

平成 31 年 1 月 11 日
文 部 科 学 省
初 等 中 等 教 育 局
財 務 課

「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（案）」に関する
意見募集の結果について

「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（案）」について、平成 30 年 12 月 6 日から平成 30 年 12 月 21 日までの期間、電子メール・郵便・ファックス等を通じて、広く国民の皆様から御意見の募集を行いましたところ、合計 2,182 件の御意見をいただきました。

いただいた主な意見の概要及びそれに対する文部科学省の考え方は別紙のとおりです。なお、とりまとめの都合上、内容により適宜集約させていただいております。貴重な御意見をお寄せいただき、厚く御礼申し上げます。

「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案」に関する意見募集に寄せられた御意見等について

意見番号	該当箇所	意見内容	回答
1	全般	本ガイドライン案で具体的に勤務時間の上限の目安を示されたことは、教職員の意識改革を行う際の目標値として有効であり、評価できる。	勤務時間管理は、労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会等に求められている責務であり、今般の労働安全衛生法の改正により、その責務が改めて明確化されたところです。文部科学省としても、本ガイドラインの策定とともに、学校現場に対して、教師の勤務時間を適切に把握・管理することの重要性について周知徹底してまいります。
2	全般	勤務時間の上限を設けることは、長時間働いて当たり前という感覚を改めるためにも必要。	
3	全般	これまで「自発的行為」とされてきた超勤4項目以外の業務の時間が「勤務時間」と整理されたことはとても意義があり、これまで進みにくかった公務災害認定にも良い影響があることを期待している。	本ガイドライン案においては、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、「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、こうした業務を行う時間も含めて「在校等時間」として把握・管理することとしたものです。
4	全般	勤務時間の上限のガイドラインを作ることに賛成だが、仕事の総時間が減らなければ過労死や休職は減少しない。	また、答申案においても、「不幸にも過労死等が生じてしまった場合に、勤務実態が把握されていなかったことをもって、公務災害の認定に非常に多くの時間がかかり、遺族又は家族を一層苦しめてしまうような事例も報告」されており、「『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』を踏まえた各地方公共団体の規則等に基づく勤務時間管理の徹底、学校や教師の業務の明確化・適正化による勤務の縮減を図り、一刻も早く改善しなければならない」とされています。これらも踏まえ、文部科学省としても、本ガイドラインの適切な運用等を通じ、勤務時間管理の徹底等に努めてまいります。
5	全般	月45時間まで残業を認めるならば、その分の残業代を支払うべき。	
6	全般	月45時間以内、年360時間以内という上限は、民間企業において36協定で労使協定を結び、超過勤務手当を支払っている場合の上限である。一方で、教員は給特法によって超過勤務手当が支払われておらず、超勤4項目以外の超過勤務は行わないことが前提となっている以上、上限は0時間とするか、民間と同じ上限を設定するならば、給特法を廃止して36協定を結び、残業代を支払うかどうかどちらかにすべき。	本ガイドライン案の対象となる公立学校の教師には、給特法が適用されています。給特法においては、勤務時間の内外を問わず、教師の勤務を包括的に評価することとして、時間外勤務手当を支給しないこととし、これに替えて給料相当の性格を有する給与として教職調整額を支給するものであり、時間外勤務手当等を支払うような給与制度にはなっておりません。本ガイドライン案は、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、いわゆる「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、こうした業務を行う時間も含めて「在校等時間」として把握・管理することとしたものであり、この「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を月45時間以内、年360時間以内と定めるものです。
7	全般	勤務時間の上限を定めることは、給特法で超勤4項目以外は時間外勤務は命じないと定めていることと矛盾するのではないか。	

8	全般	<p>一つの案として現状より良くなるという意味では一定の評価をしたいところだが、「職種によって勤務条件が違う」のは問題ではないか。他の公務員や民間企業と同じ法制度・待遇の下で働くのが分かりやすく納得できる。</p>	<p>本ガイドライン案の対象となる公立学校の教師には、給特法が適用されています。給特法については、現在、中央教育審議会において、学校における働き方改革の観点からご審議を頂いており、答申案においては、教師の職務の本質や学校教育活動の特質、教師の処遇の在り方などを踏まえると、まず、給特法の基本的な枠組みを前提とした上で、業務の明確化・適正化に徹底的に取り組むべきとされています。その上で、答申案においては、給特法の在り方について、今後、労働法制や教師の専門性の在り方、公務員法制の今後の動向等を踏まえて、中長期的な課題として検討を行うことも必要と指摘されているところであり、文部科学省としても、中央教育審議会のご審議を踏まえて対応してまいります。</p>
9	全般	<p>時間外勤務を認めるのであれば、時間外勤務手当を支給できるように給特法を改正することを明記すべき。</p>	<p>本ガイドライン案の対象となる公立学校の教師には、給特法が適用されています。給特法においては、勤務時間の内外を問わず、教師の勤務を包括的に評価することとして、時間外勤務手当を支給しないこととし、これに替えて給料相当の性格を有する給与として教職調整額を支給するものであり、時間外勤務手当等を支払うような給与制度にはなっておりません。 なお、給特法については、現在、中央教育審議会において、学校における働き方改革の観点からご審議を頂いており、答申案においては、教師の職務の本質や学校教育活動の特質、教師の処遇の在り方などを踏まえると、まず、給特法の基本的な枠組みを前提とした上で、業務の明確化・適正化に徹底的に取り組むべきとされています。その上で、答申案においては、給特法の在り方について、今後、労働法制や教師の専門性の在り方、公務員法制の今後の動向等を踏まえて、中長期的な課題として検討を行うことも必要と指摘されているところであり、文部科学省としても、中央教育審議会のご審議を踏まえて対応してまいります。</p>
10	全般	<p>教職員の勤務時間について上限規制ガイドラインを設けるとしているが、これには法的拘束力がなく、実効性のあるものとは思えない。このままでは、「勤務時間条例」や「給特条例」があるにもかかわらず超勤を黙認する制度にしかかなり得ない。少なくとも、教職員に、時間外手当・休日勤務手当・割増賃金の支給を認めることが必要。</p>	<p>給特法については、現在、中央教育審議会において、学校における働き方改革の観点からご審議を頂いており、答申案においては、教師の職務の本質や学校教育活動の特質、教師の処遇の在り方などを踏まえると、まず、給特法の基本的な枠組みを前提とした上で、業務の明確化・適正化に徹底的に取り組むべきとされています。その上で、答申案においては、給特法の在り方について、今後、労働法制や教師の専門性の在り方、公務員法制の今後の動向等を踏まえて、中長期的な課題として検討を行うことも必要と指摘されているところであり、文部科学省としても、中央教育審議会のご審議を踏まえて対応してまいります。 なお、本ガイドライン案については、その実効性を高めるため、その根拠を法令上規定するなどの制度的工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるよう取り組むべき、との議論もなされたところであり、例えば、本ガイドラインを文部科学大臣の「指針」として規定する旨を国の法律上規定した上で、それを受けて、各地方公共団体において、条例・規則等で上限を定めていただくことや、各地方公共団体の取組状況を調査・公表したりすることなどを検討してまいります。</p>

11	全般	いわゆる「超勤4項目」以外には正規の勤務時間を超えて勤務を命ずることができない旨を改めて明記すべき。	本ガイドライン案は、給特法の下で、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、「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、こうした業務を行う時間も含めて「在校等時間」として把握・管理することとしたものであり、もとより、「超勤4項目」以外には正規の勤務時間を超えて勤務を命ずることができないことも含め、周知に努めてまいります。
12	全般	現状の教職調整額4%（月8時間が根拠）のままで上限月45時間の設定は許されるのか、非常に不満である。時間外手当化が無理でも、少しは実態に沿うよう、最低限、教職調整額の大幅増額の必要性は明記すべきである。もしくは、4%を維持するならば月8時間程度の残業のみ認めるべきではないか。	本ガイドライン案の対象となる公立学校の教師には、給特法が適用されています。給特法においては、勤務時間の内外を問わず、教師の勤務を包括的に評価することとして、時間外勤務手当を支給しないこととし、これに替えて給料相当の性格を有する給与として教職調整額を支給するものであり、時間外勤務手当等を支払うような給与制度にはなっておりません。なお、教職調整額について、答申案においては、現在の教師の勤務実態を踏まえると不十分との指摘もあるとした上で、現在の勤務実態を追認することなく、勤務時間の縮減のための施策を総合的に実施することを優先すべきであり、必要に応じ中長期的な課題として検討すべきとされているところです。
13	全般	ガイドラインを策定するよりも、人員の増加や業務削減を優先すべき。	<p>ご指摘の点については、まず、本ガイドライン案において管理すべき「在校等時間」について定めた上で、学校の指導・事務体制の効果的な強化・充実や学校や教師の役割分担や適正化の着実な実行等による業務改善を進めることによって、学校における働き方改革のためのPDCAサイクルを展開し、実態把握に基づく条件整備等へ展開していくことが必要であると考えております。</p> <p>なお、学校の指導・事務体制の効果的な強化・充実を図るため、平成29年3月に公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律を改正し、発達障害などの障害を持つ児童生徒への通級指導や外国人児童生徒に対する日本語指導教育等のための加配定数について、対象となる児童生徒数等に応じて算定される基礎定数としました。この基礎定数化を2017（平成29）年度から10年間で計画的に進めることにより、2026年度には、例えば通級指導については対象児童生徒16.5人に対して1名だった配置が13人に対して1名に改善されるなど措置を講じております。</p> <p>また、平成30年度においては、小学校の英語教育のための専科教員1,000人をはじめとする合計1,595人の定数改善、中学校における部活動指導員（4,500人）やスクールサポートスタッフ（3,000人）の配置等の取組を進めるとともに、平成31年度予算案においても、合計1,456人の定数改善、中学校における部活動指導員（9,000人）やスクールサポートスタッフ（3,600人）の配置等を盛り込んでおります。</p> <p>答申案においては、「学校及び教師が担う業務の明確化・適正化」や「学校における働き方改革の実現に向けた環境整備」のみならず、提言された施策が一体となって推進されることによって学校における働き方改革が実現するとされているところであり、文部科学省としても、本ガイドラインの策定も含め、一体的に取組を進めてまいります。</p>
14	全般	勤務時間の上限を定めただけでは解決にならない。教師の勤務時間が長いのは一人当たりの授業の持ち時間数が多すぎるからであり、持ち時間数を削減すべき。	答申案においては、今後さらに検討を要する事項として、「小学校における効果的な指導と教師の一人当たりの指導時間の改善の両立の観点からの、小学校の教科担任制の充実、年間授業時数や標準的な授業時間等の在り方を含む教育課程の在り方の見直し」について、提言されているところであり、今後の中央教育審議会における審議を踏まえて対応してまいります。

15	全般	2019年度から、文部科学省、各教育委員会及び各学校に業務削減を行う組織を作り、全国規模で取組を進めて行くべきではないか。	文部科学省においては、平成30年10月の組織再編により、初等中等教育局財務課が、教職員の勤務時間や人的配置、業務改善の取組等の状況を踏まえて教職員の業務量を一元的に管理することとなりました。これを受けて、文部科学省内においては、今後学校へ新たな業務を付加するような制度改正等を行う場合には、スクラップ・アンド・ビルドを原則とし、財務課との相談を経て実施する体制を徹底することとしております。 各教育委員会や各学校においても、業務改善のための組織体制の整備を含め、取組を進めて頂いているところであり、文部科学省としても、引き続き、このような取組を支援してまいります。
16	全般	勤務時間は重要な労働条件であることから、教職員組合との誠実な協議を前提とすることを明記すべき。	本ガイドラインは、公立学校の教師の勤務時間の上限の目安を定めるものであり、ご指摘の内容を記載する性格のものではないと考えておりますが、勤務時間に関する事項については、地方公務員法第55条に規定されているとおり地方公共団体の当局と職員団体との交渉の対象となるものと考えております。
17	全般	働き方改革そのものは賛成だが、ガイドラインで上限を示すことは「残業すること」を前提にしており、問題である。残業をゼロにすることを前提として、それでも残業が必要な場合にはという言い方にすべき。	本ガイドライン案は、いわゆる「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、こうした業務を行う時間も含めて「在校等時間」として把握することとしているものであり、残業することを前提としているわけではありません。もとより、時間外勤務を縮減し、正規の勤務時間内に業務を行うことが望ましいのはもちろんですが、本ガイドライン案の「5. 留意事項」の(1)に記載のとおり、本ガイドラインは、上限の目安時間まで教師等が在校等した上で勤務することを推奨する趣旨ではないことについて、文部科学省としても、しっかりと周知してまいります。
18	全般	ガイドライン違反に対する罰則がないと機能しないのではないか。民間同様に、適切な勤務時間管理ができなかった管理職等への罰則を設けるべきではないか。	答申案において、「働き方改革推進法におけるこの制度改正は現在国家公務員や一般の地方公務員には適用されていないことを踏まえると、公立学校の教師について罰則を伴う法規とすることは慎重であるべき」とされており、現行法制を踏まえ対応いたしました。
19	全般	一定程度は評価できるが、ガイドラインには法的拘束力がないため、実効性を担保できないのではないか。ガイドラインではなく、法的拘束力のある条例・規則等で定めるべきではないか。	本ガイドライン案については、その実効性を高めるため、その根拠を法令上規定するなどの制度的工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるよう取り組むべき、との議論もなされたところであり、例えば、本ガイドラインを文部科学大臣の「指針」として規定する旨を国の法律上規定した上で、それを受けて、各地方公共団体において、条例・規則等で上限を定めていただくことや、各地方公共団体の取組状況を調査・公表したりすることなどを検討してまいります。
20	全般	ガイドラインで定める勤務時間の上限と、勤務時間条例で定められている勤務時間との関係はどう整理されるのか。	勤務時間条例で定める「勤務時間」は、所定の勤務時間に、時間外勤務命令に基づき超過勤務を行った時間を合算したものです。一方で、本ガイドライン案に定める「勤務時間」は、時間外勤務命令に基づくもの以外も含めて、教師が校内に在籍している在校時間と、外形的に把握できる校外での勤務の時間を合算し、そこから休憩時間等の業務外の時間を除いたもの（「在校等時間」）であり、時間外勤務命令に基づかず業務を行っている時間も含めて「勤務時間」としている点が異なります。
21	全般	勤務時間管理や健康管理、労働安全衛生管理の責任の所在を明らかにすべき。	ご指摘の点については、答申案においても、「勤務時間管理は、労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会等に求められている責務であり、今般の労働安全衛生法の改正によりその責務が改めて明確化された」ことや、「労働安全衛生法では、事業場の業種・規模等に応じて、労働安全衛生管理体制整備の観点から事業者が講ずべき措置」や「健康の保持増進のための措置」について定められており、ここでいう「『事業者』は学校の設置者を指す」と記載されているところです。これらを踏まえ、文部科学省としても、労働安全衛生法等の法令上の義務の遵守の徹底をはじめとして、労働安全衛生管理の充実に向けた取組を進めてまいります。

22	全般	ガイドライン案の策定は一定の前進であるが、ガイドラインの上限を遵守するためには、教職員定数の増が必要。特に小学校の場合は専科教員を十分に加配することが必要である。	小学校英語教育のための専科教員については、平成30年度において1,000人の加配定数を措置するとともに、平成31年度政府予算案についても1,000人の定数改善が盛り込まれているところです。 なお、答申案においては、今後さらに検討を要する事項として、「小学校の教科担任制の充実」について提言されているところであり、文部科学省としても、中央教育審議会のご審議を踏まえて対応してまいります。
23	全般	学校現場の多忙化を解消するためには、ガイドラインではなく「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」を改正し、1クラス当たりの人数を少なくすることが必要。	現在、国が定める公立小・中学校の学級編制の標準は、小学校第1学年が35人、小学校第2学年から中学校第3学年が40人となっており、この国の標準の下で、各教育委員会や学校において国の加配教員等も活用した結果、平成29年度の実際の指導における一学級当たりの児童生徒数は小学校では27.6人、中学校では32.0人となっております。 教職員定数については、平成29年3月に公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律を改正し、発達障害などの障害を持つ児童生徒への通級指導や外国人児童生徒に対する日本語指導教育等のための加配定数について、対象となる児童生徒数等に応じて算定される基礎定数としました。この基礎定数化を平成29年度から10年間で計画的に進めることにより、2026年度には、例えば通級指導については対象児童生徒16.5人に対して1名だった配置が13人に対して1名に改善されるなどの措置を講じております。 文部科学省としては、引き続き、教育の質の向上を図るとともに、学校における指導体制の効果的な強化・充実に努めてまいります。 なお、国の学級編制の標準の在り方については、平成23年に公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律を改正した際の附則において、「小学校の第2学年から第6学年まで及び中学校に係る学級編制の標準を順次改定することその他の措置を講ずることについて検討を行い、その結果に基づいて法制上の措置その他の必要な措置を講ずるものとする」とされていることも踏まえ、今後とも、国として、教育政策に関する実証研究等の知見を活かした必要な検討を行ってまいります。
24	全般	勤務時間を縮減する対策としては、教職員の定数増や教育課程の見直し が急務であり、ガイドライン案でもそれらの点について記載すべき。	本ガイドラインは、今般の労働安全衛生法の改正により、勤務時間管理が校長や服務監督権者である教育委員会等に求められている責務であることが改めて明確化されたこと等を踏まえて制定するものであり、これを参考にして都道府県や市町村、学校等において方針等を定めて取り組んで頂くものであるため、ご指摘の点を本ガイドラインに記載することは馴染まないと考えております。なお、答申案においては、教職員定数をはじめとした「学校の指導・運営体制の効果的な強化・充実が不可欠である」と指摘されており、また、今後さらに検討を要する事項として、「小学校における効果的な指導と教師の一人当たりの指導時間の改善の両立の観点からの、小学校の教科担任制の充実、年間授業時数や標準的な授業時間等の在り方を含む教育課程の在り方の見直し」について、提言されているところであり、文部科学省としても、中央教育審議会のご審議を踏まえて対応してまいります。
25	全般	勤務時間の徹底管理を管理職に義務付けるとともに、評価項目とすべき。	勤務時間管理は労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会等に求められている責務であり、今般の労働安全衛生法の改正により、その責務が改めて明確化されたところです。 また、答申案において、管理職の登用等の際にも、「働き方改革への取組状況を適正に評価する」ことが重要とされています。

26	全般	ガイドラインを遵守するために、学校の設置者や学校長の評価項目に労働安全衛生体制の確立を追加すべきではないか。	答申案において、管理職の登用等の際にも、「働き方改革への取組状況を適正に評価する」ことが重要とされています。
27	全般	ガイドラインを遵守するために、授業終了後の仕事の最優先は部活動顧問としての立ち合いでないことを明確にすべきではないか。	本ガイドラインは、公立学校の教師の勤務時間の上限の目安を定めるものであり、ご指摘の内容を記載する性格のものではないと考えております。なお、答申案においては、「教師の本務は授業であり、限られた時間の中で授業準備がおろそかになるほどまでに部活動に注力することは適切ではない」と指摘されています。また、部活動の在り方については、スポーツ庁において「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を、文化庁において「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を策定しており、その中で、部活動指導員を積極的に活用することなどが求められています。文部科学省としても、このような中央教育審議会のご審議や、部活動の在り方に関するガイドラインを踏まえた取組を進めてまいります。
28	全般	ガイドライン案には「服務監督権者の教育委員会は」とあるが、文部科学省がどのような実効的な措置を行うのか明記すべきではないか。	本ガイドラインについては、中央教育審議会において、その実効性を高めるため、その根拠を法令上規定するなどの制度的工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるよう取り組むべき、との議論もなされたところであり、例えば、本ガイドラインを文部科学大臣の「指針」として規定する旨を国の法律上規定した上で、それを受けて、各地方公共団体において、条例・規則等で上限を定めていただくことや、各地方公共団体の取組状況を調査・公表したりすることなどを検討してまいります。
29	全般	勤務時間の上限を設けるのであれば、対応は各市町村に委ねるのではなく国で詳細な規定を設けるべき。	本ガイドライン案においては、「4. 実効性の担保」の(1)に記載のとおり、本ガイドラインを参考にしながら、服務監督権者である教育委員会において、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し、当該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行うこととしております。その上で、文部科学省が果たすべき役割として、中央教育審議会において、本ガイドラインの実効性を高めるため、その根拠を法令上規定するなどの制度的工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるよう取り組むべき、との議論がなされたことも踏まえ、例えば、本ガイドラインを文部科学大臣の「指針」として規定する旨を国の法律上規定した上で、それを受けて、各地方公共団体において、条例・規則等で上限を定めていただくことや、各地方公共団体の取組状況を調査・公表したりすることなどを検討してまいります。
30	全般	ガイドラインを適切に運用するため、その実施状況について職員組合から意見を聞いたり、個人通報窓口を設けたりするなどの仕組みを設けるべきではないか。	本ガイドライン案においては、「4. 実効性の担保」の(1)に記載のとおり、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し、当該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分担の役割分担や適正化、必要な環境整備等の取組を行うこととしており、服務監督権者である教育委員会において適切に対応して頂くことが必要であると考えております。
31	全般	勤務時間を増加させるような恣意的な拡大解釈がされないよう、ガイドラインについて解説するQ&A集を作成すべきではないか。特に例外規定である「臨時的な特別な事情」については具体例を限定列挙すべきではないか。	頂いたご指摘も踏まえ、本ガイドラインの運用に係る具体的な内容については、今後、Q&A等によりお示ししていくことを検討中です。なお、本ガイドライン案の「3. 勤務時間の上限の目安時間」の「(3) 特例的な扱い」が認められる場合については、例えば、いじめ等の重大な生徒指導上の事案が発生した場合などを想定しておりますが、今後、Q&A等において具体的な内容をお示ししたいと考えております。

32	全般	多くの学校で学期末の繁忙期となる12月に意見募集を行ったことは、広く学校関係者の意見を聞くという観点から不適切ではないか。	今回の意見募集については、中央教育審議会における審議過程や議論の状況等を踏まえ、この時期に行いましたが、ご指摘の点は今後の政策形成に当たって参考にさせていただきます。
33	2	公立学校の教師に対してのガイドライン案であるが、私立学校の教師は対象としないのか。	本ガイドライン案は、給特法第2条に規定する義務教育諸学校等の教育職員を対象に、職務命令に基づかない校務としての勤務も含めて「在校等時間」として把握及び管理することを定めるものです。なお、給特法の対象となっていない私立学校の教師等については、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」を締結する中で労働基準法に定める時間外労働の規制が適用されます。
34	2	教員だけでなく、36協定対象職種を含む学校で働くすべての教職員をガイドラインの対象とすべきではないか。	本ガイドライン案は、給特法第2条に規定する義務教育諸学校等の教育職員を対象に、職務命令に基づかない校務としての勤務も含めて「在校等時間」として把握及び管理することを定めるものです。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」を締結する中で労働基準法に定める時間外労働の規制が適用されます。
35	3(1)	「専門的な知識、技能に基づき自発性・創造性を発揮」するための業務に含まれるべき「自己研鑽の時間」を、「在校時間等、外形的に把握することができる時間」でないため除外することは適切でなく、このような時間を教員の勤務時間に含めるべきではないか。	本ガイドライン案では、「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した上で、「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」としています。これは、上司からの指示等に基づくものではなく、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については、社会通念上、勤務時間とは認められないことから、今回の「在校等時間」から除外すべきであると定めたものです。
36	3(1)	教師の本来業務である「教材研究」「授業準備」と「自己研鑽」との線引きは困難であり、かつ、教育公務員特例法において、教育公務員は「絶えず研究と修養に努めなければならない」として、教員にとって研修は義務とされていることに鑑みると、「自己研鑽」を勤務時間から除くことは不適切ではないか。	
37	3(1)	在校等時間から休憩時間を除くこととしているが、現状では休憩時間を取れないのが実態であるため、就業規則で定める休憩時間ではなく、実際に休憩をとることができた時間を除くようにすべき。	労働基準法において、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。したがって、労働基準法上定められた休憩時間を確保した上で、この時間を「在校等時間」から除外することが必要です。 なお、文部科学省としても、実態として休憩時間が確保できないという状況を改善するため、業務の役割分担や適正化、必要な環境整備等、負担軽減のための取組を総合的に進めてまいります。

38	3 (1)	休日などの勤務を要しない日の勤務時間の上限が必要ではないか。	
39	3 (1)、4	土日の出勤についても勤務時間に含むこととし、管理職が把握すべきである旨の記載が必要ではないか。	<p>サービス監督者である各教育委員会や校長においては、休日の確保等の労働法制の遵守に努めることが前提ですが、やむを得ず休日に勤務を行った場合には、それを外形的に把握した時間を「在校等時間」として記録することが必要であると考えております。本ガイドライン案における「在校等時間」にはこうした休日の業務も含まれることを前提にお示ししましたが、ご指摘を踏まえ、この旨を明確にするため、「3.勤務時間の上限の目安時間」の(2)及び(3)について、修正を行いました。</p>
40	3 (1)	部活動等の土日祝日における勤務も、この「勤務時間」に含まれることを明確にすべきではないか。	
41	3 (1)	始業時間前に出勤して勤務している時間についてもきちんと管理するよう、ガイドラインに明記すべき。	
42	3 (1)	勤務時間が短縮されれば良いというものではなく、教職員の創意工夫が削られないようにすべきではないか。	<p>答申案において、学校における働き方改革の目的は、「教師のこれまでの働き方を見直し、教師が我が国の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、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになること」とされている中、本ガイドライン案はご指摘の点も踏まえながら、勤務時間管理の重要性に鑑み作成したものです。</p>
43	3 (1)	校務のうち、自発的勤務と職務命令に基づく勤務を分けて時間管理すべきではないか。	本ガイドライン案においては、「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、『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、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、「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」こととしています。
44	3 (1)	「職務命令にもとづくもの以外も含めて外形的に把握し」とあるが、具体的に内容を記載すべきではないか。	<p>校外の業務についても、校務として位置づけられるものについては、「在校等時間」の対象となります。本ガイドラインの運用に係る具体的な内容については、今後、Q&A等によりお示ししていくことを検討中です。</p>
45	3 (1)	現在の案では職務命令に基づかない校外での勤務が容認されるのか、どこまで把握すべきかが不明であるため、補足説明が必要ではないか。	
46	3 (1)	ガイドライン案に示された研修や引率等の職務以外にも、家庭訪問、部活動、生徒指導等の業務については在校等時間として整理すべき。	

47	3 (2)	1日単位での在校等時間の上限や、連続勤務日数の制限も設けるべき。	平成30年7月に公布された働き方改革推進法において改正された労働基準法において、時間外勤務の上限時間を月45時間以内、年360時間以内と設定していることや、地方公務員について、現在、条例やそれに基づく規則等で、時間外勤務の上限を月45時間以内、年360時間以内と規定することが検討されていることを踏まえて本ガイドライン案における上限時間の目安を定めたものです。このため、1日単位での勤務時間の上限を定めることは考えておりません。なお、連続勤務日数の制限については、労働基準法において、使用者は労働者に対して、毎週少なくとも一回の休日を与えなければならないこととされています。
48	3 (2)	45時間という上限は何を根拠にしているのか疑問である。	平成30年7月に公布された働き方改革推進法において改正された労働基準法において、時間外勤務の上限時間を月45時間以内、年360時間以内と設定していることや、地方公務員について、現在、条例やそれに基づく規則等で、時間外勤務の上限を月45時間以内、年360時間以内と規定することが検討されていることを踏まえて本ガイドライン案における上限時間の目安を定めたものです。
49	3 (2)	時間外勤務の上限時間が長すぎるため、上限は月に7～8時間程度とすべき。	平成30年7月に公布された働き方改革推進法において改正された労働基準法において、時間外勤務の上限時間を月45時間以内、年360時間以内と設定していることや、地方公務員について、現在、条例やそれに基づく規則等で、時間外勤務の上限を月45時間以内、年360時間以内と規定することが検討されていることを踏まえて本ガイドライン案における上限時間の目安を定めたものです。なお、本ガイドライン案の「5. 留意事項」の(1)に記載のとおり、本ガイドラインは、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いことに留意することが必要です。
50	3 (2)	ガイドライン案で定められた上限の時間では、生徒に向き合う時間が不十分になってしまうため、上限を上げて時間外勤務ができる時間を増やすべき。	平成30年7月に公布された働き方改革推進法において改正された労働基準法において、時間外勤務の上限時間を月45時間以内、年360時間以内と設定していることや、地方公務員について、現在、条例やそれに基づく規則等で、時間外勤務の上限を月45時間以内、年360時間以内と規定することが検討されていることを踏まえて本ガイドライン案における上限時間の目安を定めたものです。このため、これよりも上限を引き上げることは、他の職種との均衡や健康確保の観点からも適切ではないと考えております。

51	3 (3)	改正された労働基準法では臨時的に限度時間を超えて労働させる場合の事由とは、「『一時的突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り』『業務の都合上必要なとき』や『業務上やむを得ないとき』など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められない。」としている。本ガイドラインに記載されている「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」は恒常的に生じることであり、時間外勤務手当が支給されない教員については、上限の特例を安易に認めるべきではないことから、労働基準法に照らして適切な具体的な業務について明記することが必要。	本ガイドライン案の「3. 勤務時間の上限の目安時間」の「(3) 特例的な扱い」が認められる場合については、例えば、いじめ等の重大な生徒指導上の事案が発生した場合などを想定しておりますが、本ガイドラインの運用に係る具体的な内容については、今後、Q&A等によりお示ししていくことを検討中です。
52	3 (3)	3 (3) 「児童生徒に係る臨時的な事情」は、各教育委員会や各学校によって解釈が変わると運用が大幅に変わってしまうため、給特法の超勤4項目のように限定して定めるべきではないか。	「児童生徒に係る臨時的な特別の事情」を網羅的に記載することは困難であることから、限定して定めることは難しいと考えておりますが、本ガイドラインの運用に係る具体的な内容については、今後、Q&A等によりお示ししていくことを検討中です。
53	3 (3)	「特例的な扱い」については、事案対応や災害対応の場合が想定されていると思うが、学校長ではなく市町村教育委員会の指示によってのみ発動できるようにしてほしい。学校長に発動権限を持たせると別のことに流用されかねない。また、発動の際は都道府県教育委員会や文部科学省に報告する義務を課すべき。	「児童生徒に係る臨時的な特別の事情」については、最終的には、服務監督権者である教育委員会や校長が、その事案を見極めつつ決定することになりますが、本ガイドラインの趣旨を没却するような対応とならないよう、本ガイドラインの運用に係る具体的な内容について、今後、Q&A等によりお示ししていくことを検討中です。
54	3 (3)	特例を設けるとそれが抜け道となるため、いじめ対応や生徒指導事案等を含めても(2)の時間に残業を収めるようにすべき。特例は設けるべきではない。	本ガイドライン案の「3. 勤務時間の上限の目安時間」(3)に定める特例的な扱いについては、平成30年7月に公布された働き方改革推進法において改正された労働基準法の規定を踏まえて定めたものであり、臨時的な特別の事情が発生した場合においても上限の目安時間を定めておく必要があることから、特例は必要であると考えております。
55	3 (3)	例外や特例を認めると、それが恒常化する可能性があることから、例外や特例は一切認めるべきではない。	
56	3 (3)	特例的な扱いについては、長時間勤務を助長するものではなく、「特例」であるという点をより強調すべきではないか。	本ガイドライン案の「3. 勤務時間の上限の目安時間」(3)においては、「上記(2)を原則としつつ」と記載しており、あくまで(2)に定める上限の目安時間が原則である旨を定めております。

57	4	<p>「答申素案」の工程表によると、本ガイドラインは2019年4月から適用となるが、地方公共団体の勤務に関わる条例・規則改正は2020年4月からとなっており、条例等の整備までの間は、本ガイドラインをもとに勤務時間を適切に管理し、その削減に向けた取組を進める旨の記載が必要ではないか。</p>	<p>答申案に示されている工程表においては、国において、本ガイドラインを2019年4月から適用するとともに、その実効性を高めるための制度的工夫を検討し、2020年4月から地方公共団体において規則等で上限を規定することとされており、文部科学省において検討を進めてまいります。</p> <p>各教育委員会においては、これを踏まえ、本ガイドラインが適用される2019年度は、①本ガイドラインを踏まえて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し、当該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行い、本ガイドラインをもとにした勤務時間管理や業務改善の取組を行うこと、②国の検討状況を踏まえ、地方公共団体において規則等で上限を定めることの検討を行って頂きたいと考えております。</p>
58	4 (1)	<p>ガイドラインの上限を遵守するために、学校・教師が担う業務の明確化・適正化を進めるべき。</p>	<p>学校や教師が担う業務の明確化・適正化により、教師の業務負担を軽減することは極めて重要です。答申案においては、登下校に関する対応や児童生徒の休み時間における対応等の特に具体的に議論すべき代表的な14の業務の在り方について整理するとともに、各学校が取り組むべき方策として、「学校の伝統だからとして続けているが、児童生徒の学びや健全な発達の観点からは必ずしも適切とは言えない業務又は本来は家庭や地域社会が担うべき業務（例えば、夏休み期間の高温時のプール指導や、試合やコンクールに向けた勝利至上主義の下で早朝等所定の勤務時間外に行う練習の指導、内発的な研究意欲がないにもかかわらず形式的に続けられる研究指定校としての業務、地域や保護者の期待に過度に応えることを重視した運動会等の過剰な準備、本来家庭が担うべき休日の地域行事への参加の取りまとめや引率等）について大胆に見直し・削減」する旨具体的に記載されています。</p>
59	4 (1)	<p>業務量削減の具体策が無い中で上限設定をしても、長時間労働の是正にはつながらないのではないか。</p>	<p>文部科学省としても、関係機関や社会全体に対して何が学校や教師の役割が明確にメッセージを发出したり、各学校がこのような業務の見直しや削減を行うにあたって、文部科学省自身が社会と学校の連携の起点・つなぎ役として、前面に立って役割を果たすなど、学校に課されている過度な負担を軽減するために尽力してまいります。</p>
60	4 (1)	<p>現在の業務量では、上限を設けても持ち帰りや虚偽の時間申告が行われるだけであり、まずは業務削減を行ってから、上限を設定すべき。</p>	<p>文部科学省としても、関係機関や社会全体に対して何が学校や教師の役割が明確にメッセージを发出したり、各学校がこのような業務の見直しや削減を行うにあたって、文部科学省自身が社会と学校の連携の起点・つなぎ役として、前面に立って役割を果たすなど、学校に課されている過度な負担を軽減するために尽力してまいります。</p>
61	4 (1)	<p>教員の仕事量の適切な管理を行わずに上限を設定するだけでは、勤務時間内に仕事が終わらなかったことが各教員の責任になってしまうのではないか。</p>	<p>文部科学省としても、関係機関や社会全体に対して何が学校や教師の役割が明確にメッセージを发出したり、各学校がこのような業務の見直しや削減を行うにあたって、文部科学省自身が社会と学校の連携の起点・つなぎ役として、前面に立って役割を果たすなど、学校に課されている過度な負担を軽減するために尽力してまいります。</p>

62	4 (1)	ガイドラインの遵守を促すために、勤務時間を削減できたかどうかを検証・評価する仕組みが必要ではないか。	ご指摘の点については、本ガイドライン案の「4. 実効性の担保」の(1)において、服務監督権者である教育委員会は、「本ガイドラインを参考にしながら、それぞれにおいて、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」し、「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実施すること」との記載のとおり、各教育委員会において、本ガイドラインを踏まえた方針等の実施状況を把握し、必要な取組を実施することとしております。
63	4 (2)	校長会での伝達だけでなく、初任者研修等も活用した全教員への伝達が必要。	本ガイドラインの周知については、「4. 実効性の担保」の(2)において、「文部科学省及び教育委員会は、保護者も含めて社会全体が本ガイドラインや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広く周知を図るものとする。」とされていることを踏まえ、文部科学省において、ホームページや動画サイト等を通じて、直接、教師や保護者に情報発信するとともに、各種研修の機会等も含め、教育委員会やPTA等の団体とも連携して、様々な場を捉えて周知を図ってまいります。
64	4 (2)	ガイドラインの内容をどのように「広く周知」するのか、具体的な方策を例示すべき。	
65	4 (2)	ガイドライン案の「4. 実効性の担保」の(2)の「教育委員会」は、都道府県教育委員会を指すのか市町村教育委員会を指すのか、周知する主体を明らかにすべき。	本ガイドライン案の「4. 実効性の担保」の(2)に記載している「教育委員会」とは、都道府県教育委員会と市区町村教育委員会の両方を指しており、都道府県教育委員会においては、高校や特別支援学校等の設置者として保護者や地域住民等に対して、また市町村立学校に勤務する県費負担教職員の任命権者として、都道府県内の教育関係者や住民等に対して周知を行い、市町村教育委員会においては、小中学校等の設置者及び教職員の服務監督権者として、市町村内の教育関係者や保護者、地域住民等に対して周知を行うことを想定しています。
66	4 (3)	教員の残業上限をガイドラインで示したことは評価できるが、その実効性を担保するため、上限を超える地方公共団体は公開し、文科省から直接指導することが必要ではないか。	答申案においては、「学校における働き方改革の進展状況を市区町村ごとに把握し、例えば今回、学校以外が担うべき業務とされたものが、依然として学校や教師によって行われている地方公共団体があればそれを広く公表することにより、各地域の取組を促すことを求めたい」とされており、文部科学省としても、これらのご指摘を踏まえて取り組んでまいります。

67	5	「5. 留意事項」のそれぞれの項目について、「誰が行うのか」という責任の所在を明らかにすべき。	本ガイドライン案の「5. 留意事項」のうち、(1)は「関係者」、(2)は「事業者」にあたる教育委員会、(3)及び(5)は「教育委員会」と既に主体を明示しています。 (4)については、ご指摘も踏まえ、「実際より短い虚偽の時間を記録に残す、又は残させたり」と修正し、記録を残す「本人」及び記録を管理する「校長」や「教育委員会」が主体である旨を明確化いたしました。
68	5(1)	上限は設けるが、上限時間までは勤務しても良いと許容する趣旨ではないということを明記すべき。	本ガイドライン案の「5. 留意事項」の(1)において、「本ガイドラインが、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」と記載するとともに、ご指摘も踏まえ、答申案において、「在校等時間を更に短くすることを目指して取り組むべきである。」と追記し、趣旨の明確化を図りました。
69	5(1)、(4)	5(1)(4)について、上限の目安の遵守のみを求めたり、虚偽の記録を残したりすることのないよう、各教育委員会や管理職の責任を明記すべき。	答申案においては、「勤務時間管理は、労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会等に求められている責務」と明記されており、本ガイドラインの実施に当たっては、これらの指摘を踏まえ、校長や服務監督権者である教育委員会において、適切に勤務時間管理を行って頂くことが必要であると考えております。その際、まずは校務をつかさどる校長が、適切な校務分掌を整え、必要な場合は勤務時間の割り振りを変更し、さらには文部科学省や教育委員会、各学校において業務削減を進め、勤務時間の縮減を図ることが必要であると考えております。
70	5(2)	まずはタイムカード等で客観的な勤務時間管理を行い、勤務の実態を明らかにすべき。	勤務時間管理はこれまででも、労働法制上、教育委員会や学校の責務とされてきましたが、働き方改革推進法による改正後の労働安全衛生法では、勤務時間の把握が事業者の義務として法令上明確化されたところです。本ガイドライン案の「5. 留意事項」の(2)においても、「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すること」とされており、ご指摘の点は踏まえられているものと考えています。
71	5(2)	タイムカードだけでなく、時間管理の場所を固定されないパソコン等で出勤時間、職務持ち帰り、残業もチェックでき、出先からもアクセスされるような環境が望ましいのではないかと。	勤務時間管理はこれまででも、労働法制上、教育委員会や学校の責務とされてきましたが、働き方改革推進法による改正後の労働安全衛生法では、勤務時間の把握が事業者の義務として法令上明確化されたところです。本ガイドライン案の「5. 留意事項」の(2)においても、「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すること」として、タイムカード以外にもICTの活用等による客観的な計測方法が求められており、ご指摘の点は踏まえられているものと考えています。
72	5(3)	「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への医師による面接指導や健康診断を実施すること」とあるが、忙しい職員に「面接」や「健康診断」という負担を増やすことが健康や福祉に資するとは思えず、削除すべき。	労働安全衛生法では、学校の規模に関わらず、全ての学校に対して労働時間が一定時間を超えた者や高ストレス状態にある者等に対する医師の面接指導が義務付けられており、このような健康の保持増進のための措置を取ることは必要であると考えております。
73	5(3)	「退庁から登庁までに一定時間を確保」とあるが、いわゆるインターバル規制は11時間程度とされており、具体的時間の明示が必要。	ご指摘の点については、現在厚生労働省において検討中であり、その動向も踏まえつつ、今後検討してまいります。

74	5 (3)	ガイドライン案に、休憩がきちんととれるように学校設置者に求めると明記すべき。	労働基準法において、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。服務監督権者である各教育委員会においては、この規定に基づき、休憩時間が確保できるように、各学校に対して指導等を行うことが必要であり、本ガイドライン案の「5. 留意事項」の(3)においても、「本ガイドラインの実施に当たっては、教育委員会は、休憩時間や休日の確保等労働法制を遵守すること」と記載しております。
75	5 (3)	多くの学校では、休憩時間は勤務時間終了の直前に取られており、早く帰宅するために休憩時間中も仕事をしていたり、休憩時間内に会議等が入ることも多い。このような実態から、休憩時間を確保するためには休憩時間を設ける時間帯についても規則を設けることが必要ではないか。	労働基準法において、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。したがって、校長等の管理職は、休憩時間中に会議等を設定することは厳に慎み、教師が休憩時間中に勤務しないよう促すとともに、休憩時間中にやむを得ず勤務する場合には、勤務の割り振り等により休憩時間を確保できるように対応することが必要です。なお、休憩時間を設ける時間帯については、各学校の実情等に応じて臨機応変に対応する必要があることから、一律に規則で定めることは馴染まないと考えておりますが、本ガイドラインを参考にしながら、服務監督権者である各教育委員会が地域の実情に応じて定めることは可能です。
76	5 (3)	学校設置者は労働安全衛生法に定める健康確保措置の義務があることについて記載が必要ではないか。	労働安全衛生法における健康の保持増進のための措置は重要であり、本ガイドライン案の「5. 留意事項」の(3)において、「本ガイドラインの実施に当たっては、教育委員会は、…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こと、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こと」と定めております。
77	5 (3)	意図的に過少報告した教職員は罰するべきであるが、正直に申告した教職員を罰することの無いようにしてほしい。	本ガイドライン案の「5. 留意事項」の(4)において、「上限の目安時間の遵守を形式的に行うことが目的化し、…実際より短い虚偽の時間を記録に残す、又は残させたりすることがあってはならない」としており、適正な勤務時間管理を行うためにも、正しい勤務時間を申告して頂くことが大切であると考えております。なお、本ガイドラインに基づく罰則はございませんが、意図的に虚偽の時間を記録に残すことのないよう、校長や服務監督権者である各教育委員会においては、教師や子供たちにとって重要なリソースである時間を最も効果的に配分し、可能な限り短い時間で教育の目標を達成する成果を挙げるべく、取組を進めて頂きたいと考えており、文部科学省としても、それらの取組の実現に向けた支援を行ってまいります。
78	5 (4)	残業時間の改ざん等がないよう、学校や教育委員会以外の二重三重のチェック機能を持たせるとともに、改ざん等が判明した場合には、管理職や教育委員会に加え、関与した者にも厳しい罰則を設けるべき。	ガイドライン案の「5. 留意事項」の(4)では「上限の目安時間の遵守を形式的に行うことが目的化し、…虚偽の記録を残したりするようなことがあってはならない」としており、虚偽の記録や改ざん等のないよう、服務監督権者である各教育委員会や管理職等においてしっかりと対応すべきと考えています。
79	5 (4)	ガイドラインの上限を遵守しようとして、持ち帰り残業が増えるのではないか。	本ガイドライン案の「5. 留意事項」の(4)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、本ガイドラインのそもそもの趣旨に反するものであり、厳に避けること」と記載されているところであり、こうしたことが生じないよう、業務改善の総合的な方策を進めてまいります。

80	5(4)	子育てや介護をしている教員など、持ち帰って仕事をせざるを得ない教員への配慮が必要であり、5(4)は削除すべき。	
81	5(4)	事情により校内で時間外勤務ができず、校務分掌等の業務をやむを得ず持ち帰って行わざるを得ない時間は勤務時間とすべき。	いわゆる「持ち帰り」で業務を行う時間について、各地方公共団体で定める方法によるテレワーク等については、校外での勤務であっても、外形的に把握できるものとして「在校等時間」とし、本ガイドラインの対象となる「勤務時間」に含むものとしております。
82	5(4)	家への持ち帰り仕事についても申告させ、学校設置者や管理職が把握することが必要ではないか。	
83	5(4)	勤務時間の上限を設けることと合わせて、持ち帰り仕事を減らすための努力義務を学校設置者や管理者に課すべきではないか。	
84	5(4)	持ち帰りを許容したり推奨したりする管理職には罰則を設けるべきではないか。	本ガイドライン案の「5. 留意事項」の(4)において、「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、本ガイドラインのそもそもの趣旨に反するものであり、厳に避けること」としており、校長や服務監督権者である教育委員会においては、このことに留意して勤務時間管理や業務改善を行うことが求められます。 本ガイドライン案の「5. 留意事項」の(4)において、「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、本ガイドラインのそもそもの趣旨に反するものであり、厳に避けること」としており、校長や服務監督権者である教育委員会においては、このことに留意して勤務時間管理や業務改善を行うことが求められます。 各教育委員会は、校長等が、上記の点に反して持ち帰りでの勤務を推奨することのないよう、適切に指導する必要があると考えております。

※本資料における略称については、以下のとおり。

「給特法」…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

「答申案」…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（案）

「働き方改革推進法」…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