

教職員のための 賃金・権利ファイル 勤務時間・休暇編 2025

教職員の人手不足は深刻です。今年も年度初めから未配置が生まれなにか心配されています。その要因の1つは、教育に予算をかけず、教職員の慢性的な長時間・過密労働が放置されていることあります。

そんな中、政府は、今の国会に給特法改定案を提出していますが、「定額働かせ放題」と批判される仕組みを維持したままです。さらに、教諭の中に新たな「職」（主務教諭）を導入し、ピラミッド型の組織にしようとしています。

京教組は、実際に行った労働に対しては、時間外勤務手当の支給を認める制度の創設と、時間外勤務を行わなくてもすむ大幅な教職員増を求めて運動をすすめています。また、一部の教職員に対してではなく、すべての教職員の処遇改善を求めています。

現在の法律のもとでも、教職員の1日の勤務時間は7時間45分です。朝8時30分が勤務時間の開始なら、45分の休憩時間を含めて勤務時間の終了は17時ですが、現実はなかなか守られていません。

教職員の権利や休暇は、安心して仕事に専念でき、仕事も家庭生活も大切に、人間らしい生活を送る上で最低限のものです。これらは教職員の要求をふまえ、教職員組合の運動などを通して、一つひとつ改善・充実させてきたものです。教職員組合に加入して職場で学習し、必要な時は誰でも安心して権利や休暇が行使できる職場づくりをすすめましょう。

京都教職員組合（生活・権利部）2025年4月

電話：075-752-0011 FAX：075-751-1091 アドレス：info@kyokyoso.jp

教職員の勤務時間

教職員の勤務条件の中で、最も基本の一つが勤務時間（労働時間）です。労働基準法第32条の「使用者は、1日8時間、週40時間を超えて労働させてはならない」をふまえ、京都府の給与条例で教職員の勤務時間は「1日7時間45分、週38時間45分」と定められています。

1 教職員の勤務時間…1日7時間45分、週38時間45分

- ①職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする（京都府給与条例30条）。
- ②任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする（給与条例31条2項）。
- ③日曜日及び土曜日は、週休日とする（給与条例31条1項）。
- ④職員は、祝日法にもとづく休日、年末年始の休日には、勤務することを要しない（給与条例38条）。特に勤務を命じられた場合、代休措置が講じられる（給与条例39条）。
- これらの内容は「京都府公立学校教職員の勤務時間等について」（「新規採用職員編」府教委作成）でも明記されています。

2 休憩時間…勤務から解放され、疲労を回復する時間

- ①任命権者は、1日の勤務時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を、勤務時間の途中に置かなければならない（労基法34条、給与条例34条）。
- ②休憩時間は、一斉に与え、自由に利用させなければならない（労基法34条）。
- ③休憩時間の3つの原則（途中に、一斉に、自由利用）をふまえつつ、それぞれの学校で休憩時間を明示させ、確保するとりくみをすすめましょう。

3 時間外勤務は？…原則として教育職員には「時間外勤務はさせてはならない」

- ①教育職員には原則として時間外勤務を命じないものとする（給特法及び基準政令、給与条例37条）。
- ②時間外勤務を命じる場合は、以下の4項目に限定され、臨時又は緊急やむを得ない必要があるときに限られています（基準政令、給与条例37条）。
 - 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業務

③教育職員に時間外勤務を命じる場合、「関係教育職員の繁忙の度合い、健康状況等を勘案するとともに、その意向を十分尊重しなければならない」「やむを得ず時間外勤務をさせた場合、すみやかに回復措置を講じるよう努める」とされています(京教組と府教委教育長との「確認書」)。

◎「勤務時間の割振基準として変形労働時間制は採用しない」(京教組と府教委教育長との「確認書」)

※府立学校には「時差出勤制度」があります。さらに学校事務職員・図書館司書等の行政職給料表適用者には、職場単位で36協定が結ばれ、時間外勤務の上限が設定されています。

4 「制度面からの超勤縮減策」について

2006年3月から「①週休日に業務を行なった場合の週休日の振替、②宿泊を伴う学校の行事における勤務時間の割振り」が制度化されました。

①週休日に業務を行なった場合、週休日の振替を行ない、休日を保障する。

○振替を可能とする週休日の業務

- ・学習活動 ・学校説明会 ・入学者選抜 ・地域行事 ・PTA 行事 ・大会業務運営
- ・部活動指導(上限は、1年につき最大12日間) ・高大連携業務の生徒引率

・2016年度から大会業務運営、障害者スポーツ大会を追加

※府教委は「土曜日活用事業」を実施する場合、週休日の振替等を適切に行うよう通知。

○週休日を振り替える可能期間 (教育職員の場合)

週休日の振替は、基本は週休日業務(勤務)のある日の週を含む週内での振替を行うように努め、それが無理な場合「前4週間、後8週間」、それでも無理な場合「前4週間、後16週間」の間とすることとされています。振替は1日及び半日(コマ切れ不可)。

②宿泊を伴う学校行事における勤務時間の割振り

修学旅行など宿泊を伴う学校行事では、深夜や早朝の勤務など時間外勤務が余儀なくされています。そのため1泊2日の場合、行事実施の日に予め7時間45分を超える勤務時間(例13時間45分)を割振り、行事前後の日に7時間45分を下回る勤務時間(例6時間分を1日または数日に)を割振り、週38時間45分勤務とするものです(1泊上限6時間の割振り変更が可能)。

*2013年4月から宿泊行事の最終日の時間外勤務も割振り変更の対象に。

*行事实施の週での割振り変更を基本に、4週間内に割振り変更を行います。

して規定し、労働者に労働から解放され、人間にふさわしい文化的・社会的な生活を営むために必要と認められる最小限の休暇を保障しています(給与条例41条)。

1 年休の付与日数

- ①1暦年(1月～12月)について20日。
- ②4月に採用された新任教職員は15日(4月～12月の間)。

2 取得単位…1日・半日・1時間を単位に取得できます。

3 任命権者は、年休を職員の請求する時季に与えなければならない。

4 年休の性格…(最高裁判決〈昭48・3・2〉など)

- ①年休の時季を指定したときは、その指定によって年休が成立し、就労義務が消滅する。
- ②年休をどのように利用するかは労働者の自由(理由を言う必要はない)。

5 使用者は年休を取得した労働者に対して、不利益な取扱いをしないようにしなければならない(労基法136条)。

6 府教委は管理職員に対し、職員の年休の取得について「年間を通じて少なくとも5日以上計画的な取得を促進する」と通知(2019「4・1通達」)。

7 繰り越し…年休は20日を限度に翌年に繰り越すことができます(繰り越しの残日数には1日、半日又は1時間に満たない端数を含む)。

(新採の人の繰り越し例)

	付与日数	取得日数・例	残日数
1年目	15日	10日	5日
2年目	25日(20日+5日)	15日	10日
3年目	30日(20日+10日)	15日	15日

8 臨時的任用職員が、引き続き正式採用になった場合、又は引き続き臨時的任用職員として任用された場合、年休の残日数を繰り越すことができます。(2011・2012年に改善。2018年度からいわゆる「空白の1日」がなくなりました。)また、2025年4月から会計年度任用職員が、正規職員・臨時的任用になった場合も年休が引き継げるようになりました。

年次有給休暇(年休)

労働基準法第39条は、労働者に有給休暇を与えることを使用者の義務と

病気休暇

病気休暇は、負傷や疾病のため療養する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合の休暇です（有給）。

1 病気休暇の期間…90日（特定疾病は最大180日、2020年度から結核性疾患も90日に）

①下記の特定疾病については90日の範囲内で延長できます（最大180日）。

- ・新生物（がん等）
- ・精神及び行動の障害（躁うつ病、抑うつ神経症、自律神経失調症等）
- ・循環器系の疾患（狭心症、心筋梗塞、心不全、脳梗塞、くも膜下出血等）
- ・妊娠、分娩及び産じょくに係る疾患

※2020年度から筋骨格系及び結合組織の疾患と厚生労働省の難治性疾患克服研究事業の対象となる疾患＝難病は特定疾病からはずされました（上限90日に）。

- ②公務上の負傷の場合は、その都度必要と認められる期間。（公務災害申請）
- ③病気休暇の承認を受けた職員が職務に復帰した後、6月以内に同一疾病で病気休暇の場合は、前の病気休暇の期間と通算されます。

2 病気休暇の申請・手続き

- ①長期間（週休日等を除き7日以上）の病気休暇は、医師の診断書を添付する。
- ②短期間（7日未満）の病気休暇は
 - 医師の診断書、医療機関の領収書、薬袋等医療機関の受診が確認できる書類を後日提出する。また自宅等で療養し、病院に行かなかった場合、後日「療養報告書」（洋式なし）を提出する。

3 病気が治らない場合は、病気休職に

病気休暇（90日又は180日）を取得した後、なお療養が必要な場合、「心身の故障により、長期の休養を要する場合」として病気休職に入ります。期間は最高3年間です。病気休職に入る場合は、主治医以外の診断書がもう1通必要です。

[2013年11月病気休暇・休職の取扱いの見直し（通算）：病気休職復職後、6カ月以内に同一疾病で休む場合は休職で通算]

4 病気休職等から復職する場合、講師との引継ぎや勤務軽減措置があります。

知っておきたい「特別休暇」

特別休暇は、結婚、出産、子育てなど特別な事由によって勤務しないことが相当である場合の休暇（有給）です。以下、休暇の主なものです。

1 結婚休暇（5日以内 ※2020年4月から6日以内が5日以内）

職員が結婚する場合の休暇、分割して取得することは可能。（※運用で、**2020年度からは新婚旅行の場合、1年以内の取得可**）

2 妊娠障害休暇（3週間以内）

妊娠中の女性教職員が妊娠に起因すると認められる諸障害のため勤務することが著しく困難なときの休暇

3 ○産前休暇：出産予定日8週間前（多胎妊娠の場合14週間前）

○産後休暇：産後8週間

4 生理休暇（1回について2日以内）：生理日に勤務することが著しく困難な場合

5 育児時間（1日90分以内、30分単位）*年10日の範囲で1日の上限廃止（2025.4～）

生後満1歳6月に満たない子どもを育児する場合の休暇

※以下の場合に、1日120分。①一人親の場合、②男性職員又は女性職員の配偶者が15日以上の子育休を取得した場合、③配偶者が病気の場合（19.4～）

6 配偶者出産休暇（3日間）

配偶者が出産する場合（入・退院時の付き添い、入院中の世話、出生届など）

7 男性育児休暇（5日間）

配偶者の産前・産後期間中に、子どもの養育を行なう場合の休暇

8 子育て休暇（1暦年7日、子ども2人10日、3人以上は1人につきさらに1日加算）

※2018年4月から3歳未満の子の場合（複数も）は1日加算、**2024年4月ひとり親家庭も1日加算**
※暦年の途中で復帰しても、付与日数は同じ。

- ①取得要件 ○子どもが病気の時、看護や通院等の世話をする場合
○子どもの予防接種、健康診断・健康診査に付き添う場合
○子どもが在籍する学校の行事に参加する場合

*小3以下の子がいる場合、学校等が臨時休校の場合も対象（慣らし保育や通常の休園は対象外）

*任意の予防接種・健康診断も含む *子が合格した高校の入学説明会も含む

*学校行事…入学式・卒業式、授業参観、運動会、家庭訪問、学級懇談会など

- ②子どもの範囲 満15歳に達する日以後の3月末まで

*2013・1～特別支援学校高等部在籍の子、18・4～障害のある18歳以下の子も対象に

- ③取得単位 1日・半日・1時間を単位に取得できます。

9 忌引休暇（後日、会葬礼状等を提出するなど、2007年12月から手続きが厳格になりました）

職員の親族が死亡した場合、葬儀等のために勤務しないことが相当であると認められる時の休暇（配偶者・父母7日、子5日など）

10 夏季特別休暇（6月から9月の間に5日間、1日又は半日単位で取得できる）

夏季において盆等の諸行事、帰省等の家族旅行、健康増進のためのスポーツ、自宅での休養、趣味・娯楽等を行うための休暇（2014年1月～日数改善、1日増）

11 ボランティア休暇（1 暦年 6 日）

職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで社会に貢献する活動のための休暇

12 短期介護休暇（1 暦年 5 日、2 人以上の場合は 10 日 時間単位の取得可）

13 不妊治療等にかかわる休暇

①**不妊治療休暇**(2019 年 4 月～)…**年 6 日以内、診断書不要**(薬袋・領収書等で確認)

体外受精・顕微受精の場合は 10 日間(2023 年 4 月～)

②**病気休暇**（2014 年 1 月から）…90 日以内、最初のみ医師の診断書が必要

○**不妊検査・不妊治療等が病気休暇の対象に**

14 新型コロナウイルス感染症対策にともなう特別休暇は、感染症上の位置づけが「5 類」に変更されたことにより無くなりましたが、病気休暇として取得できます。

15 妊産婦健康診断休暇(保健指導や健康診断のため、1 日を超えない範囲で)

◎妊娠中の教職員には、母体・胎児の健康保持のため、通勤緩和や「休息・捕食」、時間外勤務・休日・深夜勤務の制限（申請が必要）、体育実技免除など勤務軽減措置（非常勤講師の配置）、風疹流行時の特別休暇及び承認欠勤あり。

○1学期に産休取得予定の正規教職員に4月から講師が先行配置されます。

育児のための休暇・休業制度

育児休業制度は、子を養育する教職員の継続的な勤務を促進し、教職員の福祉を増進するとともに、地方公共団体の行政（教育）の円滑な運営に資することを目的としています。

1 育児休業

①対象職員：3 歳未満の子を養育する男女すべての教職員

②休業期間：子どもが満 3 歳になる日まで（満 3 歳の誕生日の前日）

③育児休業手当金：育児休業期間、賃金は支給されませんが、共済組合から育児休業手当金が 1 歳（一定の要件を満たせば 2 歳）まで支給。（180 日以内で標準報酬日額×67/100 181 日以降は標準報酬日額×50/100 上限あり）。

④不利益取扱いの禁止：育児休業を理由に不利益な取扱いを受けません。

⑤2010 年から夫婦同時に取得が可能となり、2022 年 10 月から「産後パパ育休制度」（出生から 8 週間以内に合計 4 週間・2 分割も可）を新設するなど、男性の育休休業の取得要件が緩和されました。

⑥産前には 4 日、育休から復帰する際は 3 日（3 月復帰は 5 日）の引き継ぎ期間有り。

2 部分休業(2008 年 1 月から休業期間が延長) ※給与は減額（育児時間は有給）

①対象職員：小学校就学の始期に達する日までの子を養育する職員

②休業できる期間：子が小学校就学の始期に達する日までの期間

○勤務時間の初めまたは終わりにおいて 1 日を通じて 2 時間を超えない範囲内（30 分単位）

③育児時間との関係：育児時間（満 1 歳半まで、1 日 90 分）が承認されている場合、2 時間から育児時間を減じた時間を超えない範囲内（30 分）

3 育児短時間勤務(※給与は減額)

職員は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、子が小学校就学の日に達するまで、育児短時間勤務をすることができます。

育児短時間勤務をしようとする期間、勤務形態（4 パターン）を明らかにし、初日の 1 月前までに請求する。非常勤講師が配置されます。

週 5 日 19 時間 35 分、週 5 日 24 時間 35 分、週 3 日 23 時間 15 分、週 2 日半 19 時間 25 分

4 育児を行う教職員の時間外勤務の免除・制限(下線部が 2025. 4～改善)

小学校就学前の子を育てている教職員が請求をすれば、時間外勤務が免除されます。また就学前の子を育てている場合、時間外勤務が制限されます。

5 小学校 1 年～3 年の子どものための育児部分欠勤(2020 年 4 月～ ※給与は減額)

小学校 1～3 年の子どもを対象に 1 日 2 時間まで

介護休暇・介護欠勤制度

①対象等：配偶者、1 親等及び 2 親等の親族等、被扶養者等が負傷・疾病等によって 2 週間以上にわたって日常生活を営むのに支障がある者の介護及び必要な世話（通院の付添い、介護サービスの手続き等を含む）をする場合に取得することができます。

*2 親等も同居要件はなくなりました。（30 日を超えると代替配置）

②期間：1 暦年に 180 日（1 日・半日・時間単位で取得可）

2 年目は介護欠勤（180 日）

③手当等：標準日額報酬の 67%（66 日）が支給、その後、取得 1 日に 7000 円の介護休暇補助金が支給（給与としては無給）

さいごに

勤務時間の基本的なことや休暇制度のあらましを紹介しました。制度の詳細な内容や休暇のとり方・手続きなどは、教職員組合や組合員に気軽に聞いてください。是非とも職場で学習をすすめましょう。

権利を知り、力を合わせて権利を行使できる職場を一緒につくりましょう。