

長期休業期間中の勤務管理について

- 公立学校の教職員は、勤務する学校を設置する地方公共団体の教育活動に従事する、いわゆる「地方公務員」であり、地方公務員である公立学校の教職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、かつ、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りません。

長期休業期間中は、「児童及び生徒に対して授業を行わない」こととなりますが、子どもたちは休みであっても、教職員には正規の勤務時間が割り振られ、給与が支払われていますので、当然のことながら、定められた勤務時間を勤務しなければなりません。

- 子どもたちのいない長期休業期間中には、校務分掌業務などの日常的な事務処理や部活動指導などのほか、自らの資質能力向上に向けた研修や、次の学期に向けた教材研究、補充的な学習サポートなど、勤務時間を有効に使い、忙しい学期中に必ずしも十分に出来ないことを行ってください。

なお、教員は、自由な発想の下で効果的な研修を校外で行うことができるよう、教育公務員特例法第22条第2項において、「授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる」ものとされており、自ら行う研修であっても校長の承認があれば、この規定に基づき職務に専念する義務が免除され、有給で研修を行うことができます。

- しかし、有給である以上は、研修にふさわしい内容と、研修成果の職務へのきちんとした反映が必要であり、それがなければ保護者や地域住民への説明責任を果たすことが出来ません。特に、自宅での研修については、休養や私事用務等で研修の実態を伴わないものはもとより、職務と全く関係のないようなものや、職務への反映が認められないもの等、その内容・実施態様からして不適当と考えられるものは、当然、認められません。

一部に、「研修の名目での自宅研修や帰省は教職員の権利である」といった見解がありますが、到底、保護者や地域住民の理解を得られない主張です。

- もとより、ゆとりをもって子どもたちと向き合うためには休養が大切なことは言うまでもありません。

子どもたちのいない長期休業期間中に、体の疲れを取り、気持ちをリフレッシュするために、自宅でゆっくり休養したり、家族や仲間と旅行したり、帰省したりする場合は、年休や夏季休暇を取って、しっかり休養しましょう。

- また、教特法の規定上、「授業に支障のない限り」と規定されているため、夏季休業期間中のように授業への支障がない時期には、教員から研修を行う旨の申請があった場合、校長は必ず承認しなければならないとの主張が一部にあります。

しかしながら、教特法の規定は、教員が自発的な研修を受ける場合の服務上の特例を設けたものであり、むしろ授業に支障がある場合には校外研修を承認することができないと、校長の承認権を拘束する規定です。また、校長は、仮に授業に支障がない場合であっても、校務運営上の支障の有無等諸般の事情を勘案して、自由裁量により、承認を与えるか否かを決定すべきものとされており、当該規定が教員に研修権を付与したものであるなどの誤解の無いようにしてください。

○ 最後に、長期休業期間中であっても、正規の勤務時間が割り振られ、給与が支払われており、当然のことながら、定められた勤務時間を勤務しなければならないことは、前述したとおりです。

したがって、何らかの理由により、定められた出勤時間より遅れて出勤したり、勤務時間中に学校を離れる場合は、通常の勤務日と同様に、出張や外勤の命令、年次有給休暇などの休暇処理のほか、校外研修については、校外研修処理や研修計画書の提出など、必要な手続を必ず行ってください。

■ 公務員に対する社会の目は、年々厳しくなっております。特に教員の場合は、子どもたちの教育に携わるという職務の性質上、特に社会の目は厳しく、高い職業倫理が要求されます。

常に自覚を持って行動してください。