

府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7月11日策定
(令和2年4月1日改訂)
(令和8年4月1日改訂)
京都府教育委員会

はじめに

京都府教育委員会では、教職員の長時間勤務の是正に向け、平成30年3月に「教職員の働き方改革実行計画」を策定し^{注1}、各府立学校並びに府内の各市町(組合)教育委員会及び各市町(組合)立学校と連携・協働して、「教職員の働き方改革」の取組を強力に推進してきたところです。

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。

公立学校の教育職員に関わっては、同法の趣旨を踏まえ、「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。)」(昭和46年法律第77号)が改正され、同法第7条第1項の規定に基づく指針(公立学校の教育職員の業務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)(以下「指針」という。)が令和2年1月に告示されました。^{注2}

こうしたことを踏まえ、京都府では、各教育委員会が定める教育職員の勤務時間の上限を条例に根拠付けるとともに、「府立の高等学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」を制定し、同指針を踏まえた上限時間を定め、サービス監督権者の責務を明確化した^{注3}上で、勤務時間の適切な把握と更なる業務改善に取り組んできました。

しかしながら、教職員の業務が長時間に及ぶ状況は未だ課題となっており、こうした中、国においては、教育の質の向上に向け、学校における働き方改革を一層推進するため、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等の一部を改正する法律(令和7年法律第68号)を制定し、その施行に伴い、指針を全面改正し、令和7年9月に告示されたところです。

京都府教育委員会は、この指針を踏まえ、この度、「府立学校の教育職員の勤務時間の上限に関する方針」を改訂し、令和7年3月に策定した「教職員の働き方改革推進計画」^{注4}と併せて、教員が働きがいが高めつつ、働きやすさも両立している学校を目指した働き方改革を推進します。

注1. 「教職員の働き方改革実行計画」(平成30年3月6日京都府教育委員会策定)

注2. 「公立学校の教育職員の業務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」(令和2年1月17日文科科学省告示)

注3. 「府立の高等学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」(令和2年3月23日京都府教育委員会規則第2号)

注4. 「教職員の働き方改革推進計画」(令和7年3月26日京都府教育委員会策定)

1. 趣 旨

府立学校における「教職員の働き方改革」の実現に向け、「府立の高等学校等の教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則（以下「規則」という。）」に基づき、府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、府立学校に勤務する教育職員（職員の給与等に関する条例（昭和31年京都府条例第28号）第2条に規定する教育職員）を対象とする。

なお、それ以外の職員については、労働基準法に定める時間外労働の規制が適用される。

○職員の給与等に関する条例（抜粋）

第2条

(7) 教育職員 校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師（常時勤務の者並びに法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）で法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占めるもの（以下「再任用短時間勤務職員」という。）及び地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第18条第1項又は地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）第5条の規定により採用された職員（以下「任期付短時間勤務職員」という。）に限る。以下同じ。）、実習助手及び寄宿舍指導員をいう。

3. 勤務時間の上限時間

規則第2条に規定する「在校等時間」を方針における勤務時間の管理の対象とした上で、府立学校の教育職員の勤務時間の上限を次のとおり設定する。

(1) 上限時間の原則

① 1か月の時間外在校等時間 ^{※1}	45時間
② 1年間の時間外在校等時間 ^{※2}	360時間

※1 1日の在校等時間から規則第2条に定める所定の勤務時間を除いた時間の1か月の合計時間

※2 1日の在校等時間から規則第2条に定める所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間

(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業務を行わ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。

- ① 1か月の時間外在校等時間 100時間未満
- ② 1年間の時間外在校等時間 720時間
- ③ 1年のうち1か月の時間外在校等時間が45時間を超える月数 6月
- ④ 連続する2か月、3か月、4か月、5か月及び6か月のそれぞれの期間について、各月の時間外在校等時間の1か月当たりの平均時間 80時間

この場合において、「臨時的な特別の事情」とは、規則第2条第2項に規定する、児童生徒等に係る通常予見することの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業務を行わざるを得ない場合を指す。

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、また生じるおそ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. 講ずべき措置

(1) 在校等時間の把握

校長は、教育職員の在校時間について、ICT等の活用により客観的に計測すること。また、校外において職務に従事している時間についても、できるだけ客観的な方法により計測すること。

なお、当該計測結果は、公務災害が生じた場合等において重要な記録となることから、その管理及び保存を適切に行うこと。

また、府教育委員会は、月ごとに在校等時間を把握する。

(2) 労働法制の遵守並びに健康及び福祉を確保するための措置

府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ため、休憩時間や休日の確保等労働法制を遵守するとともに、別に定めるところにより、在校等時間が一定時間を超えた者に対し、医師による面接指導を実施するほか、給特法第7条第1項の指針を踏まえ、その他必要な措置を講じるものとする。

5. 留意事項

在校等時間について形式的に上限時間の範囲内とすることや推進計画に定める目標を達成することが目的化し、授業など教育課程内の学校教育活動であって真に必要な活動

であるものをおろそかにすることや、実際の時間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。

また、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や推進計画に定める目標を達成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。

仮に業務の持ち帰りが行われている実態がある場合には、その実態把握に努めるとともに、業務の持ち帰りの縮減に向けた取組を進めるものとする。

6. 学校における働き方改革の推進

推進計画に掲げた取組を実行し、教職員の働き方改革を実現していくためには、保護者も含めて社会全体の理解と協力が不可欠であり、府立学校における教育の質の向上を図るとともに、教職員の働き方改革の趣旨を理解できるよう、広く情報発信する。