

2014年度版

新規採用教職員ハンドブック



福岡県教職員組合

新規採用教職員のみなさんへ

採用おめでとうございます！

4月1日にそれぞれの学校に赴任し、一緒に働く同僚たちと出会い、また、始業式や入学式を迎え子どもたちや保護者とも出会って、気持ちも新たに奮闘されていることと思います。担任の仕事、授業の準備、校務分掌での仕事、その他のいろいろな仕事で大変な中、初任研も加わり、子どもたちと接する喜びの中にも不安も抱えながら忙しく働いていることと思います。

私たち福岡県教職員組合（福教組）は、今年、新規採用されたあなたが、少しでも健康で生き生きと働いていけるように全力でサポートします。何かわからないことや困ったことがあれば、いつでも同じ学校（分会）の組合員、あなたの学校のある支部、または、福教組本部に相談して下さい。

この冊子は、新採1年目のあなたの主に休暇等の権利について書いています。環境も大きく変わり、充実しながらも、忙しく働くあなたが、元気に働ける一助になればと思います。

青年部や各専門部、支部や本部でも、賃金や権利のこと、授業づくりや集団づくりのことなどあなたの日々の実践の悩みにヒントを与えてくれる学習会を開催しています。また、教育総研をはじめ支部や本部にも、指導案や指導の参考になる書籍や資料もたくさんあります。

いつでも声をかけてください。待ってます！！

福岡県教職員組合

福岡市東区馬出4-12-22（〒812-0054）

TEL：092-631-4611 FAX：092-631-4610

Mail：info@ftu-net.jp



1. 条件付採用期間（＝新規採用教職員）とは何か？



Q. 「条件」って何なのか？何が正規採用教職員と違うの？

A. 公務員には、職務をしっかりと遂行できる人を任用する必要がありますが、選考試験だけでは判断できないので、条件付き任用期間の勤務で判断するというものです。

同じ公務員でも県庁職員などは、条件付採用期間は「6か月」（地方公務員法 22 条）で、教職員の場合のみ、1988年に「初任者研修」が導入されて以来「1年」に延長されました（教育公務員特例法 12 条）。

※「条件」には2つのことがあります。

①条件付採用期間 1 年を終了した時点で正規採用にならなくても、それは労働基準法上の「解雇」にはならず、また、病気休職などの休職ができないこと。

◆しかし、正式採用しないことには、合理的理由が必要であり、公正な処分であればなりません。（つまり校長などの管理職の個人の判断で決定できるわけではありません）

また、病気休職（最長 3 年）はできませんが、病気休暇（最長 90 日（180 日）（100%有給））はとれます。（p 3 の（2）参照）

②何らかの処分を受けた場合、正規採用職員にはそれに対する「不服申し立て」ができますが、それができません

◆しかし、受けた処分（「例えば、「正規採用にならなかった」など）が公正さに欠ける、不合理であるなど不服がある場合には、行政裁判を提起して取り消しを求めることはもちろんできます。

上の2点を除けば、全て正規採用教職員と同じ権利を享受することができます。

2. 新規採用教職員の権利・・・基本的には全て正規採用教職員と同じです。

（1）年次休暇（有給）

①年休の日数は、1 日又は 1 時間単位、または「人事委員会が別に定める単位」でとることができる。換算は 7 時間 45 分で 1 日とする。

②年休をとるのに理由を言う必要はありません。

（「休暇は労働者の自由に処分する権利がある」最高裁判決 1970 年 3 月）

③事前に届出られなかった場合にも、その理由を示して事後に届け出ること可能（遅くとも 3 日以内に）

■年次休暇は何日あるのでしょうか？

学校ではいろいろなものが年度（4月1日～3月31日）で動きますが、休暇等は暦年（1月1日～12月31日）で計算されます。

Q. 年休は何日あるのか？

① 講師や民間企業を経ずに、新規採用になった人

- ・4月1日採用ですので、4月1日～12月31日までの年休は15日間です。
- ・14年1月1日になると、14年1月1日～12月31日までの年休としてプラス20日になります。

つまり、14年1月1日には、

4月1日に得た「15日間」の使っていない日数+新しい20日 となります。

《例》

13年4月1日～12月31日までの間に3日間年休を使ったとしたら・・・

$12(15-3)日+20日=32日$

32日間で14年の1月1日から12月31日までの年休の日数になります。

因みに、年休は最大20日までしか繰り越してできませんので、もしこの人が14年12月31日時点で32日間の年休を1日も使わず余らしたとしても、

15年1月1日～12月31日の年休に数は、

20日（繰り越せる最大日数）+新しい20日=40日 となります。

②常勤講師等で前年に勤務歴がある人

- ・任用期間の末日から10日未満の間に4月1日を迎えた場合には、20日を限度に繰り越してきます。

※県費常勤講師の場合

12年の4月1日～13年の3月27日まで勤務した場合、

年休を最大20日繰り越してきますので、13年4月1日に最大35日の年休を取得できます。

※非常勤等で勤務最終日が、3月23日以降の人

非常勤の勤務の年間の日数により、繰り越せる年休があります。

※産休代替その他の常勤、非常勤等で勤務最終日が3月22日以前の人

残念ながら年休を繰り越せませんので、4月1日には①の新規採用の人と同じ15日間です。

(2) 病気休暇（有給）・休職

①病気休暇

病気で療養が必要な場合、有給（100%）で休むことができます。

- ・6日（土日を含まない）以内の休暇の場合は、原則として医師の証明書その他の書面を必要としない。ただし、地教委が休暇の処理上必要がある場合は提出を求めることができる。
- ・6日を超えて病気休暇を取る場合は、医師の証明書が必要です。
- ・病気休暇のとれる日数は90日間。

ただし、精神疾患や結核等別に定められた病気の場合は180日。
また、90日を超えても、120日以内に出勤の見込みがある場合には、
120日まで延長できます。

②病気休職（条件附採用期間中には休職はできません）

90日（または、180日）を超えても病気が回復しない場合には、病気休職
となります。（休職期間中は賃金の削減があります）

（3）特別休暇（有給）

①生理休暇

生理休暇は1回につき引き続き3日の範囲まで有給で取れる
3日間は有給だが、週休日・祝日があった場合は日数に含まれる
時間単位でもとれるが「1日」でカウントされる
生理休暇をとるのに医師の証明書等は必要ない



②選挙権その他公民権を行使する場合…必要と認められる期間

③証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所へ出頭する場合…必要と認められる
期間

④ドナー休暇…必要と認められる期間

⑤ボランティア休暇…1年につき5日の範囲内

⑥職員の結婚休暇…連続する7日間（分割の場合5日間）

入籍しない等の事実婚や結婚式をしない場合でも取得可能へ（13年度より）

⑦職員の分娩（産前産後休暇）…産前8週間（多胎妊娠：14週間）産後8週間

⑧育児時間…1日2回、それぞれ45分以内の時間

⑨男性が育児を行うための出産補助…5日の範囲内（上の子を世話する場合は、出
産予定日の8週間前から取得可能になりました（13年度より））

⑩育児休業（男女の教職員）（無給：共済組合より50%程度支給）

子どもが3歳に達する日までを限度として、1回限り期間の延長ができる。

育休明けは、元の職場に復帰できる。

子どもが3歳に達する日まで自由に期間が選択できる。

男女の教職員が交代でそれぞれ2回まで取得できる（1回の期間は3か月以上）

⑪子育て支援休暇

・子どもが中学校卒業まで

・子どもひとりあたり小学生が年5日（38時間45分）まで、中学生が年3
日（23時間20分）まで（1分単位で取得できる）

・男女の教職員が取得可

・子どもの病気の他、入学式、授業参観、家庭訪問等の学校行事などほぼ全てで

使用可

・子どもが2人以上10日

⑫育児等特別の事情がある職員への早出・遅出勤務（30分）

・育児・介護等の事情がある場合、たとえば保育所に送るのに朝30分遅く出勤して、30分遅く帰るなど。

⑬夏季休暇…6日

⑭短期の介護休暇…年5日（要介護者が2人以上の場合は年10日）

⑮配偶者、父母又は子の祭日（1日）

⑯地震、水害、火災等災害時の住居消滅又は損壊、危険回避及び交通機関事故のための通勤困難…必要と認められる期間

⑰「裁判員」となり法廷に出向く場合

⑱通信教育のスクーリング

⑲忌引日数

親族	日数	親族	日数
配偶者	10日	おじ 又は おば	1日（職員が代襲相続し、かつ祭具等の継承を受ける場合、7日）
父母	7日	父母の配偶者 又は 配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては7日）
子	7日	子の配偶者 又は 配偶者の子	3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては5日）
祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ祭具等の継承を受ける場合7日）	祖父母の配偶者 又は 配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては3日）
孫	1日	兄弟姉妹の配偶者 又は 配偶者の兄弟姉妹	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては3日）
兄弟姉妹	3日	おじ 又は おばの 配偶者、又は 配偶者 のおじ又は おば	1日

①生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。

②葬儀のための遠方に赴く必要のある場合には、実際に要する往復日数を加算する。

(4) 職務に専念する義務の免除

- ・人間ドックなどの健康診断
- ・妊娠中の職員が健康保持のために休息・捕食をする場合
(1回30分以内で、1日の合計が勤務時間の半分以上)

(5) 職免研修(地公法35条、教特法第21条、第22条)

- ・免許更新などの講習会
- ・夏期休業中などに行う研修
(教職員は授業に支障がない限り、勤務場所を離れて研修できます) など

(6) 介護休暇(無給)

- ◆その他、妊娠・出産・子育て、その他にも様々な休暇・権利があります。
福教組本部(092-631-4611)かお近くの支部にお問い合わせ下さい。

3. 時間外勤務の基礎知識

市町村立学校の教諭は、同じ地方公務員の県庁職員や市町村職員、事務職員や栄養職員と違い「時間外勤務手当(残業手当)」がありません。「教職調整額」という手当(俸給月額額の4%:新卒初任者なら7000円弱)がありますが、これは1966年時点での教職員の平均残業時間(小学校週1時間20分、中学校週2時間30分)に基づき、これが給与の4%に相当するとして決定したものです。

しかし、この4%を支払っているからと言って、時間外勤務が無制限に容認されているわけではありません。給特法によって「教員については原則時間外勤務は命じないこと」とされており、時間外勤務が命じられるのは「修学旅行などの学校行事」「非常災害時」「緊急でやむを得ない職員会議」に限定されており、それらの場合には必ず代休措置や勤務の割り振りが行われなければなりません。

みんなが健康で安心して働ける環境をめざして

私たち教職員は地方公務員で、賃金や勤務時間・休暇などの労働条件は、毎年の県と組合(福教組や県庁職員の組合など)との交渉によって決まっています。そのため、各都道府県で賃金や労働条件は違ってきます。福岡県では毎年組合と県との交渉によって、少しずつ権利が拡大してきています(例えば、13年度は「子の看護休暇」が「子育て支援休暇」に変わり、看護だけでなく、子どもの学校行事などでも特別休暇(有給)が使えるようになりました。また、14年度の給与減額も福岡県と組合との交渉によりボーナスのカットがなくなりました。)

福岡県の教職員である私たちがよりよい賃金や労働条件を得るためには、福岡県教組をはじめとする組合の力がなくてはなりません。

定年まで安心して働き続けられる賃金・労働条件を確保・実現するためにも、

より多くの仲間をつくり、**みんなで一緒にがんばりましょう!**

