九 金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
- 十 映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
- 十一 郵便、信書便又は電気通信の事業
- 十二 教育、研究又は調査の事業
- 十三 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
- 十四 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
- 十五 焼却、清掃又はと畜場の事業

地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）

第二十四条 職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない。

- 2 職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。
- 3 職員は、他の職員の職を兼ねる場合においても、これに対して給与を受けてはならない。
- 4 職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない。
- 5 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

第五十八条 労働組合法（昭和二十四年法律第七十四号）、労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）及び最低賃金法（昭和三十四年法律第三十七号）並びにこれらに基く命令の規定は、職員に関して適用しない。

- 2 労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第二章の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律（昭和四十二年法律第六十一号）第二章及び第五章の規定並びに同章に基く命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）別表第一第一号から第十号まで及び第十三号から第十

五号までに掲げる事業に従事する職員以外の職員に関して適用しない。

- 3 労働基準法第二条、第十四条第二項及び第三項、第二十四条第一項、第三十二条の三から第三十二条の五まで、第三十八条の二第二項及び第三項、第三十八条の三、第三十八条の四、第三十九条第六項、第七十五条から第九十三条まで並びに第百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法（昭和二十二年法律第百号）第六条中労働基準法第二条に関する部分、第三十条、第三十七条中勤務条件に関する部分、第五十三条第一項、第八十九条から第百条まで、第百二条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に関して適用しない。ただし、労働基準法第百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法第三十七条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法別表第一第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員に、同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までの規定は、地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第百二十一号）第二条第一項に規定する者以外の職員に関しては適用する。
- 4 職員に関しては、労働基準法第三十二条の二第一項中「使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は」とあるのは「使用者は、」と、同法第三十四条第二項ただし書中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは」とあるのは「条例に特別の定めがある場合は」と、同法第三十七条第三項中「使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により」とあるのは「使用者が」と、同法第三十九条第四項中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより」とあるのは「前三項の規定にかかわらず、特に必要があると認められるときは、」とする。
- 5 労働基準法、労働安全衛生法、船員法及び船員災害防止活動の促進に関する法律の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定中第三項の規定により職員に関して適用されるものを適用する場合における職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は、地方公共団体の行う労働基準法別表第一第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員の場合を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共

団体においては、地方公共団体の長)が行うものとする。

地方教育行政の組織及び運営に関する法律 (昭和三十一年法律第百六十二号)

第四十二条 県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、地方公務員法第二十四条第五項の規定により条例で定めるものとされている事項は、都道府県の条例で定める。

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 (昭和四十六年法律第七十七号)

第三条 教育職員(校長、副校長及び教頭を除く。以下この条において同じ。)には、その者の給料月額百分の四に相当する額を基準として、条例で定めるところにより、教職調整額を支給しなければならない。

- 2 教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない。
- 3 第一項の教職調整額の支給を受ける者の給与に関し、次の各号に掲げる場合においては、当該各号に定める内容を条例で定めるものとする。
 - 一 地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第二百四条第二項に規定する地域手当、特地勤務手当(これに準ずる手当を含む。)、期末手当、勤勉手当、定時制通信教育手当、産業教育手当又は退職手当について給料をその算定の基礎とする場合 当該給料の額に教職調整額の額を加えた額を算定の基礎とすること。
 - 二 休職の期間中に給料が支給される場合 当該給料の額に教職調整額の額を加えた額を支給すること。
 - 三 外国の地方公共団体の機関等に派遣される一般職の地方公務員の処遇等に関する法律(昭和六十二年法律第七十八号)第二条第一項の規定により派遣された者に給料が支給される場合 当該給料の額に教職調整額の額を加えた額を支給すること。
 - 四 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律(平成十二年法律第五十号)第二条第一項の規定により派遣された者に給料が支給される場合 当該給料の額に教職調整額の額を加えた額を支給すること。

第五条 教育職員については、地方公務員法第五十八条第三項本文中「第二条、」とあるのは「第三十三条第三項中「官公署の事業(別表第一に掲げる事業を除く。)」とあるのは「別表第一第十二号に掲げる事業」と、「労働させることができる」とあるのは「労働させることができる。この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」と読み替えて同項の規定を適用するものとし、同法第二条、」と、「第三十二条の五まで」とあるのは「第三十二条の五まで、第三十七条」と、「第五十三条第一項」とあるのは「第五十三条第一項、第六十六条(船員法第八十八条の二の二第四項及び第五項並びに第八十八条の三第四項において準用する場合を含む。)」と、「規定は」とあるのは「規定(船員法

第七十三条の規定に基づく命令の規定中同法第六十六条に係るものを含む。)は」と、同条第四項中「同法第三十七条第三項中「使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により」とあるのは「使用者が」と、同法」とあるのは「同法」と読み替えて同条第三項及び第四項の規定を適用するものとする。

第六条 教育職員（管理職手当を受ける者を除く。以下この条において同じ。）を正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第五条から第八条まで、第十一条及び第十二条の規定に相当する条例の規定による勤務時間をいう。第三項において同じ。）を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限るものとする。

2 前項の政令を定める場合においては、教育職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がされなければならない。

3 第一項の規定は、次に掲げる日において教育職員を正規の勤務時間中に勤務させる場合について準用する。

一 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第十四条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日に相当する日

二 一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）第十七条の規定に相当する条例の規定により休日勤務手当が一般の職員に対して支給される日（前号に掲げる日を除く。）

公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令（平成十五年政令第四百八十四号）

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（以下「法」という。）第六条第一項（同条第三項において準用する場合を含む。）の政令で定める基準は、次のとおりとする。

一 教育職員（法第六条第一項に規定する教育職員をいう。次号において同じ。）については、正規の勤務時間（同項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務（正規の勤務時間を超えて勤務することをいい、同条第三項各号に掲げる日において正規の勤務時間中に勤務することを含む。次号において同じ。）を命じないものとする。

二 教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合であつて臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとする。

イ 校外実習その他生徒の実習に関する業務

ロ 修学旅行その他学校の行事に関する業務

ハ 職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。）に関する業務

ニ 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務

(参考) 給特法第5条の規定による労働基準法第33条第3項の読み替え

○給特法第5条（教育職員に関する読み替え）

教育職員については、地方公務員法第58条第3項本文中「第2条、」とあるのは「第33条第3項中「官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）」とあるのは「別表第1第12号に掲げる事業」と、「労働させることができる」とあるのは「労働させることができる。この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」と読み替えて同項の規定を適用するものとし、同法第2条、」（中略）と読み替えて同条第3項及び第4項の規定を適用するものとする。

○地方公務員法第58条第3項

給特法第5条による読み替え	読み替前
労働基準法第33条第3項中「官公署の事業（別表第1に掲げる事業を除く。）」とあるのは「別表第1第12号に掲げる事業」と、「労働させることができる」とあるのは「労働させることができる。この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」と読み替えて同項の規定を適用するものとし、同法第2条、・・・の規定は、職員に関して適用しない。	労働基準法第2条、・・・の規定は、職員に関して適用しない。

○労働基準法第33条第3項

<給特法第5条により読み替えた地公法第58条第3項による読み替え後>	読み替前
公務のために臨時の必要がある場合においては、・・・、別表第1第12号に掲げる事業に従事する国家公務員及び地方公務員については、第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。	公務のために臨時の必要がある場合においては、・・・、官公署の事業（別表第1に掲げる事業を除く。）に従事する国家公務員及び地方公務員については、第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。
別表第1 12 教育、研究又は調査の事業	別表第1 12 教育、研究又は調査の事業

公立学校の教育公務員の勤務時間等をめぐるこれまでの議論

○中央教育審議会「今後の教員給与の在り方について（答申）」（平成19年3月29日）

第三章 メリハリある教員給与の在り方

3. 教職調整額の見直し

（略）

- 教員勤務実態調査暫定集計の結果によれば、昭和41年の勤務状況調査の結果と比べ、残業時間が増加している。また、同結果によれば、例えば、通常期の小中学校の教諭の1日あたりの平均残業時間が5時間以上の者がいる一方で、0分の者もいるなど、教員間の勤務時間の差が著しく大きくなってきている。
- さらに、文部科学省が平成18年に実施した教員意識調査の結果によれば、「仕事量が多すぎて、今のままでは長く続けられそうにない」との項目について、約36パーセントの教員が「あてはまる」又は「どちらかといえばあてはまる」と回答している一方で、約31パーセントの教員が「あてはまらない」又は「どちらかといえばあてはまらない」と回答しているなど、教員間の仕事量への負担感の差が開いている。
- このように、教職調整額の制度と実態との乖離が進んできていることから、教員に一律支給されている教職調整額の在り方について見直しを行う必要がある。
- 教職員給与の在り方に関するワーキンググループにおいては、教員勤務実態調査暫定集計の結果も踏まえつつ、教員の時間外勤務の在り方とその評価について審議したところ、以下のような意見が出された。
 - ① 教員は自発性、創造性に基づく勤務が期待されていることから、一般の公務員と同様に時間外勤務手当を支給することはなじまないため、教員に対しては、引き続き、時間外勤務手当に代えて教職調整額のような形で支給することが適当ではないか。
 - ② 勤務の実態に応じて、相応の給与を支給するという観点から、例えば、休職中の者などについては、支給対象外とする若しくは支給率を減じることを検討してはどうか。
 - ③ それぞれの教員の職務と勤務態様を勘案して、客観的に職務負荷の少ないと評価される教員と多いと評価される教員とで支給率にメリハリを付けて支給することを検討してはどうか。
 - ④ これまで教職調整額は給料相当とされてきたために期末・勤勉手当や退職手当等に反映されていたが、時間外勤務手当の代替措置的な性格をも持つにもかかわらず、自動的に期末・勤勉手当や退職手当等に反映されることについては見直すことを検討してはどうか。
 - ⑤ 教員勤務実態調査の結果を反映した支給率とすることを検討してはどうか。
- 他方、時間外勤務の時間数に応じて評価できるように、一般の公務員と同様に、時間外勤務手当を支給することを検討してはどうかとの意見も出された。

- これらの意見を踏まえると、教員の時間外勤務の在り方とそれに対する評価については、教員勤務実態調査の最終報告の結果も見ながら、今後更に専門的・技術的な検討を行っていくことが必要である。今後の検討に際しては、教員の職務と勤務態様の特殊性も踏まえつつ、教育現場及び時間外勤務の実態に即した制度となるように留意することが重要である。

第四章 教員の勤務時間・勤務体系の在り方

2. 教員の勤務時間の弾力化

- 教員勤務実態調査暫定集計によれば、8月の夏季休業期における1日あたりの平均残業時間は、小学校の教諭で14分、中学校の教諭で26分の残業となっている。このように、教員は、一般の公務員と異なり、子どもたちが登校し、授業や学校行事を行う通常期と夏季休業期とで、業務の繁閑にはっきりとした差が生じている。
- このため、時間外勤務の縮減に積極的に取り組みつつ、通常期における時間外勤務の状況を改善するため、新たな選択肢の一つとして通常期と長期休業期とで業務に繁閑の差が生じる教員の勤務態様の特殊性を勘案して、特に忙しい教員については、通常期の正規の勤務時間を多く割り振り、その分、長期休業期の正規の勤務時間を短縮することで、1年間を通じて平均すれば1週間あたり40時間労働となることが可能となるよう、1年間の変形労働時間制を導入することを検討する必要があるとの意見が出された。
- 他方、1年間の変形労働時間制については、長期休業期中においても、研修、教材・授業研究、補習、部活動等の多様な業務があること等を踏まえ、慎重な検討が必要との意見も出された。
- これらの意見を踏まえて、1年間の変形労働時間制の導入については、教員勤務実態調査の最終報告の結果も鑑みながら、今後更に専門的・技術的な検討を進めていくことが必要である。
- また、部活動や学校行事等により週休日や祝日に勤務を行う場合に、週休日の振替や代休日の指定を弾力的に行うことにより、繁閑の差が大きい教員の勤務態様の特殊性を踏まえて、長期休業期などの勤務時間に余裕のある期間の活用を促進する必要がある。なお、その際は、児童生徒や教員の心身の過度な負担とならないよう十分配慮する必要があるとともに、学校週5日制の趣旨に鑑み、週休日等への勤務については、引き続き、各学校の実情を踏まえて、必要な範囲内で実施することが必要である。

○学校の組織運営の在り方を踏まえた教職調整額の見直し等に関する検討会議「審議のまとめ」（平成20年9月8日）

3 教職調整額制度の見直し

(1) 基本的な考え方

- 上記 2 を踏まえ、教職調整額制度の見直しに当たっては、まず学校の組織的運営の改善に資する制度とする必要があり、その観点から、よりふさわしい制度を検討していく必要がある。また、教員の勤務時間管理を適切に行うことや時間外勤務の抑制、適切な時間外勤務の評価につながるような制度とすることで、教員の勤務状況が改善され、教員が担当する教科や児童生徒への指導方法などに関して幅広い知識や技能を習得するなどの自己研鑽に励んだり、一人の社会人として公私ともに充実した生活を送る余裕を持てるようにし、教員の資質向上や優秀な人材の確保に資するようになすことや、これらのことにより、子どもたちにより充実した学校教育の提供が可能となるようにしていく必要がある。
- そのため、教職調整額制度に代えて時間外勤務手当制度を導入することは一つの有効な方策であると考え。時間外勤務手当制度を導入することにより、教職調整額制度の下であたかも学校には無限の時間的資源があるかのように見られ、学校や教員の業務がいたずらに増大してきた現状を見直す契機となることや、いわゆる超勤 4 項目を見直すことで組織的、一体的な学校の組織運営に資することなどが考えられる。
- ただし、教職調整額制度の見直しは、単に給与の問題に留まらず、以下 (2) に記載するように、学校の組織運営、教員の勤務時間管理、教員の時間外における勤務の在り方などにも大きく影響する問題である。
- そのため、教職調整額制度については、今後の学校の在り方などの検討を踏まえ、時間外勤務手当とすることも含め、その見直し方策について今後さらに検討していく必要があると考える。

(2) 教職調整額制度の見直しに係る論点

1 教員の職務の特殊性

- 教員の時間外勤務が社会的な問題となる中、昭和 46 年 2 月に人事院は国会及び内閣に対して「義務教育諸学校等の教諭等に対する教職調整額の支給等に関する法律の制定についての意見の申出」を行った。この申出及び当該申出に関する説明においては、「教員の勤務時間については、教育が特に教員の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいことおよび夏休みのように長期の学校休業期間等があること等を考慮すると、その勤務のすべてにわたって一般の行政事務に従事する職員と同様な時間的管理を行うことは必ずしも適当でなく、とりわけ超過勤務手当制度は教員にはなじまないものと認められる」ので「教員の勤務は、勤務時間の内外を包括的に評価することとして、現行の超過勤務手当および休日給の制度は適用しないものとし、これに替えて新たに俸給相当

の性格を有する給与として教職調整額を支給する」こととされた。

- この人事院の意見の申出を受けて、昭和 46 年 5 月に「国立及び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」が制定され、公立学校の教員については、教職調整額を支給し、時間外勤務手当を支給しないこととされた。
- この教職調整額制度の創設の際における、教員の勤務は自発性や創造性に基づくという特殊性を有するという考え方に鑑み、一般的な時間外勤務手当制度は教員になじまないのではないかという意見もある。
- これについては、まず、教員に求められる自発性や創造性とはいかなるものなのかということを中心に整理する必要がある。教員も学校という組織を構成する一員である以上、学校の方針と無関係に各教員の個人的な判断のみで、行う業務を取捨選択することはあり得ない。教員に求められる自発性や創造性というのは、あくまでも学校として必要な業務を遂行するに当たって、校長の学校経営方針の下で各教員の判断により最も適切だと考えられる手段や方法などにより処理することが求められることと考えるのが適当である。
- 校長などが全ての業務を一方向的に命令することは教員の自発性を損なうのではないかとの意見もある。それに対しては、自発性や創造性を要する業務には時間外勤務を校長などが一方向的に命じるのではなく、教員の申し出に対して校長などが承認・命令をするという運用上の工夫をすれば、教員の自発性を損なうことはないとの意見もある。
- そして、この教員の職務の自発性や創造性に基づき、児童生徒への個別の指導や教材研究などについて、どのような対処を、どの程度の時間をかけて行うのかは、各教員の判断により行われるため、それに費やされた時間に応じて手当を支給するのはなじまないのではないかという意見がある。このような意見に対しては、組織的、一体的な学校運営が求められ、複雑困難な課題に対して複数の教員によるチームとしての対処が求められる中、その処理方法などについて完全に各教員の個人的判断のみに委ねられる業務はほとんど無くなってきているとの意見や、このような自発性や創造性は、教員のみならず全ての労働者についても求められるものであるとの意見、勤務時間として計測することが困難な活動については、教員の職務の専門性などの特殊性を評価するための措置（例えば本給の優遇、別途の手当の支給など）で対応すべきではないかとの意見もある。
- 教員の自発性や創造性に基づく勤務とそれに対する給与上の評価をどのように行うかなどについては、今後さらに検討を進める必要がある。

2 管理職の負担

- 時間外勤務の管理のために管理職の負担が増えるのではないか、少ない管理職で大勢の教職員の勤務時間を管理することは困難ではないかとの意見もある。
- これに対しては、部下職員の勤務時間の管理は管理職として求められる当然の責任に属するものであって、校長などが命じた勤務の処理に要した時間数を事後的に教員から自己申告させ、それを校長などが確認・承認することや、教

員から時間外に行う必要のある業務とその処理に見込まれる時間数を事前に申し出させ、それを校長などが承認するなどの工夫により解決できるという意見もある。

- 部下職員の勤務時間を管理することは、2 (1) 1 で記述したように、管理職に当然求められることである。適切に勤務時間管理を行える体制をどのように構築していくのか、そのために必要な措置は何かなどについて、今後検討を進めていく必要がある。

3 部活動指導の取扱い

- 部活動指導に従事した時間を教員の勤務時間と位置づけ、部活動指導が時間外に及んだ場合には時間外勤務手当を支給すると、部活動指導が抑制され、支障が生じるのではないかとの意見もある。
- これに対しては、部活動を「学校教育の一環」として明示した新学習指導要領の趣旨に鑑みても、今後は週 40 時間労働制の原則の下で教員の勤務時間内で行われるべきものとして位置付けた上で、専門的指導者を配置するなど、必要な条件整備を図ることが必要であるとの意見もある。また、現在の長時間に及んでいる部活動指導を改め、適切な部活動指導の時間について各教育委員会や学校が定めていく必要があるとの意見もある。
- 部活動指導については、それが学校教育上果たしている役割も踏まえ、その在り方について、今後さらに検討を進めていく必要がある。

4 持ち帰り業務の取扱い

- 自宅に仕事を持ち帰らざるを得ない教員もおり、時間外勤務手当制度が導入されるとそのような教員には不公平感が生じるのではないかとの意見もある。
- これに対しては、自宅で業務を処理せざるを得ない状況は教員にとって大きな負担で、教員の健康管理やワーク・ライフ・バランスの観点から大きな問題であり、また、成績処理などのため児童生徒の個人情報を持出すことは適切な情報管理の観点からも問題であることから、今後は、学校として必要な業務は、勤務時間内で処理できるようにすることが必要であり、自宅への持ち帰り業務は原則として無くしていく必要があるとの意見もある。
- また、介護や育児などの事情がある教職員については、テレワークの導入などにより、適切な勤務管理体制を整えた上で、自宅でも勤務ができるようにすべきとの意見もある。
- 持ち帰り業務については、あることが前提になるのではなく、そのような業務が無いことが本来あるべき姿であるという前提に立ち、どのようにすれば自宅への持ち帰り業務を無くすことができるのか、その方策などについて今後検討していく必要がある。

5 残業時間の縮減

- 時間外勤務手当制度を導入しても、教員の時間外勤務の実績に見合う時間外勤務手当に係る予算が確保できず、いわゆるサービス残業が常態化するだけで、教員の勤務実態は変わらないのではないかとの意見もある。
- 一方、時間外勤務手当制度の導入により、より厳格な勤務時間管理が行われるようになるとともに、時間外勤務手当に係る財政支出の抑制のため業務の精選などが促されるなど、残業時間の縮減が見込まれるとの意見もある。
- 平成 18 年に行われた「教員勤務実態調査」の結果によると、小学校・中学校の教諭の勤務日の残業時間が 1 月当たり平均約 34 時間となるなど、昭和 41 年の「教職員の勤務状況調査」の結果と比べ残業時間が増加しており、教職調整額制度の下で残業時間が増大していることは否定できない事実である。
- このような状況を踏まえ、学校業務の効率化などと併せて、教職調整額制度の見直しに当たっては、教員の時間外勤務が抑制されるような仕組みとなるよう今後検討していく必要がある。

4 勤務時間の弾力化

(1) 1年単位の変形労働時間制

- 平成 18 年の「教員勤務実態調査」の結果によれば、夏季休業期間中の残業時間は、他の学期中の残業時間に比べて大幅に少ない現状にある。このような教員の業務の繁閑の差を踏まえて、1 年単位の変形労働時間制を導入することは、教員の勤務時間にメリハリを付けることができ、夏季休業期間などの長期休業期間中に教員の自己研鑽や休養の時間を確保することができ、資質向上や健康管理に資するものと考えられる。
- しかし、長期休業期間中においても、研修や部活動指導、プール指導、保護者との面談などの業務があり、勤務時間を短くすることは困難ではないかという意見もある。仮に 1 年単位の変形労働時間制を導入するのであれば、長期休業期間中における業務の在り方を見直すことが必要となる。また、現在、地方公務員には 1 年単位の変形労働時間制に係る労働基準法の規定は適用除外となっているため、公立学校の教員への適用の可否について法制的な観点からの検討も必要である。
- 長期休業期間中の勤務時間の在り方については、このような期間に学校としてどのような業務を行うべきなのか、その業務について学校の教職員がどのような役割分担を行うべきのかなどの問題とも密接に関わるため、学校の在り方などの検討を踏まえて、1 年単位の変形労働時間制の導入の可否について今後さらに検討すべきと考える。

(2) 週休日の振替の促進

- 学校では、週休日や休日に部活動指導や運動会などの学校行事が行われることが少なくない。夏季休業期間などの勤務時間に余裕のある期間の活用を可能とするため、週休日の振替や代休日の指定を弾力的に行うことを促進していく必要がある。特に、事前に計画されている週休日の部活動指導などについては

週休日の振替を行い、勤務時間を割り振ることが必要であるが、実態としては十分に行われていない状況にある。そのため、今後は長期休業期間中を積極的に活用するなど、週休日の振替が可能となるような方策を検討する必要がある。

- その際、現在の長期休業期間中における業務の在り方を見直すことも必要である。また、週休日の振替などを弾力化することにより、教員の心身の負担が過度に増大しないよう、適切な期間を設定するなどの配慮が必要である。