

改正給特法第7条の「指針」にかかるQ & Aの問6, 問7を更新しました。

公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針に係るQ & A

(令和5年12月時点)

<目次>

【趣旨等について】

- 問1 本指針は、どのような趣旨で策定されたものか。
- 問2 本指針は、給特法第7条に根拠を有し、告示として制定されているが、その法的性質はどのようなものか。
- 問3 「教育職員の業務量の適切な管理」について、何か特定の「管理」の方法等を想定しているのか。

【「在校等時間」の定義等について】

- 問4 「勤務時間」の概念について、本指針上の「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。
- 問5 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。
- 問6 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とされているか。【更新】

【「在校等時間」の把握等について】

- 問7 「在校等時間」の把握は、どのように行うべきか。【更新】
- 問8 「在校している時間」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、また戻って業務をする場合などはどう考えればいいか。
- 問9 校外での業務のうち「外形的に把握する」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。
- 問10 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。
- 問11 自己申告により「在校等時間」には含まれない「正規の勤務時間外に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。
- 問12 自己申告により「在校等時間」には含まれない「その他業務外の時間」とは、具体的に何を指すのか。
- 問13 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。

問14 土日や祝日などの業務の時間も、「在校等時間」に含まれるのか。

問15 「在校等時間」には含まれない「休憩時間」とは、具体的に何を指すのか。

問16 「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。

問17 「在校等時間」の管理・計測に当たっては、具体的にどのような事項について記録をするべきなのか。

問18 「在校等時間」の計測結果について、公文書として管理及び保存を行う期間はどのくらいの期間か。

【「上限時間」について】

問19 「在校等時間」に関する上限時間について、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。

問20 「在校等時間」から「所定の勤務時間（給特法第6条第3項各号に掲げる日（代休日が指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間をいう。）」を除くとされているが、具体的にはどのような時間を上限時間の算定対象として取り扱うべきか。

問21 週休日の振替や代休日の指定を行った場合、上限時間の取扱いや時間の算定方法に何らかの変更が生じるのか。

問22 「児童生徒等に係る通常予見することの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業務を行わざるを得ない場合」とはどのような場合を指すのか。

問23 「児童生徒等に係る通常予見することの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業務を行わざるを得ない場合」に該当するか否かを判断するのは誰か。

【「上限方針」について】

問24 「本指針を参考にしながら」とあるが、「上限方針」の内容について、具体的に何をどのように定めるべきか。また、教育委員会において今回の「上限方針」に当たるものが既に定められている場合、どのように取り扱えばよいか。

【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25 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。

問26 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、本指針との関係をどのように整理すべきか。

【休日の「まとめ取り」のための一年単位の變形労働時間制について】

- 問27 本制度の趣旨はどのようなものか。
- 問28 本指針で定める措置を講じなければ、本制度を活用することはできないのか。
- 問29 本指針で定める措置が講じられているか否かについては、どの単位で判断するのか。教育委員会や学校単位か、それぞれの教育職員単位か。
- 問30 本制度を導入した場合において、本指針で定める措置が講じられているか否かについては、どの時点で誰が判断するのか。
- 問31 本制度を活用する際の在校等時間に関する上限時間はどのようになるのか。
- 問32 本制度の適用の前提である上限時間について、同一学校内にその上限の範囲内となっている職員と範囲内となっていない職員が混在している場合に、本制度を適用する職員と適用しない職員が混在していても良いか。
- 問33 部活動の休養日及び活動時間について、「スポーツ庁及び文化庁が別に定める基準」とは具体的に何を指しているのか。
- 問34 本制度を適切に活用した場合、対象期間において、具体的にどのような勤務時間の割振りが想定されるか。
- 問35 「長期休業期間等において休日を集中して確保することを目的とする場合に限り適用すべき」とあるが、設定する休日は、全て長期休業期間にまとめて設定しなければいけないのか。
- 問36 週休日の振替は、本制度を活用してもこれまで通り行うことは可能なのか。
- 問37 対象期間の設定は、必ずしも一年間全体でなくともよいのか。
- 問38 1年間のうち一部の期間のみを対象期間と設定した場合、残りの期間における上限時間は月45時間・年360時間か、それとも月42時間・年320時間か。
- 問39 本制度は、一箇月単位の變形労働時間制と併用できるか。
- 問40 本制度の対象期間中における年次有給休暇はどのように取り扱えばよいか。
- 問41 休日の「まとめ取り」を例えば夏季休業期間の8月に行った場合、当該8月において勤務時間が割り振られていない日が増えることになるが、給与が下がってしまうのか。
- 問42 「育児等に必要な時間を確保できるよう配慮すること」とあるが、具体的にどのような「配慮」をすることが求められるのか。
- 問43 対象期間よりも短い期間において任用されている職員は対象とすべきか。
- 問44 「終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること」とあるが、「一定時間」とは具体的には何時間か。
- 問45 対象期間の途中で、対象者が育児短時間勤務職員となった場合に、どのように対応すべきか。また、本制度を活用していた育児短時間勤務職員が何らかの事情により対象期間の途中で、短時間勤務ではなくなった場合はどうか。
- 問46 教育職員が別の学校から異動してきた場合、どのように考えるか。
- 問47 条例や規則はどのように整備すればよいか。

- 問48 本制度の活用について、教育職員等の意見をどのように踏まえていけばよいか。
- 問49 本指針に定める措置が講じられているか等、本制度の趣旨に沿った適切な運用がなされているかについて、どのように判断していけばよいのか。
- 問50 本指針に定める措置を講ずることができなくなった場合、どのように対応すればよいのか。
- 問51 指針に定める措置を講ずることができなくなった場合において、条例案第●条の規定に基づき勤務することを要しない時間を指定する際は、具体的にどのように指定するのか。

【趣旨等について】

問1 本指針は、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、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、原則として労働基準法の適用を受けるとともに、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業務を行っているものと整理されますが、学校の管理運営一切の責任を有する校長や教育委員会は、教職員の健康を管理し働き過ぎを防ぐ責任があり、こうした業務を行う時間を含めて管理を行うことが求められるものの、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、学校教育活動に関する業務を行っ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。
なお、学校教育活動に関する業務とは、児童生徒等の授業をはじめとした教育活動のほか、教務、児童生徒指導、授業準備のために必要な教材研究、教材教具管理、文書作成処理などの事務、外部関係者との連絡調整、学校教育の一環として行われる部活動等が含まれます。
- 文部科学省としては、平成31年1月に「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」を策定しました。このガイドラインは、「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

可欠なことから定めたものです。

- 本指針は、当該ガイドラインと趣旨を同じくするものであり、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、その上限時間を示し、また、その実効性を高める観点から、給特法第7条にその根拠を置き、文部科学省告示の形式として定めることとしたものです。

問2 本指針は、給特法第7条に根拠を有し、告示として制定されているが、その法的性質はどのようなものか。

- 本指針は、給特法第7条に規定する「指針」として、文部科学省告示として定めるものです。
- 上限時間に関する内容については、ガイドラインとして定めていたものを法的根拠のある「指針」に格上げし、文部科学省告示として定めることによってその実効性が高めようとするものであり、また、この指針のみをもって直接的に教育委員会等に特定の義務を課すものではありませんが、給特法第7条に規定されているとおり、本指針は「教育職員が正規の勤務時間及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置」を定めているものであり、サービス監督権者たる教育委員会が、教育職員の健康及び福祉の確保を図るために一定の措置を講ずる責務があることを前提にしているものです。
また、サービス監督権者たる教育委員会は、学校の管理運営一切において責任を有するものであり、業務分担の見直しや適正化、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。
- このため、教育職員の健康及び福祉の確保を図るため、法令上義務付けられている客観的な勤務時間の状況の把握や休憩時間及び休日の確保等はもとより、業務分担の見直し・適正化や必要な環境整備等の「在校等時間」の長時間化を防ぐための取組、「在校等時間」に関する上限時間の設定、各教育委員会において「上限方針」を条例・規則等において定めることなど、本指針に記載されている取組を適切に実施する責務が各教育委員会にはあると考えられます。
- 一方、休日の「まとめ取り」のための一年単位の変形労働時間制に関する内容については、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施行規則（以下「給特法施行規則」という。）第6条第1項に規定されているとおり、本制度を活用する場合にサービス監督権者たる教育委員会が講ずべき措置に関する事項を本指針に規定することとされております。同条第2項に規定されているとおり、サービス監督権者たる教育委

員会はこれらの事項を講ずるものとされていることから、これに沿って運用していただくことが必要となります。

問3 「教育職員の業務量の適切な管理」について、何か特定の「管理」の方法等を想定しているのか。

- 「教育職員の業務量の適切な管理」とは、学校の管理運営一切において責任を有する服務監督権者たる教育委員会が、業務分担の見直しや適正化、必要な執務環境の整備など、教育職員の「在校等時間」を縮減するために実施する取組全てを指すものであり、何か特定の管理方法を指しているものではありません。
- 各教育委員会においては、校長とともに、各学校において児童生徒等の資質・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、それを踏まえた校務分掌の割り振りや地域との連携・協力の推進等を通じて、業務量を適正に管理し、教師が業務に費やす時間の縮減に向けた取組を進めることが必要となります。

【「在校等時間」の定義等について】

問4 「勤務時間」の概念について、本指針上の「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のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たるとされています。
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、本指針においては、「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、労働基準法上の「労働時間」とは異なり、「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業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、上限時間を導入しようとするものです。

問5 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、業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4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6 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とされているか。【更新】

- 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るとされています。
- 一方、本指針の「第2章第2節 服務監督教育委員会が講ずべき措置（2）」に規定しているとおり、教育職員が在校している時間はICTの活用やタイムカード等により客観的に計測することが求められ、安衛法体系では「客観的な方法」とされている「事業者による現認」や、「その他の適切な方法」としての「自己申告」ではなく、ICカード、パソコンの使用時間の記録、タイムカード等により客観的に計測されることが求められます（土日・祝日を含む）。（問7を参照）

【「在校等時間」の把握等について】

問7 「在校等時間」の把握は、どのように行うべきか。【更新】

○ 本指針の「第2章第2節 服務監督教育委員会が講ずべき措置（2）」に規定しているとおり、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することが求められます。教育職員の健康及び福祉の確保を図るための本指針においては、安衛法体系では「客観的な方法」とされている「事業者による現認」や、「その他の適切な方法」としての「自己申告」ではなく、ICカード、パソコンの使用時間の記録、タイムカード等により客観的に計測することが求められます（土日・祝日を含む）。

また、校外の時間についても、問10を参照しつつ、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「在校等時間」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。各地方公共団体におかれては、安衛法上の義務や、服務監督権者たる教育委員会が有する学校の管理運営一切における責任を踏まえ、今後、一人一台の情報端末の整備を含むGIGAスクール構想の実現も視野に入れながら、「在校等時間」について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。

（※）2023～2024年度は延長措置

問8 「在校している時間」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、また戻って業務をする場合などはどう考えればいいのか。

○ 「在校している時間」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「在校している時間」の終期となります。

問9 校外での業務のうち「外形的に把握する」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、校外の業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10 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11 自己申告により「在校等時間」には含まれない「正規の勤務時間外に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「正規の勤務時間外に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12 自己申告により「在校等時間」には含まれない「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11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13 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、在宅勤務等によるものについては、「在校等時間」に含まれます。
- なお、本指針の「第2章第3節 留意事項（3）持ち帰り業務について」に規定しているとおり、本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限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、厳に避けなければなりません。仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、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、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向け、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、本指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14 土日や祝日などの業務の時間も、「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業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8から問13までを御参照ください。また、「上限時間」との関係については、問20及び問21を御参照ください。

問15 「在校等時間」には含まれない「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」には、実際に休憩した分の時間を含まないこととなります。

問16 「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17 「在校等時間」の管理・計測に当たっては、具体的にどのような事項について記録をするべきなのか。

- 「在校等時間」とは、教育職員が校務として学校教育に必要な業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間であり、その時間を算定するに当たり必要な時間（本指針の「第2章第1節 業務を行う時間の上限（1）」に規定する「在校している時間」及びイからニに規定する時間）を分単位で記録する必要があると考えられます。また、それら時間の計測に当たっては、本指針の「第2章第2節 服務監督教育委員会が講ずべき措置（2）」に規定するとおり、できる限り客観的な方法により計測す

ることが必要です。

問18 「在校等時間」の計測結果について、公文書として管理及び保存を行う期間はどのくらいの期間か。

- 「在校等時間」の計測結果は、基本的には行政文書に該当するものと考えられることから、その行政文書の保存年限については、各地方公共団体の公文書管理に関する条例等において規定されているものと考えられますが、当該計測結果は公務災害が生じた場合等において重要な記録となることから、一定期間の保存が必要です。

具体的な保存期間については、以下の法律の規定も参考にしながら、各地方公共団体における公文書管理に関する条例等の規定などを踏まえ、各地方公共団体において適切に定められるものとなります。

<地方公務員災害補償法>

(時効)

第六十三条 補償を受ける権利は、これを行使することができる時から二年間（障害補償及び遺族補償については、五年間）行使しないときは、時効によつて消滅する。

<労働基準法>

(記録の保存)

第九十九条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を五年間保存しなければならない。

附 則

第一百四十三条 第九十九条の規定の適用については、当分の間、同条中「五年間」とあるのは、「三年間」とする。

2・3 略

【「上限時間」について】

問19 「在校等時間」に関する上限時間について、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、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、本指針においては「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、業務分担の見直しや適正化、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」の上限時間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」が本指針で定めた上限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、このような本指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」が上限時間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、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。

問20 「在校等時間」から「所定の勤務時間（給特法第6条第3項各号に掲げる日（代休日が指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間をいう。）」を除くとされているが、具体的にはどのような時間を上限時間の算定対象として取り扱うべきか。

- 上限時間の算定対象となる「1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間」とは、それぞれの日について、在校等時間のうち、割り振られた所定の勤務時間以外の時間を指すものであり、基本的には正規の勤務時間外に業務を行った時間を算定の対象とすることとなります。
- 祝日は、正規の勤務時間が割り振られているものの勤務を要しない日とされていますが、本指針は、週休日や祝日のいわゆる休日も含めて教育職員の長時間勤務の実態があることを踏まえ、「超勤4項目」に関する業務以外の業務を行う時間を含めて「在校等時間」としてその上限を設けているものであり、祝日に業務を行った時間については、正規の勤務時間の内外にかかわらず「上限時間」の算定の対象としています。
- なお、代休日が別に指定された場合の当初の祝日については通常の勤務を要する日と同様、「在校等時間」のうち正規の勤務時間外に業務を行った時間のみを「上限時間」の算定対象としています。その際には、指定された代休日が祝日と同様に勤務を要さない日となりますので、仮に代休日にやむを得ず業務を行った時間については、当該代休日の正規の勤務時間の内外にかかわらず「上限時間」の算定の対象とすることになります。
- 週休日と祝日が重複した日については、正規の勤務時間が割り振られていない日であるため、通常の週休日と同様に、その日における「在校等時間」は全ての時間が「上限

時間」の算定対象となります。

- 休暇については、割り振られた所定の勤務時間内において取得するものであり、所定の勤務時間以外の在校等時間に影響を与えるものではありません。このため、「上限時間」の算定においても影響を与えるものではなく、休暇を取得した分だけ他の日における所定の勤務時間外の在校等時間と相殺されることとはなりません。

<参考：具体的な計算方法等>

- 本指針において「所定の勤務時間」とは、「給特法第6条第3項各号に掲げる日（代休日が指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間」をいうこととしていますが、「給特法第6条第3項各号に掲げる日」とは、具体的には、
 - ①祝日法による休日及び年末年始の休日（給特法第6条第3項第1号及び第2号）
 - ②祝日法による休日及び年末年始の休日（以下、「当初の休日」という。）に業務を行い代休日が別に指定された場合の代休日（給特法第6条第3項第2号）に相当する日を指します。ここから
 - ③当初の休日に業務を行い代休日が別に指定された場合の、業務を行った当該当初の休日を除き、（①+②-③）の日以外の日の正規の勤務時間を「所定の勤務時間」としています。
- このため、結果として、「上限時間」の算定対象となる時間としては、基本的には、「在校等時間」のうち、
 - ア 勤務日（平日）の正規の勤務時間外の時間
 - イ 週休日（土日）の正規の勤務時間相当の時間
 - ウ 週休日（土日）の正規の勤務時間外相当の時間
 - エ 休日（祝日等）の正規の勤務時間相当の時間（ただし当初の休日に業務を行い代休日が別に指定された場合は含まない）
 - オ 休日（祝日等）の正規の勤務時間外相当の時間
 - カ 代休日が指定された場合の当該代休日の正規の勤務時間相当の時間
 - キ 代休日が指定された場合の当該代休日の正規の勤務時間外相当の時間の合計時間となります。

問21 週休日の振替や代休日の指定を行った場合、「上限時間」の取扱いや時間の算定方法に何らかの変更が生じるのか。

- 週休日の振替を行った場合、「上限時間」の取扱い自体に変更が生じることはなく、振替を行った後に割り振られた正規の勤務時間を基準として算定を行うこととなります。

休日に業務を行い代休日が指定された場合は、問20のとおり、業務を行った当初の休日における正規の勤務時間は「上限時間」の算定対象となる時間には含まないこととな

ります。

問22 「児童生徒等に係る通常予見することの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業務を行わざるを得ない場合」とはどのような場合を指すのか。

- 「児童生徒等に係る通常予見することの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業務を行わざるを得ない場合」に具体的にどのような場合が該当するののかについては、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。なお、このような場合において、本指針の「第2章第1節 業務を行う時間の上限（2）上限時間の原則」に規定する上限時間を超えて特例的に扱うことができるのは、1年間に6か月以内に限ります。

問23 「児童生徒等に係る通常予見することの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業務を行わざるを得ない場合」に該当するか否かを判断するのは誰か。

- 本指針の「第2章第1節 業務を行う時間の上限（3）」に定める「児童生徒等に係る通常予見することの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業務を行わざるを得ない場合」に該当するか否かについては、サービス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。

【「上限方針」について】

問24 「本指針を参考にしながら」とあるが、「上限方針」の内容について、具体的に何をどのように定めるべきか。また、教育委員会において今回の「上限方針」に当たるものが既に定められている場合、どのように取り扱えばよいか。

- 本指針の「第2章第2節 服務監督教育委員会が講ずべき措置（1）」に規定しているとおり、各教育委員会においては、その服務監督権者としての責務を果たすためにも、所管する学校の教育職員の「在校等時間」に係る上限等に関する方針を定めることが必要であると考えられます。

- 具体的には、
 - ①「上限方針」の趣旨
 - ②「上限方針」の対象の範囲
 - ③業務を行う時間の上限（「上限方針」における「勤務時間」の考え方、「上限時間」の原則、児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合の上限時間等）
 - ④教育委員会が講ずる措置などを規定することが考えられます。特に上記④については、本指針の「第2章第2節 服務監督教育委員会が講ずべき措置」及び「第2章第3節 留意事項」の規定を参考に「上限方針」において規定することが考えられます。

- また、既に今回の「上限方針」に当たるものが既に定められている場合においては、「指針」の内容を踏まえ、内容の見直し等を行っていただいた上で、教育委員会規則等として定めていただくことが考えられます。

- なお、本指針を踏まえた条例・規則等については、別途文部科学省においてその例を作成し各教育委員会に送付しているところであり、その例も参考にしながら定めることが考えられます。

【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25 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、本指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26 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、本指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てい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、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、本指針の観点からは、「第2章第1節 業務を行う時間の上限(3)」で定める「児童生徒等に係る通常予見することの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業務を行わざるを得ない場合」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、本指針の上限時間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。

【休日の「まとめ取り」のための一年単位の變形労働時間制について】

問27 本制度の趣旨はどのようなものか。

- 本制度は、一年単位で考えたときに全体として休日の増加などが期待される場合に有効な制度であり、これを単に導入すること自体が日々の教師の業務や勤務時間を縮減するものではありませんが、学期中及び長期休業期間中の業務量を削減した上で活用することにより、客観的な勤務時間管理の徹底、教職員定数等の条件整備、業務の役割分担・明確化といった他の施策と相まって学校における働き方改革を進めるための一つの選択肢になり得る仕組みです。
- その上で、本制度は、勤務時間を柔軟に設定することにより長期休業期間において一定期間のまとまった休日を確保し、教師のリフレッシュの時間等を確保することで、ひいては子供たちに対して効果的な教育を行うことに資するとともに、教職の魅力向上につながるにより意欲と能力のある人材が教師を目指すことを後押しすることになることを通じ、教育の質の向上につながるものであると考えています。
- なお、現在でも、実際に、休日の確保のために夏季休暇や年次有給休暇の取得、週休日の振替によって長期間の学校閉庁日を実施している自治体の例もありますが、例えば、年次有給休暇は、特に初任者や臨時的任用の教師では日数も限られており、取得に当たっては教師の側から意思表示をしなければなりません。また、現行制度上、週休日の振替は一般的には1日単位又は半日単位で行われ、1時間単位での割り振りはできません。このため、1時間単位で勤務時間を積み上げ、休日の「まとめ取り」を行い得る選択肢を増やすため、本制度を活用することが考えられるところです。

問28 本指針で定める措置を講じなければ、本制度を活用することはできないのか。

- 問2において記載しているとおり、給特法施行規則第6条第1項に基づき本制度を活用する場合に服務監督教育委員会が講ずべき措置が本指針に規定されており、同条第2項により、服務監督教育委員会は当該措置を講ずることとされています。また、本指針においては、本制度を適用するに当たって、本指針に定める上限時間を遵守することを含め、服務監督教育委員会及び校長は本指針において求められる措置を全て講じることとされています。
このため、本指針で定める措置を講じなければ、本制度を活用することはできません。

なお、このことは、第200回国会における給特法一部改正法の附帯決議（衆議院文部科学委員会（令和元年11月15日）及び参議院文教科学委員会（令和元年12月3日））においても明記されているところであり、これら附帯決議を踏まえ、本指針において、本制度を活用する場合に服務監督教育委員会及び校長が講ずべき措置を規定しているもの

です。

問29 本指針で定める措置が講じられているか否かについては、どの単位で判断するのか。教育委員会や学校単位か、それぞれの教育職員単位か。

- 本指針に規定される措置の内容に応じてそれぞれ判断されることとなります。本指針において教育職員について講ずべき措置として規定されるものについては対象となる職員それぞれについて、学校について講ずべき措置として規定されるものについては学校単位について、措置が講じられているか否かを判断することとなります。なお、学校について講ずべき措置が学校全体に講じられていない場合は、たとえ措置が講じられている教育職員がいたとしても、当該学校においては本制度を活用することはできません。

問30 本制度を導入した場合において、本指針で定める措置が講じられているか否かについては、どの時点で誰が判断するのか。

- どの時点について判断するかについては、本指針に規定される措置については本制度を導入している対象期間中において常に講じられている状態を継続する必要があることから、導入しようとする前年度における上限時間の達成状況等の在校等時間や導入時における措置の状況だけでなく、導入中も適宜措置の対応状況について確認をすることが必要となります。
- 誰が判断するかについては、基本的にはサービス監督教育委員会がその責任において判断すべきものですが、本制度の運用が労働基準法に基づき適切になされているかについては人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においてはその長）が確認を行うこととなります（詳細は問44参照）。
- なお、講ずべき措置のいずれであっても講ずることができなくなった場合には、以降の総勤務時間について、勤務時間の削減措置をすることが必要になりますのでご留意ください（詳細は問45参照）。

問31 本制度を活用する際の在校等時間に関する上限時間はどのようになるのか。

- 本指針第3章第2節（1）に定めたとおり、本制度を活用する際の上限時間は、原則として、1箇月時間外在校等時間は42時間、1年間時間外在校等時間は320時間が上限となります（本制度を活用しない場合は、それぞれ45時間、360時間）。

問32 本制度の適用の前提である上限時間について、同一学校内にその上限の範囲内となっている職員と範囲内となっていない職員が混在している場合に、本制度を適用する職員と適用しない職員が混在していても良いか。

- 問29の記載のとおり、本指針に定める措置については、その内容に応じて判断されることとなり、本制度の適用の前提である上限時間については、対象となる教育職員それぞれについて判断されることとなります。
- このため、同一学校内において、本制度の対象となる職員と対象とならない職員が混在することも制度上は可能です。（このことは、既に本制度が導入されている民間企業においても同様の整理となっています。）
- ただし、改正法や学校における働き方改革の趣旨を踏まえれば、学校閉庁日を設けるなど、なるべく多くの職員が一斉に勤務しない日をつくるのが職員の休息等に資するものであることから、本制度を実施する学校においては、可能な限り多くの教育職員が本制度の対象となることが望ましいと考えられます。なお、上限時間は教育職員全てを対象とするものであり、校務をつかさどる校長及び服務監督権者である教育委員会は、上限時間を超えないようにするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うことが求められることは指針等に既に記載しているとおりです。

問33 部活動の休養日及び活動時間について、「スポーツ庁及び文化庁が別に定める基準」とは具体的に何を指しているのか。

- 「スポーツ庁及び文化庁が別に定める基準」とは、それぞれ「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」（平成30年3月スポーツ庁）及び「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」（平成30年12月文化庁）が該当します。
このため、本制度を活用するに当たっては、上記ガイドラインに定める休養日及び活動時間を遵守する必要があります。

問34 本制度を適切に活用した場合、対象期間において、具体的にどのような勤務時間の割振りが想定されるか。

- 本指針第3章第2節（3）に定めるとおり、本制度の活用により所定の勤務時間を延長する日及び時間については、まず長期休業期間等の業務量の縮減によって確実に確保できる休日の日数を考慮し、確実に縮減できる時間の範囲内で、年度当初や学校行事等で業務量が多い時期に限定することが必要です。
例えば、教員勤務実態調査（平成28年度）等における学校の運営状況を踏まえれば、長期休業期間等においては、一般的に取得されている年次有給休暇等に加えて5日間程

度の休日を確保することが限度であると考えられ、これを考慮すると、延長できる所定の勤務時間は40時間程度となります。

なお、上記の休日の確保に当たっては、本制度により割振りにより勤務時間を減少させる日について、勤務時間を短くするのではなくそもそも勤務時間を割り振らない日とすることが必要となりますのでご注意ください。

- また、祝日法による休日や年末年始の休日等については、正規の勤務時間は割り振られているが勤務することを要しない日とされていることから、本制度を適用する場合であっても、これらの休日においては、基本的に勤務することを要せず、本制度の導入時点であらかじめこれらの休日に業務を行うことを予定することはできません。ただし、勤務を要しないことを理由として、もともとこれらの休日に割り振られていた正規の勤務時間を別の勤務日に割り振ることは、働き方改革の趣旨に反し、また本制度の想定する割振りではありません。このため、本制度を活用する際に勤務時間を割り振るに当たっては、これらの休日には引き続き7時間45分の勤務時間を割り振ることが必要となりますので、ご注意ください。

問35 「長期休業期間等において休日を集中して確保することを目的とする場合に限り適用すべき」とあるが、設定する休日は、全て長期休業期間にまとめて設定しなければならないのか。

- 本制度は、教師の業務については他の地方公務員と異なり、学校には法令に基づき児童生徒の長期休業期間等があるため年間を通じた業務の繁閑が見込まれ、実態としても学期中と長期休業期間等においては勤務する時間について違いがあることが明らかとなっていることを踏まえ、その長期休業期間等において休日の「まとめ取り」を可能にすることで、教師のリフレッシュの時間等を確保すること等を通じ、ひいては教育の質の向上を図ることを目的とするものです。このため、本制度を活用する場合は、長期休業期間等において休日の「まとめ取り」を行うことを目的とする場合に限って活用できることとしています。
- これは、本制度により新たに設ける休日について、必ずしも全ての日を一箇所に連続して設定することのみを認めるものではなく、例えば夏季休業期間と冬季休業期間においてそれぞれ3日間と2日間の休日を設定することなども可能であると考えられます。休日の「まとめ取り」という趣旨に鑑み、適切に割り振りを行っていただくようお願いします。
- なお、この「長期休業期間等」とは、本指針において「学校教育法施行令（昭和28年政令第340号）第29条第1項の規定による夏季、冬季、学年末、農繁期等における休業日等の期間」としており、夏休みや年末年始の休業期間のほか、例えばいわゆるキッズウィークなどの一定期間学校の休業日が集中して設定されている期間が考えられるとこ

ろです。

問36 週休日の振替は、本制度を活用してもこれまでどおり行うことは可能なのか。

- 週休日の振替については、本制度の勤務日・勤務時間の割振りを決める時点であらかじめ判明している場合は、基本的には本制度の中で週休日の振替に当たる勤務日・勤務時間の割振り変更を行うこととなります。その際、週休日の振替については、通常どおり、長期休業期間等ではない期間においても行うことができます。

なお、週休日の振替を行う際には、教師の健康及び福祉の確保の観点や本制度の連続勤務日数の限度の趣旨も踏まえ、振り替える日は、振り替えられた日にできる限り近接した日とすることが望ましいと考えられます。

問37 対象期間の設定は、必ずしも一年間全体でなくともよいのか。

- 本制度の対象期間は、一箇月を超え一年以内の期間とされており、必ずしも一年間全体である必要はありません。

ただし、給特法施行規則第1条第1項に定められているとおり、対象期間には、長期休業期間等の一部又は全部を含む必要がありますので、対象期間の設定に当たってはご留意ください。

問38 1年間のうち一部の期間のみを対象期間と設定した場合、残りの期間における上限時間は月45時間・年360時間か、それとも月42時間・年320時間か。

- 本制度は、業務の繁閑に応じて勤務時間を配分し、勤務時間を柔軟に設定することにより長期休業期間等において一定期間のまとまった休日確保するものであり、勤務時間を延長する年度初めや学校行事が行われる時期等も含め、基本的には年度を通じて考えられるものです。
- このため、対象期間が年度のうち一部の期間のみとして設定された場合であっても、当該年度の対象期間以外の期間においても、時間外在校等時間の上限時間は、本制度が適用される場合の原則月42時間・年320時間となります。

問39 本制度は、一箇月単位の変形労働時間制と併用できるか。

- 一箇月単位の変形労働時間制については、現在も各地方公共団体の条例等に基づき活用されており、公立学校においては、修学旅行等の時期に活用されているものと考えて

います。

- 一箇月単位の変形労働時間制と一年単位の変形労働時間制について、重疊的に適用することは制度上想定されておらず、いずれか一方の制度のみを適用することとなりますが、職員ごとに異なる制度を適用したり、時期により異なる制度を適用したりすることは法律上差支えありません。
- このため、例えば修学旅行が行われる期間など、これまでどおり一箇月単位の変形労働時間制において勤務日や勤務時間の割振りを行いたい期間がある場合には、当該期間は一箇月単位の変形労働時間制のみを活用し、当該期間を含まない対象期間において一年単位の変形労働時間制を活用することが考えられます。
なお、一箇月単位の変形労働時間制を活用する場合においても、教育職員の健康及び福祉の確保が図られるよう、勤務時間の割振りや校務分掌の見直し等について適切に対応することが必要です。

問40 本制度の対象期間中における年次有給休暇はどのように取り扱えばよいか。

- 労働基準法第39条に規定する年次有給休暇は、1労働日を単位とするものであるとされており、1日の正規の勤務時間の長さに関係なく、その勤務時間の全てを勤務しない場合には、1日の年次有給休暇として取り扱うこととされております。このため、本制度を適用しない場合の通常の勤務時間を超える勤務時間の割振りを行った日においても、教育職員が当該日の勤務時間全てについて年次有給休暇を取得した場合には、各地方公共団体の条例・規則等に基づき、1日の年次有給休暇として取り扱うこととなるものと考えられます。
- なお、労働基準法はあくまで労働条件の最低基準を定めるものであり、また、特に必要があると認められるときは、時間を単位として年次有給休暇を与えることができることとされております（地方公務員法第58条第4項の規定により読み替えて適用される労働基準法第39条第4項）。このため、例えばいわゆる半日振替により、勤務時間が通常の勤務時間より短く設定された日については、教育職員が当該日の勤務時間全てについて年次有給休暇を取得した場合には、各地方公共団体の条例・規則等に基づき、時間単位で年次有給休暇を与えることも考えられます。

問41 休日の「まとめ取り」を例えば夏季休業期間の8月に行った場合、当該8月において勤務時間が割り振られていない日が増えることになるが、給与が下がってしまうのか。

- 公立学校の教育職員の給与は地方公務員一般と同様、各地方公共団体の条例等により、

職務の級に応じた給料月額として、給料表により定められるものです。これは、月ごとの勤務時間数によって決定されるものではなく、あくまでも職務の内容と責任を考慮したうえで、級に応じて月ごとの給料月額が定められているものです。

- このため、本制度を実施し、各月の所定の勤務時間が異なることとなる場合であっても、それに合わせて月ごとに給与を設定するのではなく、各月の所定の勤務時間にかかわらず、適用された対象期間を通じて条例等により定められた給料表等に従った給与が支払われることとなると考えられます。

問42 「育児等に必要な時間を確保できるよう配慮すること」とあるが、具体的にどのような「配慮」をすることが求められるのか。

- 具体的な「配慮」としては、例えば、育児を行う者等については、校長が対話を行い個々の事情を斟酌し、育児等に必要な時間を確保できるよう、勤務日や勤務時間の割振りを工夫することや対象期間を短く設定すること、そもそも本制度の対象としないことなどが考えられます。
- 問43も参照の上、教育委員会、校長及び教育職員が丁寧に話し合い、個々の事情を踏まえ適切に対応していただくことが重要です。
- なお、「その他特別の配慮を要する者」については、どのような者を指すのかについては何か具体的な定義があるものではありませんが、本制度の適用に当たって配慮が必要と考えられるその他の教育職員についても、校長は対話を行い個々の事情を斟酌し、上記と同様の配慮を行うことが考えられます。

問43 対象期間よりも短い期間において任用されている職員は対象とすべきか。

- 本制度を活用する場合は、長期休業期間等において休日の「まとめ取り」を行うことを目的とする場合に限って活用できることとしています。また、本制度の活用により所定の勤務時間を延長する日及び時間については、長期休業期間等の業務量の縮減によって確実に確保できる休日の日数を考慮し、確実に縮減できる時間の範囲内で、年度当初や学校行事等で業務量が多い時期に限定することが必要です。
- このため、本制度の対象となる職員は、基本的には対象期間の最初の日から末日までの期間において任用される職員に限られるものと考えられ、その任用期間において、長期休業期間等や、年度当初や学校行事等で業務量が多い時期が含まれない職員については、本制度の対象とはならないものと考えられます。また、対象期間より短い期間において任用される職員であって長期休業期間等や業務量の多い期間の途中で退職すること

が明らかである者は当該対象期間の対象者とならないことはもとより、任期の定めがない教育職員であっても長期休業期間等や業務量の多い期間中に定年を迎える者は当該対象期間の対象者とならず、配置転換等により長期休業期間等や業務量の多い期間の途中からの適用もできないものと考えられます。なお、臨時的任用職員については、法令上6月を超えない期間で任用される（6月を超えない期間で1度更新することが可能である）職員ではあるものの、本制度を適用しようとする時点において、本制度の対象期間の末日以降まで当該職員の任期が更新されることが見込まれる場合には、対象期間の最初の日から末日までの期間において任用される職員と考えられるため、本制度の対象とすることはできると考えられます。

なお、退職等の理由によりやむを得ず対象から外れることが、対象期間の途中で判明した職員については、対象から外れるまでの期間において、本制度を適用しない場合の通常の勤務時間に比して勤務時間が多くなると見込まれる場合には職務専念義務の免除等により当該職員が勤務する時間を可能な限り通常の勤務時間に近づけるようにするなど、当該職員の健康及び福祉の確保が図られるよう適切な配慮がなされることが望ましいと考えられます。

問44 「終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること」とあるが、「一定時間」とは具体的には何時間か。

- 本指針第3章第2節（3）において、「終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること」と定めています。本制度を適用する場合においても終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間の休息を設定することにより、教育職員の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送れるようにすることを目的とする措置となります。
- この「一定時間」については、具体的な時間数は一律には定めていません。厚生労働省の勤務間インターバルに関する有識者会議報告書においては、8時間、9時間、10時間、11時間及び12時間などの時間設定が考えられるとされていますが、地域や学校の実情や当該教育職員及び業務の状況を総合的に勘案し、教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な時間数を確保していただきますようお願いいたします。

なお、本制度の適用前と比較して、通常の正規の勤務時間を超えて勤務時間を割り振ったことを理由として、在校等時間を増加させることがないよう留意する必要があることは指針等に既に記載しているとおりです。

（参考）「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」報告書（平成30年12月厚生労働省）（抄）

（2）インターバル時間数（休息時間数）

インターバル時間数の設定に当たっては、労働者の睡眠時間、通勤時間及び生活時間に考慮することが重要です。

時間数の設定の方法には、8時間、9時間、10時間、11時間及び12時間など一律に時間数を

設定する方法や職種によってインターバル時間数を設定する方法、義務とする時間数と健康管理のための努力義務とする時間数を分けて設定する場合などがあります。

問45 対象期間の途中で、対象者が育児短時間勤務職員となった場合に、どのように対応すべきか。また、本制度を活用していた育児短時間勤務職員が何らかの事情により対象期間の途中で、短時間勤務ではなくなった場合はどうか。

- 育児により勤務に関して配慮が必要となることが予想される職員については、そもそも本制度の適用対象とは基本的にしないなどの適切な運用が望ましいと考えられます。
- そのような職員に本制度を適用しようとする場合には、本人の意思を十全に確認するなど、慎重に検討・判断した上で行うことが重要です。その上で、対象期間の途中で、対象職員が予期せず地方公務員の育児休業等に関する法律第10条第3項の規定による任命権者の承認を受けて育児短時間勤務職員となった場合には、条例案第〇条第2項の規定に基づき、当該対象職員が育児短時間勤務職員となった時点（以下「変更時点」という。）から、対象期間の残りの期間について、平均して38時間45分ではなく平均して育児短時間勤務の内容に従い任命権者が定めた時間（例えば週当たり19時間35分等）となるよう、改めて週休日及び勤務時間の割振りを定めることとなります。
- この場合において、対象期間の残りの期間については、変更時点以前の期間において休日の「まとめ取り」が行われている場合には、改めて休日の「まとめ取り」の期間を設ける必要はありません。一方で、変更時点以前に「まとめ取り」のための休日が設けられていなかった場合には、もともと休日の「まとめ取り」を予定していた期間と同期間において休日の「まとめ取り」を行うことが必要です。
- また、変更時点以前の期間については、当該期間を平均して38時間45分とならなくとも問題ありません。

育児短時間勤務職員となる手続きには時間を要すると考えられることから、変更時点までの期間を平均して38時間45分を超えることが見込まれる場合には、育児短時間勤務職員になる見込みが立った時点から変更時点までの期間において、本制度を適用しない場合の通常の勤務時間に比して勤務時間が多くなると見込まれる場合には職務専念義務の免除等により当該職員が勤務する時間を可能な限り通常の勤務時間に近づけるようにするなど、当該職員の健康及び福祉の確保が図られるよう適切な配慮がなされることが望ましいと考えられます。
- なお、本制度を活用していた育児短時間勤務職員が何らかの事情により対象期間の途中で、予期せず短時間勤務ではなくなった場合についても、同様に条例案第〇条第2項の規定に基づき、当該対象職員が育児短時間勤務職員ではなくなった時点から、対象期間の残りの期間について、平均して育児短時間勤務の内容に従い任命権者が定めた時間

(例えば週当たり19時間35分等)ではなく平均して38時間45分となるよう、改めて週休日及び勤務時間の割振りを定めることとなります。その他の留意事項についても、上記と同様となります。

問46 教育職員が別の学校から異動してきた場合、どのように考えるか。

- 教育職員が人事異動により別の学校から異動してきた場合、本制度の適用の前提である時間外在校等時間の上限時間の遵守に関しては、当該教育職員の異動前の学校における前年度の時間外在校等時間の状況や異動後の学校における具体的な担当職務や校務分掌等の状況に応じ、適切に判断することが望ましいと考えられます。

問47 条例や規則はどのように整備すればよいか。

- 給特法第5条は、各地方公共団体の判断により条例で選択的に本制度を活用できることとしたものであり、各地方公共団体の実情に応じて本制度を活用しようとする場合には、各地方公共団体において条例等の整備が必要となります。

また、本制度は教育職員の勤務条件に当たるものであるため、県費負担教職員については、まず、各学校で検討の上、市町村教育委員会と相談し、市町村教育委員会の意向を踏まえた都道府県教育委員会において、給特法施行規則や本指針等を踏まえて条例等を整備することが考えられます。

- 条例等の整備に当たっては、文部科学省において「休日の「まとめ取り」のための一年単位の変形労働時間制の活用にあつての条例・規則等への反映について(例)」を作成し、通知していることから、各地方公共団体において参考としていただくようお願いいたします。

問48 本制度の活用について、教育職員等の意見をどのように踏まえていけばよいか。

- 本制度の対象者の決定等に当たっては、校長が各教育職員と対話を行い個々の事情を斟酌し、必要に応じて文書等として記録に残すことが望ましいものであり、具体的な運用方法の決定の過程において教育委員会、校長及び教育職員が丁寧に話し合い、共通認識を持って本制度を活用することが重要です。

また、本制度を活用する場合における対象期間並びに対象期間の勤務日数及び勤務日ごとの勤務時間等については、事前に教育職員に明示する必要があります。

- また、本制度の活用は、教育職員の勤務条件に当たるものであるため、地方公務員法第55条に基づく職員団体との交渉や協定の対象となり得るものであり、適法な交渉の申

入れが職員団体からなされた場合においては、地方公共団体の当局はその申入れに応ずべき地位にあります。

問49 本指針に定める措置が講じられているか等、本制度の趣旨に沿った適切な運用がなされているかについて、どのように判断していけばよいのか。

- 本制度の活用にあたっては、本指針において、教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置を定めており、これらの措置を講ずることが本制度の活用の要件となっていることから、まずは各サービス監督教育委員会や校長において、学校においてこれらの措置が講じられているかについて十全に確認を行うことが必要です。
- また、教育職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）（以下「人事委員会等」という。）が行うものであることから、本制度の運用にあたっては、運用状況について人事委員会等と認識を共有し、専門的な助言を求めるなど連携を図ることが重要です。
- さらに、地方公務員法に基づき、教育職員から人事委員会又は公平委員会に対して、いわゆる措置要求や苦情の申し立てを行うことができることとされていますが、教師等の長時間勤務の是正やメンタルヘルス不調等の健康障害の防止のため、各教育委員会内の学校における働き方改革の担当課や教師等の福利厚生を担当する課等において、長時間勤務等の勤務条件やメンタルヘルス不調等の健康障害に関する相談窓口を設置することについては、別途「公立学校の教師等の勤務条件、健康障害及び公務災害認定に係る相談窓口の設置状況に関する調査結果に係る留意事項について（通知）」（令和2年1月17日 元文科初第1336号 初等中等教育局長通知）として通知しているところであり、本制度の適切な運用を確保する観点からも、相談窓口を設けることが重要です。

問50 本指針に定める措置を講ずることができなくなった場合、どのように対応すればよいのか。

- 本制度の対象期間中に、指針に定める措置を講ずることが困難とならないよう、まずはサービス監督教育委員会や学校において講ずべき措置を確実に実施することが必要です。それでもなお指針に定める措置を講ずることができなくなった場合又は講ずることができなくなることが明白となった場合には、サービス監督教育委員会において、以降の総勤務時間について、勤務時間の削減措置をすることとなります。
- その際、本制度は、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更することがないことを前提とした制度であり、対象期間中に適用関係そのものは変更することはでき

ないことから、勤務時間の削減措置としては、指針に定める措置を講ずることができなくなった場合又は講ずることができなくなるのが明白となった時点以降の総勤務時間の一部を、勤務することを要しない時間として指定することとなります。その具体的な運用については、「休日の「まとめ取り」のための一年単位の變形労働時間制の活用に応じたの条例・規則等への反映について（例）」の条例第●条第1項及び第2項並びに人事委員会規則第▲条第1項から第3項までの規定を参考に、適切に対応することが必要となります。この場合において、条例第●条第2項の規定のとおり、勤務することを要しない時間を指定したときの当該時間中に教育職員に勤務を命ずる場合は、いわゆる「超勤4項目」に該当する業務に従事する場合で臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとする事となります。

問51 指針に定める措置を講ずることができなくなった場合において、条例案第●条の規定に基づき勤務することを要しない時間を指定する際は、具体的にどのように指定するのか。

- 指針に定める措置を講ずることができなくなった場合は、問50に記載のとおり、「休日の「まとめ取り」のための一年単位の變形労働時間制の活用に応じたの条例・規則等への反映について（例）」の条例第●条等を参考に、各地方公共団体において整備した条例・規則等に基づき、適切に対応することが必要です。その際、措置を講ずることができなくなった時点の日又は講ずることができなくなるのが明らかとなった時点の日以降において、4週間を超えない期間につき1週間あたり38時間45分等を超える勤務時間が割り振られた期間が存在するときには、当該期間において、割り振られていた勤務時間の一部を勤務することを要しない時間として指定することとなります。
- この場合、勤務することを要しない時間は、基本的には本制度を適用しない場合の正規の勤務時間を超えた部分を指定することを想定しています。なお、例えばどうしても中止ができない土曜授業が存在する場合等の特殊な事情がある場合には、本制度を適用しない場合の正規の勤務時間を超えた部分の土曜日を引き続き勤務時間としつつ、その場合であっても、4週間を超えない期間（当該土曜日を含む4週間も含む）につき、正規の勤務時間を1週間あたり38時間45分とする必要があります。その際、教育職員の勤務時間が不安定となることや、他の教育職員との勤務時間の均衡等の観点を考慮すると、当該教育職員とよく対話し、個々の事情をよく踏まえるなど、丁寧に対応することが重要です。