

【文字起こし】

～公立学校の校長先生のための～

やさしい！勤務時間管理講座

文部科学省が2019年3月から4月にかけて、3回に分けてYou Tubeで公開した「～公立学校の校長先生のための～やさしい！勤務時間管理講座」を文字に起こしました。なお、動画上では別添のスライド資料を参照しながら解説が行われています。文字起こし版である本資料を読む際には各回に対応したスライド資料をご覧ください。

第1回 公立学校の教師の勤務時間管理の基本

【You Tube での動画説明】

学校における働き方改革を推進するため、公立学校の先生方の勤務時間管理に関する基本的な関係法令や文部科学省が1月に策定した「公立学校の勤務時間の上限に関するガイドライン」等の内容について、全3回にわたって文部科学省担当職員が分かりやすく解説する動画を制作しました。各種研修等で活躍いただくことなどを通じて、学校で管理職の皆様には是非ご覧いただければと思います。第1回は「公立学校の教師の勤務時間管理の基本」をテーマに、労働基準法や労働安全衛生法等の基本的な仕組みについて解説します。

(動画公開日 2019/3/17)

皆さん、こんにちは。ご覧いただきありがとうございます。学校における働き方改革を進める上で基本となる勤務時間管理。皆さんの学校で働き方改革を進めていくための参考になるよう、今回から全部で3回、勤務時間制度の基本的な仕組みについてできるだけやさしくお話したいと思いますので、よろしくお願いします。それでは早速第1回を始めましょう。第1回のタイトルはこちらです。「公立学校の教職員の勤務時間管理の基本」。第1回は間違いなく勤務時間管理の基本なのですが、なかなか学校の先生方には研修の機会の無い話なのかもしれません。労働基準法の話から始めます。「労働基準法は民間企業の法律で、公務員には適用されないのじゃないの？」という方もいるかもしれません。労働基準法、地方公務員には基本的に適用されます。ということは、公立学校の職員の皆さんは地方公務員ですので、労働基準法が適用されるということです。それでは労働基準法の中で必ずおさえておかなくてはならない部分からご説明しましょう。

本日、労働基準法の中で皆様にお伝えしたいポイントは3つです。まず本日はこの3つのポイントを説明していきます。先ほど基本的には地方公務員にも労働基準法の規定が適用されとお話しました。労働基準法の112条には「この法律は都道府県、市町村にも適用があるものとする」と明記されています。実は昭和22年9月、ちょっと昔の話ですが、労働基準法が施行された当初は国、都道府県、市町村など、すべてについて全面的に適用される、こうなっていたのですが、その後に国家公務員法や地方公務員法が作られ、この労働基準法の適用関係が変わっていくことになったのです。それでは地方公務員について、どのような適用関係になっているのか。この適用関係を整理しているのが地方公務員法の58条の3項になります。ここにあります通り、この条文の地方公務員の職員には適用しないと整理された労働基準法の規定が1つひとつその条文ごとに特定されて、適用が除外されています。逆に言いますと、これ以外の労働基準法の規定は適用されるということになります。

それでは、先ほどお話いたしました、地方公務員にも適用される3つのポイントの具体的な中身に入っていきます。まず1つ目は労働時間に関してです。労働基準法の第32条になります。第1項で1週間40時間を超えてはならない、第2項では1日8時間を超えてはならないとされています。つまり1つ目のポイントはこうなります。8と40。こういう数字が入りました。それでは2つ目。休憩時間です。これは第34条になります。第1項で労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を途中に与えなくてはなりません。続いて第2項です。しっかり休憩するために、一斉に取らなければならないとされていますが、ただしこの部分は先ほどご説明した地方公務員法第58条4項で、条例による規定がある場合はこの限りではないとされています。ここまでで2つ目のポイントがうまります。45分、1時間、ここに入りました。3番目、休日です。これは第35条になります。毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。この休日、皆さんの公務員法制では「週休日」と呼ばれるものに相当します。土曜日と日曜日ですね。これですべてのポイントがうまりました。実際に皆さんの勤務条件については、こうした労働基準法の規定のもとで、各地方公共団体の条例や規則等で定められることになります。労働基準法では勤務時間は8時間以内とされている中で、皆さんの地方自治体の条例で7時間45分と具体的に決められている仕組みです。それは勤務条件条例主義、こういう考え方があるからです。少しご説明しますが、勤務条件条例主義とは地方公務員制度の中で皆様方職員の給与については住民自治の原則に基づいて、住民の同意が必要であり、その同意は各自治体の議会がその意志として制定する条例によって与えられることが必要だ。それにもう1つ。地方公務員には勤務条件の維持向上を図ることを目的とする労働基本権が制限されているため、この代償措置として勤務条件を条例で保障することが必要だ。こういった考え方です。こうした考え方に基づいて、皆さんを始め、地方公務員の勤務条件は条例によって定められる、こういうことになっているのです。せっかくなので、もう少しこの話を続けましょう。では、公立学校で勤務される皆さんの勤務条件はどこの条例に規定されているのでしょうか。県立学校に勤務している方、これは高校や特別支援学校の方、そういう方が中心だと思いますが、これは当然その県の条例になります。市町村立学校に勤務されている方、これは小学校や中学校が中心ですね。これは市町村の条例でしょうか？市町村の職員の方はそうなのですが、多くの「県費負担教職員」の方については、地方教育行政法という法律で都道府県の条例で定める、このようにされているのです。これは地方教育行政法の第42条、つまり市町村の条例集を見てもだめですよ。さらに「今の『県費負担教職員』って何？」っていう方。県費負担教職員とは簡単に言うと、その給与が都道府県の負担となっていて、任命権が都道府県に属する教職員の方のことです。これも地方教育行政法の37条に根拠規定があります。

さあ、それでは、今日大きな2つ目のテーマ。こちらが労務管理の基本。労働安全衛生法のお話を始めたいと思います。この法律は、もともとは労働基準法の中に規定されていたもののうち、職場の安全と衛生に関する部分について、昭和47年に独立して別の法律として作られたものなんです。この労働安全衛生法の重要部分についてご説明したいと思います。まず、地方公務員への適用です。これもその適用関係が地方公務員法第58条3項で整理されています。地方公務員の職種によって、若干適用が異なってきますが、おおむねその規定は適用されるものとお考えください。それでは必ずおさえないといけない点です。まず、労働時間の状況の把握の義務です。このスライドの上にある法律、66条の8の3をご覧ください。ここに、事業者は労働時間の状況を把握しなければならないとされています。スライドの下部分。今度は施行規則。52条の7の3にその把握の方法はタイムカードやパソコンの使用時間等、客観的な方法とする、と書かれています。これらの条文、労働法制の中での言葉遣いになっていますので、ここの事業者とは学校の場合で言いますと、学校の設置者のことに相当します。実際のところは、学校の管理職の皆さんの責務ということです。労働時間のことを、公務員法制では「勤務時間」と言いますので、これからは「勤務時間」と言いますが、同じことです。この条文にある通り、勤務時間の把握は教職員の皆さんの健康を守るために行うものであり、具体的には医師からの面接指導を受けることに繋げるためということになります。この勤務時間の把握を前提にして、1月あたり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に対して面接指導を行うことと、省令で具体的に定められています。また、この条文でいう

労働時間、これを正確に言えば、管理職等の使用者の指揮命令下に置かれている時間という労働法制上の考え方になりますので、第2回でお話する、給特法が適用される教育職員においては、その範囲が異なってきます。ただ、管理職の皆様にはこうした規定の趣旨を十分に踏まえ、先生方の勤務時間をしっかりと把握するようにお願いしたいと思います。民間企業や非現業と呼ばれる公務員の皆さんたちは今ご説明した労働基準法等の仕組みにより、労働時間をすべて把握しなければならなくなっています。働き方改革を進める上で、その第一歩となるのが、どのくらい所属の学校の先生方が働いているのかを正確に知ることです。それが分からなければ、働き方改革を進めようにも、どうすればいいか分からないわけですからね。

さて、次は労働安全衛生体制についてです。労働安全衛生法で定める、体制の整備については、皆さんの学校の教職員の規模が50人以上かどうかで大きく変わります。常時50人以上の教職員がいる学校においては、衛生管理者を選任して、職場の衛生に係る技術的事項を管理させなければなりません。産業医を選任して、先生方の健康管理を行わせなければなりません。衛生委員会を求めなければなりません。常時10人以上50人未満の教職員がいる学校においては、衛生推進者を選任し、職場の衛生に係る業務を担当させなければなりません。今申し上げた点は義務です。つまり、未整備の学校は法令違反となります。さらに一部の規定を除いては、罰則の対象にもなっています。このほか、中央教育審議会が1月25日に取りまとめた、学校における働き方改革に関する答申の中には、ストレスチェックの実施等にも触れられていますので、ぜひご覧ください。以上で第1回を終わりたいと思います。働き方改革は子どものため。次は第2回でお会いしましょう。ご覧いただき、ありがとうございました。

第2回 公立学校の教師の時間外勤務

【You Tube での動画説明】

学校における働き方改革を推進するため、公立学校の先生方の勤務時間管理に関する基本的な関係法令や文部科学省が1月に策定した「公立学校の勤務時間の上限に関するガイドライン」等の内容について、全3回にわたって文部科学省担当職員が分かりやすく解説する動画を制作しました。各種研修等で活躍いただくことなどを通じて、学校で管理職の皆様には是非ご覧いただければと思います。第2回は「公立学校の教師の時間外勤務」をテーマに、労働基準法や給特法などで定められる時間外勤務の仕組みについて解説します。

(動画公開日 2019/3/28)

皆さんこんにちは。ご覧いただき、ありがとうございます。それでは第2回を始めたいと思います。第2回のタイトルはこちらです。「公立学校の教職員の時間外勤務」です。今回皆さんにお伝えしたいポイントは3つです。本日はこの3つのポイントを順番に説明していきたいと思います。まず、前回の復習から入っていきます。地方公務員にも適用される労働基準法の32条において、働く時間は8時間を超えない範囲で決めるとされていました。この規定のもとで、勤務条件条例主義、こうした考え方にに基づき、皆さんの自治体のそれぞれの条例で勤務時間が7時間45分と決められているのでしたね。今回はこの決めた時間を超えて働かせる、つまり超過勤務命令を出すためのルールについてご説明していきます。法律上使用者は恣意的には定められている勤務時間を超えて職員を働かせることはできないのです。それでは中身に入っていきます。

実は地方公務員といってもいろいろな職種があります。勤務時間関連制度もそれに沿ったものが定められています。ここで皆さんにお伝えするのは、公立学校の教育職員の制度。ただ、そのためには少し順番を追って説明が必要となります。まずこちらのスライドをご覧ください。ここでは最初に非現業の地方公務員と言われる公務員の皆さん、イメージとしては県庁や市役所でデスクワークを中心に行っている事務職の公務員を思い浮かべてお

いてほしいのですが、そういった皆さんの話から始めたいと思います。ここに労働基準法第 33 条の第 3 項があります。これは校務のために臨時の必要がある場合においては、地方公務員については、労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる、こういう規定です。この条文の中にある「公務のために臨時の必要がある場合」とはいったいどのような場合でしょうか。ここの「公務」、この「公務」とは国や地方公共団体の事務すべてを指します。また、臨時かどうかの判断は使用者である行政官庁の判断となります。こうした公務のために臨時の必要がある場合、地方公務員は時間外労働・休日労働させることができる、こういう規定です。一方で時間外勤務や休日勤務に関して、よく知られているのが 36（サブロク）協定。時間外勤務と言え、すぐこちらを思い浮かべた皆さんも多いかもしれません。これは労働基準法の第 36 条に基づく協定のことを言うのですが、この「36」を「サブロク」と言うことが多いようです。この 36 協定、どういう協定かと言いますと、決められた労働時間以外に時間外労働や休日労働させる場合に必要な協定のことです。もう少し詳しく言いますと、過半数の労働者で組織する労働組合と協定を結び、行政官庁への届け出を行い、割増賃金の支払い等を条件にして、その協定で定める事由・時間数・日数等の範囲内で時間外労働や休日労働をさせることを認める協定です。それでは戻って、労働基準法の 33 条 3 項をご覧ください。先ほど、公務員については、公務のために臨時の必要がある場合、こうした場合には、時間外労働や休日労働させることができる規定と申し上げました。これと 36 協定との関係を説明しておきます。この 33 条 3 項が適用される公務員は、公務、先ほどご説明したように、公務員としての仕事をしている限りにおいては、この 33 条 3 項の規定を根拠に、時間外労働や休日勤務をさせることができることになっています。このため、この規定を根拠にする場合、第 36 条の協定、36 協定が不必要、こういうことになっています。話を続けます。今は県庁や市役所の事務職の公務員の方をイメージしたお話でした。いよいよ公立学校の教育職員の話に入っていきますよ。もう一度この 33 条 3 項に戻って、条文をよく見てみましょう。よく見ると、「別表第一に掲げる事業を除く」、緑色の部分ですね。こう書いてあります。ここが後々大事になってきますよ。実は労働基準法という法律には、ずっと続く条文の後に「別表」、こういうのがついています。その「別表」は第 1 から第 3 まであります。この別表の 1 番目。すなわち、別表第 1 にはいろいろなお仕事、業種、その種類ですね。それが、第 1 号から第 15 号まで整理されて規定されているようになっています。少しだけ例をご紹介しますと、例えばその第 1 号には、物の製造加工業。たとえば第 3 号には土木建築業等。こういった業種が書かれているわけです。その中、第 12 号には、教育、研究又は調査の事業と規定があります。学校での仕事は教育ですので、この別表の中でこの第 12 号に該当するということになるのです。いいですか。学校の仕事は第 12 号に該当します。先ほど言ったように、公務員に向けたこの 33 条 3 項には別表第一の事業が除かれています。この条文だけ引いてご説明しますと、別表第一の事業、製造加工業や土木建築業の公務員、そして学校で働く公務員についてはこの 33 条 3 項の適用がない、こういうことになります。除かれていますので。もっと端的に申し上げますと、労働基準法のこの規定だけを読むとすれば、公立学校の先生たちには 33 条 3 項の適用はなく、時間外労働や休日労働をさせるには、36 協定によることが必要ということになってしまいます。そこでいよいよ給特法の話になります。給特法、正式な法律名は「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」といいます。実はこの給特法に今ご説明した労働基準法 33 条 3 項を公立学校の教育職員向けに修正して適用する、このための規定があるのです。その内容に行く前に、まず一旦この給特法の対象となる職員をおさえておきましょう。これは給特法の第 2 条に規定があります。今ご覧いただいているスライドの皆さんの通りです。なお、ここにさだめられていない学校事務職員や学校栄養職員の皆さんは地方公務員としてのルールに従うことになります。それでは給特法です。給特法の第 5 条になります。この第 5 条が先ほど申し上げた通り、労働基準法 33 条 3 項を公立学校の教育職員向けに修正して適用することを定める規定になります。この 5 条自体は、この言葉をこういう言葉で読み替えます、と書いてある条文で、これだけ読んでもよくわからないと思います。修正された後のものをスライドにしてみました。これを、まあ、我々は「給特法の読み替え」、これをした後の条文と言いますので、スライドのタイトルには「読み替え」という言葉を使っています。スライドに沿って、少し読んでみましょう。公務のために臨時の必要がある場合においては別表第 1、12 号に掲げる事業

に従事する地方公務員については、労働時間を延長し、休日に労働させることができる。この場合において、公務員の健康および福祉を害しないように考慮しなければならない。読んでみましたが、これでもよくわからないかもしれないですね。もう少し簡単に言うと、こういうことになります。スライドをご覧ください。給特法の対象となる職員はご覧いただいている修正された規定が適用となります。これによって、一般の公務員と同じように、公務のために臨時の必要がある場合であれば、時間外勤務命令を発することができる。こういう意味になります。その際、やはりこの規定を根拠にするため、第36条の協定、36協定、これは不必要ということになります。ここまで、長かったですが、今日の1つ目と2つ目のポイントが埋まりました。スライドをご覧ください。公立学校の教育職員に時間外勤務命令を命じる場合の1つ目のポイント、「公務のために臨時の必要がある場合」。そしてその際、36協定は不要。2つ目が「健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」ということになります。

それでは続けます。この給特法には、超過勤務に関連する規定がまだあります。給特法の第6条になります。この6条には、正規の勤務時間を超えて勤務させる場合や、休日に勤務させる場合には、政令で定める基準に従い、条例で定める場合に限る、このように規定されています。それではその政令を確認してみましょう。ご覧いただいていると思います。これがいわゆる「超勤四項目」です。タイトルにある長い、長い名前の政令に、次の場合であって、臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るとした上で、「生徒の実習」「学校行事」「職員会議」「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」、このときに必要な業務、この4つが規定されているのです。さあ、これで3つすべてのポイントが埋まりました。一旦まとめてみましょう。公立学校の教育職員について、超過勤務を命じるには、まず給特法5条の規定から、1つ目、「公務のために臨時の必要がある場合」、2つ目、「健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」、そして今ご説明した給特法6条の規定から、「超勤四項目」に該当し、臨時又は緊急のやむを得ない場合ということになります。いかがでしょうか。ここでひとこと、ちょっと付け加えたいと思います。これまでは超過勤務を「命じる」という言い方をしてきました。お話してきたように、労働法制においてはまず決められた労働時間があって、それを超えて働かせる場合には、超過勤務命令を出すという仕組みになっています。この命令、命じるというのは、明確に「〇〇しなさい」という発言がある場合はもちろんですが、それ以外の場合、もっと言うと明確に「〇〇しなさい」という命令が言葉や文書で発せられていない場合でも実質的に使用者の管理下に置かれている状況にであれば、それは「黙示の超過勤務命令」があったとされることに注意が必要です。また、この考え方も踏まえ、給特法では、先ほど申し上げたように、「超勤四項目」以外の業務については超過勤務命令は出せないことになっていますが、これに関連する過去の裁判例をご紹介します。ちょっと長い説明になりますが、ゆっくり話してみたいと思います。こうした給特法のもとであっても、ここからが裁判例になりますが、給特法のもとであっても、その時間外勤務を行うに至った事情、従事した職務の内容、勤務の実情等に照らし、時間外勤務を命じられたと同視できるほど職員の自由意志を極めて強く拘束する形で時間外勤務がなされ、そのような時間外勤務が常態化している等、給特法、給特条令が、時間外勤務を命じ得る場合を限定した趣旨を没却するような事情、こうした事情が認められる場合には、時間外勤務手当を支払うことが適当ですよ、こういう趣旨の判決・判例があります。管理職の皆様におかれては、今回お話した、公立学校の教育職員の超過勤務の仕組みも十分に踏まえた上で、今ご紹介した裁判例等についても頭に入れ、学校全体として「超勤四項目」以外の業務も含めて、しっかりと学校運営上の業務量を適切に把握し、働き方改革を進めていくことが求められていると言えます。それでは以上で第2回を終わりにします。働き方改革は子どものため。次は第3回でお会いしましょう。ご覧いただき、ありがとうございました。

第3回

上限ガイドラインと変形労働時間制

～中教審答申を受けて～

【You Tube での動画説明】

学校における働き方改革を推進するため、公立学校の先生方の勤務時間管理に関する基本的な関係法令や文部科学省が1月に策定した「公立学校の勤務時間の上限に関するガイドライン」等の内容について、全3回にわたって文部科学省担当職員が分かりやすく解説する動画を制作しました。各種研修等も活用いただくことなどを通じて、学校の管理職の皆様には是非ご覧いただければと思います。第3回は「上限ガイドラインと変形労働時間制～中教審答申を受けて～」をテーマに、文部科学省が策定した「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」や中央教育審議会の答申で公立学校の先生方への導入が提言されている一年単位の変形労働時間制の仕組みについて解説します。

(動画公開日 2019/4/24)

皆さん、こんにちは。ご覧いただき、ありがとうございます。それでは第3回を始めます。

第3回のタイトルはこちらです。「上限ガイドラインと変形労働時間制～中教審答申を受けて～」となります。去る1月25日、中央教育審議会から学校における働き方改革に関する答申が、柴山文部科学大臣に手渡されました。本日はこの答申に関連する勤務時間管理に関する二つの内容、これをご説明してきたいと思います。さて、民間企業などでは、今年の「働き方改革推進法」で労働時間をしっかりと、全て把握しなければならなくなった上、残業時間の上限が罰則付きで設定されました。こうした世の中の大きな流れに加え、社会全体として労働力人口の減少が見込まれています。人材の獲得競争が起きているのです。そうした中、このような社会の動きに反応が遅れ、学校では勤務時間の管理がなされていない、働き方改革が進んでいない、もし、そういった状況のままなら、教師を志す若者もいなくなってしまうかもしれません。

今回お話しする1つ目のテーマ「上限ガイドライン」は、第1回と第2回でもお話いたしました公立学校の教育職員の勤務時間制度の中で、勤務時間の管理の必要性、時間外勤務の上限の目安をお示しするものです。さっそく、その中身に入っていきたいと思います。この上限ガイドライン、1月25日に教育委員会の皆様を通じて学校の皆様へお送りいたしました。お手元には届いているでしょうか？このガイドラインの中で鍵となる、ぜひお伝えしたい点をこれからお話しします。1つ目は、「在校等時間」の考え方です。「在校等時間」とは、今回の上限ガイドラインにおいて時間把握の対象となる時間のことです。この在校等時間、まず先生たちが出勤から退勤まで学校にいる時間、これは「在校時間」といっています。学校にいるという「在校時間」ですので、条例などで決められている勤務時間、つまり7時間45分の勤務時間の前と後、朝の時間も入ってきます。その7時間45分の勤務時間の前後に、「超勤四項目」以外の業務、例えば授業準備や部活動、学級運営など、こうした業務を行っている時間も入ってくることになります。この在校時間に学校以外の場所で仕事をしている時間、例えば研修センターや研究指定校で行われている研修に参加している時間、土曜日や日曜日に行われる部活動の大会に引率している時間、こうした時間を加えた時間が、把握の対象となります。ただしこの時間から、先生たちが学校の仕事を行っているとはいえない時間、つまり自己研鑽の時間など、学校の業務以外の時間、読書をしたり新聞を読んだり、夕食をとったりしている時間、そして休憩時間、こうした時間は在校等時間から除くことになります。このスライドにあるのが、今ご説明したことを説明した「在校等時間」です。仕事を自宅に持ち帰って行うような時間、いわゆる持ち帰りの時間については、ここには含まれません。繰り返しとなりますが、ガイドラインにおいて、この在校等時間が管理職の皆さんが把握することが求められる時間となります。ガイドラインの2つ目のポイントに移ります。上限の目安時間です。本日冒頭にお話しした、「働き方改革推進法」の中で改正された労働基準法においては、時間外勤務の上限、つまり民間企業などで皆さんの、上限規制が規定されています。この例を参考にして、この上限ガイドラインの中でも、目安時間をお示ししました。この上限の目安時間の対象となる時間です。これは、今お話しした「在校等時間」から次の時間を引きます。すなわち、条例で決

められている1日の勤務時間の勤務日数分7時間45分×勤務日数、この時間を「在校等時間」から引いた時間、簡単に申し上げれば、いわゆる時間外の勤務の時間の合計、この時間が上限の目安の対象となります。

上限の目安時間は、1か月で45時間以内、1年間で360時間以内となります。臨時的な特別の事情により、勤務しなくてはならないことがあった場合には、この制限を1か月100時間、1年間720時間以内などとしています。この臨時的な特別の事情、一概に予め言うことは難しいのですが、例えばいじめ等の指導上の重大事案が発生してしまった場合、学校事故が生じてしまいそれへの対応を求められる場合、こういった場合などが考えられます。ガイドラインの留意事項です。こうした在校等時間の把握、限られた管理職の皆さんだけで、所属の先生方全員の毎日の時間把握をするのは、本当に大変になってしまうと思います。やはりここは、タイムカードやパソコンのオンオフなどで客観的に把握できる仕組みにしておくことが大切です。もし、こうした仕組みがまだ整っていない学校がありましたら、校長先生はぜひ、教育委員会にも相談して、こうした仕組みを整えるようお願いしてください。これをご覧の教育委員会の皆さん、財政面については地方財政措置を活用することもできます。ぜひご協力をお願いいたします。次の留意点です。当然ですが、上限の目安時間を守ることだけが目的化し、嘘の時間が残るようではだめです。当たり前ですね。これ以外にも留意点についてはガイドラインの本体に書かれていますので、是非ご覧ください。ガイドラインの運用に関しては、文部科学省からQ&Aを出す予定ですので、そちらも併せてご参照ください。このガイドラインのお話で最後、中央教育審議会の答申では、このガイドラインの今後の扱いについて、次のような提言がなされています。どのような提言かといいますと、本ガイドラインの実効性を高めるために、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に取り組むべき、こういう提言です。この提言を受けまして、今は文部科学省からのガイドライン、文部科学省が作ったガイドライン、というもののなのですが、今後、このガイドラインを法律に根拠を持つ「指針」、こういったようなものにすることができないか、現在検討しているところです。

次に大きなテーマの2つ目です。1年単位の変形労働時間制についてです。労働基準法の中では、労働時間を一定期間の中で配分することができる変形労働時間制について、いくつかのパターンが定められています。そのうち、1か月単位の変形労働時間制と1年単位の変形労働時間制、さらにそうした制度と公立学校の先生方の勤務時間制度との関係について、これからお話ししたいと思います。まず最初は「1か月単位の変形労働時間制」と呼ばれるものです。この、1か月単位の変形労働時間制、つまり1か月以内の期間を平均して1週間当たり労働時間が40時間以内となるように、勤務日や勤務日ごとの勤務時間を変形することができる仕組みです。これを活用すれば、特定の日に8時間を超えて勤務したり、特定の週に40時間を超えて勤務したりすることが可能になります。この制度、実はすでに公立学校の先生方にも適用が可能となっています。地方公務員全体にも適用が可能となっています。この1日の勤務時間を延ばせる仕組み、皆さん思い当たりませんか？多くの自治体では、条例や規則に根拠づけた上で、修学旅行など宿泊を伴う学校行事の祭に、1日の勤務時間を普段より長くできるようにしている例が多いようです。この「1か月単位の変形労働時間制」、その留意点として、法令の仕組みの中には、妊娠婦や育児介護を行う者への配慮、こういったものが必要と書かれています。次は、「1年単位の変形労働時間制」です。これは公立学校の教育職員の皆さんや地方公務員の皆さんにはまだ適用されていない制度です。1回目の回でお話ししましたが、地方公務員法の第58条の3項で1年単位の変形労働時間制については地方公務員への適用が除外されています。この「1年単位の変形労働時間制」を公立学校の先生方に適用するようにすべき、こういった提言を中教審から受けています。もちろん、適用できるようにするためには法律改正が必要となりますので、これから検討をしっかりと進める話ではあるのですが、今回はそもそもこの制度がどのようなものであるのか。そしてなぜ中央教育審議会は公立学校の先生方に適用すべきと提言したのか。そのあたりの点をご一緒に確認していきたいと思います。まず、労働基準法に定める制度、これを確認していきましょう。この制度の趣旨です。「1年単位の変形労働時間制」は、休日の増加による労働者のゆとりの創造、時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮を実現するため、1か月を超え1年以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えないことを条件に、業務の繁閑に応じ労働時間を配分を認める制度です。この点、中央教育審

議会の答申では、先生方の勤務の実態について、学校には夏休みなどの児童生徒の長期休業期間がある一方で、先生の仕事は、学期末・学年末、学校行事や部活の大会など、とても忙しい時期もあり、こうした勤務の一年間の様子も捉えて必要な取り組みを検討することも重要な観点で、学校の先生たちに「1年単位の変形労働時間制」を適用するようにすべきだとされているのです。もう少し、現在の制度を見ていくことにしましょう。この制度を適用して勤務する労働者の範囲、期間、こうしたものをまず労使協定で決めます。労働者の範囲とここにありますね。例えばある民間企業で「1年単位の変形労働時間制」を導入する、こう決めた場合であっても、その社員みんなの労働時間が変形されるわけではありません。労働日数の限度は1年280日まで、労働時間の限度は1日につき10時間まで、1週間につき52時間まで。ただし、対象期間が3か月を超える場合には、48時間を超える週はこの3か月で3回まで、こういった規定もあります。続けます。連続して労働させる日数の限度は6日まで。育児介護を行う方や妊産婦の方、こうした方にも配慮が必要です。繰り返しになりますが、今ご説明した1年単位の変形労働時間制、これは現在の制度では公立学校の先生方さらに言えば地方公務員の皆様にも適用はされておりません。今後、適用に向けて検討を進める際には、公務員制度の中でそれに応じた仕組みにしていこう必要があると考えています。例えば、先ほど見ていただいたとおり、中央教育審議会の答申では、地方公共団体の条例やそれに基づく規則等に基づき、とすべき、こう書かれています。ただし、今後制度化されたとしても、実際の学校で、この制度が適用されるに当たり、中教審ではスライドのような提言をしています。1つ目。長期休業期間中の業務量を一層縮減することが前提である。当然ですね。この制度は、忙しい時期と、時間があるときの時期、そのバランスを取る制度である以上、夏休みも忙しい、こういう状況のままでは、導入はできません。次に、もちろん育児や介護の事情などで今の勤務時間ですぐに帰らなくてはならないような先生方には、この制度を適用しない選択ができるようにしなくてはなりません。そして何より、今の学期中の勤務が現在より長くなるような形で導入するというのは本末転倒です。以上のような、答申に書かれていることにも留意しながら、自治体のご判断によりこの制度が活用できるように今後しっかりと文部科学省で検討をしていきたいと考えています。以上、現在の労働基準法上の制度の概要と今回の中教審答申で提言された内容についてご紹介いたしました。また、勤務時間制度に関しましては、中教審では次のような提言もなされています。ご紹介しますと、中長期的な検討事項として、

「働き方改革推進法」が民間企業においては勤務時間の上限を法定し、罰則によりこれを遵守させる仕組みにするなど、労働法制の大きな転換を図ったことを踏まえると、中長期的な課題として、労働法制のみならず、社会の構造的な変化における教師の専門性の在り方や公務員法制における今後の動向等を踏まえつつ、公立学校の教師に関する労働環境について、給特法や教育公務員特例法、地方教育行政の組織及び運営に関する法律といった法制的な枠組みを含め、必要に応じて検討を重ねることも必要である。

こういった提言がなされています。

文部科学省では、以上のような提言も踏まえまして、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。さて、全部で3回に渡ってお話ししてまいりました「～公立学校の校長先生のための～やさしい！勤務時間管理講座」、いかがでしたでしょうか？これからも文部科学省では省をあげて、この働き方改革に取り組んでまいります。もっと知りたい方、ぜひホームページにアクセスしてみてください。これまで3回、ご覧いただきまして、本当にありがとうございました。働き方改革は子どものためです。またどこかでお会いしましょう。ありがとうございました。