教職員の勤務時間の適正管理について　Ｑ＆Ａ

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

１　勤務時間の割振りと週休日の振替

Ｑ１　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。

Ａ１　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(P30)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	・同一週内の勤務日と振り替えることが原則。 ・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。	－	・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	・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。	・学校行事等、基準に定められた場合以外については、２週間前の日までに教職員課長へ協議する。	・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。

Ｑ２　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。

Ａ２　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)

Ｑ３　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。

Ａ３　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（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。）。（P11）

Ｑ４　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。

Ａ４　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。

Ｑ５　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。

Ａ５　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。

Ｑ６　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。

Ａ６　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)

Ｑ７　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。

Ａ７　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。

Ｑ８　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。

Ａ８　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)

Ｑ９　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。

Ａ９　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。

Q10　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。

A10　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）

Q11　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。

A11　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。

Q12　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。

A12　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	・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。 ・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。	・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。 （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。）

※　再任用短時間勤務…定年前再任用短時間勤務及び暫定再任用短時間勤務のことをいう。以下同じ。

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	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ことで、勤務させることができる。 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。
育児短時間勤務	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（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。）。 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。
高齢者部分休業	基本的にできない。 例えば、勤務する時間が４時間の日と週休日の振替を行ったとしても、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。 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。
部分休業・子育て支援部分休暇	週休日の振替を行うことで勤務させることができる。 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。 （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。）

Q15　週休日と休日はどのように違うのか。

A15　次のとおりである。

<table>
<tr><th></th><th>週休日(P8)</th><th>休日(P18)</th></tr>
<tr><td>概要</td><td>勤務時間を割り振らない日</td><td>勤務時間が割り振られているが勤務を要しない日</td></tr>
<tr><td>該当日</td><td>・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</td><td>・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</td></tr>
<tr><td>勤務命令</td><td>・特に勤務を命じる必要がある場合には可能</td><td>・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る。
・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</td></tr>
<tr><td>勤務する時間</td><td>・４時間又は１日単位</td><td>・勤務することを命じられた時間</td></tr>
<tr><td>勤務した場合の振替等</td><td>・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。</td><td>・次表のとおり。
<table>
<tr><th></th><th>教育職員</th><th>教育職員以外</th></tr>
<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>
</table>
※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。</td></tr>
</table>

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（P30）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

Ｑ１　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。

Ａ１　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

（一斉付与の例外については、例えば、昼の休憩時間中に、電話応対や来客対応のために、職員に当番で対応するよう定める場合であれば、当番職員に対しては昼以外の時間に休憩時間を与えなければならない。

この場合において、あらかじめ休憩時間を含む勤務時間を割り振るとともに、職員の自由な利用が妨げられることのないよう、所属において休憩時間を周知するといった配慮が必要である。

加えて、上記のとおり、一斉付与しない場合は、職員の自由な利用が妨げられず、かつ負担が加重にならないようにしなければならないので、あらかじめ職員の状況を十分に考慮して決定する必要がある。

職員団体から勤務時間の割振りについて適法な交渉の申入れがあった場合には、校長等はこれに応ずべき立場にある。（P2））

また、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、服務を監督する教育委員会に提出する必要がある。（P13）

Ｑ２　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。

Ａ２　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。

Ｑ３　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。

Ａ３　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。

Ｑ４　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。

Ａ４　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）

Ｑ５　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。

Ａ５　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）

Ｑ６　休憩時間を分割して置くことはできるか。

Ａ６　休憩時間を分割して設定することができるかどうかについては、労基法や勤務時間等条例には定めはなく、禁止規定もないため、分割して置くことは差し支えない。ただし、休憩の回数があまりに多いと、１回あたりの時間数が少なくなり、休憩の本来の目的を達成することができず、また、自由利用の原則からも適切ではない。

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。

Ｑ１　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。

Ａ１　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。

Ｑ２　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。

Ａ２　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、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が、個々の職員の役割分担に応じて業務に従事させる場合は、「個別の勤務時間の繰上げ・繰下げの取扱いについて」（令和２年６月３日付け県立学校人事係長事務連絡）のとおり、必ずしも全職員の勤務開始時間は同一とする必要がなく、業務の必要性に応じて、該当する職員ごとに勤務時間を設定することが可能である。（P3）。

Ｑ３　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。

Ａ３　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）

Ｑ４　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。

Ａ４　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（最終改正：令和５年４月 14 日））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)

Ｑ５　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。

Ａ５　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)

Ｑ６　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。

Ａ６　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

Ｑ１　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。

Ａ１　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)

Ｑ２　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。

Ａ２　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のある教育職員（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。

Ｑ３　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。

Ａ３　任意に定めて差し支えない。

Ｑ４　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。

Ａ４　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。

Ｑ５　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。

Ａ５　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。

Ｑ６　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。

Ａ６　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は行わないこと。

Ｑ７　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。

Ａ７　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。

Ｑ８　「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。

Ａ８　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。

Ｑ９　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。

Ａ９　１日の勤務時間を分断して割り振ることにはならないため、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。

Q10　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。

A10　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)

Q11　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。

A11　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。

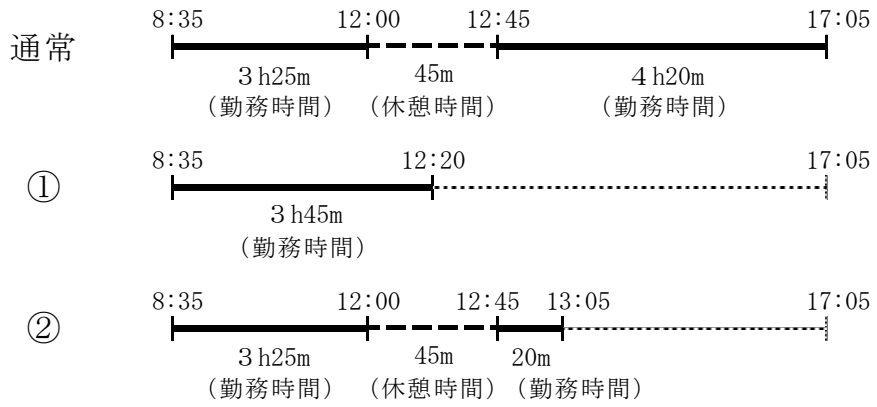
A12　この基準による勤務時間の割振りを行う場合、変形勤務期間につき８日の週休日を設けなければならないが、この割振りとは別に週休日の振替を行った結果、変形勤務期間内の週休日が７日以下又は９日以上となるのは差し支えない。ただし、週休日の振替を行った後において、週休日が毎４週間につき４日以上となるようにし、かつ、勤務日が引き続き 24 日を超えないようにしなければならないことに留意すること。

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、教員特殊業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、週休日であった日に勤務時間が割り振られることとなった場合には、出勤簿に「変形勤務」と記入し、時間数を減じて割り振る日の勤務時間がなくなる場合には、出勤簿に「週休日」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、出勤時の押印の要否を含め、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

Ｑ１　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。

Ａ１　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)

Ｑ２　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。

Ａ２　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)

Ｑ３　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。

Ａ３　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ってはならず、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り、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。(P26)

６　36 協定

Ｑ１　「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。

Ａ１　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。(P23)

○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、厚生労働省令で定めるところにより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（以下この条において「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。

Ｑ２　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。

Ａ２　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。(P23)

Ｑ３　36 協定の締結の対象はどのような職員か。

Ａ３　事務職員（事務長等を除く。）、学校栄養職員及び学校司書が対象となる。

なお、教育職員については限定４項目（P30）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。(P23)

Ｑ４　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。

Ａ４　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。(P23)

Ｑ５　協定書の「労働者数」には、事務長等を含めるのか。

Ａ５　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。(P23)

◎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

Ｑ６　「職員の過半数で組織する職員団体」とはどういうことか。

Ａ６　例えば県立学校の場合は、校長を除く職員（教育職員（教頭、分校長及び部の主事を含む。）、事務職員（事務部長、総括事務長及び事務長を含む。）、学校栄養職員及び学校司書をいい、休職中の職員並びに臨時的任用職員及び会計年度任用職員等も含み、特別職非常勤職員（学校運営協議会委員並びに学校医、学校歯科医及び学校薬剤師）を除く。）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、例えば職員が 100 人の場合は 51 人以上となる。(P23)

Ｑ７　「職員の過半数を代表する者」とはどういうことか。

Ａ７　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により選出されたものであること（当局側の当事者（校長等）の意向によって選出された者ではないこと。）。

なお、選出された代表者は、県立学校の場合は同意書又は職員会議の議事録（参考資料６）により校長に対して明示しなければならない（この同意書等は、行政官庁に提出する必要はない。）。(P23)

Ｑ８　同意書には教頭や事務長等も記入するのか。

Ａ８　教頭や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。

なお、Ａ７のとおり教頭や事務長等を職員の過半数を代表する者として選出することはできない。

Ｑ９　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。

Ａ９　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。）。(P23)

なお、Ａ７の職員の過半数を代表する者と 36 協定を締結する場合も、上記と同様に職種は問わない。

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　短時間勤務会計年度任用職員とは 36 協定を締結しなくてもよいのか。

A12　短時間勤務会計年度任用職員については、時間外勤務を命じてはならないこととしており、任用の際に勤務条件説明書によって時間外勤務がある旨の明示も行っていない。よって、短時間勤務会計年度任用職員は 36 協定の適用の対象ではない。(P23)

Q13　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。

A13　原則として、限度時間を超えて時間外労働をさせてはならないこととされているが、臨時的な特別の事情があり、限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない場合には、特別条項付き協定を締結することにより、限度時間を超えて時間外労働をさせることができると定められている。

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。(P24)

Q14　特別条項付き協定を締結する場合はどのようなことに留意する必要があるのか。

A14　特別条項付き協定を締結する場合は、次の内容について留意する必要がある。

①臨時的な特別の事情があり、限度時間を超えて時間外労働を行う場合については、次に掲げる事項を守らなければならないこと。

ア　時間外労働が年 720 時間以内であること。

イ　時間外労働が月 45 時間を超える月数は年６か月が限度であること。

※　時間外労働が限度時間の範囲内であるかどうかに関わらず、時間外労働及び休日労働の合計時間は、必ず月 100 時間未満とし、２から６か月の平均で 80 時間以内としなければならないこと。

②限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない、臨時的な特別の事情をできるだけ具体的に定めること。

③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こと。

④県立学校において特別条項付き協定を締結する場合の様式については、平成 31 年２月 14 日付け教育長通知「労働基準法第 36 条に基づく時間外労働及び休日労働に関する協定の締結等について」（令和７年１月 16 日改正）の別紙様式第２号によること（参考資料６）。(P24)

Q15　協定書を届け出る行政官庁はどこになるのか。

A15　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。(P24)

Q16　前年度締結した 36 協定の期限が３月 31 日に切れ、新たな 36 協定の締結が４月３日となってしまった。この協定書について４月１日付けとし、同日から適用することができるか。

A16　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４月３日に締結した協定を４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。

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。(P24)

Q17　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。

A17　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。(P25)

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なるのか。

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にとどまり、協定の存続要件ではないことから、効力は有効である。(P25)

Q19　やむを得ず、締結した「延長することができる時間数」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。

A19　協定内容を変更する必要が生じた場合は、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。(P25)

Q20　県立学校における 36 協定の締結について、勤務時間等規則改正に伴う職員の時間外勤務に係る上限規制との関係はどうなるのか。

A20　勤務時間等規則の改正に伴い、平成 31 年４月１日から、職員の時間外勤務に係る上限規制が導入され、所定労働時間を超える時間外勤務の限度時間が同規則第５条の２第２項の規定によって原則１か月について 45 時間以下及び１年について 360 時間以下と定められたため、県立学校において 36 協定を締結する場合は、「所定労働時間を超える時間数」は原則として１か月について 45 時間以下及び１年について 360 時間以下の範囲内とすることとなる。

ただし、職員の時間外勤務に係る上限規制について、同規則第５条の２第３項の規定によって例外を適用することにより、同規則第５条の２第２項に規定する原則の限度時間を超えて時間外勤務を命じる必要がある場合は、特別条項付き協定を締結することとなる。(P24)

Q21　県立学校における 36 協定の締結に当たり、協定届（書）の氏名欄への押印は必要なのか。

A21　令和３年４月１日から労働基準法施行規則に定める 36 協定の協定届の様式が一部改正されたことに伴い、県立学校における 36 協定の協定届（書）の様式から押印欄を削除したところである。

※　現在の様式は、平成 31 年２月 14 日付け教育長通知「労働基準法第 36 条に基づく時間外労働及び休日労働に関する協定の締結等について」（令和７年１月 16 日改正）【参考資料６】による。

県立学校においては協定書と協定届を兼ねており、また、36 協定の締結に当たり、協定の当事者たる労使双方の合意があることが協定上明らかとなるような方法により締結する必要があることから、署名による場合であれば押印は不要であるが、署名によらない場合であれば記名及び押印が必要である。

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。）

Ｑ１　移動時間についても職務専念義務免除が認められるか。

Ａ１　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。(P46)

Ｑ２　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。

Ａ２　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。

この場合に、職務専念義務免除承認簿の期間の欄には、実際に職務専念義務の免除をした期間を記入し、時間数の欄には、日、時を記入する（１時間未満の端数があるときは、これを１時間に切り上げる)。

なお、人間ドック受診後に、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期間又は胃カメラ検査やバリウム排泄のための下剤服用等により、受診後の身体への影響を及ぼす期間について、本人の申出があった場合は、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。

Ｑ３　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。

Ａ３　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ず、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。

Ｑ４　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。

Ａ４　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。

Ｑ５　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。

Ａ５　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。

Ｑ６　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。

Ａ６　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。

Ｑ７　教育職員免許法認定講習等を受講する場合の服務はどのようになるか。

Ａ７　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

Ｑ８　リフレッシュ厚生計画及びフレッシュアップ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、リフレッシュ厚生計画について、50 歳で新規採用された職員は取得できるか。

Ａ８　育休任期付職員及び臨時的任用職員は取得できない。また、リフレッシュ厚生計画については、本務者であれば採用された年齢にかかわらず取得することが可能である。

Ｑ９　土曜日に認定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。

Ａ９　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ない以上、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
○　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
○　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、フレッシュアップ厚生計画
○　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、フレッシュアップ厚生計画、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。

８　短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間等

Ｑ１　令和２年度から会計年度任用職員制度が導入されたが、短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間等はどのようになるのか。

Ａ１　令和元年度までの特別職非常勤職員（非常勤講師等）は、労基法が適用され、地公法が原則として適用されないものであったが、令和２年度からの短時間勤務会計年度任用職員は、地公法第３条第２項に規定する一般職となるので、労基法が原則として適用され、かつ地公法が適用され勤務時間等の勤務条件は条例で定めることとなるので、次のとおり勤務時間等に関する規程が設けられている。

○　勤務時間等条例

第 17 条第１項及び第２項の規定によって、短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間等については、同条例の規定にかかわらず、人事委員会規則の定める基準に従い、任命権者が定めることとなっている。

○　短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する基準を定める規則（令和元年広島県人事委員会規則第 26 号）

勤務時間等条例第 17 条第１項及び第２項の規定に基づき、短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間等に関する基準を定めたもの

○　短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇取扱要領（令和２年４月１日施行（最終改正：令和７年 10 月１日））

短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する基準を定める規則に基づき、県立学校並びに市町立学校及び共同調理場に勤務する短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間等の取扱いについて必要な事項を定めたもの

※　その他一定の要件を満たす短時間勤務会計年度任用職員については、育児休業法に基づき職員の育児休業等に関する条例（平成４年広島県条例第 18 号）等の適用を受ける場合がある。

上記の規程に基づいて、短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間等について常勤職員と取扱いが異なる点は、主に次のとおりである。

○　勤務時間

職ごとに勤務時間の割振りの取扱いが異なるものの、次の点については、原則として全ての短時間勤務会計年度任用職員に共通する取扱いであること。

- 措置された時間を超えず、かつ、原則として４週につき 116 時間 15 分を超えない範囲内において職ごとに必要な勤務時間を定め、１日につき７時間 45 分を超えない範囲内で、勤務時間を割り振ること。
- 勤務時間を割り振らない日を１週間につき（最低）１日以上設けなければならないこと（勤務時間の割振りを変更する場合についても同様であること。）。
- 休憩時間については、常勤職員の例（休憩時間の短縮を除く。）によること。この場合において、休憩時間の一斉付与の趣旨を踏まえ、１日の勤務時間が６時間を超えない場合においても、常勤職員の例によることができること。
- 授業担当非常勤講師（１授業時間当たりの報酬単価により報酬を支給する講師（非常勤）をいう。）については、勤務時間の単位を１授業時間とし、週案作成等時間及び研修時間を含むこと。
- 時間外勤務は命じないこと。
- 育児又は介護を行う短時間勤務会計年度任用職員の深夜勤務の制限については、常勤職員の例によること（早出遅出勤務は適用されないこと。）。

○　休暇

年次有給休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間について、１の会計年度ごとにおける休暇とすること。

※　休暇制度の詳細については、短時間勤務会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇取扱要領第８条以降を参照すること。

○　休業

育児休業及び部分休業について、次の場合に認められること。

・　育児休業

次のいずれの要件にも該当し、子を養育する場合に、原則として子が１歳に達するまで（無給）。

➢　養育する子が１歳６か月に達する日までに、その任期が満了すること及び引き続いて任命権者を同じくする職（以下「特定職」という。）に採用されないことが明らかでない者

➢　１週間の勤務日数が３日以上又は１年間の勤務日数が 121 日以上

・　部分休業

次のいずれかの要件にも該当し、６歳に達するまで（無給）。

➢　１週間の勤務日が３日以上

➢　１年間の勤務日が 121 日以上

※　第１号部分休業については、１日につき職員について定められた勤務時間から５時間 45 分を減じた時間を超えない範囲で 30 分を単位。

○　職務専念義務免除

県立学校においては、次の場合に認められること。

・　全ての短時間勤務会計年度任用職員

組合交渉、妊産婦の休息・補食、地公法第 46 条の規定による勤務条件の措置に関し要求した者がその審理に出頭する場合、同法第 49 条の２第１項の規定による審査請求をした者がその審理に出頭する場合及び職員からの苦情相談に関する規則第５条の規定により職員相談員から事情聴取等を求められた職員が当該事情聴取等に応じる場合

・　１か月の勤務日数が 20 日以上又は１か月の勤務時間が 116 時間 15 分以上の短時間勤務会計年度任用職員

夏季厚生計画

・　社会保険に加入している短時間勤務会計年度任用職員

公立学校共済組合広島支部が実施する、生活習慣病予防健診（人間ドック、器官別検診）を受診※1する場合及び当該生活習慣病予防健診の結果に基づく再検査等を受診※1する場合（最大１日かつ１回限り）並びに特定保健指導を受診※1する場合

・　一般定期健康診断実施義務該当者※2である短時間勤務会計年度任用職員

健康診断※3の結果に基づく再検査等を受診※1する場合（最大１日かつ１回限り）及び所属長が認めた健康相談※1

※１　割り振られた勤務時間に受診する必要がある場合に限る。また、「再検査等の受診」とは、健康診断の結果に基づく産業医による「医療の面」の指導区分が１（要医療）又は２（要観察）の場合に再検査又は精密検査を受診するものに限る。

※２　次の①及び②のいずれにも該当する者をいう。

①　任用期間が１年以上の者（１年以上の任用が予定されている者、引き続き１年以上任用されている者を含む。）

②　１週間の勤務時間が、本務者（再任用職員を除く。）の４分の３以上の者

※３　一般定期健康診断、特別健康診断、雇入時健康診断及び情報機器作業従事者健康診断（いずれも県教育委員会が実施するものに限る。）をいう。

※　市町立学校等（県費負担教職員）においては、各市町の定めによること。