



## 勤務時間の「上限指針」策定

### さらなる多忙化解消の取り組みを

さる1月17日、文科省は、「給特法」(\*1)の改正にもとづき、勤務時間の「上限指針」(\*2)を告示しました。これは、「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」、つまり教員の時間外勤務時間の上限を定めるとともにその業務量を減らすことを求めるものです。

「上限指針」により、単に「早く帰れ」と言われるだけでは、職員は疲弊してしまいます。多忙化解消の取り組みをさらに進めるなど、「上限指針」のねらいに沿った勤務条件整備に向け、真に必要なことを考えていきます。

(\*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」  
(\*2)「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他の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」

### 原則は

#### 月45時間まで

「上限指針」では、時間外勤務の「上限時間の原則」を、「1か月45時間、1年間360時間」としています。また、「教育職員が上限時間まで業務を行うことを推奨するもの」と解してはならず「となっております。教育委員会と校長が責任をもつて、だれもが時間外勤務を45時間までとなるような学校づくりをしていくことが求められます。」

なぜ「1か月45時間」なのでしょう？  
「1週間当たり40時間を超えて労働した時間が1箇月においておおむね45時間を超えて長くなるほど業務と脳血管疾患及

#### 月100時間 特例？ひどい！

なお、特例として、「児童生徒等に係る臨時的な特別な事情がある場合の上限時間」が定められています。

「1か月100時間未満、1年間720時間まで、1か月45時間を超える月が6か月まで、6か月連続での1か月平均が80時間まで」が上限です。

この特例の基準では、「給特法」の「健康及び福祉を害しない」に反して、病気や過

労死を野放しにしています。  
特例を適用させのではなく、原則である「1か月45時間、1年間360時間」を守ることが求められています。

### 在校時間の虚偽報告禁止

県内だけでなく全国で、在校時間の虚偽報告の問題が指摘されています。これについて、「上限指針」では、

「教育職員の在校等時間について形式的に上限の範囲内とすることが目的化し、…実際より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることがあってはならない」としています。

また、「上限指針に係るQ&A」では、「万が一校長等が虚偽の記録を残させるようなことがあった場合には、…状況によっては信用失墜行為として懲戒処分の対象ともなり得る」とされています。

今後、虚偽報告は禁止されます。勤務実態を正確に記録することの重要性を再度確認したいものです。

### 教育委員会や管理職の責務

「上限指針」では、「決して、在校等時間の長時間化を防ぐための取組を講ずることなく、学校や教育職員に対し、上限時間を遵守することを求めるのみであってはならない」

「本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を遵守することのみを目的として自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加することは、厳に避けなければならない」としています。

それゆえ、仕事が多く、残業せざるを得ない職員が「上限指針」で辛い思いを抱えることはあってはなりません。  
そのためには、勤務時間内に業務が終えられる体制づくりに向け、教育委員会や管理職が、多忙化解消の取り組みをより一層進めることが強く求められています。

### 休憩時間は取れた分を引く

「上限指針に係るQ&A」では、「在校等時間」からは、実際に休憩した分の時間を除くこととなります」としています。

これまでは、多くの学校で、在校時間から45分を一律に差し引いていましたが、今年度からは取れた分だけ差し引くように改めなければなりません。

なお、すでに愛知県教委は、やむを得ず休憩時間が取れなかった場合の在校時間記録への反映を求める通知を出しています。(2018.2.5)

### 国の教育条件整備こそ

学校現場では、業務が多い上に教職員が足りないために、多忙化が進んでいます。これを解消することは、教育委員会や学校の努力だけでは不可能です。

最も大切なのは、国がきちんと財政措置を講ずることです。「指針」では、文部科学省の取り組みとして、「教育条件の整備を進める」ことを第一に掲げています。

すべての学年を少人数学級にしたり、教職員を大幅に増員したりすることを、国が本気で実行することが強く求められています。

# 管内の全校長へ年度初めの要請を行う

新年度が始まり、どの学校でも慌ただしい毎日が続いていることと思われます。各学校では、多忙化解消の取り組みが進められていますが、残業や持ち帰りの仕事が増え、教職員の健康破壊の問題は依然として深刻です。学級学年や分掌の事務などの時間確保や仕事を減らすといった、真に多忙化解消につながる取り組みを各職場でどう進めるのかが問われています。

尾北教労では、管内の全校長に「新年度を迎えるにあたり、子どもが輝き、教職員が働きやすい学校づくりに向けての要請書」を届け、各学校で特に留意してほしい点についての要請を行いました。以下に内容を紹介します。



## 新年度を迎えるにあたり、子どもが輝き、 教職員が働きやすい学校づくりに向けての要請

丹波地方各小中学校長 様 ※前文略。要請内容のみ掲載

- ① 文科省が策定した勤務時間の「上限指針」(2020・1・17) 受け、今後は「月 45 時間超 の職員をゼロにする」目標を掲げ、多忙化解消に向けたさらなる取り組みを進めること。
- ② 在校時間の記録は、土日を含めた勤務実態を正確に把握すること。また、公務災害や健康障害などに関して重要な客観的データとなるため、時間外勤務を減らすような虚偽報告とならないようにすること。そして、在校時間記録の簡素化と客観的で正確な把握に向け、タイムカードや IC カード等を全ての学校に導入すること。
- ③ 新型コロナウイルス対策で実施した一斉臨時休業に関して、それにより生じる必要な学習の補充は、子どもや教職員にとって過重な負担とならないようにすること。
- ④ 教員、特に学級担任の持ち時間数軽減に向け、以下の内容に留意して改善を進めること。  
ア 当面、授業の持ち時間数が、小学校週 25 時間以内 (1 日 1 時間以上の実務時間《空き時間》確保)、中学校週 20 時間以内 (1 日 2 時間以上の実務時間《空き時間》確保) となるよう改善を進めること。  
イ 教頭・教務主任・校務主任 (学級担任以外) は、学級担任の実務時間 (空き時間) 確保につながるよう、書写・図工・理科・社会等、単独で担う科目を担当し、評価を含めた教科指導にあたること。少人数や T T の授業に入るといった、持ち時間数軽減につながらない事態は避けること。  
ウ 学習指導要領による学習内容や授業時数が増加している実態に対応するため、専科教員を増やすこと。
- ⑤ 授業の準備及び、学級・学年・分掌の事務、必要な会議などの時間が、勤務時間内にきちんと確保されるよう、以下の内容に関して改善を進めること。  
ア 打ち合わせや会議を精選したり、午後の授業を一部カットしたりするなど、必要な時間を生み出すための具体的な対応策を各職場で講じること。  
イ 行事を始めとした各種業務の内容や取り組み方を見直し、業務の簡素化や削減などで仕事を減らす取り組みを進めること。
- ⑥ 時間外勤務の割り振りについては、まずは管理職が「割り振り対象の業務」と「割り振りの日時数」をきちんと伝えること。そして、「割振変更簿の使い方」を周知し活用することで、すべての職員が、自分の希望に合わせて確実に割り振りがとれるようにすること。やむを得ず平日にとれなかった場合は、長期休業中も含め、必要な割り振りの日時数を全職員が確実にとれるよう適切に対応すること。
- ⑦ 早朝勤務などの時間外勤務があったときの割り振りが、

- 17 時からさかのぼった時刻から割り振りが指示される職場がみられるが、30 分間の休憩時間を勤務の割り振りの対象時間としているのは問題であり、年休と同様に 30 分間の休憩時間を除いた 16 時 30 分からさかのぼった時刻から割り振りを講じること。
- ⑧ 16 時 45 分から 17 時までで帰りの打ち合わせを行っている職場については、教職員は昼の休憩がほとんどとれず、16 時 45 分から打ち合わせを行うと、7 時間 45 分を超えての勤務となってしまうので、帰りの打ち合わせは 16 時 15 分までに終わるようにすること。
- ⑨ 昼の休憩がとれなかったときは、7 時間 45 分の勤務が終了となる 16 時 15 分で勤務の拘束が解かれるよう適切に割り振りを講じること。
- ⑩ 児童会 (生徒会) の活動や行事など、全校の活動で昼の休憩がとれないときは、16 時 15 分で全職員一斉に勤務の拘束を解くこと。
- ⑪ 始業式・終業式・卒業式の午後やテスト期間中などの子どもがいないときには、日常的に時間外勤務が多い実態に合わせ、その分の割り振りとして、早く帰れるように勤務の拘束を解くこと。
- ⑫ 運動会や学習発表会などで休日に出勤を命じたときは、健康と福祉を害することにならないよう、日頃の時間外勤務の割り振りを行うことで早めに勤務の拘束を解くこと。
- ⑬ 部活動の過熱防止に向け、改善が進められているが、さらなる改善に向け、以下の内容を重点的に取り組むこと。  
ア 朝の部活動を中止する。  
イ 活動を行わない曜日を現状よりさらに増やす。  
ウ 練習時間を短縮する。  
エ 新規採用教員については、学級づくりや教科指導等の本務に専念できるよう、初年度は、部活動指導を担当させない。
- ⑭ 職員が病気やけがで休む際に、年休で休むといった実態が依然見られるので、病気やけがで休む際には、本人に療養休暇が取れることを伝えること。また、療養休暇に関する以下の内容を職員に周知すること。  
ア 療養休暇は、1 日や 1 時間単位で取れること。  
イ ボーナスは 30 日未満、給与は 40 日未満の取得なら、その処遇には影響がないこと。  
ウ 1 週間以内の休暇の場合、特に診断書は必要ないこと。
- ⑮ 暴言や侮辱といったパワーハラスメントは、教職員としての身分の侵害及び人権の侵害重大な問題であり、絶対に行わないこと。
- ⑯ 政府が導入を図り各自治体の判断で実施可能としている「1 年単位の変形労働時間制」は、在校時間記録表の時間外勤務の数字を減らすだけで、実際には多忙化をさらに進め、退勤時刻を今より遅くし、教員の健康・生活・家庭に弊害を及ぼす恐れがあるので、導入しないこと。