

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（仮称）の策定に向けて  
（意見のまとめ）

経緯

- 「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（中間まとめ）」（平成29年12月22日中央教育審議会）

勤務時間外に「超勤4項目」以外の業務も行われ、勤務時間が長時間化している状況を踏まえ、文部科学省は、公立学校の教師の長時間勤務の改善に向け、業務の総量を削減するに当たり、勤務の特殊性にも留意しつつ、勤務時間に関する数値で示した上限の目安を含むガイドラインを早急に検討し、それに実効性を持たせるための方策も併せて示すべきである。

- 「学校における働き方改革に関する緊急対策」（平成29年12月26日文科大臣決定）

政府全体の「働き方改革実行計画」において、時間外労働の限度について原則月45時間、年360時間と示されている。それを参考にしつつ、教師が、長時間勤務により健康を害さないためにも、勤務時間に関する数値で示した上限の目安を含むガイドラインを検討し、提示する。

ガイドラインに盛り込むべき事項

- 本ガイドラインの対象者

・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ない、給特法の対象者（公立の義務教育諸学校等の教育職員）を対象とすべき。

※義務教育諸学校等：小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、  
中等教育学校、特別支援学校、幼稚園

教育職員：校長（園長）、副校長（副園長）、教頭、主幹教諭、指導教諭、  
教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師、  
実習助手、寄宿舎指導員

## ○本ガイドラインにおいて対象とする「勤務時間」の考え方

- ・ 所定の勤務時間内の業務及びいわゆる「超勤4項目」として命じられた業務は当然対象となると考えられるが、これ以外の業務についても対象とすべき。
- ・ いわゆる「超勤4項目」以外の業務については、職務命令の有無で外縁を管理できないため、整理が必要。
- ・ 職務命令はなくとも、職務との関連性があり、一定の拘束の下で行われている活動について対象とできるよう、例えば、学校に在籍している時間を基本とするべき。
- ・ 在籍していても勤務とは言えない時間については控除すべき。
- ・ 多様な働き方の尊重の観点から、テレワークについても対象とすべき。

## ○上限の目安時間

- ・ 「働き方改革推進法」で規定された時間に準じるべき。

### 【働き方改革推進法で規定された時間（概要）】

- ・ 1か月の時間外労働45時間以内
- ・ 1年間の時間外労働360時間以内
  - ※臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合は、
    - ・ 1か月の時間外労働100時間以内
    - ・ 1年間の時間外労働720時間以内  
(連続する複数月の平均時間外労働80時間以内、  
かつ、時間外労働45時間超の月は年間6カ月まで)

## ○実効性を持たせるための方策

- ・ ガイドラインの実施状況を踏まえ、誰がどのような対応を取るかを明確にするべき。
- ・ 国のガイドラインを踏まえ、各都道府県教委等で上限を示すようにするべき。
- ・ 監督機関（人事委員会、首長）との関係について明記すべき。

## ○その他留意事項

- ・ 何のためのガイドラインであるかという趣旨を明記すべき。
- ・ 前提として、勤務時間をICTの活用やタイムカード等で客観的に把握することを徹底すべき。
- ・ 上限の目安時間まで働かせても良いという趣旨ではないことを明記すべき。

- ・実態を正確に把握することこそが重要であり、上限の目安時間を守ることを優先して真に必要な教育活動をおろそかにしたり、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ことを明記すべき。
- ・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、そもそもの趣旨に反することを明記すべき。
- ・一日の中で休憩時間をしっかりと取ることの重要性を明記すべき。
- ・勤務間のインターバルの視点も盛り込むべき。
- ・ガイドラインを示すだけでなく、その他の施策と併せて示していくべき。