

「勤務時間について」

講師 宮城県仙台教育事務所学事担当

主査 畠山 浩美 様

〈訂正版〉

平 成 1 1 年 度

仙台教育事務所管内事務職員研修会資料

「勤務時間について」

平成11年12月2日

I 服務について

1 服務の根本基準

「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」

地公法第30条
※憲法15条2項
※教基法6条2項

2 職務に専念する義務

法律又は条例に特別の定がある場合、職務専念義務は免除（職専免）されるが、それ以外は、勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

地公法第35条

（1）法律に特別の規定

①休職 職員としての身分を保有したまま職務に従事させないこと。

職員が次の規定に該当する場合、その意に反して休職させることができる。

地公法第27条2項

イ地方公務員法の規定

（イ）心身の故障のため、長期の休養を要する場合

（ロ）刑事事件に関し起訴された場合

地公法第28条2項

ロ条例の規定

（イ）学校、研究所その他これに準ずる公共的施設においてその職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項について長期の調査、研究又は指導に従事する場合

職員の分限に関する条例第2条

（ロ）水難、火災その他の災害により生死不明又は所在不明となった場合

②停職 懲戒処分（職員の服務義務の違反に対して、公務員関係の規律と秩序を維持するために、職員の道義的責任を追及して職員に課する処分）の一種で職員を一定期間職務に従事させず、その期間には給与を支給しない処分。

地公法第27条
地公法第29条
職員の懲戒の手續及び効果に関する条例

イ地方公務員法の規定

（イ）地公法若しくは同法第57条に規定する特例を定めた法律又はこれに基く条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に違反した場合

（ロ）職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合

（ハ）全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

③育児休業 職員の子が満1歳に達する日までの間、任命権者の承認を受けて育児休業をすることができる。 また、この間、任命権者の承認を受けて、1日の勤務時間の一部について勤務しない部分休業をすることができる。	地方公務員の育児休業等に関する法律第2条、第9条
◎育児休業の承認の請求手続 育児休業を始めようとする1月前まで「育児休業承認請求書」を所属長、市町村教育委員会を経由して県教育委員会に提出する。	※職員の育児休業に関する条例 宮城県教育委員会に属する職員等の育児休業等に関する規則第3条
◎部分休業の承認の請求手続 育児休業を始めようとする1月前まで「育児休業承認請求書」を所属長を経由して市町村教育委員会に提出する。	市町村教育委員会に属する県費負担教職員の部分休業等に関する規則(準則)第2条
◎育児休業をした職員が期間満了により職務に復帰する場合 宮教委に属する職員等の育児休業等に関する規則第5条に定める養育状況変更届(様式第3号)を、所属長、市町村教育委員会を経由して、あらかじめ(1月前まで)県教育委員会に届けること	職員の育児休業等に関する条例及び宮教委に属する職員等の育児休業等に関する規則の制定について (H3. 3. 27付け行第439号 県教育長通知)
④在職専従の許可 職員は、職員団体の業務にもっぱら従事することができない。 ただし、任命権者の許可を受けて、登録職員団体の役員として在職専従者となることはできる。 在職専従者は、退職者とし、給与は支給せず、その期間は退職手当の算定基礎となる勤続期間に算入されない。	地公法第55条の2第1項 同条第5項
⑤適法な交渉の参加 職員団体から指名された職員が服務監督者から承認を受けて勤務時間中に行われる適法な交渉に参加する場合。	地公法第55条第8項
⑥自宅研修 教員は授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。	教特法第20条第2項
⑦教育に関する兼職、兼業 教育公務員の場合、教育に関する他の職の兼職や教育に関する事業、事務に従事する場合(庶務、会計の事務に係る者は除く)については、人事委員会が定める許可の基準による必要はなく任命権者(県費負担教職員は市町村教育委員会)の判断で許可できる。一般公務員については重複給与の給与が禁止されるが、教育に関する職の兼職については給与を受けることもできる。	教特法第21条 地公法第24条第4項(重複給与禁止)

⑧労働基準法に基づくもの

イ年次有給休暇

労基法第39条

ロ公民権行使

同法第7条

ハ産前産後休暇

(労基法では有給にすることまでは要求していない。)

同法第65条

ニ育児時間

同法第67条

ホ生理休暇

同法第68条

ヘ病弱者の就業禁止(伝染性その他の疾病にかかった者の就業禁止)

労衛安全衛生法第68条

(2) 条例に特別の規定

①休日 国民の祝日に関する法律に規定する休日、年末年始の休日

学校職員の勤務時間、休暇等に関する
条例第9条

②有給休暇

条例及び規則に基づいて、その職員が服務監督者の承認を受けて、一定の期間職務以外の事柄に勤務時間を利用することが認められた制度である。したがって、勤務時間は割り振られているが、職務専念義務を免除されており、その間の給料が保障される。

イ年次有給休暇 労基法の基準を上回る部分が条例で認められている

条例第12条

ロ病気休暇

同条例第13条

ハ特別休暇 労基法の基準を上回る部分が条例で認められている

同条例第14条

③無給休暇

承認を受けた期間の勤務をしなかった勤務時間について給与が減額される。

イ介護休暇

同条例第15条

④職務に専念する義務の特例に関する条例による場合

※県費負担教職員の場合は、市町村の条例による。

◎例 県の職員の場合

イ研修を受ける場合

ロ厚生に関する計画の実施に参加する場合

注) 第1次検診の結果、異常所見などがあるため医師の指示により精密検査又は再検査を必要とする場合には職専免。ただし、人間ドック(2日)による場合を除く。

宮城県教職員成人
病検診実施要領

ハその他、人事委員会が定める場合

注) 任命権者の実施通知、取扱通知、任命行為等による包括承認、個別承認は各市町村の規定による。

※ 職務専念義務の免除（職専免）

服務の根本基準である職務専念の義務は、次のような場合に免除される。

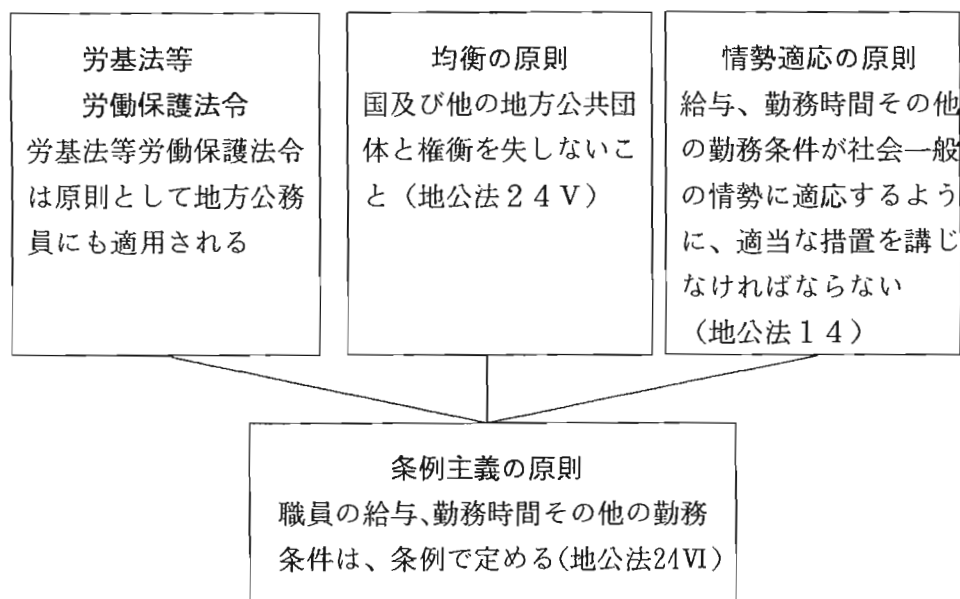
- | | | |
|--------------------|------------|--|
| 職務専念義務が免除される場合（広義） | 法律に定めてある場合 | (1) 適法な交渉（地公法第55条第8項）－職員団体から指名された職員が服務監督権者の承認を得て、当局との適法な交渉に参加している時間 [交渉] |
| | | (2) 自宅研修（教特法第20条第2項）－授業に支障のない限り、校長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行っている時間 [宅修] |
| | | (3) 教育に関する兼職・兼業（教特法第21条）－任命権者（県費負担教職員にあっては市町村委員会）の承認を得て教育に関する兼職兼業に従事する場合 [兼職] |
| | | (4) 休職・停職（地公法第28条第2項、第29条）－職務に従事させないという処分の性質上当然のことである。なお地公法第55条の2第1項ただし書の規定により、在籍専従の許可を受けた場合は休職となるからここに含まれる。 [休職] [停職] |
| | 条例に定めてある場合 | (5) 育児休業（育児休業法第2条、第9条）－教職員が一歳に満たない子を養育するため育児休業又は部分休業の承認を受けた場合 [育休] [部分休業] |
| | | (6) 国民の祝日に関する法律に規定する日等（学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例第9条）－特に命じられない限り勤務しなくてよい。 |
| | | (7) 有給及び無給休暇（学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例第11条）－年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇 [年休] [病休] [特休] [介休] |
| | | (8) 職務に専念する義務の特例に関する条例による場合（狭義）－研修を受ける場合、厚生に関する計画の実施に参加する場合、その他人事委員会規則で定める場合には、職務専念義務が免除される。 [職専免] |

※ 市町村立学校の教職員の場合は、市町村の定めるところによる。

注：〔 〕内は、出勤簿取扱要項による表示区分を表す。

II 学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例について

勤務時間を定める原則等



第1条 目的

条例主義の原則→「地方公務員法第24条第6項の規定に基づき」

- ・職員の勤務条件が住民の負担につながる問題である以上、住民の同意を条例の形式によって得ること及び条例という法規範によって職員の勤務条件を保障するもの。
- ・地教行法第42条の規定により県費負担教職員の給与、勤務時間等は都道府県の条例で定める。

第2条 定義

第3条 1週間の勤務時間

4週間を超えない期間につき1週間当たり40時間

職務の特殊性により4週間を超えない期間につき1週間当たり44時間以内かつ52週間を超えない期間につき1週間当たり40時間とする。

- ・労基法第32条では、労働時間は、休憩時間を除いて、1日について8時間、1週間について40時間を超えてはならない旨規定している。

ただし、義務教育諸学校等の教育職員については課業期間中における勤務実態を踏まえ特例措置が設けられており、当分の間、労基法第32条の規定にかかわらず、1週間について44時間、1日について8時間まで労働させることができる。

労基法施行規則
附則第4条第1項

第4条 週休日及び勤務時間の割振り

「週休日」→勤務を割り振らない日（暦日）（労基法第35条の休日）
事務職員等→日曜日及び土曜日を週休日とし、かつ、毎4週間につき1週間当たり40時間となるよう勤務時間の割振りを行う。
（この規定によることが困難な場合別に定める。）

教育職員→日曜日、毎月の第2・第4土曜日に加え、毎52週間について夏季等の休業日のうちの7日以上の日を週休日とし（まとめ取り）、かつ毎52週間につき1週間当たり40時間となるように勤務時間の割振りを行う。

課業期間中は、毎4週間につき1週間当たり44時間を超えないように割振りを行う。

注）夏季等の休業日→市町村立学校の管理に関する規則第3条第1項に規定する休業日のうち日曜及び休業土曜日を除く休業日

「勤務時間の割振り」→勤務時間を個々の職員について具体的に確定すること。

内容としては①勤務を要する日（勤務日）の特定
②勤務日における勤務すべき時間の特定③勤務日における勤務終始時刻の決定④勤務日における休憩時間の配置など

第5条 週休日の振替等

前条の規定により週休日とされた日において特に勤務を命ずる必要…
└── 振替の結果新たに週休日となった日には、再び振替により勤務を命ずることはできない。
（勤務条件の安定性を確保するための措置）

第6条 休憩時間

1日の勤務時間		
6時間を超える場合	→	少なくとも45分
8時間を超える場合	→	少なくとも1時間
		勤務時間の途中に置かなければならない

人事委員会規則の規定により一斉に与えないことができる。
①公務運営上必要なもの②実態として休憩の自由利用が妨げられない
③過度な勤務となることがない。

市町村教育委員会に属する県費負担教職員の勤務時間に関する規程

労基法第34条

第7条 休息時間

おおむね4時間の連続する正規の勤務時間ごとに15分の休憩時間を置く。

第8条 正規の勤務時間以外の時間における勤務

第8条の2 育児又は介護を行う学校職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

第9条 休日

- 1 国民の祝日に関する法律に規定する休日（以下、「祝日法による休日」という。）
- 2 12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。以下年末年始の休日という。）

※本条にいう休日は、正規の勤務時間が割り当てられ、かつ正規の給与が支給されることになっているが、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない日をいう。

第10条 休日の代休日

1 代休日指定の留意点

①休日に割り振られた勤務時間の全部について特に勤務することを命じた場合

②代休日は「指定することができる」とあり、代休日の指定を行うか否かは公務運営の状況を考慮して判断する。

また、職員があらかじめ代休日の指定を希望しない旨申し出た場合には、代休日を指定しない。

③代休日の指定は、勤務を命ずる休日前に行い、代休日として指定する日は、勤務を命じた休日から起算して8週間後までの間にある日とされ、かつ、当該休日と同一の勤務時間が割り振られている日とする。

④代休日については、命じられた休日の全部を勤務したこと、代休日に特に勤務を命じられていないことを条件に正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

注意 教育職員に休日勤務を命じることのできる業務 ・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第11条 ・義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する条例第5条 1 生徒の実習に関する業務 2 学校行事に関する業務 3 教職員会議に関する業務 4 非常災害等やむを得ない場合に必要な業務 で臨時又は緊急やむを得ない必要があるときに限る。

第11条 休暇の種類

休暇の意義

「職員の側に発生する事由により、割り振られた正規の勤務時間を正當に勤務しないことが相当であると認められた場合に、休むことを権利ないし勤務条件として保障することとしたもの」ということができる

休暇の種類と性質

区分	有因休暇	無因休暇
有給休暇	特別休暇 病気休暇	年次有給休暇
無給休暇	介護休暇	

第12条 年次有給休暇

職員の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることを目的とする。

年次有給休暇は職員の請求した時期に与えなければならない。

ただし、任命権者等が公務の正常な運営を妨げる場合においては他の時季にこれを与えることができる。（時季変更権の行使）

第13条 病気休暇

負傷又は疾病のために勤務できない職員に対し、その療養のために必要と認められる最小限の期間、その治療に専念させ、1日も早く健康な状態で職場復帰させることを目的とする。

(1) 期間

イ公務災害 必要と認められる期間

ロ結核性疾患 1年以内で必要と認めらる期間

ハ私傷病 引き続き90日以内で必要と認められる期間

別表第2に掲げる疾病については、医師の診断により、さらに引き続き90日以内で必要と認められる期間につき延長することができる。

※注意・私傷病の病気休暇については、180日まで取得できる病気であっても90日ごとの病気休暇となること。

・別表第2の2にいう「神経に係る疾病」とは、神経に係る疾病の罹患により精神に異常を来すこととなる場合にのみ該当するものとする。

運用通知第19条関係
4(3)

第14条 特別休暇

専ら職員側の私生活ないしは社会生活上の事由によって勤務義務を履行し得ない状態におかれた場合のうち、その勤務しないことを正当化することが、人倫上、社会慣習上やむを得ないものと認められ、かつ、勤務条件として条例及び人事委員会規則をもって保障するにふさわしいものとされている。

(1) 規則第20条関係の注意事項

⑤結婚する場合の取得期間の取り扱い

県職員に準じた取り扱い

・結婚の日の5日前から当該結婚の後1月を経過する日までの期間内に取得するものとする。

人事委員会規則8-5の運用について
第22条関係(4)

⑪産前休暇

⑫産後休暇

⑬育児時間

⑮生理休暇

申請ではなく届出となる。

届出書の決裁については、受理となる。

⑪産前休暇⑫産後休暇は別々に届出をする。

(講師等の任用申請期間については、産後休暇の期間も含めて任用申請すること。)

・出産予定日を過ぎてから出生の事実があった場合は、産前の特別休暇届出書を再度提出するものとする。その際その期間は、産前の初日から出生日までとする。

⑨忌引休暇 父母（姻族）の取得日数を3日から5日に延長

平成11年度より

国体等への参加による休暇 大会役員は直接携わるものだけ認める。

庶務的な随行員、補助員は認められない。

その他任命権者が特に必要と認め人事委員会の承認を得た場合

注）宮城県人事委員会の承認が必要である

例 オリンピック、アジア大会、ユニバシアード

※ 銀婚休暇（校長承認） 3日以内

昭48.11.1行第268号通知

第15条 介護休暇

高齢化、核家族化、女性の社会進出等の社会の変化の中で、職員が、家族を介護しなければならなくなった場合には、肉体的、精神的に職業生活と介護の二重の負担がかかることとなり、離職のやむなきに至ることとなりかねない。このような実態を回避するため、一定期間の休暇を認めることにより職員の離職を回避しその後の十全な勤務を確保する観点で平成7年度に新設された制度。

（1）介護の対象となる者の範囲

新たに「孫」が加えられた。（従前は運用通知で当該孫の父母が死亡している場合のみ認められていた。）

（2）介護休暇の請求手続き

イ 1週間前申請の原則

ロ 2週間以上の期間にわたり申請する

ハ 一の継続する状態ごとに連続する3月の期間内が上限

第16条 病気休暇、特別休暇及び介護休暇の承認

第17条 県人事委員会の規則への委任

第18条 非常勤職員の勤務時間、休暇等

研修題 1

労働基準法の休日と国民の祝日に関する法律にいう休日はどう違うのか。

また、年末年始の休日というときの休日とどのように違うのか。

研修題 2

土曜日、日曜日（週休日）に勤務を命じられた場合、年次有給休暇権を行使できるか。

研修題 3

休憩時間と休息時間の違いは何か。

研修題 4

休日と週休日が重なる日に学校行事のため勤務（休日に割り振られた勤務時間の全部について）命じる場合の、勤務の割り振りの変更について。

研修題 5

一週間の勤務時間が40時間を超える場合の時間外勤務手当の支給される場合について

研修題 6

出張旅行中において会議等の用務時間以外の移動等の時間の服務上の扱いについて

研修題 7

休憩時間の一斉休憩除外について説明してほしい。

具体的運用について

- ・各自適宜取得してよいのか。
- ・日によって違ってよいのか。
- ・年休取得時の除算についての取り扱いはどうなるのか。

研修題 8

週休日に勤務を命じて振替することができる業務の範囲はどこまでか。

例えば、P T A等の活動は含まれるのか等々

研修題 9

小学校就学始期に達するまでの子又は要介護者がある職員から請求があった場合には、深夜における勤務をさせてはならないが、次の場合はいかがか。

(1) 修学旅行等の業務は、宿泊を伴うものであることから、深夜勤務制限に関する請求があった場合に引率業務を命じることはできるのか。

また、午前10時から午後5時まで睡眠時間の場合、この時間は実際に勤務時間としての割り振りをしていないことから、深夜勤務の制限対象にはならないとする判断は可能なのか。

学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例

第8条の2（育児又は介護を行う学校職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限）

1. 深夜における勤務の制限関係

（1）深夜勤務制限を請求できる者の範囲

「小学校就学前の子のある職員」又は「要介護者を介護する職員」で当該子又は要介護者の同居の親族で以下の全てに該当する者がいない者に限る。

- イ 16歳以上である
- ロ 深夜において就業していない
- ハ 負傷疾病等により当該子（要介護者）を養育（介護）困難な者ではない
- ニ 8週間（多胎妊娠は14週間）以内の出産予定者又は産後8週間を経過しない者ではない

（2）深夜勤務制限の請求手続き

a 職員の義務

イ 深夜勤務制限請求

深夜勤務制限請求書を提出する。

（イ）深夜勤務制限期間

6ヶ月以内に限り

（ロ）制限の開始及び終了

開始日及び終了日を明示すること

（ハ）請求期限

原則として制限開始日の1月前

ロ 状況変更届出

育児介護状況変更届を提出する。

（イ）届出を要する事由

制限開始日の前日までの間又は制限開始日以後制限終了日の前日までの間

c イ～ニのいずれかの事由が生じた場合

（ロ）届出期限

遅滞なく

b 任命権者の義務、権限

イ 通知義務

「公務運営の支障の有無」について速やかに判断し、その結果を当該職員に通知しなければならない。

（通知後に公務運営の支障がある旨明らかになった場合は、支障のある日の前日までに当該職員にその旨通知する）

ロ 証明書類の求提出権

(イ) 深夜勤務制限請求関係

基本的には、請求書のみでの判断となるが、当該請求に係る事由について確認する必要があると認める場合は職員に提出を求めることができる。

- ・ 小学校就学前の子、要介護者の判断
- ・ 同居親族の深夜就業、負傷疾病、産前産後の判断

(ロ) 状況変更届出関係

基本的には、届出書のみでの判断となるが、当該届出に係る事由について確認する必要がある場合は職員に提出を求めることができる。

- ・ 子（要介護者）の死亡の判断
- ・ 職員と子の離縁又は養子縁組の取消（要介護者と職員の親族関係の消滅）の判断
- ・ 職員と当該請求に係る子が同居しないこととなったことの判断
- ・ 同居親族の深夜就業、負傷疾病、産前産後の判断

c 請求の取消

制限開始日の前日までに次のいずれかの事由に該当する場合は、当該請求はされなかったものとみなす。

- イ 当該請求に係る子（要介護者）が死亡した場合
- ロ 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消により職員の子でなくなった（当該請求に係る要介護者と職員の親族関係が消滅した）場合
- ハ 職員と当該請求に係る子が同居しないこととなった場合
- ニ （１）イ～ニ全てに該当する者がいることとなった場合

d 請求の中断

制限開始日以後制限終了日の前日までの間、c イ～ニのいずれかの事由が生じた場合には、当該事由が生じた日を勤務制限請求期間の末日とみなす。

2. 時間外勤務の制限関係

(1) 時間外勤務の制限を請求できる者の範囲

「小学校就学前の子のある職員」又は「要介護者を介護する職員」で当該子又は要介護者の同居の親族で以下の全てに該当する者がいない者に限る。

- イ 16歳以上である
- ロ 就業していない
- ハ 負傷疾病等により当該子（要介護者）を養育（介護）困難な者ではない
- ニ 8週間（多胎妊娠は14週間）以内の出産予定者又は産後8週間を経過しない者ではない

(2) 時間外勤務の制限を行う起算日

制限開始日（開始日を変更した場合は変更後の制限開始日）とする。

(3) 1年に満たない期間についての時間外勤務の制限時間

30時間に請求月数を乗じた時間とする。

(4) 時間外勤務制限の請求手続き

a 職員の義務

時間外勤務制限請求書を提出する。

イ 時間外勤務請求関係

(イ) 時間外勤務制限期間

1年又は1年未満の月単位に限る

(ロ) 制限の開始及び終了

開始日及び期間（1年又は1年未満の月単位）を明示すること

(ハ) 請求期限

制限開始日の前日

ロ 状況変更届出関係

育児介護状況変更届を提出する。

(イ) 届出を要する事由

制限開始日の前日までの間又は制限開始日以後制限終了日の前日までの間

cイ～二のいずれかの事由が生じた場合

(ロ) 届出期限

遅滞なく

b 任命権者の義務、権限

イ 通知義務

(イ) 「業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難か否か」について速やかに判断の上、当該職員に通知しなければならない。

(ロ) 制限開始日の変更について

変更前の制限開始日の前日までに当該職員に通知しなければならない。

ロ 制限開始日の変更権

制限開始日が請求日から1週間経過日より前にある場合、任命権者が「業務を処理するための措置」を行うために、制限開始日を1週間経過日までのいずれかの日に変更することができる。

ハ 証明書類の求提出権

(イ) 時間外勤務制限請求関係

基本的には請求書のみの判断となるが、当該請求に係る事由について確認する必要があると認める場合は職員に提出を求めることができる。

・ 小学校就学前の子、要介護者の判断

- ・同居親族の深夜就業、負傷疾病、産前産後の判断

(ロ) 状況変更届出関係

基本的には届出書のみ判断となるが、当該届出に係る事由について確認する必要がある場合は職員に提出を求めることができる。

- ・子（要介護者）の死亡の判断
- ・職員と子の離縁又は養子縁組の取消（要介護者と職員の親族関係の消滅）の判断
- ・職員と当該請求に係る子が同居しないこととなったことの判断
- ・同居親族の深夜就業、負傷疾病、産前産後の判断
- ・小学校就学の判断

c 請求の取消

制限開始日の前日までに次のいずれかの事由に該当する場合は、当該請求はされなかったものとみなす。

- イ 当該請求に係る子（要介護者）が死亡した場合
- ロ 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消により職員の子でなくなった（当該請求に係る要介護者と職員の親族関係が消滅した）場合
- ハ 職員と当該請求に係る子が同居しないこととなった場合
- ニ （１）イ～ニ全てに該当する者がいることとなった場合

d 請求の中断

制限開始日以後制限終了日の前日までの間、次のいずれかの事由に該当する場合は、当該事由が生じた日までの期間についての請求とみなす。

- イ cイ～ニのいずれかの事由が生じた場合
- ロ 当該請求に係る子が小学校就学の始期に達した場合（育児のみ）

II 改正労働基準法について

1 女性労働者の時間外・休日労働、深夜業の規制の解消

女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制が平成11年4月から解消されます。

女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制については、雇用の分野における男女の均等取扱いと女性の職域の拡大を図る観点から、男女雇用機会均等法の改正と併せて解消することとしました。

さらに、男女ともに長時間の時間外労働を抑制するために時間外労働の限度に関する基準が定められるとともに、女性労働者の時間外労働の規制の解消に伴い、小学校入学までの子の養育又は要介護状態にある一定範囲の家族の介護を行う女性労働者（指揮命令者及び専門業務従事者を除く。）のうち希望者については、平成14年3月まで適用される、通常の労働者よりも短い基準（激変緩和措置）が定められました（下表参照）。いわゆる36協定の内容は、これらの基準に適合したものとなるようにしなければなりません。

また、深夜業の規制の解消に伴い、育児・介護休業法が改正され、育児や家族の介護を行う男女労働者の深夜業の制限の制度（Ⅲ参照）が新設されました。

さらに、深夜業を行う女性労働者の働く環境を整えるため、事業主は、通勤及び仕事上の防犯面での安全を確保するほか、今働いている人々を、新たに深夜業をさせようとするときは、育児や介護などの事情に配慮することが必要です。

このように、時間外・休日労働、深夜業の枠組みは、母性保護と激変緩和措置を除いて男女同一となり、各企業においては就業規則、36協定等の見直しが必要となります。その際には、労使間で十分な話し合いを行うことが望まれます。

また、就業規則等の見直しや個々の運用に当たっては、関係法令の遵守が求められるとともに、個々の労働者の健康や家族の責任を有する状況への配慮が望まれます。

<時間外労働の限度に関する基準>

(時間)

男女一般労働者の 限度時間 (注1)	期間	激変緩和措置対象労働者の限度時間		
		工業的事業 ①	非工業的事業 ② ③	
15	1週間	6(注2)	—	—
27	2週間	—	12	—
43	4週間	—	—	36
45	1箇月	—	—	—
81	2箇月	—	—	—
120	3箇月	—	—	—
360	1年間	—	150	—

①製造業、鉱業、建設業、運輸交通業、貨物取扱業等 ②保健衛生業、接客娯楽業

③林業、商業、金融・広告業、映画・演劇業、通信業、教育・研究業、清掃・と畜業等

(注1) 対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者については、これらより短い限度時間が定められています。

(注2) 決算のために必要な業務については、2週間12時間とすることができます。

2 多胎妊娠の場合の産前休業期間の延長（平成10年4月1日から施行されています。）

第65条 使用者は、6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性労働者が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはなりません。

2 使用者は、産後8週間を経過しない女性労働者を就業させてはなりません。ただし、産後6週間を経過した女性労働者が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えありません。

3 使用者は、妊娠中の女性労働者が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

多胎妊娠の場合は、単胎の場合に比べ、異常の発生割合及び妊婦の負担が大きいこと、さらに最近の医学的知見においては、多胎妊娠の場合、妊娠26週以降慎重な管理が必要とされていることから、産前休業期間を従前の10週間から14週間に延長することとしたものです。

Ⅲ 育児・介護休業法について

育児又は家族の介護を行う労働者の深夜業の制限

第16条の2及び第16条の3
事業主は、小学校入学までの子を養育する労働者又は要介護状態にある一定範囲の家族を介護する労働者が、その子を養育するため又はその家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後10時から午前5時までの間）において労働させてはなりません。

ただし、次に掲げる労働者は請求できません。

・ 当該事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者

・ 深夜において請求に係る子又は請求に係る対象家族を常態として保育又は介護できる同居の家族がいる労働者

・ その請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者（1週間の所定労働日数が2日以下の労働者及び所定労働時間の全てが深夜にある労働者）

制限の請求は、1回につき、1月以上6月以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1月前までにしなければなりません。

前述のとおり、労働基準法の女性の深夜業規制が解消されることで、子を養育する両親とともに深夜業に従事するケースや、深夜に介護を要する家族の世話をする者がいなくなるケースも生じうることが考えられます。

このため、小学校入学までの子の養育や、常時介護を必要とする状態にある一定範囲の家族の介護を行う労働者が請求した場合には、原則として深夜業をさせてはならない旨の権利が創設されました。

この資料についてのお問い合わせなどは下記にどうぞ

女性少年等所在地一覧
(電話番号・FAX番号)

事業所 所在地	電話番号	FAX 番号	郵便 番号	所 在 地
北海道 札幌市 中央区 南一条 五丁目 一丁目	011-709-2715 0177-35-1033 019-622-4645 022-299-8944 018-862-6084	011-709-6786 0177-77-7696 019-623-6440 022-299-6645 018-862-4320	060-0808 030-0801 030-0023 093-0861 010-0950	札幌市北一条五丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 札幌市南一条五丁目4番25号 札幌合同庁舎 札幌市南一条七丁目2番5号 札幌合同庁舎 仙台市青葉区新地1番地 仙台第4合同庁舎 札幌市南一条七丁目1番3号 札幌合同庁舎
山形県 山形市 中央 一丁目 一丁目	023-624-8228 024-636-4609 029-221-3915 028-633-2795 027-231-5136	023-624-8246 024-636-4658 029-233-0725 028-637-5998 027-232-9639	990-0041 990-8021 310-0061 320-0645 371-0036	山形市中央一丁目5番48号 山形地方合同庁舎 福島市南一条一丁目4番6号 福島合同庁舎 水戸市中央一丁目1番1号 宇都宮市砂子町一丁目4番4号 宇都宮第2地方合同庁舎 前橋市水戸町一丁目1番3号
埼玉県 さいたま市 中央区 中央 一丁目 一丁目	048-822-4273 043-221-2638 03-3814-5372 045-211-7380 025-266-0047	048-832-4287 043-221-2638 03-3814-5619 045-211-7381 025-266-6420	336-0012 200-0013 112-0004 231-0003 951-8133	浦和市中央一丁目8番13号 千代田市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎 文京区後楽一丁目7番22号 横濱市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎 新松田町一丁目56番地
東京都 港区 赤坂 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	港区赤坂一丁目1番7号 港区合同庁舎 港区赤坂一丁目1番7号 港区合同庁舎 港区赤坂一丁目1番7号 港区合同庁舎 港区赤坂一丁目1番7号 港区合同庁舎 港区赤坂一丁目1番7号 港区合同庁舎
神奈川県 横浜市中区 磯子 一丁目 一丁目	045-245-3046 045-245-3046 045-245-3046 045-245-3046 045-245-3046	045-245-3046 045-245-3046 045-245-3046 045-245-3046 045-245-3046	220-0853 220-0853 220-0853 220-0853 220-0853	横浜市中区磯子一丁目13番地 横浜合同庁舎 横浜市中区磯子一丁目13番地 横浜合同庁舎 横浜市中区磯子一丁目13番地 横浜合同庁舎 横浜市中区磯子一丁目13番地 横浜合同庁舎 横浜市中区磯子一丁目13番地 横浜合同庁舎
千葉県 千葉市 中央区 中央 一丁目 一丁目	043-221-2638 043-221-2638 043-221-2638 043-221-2638 043-221-2638	043-221-2638 043-221-2638 043-221-2638 043-221-2638 043-221-2638	260-0001 260-0001 260-0001 260-0001 260-0001	千葉市中央区中央一丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎 千葉市中央区中央一丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎 千葉市中央区中央一丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎 千葉市中央区中央一丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎 千葉市中央区中央一丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎
東京都 中央区 銀座 一丁目 一丁目	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310 03-556-5310	100-0001 100-0001 100-0001 100-0001 100-0001	中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区銀座一丁目1番7号 中央区合同庁舎 中央区

週休日の振替等

(1) 週休日の振替とは

- ・週休日に勤務することを命ずる必要があるときに、その週休日と他の勤務日とを取り替えること。

(2) 半日勤務時間の割振り変更とは

- ・週休日に半日の勤務を命ずる必要があるときに、勤務日の勤務時間のうちの4時間をもってきて勤務させること。

* 1日の勤務時間が4時間の勤務日（課業土曜日）と週休日との振替は「週休日の振替」であって「半日勤務時間の割振り変更」ではない。

(3) 週休日の振替の趣旨

- ・週休日の確保
- ・やむを得ず勤務させる必要がある場合に限り…安易な振り替えは避けるべき

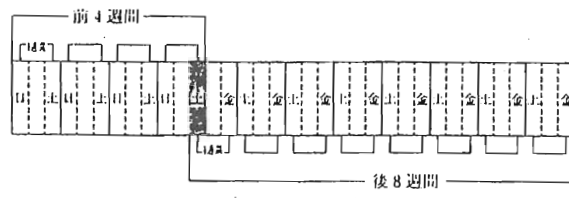
(4) 留意点

- ・週休日の振替等を行う範囲…「勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする4週間前の日から当該勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする8週間後の日までの期間」
- ・条件

「…週休日の振替又は半日勤務時間の割振り変更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、勤務日等が引き続き24日を超えないように」する
 「…半日勤務時間の割振り変更を行う場合には、…始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について割り振ることをやめて、半日勤務時間の割り振り変更を行う。」

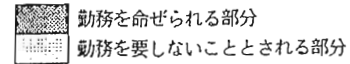
「…学校職員に対して速やかにその内容を知」する。

週休日の振替等を行う範囲



例1～3は、振替等が認められる場合、例4～6は認められない場合を例示したものである。

(注)



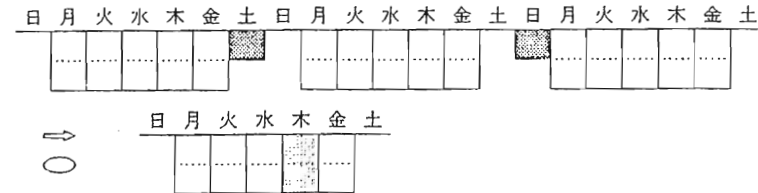
(例1) 日曜日に8時間勤務を命ずる場合



(例2) 日曜日に4時間勤務を命ずる場合



(例3) 1の土曜日に1の日曜日に4時間勤務を命ずる場合



(例4) 勤務を要しないこととされる時間が始業の時刻から又は終業まで連続しない場合



(例5) 勤務を要しないこととされる時間が4時間でも8時間でもない場合



(例6) 勤務を要しないこととされる時間の分割



休日代休制度

(1) 休日代休制度

休日に勤務を命じた場合、休日に代わる代休日を指定できる。

①「休日」

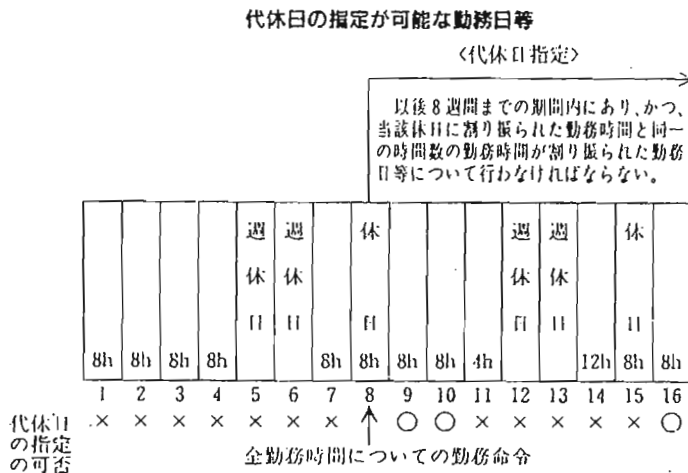
- ・「国民の祝日に関する法律」による休日…国民の祝日、国民の祝日が日曜日にあたるときの

振替休日、5月4日

- ・年末年始の休日…12/29～1/3、ただし祝日法による休日を除く。

②休日の代休日の指定要件

- ・休日の正規の勤務時間全部についての勤務命令があること。
- ・休日の前に指定すること。
- ・代休日は、休日後8週間以内の勤務日を指定すること。
- ・代休日は、休日と同じ時間数の勤務時間が割り振られた勤務日を指定すること。
- ・本人が代休日の指定を希望しない場合は、指定しない。



③教育職員に休日勤務命令を出せる場合（いわゆる歯止め4項目）。

- ・生徒の実習に関する業務
- ・学校行事に関する業務
- ・教職員会議に関する業務
- ・非常災害等やむを得ない場合に必要業務

* これらも臨時又は緊急やむを得ない場合に限られ、代休日制度によって無制限に休日勤務命令を出せるようになったわけではない。

④代休日指定書 出勤簿「代休」表示



宮 人 委 号 外

平成 7 年 4 月 1 日

宮城県教育委員会教育長 殿

宮城県人事委員会事務局長



人事委員会規則 8-6（学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則）

の運用について（通知）

学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成 7 年宮城県条例第 8 号）に基づく
人事委員会規則 8-6（学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則）（以下「規則」という。）の制定に伴い、平成 7 年 3 月 31 日付け人事委員会告示第 2 号（人事委員会の権限の一部委任）に基づき、規則別表第 2 の 4 に規定する人事委員会が特に必要と認める疾病を別紙のとおりとしたので、平成 7 年 4 月 1 日以後は、これにより運用願います。

（別紙）

重症筋無力症、多発性硬化症、ギランバレー、パーキンソン病、舞踏病、ジストニア、筋萎縮性側索硬化症、脊髄小脳変性症、ウィリス動脈輪閉塞症、正常圧水頭症、スモン、ベーチェット病、網膜脈絡膜萎縮症、メニエール病、突発性難聴、特発性両側性感音難聴、後縦靱帯骨化症、特発性非感染性骨壊死症、全身性エリテマトーデス、橋本病、シェーグレン病、皮膚筋炎及び多発性筋炎、天疱瘡、強皮症、悪性関節リウマチ、結節性動脈周囲炎、ビュルガー病、大動脈炎症候群、側頭動脈炎、免疫不全症候群、ウェゲナー症候群、特発性心筋症、ネフローゼ症候群、慢性腎炎（腎機能不全）、サルコイドーシス、肺線維症、原発性肺高血圧症、潰瘍性大腸炎、クローン病、特発性吸収不良症、急性肝炎、慢性肝炎、肝硬変、ヘパトーム、特発性門脈圧亢進症、肝内胆管結石症、肝内胆汁うっ滞、慢性膵炎、再生不良性貧血、特発性血小板減少性紫斑病、溶血性貧血、汎発性血管内血液凝固症、クッシング病、神経性食思不振症、末端肥大症、下垂体性小人症、ステロイドホルモン産生異常症、悪性眼球突出症、腎性尿崩症、アミロイドーシス、クロイツフェルト・ヤコブ病、亜急性硬化全脳炎、進行性筋萎縮症

Ⅱ 資料の補足説明

①服務について

1. 服務の根本基準

「すべての職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては全力を遂げてこれに専念しなければならない。」

2. 職務に専念する義務

週休日・休憩時間は職務に専念する義務が課せられていない。

(関連法；地公法第35条・・・必携・国編P1144)

(1)法律に特別の規定

①休職

イ地方公務員法の規定

(イ) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合

(関連法；地公法第28条2項・・・必携・国編P1139)

ロ条例の規定

(イ) 職員の分限に関する条例第2条・・・必携・県編P496

③育児休業

○育児休業の承認の請求手続

育児休業に入る月と昇給月が重なる場合はできるだけ早く「育児休業承認請求書」を所属長、市町村教育委員会を経由して県教育委員会に提出する。

(関連法；宮城県教育委員会に属する職員等の育児休業等に関する規則第3条・・・県編P1236

職員の育児休業等に関する条例及び宮城県教育委員会に属する職員等の育児休業等に関する規則の制定について・・・県編P1873)

○部分休業

育児休業を始めようとする1月前まで「育児休業承認請求書」を所属長、市町村教育委員会へ提出する。

地方公務員の育児休業等に関する法律第9条は、部分休業です。

部分休業の承認の請求手続は、市町村教育委員会の承認になります。

○育児休業をした職員が期間満了により職務に復帰する場合、昇給期と重なる月の場合は1月前とあるが早めに「養育状況変更届」を届け出る。

また、このことについては、規則に載っておらず、通知のみです。

④在籍専従の許可（いわゆる〈組合専従〉です。）

任命権者の許可を受けて、登録職員団体の役員として在籍専従者となれる。

なお、その期間の給与は支給せず、退職手当の勤続期間にも算入されない。

⑥自宅研修

申請内容は〈研修する内容〉で記入する。「事務整理」では、研修とは言えない。

⑦教育に関する兼職・兼業

教育に関する職の兼職については給与を受けることもできる。

⑧労働基準法に基づくもの

イ年次有給休暇は労働基準法で決まっている。

○強調・・・ロ～ホは、労働基準法では、有給にすることまでは要求していない。

(2)条例に特別の規定

③無給休暇

イ介護休暇

現在はこれのみである。

④職務に専念する義務の特例に関する条例による場合

ロ厚生に関する計画に実施参加する場合

県費負担教職員の場合は、市町村の条例による。

なお、留意すべき点として人間ドック（2日）の再検査については、職専免とはならない。

②学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例について

○労働基準法等 労働保護法等・・・労働基準法第41条により管理職は適用外だが、条例により規定されている。国家公務員も労働基準法適用外。

※地方公務員の他の法律の適用除外・・・地方公務員法第58条

第1条 住民の負担につながる問題である以上、住民の同意を条例の形式によって得ること。
(納税者の代表たる議会が、その最終決定をする。)

第3条 義務教育諸学校等の教育職員については、4週間を超えない期間につき1週間当たり44時間以内かつ52週間を超えない期間につき1週間当たり40時間とする。(教員の場合)
(関連法；労働基準法施行規則附則第4条1項・・・必携・国編P1645)

第4条

(関連法；労働基準法第35条の休日・・・必携・国編P1617)

市町村教育委員会に属する県費負担教職員の勤務時間に関する規程・・・必携・県編P1836

市町村立学校の管理に関する規則第3条1項に規定する休業日のうち日曜及び休業土曜日を除く休業日・・・必携・県編P1831,1858)

この規定によることが困難な場合別に定める。(事務職員等)・・・4週7休制(必携・県編P1822)

○強調・・・「勤務時間の割振り」・・・①から④まで

第5条 週休日の振替等(添付資料P6参照のこと)

○強調・・・週休日の確保

やむを得ず勤務させる必要がある場合に限る。(安易な振り替えは避けるべき)

○勤務時間の安定性を確保するための措置のため振休の振休は不可である。

第6条 休憩時間

労働基準法第34条2項一斉休暇除外関係の趣旨

労務管理の個別化の進展及び自律的に働くことを希望する労働者が増加する中で、休憩時間の自由利用を担保する手段として一斉付与を一律に義務づける必要性が低下したことに鑑み、許可制を廃止し、労使の自主的な話し合いの上、職場の実情に応じた労使協定を締結することとしたもの。

第8条

いわゆる時間外勤務

(関連法；労働基準法第33条・・・必携・国編P1617, 県編P1172)

第8条の2

育児又は介護を行う学校職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限

・・・新設条項(添付資料P5参照のこと)

第10条 休日の代休日

週休日のように強いられるものではない。

(関連法；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第11条

・・・必携・国編P1363

義務教育諸学校等の教育職員の給与等の特別措置に関する条例第5条2項

・・・必携・県編P658)

第11条 休暇の種類

職員が休暇を取得するに当たり要件となる理由の有無及び有給であるかどうかという点に着目して休暇を分類することにより、それぞれの休暇の性質に応じた取扱いをすることになる。

「有因休暇」「無因休暇」は、要件となる原因の有無による区別。

第13条 病気休暇

私傷病の病気で、診断書が4ヶ月とあっても、暦90日で区切る。

また、(3)別表第2の2にいう「神経に係る疾病」とは、神経に係る疾病の罹患により精神に異常を来すこととなる場合にのみ該当するものとする。

○※注意 別表第2の2・・・対象表(「運用通知第19条関係4(3)」)P9参照のこと

第14条 特別休暇

結婚の日の5日前から当該結婚の後1月を経過するまでの期間内に取得するものとする。県の職員に適用の条文だが、学校職員も準用する。

(関連法；県職員に準じた取り扱い 人事委員会規則8－5の運用通知第22条関係(1)
・・・必携・県編P1158)

産前休暇において、出産予定日を過ぎてからの出生については、特別休暇届出書を提出するが、その届出期間は産前の初日から出産日までとする。(県大会資料の訂正をして下さい。)

※出産予定日を過ぎてからの出生については特別休暇届を「産前の初日から出産日まで」記入する。
(延長の期間のみの届出ではない。)

○強調・・・⑯忌引休暇 父母(姻族)の取得日数を3日から5日に延長。
(平成11年度より)

※核家族化・少子化等の社会情勢の変化を考慮しての改正。

㊦国体等への参加による休暇

国体等への参加による休暇は運動競技会のみで、文化的な行事は認められていない。
大会役員は直接携わるものだけである。(審判等)

㊧その他任命権者が特に必要と認めるには、県人事委員会の事前承認が必要である。

但し、56国体強化指定選手で、対策本部長から所属長あての要請を受けて選手として練習会、合宿、遠征に参加する場合、人事委員会の承認を得る必要があるが、人事委員会承認の申請は県教育庁教職員課において一括して行うので、各所属からの申請は不要である。

なお、県人事委員会承認後は、対策本部長からの強化選手指定通知をもって特別休暇にかかる県人事委員会の包括承認があったものとする。

また、承認実績を報告することになっている。

○※ 銀婚休暇は、校長承認です。

第15条 介護休暇

(1)介護の対象となる者の範囲の変更は、条例改正による。

(2)ハ 連続する3月の期間内なので注意のこと。

介護を必要とする一の継続する状態ごとに「連続する3月の期間内において必要と認められる期間」認められるものであり、長期にわたり介護を必要とする状態が続く場合、職員は最も介護を必要とする時期に、連続3月の範囲内の介護休暇期間を選択することができる。

Ⅲ 研修題の回答

研修題1

- 「休日」には、労働基準法に言う「休日」と勤務時間条例で言う「休日」があり、概念が異なる。
労働基準法上の「休日」というのは、毎週少なくとも1回又は、4週間を通じて4日以上与えることが義務づけられている休みの事である。（労働基準法第35条）
これは職員に対して、仕事から完全に解放された日を毎週少なくとも1回又は4週間を通じて4日以上与えなければならないという趣旨である。これは、勤務時間条例・規則上の「週休日」に当たり、県費負担教職員の場合、各市町村教育委員会の勤務時間に関する規程（準則 県編P1836）により、事務職員等の場合、日曜日及び土曜日、教育職員の場合、日曜日並びに毎月第2、4土曜日及びまとめ取りの週休日には、勤務時間が割り振られないこととされているので、給与の支給対象にはならない。
- 労働基準法上のもの（週休日）とは異なる休日として、勤務時間条例上（第9条）の「休日」は国民の祝日に関する法律に規定する休日と年末年始の休日がある。条例上の休日は、週休日と重ならない限り、勤務時間は割り振られているが、特に勤務することを命ぜられない限り勤務しなくてもよいという日であり、給与の支給対象日となる。

研修題2

- 週休日の振替は、週休日に特に勤務を命ずる必要がある場合に行うことができる。これは公務運営上の必要がある場合に命ずることができるという趣旨である。
公務運営上必要があるからこそ週休日の振替を行い週休日に勤務を命じたことを考えると、勤務命令に従うことのできなくなることを認めるような年次有給休暇を付与することは、週休日の振替を行った趣旨に反し、勤務時間条例第12条第3項の公務の正常な運営を妨げる場合に該当し、時季変更権の行使が行えるものと考えられる。
ただし、時季変更権行使の基準の面から考えると単に人手が足りないという理由だけでは十分でなく、総合的に判断する必要がある年休を届けた職員に変わり他の職員で業務遂行ができないか否か等充分検討する必要があるので行使できることも十分考えられる。
ただし、その職員に年休を付与できるくらいなら、週休日に勤務を命じないことが適当な措置と考える。なお、勤務時間の振替は、職員全員について行うことは必ずしも必要ではない。

研修題3

- 休憩時間とは、労働基準法第34条（必携・国編P1616）により、「勤務時間が6時間を超えて8時間以下である場合には少なくとも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。」と規定されている。
休憩時間は、職員が勤務から離れることを保障された時間であり給与支給の対象とならない時間である。
また、自由利用を認めるのが原則であるが、労働省通知により勤務の特殊性や施設管理、職場規律保持上の観点から一定の拘束を設けても、休憩本来の目的を損なわない範囲では、違法といえない。
休憩時間は、休憩時間と異なり労働基準法上の規定に基づく制度ではなく国家公務員の制度に準じて勤務時間条例で規定されているものである。
休憩時間は一定時間の勤務を続けた場合の軽い疲労を回復し、公務能率の増進を図ることを目的として、正規の勤務時間中に付与される時間であり、給与の支給対象となる時間であることから、勤務時間外として給与の支給対象とならない休憩時間とは異なるものである。
休憩時間は、執務を止めることができるが、正規の勤務時間に含まれるので、任命権者の指揮監督下にあり、いつでも命令があれば直ちに執務できるような職務体制にある必要があり、休憩時間中に職場を離れる等の行為は認められない。
- なお、勤務時間中の中間において休息をとることにより勤務能率の向上を図ろうとするものであることから、勤務時間の始め又は終わりにおいて、事実上出勤時間を遅らせたり、退庁時間を早めることのないよう注意する必要がある。
休憩時間も労働時間の途中に与えなければならないと労働基準法での規定があり、勤務時間の始め又は終わりにおくことは違法となる。

研修題4

- まず、質問の回答をする前に必要な事項について説明します。
☆「休日代休制度について」
「休日」は、特段の命令がない限り勤務することを要しない日であるが、正規の勤務時間が割り振られ

ていて、給料の支給される日である。

職員に休日に割り振られた勤務時間の全部について特に勤務することを命じた場合には、勤務条例第10条の規定の代休を指定することができます。

☆「休日勤務の事由」

教職員は、学校行事等により、休日に勤務する必要の生じる場合は、他の一般職員に比べて多い方ではないか。

しかし、他の一般職員については、休日勤務を命ずることの理由は特に限定されていないが、教員の場合には、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（国編P1362）並びに給与等の特別措置に関する条例第5条（県編P 658）の規定により休日勤務を命ずることのできる業務は限られている。

しかも臨時又はやむを得ない必要があるときに限られる。

また、取り扱い通知（県編P 661）によると、次のようになる。

- 「臨時」・・・条例第5条第2項の業務に従事する場合で、正規の勤務時間を超えて必要やむを得ず延長することをいう。
- 「緊急」・・・その事態に対処する勤務を翌日以降にすることにより補うことのできない損失等の生じるおそれがあると判断されることをいう。

このことからいうと、「休日」に勤務を命ずることができる緊急の業務とは、かなり限られると思う。（学校行事で該当するものはあるか？）

これらのことを踏まえて、以下の通り回答します。

- 週休日と休日が重なっている日において、週休日を振り替えて要勤務日とした場合、さらに当該休日の代休日を指定することができる。

週休日の振替後の要勤務日は正規の勤務時間が割り振られた休日となり、勤務時間法第9条に規定する休日である勤務日等の全勤務時間について特に勤務することを命じた場合に該当する。

なお、代休日を指定しない場合は、当日の勤務は教育職員以外は休日勤務手当の支給対象となる。

（教員には休日勤務手当は支給されない。）

よって、できるだけ代休措置をすること。生徒の振替休業日が1日（「市町村立学校の管理に関する規則」第5条）で教員が2日（振替後の週休日と代休日）となることなども考慮しなくてはならないのではないか。

※ 週休日の振替、休日代休日の指定とともに、職員の週休日の確保及び総実勤務時間数の削減の観点からは、校長は可能な限り週休日を振り替え、職員の意向を配慮したうえで休日の代休を指定するのが望ましいが、校長は公務の運営の都合等を考慮した上で、判断すべきである。

このような場合の勤務については、振替制度及び代休制度の趣旨を十分踏まえて制度の濫用にならぬよう注意することが必要である。

研修題5

- 「時間外勤務等手当の支給について（昭和51年5月7日宮人委第43号事務局長）」（県編P 666のとおり）3（3）例1により「祝日（水曜日）に勤務し、休日勤務手当が支給されたことにより、割振り変更後の週の勤務時間（48時間）が、割振り変更前の正規の勤務時間（40時間）に休日勤務手当が支給された時間（8時間）を加えた時間以下であり、時間外勤務手当を支給する必要がない。」というところを注意してください。

研修題6

- 労働基準法第38条の2第1項では、「労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。」と規定しており、通常、出張中は通常の勤務時間を勤務したものとみなされる。

しかし、出張期間中に日曜日等の勤務を要しない日が含まれる場合には、当該日において、特段勤務することを指示されていない場合には、勤務したとは認められず、勤務時間の割振りの変更や時間外勤務の問題は生じない。すなわち、出張には、単に目的地に旅行する部分と、具体的に職務を遂行する部分とがあり、学校と目的地との往復や目的地での宿泊は勤務そのものではなく単に目的地に旅行する部分にすぎないので、これを勤務時間（時間外勤務を含めて）として扱う必要はない。

一般公官署における日曜日の出張に関する行政実例として、「出張中の休日は、その日に旅行する等の場合であっても、旅行中における物品の監視等の別段の指示がある場合の外は休日労働として取扱わない」（昭33.2.13 基発第90号 労働省労働基準局長回答）という見解がとられており、これは、日曜日等の

勤務を要しない日に単なる移動があっても、超過勤務として扱わないことを明らかにしており、教職員の場合についても同様に解釈することができる。

しかし、出張の日程に日曜日に職務を行うことが明示されている場合には、学校において日曜日に勤務を命じると同様、あらかじめ勤務時間の割振りの変更を行うか、場合により時間外勤務を命じる必要がある。

ただし、公立学校の教員に時間外勤務を命じることができるのは、①生徒の実習に関する業務、②学校行事に関する業務、③教職員会議に関する業務、④非常災害等で必要な業務のいずれかで臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限定されている。したがって、これらの項目以外の業務では、時間外勤務を命じることができないので、当該日曜日を勤務日として別の日に勤務を要しない日を振り替える必要がある。

なお、前記の超過勤務を命じることができる場合であっても、あらかじめ、日曜日に勤務を命じる必要があることが分かっているならば、できるだけ、勤務時間の割振りの変更により対応したほうが望ましい。

研修題7

- 任命権者等（学校長）が、条例の規定により休憩時間を一斉に与えない場合には、原則として公務運営上必要なもの（合理的理由が存在する場合）で、実態として休憩の自由利用が妨げられず、かつ過度の勤務となることがないと認められるときに行うこと。

労働基準法の改正の趣旨は、一斉休憩除外に関して労使の自主的な話し合いに委ねるというものであり、今回の条例改正は、除外手続きについては特に定めず、各職場の実情に応じて一斉休憩除外を行うこととしたものである。

- 各自適宜取得してよいのかというと、校長が勤務時間を割り振る際に休憩時間の配慮をするに止どまる。

なお、勤務の割り振りは、職務の特殊性もあるが全教職員が同じように割り振られるのが通常と考えられ、休憩時間は実情に応じて、例えば給食指導の教職員とそうでないものの休憩時間を交替制をとることなどは考えられるが、各自に適宜休憩時間を与えることが公務運営上必要なこと、また休憩時間を適宜与えることにより全教職員に別々に勤務の割り振りをする必要性はどのくらいあるのか。さらに勤務時間管理のうえからも好ましくないと考える。

- 日によって違ってよいのかというと、学校行事や曜日毎に例えば授業の関係で違ってくことは考えられるだろう。

勤務時間の割り振りとは、恒常的な勤務の時間規制であり、正規の勤務時間を定めるものである。

一般的には、勤務日には、同じように勤務時間が割り振られているので、休憩時間の配置も同じだと思ふ。

ただし、職務の特殊性により、週毎・曜日により違ってくる職員もいるかと思う。

（例；栄養士の週交替での早朝食材検収業務とか考えられるのか？）

また、宿泊を伴う教育活動に従事する教職員に勤務時間を変更して割り振りするなどの勤務時間を変更するため違ってくことも考えられる。

しかし、特に公務運営上の理由もなく日によって休憩時間を変えるのは好ましくないと考えられる。

- 年休取得の場合、勤務時間のうち休憩時間の配置されている時間帯は除いてかまわない。

研修題8

- 地方公務員法第35条の規定で職員は、「当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。」とあり、週休日に勤務を命じる場合についても当該校での公務の必要性がある場合に限るものである。

質問のPTA活動は、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務には含まれないと解されるので、週休日に勤務を命じて給与を支給することはできない。

【参考事例】（国編P1137）

- PTAの業務は教員の職務に含まれるか（昭39.1.20 自治省第一四号 熊本県教育委員会教育長あて自治省給与課長回答「公務員法上の疑義について」）

照会

地方公務員法第三十五条に反した場合、又は同義務免除の承認を受けても他から報酬を受ける場合は給与

減額をしなければならないということを伺いましたが、同条にいう「当該地方公共団体がなすべき責を有する職務」の中に県立学校におけるPTA、同窓会等の外かく団体の業務は含まれるかどうか伺います。

この場合において

- (1) 若し含まれるとした場合団体費業務専任者が残勤した場合に超過勤務手当の支給ができるか。
- (2) 団体費から手当が若干支給されている場合はどうか。
- (3) 団体費雇用職員があつて他の県事務の補助に従事している場合はどうか。

回答

具体的事情が明かでないが、一般にPTA、同窓会など任意団体の事務は地方公務員法第三五条に規定する「地方公共団体がなすべき責を有する職務」には含まれないと解されるので、地方公共団体の職員が正規の勤務時間外に当該任意団体の事務に従事してもこれに対し時間外勤務手当を支給することはできない。また、地方公共団体の職員でないかぎり、給与は支給できない。

研修題9

○ 深夜における勤務の制限は、子の養育や家族の介護を行う職員が、職業生活と家庭生活の両立を図ることを目的に、今年度4月から新たに施行された規定であり、「深夜勤務制限請求書」の提出があった場合には、公務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後10時から翌日午前5時まで）勤務をさせてはならないことになっている。

泊を伴う業務に従事すれば、その期間家庭での養育等は当然できないのであるから、代替者がいない等、請求した職員がいなければ業務に支障が生じてしまう場合を除き、引率業務を命じることはできないし、また「睡眠時間は勤務時間が割り振られていないのだから、深夜勤務制限の対象とはならない」とする判断についても認めることはできない。

☆ なお、詳細については研究会資料を参照して下さい。

平成12年1月13日

〈記録 黒川地区 落合小、大衡中、吉岡中〉

三人寄れば・・・