



愛知県教育委員会教育長 殿

2017年3月31日

法・規則・通知に則り全教職員の労働時間数記録作成を求める請願

住所

氏名 加藤 正徳

### 1 請願趣旨

(1) 労働基準法第108条に基づく労働基準法施行規則第54条の規定により、使用者は雇用する労働者の賃金台帳を調製する義務を負い、その項目の一つとして月ごとの労働時間数記録を作成する義務を負う。もし、この義務に違反し、記録を作成していなかったり虚偽の記録を作成したりすれば、労働基準法第120条により罰せられる。

(2) 月ごとの労働時間数を算出する基礎となる労働日ごとの労働時間の把握について、厚生労働省は2001年4月「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」（以下「339号通知」とする）を各都道府県に通知した。この通知において、労働時間の適正な把握のために講ずべき措置として「使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。」が明示されている。（添付文書1）

(3) 文部科学省は参議院文教科学委員会において339号通知が「公立学校の教職員にも基本的に適用になる」、「各種会議の場等におきましてその趣旨あるいはその内容について周知を図る」、「人事主管課長会議等の勤務時間管理を扱う、そういう会議において指導いたしたい」と答えている。（添付文書2）

(4) 県教委はこの339号通知が管理監督者以外のすべての教職員に適用されることを認識している。請願者が以前21教職第1084号（勤務時間の適正な管理及び長時間労働による健康障害防止について）について質問したとき、「勤務時間の適正な管理」には339号通知による勤務時間の適正な把握が含まれる」と答えている。

(5) ところが、請願者が瀬戸西高校における全教職員の2016年6月の労働時間数記録（前記(1)該当文書）及びそれを算出する基礎となる教職員の労働日ごとの始業・終業時刻の記録（前記(2)該当）を情報公開請求したところ、勤務時間が7時間45分割り振られている教員分しか開示されず、その他の教職員（事務職員、用務員、短時間再任用教員、非常勤講師）の記録は「作成していな

い。」として公開されなかった。

(6) 開示日の約3か月後、事務職員・用務員・短時間再任教員の勤務形態を示す文書(添付文書3, 4, 5)、非常勤講師の勤務条件を示した文書(添付文書6)が情報提供された。しかし、いずれの文書にも「労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録」した箇所は確認できず、6月の客観的な労働時間数を知ることにはできない。

(7) 県教委は前記(5)「作成していない。」理由として「再任用短時間職員や非常勤講師など勤務時間の短い職員は長時間労働による健康障害を想定していないため。」と答えた。

(8) 県教委の答えはとうてい納得できるものではない。管理監督者以外すべての労働者の月ごとの労働時間数記録作成は前記(1)の通り法律及び施行規則で義務づけられ罰則も定められており、怠ったり虚偽の文書を作成したりすることは許されない。

(9) また、339号通知は健康障害防止だけでなく賃金不払い残業防止を目的とし、使用者が労働時間の適正な把握のため講ずべき措置を定めたものであり、使用者である愛知県教育委員会はこれを遵守すべきである。

(10) 請願者は、いろいろな学校現場で、事務職員、用務員、短時間再任用職員が日常的に正規の勤務時間を超えて働いているのを目撃してきている。また最近、週3コマの授業を担当する非常勤講師が、1日1コマの授業前後に30分乃至1時間の授業準備あるいは提出物の点検等に費やしているのを目撃している。

(11) 瀬戸西高校における賃金不払い残業の実態があることは当然予想される。県教委が339号通知を適用せず、労働時間の適正な把握を行わず、職員の賃金不払い残業を放置し、あるいは月ごとに適正に把握された労働時間数記録を作成しないことは許されないと考える。

## 2 請願項目

- (1) 全教職員の月ごとの労働時間数記録を作成すること。
- (2) (1)の労働時間を適正に把握するため、全教職員の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

以上

(文書1)

13

係	係員	主査	係長	課長補佐	課長

平成13年5月18日  
(保存5年)

13年5月25日 ご了承ください

13市第157号  
平成13年5月18日

市長  
各 (名古屋市を除く。) 殿  
事務所長

愛知県総務部長  
(公印省略)

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について  
(通知)

このことについて、総務省自治行政局公務員部公務員課長から別添のとおり通知がありましたので、適切に対処してください。

なお、県事務所は、このことを管内町村に通知するとともに、適切な対応をお願いします。

担当 市町村課行政グループ (青山)  
電話 052-961-2111  
内線 2224  
FAX 052-961-4169



総行公第 20号  
平成13年4月27日

各都道府県総務部長  
(人事課、市町村担当課、区政課扱い)  
各都道府県人事委員会事務局長  
各指定都市総務局長(人事課扱い)  
各指定都市人事委員会事務局長

殿

総務省自治行政局  
公務員部公務員課長



労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準  
について (通知)

別紙資料のとおり労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準が厚生労働省において定められました。

貴都道府県におかれましてもこの基準に基づき適切に対応されますようお願いいたします。

また、都道府県におかれましては各市区町村に通知方お願いいたします。

問い合わせ先

総務省自治行政局公務員部公務員課第四係  
電話 03-5253-5544 (直通)



基 発 3 3 9 号

平成13年4月6日

厚生労働省労働基準局長  
(公印省略)

## 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について

今般、標記について、別添のとおり、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（以下「基準」という。）を策定し、使用者に労働時間を管理する責務があることを改めて明らかにするとともに、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等を示したところである。

については、本基準の考え方、周知及び遵守のための指導等については、下記のとおりであるので、これが取扱いに遺漏なきを期されたい。

なお、本基準については、別途リーフレットを配布することとしているので、その周知に当たり活用を図られたい。

## 記

## 1 基準の考え方

## (1) 趣旨について

労働基準法上、使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）には、労働時間の管理を適切に行う責務があるが、一部の事業場において、自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用により、労働時間の把握が曖昧となり、その結果、割増賃金の未払いや過重な長時間労働の問題も生じている。このため、これらの問題の解消を図る目的で、本基準において労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき具体的措置等を明らかにしたものであり、使用者は、基準を遵守すべきものであること。



(2) 基準の2の(1)について

使用者に労働時間を適正に把握する責務があることを改めて明らかにしたものであること。また、労働時間の把握の現状をみると、労働日ごとの労働時間数の把握のみをもって足りるとしているものがみられるが、労働時間の適正な把握を行うためには、労働日ごとに始業・終業時刻を使用者が確認し、これを記録する必要があることを示したものであること。

(3) 基準の2の(2)について

ア 始業・終業時刻を確認するための具体的な方法としては、ア又はイによるべきであることを明らかにしたものであること。また、始業・終業時刻を確認する方法としては、使用者自らがすべての労働時間を現認する場合を除き、タイムカード、ICカード等の客観的な記録をその根拠とすること、又は根拠の一部とすべきであることを示したものであること。

イ 基準の2の(2)のアにおいて、「自ら現認する」とは、使用者が、使用者の責任において始業・終業時刻を直接的に確認することであるが、もとより適切な運用が図られるべきであることから、該当労働者からも併せて確認することがより望ましいものであること。

ウ 基準の2の(2)のイについては、タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基本情報とし、必要に応じ、これら以外の使用者の残業命令書及びこれに対する報告書など、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突合することにより確認し、記録するものであること。

また、タイムカード、ICカード等には、IDカード、パソコン入力等が含まれるものであること。

(4) 基準の2の(3)のアについて

労働者に対して説明すべき事項としては、自己申告制の具体的内容、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われることがないことなどがあること。

(5) 基準の2の(3)のイについて

自己申告による労働時間の把握については、曖昧な労働時間管理となりがちであることから、使用者は、労働時間が適正に把握されているか否かについて定期的に実態調査を行うことが望ましいものであるが、自己申告制が適用されている労働者や労働組合等から労働時間の把握が適正に行われていない旨の指摘がなされた場合などには、当該実態調査を行う必要があることを示したものであること。

(6) 基準の2の(3)のウについて

労働時間の適正な把握を阻害する措置としては、基準で示したもののほか、例えば、職場単位毎の割増賃金に係る予算枠や時間外労働の目安時間

が設定されている場合において、当該時間を超える時間外労働を行った際に賞与を減額するなど不利益な取扱いをしているものがあること。

(7) 基準の2の(4)について

ア 労働基準法第109条において、「その他労働関係に関する重要な書類」について保存義務を課しており、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類も同条にいう「その他労働関係に関する重要な書類」に該当するものであること。これに該当する労働時間に関する書類としては、使用者が自ら始業・終業時刻を記録したもの、タイムカード等の記録、残業命令書及びその報告書並びに労働者が自ら労働時間を記録した報告書などがあること。

なお、保存期間である3年の起算点は、それらの書類毎に最後の記載がなされた日であること。

イ 上記アに関し、労働基準法第108条においては、賃金台帳の調製に係る義務を使用者に課し、この賃金台帳の記入事項については労働基準法施行規則第54条並びに第55条に規定する様式第20号及び第21号に、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、早出残業時間数、深夜労働時間数が掲げられていることに留意すること。

(8) 基準の2の(6)について

基準の2の(6)に基づく措置を講ずる必要がある場合としては、次のような状況が認められる場合があること。

ア 自己申告制により労働時間の管理が行われている場合

イ 一の事業場において複数の労働時間制度を採用しており、これに対応した労働時間の把握方法がそれぞれ定められている場合

また、労働時間短縮推進委員会、安全・衛生委員会等の労使協議組織がない場合には、新たに労使協議組織を設置することも検討すべきであること。

2 基準の周知

本基準については、労働相談、集団指導、監督指導等あらゆる機会を通じて、使用者、労働者等に幅広く周知を図ることとし、本通達発出後、集中的な周知活動を行うこと。

(1) 窓口における周知

労働基準監督署の窓口において、就業規則届、時間外労働・休日労働に関する協定届等各種届出、申告・相談等がなされた際に、別途配付するリーフレットを活用し、本基準の周知を図ること。

(2) 集団指導時等における周知

労働時間に係る集団指導、他の目的のための集団指導、説明会等の場を通じて積極的に本基準の周知を図ること。

特に、自己申告制により労働時間の把握を行っている事業場等については、これを集団的にとらえ、本基準の周知を図ること。

### 3 基準の遵守のための指導等

- (1) 監督指導において、基準の遵守状況について点検確認を行い、使用者が基準に定める措置を講じていない場合には、所要の指導を行うこと。
- (2) 自己申告制の不適正な運用等により労働時間の適正な把握が行われていないと認められる事業場に対しては、適切な監督指導を実施すること。また、使用者が基準を遵守しておらず、労働基準法第37条違反が認められかつ重大悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処すること。



## 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置 に関する基準について

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかである。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

こうした中で、中央労働基準審議会においても平成12年11月30日に「時間外・休日・深夜労働の割増賃金を含めた賃金を全額支払うなど労働基準法の規定に違反しないようにするため、使用者が始業、終業時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当然の前提としていることから、この前提を改めて明確にし、始業、終業時刻の把握に関して、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ずることが適当である。」との建議がなされたところである。

このため、本基準において、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにすることにより、労働時間の適切な管理の促進を図り、もって労働基準法の遵守に資するものとする。

### 1 適用の範囲

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場とすること。

また、本基準に基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての者とする。

なお、本基準の適用から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

### 2 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

#### (1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。

ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

(4) 労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存すること。

(5) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(6) 労働時間短縮推進委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間短縮推進委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。



(文書2)

153回-参-文教科学委員会-02号 2001/10/30

○畑野君枝君 日本共産党の畑野君枝でございます。

子供たちに行き届いた教育を行う上で、教職員の多忙の問題、もう本当に忙し過ぎるという問題の解決が求められていると思います。その点についてきょうはお伺いをいたします。

きのうの、十月二十九日のマスコミでもこの問題は取り上げられて、国立教育政策研究所の調査なども紹介をされているところでございます。

私は、ことしの五月にこの問題、教職員の長時間過密労働について取り上げて質問をいたしました。その点について再度伺いたいわけでございます。

四月の六日に厚生労働省から出されました、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」の通達につきましては、その委員会の中で、総務省からは、四月二十七日に通知を行って、教育委員会も対象になると答弁されました。また、文部科学省からは、厚生労働省の基準は私立学校の教職員には当然適用され、公立学校教職員にも基本的には適用されると答弁をされております。

そこで伺いたいのですが、一つは、総務省のおっしゃった教育委員会も対象になるという点につきまして具体的に伺いたいと思います。あわせて、文部科学省からは、公立学校教職員にも基本的には適用される、この具体的な中身について伺いたいと思います。

○政府参考人(板倉敏和君) 総務省といたしましては、地方公務員には原則として労働基準法の適用があることから、従来より労働基準法に関しまして各地方公共団体に必要な情報提供を行ってまいっております。

厚生労働省が定めた基準は労働時間を適正に把握するためのものございまして、その点につきましては公立学校の教職員も基本的に対象となるものございまして、したがって、教育委員会も対象となる旨お答えをしたところでございます。

○政府参考人(矢野重典君) 私の方からは、地方教育公務員についてのお答えを申し上げたいと思います。

地方公務員にもこれは適用されるわけでございますので、当然のことながら公立学校の教職員にも基本的には適用になるわけございまして、具体的には、この基準の項目のうち、一般的に申し上げますと、少し細かい話で恐縮でございますけれども、始業・終業時刻の確認及び記録についての項目でございますとか、またその確認、記録の原則的な方法についての項目、さらには労働時間の記録に関する書類の保存に関する項目、また労働時間を管理する者の職務に

関する項目、こうした項目が適用になるものと考えているところでございます。  
○畑野君枝君 そうしますと、総務省に伺いたい、確認したい点ですけれども、教育委員会も対象になるということは当然学校にも周知徹底されるということになるわけですか。

○政府参考人（板倉敏和君） そのように考えております。

○畑野君枝君 次に、文部科学省に御確認なんですが、労働時間の適正な把握の問題につきましては、当然、始業・終業時刻の確認及び記録と言われました。

そこで、始業・終業時刻なんですけれども、これは、例えば命令のない超過勤務というのも始業・終業時刻の確認及び記録というのに入りますか。

○政府参考人（矢野重典君） 個々のケースでその判断が難しい場合もあろうかと思いますが、一般的には命令のない勤務につきましても始業時刻に入るものと思っております。

○畑野君枝君 そうしますと、命令のある超過勤務ですとか部活動などについてもこれは当然入るということでしょうか。

○政府参考人（矢野重典君） そのとおりでございます。

○畑野君枝君 今御説明があったわけでございますけれども、現場の教育委員会に聞きますと、そういうことが徹底されていないような実態もあるやに伺っているんですね。

そこで、私、ぜひ文部科学省といたしましても、こうした厚生労働省の通知について、いろいろな手だてを尽くしてきちっと現場にまで徹底されるように必要な措置をとる必要があるのではないかというふうに思うんですが、いかがでしょうか。

○政府参考人（矢野重典君） 先ほど申し上げましたように、この基準につきましては地方公務員である教育公務員についても適用があるわけでございます。そういう意味で、私どもといたしましては、この基準につきましては、各種会議の場等におきましてその趣旨あるいはその内容について周知を図ることなどによりまして各教育委員会に対し教職員の勤務時間管理を適切に行うように指導してまいりたいと考えているところでございます。

○畑野君枝君 何か会議以外に具体的に出すとか、そういうことは考えていらっしゃるんですか。

○政府参考人（矢野重典君） 当面、今考えておりますのは、人事主管課長会議等の勤務時間管理を扱う、そういう会議において指導いたしたいと思っております。

○畑野君枝君 いろいろな手だて、例えば総務省につきましては通達が出されているということですが、各省庁連携しながら、あらゆる手だてを通じてこれを現場にまで徹底させていただきたいというふうに思います。











平成28年4月1日

職名 非常勤講師 / (文書6)  
氏名 [REDACTED]

愛知県立瀬戸西高等学校長 住宮 龍介

あなたの勤務条件については、下記のとおりです。

記

任用の期間	平成28年4月1日から平成29年3月31日まで	
勤務の場所	愛知県立瀬戸西高等学校	
勤務の内容	非常勤講師として 国語 / の授業を担当し、教諭に準ずる職務に従事する。	
勤務時間等	勤務時間	週 8 時間、原則として 身水 / 曜日とし勤務時間は、校長が別に定める。(別紙)
	超過勤務の有無	無し
	休日・休暇等	県立学校非常勤職員設置要綱第6条及び7条に定めるとおり(別紙)
報酬	報酬の決定	月手当額 87,040円 (週1時間当たりの月額10,880円)
	報酬の計算	月額で計算する。 任用期間の始期及び終期が月の途中の場合、その月は日割りで支給する。(通勤手当相当額を除く。)
	報酬の締め切り	月の1日から末日までの期間を計算期間とする。
	報酬の支給方法	現金支給又は希望者は振込み(ゆうちょ銀行は除く。)
	報酬の支給時期	原則として毎月16日
社会保障制度への加入	社会保険	加入しない。(ただし、平成28年10月からは、1週間につき勤務時間が20時間以上かつ1年間の任用の場合(今回の任用が1年未満であっても、今回の任用までに引き続いて1年以上任用された実績がある場合を含む)は加入する。)
	雇用保険	加入しない。(ただし、1週につき勤務時間が20時間以上かつ31日以上任用の場合は加入する。)
退職手当に関する事項	退職手当は支給しない	
その他	採用に当たっては、「公立学校の臨時教員等研修要綱」に定める研修を、校長が指定した場合、受講していただきます。受講については1回につき、日額として3,000円を支給します。	

平成28年4月1日

職名 非常勤講師 /  
氏名 [REDACTED]

愛知県立瀬戸西高等学校長 住宮 龍介

あなたの勤務条件については、下記のとおりです。

記

任用の期間	平成28年4月1日から平成29年3月31日まで	
勤務の場所	愛知県立瀬戸西高等学校	
勤務の内容	非常勤講師として 国語 / の授業を担当し、教諭に準ずる職務に従事する。	
勤務時間等	勤務時間	週 9 時間、原則として 身水 / 曜日とし勤務時間は、校長が別に定める。(別紙)
	超過勤務の有無	無し
	休日・休暇等	県立学校非常勤職員設置要綱第6条及び7条に定めるとおり(別紙)
報酬	報酬の決定	月手当額 97,920円 (週1時間当たりの月額10,880円)
	報酬の計算	月額で計算する。 任用期間の始期及び終期が月の途中の場合、その月は日割りで支給する。(通勤手当相当額を除く。)
	報酬の締め切り	月の1日から末日までの期間を計算期間とする。
	報酬の支給方法	現金支給又は希望者は振込み(ゆうちょ銀行は除く。)
	報酬の支給時期	原則として毎月16日
社会保障制度への加入	社会保険	加入しない。(ただし、平成28年10月からは、1週間につき勤務時間が20時間以上かつ1年間の任用の場合(今回の任用が1年未満であっても、今回の任用までに引き続いて1年以上任用された実績がある場合を含む)は加入する。)
	雇用保険	加入しない。(ただし、1週につき勤務時間が20時間以上かつ31日以上任用の場合は加入する。)
退職手当に関する事項	退職手当は支給しない	
その他	採用に当たっては、「公立学校の臨時教員等研修要綱」に定める研修を、校長が指定した場合、受講していただきます。受講については1回につき、日額として3,000円を支給します。	