

教 県 第 1 4 3 3 号

平成 2 1 年 1 2 月 2 5 日

各県立学校長 様

埼玉県教育員会教育長

勤続 1 0 年に達した教職員の職務に専念する義務の免除について（通知）

「職務に専念する義務の特例に関する規則（昭和 2 7 年人事委員会規則 1 2 - 2）」第 2 条第 1 3 号の規定に基づき、勤続 1 0 年に達した教職員の職務に専念する義務の免除の承認を埼玉県人事委員会に求めたところ、平成 2 1 年 1 1 月 2 0 日付けで承認されました。

つきましては、勤続 1 0 年を経過した教職員の職務に専念する義務の免除の有効期間を延長することとし、下記のとおり取り扱うこととしますので、所属教職員がその対象となる場合は、十分御配慮くださるようお願いします。

なお、これに伴い、平成 1 2 年 3 月 3 1 日付け教高第 9 3 6 号「勤続 1 0 年に達した教職員の職務に専念する義務の免除について（通知）」は、平成 2 1 年 1 2 月 2 4 日限り、廃止することとします。

記

1 趣 旨

近年の社会環境や職場の勤務環境の急激な変化を考え、採用後 1 0 年間継続勤務した教職員を対象に、任命権者として一定期間職務専念義務を免除することにより公務から解放し、心身のリフレッシュを図るとともに健康の保持増進、自己啓発等を行うための機会を確保し、勤労意欲の一層の向上を期するものである。

2 対象教職員及び事由

各年の 4 月 1 日現在において、勤続 1 0 年を経過した教職員が心身のリフレッシュを図る場合。（年数の計算については、別紙を参照のこと。）

3 日 数

連続する 2 日の範囲内。ただし、週休日、学校職員の休日及び学校職員の休日の代休日を除く。

なお、この 2 日間に引き続き年次休暇等を利用することにより、連続した長期の

休養がとれるよう配慮するものとする。

4 有効期間

勤続10年を経過した翌年度の4月1日から3月31日まで。ただし、この間に利用できない特別の事情がある場合は、1年間に限り延長することができる。

5 手 続

このことについて、教職員（校長を除く。）から職務専念義務免除の願い出があった場合、その承認は校長が専決すること。

また、校長については、教育長あて職務専念義務免除願を2部提出し、その承認を受けること。（県立学校人事課学事担当扱い）

なお、教職員からの申請については最大限尊重するものとする。

6 適用時期

平成21年3月末現在において勤続10年に達した教職員から適用する。

【別紙】

勤続年数及び職専免取得の有効期間の計算について

1 勤続年数の計算

(1) 臨時的任用教職員としての在職期間

本採用前の臨時的任用教職員としての在職期間は、通算する。

(2) 非常勤の教職員として任用されていた期間

非常勤の教職員として任用されていた期間は、原則として通算しない。ただし、本県の県費支弁の非常勤職員として任用されていた期間については、次のア又はイにより換算して得た期間を通算する。

ア 常勤職員と同等の勤務態様の非常勤職員として任用されていた期間(非常勤講師にあっては、1週間の授業時数が13時間以上である期間) → 2 / 2

イ ア以外の非常勤職員として任用されていた期間 → 1 / 2

(3) 中途に退職した場合

途中で退職した期間がある場合は、その期間を除き、前後の実勤務年月を通算する。

(4) 育児休業等の取扱い

勤続期間に育児休業、病気休暇等で職務に従事していない期間がある場合は、すべて勤続年数に含める。

(5) 端数の取扱い

1月未満の端数は、1月に切り上げること。

(6) 他の任命権者等の発令による職員であった期間

学校職員以外の県教育委員会の任命に係る職員、知事部局等本県職員、国、本県以外の地方公共団体の職員、他県の公立学校の職員及び国・私立学校の職員であった期間についても上記(1)から(5)により通算すること。

2 職専免取得の有効期間

(1) 対象年度に育児休業、病気休暇等で職務に従事しない職員の取扱い

対象年度に職務に従事していなかった期間を「調整期間」とすると、

ア 対象年度内に職場に復帰した場合

翌年度の4月1日を起算日とする調整期間を加えた期間を有効期間とする。

イ 対象年度の翌年度に職場に復帰した場合

復帰した日を起算日とする調整期間を有効期間とする。

※ただし、停職及び起訴休職期間は調整期間には含めない。

(2) 職専免取得の有効期間の例

例1 平成11年4月1日に採用された職員が、平成21年5月1日から平成21年12月31日まで育児休業を取得していた場合

- ・平成21年3月31日で採用後10年経過。
- ・平成21年4月1日から平成23年3月31日までが本来の有効期間だが、その間に8ヶ月間職務に従事していなかったため、平成21年4月1日から平成23年11月30日まで有効期間が延長となる。

例2 平成11年4月1日に採用された職員が平成21年12月1日から平成23年3月31日まで育児休業を取得した場合

- ・平成21年3月31日で採用後10年経過。
- ・平成21年4月1日から平成23年3月31日までが本来の有効期間だが、その間に16か月間職務に従事しないので、職場復帰する平成23年4月1日から16か月後の平成24年7月31日まで有効期間が延長となる。

※20年・30年勤続の場合も、例1及び例2に準じる。