

勤務時間管理の現状と在り方について

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 (平成29年1月20日 厚生労働省作成)

本ガイドラインについて

- ◆ 労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。
しかしながら、現状を見ると、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところであるため、本ガイドラインにおいて、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにしたものの。
- ◆ 本ガイドラインの適用範囲については、「労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場」とされており、公立学校も適用範囲に含まれることから、平成29年2月10日付けで文部科学省から各都道府県・指定都市教育委員会あてに内容を周知。

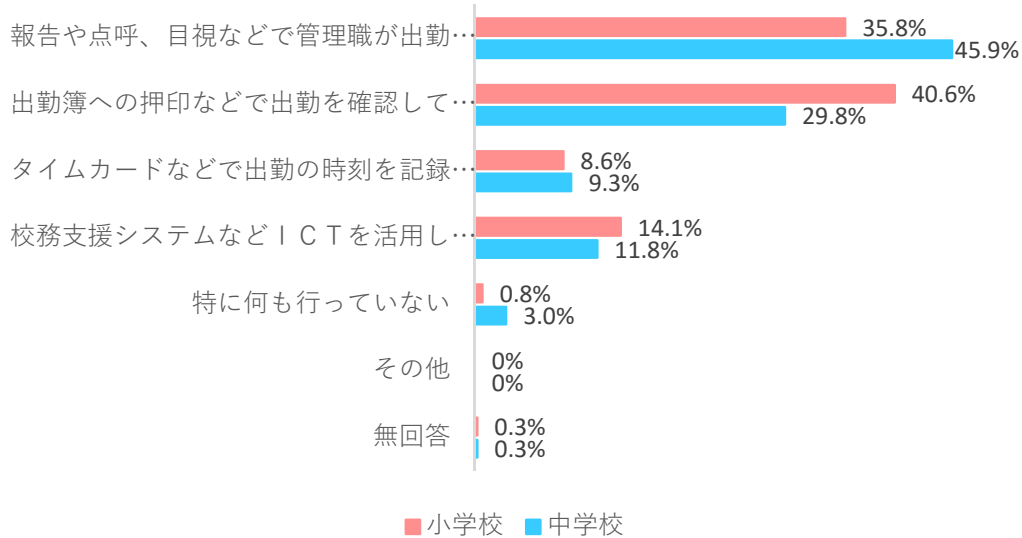
主な内容

始業・終業時刻の確認及び記録	◆ 使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の <u>労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。</u>
始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法	◆ 使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。 ア 使用者が、 <u>自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。</u> イ <u>タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。</u>
賃金台帳の適正な調製	◆ 使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、 <u>労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。</u> ◆ 賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。
労働時間の記録に関する書類の保存	◆ 使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、 <u>労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。</u>

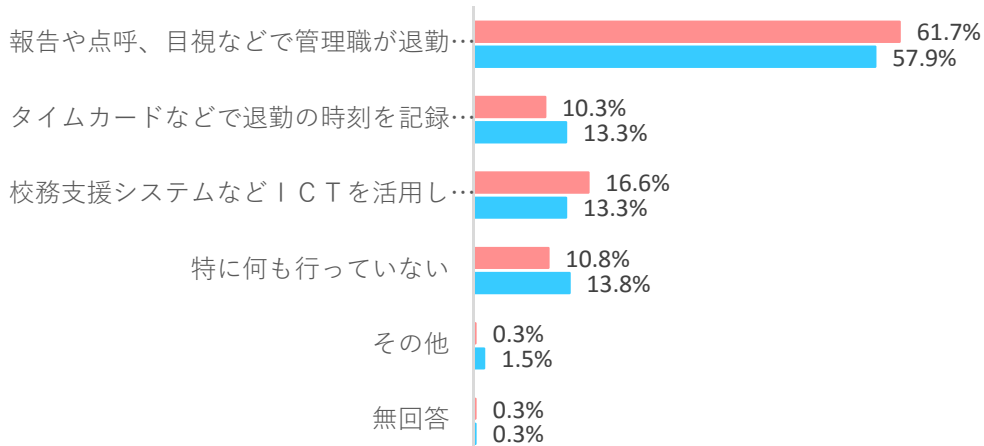
教員勤務実態調査 ～学校調査【暫定集計】出退勤管理等の取組～

○出退勤時刻の管理については、タイムカードや校務支援システムを活用する事例が増えているが、報告や点呼、目視などで管理職が確認する方法が最も多い。
 ○勤務時間縮減に向けた取組は、会議の精選・短縮が最も多い。

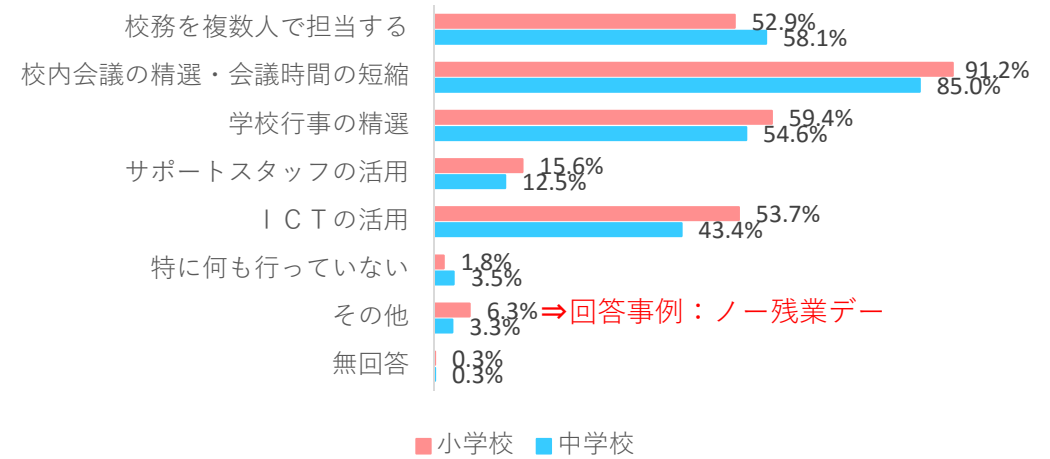
Q 教員の毎日の出勤時刻の管理をどのように行っていますか



Q 教員の毎日の退勤時刻の管理をどのように行っていますか



Q 貴校では、教職員の勤務時間縮減に向けて次のような取組が行われていますか（複数回答）



教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査の結果（速報値）及び 学校現場における業務改善に係る取組の徹底について

各教育委員会へ通知（平成29年6月22日）

- ◆文部科学省では、学校現場における業務改善に係る取組について、積極的な支援を行うとともに、その成果と課題を把握しながら取組を更に進めるため、各教育委員会の取組状況について定期的にフォローアップを実施。
- ◆今般、教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査（平成29年度）の結果（速報値）をとりまとめ、各教育委員会に対して、以下の点に留意しながら学校現場の業務改善に係る取組を徹底するよう依頼。

【通知の主なポイント】

①教育委員会における所管する学校に対する業務改善方針の策定等について

＜調査結果＞「所管する学校に対する業務改善方針・計画等を策定していない」と回答した教育委員会

都道府県で7（14.9%）、指定都市（以下「政令市」という。）で9（45.0%）、市区町村で1,587（92.4%）

→いまだ取組が十分に行われていない教育委員会においては、その徹底を図るよう依頼。都道府県教育委員会には、域内の市区町村教育委員会における業務改善担当部署との連携体制を構築したうえで、取組に対する支援及びフォローアップを行うよう依頼。

②勤務時間の適正把握について

＜調査結果＞教職員の勤務時間管理の把握方法について、「タイムカードの導入等で管理している」と回答した教育委員会

都道府県で6（12.8%）、政令市で8（40.0%）、市区町村で139（8.1%）

→勤務時間管理については、労働法制上求められる責務であり、業務改善を進めていく基礎として、服務監督権者である教育委員会が教職員の勤務時間を適切に把握することは必要不可欠。各学校の管理職及びその他の教職員がそれぞれ勤務時間について改めて意識をもって勤務するような取組を実施していただくよう依頼。

③労働安全衛生管理体制の整備について

引き続き、各学校における労働安全衛生管理体制の整備に万全を期していただくよう依頼。

④部活動の適切な運営等について

＜調査結果＞運動部活動について「休養日等の基準を設定している」と回答した教育委員会

都道府県で41（87.2%）、政令市で14（70.0%）、市区町村で737（42.9%）

→引き続き、適切な対応に努めていただくよう依頼。また、部活動指導員当による引率等について、スポーツ庁より関係する各都道府県連盟等に対しても、同様の協力が得られるよう、十分な周知を依頼しており、各教育委員会においても、関係する各都道府県連盟等と協議を進めるよう依頼。

「学校における働き方改革に係る緊急提言」（抜粋）

1. 校長及び教育委員会は学校において「勤務時間」を意識した働き方を進めること

教員が授業や授業準備等に集中し、教育の質を高められる環境を構築することは、21世紀を生き抜く子供たちに必要な資質・能力を高める教育を一層行っていくために必要不可欠である。その際、学校運営の持続可能性を高める観点からは、教員が疲労や心理的負担を過度に蓄積して心身の健康を損なうことのないよう、執務環境を整備し、無制限無定量の勤務を是とするのではなく、限られた時間の中で最大限の効果を上げられるような働き方を進める必要がある。

このため、特に、校長や服務監督権者である教育委員会は、教職員の意識改革を図るためにも以下の取組を一層進めるとともに、給与負担者である教育委員会並びに国は、積極的に指導助言及び支援すべきである。

- ① 業務改善を進めていく基礎として、適切な手段により管理職も含めた全ての教職員の勤務時間を把握すること。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に求められている責務である。出退勤時刻の管理についてタイムカードや校務支援システム等を導入する学校が増加しているものの、文部科学省が実施した「教員勤務実態調査（平成28年度）（速報値）」によれば、教員の毎日の退勤時刻の管理について「タイムカードなどで退勤の時刻を記録している」と回答した学校は小学校で10.3％、中学校で13.3％、「校務支援システムなどICTを活用して退勤の時刻を記録している」と回答した学校は小学校で16.6％、中学校で13.3％にとどまっております。いまだ限定的である。こうした実態も踏まえ、サービス監督権者である教育委員会は、自己申告方式ではなく、ICTやタイムカードなど勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムが直ちに構築されるよう努めること。

勤務時間管理に係る取組事例

北九州市教育委員会の取組

校務支援システムによる勤務時間管理

1 導入の経緯

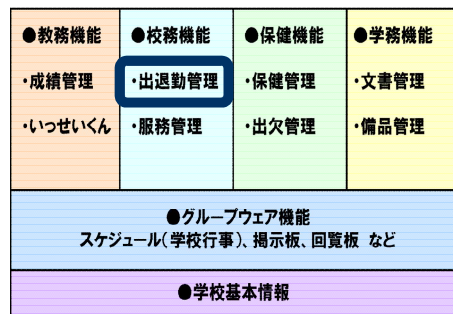
平成24年4月（サービス機能（出退勤時間管理含む）については、平成25年1月）から校務情報のデータ化・データ共有化、事務処理の効率化、務負担の軽減等を図るため、成績管理、出欠管理、文書管理、サービス管理等を行える校務支援システムを導入。

2 出退勤時間登録方法

カードリーダー設置校においては、出勤時及び退勤時にICカードをカードリーダー（図1）にかざすことで出退勤時間を登録。カードリーダー未設置校においては、各自のイントラパソコンから、出勤登録及び退勤登録の画面（図2）を開いて出退勤時間を登録。

現在、すべての学校で出退勤登録を簡単に行えるよう、カードリーダーの設置を順次進めているところ。

校務支援システム 体系イメージ



【図1 カードリーダー】



【図2 出退勤登録画面】

勤務時間管理を活用した取組

1 学校管理職等による所属教職員の出退勤時間確認

学校管理職は所属教職員の出退勤時間が確認できるため、所属教職員一人一人の業務の繁忙状況などを確実に把握できるようになった。また、業務状況の把握だけでなく、体調管理等にも活用している。

2 教育委員会による出退勤時間の把握

教育委員会において、すべての教職員の出退勤時間を把握し、学校ごと、職ごと、個人ごと等の情報を抽出、分析できるようになったため、学校状況の把握や健康管理、業務改善の効果検証等で活用できるようになった。

3 管理職への情報提供

管理職に対し、市内全校の平均月在校時間（出勤して退勤するまでの時間から勤務時間を除いた時間）の情報を提供している。これにより管理職による勤務時間管理の徹底を促している。

また、学校担当課長の訪問の際には、この情報を活用して、管理職への在校時間の管理や業務改善についての指導・助言を行っている。

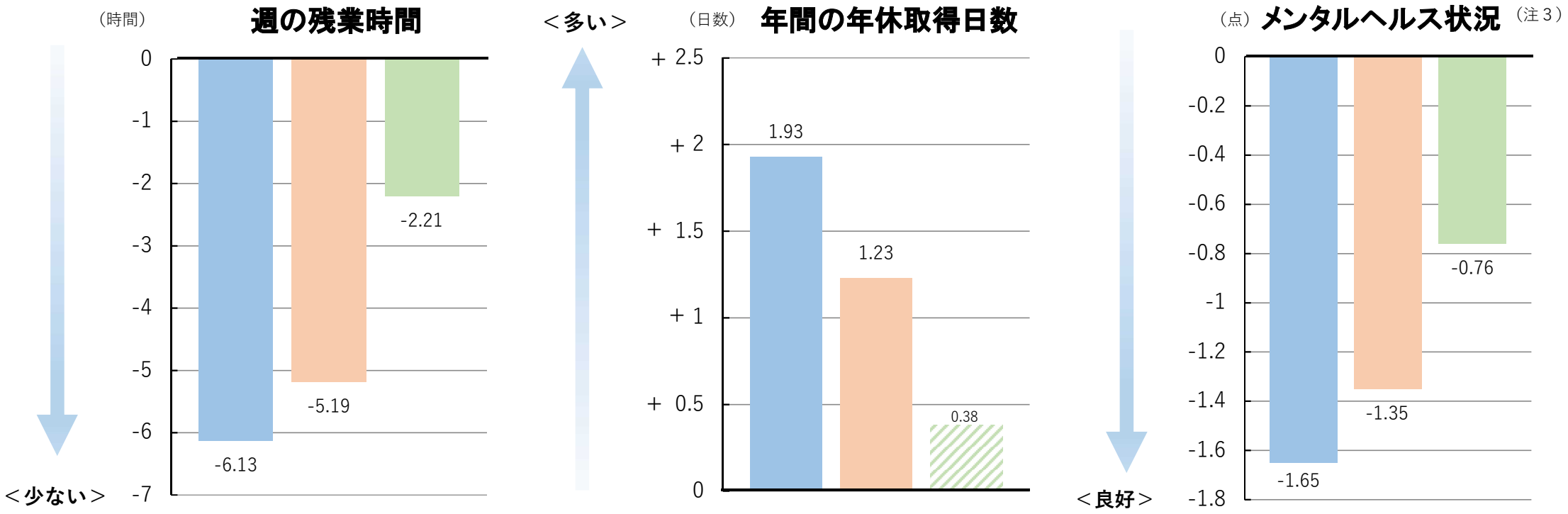
4 健康被害防止対策

平成20年2月から、一月の在校時間が100時間を超えた者及び二月の在校時間の平均が80時間を超え、面接指導を希望した者については、労働安全衛生法に基づき、産業医等による面接指導を実施している。なお、平成26年度より、新規採用職員については、在校時間が100時間を超えた者、その他の職員については、在校時間が連続3ヶ月100時間を超えた者等を対象に、夏季及び冬季休業期間中に集中的に産業医による面接指導を実施し、健康の確保に努めている。

勤務時間の把握に関する調査・分析

➤ 『労働時間を正確に把握すること』が、「残業時間の減少」、「年休取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資する。

労働時間把握の正確性が与える影響度【「正確に把握されていない」を0《基準》とした場合】
(注1)



(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)

- (注) 1. 年間の年休取得日数の図中に示されたシャドウをかけた部分を除いて、全て統計的に1%水準で有意であったものを記載している。
2. 年間の年休取得日数の図中に示されたシャドウをかけた部分は、該当変数が統計的に有意ではなかったことを示している。
3. 「メンタルヘルス状況」は日本版GHQ(The General Health Questionnaire、GHQ精神健康調査票)を用いており、0~12点で評価される。点数が高いほどメンタルヘルスの状態が悪く、点数が低くなるほどメンタルヘルスの状態が良好になることを意味するものである。