

令和3年度

法制問題に関する調査報告書

佐賀県公立学校教頭会 法制部

はじめに

本報告書は、現在の学校現場を取り巻く諸問題に対して、法制的な根拠を基に適切に対応することができるように、様々な具体的事例に対する対処方法や法的根拠を示すことで、教頭の実践的な資質向上を図ることを目的として編集されています。

令和3年度も、佐賀県内各教頭会支部での検討・研修会を経て、数多くの法制問題に関する資料を提供していただきました。寄せられた問題事例の中から、過去の法制資料、教育必携、教職員の服務要覧等を参考に協議し、4件の事例について提示しています。

なお、本報告書は、県教頭会 HP に掲載いたしますので、類似の事例に対応する際に参考にしたり、各地区での研修会で活用したりしていただければ幸いです。実際に事例に対応する場合は、個々の事情を考慮し、関係法令等に照らし合わせて、適切に処理することに留意してください。

令和3年度 佐賀県公立学校教頭会法制部

目 次

1 学校評価に関すること

- (1) 学校評価（第三者評価）について・・・ P1～2

2 職員の服務に関すること

- (1) 職員の在校等時間の適正な管理について・・・ P3～4

- (2) 関係機関に出向くことについて・・・ P5～6

- (3) 職員の交通事故の対応について・・・ P7

<参考資料>

- ① 教職員交通事故報告【第1報】・・・ P8

- ② 教職員の事故報告書・・・ P9

令和3年度 佐賀県公立学校教頭会 法制部
部 長 前田 浩己（神埼市立千代田東部小学校）
副部長 衛藤 拓典（吉野ヶ里町立東脊振中学校）
部 員 前田 一貴（有田町立曲川小学校）
部 員 藤井 唯徳（伊万里市立山代東小学校）

学校評価に関すること

【設問】学校評価(第三者評価)について

学校評価において、現任校では、学校評価(自己評価)、学校運営協議会委員による評価、保護者の評価、児童生徒の評価を年に2回(10月、2月)実施している。

法的根拠としては、学校教育法42条(同施行規則66条～68条)に規定してあるが、第三者評価については記載されていない。外部の専門機関による第三者評価は必ず実施すべきなのか。

【結論】第三者評価は法令上の義務付けはない。

1 第三者評価の法令上の必要性

- ・【自己評価】教職員が行う評価(義務)
- ・【学校関係者評価】保護者、地域住民などが自己評価の結果について評価(努力義務)
- ・【第三者評価】学校運営に関する外部の専門家を中心とした評価者により、自己評価や学校関係者評価の実施状況を踏まえ専門的視点から行う評価(法令上の規定なし)
【法令上の位置づけ(学校教育法施行規則第66条、第67条)】

2 第三者評価の必要性と活用

(1) 学校では、既に教職員による自己評価や、保護者・住民等による学校関係者評価の取組が進められているが、さらにそれに加えて、第三者評価を行うことの意義、必要性は何か。

- ① 客観的な評価を行うこと(当該学校にかかわる者以外の第三者の視点で診断)。
- ② 専門的な評価を行うこと(教育指導や学校運営について専門家の視点で診断)。
- ③ 一般国民の視点で評価を行うこと(一般の国民の視点で診断)。
- ④ 評価の検証を行うこと(学校が行う自己評価、学校関係者評価を検証)。

(2) 第三者評価の結果を、どのように学校の改善に活かすことが可能か。

- ① 学校に対し課題の改善を促す。
- ② 教育委員会に対し人事・予算・教員定数等の面での支援を促す。
- ③ 評価結果を公表し、保護者、住民に学校の客観的な情報を提供する。
- ⑤ 評価結果を基に、優良な取組例(グッド・プラクティス)の普及を図る。
- ⑥ 一定の期間を経ても改善が図られない学校に対し、改善の勧告をする。

(3) 当該学校とそれまで関わりの無かった評価者が、限られた時間の中で学校を訪問し、信頼性の高い評価を行うため、どのような人材から評価者を登用することが適切か。

- ・ 大学教授など研究者 ・ 校長OB ・ 民間企業経営者 ・ 教育NPO ・ 教育委員 等

(4) 第三者評価の実施体制については、文部科学省「学校評価ガイドライン〔平成28年3月22日改訂〕」では、以下のように示されています。

第三者評価は、学校とその設置者が実施者となり、その責任の下で、第三者評価が必要であると判断した場合に行うものであり、法令上、実施義務や実施の努力義務を課すものではない。

具体的な実施体制については、地域や学校の実情等に応じて、次のような取組を含め柔軟に対応することが考えられる。

(ア) 学校関係者評価の評価者の中に、学校運営に関する外部の専門家を加え、学校関係者評価と第三者評価の両方の性格を併せ持つ評価を行う。

(イ) 例えば中学校区単位などの、一定の地域内の複数の学校が協力して、互いの学校の教職員を第

三者評価の評価者として評価を行う。

(ウ) 学校運営に関する外部の専門家を中心とする評価チームを編成し、評価を行う。

第三者評価を行うに当たっての留意点は、法令上義務付けられている自己評価と、実施が努力義務となっている学校関係者評価が十分に行われていることが重要であり、その上で、第三者評価の導入により、学校評価全体が充実したものとなることが望まれる。

3 学校評価に関する規定

●学校評価については、学校教育法に次のように規定されている

○学校教育法 第42条

小学校は、文部科学大臣の定めるところにより当該小学校の教育活動その他の学校運営の状況について評価を行い、その結果に基づき学校運営の改善を図るため必要な措置を講ずることにより、その教育水準の向上に努めなければならない。※幼稚園、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校等にもそれぞれ準用。

●「文部科学大臣の定めるところ」の内容については、学校教育法施行規則に次のように規定されている

○学校教育法施行規則 第66条

小学校は、当該小学校の教育活動その他の学校運営の状況について、自ら評価を行い、その結果を公表するものとする。

2 前項の評価を行うに当たっては、小学校は、その実情に応じ、適切な項目を設定して行うものとする。

第67条

小学校は、前条第一項の規定による評価の結果を踏まえた当該小学校の児童の保護者その他の当該小学校の関係者(当該小学校の職員を除く。)による評価を行い、その結果を公表するよう努めるものとする。

第68条

小学校は、第六十六条第一項の規定による評価の結果及び前条の規定により評価を行った場合はその結果を、当該小学校の設置者に報告するものとする。

※幼稚園、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校等にもそれぞれ準用。

4 用語の確認 <「学校評価ガイドライン」(文部科学省 H28.3.22)から>

(1) 自己評価…当該学校の教職員が行う評価

(2) 学校関係者評価…保護者、学校評議員、地域住民、青少年健全育成関係団体の関係者、接続する学校(小学校に接続する中学校など)の教職員その他の学校関係者などにより構成された評価委員会等が、自己評価の結果について評価することを基本として行う評価

(3) 第三者評価…学校とその設置者が実施者となり、学校運営に関する外部の専門家を中心とした評価者により、自己評価や学校関係者評価の実施状況も踏まえつつ、教育活動その他の学校運営の状況について、専門的視点から行う評価

(4) 従来広く用いられてきた「外部評価」の用語は、狭くは保護者や地域住民による評価を、広くは第三者評価を含めて学校外の有識者による評価を指す用語として使われており同じ語を用いながらその具体的内容は様々であった。

このことから、文部科学省は、平成28年3月に改訂した「学校評価ガイドライン」で、「外部評価」を構成する要素やその性質に鑑み、これを保護者や地域の方々など学校と密接な関係を有する者による「学校関係者評価」と、学校運営に関する外部の専門家等による「第三者評価」の2つに、概念上分けて整理した。

なお、「学校関係者評価」の用語について、略して「関係者評価」、または「保護者等による評価」、あるいは自己評価に対するものとして単に「外部評価」など、適宜わかりやすい用語を用いることも考えられる。

職員の服務に関すること

【設問】 職員の在校等時間の適正な管理について

「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」で、1か月の時間外在校等時間について45時間以内、1年間については360時間以内と定められている。しかし、学校現場では、常態的に上限時間を超えている教育職員が存在しており、守らなくても罰則規程等がないと思っている者も多い。

実際に、法的な罰則規程はどうなっているのか。

※平成31年12月にいわゆる「給特法」が改正され、学校における働き方改革を進めるための総合的な取組の一環として、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を法的根拠のある「指針」に格上げされた。

(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一部を改正する法律第7条の規程に基づくもの)

◎ 回答

校務をつかさどる校長及び服務監督権者である教育委員会は、教師等の在校等時間の管理をはじめ、業務の役割分担・適正化、必要な執務環境の整備や健康管理など、学校の管理運営における責任を有するものである。また学校内の多くの教師が在校等時間の上限を超えている場合には、校長・教育委員会は業務削減等の取組を積極的に進めることが求められ、このように働き方改革に粘り強く取り組んでいるにも関わらず教師の在校等時間が減少しない、又は増加するような場合には、校長・教育委員会は、その背景や構造を分析上明らかにし、それを踏まえた改善方策を策定し、改善に向けて更に取り組むことが必要となる。

なお、時間外在校等時間を上限時間の範囲内にすることが目的化し、実際より短い虚偽の時間を記録に残す、又は残させることがあってはならないことであるが、仮に教職員が虚偽の記録を残している場合には、校長等は上記の管理運営に係る責任から適正な記録を残すように指導する必要がある。また、万が一校長等が虚偽の記録を残させるようなことがあった場合には、求められている責任を果たしているとは言えない上、状況によっては信用失墜行為として懲戒処分等の対象ともなり得るものである。

確かに、上限時間を超えたからといって教職員に対し法的な罰則規程があるわけではないが、在校等時間の適切な管理は教職員本人の健康管理のためのものであり、労働安全衛生法に規定される自己保健義務を果たすことが教職員にも求められていることを意識させる必要がある。

※自己保健義務：労働安全衛生法では、職員は職務を遂行する上で、十分な労働力を提供できるように、常に健康管理を行って健康の維持に努めることとされている。

「学校における働き方改革」とは、教師の業務負担の軽減を図り、限られた時間の中で、教師の専門性を生かしつつ、授業改善のための時間や児童生徒等に接する時間を十分確保し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って自ら授業を磨くとともに、日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、教師の人間性や創造性を高め、児童生徒等に対して効果的な教育活動を持続的に行うことができる状況を作り出すこと。

教頭として、教育職員の時間外在校等時間を縮減するため、限られた時間の中で業務を効率よく取り組む意識を浸透させていく必要がある。そのためには、校長の指導の下、「学校運営に関するカリキュラムマネジメント」を充実させる必要がある。また、スクラップ&ビルドの視点を原則として、学校行事の精選や内容・準備の見直し・簡素化を率先して進めるのが教頭の役割と言える。

※「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」

※「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針の運用に係るQ&A」より抜粋

- ・ 本指針においては、「超勤4項目」以外の業務が長時間化している実態も踏まえ、労働基準法上の「労働時間」とは異なり、「超勤4項目」に該当するものとして超過勤務を命じられた業務以外にも含めて、教師が校内に在校している時間及び校外での勤務時間を外形的に把握した上で合算し、そこから休憩時間及び業務外の時間を除いたものを「在校等時間」とした上で、上限時間を導入しようとするものである。
- ・ 地方公務員については、国の人事院規則に踏まえ、各地方公共団体において、超過勤務命令の上限時間を条例や規則等で定められていますが、このとき、任命権者等により、特例（災害対応等重要であって特に緊急に処理することを要する場合）に該当しないにもかかわらず、この上限を超えて超過勤務命令が発せられた場合には、様態等によっては上限を超えて当該超過勤務命令を発したこと自体に責任が生じる可能性があります。
- ・ 本指針においては、「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含めて「在校等時間」として上限を示しているが、「超勤4項目」以外の業務については上司からの超過勤務命令に基づくものではないことから、一般の地方公務員の場合とはおのずとその責任の性質が異なることとなる。
- ・ 「在校時間」の上限時間を踏まえた教師等の適切な働き方についての校長・教育委員会の責任は、こうした学校の管理運営に係る責任であり、その責任に基づき具体的に何をすべきか、校務分掌の在り方も含めた校務の運営状況や各教職員の職務遂行の様態等の個別具体の状況により判断されることとなる。
- ・ 教員勤務実態調査等の結果から、現状としては、多くの学校において、在校等時間が本指針で定めた上限時間を上回る実態となっているものと認識している。校長・教育委員会は、こうした状況の中で、縮減に向けた努力を行わないまま、引き続き在校等時間が上限時間を大幅に超えるような場合には、校長・教育委員会は、こうした学校の管理運営に係る責任を果たしているとは言えないということになる。

職員の服務に関すること

【設問】 関係機関に出向くことについて

特別支援学級在籍児童などが受診、利用している療育機関や医療機関に、情報共有や連携を図るために職員が各機関に出向く場合、取り扱いは出張ではないのか。

◎ 回答

以下の内容を考慮し、教頭として教職員を守るという視点に立てば、関係機関に出向くことなどは、校長の職務命令として公務の出張扱いとすることが適切である。

この課題について考慮すべきは、①教職員が職務上の公務として校外に出ているということ、②公務として校外で事故等に遭遇した際の対応である。そのうえで、参考とすべき根拠となる法令には、以下のものがあると考えられる。

○ 地公法

(法令等及び上司の職務上の命令に従う義務) 第 32 条

職員は、その職務を遂行するに当って、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。

○ 地教行法

(服務の監督) 第 43 条

市町村委員会は、県費負担教職員の服務を監督する。

2 県費負担教職員は、その職務を遂行するに当って、法令、当該市町村の条例及び規則並びに当該市町村委員会の定める教育委員会規則及び規程（前条又は次項の規定によって都道府県が制定する条例を含む。）に従い、かつ、市町村委員会その他職務上の上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

○ 佐賀県職員等の旅費に関する条例

(旅行命令等) 第 4 条

次の各号に掲げる旅行は、当該各号に掲げる区分により、任命権者若しくは旅行依頼を行う者の発する旅行命令又は旅行依頼によって行われなければならない。（各号省略）

○ 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（時間外勤務が認められる業務 超勤 4 項目）

- 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の行事に関する業務
- 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

公務員は、職務を遂行するにあたって、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。県費負担教職員の管理職以外の教職員の上司の範囲は、①市町村教育委員会、②校長、③副校長・教頭、④主幹教諭である。その中で教職員に対して出張命令を発することができるのは校長である。これは、佐賀県職員等の旅費に関する条例第4条および市町村教育委員会の学校管理規則によって規定されており、校長の職務である4管理2監督の中の、「所属職員の管理」にあたる。

職務命令の成立要件は次のとおりである。

- 1 権限ある職務上の上司から発せられたものである。
- 2 職員の職務に関するものである。
- 3 法律上・事実上の不能を命ずるものではない。

このことから、特別支援学級在籍児童などが受診・利用している療育機関や医療機関に情報共有や連携を図るために教職員が各機関に出向く場合、②の職員の職務に関するものであるか内容や時間・場所等を精査し、①の権限ある職務上の上司の承認を出張命令として受けたうえで、出張として取り扱うことが適当である。(受診帯同や諸検査担当者との面談も同様)なお、受診帯同や諸検査担当者との面談も同様の取り扱いをすることが適当である。

ただし、週休日(土曜日・日曜日)と休日(国民の祝日、年末年始)については、職員の健康を守ると同時に社会的、文化的生活を営むための自由時間を確保する目的で勤務をしなくともよい日であるため、関係機関に出向くような出張は設定しないよう留意する必要がある。また、職務として関係機関に出向く場合は、正規の勤務時間内に設定するよう指導する必要がある(勤務時間とは、職員が、上司の指揮・監督を受けて、原則としてその職務にのみ従事しなければならない時間である)。これは、働き方改革の観点からも重要である。

また、勤務時間中において万が一事故等の災害に遭遇した場合、移動時の雇災保障がなくてはならないので、関係機関に出向く場合は、公務として取り扱うのが適当である。教職員が怪我などをした場合、公務災害として認定されるためには、原則として「公務遂行性」と「公務起因性」の2つの要件が必要である。つまり、関係機関に出向くことが「出張中」であり、そのために事故に遭遇したという災害と公務の間に「相当因果関係がある」と認められる必要がある。なお、公務災害の認定請求書には、添付資料として「事務分掌又は職務命令等に関する資料」や「出張命令簿の写」の提出が求められる。

以上のことから、教頭として教職員を守るという視点に立てば、関係機関に出向くことなどは、校長の職務命令として公務の出張扱いとすることが適切である。

※ 公務災害の対応については、「佐賀県公立学校教頭会 法制部 令和元年度法制問題に関する調査報告書」を参照。

職員の服務に関すること

【設問】 職員の交通事故の対応について

交通事故の事務的な対応については、手順や提出書類等の把握がスムーズに行えるような一覧表があれば（もうすでにあるのかもしれませんが、本校では確認できず）速やかに準備等を行うことが可能になる。

◎回答

管理職として、職員の交通事故を起こさないように、所属職員に対する交通法規遵守の徹底を図り。日々指導をしていく必要があります。（服務規律には次のように明記されている）

《全教職員》 服務規律より

- ① 車を運転する際は、細心の注意を払い、十分な車間距離を確保する等、ゆとりを持った運転を心がけるとともに、夜間に運転する際は、原則ハイビームとする。
- ② 運転免許証の更新漏れ、自動車検査証切れの状態での運転が多発しているため、これらの期限確認を怠らない。
- ③ 前向き駐車後にバックする際の後方不注意や渋滞中の前方不注意による追突事故が多発しているため、安全確認を怠らない。
- ④ 運転中に携帯電話を使用したり画面を見たりしない。
- ⑤ もし交通事故が発生した場合は、怪我人の救護や危険防止措置後、直ちに警察へ通報するとともに、加害・被害を問わず速やかに管理職へ報告する。

《管理職》

- ① 運転が未熟と思われる新規採用職員や臨時的任用職員による交通事故・違反が多発していることも踏まえ、所属職員に対する交通法規遵守の徹底を図る。

それでも、事故が発生した場合には、以下のような手続きが必要です。

事故発生時

- 1 事故発生の場合は、まず電話報告（速報）を行う。（資料1参照）
- 2 その後直ちにメール、FAXで報告（第1報）を行う。（資料1参照）
- 3 事故報告書の提出を行う。（資料2参照）

F A Xによる教職員交通事故報告【第1報】

西部教育事務所	電話番号 0954-23-3125	F A X 番号 0954-23-9751
事故発生の場合は、まず電話報告（速報）を行い、その後直ちにF A X 報告（第1報）を行う		

1	交 通 事 故	加 害 ・ 被 害				
2	発 生 日 時	令和 年 月 日（ 曜日） 午前 ・ 午後 時 分				
3	発 生 場 所					
4	事 故 者	学 校 名	学校			
		職 名	氏 名	年 齡	歳	
		住 所				
5	相 手 方	氏 名			年 齡	歳
		職 業				
		住 所				
6	事 故 の 概 要	※ 通勤時、年休時、出張時等を明記する。				
7	人 損	本 人			【現場略図】	
		相 手 方				
8	物 損	本 人				
		相 手 方				
9	警 察 へ の 届 出	有 ・ 無				
10	救 急 車 の 使 用	有 ・ 無				

報告者	職名		氏名	
報告日時	令和 年 月 日（ 曜日） 午前 ・ 午後 時 分			

教職員の交通事故報告書

〇〇小親 第 号
令和 年 月 日

市町 教育委員会教育長 様

学 校 名
校長氏名

⑩

下記のとおり交通事故（加害）が発生したので報告します。

記

1 事故者（本人）について

職名 氏名 (職番)
住所 生年月日 (年令) (歳)

2 事故の種類

3 事故発生の日時

4 事故発生の場所

- (1) 場所名
- (2) 事故現場付近の略図見取図（全体図）

5 事故の概要

(1) 相手方

住所
氏名 年齢 歳 職業

(2) 事故の概要

(3) 被害の程度

- ① 人損……………
- ② 物損……………相手方
職員

6 事後の処理

- 事故発生までの事故防止についての指導
- 事故後の指導
- 校長の所見

7 その他参考事項

8 共済組合員証使用の有無

9 添付書類