

教員の多忙化解消プラン

平成29年3月
愛知県教育委員会

「教員の多忙化解消プラン」の策定にあたって

昨年11月に「教員の多忙化解消プロジェクトチーム」から提言をいただき、県として、教員の長時間労働の是正に向けた具体的な取組を進めていくため、このたび、「教員の多忙化解消プラン」を策定いたしました。

プランには、取組を短期的、中長期的な視点で整理し盛り込みましたが、内容については、取組の効果を点検しながら、毎年、見直しを図ってまいりたいと考えております。

現在、国を挙げて、働き方改革が進められております。

具体的には、労働基準法において、罰則規定を伴った時間外労働の上限規制の設定が検討されているなど、かなり踏み込んだ改革が行われようとしております。

一方、本県の公立学校の教員の勤務状況を見ますと、例えば、中学校では約40%、高校では約15%の教員が勤務時間外の在校時間が月80時間を超えているなど、大変憂慮すべき状況にあります。

これまで、本県の公立学校が果たしてきた役割・使命を維持しながら、いかにして一人ひとりの教員の働き方を見直していくかが大きな課題となっております。

教員が疲弊することは、教育がおろそかになることにつながります。教員が一人ひとりの子どもに丁寧に関わりながら、質の高い授業や個に応じた指導を行っていくため、教員が本来果たすべき役割は何かを明確にしながら、県と市町村教育委員会、学校が一体となって、取組を進めていきたいと考えております。

関係機関の皆様におかれましては、このプランの趣旨を御理解いただき、共に取組を進めていただきますようお願いいたします。

平成29年3月

愛知県教育委員会教育長 平松直巳

<目 次>

- 1 プラン策定の趣旨 (P. 1)
- 2 プランの性格 (P. 2)
- 3 プランの期間 (P. 3)
- 4 プランの目標 (P. 3)
- 5 県教育委員会、市町村教育委員会及び学校の役割 (P. 4)
- 6 県教育委員会が実施する具体的な取組の柱 (P. 5)
 - 取組の柱(1) 長時間労働の是正に向けた在校時間管理の適正化 (P. 6)
 - 取組の柱(2) 業務改善に向けた学校マネジメントの推進 (P. 10)
 - 取組の柱(3) 部活動指導に関わる負担の軽減 (P. 12)
 - 取組の柱(4) 業務改善と環境整備に向けた取組 (P. 16)
- 9 取組の工程表 (P. 19)
 - (参考1) 県立学校における取組 (P. 23)
 - (参考2) 市町村教育委員会における取組の例示 (P. 24)
 - (参考3) 市町村立小・中学校における取組の例示 (P. 25)
 - (参考4) 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 (P. 26)

1 プラン策定の趣旨

- 本県では、「あいちの教育ビジョン 2020—第三次愛知県教育振興基本計画—」に基づき、平成 28 年 6 月から、有識者、市町村立学校及び県立学校関係者、保護者代表による「教員の多忙化解消プロジェクトチーム」(以下、「P T」という。)において、教員の多忙化解消に向けた取組内容について協議を行った。
そして、同年 11 月、P Tから県教育委員会に「教員の多忙化解消に向けた取組に関する提言」が提出された。
この提言を踏まえ、教員の多忙化の解消に向けた、実効性のある具体的な取組を推進していくため、本プランを策定する。
- 文部科学省が平成 18 年度に行った「教員勤務実態調査」によると、公立小・中学校の教諭の 1 か月当たりの勤務日の残業時間は、34 時間 20 分となっている。
一方、昭和 41 年に実施された同調査では、公立小・中学校の教諭の 1 か月当たりの勤務日の残業時間は約 8 時間であり、40 年間で残業時間は 1 か月当たり約 26 時間と大幅に増加している。
その内訳としては、勤務時間内で生徒指導及び事務的な業務（学校経営等）が大きく増加するとともに、授業準備・成績処理等の業務が残業時間として増加し、勤務時間内での自主研修の時間が減少している。
- また、中学校の教員を対象に平成 25 年に実施された国際調査（OECD 国際教員指導環境調査（TALIS））によると、日本の教員の 1 週間当たりの勤務時間は最長であり、授業時間は参加国平均と同程度であるが、課外活動（スポーツ・文化活動）の指導時間が特に長く、事務業務、授業の計画・準備時間も長くなっている。
- 県教育委員会が平成 27 年に実施した在校時間の調査結果によると、1 か月当たり 80 時間を超えている教員の割合は、小学校で 10.8%、中学校で 38.7%、高等学校で 14.0%、特別支援学校で 1.0%であり、特に中学校では、100 時間を超えている教員が 20.7%となっている。
- また、県立学校（高等学校及び特別支援学校）において、時間外労働が 1 か月当たり 80 時間を超えている教員の従事時間の内訳を見ると 42.3%が部活動、28.7%が校務分掌、12.9%が学習指導、3.8%が生徒指導となっている。（平成 27 年度実績）
- 公立学校の教員は、「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」及び関連政令、条例により、時間外勤務手当が支給されていない。
その代わりに、給料月額 4%に相当する教職調整額が一律に支給されているが、教職調整額は、昭和 41 年度に文部省が実施した「教員勤務状況調査」において、1 週間平均の超過勤務時間が小学校で 1 時間 20 分、中学校で 2 時間 30 分、平均で 1 時間 48 分であったことを根拠に定められており、現在の教員の勤務実態とは大きくかけ離れている。

※ 教員に対しては、正規の勤務時間の割り振りを適正に行い、原則として、時間外勤務は命じないこととなっており、命じる場合は、次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とされている。(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)(いわゆる「超勤4項目」)

- 一 校外実習その他生徒の実習に関する業務
- 二 修学旅行その他学校の行事に関する業務
- 三 職員会議(設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。)に関する業務
- 四 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

- また、昭和34年度以降、国による教職員定数の計画的改善が進められてきたが、平成18年度以降は、中長期的な教職員定数の改善計画が策定・実施されていない。
- 教員の長時間労働を改善し、教員が誇りや情熱を失うことなく、意欲・やりがい高め、健康で充実して働き続けることができるようにしていくことは、教員が一人ひとりの子どもに丁寧に関わりながら、質の高い授業や個に応じた指導を実現していくための重要かつ喫緊の課題である。
- 県教育委員会は、以下の基本的な考え方の下、保護者や県民の理解を得ながら、市町村教育委員会、学校とともに、教員が学習指導、生徒指導などの本来的な業務に専念できる環境づくりを進める。

— 取組を進める上での基本的な考え方 —

「教員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスに十分配慮し、各教員が健康的に教育活動に従事できる環境を整えていくことは、学校設置者の責務であり、質の高い教育を持続的に行っていくための基盤である。」

※「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(平成27年12月21日中教審答申)」において、教員の業務の分類(例)の中に、「教員が行うことが期待されている本来的な業務」として、「学習指導、生徒指導、進路指導、学校行事、授業準備、教材研究、学年・学級経営、校務分掌や校内委員会等に係る事務、教務事務(学習評価等)」が示されている。また、「教員に加え、専門スタッフ、地域人材等が連携・分担することで、より効果を上げることができる業務」として、「カウンセリング、部活動指導、外国語指導、教員以外の知見を入れることで学びが豊かになる教育(キャリア教育、体験活動など)、地域との連携推進、保護者対応」が示されている。

2 プランの性格

- 「あいちの教育ビジョン2020—第三次愛知県教育振興基本計画—」に基づく実施計画として位置付ける。
- 本プランは、県教育委員会及び県立学校(県に権限があるものについては、市町村立小・中学校も対象)が実施する具体的な取組を示すものであるが、市町村教育委員会及び市町村立小・中学校においても、同一方向で取組が行われるよう、市町村教育委員会に、具体的な取組の実施を呼びかけていく。

3 プランの期間

- 「あいちの教育ビジョン 2020」の最終目標年度である平成 32 年度を当面の目標年度とし、平成 29 年度から 32 年度までの 4 年間で当面の取組の期間とする。

4 プランの目標

教員の勤務時間外の在校時間^{※1}の削減目標を以下のとおり設定する。

【平成 30 年度までに達成すべき目標】

在校時間が月 80 時間^{※2}を超過している教員の割合：現状数値の半減以下を目指す
小学校 5%以下、中学校 20%以下、高等学校 5%以下、特別支援学校 0%

【平成 31 年度までに達成すべき目標】

在校時間が月 80 時間を超過している教員の割合：全校種 0%を目指す

【平成 32 年度までに達成すべき目標】

在校時間が月 80 時間を超過している教員の割合について、全校種 0%を継続しつつ、国の働き方改革の動向^{※3}を踏まえ新たな目標を設定する。（平成 29 年度を目途）

- 目標を達成するためには、学校設置者による環境整備とともに、校長等管理職と教員自身の意識改革が必要となる。学校設置者は目標を達成するために具体的な策を講じるとともに、校長等管理職に対しては、教員が心身共に健康を維持できる職場環境の推進のための適切なマネジメント等について、また、教員に対しては、ワーク・ライフ・バランスを十分に意識しながら業務に取り組むことの重要性等について、研修等を通じて意識改革を図る。

- 取組を進めるに当たっては、1、2 年を目途とした「短期的取組」、3 年以上の期間を目途とした「中長期的取組」として整理する。

短期的には、在校時間の正確な把握、教員の本来的な業務の精査と業務量の削減、管理職を始め全ての教員の意識改革、学校教育の一環として、教育課程との関連が図られる活動としての部活動指導の在り方の見直しなどに取り組む。

中長期的には、専門スタッフの配置、教職員定数の確保等、学校の組織体制の拡充に取り組む。

※1 在校時間：休憩時間を含む正規に割り振られた勤務時間（8 時間 30 分）以外に自主自発的に業務に従事した時間

※2 厚生労働省「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」：発症前 1 か月間におおむね 100 時間又は発症間 2 か月間ないし 6 か月間にわたって、1 か月当たりおおむね 80 時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること。

※3 平成28年9月に内閣官房に設置された「働き方改革実現会議」においては、罰則付きで、時間外労働の限度を法律上明記する方向で議論が進められている。平成29年2月14日に事務局案として示された法改正の方向性は、以下のとおりである。

<原則>

36協定により、週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、月45時間、かつ年360時間とする。

⇒上限は法律に明記し、上限を上回る時間外労働をさせた場合には、次の特例の場合を除いて罰則を課す。

<特例>

臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない年間の時間外労働時間を1年720時間（月平均60時間）とする。

5 県教育委員会、市町村教育委員会及び学校の役割

(1) 県教育委員会の役割

○ 県教育委員会は、任命権者として、市町村立小・中学校の県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件や、任免、分限、懲戒に関して、条例で定めることとなっている。また、県費負担教職員の研修は、中核市を除き、任命権者である県が行うこととなっている。

このため、県教育委員会は、県立学校における教員の多忙化解消に向けた取組とともに、市町村立小・中学校における取組についても、県費負担教職員の任命権者、研修権者としての立場を踏まえ、学校現場の勤務環境の改善に向けた支援を行う。

○ 県教育委員会は、市町村立小・中学校において、地域の実情を踏まえた取組を促すため、市町村教育委員会との地区別情報交換会を開催するなど、市町村教育委員会へのきめ細かい支援を行う。

(2) 市町村教育委員会の役割

○ 市町村教育委員会は、本プランを踏まえ、教員の多忙化解消に向けた計画を立て、小・中学校を対象とした取組を主体的に進める。

○ 取組に当たっては、市町村教育委員会事務局内の推進体制を整備し、取組の効果の検証と改善を図りながら、継続的に進める。

(3) 学校の役割

○ 各学校においては、全教職員の共通理解の下、学校の教育方針とともに業務改善方針を立て、その方針に基づき定められたルールを遵守していくことにより、教員の意識改革を着実に進め、在校時間の長時間化の改善を図る。

6 県教育委員会が実施する具体的な取組の柱

- 県教育委員会は、プランの目標を達成するため、以下の4つの取組の柱に基づき、具体的な取組を行う。

- (1) 長時間労働の是正に向けた在校時間管理の適正化**
- (2) 業務改善に向けた学校マネジメントの推進**
- (3) 部活動指導に関わる負担の軽減**
- (4) 業務改善と環境整備に向けた取組**

7 目標に対する進捗状況の点検と取組の改善

- 県教育委員会は、取組の進捗状況を点検し、その改善を図るため、県教育委員会、市町村教育委員会、県立学校長会、小中学校長会、PTA、有識者等で構成されるフォローアップ会議を、平成29年度から開催する。
- フォローアップ会議では、プランの目標として設定する在校時間の状況を、各県立学校別、各市町村教育委員会別に示すことにより、目標の達成に向けた進捗状況の「見える化」を図る。
- 県教育委員会は、フォローアップ会議における協議内容についての要約資料を作成し、各県立学校、市町村教育委員会、各小・中学校に配付することにより、学校現場において、取組の進捗状況が把握できるようにする。
- 県教育委員会は、今後、国の働き方改革の動向等を踏まえた新たな目標及び取組や、フォローアップ会議における協議を踏まえた新たな取組の追加及び効果が見られない取組の見直しなど、プランの改定を行っていく。

8 各取組の内容

取組の柱（１）長時間労働の是正に向けた在校時間管理の適正化

① 在校時間調査の改善

<県立学校>

- 県教育委員会は、現在、各教員が手書き等により行っている在校時間記録について、平成 29 年度に、出退勤時間記録の電子化、総務事務システムとの連携について研究を進め、各教員による記録や集計事務の負担軽減を図るとともに、管理職が、各教員の在校時間を随時、把握できるようにする。

<市町村立小・中学校>

- 県教育委員会は、現在、11 月を抽出月として、市町村教育委員会に対して実施している在校時間調査について、より具体的な実態把握を行うため、平成 29 年度から月 80 時間超えの理由に関する調査項目を追加するとともに、複数月の調査を実施する。
- 県教育委員会は、県立学校における出退勤管理の電子化の研究成果をもとに、取組実践検証校の市町村立小・中学校で試行的に導入し、実用性が担保できた段階で、各市町村教育委員会に対して、小・中学校への普及を促す。

② 学校における在校時間管理の徹底

<県立学校>

- 県教育委員会は、平成 29 年度から、県立学校への訪問の際に、在校時間が長時間化している教員について、そうせざるを得ない個別の理由及び管理職による個別の具体的な指導内容を確認し、翌年度に、必ず同一教員の在校時間の是正状況を確認する。なお、実態の確認に当たっては、学校の実情に応じて、教員のパソコンの使用履歴や、学校の開錠、施錠時間の記録などを確認し、在校時間記録との照合を行う。
- 県教育委員会は、平成 30 年度から、県立学校の学校評価の自己評価項目に、勤務管理状況及び休暇取得状況に関する項目を設定するよう、学校に通知し、学校訪問の際にその状況を確認し、必要に応じて是正指導を行う。
- 各学校の校長は、毎月、各教員の在校時間の状況を把握し、運営委員会等において情報共有することにより、各教員の在校時間の「見える化」を図る。在校時間が長い教員に対しては、その事情をよく吟味し、初任者や経験の浅い若い教員を始め、一部の教員に過重な負担がかかることのないように、分掌の見直しや再任用教員の活用など、適切な措置を講ずる。
- 県教育委員会は、各教員による在校時間の正確な申告と管理職による日々の把

握の重要性について、管理職、教員への周知徹底を図る。また、在校時間の長時間化に関する教員からの相談窓口の設置について、平成 29 年度中に検討する。

＜市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、上記と同様の取組を市町村教育委員会に呼びかける。

※ 厚生労働省において定められた「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」（参考 4）に基づき、各教育委員会において適切に対応することが求められている。（平成 29 年 2 月 10 日付け文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課事務連絡）

③ 勤務時間の割振の適正な実施

「学校職員の勤務時間等に関する規則（昭和 46 年 12 月 24 日教育委員会規則第 12 号）」において、校長は、学校運営上必要やむを得ない場合において、週休日及び勤務時間の割振について別に定めることができることと定められていることから、以下の取組を行う。

＜県立学校＞

- 県教育委員会は、現在、手書きにより行っている県立学校教員の勤務の割振変更について、平成 30 年 1 月から、総務事務システムによる事務処理に移行する。

＜市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、小・中学校の校長が割振変更簿の整備と運用を行うよう、市町村教育委員会及び各学校長に呼びかける。

④ 全県的な学校の開錠・施錠時間等の設定

＜県立学校、市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、例えば、学校の標準の開錠時間を早くとも 7 時半、施錠時間を遅くとも 20 時とするなど、全県的な学校の開錠・施錠時間の設定と、保護者、地域住民への周知方法について、市町村教育委員会と調整を図りながら、平成 29 年度中に検討する。また、地域の交通事情や個々の教員によるワーク・ライフ・バランスを図ることを目的とした早朝出勤などの実情を踏まえた開錠時間の弾力的な運用の在り方や、勤務時間外の電話対応の在り方についても、あわせて検討する。

⑤ 夏季休業中の学校閉校日の設定

＜県立学校、市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、市町村教育委員会と調整を図りながら、お盆期間における学校閉校日の設定について、平成 29 年度中に検討する。

⑥ 人事評価等を通じた管理職の意識改革の促進

＜県立学校、市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、管理職の人事評価項目に、在校時間管理や執務環境改善に関する取組を盛り込むことについて、平成 29 年度中に検討する。

⑦ 教職員のメンタルヘルス対策の推進

＜県立学校＞

- 県教育委員会は、総括安全衛生委員会において、ストレスチェックや面接指導等の実施状況について情報共有や意見交換を行い、県立学校の教職員のメンタルヘルス対策（「県立学校の教職員の心の健康づくり計画」に基づく「セルフケア」や「ラインケア」など）を推進する。

※ ラインケア

現場の管理職が行うケアであり、教職員のストレス状態の把握に努めるとともに、必要に応じて対応、支援を行う。また、職場におけるストレス要因の軽減・除去及び職場環境の向上に努める。

（例）・日ごろから、職場の良好な人間関係の形成に努め、教職員が気軽に周囲に相談したり、情報交換したりできる職場環境をつくる。

・心の健康の重要性を認識し、自ら職員の相談を受ける他、配慮が必要な教職員を把握した場合、必要に応じ、教育委員会の保健スタッフと連携したり、医療機関につなぐなどの役割を果たす。

・月 80 時間を超える勤務者に対し、医師による面接指導を受けさせるなど教職員の適切な健康管理に努める。

・一部の教職員に過重な負担がかからないような適正な校務分掌の割り振りを行う。

＜市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、市町村教育委員会が実施する労働安全衛生法に基づく労働安全衛生管理体制の整備状況やストレスチェックの実施状況を定期的に把握し、その結果に基づき、必要に応じて、各市町村教育委員会に対し、改善に向けた助言を行う。

⑧ 保護者・県民に対する周知・啓発キャンペーンの実施

＜県立学校、市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、県立学校及び市町村立小・中学校教員の在校時間の長時間化の是正に向けた具体的な取組をリーフレットにまとめ、保護者や地域住民等への周知を図るなど、市町村教育委員会、PTAなど関係団体と連携し、全県的なキャンペーンを平成 29 年度から実施する。

- 県立学校及び市町村立小・中学校は、学校評価における学校関係者評価を活用し、教員の在校時間の実態や学校の業務改善に向けた取組を保護者に周知し、理解が得られるように努める。

⑨ 実態に見合った教職調整額とするよう国に要請

<県立学校、市町村立小・中学校>

- 教職調整額は、昭和 41 年度に当時の文部省が実施した「教員勤務状況調査」の 1 週間平均の超過勤務時間の結果（小学校：1 時間 20 分、中学校：2 時間 30 分、平均 2 時間 3 分）を根拠に定められており、現在の教員の勤務実態とは大きくかけ離れていることから、教員にタイムマネジメントに関する意識啓発を進めるとともに、県教育委員会は、他県の教育委員会とも連携しつつ、国に対し、実態に見合った制度とするよう要請していく。

取組の柱（２）業務改善に向けた学校マネジメントの推進

① 学校の業務改善目標の位置付けの明確化・学校評価の活用

＜県立学校＞

- 県教育委員会は、平成 29 年度から、学校経営案において、教育目標の項目の中で、業務改善についての重点目標を明記するよう、学校に通知する。
- 学校においては、「学校評価ガイドライン」（文部科学省、平成 28 年改訂）を踏まえ、学校経営案で位置付けた重点目標について、学校評価における自己評価を行う。評価に当たっては、改善点とその優先順位、「誰が、いつまでに、何をすべきか」などの点を明確にした上で、P D C A サイクルをまわしながら、業務改善を組織的・継続的に進める。また、校長のリーダーシップの下、全教職員が業務改善の実施状況の点検・評価に関わることにより、「学校全体で組織的に取り組んでいく」という意識の醸成を図る。

＜市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、市町村教育委員会に対し、小・中学校においても、平成 30 年度から、県立学校と同様の取組を実施するよう呼びかける。

② 学校マネジメントに関わる体系的な研修の実施

＜県立学校、市町村立小・中学校＞

- 「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」（平成 29 年 4 月施行）により、教員等の任命権者に、校長及び教員の資質の向上を図るための指標の策定と、その指標を踏まえた体系的な教員研修計画を毎年度、策定することが義務付けられた。このため、県教育委員会は、法改正を踏まえ、体系的な研修計画の中に、学校マネジメントに関する研修を重点的に位置付け、初任期、ミドルリーダーの育成期、管理職への昇任期、現職の管理職といった、教員のキャリアステージを見通した体系的な研修を継続的に実施する。
- 県教育委員会が実施する研修においては、「時間の有効活用」に対する意識化を図る視点や、ワーク・ライフ・バランスの視点、教員以外の職種を生かし、専門的な能力や経験等を有する「専門スタッフ」とともに業務を担っていく「チームとしての学校」の視点、短時間の指導で成果を上げる手法についての視点などを積極的に取り入れる。
- 管理職が労務管理に関する最新の動向等を習得できるようにするため、労働局や労働基準監督署と連携した研修の実施について検討する。
- 県教育委員会は、研修参加に係る教員の負担軽減を図るため、インターネットを活用した双方向の研修の導入について、検討する。また、学校マネジメントに関わる体系的な研修の実施により、研修の総量が増加することのないように、集合研修の精選を図るとともに、集合研修に参加した教員の成果を実際に学校で活用していく仕組みについても、あわせて検討する。

③ 事務職員の学校運営への参画、学校事務の共同実施の推進

<県立学校>

- 県教育委員会は、研修等を通じて事務職員の学校運営への参画意識を高める取組を推進する。

<市町村立小・中学校>

- 文部科学省は、事務職員の職務内容の見直しや学校事務の共同実施を行うための組織を明確化する法改正を予定している。県教育委員会は、法の改正状況を踏まえ、規則等の見直しや学校事務の共同実施などの市町村教育委員会の取組に対して必要な支援を行うとともに、事務職員の研修内容の充実を図る。

取組の柱（3）部活動指導に関わる負担の軽減

- 現行の中学校及び高等学校の学習指導要領では、「生徒の自主的、自発的な参加により行われる部活動については、スポーツや文化及び科学等に親しませ、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等に資するものであり、学校教育の一環として、教育課程との関連が図られるように留意すること。その際、地域や学校の実態に応じ、地域の人々の協力、社会教育施設や社会教育団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行うようにする」こととされている。
- 一方、「運動部活動の在り方に関する調査研究報告書」（平成9年12月「中学生・高校生のスポーツ活動に関する調査研究協力者会議」）においては、「運動部活動の意義の実現ということを考えれば、少ない活動日数・活動時間数が望ましいとも言えないものの、スポーツ障害やバーンアウトの予防の観点、生徒のバランスのとれた生活と成長の確保の観点などを踏まえると行き過ぎた活動は望ましくなく、適切な休養日等が確保されることは必要なことである。」とされている。
- また、教員にとっても、放課後の部活動指導後にその他の業務を行わなければならないことが大きな負担となっているので、負担の軽減に向けて以下の取組を推進していく。

① 休養日及び活動時間についての方針等の策定

<県立学校、市町村立小・中学校>

- 県教育委員会として、生徒と教職員の健康維持のため、平成29年度については、以下のとおり、部活動の休養日に関する基準を暫定的に定める。

<高等学校>

週1日以上（土・日のいずれか1日は必須）の休養日を設ける。

<中学校>

週2日以上（平日に1日と土・日のいずれか1日は必須）の休養日を設ける。

なお、大会への参加などにより、やむを得ず土・日に活動する場合は、代替休養日の確保に努める。

※ 特別支援学校については、上記に準じる。

- 平成30年度以降については、今後策定する「部活動指導ガイドライン（仮称）」中で、在校時間の状況を踏まえ、基準の見直しを行う。

- 県教育委員会は、平成 29 年度に、部活動指導に関する実態調査を行うとともに教育委員会内にワーキンググループを立ち上げ、平成 30 年度の早期に、県立学校と市町村立小・中学校それぞれについて「部活動指導ガイドライン（仮称）」（以下、「ガイドライン」という。）を作成し、部活動指導全般に関する指針を示す。
- ガイドラインの策定に当たっては、「在校時間が月 80 時間を超過している教員の割合を全校種 0 %を目指す」という最低限の目標を達成するためには、部活動指導の時間を軽減することが必須であることを踏まえるとともに、生徒及び教員の健康と安全の確保、学校教育活動として望ましい部活動の在り方の観点から検討を行う。

（負担軽減の観点での検討項目）（例示）

- ・ 部活動の運営体制
- ・ 学校種別（小・中・高・特）ごとの適切な練習時間の設定・休養日の拡大
- ・ 朝練習の取り扱い
- ・ ガイドラインで定めたルールの徹底と履行確認の方法 等

＜市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、市町村教育委員会に対して、県の「ガイドライン」を踏まえた市町村独自の「ガイドライン」の策定を呼びかける。

② 学校経営案に部活動の運営方針を明記

＜県立学校＞

- 県教育委員会は、学校全体で部活動の運営や指導の方針を共有するために、平成 30 年度から、学校経営案に部活動運営委員会等の組織及び部活動の運営方針や学校全体の決まりを明記させることとする。
- 各学校においては、学校経営案で定められた運営方針等に基づき、各部活動の活動時間、休養日、年間スケジュール等を明示し、保護者に対して周知する。

＜市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、市町村教育委員会に対し、小・中学校においても、同様の取組を実施するよう呼びかける。

③ 学校教育活動の一環としての適正な部活動指導の実施

＜県立学校、市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、生徒と教員の健康に十分配慮しながら、限られた時間の中で、生徒の自主的自発的な活動としての部活動を実践し、成果を収めている事例を収集し、その普及啓発を図る。

④ 中小体連、高体連、競技団体との協議の実施

＜県立学校、市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、平成 30 年度までに、中小体連、高体連、高文連、県体協、競技団体、文化団体と協議の場を設置し、効率的、効果的な指導による部活動指導の長時間化の是正などについて協議を行う。

⑤ 外部指導者及び再任用教員の活用、部活動顧問への支援

＜県立学校＞

- 県教育委員会は、正規教員の部活動の指導に関わる負担の軽減を図るため、スポーツ・文化活動の指導に当たることができる地域の人材や、部活動の指導経験のある再任用教員の活用を進める。
- 外部指導者の活用に当たっては、国が制度化を検討している「単独で引率でできる専門の部活動指導員」など、現行制度の見直しや新たな配置の検討を進める。
- 日本体育協会の公認スポーツ指導者資格を有するなど、指導者としての資質の高い人材の活用を図る。
- これまで指導経験がなかったり、指導経験が浅かったりするために不安を感じている顧問のうち、希望者を対象に、部活動の指導上の留意点、技術指導等に関する研修会を開催し、指導に関わる負担の軽減を図る。

＜市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、外部指導者の派遣に係る事業について情報提供を行うなど、上記と同様の取組を市町村教育委員会に呼びかける。

⑥ 教員表彰における部活動指導の取り扱い

＜県立学校、市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、教員表彰において部活動指導を選考理由として表彰する場合は、限られた時間の中で生徒の自主的自発的な活動としての部活動を実践し、成果を収めている観点を重視し、審査を行う。

⑦ 休日の部活動指導に関する手当の改善の検討

＜県立学校、市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、現行の「4 時間以上で支給」という部活動手当の支給基準について、例えば、3 時間単位、あるいは 1 時間単位で支給できるようにするなど、制度の変更について国に対して要請していく。

⑧ 「総合型地域スポーツクラブ」の育成

＜市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、地域住民が主体的に運営し、自主財源（クラブ会員の受益者負担）による運営を基本とする「総合型地域スポーツクラブ」の創設、運営、活動を支援するとともに、地域スポーツ指導者の活用など、学校部活動との連携を図る。
- 県教育委員会は、「総合型地域スポーツクラブ」のマネージャーやスポーツリーダーの育成支援を図るとともに、長期間にわたり安定して運営できるよう、情報の提供やアドバイザーの派遣など、財政的にクラブが自立できるような仕組みづくりを推進する。

⑨ 教員の勤務時間外における部活動運営の手法の研究

＜県立学校、市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、教員の勤務時間内における部活動とは別に、例えば、部活動の指導を希望する教員又は外部指導者が、各部活動単位で保護者と顧問契約を年度単位で行うなど、教員の勤務時間外における部活動運営の手法について、市町村教育委員会、校長会、中小体連、高体連、高文連、PTA等の関係者と研究協議を行う。

取組の柱（４）業務改善と環境整備に向けた取組

① 取組実践検証校における教員の業務の精査、成果の普及啓発

＜県立学校、市町村立小・中学校＞

- 教員の本来業務の精査と業務改善を行うため、平成 29 年度に、取組実践検証校を、小学校、中学校、高等学校に設置する。
- 取組実践検証校では、「教員の本来的業務」を精査することを目的として、民間における業務改善の経験者と教員経験者がチームを組んで、業務の洗い出しを行い、多角的な視点から業務改善に取り組む。
- 取組実践検証校では、在校時間の記録、集計方法の電子化に向けた研究、国や教育委員会の調査の重複項目の確認、管理職による「ラインケア」の実践なども行う。
- 県教育委員会は、取組実践検証校における成果とあわせて、効果的な業務改善事例を収集し、学校への普及啓発を行う。なお、今後、更なる増加が見込まれる再任用教員の活用事例の収集を図りながら、若手教員に対するアドバイザーとしての役割や、授業研修、部活動指導などの業務に関する効果的な活用方法について研究を進め、普及啓発を行う。

② 教育委員会が実施する会議、調査、研修、研究指定校等の精選

＜県立学校、市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、県が実施する会議、調査、研究指定校の廃止、簡素化または負担軽減の手法等について、平成 29 年度から検討を始め、取組実践検証校の成果を踏まえながら、平成 30 年度に 0 ベースで見直しを行う。
- 研修については、「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」において、「10 年経験者研修」が「中堅教諭等資質向上研修」に改められ、実施時期が弾力化されることなどを踏まえ、体系的な研修計画を策定していく中で、集合研修の精選、ICT を活用した校内研修への移行の検討を行う。あわせて、研修の見直しを推進する体制の整備を図る。

③ 学校給食費の徴収・管理業務の改善

＜市町村立小・中学校＞

- 県教育委員会は、小・中学校における学校給食費会計業務を市町村教育委員会等で一括管理するなど、学校業務からの切り離しについて検討するよう、市町村教育委員会に呼びかける。

④ 校務支援システムの活用

<県立学校>

- 県教育委員会は、「校務支援システム」（平成 25 年度から導入）の利用促進を図るため、学校からの要望を踏まえたシステム改修を行う。また、負担軽減に効果のある活用事例について、学校への普及啓発を行う。

<市町村立小・中学校>

- 県教育委員会は、県内の市町村立小・中学校における校務支援システムの導入による効果的な業務改善事例を収集し、市町村教育委員会に普及啓発を行う。

⑤ 専門スタッフ等の配置の拡充

<県立学校、市町村立小・中学校>

- 県教育委員会は、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、特別な支援を要する児童生徒への支援員、外国人児童生徒に対する語学相談員や教育支援員、部活動専門指導員など、県立学校と市町村立小・中学校への専門スタッフの配置の拡充に取り組み、チーム学校の実現を目指す。
- 県教育委員会は、教員業務補助員の県立学校への配置、市町村立小・中学校への配置の支援について検討する。

⑥ 地域が学校を応援する体制整備への支援

<県立学校、市町村立小・中学校>

- 県教育委員会は、コミュニティスクールや地域学校協働本部の設置に向けた支援を通じて、学校が地域と連携・協働して教育を行う体制づくりを進める。
- 県教育委員会は、高等学校において、学校と企業とを橋渡しする「キャリア教育コーディネーター」の配置を進める。また、特別支援学校においては、高等部の卒業生の就職先を開拓する「就労アドバイザー」の配置を進める。
- 県教育委員会は、小・中学校において、地域連携による取組を進めていくため、学校側の教育活動支援等のニーズに応え、地域と学校とを結び付ける「地域コーディネーター」の育成を支援する。

⑦ 教職員定数の改善

<県立学校、市町村立小・中学校>

- 県教育委員会は、県立学校と市町村立小・中・特別支援学校の教職員定数について、引き続き、児童生徒数の動向や教育課題を踏まえ、教職員定数等に関する標準法に基づく適正配置に努める。また、国に対しては、35人学級編制の法制度化による少人数学級の推進など、学校において求められる教職員定数の改善について、その実現を図るよう、引き続き要請していく。

○ なお、校長の指導を踏まえた在校時間の管理及び学校マネジメントの運営において、中心的な役割を担う教頭の業務負担を軽減するため、県立学校の複数教頭及び小・中学校の主幹教諭の配置の充実について検討する。

※ 平成 18 年度の文部科学省の教員勤務実態調査においても、小・中学校の教頭・副校長の勤務日の平均残業時間は月間約 55 時間となっており、教諭の平均残業時間の勤務日の月間約 34 時間をも大きく上回っている。

9 取組の工程表

1 長時間労働の是正に向けた在校時間管理の適正化

※ は学校が主体となって実施する取組

取組内容	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	短期的取組・中長期的取組の別
① 在校時間調査の改善					
県立学校	出退勤管理の電子化の研究	総務事務システムとの連携に向けた研究			短期的
市町村立小・中学校	月80時間超過の理由に関する項目の追加 複数月調査の実施				短期的 短期的
② 学校における在校時間管理の徹底					
県立学校	学校訪問による在校時間が長時間化している教員に対する管理職の指導内容の確認 相談窓口の設置に向けた検討	学校評価の管理状況及び休暇取得状況に関する項目の設定			短期的 短期的 短期的
市町村立小・中学校	県立学校と同様の取組の呼びかけ				短期的
③ 勤務時間の割振の適正な実施					
県立学校	総務事務システムによる実施 (H30.1～)				短期的
市町村立小・中学校	割振変更簿の整備・運用の呼びかけ				短期的
④ 全県的な学校の開錠・施設時間等の設定	設定に向けた検討				短期的
⑤ 夏季休業中の学校閉校日の設定	設定に向けた検討				短期的
⑥ 人事評価等を通じた管理職の意識改革の促進	人事評価項目に、在校時間管理や執務環境改善に関する取組を盛り込むことの検討				短期的
⑦ 教職員のメンタルヘルス対策の推進					
県立学校	「セルフケア」、「ライエンケア」などのメンタルヘルス対策の推進				短期的
市町村立小・中学校	労働安全衛生管理体制の改善に向けた助言				短期的
⑧ 保護者・県民に対する周知・啓発キャンペーンの実施	啓発キャンペーンの実施	県民・保護者に対する情報提供			短期的
⑨ 実態に見合った教職調整額とするよう国に要請	要請の実施				短期的

2 業務改善に向けた学校マネジメントの推進

取組内容	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	短期的取組・ 中長期的取組の別
①学校の業務改善目標の位置付けの明確化・ 学校評価の活用	県立学校	学校経営案における重点目標の明記 学校評価（自己評価）による点検・評価			短期的 短期的
	市町村立小・中学校	県立学校と同様の取組の呼びかけ			短期的
②学校マネジメントに関わる体系的な 研修の実施		教員の資質の向上を図るための指標の策定 体系的な研修計画の策定に向けた検討 ・ワーク・ライフ・バランス、「チームとしての学校」 の視点を取り入れた研修の充実 ・労働局や労働基準監督署との連携の検討 ・インターネットを活用した双方向研修の検討	体系的な研修の実施		短期的 中長期的
③事務職員の学校運営への参画、 学校事務の共同実施の推進	県立学校	学校経営への参画意識を高める研修等の実施			短期的
	市町村立小・中学校	市町村教育委員会の取組への支援の実施 ・規則等の見直しや学校事務の共同実 施などに対する支援 事務職員に対する研修内容の充実			短期的 短期的 短期的

3 部活動指導に関わる負担の軽減

取組内容	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	短期的取組・ 中長期的取組の別
①休養日及び活動時間についての方針等の策定	休養日の基準の設定(平成29年度暫定) 部活動指導に関する実態調査の実施 「部活動指導ガイドライン(仮称)」の策定に向けた検討 検討項目(例示) ・部活動の運営体制 ・適切な練習時間の設定・休養日の拡大 ・朝練習の取り扱い ・ガイドラインで定めたルールへの徹底と履行確認の方法等	「部活動指導ガイドライン(仮称)」の策定			短期的
②学校経営案に部活動の運営方針を明記					
県立学校		学校経営案における部活動の運営方針等の明記			短期的
市町村立小・中学校			県立学校と同様の取組の呼びかけ		短期的
③学校教育活動の一環としての適正な部活動指導の実施	生徒の自主的・自発的な活動としての実践事例の収集・普及啓発				短期的
④中小体連、高体連、競技団体との協議の実施	協議の実施				短期的
⑤外部指導者及び再任用教員の活用、部活動顧問への支援					
県立学校	地域人材、再任用教員の活用 単独で引渡できる部活動指導員の設置の検討 日本体育協会の公認スポーツ指導者資格を有するなど資質の高い人材の活用 指導経験のない教員等で希望者を対象とした技術指導等に関する研修会の開催				短期的
市町村立小・中学校	県立学校と同様の取組の呼びかけ				短期的
⑥教員表彰における部活動指導の取り扱い	生徒の自主的・自発的な活動としての観点の重視				短期的
⑦休日の部活動指導に関する手当の改善の検討	支給基準の制度の変更について国に要請				短期的
⑧「総合型地域スポーツクラブ」の育成					
市町村立小・中学校	総合型地域スポーツクラブの創設、運営、活動への支援 財政的にクラブが自立できるような仕組みづくり				短期的
⑨教員の勤務時間外における部活動運営の手法の研究	市町村教育委員会、校長会、中小体連、高体連、高文連、PTA等との研究協議				中長期的
					短期的

4 業務改善と環境整備に向けた取組

取組内容	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	短期的取組・中長期的取組の別
①取組実践検証校における教員の業務の精査、成果の普及啓発	取組実践検証校による取組の実施 ・民間の視点を含めた業務の洗い出し ・管理職による「ラインケア」の実践 ・国や教育委員会の調査の重複項目の確認	↑			短期的
	効果的な取組の事例収集・普及啓発				短期的
②教育委員会が実施する会議、調査、研修、研究指定校等の精選	会議、調査、研究指定校の見直しに向けた作業の実施 集合研修の精選、ICTを活用した校内研修への移行の検討	取組実践検証校の取組を踏まえた会議、調査、研究指定校の0ベースでの見直し			短期的
	③学校給食費の徴収・管理業務の改善				中長期的
④校務支援システムの活用	市町村立小・中学校 学校業務からの切り離しについての検討の呼びかけ				短期的
	県立学校				短期的
⑤専門スタッフ等の配置の拡充	市町村立小・中学校 効果的な事例の収集・普及啓発				短期的
	専門スタッフ等の配置の拡充 ・スクールカウンセラー ・スクールソーシャルワーカー ・特別な支援を要する児童生徒への支援員 ・外国人児童生徒に対する語学相談員、教育支援員 ・部活動専門指導員				中長期的
⑥地域が学校を応援する体制整備への支援	教員業務補助員の県立学校への配置の検討、市町村立小・中学校への配置の支援の検討				中長期的
	県立学校 キャリア教育コーディネーターの配置 就労アドバイザーの配置				中長期的
市町村立小・中学校	コミュニティスクールや地域学校協働本部の設置に向けた支援 地域コーディネーターの育成支援				中長期的
	⑦教職員定数の改善	教職員定数の改善に向けた国への要請 県立学校の複数教頭及び小・中学校の主幹教諭の配置の充実の検討			中長期的
					中長期的

(参考1) 県立学校における取組

県立学校が主体となって実施する主な項目について、取組の柱ごとに示す。

- 学校においては、全教職員の共通理解の下、学校の教育方針とともに業務改善方針を策定し、その方針に基づき定められたルールを遵守していくことにより、教員の意識改革を着実に進め、在校時間の長時間化の改善を図る。

取組の柱（1）長時間労働の是正に向けた在校時間管理の適正化

- 校長は、初任者や経験の浅い若い教員を始め、一部の教員に過重な負担がかかることのないように、分掌の見直しや再任用教員の活用等、適切な措置を実施
- 校長は、学校評価における学校関係者評価を活用し、教員の在校時間の実態や学校の業務改善に向けた取組を保護者に周知

取組の柱（2）業務改善に向けた学校マネジメントの推進

- 校長は、平成29年度から、学校経営案の教育目標の項目の中で、業務改善についての重点目標を明記し、その重点目標について、学校評価における自己評価を実施

取組の柱（3）部活動指導に関わる負担の軽減

- 校長は、平成30年度から、学校経営案における経営方針の中で、部活動の指導方針を明記

(参考2) 市町村教育委員会における取組の例示

市町村教育委員会が主体となって実施することが期待される取組について、取組の柱ごとに例示する。

- 市町村教育委員会は、本計画を踏まえ、教員の多忙化解消に向けた計画を策定し、小・中学校を対象とした取組を主体的に進める。
- 取組に当たっては、市町村教育委員会事務局内の推進体制を整備し、取組の効果の検証と改善を図りながら、継続的に進める。

取組の柱（1）長時間労働の是正に向けた在校時間管理の適正化

- 学校訪問などを活用した、小・中学校における在校時間管理の徹底
- 小・中学校における勤務時間の割振変更簿の整備及び運用
- 小・中学校における労働安全衛生管理体制の整備（衛生管理者の設置、衛生委員会の設置、面接指導体制の整備など）
- 県教育委員会と連携した県民・保護者に対する周知・啓発キャンペーンの実施

取組の柱（2）業務改善に向けた学校マネジメントの推進

- 教員のキャリアステージを見通した体系的な研修、学校マネジメントに重点を置いた研修の実施、事務職員研修の拡充（中核市）
- 法改正を踏まえ、事務職員の職務内容の明確化に向けた規則等の見直し
- 学校事務の共同実施の更なる推進

取組の柱（3）部活動指導に関わる負担の軽減

- 市町村独自の「部活動指導ガイドライン」の策定
- 学校経営案に、部活動の指導方針を明記
- 外部指導者及び再任用教員の活用の推進
- 総合型地域スポーツクラブの育成

取組の柱（4）業務改善と環境整備に向けた取組

- 市町村教育委員会が実施する会議、調査、研修等の精選
- 学校給食費の徴収・管理等の業務を学校から切り離す取組
- 教員が授業等に専念するための専門スタッフや教員業務補助員の配置
- 地域と学校が連携・協働する取組

(参考3) 市町村立小・中学校における取組の例示

市町村立小・中学校が主体となって実施することが期待される主な項目について、取組の柱ごとに例示する。

- 学校においては、全教職員の共通理解の下、学校の教育方針とともに業務改善方針を策定し、その方針に基づき定められたルールを遵守していくことにより、教員の意識改革を着実に進め、在校時間の長時間化の改善を図る。

取組の柱（1）長時間労働の是正に向けた在校時間管理の適正化

- 校長は、初任者や経験の浅い若い教員を始め、一部の教員に過重な負担がかかることのないように、分掌の見直しや再任用教員の活用等、適切な措置を実施
- 校長は、学校評価における学校関係者評価を活用し、教員の在校時間の実態や学校の業務改善に向けた取組を保護者に周知
- 校長は、学校運営上必要やむを得ない場合において、週休日及び勤務時間の割振を行うために、勤務時間の割振変更簿を整備

取組の柱（2）業務改善に向けた学校マネジメントの推進

- 校長は、学校経営案の教育目標の項目の中で、業務改善についての重点目標を明記し、その重点目標について、学校評価における自己評価を実施

取組の柱（3）部活動指導に関わる負担の軽減

- 校長は、学校経営案における経営方針の中で、部活動の指導方針を明記

事務連絡
平成29年2月10日

各都道府県教育委員会担当課長 殿
各指定都市教育委員会担当課長

文部科学省初等中等教育局初等中等教育企画課

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
ガイドラインについて

今般、「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」（以下「ガイドライン」という。）が厚生労働省において定められました。

本ガイドラインについては、別添のとおり、平成29年2月8日付で、総務省自治行政局公務員課長から各都道府県総務部長等に対して、通知されました。各教育委員会におかれましても、本ガイドラインに基づき、適切に対応されるようお願いいたします。

なお、本ガイドラインの通達をもって、平成13年4月6日付基発第339号「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について」は廃止されました。本基準は、平成18年4月3日付ス学健第1号「労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行について」において、勤務時間の適正な把握の具体的な方法等を示すものとして引用されておりますが、今後、当該引用部分は、本ガイドラインに読み替えていただくようお願いいたします。

各教育委員会におかれては、所管の学校に対し、本件について周知し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、域内の市町村教育委員会に対し、本件について周知していただくようお願いいたします。

【本件担当】文部科学省 初等中等教育局 初等中等教育企画課
(電話) 03-5253-4111 (内線4675)
(FAX) 03-6734-3731

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

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、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具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者(使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。)が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

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。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め
のいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価す
ることができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使
用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用
者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別
具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付
けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃
等)を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、
労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手
待時間」)

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の
指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、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、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎
として確認し、適正に記録すること。

(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 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、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 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 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し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

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。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の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年間保存しなければならないこと。

(6) 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。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。