USB と IC カードで行う学校の勤務時間管理

～上限のガイドラインへの対応と勤務時間の異なる職員を記録する ver2.8～

1　はじめに

函館市立千代田小学校　奥崎敏之

Punch_Out_ver2.7 では、文部科学省が平成 31 年 1 月に示した「公立学校の教師の勤務時間の上限のガイドライン」について月報を作ることによって、超過となった在校等時間を把握する方法について述べてきました。しかし、作者がこのガイドラインで使われている「勤務時間」という言葉について、正確に読み取れなかったために、在校等時間を算出する際に使われる休憩時間の解釈が異なるところが ver2.7 では出ていました。

３月に文部科学省から出された「運用に係るQ&A」では、このガイドラインにおける「勤務時間」という言葉が、労基法上の労働時間とは異なることが示されましたので、そのことも踏まえて ver2.8 ではプログラムの改修を行いました。

また、学校で実際に運用してみると、教員以外の職員の勤務時間の割り振りが異なっているために全職員の管理が難しいことや、職員の入力用の機械と管理職の確認用の機械の二つで利用できると便利なことも分かってきましたので、その対応も行いました。

タッチパネルのタブレットと
木製のカードラック

これらのガイドラインでは、相変わらず勤務時間の把握について、ICT やタイムカード等により客観的に計測することが求められていますが、財政的にあまり余裕のない教育委員会や学校現場では、このことに頭を悩ませているものと拝察します。

そういう状況を踏まえ、どうにかして学校現場の一助になろうと創り出したのがこの Punch_Out というフリーソフトです。学校の働き方改革は、長年の旧弊もあり遅々として進んでいない現状があります。しかし、ようやく昨今は、勤務時間管理を切り口にして、様々な取組がなされるようになってきており、ある県では、教頭先生がバーコードリーダーを使って、出退勤を記録できるソフトを自作され県内に広めているというお話もネット上に掲載されていました。

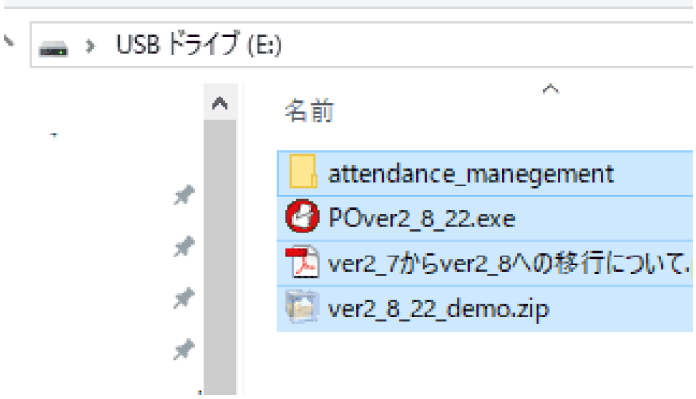
学校の働き方改革を進めるうえで、まず最初に取り組むべきことは、自校の教職員の勤務時間をしっかりととらえ、その現状を管理職と教員本人が共有することだと考えます。「今、自分の働き方だと、月に〇〇時間くらいの超過となるんだな」。こういったことを先生たちが感覚的に感じられるようになって、ようやく実態のある働き方改革のエンジンが回りだすのだと思います。いままで、こうした感覚とは余り縁がなかった教育現場ですが、この先、将来の学校教育の現場に、確実に働き方改革を根付かせていくためには、エビデンスに基づいてしっかりと、一歩づつ着実に実態のある歩みを続けていくことが大切なのだと考えます。

2　デモでどういったソフトかを試してみましょう

では、まず最初に、このソフトがどのように動くのかをデモバージョンで試してみましょう。ダウンロードしてきた圧縮ファイルに同梱されたデモバージョンには、2018年6月から12月までのダミーのデータが入っています。

これらのファイルを解凍し、必要なファイルをUSBにコピーして利用します。プログラムの起動は、この赤いカードを持った手のアイコンをダブルクリックします。

デモでは、すでに架空のユーザー登録がなされており、出退勤の時間なども記録できるのですが、きっと皆さんが一番気になるのは、記録されたデータを月報の形に出力することと思いますので、まずそこから、このソフトの使い方を解説します。



ダウンロードしたファイルは丸ごとUSBに。
赤いカードのアイコンをClickでスタート！

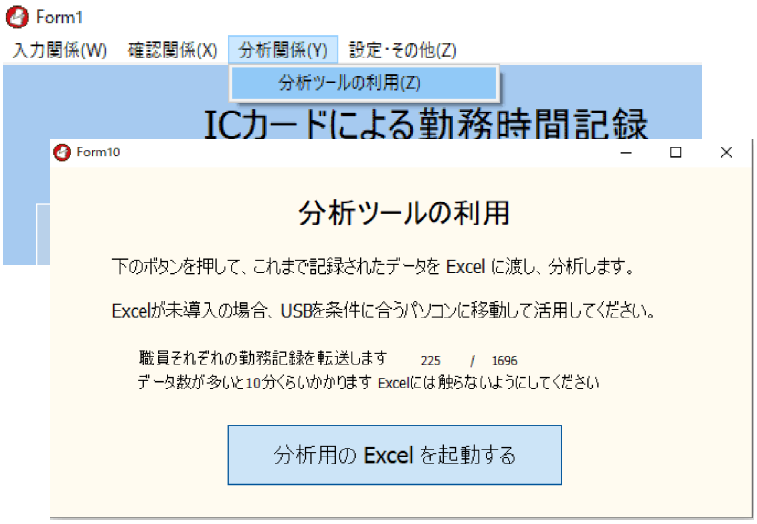
超過となる在校等時間を算出する月報ですが、実はいろいろな教育委員会の書式のリクエストに学校が合わせることができるように、エクセルを使って計算するような仕組みになっています。

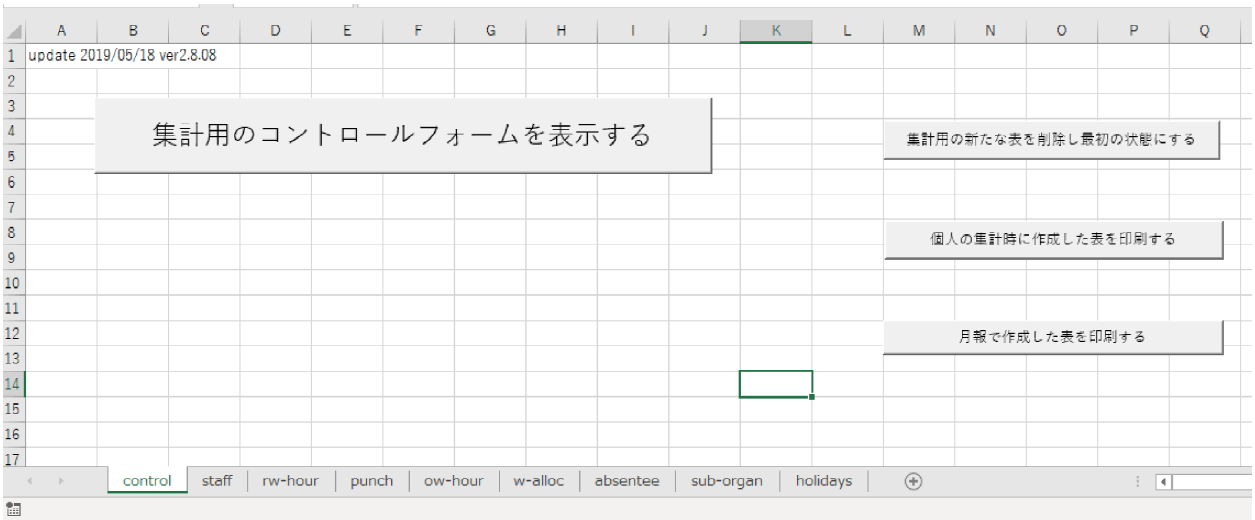
時間の記録は、ウインドウズ上のプログラムでICカードなどを使って行いますが、その分析には、グラフや計算の力が強力なエクセルを使います。ICカードの記録に使おうとしているパソコンにエクセルは入ってないと悩まれることはありません。プログラムはすべてUSBで完結していますので、そのUSBをエクセルの入っているパソコンに持って行って、エクセルで月報を出力すればよいのです。

では、実際に月報を出力するために、まず記録された出退勤のデータをエクセルに移してみます。上のメニューバーにある「分析関係」から「分析ツールの利用」を選んでください。

エクセルが起動し、Punch_Outで記入したデータを、エクセルにコピーします。コピーが終わったら、Punch_Outのプログラムは分析に不要ですので終了し、Excelの画面を前面に出してください。

エクセルの下の方には、controlやstaff、punchなど９つのタブが表示され、それぞれの表に、これまで記録されたデータが転送されています。





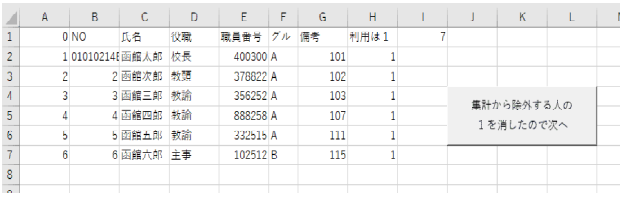
データから分析を行う処理のボタンが配されたエクセルのシート。 下部には様々なシートが…

それでは、月報を作り上げてみましょう。control のタブを押してください。画面上に「集計用のコントロールフォームを表示する」というボタンが表示されたと思います。

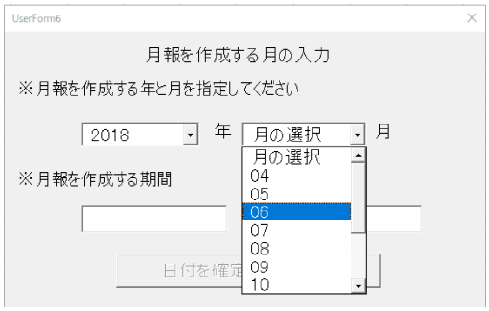
そのボタンを押すと、次に表示されたものは、どのような集計を行うかを選ぶフォームです。このエクセルでは、集団の分析、個人の分析と、文科省のガイドラインに沿った在校等時間の分析の３つが用意されています。

ここでは、「報告用の月報の作成」を選択して、在校等時間の入った月報を作成してみましょう。

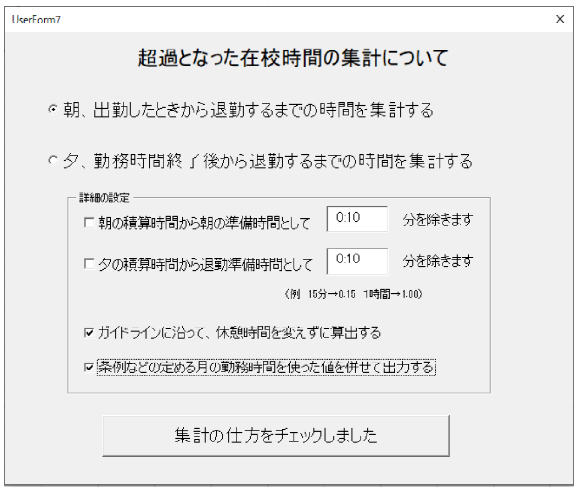
月報の作成においては、
①集計の対象を選び、
②月報を作成する月を選び、
③集計の方法の選択、
④月報の作成
と進んでいきます。



①集計の対象を選ぶ
右端の欄の 「１」 の人の月報が作成されます



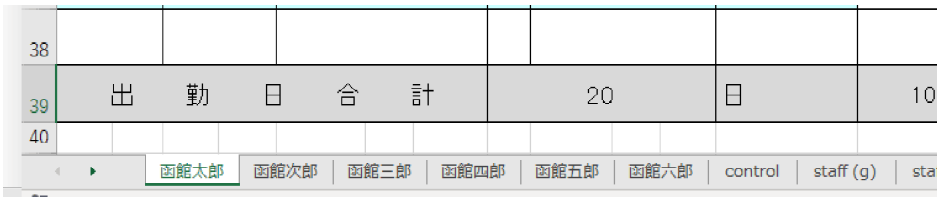
②月報を作成する月を選ぶ
西暦と月をドロップダウンリストから選択します



③集計の方法を選択
在校等時間を計算する方法を、 細かく設定できます。 おすすめはガイドライン通り

④月報の作成
すべての設定が終わったら、 「月報を作成する」 ボタンを押します。

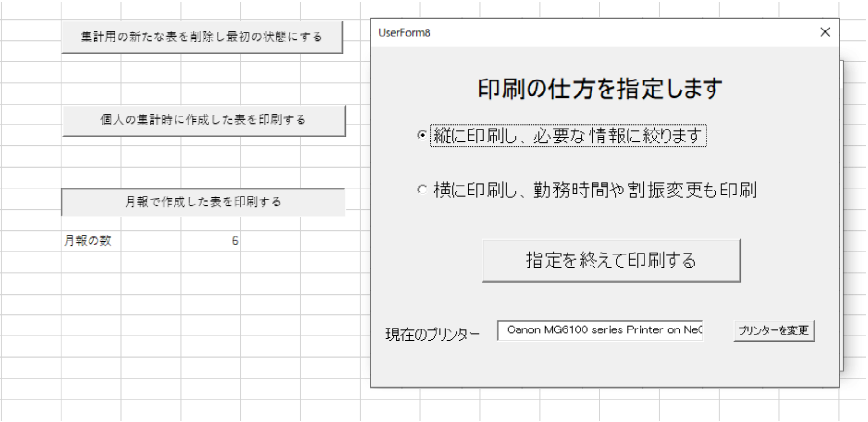
月報の作成が終わると、エクセルには職員名の入ったタグが新たにつくられています。そのタグを選択すると、そこに、その職員の指定された月の月報が作成されています。



選択された職員の月報を新たなシート上に作成

月報を印刷するときには、control というタグを選んで、「月報で作成した表を印刷する」というボタンを押すと、作成したすべての職員の月報を自動で一気に印刷します。印刷の際には、教育委員会にそのまま報告できるような縦に大きく月報を印刷する方法と、月報の中の数字が確かめられるように、計算に利用された勤務時間の割り振り変更なども表の外側に参考値として印刷して、検算が容易になる横向きの表として印刷する方法が用意されています。

学校の勤務時間の割り振り変更や、年休などの時間管理は、一般の企業のものと比べるとかなり複雑になっているため、その値が正しい値かを根拠を持って検証できるようにつくられています。



学校の勤務時間管理はとても複雑です。 運動会の日の勤務時間のスライドや月曜日の代休などが正しく反映されているかなど、 検算が必要なときには、 横向きの出力で必要な値も併せて印刷して、 確かめることができるようになっています。

それぞれ個々の職員には、次のような月報が作成されます。ver2.７では一種類の勤務時間の割り振りにしか、対応できませんでしたが、ver2.８になって８種類の勤務時間の割り振りについて、在校等時間が正しく計算できるようになりました。

2018　年　10 月

在校時間月報

職員番号	356252	職名	教諭	所属番号	721111	所属	函館小学校	氏名	函館三郎
標　準　勤　務　時　間	08:10	～	16:40						

日	曜日	出勤・退勤の時間			中抜け時間	実在校時間計	超過となった在校等時間	備考
1	月	07:12	～	17:35		10:23	01:53	
2	火	07:10	～	16:54		09:44	01:14	
3	水	07:05	～	14:40		07:35	01:05	
4	木	07:06	～	18:30		11:24	02:54	
5	金	07:15	～	18:45		11:30	03:00	
6	土		～				00:00	
7	日		～				00:00	
8	月		～				00:00	
9	火	07:00	～	18:40		11:40	03:10	
10	水	07:00	～	18:25		11:25	02:55	
11	木	07:07	～	18:10		11:03	02:33	
12	金	07:03	～	17:23		10:20	01:50	
13	土	07:10	～	16:42		09:32	01:02	
14	日		～				00:00	
15	月		～				00:00	
16	火	07:13	～	14:48		07:35	00:57	
17	水	07:09	～	17:53		10:44	02:14	
18	木	07:09	～	18:13		11:04	02:34	
19	金	07:05	～	17:40		10:35	02:05	
20	土		～				00:00	
21	日		～				00:00	
22	月	07:05	～	18:18		11:13	02:43	
23	火	07:01	～	17:15		10:14	01:44	
24	水	07:00	～	17:12		10:12	01:42	
25	木	07:05	～	18:25		11:20	02:50	
26	金	07:00	～	18:33		11:33	03:03	
27	土		～				00:00	
28	日		～				00:00	
29	月	07:03	～	18:35		11:32	03:02	
30	火	07:02	～	18:20		11:18	02:48	
31	水	07:01	～	18:10		11:09	02:39	
出　勤　日　合　計		22			0:00	233:05	49:57	注:超過の集計は朝夕

※右下の表の下段の「超過となった在校等時間」は、表の上段－中断で求めた値です。日毎に求めた値は上の表です。

中抜けと休憩を減じた在校等時間	216:35
所定の勤務時間から休暇等を除く	166:38
超過となった在校等時間	49:57

2020/01/17に文部科学省より公示された働き方改革についての指針とQ&Aを受けて、超過した在校等時間の計算の仕方を見直し、年休などで休んだ場合には、他の日の超過となった在校等時間を減算しないなど、Q&Aに沿った計算となるよう改善されました。

この続きは、　ここをクリック！

8　上限のガイドラインと 「在校等時間」

学校における働き方改革や勤務時間管理が話題となった平成30年度でしたが、特に平成31年1月25日に出された「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」と同年3月29日に出された「公立学校教師の勤務時間の上限に関するガイドラインの運用に係るQ&A」は、学校における勤務時間管理にとても大きな一石を投じました。

そこでは、教師の長時間勤務の上限の目安時間として、1日の勤務時間を超えた時間の月の合計が45時間、年の合計が360時間を超えないようにすることが示され、特例的な場合でも年720時間を超えないことや、45時間を超える月が6ヶ月までとすることなどが示されました。

（２）上限の目安時間

① 1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が，45時間を超えないようにすること。

② 1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が，360時間を超えないようにすること。

（３）特例的な扱い

① 上記（２）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勤務せざるを得ない場合についても，1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が，720時間を超えないようにすること。この場合においては，1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が45時間を超える月は，1年間に6月までとすること。

② また，1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が100時間未満であるとともに，連続する複数月（2か月，3か月，4か月，5か月，6か月）のそれぞれの期間について，各月の在校等時間の総時間から条例等で定められた各月の勤務時間の総時間を減じた時間の1か月当たりの平均が，80時間を超えないようにすること。

（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　pp. 2-3）

教師の時間外勤務は、超勤４項目に限られているのですが、それ以外にも様々な業務があり、その膨らんだものを、これらの上限以内に収めていくことを目指したものです。

この在校等時間は、

1　外形的に把握できる時間を対象としており
2　校内に在校している時間を対象とし、業務外のことをしている時間を除くこと
3　職務として校外で行う研修や、児童生徒の引率などの職務も含めて合算する

といった扱いをすることなどが述べられています。

実際に私の学校では、昨年の６月からPunchOutによる出退勤の記録をつけはじめたのですが、一番仕事の多い先生で年で800時間超、ちょっと仕事の遅い校長の私だと年600時間程度の時間が、「超過となる在校等時間」として出てくることが分かりました。

	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	平均	予測
A	49:51	60:39	26:30	66:03	49:47	45:18	42:19	33:18	46:37	56:45	608:20	55:18	608:20
B	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	62:45	815:53
C	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	35:45	429:08
D	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	20:23	224:16
E	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	24:13	266:25
F	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	28:20	311:50
G	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	31:49	381:52
H	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	33:36	369:39
I	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	40:53	449:44
J	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	10:15	123:02
K	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	11:55	131:11

「超過となる在校等時間」 を年間で追ってみた例。 ６月がスタートなので、 ３月までの合計値から年間の合計値を予想すると…

急がしい分掌の担当だと、やはり年360時間を超える者も出てきますし、仕事の算段がある月に余りうまくいかなかった場合でも、こうした上限はすぐに超えてしまうケースがあることも分かってきました。また、1度も月45時間の上限を超えていない人でも、年間のトータルで360時間を超えてしまうといったケースもあったのには驚きました。

中学校でもこのPunch_Outの機材を使ってくださっている学校があるので、状況を伺ってみると、「月45時間は守れない数字ではないという感触だが、どうしても休日や週休日に部活動の指導を行うと、上限を超えてくる傾向がある」というお話を伺いました。

出勤・退勤時刻の平均（６～9月）

	全国	本校
校長	7:22～18:32	7:06～18:26
副校長・教頭	7:02～19:39	7:03～19:29
教諭	7:30～19:01	7:36～17:35

※H28教員勤務実態調査確定値との比較

出勤・退勤時刻の平均（10～3月）

	全国	本校
校長	7:22～18:32	7:11～18:07
副校長・教頭	7:02～19:39	6:57～18:55
教諭	7:30～19:01	7:39～17:32

※H28教員勤務実態調査確定値との比較

平成28年度の教員勤務実態調査の確定値と本校の勤務状況の比較

生徒指導で忙しい学校、部活動への取組の盛んな学校、校務分掌の業務が特定の人に集中している学校、職員がばらばらでなんとなくそれぞれの時間で業務が進む学校など、学校が直面している課題はまちまちです。

そのような中、まず、最初に学校が取り組むべき事は、自校の先生たちの状況はどうなのかを、しっかりと①出退勤時間の記録を捉え、勤務実態調査との比較や、月報によるまとめなどを通して、②自校の全体的な状況を把握し、その後、分掌や担任業務などそれぞれの職員のおかれた状況について、③月報などにより課題を洗い出し、④その職員と課題を共有し改善の道筋を模索するという取組になると思います。

9　「在校等時間」と「勤務時間」の関係

上限のガイドラインに示された、超過となる在校等時間が 45 時間という基準ですが、具体的にはどうやって１日の超過した時間を捉えているのでしょうか。

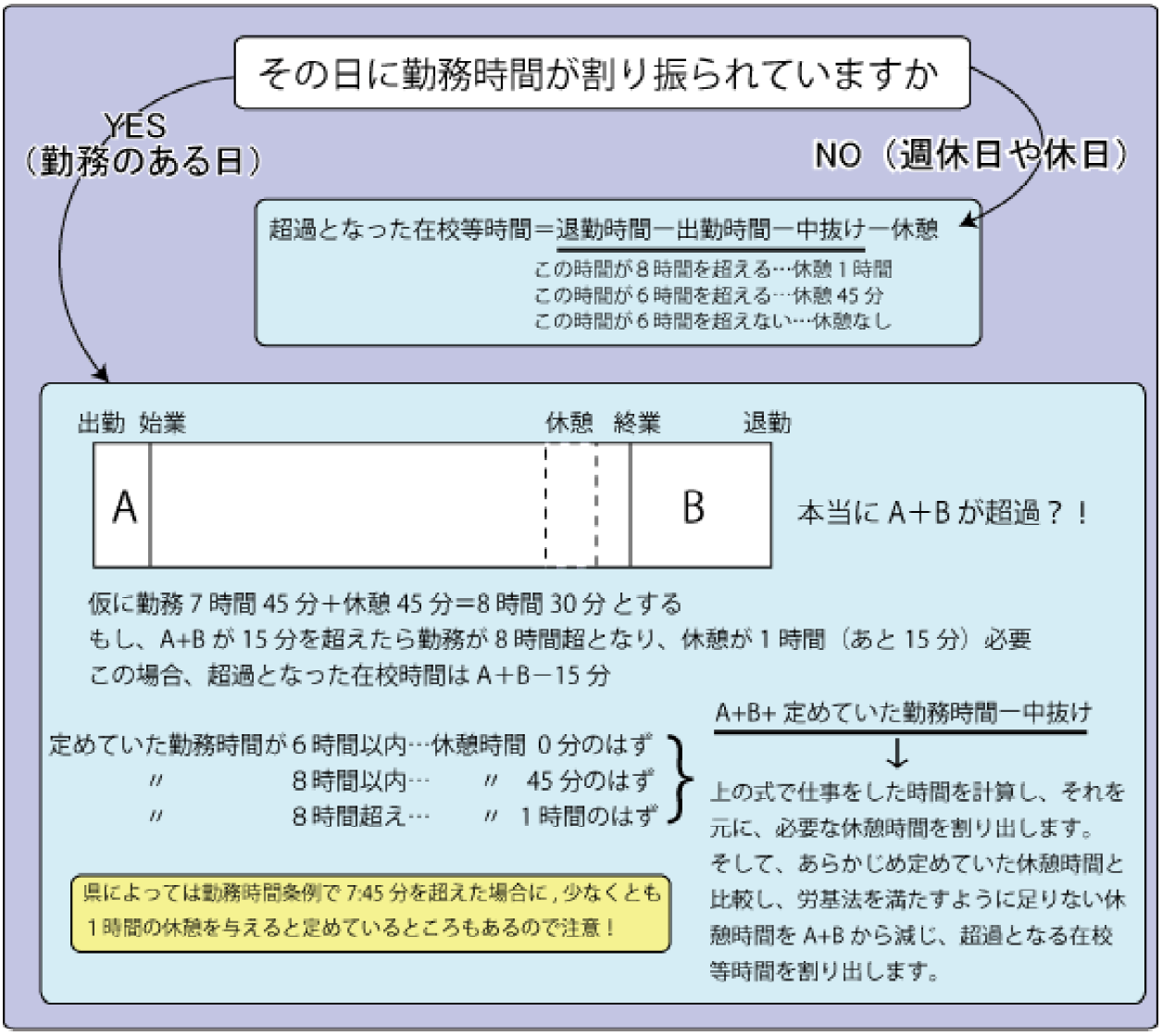
このプログラムを作成した当初は、単純に次の計算で超過した時間が捉えられるものと思っていました。

退勤時間－出勤時間－（休憩時間＋中抜け時間）-7:45 分＝超過となる在校等時間

しかし、例えば修学旅行の割り振りがなされたときには、朝 7:45 分から夜の 22:00 分まで、１時間の休憩を経て勤務なので、「22:00-7:45 － 1:00-7:45」を超過した時間とすると、この日はずっと勤務時間だったはずなのに、5 時間 30 分も超過して働いたことになるため、少し変だなと考えるようになりました。

いろいろ考えた結果、この超過となる時間については、その日に定められた勤務時間の割り振りの値を使って求めることが正しいやり方ではないかと思うようになりました。

そこで考えたのが次の図でした。



この図については、随分考え抜いて作成したのですが、当時余り情報もなく、Webに公開することにより精度を上げていきたいと思い、浅学も省みず公開した経緯があります。

その後、３月に文部科学省から出されたQ&Aを見て、この資料での休憩時間の解釈に、思わぬ落とし穴がでてきました。少し、詳しく１月に出されたガイドラインと3月に出されたQ&Aの 「勤務時間」について書かれた部分を抜粋してみます。

> このような教師の職務の特殊性を十分に考慮しつつ、「超勤４項目」以外の業務が長時間化している実態も踏まえ、こうした業務を行う時間も含めて「勤務時間」を適切に把握するために、今回のガイドラインにおいては、在校時間等、外形的に把握することができる時間を対象とする。
>
> （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　p. 2）

この文章を読んだとき、素直に超勤４項目以外にも学校教育には必要な業務があり、こうした時間も含めて「勤務時間」を適切に把握せよと、私は、読みました。

そして、通常は地公法上の「勤務時間」は労基法上の「労働時間」と同義として解釈されるので、7:45分の勤務が、こうした学校教育には必要な業務を行って伸びたと解釈して、必要な休憩時間を再計算して8時間を超えた場合は、あと15分の休憩を割り当てるということが在校等時間を計算する際に必要になると考えたのでした。

しかし、３月に出されたQ&Aでは、この考えが一蹴されます。

> 問２　「勤務時間」の概念について、本ガイドライン上の「勤務時間」すなわち「在校等時間」は、労働基準法上の「労働時間」とは異なるのか。
>
> ○ 「勤務時間」という言葉の意味は、使用する文脈によって、「働いた時間」を一般的に指している場合や、「始業時間から終業時間までの所定の時間」を指している場合、特定の法令上の「勤務時間」を指している場合など様々な場合が考えられますので、その定義をしっかりと確認する必要があります。
>
> ○ 地方公務員法上の「勤務時間」は、基本的には労働基準法上の「労働時間」と同義であると考えられますが、厚生労働省が作成した「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ガイドライン」によれば、労働基準法における「労働時間」とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間とされています。
>
> 　このことから、教師に関しては、校務であったとしても、使用者からの指示に基づかず、所定の勤務時間外にいわゆる「超勤４項目」に該当するもの以外の業務を教師の自発的な判断により行った時間は、労働基準法上の「労働時間」には含まれないものと考えられます。
>
> ○ 一方、本ガイドラインにおける「勤務時間」の考え方は、「超勤４項目」以外の業務が長時間化している実態も踏まえ、「超勤４項目」に該当するものとして超過勤務を命じられた業務以外も含めて、教師が校内に在校している時間及び校外での勤務の時間を外形的に把握した上で合算し、そこから休憩時間及び業務外の時間を除いたものを「在校等時間」とした上で、上限の目安を導入しようとするものであり、労働基準法上の「労働時間」とは異なるものです。
>
> （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の運用に係るQ&A　p. 2）

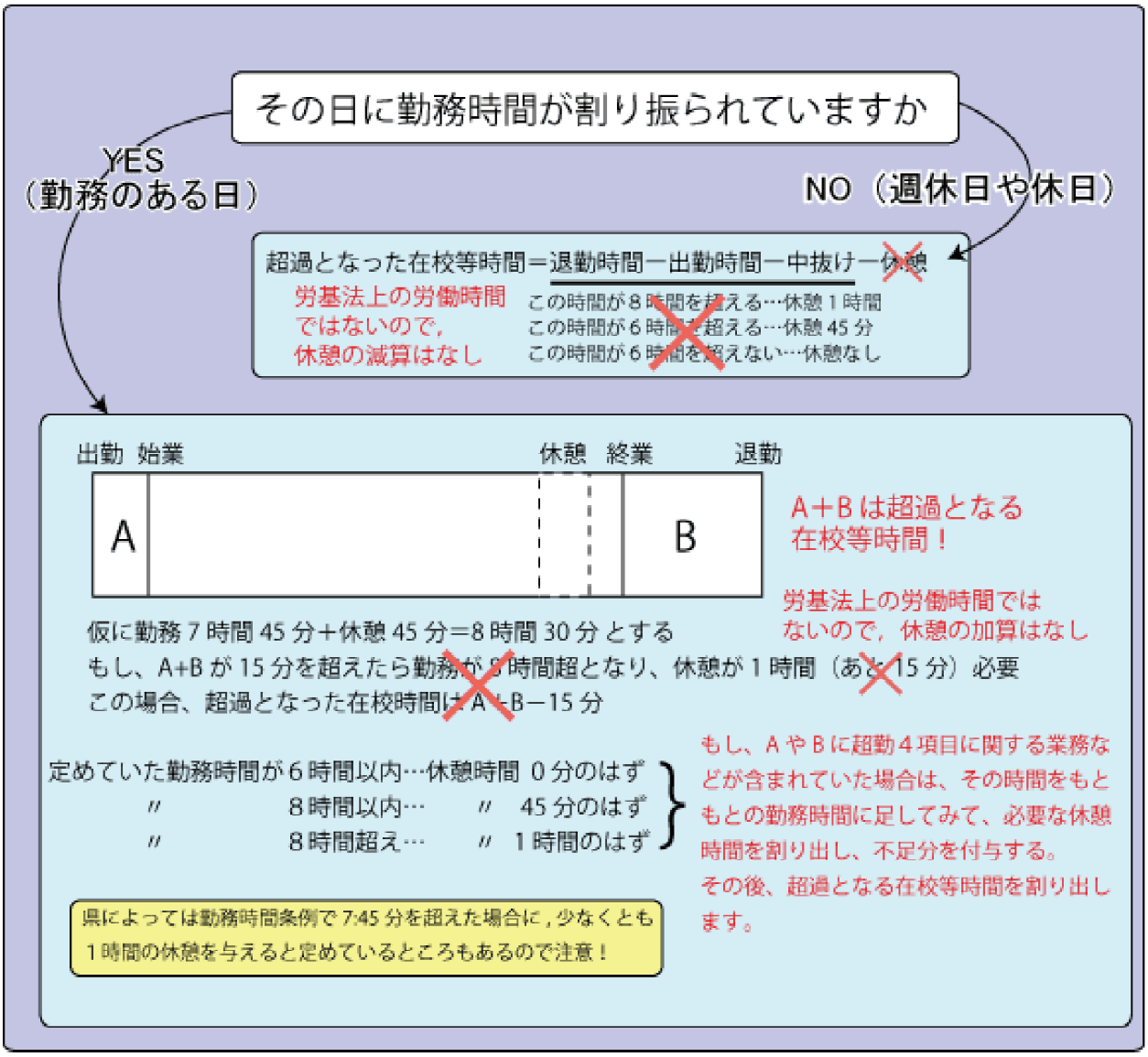
さすがに、これには驚きました。超勤４項目以外にも学校教育には必要な業務があるとしながら、しかし、それは労基法上の労働時間にあたらないという解釈がなされたわけです。同様に安衛法で定めれた面接指導の義務についても、その根拠となる時間は同様に解すことがQ&Aの中で示されました。

県議会での教員の働き方改革の議論の中には、何故ICカードなどを使って、客観的に出退勤の時間を記録しなければならないかを議論したものがあり、この安衛法を根拠の一部としているものもありました。

学校を預かる管理職は、今後、学校でもその取組が本格化する「在校等時間」の把握を行う際には、３月に文部科学省から出されているQ&Aをもう一度よく読み込んで、その解釈等をしっかりとさせておく必要があります。

どういった業務が在校等時間に認められるのか、「その他業務外の時間」となるのはどのようなものかなど、運用にあたってぶれることなく、所属職員の業務をしっかりと監督し、その改善に向かって助言を与えることができるよう準備しておきたいと思います。

このことを踏まえて、超過となる在校等時間をどのように考えれば良いのか、修正した資料が以下のものです。



2020/01/17 公示の文科省指針とＱ＆Ａ

2020/01/17に文科省より、「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」が公示され、そのQ&Aの中に、この部分に関するより詳しい取扱いについての考え方が示されました。

特にPunch_Outとの関係では、超過となる在校等時間の計算は日毎により、他の日における勤務時間外の在校等時間と相殺されないことが示されました。

よって、超過となった在校等時間の算出を行う際に、夏季休暇を年休などで休んだ場合には、他の日の超過となった在校等時間は、減算する必要が無いことが明らかになり、超過となる在校等時間を計算するロジックを見直して、このQ&Aに合わせる形をとりました。

これ以降の数ページ先の記述には、「在校等時間の月単位での集計」の項に誤りを含んでいます。どういった誤りであったかを確認できるように、斜線を入れて文章を残こします。読まれる際には、そのことを踏まえて読んで下さい。

	11:07	02:37	
	11:11	02:41	
		00:00	
		00:00	
	10:44	02:14	
	11:10	02:40	
	10:47	02:17	
2:00	189:41	47:11	注:超過の集計は朝夕

:値です。日毎に求めた値は上の表です。

中抜けと休憩を減じた在校等時間	176:56
所定の勤務時間から休暇等を除く	129:45
超過となった在校等時間	47:11

この２箇所の部分の計算の仕方を、2020/01/17のQ&Aに従って、見直しました。詳しくは、次のページ以降に記しました。

文科省 2020/01/17 指針に係る Q&A による月報の修正

文部科学省より 2020/01/17 に働き方改革の指針が公示され、その中で整理が必要な事項について Q&A が作成されました。

Punch_Out の作成において筆者が間違って捉えていた部分もありましたので、この Q&A に示されたことを再度読み込んで、その方針に沿って月報の集計方法を修正しましたので、その事を記したいと思います。

※在校等時間の算定と上限時間

Q&A の中には示された部分で、これまでの Punch_Out の月報を作成する上で修正が必要になった部分は次のカ所です。

> 問 20 「在校等時間」から「所定の勤務時間（給特法 6 条第 3 項各号に掲げる日（代休日が指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間をいう。)」を除くとされているが、具体的にはどのような時間を上限時間の算定対象として取り扱うべきか。
>
> (回答　いくつかの前の項を省略)
> 休暇については、割り振られた所定の勤務時間内において取得するものであり、所定の勤務時間以外の在校等時間に影響を与えるものではありません。このため、「上限時間」の算定においても影響を与えるものではなく、休暇を取得した分だけ他の日における所定の勤務時間外の在校等時間と相殺されることとはなりません。

Punch_Out の月報には、超過となる在校等時間を求める方法として、日毎に積算する方法と、月全体の在校等時間から所定の勤務時間（あらかじめ割り振りによって定められている勤務時間）を引き去る二つの計算方法が用意されていました。

もう少し詳しくお話しすると、前者は、「定められた勤務時間の前に〇〇分、勤務時間が終わってから〇〇分の超過があった」ととらえていました。

それに対して、後者はこの月には全部で、これだけの在校等時間があり、そこから、勤務時間として割り振られていた時間を 1 か月分足して引き去るという計算を行って、超過となった在校等時間を求める方法でした。

この両者の違いは、例えば前の日に年休で早く帰った場合、前者の方法では、その日の中で計算が完結しており他の日に影響を与えることがありませんでしたが、後者は前の日の勤務の不足分を、他の日の超過となった在校等時間から埋めるような計算になるということでした。

これらのことを踏まえて、改めてこの Q&A の通知を読んでみると、

①休暇をとった場合に、他の日ににおける超過となった在校等時間と相殺はされない

こと、
　②休暇は、勤務時間以外の在校等時間に影響を与えないこと
が示されました。

　示されたQ&Aを読んで、Punch_Outの「日毎」の計算で行えば超過となる在校等時間がつかめることが分かったのですが、筆者の作ったExcelでいろいろなデータをテストしていくと、計算が合わない部分があることが分かりました。

　それは、中抜けの処理です。年休などをとって、中抜けした場合、Punch_Outでは超過となる在校等時間から、中抜け時間をとるという計算が組み込まれていました。
　この部分については、休暇は、勤務時間以外の在校等時間に影響を与えないということですので、わざわざ、中抜けした時間を在校等時間から引く必要はなく、この組み込まれた計算は必要ないことがわかりました。

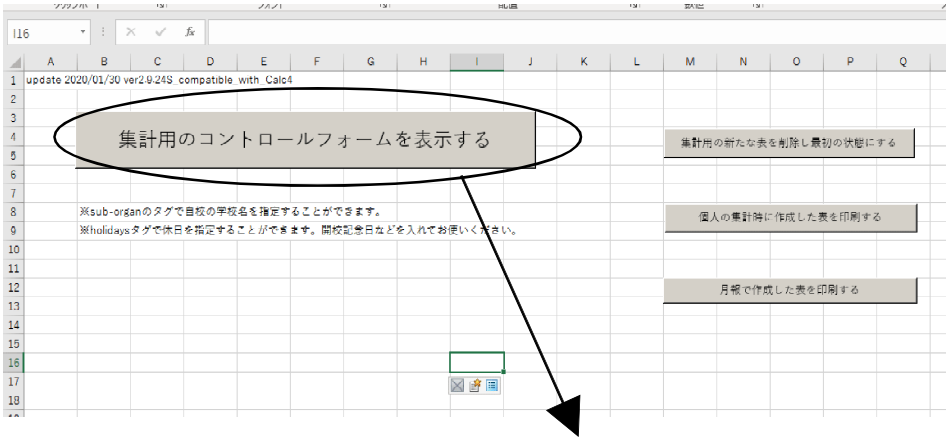
　以上の考察を踏まえて、最新のExcel_2_9_24Sでは、日毎の計算で誤っていた部分を修正し、併せて表計算を縦と横で計算して検算するように、日毎の超過となった在校等時間を一つ一つ計算してその一ヶ月分の総計を出す方法と、その一ヶ月分の在校等時間の総計から、所定の勤務時間から年休などの休暇を取り除いた、いわゆる「本来勤務しなければならなかった時間」を引き算するという二つの方法で、超過となった在校等時間を求めるようにマクロを改めました。

コラム　作者のつぶやき　「まじか、これで働き過ぎかよ…」

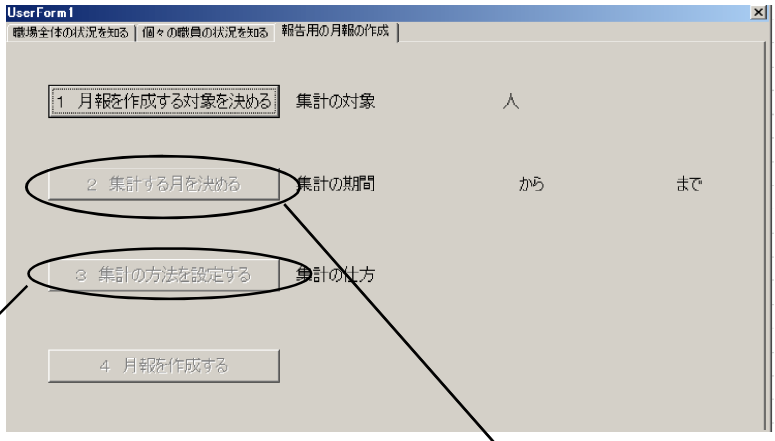
　前回、月丸ごとの計算の月報を作る時に（結局は間違っていましたが^^;）考えたことを記します。皆さんも、今回の働き方改革を考える上で、是非一度、考えてみてください。

・月に21日の勤務日が有り、勤務時間は8:00～16:30、休憩は45分と定められている
・この学校のA先生は、朝は早く7:00に出勤し、帰りは18時に帰っている。
・A先生は、月の勤務日のうち18日だけ働いて、残りの3日は、年休で休んでいる。
・各週末は必ず休み、月末に週末も含めると５連休とするA先生は、働き過ぎか？

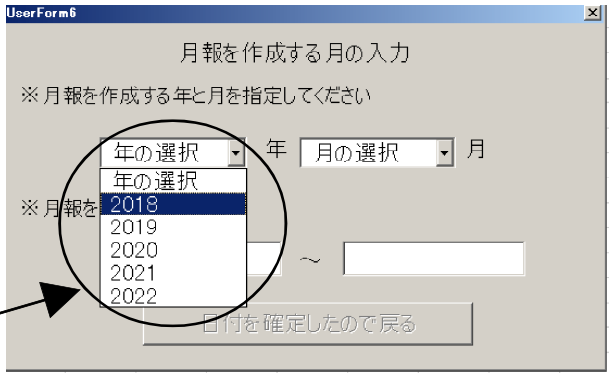
　A先生の１日の超過となる在校等時間は、朝の１時間と、夕方の１時間半の合わせて２時間半です。これを18日間続けると、超過となる在校等時間が45時間となり、働き過ぎランプが点灯します。しかし、Punch_Outで以前考えた「月丸ごと」で考えると、在校等時間は１日に10時間15分（休憩45分を除く）ですから月で184時間30分。一方、もともとこの月に定められていた所定の勤務時間は7時間45分の勤務が21日ですから162時間45分となります。
　184:30－162:45＝21:45、月丸ごとだと上限の目安時間の45時間よりアンダーになります。
　上に戻ってみて、もう一度考えてみましょう。A先生は、本当に働き過ぎなのかと問われれば、きっと「そうだ！」という人と、「そうかな？」と思う人がいらっしゃると思います。
　学校や教委の側からみてそう見えるものも、少し視点を変えてみると違って見える可能性があります。働き方改革を進める上で、世間からの支持を失わないことはとても肝要だと思います。　月丸ごとの処理も改訂では残しておきましたので、時にはチェックしてみて下さい。

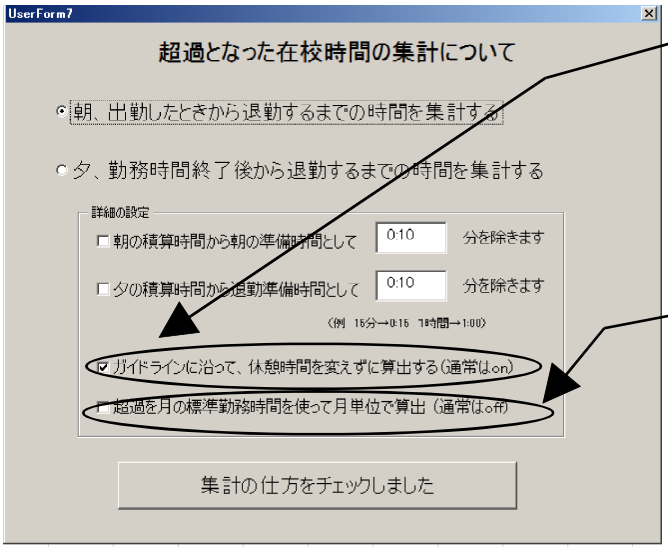


マクロの開始ボタンは、これまでとほぼ同じです



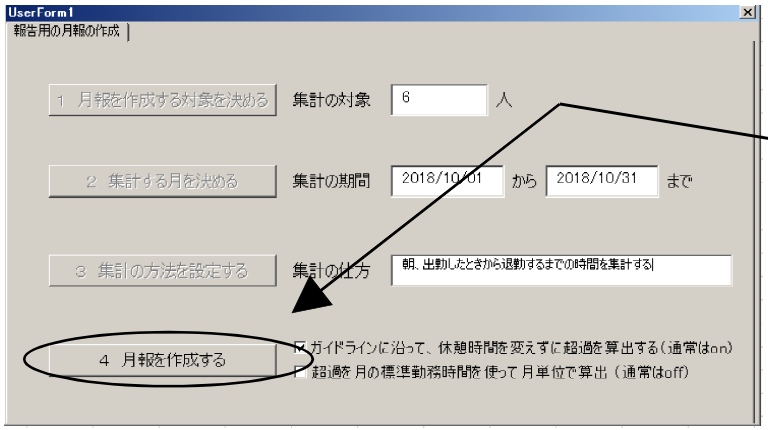
集計の期間を2022年まで延ばしました。（それまで、Punch_Outを使っていたらびっくりですね！）





集計方法の選択です。
文科省のQ&Aに沿って集計するには、このままデフォルトで、上のチェックボックスのみチェックしてお使いいただくとOKです。

月丸ごとの計算データもみようと思ったら、この下の、チェックボックスにチェックを入れます。

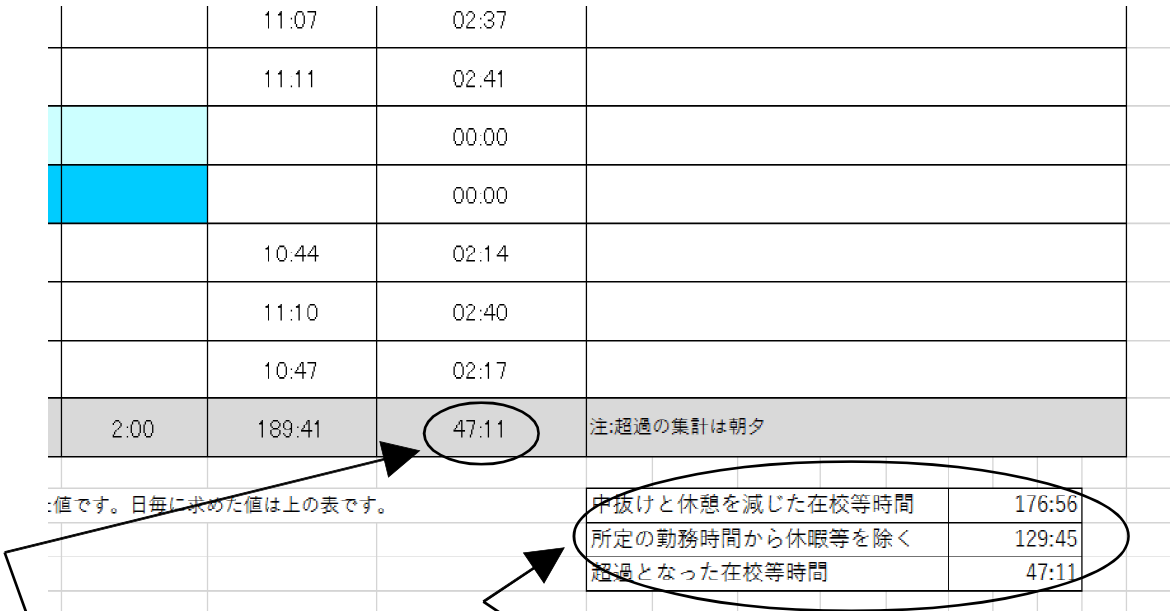


集計直前の状態です。
「月報を作成する」ボタンを押すと、指定された方法で集計を開始します。

	A	B	C	D	E
1	2018/10/1				
2	氏名	休憩・中抜けを除く在校等時間	毎日の所定の勤務時間から休暇等を除いた時間の積算	2列目－3列目で求めた超過した在校等時間	日毎に超過した在校等時間を求め積算した値
3	函館太郎	176:56	129:45	47:11	47:11
4	函館次郎	242:27	169:30	72:57	72:57
5	函館三郎	216:35	166:38	49:57	49:57
6	函館四郎	209:31	166:00	43:31	43:31
7	函館五郎	175:50	159:25	16:25	16:25
8	函館六郎	188:29	158:17	30:12	30:12

Monthly Reportとして出力される一覧表です。

日毎と月丸ごとで、表示される内容が変わります。



	11:07	02:37	
	11.11	02.41	
		00:00	
		00:00	
	10:44	02:14	
	11:10	02:40	
	10:47	02:17	
2:00	189:41	47:11	注:超過の集計は朝夕

:値です。日毎に求めた値は上の表です。

中抜けと休憩を減じた在校等時間	176:56
所定の勤務時間から休暇等を除く	129:45
超過となった在校等時間	47:11

こちらが、１日ごとに超過した在校等時間を計算して、それを一ヶ月分足した値です。

こちらの方は、１日の在校していた時間から休憩時間と中抜け時間を引いた総和（上段）から、もともと定められていた所定勤務時間から年休などの休暇の時間を引いたものの総和（中段）で求めた超過となる在校等時間です。

行事などで勤務時間の割り振りが普段とは異なったり、交通安全指導などで割り振りの時間が個々の先生で異なる中で一致するのには驚きます！

ここから4ページが、2020/01/17公示で修正となったところです。

１０　在校等時間の月単位での集計

１日毎の超過となる在校等時間の把握の仕方については、休憩時間との兼ね合いも含めて前章でみてきました。

大事なポイントは、通常、地公法上の「勤務時間」は、労基法上の労働時間と解釈されますが、この度のガイドラインで使われている「勤務時間すなわち在校等時間」は、労基法上の労働時間とは異なるため、休憩時間の解釈に注意を要するということでした。

「勤務時間」というごく身近な言葉でもこうした注意点があるので、もう一度、ガイドラインに戻って、注意深く文章を読み込んでみましょう。

> （２）上限の目安時間
> ①　１か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が，45時間を超えないようにすること。

この文章、よく注意して読めば、実は２つの言葉が気になってきます。一つは「１か月の」、もう一つは「条例等で定められた」という言葉です。

※「条例等で定められた」勤務時間

7時間45分が県費負担職員の勤務時間というのは、全国共通のようですが、実際に条例ではどのように定められているものなのでしょうか。北海道の教育例規集を手繰ってみると、道立学校に勤めている先生は「北海道学校職員の勤務時間、休憩等に関する条例(H10.3.31　条例第21号)」が適用されることになっています。各県にも同様の条例があると思いますが、この条例では次のことが定められています。

> ・職員の勤務時間は、休憩時間を除き、４週間を超えない期間につき、１週間当たり38時間45分とする。(第3条1)
> ・教育委員会は、月曜日から金曜日までの５日間において、１日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。(第4条2)

1週間で38時間45分、１日7時間45分というのは確認できました。しかし、ガイドラインにある「１か月の条例等によって定められた勤務時間の総時間」というのは直接の記述がないことが分かります。

確かに、月ごとによって週休日や休日の数が違うので勤務する日数も変わる場合があることや、修学旅行の引率の勤務時間の割り振り変更が月をまたぐ場合なども考えられますので、月あたりの時間を○時間○分と条例に決めていないというのは理解できます。

ですから、「１か月の条例等によって定められた時間の総時間」を正しく求めるには、その月に割り振られていた、各日の勤務時間を日毎に総計し１ヶ月単位で積算する方法をとるのが総時間を求める方法と言えそうです。

ここで思い出して下さい。Punch_Outでは、勤務のある日については、その日に割り振

られた勤務時間や休憩時間についても記録していました。そのデータを使ってこの数字を捉えることができます。

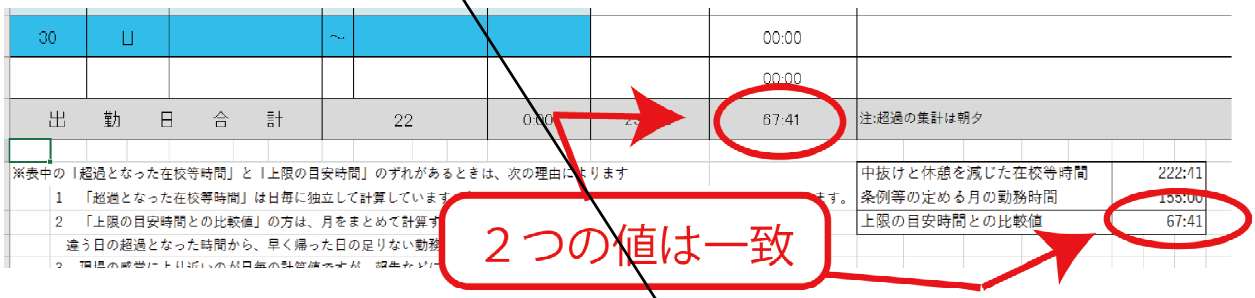
この条例は道（県）の条例なので、県立学校に勤める職員が対象です。では、私のように市町村の学校に勤めている県費負担職員についても適用されるのでしょうか。調べてみると、例えば函館市では、学校管理規則第35条に、市町村立学校職員給与負担法に規定する学校職員については、勤務時間や休暇は、いくつかの道人事委員会規則と平成10年北海道条例第21号によるとありました。このように、市町村立学校の職員にも、先ほどの考え方がどうやら適用できそうだということがわかってきました。

こうして「条例等で定められた」という言葉について解釈することができました。

※「１か月の」の解釈

この原稿を読んでくださっている皆さんの中には、筆者が、なぜこの「１か月の」という言葉にこだわるのか不思議に思った方もいらっしゃることと思います。

次の表を見てください。



これは、令和元年６月の私の勤務時間について　ある月（2019/06）について積算したものです。この月には運動会あり、修学旅行の引率ありで、勤務時間の割り振りがかなり複雑に入り組んだのですが、結果は、在校等時間が67:41分の超過となりました。

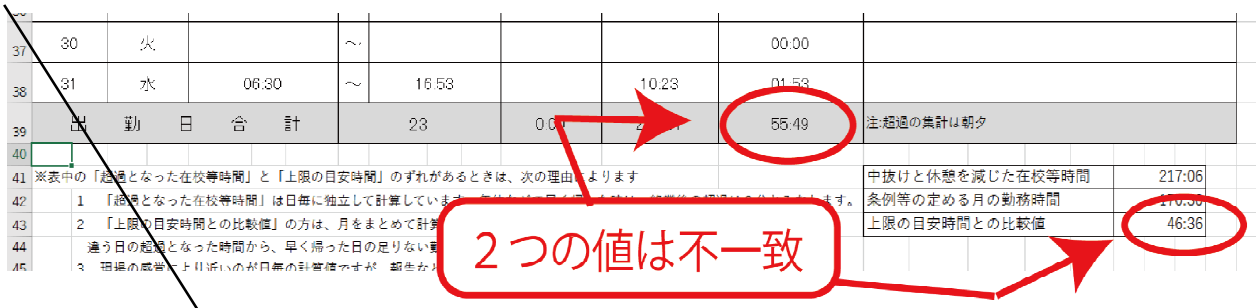
この月報の下にある新しい表の一番上は、中抜けと休憩の時間を在校等時間から減じたいわば在校して仕事をしていた時間の１ヶ月の累計値です。

中抜けと休憩を減じた在校等時間	222:41
条例等の定める月の勤務時間	155:00
上限の目安時間との比較値	67:41

表の真ん中の値は、その月に条例等によって定められていた勤務時間を１ヶ月分累計した値、そして表の一番下の値が、表の上の値から真ん中の値を引き算したもの、いわば１ヶ月をまとめた残業時間になります。

６月の計算では、日毎に割り出した「超過となった在校等時間」を１ヶ月分足した値と、新しい表の計算で、表の上段の１ヶ月分の「中抜けと休憩を減じた在校等時間」から１ヶ月分の「条例等の定める月の勤務時間」を引き算して得られた「上限の目安時間との比較値」は同じ67:41分になりました。ここまでは、「そうだよな！」です。

では、７月の勤務の次の表を見てください。同じように積算しているのに、日毎に割り出して１か月分を足した「超過となった在校等時間」の値と、月丸ごとの総在校等時間から条例等によって定められた勤務時間を引き算した、「上限の目安時間との比較値」を比べてみると、なんと、違っていることが分かります。



どうしてこんな違いが起こったのでしょうか。その答えは、７月の表の中にある次の２つの日にあります。一つは、11 日の年休で勤務を早く切り上げて 15 時過ぎに帰った日です。もう一つは、30 日の日に年休を１日とって休んだ日です。

日毎に独立して計算していく場合は、11 日の朝が 7 時 12 分に出勤しているので、勤務開始時間の 8:10 分より既に朝の段階で 58 分の超過時間と計算します。夕方は早く帰っているので、終業時刻を越える勤務がなかったので、退勤後の残業は 0 時間とみなし、この日の「超過となった在校等時間」は、朝＋夕なので 58 分の超過と、この表では計算していました。

日	曜日	出勤･退勤の時間			中抜け時間	実在校時間計	超過となった在校等時間
11	木	07:12	～	15:12		08:00	00:58
30	火		～				00:00

しかし、月まるごとで積算した場合は、この日の休憩時間を含む実在校時間計が 8 時間ですので、本来は 7:45 分＋休憩 0:45 分の 8:30 分学校にいなければならない日に、8 時間で帰っていることになります。よって、この日には 30 分の不足があるととらえます。

そして、他の日の超過となった在校等時間から、この日の足りなかった 30 分の不足時間を引き去るような処理が、1 ヶ月丸ごとを単位とする処理では起こることになります。

Punch_Out では、日毎に超過した時間を計算し、他の日には影響を及ぼさないように計算式を組んでいました。月を丸ごととらえて計算する場合には、勤務が少ない日の分を他の多かった日で埋めるという影響が出ているため、こうしたずれになります。

同様に 1 日、お休みをいただいた 30 日にも勤務時間は 7:45 分割り振られていたので、その分を、他の日の超過となった時間から引き去ることが、月まるごとでは行われます。

そうすると、日毎に計算した場合に 55:49 分だった超過となった在校等時間から、足りない日の分の 0:30 分と、1 日お休みした 7:45 分を引いて 47:34 分。そして、11 日の日にあった 58 分の超過時間はなかったことになるので、この 58 分の分も引いて 46:36 分が、月丸ごとを単位とした場合の「上限の目安時間との比較値」になることが分かります。

８月の表でも、同じようなことが起こります。それは、学校の働き方改革で導入が進んでいる学校閉庁日の扱いです。学校閉庁日は、勤務を要しない日と条例で定めない限りは、勤務時間が割り振られている日となります。従って、学校閉庁日を休む場合は、個人が持っている年休や夏季休暇などを行使して、出勤しないことになります。日毎の積算であれば、これらの日は、残業が 0 時間とみなすので影響はありませんが、月丸ごとの積算では、これらの日は 1 日あたり 7:45 分のマイナスと計算されます。

ですから、８月の月報では、軒並み「上限の目安時間との比較値」が0:00に近い数字になったり、旅行などで年休を少し多く取られた先生はマイナスの数字になることが起こります。(注：今回のExcelの処理の改訂では、「上限の目安時間との比較値」が、もしマイナスになった場合は、0:00分として表示するように処理を組んでいます。)

※学校ではどの時間に拠って働き方改革を推進すべきか

ガイドラインに示された「勤務時間」の解釈も難しかったのですが、「超過となる在校等時間」についても、こうして考えてくると、結構、気がつかない面や難しい面があることがわかります。では、学校は、この表のどの時間に目を付けて働き方改革や勤務時間の縮減を考えていけば良いのでしょうか。筆者が４か月、この両方の数字を比較して思ったことは次のことでした。

①日毎に残業を捉えていく方法は、感覚的に、現場で働いている実感に近いという感触を持った。それに対して月丸ごとで捉えていく方法は、勤務時間が不足した場合に、他の日から減算する処理等があるため、少し実感と離れているような感覚を持った。
②年休や特休を取りやすい時期では、二つの値が乖離しがちになる。そのため、こうした時期には、一方の値で解釈せずに両方の値を見ながら、働き方について考えるようにした方がよい。
③様々な政府からの答申や、法令などは月丸ごとの積算の考え方になっているケースが多い。この度の文部科学省から示されたガイドラインもそうした解釈に拠っている。そのため、ガイドラインに準拠して解釈することが必要な場合は、月丸ごとの数値の方を利用する。

文部科学省より示されたガイドラインに沿って、自校の職場の出退勤の時間や残業の時間がきちんとしていることを確認するには、月丸ごとの「上限の目安時間との比較値」の方が、本来の意味から有効となります。しかし、本当に自分の職場や働き方について考えていく際には、月丸ごとの数字だけによるのではなく、より先生方の感覚や実態に近い、日毎の「超過となる在校等時間」についても考慮し、改善に向けての具体的な手立ての立案などに役立てていくことが大切だと思いました。

最後に、この度の分析機能の改訂では、月報を作った全ての職員について、月報の重要な値をMonthly_Reportとして一覧表にまとめる機能を追加しました。この一覧表を元にして、各学校での月単位、年単位の在校等時間についての推移を追ったり、ある月と別な月の比較による分析がしやすくなります。

日単位と月単位で起こった超過時間の埋め合わせによるやりとりは、月単位と年単位の中でも同様のことが起こるはずです。その際には、この度のMonthly_Reportに纏められた、各月の「中抜けと休憩を減じた在校等時間」と「条例等の定める月の勤務時間」をそれぞれ12ヶ月分足してから、それぞれの総和を引き算すると、Punch_Outが便宜上「『上限の目安時間との比較値』がマイナスになる場合は、0:00分として表示していた」月の影響を受けることなく、正しい年間の状況を捉えることができるようになります。