

令和5年度 実務研修会Q&A

- ① 時間外・超勤命令の中に「教材研究」とあります。これは、どのような場面で使うのでしょうか？
たとえば、こんな事例を考えました。

Q1

土日に教材研究で、一日学校で勤務したので、時間外命令を入力した職員には校長が認めれば「振替」を一日とらせることは可能か？

A1

制度的には可能です。

(説明)

制度上、自主的な時間外の教材研究も、それを行えば「勤務」とみなされます。

しかし、もしも休日に7時間45分以上勤務(教材研究)すると、それは、「休日勤務」となり、その週の中で「要勤務日」を「休業日」に変更し、職員に休みをとっていただくようになります。

同様に、休日に3時間30分以上勤務(教材研究)した場合には、前4週、後8週の間には半日単位の「振替」を取っていただくようになります。

【※補足】

現状、小、中学校において、休業日に教材研究を行い、授業のある平日を「休業日」に変更することが相当に困難であることに説明はいらないと思います。

たとえ、休日に教材研究のために出勤しなければならないやむを得ない事情があるにしても、振替が生じない3時間30分未満にとどめて、それ以上の勤務が求められることのないよう、日常から働き方改革の考え方の定着にお取り組みください。

また、そのためには、時間資源の最適な活用の観点からカリキュラムマネジメントの改善が図られるよう学校全体で取り組むことが大切となります。

なお、ご質問に関連して、長期休業に入る前後の週の土曜日、日曜日等であれば、長期休業中の平日に休業日を変更することで特段問題ないものと思われま。

Q2

平日、時間外実績を教材研究としてコツコツつけた職員に「適切な配慮」を与えてもよいのか。

(例：夏休みまでに80時間の時間外をしたので、5日ぐらいの適切な配慮を与える。または、平日1～2時間早く帰るときに「適切な配慮」を与える。)

A2

「適切な配慮」は、その制度の趣旨を踏まえ、校長が承認し与えます。

ご質問にある2つの「例」について、前者の「1日単位で5日」を与えることについては、制度から明らかに逸脱するものですから誤りです。

後者の「平日1～2時間早く帰るとき」という例では、長期休業中の平日はもとより、授業中においても、「適切な配慮」の趣旨に適合するものであれば、校長の承認により与えることができます。

手続きとしては、庶務事務システムにて「自己啓発研修」として申請することになります。

(説明)

「適切な配慮」が教員の健康と福祉のための自己啓発の制度であるとの趣旨から逸脱することのないよう対応してください。

校長は、職員の健康状態をよく把握し、これまでの勤務の状況を確認し、それが適切かを判断し「配慮」を与えます。

言い換えれば、職員が勤務し、その健康状況から判断されるものであり、その確認をせずに1日全て「休暇の振替」のように与えられるものではありません。いわゆる「回復措置」とならないよう注意してください。

Q3

事務職、栄養職員が休日出勤し、その分を平日に振替することは、校長が認めれば可能か？
(時間外申請をして)

A3

可能です。ただし、学校行事等やむを得ない事情がある場合に限られます。(原則禁止)

やむを得ない事情の中には、休日に竣工する修繕工事の立ち合いに事務職員が対応する等の業務に従事することも含まれます。(校長の命令による)

制度的には、教員の「時間外」申請とは異なり、「超過勤務」となります。

(説明)

それぞれの職員が職務遂行上、休日に勤務せざるを得ない場合、校長の事前命令(「超過勤務命令」)を受け、勤務することになります。

休日勤務が7時間45分以上、3時間30分以上、未滿かにより、「休日の振替」「超過勤務」の扱いが違いますのでご注意ください。

なお、事務職員、学校栄養職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した時間分の超過勤務手当が実績に基づき支給されます。

校長は、事前命令にもとづき、年間の配当時間の範囲内で超過勤務を承認するようになります。

また、運動会、体育祭にかぎっては、事務職員・学校栄養職員も勤務時間の「弾力的な運用」の対象となっており、教員と同様に勤務の「割振変更」が可能です。

(お知らせ)

今年の8月23日の教育長通知、「横浜市立学校職員の勤務時間に関する規程の施行について(通知)」により、職員の休業日の振替の特例が改定され、「対象業務の拡大」と「振替可能期間の延長」が図られました。

対象業務は、従来「対外運動競技等生徒引率」だったものが、「部活動指導に係る業務全般」に拡大されました。

振替の特例期間については、従来の「前4週、後16週」から「前4週、後20週」に延長されました。(教労第888号 令和5年8月23日)