

事 務 連 絡
平成 26 年 3 月 28 日

各 教 育 局 企 画 総 務 課 長
各 道 立 学 校 事 務 長 様
各 市 町 村 教 育 委 員 会 次 ・ 課 長

北海道教育庁総務政策局総務課主幹(人事)
北海道教育庁総務政策局教職員課主幹(服務制度)

休憩時間に係る参考資料(Q&A)について
このことについて、別添のとおり送付しますので、事務処理の参考としてください。

(人事グループ)
(服務制度グループ)

休憩時間に係る参考資料（Q & A）

【全般】

問1 勤務時間や休憩時間の割振りは、校長が決定するものであるが、決定に当たっては職員の見解を聞くべきなのか？

【回答】

校長が休憩時間を定めるに当たっては、所属職員の勤務状況や学校運営に与える影響等について適切に判断することが必要です。このため、休憩時間を定めるに当たって、教職員の意見を聞くことは大切なことと考えますが、最終的には校長の判断により定めることとなります。

問2 休憩時間は事前に職員に明示すべきと考えるが、事前とはいつまでであればよいのか？

【回答】

変形労働時間制の場合など、通常当該勤務の14日前までに勤務時間の割振りを決定し当該職員に通知することとしていますので、これに準じて当該職員に明示することが望ましいものと考えますが、最終的には校長の判断により行うこととなります。

問3 やむを得ず休憩時間に勤務を命じる場合、教育職員の場合、限定4項目以外の業務を命じることはできないのか？

【回答】

休憩時間は、職員が勤務時間の途中において、精神的肉体的にいっさいの労働から離れる時間とされており、休憩時間は正規の勤務時間には含まれない時間であり、また、時間外勤務は正規の勤務時間外における勤務であることから、休憩時間に勤務を命じる場合は、勤務時間中の別の時間帯に当該時間分の休憩を与えなければ時間外勤務の扱いとなります。

なお、教育職員の時間外勤務は、公立の義務教育諸学校等の教職員給与等に関する特別措置条例において、原則として正規の勤務時間を超える勤務は命じないこととなっており、また、教育職員に時間外勤務を命ずる場合は、いわゆる限定4項目に従事する場合で臨時又は緊急にやむを得ない必要があるものに限られています。

問4 やむを得ず休憩時間に勤務を命じた場合、別の時間に休憩を与える必要はあるのか？

【回答】

労働基準法の考え方は、災害その他避けることのできない事由に該当する場合であっても、休憩時間を与えなければならないとされていることから、休憩時間に勤務を命じた時間については、勤務時間中の別の時間帯に当該時間分の休憩を与えなければなりません。その際は、変更後の休憩時間について事前に職員に周知するなど、必要な手続きを行う必要があります。

問5 休憩時間について、分割付与と個別付与を組み合わせることは可能か？

【回答】

可能です。

問6 休憩時間を勤務時間開始時刻や終了時刻の極めて直近に与えることは不適切との考え方が示されているが、休憩時間の前後の勤務時間が何分であれば不適切ではないのか？

【回答】

労働基準法では休憩時間を勤務時間の途中に与えなければならないと定められていますが、休憩時間の前後の勤務時間については定められていません。しかし、休憩時間の目的が心身の疲労回復や作業能率の向上であることに鑑みると、例えば、休憩時間終了時刻と勤務時間終了時刻の間が5分間しかないような場合は不適切であると考えます。

【休憩時間の長さ関係】

問7 休憩時間が「少なくとも45分」と改正されたが、60分のままでいいのか？

【回答】

条例では、学校職員の1日の勤務時間が6時間を超え8時間以下の場合、休憩時間を「少なくとも45分」と規定しており、60分とすることも可能ですが、今回の条例改正は、児童生徒が在籍している時間中に、教職員が60分の休憩時間を確保することが困難であるといった学校職員の勤務の特殊性等に鑑み、休憩時間の確保の観点から「少なくとも45分」に改正したものであり、この趣旨を踏まえ、適切に休憩時間を設定してください。

問8 所属職員の中で、休憩時間を45分とする職員や60分とする職員のように、別々な休憩時間の長さを付与することは可能か？

【回答】

労働基準法の適用単位は「事業場」となっており、「事業場」とは工場、事務所や店舗など一定の場所において相関連する組織のもとに継続的に行われる作業の一体とされています。労働基準法の対象となる勤務条件は、「事業場」単位で決定されるものであり、勤務時間を含む休憩時間は勤務条件に当たり、同一職場内で職員ごとにその長さが異なることは想定されていません。

したがって、職員に別々の長さの休憩時間を付与することはできません。

問9 年度途中で、休憩時間を60分から45分に変更することは可能か？

【回答】

職員全員に対して休憩時間の長さを変更することは可能です。

ただし、休憩時間の変更に当たっては、学校運営上、特に授業や児童生徒・保護者への対応等に伴う職員の勤務状態や、職員間の勤務条件が不均衡とならないよう考慮しながら、校長が適切に判断する必要があります。また、あらかじめ、休憩時間を60分から45分とする時期（始期）を職員に周知するなど、必要な手続きを行う必要があります。

【分割付与関係】

問10 休憩時間を分割する際、「過度に分割することは、休憩時間の趣旨に反するおそれがある」とのことであるが、1つの休憩時間が何分までであれば休憩時間の趣旨に反しないのか？

【回答】

休憩時間を与えるべき回数については、労働基準法では特段定められておらず、数回に分割することは可能です。しかし、過度に分割すると1回当たりの休憩時間が短くなり、心身の疲労回復が十分に図られず、休憩時間の趣旨に反するおそれがあることから、例えば、5分単位での付与は休憩時間の趣旨に反するものと考えます。

【個別付与関係】

問11 休憩時間を個別に付与する場合、日々の状況により与えることは可能か。また、当日の本人の申し出により付与することは可能か？

【回答】

勤務状況により、日々の休憩時間について異なる時間帯とすることは可能ですが、その場合においても付与する休憩時間を事前に決定し、当該職員を含む所属職員に周知する必要があります。

なお、休憩時間は、校長が事前に定めるものであることから、例えば、事前に休憩時間を決定することなく、当日の本人の申し出により休憩時間を決定することはできません。

問12 休憩時間を個別に付与する場合、職員にどのように明示すべきか？

【回答】

職員に対する休憩時間の明示の方法は様々考えられますが、明示に当たっては、職員全員が個々の職員の休憩時間を把握することができるようにすることが重要です。

したがって、例えば、日課表（時間割）の中に職員の休憩時間を記載して職員打ち合わせ時に配付するなどの方法により、職員全員が個々の職員の休憩時間を把握することができるように工夫してください。

問13 休憩時間を授業の空き時間に付与することとしていたが、その時間に自習監督を行わせようとする場合、当該職員の休憩時間の扱いはどのようにすべきか？

【回答】

あらかじめ、割り振られた所定の休憩時間に勤務を命じようとする場合、それに相当する休憩時間を勤務時間中の別の時間帯に付与することが必要です。その際、変更後の休憩時間を事前に職員に周知するなど、必要な手続きを行う必要があります。

ただし、あらかじめ割り振られた休憩時間を頻繁に変更することは、職員の勤務環境が不安定になるおそれがあることから好ましくないと考えます。

問14 休憩時間を授業の空き時間に付与することとしたいが、毎週時間割が変わる場合は、職員に休憩時間をどのように明示すべきか？

【回答】

休憩時間を個別に付与する場合で毎週その時間帯が変わる場合であっても、例えば、週の時間割を決定する際に職員の当該週の休憩時間を一緒に示すなど、あらかじめ職員に対して明示する必要があります。

問15 休憩時間を授業の空き時間に個別に付与する場合、個々の職員の勤務と休憩の状況を管理しなければならないが、必ず現認していなければならないのか？

【回答】

所属職員の勤務管理は管理職として当然のことであり、そのためには現認が最も有効ですが、学校規模や職員の休憩時間の付与の方法により必ずしも現認できない場合もあることから、例えば、休憩時間に入る前に管理職に対しての声掛けを励行したり、職員室の掲示板等に記載させるなどにより確認する方法等が考えられます。

問16 あらかじめ定めた休憩時間を変更する場合の具体的な事務手続きは、どのように行う必要があるのか？

【回答】

特段の定めはありませんが、変更後の休憩時間を明確にし、事前に職員に周知することはもちろんのこと、後に休憩時間を変更して付与したことがわかるよう、決定書等により文書として残しておく必要があります。

問17 職員個々に休憩時間を付与する場合、職員の勤務時間管理が煩雑となるが、休憩時間を簡易に把握するためにどのような方法が考えられるか？

【回答】

例えば、

- ・ 北海道公立学校校務支援システムの勤務時間割振支援システムの活用
- ・ 職員個々の休憩時間が記載されたものを職員室内の見やすい場所への掲示
- ・ 職員が休暇等の請求をする際に使用する各様式の備考欄（備考欄がない場合は様式の余白等）等に当該職員の休憩時間を記載する等の方法が考えられます。