



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

～公立学校の校長先生のための～

やさしい！

勤務時間管理講座

～公立学校の校長先生のための～
「やさしい！ 勤務時間管理講座」

第2回



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN



公立学校の教師の

時間外勤務

～公立学校の校長先生のための～
「やさしい！ 勤務時間管理講座」

公立学校教育職員の時間外勤務 3つのポイント

公立学校の教育職員に時間外勤務を命じるには、

_____のために_____の必要がある場合

_____を害しないように考慮しなければならぬ

「_____」に該当する場合のみ

地方公務員の時間外勤務

労働基準法 第33条第3項

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32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。**

3 6 協定 (さぶろくきょうてい)

労働基準法 第36条第1項

使用者は、…労働組合…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、…労働時間…又は前条の休日…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。**
… (以下略)

給特法の対象となる教育職員

公立の小・中・義務教育・高等・中等教育・特別支援学校又は幼稚園の

- ・ 校長（園長）
- ・ 副校長（副園長）
- ・ 教頭
- ・ 主幹教諭
- ・ 指導教諭
- ・ 教諭
- ・ 養護教諭
- ・ 栄養教諭
- ・ 助教諭
- ・ 養護助教諭
- ・ 講師
※常勤・再任用短時間に限る
- ・ 実習助手
- ・ 寄宿舎指導員

給特法による読み替え①

※給特法対象者は労働基準法を読み替えて適用！

給特法第5条によって読み替えられた 労働基準法第33条第3項

公務のために臨時の必要がある場合においては、第1項の規定にかかわらず、**別表第1第12号に掲げる事業（→教育）**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**。

給特法による読み替え②

→簡単に言うと…

公務のために臨時の必要がある場合においては、**教育に従事する地方公務員**については、**労働時間を延長し、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**。

公立学校教育職員の時間外勤務 3つのポイント

公立学校の教育職員に時間外勤務を命じるには、

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

！ ※その場合、36協定は不要

健康及び福祉 を害しないように考慮しなければならぬ

「_____」に該当する場合のみ

いわゆる「超勤4項目」

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

第2号

臨時又は緊急のやむを得ない場合で、

- 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

公立学校教育職員の時間外勤務 3つのポイント

公立学校の教育職員に時間外勤務を命じるには、

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

！ ※その場合、36協定は不要

健康及び福祉を害しないように考慮しなければならぬ

「超勤4項目」に該当する場合のみ

※臨時又は緊急のやむを得ない場合

給特法に関する裁判例

時間外勤務等を行うに至った**事情**、従事した**職務の内容**、**勤務の実情**等に照らし、**時間外勤務等を命じられたと同視できる**ほど当該教育職員の**自由意思を極めて強く拘束するような形態**で時間外勤務等がなされ、そのような時間外勤務等が**常態化**しているなど、**給特法**、**給特条例が時間外勤務等を命じ得る場合を限定した趣旨を没却**するような事情が認められる場合には、給与条例14条、15条、労働基準法37条の適用除外を定めた趣旨も没却しているとして、その**適用を認めるのが相当**である。

詳しい情報は・・・

検索

文部科学省 働き方改革