

長野県高等学校教職員組合 講師・再任用職員部

2015年度 講師・再任用のしおり

～ 教育に臨時はない！～

「講師・再任用のしおり」。常勤講師、非常勤講師、再任用職員の賃金や待遇をまとめています。当該の皆さんに権利や労働条件を確認していただくことが目的ですが、管理職や教諭をはじめ、学校現場で教育に関わるすべての方々にも講師・再任用職員が置かれている環境を理解していただき、同じ目線で一緒に職場環境を整えていくことも目的にしています。

「講師再任用職員部」は、「講師の会」を発展させ、講師や再任用の身分安定と労働条件の改善・向上を目指して2002年度に発足しました。①しおり作成、②アンケート調査の実施、③県教委への要求提出と懇談、④学習講座「知恵の和」などの学習・交流集会の実施、⑤新聞や機関誌を通じた情報提供などの活動を行っています。

定数内常勤講師や非常勤講師の数は、1990年代以降の生徒急増期に伴い増加してきました。現在、学校現場には500名を超える講師がいますが、賃金や身分などは非常に不安定です。再任用職員も2002年の年金制度改悪（支給開始年齢引き上げ）に伴い年々増加しています。1年ごとに更新する現在の再任用制度は、「定年延長の代替措置」としては機能していません。

このような働き方を強いられる講師や再任用職員が抱える課題を顕在させ、解消していくことは、教育条件の改善にもつながります。高教組あるいは専門部の運動として、重要課題として取り上げていますが、最も力を発揮するのは当事者の声です。多くの講師・再任用職員の皆さんが高教組を通じて声を上げ、その声を教育に関わる全ての組合員で支え、後押しし、ともにたたかうことで、ゆきとどいた教育実現を目指すための活動を「講師・再任用職員部」は目指しています。

年度	講師・再任用職員部交渉並びに地公労交渉・高教組独自確定交渉等での成果と内容
2014年度	①中断期間中の社会保険（年金・保険）の継続が決定（国年・国保への切り替え不要に）。勤務校が変わらない場合、保険証はそのまま利用、勤務校が変わる場合は事業所名が変わるため、廃止・取得手続きが必要。 ②中断期間短縮については、引き続き問題意識を持っていることを教育長が表明。確定交渉でも「別に話し合いの場を設ける」「各学校の実情を踏まえ、強い意識を持って研究する」ことが示される。 ③採用数の確保、少人数教科、実習助手（補職名）の採用について言及。 ④再任用職員が、単身赴任手当の支給対象となる。
2013年度	①初任給の上位制限2号俸緩和により常勤講師の上位制限が1-69号俸から71号俸に引き上げ。 ②中断期間について引き続き研究すると教育長から言明。また、2月県議会において、再度任用される講師の社会保険の継続については「内容を確認して対応する」という回答を引き出す。 ③再任用短時間勤務について2013年度以降の退職者から職の格付けは1級から2級職にアップ。 ④少人数教科、実習助手（補職名）の採用選考について言明。 ⑤クラブ顧問の自己負担（審判・顧問登録料）の実態について調査すると言明。
2012年度	①常勤講師の中断期間は7日から5日に2日間短縮（適用日は、2013年2月1日）。さらに「引き続き短縮について研究していく」ことも言明。 ②初任給の2号俸の引き上げが実現により、常勤講師（上位制限に達している方は除く）も基準が2号俸アップになるので、実質的に2号俸の引き上げ。 ③非常勤講師の忌引休暇取得可能（任用期間が6月以上）。 ④書道・家庭科・情報の中の、いずれかの教科の採用選考実施について言明。
2011年度	①常勤講師の中断期間の短縮は、2年間、口頭メモで「課題として認識している」だったものを、「研究する」と明記。 ②新規採用者数120名以上を言明。来年度以降の100名程度も言及。
2010年度	①非常勤講師の年休を日単位で取得することが可能になり、特別休暇についても前進。 ②新規採用者数90名以上を言明。

2009年度以前は7ページへ

1. 身分

1) 臨時的任用

① 常勤講師

ア. 地方公務員法第22条に基づく欠員補充、療養休暇補充、休職補充、介護休暇補充、その他補充（研修等）の臨時的任用職員

イ. 産前産後休暇代替法に基づく臨時的任用職員

② 非常勤講師

非常勤講師は地方公務員法第3条第3項第3号に基づく特別職の職員であり、地方公務員法の適用はありません。したがって、常勤講師のような権利・義務はありません。

※常勤講師は、原則として副業を禁止されていますが、非常勤講師には制約はありません。

2) (任期付)正規任用

① 育児休業法にもとづく任期付職員(育児代替)

長野県公立学校の職員として、一定の期間を定めて任用されている職員です。待遇は、根拠となる法律により異なる部分がありますが、任用期間中は、正規の教育職員と同じように教育公務員特例法・地方公務員法にもとづく権利・義務があります。

2. 任用期間と中断期間

1) 地公法第22条にもとづく常勤講師

法律上の任用期間は6月以内が原則ですが、さらに6月以内の更新ができるという規定になっています。したがって通常は1年以内です。辞令は、形式的に6か月更新になっています。

1年を超えて任用を継続する場合、長野県では5日間の中断期間を設けることで、再度、任用が可能です。一旦、自己都合による退職願を提出し、再び任用するという形をとります。

年度末の中断期間は、1999年度までは1月以上でした。そのため、学校運営上の支障に加え、年度末業務のために無報酬で勤務せざるを得ない等の問題が生じていました。長野高教組の交渉により、2000年度に10日間、2007年度に7日間、2012年度に5日間と、段階的に短縮されました。しかし、全国的には1日中断の自治体も多く、5日間の中断期間中に勤務している実態もあることから、さらなる短縮は喫緊の課題です。

2014年度、長野高教組の交渉により、中断期間中の年金・社会保険について、「中断期間があっても被保険者資格は継続する」ことが確認され、2014年度末から適用されることになりました。勤務校が変わる場合は保険証の廃止・取得の手続きがありますが（事務室が手続きをします）、国民年金・国民健康保険等への切り替えの煩雑さ、中断による不利益が解消され、積年の課題が解決されました。

2) 産前産後休暇(産休)代替法に基づく常勤講師 産休中の期間です。産休が延長された場合(分

娩予定日を過ぎて分娩した場合)、これまでは延長された期間を育休期間に含めて産育休補充の臨時的任用としていましたが、任期付採用制度の導入(2003年4月1日)に伴い、延長された期間については、育休期間と切り離して産休補充とするようになりました。

産休補充の場合の中断期間は、直前の任用事由・任用期間にかかわらず1日以上です。この中断期間は1999年度の確定交渉の結果、10日から1日に短縮されたものです。

3) 非常勤講師

任用期間は1年以内で中断期間はありません。

4) 育休代替の任期付職員

育休を取得した教員の代替であり、任期に定めのある正規職員です。任用期間は育休期間中です。育休は最大3年とすることが可能なため、その限度内において期間を延長することができます。

任期付採用にかかる任用期間前の中断期間は、原則としてありません。任用期間後における臨時的任用にあっては、1日以上中断期間を設ける必要があります。

任期付採用については公募することになっています。

3. 勤務時間

1) 常勤講師・育休代替任期付職員

正規職員と全く同じです。土日は勤務を要しない日とし、1週につき38時間45分。毎日の勤務時間は午前8時30分～午後5時までで、休憩時間45分を含みます。2007年より休息時間が廃止になりましたが、小休止は認められています。

2) 非常勤講師

担当する授業時間のみです。

※各校の事情にもよりますが、1日に複数時間の授業があるとき、まとめて設定してもらうことが可能な場合もあります。

※職員朝会・職員会議等への出席は任意です。その場合の賃金上の措置はありません。

4. 職員定数との関係

1) 常勤講師

原則として定数内職員、つまり、定数法に基づいて学校内に配当される職員に含まれます。ただし、初任研などに伴って配当される講師や生徒指導専門教員は加配職員です。

2) 非常勤講師

高校教育課が管轄する非常勤講師と、教学指導課が管轄する「個性ある学校づくり」をすすめるために措置する非常勤講師とがあります。前者は教員定数1人分の時間数を分割した「定数崩し」

による配置の可能性があります。後者は定数外です。

5. 賃金

1) 常勤講師

教育職給料表(二)の1級適用です(表①参照)。号俸は任用前の経歴で決まります。昇給はしますが、71号俸が上限です。中断期間のある月は日割り計算により減額され、翌月の給料で調整されます。

※定年退職後の常勤講師は71号俸です。

※大学卒22才で講師になった場合は21号俸でしたが、交渉により、2010年度に23号俸、2013年度4月に25号俸となりました。

2) 非常勤講師

1単位時間(50分)あたり3,150円です。
(2012年交渉で3,300円から3,150円に決着)
1単位時間当たり年間37回の授業を標準として各校に予算配当されており、それを上回る場合は、別途実情に応じて予算措置をするという確認をしています。

支給対象は以下のものです。

- ① 正規的教育課程における「授業」
- ② 「授業」に付随する補充的授業で学校長が必要と認めたもの
 - ・ 補習は「授業」に付随する補充的授業です。
 - ・ テスト監督については「教員免許状を有する科目のテスト監督及び自らが作成したテスト問題の見回り業務」が対象となります。
 - ・ いずれも「学校長が必要と認めたもの」が対象となりますので、事前に管理職と話をしておくことが必要です。(2013年度交渉確認事項)
- ③ 受け持った「授業」に係る単位認定のための成績判定会議のうち学校長が必要と認めたもの
- ④ 学校運営に関する基本方針、考え方等を学校長が所属職員に伝達する会議(年度当初における委員会等)のうち、学校長が必要と認めたもの
- ⑤ 家庭科の調理実習のための準備(授業1時間につき1時間分。家庭科実習教員のいる高校は除く。)

6. 諸手当

諸手当には、扶養、期末、勤勉、通勤、寒冷地、特殊業務手当などがあります。

1) 常勤講師 正規職員と同様です。

2) 非常勤講師

支給されるのは、通勤手当相当分のみです。

<支給される通勤手当>

① 交通機関利用の場合

非常勤講師の通勤距離に応じ、常勤職員に支給されるべき通勤手当月額(高教組手帳参照)を21で割った額(円未満切捨て)に、実出勤日数

を掛けた額を通勤手当相当額として報酬額に加算します。なお、加算限度は、常勤職員に支給されるべき通勤手当月額です。

② 交通機関利用の場合

交通機関の利用区間の運賃に、実出勤日数を掛けた額を通勤手当相当額として報酬額に加算します。なお、加算限度は21日です。

※実出勤日数について

実出勤日数は、あくまでも「日数」であり「回数」ではありません。受け持った授業の時間割の関係で、いったん自宅に戻った場合など、1日に複数回の通勤をしても、通勤手当相当額として加算されるのは1回分のみです。

7. 退職金

1) 常勤講師

6か月以上勤務すると支給されます。県条例の3条適用になります(1か月分の給料の約5割)。

2) 非常勤講師 ありません。

8. 失業退職手当(失業等手当)

1) 常勤講師

12か月以上勤務して退職する場合、以下の条件に該当するときに限り、失業退職手当が支給されます。

- ① 次年度に非常勤講師になっても、週3日以内の勤務で、授業の週あたり担当時数が6時間以下の場合支給されます(週4日以上又は7時間以上の場合支給なし)が、出勤日については調整があります。また、就業手当という制度もあります。詳しくは、最寄りのハローワークでご確認下さい。
- ② 次年度に職につかなかった場合は、当然支給されます。

※失業退職手当は、雇用保険法の規定に準じて支給され、年齢と講師の期間によって金額が決定されます。月1回ハローワークへ行き、適用者であることを認定してもらい、最終勤務校を通じて県へ手続きをすることが必要です。年金が支給されている場合には、併給はありません。

2) 非常勤講師 ありません。

◇雇用保険の加入期間と失業手当の給付日数◇

(1) 65歳未満で離職される方

理由	年齢	1年未満	1年以上 5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
自己都合	全年齢	90日	90日	90日	120日	150日
倒産・解雇など	30歳未満	90日	90日	120日	180日	—
	30歳以上 35歳未満	90日	90日	180日	210日	240日
	35歳以上 45歳未満	90日	90日	180日	240日	270日
	45歳以上 60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
	60歳以上 65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日

(2) 65歳以上で離職される方

被保険者であった期間	1年未満	2年未満
高年齢求職者給付の額	基本手当日額の30日分	基本手当日額の50日分

◇基本手当日額の計算方法◇

離職年齢	賃金日額	給付率	基本手当日額
29歳以下	2,300円以上4,600円未満	80%	1,840~3,679円
	4,600円以上11,650円以下	80%~50%	3,680~5,825円
30~44歳	11,650円超12,780円以下	50%	5,825~6,390円
	12,780円(上限額)超	—	6,390円(上限額)
	2,300円以上4,600円未満	80%	1,840~3,679円
	4,600円以上11,650円以下	80%~50%	3,680~5,825円
45~59歳	11,650円超14,200円以下	50%	5,825~7,100円
	14,200円(上限額)超	—	7,100円(上限額)
	2,300円以上4,600円未満	80%	1,840~3,679円
	4,600円以上11,650円以下	80%~50%	3,680~5,825円
60~64歳	11,650円以上15,610円未満	50%	5,825~7,805円
	15,610円(上限額)超	—	7,805円(上限額)
	2,300円以上4,612円未満	80%	1,840~3,679円
	2,300円以上4,613円未満	80%~45%	3,680~4,720円
65歳以上	2,300円以上4,614円未満	45%	4,720~6,709円
	2,300円以上4,615円未満	—	6,709円(上限額)

2014年8月1日改正

9. 休暇

(1) 年次有給休暇

1) 常勤講師

正規職員に準じますが、任用された月によって異なります。前年度未使用分の繰越はありません。

採用月による年休日数

採用月	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
年休日数	18	17	15	13	12	10	8	7	5	3	2

2) 非常勤講師

これまで1単位当たり1コマの年休が付与されていましたが、2010年度確定交渉により、1月当たりの勤務日数に応じた取得可能日数が決まりました(次表)。日数を基本とする年休への変更です。「継続勤務月数」とは継続して在職した月数をいい、当該月の経過後に、それまでの月数に対応した日数を、残りの任用予定期間に取得することができます。ただし、既に使用した年次休暇がある場合は、その日数を除算します。

1月当たりの勤務日数	継続勤務月数					
	1月	2月	3月	4月	5月	6月以上
19日以上	1日	2日	3日	4日	5日	10日
17日以上 18日以下 1月当たりの勤務時間が125時間40分以上の場合	1日	2日	3日	4日	5日	10日
17日以上	1日	2日	2日	3日	4日	7日

18日以下 1月当たりの勤務時間が125時間40分未満の場合						
15日以上 16日以下	1日	2日	2日	3日	4日	7日
11日以上 14日以下	1日	1日	2日	2日	3日	5日
7日以上 10日以下	—	—	—	—	—	3日
4日以上 6日以下	—	—	—	—	—	1日

(2) その他の休暇(療休、産休、特休など)

1) 常勤講師

正規職員と同じですが、病気等で長期間の休暇を取るとなると、代替職員の補充がないため、勤務を継続することが事実上不可能となります。育児休業は取れません。

2) 非常勤講師

これまで、任用期間が「6月以上で月20日以上勤務」の非常勤講師にしか、次表の特別休暇は認められませんでした。しかし、2012年度の交渉で、「月20日以上」の付帯要件が削除され、非常勤講師の特別休暇取得が容易になりました。

特別休暇の取得単位は1日です。1日に担当する授業時間数に関わりなく、担当する授業がある日を1日とします。請求の手続きは、非常勤講師休暇整理簿により行いますが、(9)の請求を行う場合には、要介護者の状態等申出書の添付が必要です。

なお、(5)から(9)までの休暇は無給です。

事由	期間
(1) 裁判員、証人、鑑定人、参考人等としての国会、裁判所、地方公共団体の議会又は他の官公署への出頭	その都度必要と認める期間
(2) 選挙権その他公民としての権利の行使	上に同じ
(3) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、職員が退勤途上における身体の危険を回避する場合	上に同じ
(4) 忌引	血族・姻族ともに 1親等(父母子) 7日 2親等(祖父母兄弟) 3日 3親等(伯叔父母) 1日 ただし、連続する日数の範囲内において必要と認める期間。
(5) 非常勤講師の分べん	分べん予定日前6週間目(多胎妊娠の場合にあっては14週間目)に当たる日から分べんの

	日後8週間目に当たる日までの期間内において必要と認める期間
(6) 非常勤講師が満3歳に達しない子を育てる場合	1日2回それぞれ30分以内の期間
(7) 生理日において勤務することが著しく困難である女子非常勤講師の生理日	その都度必要と認める期間
(8) 子、配偶者、父母、配偶者の父母(以下「子等」)を養育する非常勤講師が、子等の看護を行う場合又は子に予防接種若しくは健康診断を受けさせる場合(予防接種・健康診断は、法令により接種等が定められているものに限らず、任意のものも対象)	年間5日(中学までの子が2人以上の場合には10日)を超えない範囲内で必要と認める期間。 6月以上継続して勤務した後に取得可
(9) 次に掲げる者(イ及びウに掲げる者にあつては、非常勤講師と同居しているものに限る。)で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの(以下「要介護者」という。)の介護、通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他必要な世話を行う場合 ア 配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下ア及びウにおいて同じ。)、父母、子及び配偶者の父母 イ 祖父母、孫及び兄弟姉妹 ウ 父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子	年間5日(要介護者が2人以上の場合にあつては10日)の範囲内で必要と認める期間で6月以上継続して勤務した後に取得可

10. 社会保険

以下の健康保険と年金に加入します。

1) 育休代替以外の常勤講師

共済組合、互助組合には入れません。社会保険に加入します。保険料は使用者(県)が半額負担します。手続きは事務室に申請してください。

なお社会保険に加入した人が、年金支給年齢に達すると、厚生年金保険から加入期間に応じた年金が給付されます。

2) 育休代替の任期付職員

任期付採用職員は正規職員ですので、公立学校共済組合に加入します。

3) 非常勤講師

国民健康保険と国民年金に加入します。60才未満の場合は国民年金(第1号被保険者)に加入します。保険料は全額自己負担です。

11. 公務災害補償

1) 常勤講師 正規職員と同じです。

2) 非常勤講師

「非常勤講師の公務災害補償等に関する条例」にもとづいて補償されます。補償の内容は、正規職員の公務災害補償基金の補償とほぼ同じです。手続きは、学校長の証明による「発生報告書」を県教委へ提出します。

12. 再任用教員の雇用条件

2013年度末退職者から年金の支給開始が引き上げられ、年金支給開始までの間に無収入の期間が生じてしまうため、国は「再雇用義務化」方針を出しました。これに準じて長野県でも制度が改変され、管理職も含め、希望者全員を対象に選考を実施することになりました。選考は、これまで通り校長との面接と健康診断書の提出によります。健康診断書は人間ドック、健康診断(学校で実施)の結果で代えることができます。ただし提出期限が11月末ですので、注意してください。

1) 賃金

①月例給 フルタイム=275,500円

短時間勤務=フルタイムの半額

②期末勤勉手当 夏=1.00月 冬=1.15月
計 2.15月分

③支給される手当

教職調整額・教員特別手当・通勤手当・
特勤手当・地域手当・産業教育手当・
定通手当・単身赴任手当

④支給されない手当

扶養手当・寒冷地手当・住居手当・退職手当

2) 任期

65歳に達して最初に迎える3月31日まで

3) 再任用対象者

①定年退職者

②60歳以上で、過去に25年以上勤務して、退職後5年以内の者。60歳以上の人は65歳までは常勤講師ではなく、特例を除いて再任用教員になります。再任用教員の賃金は、常勤講師との差が歴然としています(常勤講師は、手当はすべて支給、ボーナスは夏季分が期間率によって減額され、年間で2.7175月)。再任用職員の賃金面での改善は、重要な課題です。

■講師再任用職員部申し合わせ事項

講師再任用職員部の構成員が制度上1年の雇用であり、一定の流動性があることから、専門部の体制や運営については緩やかな形態とします。従って、専門部の規約を設けず、下記に示す「申し合わせ事項」に基づき活動をすすめます。

1. 名称 長野県高等学校教職員組合・講師再任用職員部（略称、講師部）とします。
2. 目的
 - (1) 講師並びに再任用職員の労働条件の向上と待遇の改善のために活動します。
 - (2) 講師並びに再任用職員の親睦と交流を図ります。
3. 構成員 長野県高等学校教職員組合に加入する講師、再任用職員、臨時職員等によって構成します。
4. 組織
 - (1) 総会：分会代表で構成します。総会は年1回開催します。
 - (2) 役員会：部長、副部長（若干名）、本部担当役員で構成します。役員は任期1年とします。ただし、再任を妨げません。役員は総会で選出します。役員会は日常業務の執行にあたります。
5. 会計 長野県高等学校教職員組合会計規程に準じて執行します。
6. その他 この申し合わせ事項は2002年7月20日より施行します。

■講師再任用職員に関する2014年度の要求

◆講師にかかわる要求

1. 教職員の採用について
 - ・教職員定数に正規職員で確保し、欠員補充による臨時的任用を解消すること。
 - ・欠員補充の講師が非常に多い現状を鑑み、新規採用を大幅に拡大すること。
2. 教職員の採用選考について
 - ・思想・信条などを理由とした不正な採用選考は行わないこと。
 - ・教員採用制度は透明性を確保し公平・公正に実施すること。
 - ・少人数教科、職種を含むすべての教科や職種で採用選考を実施すること。
 - ・募集の際に、「情報」における他教科、「地理歴史」における公民の免許保持を望ましいとする現在の募集要項を改め、特記事項を削除すること。
 - ・講師選考が適正に評価されるよう一定年数の講師経験を持つ受験者の一次選考を免除するなど具体策を検討すること。
 - ・二次選考B判定者について次年度の一次選考は免除となったが、一次選考合格者について次年度の一次選考を免除するなど選考制度全般を見直し更に改善を進めること。その際、講師再任用職員部との交渉や協議などを尊重すること。
 - ・博士号取得者を対象とした特別選考については、課題を把握して慎重に対応すること。
 - ・教員採用選考問題の解答用紙の開示請求の手続きについて周知徹底を図るとともに、手続きの方法を簡略化すること。
 - ・採用選考期日を早い時期に明らかにし、文化祭等との学校行事と重ならないよう配慮すること。

3. 講師の任用と労働条件等について

- ・常勤講師の給料表1級71号俸という上限を撤廃し、賃金水準を引き上げること。
- ・担当授業時間以外にも授業の準備や生徒への指導をせざるをえない非常勤講師の勤務実態を鑑み、次の点についての改善を行うこと。
 - ①非常勤講師の報酬が実費制となった際の交渉経過を尊重し2012年度に異例の形で引き下げられた非常勤講師の1時間あたりの報酬単価については3300円にもどすこと。
 - ②1単位あたり37時間分の子算枠内の支給対象範囲を拡大すること。また、「テスト監督」が支給対象業務の中の「授業に付随する補充的授業の中で学校長が必要と認めたもの」に当然含まれるものであることについて、周知徹底を図ること。
 - ③考査問題作成、採点等についても勤務実態に合わせて報酬対象業務とすること。また、少なくとも必要な出勤については、授業日でなくても通勤手当を支給すること。
 - ④教科が必要とする成績処理の時間や、年度途中の成績会議も対象とすること。
- ・常勤講師の年度末中絶期間において、年金・社会保険の加入を継続して補償すること。
- ・以下にあづかる講師の労働条件等について、早急に改善をすすめること。
 - ①常勤講師の中絶期間を1日に短縮すること。
 - ②常勤講師の年休については、年度末の中絶期間を超えて継続すること。
 - ③講師採用時に労働条件等を文書で明示し、周知を徹底すること。
 - ④交渉の経過等を踏まえ、非常勤講師の報酬対象業務について学校長を通じて周知し、全職員が共通理解を持ち対応できるようにすること。
 - ⑤非常勤講師が自然災害や法定伝染病により勤務を休まざるを得ない場合、年次休暇によらない休暇制度を確立すること。
 - ⑥管理職による、講師に対する差別的な言動をなくすよう指導すること。
- ・青年部および講師再任用部が抱える課題について、意見交換が必要となる場合には、個別に懇談の機会を設けるなど、真摯に対応すること。

◆再任用職員に関する要求

- ・希望者全員を再任用すること。また、希望者が再任用勤務できるよう、勤務条件等を配慮すること。
- ・再任用の労働条件等については、文書で明示すること。
- ・再任用への移行にあたっては、最終在籍校における任用を原則とするよう求めるが、個々の事情についても丁寧なヒアリングを行い十分な配慮をすること。
- ・任用形態や勤務先等が変わる場合は、本人の希望や生活実態等をふまえ、十分なヒアリングを行った上で決定すること。とりわけ、再任用への移行の際のヒアリングは丁寧に行うこと。
- ・再任用職員のうち、少なくとも短時間勤務職員は定数外とすること。

- ・再任用職員の賃金について、次の点を改善すること。
 - ①行政職員の職級の格付けを引き上げること。
 - ②再任用職員の賃金水準を大幅に引き上げること。
 - ③一時金については、支給月数を引き上げ、勤勉手当に職務加算を行うこと。
 - ④再任用職員で対象外とされている諸手当を支給すること。
- ・年金満額支給年齢まで定年を延長すること。
- ・現行の1年更新制ではなく、希望する年数の再任用を保障すること。

■講師の組合費(月額)

- 1) 常勤講師・再任用 (給料月額+教職調整額) × 5/1000
- 2) 非常勤講師 200円

表① 常勤講師給料表 (教育職給料表(二) 1級 2015年4月1日適用 単位:円)

号俸	給料月額	教職調整額	教員特別手当	号俸	給料月額	教職調整額	教員特別手当	号俸	給料月額	教職調整額	教員特別手当
1	152,800	6,112	2,000	25	200,600	8,024	2,600	49	240,700	9,628	3,300
2	154,300	6,172	2,000	26	202,300	8,092	2,600	50	242,300	9,692	3,300
3	155,900	6,236	2,000	27	204,100	8,164	2,600	51	243,700	9,748	3,300
4	157,400	6,296	2,000	28	205,700	8,228	2,600	52	245,200	9,808	3,300
5	159,100	6,364	2,000	29	207,200	8,288	2,700	53	246,500	9,860	3,400
6	161,000	6,440	2,000	30	208,900	8,356	2,700	54	247,800	9,912	3,400
7	162,800	6,512	2,000	31	210,700	8,428	2,700	55	249,200	9,968	3,400
8	164,700	6,588	2,000	32	212,400	8,496	2,700	56	250,700	10,028	3,400
9	166,500	6,660	2,100	33	214,000	8,560	2,800	57	252,100	10,084	3,500
10	168,600	6,744	2,100	34	215,800	8,632	2,800	58	253,200	10,128	3,500
11	170,600	6,824	2,100	35	217,600	8,704	2,800	59	254,500	10,180	3,500
12	172,700	6,908	2,100	36	219,500	8,780	2,800	60	255,800	10,232	3,500
13	174,700	6,988	2,200	37	221,100	8,844	2,900	61	257,200	10,288	3,600
14	176,900	7,076	2,200	38	222,900	8,916	2,900	62	258,700	10,348	3,600
15	179,100	7,164	2,200	39	224,700	8,988	2,900	63	260,100	10,404	3,600
16	181,400	7,256	2,200	40	226,600	9,064	2,900	64	261,400	10,456	3,600
17	183,700	7,348	2,300	41	228,300	9,132	3,100	65	262,800	10,512	3,700
18	186,300	7,452	2,300	42	230,000	9,200	3,100	66	264,400	10,576	3,700
19	188,900	7,556	2,300	43	231,600	9,264	3,100	67	266,100	10,644	3,700
20	191,400	7,656	2,300	44	233,200	9,328	3,100	68	267,800	10,712	3,700
21	193,900	7,756	2,400	45	235,000	9,400	3,200	69	269,300	10,772	3,800
22	195,700	7,828	2,400	46	236,400	9,456	3,200	70	270,700	10,828	3,800
23	197,400	7,896	2,400	47	237,800	9,512	3,200	71	272,200	10,888	3,800
24	199,100	7,964	2,400	48	239,200	9,568	3,200				

年度	講師・再任用職員部交渉並びに地公労交渉・高教組独自確定交渉等での成果と内容
2009年度	①初任給の2号俸加算。常勤講師の中断期間の短縮について「課題として認識している」と言及。 ②非常勤講師の特別休暇改善にも言及。
2008年度	県教委が回答の最終場面で初めて教員の採用増および講師の特定校への集中解消に言及。
2007年度	①常勤講師の中断期間が、10日から7日に短縮。②教員採用選考について県教委との協議の場を設定。 ③採用選考におけるクールビズが2008年7月の第一次選考で可能に。
2006年度	①非常勤講師の授業時間数のカウントには、成績会議や学校行事等校長が必要としたものを加えることを認めさせる。 ②さらに家庭科の調理実習に関しては授業1時間につき準備1時間もカウント。
2004年度	非常勤講師の年休が認められ、1単位につき1コマの年休が付与。
2003年度	「選考試験問題」の全面公開が実現し、採用年齢の上限も撤廃。
2002年度以前	①講師採用時、勤務条件等に関して、校長の口頭説明でなく、文書明示が初めて実現。(2000年2月) ②前年度の「長野県公立高等学校教職員選考試験問題」を、一定の範囲まで復元

講師の勤務条件等について

県教委資料に基づき作成

区分	常勤講師		非常勤講師	
	地公法第22条	産前産後休暇代替法 産前産後補充 臨時的任用	育児休業法 育児休業補充 任期付採用	地公法第3条第3項第3号
任用を行う場合	療養休暇補充、休職補充、欠員補充、介護休暇補充、その他補充(研修等)の場合で、その休暇等が1月以上に及び時			
任用形態	臨時的任用			賃金職員
任用期間	(1) 6月以内とし更に6月以内の更新ができる →1年を超える任用はできない 【地公法第22条第2項、第5項】 (2) (1)の範囲内で、補充が必要と認められる最低限の期間	産前産後休暇を承認された期間(最長3年)	育児休業を承認された期間(最長3年)	1年以内の必要最低限の期間
中断期間	1年を超え、別の者に替えることが困難な場合は、5日間の中断期間を設けて(長期継続雇用の防止)再び任用することができる	直前の任用事由・任用期間にかかわらず1日以上		なし
給与・報酬	【長野県学校職員の給与に関する条例、規則】等による。 1 給料月額 初任給決定基準(前歴換算等)により号俸決定 教育職給料表(二)1級25号俸～1級71号俸 (2014人勤ベース月額)200,600円～272,200円 2 手当等 正規職員に準じる。			1 単位時間(50分) 3,150円
旅費	正規職員に準じる【一般職の職員の旅費に関する条例、規則】等			通勤手当相当分を実費支給(報酬月額に加算)
勤務時間	正規職員に準じる【職員の勤務時間及び休暇等に関する条例、規則】等			講師を命ぜられた授業時間
休暇等	正規職員に準じる【職員の勤務時間及び休暇等に関する条例、規則】等によるが重複補充は不可			一般職の非常勤に準じる
育児休業	なし			なし
服務等	1 服務 正規職員に準じる【地公法第30条～第38条】 ①職務命令に従う服務、②信用失墜行為、③守秘義務、④職務専念義務、⑤政治的行為制限、⑥争議行為禁止 ⑦営利企業従事制限(教特法第21条による兼職・兼業が許可される場合がある) 2 分限 適用除外【地公法第29条の2】 3 懲戒 正規職員に準じる【地公法第29条】			地公法は適用されないが、基本的服務①職務命令に従う義務、②信用失墜行為、③守秘義務などは正規職員に準じる。
研修	長期の者を除き正規職員に準じる【地公法第39条、教特法第20条第1項・第2項】			なし
社会保険	1 健康保険 : 任用期間が2月を超える場合=加入 2 厚生年金保険 : // // =加入		共済組合に加入	1 国民健康保険に加入 2 国民年金保険に加入
雇用保険	加入(被保険者期間が12月以上の場合、失業者退職手当の支給対象)			なし
公務災害	正規職員に準じる(地方公務員災害補償基金の対象)【地公法第2条】			勤務・通勤時間中は労災対象