

○地方公務員法

（服務の宣誓）

第三十一条 職員は、条例の定めるところにより、服務の宣誓をしなければならない。

（法令等及び上司の職務上の命令に従う義務）

第三十二条 職員は、その職務を遂行するに当つて、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

（職務に専念する義務）

第三十五条 職員は、法律又は条例に特別の定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。

（信用失墜行為の禁止）

第三十三条 職員は、その職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

（秘密を守る義務）

第三十四条 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

2 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合においては、任命権者（退職者については、その退職した職又はこれに相当する職に係る任命権者）の許可を受けなければならない。

3 前項の許可は、法律に特別の定がある場合を除く外、拒むことができない

（政治的行為の制限）

第三十六条 職員は、政党その他の政治的団体の結成に関与し、若しくはこれらの団体の役員となつてはならず、又はこれらの団体の構成員となるように、若しくはならないように勧誘運動をしてはならない。

2 職員は、特定の政党その他の政治的団体又は特定の内閣若しくは地方公共団体の執行機関を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、あるいは公の選挙又は投票において特定の人又は事件を支持し、又はこれに反対する目的をもつて、次に掲げる政治的行為をしてはならない。ただし、当該職員の属する地方公共団体の区域（当該職員が都道府県の支庁若しくは地方事務所又は地方自治法第二百五十二条の十九第一項の指定都市の区に勤務する者であるときは、当該支庁若しくは地方事務所又は区の所管区域）外において、第一号から第三号まで及び第五号に掲げる政治的行為をすることができる。

一 公の選挙又は投票において投票をするように、又はしないように勧誘運動をすること。

二 署名運動を企画し、又は主宰する等これに積極的に関与すること。

三 寄附金その他の金品の募集に関与すること。

四 文書又は図画を地方公共団体又は特定地方独立行政法人の庁舎（特定地方独立行政法人にあつては、事務所。以下この号において同じ。）、施設等に掲示し、又は掲示させ、その他地方公共団体又は特定地方独立行政法人の庁舎、施設、資材又は資金を利用し、又は利用させること。

五 前各号に定めるものを除く外、条例で定める政治的行為

3 何人も前二項に規定する政治的行為を行うよう職員に求め、職員をそそのかし、若しくはあおつてはならず、又は職員が前二項に規定する政治的行為をなし、若しくはなさないことに対する代償若しくは報復として、任用、職務、給与その他職員の地位に関してなんらかの利益若しくは不利益を与え、与えようと企て、若しくは約束してはならない。

4 職員は、前項に規定する違法な行為に応じなかつたことの故をもつて不利益な取扱を受けることはない。

5 本条の規定は、職員の政治的中立性を保障することにより、地方公共団体の行政及び特定地方独立行政法人の業務の公正な運営を確保するとともに職員の利益を保護することを目的とするものであるという趣旨において解釈され、及び運用されなければならない。

（争議行為等の禁止）

第三十七条 職員は、地方公共団体の機関が代表する使用者としての住民に対して同盟罷業、怠業その他の争議行為をし、又は地方公共団体の機関の活動能率を低下させる怠業的行為をしてはならない。又、何人も、このような違法な行為を企て、又はその遂行を共謀し、そそのかし、若しくはあおつてはならない。

2 職員で前項の規定に違反する行為をしたものは、その行為の開始とともに、地方公共団体に対し、法令又は条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規程に基づいて保有する任命上又は雇用上の権利をもつて対抗することができなくなるものとする。

（営利企業等の従事制限）

第三十八条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

2 人事委員会は、人事委員会規則により前項の場合における任命権者の許可の基準を定めることができる。

○教育公務員特例法

（営利企業等の従事制限）

第三十八条 職員は、任命権者の許可を受けなければ、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員その他人事委員会規則（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の規則）で定める地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。

2 人事委員会は、人事委員会規則により前項の場合における任命権者の許可の基準を定めることができる。

（兼職及び他の事業等の従事）

第十七条 教育公務員は、教育に関する他の職を兼ね、又は教育に関する他の事業若しくは事務に従事することが本務の遂行に支障がないと任命権者（地方教育行政の組織及び運営に関する法律第三十七条第一項に規定する県費負担教職員については、市町村（特別区を含む。以下同じ。）の教育委員会。第二十三条第二項及び第二十四条第二項において同じ。）において認める場合には、給与を受け、又は受けなくて、その職を兼ね、又はその事業若しくは事務に従事することができる。

2 前項の場合においては、地方公務員法第三十八条第二項の規定により人事委員会が定める許可の基準によることを要しない。

（公立学校の教育公務員の政治的行為の制限）

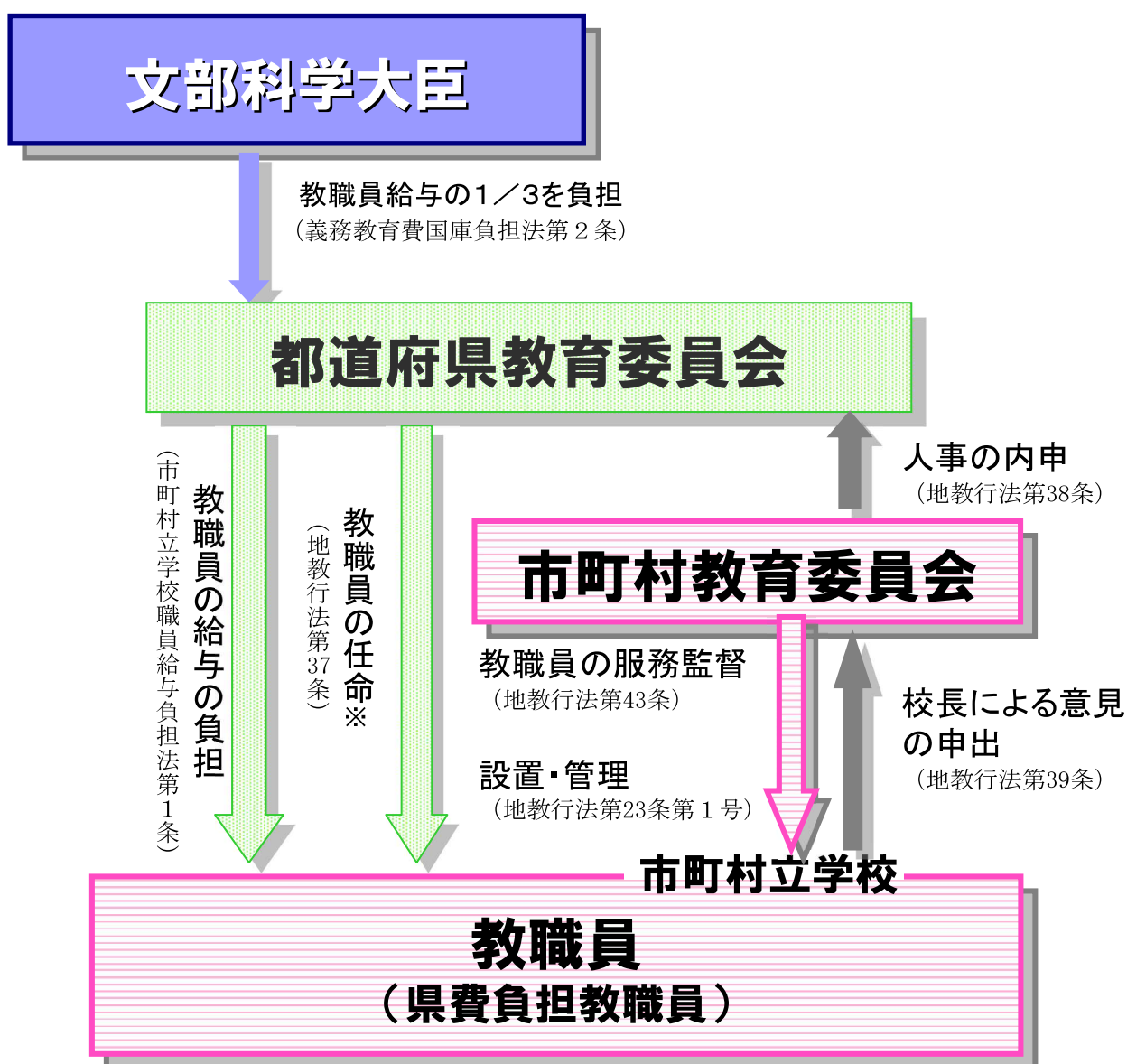
第十八条 公立学校の教育公務員の政治的行為の制限については、当分の間、地方公務員法第三十六条の規定にかかわらず、国家公務員の例による。

2 前項の規定は、政治的行為の制限に違反した者の処罰につき国家公務員法（昭和二十二年法律第二十号）第一百条第一項の例による趣旨を含むものと解してはならない。

県費負担教職員制度について

参考資料1

- ① 市町村立小・中学校等の教職員は市町村の職員であるが、その給与については都道府県の負担とし、給与水準の確保と一定水準の教職員の確保を図り、教育水準の維持向上を図る。
- ② 身分は市町村の職員としつつ、都道府県が人事を行うこととし、広く市町村をこえて人事を行うことにより、教職員の適正配置と人事交流を図る。



(注) 地教行法...地方教育行政の組織及び運営に関する法律

※例外として、政令指定都市は、自ら教職員の任命を行っている(給与は都道府県が負担)(地教行法第58条)

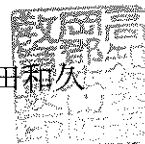


分類	校長	教頭	事務	担当	
6 2 23	大谷	久保田	田中 高松		

平成26年1月6日

本山町立各小中学校長 様

本山町教育長 澤田和久



法に基づき臨時に雇用される講師に対する職務に専念
する義務の免除取扱いについて（通知）

検討事項としていました上記件につき、下記要件に該当する場合に職務に
専念する義務の免除とすることを決定いたしましたので通知します。

記

1. 決裁事項

- ① 高知県人事委員会規則第2条第8号該当要件
- ② 高知県教育長通知 56教義第370号 昭和56年7月11日付け
- ③ 参照 高知県人事委員会規則（写し）

2. 施行日

平成26年4月1日

56教義 第370号

昭和56年7月11日

市町村（学校組合）教育長

殿

県立学校長

高知県教育長

公立学校教職員選考審査を受審する場合

の職務に専念する義務の免除について
（通知）

うえのことについて、高知県人事委員会より「職務に専念する義務の特例に関する規則」第2条第8号に規定する「職務に関連のある試験」の範囲には、当該試験の受験日及び当該試験に必要な健康診断を受ける場合も含まれるとの見解が昭和56年7月9日付56高人委第88号で示されましたので通知します。

教育公務員特例法第 22 条第 2 項に基づく研修（職専免研修）についての Q & A

1 教特法第 22 条第 2 項に基づく研修（職専免研修）を承認する際の要件は何ですか。

授業等校務に支障がないものであって、下記の（１）、（２）の要件をすべて満たすもの

（１）担当教科、生徒指導、ホーム指導や校務分掌など職務遂行と密接に関連し

ア 教員の資質・指導力向上につながるもの

イ 児童生徒に研修成果を還元できるもの

（２）社会的に見て妥当性のあるもの

2 県の教育センターの研修や大学等の実施する開放講座に参加する場合の服務はどうなりますか。

（１）研修内容が教員の職務と密接な関係にあり、職務遂行上も有益であって、さらに校務に支障のない場合は、職務として研修を命ずることになります。（職務研修で出勤簿上「出張」の取扱い）

（２）（１）に該当しないものの、この Q & A の問 1（以下「問 1」という。）の要件を満たしている場合は、職専免研修として承認することができます。（出勤簿上「研修」の取扱い）

3 教員の資質・指導力の向上を目的とし、自発的に報酬なしで社会に貢献する活動を行う場合の服務はどうなりますか。

（１）公立学校教職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則の第 12 条別表 19 に該当する社会に貢献する活動を行う場合は年間 5 日を超えない範囲で特別休暇の扱いとなります。

（２）長期休業中などに行われるもので、「問 1」の要件を満たしていると判断すれば承認も可能です。

教員には社会性や一般常識も求められており、研修の目的・内容・成果の活用方策を具体的に書くよう指導した上で、精査し判断することが必要です。

4 長期休業日について、授業等に支障がないとして、一括して職専免研修を承認することができますか。

長期休業中であっても教員は勤務に服すべき義務があります。安易に一括して承認することは不適切であり、校長が校務運営や研修計画等を十分ふまえて、研修に値するものについて承認を与えていくことが必要です。

5 教研集会等職員団体の活動として実施するものへ参加する場合の服務はどうなりますか。

職員団体主催の教研集会へ参加することは、とりも直さず組合活動としての教研集会の成立及び運営に係わることになるので、これに参加することは職員団体のための活動を行うことと判断されます。

勤務時間が割り振られている場合は、年次有給休暇として取り扱うことになります。

6 個人的な見識を高める（語学研修・現地体験）という目的で、海外旅行のツアーに参加する場合、職専免研修を承認することができますか。

研修の目的、内容、成果の活用方策などを精査して、「問1」の要件を満たしているか否かを判断してください。

旅行中の観光部分は休暇として取り扱うことになります。

7 共済組合が実施する「健康管理講座」や「カルチャー教室」に参加する場合、職専免研修を承認することができますか。

厚生事業計画による「人間ドック」などの事業に参加する場合の服務については、平成21年5月22日付け21高総福第195号（県費負担教職員については、平成21年7月1日21高教政第458号で準ずる取扱い）で、特別休暇として取り扱うこととして通知しているところですが、この通知文にない「健康管理講座」や「カルチャー教室」については、組合員個人の生活習慣の改善等をはかるものであり、従来どおり年次有給休暇として取り扱うことになります。

8 芸術の教員以外の教員が絵、習字、楽器の練習など、自分の教科と異なる内容で職専免研修の申請を出してきた場合、職専免研修を承認することができますか。

例えば数学の教員が美術館巡りを研修として申請した場合、職専免研修を承認することができますか。

個人の趣味と判断される場合は、研修とは認められません。

研修の目的、内容、成果の活用方策などを精査して、「問1」の要件を満たしていると判断すれば承認も可能です。

9 地域の行事に参加する場合の服務はどうなりますか。

学校と関連のある行事で、学校の職員の立場で参加する場合は職務として取り扱うことになります。

それ以外で個人的に参加するものについては、休暇として取り扱うことになります。

10 家事の手伝いが該当教員の専門性に合致している場合、例えば、農業高校の専門教員が自宅で農業に従事する場合や家庭科の教員が調理などの家事に従事する場合など、職専免研修の承認ができるでしょうか。

家庭での仕事は、生活そのもので自己（家庭）のための用務であり、研修とは認められません。

11 体育の教員が体力アップを理由にして、スポーツへ参加する場合、職専免研修の承認ができるでしょうか。

個人的な理由で参加する場合は職専免研修として承認することは不適切です。

12 部活動指導を午後２時まで行った後、帰宅することとしました。この場合、サービスの取扱いはどうなりますか。

平日の勤務時間は、１日７時間４５分ですので、年次有給休暇等の適切な対応が必要です。

13 勤務地を離れての研修で、家族を伴う場合、サービスの取扱いはどうなりますか。

家族旅行は一般に研修として認められません。（社会的に認められません。）

単に家族を伴うということのみで判断はできませんが、研修の目的、内容、成果の活用方策などが「問１」の要件を満たし、その研修が実施できるかどうかの判断が必要となります。

14 研修で年次有給休暇に相当する時間と本来の研修の時間が混ざる場合、サービスの取扱いはどうなりますか。

明確な判断ができない場合は休暇での対応をすべきです。

ただし、実施要項等で研修の時間が確認できる場合は、研修目的、内容、成果の活用方策などを精査して、「問１」の要件を満たしていると判断すれば、その時間に限って、職専免研修として承認することも可能です。

15 研修会に参加するための移動時間のサービスの取扱いはどうなりますか。

勤務時間内に行なわれる研修に参加するために必要と判断される移動時間については、その移動時間を研修期間に含め承認することができます。

〔事例１〕

内 容	対 応
参加するための移動時間が１時間必要であると判断され、午前９時３０分から午後０時３０分に開催される研修会について、研修期間を午前８時３０分から午後５時１５分までとする申請があった場合	研修期間を午前８時３０分から午後１時３０分までに短縮して承認し、午後１時３０分以降については、所属校での勤務か年次有給休暇で対応する。

〔事例２〕

内 容	対 応
研修会は勤務時間外に行なわれるが、その研修会に参加するための移動時間が勤務時間内であるとき、その勤務時間に該当する時間帯のみを承認するよう申請があった場合	承認は研修に対して行われるものであって、移動時間のみを承認することはできないので、年次有給休暇で対応する。

16 教員免許更新講習を受講する際のサービスの取扱いはどうなりますか。

教員免許状の更新講習の受講は、個人の資格に係るものであることから、研修として位置づけることはできませんが、サービス監督者の判断で授業等職務上の支障が無いことを前提に、県条例及びこれに基づく県人事委員会規則により職務専念義務を免除することは可能です。

休日の代休日 Q & A

項 目

○休日、休日の代休日

問 1 「休日」、「休日の代休日」とはどのようなものか。

○代休日の指定の留意点

問 2 休日の代休日を指定するに当たって、どのような点に留意すればよいか。

○半日単位又は時間単位の代休

問 3 休日の全勤務時間に満たない勤務を命ずることとなった場合に、半日単位又は時間帯で代休を指定することはできないか。

また、週休日の振替等と同様に、休日において業務の都合による勤務時間帯の指定ができないか。

○代休日指定簿

問 4 代休日の指定は、代休日指定簿又は総務事務集中化システムにより行うこととされているが、どのような点に留意すればよいか。

○代休日を指定した場合の時間外勤務手当等

問 5 休日に特に勤務することを命じ、休日の代休日を指定した場合において、休日及び休日の代休日の時間外勤務手当等の取扱いはそれぞれどうなるか。

(休日、休日の代休日)

問1 「休日」、「休日の代休日」とはどのようなものか。

答 「休日」とは、国民の祝日に関する法律に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）及び12月29日から翌年1月3日までの日（祝日法による休日を除く。「年末年始の休日」という。）をいう。休日には、特に勤務を命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務をすることを要しないとされている（条例第10条）。

「休日の代休日」とは、休日に割り振られた正規の勤務時間の全部について特に勤務を命じた場合に、当該休日に代わる日として指定された勤務日等のことをいう。代休日を指定された職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務をすることを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない（条例第11条）。

＊ 祝日が日曜日に当たり、その翌日の月曜日が振替休日となる場合は、日曜日（祝日であるが休日ではない）でなく、振替休日となる月曜日が条例第10条にいう休日となる。

(注) 労基法の「休日」

労基法でいう「休日」は、条例にいう「週休日」と同義に使われており、条例にいう「休日」とは異なることに注意すること。

(代休日の指定の留意点)

問2 休日の代休日を指定するに当たって、どのような点に留意すればよいか。

答 主な留意点は以下のとおり（条例第11条、規則第10条）。

- (1) 休日には既に勤務時間が割り振られていることから、代休日の指定をするためには、この時間帯のすべて（一般の職場の場合8：30～17：15）について勤務を命ずることが必要である。したがって、休日の勤務時間の一部についてのみ、勤務を命じた場合には、代休日を指定することはできない。
- (2) 代休日の指定は、当該休日前に行わなければならない。
- (3) 代休日の指定の対象期間は、勤務を命じた休日を起算日とする8週間後までの期間とすること。なお、代休日については同一週以外に指定しても、週休日の振替等とは異なり、25/100の時間外勤務手当は支給されない。
- (4) 職員があらかじめ代休日の指定を希望しない旨を申し出た場合は、代休日を指定しないものとする。

(半日単位又は時間単位の代休)

問3 休日の全勤務時間に満たない勤務を命ずることとなった場合に、半日単位又は時間帯で代休を指定することはできないか。
また、週休日の振替等と同様に、休日において業務の都合による勤務時間帯の指定ができないか。

答 休日の代休制度においては、半日単位又は時間単位の代休指定は認められない。

また、休日にはもともと勤務時間が割り振られており、代休日を指定する場合、業務上の都合があっても、勤務を命ずる休日の勤務時間帯を変更することは認められない。

(代休日指定簿)

問4 代休日の指定は、代休日指定簿又は総務事務集中化システムにより行うこととされているが、どのような点に留意すればよいか。

答 代休日の指定は、代休日指定簿又は総務事務集中化システムによりできる限り休日に勤務することを命ずると同時に行うこと。代休日指定簿の記載方法等についての主な留意点は以下のとおり。

- (1) 指定簿は、休暇届や時間外勤務命令簿と同様、職員別に整理するように様式を定めている。
- (2) 「勤務を命ずる休日の勤務時間」欄の記載方法
 - ・ 勤務を命ずる休日の日付及び時間帯等を記載する。一般の職場では時間帯等は8:30～17:15(7時間45分)となる。なお、始業時刻、終業時刻等は変更できないので注意すること(この点、週休日の振替等と異なる。)
 - ・ 併せて時間外勤務を命令する場合には、時間外勤務命令簿により同時に命令を行うこと。この場合、時間外勤務手当の率は125/100(深夜は150/100)となる。
- (3) 「代休日となる勤務日の勤務時間」欄の記載方法
代休日として指定する勤務日等の日付及び時間帯等を記載する。(2)と同様に、一般の職場では時間帯等は8:30～17:15(7時間45分)となる。
- (4) 出勤簿には代休日として指定された勤務日に「代休」と表示する。
なお、総務事務集中化システムにより指定した場合には自動で表示されます。

(代休日を指定した場合の時間外勤務手当等)

問5 休日に特に勤務することを命じ、休日の代休日を指定した場合において、休日及び休日の代休日の時間外勤務手当等の取扱いはそれぞれどうなるか。

答(1) 休日の正規の勤務時間外に勤務した場合は、通常の勤務日における時間外勤務と同じ取扱いになる。

(2) 代休日に勤務する必要がある場合は、通常の休日に勤務する場合と同じ取扱いになる。

なお、代休日に再度代休日を指定することはできない。

○国立及び公立の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法の施行について

(昭和 46 年 7 月 9 日 文初財発第 377 号 各都道府県教育委員会あて 文部事務次官通達)

三 時間外勤務を命ずる場合

教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合で臨時または緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとしたこと。(訓令第四条)

- (1) 生徒の実習に関する業務
- (2) 学校行事に関する業務
- (3) 学生の教育実習の指導に関する業務
- (4) 教職員会議に関する業務
- (5) 非常災害等やむを得ない場合に必要な業務

なお、これらの業務の具体的内容は次のとおりであること。

- (1) 実習とは、校外の工場、施設(養殖場を含む。)船舶を利用した実習および農林、畜産に関する臨時の実習を指すものであること。
- (2) 学校行事とは、学芸的行事、体育的行事および修学旅行的行事を指すものであること。この場合における学校種別ごとの学校行事とは、それぞれの学習指導要領に定める上記学校行事に相当するものであることに留意すること。
- (3) 学生の教育実習の指導とは、附属学校における学生の教育実習の指導を指すものであること。
- (4) 非常災害等やむを得ない場合に必要な業務とは、非常災害の場合に必要な業務のほか、児童・生徒の負傷疾病等人命にかかわる場合における必要な業務および非行防止に関する児童・生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする業務を指すものであること。

四 宿日直勤務

宿日直勤務については従前の例によることとしたこと。(訓令第五条)

五 公立の義務教育諸学校等の教育職員についての留意事項

公立の義務教育諸学校等の教育職員にかかる法第一条の規定に基づく条例の定めについても二から四までの趣旨により運用するように留意すること。

なお、勤務時間の割振りを適正に行なうためには、労働基準法第三十二条第二項の規定の活用について考慮すること。

※文部科学省 web サイトより転載

http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/t19710709001/t19710709001.html

○公立の義務教育諸学校等の教育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（平成十五年十二月三日政令第四百八十四号）

内閣は、国立大学法人法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成十五年法律第百十七号）の施行に伴い、及び公立の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法（昭和四十六年法律第七十七号）第六条第一項（同条第三項において準用する場合を含む。）の規定に基づき、この政令を制定する。

公立の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法（以下「法」という。）第六条第一項（同条第三項において準用する場合を含む。）の政令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 教育職員（法第六条第一項に規定する教育職員をいう。次号において同じ。）については、正規の勤務時間（同項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務（正規の勤務時間を超えて勤務することをいい、同条第三項各号に掲げる日において正規の勤務時間中に勤務することを含む。次号において同じ。）を命じないものとする。
 - 二 教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、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を得ない必要があるときに限るものとする。
- イ 校外実習その他生徒の実習に関する業務
 - ロ 修学旅行その他学校の行事に関する業務
 - ハ 職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。）に関する業務
 - ニ 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業務

附 則

この政令は、平成十六年四月一日から施行する。