



Q 教職員にも休憩時間はあるのでしょうか？

A 休憩は、勤務時間の途中に取得しなければならないことになっています。

労働基準法では、1日の勤務時間が6時間を超える場合には45分以上を、勤務時間の途中に保障すると定められています。

原則としては、自由に使える時間ですから、本来は職場を離れることも可能です。

1日のうち45分以上休憩時間が取れます

関わる法律 労働基準法第34条



教えて！ 私たち 教職員の権利 2012

作成／全教生活権利・法制局
漫画／萩トモロ

Q 急に熱が出て仕事を休みたいときなど、どうしたらいいですか？

A 教職員の健康は、いい教育をすすめる基礎条件です。学校に連絡して休みを取り、1日も早く病気を治して元気を回復しましょう。

長期の病気休暇は、負傷・疾病のため療養する必要があって、勤務ができないときに取得できます。都道府県によって、添付書類が異なりますので、あらかじめ確認して、病気のときに備えておくといいでしょう。

同一疾病による病気休暇は、1年間に90日まで有給です。疾病の種類により、180日まで認められます（都道府県により異なりますので確認が必要です）。

病気が長引く場合には、代替者が配置されます。多くの都道府県で、代替者の配置には「おおむね1ヶ月を超える場合」などの条件があります。

いい教育をするためにも、無理は禁物

関わる法律 勤務時間法第18条

Q 今年採用1年目ですが、条件付採用期間であっても、教職員としての権利は保障されますか？

A もちろんです。教職員の権利は、教育を充実させ、教職員の身分を安定させるためにあります。

公立学校に採用された教育職員（教諭、養護教諭、栄養教諭など）は、1年間は条件付採用とされ、1年経過後に正式採用になります。しかし、条件付採用の期間も、地方公務員法や都道府県の勤務条例は、ほぼ全面適用になります。したがって、年次有給休暇や病気休暇などの特別休暇、産休や育児休業も当然のこととして認められます。

ただし、病気が長期化した場合に措置される「休職」は適用除外になりますから、注意が必要です。

関わる法律 教育公務員特例法第12条

採用1年目から権利は保障されます
条件付採用



Q もっとよい授業をしたいのですが、どんな研修の場がありますか？

A 民間教育研究団体などの教育サークルや、組合の学習会、教育研究集会などがあります。積極的に参加してみてください。

子どもたちと直に向き合いながらその成長・発達を支援する教員の仕事は、常にさまざまな課題に直面させられます。よりよい授業づくり、子ども理解などのために教員が自ら学びつづけることは、教育活動と不可分一体のものです。

一般公務員の研修が「勤務能率の発揮及び増進」のために義務づけられているのとは違い、教員はその職務の性格から、自主的に研修することが権利として認められています。

教育公務員特例法では、授業に支障のないかぎり校長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修できること（いわゆる自宅研修を含む）などが定められています。

関わる法律 教特法第21条1項、第22条2項

研修
教員にとって研修は権利です

Q 採用1年目でも年休は取れますか？

A もちろん取れます。「年次休暇届簿」に記入して届け出れば、OKです。

年次有給休暇は、すべての労働者に保障された権利です。学校に勤務する臨時的任用や非常勤講師にも原則として適用になります。年休は、時間を指定して届け出れば取得できます。緊急の場合は、後日の届け出も可能です。理由を明らかにする必要はありません。

都道府県によって、年度単位、暦年単位と制度が異なりますから、初年度の付与日数は4月にそれぞれ確認してください。単位となる期間に残った日数があれば、20日を上限に次年度に繰り越すことができます。

年休は、「自由に使える休暇」ですから、趣味やリフレッシュなどに積極的に活用しましょう。

関わる法律 労働基準法第39条

年休の理由の記載や説明は必要ありません
年次有給休暇



Q 教員も時間外勤務を命じられることがありますか？

A 原則として、教員に超過勤務は命じられないことになっています。

勤務時間は、休憩時間を除き1日について7時間45分、1週38時間45分です。

公立学校の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させるときは、次の4項目（限定4項目）に該当し、かつ、臨時または緊急にやむを得ないときに限られます。

- 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業務

もっとも、教育職員にはその職務の特殊性から自主性・自発性・創造性に基づく職務遂行が期待されており、現実には無定量的な時間外勤務が職場に蔓延しています。全教は長時間過密労働をなくすために、「公立の義務教育諸学校等の教育職員給与等に関する特別措置法（給特法）」の改正をめぐって運動をすすめています。

週休日（土日）に勤務した場合には、「前4週後8週」などの期間内で振替ができません（都道府県により異なります）。

関わる法律 給特法第3条

1日7時間45分・1週38時間45分
勤務時間



ひとりでは悩まず、仲間に相談を 職場のいじめ、パワハラ

害(過大な要求)、⑤業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)、⑥私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)、の6つの類型に整理しています。

ハラスメント行為は人権侵害であり、同時に職場の環境悪化をもたらすものです。そして子どもたちの教育にとっても重大な悪影響を与えます。被害を受けたり、見聞きしたりしたときは、1人で抱えこまずに、組合に相談し、みんなで解決していきましょう。

関わる法律 民法第709条、
労働契約法第5条



Q 生徒の前で、管理職から怒鳴られて落ち込んでいます。何か対策はありますか？

A 管理職などからのパワハラは、がまんしないで、同僚や組合に相談してください。

職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為をいいます。

厚生労働省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告」は、①暴行・傷害(身体的な攻撃)、②脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)③隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)、④業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨

※参考条文は法律の規定です。各都道府県では、条例として具体化されています。詳細は各都道府県教職員組合までお問い合わせください。

毅然と対応することが大切です セクハラ

Q 同じ職場の男性教員に、しつこく交際をせまられるなどして嫌な気分です。

A セクハラにあたります。同僚に相談するなどして、解決していきましょう。

セクシャル・ハラスメント(セクハラ=性的嫌がらせ)は、性的言動により、働くうえで不利益を受けたり、就業環境を害されることをいいます。

セクハラは、改正男女雇用機会均等法第11条で、不利益を受けることのないよう、必要な措置を講じ、適正な実施のために「指針」を定めることになっています。

【こんなこともセクハラに…】

- 容姿や体のサイズを話題にされた。
- 酒の席で隣の席に座ることを強要され、お尻などを触られた。
- 性的な内容の電話やメール、手紙などを受けた。
- 男性教員が女性教職員のいるところで着替えをする。

関わる法律 男女雇用機会均等法第11条

公務中の事故は補償されます 公務災害

Q 学校の体育の授業で、生徒といっしょにバスケットをしていてケガをしました。公務災害になりますか？

A なります。認定請求をください。

授業中や運動会、遠足などの学校行事のときに発生した負傷事故は、公務災害として補償されます。学校長の管理下の研修中(たとえば体育実技など)での事故も該当します。また、勤務時間外であっても、職務遂行中の事故であれば公務災害となります。通勤による災害に対する損害も補償されます。

補償は、負傷・疾病の治療の療養補償給付、欠勤せざるをえなかったときの休業補償給付、一定の障害が残ってしまった場合の障害補償給付、職員が死亡した場合の遺族に対する遺族補償給付などです。公務災害の認定請求は、都道府県の地方公務員災害補償基金支部におこないます。組合に相談してください。

関わる法律 地方公務員災害補償法

教職員組合って何？

教職員組合とは、一人ひとりの願いをみんなで見守る場所です。

新しく教師になったみなさんは、「いい教育がしたい」「子どもたちとずっと心を通わせたい」「教職員どうしのつながりをつくりたい」という願いをふくらませていくことと思います。そんな願いを持ち寄り、つながり合い、みんなで語り合ったり学び合ったりするところが教職員組合です。

子どもたちのすこやかな成長のためには、教職員と保護者が力を合わせる大切で、教職員組合は、保護者と国民と力を合わせて教育予算を増やすこと、30人学級を実現することなどにも力を入れています。

教師が忙しすぎるとはいい教育活動ができません。ですから教職員組合は、教職員の多忙化解消のためにも、みんなの力を合わせてとります。また、教職員も労働者ですから、きちんと生活できる賃金が必要です。そのために、賃金を引き上げるとりくみもすすめています。

教職員組合は力を合わせて、みんなの願いを実現するためにとります。

母性保護は、安心して子どもを産み育てるために欠かせません 子育てと母性保護

Q 教員の生理休暇について教えてください。
A 母性保護のために認められている権利です。積極的に権利行使することをみんなで支え合うことが、明るい職場づくりにつながります。

- ◆1回の生理につき2～3日間、生理休暇を取ることができます(有給)。妊娠・出産休暇(産休)は産前・産後あわせて有給で16週間以内の範囲で取得できますが、産後は8週間以上の取得が必須です。休暇中には産休代替教員が配置されます(有給)。
- ◆夫の育児参加休暇…配偶者の出産休暇期間内に、出産や、子育てにかかわることのできる休暇があります。日数は基本は5日です(有給)。
- ◆育児休業…男性・女性ともに子が3歳に達する日まで休むことができます(有給)。配偶者が育児休業を取得していても、また専業主婦(夫)であっても、育休を取ることができます。
- ◆育児時間…乳幼児を育てる場合は、育児時間を取ることができます(有給)。子どもの年齢や時間については、都道府県によって違いがありますので確認してください。
- ◆子どもの看護休暇…子ども1人の場合5日、2人以上は10日取ることができます。対象の年齢や内容・日数は都道府県によって違います(有給)。



関わる法律 男女雇用機会均等法第6・9条、育児・介護休業法第5・6・11・12条

勤務に見合った権利保障を 臨時的任用教職員

Q 臨時教職員にも、正規教職員と同じように、年次有給休暇や病気休暇はあるのでしょうか？
A ほとんどの都道府県で、臨時的任用の教職員にも年次有給休暇と特別休暇があります。

臨時的任用の教職員の賃金や権利関係は、都道府県によって異なります。それでも年次有給休暇の場合は、任用期間の月数に応じて、年間20日間に比例した割合で取得できるところが大半です。この場合、任用期間が6カ月であれば10日となります。他方、代替者を必要とするような長期の病気休暇や介護休暇では「臨時教員に代替の臨時教員をつけることはできない」として、制度はあっても、実質的に取得できないところもあります。臨時・正規を問わず、安心して働き続けることのできる労働条件を確立することが大切で、各地でとりくみがすすめられています。

関わる法律
パートタイム労働法第3条、ILO憲章前文(同一価値労働同一賃金原則)



さらに詳しく
教職員の権利について
学びたいという方は…
『教職員の権利ハンドブック』
村山 晃+全日本教職員組合弁護団編
2012年/1800円(税別) /旬報社
※組合を通じて購入する場合、
特別割引になります。