



笑顔で子どもたちと向き合えるように…

知っておきたい教職員の権利

学校で働く教職員には、仕事と家庭、自分のことをバランスよく保ちながら、健康でいきいきと働き、子どもたちの教育にあたることのできるよう、さまざまな権利が保障されています。

これらは、長年の教職員組合の運動によって獲得されたものです。法律や条例で規定されていることもありますが、愛知県独自に、愛知県教育委員会と教職員組合との交渉で確認された内容もあります。勤務時間・休憩時間・休暇制度など、主な内容を紹介します。

勤務時間は どうなっているの？

教員の勤務時間は1日7時間45分、1週間で38時間45分です。そして、「限定四項目」以外は「原則として時間外勤務を命じない」とされています。しかし、実際には、日直の鍵開け当番やコロナ対応の検温作業など、時間外勤務を毎日に行わざるを得ない実態があります。

それに対して、愛知県教育委員会は、「時間外勤務については、校長が認めた業務であれば、割り振りの対象となる」と、

見解を示しており、限定四項目の業務はもちろんのこと、その他の時間外勤務についても、校長が認めた業務であれば、割り振りを適切に行うことになっています。

*「限定四項目」…時間外勤務を命ずる場合は、次の四項目であって、しかも「臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限る」と定められています。

- 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な業務

休憩時間とは どのような時間？

校長は、職員に対し、1日の勤務時間が6時間を超える場合には45分、8時間を超える場合には1時間の休憩時間を、勤務時間の途中に保障しなければなりません。

また、休憩時間は「労働者に自由に利用させなければならぬ」時間であり、「職場から離れることができる」時間ということです。

それゆえ、職員室での待機時間や準備時間は、たとえお茶を飲んでいても、電話が鳴ったり、子どもが来たりすると対応せざるを得なくなり、休憩時間には該当せず、勤務中の「手待ち時間」ということとなります。

また、尾北においては、尾北教労と丹葉小中学校長会との間で「休憩時間が確実にとれるようにするとともに、やむを得ず休憩がとれなかったときは適切な割り振りを行っていく」ことが確認されています。

健康と家族を守る 休暇制度

※有給…休暇をとっても、その分の給与は支給されます。

無給…休暇をとれば、その分の給与は減額されます。

日常的に

◆年次有給休暇【年休】(有給)

すべての教職員に保障され、取得理由は問われません。時間単位でも取れます。取れなかった年休は、20日を上限に、翌年に繰り越しされます。

◆生理休暇(有給)

1日単位で取得でき、1回につき3日以内取れます。

結婚するとき

◆結婚休暇(有給)

結婚の日の5日前から1年を経過する日までの間で6日以内取れます。

妊娠・出産にあたって

◆妊娠者の休息・補食(有給)

妊娠中、適宜、休息または軽食等を補食する時間が認められます。「職専免」(職務に専念する義務の免除)の扱いになります。

◆勤務軽減(有給)

小・中学校の体育実技、養護教諭の業務など、代替者が配置され、勤務を軽減することがあります。

◆通院休暇（有給）

妊娠中および産後1年以内に、保健指導・健康診査を受けるための休暇が取れます。

◆勤務緩和休暇（有給）

妊娠中、母体の健康維持をはかるために、1日1時間以内の勤務時間の繰り上げ、繰り下げができます。

◆妊娠障害休暇【つわり休暇】（有給）

つわりや妊娠中の障害等で、14日以内の休暇が取れます。

◆出産休暇（有給）

出産前後を通じて16週（産前8週・産後8週）取れます。

◆出産補助休暇（有給）

妻の出産にあたり、夫である男性教職員は、2日以内で休暇が取れます。

◆男性の育児参加休暇（有給）

妻の出産で、これから生まれてくる子どもしくは、小学校就学前の子の養育で利用できます。1日または1時間単位で5日間取れます。出産予定日前8週から出産日以降8週の期間で取れます。

ただし、第一子の場合には出産後のみ対象です。

◆不妊治療のための休暇（有給）

療養休暇で取ることができます。

育児・子育てのために

◆育児休業（無給）

子どもが3歳に達する日まで取れます（男性も可）。無給ですが1歳まで育児休業手当の支給があります。

◆育児時間（有給）

生後1年6か月に達する日まで、1日2回各1時間以内取れます。まとめて2時間取ることもできます。

◆育児短時間勤務（無給）

子どもが小学校就学の始期に達するまでの間、育児のための短時間勤務ができます。勤務形態は、いくつかのパターンから選ぶことができます。

◆子の看護休暇（有給）

中学入学までの子の看護や予防接種・検診の際に利用できます。子ども1人につき、5日以内、年間最大10日まで取れます。

病気やけがのとき

◆療養休暇（有給）

病気やけがで休む際に、年休を使わずに、以下の内容で取れます。

ア 療養休暇は、1日や1時間単位で取れる。

イ ボーナスは30日未満、給与は40日未満なら、その処遇には影響がない。

ウ 1週間以内の休暇であれば、特に診断書は必要ない。

家族の介護のために

◆介護休暇（無給）

病気・負傷・老齢などにより2週間以上にわたり日常生活に支障がある者の介護を行うための休暇です。期間は6か月です。1つの継続する状態ごとに3回まで分割して取れます。教諭・養護教諭は、連続30日以上の場合、代替者があります。

◆短期の介護休暇（有給）

病気・負傷・老齢などにより2週間以上にわたり日常生活に支障がある者の介護を行うための特別休暇です。要介護者1人につき5日以内、年間最大10日まで取れます。

◆介護時間（無給）

連続する3年以下の期間、1日2時間以内取れます。

その他

◆家族休暇（有給）

年度で合計9日以内。主に次の内容で取得できます。

○夏期（1日単位で6日以内）

○家族看護（1日や1時間単位）

○子の学校行事【入学式・卒業式・授業参観・個人懇談等】（1日や1時間単位）

○永年勤続者【20年・25年・30年】（1年以内）

◆ボランティア休暇（有給）
1日や1時間単位で5日以内取れます。

採用1年目は

権利が制限される？

新規採用の「教諭」は、1年間の「初任者研修」が1988年に法制化され、「条件付任用」としての期間が1年間となっています。

「条件付任用」の期間中も、地方公務員法や県の勤務条例は、ほぼ全面的に適用されます。「年休」や「療養休暇」、「出産休暇」や「育児休業」なども当然認められます。

ただし、病気が長期化した場合に措置される「病気休暇」は適用外となりますので、注意してください。

ハラスメントを 生まない職場に

管理職や同僚からの威圧的な言動は「パワーハラスメント（パワハラ）」です。ハラスメントは、パワハラ以外にも、セクハラやマタハラなどが指摘されています。

ハラスメントは、人権侵害であるとともに、職場の人間関係を壊し、子どもたちの教育にも悪影響を与えます。ハラスメントで苦しんだら、一人で悩まず、信頼できる職場の仲間や教職員組合に相談しましょう。そして、何よりもハラスメントを生まない職場にしていけることが大切です。