

教職員の勤務時間の適正管理について Q & A

※ Q&A 中のページ数は研修資料「教職員の勤務時間の適正管理について」の参照するページを示す。

1 勤務時間の割振りと週休日の振替

Q 1 あらかじめ割り振られた勤務時間以外の時間に職員を勤務させる必要が生じた場合にはどうすればよいか。

A 1 表のいずれかの方法により、勤務させる時間帯に勤務時間を割り振る必要がある。

なお、これ以外に時間外勤務命令及び休日勤務命令により勤務させることもできるが、臨時又は緊急のやむを得ない必要がある場合に限られ、さらに、教育職員に対しては、いわゆる限定4項目(P29)に該当する場合に限られる。

	週休日の振替 4時間の勤務時間の割振り変更 (P8)	勤務時間の繰上げ・ 繰下げ(P2) (※県立学校のみ)	変形勤務(P3)
制度概要	週休日に勤務の割振り変更を行い勤務させる。 (1日又は4時間単位)	勤務する時間帯を変更する。	1日の勤務する時間を増やす。 (1日最大4時間。泊数による上限あり。)
対象用務	週休日の用務	指定なし	修学旅行等の泊を伴う引率(教育職員に限る。)
勤務時間を減じる方法	<ul style="list-style-type: none"> ・同一週内の勤務日と振替えることが原則。 ・校務の運営上特に必要な場合は、4週間前の日から8週間後の日までの間に振替が可能。 ・教育職員の対外運動競技又は地域行事への引率指導業務は、4週間前の日から16週間後の日までの間に振替が可能。 	—	<ul style="list-style-type: none"> ・修学旅行等の日を含む4週間の対象期間中の他の勤務日の勤務時間から、修学旅行等の期間中に加えた時間分を減じる。
決裁 (※県立学校のみ)	教諭等については教頭専決、事務職員等については事務長等の専決とすることも可能。	校長決裁	校長決裁
留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・4時間の勤務時間の割振り変更は校務の運営上やむを得ない場合に限られ、原則として1日単位で振替を行う。 ・土日に修学旅行等を実施する際に変形勤務を行う場合は、同時に週休日の振替は行わない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校行事等、基準に定められた場合以外については、3週間前の日までに教職員課長へ協議する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・対象期間中には、週休日を8日設けるとともに、勤務日が引き続き12日を超えないように勤務日を設定する。 ・土日に修学旅行等を行う場合は変形勤務時間割振簿により週休日を設定すること。

※勤務時間の繰上げ繰下げ及び決裁については、市町立学校は各市町の定めによる。

Q 2 週休日に2時間の用務の旅行命令を行う場合に、週休日の振替を行う必要があるか。

A 2 単に移動のみを行う場合を除き、週休日に旅行命令を行う場合には、週休日の振替又は4時間の勤務時間の割振り変更により、必ず勤務時間を割り振った上で旅行を命じなければならない。(旅行命令簿(様式第1号)にある、週休日の振替に係る記載欄を活用することも可能である。)

この旅行命令について、直行・直帰の要件を満たさない場合には、旅行命令された時間以外の勤務時間についても当然、勤務を命じる必要がある。なお、この勤務時間について、職員が年次有給休暇を取得することも可能である。(P8)

Q 3 2時間の用務の旅行命令など、4時間に満たない用務を週休日に命じる場合は、4時間の勤務時間の割振り変更を行うべきか。

A 3 週休日に勤務させる場合は、用務の時間が短い場合も1日を単位とした週休日の振替を行うことが原則であり、4時間の勤務時間の割振り変更を行うことができるのは、校務の運営上やむを得ない場合に限られる。(P11)

(4時間の勤務時間の割振り変更は、現に勤務する日数が増え、職員の負担が増えることから、できる限り行わないこと。)

Q 4 5時間の用務の旅行命令など、7時間45分に満たない用務を週休日に命じる場合は、4時間の勤務時間の割振り変更を行うだけでよいか。

A 4 用務が4時間を超える場合は、4時間の勤務時間の割振り変更では用務時間が勤務時間に満たないため、1日を単位とした週休日の振替を行うこととなる。

Q 5 週休日に4時間の用務の旅行命令を行う場合に、移動時間を考慮せず、4時間の勤務時間の割振り変更を行うだけでもよいか。

A 5 移動時間については、生徒引率等の用務を伴わない限り、必ずしも勤務時間を割り振る必要はないため、そのような勤務時間の割振りも可能であるが、週休日に勤務させる場合は1日単位で振替を行うことが原則であることについて留意した上で、判断する必要がある。

Q 6 週休日に4時間の勤務時間の割振り変更を行う場合、割り振る勤務時間は、通常の勤務日の始業時刻から開始しなければならないか。

A 6 4時間の勤務時間の割振り変更を行う場合は、通常の勤務日の始業時刻から終業時刻までと同一の時間帯の範囲内に勤務時間を割り振ればよい。そのため、始業時刻や終業時刻に連続する必要はなく、例えば、午前から午後にまたぐように勤務時間を割り振ることも可能である。

なお、勤務時間を4時間減じる場合は、始業時刻から連続するか、又は終業時刻まで連続するように、勤務時間を減じなければならない。(P11)

Q 7 旅行命令の用務における休憩時間が、所属校における休憩時間と一致していない場合、勤務時間の割振りを変更する必要があるか。

A 7 旅行命令により、勤務時間を算定しがたい場合は、所定の正規の勤務時間を勤務したものとみなすため、旅行命令の際に休憩時間の割振りを変更する必要はない。

Q 8 4時間の勤務時間の割振り変更により、週休日の午後に勤務時間を割り振った場合、減じる時間も同一時間帯にしなければならないか。

A 8 勤務時間を4時間減じる場合は、始業時刻から連続するか、又は終業時刻まで連続するように勤務時間を減じなければならないだけであり、質問のような定めはない。(P11)

Q 9 月曜日からの旅行命令の用務のために、前日の日曜日から移動する必要がある場合は、日曜日に週休日の振替等により勤務時間を割り振る必要があるか。

A 9 生徒引率等の用務を伴わない限り、単に移動のみを行う日について週休日の振替等により勤務時間を割り振ることはできない。

Q 10 ある土曜日と日曜日に4時間の勤務時間の割振り変更によりそれぞれ4時間勤務させた場合、それぞれを合わせて、1日の勤務日について勤務時間を割り振らないこととできるか。

A 10 質問のとおりとする場合、4時間+4時間=8時間となり、1日の勤務時間(7時間45分)を超えるため、このような振替を行うことはできない。(P12)

Q 11 日曜日に学校行事を行い、翌日の月曜日を学校の休業日とし、職員全員その日に休むこととしているが、月曜日に旅行命令の用務がある職員については、別の日を週休日とすることができるか

A 11 できる。同一の用務について、職員全員の振替後の週休日を同じ日にする必要はない。

Q 12 土曜日の高体連主催の大会(広島県教委が共催)への生徒引率にかかり、通常の勤務開始時間より早い時間から勤務をさせることができるか。

A 12 県立学校においては可能である。

週休日の振替は、振り替える勤務日と同一の時間帯に勤務時間を割り振らなければならないが、週休日の振替を行った上で、勤務時間の繰上げを行うことにより、通常の勤務開始時間より早い時間から勤務させることができる。

なお、市町立学校においては、各市町の取扱いにより対応いただきたい。(P2)

Q13 再任用短時間勤務等，平日のうちに勤務しない日のある職員に，学校の都合で，勤務が割り振られていない日に勤務させることができるか。

A13 可能であるが，次のとおり，勤務形態等により取扱いが異なるため，注意が必要である。

	再任用短時間勤務 育児短時間勤務	高齢者部分休業
勤務しない日の取扱い	週休日（勤務時間を割り振らない。）	休業（割り振られた勤務時間の一部を勤務しない）
勤務させる場合	週休日の振替（別の日に週休日を設ける。）	休業の一部取り消し（別の日に勤務しない日を設けてはいけない。）
留意事項	<ul style="list-style-type: none"> ・週振後週休日の勤務開始時刻から勤務終了時刻までと同一の時間帯に勤務時間を割り振る。 ・<u>育児短時間勤務の場合は，他の職員によって対応させることができない場合など，校務の運営に著しい支障が生じると認められる場合に限られる。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>災害対応，学校行事への対応等のため，当該職員が勤務しなければならず，真にやむを得ないと認められる場合に限る。</u> 代員が措置されるため，一部取り消しをしなければ校務運営に支障が生じる状態は，通常想定されない。

Q14 再任用短時間勤務等，1日の勤務する時間が短い職員について，土曜日に学校行事を実施する日のみ，7時間45分勤務させることができるか。

A14 勤務形態等により，次のとおり対応が異なる。

事例	対応
再任用短時間勤務	<p><u>勤務時間が7時間45分の日を設ける形で勤務時間の割振り変更を行い，その勤務日と週休日の振替を行う</u>ことで，勤務させることができる。</p> <p>なお，勤務時間の割振り変更は，一定の時間的余裕を持った上で行うこととし，安易に短期間で勤務時間の割振り変更をすることは避けること。</p>
育児短時間勤務	<p><u>勤務形態が週5日各3時間55分又は週5日4時間55分勤務の場合，週休日の振替を行なったとしても勤務できる時間は変わらないため，7時間45分勤務させることはできない。</u>（時間外勤務命令は臨時又は緊急の必要性がある場合に限られるため，事前に予定されている学校行事で時間外勤務命令を行うことはできない。）</p> <p>また，週3日各7時間45分勤務の場合など，1日の勤務時間が7時間45分の日を設ける勤務形態であれば，その日と週休日の振替を行って，7時間45分勤務させることはできるが，育児のために勤務日や勤務時間帯を限定し，短時間の勤務を承認しているという制度の趣旨を踏まえ，他の職員によって対応させることができない場合など，校務の運営に著しい支障が生じると認められる場合にしか行わないこと。</p>
高齢者部分休業	<p><u>基本的にできない。</u></p> <p>例えば，勤務する時間が4時間の日と週休日の振替を行なったとしても，勤務できる時間は4時間のみである。その上で4時間以上勤務させる場合は，高齢者部分休業の一部取り消しを行う必要があるが，一部取り消しを行うことができるのは，当該職員が勤務しなければならず，真にやむを得ないと認められる場合に限られている。</p> <p>なお，1週間のうち1日でも勤務時間が7時間45分の日を設ける形で休業を取得しているのであれば，その日と週休日の振替を行い，7時間45分勤務させることは可能であるが，休業制度の趣旨を損ねないよう慎重に検討する必要がある。</p>
部分休業・子育て支援部分休暇	<p><u>週休日の振替を行うことで勤務させることができる。</u></p> <p>なお，週休日の振替により勤務することとなる日について，別途申請することにより，部分休業又は子育て支援部分休暇を取得することも可能である。</p> <p>（<u>週休日の振替により，自動的に週振後の勤務日に部分休業又は子育て支援部分休暇を取得することにはならない。</u>）</p>

Q15 週休日と休日とはどのように違うのか。

A15 次のとおりである。

	週休日 (P8)	休日 (P18)									
概要	勤務時間を割り振らない日	勤務時間が割り振られているが勤務を要しない日									
該当日	・土曜日及び日曜日 ・育児・再任用短時間勤務により勤務しない日	・国民の祝日に関する法律に規定する休日 ・12月29日～1月3日									
勤務命令	・特に勤務を命じる必要がある場合には可能。	・教育職員は限定4項目に該当する臨時又は緊急のやむを得ない必要がある場合に限り。 ・教育職員以外は特に勤務を命じる必要がある場合には可能。									
勤務する時間	・4時間又は1日単位	・勤務することを命じられた時間									
勤務した場合の振替等	・週休日の振替の場合は週休日を設け、4時間の勤務時間の割振り変更の場合は別の日の勤務時間を4時間減じる。	・次表のとおり。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>教育職員</th> <th>教育職員以外</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>休日の勤務時間全てを勤務</td> <td>職員の希望に応じて、代休日を指定</td> <td>職員の希望に応じて代休日を指定するか、休日勤務手当を支給</td> </tr> <tr> <td>休日の勤務時間の一部を勤務</td> <td>措置なし</td> <td>休日勤務手当を支給</td> </tr> </tbody> </table>		教育職員	教育職員以外	休日の勤務時間全てを勤務	職員の希望に応じて、代休日を指定	職員の希望に応じて代休日を指定するか、休日勤務手当を支給	休日の勤務時間の一部を勤務	措置なし	休日勤務手当を支給
	教育職員	教育職員以外									
休日の勤務時間全てを勤務	職員の希望に応じて、代休日を指定	職員の希望に応じて代休日を指定するか、休日勤務手当を支給									
休日の勤務時間の一部を勤務	措置なし	休日勤務手当を支給									

※管理職手当を支給される職員には休日勤務手当は支給できない。

Q16 週休日と祝日が重なった日に勤務を命じることができるか

A16 祝日が日曜日の場合は、その日は週休日となるため、週休日の振替等により勤務を命じることができる。

なお、日曜日と祝日が重なったことにより生じる、いわゆる振替休日については、休日となるため、教育職員については限定4項目 (P29) に係る業務しか勤務させることはできない。

祝日が日曜日以外の場合は、その日は週休日かつ休日となるため、勤務を命じられるのは、教育職員については限定4項目に係る業務に限られる。(この日に勤務を命じる場合は、1日の勤務に対して、週休日の振替と休日の代休日の2日の休みを措置する必要がある。) (P20)

◎国民の祝日に関する法律

第3条 「国民の祝日」は、休日とする。

2 「国民の祝日」が日曜日に当たるときは、その日後においてその日に最も近い「国民の祝日」でない日を休日とする。

3 その前日及び翌日が「国民の祝日」である日(「国民の祝日」でない日に限る。)は、休日とする。

2 休憩時間

Q 1 休憩時間を職員ごとに異なる時間に設定することは可能か。

A 1 休憩時間は原則として一斉に与えなければならないが、次のいずれにも該当する場合には限り、一斉に与えないことができる。

- ・ 休憩時間の自由な利用が妨げられないと認められる場合
- ・ 教職員の負担が過重にならないと認められる場合

勤務形態が異なる職員についても、これらの条件に該当しない限り、一斉に与えなければならないが、育児短時間勤務職員については、育児短時間勤務の制度の趣旨に鑑み、職員の事情を考慮して設定する必要がある。

なお、休憩時間を一斉に与えないこととした場合においては、その旨を記載した文書（割振表等）を、サービスを監督する教育委員会に提出する必要がある。（P13）

Q 2 休憩時間を 12 時から 12 時 45 分まで設定しているが、12 時 30 分から用務が開始される旅行命令を行う場合、休憩時間の割振りを変更する必要があるか。

A 2 旅行命令により、勤務時間を算定しがたい場合は、所定の正規の勤務時間勤務したものとみなすこととされているため、旅行命令に伴い、勤務時間の割振り変更を行って、別の時間帯に休憩時間を置く必要はない。なお、質問の場合に、例えば昼食に要する時間を考慮して、職員が早めに在勤庁を発つことに配慮することは差し支えない。

Q 3 旅行の用務が 12 時に終わり、直帰の要件を満たさないため、年次有給休暇を取得して直帰する。学校の休憩時間は 12 時から 12 時 45 分までであるが、年次有給休暇は何時から取得しなければならないか。

A 3 12 時 45 分から取得することとなる。

用務終了後の在勤庁への帰着時間が終業時間より前になると予想される場合、直帰するためには、用務終了後の時間から年次有給休暇を取得する必要があるが、休憩時間は、勤務時間から除外されている時間であり、年次有給休暇の対象とはならない。

Q 4 部分休業から連続するように休憩時間を設定することができるか。例えば 15 時 30 分から部分休業を取得している職員の休憩時間を、14 時 30 分から 15 時 30 分に設定することができるか。

A 4 勤務時間等条例では、職員の労働による負担の軽減及びそれによる作業能率の向上という趣旨から、休憩時間は勤務時間の途中に置くことと定められている。そのため、職員の勤務が終了する時間に連続して休憩時間を置くような取扱いはできず、勤務する時間の途中に休憩時間を設けるよう勤務時間を割り振る必要がある。（P12）

Q 5 休憩時間に給食指導等の勤務を命じることはできるのか。

A 5 休憩時間とは、勤務から解放され自己の時間として自由に利用できる時間であり、勤務を命じることができるのは、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に限られる。そのため、あらかじめ、勤務することが明らかな場合について休憩時間に勤務を命じることはできず、その時間に勤務を命じる場合は、別途休憩時間を措置する必要がある。（P12）

3 勤務時間の繰上げ・繰下げ

※ 勤務時間の繰上げ・繰下げのQ&Aについては、県立学校における取扱いをまとめたものであり、市町立学校については、各市町の定めによること。

Q 1 大会等への生徒引率の旅行命令について、勤務時間の繰上げを行う場合、勤務開始時間は大会の開始時間とすべきか。

A 1 基本的に、旅行命令に伴う用務地への移動時間について勤務時間を割り振る必要はないが、生徒引率等の用務を伴う場合は、生徒引率の開始時間から勤務時間を割り振る必要がある。

なお、勤務開始時間を何時からとするかは、職員の用務内容から校長が判断する。

Q 2 学校行事について全職員の勤務時間の繰上げを行う場合、勤務開始時間は全員同じでなければならないか。

A 2 繰上げ繰下げを行う目的となる用務に合わせて、勤務する時間帯を決定するため、特段の事情がない限り、同じ用務であれば、全職員の勤務開始時間は同一となるように勤務時間を設定すべきである。

Q 3 大会等への生徒引率により勤務時間の繰上げ繰下げを行う場合、決裁された旅行命令簿により、対象の職員に勤務時間を明示することとしてよいか

A 3 繰上げ繰下げについては、文書（起案及び決裁したもの）により、職員に明示することとしているが、その文書については定めていないため、旅行命令簿等により明示することも可能である。（P2）

Q 4 定期健康診断の受診については、校長が勤務時間の繰上げ繰下げを行うことができるとされているが、VDT 健診についても勤務時間の繰上げ繰下げができるのか。

A 4 できる。定期健康診断の他、雇入時健康診断やVDT作業従事者健康診断など、「定期健康診断等における服務上の取扱いについて」（平成26年3月31日付け教育長通知）において公務とされているものを受診する場合は、校長が勤務時間の繰上げ繰下げを行うことができる。（P3）

Q 5 夜間定時制課程に勤務する職員が、人間ドックを受診する場合に、勤務時間の繰上げができるか。

A 5 公務となる定期健康診断については勤務時間の繰上げができるが、公務とならない健康診断の再検査や人間ドックについては、勤務時間の繰上げはできない。（P3）

Q 6 夜間定時制課程に勤務する教育職員が、教員免許更新講習を普通研修により受講する場合に、勤務時間の繰上げができるか。

A 6 受講しなければ職を失するという特殊性に鑑み、更新講習を受講する時間に合わせて勤務時間の繰上げを行うことができる。（P3）

Q 7 広島県教育委員会が主催する研修の一環で、夜間定時制課程に勤務する教育職員が全日制課程の学校に赴いて、授業研究等を行う場合があるが、勤務時間の繰上げにより対応できるか。

A 7 広島県が主催する研修については、各学校で勤務時間の繰上げができることとしている。なお、その場合の勤務時間については、用務に応じて校長が定めることになり、必ずしも全日制課程の学校の勤務時間と合わせる必要はない。

4 変形勤務

Q 1 特例の対象用務を修学旅行等の泊を伴う引率に限定するのはなぜか。

A 1 教育職員に対し時間外勤務を命じることができる用務として条例に規定されているのは、いわゆる「限定4項目」だけであるが、もとより、勤務時間管理者には、時間外勤務の縮減に努めることにより、職員の健康及び福祉の向上、ひいては公務能率の向上を図ることが求められている。

このため、各学校に共通し、教育活動の中で最も長時間にわたり児童・生徒の指導に当たることとなる修学旅行等の泊を伴う引率について、勤務時間の特例を認めているものである。(P3)

Q 2 校長は、修学旅行等を実施する度、この基準による週休日及び勤務時間の割振りを必ず行わなければならないか。

A 2 この基準は、修学旅行等の泊を伴う引率を行うため、1日につき7時間45分又は1週間につき38時間45分の勤務時間を超えて勤務する必要がある教育職員（以下「対象教員」という。）の健康への配慮及び円滑な用務遂行を目的として定めているものである。

このため、特例の対象に該当する場合は、この基準により週休日及び勤務時間を割り振っていただきたい。

Q 3 変形勤務期間として特定する4週間は、始まりが何曜日でもよいか。

A 3 任意に定めて差し支えない。

Q 4 変形勤務期間として特定する4週間は、同一の修学旅行等の泊を伴う引率を行う対象教員の全員について同一の期間としなければならないか。

A 4 勤務時間の適正管理の観点から、原則として対象教員の全員について同一の期間とすべきであるが、校務運営上必要がある場合は、対象教員ごとに設定しても差し支えない。

Q 5 個別に勤務時間の割振りを行うときは対象教員の希望や都合を最優先しなければならないのか。

A 5 時間数を減じて割り振る日についても、勤務時間の割振りは、あくまで校長が行うものである。

校長は、校務運営への支障がないよう、対象教員の希望にも配慮しつつ勤務時間の割振りを適切に行い、加えた時間数と同じ時間数を確実に減じなければならない。

Q 6 修学旅行等の泊を伴う引率を行う日については、早朝や深夜に勤務時間を割り振ってもよいのか。

A 6 泊を伴う引率を行う日であっても、午後10時から翌日の午前5時までの間は、原則として勤務時間の割振りを行わないこと。

Q 7 修学旅行等の泊を伴う引率を行う日に4時間を加え11時間45分の勤務時間を割り振る場合、校長は、時間数を減じて割り振る日についても、7時間45分の勤務時間から4時間をまとめて減じなければならないか。

A 7 4時間をまとめて減じるだけでなく、4時間を分割し、複数の日における7時間45分から減じて割り振って差し支えない。

ただし、「健康への配慮及び円滑な業務遂行」を目的とするこの基準の趣旨を踏まえ、減じる時間数を細分化しすぎる（例えば、4日間の終業時に1時間ずつ減じる等）ことは極力避けるよう努めていただきたい。

Q 8 「1日の勤務時間は、分断せず連続して割り振らなければならない」とは、どういうことを示しているか。

A 8 7時間45分の勤務時間に時間数を加えて割り振る場合は7時間45分と加える時間の間を空けてはならないことを、7時間45分の勤務時間から時間数を減じて割り振る場合は7時間45分の中間で時間を減じてはならないことを示しているものであり、1日において、勤務時間と勤務時間の間を自由時間とし、一の勤務を分断するような勤務形態としてはならない。

なお、休憩時間は、あくまで連続して割り振った勤務時間の途中に置くものであり、ここでいう「分断」ではない。

Q 9 この基準により、変形勤務期間内のある日の勤務時間を4時間減じて割り振る場合、始業時刻からの2時間と終業時刻までの2時間を減じてもよいか。

A 9 1日の勤務時間を分断して割り振ることはならないため、差し支えない。

なお、校長は、校務運営への支障がないよう、対象教員の希望にも配慮しつつ勤務時間の割振りを適切に行うこと。

Q 10 修学旅行等が日曜日又は土曜日を含んだ期間で実施される場合、この基準による変形勤務の割振りとは別に、週休日の振替を行わなければならないのか。

A 10 この基準による変形勤務の割振りは、通常の勤務時間の原則とは別に変形勤務期間内の週休日及び勤務時間の基本的割振りを定めるもので、あらかじめ割り振られた勤務時間と週休日を変更する週休日の振替（4時間の勤務時間の割振変更を含む。以下同じ。）とは根本的に異なる。

修学旅行等が日曜日又は土曜日を含んだ期間で実施される場合は、この基準による割振りによって当該日に勤務時間を割り振り、変形勤務期間内の別の日を週休日とすればよいのであって、別途週休日の振替を行う必要はない。（P4）

Q 11 この基準による割振りにより週休日とした日に、修学旅行等の泊を伴う引率とは別の用務が発生し、勤務させる必要が生じた場合、週休日の振替を行ってもよいのか。

A 11 差し支えない。この基準によりあらかじめ勤務時間を割り振った後、週休日とされた日に特に勤務することを命じる必要が生じた場合には、週休日の振替を行うことができる。

Q12 Q11により週休日の振替を行った結果、変形勤務期間内の週休日が7日以下になる場合があるが、問題ないのか。

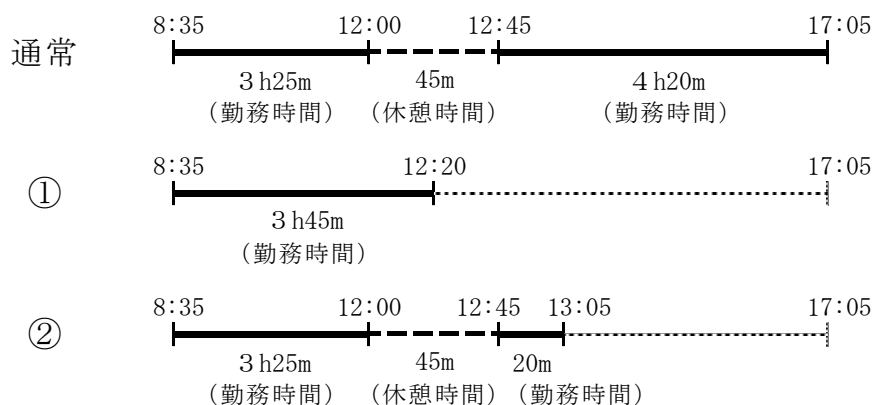
A12 この基準による勤務時間の割振りを行う場合、変形勤務期間につき8日の週休日を設けなければならないが、この割振りとは別に週休日の振替を行った結果、変形勤務期間内の週休日が7日以下又は9日以上となるのは差し支えない。ただし、週休日の振替を行った後において、週休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日が引き続き24日を超えないようにしなければならないことに留意すること。

Q13 休憩時間は勤務時間の途中に置かなければならないこととされているが、分割して置いてよいか。

A13 差し支えない。ただし、休憩時間は心身の疲労を回復させることを目的とするものであることから、極端に細分化して置くことは、その趣旨に反するとともに、自由利用の原則が担保されなくなる恐れがあり、避けるべきである。

Q14 通常の勤務時間が8時35分から17時05分（休憩時間：12時～12時45分）の学校において、この基準により、終業時刻から4時間の勤務時間を減じる場合、この日については休憩時間を省略し、8時35分から12時20分の勤務時間としてもよいか。

A14 差し支えない。当該日の勤務時間は3時間45分となり、6時間以下であるから、休憩時間を置く必要はない（下図の①参照）。なお、通常どおり休憩時間を置くこともできる（下図の②参照）が、拘束時間が長くなるため、このような割振りを行う場合は、その必要性を検討した上で行うこと。



- Q15** ① 4時間を減じ、対象教員に3時間45分の勤務時間を割り振った日において、年次有給休暇により丸1日休む場合は、「1日」の使用となるか。
- ② 修学旅行等の泊を伴う引率を行う日に4時間を加え、11時間45分の勤務時間を対象教員に割り振っていたところ、当該教員が所用のため引率を行うことができなくなり、年次有給休暇により丸1日休むこととなった。この場合の使用時間は12時間か。

A15 ① 4時間の使用となる。

- ② 1日の使用となる（時間数を加えて割り振る日において、1時間を単位とする年次有給休暇の取得により連続8時間以上となる場合に該当する。）。

もとより、この基準は、校務運営上、正規の勤務時間を超えて勤務する必要のある教育職員の健康への配慮及び円滑な業務遂行を目的とするものであり、事前に修学旅行等の泊を伴う引率を行わせる必要がなくなったのであれば、変形勤務期間以外の期間における勤務時間の割振りに戻すことについても検討する必要がある（既に、時間数を減じて割り振った日が経過している場合は、加えて割り振る当該時間数を変更することはできない。）。

- Q16** この基準により週休日及び勤務時間の割振りを定めることによって、教員特殊用務従事職員の特殊勤務手当の支給に影響が生じるか。

A16 勤務の特殊性に応じて支給される手当であり、支給要件を満たせば支給されるものである（支給に影響が生じるものではない。）。

- Q17** この基準により週休日及び勤務時間の割振りを定めた場合、出勤簿の整理はどうしたらよいか。

A17 県立学校に勤務する対象教員の場合、時間数を減じて割り振る日の勤務時間がなくなる場合のみ、出勤簿に「変形勤務」と記入する（その他の場合については、記入しない。）。

なお、市町立学校に勤務する対象教員の場合は、出勤時の押印の可否を含め、各市町で定められた方法によることとなる。

5 時間外勤務

Q 1 週休日の用務について、週休日の振替を行わず時間外勤務命令により勤務させることができるか。

A 1 時間外勤務命令を発することができるのは、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に限られている。そのため、あらかじめ、週休日に勤務することが明らかな場合について、時間外勤務命令を発することはできない。(P21)

Q 2 用務終了時間が勤務時間を超える旅行命令を行う場合、時間外勤務命令を発することができるか。

A 2 できない。

時間外勤務命令を発することができるのは、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に限られる。そのため、あらかじめ、勤務時間を超えて勤務させる必要があることが明らかであれば、勤務時間の繰上げ繰下げ等を行い、勤務時間内に用務を終えることができるように対応する必要がある。(P21)

Q 3 時間外勤務を命じていない事務職員が、勤務時間外に職場に残っている場合はどうすればよいか

A 3 時間外勤務を命じていない教育職員以外の職員が、勤務時間外に職場に残ることはあつてはならず、処理すべき業務がある場合は速やかに時間外勤務を発する必要がある、またそうでなければ速やかに退校させなければならない。(命令に基づかない時間外勤務を黙認してはいけない。)

なお、そのようなことが生じないよう、校長・事務長等は日々の業務の進捗状況を的確に把握し、時間外勤務の必要があると判断される場合は、命令簿により事前に時間外勤務を命令しなければならない。(P25)

6 36 協定

Q 1 「36 協定」とは何か。なぜ締結する必要があるのか。また、締結しない場合はどうなるのか。

A 1 労基法第 32 条において、使用者は労働者に 1 週間につき 40 時間、1 日につき 8 時間を超えて労働させてはならないと規定されている。

そのため、職員に時間外勤務及び休日勤務を命じるためには、労基法第 36 条に基づく協定を締結し、行政官庁に届け出る必要がある。

一般的には、これらの手続を総称して「36 協定」と呼んでいる。

なお、36 協定を締結しなければ、災害等による臨時の必要がある場合以外には、適法に時間外勤務及び休日勤務を命じることができない。(P22)

◎労基法

(労働時間)

第 32 条 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。

2 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。

(時間外及び休日の労働)

第 36 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 32 条から第 32 条の 5 まで若しくは第 40 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、1 日について 2 時間を超えてはならない。

Q 2 36 協定を締結するためには、どのような手続をすればよいのか。

A 2 使用者側の当事者（校長等）と、職員側の当事者（職員の過半数で組織する職員団体がある場合はその職員団体、職員の過半数で組織する職員団体がない場合は職員の過半数を代表する者）の間で書面により協定を締結し、協定書を行政官庁に届け出る必要がある。

(P22)

Q 3 36 協定の締結の対象はどのような職員か。

A 3 事務職員（事務部長、総括事務長及び事務長（以下「事務長等」という。）を除く。）及び栄養職員が対象となる。

なお、教育職員については限定 4 項目（P29）の業務について時間外勤務を命じる場合であっても、36 協定を締結する必要はない。(P22)

Q 4 育児休業中の職員や休職中の職員は、36 協定の締結の対象職員に含めるのか。

A 4 時間外勤務及び休日勤務を現に命じることができないが、当該所属に在籍している限り、労基法第 36 条の規定にいう「労働者」から除外する理由は何ら存在しないものと考えられるため、育児休業中等の職員も 36 協定の締結の対象職員に含めることとなる。(P22)

Q 5 協定書の「労働者数」には、事務長等を含めるのか。

A 5 労基法第 41 条の規定により、監督又は管理の地位にある者は時間外勤務及び休日勤務の適用除外となっていることから、協定書（参考資料 6）の「労働者数」には事務長等は含めない。（P22）

◎労基法

（労働時間等に関する規定の適用除外）

第 41 条 この章、第 6 章及び第 6 章の 2 で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- 一 別表第 1 第 6 号（林業を除く。）又は第 7 号に掲げる事業に従事する者
- 二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- 三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

Q 6 「職員の過半数で組織する職員団体」とはどのようなことか。

A 6 事務職員（事務長等を含む。）及び栄養職員の合計人数の過半数を占める職員団体のことをいう。

なお、「過半数」とは半数を超える数であり、職員が 3 人の場合は 2 人以上、2 人の場合は 2 人、1 人の場合は 1 人となる。（P22）

Q 7 「職員の過半数を代表する者」とはどのようなことか。

A 7 次の要件をいずれも満たしている者のことをいう。

- ・監督又は管理の地位にある者でないこと（管理職手当を支給されない者）。
- ・過半数の職員がその候補者を支持していると認められる民主的な手続き、すなわち職員の投票、挙手等の方法による手続きにより選出されたものであること。

なお、選出された代表者は、同意書（参考資料 6）により当局側の当事者（校長等）に対して明示しなければならない（この同意書は、行政官庁に提出する必要はない。）。（P22）

Q 8 同意書には事務長等も記入するのか。

A 8 事務長等も労基法上の労働者である以上、その代表者を選出するに当たって同意するべきであることから同意書に記入することとなる。

Q 9 同意書は職員団体と 36 協定を締結する場合にも作成する必要があるのか。

A 9 同意書は職員の過半数を代表する者と締結する場合のみ作成し、職員団体と締結する場合には作成する必要はない。

Q10 職員団体と 36 協定を締結する場合、教諭である学校分会長と締結することとなるのか。

A10 当該分会長と締結することとなり、職種は問わない（協定の締結権限を有する者が教諭であっただけで、事務職員である場合もあり得る。）。（P22）

Q11 市町立学校における共同事務室に勤務する事務職員は誰と協定を締結するのか。

A11 共同事務室に勤務する事務職員は、各所属校の校長から旅行命令を受けて共同事務室に勤務しており、各所属校の校長の服務監督下にいることから、基本的な勤務条件である 36 協定は各所属校の校長との間で締結することになる。

Q12 非常勤職員とは 36 協定を締結しなくてもよいのか。

A12 非常勤職員については、時間外勤務を命ずることを想定しておらず、委嘱の際に時間外勤務がある旨の明示も行っていない。また、時間外勤務に応じた報酬単価も設定していない。よって、非常勤職員は 36 協定の適用の対象ではない。(P22)

Q13 協定書を届け出る行政官庁はどこになるのか。

A13 県立学校においては広島県人事委員会、市町立学校及び共同調理場においては各市町長となる。(P23)

Q14 やむを得ず、締結した「延長することができる時間」を超える時間外勤務命令を行わなければならない場合、どうすればよいのか。

A14 協定内容を変更する必要がある場合は、労使協議の上、新たな 36 協定を締結し、行政官庁に届け出る必要がある。(P24)

Q15 やむを得ず、限度時間を超えて勤務することが予想される場合はどうすればよいのか。

A15 原則として、限度時間を超えて時間外勤務をさせてはならないこととされているが、臨時的に限度時間を超えて時間外勤務を行わなければならない「特別な事情」が予想される場合には、特別条項付き協定を締結することにより、限度時間を超える時間を延長時間とすることができる定められている。

なお、この特別条項付き協定を締結するに当たっては、限度時間を超える時間をできる限り短くするよう努めなければならない。(P23)

Q16 人事異動があった場合、異動してきた職員について、新たに 36 協定を締結する必要があるのか。

A16 36 協定は締結時において、時間外勤務及び休日勤務について労働者の集団意思を反映させることを趣旨としていることから、人事異動により職員が異動してきた場合に、新たに 36 協定を締結し直す必要はない。(P24)

Q17 特別条項付き協定を締結するためにはどのようなことが必要か。

A17 特別条項付き協定を締結するためには、次の要件を満たしていることが必要である。

- ①原則として延長時間（限度時間内の時間）を定めていること。
- ②限度時間を超えて時間外勤務を行わなければならない特別の事情をできるだけ具体的に定めること。
- ③「特別な事情」は、次のア・イに該当するものであること。
 - ア 一時的又は突発的であること。
 - イ 全体として1年の半分を超えないことが見込まれること。
- ④一定期間の途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続を、協議、通告、その他具体的に定めること。
- ⑤限度時間を超える一定の時間を定めること。
- ⑥限度時間を超えることのできる回数を定めること。
- ⑦限度時間を超えて時間外勤務を行わせる一定の期間（1日を超え3か月以内の期間、1年間）ごとの割増賃金率を定めること（ただし、県職員については条例・規則の規定を超える取扱いをすることはできないので、協定には条例・規則に定める時間外勤務手当の支給割合を記載することとなる。）。

なお、この特別条項付き協定を締結するに当たっては、限度時間を超える時間をできる限り短くするように努めなければならない（参考資料6）。

Q18 36 協定締結後、職員側の協定当事者が過半数要件を満たさなくなった場合の効力はどうか。

A18 協定当事者の要件である職員の過半数を代表する者は、協定の成立の要件であることとどまり、協定の存続要件ではないことから、効力は有効である。

Q19 前年度締結した36協定の期限が4月30日に切れた。休日等の関係で新たな36協定の締結が5月10日となってしまった。この協定書について5月1日付けとし、同日から適用することができるか。

A19 36協定は、締結し、協定書を行政官庁に届け出て効力が発生するものであり、その効力は遡及するものではない。このことから5月10日に締結した協定を5月1日から適用することはできない。

なお、36協定を締結しなければ、災害等による臨時の必要がある場合以外には、適法に時間外勤務及び休日勤務を命じることができない。

については、協定期間の満了には十分留意し、36協定の更新の手続は時間的余裕を持って対応する必要がある。

7 職務専念義務免除

(※ 職務専念義務免除のQ&Aについては、県立学校における取扱いをまとめたものであり、市町立学校については、各市町の定めによること。)

Q 1 移動時間についても職務専念義務免除が認められるか。

A 1 職員本人の希望により県外等の遠方に移動する場合を除き、移動時間を含めた必要な時間について職務専念義務免除が認められる。

ただし、職員団体との適法な交渉に参加する場合は、交渉が行われる時間及び交渉前30分についてのみ職務専念義務免除が認められる。(P38)

Q 2 人間ドックについて1日の職務専念義務免除が認められるか。

A 2 人間ドックに限らず、職務専念義務免除は、必要な時間(分単位)について認められるものである。そのため、始業時刻以降に在勤庁を出発しても人間ドックを受診できる場合や、人間ドック受診後に、終業時刻までに在勤庁に帰着できる場合は、在勤庁で勤務しなければならない。

なお、人間ドック後に、自宅で安静にすべき等、医師から勤務しないように指示があった場合は、人間ドックに引き続く時間についても職務専念義務免除を認めて差し支えない。

Q 3 人間ドック受診後に、年次有給休暇を取得して自宅に直帰したいと職員から申請があった場合はどのように取り扱えばよいか。

A 3 人間ドック受診後、終業時刻までに在勤庁に帰着できる場合は、在勤庁で勤務させなければならない。その場合に年次有給休暇を取得して直帰したいと申請があった場合には、人間ドックの受診が終了した時刻から年次有給休暇を取得することになる。

Q 4 人間ドックの結果で複数項目が要再検査となり、2日に渡って再検査を受ける場合、2日間の合計時間数が7時間45分を超えなければ、2日とも職務専念義務免除を認められるか。

A 4 人間ドック等の再検査にかかる職務専念義務免除は、最大1日、1回限りであるため、1日目に職専免を認めた場合は、それが何時間であったとしても、2日目に職務専念義務免除を認めることはできない。

Q 5 保健管理医の指導区分の判定によらなければ、人間ドック等の再検査等受診を職務専念義務免除とすることはできないのか。

A 5 原則として、保健管理医の指導区分に基づいて事後措置の判断を行うこととしているが、職員の健診結果から、再検査又は精密検査が必要と所属長が認める場合は、保健管理医の指導を待たず職務専念義務免除により再検査等を受診させても差し支えない。

Q 6 人間ドック受診後に、学校に戻らず、そのまま出張する場合はどのように取り扱えばよいか。

A 6 人間ドック受診後、学校に戻ると用務開始に間に合わない場合は、旅行命令の用務先に移動するまでの必要な時間については、旅行に係る移動時間として取り扱って差し支えない。

なお、旅行命令については、在勤庁から人間ドックの受診に行くのでは間に合わない場合については自宅発、そうでなければ在勤庁発の旅行命令を発することになる。

Q 7 教員免許講習等を受講する場合の服務はどのようになるか。

A 7 次表のとおりである（再任用職員、育休任期付職員、臨時的任用職員も同様）。ただし、普通研修及び職務専念義務免除が認められるのは、所属長が本務に支障がないと認める場合に限る。

事例	服務
二種免許状保有者が一種免許状取得のための認定講習を受講	普通研修（教特法）
特別支援学校に勤務する教諭免許状保有者が特別支援学校の教員の免許状取得のための認定講習を受講	普通研修（教特法）
栄養職員が栄養教諭免許状取得のために、認定講習又は教育実習を受講	職務専念義務免除
教育職員が教員免許更新講習を受講	普通研修（教特法）
栄養教諭免許を有する栄養職員が栄養教諭免許の更新講習を受講	職務専念義務免除
教諭等の免許を有する事務職員等が教員免許更新講習を受講	年次有給休暇

Q 8 リフレッシュ厚生計画を育休任期付職員、臨時的任用職員が取得できるか。また、50歳で新規採用された職員は取得できるか。

A 8 育休任期付職員及び臨時的任用職員は取得できないが、本務者であれば採用された年齢に関わらず取得することが可能である。

Q 9 土曜日に教員免許更新講習を受講する場合に、週休日の振替を行ってから、職務専念義務免除（普通研修）として受講させることができるか。

A 9 週休日の振替は、週休日に勤務させる必要がある場合に行うものであるため、土曜日に勤務する必要がある以上、週休日の振替を行うことは適切ではない。

Q10 校長が職務専念義務免除を承認できるものは何か。

A10 職務専念義務免除の承認を受けようとするときは、承認願を教育委員会に提出して職務専念義務免除の承認を得なければならないこととされているが、次に掲げるものについては、校長の承認による職務専念義務免除を認めている。

- 普通研修（教育職員の教員免許更新講習を含む）
- 栄養職員が栄養教諭免許取得のために認定講習を受講する場合、また、栄養教諭免許を有する栄養職員が栄養教諭免許の更新講習を受講する場合
- 事務職員，学校栄養職員が出張以外で研修を受ける場合（1年度5日以内）
- 夏季厚生計画，リフレッシュ厚生計画
- 人間ドック等の受診
- 定期健康診断，人間ドック等の再検査の受診
- 特定保健指導（メタボ指導），健康相談
- 支部審査会への出頭，検察審査会議への出席
- 身体障害者相談員又は知的障害者相談員としての委託業務への従事
- 献血，骨髄バンク事業に係る一連の手続き等
- 原爆被爆者二世の健康診断，被爆二世健康影響調査に係る健康診断の受診
- 東日本大震災被災地における被災者支援活動
- 妊娠中の女子職員の休息，補食
- 職員団体の適法な交渉への参加及び苦情処理共同調整会議への出席

Q11 校長が職務専念義務免除を承認できるもののうち，教頭等の専決とできるものは何か。

A11 校長は広島県立高等学校等管理規則第14条の2の規定により専決事項を定める時は、厚生に関する計画の実施に関する場合（夏季厚生計画，リフレッシュ厚生計画，人間ドック等の受診，定期健康診断・人間ドック等の再検査を受診する場合等）に限り，教諭等については教頭が，事務職員等については事務長等が専決することができる。