

各学校においては、教育基本法及び学校教育法その他の法令並びにこの章以下に示すところに従い、生徒の人間として調和のとれた育成を目指し、生徒の心身の発達の段階や特性等、課程や学科の特色及び学校や地域の実態を十分考慮して、適切な教育課程を編成するものとし、これらに掲げる目標を達成するよう教育を行うものとする。

3. 勤務時間に関する権利

(1) 勤務時間

私たちの勤務時間は、大きくは労働基準法の適用のもと、その最低基準をみたすものとして大分県が独自に制定する「学校職員の休日休暇及び勤務時間等に関する条例」ならびに「施行規則」によって規定されています。

1. 1週間の勤務時間は38時間45分とする。
2. 土曜日、日曜日は勤務を割り振らない日（週休日）とする。
3. 月曜日から金曜日までの5日間に1日につき7時間45分を割り振る。

勤務時間が割り振られた日のことを「**勤務日**」、割り振られていない日のことを「**週休日**」と言います。

(2) 週休日および休日の勤務

週休日や休日には勤務を命ずることができないことになっていますが、やむを得ず命ずる場合は、「週休日を他の日へ振り替える」か、または「代休日」を与えなければなりません。

(3) 休憩時間

休憩時間は労基法第34条第1項と条例第15条の2において次のように規定されています。

— 労基法第34条第1項 —

使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1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。

（休憩時間は勤務時間に含まれないので場所に拘束されず自由に行使できる）

— 条例第15条の2 —

任命権者は、一日の勤務時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を、それぞれ勤務時間の途中に置かなければならない。

(4) 時間外労働と給特法

戦後、新たな学制がスタートしました。文部省（当時）は、「教員の賃金は、その勤務の特殊性から、1週48時間以上勤務するものとして、一般公務員より一割程度高くした」ことから、教員には超勤手当を支給しないが、超過勤務も命じないとして、全国的に教育職員の無定量な超勤を放置していました。1960年代後半に、各県の教職員組合が残業代の支給を求める訴訟を起こし、超勤支給を命ずる判決も出される状況となり、1971年5月に「給特法（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）」が成立しました。給特法の基本方針は、①教員の勤務について、勤務時間内外を区別せず、包括的に再評価する教職調整額を支給し、超過勤務手当制度を適用しない。②教員には、限定4項目（生徒の実習・学校行事・職員会議・非常災害、児童生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合等）以外に超勤はない。なお①の考え方を適用し、限定4項目にかかる超勤についても手当は支給しない。というものです。

大分県でも、教員に無定量な勤務が強いられることがないように、下記の通り教育長から通達させました。

原則として時間外勤務を命じない。但し、やむを得ず時間外勤務を行う場合は、次に掲げる業務に従事する場合で、臨時又は緊急やむを得ない必要があるときに限るものとする。

**1. 生徒の実習に関する業務 2. 学校行事に関する業務
3. 職員会議に関する業務 4. 非常災害等やむを得ない場合の業務**

校長が超過勤務を命ずる場合は、学校の運営が円滑に行われるよう関係職員の繁忙の度合い健康状況等を勘案し、その意向を十分尊重するため関係教職員と協議するよう指導する。

1995年9月の定例県議会で「学校職員の休日休暇及び勤務時間等に関する条例」が一部改正され、祝日法による休日や年末年始の休日に休日勤務を命ずることが可能とする「休日代休制度」が設けられました。

また、2019年12月に給特法が改正され、①教員の勤務時間に関する上限規制（超勤の目安を月45時間、年360時間以内とする）を法制化、②各自治体の条例改正で、労基法の変形労働時間制を適用した「休日のまとめ取り」を可能とする、こととなりました。大分県でも条例改正によって、①の上限規制は2020年度から、②変形労働時間制は2021年度から適用されることになりましたが、②変形労働時間制の実際の運用については、県教委と両教組（高教組・県教組）との協議を経ることを確認しており、2022年度時点でも協議中です。給特法改正は、教育職員には超勤手当を支給しないという原則を変更するものではないため、実質的な私たちの勤務実態の改善に資するものとはなっていません。学校現場の超勤縮減については、給特法の廃止、あるいは抜本的改正が必要な状況です。

4. 休暇に関する権利

(1) 有給休暇

① 年次有給休暇(年休)

労基法は第39条の中で「労働者に有給休暇を与えなければならない」とし、それを使用者の責務として定めています。これを**年次有給休暇**と呼んでいます。勤務条例では次のように定められています。