

2 高教福第 6 0 4 号  
令和 2 年 8 月 6 日

各市町村（学校組合）教育長 様

高知県教育長

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の制定及び「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」の改正等について（通知）

このたび、令和元年 12 月に公布された「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の一部を改正する法律」に係る内容のうち、「休日のまとめ取り」のための一年単位の変形労働時間制（以下「本制度」という。）の活用にあたっての労働日数及び労働時間の限度等の詳細事項を定めるものとして、「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」が令和 2 年 7 月 17 日に公布されたことについて、別添のとおり通知がありました。

また、令和 2 年 1 月 17 日に告示として公示された「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」（以下「指針」という。）については、一年単位の変形労働時間制を活用する場合に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事項を含むものとする特別措置法施行規則第 6 条第 1 項の規定に基づき、指針に本制度に係る内容を追記する改正が行われ、改めて告示として公示されました。

各教育委員会におかれましては、本制度について別添の「指針」に関する更新された Q & A、パンフレット等を参考に学校を通じて教職員に周知していただくようお願いします。なお、文部科学省が今回の法改正の概要等を含めたオンラインでの説明会（都合の良いときに何回でも動画で視聴できるもの）を 8 月上旬頃の開催を予定しています。

また、8 月中に教育職員に対して制度導入に関する意向調査を行うこととしておりますので、併せてよろしく申し上げます。

**【担当】**

高知県教育委員会事務局教職員・福利課  
働き方改革推進担当

TEL :

FAX :

Email :

改正給特法における「休日のまとめ取り」のための1年単位の变形労働時間制について、省令の制定及び指針の改正等を行い、それらの概要や留意点についてまとめておりますので、送付いたします。



2文科初第568号  
令和2年7月17日

各都道府県教育委員会教育長  
各指定都市教育委員会教育長

殿

文部科学省初等中等教育局長

丸 山 洋 司

(印影印刷)

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の制定及び「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」の改正等について（通知）

令和元年12月に公布された「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の一部を改正する法律」（令和元年法律第72号。以下「改正法」という。）の趣旨等については、既に「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の一部を改正する法律の公布について（通知）」（令和元年12月11日元文科初第1214号初等中等教育局長通知。以下「公布通知」という。）により通知したところです。また、改正法による改正後の「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」（昭和46年法律第77号。以下「法」という。）第7条の規定に基づき、令和2年1月17日に告示として公示した「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」（以下「指針」という。）については、「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」の告示等について（通知）」（令和2年1月17日元文科初第1335号初等中等教育局長通知。以下「告示等通知」という。）で通知したところです。

このたび、改正法に係る内容のうち、「休日のまとめ取り」のための一年単位の變形労働時間制（以下「本制度」という。）の活用に当たっての労働日数及び労働時間の限度等の詳細事項を定めるものとして、別添のとおり、「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」（令和2年文部科学省令第26号。以下「省令」という。）が令和2年7月17日に公布されました。

また、指針には、本制度を活用する場合に教育職員のサービスを監督する教育委員会（以下「サービス監督教育委員会」という。）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事項を含むものとする省令第6条第1項の規定に基づき、指針に本制度に係る内容を追記する改正を行い、改めて告示として公示しました。

省令及び改正後の指針の概要並びに留意事項については下記のとおりですので、十分御了知の上、適切に対応されるようお願いいたします。

なお、下記の事項のほか、当該改正後の指針の内容に関する詳細については、別途Q&Aとして追ってお示しする予定です。

文部科学省としては今後とも、必要な制度改正や条件整備をはじめとして、学校と社会の連携の起点・つなぎ役として前面に立ち、学校における働き方改革の取組を総合的に進めてまいります。各教育委員会におかれては、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」（平成31年3月18日30文科初第1497号文部科学事務次官通知）も踏まえ、引き続き、学校における働き方改革を進めるために必要な取組の徹底をお願いいたします。

なお、今後、文部科学省では、「学校の働き方改革のための取組状況調査」をはじめとした既存の調査等を活用しつつ、指針等の運用状況について、適宜、各教育委員会の取組の状況を把握し、公表することとしておりますので、御協力くださるようお願いいたします。

各都道府県教育委員会におかれては、所管の学校及び域内の市（指定都市を除く。以下同じ。）町村教育委員会に対して、各指定都市教育委員会におかれては、所管の学校に対して、本件について周知を図るとともに、十分な指導・助言に努めていただくようお願いいたします。

また、各都道府県教育委員会におかれては、本件について域内の市町村教育委員会が設置する学校に対して周知が図られるよう配慮をお願いいたします。

## 1. 省令の概要等

### (1) 対象期間に含む期間

法第5条の規定により読み替えられた地方公務員法第58条第3項の規定により読み替えられた労働基準法（以下「読替え後の労働基準法」という。）第32条の4の規定による一年単位の変形労働時間制を活用する場合において、その対象期間には、各教育委員会が定める学校の夏季、冬季、学年末、農繁期等における休業日等の期間（以下「長期休業期間等」という。）を含めるものとすること。（第1条第1項）

長期休業期間等において勤務時間を割り振らない日を連続して設定する場合に限り本制度を活用できるものとすること。（第1条第2項）

### (2) 条例で定める事項等

条例には、読替え後の労働基準法第32条の4において規定する期間の起算日及び対象期間を定めることができる期間の範囲を定めること。（第2条）

対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、各期間における労働日及び当該各期間における労働日ごとの労働時間は、条例の定めるところにより定め、教育職員に周知させるものとする。（第3条）

### (3) 労働日数の限度等

対象期間における労働日数の限度は、勤務時間が割り振られる日の数について、対象期間が3箇月を超える場合は対象期間について1年当たり 280 日とすること等。（第4条第1項）

対象期間における1日の労働時間の限度は、1日に割り振られる勤務時間について10 時間とすること。1週間の労働時間の限度は、1週間に割り振られる勤務時間について52 時間とすること。この場合において、対象期間が3箇月を超える場合は、1週間に割り振られる勤務時間が48時間を超える週が連続する週数が3以下であり、かつ対象期間をその初日から3箇月ごとに区分した各期間において1週間に割り振られる勤務時間が48時間を超える週数が3以下であること。（第4条第2項）

対象期間において連続して労働させる日数の限度は、勤務時間が割り振られる日の数について6 日（特定期間においては1週間に1日の勤務時間が割り振られない日が確保できる日数）とすること。（第4条第3項）

#### (4) 育児等を行う者等への配慮

本制度を活用する場合には、育児を行う者、老人等の介護を行う者その他特別の配慮を要する者について、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならないこと。(第5条)

#### (5) 指針で定める事項等

法第7条の規定により文部科学大臣が定める指針には、本制度を活用する場合にサービス監督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事項を含むものとする。(第6条第1項)

使用者は、本制度を活用する場合には指針に定める法第6条第1項の規定に基づき定める措置その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置を講ずるものとする。(第6条第2項)

#### (6) 施行期日

法第5条に関する改正の施行と同じく令和3年4月1日から施行すること。(附則)

## 2. 指針の改正概要

(1) 令和2年1月17日に公布した指針の第1から第5までについては基本的に改正せず、改正後の指針の第1章、第2章及び第4章としたこと。また、改正後の指針には、「第3章 長期休業期間等における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制」を新たに追加したこと。

(2) 追加した第3章の概要は、以下のとおりであること。

##### ①目的 (第3章第1節)

読替え後の労働基準法第32条の4の規定による一年単位の変形労働時間制の適用は、長期休業期間等において休日を集中して確保することで、教育職員の休息の時間等を確保し、ひいては児童生徒等に対して効果的な教育活動を行うことに資するとともに、教育職員の職としての魅力の向上に資することにより意欲と能力のある人材が教育職員として任用され、学校教育の水準の維持向上を図ることを目的とするものであること。

このため、本制度は、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ものであること。

##### ②サービス監督教育委員会等が講ずべき措置 (第3章第2節)

本制度を適用する場合は、第2章に規定する上限時間について、「45時間」とあるのは「42時間」と、「360時間」とあるのは「320時間」とすること。

本制度を適用するに当たっては、上限時間の範囲内であることが前提であること。サービス監督教育委員会及び校長は、こうした本制度の趣旨に十分に留意した上で、適用しようとする期間の前年度において上限時間の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認し、適用しようとする対象期間で上限時間の範囲内となることが見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うこと。本制度の適用後も、対象期間において、上限時間の範囲内とすること。

本制度を適用するに当たっては、サービス監督教育委員会及び校長は、本制度の対象とする教育職員について、対象期間において、以下の全ての措置を講じること。

- イ タイムカードによる記録等の客観的な方法等による在校等時間の把握を行うこと
- ロ 部活動の休養日及び活動時間を部活動ガイドラインの範囲内とすること
- ハ 通常の正規の勤務時間を超える割振りについては、長期休業期間等で確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮した上で、年度初め、学校行事が行われる時期等、対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行うこと
- ニ 通常の正規の勤務時間を超えて割り振る日において、これを理由とした担当授業数や部活動等の児童生徒等の活動の延長・追加や、教育職員への業務の新たな付加により、在校等時間を増加させないようにすること
- ホ 通常の正規の勤務時間より短く割り振る日（4時間単位の週休日の振替を行う際の勤務日を除く。）については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間等に連続して設定すること
- ヘ 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

本制度を適用するに当たっては、サービス監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度の対象とする教育職員が属する学校について以下の全ての措置を講じること。

- イ 部活動、研修その他の長期休業期間等における業務量の縮減を図ること
- ロ 超勤4項目の臨時又は緊急のやむを得ない業務を除き、職員会議、研修等の業務については、通常の正規の勤務時間内において行うこと
- ハ 全ての教育職員に画一的に適用するのではなく、育児や介護を行う者等については配慮すること

本制度を適用するに当たっては、関係法令の規定を遵守するとともに、文部科学省から発出する通知等について留意すること。

本制度に関して指針に定める事項を踏まえ講ずる措置等に関し、人事委員会と

認識を共有するとともに、人事委員会の求めに応じてその実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。

本制度に関して指針に定める事項を踏まえ講ずる措置等について、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、広く周知を図ること。

(3) この指針の改正は、令和3年4月1日から適用すること。

### 3. 留意事項

(1) 「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目的について

本制度は、長期休業期間等において休日を集中して確保しようとする場合に限り、活用すべきものであること。

なお、本制度については、これを単に活用すること自体が勤務時間を縮減するものではなく、その活用にあたっては、他の施策を併せて講ずることにより、学期中及び長期休業期間等における業務量を確実に削減することが重要であること。

(2) 条例等の整備について

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ること。

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、都道府県において条例を整備するものであること。

なお、条例等の整備にあたっては、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たっての条例・規則等への反映について（例）」（別添5，6）を作成したので、参考とされたいこと。

また、本制度を活用する場合には、時間外在校等時間に係る上限時間が本制度を活用しない場合と変わるため、指針に基づき整備された条例等の改正が必要となることから、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を活用する場合における在校等時間の上限等に係る「指針」に関する条例・規則等への反映について（例）」（別添7）を作成したので、参考とされたいこと。

(3) 本制度の運用等について

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。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 時間程度となること。

祝日法による休日や年末年始の休日等においては、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とされているが、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ないことから、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。

本制度の活用にあたっては、対象となる教育職員の範囲を明確に定める必要があること。また、長期休業期間等において休日を集中して確保する場合に限って活用できることや、勤務時間の延長は業務量の多い時期に限ることとしている本制度の趣旨を踏まえ、対象となる教育職員は、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ること。このため、対象期間より短い期間において任用される教育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ること。

#### (4) 教育職員等の意見を踏まえた本制度の活用について

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あること。また、省令第 3 条第 2 項により周知する場合も含め、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ること。

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ること。

(5) 本制度の趣旨に沿った適切な運用の確保について

本制度の活用にあたっては、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前提となっている。このため、各教育委員会においては、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。

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。

また、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るが、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、このための相談窓口を設けることや既設の相談窓口において本制度の運用について相談できることを明らかにすることが重要であること。

なお、本制度の趣旨に沿った適切な運用の確保に資するよう、本制度等に関する相談窓口を文部科学省のホームページに今後開設する予定であり、開設した際には追って連絡する予定であること。

(6) 活用に当たって必要な措置を講ずることができなくなった場合の対応について

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あるが、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、以降の総勤務時間の一部について、勤務時間の削減措置をする

こと。なお、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も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。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変形労働時間制の活用にあたっての条例・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。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。

【別添1】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  
【概要】

【別添2】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  
(令和2年文部科学省令第26号)

【別添3】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【概要】

【別添4】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(令和2年文部科学省告示第1号)

【別添5】「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たっての条例・規則等への反映について(例)【概要】

【別添6】「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たっての条例・規則等への反映について(例)

【別添7】「休日のまとめ取り」のための一年単位の変形労働時間制を活用する場合における在校等時間の上限等に係る「指針」に関する条例・規則等への反映について(例)

【参考資料1】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の一部を改正する法律の概要

【参考資料2】「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」の告示等について（通知）（令和2年1月17日 元文科初第1335号 初等中等教育局長通知）（※別添資料省略）

【参考資料3】給特法改正に関する主な国会答弁

【参考資料4】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の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和元年12月3日 参議院文教科科学委員会）

【参考資料5】改正給特法の施行に向けたスケジュール（イメージ）

担当：初等中等教育局初等中等教育企画課教育公務員係  
菊地，中村，吉田  
TEL：03-5253-4111（代表）内線2588

# 教育職員の休日の「まとめ取り」に関する**文部科学省令**の概要

(公立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)

- ◆ 給特法によって読み替えて適用される労働基準法第32条の4に基づき、公立学校の教育職員に休日の「まとめ取り」のための一年単位の変形労働時間制を活用する際の詳細を規定。
- ◆ 労働基準法施行規則（厚生労働省令）と基本的に同旨の内容や国会の議論、法改正趣旨を踏まえた内容を規定。

## 【具体的な省令（案）の内容】

### <労働基準法施行規則に準じた内容>

- 条例で対象期間等の起算日及び対象期間を定めることができる期間の範囲を定めること（第2条）
- 対象期間を1箇月以上の期間ごとに区分した場合、最初の期間を除く各期間における勤務日数及び総勤務時間を定めるときは、当該各期間の少なくとも30日前に条例の定めるところにより定めるものとし、教育職員に対して周知させるものとすること（第3条）
- 割り振られる勤務時間の限度について
  - ・ 対象期間が3箇月を超える場合は、対象期間における勤務時間が割り振られる日数の限度は、1年当たり280日とすること（第4条第1項）
  - ・ 1日の勤務時間の限度は10時間、1週間の勤務時間の限度は52時間とすること。ただし、対象期間が3箇月を超える場合において、勤務時間が48時間を超える週が連続3週間以下、3箇月ごとに区分した期間における勤務時間が48時間を超える週が3週間以下とすること（第4条第2項）
  - ・ 連続して勤務させる日数の限度は6日とすること（特定期間においては1週間に1日の休日確保できる日数）（第4条第3項）
- 育児や介護等を行う者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならないこと（第5条）

### <附帯決議を踏まえた内容>

- 一年単位の変形労働時間制を活用する場合の対象期間には、長期休業期間等を含めるものとすること（第1条第1項）
- 勤務日や勤務時間の設定に当たっては、通常の正規の勤務時間に比して短く設定する日には勤務時間を割り振らず、かつ、長期休業期間等において勤務時間が割り振られない日を連続して設定する場合に限ること（第1条第2項）
- 給特法第7条に基づき**文部科学大臣が策定する指針**において、一年単位の変形労働時間制を活用する際にサービスを監督する教育委員会が講ずべき措置に関する事項を定めるものとすること（第6条第1項）
- 教育委員会は、一年単位の変形労働時間制を活用する場合には、指針に定める措置を講ずるものとすること（第6条第2項）

【施行期日】令和3年4月1日

○文部科学省令第二十六号

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（昭和四十六年法律第七十七号）第五条の規定により読み替えて適用する地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十二条の四第一項第五号並びに同条第二項及び第三項の規定に基づき、並びに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を実施するため、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を次のように定める。

令和二年七月十七日

文部科学大臣 萩生田 光一

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

（対象期間を含む期間等）

第一条 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（以下この項及び第六条第一項において「法」という。）第五条の規定により読み替えて適用する地方公務員法第五十八条第三項の規定に

より読み替えて適用する労働基準法（以下「読替え後の労働基準法」という。）第三十二条の四第一項第二号の対象期間（以下単に「対象期間」という。）を定めるに当たっては、当該対象期間には、読替え後の労働基準法第三十二条の四の規定により労働させる教育職員（法第二条第二項に規定する教育職員をいう。以下同じ。）の所属する学校を設置する市（特別区を含む。）町村又は都道府県の教育委員会が学校教育法施行令（昭和二十八年政令第三百四十号）第二十九条第一項の規定により定める学校の夏季、冬季、学年末、農繁期等における休業日等の期間（次項において「長期休業期間等」という。）を含めるものとする。

2 読替え後の労働基準法第三十二条の四第一項第四号の労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに同条第二項の各期間における労働日及び当該各期間における労働日ごとの労働時間の設定は、一日の勤務に割り振られる勤務時間を当該日における同条の規定を適用しない場合の正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第五条、第六条、第八条、第十一条及び第十二条の規定に相当する条例の規定による勤務時間をいう。）に比して短く設定する日（同法第八条の規定に相当する条例の規定に基づき勤務日のうち四時間の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該四

時間の勤務時間を同法第六条第一項又は第四項の規定に相当する条例の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある日に割り振る場合における当該勤務日を除く。）について、当該日のいずれにも勤務時間を割り振らず、かつ、当該日を長期休業期間等において連続して設定する場合に限り、行うものとする。

（読替え後の労働基準法第三十二条の四第一項第五号の文部科学省令で定める事項）

第二条 読替え後の労働基準法第三十二条の四第一項の条例において定める同項第五号の文部科学省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

- 一 読替え後の労働基準法第三十二条の四において規定する期間の起算日
- 二 対象期間を定めることができる期間の範囲

（読替え後の労働基準法第三十二条の四第二項の文部科学省令で定める方法）

第三条 読替え後の労働基準法第三十二条の四第二項の各期間における労働日及び当該各期間における労働日ごとの労働時間は、条例の定めるところにより定めるものとする。

2 前項の条例に定めるところにより読替え後の労働基準法第三十二条の四第二項の各期間における労働日

及び当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めたときは、使用者は、これを同条の規定により労働させる教育職員に周知させるものとする。

(読替え後の労働基準法第三十二条の四第三項の文部科学省令で定める労働日数の限度等)

第四条 読替え後の労働基準法第三十二条の四第三項の文部科学省令で定める労働日数の限度は、勤務時間が割り振られる日の数について、対象期間が三箇月を超える場合は対象期間について一年当たり二百八十日とする。ただし、対象期間が三箇月を超える場合において、当該対象期間の初日の前一年以内の日を含む三箇月を超える期間を対象期間として定めた場合(以下この項において当該対象期間を「旧対象期間」という。)において、一日の勤務に割り振られる勤務時間のうち最も長いものが旧対象期間において一日の勤務に割り振られていた勤務時間のうち最も長いもの若しくは九時間のいずれか長い時間を超え、又は一週間の勤務に割り振られる勤務時間のうち最も長いものが旧対象期間において一週間の勤務に割り振られていた勤務時間のうち最も長いもの若しくは四十八時間のいずれか長い時間を超えるときは、旧対象期間について一年当たりの勤務時間が割り振られていた日の数から一日を減じた日数又は二百八十日のいずれか少ない日数とする。



2 読替え後の労働基準法第三十二条の四第三項の文部科学省令で定める一日の労働時間の限度は、一日の勤務に割り振られる勤務時間について十時間とし、一週間の労働時間の限度は、一週間の勤務に割り振られる勤務時間について五十二時間とする。この場合において、対象期間が三箇月を超えるときは、次の各号のいずれにも適合しなければならない。

一 対象期間において、その一週間の勤務に割り振られる勤務時間が四十八時間を超える週が連続する場合の週数が三以下であること。

二 対象期間をその初日から三箇月ごとに区分した各期間（三箇月未満の期間を生じたときは、当該期間）において、その一週間の勤務に割り振られる勤務時間が四十八時間を超える週の初日の数が三以下であること。

3 読替え後の労働基準法第三十二条の四第三項の文部科学省令で定める対象期間における連続して労働させる日数の限度は、勤務時間が割り振られる日の数について六日とし、同条第一項の条例で定めるところにより同項第三号の特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度は、勤務時間が割り振られる日の数について一週間に一日の勤務時間が割り振られない日が確保できる日数とする。

(育児等を行う者等への配慮)

第五条 使用者は、読替後の労働基準法第三十二条の四の規定により教育職員に労働させる場合には、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならない。

(法第七条第一項の指針で定める事項等)

第六条 法第七条の規定により文部科学大臣が定める指針(次項において単に「指針」という。)には、読替後の労働基準法第三十二条の四の規定により教育職員に労働させる場合に当該教育職員のサービスを監督する教育委員会が当該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事項を含むものとする。

2 使用者は、読替後の労働基準法第三十二条の四の規定により教育職員に労働させる場合には、前項の規定に基づき文部科学大臣が指針に定める措置その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置を講ずるものとする。

附 則

この省令は、令和三年四月一日から施行する。

# 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【概要】

## 第1章 総則

### ○趣旨

- ・教師の長時間勤務の実態は深刻であり、持続可能な学校教育の中で効果的な教育活動を行うためには、学校における働き方改革が急務。
- ・公立学校の教師については、時間外勤務命令は「超勤4項目」に限定されるものの、校務として行われている業務については、時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることに変わりはなく、こうした業務を行う時間も含めて時間を管理することが学校における働き方改革を進める上で必要不可欠。
- ・このような状況を踏まえ、給特法第7条に基づき、教師の業務量の適切な管理その他教師のサービスを監督する教育委員会が教師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を定めるもの。

### ○対象の範囲

給特法第2条に規定する公立の義務教育諸学校等の教育職員のサービスを監督する教育委員会、及び同条に規定する公立の義務教育諸学校等の教育職員全て

※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

※事務職員等については、「36協定」における時間外労働の規制が適用される。

## 第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

### ○業務を行う時間の上限

「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含め、教育職員が学校教育活動に関する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を「**在校等時間**」とし、勤務時間管理の対象とする。

具体的には、「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在校している時間を基本とし、当該時間に、以下①、②を加え、③、④を除いた時間を在校等時間とする。

<基本とする時間>

○在校している時間

<加える時間>

- ①校外において職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している時間
- ②各地方公共団体で定めるテレワークの時間

<除く時間>

- ③勤務時間外における自己研鑽及び業務外の時間（※自己申告による）
- ④休憩時間

### ○上限時間

- ①**1か月の時間外在校等時間について、45時間以内**
- ②**1年間の時間外在校等時間について、360時間以内**

※児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により業務を行わざるを得ない場合は、1か月の時間外在校等時間100時間未満、1年間の時間外在校等時間720時間以内（連続する複数月の平均時間外在校等時間80時間以内、かつ、時間外在校等時間45時間超の月は年間6カ月まで）

## ○教育職員のサービスを監督する教育委員会が講ずべき措置

- (1) 本指針を参考にしながら、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針(「上限方針」)を教育委員会規則等において定める。
- (2) 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。校外で職務に従事している時間も、できる限り客観的に計測。計測した時間は公務災害が生じた場合等に重要な記録となることから、公文書としてその管理及び保存を適切に行う。
- (3) 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法等の規定を遵守する。
- (4) 教育職員の健康及び福祉を確保するため、以下の事項に留意する。
  - －在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施すること。
  - －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。 等
- (5) 上限方針を踏まえた所管に属する各学校における取組の実施状況を把握した上で、その状況を踏まえつつ、業務分担の見直しや適正化、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を実施。上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、各学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行う。 等
- (6) 上限方針を定めるに当たっては人事委員会(置かない場合は地方公共団体の長)と認識を共有し、専門的な助言を求めるなど連携を図る。講ずべき措置に関し、人事委員会の求めに応じて実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図る。

## ○留意事項

- (1) 上限時間について
  - ・本指針は上限時間まで業務を行うことを推奨する趣旨ではない。
  - ・本指針は、学校における働き方改革の総合的な方策の一環であり、在校等時間の長時間化を防ぐ他の取組と併せて取り組まれるべきもの。決して、これらの取組を講ずることなく、学校や教育職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみではない。
- (2) 虚偽の記録等について
  - ・在校等時間を上限時間の範囲内とすることが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際より短い虚偽の時間を記録に残す、又は残させることがあってはならない。
- (3) 持ち帰り業務について
  - ・本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則。上限時間を遵守す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は、厳に避ける。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、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た取組を進める。
- (4) 都道府県等が講ずべき措置について
  - ・都道府県及び指定都市においては、サービス監督教育委員会が定める上限方針の実効性を高めるため、条例等の整備その他の必要な措置を講ずるものとする。

## 第3章 長期休業期間における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制

### ○目的

本制度により長期休業期間において休日を集中して確保することで、教育職員の休息の時間等を確保し、ひいては児童生徒等に対して効果的な教育活動を行うことに資するとともに、教育職員の職としての魅力の向上に資することにより意欲と能力のある人材が教育職員として任用され、学校教育の水準の維持向上を図るもの。

このため、本制度は、長期休業期間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ものである。

### ○服務監督教育委員会等が講ずべき措置

- 本制度を適用する場合は、上限時間について、「45時間」を「42時間」と、「360時間」を「320時間」とする。
- 本制度を適用するに当たっては、上限時間の範囲内であることが前提。  
服務監督教育委員会及び校長は、こうした本制度の趣旨を十分に留意した上で、適用しようとする期間の前年度において上限時間の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認し、適用しようとする期間で上限時間の範囲内となることが見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うこと。  
本制度の適用後も、対象期間において、上限時間の範囲内とすること。
- 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、教育職員について、対象期間において、以下の全ての措置を講じる。
  - イ タイムカードによる記録等の客観的な方法等による在校等時間の把握を行う
  - ロ 部活動の休養日及び活動時間を部活動ガイドラインの範囲内とする
  - ハ 通常の正規の勤務時間を超える割振りについては、長期休業期間で確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮した上で、年度初め、学校行事が行われる時期等、対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行う
  - ニ 通常の正規の勤務時間を超えて割り振る日において、これを理由として、担当授業数や部活動等の児童生徒等の活動の延長・追加や、教育職員の業務を新たに付加することにより、在校等時間を増加させないようにする
  - ホ 通常の正規の勤務時間より短く割り振る日については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間に集中して設定する
  - ヘ 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
- 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、学校について以下の全ての措置を講じる。
  - イ 部活動、研修その他の長期休業期間における業務量の縮減を図る
  - ロ 超勤4項目の臨時又は緊急のやむを得ない業務を除き、職員会議、研修等の業務については、通常の正規の勤務時間内において行う
  - ハ 全ての教育職員に画一的に適用するのではなく、育児や介護を行う者等については配慮する
- 本制度に関して指針に定める事項を踏まえ講ずる措置等に関し、人事委員会と認識を共有するとともに、人事委員会の求めに応じてその実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図る。等

## 第4章 文部科学省の取組について

文部科学省は、学校における働き方改革を進める上で前提となる学校の指導及び事務の体制の効果的な強化及び充実を図るための教育条件の整備を進める。また、各都道府県及び指定都市における条例等の制定状況や、各服務監督教育委員会の取組の状況を把握し、公表する。等

## 附則

この指針は、令和2年4月1日から適用する。ただし、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ついては、令和3年4月1日から適用する。

## ○文部科学省告示第百一号

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（昭和四十六年法律第七十七号）  
第七条第一項の規定及び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（  
令和二年文部科学省令第二十六号）第六条第一項の規定に基づき、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服務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（令和二年文部科学省告示第一号）の一部を次のように改正する。

令和二年七月十七日

文部科学大臣 萩生田 光一

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付し又は破線で囲んだ部分をこれに順次対応する改  
正後欄に掲げる規定の傍線を付し又は破線で囲んだ部分のように改め、改正前欄及び改正後欄に対応  
して掲げるその標記部分に二重傍線を付した規定（以下「対象規定」という。）は、改正前欄に掲げ  
る対象規定で改正後欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを削り、改正後欄に掲げる  
対象規定で改正前欄にこれに対応するものを掲げていないものは、これを加える。



改正後	改正前
<p>目次</p> <p>第1章 総則</p> <p>第1節 趣旨</p> <p>第2節 対象の範囲</p> <p>第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等</p> <p>第1節 業務を行う時間の上限</p> <p>第2節 服務監督教育委員会が講ずべき措置</p> <p>第3節 留意事項</p> <p>第3章 長期休業期間等における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制</p> <p>第1節 目的</p> <p>第2節 長期休業期間等における集中した休日の確保のため一年単位の変形労働時間制を適用する場合に服務監督教育委員会等が講ずべき措置</p> <p>第4章 文部科学省における取組</p> <p>附則</p> <p><u>第1章 総則</u></p> <p><u>第1節 趣旨</u></p> <p>近年、我が国の教育職員（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（昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。）第2条第2項に規定する教育職員をいう。以下同じ。）の業務が長時間に及ぶ深刻な実態が明らかになっており、持続可能な学校教育の中で効果的な教育活動を行うためには、学校における働き方改革が急務となっている。また、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（平成30年法律第71号）により、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条第1項の協定（以下「36協定」という。）について時間外労働の限度時間が規定された。</p>	<p>目次</p> <p>第1 趣旨</p> <p>第2 対象の範囲</p> <p>第3 業務を行う時間の上限</p> <p>第4 服務監督教育委員会が講ずべき措置</p> <p>第5 留意事項</p> <p>(1) 上限時間について</p> <p>(2) 虚偽の記録等について</p> <p>(3) 持ち帰り業務について</p> <p>(4) 都道府県等が講ずべき措置について</p> <p>(5) 文部科学省の取組について</p> <p>附則</p> <p>[章名を加える。]</p> <p><u>第1 趣旨</u></p> <p>近年、我が国の教育職員（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（昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。）第2条第2項に規定する教育職員をいう。以下同じ。）の業務が長時間に及ぶ深刻な実態が明らかになっており、持続可能な学校教育の中で効果的な教育活動を行うためには、学校における働き方改革が急務となっている。また、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（平成30年法律第71号）により、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条第1項の協定（以下「36協定」という。）について時間外労働の限度時間が規定された。</p>

公立学校の教育職員については、正規の勤務時間（給特法第6条第1項に規定する正規の勤務時間をいう。以下この節及び次章第1節において同じ。）外に行われる公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令（平成15年政令第484号）第2号に掲げる業務（以下「超勤4項目」という。）以外の業務については、時間外勤務（同令第1号に規定する時間外勤務をいう。以下同じ。）を命じないものとされているが、正規の勤務時間外に校務として行われる業務については、当該業務が時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることについて正規の勤務時間内に行われる業務と変わりはなく、こうした業務も含めて教育職員が業務を行う時間を管理することが、学校における働き方改革を進める上で必要不可欠である。

このような状況を踏まえ、給特法第7条第1項の規定に基づき、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を定める。

## 第2節 対象の範囲

(1)・(2) [略]

## 第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

### 第1節 業務を行う時間の上限

(1)・(2) [略]

(3) 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  
服務監督教育委員会は、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おいては、②の規定にかかわらず、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を、以下に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

イ～ニ [略]

公立学校の教育職員については、正規の勤務時間（給特法第6条第1項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）外に行われる公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令（平成15年政令第484号）第2号に掲げる業務（以下「超勤4項目」という。）以外の業務については、時間外勤務（同令第1号に規定する時間外勤務をいう。以下同じ。）を命じないものとされているが、正規の勤務時間外に校務として行われる業務については、当該業務が時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることについて正規の勤務時間内に行われる業務と変わりはなく、こうした業務も含めて教育職員が業務を行う時間を管理することが、学校における働き方改革を進める上で必要不可欠である。

このような状況を踏まえ、給特法第7条第1項の規定に基づき、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を定める。

## 第2 対象の範囲

(1)・(2) [略]

[章名を加える。]

### 第3 業務を行う時間の上限

(1)・(2) [略]

(3) 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  
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おいては、第3(2)の規定にかかわらず、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を、以下に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

イ～ニ [略]

## 第2節 服務監督教育委員会が講ずべき措置

服務監督教育委員会は以下の措置を講ずべきものとする。

- (1)～(4) [略]
- (5) 上限方針を踏まえた所管に属する各学校における取組の実施状況を把握すること。また、その状況を踏まえ、業務の分担の見直しや適正化、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を実施すること。特に、教育職員の在校等時間が上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、所管に属する各学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行うこと。
- (6)・(7) [略]

## 第3節 留意事項

- (1) 上限時間について  
校長等の学校の管理職及び教育職員並びに教育委員会等の関係者は、本指針及び上限方針が、教育職員が上限時間まで業務を行うことを推奨するものと解してはならず、また、学校における働き方改革の総合的な方策の一環として策定されるものであり、在校等時間の長時間化を防ぐための他の取組と併せて取り組まれるべきものであることに十分に留意しなければならない。校長等の学校の管理職及び教育委員会は、決して、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を講ずることなく、学校や教育職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみであってはならない。
- (2)～(4) [略]  
[項を削る。]

## 第4 服務監督教育委員会が講ずべき措置

服務監督教育委員会は以下の措置を講ずべきものとする。

- (1)～(4) [略]
- (5) 上限方針を踏まえた所管に属する各学校における取組の実施状況を把握すること。また、その状況を踏まえ、在校等時間の長時間化を防ぐための業務の分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の取組を実施すること。特に、教育職員の在校等時間が上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、所管に属する各学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行うこと。
- (6)・(7) [略]

## 第5 留意事項

- (1) 上限時間について  
校長等の学校の管理職及び教育職員並びに教育委員会等の関係者は、本指針及び上限方針が、教育職員が上限時間まで業務を行うことを推奨するものと解してはならず、また、学校における働き方改革の総合的な方策の一環として策定されるものであり、在校等時間の長時間化を防ぐための他の取組と併せて取り組まれるべきものであることに十分に留意しなければならない。決して、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を講ずることなく、学校や教育職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみであってはならない。
- (2)～(4) [略]
- (5) 文部科学省の取組について  
文部科学省は、次に掲げる事項その他の取組を進めることとする。
- イ 学校における業務の縮減に取り組むとともに、学校における働き方改革を進める上で前提となる学校の指導及び事務の体制の効果的な強化及び充実を図るための教育条件の整備を進めること。

### 第3章 長期休業期間等における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制

#### 第1節 目的

教育職員に対する一年単位の変形労働時間制（給特法第5条の規定により読み替えて適用する地方公務員法（昭和25年法律第261号）第58条第3項の規定により読み替えて適用する労働基準法（第2節(2)において「読替え後の労働基準法」という。）第32条の4の規定による一年単位の変形労働時間制をいう。）の適用は、学校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（以下「長期休業期間等」という。）が存在し、教育職員の業務について、年間を通じた在校等時間の多寡が生じることが見込まれることを踏まえ、本制度により長期休業期間等において休日を集中して確保することで、教育職員の休息の時間等を確保し、ひいては児童生徒等に対して効果的な教育活動を行うことに資するとともに、教育職員の職としての魅力の向上に資することにより意欲と能力のある人材が教育職員として任用され、学校教育の水準の維持向上を図ることを目的に掲げるものである。

このため、本制度は、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ものであり、本制度を適用する場合に服務監督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等について以下のとおり定める。

- ロ 本指針や服務監督教育委員会が定める上限方針の内容について、教育関係者、保護者及び地域住民等の理解が得られるよう、それらの者に対して広く周知を図ること。
- ハ 文部科学省が行う既存の調査等を活用しつつ、適宜、各都道府県及び指定都市における第5(4)の条例等の制定状況や、各服務監督教育委員会の取組の状況を把握し、公表すること。

[章を加える。]

第2節 長期休業期間等における集中した休日の確保のため一年単位の変形労働時間制を適用する場合に服務監督教育委員会等が講ずべき措置

- (1) 本制度が適用される教育職員についての第2章第1節に規定する上限時間の適用については、同節中「45時間」とあるのは「42時間」と、「360時間」とあるのは「320時間」とする。
- (2) 本制度を適用するに当たっては、本制度を適用する教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が第2章第1節に規定する上限の範囲内であることを前提としている。

服務監督教育委員会及び校長は、こうした本制度の趣旨に十分に留意した上で、適用しようとする対象期間（読替え後の労働基準法第32条の4第1項第2号に規定する対象期間をいう。以下この節において同じ。）の初日の属する年度の前年度において教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が第2章第1節に規定する上限の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認し、適用しようとする対象期間において当該教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が(1)の規定により読み替えられた第2章第1節に規定する上限の範囲内となることが見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うこと。

また、本制度の適用を行った後においても、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度を適用する教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を(1)の規定により読み替えられた第2章第1節に規定する上限の範囲内とすること。

- (3) 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度を適用する教育職員について次に掲げる全ての措置を講じること。

イ タイムカードによる記録、電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法による在校等時間の把握

- を行うこと。
- ロ 担当する部活動の休養日及び活動時間をスポーツ庁及び文化庁が別に定める基準の範囲内とすること。
- ハ 通常の正規の勤務時間（それぞれの日における本制度を適用しない場合の正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号。ホにおいて「勤務時間法」という。）第5条、第6条、第8条、第11条及び第12条の規定に相当する条例の規定による勤務時間をいう。以下この節において同じ。）を超える勤務時間の割振りについては、長期休業期間等において確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮した上で、年度初め、学校における諸行事が行われる時期その他の本制度の対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行うこと。
- ニ 通常の正規の勤務時間を超えて勤務時間を割り振る日において、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た担当授業数の追加及び部活動その他児童生徒等の活動に係る時間の延長又は追加並びに本制度の適用前には当該教育職員が所属する学校において行われていなかった業務の当該教育職員への新たな付加により在校等時間を増加させることがないよう、留意すること。
- ホ 本制度の適用前と比較して、所定の勤務時間を通常の正規の勤務時間より短くする日（勤務時間法第8条の規定に相当する条例の規定に基づき勤務日のうち4時間の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を同法第6条第1項又は第4項の規定に相当する条例の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある日に割り振る場合における当該勤務日を除く。）については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間等において連続して設定すること。

- へ 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。
- (4) 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度を適用する教育職員が属する学校について次に掲げる全ての措置を講じること。
- イ 本制度の適用前と比較して、部活動、研修その他の長期休業期間等における業務量の縮減を図ること。
- ロ 超勤4項目として臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに行われるものを除き、職員会議、研修その他の本制度が適用される教育職員であるか否かにかかわらず参加を要する業務については、通常の正規の勤務時間内において行うこと。
- ハ 本制度を全ての教育職員に対して画一的に適用するのではなく、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるよう配慮すること。
- (5) 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、勤務時間、休憩時間及び休日の確保等に関する労働基準法、地方公務員法、給特法その他の関係法令の規定を遵守するとともに、文部科学省から発出する通知等について留意すること。
- (6) 服務監督教育委員会は、本制度に関して本指針に定める事項を踏まえて講ずる措置その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずる措置に関し、人事委員会と認識を共有するとともに、人事委員会の求めに応じてその実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。
- (7) 服務監督教育委員会及び校長は、本制度に関して本指針に定める事項を踏まえて講ずる措置その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずる措置について、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、それらの者に対して広く周知

を図ること。

第4章 文部科学省の取組について

文部科学省は、次に掲げる事項その他の取組を進めることとする。

- (1) 学校における業務の縮減に取り組むとともに、学校における働き方改革を進める上で前提となる学校の指導及び事務の体制の効果的な強化及び充実を図るための教育条件の整備を進めること。
- (2) 業務量の適切な管理及び長期休業期間等における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制に関して本指針に定める事項その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずべき措置について、教育関係者、保護者及び地域住民等の理解が得られるよう、それらの者に対して広く周知を図ること。
- (3) 文部科学省が行う既存の調査等を活用しつつ、適宜、各都道府県及び指定都市における第2章第3節(4)の条例等の制定状況や、各服務監督教育委員会の取組の状況を把握し、公表すること。

[章を加える。]

備考 表中の[ ]の記載及び対象規定の二重傍線を付した標記部分を除く全体に付した傍線は注記である。



附 則

この告示は、令和三年四月一日から適用する。

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

目次

第1章 総則

第1節 趣旨

第2節 対象の範囲

第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

第1節 業務を行う時間の上限

第2節 服務監督教育委員会が講ずべき措置

第3節 留意事項

第3章 長期休業期間等における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制

第1節 目的

第2節 長期休業期間等における集中した休日の確保のため一年単位の変形労働時間制を適用する場合に服務監督教育委員会等が講ずべき措置

第4章 文部科学省における取組

附則

## 第1章 総則

### 第1節 趣旨

近年、我が国の教育職員（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（昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。）第2条第2項に規定する教育職員をいう。以下同じ。）の業務が長時間に及ぶ深刻な実態が明らかになっており、持続可能な学校教育の中で効果的な教育活動を行うためには、学校における働き方改革が急務となっている。また、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（平成30年法律第71号）により、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条第1項の協定（以下「36協定」という。）について時間外労働の限度時間が規定された。

公立学校の教育職員については、正規の勤務時間（給特法第6条第1項に規定する正規の勤務時間をいう。以下この節及び次章第1節において同じ。）外に行われる公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令（平成15年政令第484号）第2号に掲げる業務（以下「超勤4項目」という。）以外の業務については、時間外勤務（同令第1号に規定する時間外勤務をいう。以下同じ。）を命じないものとされているが、正規の勤務時間外に校務として行われる業務については、当該業務が時間外勤務を命じられて行うものでないとしても学校教育活動に関する業務であることについて正規の勤務時間内に行われる業

務と変わりはなく、こうした業務も含めて教育職員が業務を行う時間を管理することが、学校における働き方改革を進める上で必要不可欠である。

このような状況を踏まえ、給特法第7条第1項の規定に基づき、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を定める。

## 第2節 対象の範囲

- (1) 本指針は、給特法第2条に規定する義務教育諸学校等の教育職員のサービスを監督する教育委員会（以下「サービス監督教育委員会」という。）の全てを対象とする。
- (2) 本指針に掲げる措置は、給特法第2条第2項に規定する教育職員全てを対象とするものとする。なお、それ以外の職員（事務職員、学校栄養職員等）については、36協定における時間外労働の限度時間が適用されることに留意すべきである。

## 第2章 サービス監督教育委員会が講ずべき措置等

### 第1節 業務を行う時間の上限

- (1) 本指針における「勤務時間」の考え方

教育職員は、社会の変化に伴い児童生徒等がますます多様化する中で、語彙、知識、概念がそれぞれ異なる一人一人の児童生徒等の発達の段階に応じて、指導の内容を理解させ、考えさ

せ、表現させるために、言語や指導方法をその場面ごとに選択しながら、適切なコミュニケーションをとって授業の実施をはじめとした教育活動に当たることが期待されている。このような教育職員の専門性や職務の特徴を踏まえ、また、教育職員が超勤4項目以外の業務を行う時間が長時間化している実態も踏まえると、正規の勤務時間外にこうした業務を行う時間も含めて教育職員が働いている時間を適切に把握することが必要である。

このため、教育職員が学校教育活動に関する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を当該教育職員の「在校等時間」とし、服務監督教育委員会が管理すべき対象とする。

具体的には、正規の勤務時間外において超勤4項目以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在校している時間を基本とし、当該時間に、以下に掲げるイ及びロの時間を加え、ハ及びニの時間を除いた時間を在校等時間とする。ただし、ハについては、当該教育職員の申告に基づくものとする。

イ 校外において職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間として服務監督教育委員会が外形的に把握する時間

ロ 各地方公共団体が定める方法によるテレワーク（情報通信技術を利用して行う事業場外勤務）等の時間

ハ 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その他業務外の時間

ニ 休憩時間

(2) 上限時間の原則

服務監督教育委員会は、その所管に属する学校の教育職員の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。以下同じ。）を除いた時間を、以下に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

イ 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1箇月の合計時間（以下「1箇月時間外在校等時間」という。） 45時間

ロ 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間（以下「1年間時間外在校等時間」という。） 360時間

(3) 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

服務監督教育委員会は、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おいては、(2)の規定にかかわらず、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を、以下に掲

げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

イ 1 箇月時間外在校等時間 100時間未満

ロ 1 年間時間外在校等時間 720時間

ハ 1 年のうち 1 箇月時間外在校等時間が45時間を超える月数 6月

ニ 連続する 2 箇月、3 箇月、4 箇月、5 箇月及び 6 箇月のそれぞれの期間について、各月の  
1 箇月時間外在校等時間の 1 箇月当たりの平均時間 80時間

## 第 2 節 服務監督教育委員会が講ずべき措置

服務監督教育委員会は以下の措置を講ずべきものとする。

- (1) 本指針を参考にしながら、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針（以下「上限方針」という。）を教育委員会規則等において定めること。
- (2) 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等において、タイムカードによる記録、電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法による勤務時間の把握が事業者の義務として明確化されたことを踏まえ、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。また、校外において職務に従事している時間についても、できる限り客観的な方法により計測すること。また、当該計測の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、公文書としてその管理及び保存を適切に行うこと。

- (3) 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法等の規定を遵守すること。
- (4) 教育職員の健康及び福祉を確保するため、以下の事項に留意すること。
  - イ 在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施すること。
  - ロ 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。
  - ハ 教育職員の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
  - ニ 年次有給休暇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。
  - ホ 心身の健康問題についての相談窓口を設置すること。
  - ヘ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は教育職員に産業医等による保健指導を受けさせること。
- (5) 上限方針を踏まえた所管に属する各学校における取組の実施状況を把握すること。また、その状況を踏まえ、業務の分担の見直しや適正化、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を実施すること。特に、教育職員の在校等時間が上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、所管に属する各学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行うこと。



- (6) 上限方針を定めるに当たっては、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、地方公共団体の長。以下同じ。）と当該上限方針について認識を共有し、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。また、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずべき措置に関し、人事委員会の求めに応じて実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。
- (7) 上限方針の内容について、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、それらの者に対して広く上限方針の周知を図ること。

### 第3節 留意事項

#### (1) 上限時間について

校長等の学校の管理職及び教育職員並びに教育委員会等の関係者は、本指針及び上限方針が、教育職員が上限時間まで業務を行うことを推奨するものと解してはならず、また、学校における働き方改革の総合的な方策の一環として策定されるものであり、在校等時間の長時間化を防ぐための他の取組と併せて取り組まれるべきものであることに十分に留意しなければならない。校長等の学校の管理職及び教育委員会は、決して、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を講ずることなく、学校や教育職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみであってはならない。

(2) 虚偽の記録等について

教育職員の在校等時間について形式的に上限時間の範囲内とすることが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動であるものをおろそかにすることや、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることがあってはならない。

(3) 持ち帰り業務について

本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を遵守することのみを目的として自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避けなければならない。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、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た取組を進めるものとする。

(4) 都道府県等が講ずべき措置について

都道府県及び指定都市においては、給特法第7条第1項の規定の趣旨を踏まえ、服務監督教育委員会が定める上限方針の実効性を高めるため、条例等の整備その他の必要な措置を講ずるものとする。

### 第3章 長期休業期間等における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制

#### 第1節 目的

教育職員に対する一年単位の変形労働時間制（給特法第5条の規定により読み替えて適用する

地方公務員法（昭和25年法律第261号）第58条第3項の規定により読み替えて適用する労働基準法（第2節(2)において「読替え後の労働基準法」という。）第32条の4の規定による一年単位の変形労働時間制をいう。）の適用は、学校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（以下「長期休業期間等」という。）が存在し、教育職員の業務について、年間を通じた在校等時間の多寡が生じることが見込まれることを踏まえ、本制度により長期休業期間等において休日を集中して確保することで、教育職員の休息の時間等を確保し、ひいては児童生徒等に対して効果的な教育活動を行うことに資するとともに、教育職員の職としての魅力の向上に資することにより意欲と能力のある人材が教育職員として任用され、学校教育の水準の維持向上を図ることを目的に掲げるものである。

このため、本制度は、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ものであり、本制度を適用する場合に服務監督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等について以下のとおり定める。

第2節 長期休業期間等における集中した休日の確保のため一年単位の変形労働時間制を適用する場合に服務監督教育委員会等が講ずべき措置

(1) 本制度が適用される教育職員についての第2章第1節に規定する上限時間の適用については

、同節中「45時間」とあるのは「42時間」と、「360時間」とあるのは「320時間」とする。

- (2) 本制度を適用するに当たっては、本制度を適用する教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が第2章第1節に規定する上限の範囲内であることを前提としている。

服務監督教育委員会及び校長は、こうした本制度の趣旨に十分に留意した上で、適用しようとする対象期間（読替え後の労働基準法第32条の4第1項第2号に規定する対象期間をいう。以下この節において同じ。）の初日の属する年度の前年度において教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が第2章第1節に規定する上限の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認し、適用しようとする対象期間において当該教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間が(1)の規定により読み替えられた第2章第1節に規定する上限の範囲内となることが見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うこと。

また、本制度の適用を行った後においても、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度を適用する教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を(1)の規定により読み替えられた第2章第1節に規定する上限の範囲内とすること。

- (3) 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度を適用する教育職員について次に掲げる全ての措置を講じること。

- イ タイムカードによる記録、電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法による在校等時間の把握を行うこと。
- ロ 担当する部活動の休養日及び活動時間をスポーツ庁及び文化庁が別に定める基準の範囲内とすること。
- ハ 通常 of 正規の勤務時間（それぞれの日における本制度を適用しない場合 of 正規の勤務時間（一般職 of 職員 of 勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号。ホにおいて「勤務時間法」という。）第5条、第6条、第8条、第11条及び第12条の規定に相当する条例の規定による勤務時間をいう。以下この節において同じ。）を超える勤務時間の割振りについては、長期休業期間等において確保できる勤務時間を割り振らない日 of 日数を考慮した上で、年度初め、学校における諸行事が行われる時期その他の本制度 of 対象期間のうち業務量が多い一部 of 時期に限り行うこと。
- ニ 通常 of 正規の勤務時間を超えて勤務時間を割り振る日において、本制度 of 適用前と比較して、通常 of 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た担当授業数 of 追加及び部活動その他児童生徒等の活動に係る時間 of 延長又は追加並びに本制度 of 適用前には当該教育職員が所属する学校において行われていなかった業務 of 当該教育職員への新たな付加により在校等時間を増加させることがないよう、留意すること。

ホ 本制度の適用前と比較して、所定の勤務時間を通常の正規の勤務時間より短くする日（勤務時間法第8条の規定に相当する条例の規定に基づき勤務日のうち4時間の勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を同法第6条第1項又は第4項の規定に相当する条例の規定により週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある日に割り振る場合における当該勤務日を除く。）については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間等において連続して設定すること。

へ 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。

(4) 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度を適用する教育職員が属する学校について次に掲げる全ての措置を講じること。

イ 本制度の適用前と比較して、部活動、研修その他の長期休業期間等における業務量の縮減を図ること。

ロ 超勤4項目として臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに行われるものを除き、職員会議、研修その他の本制度が適用される教育職員であるか否かにかかわらず参加を要する業務については、通常の正規の勤務時間内において行うこと。

ハ 本制度を全ての教育職員に対して画一的に適用するのではなく、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これ

らの者が育児等に必要な時間を確保できるよう配慮すること。

- (5) 本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、勤務時間、休憩時間及び休日の確保等に関する労働基準法、地方公務員法、給特法その他の関係法令の規定を遵守するとともに、文部科学省から発出する通知等について留意すること。
- (6) 服務監督教育委員会は、本制度に関して本指針に定める事項を踏まえて講ずる措置その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずる措置に関し、人事委員会と認識を共有するとともに、人事委員会の求めに応じてその実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。
- (7) 服務監督教育委員会及び校長は、本制度に関して本指針に定める事項を踏まえて講ずる措置その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずる措置について、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、それらの者に対して広く周知を図ること。

#### 第4章 文部科学省の取組について

文部科学省は、次に掲げる事項その他の取組を進めることとする。

- (1) 学校における業務の縮減に取り組むとともに、学校における働き方改革を進める上で前提となる学校の指導及び事務の体制の効果的な強化及び充実を図るための教育条件の整備を進めること。

- (2) 業務量の適切な管理及び長期休業期間等における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制に関して本指針に定める事項その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずべき措置について、教育関係者、保護者及び地域住民等の理解が得られるよう、それらの者に対して広く周知を図ること。
- (3) 文部科学省が行う既存の調査等を活用しつつ、適宜、各都道府県及び指定都市における第2章第3節(4)の条例等の制定状況や、各服務監督教育委員会の取組の状況を把握し、公表すること。

#### 附 則

この告示は、令和2年4月1日から適用する。

※注 長期休業期間等における集中した休日の確保のための一年単位の変形労働時間制に係る内容については、令和3年4月1日から適用する。



「休日のまとめ取り」のための一年単位の变形労働時間制の活用に応じた条例・規則等への反映について（例）【概要】

条例の内容（例）	人事委員会規則の内容（例）
<p>○教育職員の<u>勤務を監督する教育委員会</u>は、<u>長期休業期間に勤務時間が割り振られない日を連続して設けることを目的とする場合</u>に限り、人事委員会規則の範囲内で、必要のある者について<u>週休日及び勤務時間の割振り</u>を別に定めることができる。（第○条第1項）</p> <p>○この場合、<u>毎週少なくとも1日の週休日</u>を設ける。対象期間を平均し<u>1週間当たりの勤務時間が38時間45分</u>となるよう勤務時間を割り振る。（第2項）</p>	<p>○<u>週休日及び勤務時間の割振り</u>を定めたときは教育職員に対して速やかに通知する。（第12項）</p>
<p>○人事委員会規則において以下の事項を定める。（第3項）</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>・対象となる教育職員の範囲（第3項第1号）</li> <hr/> <li>・対象期間（1箇月を超え1年以内）（第3項第2号）</li> <li>・対象期間の起算日、設定できる期間の範囲（第3項第3号、第4号）</li> <hr/> <li>・特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間）（第3項第5号）</li> <li>・特定期間の起算日（第3項第6号）</li> <hr/> <li>・勤務日及び当該勤務日ごとの勤務時間（第3項第7号）</li> </ul>	<p>—</p> <hr/> <p>○対象の教育職員は、教育委員会が必要と認める者とする。ただし、<u>育児や介護を行う者など</u>については配慮をしなければならない。（第△条第1項）</p> <p>○対象期間は、<u>夏季等の長期休業日</u>を含み、4月1日から翌年3月31日までの間で、<u>各学校の実情に応じ</u>、教育委員会が必要と認める期間とする。（第2項、第3項）</p> <p>○特定期間は、<u>各学校の実情に応じ</u>、<u>特に業務が繁忙であって教育委員会</u>がやむを得ない必要があると認める期間とする。（第4項、第5項）</p> <p>○勤務日は、月曜日から金曜日までの5日間とする（次の場合を除く）。（第6項）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>長期休業日等必要と認める日を勤務日としないことができる</u>。（第7項）</li> <li>・特別な事情がある場合は、<u>連続して6日を超えない範囲内</u>（特定期間においては1週間に1日の週休日が確保できる範囲内）で連続して勤務日を割り振ることができる（第8項）</li> </ul> <p>○<u>1日の勤務時間は原則として7時間45分</u>、<u>学期中の繁忙な期間においては8時間30分又は9時間</u>とする。（第9項）</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>※参考：勤務時間が8時間を超えると休憩時間は60分確保する必要。（労働基準法第34条）</p> <p>勤務時間 7時間45分→休憩時間 45分 ⇒始業～終業時間 8時間30分</p> <p>勤務時間 8時間30分→休憩時間 60分 ⇒始業～終業時間 9時間30分</p> <p>勤務時間 9時間 →休憩時間 60分 ⇒始業～終業時間 10時間</p> </div>
<p>○対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分して勤務日及び勤務時間等を割り振る方法によることもできる。（第4項、第5項）</p>	<p>（左記方法による場合の細則を規定。）（第10項、第11項）</p>
<p>○給特法第7条の「<u>指針</u>」に定められた一年単位の变形労働時間制の活用の際に<u>講ずべき措置を講ずる</u>。（第6項）</p>	<p>○給特法施行規則に規定する勤務日・勤務時間の<u>限度</u>（1年当たり280日、1日10時間、1週間52時間等）を規定。（第13項、第14項）</p>
<p>○「<u>指針</u>」に定められた措置を講ずることができなくなった場合又は<u>明白な場合</u>には、<u>以降の総勤務時間の削減措置</u>を行う。 （第●条）</p>	<p>（左記対応をとる場合の細則を規定。）（第▲条）</p>

※県費負担教職員の場合は、都道府県の条例・人事委員会規則を踏まえ、各市町村教育委員会等において具体的な学校・対象者ごとの勤務日や勤務時間等を割り振る。

「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たっての  
条例・規則等への反映について（例）

1. 県立学校、政令市立学校の場合

○ 条例（※）に以下の項目を追記。

※以下の例は勤務時間条例（学校職員に適用される勤務時間に関する条例）を想定。地方公共団体によっては給特条例等も可。

（一年単位の週休日及び勤務時間の割振りの特例）

第〇条 教育委員会は、その服務を監督する教育職員（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（昭和四十六年法律第七十七号。以下「給特法」という。）第二条第二項に規定する教育職員をいう。以下同じ。）のうち、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある者については、学校教育法施行令（昭和二十八年政令第三百四十号）第二十九条第一項の規定により服務監督教育委員会が定める学校の夏季、冬季、学年末、農繁期等における休業日等の期間（次項において「長期休業期間等」という。）において当該教育職員の勤務時間を割り振らない日を連続して設けることを目的とする場合に限り、第▽条第一項から第四項まで並びに第▼条第一項及び第二項の規定（※）にかかわらず、人事委員会規則の定めるところにより、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。

※ 上記「第▽条第一項から第四項まで並びに第▼条第一項及び第二項」は勤務時間条例において職員の勤務時間並びに週休日及び勤務時間の割振りの原則を定める条文を想定。

- 2 教育委員会は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、毎週少なくとも一日の週休日を設け、対象期間（その期間を平均し一週間当たりの勤務時間が通常の勤務時間となるよう週休日及び勤務時間を割り振る期間をいい、一箇月を超え一年以内の期間に限るものとし、長期休業期間等の一部又は全部を含むものとする。以下この条及び次条において同じ。）として定められた期間につき当該期間を平均し一週間当たりの勤務時間が三十八時間四十五分（育児短時間勤務職員等にあつては当該育児短時間勤務等の内容に従い任命権者が定めた時間、再任用短時間勤務職員にあつては十五時間三十分から三十一時間までの範囲内で任命権者が定めた時間、任期付短時間勤務職員にあつては三十一時間までの範囲内で任命権者が定めた時間。）となるよう勤務時間を割り振らなければならない。
- 3 第一項の人事委員会規則においては、次に掲げる事項について定めるものとする。
  - 一 第一項の規定による週休日及び勤務時間の割振りにより勤務させることができる教育職員の範囲
  - 二 対象期間
  - 三 前号の対象期間の起算日
  - 四 第二号の対象期間を設定することができる期間の範囲
  - 五 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。）
  - 六 前号の特定期間の起算日
  - 七 対象期間における勤務日（勤務時間を割り振る日をいう。以下この条において同じ。）及び当該勤務日ごとの勤務時間（次項の規定により対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下次項及び第五項において「最初の期間」という。）における勤務日及び当該勤務日ごとの勤務時間並びに当該最初の期間を除く各期間における勤務日の数及び総勤務時間）

- 4 教育委員会は、第一項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定めるにあたっては、対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分し、最初の期間における勤務日及び当該勤務日ごとの勤務時間並びに当該最初の期間を除く各期間における勤務日の数及び総勤務時間を割り振る方法によることができる。
- 5 教育委員会は、前項に規定する方法により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、前項の区分による各期間のうち最初の期間を除く各期間における勤務日の数及び総勤務時間について、当該各期間の初日の少なくとも三十日前に、当該勤務日の数を超えない範囲内において当該各期間における勤務日及び当該総勤務時間を超えない範囲内において当該各期間における勤務日ごとの勤務時間の割振りを定めるものとする。
- 6 教育委員会は、第一項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、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施行規則（令和二年文部科学省令第二十六号。次条第一項において「給特法施行規則」という。）第六条第一項の規定に基づき文部科学大臣が指針（給特法第七条に規定する指針をいう。次条第一項において同じ。）に定める措置を講ずるものとする。

（勤務することを要しない時間の指定）

第●条 教育委員会は、前条第一項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定めた場合であって、対象期間中に、その対象となった教育職員又は当該教育職員の所属する学校について、給特法施行規則第六条第一項の規定に基づき文部科学大臣が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らかとなった場合においては、当該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ことが明らかとなった時点の日以降において四週間を超えない期間につき一週間あたり三十八時間四十五分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、当該教育職員に対して、前条第一項の規定により勤務時間が割り振られた当該期間内の日のうち休日及び代休日を除いた日に割り振られた勤務時間の全部又は一部を人事委員会規則に定めるところにより勤務することを要しない時間として指定し、当該教育職員が当該期間において、当該指定された時間を除く正規の勤務時間を一週間あたり三十八時間四十五分とするものとする。

- 2 前項の規定により勤務することを要しない時間を指定された教育職員は、当該時間において、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、前条第一項の規定により割り振られた勤務時間においても勤務することを要しない。この場合において、指定された勤務することを要しない時間における勤務は給特条例第△条の時間外勤務とみなし、当該時間に勤務することを教育職員に命ずる場合は、同条第□項に掲げ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。

○ 人事委員会規則に以下の条文を追記。

第△条 条例第〇条第三項第一号に定める教育職員は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要があると教育委員会が認める者とする。この場合において、教育委員会は、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならない。

- 2 条例第〇条第三項第二号の対象期間は、学校教育法施行令（昭和二十八年政令第三百四十号）第二十九条第一項の規定により教育委員会が定める学校の夏季、冬季、学年末、農繁期等における休業日の期間（以下「長期休業期間等」という。）の一部又は全部を含む期間であって、四月一日から翌年三月三十一日までの期間の範囲内で、各学校の実情に応じ、教育委員会が必要と認める期間とする。
- 3 条例第〇条第三項第三号の対象期間の起算日は、教育委員会が定める日とし、教育委員会は、条例第〇条第一項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、当該起算日を明らかにして週休日及び勤務時間を割り振るものとする。
- 4 条例第〇条第三項第五号の特定期間は、対象期間中の特に業務が繁忙な期間であって、各学校の実情に応じ、教育委員会が公務の運営上の事情によりやむを得ない必要があると認める期間とする。
- 5 条例第〇条第三項第六号の特定期間の起算日は、教育委員会が定める日とし、教育委員会は、条例第〇条第一項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定め、特定期間を設ける場合には、当該起算日を明らかにして週休日及び勤務時間を割り振るものとする。
- 6 条例第〇条第三項第七号の勤務日（勤務時間を割り振る日をいう。以下この条において同じ。）は、月曜日から金曜日までの五日間（育児短時間勤務職員等にあつては月曜日から金曜日までの五日間のうち当該育児短時間勤務等の内容に従い任命権者が定めた週休日を除く日、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては月曜日から金曜日までの五日間のうち任命権者が定めた週休日を除く日）とする。ただし、次項に定める場合又は特別の事情がある場合は、この限りでない。
- 7 前項本文の規定にかかわらず、教育委員会は、長期休業期間等の一部の日その他の必要と認める日を勤務日としないことができる。
- 8 第六項ただし書の特別の事情がある場合において、教育委員会は、対象期間において六日を超えない範囲内（特定期間として定められた期間において一週間に一日の週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、一週間に一日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容にしたがった週休日）が確保できる日数の範囲内）で連続して勤務日を割り振ることができる。
- 9 教育委員会は、条例第〇条第三項第七号の勤務日ごとの勤務時間を割り振るに当たっては、次の各号に掲げる日について当該各号に定める時間（育児短時間勤務職員等にあつては当該育児短時間勤務等の内容に従い当該各号に定める時間を超えない範囲内の時間、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては当該各号に定める時間を超えない範囲内の時間）を割り振るものとする。ただし、特別の事情がある場合は、この限りでない。
  - 一 一年のうち教育職員の業務量が多い時期の日のうち特に業務が繁忙である日として教育委員会が必要と認める日 九時間
  - 二 一年のうち教育職員の業務量が多い時期の日であつて前号に掲げる日以外の日のうち教育委員会が必要と認める日 八時間三十分
  - 三 第一号及び前号に掲げる日以外の勤務日 七時間四十五分

- 10 教育委員会は、条例第〇条第四項の規定により対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分し、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下「最初の期間」という。）を除く各期間における勤務日の数を割り振る場合には、当該各期間における勤務日の数は、当該各期間の日数から当該各期間中の日曜日、土曜日の日数を除いた日数とする。ただし、特別の事情がある場合は、この限りでない。
- 11 教育委員会は、前項の区分をし条例第〇条第四項の規定により最初の期間を除く各期間における総勤務時間を割り振る場合には、当該各期間における総勤務時間は、当該各期間のうち次の各号に掲げる日の数について当該各号に定める時間に乗じた時間を合計した時間を割り振るものとする。ただし、特別の事情がある場合は、この限りでない。
- 一 一年のうち教育職員の業務量が多い時期の日のうち特に業務が繁忙である日として教育委員会が必要と認める日 九時間
  - 二 一年のうち教育職員の業務量が多い時期の日であって前号に掲げる日以外の日のうち教育委員会が必要と認める日 八時間三十分
  - 三 第一号及び前号に掲げる日以外の勤務日 七時間四十五分
- 12 教育委員会は、条例第〇条第一項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定めた場合（同条第四項の規定により最初の期間を除く各期間における勤務日及び当該各期間における勤務日ごとの勤務時間の割振りを定めた場合を含む。）には、教育職員に対して速やかにその旨を通知しなければならない。
- 13 教育委員会は、条例第〇条第一項の規定により週休日及び勤務時間を割り振る場合において、対象期間が三箇月を超える場合には、当該対象期間について一年当たり二百八十日を超えない範囲内で勤務日を割り振るものとする。ただし、対象期間が三箇月を超える場合において、当該対象期間の初日の前一年以内の日を含む三箇月を超える期間を対象期間として定めた場合（以下この項において当該対象期間を「旧対象期間」という。）において、一日の勤務に割り振られる勤務時間のうち最も長いものが旧対象期間において一日の勤務に割り振られていた勤務時間のうち最も長いもの若しくは九時間のいずれか長い時間を超え、又は一週間の勤務に割り振られる勤務時間のうち最も長いものが旧対象期間において一週間の勤務に割り振られていた勤務時間のうち最も長いもの若しくは四十八時間のいずれか長い時間を超えるときは、旧対象期間について一年当たりの勤務時間が割り振られていた日の数から一日を減じた日数又は二百八十日のいずれか少ない日数とする。
- 14 教育委員会は、条例第〇条第一項の規定により勤務時間を割り振る場合には、十時間を超えない範囲内で一日の勤務時間を割り振るものとし、五十二時間を超えない範囲内で一週間の勤務時間を割り振るものとする。この場合において、対象期間が三箇月を超えるときは、次の各号のいずれにも適合するよう勤務時間を割り振らなければならない。
- 一 対象期間において、その一週間の勤務に割り振られる勤務時間が四十八時間を超える週が連続する場合の週数が三以下であること。
  - 二 対象期間をその初日から三箇月ごとに区分した各期間（三箇月未満の期間を生じたときは、当該期間）において、その一週間の勤務に割り振られる勤務時間が四十八時間を超える週の初日の数が三以下であること。
- 第▲条 条例第●条第一項の四週間を超えない期間につき一週間あたり三十八時間四十五分を超える勤務時間が割り振られた期間の算定に当たっては、原則として四週間の期間ごとに算定を行うものとする。ただし、教育職員の健康及び福祉を考慮して四週間の期間ごとに算定を行うことが適当でない場合は、四週間を超えない一週間を単位とした期間ごとに算定を行うものとする。**
- 2 条例第●条第一項の勤務することを要しない時間の指定は、十五分の時間を単位として行うものとする。

- 3 教育委員会は、条例第●条第一項の勤務することを要しない時間を指定する場合は、同項の期間内の日のうち休日及び代休日を除いた日の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について行わなければならない。ただし、教育委員会が、公務の運営並びに教育職員の健康及び福祉を考慮して必要があると認める場合は、この限りでない。

○ 教育委員会規則に以下の条文を追記。

第◇条 教育委員会は、第◆条（※1）の規定にかかわらず、人事委員会規則第△条及び第▲条の定めるところにより、条例第○条第一項に基づき、週休日及び勤務時間の割振りを定める（※2）ものとする。

※1 上記「第◆条」は教育委員会規則において教育職員の週休日及び勤務時間の割振りを定める条文を想定。

※2 最終的な割振りの具体的な定め方等については、各地方公共団体における既存の規定等の整理も踏まえつつ、本参考例の規定ぶりにかかわらず、適切に柔軟に定めることを想定。

## 2. 市（指定都市を除く）町村立学校の場合

### ○ 都道府県の条例（※）に以下の項目を追記。

※ 以下の例は勤務時間条例（学校職員に適用される勤務時間に関する条例）を想定。地方公共団体によっては給特条例等も可。

（一年単位の週休日及び勤務時間の割振りの特例）

第〇条 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（昭和四十六年法律第七十七号。以下「給特法」という。）第二条第二項に規定する教育職員（以下「教育職員」という。）の服務を監督する教育委員会（以下「服務監督教育委員会」という。）は、その服務を監督する教育職員のうち、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要のある者については、学校教育法施行令（昭和二十八年政令第三百四十号）第二十九条第一項の規定により服務監督教育委員会が定める学校の夏季、冬季、学年末、農繁期等における休業日等の期間（次項において「長期休業期間等」という。）において当該教育職員の勤務時間を割り振らない日を連続して設けることを目的とする場合に限り、第▽条第一項から第四項まで並びに第▼条第一項及び第二項の規定（※）にかかわらず、（都道府県の）人事委員会規則の定めるところにより、週休日及び勤務時間の割振りを別に定めることができる。

※ 上記「第▽条第一項から第四項まで並びに第▼条第一項及び第二項」は勤務時間条例において職員の勤務時間並びに週休日及び勤務時間の割振りの原則を定める条文を想定。

- 2 服務監督教育委員会は、前項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、毎週少なくとも一日の週休日を設け、対象期間（その期間を平均し一週間当たりの勤務時間が通常の勤務時間となるよう週休日及び勤務時間を割り振る期間をいい、一箇月を超え一年以内の期間に限るものとし、長期休業期間等の一部又は全部を含むものとする。以下この条及び次条において同じ。）として定められた期間につき当該期間を平均し一週間当たりの勤務時間が三十八時間四十五分（育児短時間勤務職員等にあつては当該育児短時間勤務等の内容に従い任命権者が定めた時間、再任用短時間勤務職員にあつては十五時間三十分から三十一時間までの範囲内で任命権者が定めた時間、任期付短時間勤務職員にあつては三十一時間までの範囲内で任命権者が定めた時間。）となるよう勤務時間を割り振らなければならない。
- 3 第一項の人事委員会規則においては、次に掲げる事項について定めるものとする。
  - 一 第一項の規定による週休日及び勤務時間の割振りにより勤務させることができる教育職員の範囲
  - 二 対象期間
  - 三 前号の対象期間の起算日
  - 四 第二号の対象期間を設定することができる期間の範囲
  - 五 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。）
  - 六 前号の特定期間の起算日
  - 七 対象期間における勤務日（勤務時間を割り振る日をいう。以下この条において同じ。）及び当該勤務日ごとの勤務時間（次項の規定により対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下次項及び第五項において「最初の期間」という。）における勤務日及び当該勤務日ごとの勤務時間並びに当該最初の期間を除く各期間における勤務日の数及び総勤務時間）
- 4 服務監督教育委員会は、第一項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定めるにあつては、対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分し、最初の期間における勤務日及び当該勤務日ごとの勤務時間並びに当該最初の期間を除く各期間における勤務日の数及び総



勤務時間を割り振る方法によることができる。

- 5 服務監督教育委員会は、前項に規定する方法により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、前項の区分による各期間のうち最初の期間を除く各期間における勤務日の数及び総勤務時間について、当該各期間の初日の少なくとも三十日前に、当該勤務日の数を超えない範囲内において当該各期間における勤務日及び当該総勤務時間を超えない範囲内において当該各期間における勤務日ごとの勤務時間の割振りを定めるものとする。
- 6 服務監督教育委員会は、第一項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、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施行規則（令和二年文部科学省令第二十六号。次条第一項において「給特法施行規則」という。）第六条第一項の規定に基づき文部科学大臣が指針（給特法第七条に規定する指針をいう。次条第一項において同じ。）に定める措置を講ずるものとする。

（勤務することを要しない時間の指定）

第●条 服務監督教育委員会は、前条第一項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定めた場合であって、対象期間中に、その対象となった教育職員又は当該教育職員の所属する学校について、給特法施行規則第六条第一項の規定に基づき文部科学大臣が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らかとなった場合においては、当該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ことが明らかとなった時点の日以降において四週間を超えない期間につき一週間あたり三十八時間四十五分を超える勤務時間が割り振られた期間が存在するときは、当該教育職員に対して、前条第一項の規定により勤務時間が割り振られた当該期間内の日のうち休日及び代休日を除いた日に割り振られた勤務時間の全部又は一部を人事委員会規則に定めるところにより勤務することを要しない時間として指定し、当該教育職員が当該期間において、当該指定された時間を除く正規の勤務時間を一週間あたり三十八時間四十五分とするものとする。

- 2 前項の規定により勤務することを要しない時間を指定された教育職員は、当該時間において、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、前条第一項の規定により割り振られた勤務時間においても勤務することを要しない。この場合において、指定された勤務することを要しない時間における勤務は給特条例第△条の時間外勤務とみなし、当該時間に勤務することを教育職員に命ずる場合は、同条第□項に掲げ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。

○ 都道府県の人事委員会規則に以下の条文を追記。

第△条 条例第○条第三項第一号に定める教育職員は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要があると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（昭和四十六年法律第七十七号。以下「給特法」という。）第二条第二項に定める教育職員（以下「教育職員」という。）の服務を監督する教育委員会（以下「服務監督教育委員会」という。）が認める者とする。この場合において、服務監督教育委員会は、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならない。

- 2 条例第○条第三項第二号の対象期間は、学校教育法施行令（昭和二十八年政令第三百四十号）第二十九条第一項の規定により服務監督教育委員会が定める学校の夏季、冬季、学年末、農繁期等における休業日の期間（以下「長期休業期間等」という。）の一部又は全部を含む期間であって、四月一日から翌年三月三十一日までの期間の範囲内で、所管する各学校の実情に応じ、服務監督教育委員会が必要と認める期間とする。
- 3 条例第○条第三項第三号の対象期間の起算日は、服務監督教育委員会が定める日とし、服務監督教育委員会は、条例第○条第一項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、当該起算日を明らかにして週休日及び勤務時間を割り振るものとする。
- 4 条例第○条第三項第五号の特定期間は、対象期間中の特に業務が繁忙な期間であって、各学校の実情に応じ、服務監督教育委員会が公務の運営上の事情によりやむを得ない必要があると認める期間とする。
- 5 条例第○条第三項第六号の特定期間の起算日は、服務監督教育委員会が定める日とし、服務監督教育委員会は、条例第○条第一項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを定め、特定期間を設ける場合には、当該起算日を明らかにして週休日及び勤務時間を割り振るものとする。
- 6 条例第○条第三項第七号の勤務日（勤務時間を割り振る日をいう。以下この条において同じ。）は、月曜日から金曜日までの五日間（育児短時間勤務職員等にあつては月曜日から金曜日までの五日間のうち当該育児短時間勤務等の内容に従い任命権者が定めた週休日を除く日、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては月曜日から金曜日までの五日間のうち任命権者が定めた週休日を除く日）とする。ただし、次項に定める場合又は特別の事情がある場合は、この限りでない。
- 7 前項本文の規定にかかわらず、服務監督教育委員会は、長期休業期間等の一部の日その他の必要と認める日を勤務日としないことができる。
- 8 第六項ただし書の特別の事情がある場合において、服務監督教育委員会は、対象期間において六日を超えない範囲内（特定期間として定められた期間において一週間に一日の週休日（育児短時間勤務職員等にあつては、一週間に一日以上の割合で当該育児短時間勤務等の内容にしたがった週休日）が確保できる日数の範囲内）で連続して勤務日を割り振ることができる。
- 9 サービス監督教育委員会は、条例第○条第三項第七号の勤務日ごとの勤務時間を割り振るに当たっては、次の各号に掲げる日について当該各号に定める時間（育児短時間勤務職員等にあつては当該育児短時間勤務等の内容に従い当該各号に定める時間を超えない範囲内の時間、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員にあつては当該各号に定める時間を超えない範囲内の時間）を割り振るものとする。ただし、特別の事情がある場合は、この限りでない。
  - 一 年間のうち教育職員の業務量が多い時期の日のうち特に業務が繁忙である日として

服務監督教育委員会が必要と認める日 九時間

二 年間のうち教育職員の業務量が多い時期の日であって前号に掲げる日以外の日のうち服務監督教育委員会が必要と認める日 八時間三十分

三 第一号及び前号に掲げる日以外の勤務日 七時間四十五分

10 服務監督教育委員会は、条例第〇条第四項の規定により対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分し、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下「最初の期間」という。）を除く各期間における勤務日の数を割り振る場合には、当該各期間における勤務日の数は、当該各期間の日数から当該各期間中の日曜日、土曜日の日数を除いた日数とする。ただし、特別の事情がある場合は、この限りでない。

11 服務監督教育委員会は、前項の区分をし条例第〇条第四項の規定により最初の期間を除く各期間における総勤務時間を割り振る場合には、当該各期間における総勤務時間は、当該各期間のうち次の各号に掲げる日の数について当該各号に定める時間に乗じた時間を合計した時間を割り振るものとする。ただし、特別の事情がある場合は、この限りでない。

一 年間のうち教育職員の業務量が多い時期の日のうち特に業務が繁忙である日として服務監督教育委員会が必要と認める日 九時間

二 年間のうち教育職員の業務量が多い時期の日であって前号に掲げる日以外の日のうち服務監督教育委員会が必要と認める日 八時間三十分

三 第一号及び前号に掲げる日以外の勤務日 七時間四十五分

12 服務監督教育委員会は、条例第〇条第一項の規定により週休日及び勤務時間の割振りを選んだ場合（同条第四項の規定により最初の期間を除く各期間における勤務日及び当該各期間における勤務日ごとの勤務時間の割振りを定めた場合を含む。）には、教育職員に対して速やかにその旨を通知しなければならない。

13 服務監督教育委員会は、条例第〇条第一項の規定により週休日及び勤務時間を割り振る場合において、対象期間が三箇月を超える場合には、当該対象期間について一年当たり二百八十日を超えない範囲内で勤務日を割り振るものとする。ただし、対象期間が三箇月を超える場合において、当該対象期間の初日の前一年以内の日を含む三箇月を超える期間を対象期間として定めた場合（以下この項において当該対象期間を「旧対象期間」という。）において、一日の勤務に割り振られる勤務時間のうち最も長いものが旧対象期間において一日の勤務に割り振られていた勤務時間のうち最も長いもの若しくは九時間のいずれか長い時間を超え、又は一週間の勤務に割り振られる勤務時間のうち最も長いものが旧対象期間において一週間の勤務に割り振られていた勤務時間のうち最も長いもの若しくは四十八時間のいずれか長い時間を超え、旧対象期間について一年当たりの勤務時間が割り振られていた日の数から一日を減じた日数又は二百八十日のいずれか少ない日数とする。

14 服務監督教育委員会は、条例第〇条第一項の規定により勤務時間を割り振る場合には、十時間を超えない範囲内で一日の勤務時間を割り振るものとし、五十二時間を超えない範囲内で一週間の勤務時間を割り振るものとする。この場合において、対象期間が三箇月を超えるときは、次の各号のいずれにも適合するよう勤務時間を割り振らなければならない。

一 対象期間において、その一週間の勤務に割り振られる勤務時間が四十八時間を超える週が連続する場合の週数が三以下であること。

二 対象期間をその初日から三箇月ごとに区分した各期間（三箇月未満の期間を生じたときは、当該期間）において、その一週間の勤務に割り振られる勤務時間が四十八時間を超える週の初日の数が三以下であること。

第▲条 条例第●条第一項の四週間を超えない期間につき一週間あたり三十八時間四十五分を超える勤務時間が割り振られた期間の算定に当たっては、原則として四週間の期間ごとに算定を行うものとする。ただし、教育職員の健康及び福祉を考慮して四週間の期間ごとに算定を行うことが適当でない場合は、四週間を超えない一週間を単位とした期間ごと

に算定を行うものとする。

- 2 条例第●条第一項の勤務することを要しない時間の指定は、十五分の時間を単位として行うものとする。
- 3 服務監督教育委員会は、条例第●条第一項の勤務することを要しない時間を指定する場合は、同項の期間内の日のうち休日及び代休日を除いた日の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について行わなければならない。ただし、服務監督教育委員会が、公務の運営並びに教育職員の健康及び福祉を考慮して必要があると認める場合は、この限りでない。

○ 市町村の教育委員会規則に以下の条文を追記。

第◇条 教育委員会は、第◆条（※1）の規定にかかわらず、都道府県人事委員会規則第△条及び第▲条の定めるところにより、都道府県条例第○条第一項に基づき、週休日及び勤務時間の割振りを定める（※2）ものとする。

※1 上記「第◆条」は教育委員会規則において教育職員の週休日及び勤務時間の割振りを定める条文を想定。

※2 最終的な割振りの具体的な定め方等については、各地方公共団体における既存の規定等の整理も踏まえつつ、本参考例の規定ぶりにかかわらず、適切に柔軟に定めることを想定。

「休日のまとめ取り」のための一年単位の変形労働時間制を活用する場合における  
 在校等時間の上限等に係る「指針」に関する条例・規則等への反映について（例）

## 1. 県立学校、政令市立学校の場合

○ 条例（勤務時間条例、給特条例等）に以下の項目を追記。

第〇条 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（昭和四十六年法律第七十七号）第二条第二項に規定する教育職員（以下単に「教育職員」という。）の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員が正規の勤務時間（第●条の規定による勤務時間をいう。）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健康及び福祉の確保を図るための措置については、同法第7条に規定する指針に基づき、教育委員会の定めるところにより行うものとする。

○ 教育委員会規則に以下の条文を追記。

第〇条 教育委員会は、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（昭和四十六年法律第七十七号。以下「給特法」という。）第二条第二項に規定する教育職員（以下単に「教育職員」という。）の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するよう、その所管に属する学校の教育職員が業務を行う時間（同法第七条の指針に規定する在校等時間をいう。以下同じ。）から所定の勤務時間（同法第六条第三項各号に掲げる日（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。以下同じ。）を除いた時間を次の各号に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

一 一箇月について四十五時間

二 一年について三百六十時間

2 教育委員会は、教育職員が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は、前項の規定にかかわらず、教育職員が業務を行う時間から所定の勤務時間を除いた時間を次の各号に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

一 一箇月について百時間未満

二 一年について七百二十時間

三 一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間において一箇月あたりの平均時間について八十時間

四 一年のうち一箇月において所定の勤務時間以外の時間において四十五時間を超えて業務を行う月数について六箇月

3 教育委員会は、給特法第5条の規定により読み替えて適用する地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十二条の四の規定により教育職員を労働させる場合には、当該教育職員についての前二項に規定する上限の適用については、前二項中「四十五時間」とあるのは「四十二時間」と、第一項中「三百六十時間」とあるのは「三百二十時間」とする。

4 前三項に定めるもののほか、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な事項については、教育委員会が別に定める。

※ 各都道府県・政令市において、指針に定めるその他の事項については、条例や教育委員会規則に基づき別途方針として定める。

## 2. 市町村立学校の場合

○ 都道府県において、県費負担教職員の条例（勤務時間条例、給特条例等）に以下の項目を追記。

第〇条 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（昭和四十六年法律第七十七号）第二条第二項に規定する教育職員（以下単に「教育職員」という。）の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員が正規の勤務時間（第●条の規定による勤務時間をいう。）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健康及び福祉の確保を図るための措置については、同法第7条に規定する指針に基づき、教育職員のサービスを監督する教育委員会の定めるところにより行うものとする。

○ 市町村において、教育委員会規則に以下の条文を追記。

第〇条 教育委員会は、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（昭和四十六年法律第七十七号。以下「給特法」という。）第二条第二項に規定する教育職員（以下単に「教育職員」という。）の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するよう、その所管に属する学校の教育職員が業務を行う時間（同法第七条の指針に規定する在校等時間をいう。以下同じ。）から所定の勤務時間（同法第六条第三項各号に掲げる日（代休日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。以下同じ。）を除いた時間を次の各号に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

一 一箇月について四十五時間

二 一年について三百六十時間

2 教育委員会は、教育職員が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は、前項の規定にかかわらず、教育職員が業務を行う時間から所定の勤務時間を除いた時間を次の各号に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行う。

一 一箇月について百時間未満

二 一年について七百二十時間

三 一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間において一箇月あたりの平均時間について八十時間

四 一年のうち一箇月において所定の勤務時間以外の時間において四十五時間を超えて業務を行う月数について六箇月

3 教育委員会は、給特法第5条の規定により読み替えて適用する地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十二条の四の規定により教育職員を労働させる場合には、当該教育職員についての前二項に規定する上限の適用については、前二項中「四十五時間」とあるのは「四十二時間」と、第一項中「三百六十時間」とあるのは「三百二十時間」とする。

4 前三項に定めるもののほか、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な事項については、教育委員会が別に定める。

※ 各市町村において、指針に定めるその他の事項については、条例や教育委員会規則に基づき別途方針として定める。

※ なお、各市町村において、それぞれの実情を反映した上でそれぞれの方針を定めることが望ましいが、「給特法第七条に規定する指針に基づき」業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るための措置を講ずる、と規定することも考えられる。

# 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の一部を改正する法律の概要

## 趣 旨

公立の義務教育諸学校等における働き方改革を推進するため、教育職員について一年単位の変形労働時間制を条例により実施できるようにするとともに、文部科学大臣が教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を策定及び公表することとする。

## 概 要

- 我が国の教師の業務は長時間化しており、近年の実態は極めて深刻。
- 持続可能な学校教育の中で教育成果を維持し、向上させるためには、教師のこれまでの働き方を見直し、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することが急務。
- このため、学校における働き方改革を推進するための総合的な方策の一環として、以下の措置を講ずるよう、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(給特法)の一部を改正する。

### 1. 一年単位の変形労働時間制の適用(休日のまとめ取り等)【第5条関係】

- 夏休み等児童生徒の長期休業期間の教師の業務の時間は、学期中よりも短くなる傾向。
- 学期中の業務の縮減に加え、かつて行われていた夏休み中の休日のまとめ取りのように集中して休日確保すること等が可能となるよう、公立学校の教師については、地方公共団体の判断により、一年単位の変形労働時間制の適用を可能とする(※)。

#### ※改正の内容

- ・ 一年単位の変形労働時間制を規定した労働基準法第32条の4(地方公務員は地方公務員法第58条により適用除外)について、公立学校の教師に対して適用できるよう、地方公務員法第58条の読み替え規定を整備する。
- ・ その際、労働基準法において労使協定により定めることとされている事項(対象となる労働者の範囲、対象期間、労働日ごとの労働時間等)については、勤務条件条例主義を踏まえ、条例により定めることと読み替える。

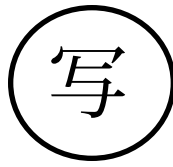
### 2. 業務量の適切な管理等に関する指針の策定【第7条関係】

- 公立学校の教師が所定の勤務時間外に行う業務の多くが、超過勤務命令によらないものであること等を踏まえ、文部科学大臣は、公立学校の教師の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を定めるものとする。

## 施行 期 日

1. 一年単位の変形労働時間制の適用(第5条関係)については令和3年4月1日
2. 業務量の適切な管理等に関する指針の策定(第7条関係)については令和2年4月1日





元文科初第 1335 号  
令和 2 年 1 月 17 日

各都道府県教育委員会教育長  
各指定都市教育委員会教育長  
殿

文部科学省初等中等教育局長

丸 山 洋 司

(印影印刷)

「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」の告示等について（通知）

昨年 12 月、「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の一部を改正する法律の公布について（通知）」（令和元年 12 月 11 日元文科初第 1214 号初等中等教育局長通知。以下「公布通知」という。）で通知したとおり、「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の一部を改正する法律」（令和元年法律第 72 号）が公布されました。

この法律は、学校における働き方改革を進めるための総合的な取組の一環として、文部科学省が昨年 1 月に策定した「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」を法的根拠のある「指針」に格上げするとともに、休日の「まとめ取り」のため、一年単位の変形労働時間制を各地方公共団体の判断により条例で選択的に活用できるようにするものです。

このうち、ガイドラインの法的根拠のある「指針」への格上げについては、第 7 条において、文部科学大臣は、教育職員の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、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に関する指針を定めることとされているところであり、当該規定に基づき、このたび、「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」を告示として公示しましたので、お知らせします（別添1及び2）。

本指針の適用は、第7条の施行と同じく令和2年4月1日からとしており、本指針の運用に当たっては、下記の事項に留意の上、適切に対応されるようお願いいたします。

下記の留意事項のほか、本指針の内容に関する詳細については、別途Q&Aとしてお示しします。また、今回の改正法に関する主な国会審議の内容（別添3）についても、御参考にされるようお願いいたします。

本指針の策定と併せて、文部科学省としては今後とも、必要な制度改正や条件整備をはじめとして、学校と社会の連携の起点・つなぎ役として前面に立ち、学校における働き方改革の取組を総合的に進めてまいります。各教育委員会におかれては、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針（以下「上限方針」という。）の策定と併せて、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」（平成31年3月18日30文科初第1497号文部科学事務次官通知）も踏まえ、引き続き、学校における働き方改革を進めるために必要な取組の徹底をお願いいたします。

なお、今後、文部科学省では、「学校の働き方改革のための取組状況調査」をはじめとした既存の調査等を活用しつつ、本指針の運用状況について、適宜、各教育委員会の取組の状況を把握し、公表することとしておりますので、御協力くださるようお願いいたします。

また、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関して留意すべき事項については、別途通知します。

各都道府県教育委員会におかれては、所管の学校及び域内の市（指定都市を除く。以下同じ。）町村教育委員会に対して、各指定都市教育委員会におかれては、所管の学校に対して、本件について周知を図るとともに、十分な指導・助言に努めていただくようお願いいたします。

また、各都道府県教育委員会におかれては、本件について域内の市町村教育委員会が設置する学校に対して周知が図られるよう配慮をお願いいたします。

## 記

### （1） 上限時間の性質について

本指針は、超過勤務命令に基づく業務以外の時間も含む「在校等時間」についての上限時間等を示したものであり、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、教師等の業務量の適切な管理を行うことが求められること。

校長及び教育委員会は、教師等の在校等時間の管理をはじめ、業務の役割分担・適正化、必要な執務環境の整備や健康管理など、学校の管理運営における責任を有するものであることから、上限時間を超える実態がある場合には、例えば、校務分掌の適正化や業務削減等の改善のための措置を取るなど、学校の管理運営上の責任を適切に果たすことが求められること。

なお、在校等時間の上限は、教育職員がその上限まで勤務することを推奨するものではないこと。また、本指針における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は、上限時間の原則に対する例外として、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又は生じるおそれのある場合など、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ついて定めたものであること。

## (2) 各地方公共団体の条例や規則等への反映について

本指針の適用は、第7条の施行と同じく令和2年4月1日からとしており、同日までに上限方針が実効性ある形で定められていることが重要であること。

このため、服務監督権者である各教育委員会においては、本指針を参考にし、上限方針を教育委員会規則等において定めること。既に上限方針を策定している場合には、本指針に沿ったものとなっているか、学校や地域の実情等も踏まえ、改めて検討の上、必要に応じて改定すること。

都道府県及び指定都市においては、給特法第7条第1項の規定の趣旨を踏まえ、服務監督権者である教育委員会が定める上限方針の実効性を高めるため、公布通知においてもお願いしていた通り、本年度中に各地方公共団体の議会において御議論いただき条例の整備を行うとともに、教育委員会規則等の整備を行うようお願いしたいこと。

これらに関しては、条例・規則等に在校等時間の上限を定めることが重要であり、文部科学省において「指針」の条例・規則等への反映について（例）（別添4）を作成したので、参考とされたいこと。

### (3) 在校等時間の客観的な計測について

労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）等において、タイムカードによる記録、電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法による勤務時間の把握義務が明確化されたことを踏まえ、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。また、校外において職務に従事している時間についても、できる限り客観的な方法により計測すること。また、当該計測の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、公文書としてその管理及び保存を適切に行うこと。

### (4) 持ち帰り業務の扱いについて

在校等時間の上限を遵守することのみが目的化し、それにより自宅等における持ち帰り業務の時間が増加することはあってはならないこと。本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、仮に行われている場合には、その縮減のために実態把握に努めること。

### (5) 相談窓口について

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（依頼）」（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るが、本指針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あること。

なお、参議院文教科学委員会における「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の一部を改正する法律案に対する附帯決議」の「八」（※）の「文部科学省への相談窓口」については、別途示すものであること。

※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の一部を改正する法律案に対する附帯決議（令和元年 12 月 3 日 参議院文教科学委員会）抜粋

八、政府は、本法及び本法によって定められる文部科学省令、指針に逸脱した運用の防止策として、教育職員からの勤務条件に関する措置要求や苦情処理制度とは別に、教育職員等からの文部科学省や教育委員会への相談窓口を設けるよう促すこと。

【別添1】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【概要】

【別添2】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（令和2年文部科学省告示第1号）

【別添3】給特法改正に関する主な国会答弁

【別添4】「指針」の条例・規則等への反映について（例）

【参考資料】改正給特法の施行に向けたスケジュール（イメージ）

担当：初等中等教育局財務課教育公務員係 鞠子，中村，吉田 TEL：03-5253-4111（代表）内線2588
---

給特法改正に関する主な国会答弁

＜今般の給特法改正全般について＞		
1	今般の給特法改正の趣旨・目的について	<p>「我が国の学校教育は、これまで大きな蓄積と高い成果を上げてきましたが、文部科学省が実施した教員の勤務実態調査によれば、極めて厳しい長時間勤務の実態が明らかになっています。志ある教師が、疲労や心理的負担を過度に蓄積して心身の健康を損ない、ついには過労死等に至ってしまうような事態は決して起こしてはならないと考えております。また、その勤務環境から、意欲と能力のある人材が教師を志さなくなり、我が国の教育水準が低下することは、子供たちにとっても我が国や社会にとってもあってはならないと思います。</p> <p>その上で、教師のこれまでの働き方を見直し、教師が日々の生活の質や教職人生を豊かにすることでみずからの人間性や創造性を高め、子供たちに対して更に効果的な教育活動を行うことができるよう、学校における働き方改革に必要な取組を総合的に進めているものです。</p> <p>本法律案は、その一環として、本年一月の中教審答申も踏まえ、上限ガイドラインを法的根拠のある指針へ格上げすること、休日のまとめどりの推進のため、一年単位の変形労働時間制を地方公共団体の判断により条例で選択的に導入できるようにするものであります。」（令和元年11月13日 衆・文部科学委員会 萩生田文部科学大臣）</p>
2	今般の給特法改正の周知、実効性の確保について	<p>「本法律案の実効性を高めるためには、各地方公共団体と意思を共有し、条例や規則などが本法律案の趣旨や目的に沿ったものとなる必要不可欠であると考えており、私たち文科省としては、全国の都道府県、政令市の教育長に向けて、今回の法改正の趣旨や働き方改革の推進について私自身が直接説明する機会を設けることを検討するとともに、全国の知事会、全国市長会、全国町村会、また全国議長会や市町村の議長会の皆さんにも、これは条例や規則を作ってもらわなくてはなりませんので、しっかりと協力依頼をしていきたいと思っています。</p> <p>各都道府県の校長に対する文科省職員の説明の機会も、今御提案のとおり、ブロックごとにやらせていただきたいと思いますし、今回の法改正案の趣旨を分かりやすく解説した動画の作成などにより、今回の改正の趣旨や意義の周知徹底を図ってまいりたいと考えております。」（令和元年12月3日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣）</p>

＜第7条に規定する「指針」（上限時間関係）について＞		
1	「指針」に格上げすることの趣旨、その実効性の担保について	<p>「本年一月に策定した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は、あくまで指導、助言として各教育委員会に対して通知をしているものにすぎないため、その実効性を高める観点から今回指針に格上げをし、その根拠を法令上位置付けることとしております。</p> <p>具体的には、改正案の七条第一項において、文部科学大臣は、教育職員の健康及び福祉の確保を図ることによる学校教育の水準の維持向上のために、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を適切に管理するなど、服務監督権者である教育委員会が講ずべき措置について指針を定めると規定をしております。</p> <p>このように、今回の改正案では、教育職員の健康及び福祉の確保を図るために服務監督権者たる教育委員会は一定の措置を講ずる責務を有することを前提に、その責務を果たすために必要な事項を指針として定めるという文部科学大臣の役割が明確に求められております。</p>

		<p>このような服務監督権者である教育委員会として責務を果たす観点から、本指針を参考にして各地方公共団体において所管の公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等を教育委員会規則等として作成し、条例等で根拠付けることが重要であると考えております。このため、文部科学省において条例モデル案を作成し、各地方公共団体にお示しの上、条例や規則等の制定を促し、その状況を積極的に発信することとしております。</p> <p>なお、本法律案の実効性を高めるためには、各地方公共団体において制定することとなる条例や規則等が本法律案の趣旨や目的に沿ったものとなることが必要不可欠であると考えており、文部科学省としても、同じ思いを共有して条例等の制定に取り組んでいただけるよう、全国の教育長や首長、地方関係団体等が集まる会議など様々な場を活用して、今回の改正の趣旨や意義の周知徹底を図ってまいりたいと考えております。」（令和元年11月26日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣）</p>
2	<p>「指針」の前提となる客観的な勤務時間管理の必要性について</p>	<p>「勤務時間管理は、従来より、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労働安全衛生法等の改正により、タイムカードなどの客観的な方法などによる勤務時間の状況の把握が公立学校を含む事業者の義務として法令上明確化されました。</p> <p>文部科学省としても、従来より勤務時間管理の徹底を呼びかけてきたところですが、本年一月に策定をした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においても、在校時間はICTの活用やタイムカードなどにより客観的に計測し、校外の時間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おり、今回の改正により策定することとしている指針においても同様の内容を示すことを想定をいたしております。</p> <p>本年実施をしました教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査においても、勤務時間管理の状況を調査し、今後、客観的な方法により在校等時間の把握をしていない教育委員会名を公表するなど、取組状況を都道府県、市町村別に公表することとしております。</p> <p>また、今後、教師はもとより、児童生徒もICTを十分活用することのできるハードウェア、ネットワーク等の環境整備を達成するため、統合型校務支援システムの導入や一人一台を視野に入れた整備にしっかりと取り組んでまいります。</p> <p>このICT環境の整備はもちろんですが、来年度の教職員加配の配分やスクールサポートスタッフ等の外部人材の補助金交付に際しては、配置校における客観的な方法による在校等時間の把握が前提条件であることを明確化することにより、文部科学省としては、来年度当初から全国全ての学校において客観的な方法により勤務時間把握が行われるよう、政策を総動員して取り組んでまいりたいと考えております。」（令和元年12月3日 参・文教科学委員会 丸山文部科学省初等中等教育局長）</p> <p>「業務改善の基礎となる客観的な方法による在校等時間の把握については、本年実施した教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査において、勤務時間管理の状況を調査し、今後、客観的な方法により在校等時間の把握をしていない教育委員会の名前の公表、また、ICT環境の整備はもちろんのこと、来年度の教職員の加配の</p>

		配分や外部人材の補助金交付に際して、設置校における客観的な方法による在校等時間の把握が前提条件であることを明確化することによって、文部科学省としては、来年度当初から全国全ての学校において客観的な方法による勤務時間把握が行われるように、政策を総動員して取り組んでまいりたいと思っております。」(令和元年 12 月 3 日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)
3	持ち帰り業務について	<p>「いわゆる持ち帰りの時間につきましては、外形的な把握が困難と考えられることから、上限ガイドラインにおける在宅等時間には含まれないこととしております。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。</p> <p>教育委員会と校務をつかさどる校長は、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運営に係る責任を果たすことが求められているところであります。</p> <p>したがって、上限ガイドラインの留意事項において、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そのものの趣旨に反するものと明記しており、こうした考え方は、今回の改正案により定める指針でも同様の内容を示してまいりたいと思っております。」(令和元年 12 月 3 日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p> <p>「二十八年度に行った教務実態調査や教職員団体が実施した調査においても教師が持ち帰り業務を行っている実態は明らかになっており、承知をしております。</p> <p>このため、文科省としても、業務改善取組状況調査や三年後の教員勤務実態調査において教師の持ち帰り業務の実態把握に努めた上で、その業務を確実に縮減し、服務監督権者である教育委員会や校長の管理運営上の責任が果たされるよう指導してまいりたいと考えております。」(令和元年 12 月 3 日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p>
4	公務災害認定との関係について	<p>「在校等時間の記録は公務災害の判定資料にもなり得るため、その記録は適切に保存すべきものであると考えており、その旨は今後作ります指針の中でもしっかり示していきたいと思っております。</p> <p>また、この記録は基本的には行政文書に該当するものと考えられ、地方公共団体の行政文書の定義や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適切に規定されるものと認識されておりますが、御指摘を踏まえ、一定期間の保存がなされるよう指導してまいりたいと思っております。</p> <p>今後とも、在校等時間の記録の扱いについて適切な運用がなされるよう、教育委員会や学校に周知を図ってまいります。」(令和元年 11 月 26 日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p>
5	「指針」と給特法の仕組みとの関係について	<p>「労働基準法上の労働時間とは、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。</p> <p>一方、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四項目に該当するもの以外の業務を教師が行った時間は、基本的には労働基準法上の労働時間</p>



		<p>には該当しません。しかしながら、超勤四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働いていることには変わりはなく、教師の長時間勤務の改善は喫緊の課題となっております。</p> <p>そのため、文部科学省としては、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、超勤四項目以外の業務を行う時間を含めて在校等時間として定め、これを勤務時間管理の対象とすることを明確にした上でその上限の目安時間を示したところであり、指針においても同様の内容を示すことを予定しております。」(令和元年11月26日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p>
6	「指針」に定める上限時間まで勤務することについて	<p>「本年一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、超勤四項目以外の業務を行う時間も含めて在校等時間として勤務時間管理の対象と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ところです。</p> <p>その際、このガイドラインにおいては、上限の目安時間まで教師が業務を行うことを奨励する趣旨に受け取られてはならないということを明確にしており、このガイドラインを契機として、あらゆる手段を講じて学校や教師の業務の適正化を図っていくことが重要であると考えており、この点は、今般の改正により策定をすることとしている指針においても同様でございます。」(令和元年11月15日 衆・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p>
7	上限時間を超えている場合の責任について	<p>「指針を踏まえ、在校等時間が上限の目安時間を超えている場合には、学校の管理運営に係る責任を有する校長や教育委員会は業務削減等の取組を積極的に果たす必要があり、業務削減等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。</p> <p>一義的には教職員の服務監督権を有する各教育委員会において適切な対応を行うものと認識しておりますが、仮に服務監督権者である市町村教育委員会の対応が適切でなければ都道府県教育委員会が指導、助言を行うことも考えられます。また、仮に不適切な事案があった場合には、地方公務員法において人事委員会や公平委員会は職員の苦情を処理することとされていること、人事委員会又は公平委員会に対していわゆる措置要求が認められていることに基づき、人事委員会や公平委員会が対応することも考えられます。その上でなお不適切な状況が続くのであれば、管理運営の状況によって文部科学省としても必要に応じて指導を行ってまいりたいと思います。」(令和元年12月3日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p>

＜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ついて＞		
1	本制度の目的・趣旨について	<p>「一年単位の変形労働時間制についてお尋ねがありました。</p> <p>本制度は、これを単に導入すること自体が勤務時間を縮減するものとは考えておらず、その導入に当たっては、学期中、長期休業期間中の業務量を確実に削減することが重要であり、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あると考えています。</p> <p>その上で、本制度により一定期間のまとまった休日を確保することで、教師の自己研さんやリフレッシュの時間を確保することで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ことで、意欲と能力のある人材が教師を目指すこと</p>

		を後押しすることになる等を通じ、教育の質の向上につながると考えております。」(令和元年11月22日 参・本会議 萩生田文部科学大臣)
2	地方公務員のうち教育職員のみ本制度を導入する理由について	<p>「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があるため、年間を通じた業務の繁忙が見込まれ、実態としても学期中と長期休業中とでは勤務する時間について違いがあることが明らかになっております。</p> <p>そのため、まず教師の業務の縮減を徹底的に図った上で、比較的業務が穏やかになる長期休業期間を活用し、勤務時間を柔軟に設定することによって休日を確実に確保することは、教育の質の向上の観点からも重要な一つの選択肢だと思っております。」(令和元年11月26日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p>
3	本制度を活用する場合に、労使協定の締結を条件にすべきではないかということについて	<p>「一年単位の変形労働時間制の条例の導入についてお尋ねであります。地方公務員の勤務条件は、地方自治の原則に基づき住民の同意が必要であり、議会が団体意思として制定する条例によって決定することとされています。</p> <p>公立学校の教師も地方公務員であり、休日のまとめ取りの推進のための一年単位の変形労働時間制は勤務条件に関する制度であることから、勤務条件条例主義にのっとり、労使協定ではなく条例により導入することが必要であると考えております。</p> <p>地方公務員法においては、職員の勤務条件に関する事項は職員団体との交渉事項であり、法令等に抵触しない限りにおいて書面による協定を結ぶことができる旨が規定されております。本制度の導入についてもこの勤務条件に該当することから、導入に当たっては、各地方公共団体において、職員団体との交渉を踏まえつつ検討されるものと考えています。</p> <p>また、具体的に今回の制度を活用する対象者を決めるに当たって、校長がそれぞれの教師と対話をし、その事情などをよく酌み取ることが求められております。各地方公共団体において条例等の制定に取り組んでいただく際には、このようなプロセスを通じて、働く教師の意思が反映されなければ職場の環境は変わりません。</p> <p>したがって、教育委員会、校長と現場の教師とが共通認識を持って制度を活用していただく必要があると考えており、施行通知等でその旨を周知するとともに、各地方公共団体で同じ思いを共有して取り組んでいただけるよう、全国の教育長や首長、地方関係団体などが集まる会議など様々な場を活用して、今回の法改正の趣旨や意義の周知徹底を図ってまいりたいと考えております。」(令和元年11月22日 参・本会議 萩生田文部科学大臣)</p>
4	本制度に対する様々な懸念の払拭について	<p>「一年単位の変形労働時間制においては、さまざまな労働日や労働時間の定め方がありますが、公立学校の教師については、具体的に、改正法が成立した場合に、新たに制定することとなる文部科学省令や指針において本制度を活用する場合の要件等を規定することで、一年単位の勤務時間の積み上げによる休日のまとめどりという中央教育審議会の答申の趣旨を踏まえた運用が、各教育委員会、学校においてなされることが担保される制度とすることといたしております。</p> <p>具体的には、文部科学省令において、本制度に関する労働基準法施行規則の内容について労使協定で定めることとされている箇所について、条例で定めることとするほか、基本的には同等の内容を規定することを想定しておりますけれども、これに加えて、公立学校での休日のまとめどりのために本制度を活用する場合に、指針に従うべき旨を</p>

		<p>規定するというを考えております。</p> <p>具体には、この指針におきましては、導入に当たっては、指針の上限時間や部活動ガイドラインの休養日や活動時間を遵守すること、終業から始業までに一定時間以上の休息時間を確保すること、勤務時間の配分に当たっては、勤務時間の短縮ではなく休日のまとめどりを行うこと、所定の勤務時間の延長は、長期休業期間中など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て、年度当初や学校行事等で業務量が特に多い時期に限ること、所定の勤務時間を通常より延長した日に延長を理由とした新たな業務の付加はせず、延長したとしても在校等時間が増加しないようにすること、また、画一的に導入するのではなく、育児や介護を行う者などの個々の事情に応じて適用することを踏まえ、職員会議や研修等については通常の所定の勤務時間内で行うことなどを規定することとしております。」(令和元年11月13日 衆・文部科学委員会 丸山初等中等教育局長)</p> <p>「夏休み等における休日のまとめ取りのための一年単位の変形労働時間の活用については、この今回の国会審議においても、導入によりかえって勤務時間が増加するのではないか、また、夏休みにも業務が多くあるため休めないのではないか、教師側の意見が反映されないまま導入されるのではないかといった不安や懸念の御指摘をいただきました。</p> <p>そのため、文部科学省として、これらの不安や懸念を払拭し、夏休み等における休日のまとめ取りという今回の改正案の趣旨を踏まえた運用が学校において確実に行われるような制度や枠組みを御説明してきたところであります。</p> <p>同時に、これらの不安や懸念の背景には、現在の教師の長時間勤務の厳しい実態があると考えております。これらについては、この休日のまとめ取りとは別に、在校等時間の上限の設定、客観的な勤務時間管理の徹底、業務の縮減、教育条件の整備、各地方公共団体の取組状況の可視化による改革サイクルの展開など、教師が教師でなければできないことに全力投球できるための環境の整備を徹底して行ってまいりたいと考えております。」(令和元年12月3日 参・文教科学委員会 丸山初等中等教育局長)</p>
5	本制度の活用による勤務時間の増加への懸念について	<p>「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ついては、本年一月の中教審答申においても一年単位の変形労働時間制を導入することで学期中の勤務が現在よりも更に長時間化しては本末転倒であることが指摘されており、導入に当たっては、まず業務の削減を前提とする必要があると考えています。そのため、御指摘のとおり、上限ガイドラインが遵守されていることが一年単位の変形労働時間の活用による休日のまとめ取り導入の要件であります。</p> <p>具体的には、法改正が成立した場合に新たに制定することとなる文部科学省令や指針において導入に当たっては指針の上限時間や部活動ガイドラインの休養日や活動時間を遵守することを明記することで、各教育委員会や学校において中教審答申の趣旨を踏まえた運用がなされることが担保される制度とすることとしております。」(令和元年11月26日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p>
6	夏休み期間中の業務量を踏まえた本制度の活用について	<p>「夏休みの期間における教師の業務については、今回の休日のまとめ取りを学校現場に導入する前提として夏季休業期間中の業務の縮減が必要であると考えており、文部科学省としては、学校閉庁日の制定などを促すとともに、研修の整理、精選、部活動の適正化、高温時のプ</p>

		<p>ール指導などの見直しなど、長期休業期間中の業務の見直しを求める通知を本年六月に発出したところであります。部活動の大会の日程を含めた在り方の見直しに関する関係団体への働きかけや、独立行政法人教職員支援機構の夏季休業期間中の研修日程の見直しを図ること等により、長期休業期間中の業務の縮減と、それによる教師の休日のまとめ取りを後押ししてまいりたいと思います。</p> <p>実際に、夏季休業期間中における学校閉庁日の取組は広がりつつあるとともに、一部の地方公共団体においては部活動の大会の見直しも進められております。また、教職員支援機構においても、来年は八月八日から十六日の九日間は研修を実施しない予定としておるところです。」(令和元年12月3日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p>
7	週休日の振替や年次有給休暇等での対応について	<p>「教師の自己研さんやリフレッシュの時間を確保することで子供たちに対して効果的な教育が行うことができる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ものと考えており、一定期間のまとまった休日の確保の取組は重要です。</p> <p>現在でも、実際に休日の確保のために週休日の振替や年次有給休暇の取得によって長時間の学校閉庁日を実施している自治体の例もあり、これらも重要な方法であると考えております。</p> <p>しかし、現行制度上、週休日の振替は一般的には一日単位又は半日単位で行われ、一時間単位での割り振りはできません。また、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、取得に当たって教師の側から意思表示をしなくてはなりません。このため、一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に、地方公務員のうち教師については条例等に基づき一年単位の変形労働時間制を活用できるよう、法制度上措置すべきと考えております。</p> <p>今回の法改正は、一定期間のまとまった休日の確保を更に後押しするためのものでありますが、一年単位の変形労働時間制の活用による休日のまとめ取りについては、あくまでも選択肢を広げることが目的であり、これ以外の方法も含めて各自治体の判断と選択により、休日のまとめ取りを推進していただきたいと考えております。」(令和元年12月3日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p>
8	厚生労働省の通知による「恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度」であることについて	<p>「平成六年に一年単位の変形労働時間制が導入された際の労働省の通知においては、突発的なものを除き、恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度であることとされています。これは、一年単位の変形労働時間制は、あらかじめ見込んだ業務の繁忙に合わせて労働時間を配分するものであり、あらかじめ予想される繁忙による対応等は本制度による労働時間の配分で対応することを前提とする制度の趣旨を述べたものと承知しています。その上で、この一年単位の変形労働時間制を導入する場合でも、労働基準法の規定により、時間外労働があるものとしております。</p> <p>公立学校においては、まず業務の削減を徹底した上で、学校行事等に伴いあらかじめ予想される時間外勤務について、一年単位の変形労働時間制の活用により勤務時間を延長し、それを一時間単位で積み上げて長期休業期間中に休日のまとめ取りを行うこととしており、あらかじめ予想される恒常的な時間外労働はないことを前提とする制度の趣旨に合致しています。</p> <p>他方、休日のまとめ取りを導入しても時間外勤務が生じることはあり得るものですが、今回新たに策定する指針における在校等時間の上</p>

		限を踏まえ、業務の削減を徹底的に進めてまいりたいと思います。」(令和元年11月26日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)
9	都道府県・市町村における条例・規則の制定等の具体的な手続きや段取りについて	<p>「本制度の活用にあたっての手続や段取りとしては、公立小中学校の場合、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が改正後の給特法や文部科学省令、指針などを踏まえて条例案を作成し、都道府県議会で成立の上、この条例に従って、学校の意向を踏まえ、市町村教育委員会が導入する学校や具体的な導入の仕方を決定することとなると考えております。」(令和元年12月3日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p> <p>「本制度の活用にあたっての具体の手続、段取りについてということですが、公立小中学校の場合、まず、各学校で検討の上、市町村教育委員会と相談をし、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が、改正後の給特法や文部科学省令、指針などを踏まえて条例案を作成し、都道府県議会で成立の上、この条例に従って、学校の意向を踏まえ、市町村教育委員会が、導入する学校や具体の導入の仕方、これは勤務時間の配分や対象になる教職員ということですが、それを決定することとなるというふうに考えております。</p> <p>各学校での検討におきましては、校長が自校の業務改善状況や年間スケジュールを踏まえた上で、学校閉庁日を何日程度設けることができるのか、設ける場合の手法として一年単位の変形労働時間制を活用すべきかなどについて判断の上、教育委員会と相談をするということになると思います。</p> <p>また、具体的に今回の制度を活用する対象者を決めるにあたっては、校長がそれぞれの教師と対話をし、その事情などをよく酌み取るということが求められております。</p> <p>このように、休日のまとめどりのための一年単位の変形労働時間制の導入にあたっては、各学校ごとに異なる年間スケジュールを踏まえ、育児や介護を行う者など個々の事情に応じて適用する、そういった必要があるため、各学校の意向を踏まえずに都道府県の条例で一律に強制することはできないものというふうに考えております。</p> <p>各地方公共団体において条例の制定等に取り組んでいただく際には、適切なプロセスを通じて働く教師の意思が反映されなければ職場の環境は変わりません。したがって、当然のことながら、しっかり話し合いをしていただき、教育委員会、校長と現場の教師等が共通認識を持って制度を活用していただく必要があると考えており、施行の通知等でその旨を周知するとともに、各地方公共団体で同じ思いを共有して取り組んでいただけるように、全国の教育長や首長、地方公共団体、関係者が集まる会議等々さまざまな場を活用して今回の法改正の趣旨や意義の周知徹底をしっかりと図っていきたいというふうに考えております。」(令和元年11月15日 衆・文部科学委員会 丸山初等中等教育局長)</p>
10	本制度の趣旨に沿った運用がなされていることの確認について	<p>「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ついては、その検討や決定において、改正後の給特法や文部科学省令、指針などを踏まえ、これらに適合する運用をしなければならないのは当然であり、まずは服務監督権者である教育委員会や校長において適切な運用がなされる必要があります。</p> <p>その上で、委員御指摘のとおり、これらが適切に運用されているかどうかと、そういったことについては、人事委員会が置かれる市にあ</p>

		<p>っては当該人事委員会、それ以外の市町村においては首長が具体的な運用をチェックすることとなります。また、条例に沿った運用について、都道府県の人事委員会においても必要に応じ適切な対応を行うよう、総務省とも連携を図りながら、文部科学省としても要請することといたしております。</p> <p>また、地方公務員法に基づいて、人事委員会や公平委員会は職員の苦情を処理をするということとされていることから、公立学校の教師の場合も一年単位の変形労働時間制に関する苦情等について人事委員会や公平委員会に対して相談をすることが考えられます。地方公務員法第四十六条の規定により、「職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会又は公平委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することができる。」としていわゆる措置要求が認められているため、一年単位の変形労働時間制に関して人事委員会又は公平委員会に措置要求を行うことも可能であります。</p> <p>このような仕組みを通じて、今回の法改正の趣旨に沿った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導入とその運用がなされるものと認識をしておりますが、文科省としても、必要に応じてしっかりと指導を行ってまいりたいというふうに考えております。」(令和元年11月26日 参・文教科学委員会 丸山初等中等教育局長)</p>
1 1	本制度の要件を満たさなくなった場合について	<p>「法改正が成立した場合に新たに制定することとなる指針において、一年単位の変形労働時間制を活用するに当たっては、指針の上限時間を遵守すること等を規定することとしております。</p> <p>このため、年度途中等に指針に示す要件が明らかに遵守できない状況が生じた場合には、まずは各教育委員会等において遵守に向けて是正されるべきであると考えておりますが、それでもなお要件が遵守できないとなった場合には、服務監督権者である教育委員会において、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を指定を取りやめることとなると考えております。</p> <p>ただし、例えば、一学期に所定の勤務時間を延長していた場合であって一学期中に要件の遵守が困難であることが明らかになったときには、既に所定の勤務時間を延長した分については夏休み等の長期休業期間中に休日のまとめ取りを確実に実施した上で、一年単位の変形労働時間制の活用を指定を取りやめるようにしてもらいたいと考えております。」(令和元年12月3日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p>

＜今後の給特法の在り方等について＞		
1	給特法の今後の見直しについて	<p>「給特法の仕組みが、中央教育審議会で指摘されたとおり、学校において勤務時間管理の必要性の認識を希薄化させ、学校における長時間勤務の歯止めにもならなかったのは事実だと思います。また、客観的に見て使用者の黙示的な指示により労働者が業務を行っていると思われれば労働時間に該当するという労働基準法の考え方と比較した場合、校長の時間外勤務命令は超過四項目以外の業務については出せない仕組みになっているため、所定の勤務時間後に採点や生徒への進路指導などを行った時間が勤務時間に該当しないという給特法の仕組みは、労働基準法の考え方とはずれがあると認識されていることも御指摘のとおりだと思います。</p> <p>したがって、中央教育審議会答申で指摘されているように、給特法などの教師の処遇を定める法制的な枠組みについては見直しを行わな</p>

		<p>ければなりません。看過できない現在の学校の厳しい長時間勤務を踏まえると、その是正も同時並行で強力に進めなくてはなりません。そのため、今回の法改正案においては、言わば応急処置として勤務時間かどうかを超え校務に従事している時間を在校等時間として位置付け、まずはこれを月四十五時間、年三百六十時間という上限をターゲットに縮減する仕組みを御提案させていただいております。</p> <p>もちろん、月四十五時間、年三百六十時間まで勤務することを奨励するものでは毛頭ありません。文部科学省、教育委員会、管理職、教師、そして保護者といった関係者の認識を共有し、それぞれの権限と責任を十二分に果たすことにより、客観的な勤務時間管理を徹底し、長時間勤務の是正を図り、時間外勤務が極力ない働き方の実現のために、業務の縮減を行ってその成果を出すことが必要であると考えております。</p> <p>しかし、当然のことですが、今回の法改正で働き方改革は終わりではなく、むしろ始まりであります。この応急処置の実効性を高めつつ、これから省内でも検討チームを設けて、しっかり教師にふさわしい処遇の在り方の検討を重ね、三年後に実施される教師の勤務実態状況調査を踏まえて、給特法などの法制的な枠組みについて根本から見直しをします。その際、現在の給特法が昭和四十六年の制定当初に想定されたとおりに機能していないことや、労働基準法の考え方とのずれがあるとの認識は見直しの基本となる課題であると受け止めており、これらの課題を整理できる見直しをしてまいります。」(令和元年12月3日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p>
2	見直しの方向性について	<p>「給特法などの法制的な枠組みの検討については、その段階における働き方改革の進展や三年後に実施予定の教師の勤務実態状況調査の結果などを踏まえる必要があるため、現段階では方向性を見定めることは困難ですが、検討の観点としては、本年一月の中教審答申を踏まえた働き方改革の総合的な取組の中で、教師の職務と業務の量をどう捉え評価をするか、また、これからの時代における教師の職務にふさわしい給与等の処遇の在り方をどう考えるか、教師集団の流動性や多様性を高める中で、それぞれの教師のライフステージやキャリアパスを踏まえ、子供たちと向き合い、教育の質の向上に取り組もうとする教師の意欲や能力の向上に資する給与等の処遇の仕組みをどう構築するかなどが考えられます。」(令和元年11月26日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p>

＜その他＞		
1	学校における働き方改革の総合的な推進について	<p>「学校教育では、何といたっても教師の存在、これが一番重要です。子供にとって教師が最大の教育環境であり、学校の質は教師そのものの質に左右されると言っても過言ではないと思います。</p> <p>教育に生きがいを感じ、教育に携わることを天職と考えるような教師が自信と誇りを持って生き生きと教壇に立てるように、勤務環境を確立していくことが私の責任だというふうに思っております。今ここで学校における働き方改革を断行しなければ、志ある優秀な若者が教育界に進まなくなるという深い危機感を持ち、喫緊の課題である教員の長時間労働の是正はもとより、給特法を含む教師の勤務に関する法制度の見直し等について、できることは何でもやるという決意を持って臨んでまいりたいと思います。</p> <p>学校における働き方改革は特効薬のない総力戦であり、文部科学大臣である私の責任において、あらゆる手だてを尽くして総合的に取り</p>

		<p>組む決意であります。</p> <p>まず、業務改善の基礎となる客観的な方法による在校等時間の把握については、本年実施した教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査において、勤務時間管理の状況を調査し、今後、客観的な方法により在校等時間の把握をしていない教育委員会の名前の公表、また、ICT環境の整備はもちろんのこと、来年度の教職員の加配の配分や外部人材の補助金交付に際して、設置校における客観的な方法による在校等時間の把握が前提条件であることを明確化することによって、文部科学省としては、来年度当初から全国全ての学校において客観的な方法による勤務時間把握が行われるように、政策を総動員して取り組んでまいりたいと思っております。</p> <p>そして、本法律案の実効性を高めるためには、各地方公共団体と意見を共有し、条例や規則などが本法律案の趣旨や目的に沿ったものとなることが必要不可欠であると考えており、私たち文科省としては、全国の都道府県、政令市の教育長に向けて、今回の法改正の趣旨や働き方改革の推進について私自身が直接説明する機会を設けることを検討するとともに、全国の知事会、全国市長会、全国町村会、また全国議長会や市町村の議長会の皆さんにも、これは条例や規則を作ってもらわなくてはなりませんので、しっかりと協力依頼をしていきたいと思っております。</p> <p>各都道府県の校長に対する文科省職員の説明の機会も、今御提案のとおり、ブロックごとにやらせていただきたいと思っておりますし、今回の法改正案の趣旨を分かりやすく解説した動画の作成などにより、今回の改正の趣旨や意義の周知徹底を図ってまいりたいと考えております。</p> <p>このような情報発信等をしてことしながら、平成二十九年義務標準法改正による教職員定数の改善や外部人材の活用などの学校の指導、事務体制の効率的な強化充実、現在中教審で検討している小学校高学年における教科担任制の導入などの制度改善、学校や教育委員会における業務の見直し改善など、各学校、教育委員会、国における総力戦を徹底して行い、その組合せで成果を出し、それぞれの学校や教育委員会における積極的な取組が着実に進むよう、勤務実態調査を行うまでの間、集中的に働き方改革を推進してまいりたいと思います。</p> <p>先生がおっしゃっていただいた社会総掛かりでこの改革を前に進めていく、その決意でございます。」(令和元年12月3日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p>
2	教職員定数の改善について	<p>「教職員定数につきましては、平成二十八年に、文部科学省として、教職員定数の今後のあり方について議論し、学校指導体制の改善充実を図るため、文部科学省内にタスクフォースを設け、次世代の学校指導体制のあり方について策定をしました。</p> <p>この方針を踏まえ、平成二十九年の義務標準法改正に伴う通級による指導等のための教員定数の基礎定数化による定数改善を、平成二十九年から令和八年度までの十年間で計画的に推進することとしています。これにより、通級指導等のための加配定数二万人が基礎定数化され、令和八年度には約二万四千人に増加すると見込んでいます。</p> <p>また、小学校の英語専科指導のための加配定数を平成三十年度には千人、令和元年度予算では更に千人ふやして合計二千人の措置をするなど、学校の指導、事務体制の効果的な強化充実を図っているところでございます。</p> <p>これに加えて、令和二年度概算要求では、小学校英語専科指導のた</p>



		<p>めの加配定数を更に千人増加させるとともに、平成三十一年一月の中教審答申を踏まえて、学級担任の授業負担軽減の観点から、小学校のチームティーチングのための加配定数四千人について、令和二年度及び三年度の二カ年をかけて、専科指導のための加配定数に発展的に見直すこととして、必要な経費を要求しております。</p> <p>学校における働き方改革の観点も踏まえつつ、本年四月から、中教審において、小学校高学年における本格的な教科担任制の導入など、新しい時代を見据えた学校教育の実現に向けて、教育課程、教員免許、教職員配置の一体的検討が行われております。</p> <p>これらの検討については、今年度中に方向性を、来年度には答申をいただく上で、教師の勤務実態状況調査を実施することとなる令和四年度以降に必要な制度改正が実施できるように、文科省として検討を進めてまいりたいと思っています。」(令和元年11月15日 衆・文部科学委員会 萩生田文部科学大臣)</p>
3	今後の部活動の在り方について	<p>「部活動は、生徒の体力や技能の向上だけでなく、向上心や規範意識など人間力の向上にも資するものであり、教育的意義を有する活動であります。</p> <p>一方で、中学校教師の休日勤務の大半を占めているとともに、運動部活動を担当する教師の約半数が競技経験を有していないという状況にあり、部活動における教師の負担軽減を図ることは喫緊の課題であると考えております。</p> <p>文部科学省としては、昨年策定した部活動のガイドラインにおいて部活動の活動時間について基準を示すとともに、その実現に向けて競技団体と連携をして、短時間で効果的な指導のための手引作成、活用や部活動指導員の配置の促進を実施しております。</p> <p>部活動の大会の見直しについては、主催者である中体連や高体連に対し、主体的な検討を依頼しております。両団体からは来年度中に結論を得る見込みであると伺っており、文部科学省としても、関係団体と連携をしながら大会の見直しを推進してまいります。</p> <p>また、部活動の地域移行については、学校の部活動の活動日程を縮減し、その代わりに地域スポーツクラブの活動として実施している事例があり、文部科学省としても、このような取組を広く広めながら、部活動の地域連携を段階的に進めていきたいというふうに考えております。</p> <p>部活動改革については以上の取組を総合的に推進することが重要であると考えており、文部科学省としては、教師の働き方改革と生徒への教育的意義を有する部活動が両立できるよう、部活動改革の実現を図ってまいります。</p> <p>やはり、子供たちの教育の場である中学校も含めて完全に切り離していかどうかというのも含めて、地域のスポーツ連携を取りながら、しっかりと移行できるような環境づくりに邁進してまいりたいと考えております。」(令和元年12月3日 参・文教科学委員会 亀岡文部科学副大臣)</p> <p>「我が国の教育を支えてきた部活動の持続可能性の確保の観点からも、中教審答申では、「将来的には、部活動を学校単位から地域単位の取組にし、学校以外が担うことも積極的に進めるべきである。」と指摘をされており、御指摘のとおり、部活動指導に意欲的な教師やアスリートとしての経験を持つ教師などが学校以外の主体が行うスポーツ活動や文化活動に兼職、兼業の許可を受けるなどして参加することも、</p>

		今後の重要な選択肢として検討してまいりたいと思います。」(令和元年11月8日 衆・文部科学委員会 萩生田文部科学大臣)
--	--	---

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の一部を改正する法律案に対する  
附帯決議

令和元年十二月三日  
参議院文教科学委員会

政府及び関係者は、本法の施行に当たり、次の事項について特段の配慮をすべきである。

一、本法第七条の指針（以下「指針」という。）において、公立学校の教育職員のいわゆる「超勤四項目」以外の業務の時間も含めた「在校等時間」の上限について位置付けること。また、各地方公共団体に対して、指針を参酌した上で、条例・規則等そのものに教育職員の在校等時間の上限時間数を定めるよう求めること。

二、服務監督権者である教育委員会及び校長は、ICT等を活用し客観的に在校等時間を把握するとともに、勤務時間の記録が公務災害認定の重要な資料となることから、公文書としてその管理・保存に万全を期すること。また、政府は、各地方公共団体が労働安全衛生法に基づいて、勤務時間の自己申告ではなく、客観的な把握ができるようにするための財政措置を拡充すること。

三、指針において在校等時間の上限を定めるに当たっては、教育職員がその上限時間まで勤務することを推奨するものではないこと、併せて、「児童生徒等に係る臨時的な特別の事情」を特例的な扱いとして指針に定める場合は、例外的かつ突発的な場合に限定されることについて周知徹底すること。また、上限時間を守らせるために、自宅等における持ち帰り業務時間が増加することはあってはならないこと、そもそも、持ち帰り業務時間を減らすことが求められることについて指針に明記すること。加えて、服務監督権者である教育委員会及び校長に対して、持ち帰り業務の縮減のために実態把握に努めるよう求めること。

四、服務監督権者である教育委員会及び校長は、教育職員の健康及び福祉を確保する観点から、学校規模にかかわらず、労働安全衛生法によるストレスチェックの完全実施に努めるとともに、優先すべき教育活動を見定めた上で、適正な業務量の設定と校務分掌の分担等を実施することにより、教育職員の在校等時間の縮減に取り組むこと。また、政府は、その実現に向け十分な支援を行うこと。

五、政府は、一年単位の変形労働時間制の導入が教育職員の健康及び福祉の確保を図り、業務縮減をした上で、学校の長期休業期間中等に休日を与えることを目的としていることから、地方公共団体がその目的に限って条例で定めることができる旨を文部科学省令に規定すること。

六、政府は、一年単位の変形労働時間制を活用した長期休業期間中等の休日のまとめ取り導入の前提要件として、指針に以下の事項を明記し、地方公共団体や学校が制度を導入する場合に遵守するよう、文部科学省令に規定し周知徹底すること。また、導入する学校がこの前提要件が遵守されているかについて、各教育委員会が十全に確認すること。

- 1 指針における在校等時間の上限と部活動ガイドラインを遵守すること。
- 2 長期休業期間中等における大会を含む部活動や研修等の縮減を図ること。
- 3 所定の勤務時間の延長は、長期休業期間中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て、年度当初や学校行事等で業務量が特に多い時期に限定すること。
- 4 所定の勤務時間を通常より延長した日に、当該延長を理由とした授業時間や部活動等の新たな業務を付加しないことにより、在校等時間の増加を招くことのないよう留意すること。なお、超勤四項目として臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに行われるものを除き、職員会議や研修等については、通常の所定の勤務時間内で行われるようにすること。
- 5 所定の勤務時間を縮小する日は、勤務時間の短縮ではなく勤務時間の割り振られない日として、長期休業期間中等に一定期間集中した学校閉庁日として設定できるようにすること。
- 6 教育職員の終業時刻から始業時刻までの間に、一定時間以上の継続した休息時間である勤務間インター

ーバルを確保すること。

7 一年単位の変形労働時間制は、全ての教育職員に対して画一的に導入するのではなく、育児や介護を行う者、その他特別の配慮を要する者など個々の事情に応じて適用すること。

七、一年単位の変形労働時間制を導入する場合は、連続労働日数原則六日以内、労働時間の上限一日十時間・一週間五十二時間、労働日数の上限年間二百八十日等とされている労働基準法施行規則の水準に沿って文部科学省令を定めること。また、対象期間及び対象期間の労働日数と労働日ごとの労働時間等については、事前に教育職員に明示する必要があることを周知徹底するとともに、一年単位の変形労働時間制の導入は、地方公務員法第五十五条第一項及び第九項の対象であることについて、通知等による適切な指導・助言を行うこと。

八、政府は、本法及び本法によって定められる文部科学省令、指針に逸脱した運用の防止策として、教育職員からの勤務条件に関する措置要求や苦情処理制度とは別に、教育職員等からの文部科学省や教育委員会への相談窓口を設けるよう促すこと。

九、学校における働き方改革に関する総合的な方策を取りまとめた平成三十一年一月の中央教育審議会答申の実現に向けて、国・都道府県・市区町村・地域・学校が一体となって取り組むこと。特に、教育委員会は、答申内容の実現を学校任せにせず、自らが主体となつて学校における働き方改革を強力に推進すること。また、国及び地方公共団体は、「教員採用試験の倍率低下」や「教員不足」といった課題を解決するための対策に万全を期すこと。併せて、国は、抜本的な教職員定数の改善、サポートスタッフや部活動指導員の配置拡充をはじめとした環境整備のための財政的な措置を講ずること。

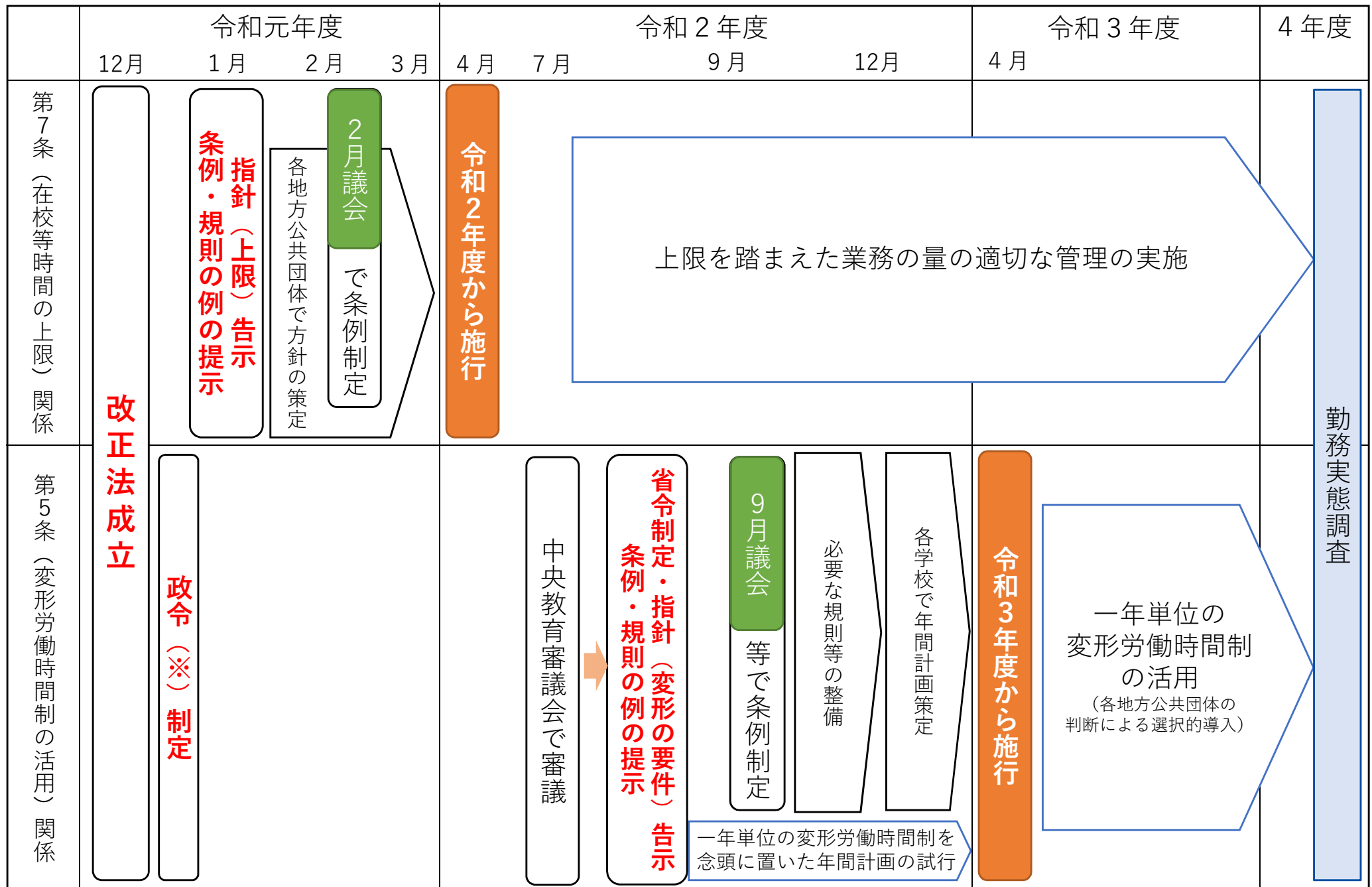
十、政府は、教育職員の負担軽減を実現する観点から、部活動を学校単位から地域単位の取組とし、学校以外の主体が担うことについて検討を行い、早期に実現すること。

十一、教育職員の崇高な使命と職責の重要性に鑑み、教職に優秀な人材を確保する観点から、人材確保法の理念に沿った教育職員の処遇の改善を図ること。

十二、三年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、本法その他の関係法令の規定について抜本的な見直しに向けた検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること。

右決議する。

# 改正給特法の施行に向けたスケジュール（イメージ）



改正給特法第7条の「指針」に係るQ&Aを更新しましたので、送付いたします。

事 務 連 絡  
令和2年7月17日

各都道府県・指定都市教育委員会 御中

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課

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の更新について

「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」（以下、「指針」という。）については、令和2年7月17日に改正し、公示しました。それに伴い、本年1月に送付した「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」（以下、「本Q&A」という。）を更新しましたので、別添の通り送付します。

各教育委員会におかれては、本Q&Aも踏まえ、指針を参考とした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の策定や改訂を引き続き行うとともに、各地域や学校等の実情に応じ、「休日のまとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制に係る条例等の整備や適切な運用を行っていただくようお願いします。

各都道府県教育委員会におかれては、所管の学校及び域内の市（指定都市を除く。以下同じ。）町村教育委員会に対し、各指定都市教育委員会におかれては、所管の学校に対して、本件について周知を図るとともに、十分な指導・助言に努めていただくようお願いします。

また、各都道府県教育委員会におかれては、本件について域内の市町村教育委員会が設置する学校に対して周知が図られるよう配慮をお願いします。

《本件連絡先》

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課  
教育公務員係

TEL：03-5253-4111（内線2588）



# 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2年7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か。

### 【「在校等時間」の把握等について】

- 問7 「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。
- 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。
- 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変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 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33 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34 「長期休業期間等において休日を中心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。
- 問35 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36 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37 本制度は、一箇月単位の変形労働時間制と併用できるか。
- 問38 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39 「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40 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41 「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42 条例や規則はどのように整備すればよいか。
- 問43 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44 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45 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。

## 【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のもとより、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、服務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」の一部改正について」（平成31年3月29日付け厚生労働省労働基準局長通知（基発0329第2号）。）を踏まえ（特に第2、問9、12、13、14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7 「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。

- 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「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。

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になりま



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、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。

## 【「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変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ことで、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、基本的には服務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）に定めるとおり、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 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33 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）に定めたとおり、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34 「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り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35 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36 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37 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、重畳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38 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39 「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40 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、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41 「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。

(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42 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43 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44 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。

- 本制度の活用にあつては、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、まずは各服務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、本制度の運用にあつては、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45 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、まずは服務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、服務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こと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変形労働時間制の活用にあたっての条例・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。

公立学校の教育職員における

# 「休日のまとめ取り」のための 1年単位の变形労働時間制 ～導入の手引き～

文部科学省 初等中等教育局 初等中等教育企画課

## 目次

### はじめに

学校における働き方改革の必要性  
1年単位の变形労働時間制導入の意義

### I 1年単位の变形労働時間制

#### 1 制度の概要

1年単位の变形労働時間制とは  
制度の導入に当たっての前提

#### 2 勤務条件等

- (1) 対象労働者の範囲
- (2) 対象期間
- (3) 特定期間
- (4) 勤務日及び勤務日ごとの勤務時間
  - ① 勤務日及び勤務日ごとの勤務時間
  - ② 対象期間を区切って割り振る方法
  - ③ 勤務日及び勤務日ごとの勤務時間に関する限度
    - ・ 勤務日数の限度
    - ・ 1日及び1週間の勤務時間の限度
    - ・ 対象期間及び特定期間における連続勤務日数の限度
- (5) 育児等を行う者等に対する配慮
- (6) 条例等の整備

### II 指針に基づき服務監督教育委員会等が講ずべき措置

### III 措置を講ずることができなくなった場合の対応

### IV 導入のイメージ

別紙 様式（例）

# はじめに

## 学校における働き方改革の必要性

我が国の学校教育は、**高い意欲や能力をもった教師の努力や取組**によって支えられ、これまで**大きな蓄積と高い成果**を上げています。

しかし、今、**学校教育は持続可能かどうかの岐路**に立っています。教師の**長時間勤務の実態**（※）が明らかとなっており、我が国の学校教育の高い成果が、その教師の長時間にわたる献身的な取組の結果によるものであるならば、**持続可能とは言えません**。

‘**子供のためであればどんな長時間勤務も良しとする**’という働き方は、教師という職の崇高な使命感から生まれるものですが、その中で**教師が疲弊していくのであれば、それは‘子供のため’にはなりません**。また、意欲と能力のある人材が教師を志さなくなり、**学校教育の水準の低下**を招くおそれもあります。

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が、学校における働き方改革の目的**です。

（※）教員勤務実態調査（平成28年度）では、平均すると小学校では月約59時間、中学校では月約81時間の時間外勤務をしていると推計。

## 1年単位の変形労働時間制導入の意義

本制度は、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。しかしながら、**長期休業期間等において休日を集中して確保**することで、**教師のリフレッシュの時間等を確保**し、ひいては児童生徒等に対して**効果的な教育活動**を行うことに資するとともに、**教職の魅力向上**に資することにより**意欲と能力のある人材が教師を目指す**ことにつながることを期待されます。

学校における働き方改革には**特効薬はなく、様々な取組を総力戦**で進めることが必要です。本制度の活用は、勤務時間の上限に係る「指針」を踏まえた勤務時間管理の徹底、学校・教師の担う業務の明確化・適正化、教職員定数の改善や外部人材の活用等の条件整備などとともに、**学校における働き方改革を総合的に進める一つの選択肢**となるものです。

# I 1年単位の変形労働時間制

## 1 制度の概要

### 1年単位の変形労働時間制とは

公立学校の教育職員における休日の「まとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制は、1箇月を超え1年以内の期間を平均して1週間あたりの正規の勤務時間が38時間45分となること等を条件として、業務の繁閑に応じ勤務時間を配分することを認める制度です。また、本制度は、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ることとしています。

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程を考慮し、**確実に縮減できる範囲内**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。

なお、本制度は、あくまで各地方公共団体の判断により、条例等により選択的に導入できるものとなっています。

### 制度の導入に当たっての前提

本制度の導入により、**かえって勤務時間が長くなったり、育児や介護を行う者等の配慮を要する者にまで一律に適用されたりすることがあってはなりません。**

また、導入する場合には、「休日のまとめ取り」という本制度の目的や趣旨に沿った運用がなされる必要があります。

このため、本制度を導入するに当たっては、以下の事項が行われることが前提となります。各教育委員会や学校においては、本制度を導入する場合には、以下の前提が守られているか、御確認ください。

#### <前提となる事項>

- ①対象期間には、長期休業期間等を含むこと【省令第1条第1項】
- ②勤務日や勤務時間の設定に当たっては、通常の正規の勤務時間に比して短く設定する日には勤務時間を割り振らず、かつ、長期休業期間等において勤務時間が割り振られない日を連続して設定すること【省令第1条第2項】
- ③育児や介護等を行う者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をすること【省令第5条】
- ④対象となる教育職員の在校等時間に関し、指針に定める上限時間（42時間／月、320時間／年等）の範囲内であること【告示第3章】
- ⑤服務監督教育委員会及び校長は、指針に定める全ての措置を講じること【省令第6条、告示第3章】

※ 「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  
「省令」：給特法施行規則、「告示」：給特法第7条に基づく指針



## 2 勤務条件等

本制度を導入するに当たっては、法令上、あらかじめ定めておくべき事項や遵守すべき事項が決められています。各教育委員会や学校においては、本制度を導入する場合には、以下を確認の上、適切に御対応ください。

### (1) 対象労働者の範囲

**対象となる教育職員の範囲を明確に定める必要**があります。【法第32条の4第1項第1号】

なお、対象となる教育職員は、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者**に限られます。

〔<対象とならない者と考えられる例>  
対象期間より短い期間において任用される者、対象期間の途中で退職することが判明している者、対象期間の途中で転任してきた者 等〕

※「法」：給特法による読替え後の労働基準法

※「教育職員」：公立学校の校長（園長を含む。）、副校長（副園長を含む。）、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（常時勤務の者及び地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。）、実習助手及び寄宿舎指導員（給特法第2条第2項）

### (2) 対象期間

対象期間は、**その期間を平均して1週間あたりの正規の勤務時間が38時間45分となる期間**をいい、**1箇月を超え1年以内**の期間に限り、【法第32条の4第1項第2号】

1年が最長ですので、長期休業期間等を含んでいけば、例えば3箇月、半年、8箇月などの対象期間を採用することも可能です。

なお、対象期間を定めるに当たっては、**以下の事項を遵守**することが必要です。

①**対象期間には、長期休業期間等（夏季休業期間等）を含める必要**があります。

【省令第1条第1項】

②**具体的な期日でなく期間で定める場合は、対象期間の起算日を定める必要**です。【省令第2条第1号】

また、条例等においては対象期間を定めることができる期間の範囲を定めることが必要です。その際、適切な運用のため、1年とすることが望ましいと考えられます。

【省令第2条第2号】

### (3) 特定期間

対象期間中の**特に業務の繁忙な期間を、特定期間**として定めることができます。【法第32条の4第1項第3号】

この特定期間は、連続して勤務させる日数の限度に関係があります（(4)③を御覧ください）。

なお、具体的な期日でなく期間で定める場合は、起算日を定める必要があります。【省令第2条第1号】

また、対象期間の相当部分を特定期間とすることは法の趣旨に反します。

## (4) 勤務日及び勤務日ごとの勤務時間

### ① 勤務日及び勤務日ごとの勤務時間

勤務日及び勤務日ごとの勤務時間は、**対象期間を平均し1週間あたりの勤務時間が38時間45分**となるよう、また、**(4)③に示す限度に適合**するよう設定しなければなりません。【法第32条の4第1項本文、省令第4条各項】

設定する際は、**以下の事項を遵守**する必要があります。

**ア** 本制度の目的及び趣旨を踏まえ、勤務日及び勤務日ごとの勤務時間を定めるに当たっては、**長期休業期間等において勤務時間を割り振らない日を連続して設定**する必要があります。【省令第1条第2項】

**イ** 勤務日及び勤務日ごとの勤務時間（(4)②のイの勤務時間を含む）を定めた場合は、**教育職員に速やかにその旨を周知**する必要があります。【省令第3条第2項】

また、特定した勤務日又は勤務日ごとの正規の勤務時間を任意に変更することはできません。

なお、勤務日及び勤務日ごとの勤務時間は、対象期間中の全ての勤務日及び勤務日ごとの勤務時間をあらかじめ定める方法のほか、対象期間を区切って定める方法があります（(4)②を御覧ください）。

### ② 対象期間を区切って割り振る方法

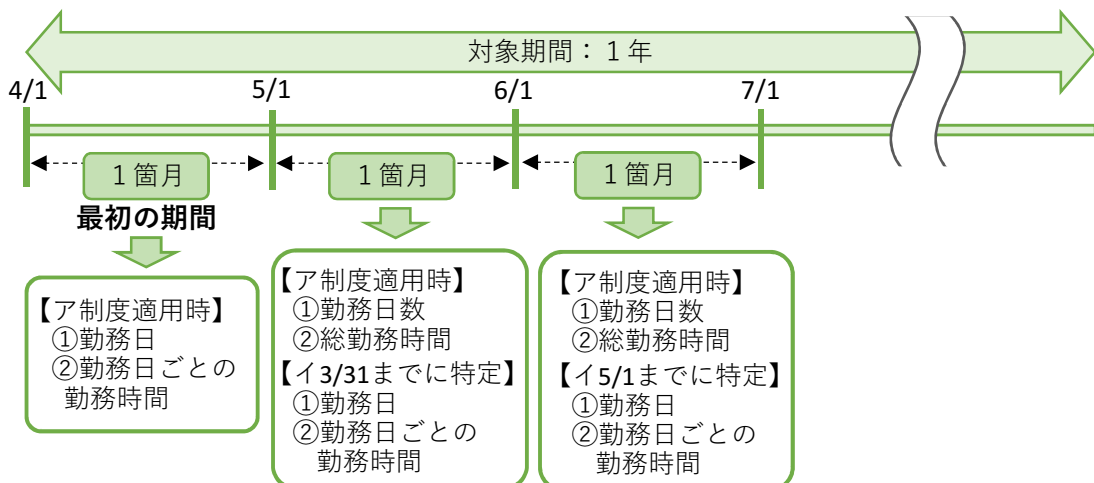
(4)①に記載のとおり、勤務日及び勤務日ごとの勤務時間を、**対象期間を1箇月以上ごとの期間に区切って定める方法**があります。【法第32条の4第2項、省令第3条第1項】

この場合、**以下の事項を遵守**する必要があります。

**ア** 対象期間が始まるまでに、次の事項を定めてください。  
**① 最初の期間**における勤務日及び勤務日ごとの勤務時間  
**② ①の期間以外の各期間**における勤務日数及び総勤務時間

**イ** **ア②の各期間の初日の30日前までに**、当該各期間における勤務日及び勤務日ごとの勤務時間（ただし、ア②の勤務日数及び総勤務時間の範囲内であればなりません。）を定めてください。

【例】対象期間の起算日を4月1日、期間を1年とし、対象期間を1箇月ごとの期間に区切って定める場合



### ③ 勤務日及び勤務日ごとの勤務時間に関する限度

勤務日及び勤務日ごとの勤務時間については、以下の限度があります。

なお、これらはいくまで限度であり、本制度の「休日のまとめ取り」の趣旨を踏まえ、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を行いながら、本制度を適切に運用してください。

#### ③-1 勤務日数の限度（対象期間が3箇月を超える場合に限りです。） 【省令第4条第1項】

対象期間が3箇月を超える場合、対象期間における**勤務日数の限度**は、勤務時間が割り振られている日(※)について**1年あたり280日**です（対象期間が3箇月を超え1年未満である場合は、次の式により計算した日数（端数切捨て）です。）。

※勤務を要する日ではなく、勤務時間が割り振られる日（祝日等を含む）です。

$$280日 \times \frac{\text{対象期間の暦日数}}{365}$$

ただし、次のア及びイのいずれにも該当する場合には、旧対象期間（対象期間の初日の前1年以内の日を含む3箇月を超える期間を対象期間として定めたもの）について1年当たりの勤務日数から1日を減じた日数又は**280日**（対象期間が3箇月を超え1年未満である場合は、上記と同様に計算した日数）のいずれか少ない日数です。

ア 当該学校に適用される旧対象期間があるとき。

イ 割り振られる勤務時間(※)を次のいずれかに該当するよう定めるとき。

- ① 1日の最長勤務時間が、旧対象期間の1日の最長勤務時間又は9時間のいずれか長い時間を超える。
- ② 1週間の最長勤務時間が、旧対象期間の1週間の最長勤務時間又は48時間のいずれか長い時間を超える。

※①、②ともに、祝日等に割り振られる勤務時間も含まれます。

【例】対象期間が1年である旧対象期間において1日の最長勤務時間が8時間30分、1週間の最長勤務時間が48時間、勤務日数が230日であったところ、今回、対象期間を1年、1日の最長勤務時間を9時間とするのであれば、勤務日数の限度は229日となる。

#### ③-2 1日及び1週間の勤務時間の限度【省令第4条第2項】

割り振られる**勤務時間(※)**は、**1日の限度は10時間、1週間の限度は52時間**です。

ただし、対象期間が**3箇月を超える場合は、次のいずれにも適合しなければなりません。**

- ① 勤務時間が**48時間を超える週を連続**させることができるのは**3週以下**。
- ② 対象期間を**3箇月ごとに区分した各期間**において、勤務時間が**48時間を超える週は、週の初日で数えて3回以下**。

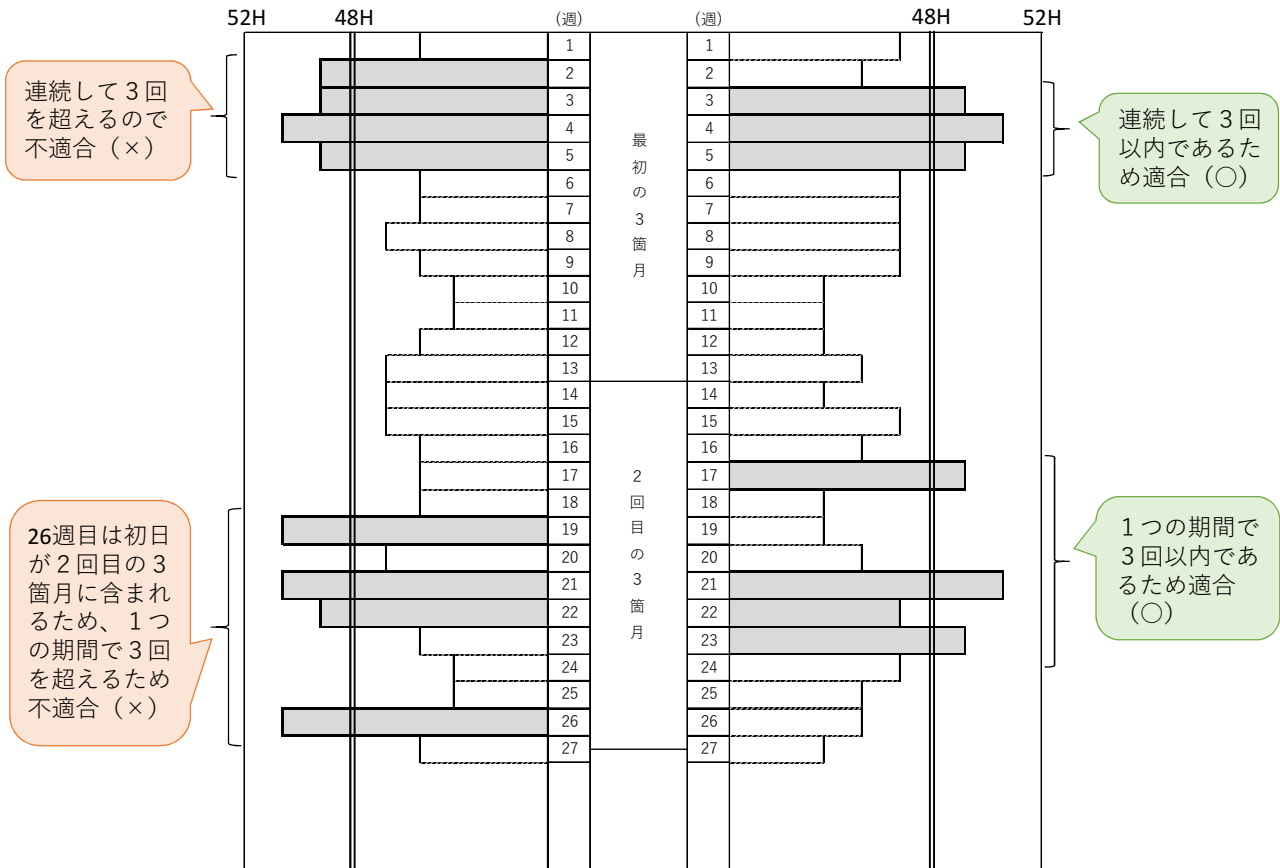
※祝日等に割り振られる勤務時間も含まれます。

上記①、②を図示すると、以下（次ページ）のようになります。

<対象期間が3箇月を超える場合の「48時間を超える週」に係る限度>

要件を満たさない例 (×)

要件を満たす例 (○)



③-3 対象期間及び特定期間における連続勤務日数の限度【省令第4条第3項】

連続して勤務させる日数の限度は、勤務時間が割り振られている日(※)について、それぞれ以下のとおりです。

(※) 勤務を要する日ではなく、勤務時間が割り振られる日（祝日等を含む）です。

○対象期間中：6日

○特定期間中：1週間に1日の勤務時間が割り振られない日が確保できる日数

<対象期間（特定期間を除く）における連続勤務日数の限度>



<特定期間における連続勤務日数の限度>



※上記の例はあくまで最も連続勤務日数を多くした場合の限度を示したものであり、**本制度を適用する場合でも、基本的には土日は週休日とすることが原則**となります。

仮に上記のように連続勤務日数を6日等とした場合（土日を勤務日をする場合）は、必ずその分の週休日を別の平日に設定することが必要となります。

## (5) 育児等を行う者等に対する配慮

対象職員の範囲を定める際は、**育児を行う者、老人等の介護を行う者その他特別の配慮を要する者について、育児等に必要な時間を確保できるよう配慮**することが必要です。【省令第5条】

この場合の配慮の工夫としては、例えば、校長が対話を行い個々の事情を斟酌し、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。

## (6) 条例等の整備

本制度は、**各地方公共団体の判断により条例で選択的に活用できるもの**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。

その際、具体的な整備の方法や考え方等については、文部科学省が別途示す条例モデル例を参考にして、適切に対応してください。

また、条例等を整備するに当たっては、例えば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、省令や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。

### <参考> 具体的な勤務日・勤務時間の割振り

本制度を実施する場合の具体的な勤務日及び勤務時間の割振りについては、その方法やイメージについて、**p12の「導入のイメージ(例)」**を御参照ください。

なお、具体的な割振り権者については、各地方公共団体の条例・規則等に当たって適切な者が行うこととなりますが、例えば、各学校の校長が割振りを行う場合には、必要となる事項を記載した書類等を教育委員会に提出することも考えられます。この場合において、必要と考えられる事項をまとめた様式例を作成していますので、**p13の「別紙 様式(例)」**を御参考の上、必要に応じて御活用ください(具体の活用にあたっては、各教育委員会の指示に従ってください)。

また、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、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。

## Ⅱ 指針に基づき服務監督教育委員会等が講ずべき措置

給特法第7条に基づき文部科学大臣が策定する「指針」において、1年単位の變形労働時間制を活用する際に服務を監督する教育委員会が講ずべき措置に関する事項を定めています。

本制度を活用する場合には、**服務監督教育委員会及び校長は、指針に掲げる措置を全て講ずる必要があります。**【省令第6条第2項、告示第3章】

なお、服務監督教育委員会は、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してください。

講ずべき措置の具体的な内容については、以下のとおりです。

### 1 上限時間

本制度を適用するに当たっては、対象となる**教育職員の在校等時間について、上限時間の範囲内であることが前提**であること。服務監督教育委員会及び校長は、こうした本制度の趣旨に十分に留意した上で、適用しようとする期間の**前年度において上限時間の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等**を確認し、適用しようとする対象期間で**上限時間の範囲内となること**が見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うこと。本制度の適用後も、対象期間において、上限時間の範囲内とすること。

本制度の対象期間中における上限時間は、**42時間／月、320時間／年**等であること。

### 2 教育職員に関する措置

服務監督教育委員会及び校長は、本制度の対象とする**教育職員について、対象期間において、以下の全ての措置を講じること。**

- イ タイムカードによる記録等の**客観的な方法等による在校等時間の把握**を行うこと
- ロ 部活動の休養日及び活動時間を**部活動ガイドラインの範囲内**とすること
- ハ 通常の**正規の勤務時間を超える割振り**については、**長期休業期間等で確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮**した上で、年度初め、学校行事が行われる時期等、対象期間のうち**業務量が多い一部の時期に限り行うこと**
- ニ 通常の**正規の勤務時間を超えて割り振る日**において、これを理由とした担当授業数や部活動等の児童生徒等の活動の延長・追加や、教育職員への**業務の新たな付加により、在校等時間を増加させない**ようにすること
- ホ 通常の正規の勤務時間より短く割り振る日（4時間単位の週休日の振替を行う際の勤務日を除く。）については、**勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間等に連続して設定すること**
- ヘ **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**

### 3 学校に関する措置

服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度の対象とする教育職員が属する学校について以下の全ての措置を講じること。

- イ 部活動、研修その他の**長期休業期間等における業務量の縮減**を図ること
- ロ 超勤4項目の臨時又は緊急のやむを得ない業務を除き、**職員会議、研修等の業務については、通常の正規の勤務時間内において行う**こと
- ハ 全ての教育職員に画一的に適用するのではなく、**育児や介護を行う者等については配慮**すること

### 4 その他

- 本制度を適用するに当たっては、**関係法令の規定を遵守**するとともに、文部科学省から発出する**通知等について留意**すること。
- 本制度に関して指針に定める事項を踏まえ講ずる措置等に関し、**人事委員会等と認識を共有**するとともに、人事委員会等の求めに応じてその実施状況等について報告を行い、**専門的な助言を求めるなど連携**を図ること。
- 本制度に関して指針に定める事項を踏まえ講ずる措置等について、**保護者及び地域住民その他の関係者の理解**が得られるよう、広く周知を図ること。

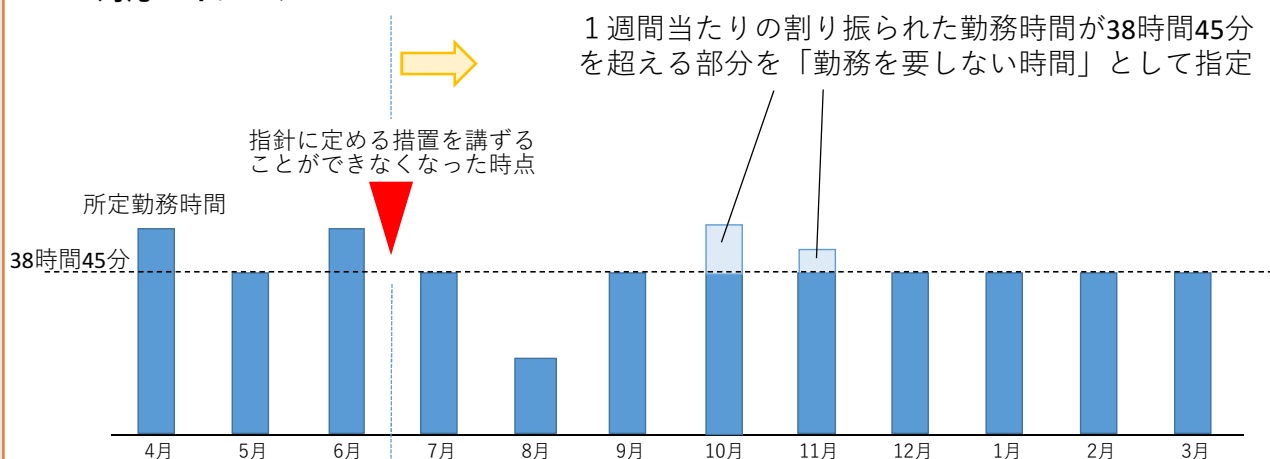
### Ⅲ 措置を講ずることができなくなった場合の対応

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、まずは服務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。

しかし、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、服務監督教育委員会において、以降の総勤務時間の一部について、勤務時間の削減措置をとる（通常の勤務時間に戻す）ことが必要となります。

なお、その際、本制度は、使用者が業務の都合によって任意に正規の勤務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ことが明白となった時点以降において、4週間を超えない期間につき1週間当たりの割り振られた勤務時間が38時間45分を超える期間がある場合に、当該期間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し、当該期間において当初割り振られた勤務時間から指定された時間を除いた時間が、1週間当たり38時間45分となるようにすることとなります。

#### <対応のイメージ>



※「勤務を要しない時間」の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られることとなります。



# IV 導入のイメージ

本制度において勤務日及び勤務日ごとの勤務時間を割り振るに当たっては、p 3の「制度の導入に当たっての前提」やp 4～8の「勤務条件等」、p 9、10の「指針に基づき服務監督教育委員会等が講ずべき措置」を踏まえ、適切に割り振ることが必要です。

具体的に想定される割振りとしては、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。

また、勤務時間を延長する日については、例えば、行事等の業務が繁忙な時期の日について、8時間30分や9時間とすることが考えられます。

※参考：勤務時間が8時間を超えると休憩時間は60分確保する必要がある。（労働基準法第34条）  
 勤務時間 7時間45分 → 休憩時間 45分 → 始業～終業時間 8時間30分  
 勤務時間 8時間30分 → 休憩時間 60分 → 始業～終業時間 9時間30分  
 勤務時間 9時間 → 休憩時間 60分 → 始業～終業時間 10時間

## <導入のイメージ(小学校の場合の例)>

現状

○ 勤務時間外の「在校等時間」(現状)

- ・小学校：月約59時間、年約800時間
- ・中学校：月約81時間、年約1,100時間

※「在校等時間」：  
いわゆる「超勤4項目」以外の業務を行う時間を含めて校内に在籍している時間を基本とし、これに校外での業務の時間等を加えた時間

■ 年休を年間11日間取得 (8月に5日、12月・3月に各3日)  
 ■ 所定勤務時間  
 ■ 所定外勤務時間 (822時間)

「指針」の遵守に向けた業務の削減

○ 「指針」における所定勤務時間外の「在校等時間」の上限時間

- 月45時間以内、年360時間以内

(※児童生徒等に係る臨時的な特別な事情により勤務せざるを得ない場合は、月100時間未満、年720時間以内)  
 (※あくまで上限時間であり、同時間にかかわらず在校等時間の縮減を進めることが求められる。)

■ 年休を年間11日間取得 (8月に5日、12月・3月に各3日)  
 ■ 所定勤務時間  
 ■ 所定外勤務時間 (360時間)

業務を削減した上で、休日の「まとめ取り」の導入

○ 「指針」における所定勤務時間外の「在校等時間」の上限時間 (一年単位の変形労働時間制を導入した場合)

- 月42時間以内、年320時間以内

(※児童生徒等に係る臨時的な特別な事情により勤務せざるを得ない場合は、月100時間未満、年720時間以内)  
 (※あくまで上限時間であり、同時間にかかわらず在校等時間の縮減を進めることが求められる。)

■ 年休を年間11日間取得 (8月に5日、12月・3月に各3日)  
 ■ 学校行事等で業務量の多い時期(4月、6月、10月、11月の一部)の所定の勤務時間を週当たり3時間増(8月に5日、12月・3月に各3日)  
 ■ 所定勤務時間  
 ■ 所定外勤務時間 (320時間)

8月に5日間の休日の「まとめ取り」が可能

<様式例>

長期休業期間等における集中した休日の確保のための1年単位の変形労働時間制に関する週休日及び勤務時間の割振り

学 校 名		学 校 の 所 在 地 (電 話 番 号)		常時勤務する 教育職員数	
				人	
対 象 教 育 職 員 数		対 象 期 間 及 び 特 定 期 間 (起 算 日)		対 象 期 間 中 の 各 日 及 び 各 週 の 勤 務 時 間 並 び に 週 休 日	
人				(別紙)	
				対 象 期 間 中 の 1 週 間 の 平 均 勤 務 時 間 数	
				時 間 分	
対 象 期 間 中 の 長 期 休 業 期 間 等				長 期 休 業 期 間 等 中 の 勤 務 を 割 り 振 ら 不 い 事 と し た 日	
勤 務 時 間 が 最 も 長 い 日 の 勤 務 時 間 数		時 間 分		勤 務 時 間 が 最 も 長 い 週 の 勤 務 時 間 数	
				時 間 分	
				対 象 期 間 中 の 総 勤 務 日 数	
				日	
勤 務 時 間 が 48 時 間 を 超 え る 週 の 最 長 連 続 週 数		週		対 象 期 間 中 の 最 も 長 い 連 続 勤 務 日 数	
				日 間	
対 象 期 間 中 の 勤 務 時 間 が 48 時 間 を 超 え る 週 数		週		特 定 期 間 中 の 最 も 長 い 連 続 勤 務 日 数	
				日 間	
旧 対 象 期 間				旧 対 象 期 間 の 勤 務 時 間 が 最 も 長 い 日 の 勤 務 時 間 数	
				時 間 分	
旧 対 象 期 間 の 勤 務 時 間 が 最 も 長 い 週 の 勤 務 時 間 数		時 間 分		旧 対 象 期 間 中 の 総 勤 務 日 数	
				日	

記載心得

- 1 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間については、当該1年単位の変形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 2 「対象期間中の各日及び各週の勤務時間並びに週休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 3 「対象期間中の長期休業期間等」については、対象期間のうち、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(以下単に「省令」という。)第1条第1項に規定する長期休業期間等に該当する期間を記入すること。
- 4 「休日」とは、勤務時間を割り振らない日をいうものであること。
- 5 「勤務日」とは、勤務時間を割り振る日をいうものであること。
- 6 「旧対象期間」とは、省令第4条第1項に規定する旧対象期間であること。

## 省令・指針

本制度の省令、指針については、こちらを御覧ください。

**「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の制定及び「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」の改正等について（通知）」（令和2年7月17日2文科初第568号初等中等教育局長通知）**

<QRコード>



<リンク>

[https://www.mext.go.jp/content/20200717-mxt\\_syoto01-000001234\\_1.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20200717-mxt_syoto01-000001234_1.pdf)

## Q & A

本制度の詳細なQ & Aについては、こちらを御覧ください。

**【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2年7月時点）**

<QRコード>



<リンク>

[https://www.mext.go.jp/content/20200717-mxt\\_syoto01-000001234\\_2.pdf](https://www.mext.go.jp/content/20200717-mxt_syoto01-000001234_2.pdf)

令和2年7月  
文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課教育公務員係