

質疑応答について

【給与関係】

- 〔問 1〕 共済組合の資格喪失時の手続きについて
- 〔問 2〕 休職時の手続きについて
- 〔問 3〕 前渡資金口座について
- 〔問 4〕 対外運動競技等引率手当について
- 〔問 5〕 iDeCo などの金融商品について
- 〔問 6〕 扶養手当認定（確認）における留意点について

【学務関係】

- 〔問 7〕 職ごとの手続きの留意点について
- 〔問 8〕 特別休暇「子の看護休暇」について
- 〔問 9〕 年次休暇について
- 〔問 10〕 臨時的任用職員及び再任用職員等の年次休暇について
- 〔問 11〕 年休の付与日数について
- 〔問 12〕 スポーツ少年団の会議に出席する場合のサービスの取扱いについて
- 〔問 13〕 公立学校共済組合主催の研修会等におけるサービスの取扱について

【会計年度任用職員制度】

- 〔問 14〕 会計年度任用職員の年次休暇について
- 〔問 15〕 会計年度任用職員の休暇について
- 〔問 16〕 講師の職員番号について

〔問 1〕 共済組合の資格喪失手続きについて

- ① 退職届書及び履歴書の写しは教育事務所に提出ですか？退職手当の請求の有無で違いますか？
- ② 年金受給資格者は退職届書及び履歴書の提出は必要ないですね？

〔問 1 の回答〕

- ① 履歴書の奥書証明をする必要があるため、事務所に提出していただいで良いです。ただし任用期間終了から次の任用までの期間が 1 月以内であれば提出の必要はないと共済組合に確認しております。
- ② お見込みのとおりです。
退職届書とは年金を決定するためのものなので、既に年金を受給している方からは必要ないと共済組合に確認しております。

〔問 2〕 休職時の手続きについて

8 割休職から無給休職に移行した時の給与関係も含めて何か手続きが必要か教えていただきたい。

休職職員について、8 割休職&無給休職の手続き等も含めて教えていただきたい。

〔問 2 の回答〕

給与については、休職の発令を基に教育事務所で手続きをします。8 割休職に入る際も、8 割休職から無給休職に移行する際も、学校の手続きは不要です。

また、8 割休職又は無給休職の承認を受ける際に、学校で行う手続きの違いはありません。「中南の教育」の「休暇等に係る提出書類一覧」を参考に、各市町村教育委員会へ報告及び書類提出をお願いします。

〔問3〕 前渡資金口座について

前渡資金の口座ですが、学校のそばに銀行や信用金庫がなく近いのはゆうちょ銀行やJAです。

ゆうちょ銀行は前渡資金口座の対象になる予定はないのでしょうか。

〔問3の回答〕

ゆうちょ銀行については、「〇〇学校 前渡資金取扱者 〇〇〇〇」のように、氏名が入った通帳を作れないことから、前渡資金口座にできないものです。

なお、JAで口座を開設することは可能であることから、店舗の統廃合などにより金融機関の変更を希望する場合は、事前に教育事務所に連絡のうえ、「前渡資金取扱口座承認申請書」を提出し承認を受けてください。

〔問4〕 対外運動競技等引率手当について

4月1日より、所謂「主催等要件」が削除になった。

その点について、整理簿作成の原拠として、資料整備に留意する点は何か。

〔問4の回答〕

特殊勤務手当支給整理簿と一緒に、従事時間の確認書類として、大会の通知文書や要項、集合時刻から解散までの時間がわかる生徒あての文書などを、学校教育活動として行われているかの確認書類として、学校で作成している「年間の活動計画」や「毎月の活動計画」を保管しておくようにしてください。

〔問5〕 iDeCoなどの金融商品について

iDeCoなどの金融商品についてよくわかりません。学校では証明のほかに何か必要な作業はありますか？

〔問5の回答〕

iDeCo（個人型確定拠出年金）などの金融商品については、事務手続等を含めて教育事務所では取扱いをしておりません。金融商品の内容や事務手続の詳細については金融機関や公立学校共済組合にお問い合わせください。なお、iDeCo（個人型確定拠出年金）については、保険料控除の対象となりますので年末調整の際、加入されている方はご注意ください。

〔問6〕 扶養手当認定（確認）における留意点について

会計年度職員の被扶養者等、扶養手当認定（確認）事務で気を付けなければならない事例が発生しています。このことについて新採用学校事務職員等研修会でもやられていると思いますが、経験の浅い若年層向けに基本的なところからご教授くださればありがたいです。

〔問6の回答〕

今回の研修会用の資料として作成した「過年度返納について」（資料1）や平成31年3月に職員福利課から発行された「扶養手当の手引」をご確認いただければと思います。ご不明な点がございましたら、教育事務所までお問い合わせください。

〔問7〕 職ごとの手続きの留意点について

臨時的任用職員、任期付採用 の違いによる手続きの留意点を教えてください。

- ① 採用 ②退職（中途・期間満了） ③その他

〔問7の回答〕

臨時的任用職員及び任期付職員に係る手続きについて、①②③で特に違いは無いと考えます。

制度的な違いをあげるとすれば、任期付職員は休暇制度が正採用職員と同じ取扱いになりますので、御留意願います。

〔問 8〕 特別休暇「子の看護休暇」について

平成 26 年度 給与等事務研修会での質問事項回答で下記のようにありました。

平成 26 年度 給与等事務研修会の回答

Q 子の看護休暇の残日数について

- (1) 小 6(長男)、小 2(長女)の子どもがいる場合について、1 月～3 月の間に子の看護休暇を取得していない場合、4 月から長男が中学生になった時の残日数は、5 日と考えてよいでしょうか。
- (2) 小 6(長男)、小 2(長女)の子どもがいる場合について、1 月～3 月の間に子の看護休暇を長男が 2 日、長女が 1 日取得している場合、残日数は 7 日ですが、4 月から長男が中学生になった時の残日数は何日になりますか。
- (3) 付与日数 10 日の中で 1 人につき 5 日以上取得することは可能でしょうか。

回答

- (1) お見込みのとおり。
- (2) 2 日となる。
(中学校就学の始期に達するまでの子が要件となり、既に 3 日取得していることから、残日数は 2 日となる。)
- (3) 可能である。
(一の年においてその養育する中学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては、10 日間の範囲内の期間となっていることから、1 人につき 5 日と指定されているものではない。)

- ① 現在は、「中学校就学の始期に達するまでの子」ではなく、「義務教育終了までの子」と改正されているが、考え方としては、これで間違いないでしょうか。
- ② 実は、(2)で小学生の長女についての休暇は、1 日しか取得していないのだから、4 月からの残日数は 4 日になるものと考えていました。
- ③ また、上記のように「どの子について」看護休暇を取得したかにかかわらず、残日数がきまるのであれば、備考欄へ「どの子について」取得したかを明記する必要はないと考えてよろしいでしょうか。

〔問 8 の回答〕

① お見込みのとおりです。

② (2)の回答について、訂正させていただきます。

H 3 1. 3. 2 9 付け青教職第 1 3 5 9 号で最終改正された「青森県教育委員会職員服務規程の運用方針」に、子が義務教育を終了したことその他の事由により、この人数が年の中途において 2 人以上から 1 人となった場合の子の看護休暇の期間は、その事由が生じた時点における残日数(当該日数が 5 日を超えるときは 5 日)の範囲内の期間となると記載されていることから、(2)のパターンでは残日数が 5 日になります。

③ お見込みのとおりです。1 人につき 5 日と指定されているものではないため、明記する必要は無いと考えます。

〔問9〕年次休暇について

人事異動で県・市町村教育委員会の指導主事等から、若しくは弘前大学教育学部附属諸学校などからの割愛採用職員の年次休暇について

- ① 前所属所での年次休暇(繰越を含め)を引き継ぐことになると思うのですが、当初の付与日数の計算方法について教えてください。

例) 附属学校で、前年からの繰越20日・本年分20日の計40日付与され、1月～3月までに、2日と3時間使用していた場合。

附属学校では、1日を8時間として計算しているため、残日数は、37日と5時間だが、県費負担教職員は、1日を7時間45分で計算するため、残日数を37日と4時間45分とした。

- ② また、その計算の仕方の根拠についても教えてください。
- ③ また、充指導主事・県学校教育センター研究員・海外日本人学校派遣者など学校へ籍を置いたままの場合の取扱については、どうなりますか。
- 充指導主事や研究員は、前職の休暇簿を引き継げるとは思いますが、海外日本人学校派遣の場合は、日本人学校での年次休暇取得状況を把握できません。4/1に、40日付与で構わないのでしょうか。

〔問9の回答〕

- ① 例の計算として、前年度からの繰り越しが20日、1月～3月の使用日数が2日と3時間とあるので、まず使用日数の2日と3時間を切り上げて3日にします。それをそのまま付与されている40日から引いて、残日数は37日になると考えます。
- 要はまず残日数の1日未満の端数を切り捨てて、使用日数の1日未満の端数を切り上げます。そして残日数－使用日数で計算すれば、4月1日からの年次休暇日数になると考えます。そのため、基本的に割愛採用者の4月1日からの年次休暇日数は1日未満の端数は出ません。
- ② 「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について」(平成7年7月1日付青人職7第58号)の第6年次休暇関係の7及び11が根拠となります。
- 内容としては7が「第8条の2第1項第2号の「使用した年次休暇に相当する休暇の日数」同条第4項第1号アの「年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数」及び同号イの「年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の日数」、に1日未満の端数があるときは、規則第10条第2項の例により、それぞれ「減じて得た日数」を算出するものとする。」。
- 11が「規則第8条の3の「当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の日数」に1日未満の端数がある場合には、同条の「当該変更の日の前日までに使用した年次休暇の日数を減じて得た日数」は、当該端数を切り上げた日数を減じて得た日数に、当該変更の日の前日において規則第10条第2項の規定に基づき得られる時間数から当該端数の時間数を減じて得た時間数を当該得られる時間数で除して得た数に相当する日数を加えて得た日数とする。」です。
- ③ 充指導主事、県総合学校教育センター研究員は学校間での異動と同様と考えます。
- そのため、前の所属からの繰り越しをそのまま利用することになります。海外日本人学校派遣の場合は、派遣者本人とやりとりをして付与日数を通知し、定期的に使用日数等確認するなど、適切に処理を行ってください。

〔問 1 0〕 臨時的任用職員及び再任用職員等の年次休暇について

臨時的任用職員が任用期間満了後に1月未満を空けて再度任用された場合で、前の任用期間内に、任用権者との間で次の任用が明らかであった者は、一の年において引き続き任用期間が更新された者と同様に年次休暇を付与できますが、下記のような取扱いは、正しいのかご教示ください。

- ① 空白期間があるが、任用期間内に次の任用が決まっていた場合

4/1	6/30	7/15	9/21
臨時講師 (3ヶ月)		臨時講師 (2ヶ月と7日)	
5日付与		1 月 未 満	
4時間使用		前回の残日数に5日 (3ヶ月分) を追加 9日3時間45分を付与	
残日数4日3時間45分			

〔回答①〕 お見込みのとおりです。

- ② 1ヶ月ずつの辞令が続いた場合

4/1	4/30	5/1	5/31	6/1	6/30
臨時講師 (1ヶ月)		臨時講師 (1ヶ月)		臨時講師 (1ヶ月)	
2日付与		4/1～5/31の3日となるため 残日数に1日追加し2日3時間45分付与		4/1～6/30の5日となるため 残日数に2日追加し3日7時間30分付与	
4時間使用		4時間使用			
残日数1日3時間45分		残日数1日7時間30分			

〔回答②〕 お見込みのとおりです。

- ③ 3月31日に定年退職し、4月1日から臨時講師として勤務した場合①

12/31	1/1	3/31	4/1	9/30
繰越10日5時間		3/31 定年退職		4/1～9/30 臨時講師
		本年20日と 繰越10日5時間 計30日5時間付与		繰越10日5時間と1/1～9/30の15日から 1/1～3/31に使用した1日4時間を差し引き 24日1時間付与
		1日4時間使用		
残日数10日5時間		残日数 29日1時間		

〔回答③〕 お見込みのとおりです。(臨時的任用職員の休暇に関する要綱の年次休暇第4の3)

- ④ 3月31日に定年退職し、4月1日から再任用職員として勤務した場合

12/31	1/1	3/31	4/1	12/31	1/1	3/31	4/1
繰越20日		3/31 定年退職		4/1～3/31 再任用		再任用延長	
		本年20日と繰越20日 計40日付与		3/31の残日数 39日3時間45分を引き継ぐ		本年20日と繰越20日 計40日付与	
		4時間使用		10日3時間使用		2日4時間使用	
残日数30日5時間		残日数 39日3時間45分		残日数29日0時間45分		残日数37日3時間45分	

〔回答④〕 お見込みのとおりです。

- ⑤ 3月31日に再任用終了し、4月1日から臨時講師として勤務した場合

②と同様の取り扱い

12/31	1/1	3/31	4/1	9/30
繰越19日5時間		3/31 再任用終了		4/1～9/30 臨時講師
		本年の20日と 繰越19日5時間 計39日5時間付与		繰越19日5時間と1/1～9/30の15日から 1/1～3/31に使用した4時間を差し引き 34日1時間付与
		4時間使用		
残日数19日5時間		残日数39日1時間		

〔回答⑤〕 お見込みのとおりです。※②と同様の取り扱いとありますが、恐らく③ではないかと思われます。

⑥ 臨時講師として引き続き勤務している場合(校種が変わった場合)

4/1	9/30	10/1	12/31	1/1	3/31	4/1	9/30
4/1～9/30 小学校臨時講師		10/1～3/31 中学校臨時講師			4/1～9/30 県立高校臨時講師		
10日を付与		10/1～12/31の5日と 残日数6日3時間45分との 計11日3時間45分付与			1/1～3/31の5日と 繰越6日3時間45分との 計11日3時間45分付与		
3日4時間使用		5日使用			1日3時間使用		
残日数6日3時間45分		残日数6日3時間45分			残日数10日0時間45分		

〔回答⑥〕 お見込みのとおりです。

⑦ 臨時講師が4月1日に新採用となった場合

4/1	9/30	10/1	12/31	1/1	3/31	4/1
4/1～9/30 臨時講師		10/1～3/31 臨時講師 更新			4/1 新採用	
10日を付与		10/1～12/31の5日と 残日数6日3時間45分との 計11日3時間45分付与			1/1～3/31の5日と 繰越6日3時間45分との 計11日3時間45分付与	
3日4時間使用		5日使用			1日3時間使用	
残日数6日3時間45分		残日数6日3時間45分			残日数10日0時間45分	
					臨時講師の休暇は 引き継がず 15日を付与	

〔回答⑦〕 お見込みのとおりです。

参考1 県・市町村教育委員会の指導主事等又は弘前大学附属の諸学校からの割愛採用者

12/31	1/1	3/31	4/1
平川市教育委員会勤務		割愛採用により異動	
繰越18.5日4時間	本年20日、繰越18.5日4時間の 計38.5日4時間付与	前職での繰越18.5日4時間から1日未満の端数を切り捨て18日 本年に使用している3日3時間の端数を切り上げ4日とし 繰越18日と本年(20日～4日=16日)の計34日を付与	
	3日3時間使用		

〔回答 参考1〕 お見込みのとおりです。

参考2-1 弘前大学附属の諸学校(1日を8時間で計算している場合)からの割愛採用者

12/31	1/1	3/31	4/1
附属中学校勤務		割愛採用により異動	
繰越18日4時間	本年20日、繰越18日4時間の 計38日4時間付与	前職での繰越18日4時間から1日未満の端数を切り捨て18日 本年使用した「8時間を1日」とし 繰越18日と本年(20日～1日=19日)の計37日を付与	
	8時間使用 残日数37日4時間		

参考2-2 弘前大学附属の諸学校(1日を8時間で計算している場合)からの割愛採用者

12/31	1/1	3/31	4/1
附属中学校勤務		割愛採用により異動	
繰越18日4時間	本年20日、繰越18日4時間の 計38日4時間付与	前職での繰越18日4時間から1日未満の端数を切り捨て18日 本年使用した「8時間を1日と15分」と考え端数を切り上げ2日とし 繰越18日と本年(20日～2日=18日)の計36日を付与	
	8時間使用 残日数37日4時間		

〔回答 参考2〕 1日を8時間で考えるのが正しいと思われるため、2-1が正しいと思われます。

- | | | |
|--------------|---|--|
| 例) 1/4 4時間取得 | } | 勤務時間が8時間のため、1日と1時間取得したことになる。
4/1からの計算では端数を切り上げて2日取得ずみとなる。 |
| 1/5 4時間取得 | | |
| 1/6 1時間取得 | | |

〔問11〕 年休の付与日数について

再任用から臨時講師になった時の年休の付与日数について確認をしたいです。

〔問11の回答〕

教諭から引き続いて講師等に任用された場合の任用後の年次休暇については、教諭期間を通算した期間を持って任用期間とし、任用期間に応じた日数(前年からの日数がある場合はその日数を加えた日数)から教諭期間にすでに使用した日数を差し引いた日数となります。

ただし講師として任用されるまでに一月以上期間が空いた場合は、教諭期間は通算せず、講師としての任用期間のみとなります。

〔問12〕 スポーツ少年団の会議に出席する場合のサービスの取扱いについて

市(町村)のスポーツ少年団の会議に出席する場合は出張になりますか？

- ・役員として
- ・学校代表として

〔問12の回答〕

会議の主催者や共催者に県や市の教育委員会が含まれているのか、会議の目的や出席する職員に求められる役割はどういったものか(助言や指導を求められているのか等)などの諸条件によって取り扱いが変わるため、統一的な回答は難しいことから、当該会議への用務が発生した場合には、個別に教育事務所へ用務内容等についてご相談ください。

〔問13〕 公立学校共済組合主催の研修会等におけるサービスの取扱いについて

公立学校共済組合主催「管理監督者のメンタルヘルス研修会」に参加する場合は出張ですか？義務免ですか？昨年度の文書(令和元年6月11日付青教職共163号)に「所属する市町村等のサービスの取扱いに従ってください。なお、本事業は県と共催して実施することとし、公務として参加できるよう依頼しています。」という一文があったのですが...

〔問13の回答〕

通知文にあるように公務として参加→出張と扱っても、義務免条例に基づいて義務免として扱ってもどちらでも問題ありません。なお、出張とした場合には旅費が発生するという点をご考慮ください。

〔問 1 4〕 会計年度任用職員の年次休暇について

会計年度任用職員（育みプラン、初任者研修、教科等充実、特別非常勤講師、育児短時間、養護教諭・栄養職員研修指導員、スクールサポートスタッフ、スクールカウンセラー）の年次休暇の日数がよくわかりません。

- ① 初任者に関わる採用の場合
年間 20 日前後の勤務日数です。この場合、年次休暇は無しでいいですか？
- ② 初任者と育みプランに関わる採用を兼務している場合
年次休暇の管理はどこになりますか？勤務日数の多い所属ですか？
本人が持って歩くことになりますか？
- ③ 勤続勤務年数について
教育職本採用、臨時的任用、会計年度任用を勤続年数として換算しますか？
任用が切れている場合はどうなりますか？（臨時的任用と同じですか？）

〔問 1 4 の回答〕

- ① お見込みのとおりです。労働基準法では、年間の勤務日数が 48 日未満の職員へは年次休暇を与えることを要しないこととなっているため、県も国に準じた扱いになります。
- ② 県立学校では勤務日数の多い所属が年次休暇を管理しているため、育みプランにより勤務している所属が管理することになると考えます。
- ③ 会計年度任用職員は、臨時的任用期間と教育職本採用期間を継続勤務年数として換算しないものと考えます。会計年度任用職員としての任期が切れる場合は、任用される都度、休暇の表により積算してください。ただし、中断が数日程度の場合は、引き続いた場合と同様の取扱いと考えます。（中断期間の考え方は検討中（教職員課人事制度グループ））

〔問 1 5〕 会計年度任用職員の休暇について

市費職員の会計年度職員の休暇は前年度の年休残日数全部を繰り越すので 40 日を超える場合があるが、県の会計年度職員の休暇日数は従来の考え方（講師）でいいでしょうか？

特別休暇の種類はどうなりますか？

〔問 1 5 の回答〕

従来は、平成 11 年 3 月 31 日付け青教学第 1439 号「労働基準法の改正に伴う非常勤職員の年次有給休暇の取扱いについて」により取り扱っていましたが、令和 2 年 4 月 1 日以降は「青森県公立小中学校非常勤職員の任用等取扱要領」のとおり取り扱ってください。

特別休暇の種類についても、青森県公立小中学校非常勤職員の任用等取扱要領の別表 3、4 に記載されているとおりです。

〔問16〕 講師の職員番号について

講師が公立学校共済組合員となりましたが、保険証の番号を職員番号として使用できるのでしょうか。（本採用の職員は保険証の番号＝職員番号となっている。講師の先生が研修申し込みの際、職員番号欄に保険証の番号を記入したらしく「何の番号ですか？」と学校に問い合わせがあった。）

〔問16の回答〕

講師等臨時職員については、公立学校共済組合が附番する保険証の番号と、各教育事務所が管理上附番する番号は異なっていることから、保険証の番号を職員番号として使用することはできないものです。