

事 務 連 絡  
令和 2 年 1 月 1 7 日

各都道府県・指定都市教育委員会 御中

文部科学省初等中等教育局財務課

公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針に係る Q & A の作成について

「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」（以下、「指針」という。）については、令和 2 年 1 月 17 日に告示（文部科学省告示第 1 号）として公示しましたが、このたび、指針に関して具体的に整理が必要となる事項の詳細について、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針に係る Q & A」（以下、「本 Q & A」という。）を作成しましたので、別添の通り送付します。

サービス監督権者である各教育委員会におかれては、指針を参考とした所管内の公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等の策定や改訂に当たっては、本 Q & A も踏まえ、策定等を進めていただくようお願いします。

各都道府県教育委員会におかれては、所管の学校及び域内の市（指定都市を除く。以下同じ。）町村教育委員会に対し、各指定都市教育委員会におかれては、所管の学校に対して、本件について周知を図るとともに、十分な指導・助言に努めていただくようお願いします。

また、各都道府県教育委員会におかれては、本件について域内の市町村教育委員会が設置する学校に対して周知が図られるよう配慮をお願いします。

《本件連絡先》

文部科学省初等中等教育局財務課  
教育公務員係

TEL : 0 3 - 5 2 5 3 - 4 1 1 1 （内線 2 5 8 8）

# 公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針に係るQ & A

## <目次>

### 【趣旨等について】

- 問1 本指針は、どのような趣旨で策定されたものか。
- 問2 本指針は、給特法第7条に根拠を有し、告示として制定されているが、その法的性質はどのようなものか。
- 問3 「教育職員の業務量の適切な管理」について、何か特定の「管理」の方法等を想定しているのか。

### 【「在校等時間」の定義等について】

- 問4 「勤務時間」の概念について、本指針上の「勤務時間」すなわち「在校等時間」は、労働基準法上の「労働時間」とは異なるのか。
- 問5 労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）第66条の8の3において安衛法第66条の8第1項の規定による面接指導を実施するために把握しなければならないとされている「労働時間の状況」とは、所定の勤務時間及び超過勤務命令に基づき勤務した時間（いわゆる「超勤4項目」の業務に従事した時間）を合計した時間なのか、それとも「在校等時間」のことなのか。
- 問6 安衛法第66条の8の3において把握しなければならないとされている「労働時間の状況」は、どのように把握すべきか。

### 【「在校等時間」の把握等について】

- 問7 「在校等時間」の把握は、教育職員からの自己申告により行うことは可能か。
- 問8 「在校している時間」とは具体的にいつからいつまでの時間を指すのか。一旦学校を離れた後、また戻って業務をする場合などはどう考えればいいのか。
- 問9 校外での業務のうち「外形的に把握する」時間と整理される「職務として行う研修や児童生徒等の引率等」とはどのような業務か。
- 問10 児童生徒等の引率業務の時間について、どのように把握すべきか。
- 問11 「在校等時間」から自己申告により除かれる「正規の勤務時間外に自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間」とは、具体的に何を指すのか。
- 問12 「在校等時間」から自己申告により除かれる「その他業務外の時間」とは、具体的に何を指すのか。
- 問13 自宅等に持ち帰って業務を行った場合、その時間は「在校等時間」に含まれるのか。
- 問14 土日や祝日などの業務の時間も、「在校等時間」に含まれるのか。
- 問15 「在校等時間」から除かれる「休憩時間」とは、具体的に何を指すのか。

問16 「在校等時間」が8時間を超える場合、労働基準法上与えなければならないとされる休憩時間は1時間となるのか。

問17 「在校等時間」の管理・計測に当たっては、具体的にどのような事項について記録をするべきなのか。

問18 「在校等時間」の計測結果について、公文書として管理及び保存を行う期間はどのくらいの期間か。

#### 【「上限時間」について】

問19 「在校等時間」に関する上限時間について、校長や服務監督権者である教育委員会の責任はどのようなものになるのか。

問20 「在校等時間」から「所定の勤務時間（給特法第6条第3項各号に掲げる日（代休日が指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間をいう。）」を除くとされているが、具体的にはどのような時間を上限時間の算定対象として取り扱うべきか。

問21 週休日の振替や代休日の指定を行った場合、上限時間の取扱いや時間の算定方法に何らかの変更が生じるのか。

問22 「児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合」とはどのような場合を指すのか。

問23 「児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合」に該当するか否かを判断するのは誰か。

#### 【「上限方針」について】

問24 「本指針を参考にしながら」とあるが、「上限方針」の内容について、具体的に何をどのように定めるべきか。また、教育委員会において今回の「上限方針」に当たるものが既に定められている場合、どのように取り扱えばよいか。

#### 【国の人事院規則を考慮して定められる各地方公共団体における人事委員会規則等との関係について】

問25 国の人事院規則によれば、他律的業務の比重の高い部署に勤務する職員については、超過勤務を命じることのできる時間の上限を月100時間未満、年間720時間以下とすることとしているが、学校はこの「他律的業務の比重の高い部署」に該当するのか。

問26 国の人事院規則によれば、大規模災害等への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する「特例業務」に従事する職員については上限時間の規定が適用されないが、地方公務員についてこれに準拠する場合、本指針との関係をどのように整理すべきか。

## 【趣旨等について】

問1 本指針は、どのような趣旨で策定されたものか。

- 平成30年7月に公布された働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律により、民間企業等については、いわゆる36協定による時間外労働の上限規制が新たに規定されました。
- このような労働法制の転換を踏まえ、国家公務員については、人事院規則において超過勤務命令の上限時間が新たに規定され、地方公務員については、国の人事院規則を踏まえ、各地方公共団体において、超過勤務命令の上限時間を条例や規則等で定めることとなりました。
- 公立学校の教師も地方公務員ですので、こうした条例や規則等の対象となるものと考えられます。ただし、公立学校の教師には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（以下、「給特法」という。）が適用され、所定の勤務時間外に超過勤務命令に基づいて業務を行うのはいわゆる「超勤4項目」に関する業務の場合のみとされていますので、それ以外の業務は、この条例や規則等の対象とはなりません。
- 給特法の仕組みにより、所定の勤務時間外に行われる「超勤4項目」以外の業務は教師が自らの判断で自発的に業務を行っているものと整理されますが、学校の管理運営一切の責任を有する校長や教育委員会は、教職員の健康を管理し働き過ぎを防ぐ責任があり、こうした業務を行う時間を含めて管理を行うことが求められるものの、この時間については勤務時間管理の対象にはならないという誤解が生じているのも事実です。また、勤務時間を管理するという意識が希薄化し、長時間勤務につながったり、適切な公務災害認定が妨げられる事態が生じたりしているとの指摘もあります。
- しかしながら、「超勤4項目」以外であっても、校務として行うものについては、超過勤務命令に基づくものではないものの、学校教育活動に関する業務を行っていることに変わりありません。そして、教員勤務実態調査の結果によると、教師の長時間勤務の実態が改めて判明した中で、所定の勤務時間外に行っている業務としては「超勤4項目」に関する業務以外のものがほとんどであることが明らかとなっています。  
なお、学校教育活動に関する業務とは、児童生徒等の授業をはじめとした教育活動のほか、教務、児童生徒指導、教材教具管理、文書作成処理などの事務、外部関係者との連絡調整、学校教育の一環として行われる部活動等が含まれます。
- 文部科学省としては、平成31年1月に「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定しました。このガイドラインは、「超勤4項目」以外の業務も含めて、しっかりと勤務時間管理を行うことが、学校における働き方改革を進めるために不

可欠なことから定めたものです。

- 本指針は、当該ガイドラインと趣旨を同じくするものであり、上記の条例や規則等では対象とはならない、「超勤4項目」以外の業務のための時間についても「在校等時間」として勤務時間管理の対象にすることを明確にした上で、その上限時間を示し、また、その実効性を高める観点から、給特法第7条にその根拠を置き、文部科学省告示の形式として定めることとしたものです。

問2 本指針は、給特法第7条に根拠を有し、告示として制定されているが、その法的性質はどのようなものか。

- 本指針は、給特法第7条に規定する「指針」として、文部科学省告示として定めるものです。この指針のみをもって直接的に教育委員会等に特定の義務を課すものではありませんが、給特法第7条に規定されているとおり、本指針は「教育職員が正規の勤務時間及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置」を定めているものであり、サービス監督権者たる教育委員会が、教育職員の健康及び福祉の確保を図るために一定の措置を講ずる責務があることを前提にしているものです。

また、サービス監督権者たる教育委員会は、学校の管理運営一切において責任を有するものであり、業務分担の見直しや適正化、必要な執務環境の整備に加え、教職員の勤務時間管理及び健康管理についても責任を有しています。

- このため、教育職員の健康及び福祉の確保を図るため、法令上義務付けられている客観的な勤務時間の状況の把握や休憩時間及び休日の確保等のもとより、業務分担の見直し・適正化や必要な環境整備等の「在校等時間」の長時間化を防ぐための取組、「在校等時間」に関する上限時間の設定、各教育委員会において「上限方針」を条例・規則等において定めることなど、本指針に記載されている取組を適切に実施する責務が各教育委員会にはあると考えられます。

問3 「教育職員の業務量の適切な管理」について、何か特定の「管理」の方法等を想定しているのか。

- 「教育職員の業務量の適切な管理」とは、学校の管理運営一切において責任を有するサービス監督権者たる教育委員会が、業務分担の見直しや適正化、必要な執務環境の整備など、教育職員の「在校等時間」を縮減するために実施する取組全てを指すものであり、何か特定の管理方法を指しているものではありません。

- 各教育委員会においては、校長とともに、各学校において児童生徒等の資質・能力を育む上で、限られた時間の中でどの教育活動を優先するかを見定め、それを踏まえた校務分掌の割り振りや地域との連携・協力の推進等を通じて、業務量を適正に管理し、教師が業務に費やす時間の縮減に向けた取組を進めることが必要となります。

## 【「在校等時間」の定義等について】

問4 「勤務時間」の概念について、本指針上の「勤務時間」すなわち「在校等時間」は、労働基準法上の「労働時間」とは異なるのか。

- 「勤務時間」という言葉の意味は、使用する文脈によって、「働いた時間」を一般的に指している場合や、「始業時間から終業時間までの所定の時間」を指している場合、特定の法令上の「勤務時間」を指している場合など様々な場合が考えられますので、その定義をしっかりと確認する必要があります。
- 地方公務員法上の「勤務時間」は、基本的には労働基準法上の「労働時間」と同義であると考えられますが、厚生労働省が作成した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」によれば、労働基準法における「労働時間」とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間とされています。  
このことから、教師に関しては、校務であったとしても、使用者からの指示に基づかず、所定の勤務時間外にいわゆる「超勤4項目」に該当するもの以外の業務を教師の自発的な判断により行った時間は、労働基準法上の「労働時間」には含まれないものと考えられます。
- 一方、本指針においては、「超勤4項目」以外の業務が長時間化している実態も踏まえ、労働基準法上の「労働時間」とは異なり、「超勤4項目」に該当するものとして超過勤務を命じられた業務以外も含めて、教師が校内に在校している時間及び校外での業務の時間を外形的に把握した上で合算し、そこから休憩時間及び業務外の時間を除いたものを「在校等時間」とした上で、上限時間を導入しようとするものです。

問5 労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）第66条の8の3において安衛法第66条の8第1項の規定による面接指導を実施するために把握しなければならないとされている「労働時間の状況」とは、所定の勤務時間及び超過勤務命令に基づき勤務した時間（いわゆる「超勤4項目」の業務に従事した時間）を合計した時間なのか、それとも「在校等時間」のことなのか。

- 安衛法第66条の8の3の規定は、公立学校の教師を含む地方公務員にも適用されません。
- 安衛法上の「労働時間の状況」とは、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、勤務を提供し得る状態にあったかを把握するものでありますが、問4で述べた通り、教師については、使用者に該当する校長や教育委員会等の指揮命令下に置かれている時間、具体的には、所定の勤務時間及び超過勤務命令に基づき「超勤4項目」の業務に従事し

た時間が「労働時間」に当たると考えられ、これをもって「労働時間の状況」に代えることができます。

したがって、安衛法第66条の8第1項に定める面接指導の実施義務は、この安衛法上の労働時間の状況として把握した時間に基づくこととなります。

- なお、安衛法第66条の9及び労働安全衛生規則第52条の8において、各事業場において定められた基準に基づき、健康への配慮が必要な者に対しても安衛法第66条の8の面接指導の実施又はそれに準ずる措置を取るよう努めることとされていることを踏まえ、各教育委員会においては、より一層、教師の健康を確保する観点から、「在校等時間」も踏まえ、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努めていただきますようお願いいたします。

問6 安衛法第66条の8の3において把握しなければならないとされている「労働時間の状況」は、どのように把握すべきか。

- 安衛法の規定は、一部を除いて公立学校の教師を含む地方公務員にも適用され、公立学校の教師も、安衛法上の「労働者」に含まれます。このため、公立学校の教師の在校等時間のうち、安衛法上の「労働時間の状況」に当たる部分の把握に当たっては、安衛法体系上求められている要件を満たす必要があります。
- 安衛法に基づく労働時間の状況の把握は、原則としてタイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければならないこととされています。
- また、安衛法体系においては、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合における労働時間の状況の把握方法として、労働者による自己申告による把握が考えられます。出張の行程表等による把握も、自己申告による把握に当たる場合が多いと考えられます。こうした労働者の自己申告による労働時間の状況の把握の際には、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法関係の解釈等について」の一部改正について」（平成31年3月29日付け厚生労働省労働基準局長通知（基発0329第2号）。）を踏まえ（特に第2、問9、12、13、14を参照）、対象となる労働者に対して適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うなど、必要な措置を全て講じる必要があります。

## 【「在校等時間」の把握等について】

問7 「在校等時間」の把握は、教育職員からの自己申告により行うことは可能か。

- 本指針の「第4 服務監督教育委員会が講ずべき措置（2）」に規定しているとおり、在校時間はICTの活用やタイムカード等により客観的に計測し、校外の時間についても、できる限り客観的な方法により計測することが求められます。
- 「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」（平成31年1月25日中央教育審議会）の19ページの注47の通り、タイムカードの設置等、教師の「在校等時間」の把握等に当たっては、簡素なタイムレコーダーの設置に限らず、「教育のICT化に向けた環境整備5か年計画（2018～2022年度）」に基づき統合型校務支援システムを整備する際に勤務時間を管理するシステムとの連携や一体的な運用を行うなど、効果的な地方財政措置の活用が考えられます。各地方公共団体におかれては、安衛法上の義務や、服務監督権者たる教育委員会が有する学校の管理運営一切における責任を踏まえ、今後、一人一台の情報端末の整備を含むGIGAスクール構想の実現も視野に入れながら、「在校等時間」について客観的な記録により確実に把握していただくようお願いします。

問8 「在校している時間」とは具体的にいつからいつまでの時間を指すのか。一旦学校を離れた後、また戻って業務をする場合などはどう考えればいいのか。

- 「在校している時間」とは、学校に出勤で到着した時間から、帰宅のために学校を出る時間までの時間を指しています。
- また、授業の終了後、校務のための関係機関との打合せや児童生徒等の家庭訪問等のために一旦学校を離れ、その後学校に一度戻って業務を行って帰宅した場合には、その帰宅のために学校を出る時間が「在校している時間」の終期となります。

問9 校外での業務のうち「外形的に把握する」時間と整理される「職務として行う研修や児童生徒等の引率等」とはどのような業務か。

- 職務として行う研修には、初任者研修や中堅教諭等資質向上研修といった法定研修のほか、都道府県教育委員会主催の研修等、職務命令により参加する各種の研修が含まれます。ただし、職務専念義務を免除されて行う活動は、業務として整理できないものであるからこそ職務専念義務を免除するものであるため、いわゆる職専免研修は、ここでいう「職務として行う研修」には含まれません。

- 職務として行う児童生徒等の引率には、校外学習や修学旅行の引率業務、勤務時間内の部活動の競技大会・コンクール等への引率業務のほか、所定の勤務時間外の部活動の練習試合等への引率業務などが含まれます。
- このほか、校外の業務であって対象として合算することが考えられる業務としては、児童生徒等の家庭訪問、警察や児童相談所等の関係機関との打合せ等が挙げられます。

問10 児童生徒等の引率業務の時間について、どのように把握すべきか。

- 教師が学校外の業務に直行又は直帰する場合であっても、可能な限り客観的な方法により把握することが求められます。校外学習や修学旅行等に関する引率業務については、通常は出張として必要な処理が行われ、また、その実施に当たって行程表等を事前に管理職が了解していると考えられますので、行程表や事後の出張復命書等をもって外形的に把握が可能であると考えられます。
- 部活動に係る引率業務についても、勤務時間内の場合は、通常は出張として必要な処理が行われていると考えられることから、出張復命書や行程表等をもって計測が可能であり、所定の勤務時間外の場合は、特殊勤務手当（部活動手当）の申請書や活動記録等をもって外形的に把握が可能と考えられます。
- これ以外の場合についても、児童生徒等の校外の活動である以上、基本的に上記に準じて対応いただくことが適切と考えられます。

問11 「在校等時間」から自己申告により除かれる「正規の勤務時間外に自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間」とは、具体的に何を指すのか。

- ここでいう「正規の勤務時間外に自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間」とは、上司からの指示や児童生徒・保護者等からの直接的な要請等によるものではなく、日々の業務とは直接的に関連しない、業務外と整理すべきと考えられる自己研鑽の時間を指しています。
- 具体的には、例えば、所定の勤務時間外に、教師が幅広くその専門性や教養を高めるために学術書や専門書を読んだり、教科に関する論文を執筆したり、教科指導や生徒指導に係る自主的な研究会に参加したり、自らの資質を高めるために資格試験のための勉強を行ったりする時間のようなものを想定しています。

問12 「在校等時間」から自己申告により除かれる「その他業務外の時間」とは、具体的に何を指すのか。

- ここでいう「その他業務外の時間」とは、所定の勤務時間の前後における時間のうち、業務とはみなされない活動を行った時間のことを指しています。
- 例えば、問11で示した時間のほか、朝早めに出勤して新聞を読んだり読書をしたりする時間や、所定の勤務時間終了後の夕食の時間、学校内で実施されるPTA活動に校務としてではなく参加している時間、地域住民等としての立場で学校で行われる地域活動に参加している時間等が考えられます。

問13 自宅等に持ち帰って業務を行った場合、その時間は「在校等時間」に含まれるのか。

- いわゆる「持ち帰り」の時間については「在校等時間」には含まれません。ただし、自宅等で行う業務であっても、各地方公共団体で定める方法によるテレワーク等によるものについては、「在校等時間」に含まれます。
- なお、本指針の「第5 留意事項（3）持ち帰り業務について」に規定しているとおり、本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を守るためだけに自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加してしまうことは、厳に避けなければなりません。仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、校務をつかさどる校長とその上司に当たる教育委員会は、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向け、限られた時間の中でどの教育活動を優先するかを見定め、それを踏まえた適切な業務量の設定と校務分掌の分担を図るとともに、本指針の趣旨や学校における働き方改革の考え方を校内において十分に共有するといった管理監督上の責任を果たすことが求められます。

問14 土日や祝日などの業務の時間も、「在校等時間」に含まれるのか。

- 土日や祝日などの業務も、校務として行っている業務の時間については「在校等時間」に含まれます。具体的にどのような時間が「在校等時間」に含まれるかについては、問8から問13までを御参照ください。また、「上限時間」との関係については、問20及び問21を御参照ください。

問15 「在校等時間」から除かれる「休憩時間」とは、具体的に何を指すのか。

- 労働基準法の規定は、一部を除いて公立学校の教師を含む地方公務員にも適用され、公立学校の教師も、労働基準法上の「労働者」に含まれます。
- 公立学校の教職員の一日の所定勤務時間は条例（県費負担教職員の場合は都道府県の条例）で通常は7時間45分と定められていますが、労働基準法第34条においては、使用者は、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されています。休憩時間とは、単に作業に従事しないいわゆる手待時間は含まず、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を指し、労働者に自由に利用させることが必要です。
- 各学校においては、労働基準法に定められた少なくとも45分又は1時間の休憩時間を確実に確保した上で、「在校等時間」からは、実際に休憩した分の時間を除くこととなります。

問16 「在校等時間」が8時間を超える場合、労働基準法上与えなければならないとされる休憩時間は1時間となるのか。

- 所定の勤務時間と超過勤務命令に基づき勤務を行った時間の合計が8時間を超える場合には、労働基準法上、最低1時間の休憩時間を与えなければなりません。  
上記の場合以外で、「在校等時間」が8時間を超える場合に、休憩時間を直ちに1時間与えなければならないことにはなりません。

問17 「在校等時間」の管理・計測に当たっては、具体的にどのような事項について記録をするべきなのか。

- 「在校等時間」とは、教育職員が校務として学校教育に必要な業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間であり、その時間を算定するに当たり必要な時間（本指針の「第3 業務を行う時間の上限（1）」に規定する「在校している時間」及びイからニに規定する時間）を分単位で記録する必要があると考えられます。また、それら時間の計測に当たっては、本指針の「第4 服務監督教育委員会が講ずべき措置（2）」に規定するとおり、できる限り客観的な方法により計測することが必要です。

問18 「在校等時間」の計測結果について、公文書として管理及び保存を行う期間はどのくらいの期間か。

- 「在校等時間」の計測結果は、基本的には行政文書に該当するものと考えられることから、その行政文書の保存年限については、各地方公共団体の公文書管理に関する条例等において規定されているものと考えられますが、当該計測結果は公務災害が生じた場合等において重要な記録となることから、一定期間の保存が必要です。

具体的な保存期間については、以下の法律の規定も参考にしながら、各地方公共団体における公文書管理に関する条例等の規定などを踏まえ、各地方公共団体において適切に定められるものとなります。

<地方公務員災害補償法>

(時効)

第六十三条 補償を受ける権利は、これを行使することができる時から二年間（障害補償及び遺族補償については、五年間）行使しないときは、時効によつて消滅する。

<労働基準法>

(賃金台帳)

第一百八条 使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

(記録の保存)

第一百九条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

## 【「上限時間」について】

問19 「在校等時間」に関する上限時間について、校長や服務監督権者である教育委員会の責任はどのようなものになるのか。

- 地方公務員については、国の人事院規則を踏まえ、各地方公共団体において、超過勤務命令の上限時間を条例や規則等で定めていますが、このとき、任命権者等により、特例（災害対応等重要であって特に緊急に処理することを要する場合）に該当しないにもかかわらずこの上限を超えて超過勤務命令が発せられた場合には、態様等によっては上限を超えて当該超過勤務命令を発したこと自体に責任が生じる可能性があります。
- 一方で、本指針においては「超勤4項目以外の業務を行う時間も含めて「在校等時間」として上限を示していますが、「超勤4項目以外の業務については上司からの超過勤務命令に基づくものではないことから、一般の地方公務員の場合とはおのずとその責任の性質が異なることとなります。
- 校務をつかさどる校長とその上司に当たる教育委員会は、学校の管理運営一切において責任を有するものであり、業務分担の見直しや適正化、必要な執務環境の整備に加え、教職員の勤務時間管理及び健康管理についても責任を有しています。「在校等時間」の上限時間を踏まえた教師等の適切な働き方についての校長・教育委員会の責任は、こうした学校の管理運営に係る責任であり、その責任に基づき具体的に何をすべきかは、校務分掌の在り方も含めた校務の運営状況や各教職員の職務遂行の様態等の個別具体の状況に応じて判断されることとなります。
- 文部科学省が平成28年度に実施した教員勤務実態調査の結果から、現状としては、多くの学校において、「在校等時間」が本指針で定めた上限時間を上回る実態となっているものと認識しています。この場合、まずは各学校において、校長・教育委員会が、児童生徒等の資質・能力を育む上で、限られた時間の中でどの教育活動を優先するかを見定め、それを踏まえた適正な業務量の設定と校務分掌の分担を図るとともに、このような本指針の趣旨や学校における働き方改革の考え方を校内において十分に共有し、「在校等時間」の縮減に向けた取組を進めることが必要になると考えられます。こうした中で、縮減に向けた努力を行わないまま、引き続き「在校等時間」が上限時間を大幅に超えるような場合には、校長・教育委員会は、こうした学校の管理運営に係る責任を果たしているとは言えないと考えられます。
- 学校の管理運営に係る責任を果たす上では、例えば、社会通念上明らかに特定の教師に校務分掌が集中して過重負担となっている場合には、校長は校務分掌の適正化を図ることが必要です。また、学校内の多くの教師が「在校等時間」の上限を超えている場合には、校長・教育委員会は業務削減等の取組を積極的に進めることが求められ、このよ

うに働き方改革に粘り強く取り組んでいるにもかかわらず教師の「在校等時間」が減少しない、又は増加するような場合には、校長・教育委員会は、その背景や構造を分析の上明らかにし、それを踏まえた改善方策を策定し、改善に向けて更に取り組むことが必要です。

- なお、あつてはならず、また、容易には想像し難い事態ではありますが、仮に教職員が虚偽の記録を残している場合には、校長等はこうした管理運営に係る責任から適正な記録を残すように指導する必要がある、また、万が一校長等が虚偽の記録を残させるようなことがあった場合には、求められている責任を果たしているとは言えない上、状況によっては信用失墜行為として懲戒処分等の対象ともなり得るものと考えられます。
- 学校における働き方改革の推進に当たっては、学校における業務の適正化、明確化とともに、ICT環境を含めた条件整備や教育課程の見直し、教師の養成・免許・採用・研修全般にわたる改善なども重要であり、文部科学省としても積極的にこれらに取り組んでまいります。

問20 「在校等時間」から「所定の勤務時間（給特法第6条第3項各号に掲げる日（代休日が指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間をいう。）」を除くとされているが、具体的にはどのような時間を上限時間の算定対象として取り扱うべきか。

- 上限時間の算定対象となる「1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間」とは、それぞれの日について、在校等時間のうち、割り振られた所定の勤務時間以外の時間を指すものであり、基本的には正規の勤務時間外に業務を行った時間を算定の対象とすることとなります。
- 祝日は、正規の勤務時間が割り振られているものの勤務を要しない日とされていますが、本指針は、週休日や祝日のいわゆる休日も含めて教育職員の長時間勤務の実態があることを踏まえ、「超勤4項目」に関する業務以外の業務を行う時間を含めて「在校等時間」としてその上限を設けているものであり、祝日に業務を行った時間については、正規の勤務時間の内外にかかわらず「上限時間」の算定の対象としています。
- なお、代休日が別に指定された場合の当初の祝日については通常の勤務を要する日と同様、「在校等時間」のうち正規の勤務時間外に業務を行った時間のみを「上限時間」の算定対象としています。その際には、指定された代休日が祝日と同様に勤務を要さない日となりますので、仮に代休日にやむを得ず業務を行った時間については、当該代休日の正規の勤務時間の内外にかかわらず「上限時間」の算定の対象とすることになります。

- 週休日と祝日が重複した日については、正規の勤務時間が割り振られていない日であるため、通常の週休日と同様に、その日における「在校等時間」は全ての時間が「上限時間」の算定対象となります。
- 休暇については、割り振られた所定の勤務時間内において取得するものであり、所定の勤務時間以外の在校等時間に影響を与えるものではありません。このため、「上限時間」の算定においても影響を与えるものではなく、休暇を取得した分だけ他の日における所定の勤務時間外の在校等時間と相殺されることとはなりません。

<参考：具体的な計算方法等>

- 本指針において「所定の勤務時間」とは、「給特法第6条第3項各号に掲げる日（代休日が指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間」をいうこととしていますが、「給特法第6条第3項各号に掲げる日」とは、具体的には、
  - ①祝日法による休日及び年末年始の休日（給特法第6条第3項第1号及び第2号）
  - ②祝日法による休日及び年末年始の休日（以下、「当初の休日」という。）に業務を行い代休日が別に指定された場合の代休日（給特法第6条第3項第2号）
 に相当する日を指します。ここから
  - ③当初の休日に業務を行い代休日が別に指定された場合の、業務を行った当該当初の休日を除き、（①+②-③）の日以外の日の正規の勤務時間を「所定の勤務時間」としてあります。
- このため、結果として、「上限時間」の算定対象となる時間としては、基本的には、「在校等時間」のうち、
  - ア 勤務日（平日）の正規の勤務時間外の時間
  - イ 週休日（土日）の正規の勤務時間相当の時間
  - ウ 週休日（土日）の正規の勤務時間外相当の時間
  - エ 休日（祝日等）の正規の勤務時間相当の時間（ただし当初の休日に業務を行い代休日が別に指定された場合は含まない）
  - オ 休日（祝日等）の正規の勤務時間外相当の時間
  - カ 代休日が指定された場合の当該代休日の正規の勤務時間相当の時間
  - キ 代休日が指定された場合の当該代休日の正規の勤務時間外相当の時間の合計時間となります。

問21 週休日の振替や代休日の指定を行った場合、「上限時間」の取扱いや時間の算定方法に何らかの変更が生じるのか。

- 週休日の振替を行った場合、「上限時間」の取扱い自体に変更が生じることはなく、振替を行った後に割り振られた正規の勤務時間を基準として算定を行うことになりま

す。

休日に業務を行い代休日が指定された場合は、問20のとおり、業務を行った当初の休日における正規の勤務時間は「上限時間」の算定対象となる時間には含まないこととなります。

問22 「児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合」とはどのような場合を指すのか。

- 「児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合」に具体的にどのような場合が該当するののかについては、具体の事案の内容に応じ、各教育委員会及び各学校で御判断いただくこととなりますが、例えば、学校事故等が生じて対応を要する場合や、いじめやいわゆる学級崩壊等の指導上の重大事案が発生し児童生徒等に深刻な影響が生じている、また生じるおそれのある場合などが想定されます。なお、このような場合において、本指針の「第3 業務を行う時間の上限（2）上限時間の原則」に規定する上限時間を超えて特例的に扱うことができるのは、1年間に6か月以内に限りです。

問23 「児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合」に該当するか否かを判断するのは誰か。

- 本指針の「第3 業務を行う時間の上限（3）」に定める「児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合」に該当するか否かについては、サービス監督権者である教育委員会や校長が、状況に応じて判断することとなります。

## 【「上限方針」について】

問24 「本指針を参考にしながら」とあるが、「上限方針」の内容について、具体的に何をどのように定めるべきか。また、教育委員会において今回の「上限方針」に当たるものが既に定められている場合、どのように取り扱えばよいか。

- 本指針の「第4 服務監督教育委員会が講ずべき措置（1）」に規定しているとおり、各教育委員会においては、その服務監督権者としての責務を果たすためにも、所管する学校の教育職員の「在校等時間」に係る上限等に関する方針を定めることが必要であると考えられます。
  
- 具体的には、
  - ①「上限方針」の趣旨
  - ②「上限方針」の対象の範囲
  - ③業務を行う時間の上限（「上限方針」における「勤務時間」の考え方、「上限時間」の原則、児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合の上限時間等）
  - ④教育委員会が講ずる措置などを規定することが考えられます。特に上記④については、本指針の「第4 服務監督教育委員会が講ずべき措置」及び「第5 留意事項」の規定を参考に「上限方針」において規定することが考えられます。
  
- また、既に今回の「上限方針」に当たるものが既に定められている場合においては、今回新たに告示された「指針」の内容を踏まえ、内容の見直し等を行っていただいた上で、教育委員会規則等として定めていただくことが考えられます。
  
- なお、本指針を踏まえた条例・規則等については、別添のとおり、文部科学省においてその例を作成しているところであり、その例も参考にしながら定めることが考えられます。

【国の人事院規則を考慮して定められる各地方公共団体における人事委員会規則等との関係について】

問25 国の人事院規則によれば、他律的業務の比重の高い部署に勤務する職員については、超過勤務を命じることのできる時間の上限を月100時間未満、年間720時間以下とすることとしているが、学校はこの「他律的業務の比重の高い部署」に該当するのか。

○ 「他律的業務の比重が高い部署」の判断について、総務省から各都道府県総務部等宛てに発出された平成31年2月12日付事務連絡においては、「地方公共団体においては、例えば、地域住民との折衝等に従事するなど、業務の量や時期が任命権者の枠を超えて他律的に決まる比重が高い部署が該当し得ると考えられますが、その範囲は必要最小限とし、部署の業務の状況を考慮して適切に判断する必要」があるとされています。

また、同事務連絡において、国において、「部署」の単位は、原則として課室又はこれらに相当するものですが、大規模な課室等においては、班単位や係単位などより小さい単位とすることも可能と考えられるとされています。

○ 学校における「他律的業務の比重が高い部署」の整理については、上記を踏まえた上で当該学校の業務の状況を考慮して各地方公共団体において適切に判断いただく必要がありますが、いずれにせよ、人事院規則を踏まえ地方公共団体の規則等で定めるのは超過勤務を命ずる時間の上限であり、教師についてこの対象となる時間は「超勤4項目」の業務に従事する時間となりますので、緊急時を除き、原則である45時間を上回ることは考えにくいと思われます。

また、「他律的業務の比重が高い部署」と整理された場合であっても、当該部署の職員に対して45時間を超えて超過勤務を命ずる月数は1年で6か月以内に限られており、45時間を超えることが常態として認められるわけではありません。

○ 教師については、このような状況を踏まえ、「他律的業務の比重の高い部署」とするか否かにかかわらず、本指針を踏まえて適切に対応いただきたいと考えています。

問26 国の人事院規則によれば、大規模災害等への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する「特例業務」に従事する職員については上限時間の規定が適用されないが、地方公務員についてこれに準拠する場合、本指針との関係をどのように整理すべきか。

○ 国の人事院規則では、国家公務員について、大規模災害等への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する「特例業務」に従事する職員については、全体の奉仕者である公務員の職務の公共性から、上限時間の規定を適用しないこととされています。地方公務員においてもこれを踏まえ超過勤務命令の上限時間を規則等で定めて

いると承知していますが、このとき、大規模災害等への対処等の場合には、当該業務に従事する職員については、超過勤務を命じることのできる上限は適用しないこととなります。

- 教師については、平常時であれば、超過勤務命令に基づく「超勤4項目」の業務のみで規則等で定める超過勤務命令の上限時間に達することは考えにくいですが、非常災害等の緊急時においては、「超勤4項目」のうち「非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務」として命じられる超過勤務が、規則等で定められる超過勤務命令の上限時間に達することが想定されます。
- このような緊急時においては、各地方公共団体の超過勤務命令の上限時間を定める規則等に基づき、当該業務に従事する教師を「特例業務」に従事する職員とした上で、「超勤4項目」としても認められている災害対応等の業務に従事させる場合には、時間の上限なく必要な勤務を命じることができることとなります。ただし、この場合でも、規則等に基づき、できる限り上限時間の範囲内で超過勤務を命ずる必要があり、1年の末日の翌日から起算して6か月以内に当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこととなります。
- 一方、このような場合、本指針の観点からは、「第3 業務を行う時間の上限（3）」で定める「児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合」に含まれ、条例等で定められた勤務時間から超過した「在校等時間」について、1か月の合計が100時間未満、1年間の合計が720時間以下となるようにすべき状況に該当します。  
ただし、前述のとおり、本指針の上限時間を超えた場合に校長等が問われるのは、学校の管理運営に係る責任です。平常時の教師の勤務状況の管理監督を踏まえ、こうした非常時においては、校長等は、全体の奉仕者である公務員の職務の公共性からやむを得ず業務を命じた場合、例えば、学校が避難所になり、その管理運営に教師が参画せざるを得ない場合であっても、速やかに学校がすべき業務とそうでない業務を整理し、首長部局の職員の派遣を求めるなど、教師の在校等時間の縮減をできる限り図るなどの形で自らの学校の管理運営に係る責任を果たすことが求められます。

## 「指針」の条例・規則等への反映について（例）

**1. 県立学校、政令市立学校の場合**

○ 条例（勤務時間条例、給特条例等）に以下の項目を追記。

第〇条 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（昭和四十六年法律第七十七号）第二条に規定する教育職員（以下単に「教育職員」という。）の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員が正規の勤務時間（第●条の規定による勤務時間をいう。）及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置については、同法第7条に規定する指針に基づき、教育委員会の定めるところにより行うものとする。

○ 教育委員会規則に以下の条文を追記。

第〇条 教育委員会は、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（昭和四十六年法律第七十七号）第二条に規定する教育職員（以下単に「教育職員」という。）の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するよう、その所管に属する学校の教育職員が業務を行う時間（同法第七条の指針に規定する在校等時間をいう。以下同じ。）から所定の勤務時間（同法第六条第三項各号に掲げる日（代休日が指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間をいう。以下同じ。）を除いた時間を次の各号に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

- 一 一箇月について四十五時間
- 二 一年について三百六十時間

2 教育委員会は、教育職員が児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合には、前項の規定にかかわらず、教育職員が業務を行う時間から所定の勤務時間を除いた時間を次の各号に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

- 一 一箇月について百時間未満
- 二 一年について七百二十時間
- 三 一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間において一箇月あたりの平均時間について八十時間
- 四 一年のうち一箇月において所定の勤務時間以外の時間において四十五時間を超えて業務を行う月数について六箇月

3 前二項に定めるもののほか、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な事項については、教育委員会が別に定める。

※ 各都道府県・政令市において、指針に定めるその他の事項については、条例や教育委員会規則に基づき別途方針として定める。

## 2. 市町村立学校の場合

- 都道府県において、県費負担教職員の条例（勤務時間条例、給特条例等）に以下の項目を追記。

第〇条 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（昭和四十六年法律第七十七号）第二条に規定する教育職員（以下単に「教育職員」という。）の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員が正規の勤務時間（第●条の規定による勤務時間をいう。）及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置については、同法第7条に規定する指針に基づき、教育職員のサービスを監督する教育委員会の定めるところにより行うものとする。

- 市町村において、教育委員会規則に以下の条文を追記。

第〇条 教育委員会は、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（昭和四十六年法律第七十七号）第二条に規定する教育職員（以下単に「教育職員」という。）の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するよう、その所管に属する学校の教育職員が業務を行う時間（同法第七条の指針に規定する在校等時間をいう。以下同じ。）から所定の勤務時間（同法第六条第三項各号に掲げる日（代休日指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間をいう。以下同じ。）を除いた時間を次の各号に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

一 一箇月について四十五時間

二 一年について三百六十時間

- 2 教育委員会は、教育職員が児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合には、前項の規定にかかわらず、教育職員が業務を行う時間から所定の勤務時間を除いた時間を次の各号に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

一 一箇月について百時間未満

二 一年について七百二十時間

三 一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間において一箇月あたりの平均時間について八十時間

四 一年のうち一箇月において所定の勤務時間以外の時間において四十五時間を超えて業務を行う月数について六箇月

- 3 前二項に定めるもののほか、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な事項については、教育委員会が別に定める。

※ 各市町村において、指針に定めるその他の事項については、条例や教育委員会規則に基づき別途方針として定める。

※ なお、各市町村において、それぞれの実情を反映した上でそれぞれの方針を定めることが望ましいが、「給特法第七条に規定する指針に基づき」業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置を講ずる、と規定することも考えられる。