

目 次

第1章 労働条件と権利

4

1. 勤務時間	4	(5) 妊娠障害休暇	38
(1) 勤務時間	4	(6) 前倒し任用制度	39
1) 勤務時間・休暇等に関する条例・規則	4	(7) 産前・産後休暇	39
2) 1週間の勤務時間、週休日及び 勤務時間の割振り	4	(8) 流産・早死産の場合	41
3) 勤務時間の割振りの変更	4	(9) 風疹に関する職免	42
4) 週休日の振替えと休日の代休	7	4. 子育てに関する権利	42
5) 休憩時間	10	(1) 妊娠・出産・育児に係る意向確認等	43
6) 早出遅出勤務	12	(2) 育児休業	43
7) 在宅勤務	12	(3) 育児部分休業（無給）	46
(2) 教職調整額と時間外勤務手当の特例	13	(4) 子育て部分休暇（無給）	47
1) 教職調整額	13	(5) 育児短時間勤務	47
2) 超過勤務の「限定4項目」	14	(6) 育児時間	49
3) 府立学校における時間外勤務に関する要綱 (2019年3月29日、教職企第2576号)	14	(7) 配偶者の出産休暇	49
4) 教員特殊業務手当	15	(8) 配偶者の育児参加休暇	50
5) 部活動	15	(9) 養育に係る早出遅出勤務	50
(3) 変形労働時間制	16	(10) 放課後児童クラブ等の送迎に係る 早出遅出勤務	50
2. 年休・特休・職免	22	(11) 子の看護等休暇	51
(1) 年次有給休暇（年休）	22	5. 介護に関する権利	52
1) 年休の日数	22	(1) 介護に係る意向確認等	52
2) 年休の単位	23	(2) 介護休暇	52
3) 時間年休	24	(3) 介護時間	53
(2) 特別休暇（特休）	24	(4) 介護欠勤制度	54
(3) LGBT等性的少数者の職員の休暇	28	(5) 短期介護休暇	54
(4) 病気休暇（病休）	29	(6) 介護に係る早出遅出勤務	54
(5) 出生サポート休暇（有給）	33	6. ハラスメントに関する相談	55
(6) 職務専念義務の免除（職免）	33	(1) 教職員間の職場におけるハラスメント防止 及び対応に関する指針（25年4月策定）	56
(7) 教特法第22条第2項に基づく研修 (勤務場所を離れての研修)	34	(2) ハラスメント防止指針のポイント	57
(8) 長期自主研修支援制度	35	7. しょうがいのある教職員への合理的配慮	58
3. 女性の健康保障に関する権利	36	(1) 「大阪府教育委員会における障がいのある 職員の活躍推進計画（第2期）」について	58
(1) 生理休暇	36	8. 旧姓使用について	60
(2) 妊産婦健康診査	36	9. 安全衛生対策と公務災害	61
(3) 妊婦通勤緩和	37	(1) 安全な職場づくり	61
(4) 妊娠中の担当時間の軽減ならびに職務軽減	37	1) 労働安全衛生法（労安法）	61
1) 体育実技担当時間軽減の保障	37	2) 現場点検の実施と対策	61
2) 支援学級担任教員の担当時間軽減の保障	37	3) 衛生委員会の設置と活用	61
3) 養護教諭の職務軽減の保障	37	4) 長時間労働者への医師による面接指導	62
4) 栄養教職員の職務軽減の保障	38	5) メンタルヘルス対策	62
5) 休息・補食のための職務軽減	38	6) ストレスチェックと面接指導の実施	63

7) 特定健診・特定保健指導	63	1) 公務災害・通勤災害	67
(2) 勤務時間の適正な把握	63	2) 公務災害補償制度の内容	69
1) 在校等時間の適正な把握について	63	3) 公務災害の有利な点	69
2) 「府立学校の教育職員の業務量の適切な 管理等に関する規則・要綱」の制定	64	4) 公務災害の認定	69
3) 「在校等時間の適正な把握のための手続等に関 する要綱」「府立学校における長時間労働者へ の医師による面接指導実施要綱」について	66	5) 公務災害認定の手続き	70
(3) 公務災害・通勤災害が発生した時	67	6) 認定請求にあたっての留意点	70
		10. 高齢者部分休業	71
		11. 配偶者同行休業	72
		12. 離職者再採用制度	74

第2章 教職員の賃金と退職手当

75

1. 賃金のしくみ	75	(3) 手当の支給率	88
(1) 教職員の給料表と格付け	75	(4) 期末手当の支給額の算定	88
2. 初任給と前歴調整	76	(5) 勤勉手当の支給額の算定	89
(1) 初任給	76	(6) 一時金算定の期間計算	90
(2) 号給決定の方法	76	(7) 期末勤勉手当の具体例〈前年度評価が「A」 (=標準) で再任用職員以外の場合〉	91
(3) 昇給	78	5. 退職手当	92
(4) 昇格	79	(1) 退職手当制度の内容	92
(5) 給与の減額・半減	80	(2) 退職事由と支給率	92
(6) 休職と賃金	80	(3) 勤続期間	93
(7) 復職後の昇給調整	83	(4) 調整額	95
3. 主な給与と仕事に対する手当等	83	(5) 経過措置及び特例	97
4. 期末手当と勤勉手当(一時金)	87	(6) 退職手当にかかる税額	98
(1) 支給日並びに支給の対象	87		
(2) 算定基礎額	87		

第3章 社会保障と福利厚生

100

1. 公立学校共済組合	100	(6) 長期給付	103
(1) 組織と運営	100	(7) 任意継続組合員	107
(2) 掛金と負担金	101	(8) 相談事業	107
(3) 被扶養者	101	2. 大阪府教職員互助組合	110
(4) 短期給付	102	3. 教職員共済生活協同組合(教職員共済)	111
(5) 保健・福祉・貸付事業	102	4. 近畿労働金庫(ろうきん)	112

第4章 再任用・臨採

121

1. 暫定再任用職員・定年前再任用短時間勤務職員	121	(2) 臨時的任用職員(地公法22条の3)	126
2. 臨時採用職員	126	(3) 任期付職員	130
(1) 任用形態	126	(4) 会計年度任用職員	130

第5章 教員免許

135

1. 改正教育職員免許法施行後の 教員免許状のとり扱いについて	135	(2) 22年7月1日より前に有効期限を超過した 教員免許状のとり扱いについて	135
(1) 22年7月1日時点で有効な 教員免許状のとり扱い	135	2. 「認定こども園(幼保連携型)」の 保育教諭について	135

3. 教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律について（22年4月1日施行）	136	(1) 研修記録の作成及び資質の向上に関する指導助言等に係る概要	136
4. 研修受講履歴の記録	136	(2) 大阪府教育委員会における取り扱い	136

第6章 定年引上げにかかる各種制度について

138

1. 定年の段階的引上げ	138	4. 情報提供・意思確認制度の新設	139
2. 管理監督職勤務上限年齢制（役職定年制）の導入	139	5. 定年の段階的引上げ期間中の定年退職者等の再任用（暫定再任用制度）	139
3. 定年前再任用短時間勤務制の導入	139	6. 給与制度	139

第7章 組合活動と教育の自由

142

1. 労働基本権の確立	142	(2) 労使慣行の有効性	146
(1) ILO結社の自由委員会	142	(3) 労使関係等三条例	146
(2) 自律的労使関係制度の確立	142	5. 服務と職務命令	147
2. 団結権	143	(1) 服務の根本基準	147
(1) 団結権の保護	143	(2) 職務遂行の義務	147
(2) 職員団体の登録制度	143	(3) 職務命令	147
(3) 条件附採用期間の組合加入	143	(4) 職務命令違反	147
3. 団体交渉権	143	(5) 人事委員会の不利益処分に関する審査請求	148
(1) 団体交渉	144	(6) 人事委員会・公平委員会への措置要求	148
(2) 予備交渉	144	6. 人事について	149
(3) 交渉の対象事項	144	(1) 人事と交渉	149
(4) 「管理運営事項」と「ドライバー報告及び判例」	144	(2) 人事異動の裁量権とその限界	149
(5) 交渉の当事者	144	(3) 合理的配慮	149
(6) 分会交渉（校長交渉）	145	7. 教育の自由	150
(7) 労働協約締結権と書面協定	145	(1) 自主性を基盤とし、創造性にあふれた研修へ	150
(8) 36協定	145	(2) 民主的職場づくりにむけて	151
4. 労使慣行と労使関係等三条例	146	(3) 教育課程の編成権と「日の丸・君が代」	152
(1) 労使慣行の意味	146	(4) 新教育委員会制度	153

小学校・中学校教育職給料表	給1
高等学校等教育職給料表	給3
行政職給料表	給5
医療職給料表（二）	給7
技能労務職給料表	給9
義務教育等教員特別手当（小中学校教育職給料表）	給10
義務教育等教員特別手当（高等学校等教育職給料表）	給11
休暇・休業制度の概要	休暇・休業1
索引	索1

第1章 労働条件と権利

1. 勤務時間

(1) 勤務時間

1) 勤務時間・休暇等に関する条例・規則

教職員の「勤務時間、休日、休暇等」は、大阪府「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例」（勤務時間条例）および「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則」（勤務時間規則）が全ての教職員に適用されるとともに、府立学校教職員には「府立高等学校等の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則」が適用され、市町村立学校の府費負担教職員には「府費負担教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則」（府教委規則）が適用される（地方教育行政の組織及び運営に関する法律（地教行法）第43条により、市町村の服務規程が優先）。

2) 1週間の勤務時間、週休日及び勤務時間の割振り

毎土曜日及び日曜日が週休日（勤務時間を割り振らない日）となり、勤務時間は1週間あたり38時間45分で、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分の割振りとなる。

「高等学校等の職員の勤務時間の割振り」は基本的に昼間において授業を行う学校又は課程に勤務する職員は、午前8時30分から午後5時までの7時間45分（休憩時間を除く）。夜間において授業を行う課程に勤務する職員は、午後1時15分から午後9時45分までの7時間45分（休憩時間を除く）と決められている。府費負担教職員は市町村の規則で定められている。

このように、各学校で決められた就業時間にあわせて月曜日から金曜日の5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間が割り振られることとされ、ここに、休憩時間（45分）が入るため拘束時間は8時間30分となっている。なお、ここでいう「割振り」は、恒常的なものであり、その日の都合によって変更することをさすものではない。

週休日

勤務時間を割り振らない日のこと。具体的には、通常は、日曜日と土曜日が週休日にあたる。

休日

国民の祝日に関する法律（祝日法）の第3条に定める「休日」（具体的には「国民の祝日」「国民の祝日が日曜日にあたる時は、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」「その前日及び翌日が『国民の祝日』である日」と、「年末年始」（12月29日から1月3日までの日）のことをいう。勤務時間が割り振られていることから、勤務を要する日だが、「特に勤務を命ぜられない限り」勤務が免除される日のことである。

土曜授業

- ・土曜授業の実施は、小中学校は市町村教育委員会の判断、府立学校は府教育委員会の判断となる。
- ・ガイドラインの「教職員が土曜日等に勤務をする場合には、週休日の振替等を確実に行うなど適切に対応すること」とは、土曜日の授業として、例えば外部の方に多く来てもらって行う場合や、クラス単位ではなく学年・学校全体として行う場合など、教職員が全員出勤する必要がない場合もあることなどを意味したものの。
- ・教職員は週休日の振替等を行うが、児童生徒の代休はない。

コラム

土曜授業に関して

13年11月29日、文科省は、学校教育法施行規則の改正を行い、これまでの「特別の必要がある場合は、土曜日を休業日にしなくて良いこと」を「教育委員会が必要と認める場合は、土曜日を休業日にしなくて良いこと」として、土曜授業を実施することが可能であることを示した。通知の留意事項には、土曜日に授業を実施する場合には、学校や地域の実情、児童生徒の負担等も踏まえながら適切に判断される必要があること、学校、家庭及び地域の三者の連携、社会全体で子どもを育てるという理念の重要性等が明記されている。また、完全学校週5日制の趣旨に変更はない。なお、府教委は土曜授業の実施に際し、府立学校を対象にガイドラインを示している（14年8月21日）。

3) 勤務時間の割振りの変更

府教委は14年2月21日、「府立高等学校の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則の施行について」（通達）の一部改正について、府立学校及び市町村教委に通知した。こ

これは、学校運営上「勤務時間の割振りの変更」を適切かつ柔軟に運用することによって、時間外勤務の縮減をすすめ、教職員の負担軽減をはかる観点による。13年7月の府教委交渉における「部活指導において勤務時間を超えて従事している時間がある教員について、授業に支障がない範囲で勤務時間の割振り変更を可能とする方向で検討を進めたい」との回答をうけての具体策を示したものである。

これまでの「勤務時間の割振りの変更」ができる場合の例示を削除し、学校現場においてより柔軟に制度運用をはかるものである。

勤務時間の割振りの変更に関するQ & A

【「勤務時間の割振りの変更」とは】

Q.1 「勤務時間の割振りの変更」とは何ですか。

「勤務時間の割振りの変更」とは、勤務時間の終始の時刻のみを変えることをいいます。全日制の学校では、原則として、午前8時30分から午後5時00分まで（定時制の場合、午後1時15分から午後9時45分）が勤務時間となっていますが、この勤務時間の終始の時刻を変更することが、「勤務時間の割振りの変更」です。

1日の勤務時間（7時間45分）の長さを変更するものではありません。また、週休日の振替等のように、勤務時間の全部または一部を別の日に振り替えるものでもありません。

なお、「勤務時間の割振りの変更」は、校長が、学校運営上必要があると認める場合に行うことができるものであり、教職員の申出により勤務時間の終始の時刻を変更する、いわゆる早出遅出勤務とは異なります。教職員の個人的な事情等のために実施するものではありません。

【府立学校通達の改正の趣旨・内容】

Q.2 府立学校通達を改正する趣旨は何ですか。

教職員の業務負担軽減をめざし、13年3月に「教職員の業務負担軽減に関する報告書」が取りまとめられました。その中で、実態に即した勤務形態の導入に向けた具体的なとりくみとして「勤務時間の割振り変更の柔軟な運用」という提案がなされました。

同報告書の提案内容の実現に向けて、事務局にて検討をすすめたところ、府立学校通達に記載されている「勤務時間の割振りの変更」ができる場合の例示が、当該制度の運用を硬直化させている可能性があるとの結論を得ました。

当該制度は、従前から校長が学校運営上必要と認める場合には、例示以外の場合であっても「勤務時間の割振りの変更」を可能とした制度です。そのため、府立学校通達に記載された例示を削除することにより、当該制度の誤認を防止するとともに、学校現場において、より柔軟に制度運用をしていただけるよう通達の改正を行ったものです。

今回の改正を機に、各校において「勤務時間の割振りの変更」を適切且つより柔軟に運用していただき、教職員の業務実態に即した勤務時間の設定を行うことで時間外勤務の縮減をすすめ、教職員の業務負担軽減を図っていただきたいと考えています。

※府立学校通達…「府立高等学校等の職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則の施行について（通達）」（昭和41年1月17日付け職内第14号 教育長通達）を指す。

Q.3 府立学校通達の改正内容はどのようなものですか。

改正前の府立学校通達〔第3条関係（4）第4項イ〕では、「学校運営上必要があると認める場合」として、①体育祭、文化祭等の学校行事が行われる場合、②災害その他避けることができない事由によって臨時に勤務させる必要がある場合の2つの例を示していました。

この改正は、これらの例示を削除したものです。

Q.4 例示が削除されたことで、どのような場合が「勤務時間の割振りの変更」ができる場合となるのですか。

例示の削除によって、「勤務時間の割振りの変更」が従前の制度から変更されたわけではありません。現在においても、各学校における学校運営上必要と認める場合として、「登下校指導（立ち番）」「懲戒処分申渡し」「部活動指導」等の場合に「勤務時間の割振りの変更」が行われています。

Q.5 「学校運営上必要があると認める場合」には「勤務時間の割振りの変更」ができるとのことですが、変更する時間の幅（1時間まで、30分まで等）などに制約はあるのですか。

変更する時間の幅に制約はありません。

ただし、「学校運営や授業等に支障がある場合」や「教職員の個人的な事情による場合」などには、「勤務時間の割振りの変更」はできません。

【制度の運用について】

Q.6 育児短時間勤務や早出遅出勤務、育児時間（特別休暇）等を承認されている者でも「勤務時間の割振りの変更」を行うことはできるのですか。

「勤務時間の割振りの変更」は、勤務時間の終始の時刻のみを変更するものであり、原則として、他の勤務条件等に変更を生じさせるものではありません。そのため、校長が学校運営上必要と認める場合には可能です。

ただし、質問の場合、育児短時間勤務等を承認した趣旨を踏まえた慎重な対応が求められます。

また、妊婦通勤緩和（特別休暇）については、交通機関の混雑の程度等を勘案して付与するものであるため、「勤務時間の割振りの変更」によって、交通混雑を回避することができる等の場合には、当該通勤緩和の休暇は認められないこともあります。

Q.7 「勤務時間の割振りの変更」は、通年で実施することは可能ですか。

通年での実施が可能です。長期休業期間中のみ限定されるものではありません。

Q.8 「勤務時間の割振りの変更」は、「長期間まとめて」、逆に「一日ごと」に行うことは可能ですか。

「長期間まとめて」であっても、「一日ごと」であっても、学校運営上必要があると認める場合には、「勤務時間の割振りの変更」が可能です。

Q.9

「勤務時間の割振りの変更」を行った日に、宅発（宅着）出張をすることは可能ですか。

可能です。

【「勤務時間の割振りの変更」の手続きについて】

Q.10

「勤務時間の割振りの変更」を行う際の手続きについて教えてください。

「勤務時間の割振りの変更」を行う場合には、事前に「出勤簿の修正」を行うとともに、所属長は、所属教職員に、その旨を周知する必要があります。

上記の「勤務時間の割振りの変更」の手続きは、おおむね1週間程度前までに行う必要があります。

Q.11

急遽、「勤務時間の割振りの変更」の必要が生じたことにより、1週間前までに手続きができないときは、どのように対応すればいいですか。

やむを得ない事情により、1週間前までに手続きができない場合には、「勤務時間の割振りの変更」の必要が生じた時点で、速やかに手続きを行ってください。

Q.12

「勤務時間の割振りの変更」を行った後、その勤務時間に勤務できない場合は、どのように対応すればいいですか。

「勤務時間の割振りの変更」後の正規の勤務時間に勤務することができない場合は、年休等により対応することになります。

☞教職員が土曜日等に1日勤務する場合（土曜授業等）には、週休日の振替えを行うことができる。

4) 週休日の振替えと休日の代休

<週休日の振替え>

勤務時間条例では「週休日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、週休日を人事委員会が定める期間内（勤務を命ずる日を起算日とする前4週間・後8週間以内、教育職員は前4週間・後16週間以内）の他の日へ振替えることができる」と定めている。週休日とは、毎土曜日及び日曜日をさす。ただし、日曜日の振替えは、その日以後6日以内を原則とする。

週休日の振替えに関する留意事項は以下のとおりである。

- ① 振替えは、校長が校務の運営上特に必要があると認める場合に限り行うものとする。
- ② 振替えによる週休日は、労働基準法（労基法）第35条の週休制の趣旨から、なるべく振替え前の週休日の属する週内で振替えることが望ましい。

日曜日の振替えはその日の後6日以内に行い、日曜日以外の週休日の振替えは、勤務を命ずる日を起算日とする前4週間・後8（教育職員でやむを得ない場合は16）週間の期間内で行う（後16週間は05年9月1日施行）。

例) 日曜日に運動会を実施

日曜日の振替えは「その翌日の月曜日から金曜日（土曜日）」の期間内に行うことになるが、通常、翌日の月曜日が「(学校の)休業日」になることから、この場合の教職員の振替えは、「月曜日」に行うことになる。

- ③ 週休日に7時間45分勤務を命ずる場合は他の勤務日と振替えるものとし、4時間（または3時間45分）勤務を命ずる場合は他の勤務日から4時間（または3時間45分）の割振り変更をするものとする。