

教職第1522号
平成24年11月26日

各教育局長様

北海道教育委員会教育長

教職員給与費の適正執行等に関わる教職員の服務規律の厳正な保持について
(通知)

このことについて、別添写しのとおり各道立学校長及び各市町村教育委員会教育長あて
通達・通知したので、適切に指導してください。

総務政策局総務課人事グループ
総務政策局総務課決算・会計指導グループ
総務政策局教職員課人事法規グループ
教育職員局参事(渉外)渉外グループ
教育職員局給与課給与支給グループ
教育職員局給与課給与費管理グループ

教職第1522号
平成24年11月26日

各道立学校長 様

北海道教育委員会教育長

教職員給与費の適正執行等に関わる教職員の服務規律の厳正な保持について
(通達)

会計検査院は、平成22年度に道教委と札幌市教委が行った「教職員の服務規律等の実態に関する調査」の結果、一部の教職員が勤務時間中に有給休暇等の手続をとることなく、職員団体のための活動を行っていたことなどが明らかになったことを踏まえ、義務教育費国庫負担金の執行に関わる道内209校の市町村立小中学校の道費負担教職員の勤務状況について検査を行い、その結果を昨年11月に公表し、勤務時間中における職務専念義務が遵守されていないにもかかわらず、その時間の給与が支給されていたものなどについて指摘したところです。

こうした事態を踏まえ、昨年10月、文部科学省から道教委に対し、全道の小中学校等義務教育費国庫負担金の対象となる教職員に係る平成18年度から平成21年度までの4か年について会計検査院と同様の調査を実施するよう指導があったところですが、道教委では、昨年11月から、「教職員給与費の適正執行等に関する調査」を、国から指導があった対象学校種や年度に加え、道立高等学校や市町村立定時制高等学校等の教職員も対象とし、平成22年度も加えた5か年分について、国庫負担金や道費の適正執行等の観点から実施してきたところです。

その結果、平成22年に実施された会計検査院による国庫負担金に係る会計実地検査の結果と同様、教職員の一部において給与費の執行に適正を欠く事態が全道的に明らかとなったところです。

地方公務員法（昭和25年法律第261号）では、すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない（第30条）、法律又は条例に特別の定めがある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない（第35条）とされており、これまでも機会あるごとに、教職員の服務規律の保持等について通達・通知を发出するなどしてきたにもかかわらず、このような適正を欠く事態が明らかとなったことは、学校教育に対する道民の信頼を損なうものであり、極めて遺憾であります。

児童生徒の教育に携わる教職員は、その職責などから高い倫理観が求められており、一人ひとりが公務員としての使命と責任を深く自覚し、自らを厳しく律し行動するとともに、法令遵守を徹底するなど、厳正な服務規律の確保を図らなければなりません。

これらの不適切な勤務実態が起きた背景としては、当該教職員においては職務専念義務の遵守に関する意識が欠如していたこと、学校の管理者である校長においては教職員に対する勤務時間管理が適切でなかったこと、道教委においては、給与負担者として各学校の

実態把握が不十分であったことが挙げられるところです。

このため、道教委としては、今後こうした事態が再び生じないよう、再発防止に万全を期すこととしているところです。

つきましては、特に次の事項に留意しながら、学校全体で服務規律の厳正な保持に努め、不祥事の再発防止に万全を期してください。

記

1 勤務時間中の職員団体活動について

公務員である教職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除く外、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、勤務時間中の職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない義務を負っており、職員団体のための活動は、勤務時間中においては、法律又は条例によって特に許される場合以外は、これをなし得ないこと。

ここでいう「法律又は条例で特に許される場合」とは、地方公務員法第55条に規定する適法な交渉を行う場合や、時間外勤務代休時間、休日、代休日、年次有給休暇及び休職の期間並びに組合休暇（無給）であり、教職員が、職員団体の事務を行ったり、諸会議に出席する場合などについては、必要な手続を必ず行うこと。

また、職員団体対応等に関わって、次の点について特に留意すること。

(1) 職員団体の会議等へ参加する場合

職員団体の会議等への参加は、「法律又は条例で特に許される場合」以外、勤務時間中には認められないものであること。

(2) 職員団体対応

職員団体対応に当たっては、関係法令や「職員団体との交渉について」（平成23年3月28日付け教渉第179号教育職員局参事（渉外）通知）などを参考にし、交渉事項と管理運営事項を明確に峻別するなど適切に対応すること。

また、職員団体活動に関わって疑義等が生じた場合は、教育局の学校運営サポートチームを活用すること。

2 適正な勤務時間の管理について

(1) 勤務時間管理に関する書類の取扱いについて

出勤簿や外勤簿、時間外勤務簿、時間外勤務等命令簿、旅行命令簿、休暇等処理簿、校外研修処理簿等については、教職員の勤務管理はもとより、北海道が給与を支給する根拠となる重要なものであることを十分認識し、北海道立学校職員服務規程等に基づき、適正に管理すること。

(2) 長期休業期間中の勤務時間について

長期休業期間中についても、課業日と同様に正規の勤務時間が割り振られており、勤務時間中に学校を離れる場合は、出張や外勤の命令、年次有給休暇等の休暇処理など、必要な手続を必ず行うこと。

(3) 学校行事等の日における勤務時間について

ア 課業日に実施する場合で、通常の始業時刻より前に職員を勤務させる必要がある場合などは、勤務時間の割り振りの変更を事前に決定し、職員に周知するなど、必要な手続を行うこと。

イ 週休日に実施する場合は、北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成10年北海道条例第21号）等に基づく週休日の振替など、必要な手続を行うこ

と。

(4) 長期休業期間中の校外研修について

ア 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第22条第2項に基づく研修（以下「研修」という。）については、職務専念義務を免除される取扱いにふさわしい内容のものであることが求められるものであり、その承認に当たっては、研修の目的や内容などを十分精査するなどして、研修の実質を伴わないものについて安易に承認を与えることのないよう、適正を期すこと。

なお、研修場所が図書館等の施設の場合には、教育研究団体等の研修会又は研究会等に参加する場合で、開催要項等で日程を確認できる場合を除き、当該施設の休館日等の確認を必ず行うこと。

イ 特に自宅での研修については、「長期休業期間中の教員の勤務管理について」（平成22年6月30日付け教職第607号教職員課服務担当課長通知）に十分留意するとともに、その承認に当たっては、①「自宅でなければならないものであるか」、②「研修内容が教特法上の研修にふさわしいものであるか」③「職務への反映がなされるものであるか」、④「研修期間が妥当であるか」などを十分精査する等、その厳格な取扱いを徹底すること。

ウ 研修の承認を受けた後に、病気など何らかの理由により、計画どおりに研修ができなくなったり、研修内容や場所等を変更しなければならない場合は、その都度速やかに校長等の管理職に報告するとともに、研修計画の変更や年次有給休暇の申請など、必要な手続を必ず行うよう周知徹底すること。

エ 研修終了後は、速やかに研修報告書や成果品等の提出を求めるなど、上記イの①から④の観点などから事後の検証を十分行うこと。

オ 研修は、給与条例上、有給の取扱いとされていることを十分認識させるとともに、保護者や地域住民等の十分な理解が得られる内容であることに加え、研修報告書や成果品等が客観的に研修の成果を評価できるものであることが必要であることについて指導を徹底すること。

(5) 教育研究団体等の業務を行う場合の取扱いについて

教職員が教育研究団体等の業務を行う場合は「教職員が教育研究団体の業務に従事する場合の服務上の取扱いについて」（平成19年3月22日付け教職第1429号教職員局長通知）を参考に、その服務上の取扱いについて適正に取り扱うこと。

3 上記に関する事項について、地方公務員法やその他関係法令等に違反する行為や不適切な取扱いがあった場合は、給与の返納や懲戒処分等の対象となり得るものであること。

総務政策局総務課人事グループ
総務政策局総務課決算・会計指導グループ
総務政策局教職員課人事法規グループ
教育職員局参事（渉外）渉外グループ
教育職員局給与課給与支給グループ
教育職員局給与課給与費管理グループ

教職第1522号

平成24年11月26日

各市町村教育委員会教育長様

北海道教育委員会教育長 高橋 教一

教職員給与費の適正執行等に関わる教職員の服務規律の厳正な保持について
(通知)

会計検査院は、平成22年度に道教委と札幌市教委が行った「教職員の服務規律等の実態に関する調査」の結果、一部の教職員が勤務時間中に有給休暇等の手続をとることなく、職員団体のための活動を行っていたことなどが明らかになったことを踏まえ、義務教育費国庫負担金の執行に関わる道内209校の市町村立小中学校の道費負担教職員の勤務状況について検査を行い、その結果を昨年11月に公表し、勤務時間中における職務専念義務が遵守されていないにもかかわらず、その時間の給与が支給されていたものなどについて指摘したところです。

こうした事態を踏まえ、昨年10月、文部科学省から道教委に対し、全道の小中学校等義務教育費国庫負担金の対象となる教職員に係る平成18年度から平成21年度までの4か年について会計検査院と同様の調査を実施するよう指導があったところですが、道教委では、昨年11月から、「教職員給与費の適正執行等に関する調査」を、国から指導があった対象学校種や年度に加え、道立高等学校や市町村立定時制高等学校等の教職員も対象とし、平成22年度も加えた5か年分について、国庫負担金や道費の適正執行等の観点から実施してきたところです。

その結果、平成22年に実施された会計検査院による国庫負担金に係る会計実地検査の結果と同様、教職員の一部において給与費の執行に適正を欠く事態が全道的に明らかとなったところです。

地方公務員法（昭和25年法律第261号）では、すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない（第30条）、法律又は条例に特別の定めがある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない（第35条）とされており、これまでも機会あるごとに、教職員の服務規律の保持等について通達・通知を发出するなどしてきたにもかかわらず、このような適正を欠く事態が明らかとなったことは、学校教育に対する道民の信頼を損なうものであり、極めて遺憾であります。

児童生徒の教育に携わる教職員は、その職責などから高い倫理観が求められており、一人ひとりが公務員としての使命と責任を深く自覚し、自らを厳しく律し行動するとともに、法令遵守を徹底するなど、厳正な服務規律の確保を図らなければなりません。

これらの不適切な勤務実態が起きた背景としては、当該教職員においては職務専念義務の遵守に関する意識が欠如していたこと、学校の管理者である校長においては教職員に対する勤務時間管理が適切ではなかったこと、各市町村教育委員会においては各学校に対する教職員の勤務時間管理に関する実態把握や指導等が十分ではなかったこと、道教委においては各市町村教育委員会に対する外勤、職専免等の服務上の取扱いや教職員の勤務時間

の適正な管理に関する指導が十分ではなかったこと、また、給与負担者として各学校の実態把握が不十分であったことが挙げられるところです。

このため、道教委としては、今後こうした事態が再び生じないよう、再発防止に万全を期すこととしているところです。

つきましては、特に次の事項に留意しながら、学校全体で服務規律の厳正な保持に努め、不祥事の再発防止に万全を期してください。

記

1 勤務時間中の職員団体活動について

公務員である教職員は、法律又は条例に特別の定めがある場合を除く外、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、勤務時間中の職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない義務を負っており、職員団体のための活動は、勤務時間中においては、法律又は条例によって特に許される場合以外は、これをなし得ないこと。

ここでいう「法律又は条例で特に許される場合」とは、地方公務員法第55条に規定する適法な交渉を行う場合や、時間外勤務代休時間、休日、代休日、年次有給休暇及び休職の期間並びに組合休暇（無給）であり、教職員が、職員団体の事務を行ったり、諸会議に出席する場合などについては、必要な手続を必ず行うこと。

また、職員団体対応等に関わって、次の点について特に留意すること。

(1) 職員団体の会議等へ参加する場合

職員団体の会議等への参加は、「法律又は条例で特に許される場合」以外、勤務時間中には認められないものであること。

(2) 職員団体対応

職員団体対応に当たっては、関係法令や「職員団体との交渉について」（平成23年3月28日付け教渉第179号教育職員局参事（渉外）通知）などを参考にし、交渉事項と管理運営事項を明確に峻別するなど適切に対応すること。

また、職員団体活動に関わって疑義等が生じた場合は、教育局の学校運営サポートチームを活用すること。

2 適正な勤務時間の管理について

(1) 勤務時間管理に関する書類の取扱いについて

出勤簿や外勤簿、時間外勤務簿、時間外勤務等命令簿、旅行命令簿、休暇等処理簿、校外研修処理簿等については、教職員の勤務管理はもとより、北海道が給与を支給する根拠となる重要なものであることを十分認識し、北海道立学校職員服務規程等を参考に、適正に管理すること。

(2) 長期休業期間中の勤務時間について

長期休業期間中についても、課業日と同様に正規の勤務時間が割り振られており、勤務時間中に学校を離れる場合は、出張や外勤の命令、年次有給休暇等の休暇処理など、必要な手続を必ず行うこと。

(3) 学校行事等の日における勤務時間について

ア 課業日に実施する場合で、通常の始業時刻より前に職員を勤務させる必要がある場合などは、勤務時間の割り振りの変更を事前に決定し、職員に周知するなど、必要な手続を行うこと。

イ 週休日に実施する場合は、北海道学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成10年北海道条例第21号）等に基づく週休日の振替など、必要な手続を行うこと。

(4) 長期休業期間中の校外研修について

ア 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第22条第2項に基づく研修（以下「研修」という。）については、職務専念義務を免除される取扱いにふさわしい内容のものであることが求められるものであり、その承認に当たっては、研修の目的や内容などを十分精査するなどして、研修の実質を伴わないものについて安易に承認を与えることのないよう、適正を期すこと。

なお、研修場所が図書館等の施設の場合には、教育研究団体等の研修会又は研究会等に参加する場合で、開催要項等で日程を確認できる場合を除き、当該施設の休館日等の確認を必ず行うこと。

イ 特に自宅での研修については、「長期休業期間中の教員の勤務管理について」（平成22年6月30日付け教職第607号教職員課服務担当課長通知）に十分留意するとともに、その承認に当たっては、①「自宅でなければならないものであるか」、②「研修内容が教特法上の研修にふさわしいものであるか」③「職務への反映がなされるものであるか」、④「研修期間が妥当であるか」などを十分精査する等、その厳格な取扱いを徹底すること。

ウ 研修の承認を受けた後に、病気など何らかの理由により、計画どおりに研修ができなくなったり、研修内容や場所等を変更しなければならない場合は、その都度速やかに校長等の管理職に報告するとともに、研修計画の変更や年次有給休暇の申請など、必要な手続を必ず行うよう周知徹底すること。

エ 研修終了後は、速やかに研修報告書や成果品等の提出を求めるなど、上記イの①から④の観点などから事後の検証を十分行うこと。

オ 研修は、給与条例上、有給の取扱いとされていることを十分認識させるとともに、保護者や地域住民等の十分な理解が得られる内容であることに加え、研修報告書や成果品等が客観的に研修の成果を評価できるものであることが必要であることについて指導を徹底すること。

(5) 教育研究団体等の業務を行う場合の取扱いについて

教職員が教育研究団体等の業務を行う場合は「教職員が教育研究団体の業務に従事する場合の服務上の取扱いについて」（平成19年3月22日付け教職第1429号教職員局長通知）を参考に、その服務上の取扱いについて適正に取り扱うこと。

3 上記に関する事項について、地方公務員法やその他関係法令等に違反する行為や不適切な取扱いがあった場合は、給与の返納や懲戒処分等の対象となり得るものであること。

（総務政策局総務課人事グループ
総務政策局総務課決算・会計指導グループ
総務政策局教職員課人事法規グループ
教育職員局参事（渉外）渉外グループ
教育職員局給与課給与支給グループ
教育職員局給与課給与費管理グループ）