

昼 休 み の 分 割 に つ い て

北九州市教職員組合

(1) 職場実態調査から

補充学級のためや児童を早く下校させるためということで、昼休みを分割する学校が出始めました。

(2) 背景

教育委員会が視察（大阪等）をし、昼休みを分割してとりくんでいる地域と交流をしました。全国の実施状況等も調査し、情報をいろいろな研修会等で流しました。

(3) 法的根拠

・「休憩時間」とは、「単に作業に従事しない手待時間を含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取り扱うこと」（S 22.9.13 発基 17 号）



職務専念義務はなく、また給与の対象時間に含まれません。

・労働基準法 34 条には、労働時間が 6 時間を超える場合においては少なくとも 45 分、8 時間を超える場合は少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中にあたえなければならない。



「45 分を連続して取得する」という記述はありません。

ということで、「分割」＝「違法」とはなりません。職務専念義務は、ありません。

(4) 読み取り方

「休憩の趣旨」は、心身の疲労の回復です。6 時間を超える労働では、45 分は必要とされています。分割して、20 分と 25 分にすると、疲労回復はしにくくなります。更に 3 分割、4 分割も可能ですが、「休憩の趣旨」から反する分割なので、実態として認

知されていません。

分割された後半部分を、勤務時間終了の 17:00 につなげることはできません。(例：16:40～17:00)。これは、労基法の 34 条 1 項に違反し、法律違反になります。

労基法の第 34 条第 2 項には、「一斉に」という文言があります。同じ職場で働く仲間が、同時に一斉に取得できているかチェックする必要もあります。

また休憩時間は、「何の束縛もない自由な時間」です。45 分を有効利用して、銀行や郵便局などに行くために職場を離れる人もいました。分割されることで行けなくなることは、「何の束縛もない自由な時間」の趣旨を縮小することになります。

(5) 確認する必要がある事項は

勤務労働条件の話は、(4) に記述したとおりです。全職員の共通認識をなくして昼休みの分割は認められません。全ての教職員の勤務労働条件にかかわるからです。管理職からの一方的な提案や、「とりあえずやってみましょう」ということは認められません。

次に分割された時間も昼休みとなります。つまり「何の束縛もない自由な時間」なのです。児童の学習支援や様々な対応をする義務はありません。この保障なくして、昼休みの分割はありえません。

従来休憩時間であっても「自発的行為（当局用語）」としてやってきた行事の準備、委員会の打ち合わせ等はどこの時間ですることになるのか等、確認する必要もあります。

学校の主人公は、子どもたちです。大人の都合だけで変更することは出来ません。子どもたちは、「学校で好きなこと」の質問に、「友だちに会うこと」「給食時間」「休み時間」といった回答をします。子どもたちの声を圧殺し、昼休みを一方的に大人の理屈で分割することは認められません。

当然、保護者の理解も必要となります。年度の途中で、下校時間の変更を一方的に通告するなどありえないことです。

(6) 各学校の実態にあったとりくみを

教育委員会は、様々な手立てとしての施策を提示するといっています。そこには、「学校の実態に応じた」とか「学校として（共通認識の必要性）」が前提としています。言い換えれば、すべてが「強制」ではないのです。つまり、管理職の「学力向上」をはじめ「超過勤務解消」等、**現場でのマネジメント能力**が求められているのです。

そこには「校長会の横並び」といった論理は介在できません。

この職場討議資料で、「昼休みの分割」をひとつの柱にして、職場での学校の実態に応じた論議（**現場でのマネジメント**）の深化の一助になればと考えます。