

労働時間の適正な把握に関する国の基準について

1 厚生労働省「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基準」 (平成 13 年 4 月 6 日付け厚生労働省基準局長通知) (抜粋)

主な内容は、以下のとおりである。なお、下記(3)を除く内容については、平成 18 年 4 月に文部科学省から各都道府県教育委員会等に通知されている。(参考資料 1)

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

- ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。
- イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は、次の措置を講ずること。

- ア 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、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こと。
- イ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。
- ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

(4) 労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存すること。

(5) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

2 文部科学省「学校の組織運営の在り方を踏まえた教職調整額の見直し等に関する検討会議」審議のまとめ（平成 20 年 9 月）（抜粋）

2 教員の勤務時間管理、時間外勤務、適切な処遇の在り方

(1) 現状と課題

① 教員の勤務時間管理

教職員間での役割分担と協力関係を作りつつ、学校の組織的運営を行っていく上で、校長や副校長・教頭などが教職員の勤務の状況を把握することは、その当然の前提となるものである。また、**公立学校の教員を含む地方公務員には、労働基準法第 32 条などの労働時間に係る規制が適用されている**以上、校長などは、部下である教職員の勤務時間外における業務の内容やその時間数を適正に把握するなど、適切に管理する責務を有している。

さらに、労働時間の適正な把握については、**平成 13 年に厚生労働省が、**使用者に労働者の労働時間を適正に把握する責務があることを改めて明確にし、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を示した**「労働時間の適切な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」**を策定している。これは公立学校にも適用されるものであり、この中で、始業、終業時刻を確認し記録することなどが示されている。

3 文部科学省「学校現場における業務改善のためのガイドライン」（平成 27 年 7 月）（抜粋）

2. 業務改善の基本的な考え方と改善の方向性

(3) 校務の効率化・情報化による仕事のしやすい環境づくり

(中略)

- また、教育委員会は、各学校において、適正な勤務時間管理がなされ、勤務実態の改善が図られるように、**タイムマネジメントの視点も持って必要な指導助言を行っていくことが必要**である。