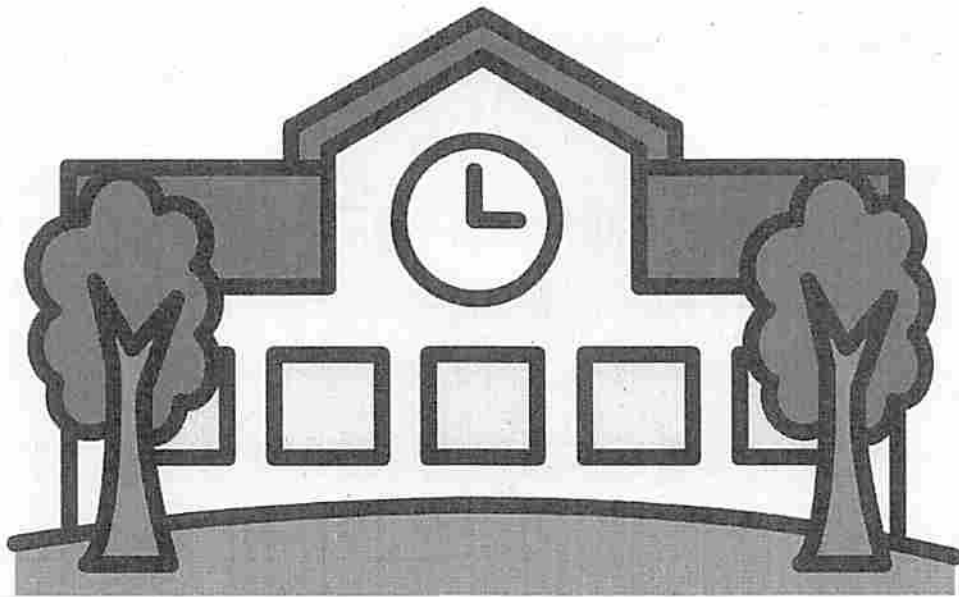


平成30年度

茨城県学校長会法制委員会並びに
茨城県小中学校教頭会法制部研修会

期日 平成30年10月26日（金）

会場 教育プラザいばらき



茨城県学校長会法制委員会
茨城県小中学校教頭会法制部

〈 日 程 〉

- 9時10分～9時25分
進行 学校長会法制委員会幹事 石塚 昌義
- 1 開会のことば 教頭会法制部副部長 大和田 直樹
- 2 学校長会担当副会長あいさつ 学校長会副会長 遠藤 知昭
- 3 県教頭会長あいさつ 教頭会会長 鈴木 一夫
- 4 講師紹介 学校長会法制委員会委員長 小野瀬 繁子
- 5 教頭会法制事例発表、質疑並びに講話 9時25分～10時40分
進行 東海村立照沼小学校 教頭 平間 克司
取手市立取手東小学校 教頭 湯原 徹
- (1) 「初任者研修について」
那珂市立第二中学校 教頭 田口 瑞穂 9時25分～9時50分
- (2) 「夜間登校対応における時間外勤務について」
日立市立日高中学校 教頭 益子 直 9時50分～10時15分
- (3) 「療養休暇の取得について」
潮来市立潮来第一中学校 教頭 渡辺 知佳子 10時15分～10時40分
- 〈休憩 10分〉
- 6 講 話 10時50分～11時50分
講 師 茨城県教育庁学校教育部義務教育課管理主事 高野 由紀子 先生
- 7 謝 辞 教頭会法制部部长 助川 裕次郎
- 8 諸連絡 教頭会法制部副部長 大和田 直樹
- 9 閉会のことば 学校長会法制委員会副委員長 横田 裕

1 初任者研修について

初任者が採用1か月で療養休暇を取り、年度末の3月まで休んだ。翌年4月に出勤した場合、初任者研修はどのように扱えばよいか。また、拠点校指導員の勤務対応はどのようにすればよいか

- ① 療養休暇を取っていて初任者研修を行っていない場合、2年次では初任者研修を行わなくてよいか。
- ② 本務校の初任者が療養休暇中の場合、拠点校指導員の勤務はどうするのか。

<中央ブロック>

<質問事項への考え方>

(根拠となる関係法令等)

1 初任者研修について

○ 地方公務員法 第22条

臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用は、全て条件附のものとし、その職員がその職において6月勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。この場合において、人事委員会等は、条件附採用の期間を1年に至るまで延長することができる。

○ (条件附任用)

教育公務員特例法 第12条

公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校、幼稚園及び幼保連携型認定こども園の教諭、助教諭、保育教諭、助保育教諭及び講師に係る地方公務員法第22条第1項に規定する採用については、同項中「六月」とあるのは「一年」として同項の規定を運用する。

○ (初任者研修)

教育公務員特例法 第23条

公立の小学校等の教諭等の任命権者は、当該教諭等に対して、その採用の日から1年間の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修を実施しなければならない。

- 2 任命権者は、初任者研修を受ける者の所属する学校の副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、主幹保育教諭、保育教諭又は講師のうちから、指導教諭を命じるものとする。
- 3 指導教諭は、初任者に対して教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項について指導及び助言を行うものとする。

○若手教員研修実施要項

拠点校方式(小・中学校等)

初任者5人に1人の割合で指導に従事する指導教員を拠点校に配置し、当該指導教員(以下「拠点校指導教員」という。)が、拠点校及びそれ以外の初任者配置校の校内研修を担当するとともに、それぞれの初任者配置校内にもコーディネーター役の指導教員を置いて校内研修を行う方式。

○ 質問①について

初任者研修は実施しないことができる。

初任者研修は、「当該教諭等に対して、その採用の日から1年間の教諭又は保育教諭の職務の遂行に必要な事項に関する実践的な研修を実施しなければならない。」と定められている。2年次の教諭は初任者研修の対象者から除外される。

しかし、校内においては、次年度以降に補充的に初任者研修に準ずる研修を行うことも考えられる。その場合、どの程度の補充的な研修を行うかについては、配置校の校長が、本人の体調を把握し、所管する当該市町村教育委員会及び所管の教育事務所等と相談の上、慎重に判断し実施する。

○ 質問②について

職務を継続する。

拠点校指導員は、本務校・兼務校のいずれかで、初任者が療養休暇等で研修が受けられなくなった場合は、本務校・兼務校いずれにおいても、他の初任者が所属する学校において、指導を継続することが適当である。

具体的には、研修計画変更届を提出し、拠点校指導員の勤務は療養休暇中の初任者の指導日を、他の初任者の指導に充てるなど、初任者に係わる業務を優先する。その際、勤務地については、本務校・兼務校の校長で協議し、調整する。

2 【夜間登校対応における時間外勤務について】

不登校児童生徒の対応の一つに夜間登校を勧める場合があるが、これが毎日のように行われるとすると、担当する学年や担任の負担は相当のものになる。

勤務時間外の業務であり、これに対する法制上の救済措置はどのようなものが考えられるのか。

< 県北ブロック >

< 質問事項への考え方 >

(根拠となる関係法令等)

(給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準)

地方公務員法

第24条

5 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

職員の勤務時間に関する条例

第2条 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 日曜日及び土曜日は、週休日とする。

2 任命権者は、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 任命権者は、公務の運営上の事情により特別の形態によって勤務する必要がある職員については、前条の規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割り振りを別に定めることができる。

職員の勤務時間に関する規則

第3条 2

- (1) 週休日が毎4週間につき4日以上となるようにすること。
- (2) 勤務日が引き続き12日を超えないこと。
- (3) 1回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を超えないこと。

(勤務時間)

市町村立学校県費負担教職員の勤務時間に関する条約 第2条

県費負担教職員の勤務時間については、第2条から第8条まで及び第10条の規定を準用する。この場合において第3条第2項及び第5条から第8条までの規定中「任命権者」とあるのは、「市町村教育委員会」と読み替えるものとする。

(時間外勤務)

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に関する条例 第7条

2 義務教育諸学校等の教育職員に対し時間外勤務を命じる場合は、次に掲げる業務に従事する場合であって臨時又は緊急のやむ得ない必要があるときに限るものとする。

- (1) 校外実習その他生徒の実習に関する業務
- (2) 修学旅行その他学校行事に関する業務
- (3) 職員会議に関する業務
- (4) 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合
その他やむを得ない場合に必要な業務

○ 質問について

不登校児童生徒への支援のひとつとして、夜間登校がある。夜間登校は、教職員が勤務時間終了後に対応しているのが現状である。

公立の義務教育諸学校等の教職員を、正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令で定められている業務（いわゆる「超勤四項目」）に、「非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務」を掲げているが、不登校児童生徒の夜間登校は、この緊急の業務には該当しない。

また、教職員には時間外手当を支給しない代わりに、教職調整額を本給として支給しているが、これは勤務時間の内外を問わずに包括的に評価した処遇として一律に支給されるものである。

そこで、夜間登校に対応する教職員に対しては、「個々の教員ごとに行う勤務時間の割り振り」を行うことが考えられる。通常の場合、勤務時間の割り振りは、休憩時間を除き、学校の全教職員に一律に割り振るのが、学校の実情に応じ個々の教員ごとに行うことも可能である。

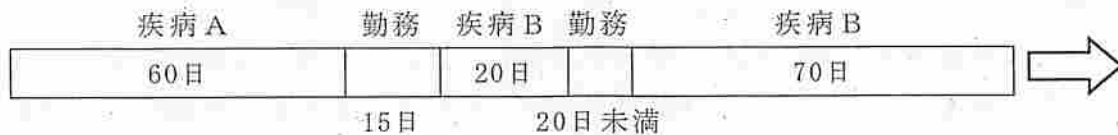
3 【療養休暇の取得について】

医師の診断（適応障害※A）により60日の療養休暇を取得後、経過も良好で、療養休暇期間終了後に勤務可能という診断を得た。本人も出勤への意欲が見られ、15日勤務したが、明らかに異なる疾病（心筋梗塞※B）により、新たに20日の療養休暇を取得し、現在勤務に復帰している。仮に、今後、休暇通算判定期間（クーリング期間）中に次の療養が必要になる場合、どのような対応になるか。

- ① 再度適応障害（A）の療養休暇を取得、または心筋梗塞（B）による療養休暇を追加加療という形で取得できるか。その際、取得可能な日数はどのようにになるか。



- ② 心筋梗塞（B）による療養休暇を70日取得した後、適応障害（A）による療養休暇を取得することはできるか。



< 県東ブロック >

< 質問事項への考え方 >

(根拠となる関係法令等)

職員の休日及び休暇に関する条例（昭和29年7月1日 条例第43号）

第6条 療養休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、人事委員会規則で定めるところにより与えることができる。

職員の休日及び休暇に関する規則（昭和29年7月13日 人事委員会規則第13号）

第3条 条例第6条の規定による療養休暇は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる最小限度の期間与えるものとする。ただし、次に掲げる場合以外の場合における療養休暇（以下この条において「特定療養休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における療養休暇を使用した日その他の人事委員会が定める日（以下この条において「除外日」という。）を除いて連続して90日を超えることはできない。

- (1) 公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。）により負傷し、若しくは疾病にかかった場合
- (2) 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づき、職員の健康を確保するための勤務時間の短縮の措置（日単位のものを除く。）を受けた場合

- 2 前項ただし書，…(略)…連続する8日以上の間…(略)…の特定療養休暇を使用した職員…(略)…が，除外日を除いて連続して使用した特定療養休暇の期間の末日の翌日から，1回の勤務に割り振られた勤務時間…(略)…のすべてを勤務した日の日数（第4項において「実勤務日数」という。）が20日に達する日までの間に，再度の特定療養休暇を使用したときは，当該再度の特定療養休暇の期間と直前の特定療養休暇の期間は連続しているものとみなす。
- 3 使用した特定療養休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において，90日に達した日後においても引き続き負傷又は疾病（当該負傷又は疾病の症状等が，当該使用した特定療養休暇の期間の初日から当該負傷をし，又は疾病にかかった日（以下この項において「特定負傷等の日」という。）の前日までの期間における特定療養休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なるものに限る。（以下この項において「特定負傷等」という。）のため療養する必要がある，勤務しないことがやむを得ないと認められるときは，第1項ただし書の規定にかかわらず，当該90日に達した日の翌日以後の日においても，当該特定負傷等に係る特定療養休暇を承認することができる。この場合において，特定負傷等の日以後における特定療養休暇の期間は，除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。
- 4 使用した特定療養休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において，90日に達した日の翌日から実勤務日数が20日に達する日までの間に，その症状等が当該使用した特定療養休暇の期間における特定療養休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する必要があるが生じ，勤務しないことがやむを得ないと認められるときは，第1項ただし書の規定にかかわらず，当該負傷又は疾病に係る特定療養休暇を承認することができる。この場合において，当該特定療養休暇の期間は，除外日を除いて連続して90日を超えることはできない。

○ 質問①について

適応障害（A），心筋梗塞（B）による療養休暇は，いずれも取得できる。

実勤務日数が20日に達する日までの間に，再度の特定療養休暇を使用したときは，前後の特定療養休暇の期間が連続しているものと捉え，適応障害（A）の場合，10日（90日－60日－20日）まで取得できる。

また，心筋梗塞（B）の場合，特定負傷等の日から除外日を除いて連続して90日を超えない日数での取得が可能であるため，70日（90日－20日）まで取得できる。

○ 質問②について

適応障害（A）による療養休暇を取得することはできない。

使用した特定療養休暇の期間が連続して90日に達した後，引き続き特定療養休暇を取得する場合，これまでの適応障害（A），心筋梗塞（B）とは明らかに異なる負傷又は疾病の症状であることに限る。また，新たに療養休暇を取得するには，実勤務日数が20日に達することが必要である。