

2 教職員の服務

教職員の身分

公立学校の教職員は、地方公共団体の教育活動に従事する公務員であり、その者の勤務する学校を設置する地方公共団体の公務員である。市町（組合）立学校に勤務する教職員で、その給与が府によって負担され、その任命権が府教育委員会に属している者（以下「府費負担教職員」という）の身分はその者の勤務する学校を設置している市町（組合）の職員である。

服務の根本基準

教職員の服務に関しては、次の法令等により定められている。

- 日本国憲法 教育基本法 学校教育法
 - 地方公務員法 公職選挙法 教育公務員特例法
 - 地方教育行政の組織及び運営に関する法律
 - 義務教育諸学校における教育の政治的中立の確保に関する臨時措置法
- ※その他の服務等については、「京都府教育関係例規集」を参照のこと。

公立学校の教職員は地方公務員であるから、地公法に定められた服務の規定が適用される。さらに、教育公務員については職務の特殊性から政治的行為の制限、兼職及び他の事業等の従事などについての特例が定められている（教特法第17条、第18条を参照のこと）。

服務とは、公務員たる地位に基づき、職務上又は職務外において公務員に課せられている規律に服する義務のことをいう。地公法第30条には、服務の根本基準として、「すべて職員は、全体の奉仕者として公共の利益のために勤務し、且つ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。」と定められている（日本国憲法第15条、教基法第9条も参照のこと）。

服務の内容

教職員の服務は、教職員が職務を遂行するに当たって守るべき義務（職務上の義務）と、職務の遂行の有無にかかわらず教職員たる身分を有する限り当然に守るべき義務（身分上の義務）に分けられる。

資料① P157

服務監督権者

教職員の服務監督を行うのは、府立学校教職員については京都府教育委員会、府費負担教職員については当該教職員の身分の属する市町（組合）教育委員会であるが、直接には当該教職員の属する学校の校長が行う。

服務規程

府立学校の教職員については京都府立学校職員服務規程、市町（組合）立学校の府費負担教職員については各市町（組合）教育委員会において服務規程がそれぞれ制定されている。服務規程においては、日常の服務の取扱いや具体的な手続きに関することが体系的に定められており、日々、これを守ることが義務付けられている。

京都府の教職員に求められること

京都府の教職員は、教育公務員として公教育に課された使命と責任を自覚し、諸法令を遵守するとともに、教職に対する愛着と誇りを持ち、心身の健康管理に留意して、豊かな人間性、広い社会性及び高い専門性を基盤とした実践的指導力の向上を図り、府民の信託と期待にこたえなければならない。

しかし、教職員の不祥事が起これば、児童生徒や保護者はもちろんのこと、府民全体からの京都府の教育への信頼を著しく失墜させてしまう。そして、

一旦失われた信頼を回復するためには、大変な努力と時間が必要となり、誠実に職務に取り組んでいる大多数の教職員に迷惑をかけるとともに、職場の士気を低下させ、教育活動に多大な支障を生じさせてしまう。

このような事態を未然に防止するためには、教職員がコンプライアンス意識を一層高める必要がある。

コンプライアンス意識の向上



コンプライアンス
ハンドブック

コンプライアンスとは、一般的に「法令遵守」と訳されている。しかし、法令だけにとどまらず社会の規範やルールまで含めて遵守することをいうものであり、それによって府民の期待に応えることを意味する。

教職員には、府民の視点に立ち、教育の質を高めるために行動することが求められている。やってはいけない（法令等で禁止されている）ことをやらないのは当然であり、法令等に基づく適正な手続による職務の遂行を最低限の基礎として、その上で、法令により禁止されていなくとも「それを行うことにより府民の信頼を損ねる」行為を行わない、さらには、法令により義務化されていなくとも「それを行うことで府民の満足度が向上する」行為を行うということがコンプライアンスである。

「京都府公立学校教職員コンプライアンスハンドブック」には、教職員がとるべき行動のよりどころとして、13項目を「コンプライアンス意識向上に向けた指針」として示している。

日常の業務を遂行する中で求められる規範を改めて確認するとともに、行動のよりどころを具体的かつ明確にする必要がある。

教職員による性暴力等の根絶



教職員による性暴力
等の根絶に向けて

学校は言うまでもなく、児童生徒一人一人の夢や希望を実現できるよう教育活動を行う場であり、まず何よりも子どもたちの安全・安心や人権が尊重されなければならない。さらに、教育活動の直接の担い手である教職員が教育活動に専念できる環境が確立されなければならない。

一部の教職員による不祥事が原因で、大多数の教職員が築き上げてきた京都府の教育に対する信用が著しく失墜し、本来の教育活動に専念すべき環境が大きく損なわれることはあってはならない。

「教職員による性暴力等の根絶に向けて一信頼される教職員であるために」では、教職員による性暴力等の根絶に向けて、最近発生した事象の傾向と分析をもとに、新たに防止に向けた実効性ある取組を示すとともに、セクシュアル・ハラスメント防止に係る資料を分かりやすくまとめている。

パワー・ハラスメントの禁止



ハラスメントの防止
等に関する要綱

「パワー・ハラスメント」とは、職務に関する優越的な関係を背景として行われる、業務や指導上必要かつ相当な範囲を超える言動であって、教職員や児童生徒に対し精神的若しくは身体的な苦痛を与え、教職員や児童生徒の人格若しくは尊厳を害し、又は教職員や児童生徒の勤務・学習環境を害することとなるものをいう。

教職員は、教育をつかさどるといふ崇高な使命を深く自覚し、自らを厳しく律しなければならない。

《参考資料》

- 「京都府公立学校教職員コンプライアンスハンドブック」
(京都府教育委員会 京都市町村教育委員会連合会 令和5年9月)
- 「教職員による性暴力等の根絶に向けて一信頼される教職員であるために」
(京都府教育委員会 令和5年1月 令和6年4月一部改正)
- リーフレット「～パワハラを防止し、良好な勤務・学習環境を～パワハラのない職場を」
(京都府教育委員会 令和2年8月)
- 「京都府立学校ハラスメントの防止等に関する要綱」(京都府教育委員会 平成11年4月 令和4年10月1日一部改正)