

## 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の運用に係るQ & A

問1 本ガイドラインは、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勤務しているものと整理され、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。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。
- 本ガイドラインはこうした状況も踏まえ、「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、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、その上限の目安時間を示すこととしたものです。

## 【「在校等時間」の定義等について】

問2 「勤務時間」の概念について、本ガイドライン上の「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、本ガイドラインにおける「勤務時間」の考え方は、「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、「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3 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2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4 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5 「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。

- 5. 留意事項(2)に記載しているとおり、本ガイドライン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。
- 「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、教師の勤務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ので、各地方公共団体におかれては、そのための環境を整備の上、勤務時間を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6 「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7 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8 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9 「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10 「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9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11 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、5. 留意事項（4）に示す通り、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、本ガイドライン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12 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6から問11までを御参照ください。

問13 「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14 「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15 「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、国の人事院規則を踏まえ、今後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ると承知していますが、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、本ガイドラインにおいては「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的な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とあり、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。

### 【特例的な扱いにおける「臨時的な特別の事情」について】

問16 「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か月以内に限ります。
- 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、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。

問17 「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。

- 本ガイドラインの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18 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、本ガイドラインを踏まえて適切に対応いただきたいと考えています。

問19 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、本ガイドライン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「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ます、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、本ガイドラインの観点からは、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、本ガイドライン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。