

市立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針

令和元年9月3日
京丹後市教育委員会

はじめに

京丹後市教育委員会では、毎月実施する時間外勤務調査や年2回実施する勤務状況等調査を基に教育職員の勤務実態を明らかにしていますが、大きな改善がなく大変深刻な状況にあります。国・府の動向も踏まえ、平成30年7月に「教職員の働き方改革実行計画」を策定し、達成目標・取組方針を定める中で、評価指標・改善目標の達成に向け取組を進めているところです。

そうした中、労働法制全体では、「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が導入されるとともに、事業者に対する労働時間の状況の把握義務が明確化され、原則として平成31年4月から施行されました。

また、国家公務員においても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措置を講じることとされ、同年4月から施行されたことから、京都府においても人事委員会規則が改正され、官公署に勤務する京都府職員及び公立学校に勤務する教育職員に対して、時間外勤務命令の上限設定等の措置を講じることとされ、同年5月から施行されたところです。

一方、公立学校の教育職員については、いわゆる「超勤4項目」以外の業務に対応している時間外勤務が長期化している実態を踏まえ、文部科学省において、学校における働き方改革の総合的な一環として、平成31年1月、「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」が策定されたところです。

このガイドラインは、いわゆる「超勤4項目」以外の時間外勤務も含めて「在校等時間」として外形的に把握し、民間や他の公務員に準じた時間外勤務の上限の目安時間を設定し、服務監督権者である教育委員会に対し、所管の公立学校についての方針等の策定を求めています。

京丹後市教育委員会は、こうした労働法制全体の動きや国家公務員及び地方公務員に対する措置を踏まえつつ、同ガイドラインに基づき、「市立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を定め、「教職員の働き方改革」の実現に向けた取組を一層強力に推進します。

1 趣 旨

市立学校における「教職員の働き方改革」の実現に向け、「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 日文部科学省制定。以下「ガイドライン」という。）4.（1）①に基づき、市立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針（以下「方針」という。）を定める。

2 方針の対象者

方針は、ガイドライン 2. に基づき、市立学校に勤務する教育職員（「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」（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、給特法の対象とならない職員については、労働基準法に定める時間外労働の規制が適用される。

3 勤務時間の上限の目安時間

ガイドライン 3.（1）による「在校等時間」を方針の対象とする「勤務時間」とした上で、ガイドライン 3.（2）を踏まえ、市立学校の教育職員の勤務時間の上限の目安時間を次の通り設定する。

（1）上限の目安時間（原則）

※1 1か月の在校等時間の総時間から「職員の給与等に関する条例」（昭和 31 年京都府条例第 28 号。以下「条例」という。）で定められた勤務時間の総時間を減じた時間

※2 1年間の在校等時間の総時間から条例で定められた勤務時間の総時間を減じた時間

(2) 特例的な扱い

上記(1)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、次の時間を超えないようにすること。

この場合において、「臨時的な特別な事情」とは、通常予見することが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勤務をせざるを得ない場合とする。

具体的には、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、また生じる恐れのある場合などが想定される。

そのほか、具体の事案の内容に応じて判断することとなるが、非常災害の場合や上記以外で他律性の高い業務（業務量、業務の実施時期その他の業務に関する事項を自ら決定することが困難で、学校として対応せざるを得ない責務を有する業務）が生じた場合が想定される。

4 取組方針

上記「3 勤務時間の上限の目安時間」を最終目標として、平成30年7月4日策定の「教職員の働き方改革実行計画」に基づき、同計画に掲げた取組を着実に実行するとともに、次に掲げる更なる業務改善の取組を実行する。

5 段階的目標の設定

市立学校の教育職員の勤務実態の現状を踏まえ、段階的目標（別表1）を設定して着実に取組を進めるものとする。

6 留意事項

(1)実施期間

実施期間は5年間を目途に設定しているが、段階的目標及び働き方のルールの進捗状況等を踏まえて必要に応じてローリングする。

(2)医師による面接指導

教育職員の健康及び福祉を確保するため、別に定めるところにより、在校等の時間が一定時間を超えたものに対し、医師による面接指導を実施する。

(3)方針の趣旨に反する行為

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、方針の趣旨に反するものであり、厳に避けること。

別記1 段階的目標

(1) I期 (元～2年度)

段階的目標	【原則】 1か月 80時間以内100%、1か月 45時間以内 60%
働き方のルール(取組)	◆統一的取組 ※「教職員の働き方実行計画」に基づく取組の徹底 ①午後8時までの退勤を徹底 (定時退勤及び可能な限り早期退勤の奨励、ノー残業デーの実施) ②部活動指導指針に基づく学校方針の遵守 (土日休養日の設定を厳守、複数指導体制の活用) ③週休日の振替等の徹底
	【目安】 [平日] 月60時間以内 (= 3時間×20日) [土日] 月20時間以内 (= 5時間×4日)

(2) II期 (3～4年度)

段階的目標	【原則】 1か月 60時間以内100%、1か月 45時間以内 80%
働き方のルール(取組)	◆統一的取組 ①午後7時30分までに退勤 (定時退勤及び可能な限り早期退勤の奨励、ノー残業デーの実施) ②部活動指導指針に基づく学校方針の遵守 (土日休養日の設定を厳守、複数指導体制の標準化) ③週休日の振替等の徹底
	【目安】 [平日] 月44時間以内 (=2.2時間×20日) [土日] 月16時間以内 (= 4時間×4日)

(3) III期 (5年度)

段階的目標	【原則】 1か月 45時間以内 100%
働き方のルール(取組)	◆統一的取組の更なる徹底 ①午後7時までに退勤、②・③はII期と同じ