

# 法令の趣旨に従った研修で 教育活動の充実をめざそう

2002年7月3日 茨城県高等学校教職員組合

## ❧ 夏休みの研修制限の動き

文部科学省は、今年3月4日、各都道府県教育委員会に対して事務次官通達（13文科初第1000号）を送付し、次のように長期休業日中の教員の研修に関する取り扱いの変更を求めました。「教育公務員特例法第20条第2項に基づく研修については、勤務時間中に職務専念義務が免除されるものであり、給与上も有給の扱いとされていることなどを踏まえ、計画書や報告書の提出等により、研修内容の把握・確認を徹底すること。」

その直後の3月8日、東京都教育委員会は、都立学校の全教員に対して、教育委員会があらかじめ指定したか、あるいは研修センターが承認した研修会・講習会については、1日のうち必要な時間の研修を承認するが、それ以外の研修会等や**自宅研修**については、**承認するのは1日のうち4時間まで**とすることを通知しました。そのうえで、「研修を行った場合、研修日数にかかわらず、報告書を校長に提出する。校長は、研修の成果に関して問題があると思われるものについて、都教育委員会に協議できる。協議があった場合、都教育委員会は、問題点、指導方法等について校長に回答する」こととしました。

## ❧ 茨城県教育委員会の対応

文部科学省から指示をうけた茨城県教育委員会は、6月17日付けで、「夏休み等の学校休業期間における教職員の研修については、例えば、**事前に研修計画を提出し研修承認願**（原文のまま）を得るとともに、事後は、**すみやかに研修報告書等の提出をするなどの手続き**を踏まえて、教育公務員特例法第

19条及び第20条の規定の趣旨に沿った適切な運用を図るよう指導を徹底すること」との指示をおこないました（「夏季における生徒指導及び事故防止等について（通知）」義教第1101号）。

茨城県教育委員会は、こうした措置は県民に対する「説明責任」を果たすためのものであると説明したうえで、新しい研修計画書と研修報告書の様式例を、7月はじめにも各学校に送付するとしています。

## ❧ 「職務専念義務免除による研修は間違い

文科省と各都道府県教委は、教育公務員特例法第20条第2項に定められた研修は教員の職務ではないとする立場をとっていますが、これは根本的に誤っています。

**地方公務員法**は、「職員には、勤務能率の発揮及び増進のために、研修を受ける機会が与えられなければならない」としたうえで、「前項の研修は、任命権者が行うものとする」と定めています（第39条）。地公法上の「研修」の場合、職員は行政当局が行なう「研修」の受け手であるにとどまり、資格取得など個人的な目的のための研修は「職務専念義務」を免除されたうえで受けることになります。

これに対して、**教育公務員特例法**は、「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養につとめなければならない」（第19条）と定めています。研修は教特法が教員に課した義務であり。授業と並んで重要な職務です。「職務専念義務」の免除を受けて研修をおこなう、ということは決してありえません。

教育公務員特例法
第19条（ <b>研修</b> ）教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養につとめなければならない。
2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し。その実施に努めなければならない。
第20条（ <b>研修の機会</b> ）教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。
2 教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修をおこなうことができる。
3 教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

しかし、研修が職務であるといっても、任命権者（教育委員会）や所属長（校長）から命令されて、その指示通りに研修を受けるということではありません。それは、地公法の規定する研修の場合であって、教特法の研修にはそぐわないものです。教員がみずから主体的に「研修」をおこなうのではなく、指示を受けた時だけ行政当局の用意した講習を受けるというのでは、「絶えず研究と修養につとめ」ることなどできません。教特法という研修は、教員が自主的・主体的に取り組まなければ実施は不可能です。「教員は、授業に支障のない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修をおこなうことができる」（第20条第2項）という規定は、教員のおこなう研修の独自性に即した特例なのです。

## ❧ 「研修計画書」と「成果報告書」のあり方

教特法20条2項に基づき、「勤務場所を離れて研修をおこなう」際には、本属長（校長）が、「授業に支障」があるか否かを確認する手続きをとることになります。授業のない長期休業期間中であれば、「支障」の有無の判断は容易です。研修という職務に従事する旨が、「研修計画」として示されていれば、校長が研修を承認するうえで特に難しい問題はありません。

研修結果の報告書は、基本的には届出どおりに研修が実施されたか否かを明らかにすれば十分なはずです。校長が、報告書に研修の「成果」を明記して提出するよう求めることは、正しくありません。教員の研修の目的は、教科の授業や特別活動などの教育活動を充実させることにあります。研修の成果は教育活動の場において結実するのであって、研修の直後、授業実施以前に文書の形で校長に提出できるようなものではありません。

「成果物」として、研修において作成したノートや教材（プリントの原稿、物品など）を添付させるようなことは行き過ぎであり、教育基本法の禁ずる「不当な支配」に相当します。

都教委は、「利用した書籍名を記すなど、都民から問い合わせがあった場合等に、自己の責任において証明できるようにしておくことが必要」としていますが、このようなことは、憲法の保障する思想・信条の自由をおかすこととなります。公共図書館では、書籍の利用に関する個人情報を本人以外に開示することは絶対にならないのであって、校長に提出する研修計画書や報告

書に、書籍の利用に関する個人情報が記載されるようなことは容認できるものではありません。

さらに、個人情報の収集は、結果的に不要情報の保管につながるうえ、その目的外使用の可能性も強まることになり、「茨城県個人情報の保護に関する条例」（平成5年3月26日、茨城県条例第2号）に照らしても不適当です。

個人情報については、目的外使用が禁止されています。目的外使用という場合、校長が、計画書や報告書から各教員の研修内容や研修態度(!?)を読み取って、勤務評定に使用することなどが該当します。校長や県教育委員会が、これらの文書を昇任人事の判断材料とすることも目的外使用にあたります。

## ❧ 「研修計画書」と「成果報告書」の記入例

それでは、実際に研修計画書や成果報告書の提出を求められた場合、いかに対処すべきでしょうか。

研修と授業の関係から明らかなように、研修計画は授業計画と密接な関連を持っているといえます。年度当初に授業の「年間計画」を作成・提出していることを踏まえ、この授業計画に対応させて教科書の項目ないし学習指導要領の項目についての研修を、計画として示すのが妥当といえるでしょう。

成果報告書においては、届出期間に、実際に計画に沿って研修を実施した旨を記述すれば十分でしょう。

<b>研修計画例</b>
例① ○月○日 場所：自宅 内容：教科書（書名） 第一部、第一章、第一節「(○○○○)」の部分の授業の準備のための教材の検索、検討
例② ○月○日から○日まで 場所：自宅 内容：○○教科、○○科目の学習指導要領、1-1-1「○○○○」にかんする指導事例の収集並びに比較検討と実施計画の作成
例③ ○月○日 場所：○○博物館 内容：教科書（書名）第1部、1章、第1節「○○○○」並びに第2部、第2章、第2節「○○○○」に関する授業の準備のための教材の検索、検討
<b>成果報告例</b> （計画の1件ごとに実施・不実施を明記する。）
例① 計画1については、計画どおり実施した。
例② 計画2については、当初計画した事項の一部が完了しなかったので、翌週の計画に繰り入れて実施した。
例③ ○○博物館にて、計画3の通り実施した。