

三次市立小・中学校の教師の勤務時間の上限に関する方針（案）

令和元年7月19日

三次市教育委員会

1 趣旨

社会の変化に伴い学校が抱える課題が複雑化・多様化する中、全国的に教師の長時間勤務の看過できない実態が明らかになっている。特に所定の勤務時間外においては、いわゆる「限定4項目」以外の業務について、教師が対応している時間が長時間化している実態が生じている。

現在、それぞれの学校の学校教育が挙げてきた大きな教育実践等の蓄積と高い効果を持続可能なものとし、新学習指導要領を円滑に実施していくため、「学校における働き方改革」を推進している。

教師の業務負担の軽減を図り、限られた時間の中で、教師の専門性を生かしつつ、授業改善のための時間や児童生徒等と向き合う時間を十分確保し、教師が学校教育の蓄積と向かい合って自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、教師の人間性や創造性を高め、児童生徒等に対して効果的な教育活動を持続的に行うことができる状況を作り出す。これが「学校における働き方改革」のめざすところであり、三次市教育委員会においては、教職員のモチベーションの向上や子どもと向き合う時間の確保ができるよう、教職員の負担軽減や業務改善を図る取組を実施してきた。

こうした取組により、一定の成果は見られているが、教職員の長時間勤務の抜本的解消には至っていない。

また、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（以下、「働き方改革推進法」という）において、労働基準法第36条における時間外労働に関する協定（いわゆる「36協定」）を結ぶにあたり、法定の労働時間を超える時間外労働の

規制が新たに規定された。

今回、こうした動向も踏まえつつ、現在進められている「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として、いわゆる「限定4項目」以外の業務への対応も視野に入れ、学校における働き方改革を実現し、教職員が自らの意欲と能力を最大限に発揮し、健康でやりがいをもって働くことができるように、三次市立小・中学校の教師の勤務時間の上限に関する方針（以下、「方針」とする）を制定することとした。

2 本方針の対象者

本方針は、「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。）第2条に規定する学校の教育職員を対象とする。

なお、給特法の対象となっていない事務職員、学校栄養職員等については、法定労働時間を超えて勤務させる場合には、いわゆる「36協定」を締結する中で働き方改革推進法に定める時間外労働の規制が適用されるものである。

3 勤務時間の上限の目安時間

(1) 本方針において対象となる「勤務時間」の考え方

教師は、社会の変化に伴い子どもたちがますます多様化する中で、語彙、知識、概念がそれぞれに異なる一人ひとりの子どもたちの発達の段階に応じて、指導の内容を理解させ、考えさせ、表現させるために、言語や指導方法をその場面ごとに選択しながら、学習意欲を高める授業や適切なコミュニケーションをとって教育活動に当たることが期待されている。

このような教師の専門職としての専門性や職務の特徴を十分に考慮しつつ、「限定4項目」以外の業務が長時間化している実態も踏まえ、こうした業務を行う時間も含めて「勤務時間」を適切に把握する

ために、今回の方針においては、在校時間等、外形的に把握することができる時間を対象とする。

具体的には、教師等が校内に在校している在校時間を対象とすることを基本とする。なお、所定の勤務時間外に校内において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その他業務外の時間については、自己申告に基づき除くものとする。

これに加えて、校外での勤務についても、職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間については、時間外勤務命令に基づくもの以外も含めて外形的に把握し、対象として合算する。ただし、これらの時間からは、休憩時間を除くものとする。

これらを総称して「在校等時間」とし、本方針において対象となる「勤務時間」とする。

(2) 上限の目安時間

- ① 1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、45時間を超えないようにすること。
- ② 1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、360時間を超えないようにすること。

(3) 特例的な扱い

- ① 上記(2)を原則としつつ、児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合についても、1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、720時間を超えないようにすること。この場合においては、1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が45時間を超える月は、1年間に6月までとすること。

- ② また、1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が100時間未満であるとともに、連続する複数月（2か月、3か月、4か月、5か月、6か月）のそれぞれの期間について、各月の在校等時間の総時間から条例等で定められた各月の勤務時間の総時間を減じた時間の1か月当たりの平均が、80時間を超えないようにすること。

4 実効性の担保

- (1) 本方針の実効性を担保するために、服務監督権者である三次市教育委員会と各所属長は以下の取組を進める。

- ① 三次市教育委員会は、方針等の実施状況を把握した上で、その状況を踏まえ、勤務時間の長時間化を防ぐための業務の役割分担や適正化、必要な環境整備等の取組を所属長とともに実施する。特に、方針等で定める上限の目安時間を超えた場合には、三次市教育委員会は、所管内の三次市立小・中学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行う。
- ② 三次市教育委員会と各所属長は、保護者も含めて社会全体が本方針等の内容を理解できるよう、教育関係者はもちろん、保護者や地域住民等に対して、本方針について広く周知を図る。

5 取組内容

取組内容については別に教育長が定める。

6 留意事項

- (1) 所属長及び職員は、本方針が、上限の目安時間まで教師等が在校等したうえで勤務することを推奨する趣旨ではなく、「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として策定されるものであり、他の長時間勤務の削減方策と併せて取り組まれるべきものであることを

十分に認識すること。決して、教師等に上限の目安時間の遵守を求め
るのみであってはならない。

- (2) 三次市教育委員会は、本方針の実施に当たって、働き方改革推
進法による改正後の労働安全衛生法体系において、タイムカードによ
る記録、電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適
切な方法による勤務時間の把握が事業者の義務として明確化された
ことを踏まえ、今後、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、本人の報告等を踏ま
えてできる限り客観的な方法により計測できるようにする。
- (3) 本方針の実施に当たって、三次市教育委員会及び各所属長は、休憩
時間や休日の確保等労働法制を遵守する。また、教師等の健康及び
福祉を確保するため、在校等時間が一定時間を超えた教師等への医
師による面接指導や健康診断を実施するとともに、退庁から登庁ま
でに一定時間を確保すること、年次有給休暇等の休日についてまと
まった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること、
心身の健康問題についての相談窓口を設置すること、必要に応じ産
業医等による助言・指導を受け、また教師等に産業医等による保健
指導を受けさせること等に留意しなければならない。
- (4) 上限の目安時間の遵守を形式的に行うことが目的化し、真に必要な
教育活動をおろそかにしたり、実際より短い虚偽の時間を記録に残
す、または残させたりすることがあってはならない。さらに、上限の
目安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、本方針のそもそもの趣旨に反するものであり、
厳に避けること。



三次市立小・中学校の教師の勤務時間の上限に関する方針
に係る取組内容（案）

令和元年7月19日

三次市教育委員会

1 教職員が本来担うべき業務に専念できる環境の整備

(1) 教務事務補助員等の配置・活用

- ① 教職員の業務を補助する教務事務補助員の成果と課題を明らかにし、拡充を進める。
- ② 広島県教育委員会と連携し、スクール・サポート・スタッフの配置の拡充を進める。
- ③ 教務事務補助員やスクール・サポート・スタッフ等の業務内容について整理し、活用例を示すなど、効果的な活用を推進する。

(2) ICT教育機器等の活用推進

- ① ICT教育機器の導入を拡充し、活用を進めるとともに、事務的な業務の更なるデジタル化について検討する。
- ② ICT教育機器等、勤務時間を客観的に管理するシステムを活用する。
- ③ 勤務時間外の電話対応等に係る教職員の負担軽減のため、留守番電話を導入する。

(3) 各種計画、事業、調査・照会等の見直し

- ① 学校が作成する各種計画や記録簿、三次市教育委員会が実施する各種事業、研修、調査・照会等を見直し、精選や簡素化を図る。
- ② 新たな業務を行う場合には、過度な負担とならないよう配慮する。

(4) 支援が必要な子ども・家庭への支援

子どもを取り巻く様々な課題等に対応するため、広島県教育委員会と連携し、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー

等専門スタッフの配置の拡充を進める。

2 部活動指導に係る教職員の負担軽減

(1) 「運動部活動の方針」を踏まえた学校における活動方針の策定及び徹底

- ① 三次市教育委員会が策定した「運動部活動の方針」を踏まえ、学校において、「学校の運動部活動に係る活動方針」を策定するとともに、方針に基づいた活動時間や部活動休養日の徹底を図る。
- ② 三次市教育委員会が策定した「文化部活動の方針」を踏まえ、学校において、「学校の文化部活動に係る活動方針」を策定するとともに、方針に基づいた活動時間や部活動休養日の徹底を図る。
- ③ 週休日における部活動時間の合計を1箇月20時間までとする。

(2) 外部人材を活用した取組

部活動の指導や引率等を行う部活動指導員の活用など、運営体制の充実に向けた検討を進める。

(3) 学校単位で参加する大会等の見直し

大会等の統廃合等を主催者に要請する。

3 学校における組織マネジメントの確立

(1) 学校における自律的な業務改善・業務削減の推進

- ① 学校評価自己評価表に業務改善や教職員の働き方に関する項目を設定し、管理職はその目標や方針に沿って学校経営を行う。また、学校関係者評価を実施し、外部の視点を踏まえた取組の改善・充実を図る。
- ② 校内の推進体制を整備した上で、PDCAサイクルに基づく業務改善・業務削減の取組を全校で進める。
- ③ 教職員一人ひとりの業務改善の意識を高めるために、人事評価制度において、各教職員が実施した担当業務の適正化の取組を積極的に評価するなど、評価の活用を推進する。

- ④ 学校に設置されている様々な委員会等について、類似の内容を扱う委員会等の合同設置や構成員の統一など、業務の適正化に向けた運用を徹底する。

(2) マネジメント研修の実施

管理職研修等において、組織マネジメントについての研修の充実を図る。

4 教職員の働き方に対する意識の醸成

(1) 学校における勤務時間管理の徹底

- ① 管理職・三次市教育委員会は、ICTの活用等、客観的な方法で教職員の在校等時間を把握し、勤務時間の適正な管理を行う。
- ② 管理職は20時以降の退校をできるだけなくすよう努めるとともに、20時以降の施錠があった場合は、三次市教育委員会に報告する。
- ③ 三次市教育委員会は、職員の20時以降の退校時刻が恒常的に多くなる学校について、当該校の状況を把握し、勤務効率改善を図るため、ヒアリングなどの取組を行う。
- ④ 管理職は、把握した結果を踏まえ、教職員と面談を行い、必要に応じて保健管理医との面談を勧めるなど教職員の健康管理に努める。
- ⑤ 三次市教育委員会は、集約結果を踏まえ、勤務時間が一定時間を超える教職員に対して、必要に応じ、管理職及び該当職員への面談又は指導を行う。

(2) 学校における一斉退校日の推進

毎週1回以上の一斉退校日を設け、確実に実施する。

なお、緊急対応等で一斉退校できなかった場合は、同週内の別日に一斉退校することで、全教職員が毎週1回以上の一斉退校を確実に実施する。

(3) 一斉閉庁期間の設定

8月のいわゆる盆前後の原則3日間を夏季一斉閉庁日とする。

(4) 教職員一人ひとりの意識の醸成

- ① 教職員の入校・退校時刻の記録を自ら行うことで、自身の勤務時間を管理するとともに、自ら退校予定時刻を設定するなどして、長時間勤務の改善に向けた時間管理の意識改革に取り組む。
- ② 日常的に業務改善に係る取組を出し合ったり、研修や会議等の設定時間を厳守したりするなど、教職員に対して、勤務時間を意識した働き方を浸透させる。

三次市立小・中学校の教師の勤務時間の上限に関する方針の運用に係るQ & A

問1 本方針は、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。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。
- 地方公務員である公立学校の教師もこうした条例や規則等の対象となりますが、公立学校の教師は、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「限定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。
- しかしながら、「限定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、学校教育に必要な業務として勤務していることに変わりありません。また、教員勤務実態調査の結果、教師が、所定の勤務時間外に行っている業務としては「限定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。
- このような状況等を踏まえ、「限定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であるとし、平成31年1月25日「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」が策定され、上記の条例や規則等では対象とはならない、「限定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、その上限の目安時間を示すこととされました。
- 本ガイドラインにおいては、その実効性を担保するため、服務監督権者である教育委員会が本ガイドラインを参考にしながら、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を策定するよう示されています。

三次市立小・中学校の教師の勤務時間の上限に関する方針は、このような状況を踏まえて策定したものです。

問2 「子どもと向き合う時間」とは具体的にどのような時間なのか。

○ 授業・授業準備・教材研究・部活動・個別指導など、児童・生徒の指導に関係のある業務に従事する時間のことです。

【「在校等時間」の定義等について】

問3 「勤務時間」の概念について、本方針上の「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るので、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「限定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、本方針における「勤務時間」の考え方は、「限定4項目」以外の業務が長時間化している実態も踏まえ、「限定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勤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、上限の目安を導入しようとするものであり、労働基準法上の「労働時間」とは異なるものです。

問4 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「限定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
す。
- 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、労
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 3 で述べたとおり、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「限定 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、
三次市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ます。

問 5 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」（平成30年12月28日付け厚生労働省労働基準局長通知（基発1228第16号）。）を踏まえ（特に第2，問8，11，12，13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6 「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。

- 6. 留意事項（2）に記載しているとおり，本方針の実施に当たっては，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。

問7 「在校時間」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，また戻って勤務をする場合などはどう考えればいいのか。

- 「在校時間」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「在校時間」の終期となります。

問8 校外での勤務のうち「外形的に把握し，対象として合算する」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、校外の勤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9 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することが適切と考えられます。

問10 学校外の業務に直行又は直帰する場合、入校退校時刻の入力の仕方はどうすればよいか。

- 当該業務に係る開催要綱その他の根拠資料に基づき、業務開始時刻から業務終了時刻を入校退校時刻として次の日に入力するものとする。

問11 学校外の業務に勤務校から向かい、業務終了後自宅に直帰する場合、退校時刻の入力の仕方はどうすればよいか。

- 入校時刻は勤務校に入校した時刻ですが、退校時刻については、当該業務に係る開催要綱その他の根拠資料に基づき、当該業務が終了する時刻を退校時刻として入力するものとします。また、この時刻は次の日に入力することができます。

問 12 学校外の業務に自宅から直行し、業務終了後、勤務校に帰庁する場合、入校時刻の入力の仕方はどうすればよいか。

- 退校時刻は勤務校から退校した時刻になりますが、入校時刻については、当該業務に係る開催要綱その他の根拠資料に基づき、当該業務が開始する時刻を入校時刻として当日入力するものとします。

問 13 週休日に学校とは別の場所で部活動指導を行った場合、入校退校記録はどのように記録すべきか。

- 同日の記録が難しい場合、次の日に入力することができます。その際、部活動が始まった時刻から部活動が終了した時刻を正確に入力するようにしてください。

問 14 「在校等時間」から自己申告により除かれる「所定の勤務時間外に校内において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「所定の勤務時間外に校内において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 15 「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 16 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、自主的に参加する P T A スポーツ交流会など、学校内で実施される P T A 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 16 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。
- なお、6. 留意事項（4）に示すとおり、上限の目安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、本方針のそもそもの趣旨に反するものです。校務をつかさどる校長とその上司に当たる教育委員会には、教師が上限の目安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することのないように、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、それを踏まえた適切な業務量の設定と校務分掌の分担を図るとともに、このような本方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 17 土日や祝日などの勤務の時間も、「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勤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 7 から問 18 までを参照してください。

問 18 「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、実際に確保された分の休憩時間を除くこととなります。

問19 「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20 「在校等時間」の上限の目安について、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、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、本方針においては「限定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、「限定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、業務の役割分担や適正化、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」の上限の目安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、在校等時間が本ガイドラインで定めた上限の目安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、このような本ガイドライン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の目安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、あってはならず、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。

【特例的な扱いにおける「臨時的な特別の事情」について】

問 21 「3. (3) 特例的な扱い」に関し、ここでいう「臨時的な特別の事情」とは何を指すのか。

- 「臨時的な特別の事情」とは、通常予見することが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勤務をせざるを得ない場合のものを想定しています。なお、特例的な扱いは、一年間に6か月以内に限りです。

- 具体的にどのような場合がこれに該当するのかについては、具体の事案の内容に応じ、三次市教育委員会及び各学校で判断することになりますが、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。

問 22 「臨時的な特別の事情」に該当するか否かを判断するのは誰か。

- 本方針の3(3)特例的な扱いに定める「臨時的な特別の事情」に該当するか否かについては、服務監督権者である三次市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。

【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 23 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する必要がありますが、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「限定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」とする可否にかかわらず、本方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 24 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、本方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ることとな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「限定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、「限定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、「限定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、本方針の観点からは、3.(3)で定める「特例的な扱い」を要する「臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合」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、本方針の上限の目安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。

【取組内容について】

問 25 留守番電話の導入について、生徒の事故や生徒指導事案の発生など、緊急に連絡を取る必要がある場合はどうするのか。

- 留守番電話設定にあたっては、あらかじめ、緊急の対応を要する場合を想定し、学校長及び三次市教育委員会への連絡方法を保護者に示すなど、緊急時の連絡に支障が生じないようにしてください。また、事故など、児童生徒の命に関わる事案については、まず、警察や病院を含め、関係機関への素早い連絡が必要になります。

問 26 管理職が教職員の健康管理に努めるための教職員との面談において、教職員に保健管理委との面談を勧めるのは、どんなときか。

- 三次市立学校職員健康管理システム実施要項に基づき、教職員の健康状態の把握に資する資料や面談から得た情報、入校退校時刻の記録及び日常の観察によって、所属長が、職員に疲労の蓄積があると思料するとき、又は当該職員から、長時間の勤務により疲労の蓄積がある、若しくは健康上の不安を有している等の申し出があったときです。

問 27 学校における一斉退校日の推進について、職員の都合により、一斉に退校できない場合、どうしたらよいか。

- できるだけ、職員全員が一斉に退校できるのがよいが、学年行事その他により、どうしても難しい場合は、週によっては学年ごとに実施してもよいこととするなど、柔軟性をもたせた運用をするなど、工夫してください。

問 28 夏季一斉閉庁期間の設定について、三次市で統一しなければならないか。

- 統一する必要はありません。地域の実情等に合わせ、原則3日間を夏季一斉閉庁日として設定してください。

