



元文科初第1214号
令和元年12月11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
丸山洋司

(印影印刷)

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一部
を改正する法律の公布について（通知）

このたび、別添のとおり、「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一部を改正する法律」（令和元年法律第72号）が令和元年12月4日に成立し、同月11日に公布されました。

この法律の趣旨、内容及び施行期日等は、下記のとおりですので、十分御了知の上、適切に御対応くださいますようお願いいたします。なお、この法律に関しては、衆議院文部科学委員会及び参議院文教科学委員会において、附帯決議が付されております。

もとより、学校における働き方改革の目的は、教師の厳しい勤務実態を踏まえ、教師のこれまでの働き方を見直し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って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、自らの人間性や創造性を高め、教師としての自信と誇りを持って子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになることです。

この法律は、学校における働き方改革を進めるための総合的な取組の一環として、文部科学省が本年1月に策定した「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」を法的根拠のある「指針」に格上げするとともに、休日の「まとめ取り」のため、一年単位の変形労働時間制を各地方公共団体の判断により条例で選択的に活用できるようにするものであり、文部科学省としては今後とも、必要な制度改正や条件整備をはじめとして、学校と社会の連携の起点・つなぎ役として前面に立ち、取組を進めてまいります（参考1）。

各教育委員会におかれては、「学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）」（平成31年3月18日30文科初第1497号文部科学事務次官通知）も踏まえ、引き続き、学校における働き方改革を進めるために必要な取組の徹底をお願いいたします。

各都道府県教育委員会におかれては、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、本件について周知を図るようお願いいたします。

記

1. 改正の趣旨

公立の義務教育諸学校等における働き方改革を推進するため、文部科学大臣が教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を策定及び公表することとするとともに、教育職員について、長期休業期間中の休日のまとめ取りのために労働基準法第32条の4の規定による一年単位の変形労働時間制を条例により活用できるようにするものであること。

2. 改正の内容及び施行期日

(1) 休日のまとめ取りのための一年単位の変形労働時間制の活用

公立の義務教育諸学校等の教育職員について、長期休業期間中の休日のまとめ取りのため、労働基準法第32条の4の規定による一年単位の変形労働時間制を条例により活用できるよう、地方公務員法第58条第3項の規定の適用について必要な読替規定を定めること。(第5条関係)

(2) 教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針の策定等

- ① 文部科学大臣は、教育職員の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員が正規の勤務時間及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針を定めるものとする。こと。(第7条第1項関係)
- ② 文部科学大臣は、①の指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならないものとする。こと。(第7条第2項関係)

(3) 施行期日

教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針の策定等については令和2年4月1日から、休日のまとめ取りのための一年単位の変形労働時間制の活用については令和3年4月1日から施行すること。

3. 留意事項

この法律の施行に当たって留意すべき事項については、第5条関係と第7条関係のそれぞれについて別途通知すること。

特に第7条関係については、各地方公共団体において令和2年4月1日の施行日から教育職員の業務の量の適切な管理等を行うよう、本年度中に各地方公共団体に条例や教育委員会規則等の整備をお願いしたいと考えており、必要な準備を進めていただきたいこと。これに関して、文部科学省としては、令和2年1月を目途に条例や教育委員会規則の例を示すこととしていること。

また、第5条関係については、中央教育審議会で御議論いただいた上で、第7条関係とは別途、文部科学省令や関係する指針の改正などについて示すこととしていること。

- 【別添 1】 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一部を改正する法律 概要
- 【別添 2】 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一部を改正する法律 条文
- 【別添 3】 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一部を改正する法律 新旧対照表
- 【別添 4】 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第 5 条により読み替えられた地方公務員法第 58 条第 3 項による労働基準法第 32 条の 4 の読替え表
- 【別添 5】 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一部を改正する法律案に対する附帯決議（衆議院文部科学委員会）
- 【別添 6】 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一部を改正する法律案に対する附帯決議（参議院文教科学委員会）
- 【参考 1】 公立学校における働き方改革の推進（全体イメージ）
- 【参考 2】 超過勤務時間の上限に係る条例等とガイドラインの関係（イメージ）
- 【参考 3】 休日の「まとめ取り」による教職の魅力の向上

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

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一部を改正する法律の概要

趣 旨

公立の義務教育諸学校等における働き方改革を推進するため、教育職員について一年単位の変形労働時間制を条例により実施できるようにするとともに、文部科学大臣が教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を策定及び公表することとする。

概 要

- 我が国の教師の業務は長時間化しており、近年の実態は極めて深刻。
- 持続可能な学校教育の中で教育成果を維持し、向上させるためには、教師のこれまでの働き方を見直し、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにすることが急務。
- このため、学校における働き方改革を推進するための総合的な方策の一環として、以下の措置を講ずるよう、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(給特法)の一部を改正する。

1. 一年単位の変形労働時間制の適用(休日のまとめ取り等)【第5条関係】

- 夏休み等児童生徒の長期休業期間の教師の業務の時間は、学期中よりも短くなる傾向。
- 学期中の業務の縮減に加え、かつて行われていた夏休み中の休日のまとめ取りのように集中して休日確保すること等が可能となるよう、公立学校の教師については、地方公共団体の判断により、一年単位の変形労働時間制の適用を可能とする(※)。

※改正の内容

- ・ 一年単位の変形労働時間制を規定した労働基準法第32条の4(地方公務員は地方公務員法第58条により適用除外)について、公立学校の教師に対して適用できるよう、地方公務員法第58条の読み替え規定を整備する。
- ・ その際、労働基準法において労使協定により定めることとされている事項(対象となる労働者の範囲、対象期間、労働日ごとの労働時間 等)については、勤務条件条例主義を踏まえ、条例により定めることと読み替える。

2. 業務量の適切な管理等に関する指針の策定【第7条関係】

- 公立学校の教師が所定の勤務時間外に行う業務の多くが、超過勤務命令によらないものであること等を踏まえ、文部科学大臣は、公立学校の教師の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を定めるものとする。

施行 期 日

1. 一年単位の変形労働時間制の適用(第5条関係)については令和3年4月1日
2. 業務量の適切な管理等に関する指針の策定(第7条関係)については令和2年4月1日

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一部を改正する法律

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（昭和四十六年法律第七十七号）の一部を次のように改正する。

第五条中「、」とあるのは「」の下に「第三十二条の四第一項中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは」とあるのは「次に掲げる事項について条例に特別の定めがある場合は」と、「その協定」とあるのは「その条例」と、「当該協定」とあるのは「当該条例」と、同項第五号中「厚生労働省令」とあるのは「文部科学省令」と、同条第二項中「前項の協定で同項第四号の区分をし」とあるのは「前項第四号の区分並びに」と、「を定めたときは」とあるのは「について条例に特別の定めがある場合は」と、「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得て、厚生労働省令」とあるのは「文部科学省令」と、同条第三項中「厚生労働大臣は、労働政策審議会」とあるのは「文部科学大臣は、審議会等（国家行政組織法（昭和

二十三年法律第二百十号）第八条に規定する機関をいう。）で政令で定めるもの」と、「厚生労働省令」とあるのは「文部科学省令」と、「協定」とあるのは「条例」と、「同法」を加え、「同項」を「同法第三十二条の四第一項から第三項まで及び第三十三条第三項」に改め、「、」と、「」の下に「から」を加え、「第三十二条の五まで、」を「、第三十二条の三の二、第三十二条の四の二、第三十二条の五、」に改める。

第六条第一項中「第三項」の下に「及び次条第一項」を加える。

本則に次の一条を加える。

（教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針の策定等）

第七条 文部科学大臣は、教育職員の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員が正規の勤務時間及びそれ以外の時間に行う業務の量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針（次項において単に「指針」という。）を定めるものとする。

2 文部科学大臣は、指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

附 則

(施行期日)

1 この法律は、令和三年四月一日から施行する。ただし、次項の規定は公布の日から、第六条第一項の改正規定及び本則に一条を加える改正規定は令和二年四月一日から施行する。

(準備行為)

2 文部科学大臣は、この法律による改正後の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第五条の規定により読み替えて適用する地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第五十八条第三項の規定により読み替えて適用する労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十二条の四第三項の文部科学省令を定めようとするときは、この法律の施行の日前においても、同項（同項の審議会等を定める政令を含む。）の規定の例により、当該政令で定める審議会等の意見を聴くことができる。

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一部を改正する法律 新旧対照表
○ 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（昭和四十六年法律第七十七号）

（傍線の部分は改正部分）

改正後

（教育職員に関する読替え）

第五條 教育職員については、地方公務員法第五十八條第三項本文中「第二條、」とあるのは「第三十二條の四第一項中「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは」とあるのは「次に掲げる事項について条例に特別の定めがある場合は」と、「その協定」とあるのは「その条例」と、「当該協定」とあるのは「当該条例」と、同項第五号中「厚生労働省令」とあるのは「文部科学省令」と、同条第二項中「前項の協定で同項第四号の区分をし」とあるのは「前項第四号の区分並びに」と、「を定めるときは」とあるのは「について条例に特別の定めがある場合は」と、「当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得て、厚生労働省令」とあるのは「文部科学省令」と、同条第三項中「厚生労働大臣は、労働政策審議会」とあるのは「文部科学大臣は、審議会等（国家行政組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第八条に規定する機関をいう。）で政令で定めるもの」と、「厚生労働省令」とあるのは「文部科学省令」と、「協定」とあるのは「条例」と、同法第三十三條第三項中「官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）」とあるのは「別表第一第十二号に掲げる事業」と、「労働させることができる」とあるのは「労働させることができる。この場合において、公務員の

現行

（教育職員に関する読替え）

第五條 教育職員については、地方公務員法第五十八條第三項本文中「第二條、」とあるのは「第三十三條第三項中「官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）」とあるのは「別表第一第十二号に掲げる事業」と、「労働させることができる」とあるのは「労働させることができる。この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」と読み替えて同項の規定を適用するものとし、同法第二條、」と、「第三十二條の五まで」とあるのは「第三十二條の五まで、第三十七條」と、「第五十三條第一項」とあるのは「第五十三條第一項、第六十六條（船員法第八十八條の二の二第四項及び第五項並びに第八十八條の三第四項において準用する場合を含む。）」と、「規定は」とあるのは「規定（船員法第七十三條の規定に基づく命令の規定中同法第六十六條に係るものを含む。）」は」と、同条第四項中「同法第三十七條第三項中「使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により」とあるのは「使用者が」と、同法」とあるのは「同法」と読み替えて同条第三項及び第四項の規定を適用するものとする。

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」と読み替えて同法第三十二条の四第一項から第三項まで及び第三十三条第三項の規定を適用するものとし、同法第二条、「と」、「から第三十二条の五まで」とあるのは、「第三十二条の三の二、第三十二条の四の二、第三十二条の五、第三十七条」と、「第五十三条第一項」とあるのは「第五十三条第一項、第六十六条（船員法第八十八条の二の二第四項及び第五項並びに第八十八条の三第四項において準用する場合を含む。）」と、「規定は」とあるのは「規定（船員法第七十三条の規定に基づく命令の規定中同法第六十六条に係るものを含む。）」は」と、同条第四項中「同法第三十七条第三項中「使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により」とあるのは「使用者が」と、同法」とあるのは「同法」と読み替えて同条第三項及び第四項の規定を適用するものとする。

（教育職員の正規の勤務時間を超える勤務等）

第六条 教育職員（管理職手当を受ける者を除く。以下この条において同じ。）を正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第五条から第八条まで、第十一条及び第十二条の規定に相当する条例の規定による勤務時間をいう。第三項及び次条第一項において同じ。）を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限るものとする。

2・3 （略）

（教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針の策定等）

第七条 文部科学大臣は、教育職員の健康及び福祉の確保を図ることに

（教育職員の正規の勤務時間を超える勤務等）

第六条 教育職員（管理職手当を受ける者を除く。以下この条において同じ。）を正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第五条から第八条まで、第十一条及び第十二条の規定に相当する条例の規定による勤務時間をいう。第三項において同じ。）を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限るものとする。

2・3 （略）

（新設）

より学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員が正規の勤務時間及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針（次項において単に「指針」という。）を定めるものとする。

2 文部科学大臣は、指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

○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第五条により読み替えられた地方公務員法第五十八条第三項による労働基準法第三十二条の四の読替え表

<p>労働基準法第三十二条の四（読替え後）</p>	<p>第三十二条の四 使用者は、次に掲げる事項について条例に特別の定めがある場合は、第三十二条の規定にかかわらず、その条例で第二号の対象期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において、当該条例（次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。）で定めるところにより、特定された日において同条第一項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。</p>
<p>労働基準法第三十二条の四（読替え前）</p>	<p>第三十二条の四 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、第三十二条の規定にかかわらず、その協定で第二号の対象期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において、当該協定（次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。）で定めるところにより、特定された日において同条第一項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。</p> <p>一 この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲</p> <p>二 対象期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月を超え一年以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）</p> <p>三 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。第三項において同じ。）</p> <p>四 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間（対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下この条において「最初の期間」という。）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く</p>

<p>4 (略)</p>	<p>3 文部科学大臣は、審議会等（国家行政組織法（昭和二十三年法律第二十号）第八条に規定する機関をいう。）で政令で定めるものの意見を聴いて、文部科学省令で、対象期間における労働日数の限度並びに一日及び一週間の労働時間の限度並びに対象期間（第一項の条令で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の条令で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。</p>
<p>4 (略)</p>	<p>3 厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、厚生労働省令で、対象期間における労働日数の限度並びに一日及び一週間の労働時間の限度並びに対象期間（第一項の協定で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の協定で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。</p>
	<p>2 各期間における労働日数及び総労働時間） 5 その他文部科学省令で定める事項 2 使用者は、前項第四号の区分並びに当該区分による各期間のうち最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間について条令に特別の定めがある場合は、当該各期間の初日の少なくとも三十日前に、文部科学省令で定めるところにより、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。</p>
	<p>2 各期間における労働日数及び総労働時間） 5 その他厚生労働省令で定める事項 2 使用者は、前項の協定で同項第四号の区分をし当該区分による各期間のうち最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも三十日前に、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得て、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。</p>

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一部を改正する法律案に対する附帯決議

政府及び関係者は、本法の施行に当たっては、次の事項について特段の配慮をすべきである。

一 本法第七条の指針（以下「指針」という。）において、公立学校の教育職員のいわゆる「超勤四項目」以外の業務の時間も含めた「在校等時間」の上限について位置付けること。また、各地方公共団体に対して、指針を参酌した上で、条例・規則等において教育職員の在校等時間の上限について定めるよう求めること。服務監督権者である教育委員会及び校長は、ICT等を活用し客観的に在校等時間を把握するとともに、勤務時間の記録が公務災害認定の重要な資料となることから、公文書としてその管理・保存に万全を期すこと。

二 指針において在校等時間の上限を定めるに当たっては、教育職員がその上限時間まで勤務することを推奨するものではないこと、また、自宅等における持ち帰り業務時間が増加することのないよう、服務監督権者である教育委員会及び校長に対し、通知等によりその趣旨を明確に示すこと。併せて、「児童生徒等に係る臨時的な特別の事情」を特例的な扱いとして指針に定める場合は、例外的かつ突発的な場合に限定されることを周知徹底すること。

三 服務監督権者である教育委員会及び校長は、教育職員の健康及び福祉を確保する観点から、学校規模にかかわらず、労働安全衛生法によるストレスチェックの完全実施に努めるとともに、優先すべき教育活動を見定めた上で、適正な業務量の設定と校務分掌の分担等を実施することにより、教育職員の在校等時間の縮減に取り組むこと。また、政府は、その実現に向け十分な支援を行うこと。

四 政府は、一年単位の変形労働時間制の導入の前提として、現状の教育職員の長時間勤務の実態改善を図るとともに、その導入の趣旨が、学校における働き方改革の推進に向けて、一年単位の変形労働時間制を活用した長期休業期間等における休日のまとめ取りであることを明確に示すこと。また、長期休業期間における大会を含む部活動や研修等の縮減を図るとともに、指針に以下の事項を明記し、地方公共団体や学校が制度を導入する場合に遵守するよう、文部科学省令に規定し周知徹底すること。

1 指針における在校等時間の上限と部活動ガイドラインを遵守すること。

2 所定の勤務時間の延長は、長期休業期間中等の業務量の縮減によって確実に確保できる休日の日数を考慮して、年度当初や学校行事等で業務量が特に多い時期に限定すること。

3 所定の勤務時間を通常より延長した日に、当該延長を理由とした授業時間や部活動等の新たな業務を付加しないことにより、在校等時間の増加を招くことのないよう留意すること。なお、超勤四項目として臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに行われるものを除き、職員会議や研修等については、通常の所定の勤務時間内で行われるようにすること。

4 所定の勤務時間を縮小する日は、勤務時間の短縮ではなく勤務時間の割り振られない日として、長期休業期間中等に一定期間集中して設定できるようにすること。

5 教育職員の終業時刻から始業時刻までの間に、一定時間以上の継続した休息時間を確保する勤務間インターバルの導入に努めること。

6 一年単位の変形労働時間制は、全ての教育職員に対して画一的に導入するのではなく、育児や介護を行う者、その他特別の配慮を要する者など個々の事情に応じて適用すること。

五 一年単位の変形労働時間制を導入する場合は、連続労働日数原則六日以内、労働時間の上限一日十時間・一週間五十二時間、労働日数の上限年間二百八十日等とされている労働基準法施行規則の水準に沿って文部科学省令を定めること。また、対象期間及び対象期間の労働日数と労働日ごとの労働時間等については、事前に教育職員に明示する必要があることを周知徹底するとともに、一年単位の変形労働時間制の導入は、地方公務員法第五十五条第一項及び第九項の対象であることについて、通知等による適切な指導・助言を行うこと。

六 学校における働き方改革に関する総合的な方策を取りまとめた平成三十一年一月の中央教育審議会答申の実現に向けて、国・都道府県・市区町村・地域・学校が一体となって取り組むこと。特に、教育委員会は、答申内容の実現を学校任せにせず、自らが主体となって学校における働き方改革を強力に推進すること。また、国及び地方公共団体は、「教員採用試験の倍率低下」や「教員不足」といった課題を解決するための対策に万全を期すこと。併せて、国は、抜本的な教職員定数の改善、サポートスタッフや部活動指導員の配置拡充をはじめとした環境整備のための財政的な措置を講ずること。

七 政府は、教育職員の負担軽減を実現する観点から、部活動を学校単位から地域単位の取組とし、学校以外の主体が担うことについて検討を行い、早期に実現すること。

八 教育職員の崇高な使命と職責の重要性に鑑み、教職に優秀な人材を確保する観点から、人材確保法の理念に沿った教育職員の処遇の改善を図ること。

九 三年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、本法その他の関係法令の規定について検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること。

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一部を改正する法律案に対する
附帯決議

令和元年十二月三日
参議院文教科学委員会

政府及び関係者は、本法の施行に当たり、次の事項について特段の配慮をすべきである。

一、本法第七条の指針（以下「指針」という。）において、公立学校の教育職員のいわゆる「超勤四項目」以外の業務の時間も含めた「在校等時間」の上限について位置付けること。また、各地方公共団体に対して、指針を参酌した上で、条例・規則等そのものに教育職員の在校等時間の上限時間数を定めるよう求めること。

二、服務監督権者である教育委員会及び校長は、ICT等を活用し客観的に在校等時間を把握するとともに、勤務時間の記録が公務災害認定の重要な資料となることから、公文書としてその管理・保存に万全を期すること。また、政府は、各地方公共団体が労働安全衛生法に基づいて、勤務時間の自己申告ではなく、客観的な把握ができるようにするための財政措置を拡充すること。

三、指針において在校等時間の上限を定めるに当たっては、教育職員がその上限時間まで勤務することを推奨するものではないこと、併せて、「児童生徒等に係る臨時的な特別の事情」を特例的な扱いとして指針に定める場合は、例外的かつ突発的な場合に限定されることについて周知徹底すること。また、上限時間を守らせるために、自宅等における持ち帰り業務時間が増加することはあつてはならないこと、そもそも、持ち帰り業務時間を減らすことが求められることについて指針に明記すること。加えて、服務監督権者である教育委員会及び校長に対して、持ち帰り業務の縮減のために実態把握に努めるよう求めること。

四、服務監督権者である教育委員会及び校長は、教育職員の健康及び福祉を確保する観点から、学校規模にかかわらず、労働安全衛生法によるストレスチェックの完全実施に努めるとともに、優先すべき教育活動を見定めた上で、適正な業務量の設定と校務分掌の分担等を実施することにより、教育職員の在校等時間の縮減に取り組むこと。また、政府は、その実現に向け十分な支援を行うこと。

五、政府は、一年単位の変形労働時間制の導入が教育職員の健康及び福祉の確保を図り、業務縮減をした上で、学校の長期休業期間中等に休日を与えることを目的としていることから、地方公共団体がその目的に限って条例で定めることができる旨を文部科学省令に規定すること。

六、政府は、一年単位の変形労働時間制を活用した長期休業期間中等の休日のまとめ取り導入の前提要件として、指針に以下の事項を明記し、地方公共団体や学校が制度を導入する場合に遵守するよう、文部科学省令に規定し周知徹底すること。また、導入する学校がこの前提要件が遵守されているかについて、各教育委員会が十全に確認すること。

- 1 指針における在校等時間の上限と部活動ガイドラインを遵守すること。
- 2 長期休業期間中等における大会を含む部活動や研修等の縮減を図ること。
- 3 所定の勤務時間の延長は、長期休業期間中等の業務量の縮減によって確実に確保できる休日の日数を考慮して、年度当初や学校行事等で業務量が特に多い時期に限定すること。
- 4 所定の勤務時間を通常より延長した日に、当該延長を理由とした授業時間や部活動等の新たな業務を付加しないことにより、在校等時間の増加を招くことのないよう留意すること。なお、超勤四項目として臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに行われるものを除き、職員会議や研修等については、通常の所定の勤務時間内で行われるようにすること。
- 5 所定の勤務時間を縮小する日は、勤務時間の短縮ではなく勤務時間の割り振られない日として、長期休業期間中等に一定期間集中した学校閉庁日として設定できるようにすること。
- 6 教育職員の終業時刻から始業時刻までの間に、一定時間以上の継続した休息時間である勤務間インター

ーバルを確保すること。

7 一年単位の変形労働時間制は、全ての教育職員に対して画一的に導入するのではなく、育児や介護を行う者、その他特別の配慮を要する者など個々の事情に応じて適用すること。

七、一年単位の変形労働時間制を導入する場合は、連続労働日数原則六日以内、労働時間の上限一日十時間・一週間五十二時間、労働日数の上限年間二百八十日等とされている労働基準法施行規則の水準に沿って文部科学省令を定めること。また、対象期間及び対象期間の労働日数と労働日ごとの労働時間等については、事前に教育職員に明示する必要があることを周知徹底するとともに、一年単位の変形労働時間制の導入は、地方公務員法第五十五条第一項及び第九項の対象であることについて、通知等による適切な指導・助言を行うこと。

八、政府は、本法及び本法によって定められる文部科学省令、指針に逸脱した運用の防止策として、教育職員からの勤務条件に関する措置要求や苦情処理制度とは別に、教育職員等からの文部科学省や教育委員会への相談窓口を設けるよう促すこと。

九、学校における働き方改革に関する総合的な方策を取りまとめた平成三十一年一月の中央教育審議会答申の実現に向けて、国・都道府県・市区町村・地域・学校が一体となって取り組むこと。特に、教育委員会は、答申内容の実現を学校任せにせず、自らが主体となって学校における働き方改革を強力に推進すること。また、国及び地方公共団体は、「教員採用試験の倍率低下」や「教員不足」といった課題を解決するための対策に万全を期すこと。併せて、国は、抜本的な教職員定数の改善、サポートスタッフや部活動指導員の配置拡充をはじめとした環境整備のための財政的な措置を講ずること。

十、政府は、教育職員の負担軽減を実現する観点から、部活動を学校単位から地域単位の取組とし、学校以外の主体が担うことについて検討を行い、早期に実現すること。

十一、教育職員の崇高な使命と職責の重要性に鑑み、教職に優秀な人材を確保する観点から、人材確保法の理念に沿った教育職員の処遇の改善を図ること。

十二、三年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、本法その他の関係法令の規定について抜本的な見直しに向けた検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること。

右決議する。

公立学校における働き方改革の推進（全体イメージ）

学校における働き方改革の目的

- 教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って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、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになること

教師の勤務の長時間化の現状と要因

- 教員勤務実態調査（平成28年度）の結果等から、長時間勤務の要因を分析〔前回平成18年度調査〕

教諭の1週間当たりの学内勤務時間
（※持ち帰りは含まない）

小学校：57時間29分〔53時間16分〕 中学校：63時間20分〔58時間06分〕

平成18年度調査に比べて学内勤務時間が増加した理由

- ①若手教師の増加、②総授業時数の増加（小学校：1.3コマ増、中学校：1コマ増）、③中学校における部活動時間の増加（平日7分、土日1時間3分）

学校における働き方改革の実現に向け、着実に施策を展開

☑ 上限ガイドライン

（月45時間、年360時間等）

⇒ ガイドラインを「指針」に格上げし、
在校等時間の縮減の実効性を強化

法改正

☑ 学校・教師の業務の適正化

- ・ 何が教師の仕事かについての社会における共有（大臣メッセージ、プロモーション動画等）
- ・ 部活動ガイドライン、学校給食費徴収・管理ガイドライン、留守番電話の設置
- ・ 校長の勤務時間管理の職務と責任の共有（『やさしい！勤務時間管理講座』動画）
- ・ 労働安全衛生管理の徹底

☑ 学校における条件整備

- ・ 教職員定数の改善
- ・ 部活動指導員、スクール・サポート・スタッフなど専門スタッフ・外部人材の活用

☑ 改革サイクルの確立

- ・ 改革の取組状況を市町村ごとに把握し公表、効果的な事例の横展開

☑ 中央教育審議会における更なる検討

- ・ 義務教育9年間を見通した教育課程、教員免許、教職員配置の一体的検討
（平成31年4月17日に中教審に諮問）

☑ 休日の「まとめ取り」の推進

- ・ 学校における働き方改革の推進に向けた夏季等の長期休業期間における学校の業務の適正化について（令和元年6月28日付け通知）

⇒ 地方公共団体の判断により、休日の「まとめ取り」導入ができるよう、
一年単位の変形労働時間制の適用を可能に（選択的導入）

法改正 ※骨太方針2019に記載

- 勤務条件条例主義（ただし、地方公務員法第55条第1項の職員団体による交渉や同条第9項の協定の対象事項）
- 一年単位の変形労働時間制導入に伴う労働法制上の枠組み（連続労働日数は原則6日以内、労働時間の上限は1日10時間・1週間52時間、労働日数の上限は年間280日、時間外労働の上限は1箇月42時間・年間320時間等）
- すべての教師に対して画一的に導入するのではなく、個々の事情を踏まえて適用
- 「指針」や部活動ガイドラインの遵守、インターバルの導入など、勤務時間を延長しても在校等時間が増加しない仕組み
- 長期休業期間中の業務量の縮減促進

○ 学校における働き方改革の中教審答申から3年後（令和4年）を目途に勤務実態状況調査を実施

○ 中長期的な課題として、公立学校の教師に関する労働環境について、給特法等の法制的な枠組みを含め、必要に応じて検討を実施

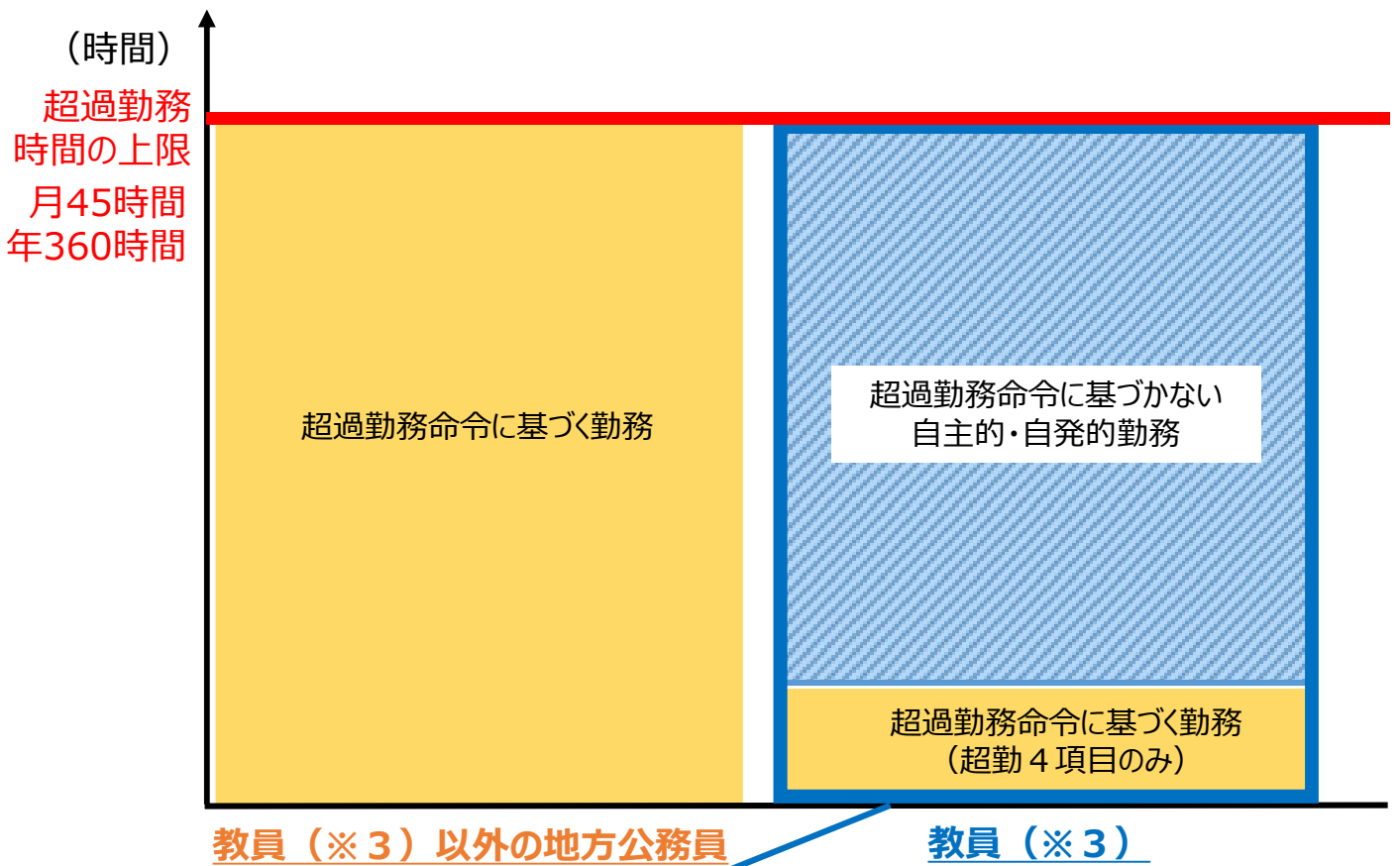
超過勤務時間の上限に係る条例等とガイドラインの関係（イメージ）

<超過勤務時間の上限に関する規定について>

- 民間企業等：労働基準法で、原則として月45時間、年360時間と規定（※1） 罰則あり
- 国家公務員：人事院規則で、原則として月45時間、年360時間と規定（※2） 罰則なし
- 地方公務員：条例及びそれに基づく人事委員会規則等で、国家公務員の措置等を踏まえて規定 罰則なし

（※1） 臨時的な特別な事情がある場合、年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度として設定。

（※2） 他律的業務の比重の高い部署においては月100時間、年720時間等。大規模災害への対応等真にやむを得ない場合は上限を超えることができ、上限を超えた場合は事後的に検証。（人事院「平成30年8月公務員人事管理に関する報告」）



（※3） 給特法第2条に定める教育職員（管理職手当を受ける者を除く）

超過勤務時間の
上限ガイドライン
(H31.1決定)
対象範囲

罰則なし

今回の給特法改正法

- ・給特法においてガイドラインを「指針」に格上げ
- ・サービス監督権者である教育委員会としての責務を果たす観点から、本指針を参考にして各地方公共団体において所管の公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等を教育委員会規則等として定め、条例等で根拠づけ（文部科学省から条例モデル案を提示）

休日の「まとめ取り」による教職の魅力の向上

◆業務の削減に向けた総合的な取組の徹底と併せて、一年単位の変形労働時間制の選択的導入を可能とする。

※「(上限)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…他の長時間勤務の削減方策と併せて取り組まれるべき」と上限ガイドライン上明記。

- ☑ 学校週6日制の頃(～平成13年度)は、土曜日の勤務をまとめて年間14～20日分程度、夏休み等に休日として「まとめ取り」。
- ☑ しかし、学校週5日制の完全実施(平成14年度～)により、教師も土曜日は休みになったため、「まとめ取り」は廃止。
- ☑ 「まとめ取り」は教職の魅力の一つであり、現在、先行して年休取得等により夏休みに10日間の休日の「まとめ取り」(前後の土日を合わせると16連休)を実施している岐阜市では臨時的任用の希望者が増加するなどの効果。

<導入のイメージ(小学校の場合)>

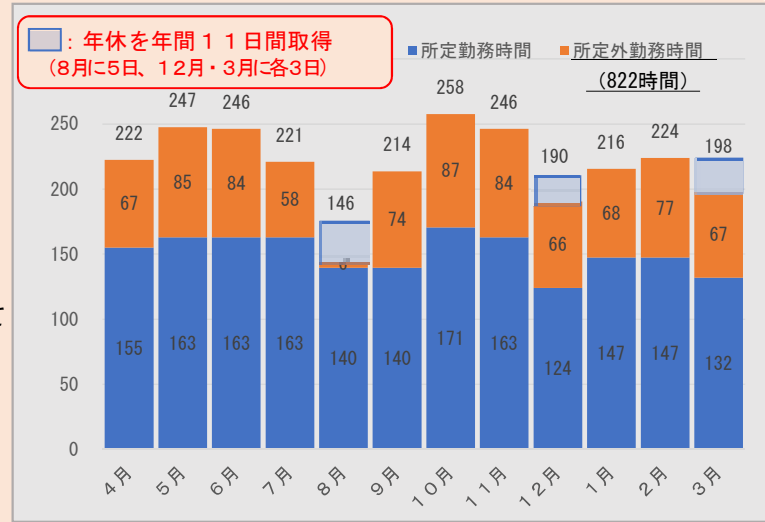
現状

○ 勤務時間外の「在校等時間」(現状)

- ・小学校: 月約59時間、年約800時間
- ・中学校: 月約81時間、年約1,100時間

※「在校等時間」:

いわゆる「超勤4項目」以外の業務を行う時間を含めて校内に在校している時間を基本とし、これに校外での業務の時間等を加えた時間

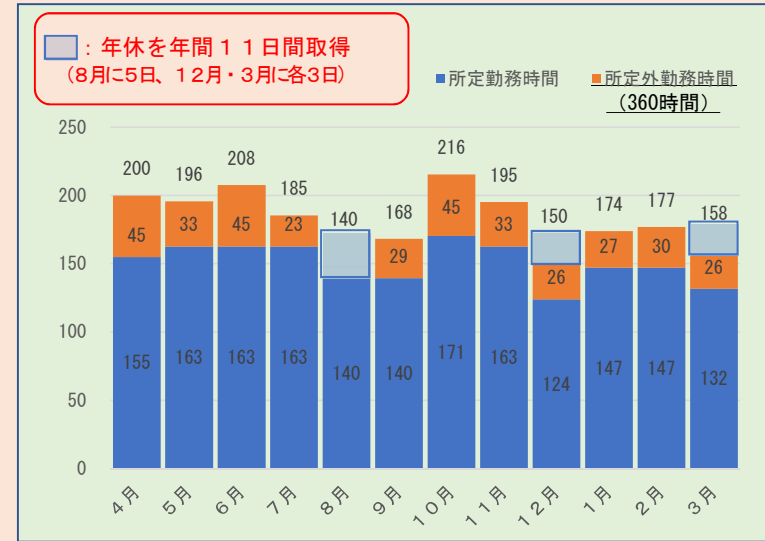


上限ガイドライン(指針)の遵守に向けた業務の削減

○ 上限ガイドライン(指針)における所定勤務時間外の「在校等時間」の上限の目安時間

- 月45時間以内、年360時間以内

(※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は、月100時間未満、年720時間以内等)



業務を削減した上で、休日の「まとめ取り」の導入

○ 上限ガイドライン(指針)における所定勤務時間外の「在校等時間」の上限の目安時間

(一年単位の変形労働時間制を導入した場合)

- 月42時間以内、年320時間以内

(※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は、月100時間未満、年720時間以内等)

