



30文科初第1424号

平成31年1月25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

永山 賀久

(印影印刷)

公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドラインの策定
について（通知）

文部科学省では、中央教育審議会における「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」の審議を踏まえ、このたび、「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」（以下、「本ガイドライン」という。）を策定しましたので、別添のとおり通知します。

服務監督権者である各教育委員会におかれては、本ガイドラインを参考にし、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（以下、「方針等」という。）を速やかに策定するようお願いいたします。なお、既に教育委員会において方針等が策定されている場合には、本ガイドラインに沿ったものとなるよう、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ようお願いいたします。

本ガイドラインは、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したものであり、他の長時間勤務の削減方策と併せて取り組むべきものです。各教育委員会におかれては、本ガイドライン及び方針等を踏まえ、業務の削減や勤務環境の整備を進めるようお願いいたします。

本ガイドラインの運用に当たっては、本ガイドラインの「5. 留意事項」に記載した事項に十分留意の上、適切に対応するようお願いいたします。

なお、「5. 留意事項」の（5）に記載のとおり、本ガイドラインについては、平成

31年1月25日に中央教育審議会において取りまとめられた「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）」において、本ガイドラインの実効性を高めるため、「文部科学省は、その根拠を法令上規定するなどの工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるよう」取り組むべきであるとされていることを踏まえ、今後、同答申の別紙4「学校における働き方改革に関する総合的な方策パッケージ工程表」に則り、文部科学省として更に検討を続けていくこととしています。本ガイドラインの根拠が法令上規定された場合には、各地方公共団体においても、方針等を条例や規則等で根拠づけることが考えられることから、各教育委員会においては、この点にも留意して取組を進めるようお願いします。

また、本ガイドラインの運用に当たり具体的に整理が必要となる事項の詳細については、別途Q&A等の形でお示しする予定です。

このほか、本ガイドラインにおける上限の目安時間の性質及び本ガイドラインや方針等と地方公務員における超過勤務命令の上限の設定等に係る各地方公共団体の勤務時間条例との関係については、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。

今後、文部科学省では、「教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査」をはじめとした既存の調査等を活用しつつ、本ガイドライン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。

記

（1） 上限の目安時間の性質について

本ガイドラインは、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」について上限の目安時間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、上限の目安時間を超えないように教師等の管理監督を行うことが求められること。

校長及び教育委員会は、教師等の勤務時間管理をはじめ、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、各教育委員会で策定された方針等の実施に当たり、方針等で定める上限の目安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。

(2) 超過勤務命令の上限の設定等に係る各地方公共団体の勤務時間条例や人事委員会規則等との関係について

地方公務員に係る超過勤務命令の上限の設定等については、参考1の「超過勤務命令の上限の設定に係る条例参考例の送付について（通知）」（平成30年12月21日付け総行公第182号）及び参考2の『『職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案）』の改正案における人事委員会規則等への委任事項について』（平成30年12月21日付け総務省自治行政局公務員部公務員課事務連絡）（以下、「総務省通知等」という。）において、地方公務員法第24条第4項における「均衡の原則」により、国家公務員の措置等を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限を定めるなど所要の措置を講じるとともに、平成31年4月から適用すべく条例の改正等を行うことが各地方公共団体に対して求められている。総務省通知等は、超過勤務命令を行うことができる時間の上限を定めるものであるが、「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」の対象となる教育職員についても、同法第6条に規定する政令で定める基準に従い条例で定める場合（いわゆる「超勤4項目」の業務に従事する場合）には、超過勤務命令に基づいて勤務する場合があることから、本ガイドライン及び各教育委員会で策定する方針等の有無にかかわらず、今般の総務省通知等を受けて各地方公共団体において改正等が予定されている条例や人事委員会規則等の対象から教育職員を除く必要はなく、均衡の原則にも留意しつつ、所要の措置を講じること。

なお、前述のとおり、本ガイドラインの根拠が法令上規定された場合には、各地方公共団体においても、超過勤務命令の上限の設定等の措置とは別に、方針等を条例や規則等で根拠づけることが考えられることから、各教育委員会においては、この点にも留意して取組を進めること。

- 【別 添】 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（平成 31 年 1 月 25 日文部科学省）
- 【参考 1】 超過勤務命令の上限の設定に係る条例参考例の送付について（通知）（平成 30 年 12 月 21 日付け総行公第 182 号）
- 【参考 2】 「職員の勤務時間，休暇等に関する条例（案）の改正案における人事委員会規則等への委任事項について」（平成 30 年 12 月 21 日付け総務省自治行政局公務員部公務員課事務連絡）

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

(別添)

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

平成31年1月25日
文部科学省

1. 趣旨

社会の変化に伴い学校が抱える課題が複雑化・多様化する中、教師の長時間勤務の看過できない実態が明らかになっている。特に所定の勤務時間外においては、いわゆる「超勤4項目」以外の業務について、教師が対応している時間が長時間化している実態が生じている。

現在、我が国の学校教育が挙げてきた大きな蓄積と高い効果を持続可能なものとし、新学習指導要領を円滑に実施していくため、「学校における働き方改革」が進められている。

教師の業務負担の軽減を図り、限られた時間の中で、教師の専門性を生かしつつ、授業改善のための時間や児童生徒等に接する時間を十分確保し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合っ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、教師の人間性や創造性を高め、児童生徒等に対して効果的な教育活動を持続的に行うことができる状況を作り出す。これが「学校における働き方改革」の目指すところであり、文部科学省では、業務の明確化・適正化、必要な環境整備等、教師の長時間勤務是正に向けた取組を着実に実施していくこととしている。

また、政府全体でも関連する取り組みが進められる中、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（以下、「働き方改革推進法」という。）において、労働基準法第36条における時間外労働に関する協定（いわゆる「36協定」）を結ぶにあたり、法定の労働時間を超える時間外労働の規制が新たに規定されたところである。

今回、こうした政府全体の動向も踏まえつつ、現在進められている「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として、いわゆる「超勤4項目」以外の業務への対応も視野に入れ、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制定するものである。

なお、本ガイドラインについては、中央教育審議会「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）において、本ガイドラインの実効性を高めるため、「文部科学省は、その根拠を法令上規定するなどの工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるよう」取り組むべきであるとされていることを踏まえ、文部科学省として更に検討を続けていくものである。

2. 本ガイドラインの対象者

本ガイドラインは、「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。）第2条に規定する義務教育諸学校等の教育職員を対象とする。

なお、給特法の対象となっていない事務職員、学校栄養職員等については、法定労働時間を超えて勤務させる場合には、いわゆる「36協定」を締結する中で働き方改革推進法に定める時間外労働の規制が適用されるものである。

3. 勤務時間の上限の目安時間

（1）本ガイドラインにおいて対象となる「勤務時間」の考え方

教師は、社会の変化に伴い子供たちがますます多様化する中で、語彙、知識、概念がそれぞれに異なる一人一人の子供たち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、学習意欲を高める授業や適切なコミュニケーションをとって教育活動に当たることが期待されている。このような教師の専門職としての専門性や職務の特徴を十分に考慮しつつ、「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、こうした業務を行う時間も含めて「勤務時間」を適切に把握するために、今回のガイドラインにおいては、在校時間等、外形的に把握することができる時間を対象とする。

具体的には、教師等が校内に在校している在校時間を対象とすることを基本とする。なお、所定の勤務時間外に校内において自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間その他業務外の時間については、自己申告に基づき除くものとする。

これに加えて、校外での勤務についても、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については、時間外勤務命令に基づくもの以外も含めて外形的に把握し、対象として合算する。また、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も合算する。

ただし、これらの時間からは、休憩時間を除くものとする。

これらを総称して「在校等時間」とし、本ガイドラインにおいて対象となる「勤務時間」とする。

（2）上限の目安時間

- ① 1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、45時間を超えないようにすること。
- ② 1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、360時間を超えないようにすること。

(3) 特例的な扱い

- ① 上記(2)を原則としつつ、児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合についても、1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、720時間を超えないようにすること。この場合においては、1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が45時間を超える月は、1年間に6月までとすること。
- ② また、1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が100時間未満であるとともに、連続する複数月(2か月、3か月、4か月、5か月、6か月)のそれぞれの期間について、各月の在校等時間の総時間から条例等で定められた各月の勤務時間の総時間を減じた時間の1か月当たりの平均が、80時間を超えないようにすること。

4. 実効性の担保

(1) 本ガイドラインの実効性を担保するために、服務監督権者である教育委員会は以下の取組を進めること。

- ①教育委員会は、本ガイドラインを参考にしながら、それぞれにおいて、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(以下「方針等」という。)を策定すること。
- ②教育委員会は、方針等の実施状況を把握した上で、その状況を踏まえ、勤務時間の長時間化を防ぐための業務の役割分担や適正化、必要な環境整備等の取組を実施すること。特に、方針等で定める上限の目安時間を超えた場合には、教育委員会は、所管内の公立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。
- ③教育委員会は、人事委員会と方針等について認識を共有し、専門的な助言等を受けるなど連携を強化すること。人事委員会を置かない地方公共団体については、当該団体の長と方針等について認識を共有し、当該団体の長の求めに応じて必要な報告を行うなど連携して取り組むこと。

(2) 文部科学省及び教育委員会は、保護者も含めて社会全体が本ガイドラインや方針等の内容を理解できるよう、教育関係者はもちろん、保護者や地域住民等に対して広く周知を図るものとする。

(3) 文部科学省は、「教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査」をはじめとした既存の調査等を活用しつつ、適宜、各教育委員会の取組の状況を把握し、公表するものとする。

5. 留意事項

- (1) 関係者は、本ガイドラインが、上限の目安時間まで教師等が在校等したうえで勤務することを推奨する趣旨ではなく、「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、他の長時間勤務の削減方策と併せて取り組まれるべきものであることを十分に認識すること。決して、学校や教師等に上限の目安時間の遵守を求めるのみであってはならないこと。
- (2) 本ガイドラインの実施に当たっては、働き方改革推進法による改正後の労働安全衛生法体系において、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、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、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。
- (3) 本ガイドラインの実施に当たっては、教育委員会は、休憩時間や休日の確保等労働法制を遵守すること。また、教師等の健康及び福祉を確保するため、在校等時間が一定時間を超えた教師等への医師による面接指導や健康診断を実施すること、退庁から登庁までに一定時間を確保すること、年次有給休暇等の休日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、心身の健康問題についての相談窓口を設置すること、必要に応じ産業医等による助言・指導を受け、また教師等に産業医等による保健指導を受けさせること等に留意しなければならないこと。
- (4) 上限の目安時間の遵守を形式的に行うことが目的化し、真に必要な教育活動をおろそかにしたり、実際より短い虚偽の時間を記録に残す、又は残させたりすることがあってはならないこと。さらに、上限の目安時間を守るためだけに自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加してしまうことは、本ガイドラインのそもそもの趣旨に反するものであり、厳に避けること。
- (5) 冒頭で述べた通り、本ガイドラインについては、中央教育審議会「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)において、本ガイドラインの実効性を高めるため、「文部科学省は、その根拠を法令上規定するなどの工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるよう」取り組むべきであるとされていることを踏まえ、文部科学省として更に検討を続けていくこととしており、各教育委員会においては、この点にも留意して取組を進められたい。

(参考1)

総行公第 182 号
平成 30 年 12 月 21 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)
各 指 定 都 市 総 務 局 長
(人事担当課扱い) } 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長
(公 印 省 略)

超過勤務命令の上限の設定等に係る条例参考例の送付について (通知)

長時間労働の是正のための措置として、民間労働法制においては、「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」(平成30年法律第71号)により罰則付きの時間外労働の上限規制等が導入され、原則として平成31年4月から施行されることとなっております。また、国家公務員においても、本年8月の人事院の「公務員人事管理に関する報告」において、超過勤務命令を行うことができる上限を人事院規則で定めるなどの措置を講じるとされ、平成31年4月より適用すべく人事院において人事院規則の改正等の作業が進められているところです。

地方公務員についても、地方公務員法第24条第4項における「均衡の原則」により、国家公務員の措置等を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限を定めるなど所要の措置を講じていただくとともに、平成31年4月より適用すべく条例の改正等を行っていただくようお願いします。併せて、長時間労働の是正をはじめとする働き方改革について地域社会をリードする役割を改めて御認識いただき、時間外勤務縮減等に向けた取組を一層推進していただくようお願いします。

つきましては、「職員の勤務時間、休暇等に関する条例(案)」を別添のとおり改正しましたので送付します。なお、改正人事院規則等につきましては、その内容が判明し次第、情報提供する予定としています。

おって、各都道府県においては、市区町村等にも御連絡いただくようお願いします。なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法第59条(技術的助言)、地方自治法第245条の4(技術的な助言)に基づくものです。

連絡先

公務員課公務員第四係 包、佐々木

電話 03-5253-5544 (直通)

○ 職員の勤務時間、休暇等に関する条例（案） 新旧対照表

改 正 後	現 行
<p>（正規の勤務時間以外の時間における勤務） 第十条 （略）</p> <p>2 （略）</p> <p>3 前項に規定するもののほか、同項に規定する正規の勤務時間以外の時間における勤務に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。</p>	<p>（正規の勤務時間以外の時間における勤務） 第十条 （略）</p> <p>2 任命権者は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員等である場合にあつては、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として人事委員会規則で定める場合に限り、正規の勤務時間以外の時間において同項に掲げる勤務以外の勤務することを命ずることができる。</p> <p>（新設）</p>

附則

この条例は、平成三十一年四月一日から施行する。

(参考2)

事務連絡
平成30年12月21日

各都道府県総務部
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)
各指定都市総務局
(人事担当課扱い)
各人事委員会事務局

} 御中

総務省自治行政局公務員部公務員課

「職員の勤務時間、休暇等に関する条例(案)」の改正案における
人事委員会規則等への委任事項について

「超過勤務命令の上限の設定等に係る条例参考例の送付について(総行公第182号)」
において、「職員の勤務時間、休暇等に関する条例(案)」の改正案を送付したところ
ですが、当該改正案において、新たに人事委員会規則等で定めるとした事項について
は、現時点では、下記の事項が想定されますので、参考までにお知らせします。

なお、超過勤務命令の上限設定等に係る人事院規則等の改正は、「公務員人事管理
に関する報告」の内容に沿って行われることが想定されますので、各地方公共団体
におかれましては、当該報告を参考に、超過勤務命令の上限設定等の措置について検討
を進めていただきますようお願いいたします。

おって、各都道府県においては、市区町村等にも御連絡いただくようお願いいたします。
なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市
区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

記

現時点で新たに人事委員会規則等で定めることが想定される事項

- ① ②以外の職員の上限時間
- ② 他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員の上限時間
- ③ ①又は②の上限時間の特例(大規模な災害への対応等公務の運営上真にやむを得ない場合)
- ④ ①又は②の上限時間を超えた場合には、超過勤務を命ずることが公務の運営上真にやむを得なかったのか事後的な検証を実施すること

連絡先

公務員課公務員第四係 包、佐々木

電話 03-5253-5544 (直通)

3 働き方改革と勤務環境の整備等

(1) 長時間労働の是正

現在、我が国においては、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のため働き方改革が進められており、先の国会で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が成立した。これにより、民間労働者については、いわゆる三六協定で定める時間外労働の上限等が定められ、来年 4 月から施行されることとなった。

国家公務員の超過勤務は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合に各省各庁の長から命じられて行うものとされており、民間労働者の時間外労働と枠組みは異なっている。しかしながら、公務においても職員の健康保持や人材確保の観点等から長時間労働を是正すべき必要性は異なるものではなく、超過勤務の縮減に取り組んでいく必要がある。

国家公務員については、これまで、本院が「超過勤務の縮減に関する指針」で年間の超過勤務の上限目安時間数を示してきたが、民間労働法制の改正を踏まえ、超過勤務命令を行うことができる上限を、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律に基づき人事院規則で定めることとし、原則、1 箇月について 45 時間かつ 1 年について 360 時間と、他律的な業務の比重の高い部署に勤務する職員に対しては 1 箇月について 100 時間かつ 1 年について 720 時間等と設定する。ただし、大規模な災害への対応や重要な法令の立案等公務の運営上真にやむを得ない場合には、この上限を超えることができることとする。上限の時間を超えた場合には、各省各庁の長は、超過勤務を命ずることが公務の運営上真にやむを得なかったのか事後的に検証を行うものとする。

また、職員の健康確保措置についても、民間労働法制の改正を踏まえ、1 箇月について 100 時間以上の超過勤務を行った職員等に対しては、職員からの申出がなくとも医師による面接指導を行うこととするとともに、超過勤務の多い職員から申出があった場合の面接指導について、その対象となる超過勤務時間数の基準を 1 箇月について 100 時間から 80 時間に引き下げることとする。あわせて、面接指導の適切な実施を図るため、超過勤務手当が支給されない管理職員も含めて、各省各庁の長は適切な方法により職員の超過勤務の状況を把握することとするとともに、より適切に職員の健康管理を行えるよう健康管理医の機能強化を図ることとする。

さらに、民間労働法制における年次有給休暇の時季指定に係る措置を踏まえ、年次休暇の使用を促進するため、各省各庁の長は、休暇の計画表の活用等により、一の年の年次休暇の日数が 10 日以上の職員が当該年において年次休暇を 5 日以上確実に使用することができるよう配慮することとする。

長時間労働の是正は極めて重要な課題であるが、国民のニーズに的確に対応し、適時適切な行政サービスを提供するという役割も同時に果たさなければならない。そのためには、本院が昨年報告したとおり、超過勤務予定の事前確認等を徹底するなど、各職場においてマネジメントの強化を図るとともに、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むなどの対策を講ずることが必要である。本院としても、関係機関と連携しつつ、各府省における取組を支援していく。

また、国会業務など府省単独では業務の合理化が困難なものについては、関係各方面の理解と協力を求め、政府全体として取組を進めることが必要である。

これらのマネジメント強化、業務合理化等を進めてもなお恒常的に長時間の超過勤務を行わざるを得ない場合には、業務量に応じた要員が確保される必要がある。