

「ライフプランセミナー」・「再任用を考え語る会」

講再部 資料集

資料

- ① 事前に寄せられた声 【1p】
- ② 「とりくみの到達点と成果」講再部定期総会資料【1p】（参考 2013 年度交渉確認メモ）【2p】
- ③ 2021 人事要求、独自、地公労 確定交渉 「回答書（抜粋）」 【2p】
- ④ 高教組定期大会「議案書」 / 専門部定期総会「議案書」抜粋 【2p～】
- ⑤ 「再任用アンケートまとめ」 【7p～】
- ⑥ 定年延長制をめぐる状況について（現状の確認や課題など） 【11p～】
- ⑦ 校長職としての再任用について（高教組の申入れ、県教委発表資料） 【13p～】
- ⑧ （参考）定年前との年収比較 / 校長職再任用との比較 【16p】
- ⑨ 「令和3年度版 再任用制度の概要」など 【17p～】
- ⑩ 「意向確認書（1回目）・（2回目）」 【20p～】
- ⑪ 「共済フォーラム」資料 【22p】

- (別刷) ○ 2021 講師再任用職員部 回答書
○ 「改訂版 再任用のしおり」(A4 冊子)

① 事前に寄せられた声 (長): 長野会場参加者 (松): 松本会場参加者

(長) 人事に関して、再任用では校長との面談でヒアリングが十分機能していません。本部では、再任用職員への対応についてどのように分会へおろしているのかお教えてください。(人事については、校長と本人のみのやり取りで終始しています) 宜しくお願いします。

(松) 現在ハーフで、他にも職を持っておりますが(大学の非勤) ハーフでない方がいいのかどうなのか、大変悩んでおります。

(松) 令和4年4月から年金の出る条件が変わったと聞いたので、詳細をお聞きしたい。上記の変更に伴ってどのような手続きをするのか、また注意点等あればお聞きしたい。

(松) ①65歳以降の生き方について何を目標にすべきか ②60～65歳の収入に対して現役の時に比べ減少し、その少ない金額をどのように補うのか。

(松) 再任用の短時間勤務を希望していますが、周囲にそのような勤務形態の先生がいらっしゃらないため、様子がわかりません。授業は8時間担当するのだろうと見当がつくのですが、分掌は1/2というのは難しいようにも思います。実際に短時間勤務をされている方のお話を伺いたい気がします。

(松) 昨年の12月12日のライフプランセミナーの動画を見て思いました。最後の方の投資信託の話をもっと聞きたいと。これから長く働き続けるわけではない退職者に、銀行や労金はなぜNISAではない積み立てNISAを勧めるのでしょうか? 82銀行や長野銀行では購入手数料無料の投資信託をNISAでは買えないのに、なぜ労金では買えるのでしょうか。不思議です。

② 「とりくみの到達点と成果」 講再部 2021 年度 定期総会資料より

◆再任用職員の待遇改善

- (1) 2002 年度に手渡された任用通知書があまりにも高圧的であったことからその内容を是正させました。
- (2) 地公労確定交渉で再任用職員の待遇改善に向けた前進的回答を引き出し、引き継ぐ課題として位置づけられています。
- (3) 2013 年度以降の退職者より、「再任用短時間勤務職員」の俸給表「2 級格付け」が実現しました。
(※離職後も、再任用での任用は可能。また、短時間勤務からフルタイム勤務への変更も可能。)
- (4) 2015 年度より「単身赴任手当」が支給されることになりました。様々な手当が削られている中では前進面と言えますが、望まない人事を生む可能性もあることから人事闘争の必要性が高まっています。(なお、集約中のアンケートでは「希望しない単身赴任」と回答した方はいません。)

【参考：2013年度 再任用制度に係る交渉 確認メモ（抜粋）】

- 1 再任用の格付及び主な職は、次のとおりとする。
常時勤務職員及び短時間勤務職員
2 級職 教諭、養護教諭又は教諭（実習担任）
1 級職 実習助手
ただし、定年退職時に任用されていた職の格付を上限とする。
- 2 再任用を希望する職員を全員任用するよう努力する。

③ 2021 人事要求書、独自要求確定交渉・地公労要求確定交渉 「回答書（抜粋）」

18 再任用職員の人事について次の事項に配慮すること。【人事要求書】

- ①希望者全員を任用すること。
→ 努力するが、希望者全員を任用できるとは限らない。
- ②各校の人事異動計画の中に位置付けること。
→ 位置付けている。
- ③フルタイムの再任用者の配属先は、原則として現任校とすること。
→ 現任校における再任用とは限らない。
- ④任用決定通知書を可能な限り早めること。
→ 努力したい。

（管理職人事について。⑧校長職としての再任用については任用基準が不明瞭であり、若手教員育成の観点からも見直すこと。

→ 今年度から本格実施したが、公正に行っていく。）

(17) 再任用制度の運用にあたっては以下の点を配慮すること。【独自】

- ①希望者全員を再任用すること。
→ 努力したい。
- ②再任用職員のうち短時間勤務職員は定数外とすること。
→ できない。
- ③本人の希望を尊重し、最終在籍校における任用を原則とすること。また、フルタイム任用を希望する職員には、定年前の人事異動要項を準用すること。
→ 最終在籍校における再任用とは限らない。後段については困難である。

14 定年年齢の引上げ等に係る地方公務員法改正が行われたため、本県も職員構成に配慮し、速やかに実施すること。なお、制度の検討・導入に当たっては十分な交渉・協議を行うこと。【地公労】

→ 令和5年度からの施行に向けて制度設計を進めていくとともに、必要に応じて話し合う。

④『第100回高教組定期大会議案書』抜粋 21.5.22

第1章 たたかいをめぐる情勢の特徴

Ⅱ 教育をめぐる情勢

8 教員免許更新制度をめぐる問題

文科省からの2020年6月の「新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた教員免許更新制に係る手続等の留意事項について（通知）」に基づき、長野県教委は6月11日に「新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた教員免許更新制に係る手続等の留意事項について（通知）」を発出し、「教員からの申請により、令和3年1月31日から2年2月の範囲内で免許状更新講習の終了確認期限延期と終了期間延期を最大2年間」講習の延期を認めるとしました。

免許状更新講習を受講していない65歳に達する教員に対しては、「免許更新講習を修了していない者に対する臨時免許状の授与について（通知）」（2019年1月）で「従前の勤務実績等に照らして、最新の知識技能を十分に有していると認められる」等の場合は、臨時免許状を授与し勤務することを可能にしました。臨時免許状授与は教職員未配置「教育に穴があく」問題を解消するためのものであり、教員免許更新制の破綻を意味す

るものです。

免許更新が2巡目に入り、制度そのものの矛盾が一層明らかにされた中で、廃止に向けて検討を強く求める必要があります。

第2章 2020年度の取り組みの成果と総括について

Ⅱ 生活と権利、いのちと健康を守る取り組み、自主的・民主的な人事の推進

2 賃金向上、労働条件の改善と権利拡大

(3) 長野県人事委員会勧告

(前略)今年の勧告でも、実質賃金が低下する一方の高齢層職員に対する配分は全く行われませんでした。とりわけ再任用職員については、人事院勧告では据え置きとされたボーナスについても一般職員と同様に引き下げとされました。低水準で働く再任用職員の労働条件改善を求める切実な要求を無視するものであり、定年前と変わらない業務に追われる実態を鑑みると、決して容認できるものではありません。また、定年延長については人事院勧告を踏まえ「今後の国家公務員法等の改正状況や他の都道府県の動向を注視しながら、本県の実情を踏まえて、速やかに制度を導入できるよう検討を進めていく必要」があると示しました。

一時金引き下げという残念な勧告ではありましたが、一方でこれまでの取り組みの成果である次の二点については守ったものであるともいえます。一つ目に長野県では2014年以降、県人事委員会が独自の給料表を作成し、国基準よりも高い給料表となっていること。これまでの取り組みが、国基準の給料表への引き下げを押しとどめたことは注目すべき点です。また、2018年度の勧告で触れられた55歳を超える職員の昇給についても、現行どおり1号俸ずつの昇給を維持させたことです。とはいえ今年の勧告でも人事管理に関する課題として、「55歳を超える職員の昇給抑制について、早急に検討していくことが必要」と触れられていることから、2021年度においても重要な取り組みとなります。(後略)

3 自主的・民主的な人事の推進

(4) 再任用職員と退職者について

2002年度からスタートした再任用制度は、2010年度末定年退職者から65才までの再任用が可能になりました。2021年度には教育職では553人(475人、434人)の再任用者が勤務しています。内訳は再任用フルタイムが469人(401人、353人)、再任用パートタイムが84人(74人、81人)で、任用期間別にみると再任用5年目(64歳)が72人(60人)、4年目が115人(82人)、3年目が97人(123人)、2年目が114人(103人)、1年目は155人(122人)です。このうち、2021年度末の管理職経験者の再任用は、校長経験者31人(うち4名が校長職で再任用)、教頭経験者13人でした。

県教委は2020年度から「県立高等学校における校長職としての再任用の試行」を始めました。高教組は、給料などの処遇の面、任期が2年間とされる点など教諭としての再任用制度との格差が大きく、職員の意欲に関わる大問題であるとして慎重な取り扱いを申し入れてきましたが、2020年度からは須坂高校、松本県ヶ丘高校で、2021年度からは長野高校、豊科高校で、定年を迎えた校長が校長職として再任用されました。先行した義務教育の現場では2021年度7名の校長が再任用校長として任用され、合計で11名が任用されています。

2020年度末、管理職を除く教育職の定年退職者は163人、そのうち再任用された者は153人で、再任用率は93.8%になります(2019年度末85.0%、2018年度末90.1%)。全国的には希望しても再任用されるとは限らないという状況があるなか、長野県では、希望すれば再任用されるという原則は、高教組があればこそのもですが、定年を迎える教育職がピークを迎えつつある中、雇用の確保を優先するため、勤務先が希望通りにならないケースもかなり出てきています。

2020年度末は例年になく再任用該当者からの相談が寄せられました。フルタイムを希望したが、1校での任用先がないと言われ、50km以上距離のある本務校と兼務校を1日の中で移動しなければならないという例や、現任校で新担任を持つ予定の方が部活動顧問として競技団体役員を3年間受けてほしいとの前提で再任用先が示されるなどの例が特に深刻な例として挙げられます。教諭の人事異動の後に、再任用の配置を行うことから、こうした問題は今後増える心配がありますので、再任用希望者の面接時もヒアリング同席を行うことがますます重要になってきています。また、早期退職・自己都合退職者が教育職で19人(2019年度末25人、2018年度末29人)となっています。内訳は20歳代3人(7人)人、30歳代3人(5人)、40歳代2人(4人)、50歳代11人(8人)です。様々な事情があるでしょうが、精神的な疲れなどが原因の場合もあると推測されます。早期退職の事情をできる限り把握したうえで分析し、定年まで安心して勤められるような環境づくりに取り組む必要があります。

IV 組織の拡大・強化の取り組み

1 高教組の拡大・強化

(8) ライフプランセミナー・再任用を考え語る会

2020年12月12日、ホテル信濃路において、また12月19日みやま荘において「ライフプランセミナー」と「再任用を考え語る会」を開催しました。この会は2018年から併催スタイルをとっています。2020年はコロナ禍を考慮して2会場開催にしました。長野会場は27人、松本会場は38人が参加しました。

最初に、生協専務理事でファイナンシャルプランナーの中島さんから、退職後のライフプランについての最新情報ならびに「退職後のキャッシュフロー表」の作り方を学びました。「再任用を考え語る会」では「再任用制度を知る」という内容で、講師再任用部副部長で駒ヶ根工業高校の戸枝さんから給料表の見方と再任用職員の給与実態などの報告をいただきました。また、再任用職員としての思いや経験について意見交流を行いました。無年金期間を生じさせ、給与を大幅に削減させる制度にしてしまったのは国の責任です。定年退職後も講師再任用部の組合員として団結してたたかっていく重要性が確認されました。続く「再任用を考え語る会」では、現在再任用職員として勤務している方やこれから再任用職員になる方の切実な声を聞くことができ、たいへん有意義な交流となりました。

退職教職員慰労会については2月27日の予定でしたが、コロナ禍の影響で1年延期になりました。

V 専門部の取り組み

6 講師再任用職員部

(5) 再任用職員の労働条件の改善

「定年延長と待遇改善」の重要性が一層高まっていると感じます。

本年度はライフプランセミナーが12月12日長野会場（ホテル信濃路）、19日松本会場（みやま荘）の2回実施され、両日ともにセミナーに引き続き「再任用を考え語る会」を行いました。コロナ禍の中それぞれ15人、20人の参加者があり有意義な学習・意見交換・情報交換の機会となりました。初めに講再部から提供した資料の説明や事前に寄せられた質問への回答、定年延長制度の現状などを解説しました。その後、長野会場では、65歳でも免許更新があるという問題、ヒアリング同席はして良い（すべき）ことの確認、新教育課程への不満と不安、再任用人数が最高になる中、任用があるか否かの不安、様々な角度から意見交換がなされました。

松本会場では、再任用について考えたこともなかったが…という質問や、一心不乱に職務を遂行してきて目前となった再任用制度に戸惑っている様子の方もあり、このような会の必要性を再認識しました。また、再任用は定数減という見方がある中、若い人に職務を回し育てる必要性を体現する観点は頷かされました。

例年ならば会の後の交流会で、さらに深い意見交換や交流ができる場所でしたが残念なことでした。

講師再任用職員部では例年独自に「再任用職員アンケート」を実施し意見集約を行っています。労働実態、人事状況、待遇状況など絶えず監視の目を怠らないことが重要です。ご協力をお願いします。

県教育委員会との懇談会や交渉を通して要請していることの一つに、校長を通じて「情報を周知徹底すること」があります。再任用は、毎年度初めに内部事務システムで通勤手当などを登録し直す手続きが必要ですが、その案内が無く支給されなかったなどという例が届きます。毎年「周知徹底」を要請する必要性を感じています。

無年金期間が満65歳までになります。長く続くと思われる再任用制度は、扶養手当も支給されず、人事異動要綱もありません。しかし、過密労働の実態は変わりません。同じ職責を担いながらも給与や待遇面での差が生じていることは重大なことです。経済面から再任用を余儀なくされている方も多いため、現在取り残されている再任用の待遇改善は喫緊の課題です。「定年延長」も「再任用の待遇改善」も、いずれ60歳を迎えるすべての人を含んだ課題となります。再任用の当事者だけでなく教職員全体の問題として運動を作り上げていく必要があります。

2021年度『講師再任用職員部定期総会（2021.7.25）議案書』より抜粋

第3号議案 2021年度活動方針

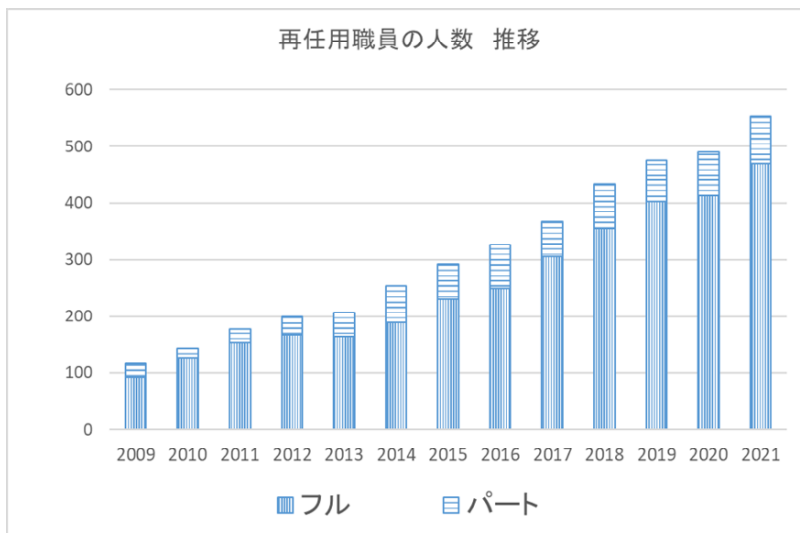
【2】再任用制度の現状と課題

2002年から始まった再任用制度は、そもそも年金支給年齢の段階的引き上げという「年金制度改悪」に連動して導入されたものです。

人事院は2011年9月の給与勧告の際、国家公務員の65歳への定年制延長について「意見の申し出」を行い

ました。その内容は「50歳代後半の賃金を抑制した上に、さらに60歳代の給与を30%削減する」ものであり、加えて「退職金がどういった算出基準で支給されるのか不透明」など、様々な点で大きな問題をはらむ「意見の申し出」ではありません。ところが、その不十分な「定年制の延長制度」さえ、当時の民主党政権は無視し、現状では、40%以上の賃金削減を伴う「再任用制度」で代替され続けています。

全国では、再任用にあたって「選別」されることや、定年退職後も引き続き働き続けることが難しい職場環境があることから、再任用率が半数にも満たない状況にあるのが実態です。長野県では2014年度から希望者全員が任用されることになり、高校教育職の再任用を希望する割合は全国的にも高い水準にあります。これは、制度導入に際して取り組んだ長野高教組の運動の成果ですが、一方で雇用形態や勤務地が希望に合わなかったことから再任用を断念した事例



も報告されており、希望に即した採用を完全に実現するとりくみが課題になっています。また、現行の定年制度と再任用制度が継続されるならば、今後も再任用職員の高校教職員に占める比率が必然的に高まることが予想できます。そんな中、実施したアンケートからは重い校務にあたっている再任用職員が多いことが例年明らかにされています。労働実態と賃金をはじめとする待遇とが必ずしも一致していない現状の解決は、講師の待遇改善と併せて高教組の活動の中でも重要な課題ということが出来ます。

まず、この制度が年金完全支給までの「定年延長の代替制度」であるならば、1年ごとに更新する現行制度では、任用の如何が1年単位で任命権者の判断に委ねられることになり、定年延長の代替制度にはなりません。長野県の高教職において、希望者全員が再任用されている状況については前述したとおりですが、今後も1年更新が続くのであれば、65歳までの「定年延長の代替措置」としての機能が損なわれる事態が生じる恐れも考えられます。アンケートでも、希望する職場での継続的任用の確約を望む意見があることがわかります。これは、再任用職員はもちろん、職場全体としてもプラス要因であり、任用について人事異動要項同様の扱いとすべきことを強く求め、退職後の安定雇用の要求とともに実現させたい課題です。

次に、賃金や待遇面での問題では、退職前と労働実態が変わらないにもかかわらず賃金は大幅に引き下げられ（年収ではおよそ半額）、年金完全支給年齢までの生活に対して、健康面とともに大きな不安と困難を抱えることになっています。アンケート結果でも再任用を希望した理由に、半数強の職員が「無年金状態では生活が成り立たない」「部分年金だけでは不十分」「生活費以外の出費への対応を」と答えています。さらに、給与だけでなく一時金の低さや諸手当の無支給に対して不満を通り越して驚きの声が毎年上がっています。前述したように、賃金をはじめとする待遇改善のため取り組まなければなりません。当面、改善すべき要求として、一時金の引き上げ(全国では多くの都道府県で実現)や「扶養手当」などの生活実態に即した手当の支給、行政職員の職級格付けの引き上げ(現在は3級、国や他県比で最低)があげられます。

また、2014年度以降は定年退職直後からの無年金状態が続き、さらに、2015年度実施の給与改定により再任用職員の給与も下げられ生活面への不安は一層高まりました。一方、無年金状態が65歳まで進行する中であっても再任用を希望しない人もいますが、待遇面等での問題点や最近の教育現場の勤務実態もその背景となっているとも考えられます。

さて、6月に閉会した先の通常国会では国家公務員法改正案が成立しました。法案は『(前段略)…定年の65歳引き上げについての国会及び内閣に対する人事院の「意見の申し出」(平成30年8月)に鑑み、国家公務員の定年を引き上げる。』(2024年4月1日施行)ですが、前述の2011年9月の「意見の申し出」を踏襲したもの

で、現行の再任用の処遇を若干上回るだけで現在の定年直前の待遇には遠く及びません。そればかりか、60歳前後の連続的な給与水準とするとして内容的には50歳代からの給与抑制・引き下げを求めています。定年延長を年金完全支給までの生活保障という観点に立つならば、本来は値切りのない定年延長によって対応すべきものです。65歳定年制完成に向けた制度設計について注視し、十分な権利保障実現への取り組みが求められます。最後に、残念ながら例年定年退職を区切りに高教組の脱退が見受けられ、定年延長になっても同様の傾向が予想されます。再任用職員と定年延長職員という「職域」のあり方・位置づけについて議論を続けるとともに、両職域在職者および在職予定者の組織率が長野高教組全体の組織率を左右することも念頭に置きながら更なる組織強化を図り、待遇改善等の諸要求実現に向けての取り組み強化が急務です。

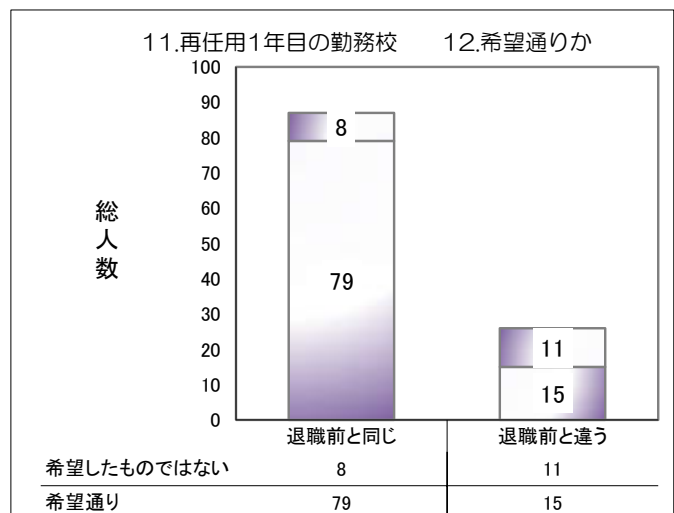
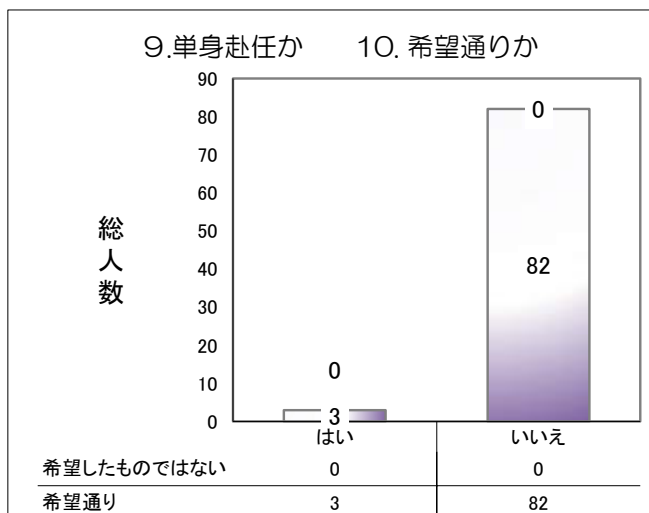
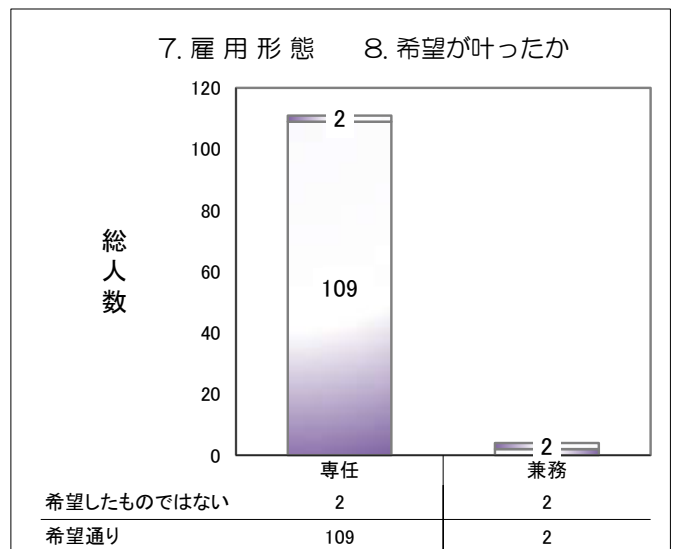
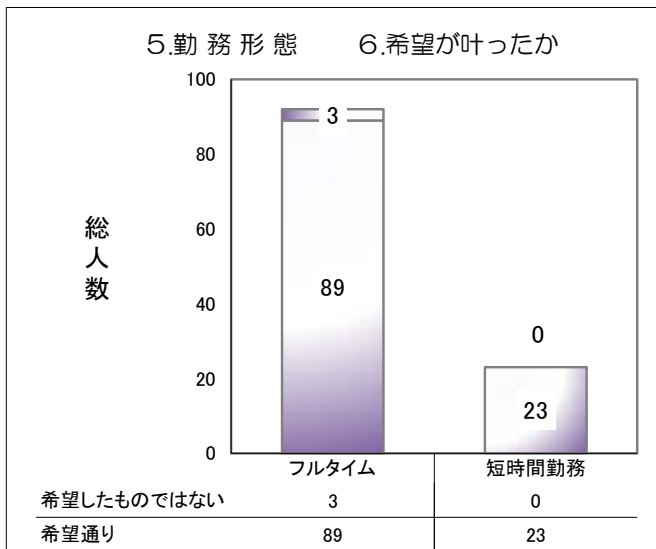
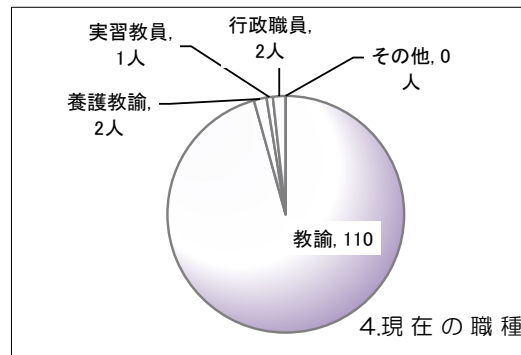
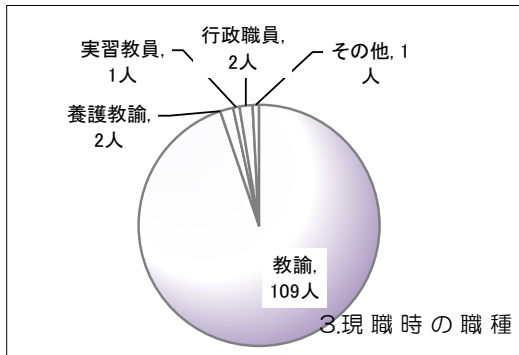
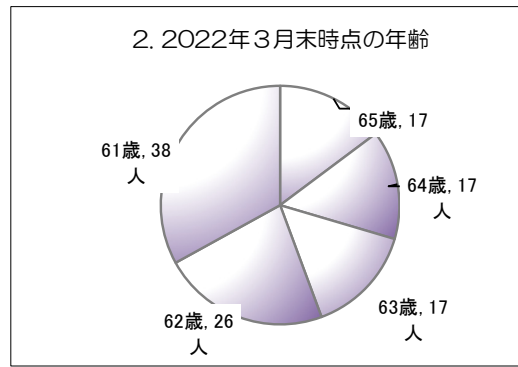
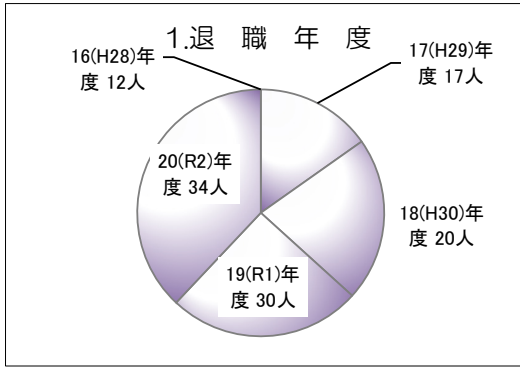
【再任用職員の実態】

年度	年数	フル					パート				合計
		校長	教諭	実習 教諭	実習 教員	養護 教諭	教諭	実習 教諭	実習 教員	養護 教諭	
2021	5年目		50	1		1	20				72
	4年目		80	4	1	2	27			1	115
	3年目		80	3		3	11				97
	2年目	2	102	1		2	7				114
	1年目	2	130	2		3	18				155
	合計	4	442	11	1	11	83			1	553
2020	5年目		38		1		19			1	59
	4年目		61	2		2	18				83
	3年目		90	4	1	2	24			1	122
	2年目		85	4		4	11				104
	1年目	2	115	2		2	3				124
	合計	2	389	12	2	10	75			2	492
2019	5年目		43	4			23				70
	4年目		45		1		19			1	66
	3年目		72	2		2	14				90
	2年目		114	4	1	2	14			1	136
	1年目		104	4		4	2				114
	合計		378	14	2	8	72			2	476

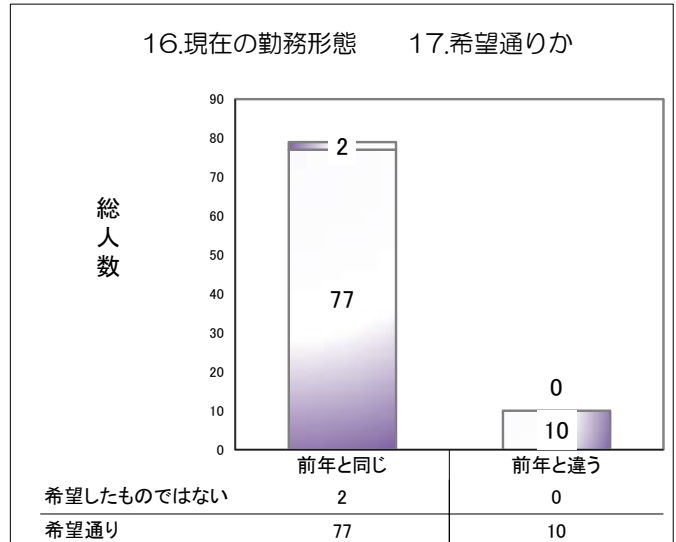
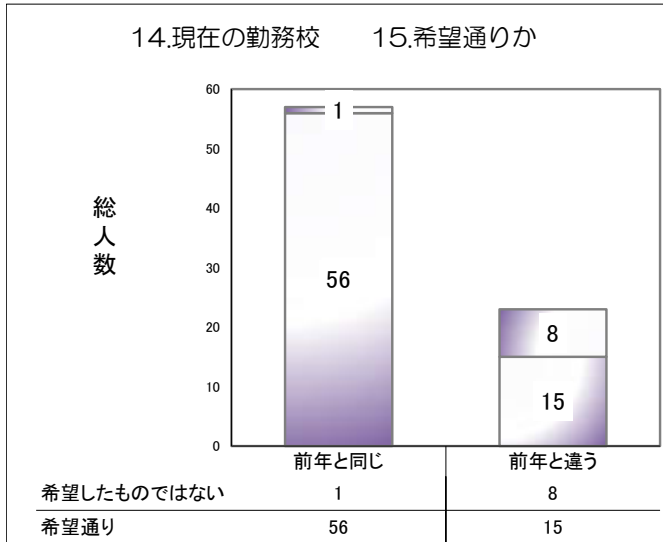
⑤ 「再任用職員アンケートまとめ」

長野高教組 講再部
2021/11/1 現在

2021年度 再任用職員アンケートまとめ



<再任用2年以上の方への質問>

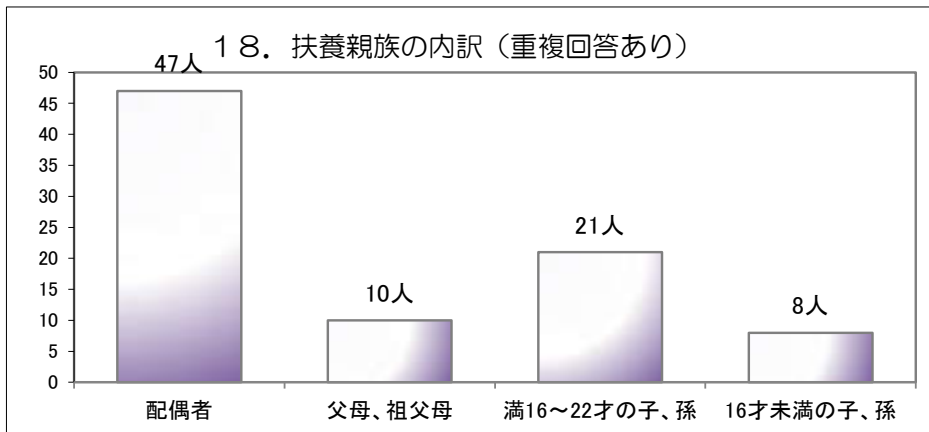


18. あなたの家族の扶養状況

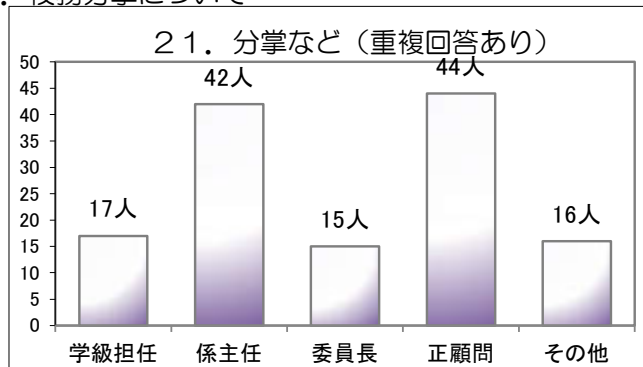
a) 扶養親族の有無

1 扶養親族あり	63人
2 扶養親族なし	51人

b) 扶養親族の内訳 (扶養者を持つ先生の数。各項目の重複あり。)



21. 校務分掌について



「その他」記述

分会長/学年主任/学年主任/衛生管理者/校務支援システム担当/分会長/教科主任/中信事務局長/進路の就職担当/特別支援コーディネーター/人権平和教育/スクールコーディネーター/高野連東信支部理事/主任や長ではない分掌/特に重い役はなく配慮を感じます/同窓会、教務/分掌の担当が一人で融通が利かず負担大/副顧問ではあるが土日の練習、大会引率等負担は大きい/生徒会係で校友会誌を作ったが勤務のない日も出てきて作った//

22. 勤務や校務分掌についての感想

1 正規職員と同等に扱われて、満足	50人
2 正規職員と同等に扱われて、不満	22人
3 さまざまな面で配慮されて、満足	22人
4 さまざまな面で配慮され、不満	0人
5 その他	13人

扱いは満足だが、正規職員の仕事がブラック過ぎ/正規職員と同じだが、そもそも正規職員の勤務が過酷過ぎる。/兼務ゆえの勤務形態での配慮もあり助かってはいるが、初めての経験故に心身ともに付いて行かないことも多々ある。/教科が受験と関係ないので、軽く扱われ、人権無視/同等に扱われておらず不満/何も感じない/分掌委員長から給料なりの働きでよいかと配慮してもらったが、少し淋しい/給与は低いですが…/①でも②でもあります/不満というほどではないが身体がきつくなってきています/不満とも

「2021年度再任用職員アンケート」記述回答まとめ

19 Q4～Q18に関して、不満・疑問・要望などがあればお書きください。

- 給与から考えればボランティア同然。ほかにできることもないからしょうがない。年度末、再任用の決定を校長から伝えられたのは、2月末日だった。県からの文書は2月初めの日付。再任用は最後に決まると言われていたが、どうということなんだろう。
- 給料に見合った仕事内容にして。
- 寒冷地手当など、再任用職員の前まで保障されていた手当など、支給を求めます。
- 来年度も、今と同じ高校にいたい、再任用は人事で弱い立場にあり、校長がいる職員会などで校長とは反対の意見は言いにくい。
- 昨年度・今年度と自宅から最寄りの学校勤務を希望して、希望どおりの再任用人事となっている。
- 通学区内の「最北端」の高校と「最南端」の高校との兼務は精神的にも肉体的にもきつい部分がある。授業の持ち時間の関係で週に一日は必ず移動時間1時間(高速利用)をかけて午前と午後で「北」と「南」の学校勤務をこなしている。また分掌その他で必要に応じての一日内の移動も生じる。
- 短時間勤務ですが、フルタイムの時間数の授業時間を持たされ、非常勤講師をつける努力もせず、働かせている。非常勤講師の時間が余っても、英語などにつけて改善する気もない。働く人間扱いされていない。
- 定年が65歳に延長される時期と、再任用制度の関係が知りたいです。
- 片道一時間の通勤時間は、退職前と同じものであるが加齢とともに疲労の度合いが大きくなってきている。
- 扶養手当を支給してほしい
- 松本市内校に異動したが、最短距離が通勤経路に指定されている。その経路は一度として通っていない。実際に通勤している経路で手当が出ないのはおかしい。大町に通勤していた時より40分以上毎日早く出ているのにまともに経路が認められないのはおかしい。事故にでもあったら通常の通勤と認められないのではないかと心配している。
- クラスの卒業＝定年で、前任校は4年いたきりで動かされてしまい全く納得していない。現任校では未経験の運動部正顧問(毎年別の)で負担がとても重い
- 給与が削られても主任をすっとやっている。期末手当など改善してほしい。
- 担任(主任)途中で退職し、そのまま再任用に入った。自宅から近い職場で現在の状況に不満はないが、仕事内容や量が変わらない中で賃金面はさすがに納得がいかない。
- 希望していないのに1対1の交換トレード的な異動。その上移動先では自分の専門教科はなく、教員として初めて教えざるを得ない教科を持たされている。これに関しては確からしいウラの情報も耳に届いているので非常に不自然な異動だと思っている。
- 通勤の自動車ガソリン代で1万円以上自己負担している。(片道1時間以上)
- 年度の途中で体調を崩し長期療養を必要とする職員の補充がなされず、当該強化の職員や同じ文章の職員への負担が増えている。
- 同じ仕事をしているので、賃金委大きな開きがあるのが疑問です。
- 昨年9月に希望をだしたあと一度空気がないと言われて、安曇野市の職員に応募した。それから2月初旬に校長から秋がある旨の連絡をもらい、急遽安曇野市の方を辞退した。年度末に慌ただしい不安定な思いをしてとにかく現在につながりました。結果的にはおおよそ希望の方向に進みましたが、身分的に不安定なものであることを実感しました。
- 再任用とはいえ、こちらの意向や前任校での分掌等を全く無視した一方的な強制異動に怒りを感じる。精神的ダメージが大きすぎて意欲がわかない。
- 短時間勤務ですが、学校の都合で曜日変更があると本当は出勤しない日に無理して出勤しなければならなくなる。自習にするのは嫌なので。
- 官民ともに65歳定年に移行している状況下、同一労働同一賃金の原則から言えば再任用は給与が低すぎる。待遇を考慮した勤務内容が望ましい。(行政職は役職を降って、仕事内容が変わるが教員は同じ)
- 定年後1年再任用を利用。2年目は充電期間として年来の夢を叶え、3年目は復帰して定時制夜間部の経験をし、4年目は年来の夢その2を叶えるために勤務せず、5年目、最後の年をフルタイムで勤務してます。職員アドレス等、退職すると「停止」「廃棄」になり、復旧利用が大変でした。
- 再任用希望者が多く、人事面で困難があるのだと推測していますが、勤務年数が短く、正規職員の補助的位置づけのせいか(それでよいと思いますが)、不合理な人事を経験しました。人事については、再任用如何を問わず、しっかり説明していただきたい。

20 再任用職員としてどんな役割を果たしていきたいと考えていますか。

- 若い先生方のサポート
- できる限りの役割を果たしたい。
- 学級担任を除いて、退職前と同様の役割
- やれる範囲で努力したい。拙い経験でも若い方のお役に立てればと思う。本当は早く退職した方がいいのかもしれないが…。
- 正規の教諭と同様に、同等に働きたいです。ただ、「同一労働、同一賃金」の視点から考えると、複雑な心境です。
- 今までの経験を、再任用の職場でも生かしていきたい。
- やり残した教育実践に挑戦したい。
- 自分のこれまでの経験が活かされれば良いと思います。
- 体力が落ち、心身ともに様々な故障が出てくる年齢ですが、県は「再任用であっても担任を持つのは当然」と言っているようです。少ない給料で現職と同じように使おうとする意図が浮き彫りになっているかと思われます。この給料ならば、補助的な役割でも良いのでは、と考えます。
- 教務主任として学校運営の中心的存在を担うとともに、若手職員の多い職場のため、特に若手の職員にはこれまでの経験を傳承して、今後の教職に生かしてもらような役割をしたい。また、「教職員の働き方改革」が掛け声だけで終わらないように、校務の精選も進めていきたい。
- 自分に出来ることをするということが若い人たちの気力を支えるということである。
- ショートなので、迷惑のかからないようサポートに徹したい。
- 再任用かどうかは関係ないと思います。自分にできる、自分に与えられた仕事を責任を持って全うするのみ。
- 今までと変わらない。
- 勤務校に必要とされる部分を、補ってあげたいと思う。
- 昨年度のアンケートの結果や本校先輩諸氏の再任用職員としての働き方を見ると、本当に真摯に長野県の教員として真面目に頑張っている姿がある。この制度自体が、そのような教員の真面目さにつけ込んだ制度のような気がしてならない。実際、私自身、再任用職員として役割を果たそうなんて気は全く無く、与えられた仕事を給料に見合った分だけそれなりにこなしていただけたと思う。
- 迷惑をかけず、あまり役になってないが頑張りたい。
- 再任用だから…(やる気がまいち、やることやって帰る)みたいなことは言われたくない。やるべきことはやらなければと思っている。
- これまでの経験を職場に還元していきたい
- 教科指導、生徒指導には40年以上の経験があり、それなりの役割を果たす能力もあると思われるが、そうした力を発揮する場にはおかげずに、単に安く使える退職者としてしか考えられていないのだろう。
- 本来なら現職校で担任を出した後、一定期間残り経験を生かした貢献がしたいが、現実には他行に動かされ、やり手のないクラブ、分掌を押し付けられ、当然慣れないことなので貢献どころか足を引っ張ってしまっている。
- できることはやる
- 現場で働く以上は退職前と同等に、勤務校の教育活動に貢献したいと思うが、教員の新陳代謝(担任候補等)を考えると、希望通りに継続させてもらうことがいいのかと悩ましい面もある。
- 退職前の勤務校に続けて勤務しているので再任用職員という感覚ではなく、現役が続いていると思って働いている。
- ハーフなので部下指導等を十分にできず申し訳ない。できるだけ多くかかわっていききたい。
- あくまでも現役教員のサポート。いやらしいかもしれないが、半分になった給料で現職並みのリスクを背負うことはないと思ってる。
- 授業と分掌は役割として納得できるが、クラブの主顧問をやらされるのは納得がいかない
- 会議等で必要以上の発言をしないように心掛けている。年寄りがいろいろ言うてはいけない。

- 地域に貢献したい
- これまでの経験を生かして若手の育成に役立てたい。公務の円滑化に尽力したい
今までの経験を後輩に伝えていくこと。知識や情報(教科指導、学級経営、クラブ運営、分掌業務) 伝に仕事をし、それが若い先生方に役立っていたら良いと思う
- 授業と分掌は役割として納得できるが、クラブの主顧問をやらされるのは納得いかない、班活動分掌関係などにおいて、今までの経験を活かせるところはしっかり出していけると思います。
- 若い方々に経験を伝えられるようにしたい。
- 再任用職員として雇っていただけることに喜びを感じ、学校のために働きたいと常々思っていたが、今回の不当な人事により意欲を落している。賃金も安い、手当もつかない。
- 自分としては正規から再任用になったという意識はないです。同等に働いていきたい。
- 今までの経験を活かされればと思いますが、若い方々も頑張っているのでも、できればよいようにしたいと思います。
- 体力および健康状況に応じて、今までの経験を活かして働きたい。
- 昨年度と変わりなく
- これまで積み上げてきた経験、技術を発揮していきたい。
- 生徒のためにを第一に、したいことをする。
- 体力に無理のない限り、正規職員の仕事に近づきたいと思っています。
- 担任を全うして、教員生活を終えたい。
- 正規職員のサポート役
- 疲れが抜けず毎日が辛いです。若い人に働く場を委ねるべきと思います。ただ、年金が支給されないで…。どこまで頑張れるか自身がありません。
- 自分の経験を若い先生方に伝えていく。学校全体を客観的・総合的に見て、たまに意見を言う。

23 再任用職員として賃金・諸手当・勤務条件・任用など、待遇改善についての要求・要望をお聞かせください。

- 同一労働なのに安い給料。不満。
- 退職前と全く同じ仕事をしているのに、給与はかなり減っています。給与相当の仕事をしていれば良いのでしょうか。同じ仕事を求められているのであれば、給与の増額を求めます。
- 勤務の内容が全く同じであるわけだから、諸手当も同じように支給してほしい。
- 「退職した人間をやむなく雇用する。」「学校運営に欠かせない存在として雇う。」
- 手取りが20万円を切って、さらに扶養手当が出ない状況ではモチベーションは全く上がらない。趣味で教員を続けているような状態である。
- 再任用で苦勞されている先生方、たくさんいます。担任なら増額等再任用ひとくくりでなく幅を持って改善してもらいたい。
- 校長経験者1.5倍もらっているのは不満(今は管理職でもなんでもないので)その分もう少し賃金を上げてほしい。
ハーフ1年目ですが住民税も高く、手取りは10万少々です。やはり厳しいです。
- 再任用校長が退職前と同じ賃金であればほかの職員も同様の待遇にすべきだと思います。
- 給与面を改善してほしい。月額増加。
- 正規職員とほぼ同じ仕事をしているので、賃金については再考願いたい。
- 養護教諭は正規でも再任用でも仕事内容は同じです。賃金、諸手当は正規と差がありすぎると思います。改善を強く求めます。
- 働けるので満足している
- 賃金を上げてほしいです。
- 同一労働同一賃金
- 教育職員の仕事はやりだせば無限であり、どうしても仕事量が増えてしまう。要領が悪いと言われてしまえばそれまでですが、正規職員とちゃんと差別化するか、残業手当が欲しいです。
- 大学生の子どもがいます。扶養手当があると助かります。
- PCがとにかく遅く校務支援システム等も使い勝手が悪い。タブレット等が導入されるが生徒の学力はかえって下がるのではないかと感じる。教育の目指しているものが見えない。/ある意味では現職の時以上に働いているが賃金手当てが低すぎる。これで場合によっては月に100時間以上の時間外勤務をしている。適当にやればよいのだろうが、そうはできない人間にはストレスばかりが溜まっていく。教えることが好きなのでやっているが無意味なことに一生懸命取り組んでいるようでつくづく気が滅入る。
- 経験により貢献できるものはあるはずだが、それを生かす人事ではない。都合よく動かし、やり手のない分掌を押し付け、都合よく安く使う人事。気が付いてみたら自分がまさに「下流老人」だった。
- 賃金が安すぎる(ボーナスの率が低すぎる)
- 再任用校長は疑問である。やめてもらいたい。受ける人も受ける人だと思う…。職務内容に見合った賃金にしてほしい。さすがにモチベーションがあげられない。
- 主任をやっている正規職員の時と仕事内容は同等、あるいはそれ以上になっている。再任用職員ことでの分掌上の配慮などもなく、賃金以外の待遇もほぼ変わらない。それなのに賃金だけが減らされるという制度が異常だと感じる。
- 様々な配慮の下での賃金だと聞いているが、やはり月々の暮らしはなかなかきつい、というよりゆとりがない。もう少し何とかならないか…。
- とにかく給料が安すぎる！管理職の再任用と格差がありすぎる。自分はC校をやらせてもらえないまま退職になったので、ただでさえ県教委には不信感があるのに、再任用1年目を全く希望していないことだらけなのでさらに不信感が高まった。
- 諸手当を考えてほしい
- 賃金が下がるのでせめて通勤手当をあげて、遠距離通勤のガソリン代の自己負担を軽減するくらいは当然だと思う。
- 子どもの扶養手当が打ち切られるということは、年を取って子供を作るということと同じでおかしいでしょう。
- 手当を講師と同様にしてほしい
- 現役時代の分掌等を反映できる給与体系(退職金も含めて)検討してほしい。〇〇主任を長年やった人、〇〇主任の経験なく、たいしょくの人と給与に差があってもと思います。
- 65歳での免許更新は廃止してほしい。(その方向に進みつつあるようだが)全く意味のない制度
- 多くの方が賃金の低さを訴えており、それは自分も実感していることですが、給与体系については初めから分かっていたことであり、今更言ってもどうにもなりません。問題は、仕事の内容、待遇にあります。今は自分のプライドが許すことができないという思いで来年以降の継続には大きなためらいがあります。
- やはり授業や班活動顧問、分掌等、きちんとしているにも関わらず、賃金が低い面は働く意欲がそがれる気がする。現役までとはいかずとも、一考を願いたい。
- 勤務条件は同じなのに、賃金の大幅削減や各種手当のカットは納得いかない。
- 再任用ハーフで様々な配慮していただき、勤務校の同僚の皆さんもとても良い方々なので、今までの勤務(フルタイム)と比べてこんなによいことは無いと感じています。とてもありがたいです。もう少し自宅に近ければ何年でも続けてできるかも。でも後進に道を譲らねばとも思いますが、一年契約というのか心もとないですね。それとお給料は1/4ですよ！
- 民間は再雇用では退職前の7割の給与が基準となっていると聞いているが、教員の場合は多くが教諭で退職しているので、行政職と異なり退職して再任用になると給与が低すぎる。定年延長に近い将来実現するが、定年延長の職員と再任用とで不公平が生じないように制度の改正をしてほしい。
- 給与等の大幅削減はやはりショックでした。
- 賃金アップ。再任用であっても異動計画が立てられるようにしてほしい。
- 再任用契約を結んだのは自分なので、事前に分かっていた待遇なのでいたしかたないと考えていますが、この契約条件自体が、同一労働同一賃金の原則に反しているし、公序良俗に反するとも考えられないだろうか？
- 再任用1年目は担任あり、進路室常駐で部活顧問として出張も多く、賃金手当てで不満でした。勤務の削減が待遇改善か、どちらかにしていただきたい。

⑥ 定年延長制をめぐる状況について（現状の確認や課題など）

○現状：「国家公務員定年延長の改正法」が、今年6月に参議院本会議で、自民・公明両党のほか、立憲民主党、共産党、国民民主党などの賛成多数で可決・成立し、併せて地方公務員の定年を65歳に引き上げるための改正地方公務員法も全会一致で可決・成立しました。施行日：2023年4月1日

○制度のなかみと ⇒●問題点・これからの運動のポイントなど

1 定年の引き上げは、2023年4月より、60歳から65歳まで2年に1歳ずつ段階的に引き上げる。

例：2023年4月～ 定年61歳へ。 2025年4月～ 定年62歳へ（下図参照）

⇒●2年に一度ずつの定年引き上げ＝2年に一度ずつ定年退職者がいなくなる。新規採用を継続的に行わせる必要がある。

生年月日 退職日	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度	2031年度	2032年度	2033年度
	60歳		61歳		62歳		63歳		64歳		65歳		
退職日	2022.3.31	2023.3.31	退職者なし	2025.3.31	退職者なし	2027.3.31	退職者なし	2029.3.31	退職者なし	2031.3.31	退職者なし	2033.3.31	2034.3.31
1957年度生まれ 1957.4.2～1958.4.1	64歳 再任用④	65歳 再任用⑤											
1958年度生まれ 1958.4.2～1959.4.1	63歳 再任用③	64歳 再任用④	65歳 暫定再任用										
1959年度生まれ 1959.4.2～1960.4.1	62歳 再任用②	63歳 再任用③	64歳 暫定再任用	65歳									
1960年度生まれ 1960.4.2～1961.4.1	61歳 再任用①	62歳 再任用②	63歳 暫定再任用	64歳	65歳								
1961年度生まれ 1961.4.2～1962.4.1	60歳 定年退職	61歳 再任用①	62歳 暫定再任用	63歳	64歳	65歳							
1962年度生まれ 1962.4.2～1963.4.1	59歳	60歳 定年退職	61歳 暫定再任用	62歳	63歳	64歳	65歳						
1963年度生まれ 1963.4.2～1964.4.1	58歳	59歳	60歳	61歳 定年退職	62歳 暫定再任用	63歳	64歳	65歳					
1964年度生まれ 1964.4.2～1965.4.1	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳 定年退職	63歳 暫定再任用	64歳	65歳				
1965年度生まれ 1965.4.2～1966.4.1	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳 定年退職	64歳 暫定再任用	65歳			
1966年度生まれ 1966.4.2～1967.4.1	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳 定年退職	65歳 暫定再任用		
1967年度生まれ 1967.4.2～1968.4.1	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職	
1968年度生まれ 1968.4.2～1969.4.1	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳 定年退職

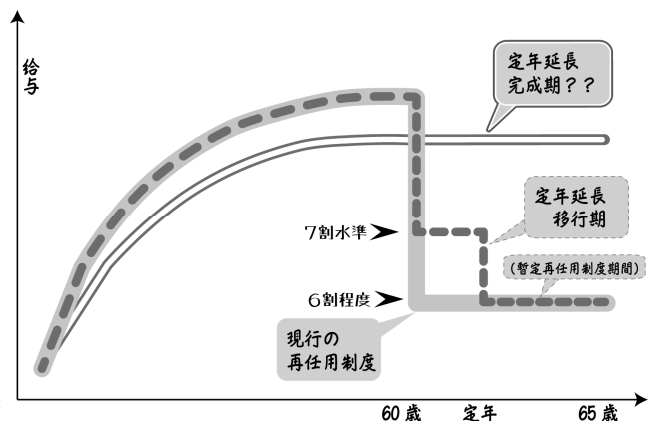
2 給料月額は、当分の間「60歳前の7割の水準」（60歳の月額（給・号俸）×70%で得た額）とする。

（月額と関係する手当等も同水準。教職調整額など）

⇒●現行の再任用制度（6割）よりは上がるが、あくまで“当面の措置”。また、60歳前後の給与水準と連続のものとなるように給料表の見直しなどをするとされているため、60歳前の給料月額自体が下げられていく。

（55才昇給停止を阻止できたことは大きい）

また、役職定年制（後述）はあるが、管理職の給料月額に対して（給料表 3級・4級）も7割水準なので、管理職経験者の給与月額との差は埋まらない。（同じ給と号俸でも7割になるということは「職務給の原則」との矛盾でもある）



3 定年延長の対象者に対しては、60歳に達する1年前の年度において情報提供の義務付けと、継続意思の確認の努力義務が新設される。

⇒●2023年の施行なので、現在58歳の人に対して2022年度中には説明する制度が導入。しかし、審議スケジュールから考えれば最短でも2022年6～9月県議会での審議と思われるので、本人への説明はその後になってしまうので、短期間で60歳以降の働き方の選択を迫られることになる。また、継続意思の確認は努力義務なので、意思確認がされないままに定年延長制度を迎える可能性もある。

4 当分の間、60歳以後の定年前に退職した場合の退職金も「自己都合」ではなく「定年」の率で算定する。

⇒●いわゆる「ピーク時特例」（退職手当条例5条の2）により、60歳定年時と定年延長後との退職金の差額はないとされているが、当面の措置なので今後は、退職手当の支給率が下げられる可能性を否定できない。

さらに、これは給与が「減額」された場合の特例なので、前述2のように60歳前後の給料表の改定により月額自体が下げられると退職金に大きく跳ね返る。定年延長に伴って人件費を増額することは考えにくいので、定年延長分で増加する人件費に、退職金の減額分を充てることは容易に想像できる。

5 「役職定年制」の導入。管理職も60歳の年度までで、その後は役職を外れて定年延長制度にのる。

⇒●ただし、役職定年の適用除外の中に「校長」グループも挙げられており、校長職のまま定年延長する人が出る可能性もある。（すでに、校長職再任用が導入されているので要注意）

また、管理職から役職を外れた人には、激変緩和のために「差額」を補償するとしているので、同じ仕事をしても給与が違うという事態が起こる。

6 「暫定再任用制度」、「定年前再任用短時間勤務制度」など、多様な働き方の確保…

⇒●ともに待遇面は現行の再任用短時間と同じとされており、改正時にどのような制度にするかに注目。

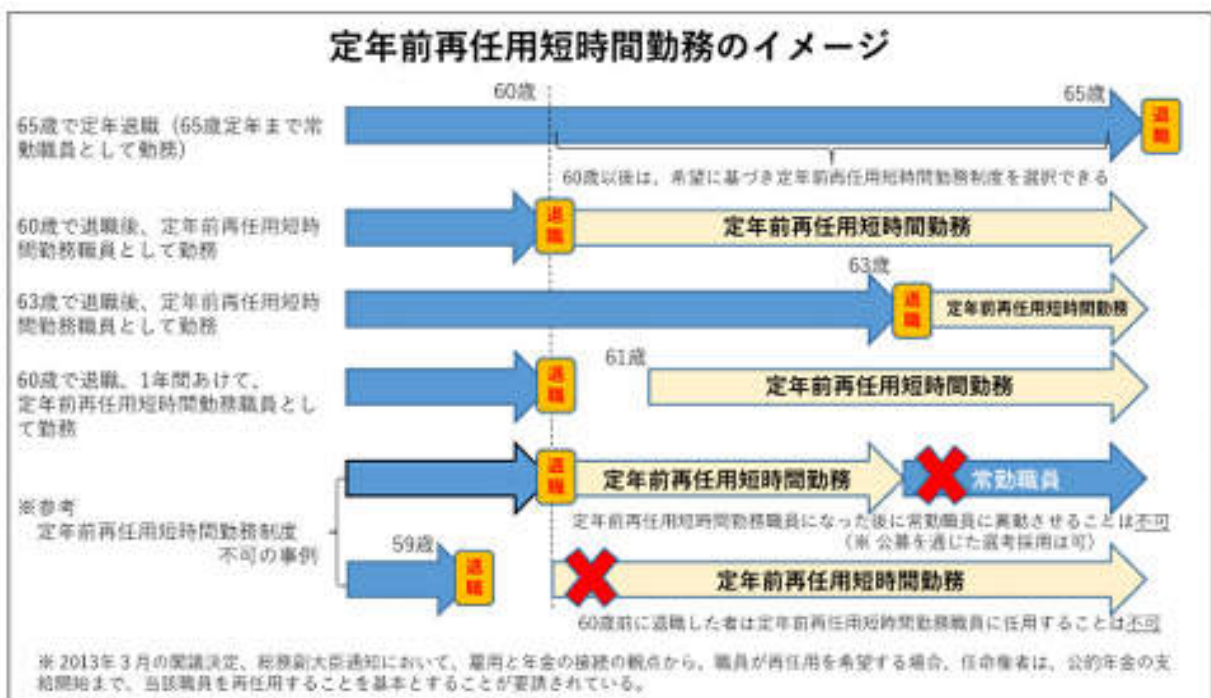
また「定年前再任用短時間」は常勤職員に戻れなくなるが、重大な選択なのに期間が短い。（前述3）

・「暫定再任用制度」

定年延長制度完成までの制度。現行の制度と同じ。（1の表参照）

・「定年前再任用短時間勤務制度」

60歳から延長後の定年までの期間の任用。早期退職者はできない。一度退職し1年毎の任用なので常勤職員に戻るとはできない。継続任用はありうる。（下図参照）



⑦ 校長職としての再任用について

2019年11月11日

長野県教育委員会
教育長 原山 隆一 様

2021年度の現状

校長職再任用 4名

→ 2022年度より本格実施が示された。

全県で8名程度を想定している

長野県高等学校教職員組合
執行委員長 細尾 俊彦

「県立高等学校における校長職としての再任用の試行」に関わる申し入れ

貴職におかれましては、長野県教育の発展と教職員の勤務条件の改善のためご尽力いただいておりますことに敬意を表します。

さて、本日11月11日に開催された定例教育委員会において、「県立高等学校における校長職としての再任用の試行について」が提案されました。

2001年からの年金支給開始年齢の繰り延べと再任用制度の導入という国の動向を踏まえ、県当局と地公労・高教組の交渉により運用方針が決まり、2002年4月から制度運用が開始されました。その後も協議、交渉により再任用制度については一定の改善が行われて今日に至ります。

2016年に、「義務教育の校長職の再任用の試行」が教育委員会定例会で決定された際、高校教育課は「高校現場においての導入は現段階では考えていない」との立場を明言しました。また、義務教育の現場での「試行」について、総括や検証が県民に明らかにされない中で、今回の県立高校への導入については大きな問題があります。

導入の理由として、「今後3年間で約7割の県立校長が退職し、その後も大量退職が続くことが想定される。そこで、特に高度の知識や経験があり、学校マネジメントに優れ、意欲ある人材を校長として再任用することにより、生徒たちのために望ましい学校環境を整え、本県高校教育の継続、安定を目指す目的で試行を実施する」としていますが、計画的な管理職登用人事の実施を行えばこと足りるのであって、このことをもって導入の理由とすることは無理があります。

更に、2018、2019年度の人事委員会勧告で「定年延長」についての言及がされ、近い将来定年延長制度の導入が見込まれる中で、「校長職としての再任用」を試行することは慎重にすべきと考えます。

今まで高校現場での教育職の再任用は「教諭等」として運用され、給料表も教育職(2)2級適用で再任用者に賃金格差はありませんでした。しかし、校長職として再任用された者は4級格付けとされ、賃金面で大きな格差が生じます。また、「校長として退職した者で選考に合格した者を任用する」としていますが、その選考方法等について県民に説明できるものにする必要があります。雇用と年金の接続は校長であっても教頭や教諭、事務職員であっても同じ課題です。再任用職員の大きな賃金格差は職場に分断を持ち込むもので容認できません。

以上を踏まえ、以下の点について申し入れるものです。

記

1. 再任用教職員と再任用校長との賃金格差が大きいことを認識し、再任用教職員の賃金改善にとりくむこと。
2. 今回の制度試行による新規採用者の採用抑制を行わないこと。
3. 制度試行の趣旨を教職員に対して丁寧に説明すること。
4. 管理職登用人事の基準を明らかにし、県民の議論に耐えうる開かれた制度を構築すること。
5. 今回の制度が教職員の働き方や意欲に大きな影響を生じさせることから、今後とも必要に応じて高教組と話し合いの場を持つこと。

県立高等学校における校長再任用制度について

高校教育課

1 試行の目的

学びの改革の推進、高校の再編、保護者や地域との連携など、様々な課題への対応が必要になってきている中、校長のリーダーシップ、マネジメント力が一層重要になっている一方で、令和元年度からの3年間で約7割の県立高校長が退職し、その後も大量退職者が続く上に、次期管理職となる教育職員の層が薄く、管理職の人材確保、人材育成を進めることが難しくなっている状況であった。

そこで、特に高度の知識や経験があり、学校マネジメントに優れ、意欲ある人材を校長として再任用することにより、生徒たちのために望ましい学校環境を整え、本県高校教育の継続、安定を目指す目的で校長職としての再任用試行を実施した。

2 試行の規模

令和2年度に2名の再任用校長を配置。さらに、令和3年度に2名を配置し、計4名で試行を実施した。

3 試行の成果

- (1) これまでの経験を踏まえて強力な学校マネジメント力を発揮し、新学習指導要領への対応、ICT教育の推進、各校の課題解決と魅力化に積極的に取り組み、確かな成果を挙げるとともに、その成果を広く全県に発信している。
- (2) 働き方改革の視点からの校務分掌のスリム化や課題解決に対応する組織改革、学校制度の改革等において先進的な取組を実践している。
- (3) 様々な機会を捉えて校長たちの相談役を務め、学校経営やミドルリーダー育成等に係る助言に努めている。

4 今後の方向

試行の成果を踏まえ、課題解決や将来を見据えた学校づくりの一層の推進のために、別紙要綱により校長再任用を制度化し、令和4年度より実施する。

全県で8名程度の配置を適正規模とし、高度の知識や経験があり、学校マネジメントに優れ、意欲ある人材の中から、高校教育課が適任者を選考し、地区や学校種を考慮して、配置する。

県立高等学校における 再任用校長設置要綱(案)

高校教育課

1 趣旨

この要綱は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条の4第1項の規定により採用し、又は同条第2項の規定によりその任期を更新し、県立高等学校に配置する校長（以下「再任用校長」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

2 目的

学びの改革の推進、高校の再編、保護者や地域との連携など、学校を取り巻く様々な課題に対し、校長の

リーダーシップやマネジメント力が一層重要になっている。

このような中、特に高度の知識や経験があり、学校マネジメントに優れ、意欲ある人材を校長として再任用することにより、管理職の人材確保、人材育成を進めるとともに、生徒たちのために望ましい学校環境を整え、本県高校教育の継続、安定を目指す。

3 採用選考等

(1) 対象者

県立高等学校の校長を経験し、当該年度末に定年退職する者又は当該年度に再任用校長として勤務している者。

(2) 選考方法

高度の知識や経験があり、学校マネジメントに優れ、意欲ある人材の中から、高校教育課が選考する。

(3) 採用人数

採用する人数は、年度ごとに決定する。

(4) 採用期間

採用期間は1年とし、その更新は原則1回までとする。

4 適用する給料表及び職務の級

長野県学校職員の給与に関する条例（昭和29年長野県条例第2号）第5条に規定する教育職給料表（2）の再任用学校職員の欄に掲げる給料月額を適用し、同条例第7条に規定する職務の級は4級とする。

5 補則

この要綱の実施に関する必要な事項は、別に定める。

付 則

この要綱は、令和3年10月11日から施行する。

⑧ (参考) 定年前との年収比較 / 校長職再任用との比較

【一例】定年前の年収と再任用の年収の比較

月例給 小計		定年前	再任用	差	
		490,766	300,161	190,605	61%
内訳	月例給	421,900	280,200		
	教特	6,900	3,800		
	調整額	16,876	11,208		
	扶養手当(配偶、父母)	19,500	0		
	地域手当	7,790	4,953		
	寒冷地手当	17,800	0		

期末勤勉手当 (6月)		定年前	再任用	差	
		1,079,141	333,405	745,736	31%
算定基礎	月例給	421,900	280,200		
	調整額	16,876	11,208		
	扶養手当(配偶、父母)	19,500	0		
	地域手当	7,790	4,953		
	支給割合【月数】	2.15	1.125		
	職務加算率【%】	10	0		

年収ベース	差額
月例給 × 12	2,287,260
期末勤勉手当 × 2	1,491,472
差額合計(年)	3,778,732

定年前と再任用の給与減額率（「校長職」と「教諭」との比較）

「校長職」給料月額比較

定年前(4級)

号俸	月額
31号俸	478,100
32号俸	479,500
33号俸	480,700
平均	479,440

再任用(4級)

月額	差額	比率
422,100	56,000	88%
	57,400	88%
	58,600	88%
平均	57,340	88%

「教諭」給料月額比較

定年前(2級)

号俸	月額
128号俸	420,800
129号俸	421,000
130号俸	421,300
131号俸	421,700
132号俸	421,900
133号俸	422,100
平均	421,210

再任用(2級)

月額	差額	比率
280,200	140,600	67%
	140,800	67%
	141,100	67%
	141,500	66%
	141,700	66%
	141,900	66%
平均	141,010	67%

◎再任用制度の課題について

基本的には、校長職と同水準の給与月額になるように求めている。

定年延長制度導入後、さまざまな待遇の人が混在する。再任用制度の拡充がすべてにつながる。

再任用制度の概要(令和3年度)

高校教育課

項 目	再任用教員の勤務条件						
再任用対象者	① 定年退職者 ② 25年以上勤務して退職し、退職後5年を経過する日までにある者で、定年に達している者 ③ ②に該当する者として再任用されたことがある者						
再任用の要件	従前の勤務実績等に基づく選考により、働く意欲と能力のある者を採用する。						
勤務形態・勤務時間	① フルタイム教員：週38時間45分 ② 短時間勤務教員：フルタイム教員の2分の1						
任用期限(更新)	年齢65歳に達する年度の末日まで なお、任期は原則4月1日から1年間。その後1年ごとの更新。 (更新は更新前の勤務実績が良好の場合に可能)						
給 与	再任用された職務に応じて決定(職務給の原則) <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">区 分</th> <th style="width: 50%;">職務の級</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>教諭、養護教諭、教諭(実習担任)</td> <td>教育職(2)2級</td> </tr> <tr> <td>実習助手</td> <td>教育職(2)1級</td> </tr> </tbody> </table> 注：短時間勤務の給料は勤務時間比例	区 分	職務の級	教諭、養護教諭、教諭(実習担任)	教育職(2)2級	実習助手	教育職(2)1級
	区 分	職務の級					
教諭、養護教諭、教諭(実習担任)	教育職(2)2級						
実習助手	教育職(2)1級						
手 当	① 支給する手当： 通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、宿日直手当、義務教育等教員特別手当(下表)、教職調整額、産業教育手当、定時制通信教育手当、地域手当 等 ② 期末・勤勉手当：2.30月分／年(期末1.40月＋勤勉0.90月)〈R2.12.1適用〉 ③ 扶養手当、住居手当、寒冷地手当は支給しない。 ④ 退職手当：再任用後の退職に係る退職手当は支給しない。						
休 暇	現職と同様(短時間勤務教員の年次休暇は、勤務時間比例)						
共済制度・医療保険等	① フルタイム教員：医療保険・年金保険は共済組合に加入、雇用保険は加入 ② 短時間勤務教員：医療保険は共済任意継続又は国保、年金保険・雇用保険はなし						
公務災害	地方公務員災害補償基金の対象						
定 数	定数内(短時間勤務教員は勤務時間換算)						
そ の 他	服務、分限、懲戒、旅費等は、現職と同様(短時間勤務は互助組合加入不可)						

再任用教員の給料表・手当	区 分	1 級	2 級	3 級	4 級	備 考
	給料月額(教育職(2))	239,000円	280,200円	338,200円	424,100円	H30.4.1適用
	義務教育等教員特別手当	3,200円	3,800円	5,100円	6,400円	

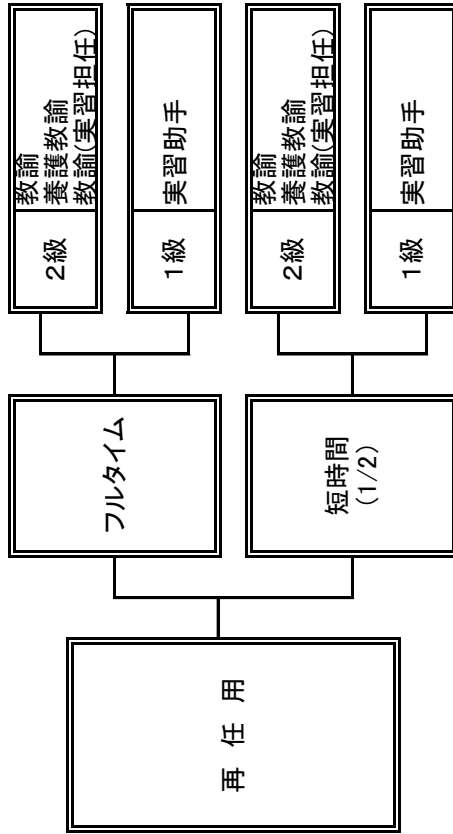
令和3年度末定年退職者用

年収(給与+年金)の比較(試算)

高等教育課

(単位:千円/年)

定年退職～ 65歳誕生日	65歳誕生日～ 再任用退職	再任用 退職後
-----------------	------------------	------------



給与 年金	総収入	給与 年金	総収入	給与 年金	総収入	給与 年金	総収入
0	4,284	0	4,284	0	2,142	0	2,142
2,595	2,151	2,595	2,151	2,595	2,420	2,595	2,420
2,595	6,435	2,595	6,435	2,595	4,562	2,595	4,562
0	3,653	0	3,653	0	1,827	0	1,827
2,595	2,151	2,595	2,151	2,595	2,420	2,595	2,420
2,595	5,804	2,595	5,804	2,595	4,247	2,595	4,247

(上段:給与月額
下段:教員特別手当)

(280,200 円
3,800 円)

(239,000 円
3,200 円)

(140,100 円
1,900 円)

(119,500 円
1,600 円)

※給与=(給料月額×教職調整額1.04×地域手当1.017×期末・勤労手当を含む年間14.30月分
+教員特別手当×年間12月分)

非常勤講師

(週8時間の場合)

給与 年金	総収入	給与 年金	総収入
0	932	0	932
2,420	2,420	2,420	2,420
2,420	3,352	2,420	3,352

※給与(報酬)は3,150円×8時間/週×37週で計算

家庭

年金	総収入
0	2,420

- (注) 1 年金試算額の年金加入期間について、再任用フルタイムは43年間、再任用短時間は38年間で算定。
 2 再任用フルタイムの標準報酬月額が300,000円、標準期末手当は300,000円として算定。
 3 20年以上の厚生年金(共済年金)期間があり、主として職員によって生計を維持している配偶者(65歳未満で20年以上の被用者年金(厚生年金等)を受給していないこと)がいる場合は、65歳誕生日後の年金額に390,500円を加算(加給年金)。
 4 給与月額・年金試算額は、今後、人勤・年金額の改定によって変わる可能性がある。

再任用職員の福利厚生事業

保健厚生課

1 基本的事項

項 目	該当根拠法令等	フルタイム勤務職員	短時間勤務職員
県事業(健康診断、健康相談、職員宿舎等)	長野県教育委員会職員安全衛生管理規程等	○	○
公立共済事業(短期給付、長期給付、貸付、福祉事業等)	地方公務員等共済組合法	○	×(欄外参照)
教職員互助・県互助事業(給付、文化厚生、生活資金貸付、保険取扱事業等)	職員の互助団体に関する条例	○	×(欄外参照)
労働災害(公務災害)補償	地方公務員災害補償法	○	○

2 各事業の詳細状況

項 目	該当根拠法令等	フルタイム勤務職員	短時間勤務職員	
県事業	健康診断(定期健康診断、胃検診)	○	○	
	予防事業(県立学校教職員B型肝炎予防対策事業(抗原・抗体検査))	○	○	
	特別健診(県立特別支援学校教職員腰痛症健診)	○	○	
	保健指導・健康相談	○	○	
	職員宿舎	職員宿舎管理規則	○	(個別協議)
	被服貸与	被服貸与規則	○	(フルタイムに準じ所属対応)
公立共済事業	短期給付事業(療養費、家族療養費、埋葬料等)	○	×	
	長期給付事業(老齢厚生年金等)	○※1	○※2	
	貸付事業(特別、高額医療、出産)	○	×	
	特定健康審査・特定保健指導	○	×	
	人間ドック	○	×	
	女性検診(子宮頸がん、乳がん、骨密度検査)	○	×	
	健康づくり事業(健康相談事業等)	○	×	
	厚生一般事業(元気回復事業等)	○	×	
教職員互助事業	給付事業(療養給付、眼鏡等購入補助、傷病見舞金、災害見舞金、結婚・入学祝金等)	○	×	
	文化厚生事業(美術鑑賞助成等)	○	×	
	生活資金貸付事業(普通貸付等)	×	×	
	保険取扱事業(生命保険、年金共済等)	○	×	
県互助事業	給付事業(療養費補助金、災害見舞金等)	○	×	
	厚生事業(選択型福利厚生助成事業(メニュー方式、ホテルオーナー事業等))	○	×	
	保険取扱事業(生命保険・損害保険、ゴルフ保険等)	○	×	

(注)○は対象となるもの、×は対象外であることを示す。

○※1 年金支給制限あり。再任用期間は掛金を納入し、退職後の年金額に反映される。

○※2 年金支給制限なし。再任用期間は年金額に反映されない。

短時間勤務職員のうち公立共済任継組合員・教職員互助組合任継組合員にあつては、それぞれ共済短期給付・互助給付の一部が受けられる。

公立共済任継組合員を希望する者は、退職の日から起算して20日以内に公立共済組合にその旨申し、掛金を払込まなければならない。

教育職員 再任用意向調査票 (1回目)

令和 年 月 日記入

Header form containing fields for school number, job name, gender, birth date, and health status.

Main body form for re-employment expectations, including sections for '希望する' (I want) and '希望しない' (I don't want), and a table for family members.

(注) 1 本調査は、令和4年度末定年退職予定の教育職員の再任用の意向を把握するとともに、令和5年度の新規採用計画の参考とするものです...

教育職員 再任用意向確認調書（2回目）

令和 年 月 日記入

学校番号	現任校		課程	兼務	教科				
	高校 分校		全・定・通	高校 分校					
職員番号	職名	氏名（ふりがな）	性別	生年月日					
				昭和 年 月 日生 ※令和3年度末年齢（ ）歳					
現住所（現在単身赴任の者はレ印）			生活の本拠地	普通運転免許	健康状態				
単身赴任 <input type="checkbox"/>				有・無					
所有免許状(情報・司書教諭所持者はレ印)		クラブ顧問		特技					
情報 <input type="checkbox"/> 司書教諭 <input type="checkbox"/>									
学校勤務歴 ※初任校から順に年度で記入。			再任用の勤務歴						
学校名(兼務校)	全・定・通	昭・平・令	年度～年度	勤務年数	学校名(兼務校)	全・定・通	昭・平・令	年度～年度	勤務年数
			年度～年度					年度～年度	
			年度～年度					年度～年度	
			年度～年度					年度～年度	
			年度～年度					年度～年度	
			年度～年度					年度～年度	

令和4年度の再任用の希望

<input type="checkbox"/> 希望する	希望勤務形態 <input type="checkbox"/> フルタイムを希望 <input type="checkbox"/> 短時間勤務を希望 <input type="checkbox"/> どちらでもよい
	希望勤務校 <input type="checkbox"/> 現任校を希望 <input type="checkbox"/> 現任校以外を希望
令和()年度 まで希望する。	※現任校以外を希望の場合 区の希望()区 ブロックの希望(<input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C) 課程の希望(<input type="checkbox"/> 全 <input type="checkbox"/> 定 <input type="checkbox"/> 通)
	理由 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/> 希望しない	<input type="checkbox"/> 民間企業等へ就職予定 <input type="checkbox"/> 家居 <input type="checkbox"/> その他 <input type="text"/>

- 該当欄にレ印を入れてください。希望ありの場合は希望年度を、現任校又は現任校以外の希望については理由をお書きください。現任校以外の希望がある場合、区(1～12)とブロック(ABC)と課程(全定通)を記入してください。
- 勤務校についてのご意見をお聞きますが、実際には担任などの特別な理由がある場合を除き、希望どおりに配置することは大変困難な状況です。なるべく遠距離通勤とならないように配慮しますが、任用することを優先しますので、ご協力をよろしくお願いいたします。
- 情報の免許をお持ちの方で、情報科担当としての配置でもよいという方は、教科欄に「情報」も記入してください。

2親等内の親族(姻族を含む)で本県職員(教育職・行政職)となっている者の状況

所属	職名・教科	氏名	年齢	続柄	所属	職名・教科	氏名	年齢	続柄

再任用にあたって特に配慮してほしい事情・意見希望等

--

- 本調査は、令和3年度末の再任用退職者、定年退職者及び勤続25年以上かつ55歳以上で早期退職した教育職員の再任用の意向を確認するものです。なお、再任用希望者に対しては、今後選考を行い、来年の3月上旬までに決定し、勤務先を内示する予定です。
- 定年退職の翌年度から再任用とならない教育職員が再任用を希望する場合は、自ら退職時の高校に申し出てください。(早期退職した教育職員のうち、再任用可能な方も同様とします。) 校長への提出期限：令和3年10月8日(金)

令和4年4月から

年金制度が変わります

「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」(年金制度改正法)が令和2年6月5日に公布されました。

この法律は、より多くの方がこれまでよりも長い期間にわたり多様な形で働くようになることが見込まれる中で、今後の社会・経済の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤を充実させるためのものです。ここでは、長期給付に関する主な改正の概要をご説明します。



● 在職中の年金受給の在り方の見直し 厚生年金

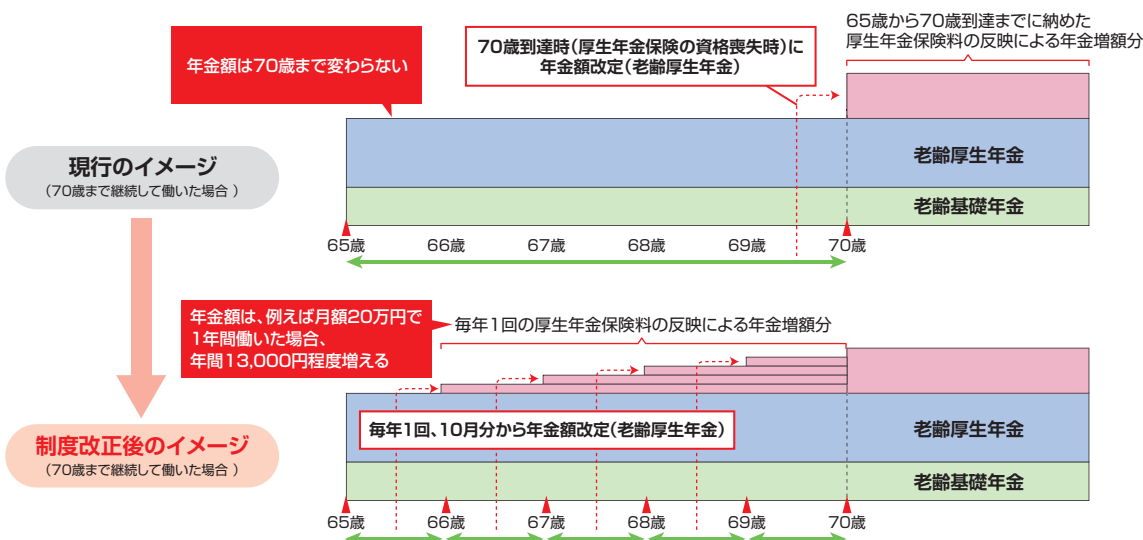
1 在職中の老齢厚生年金受給者(65歳以上)の年金額を毎年改定

～年金を受給しながら働く高齢者の方の経済基盤の充実が図られます～

65歳以上の方が老齢厚生年金を受けられるようになった後に、年金制度に加入して働いた場合、これまで65歳以降に納めた厚生年金保険料は、退職したとき、または70歳に到達したとき(注1)のどちらかのタイミングを迎えるまで、年金額に反映されませんでした。

制度改正後は、退職したときに加え、在職中であっても毎年1回、10月分から、納めた厚生年金保険料を年金額に反映させるための改定を行います。

(注1) 厚生年金保険の資格は制度上、70歳到達時までとなります(資格喪失後は厚生年金保険料の納付はありません。)



2 在職老齢年金制度の見直し

60歳から64歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲を拡大します。詳しくは次号(12月号)でご説明します。

● 受給開始時期の選択枝の拡大 厚生年金 年金払い退職給付

老齢厚生年金の受給開始は原則として65歳からですが、現在は繰上げ制度や繰下げ制度により、受給開始時期を60歳から70歳までの間で選択することができます。65歳より早く受け取り始めた場合(繰上げ受給)には減額した年金を、65歳より遅く受け取り始めた場合(繰下げ受給)には増額した年金を、それぞれ生涯を通じて受け取ることになります。

制度改正後は、繰下げ制度をより柔軟で使いやすいものにするため、**年金の受給開始時期の上限を75歳に引き上げます**(注2)。なお、年金払い退職給付(正式名称:退職等年金給付)の退職年金の繰下げ上限についても同様に引上げとなります。

(注2) 令和4年4月1日以降に70歳に到達する方(昭和27年4月2日以降生まれの方)が対象となります。

● 短期滞在の外国人に対する年金払い退職給付の脱退一時金の新設 年金払い退職給付

組合員期間が1年以上ある日本国籍を有しない方で、その組合員期間にかかる厚生年金の脱退一時金を請求した方は、年金払い退職給付についても脱退一時金を請求できるようになります。

韓国インテリア……憧れの韓国ドラマに登場する部屋へ

韓国カルチャー好きの日本人女性たちの間で流行中なのが、韓国のドラマなどに登場するようなナチュラルスタイルのインテリア。特に人気なのがページジュやアイボリーなどの淡いカラーで統一し、ラタンやリネンなど天然素材の家具を取り入れた柔らかなテイスト。家具を最小限に留めたミニマルな暮らしを意識しており、日本の手狭な住宅事情にもフィットしている。

はみだしキーワード
トレンド

2021年9月号
教職員のための
共済フォーラム

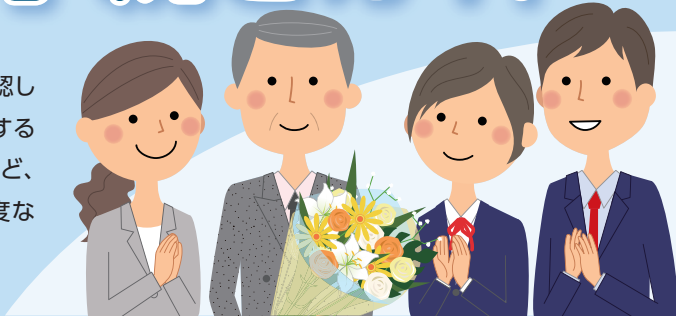
13



ここが知りたい!

退職するとき・退職したあとの手続きガイド

退職に関する手続きや制度について、事前に確認しておくとうれしいですね。本特集では、退職後に加入する医療保険の選択や、年金を受給するための手続きなど、退職時に必要な手続きや、退職後も利用できる制度などについて、皆さまからの疑問にお答えします。



組合員証 の返却、退職後も受けられる 短期給付 … P.8

医療保険 の切替え …………… P.9

年金 の手続き …………… P.10 ~ 11

福祉保険制度・アイリスプラン の手続き

貸付 の残金の返済

宿泊 施設の利用

…………… P.12

組合員証 組合員証や被扶養者証等はどうするの？

現在お持ちの組合員証や被扶養者証等^(注)は退職した日の翌日から使用できなくなりますので、退職時に所属所へ返却してください。

退職した日の翌日以降に組合員証や被扶養者証等を使用して医療機関等を受診した場合、当共済組合が医療機関等に支払った医療費等を返還していただくことになりますのでご注意ください。

(注) 組合員証や被扶養者証等とは、「組合員証」、「被扶養者証」、「限度額適用認定証」、「限度額適用・標準負担額減額認定証」、「特定疾病療養受療証」、「高齢受給者証」などを指します。



タンキちゃん

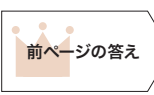
短期給付 退職後も受けられる給付はあるの？

一定の要件を満たすことで、退職後も当共済組合から受けられる給付金があります。なお、退職後に他の共済組合の組合員資格や健康保険の被保険者資格を取得し、同一事由により給付を受けるときは、当共済組合からは給付されませんのでご注意ください。

給付名	給付要件
傷病手当金 ^(注1)	<ul style="list-style-type: none"> ・1年以上組合員期間があり、傷病手当金の給付期間中に退職し、引き続いて労務に服することができないとき ・1年以上組合員期間があり、傷病手当金を受けるときの要件を満たしていたが、報酬との調整などで傷病手当金を受けないで退職し、引き続いて労務に服することができないとき
出産費	<ul style="list-style-type: none"> ・1年以上組合員期間があり、退職後6カ月以内に出産したとき ・任意継続組合員の資格を取得後、任意継続組合員期間中に出産したとき ・任意継続組合員の資格を喪失後、6カ月以内に出産したとき
出産手当金 ^(注2)	<ul style="list-style-type: none"> ・1年以上組合員期間があり、出産手当金の給付期間中に退職したとき ・1年以上組合員期間があり、出産手当金を受けるときの要件を満たしていたが、報酬との調整などで出産手当金を受けないで退職したとき
埋葬料	<ul style="list-style-type: none"> ・退職後、3カ月以内に死亡したとき ・任意継続組合員の資格を取得後、任意継続組合員期間中に死亡したとき ・任意継続組合員の資格を喪失後、3カ月以内に死亡したとき

(注1) 支給期間(同一傷病について最大1年6カ月[結核性の病気の場合は3年])が残っている場合に給付されます。

(注2) 支給期間(出産の日以前42日から出産の日後56日)が残っている場合に給付されます。



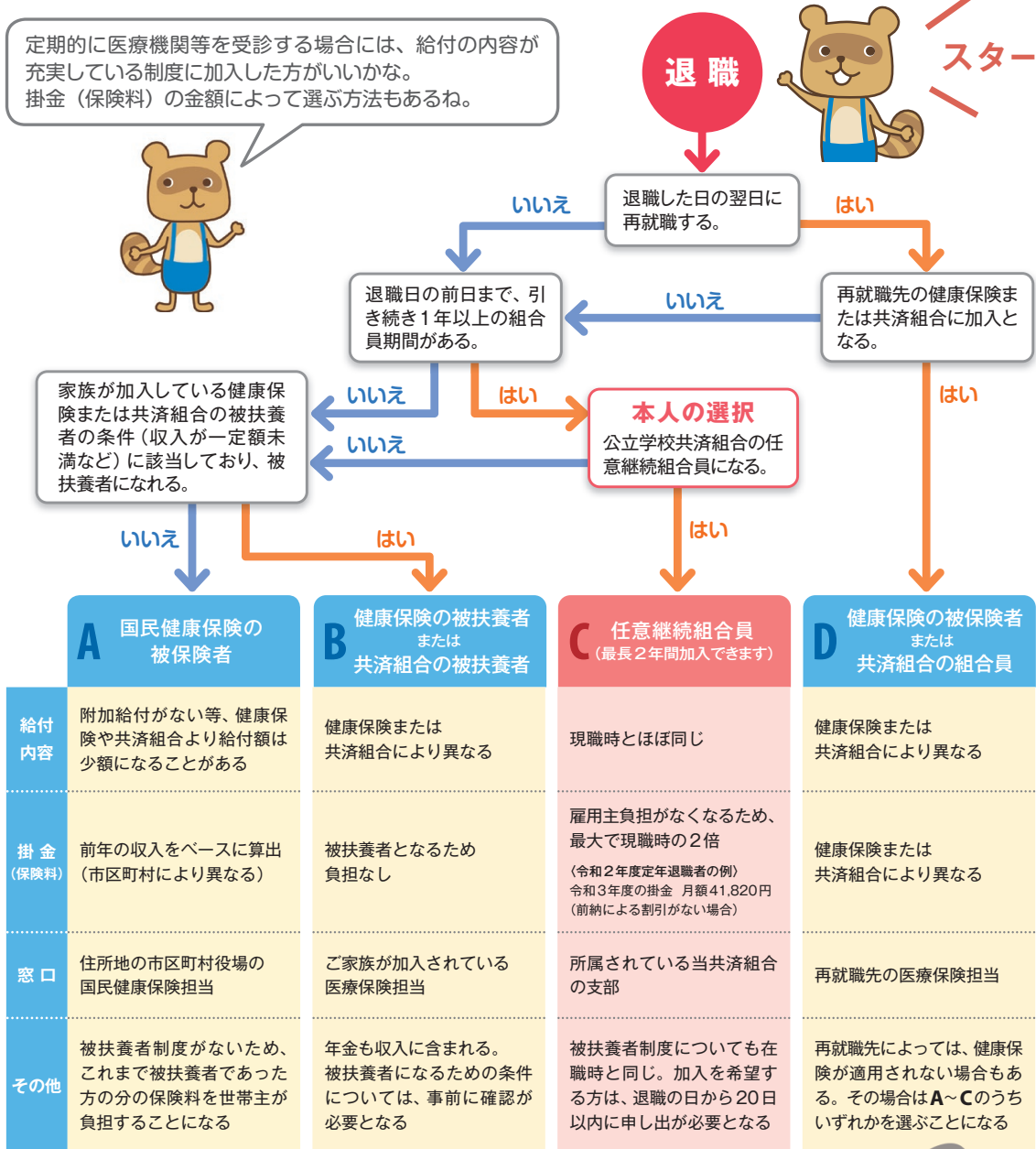
B. 金沢市

総務省統計局「家計調査(二人以上の世帯) 品目別都道府県庁所在市及び政令指定都市ランキング(2018年(平成30年)~2020年(令和2年)平均)」によると、1位は富山市(2,954円)、2位は福井市(2,740円)、3位は金沢市(2,707円)。加賀藩の城下町として和菓子文化が栄えた金沢では、婚礼菓子として広まった「五色生菓子」をはじめ、餅を食べる風習が根付いています。



医療保険 どの公的医療保険に加入したらいいの？

再就職の有無や勤務状況によって異なります。再就職し、勤務先の健康保険等に加入する場合のDを除き、それぞれの要件を満たしている場合には、A～Cの3つの選択肢が考えられます。それぞれの特徴を見極め、ご自身に合った制度を選んで、加入手続きを行いましょう。



「組合員証の返却」「退職後も受けられる給付」「任意継続組合員制度への加入」についての詳しい手続き方法等は、所属されている支部へお問い合わせください

[トップページ](#) ➔ [公立学校共済組合について](#)

以下省略。詳しくは「共済フォーラム」をご覧ください。



最も深いところに生息している魚は？

A: ヌタウナギ B: メガマウスズメ C: マリアナスネールフィッシュ

日本から約2,800km南下した北太平洋の、世界で最も深い海として有名な場所で見られました。

正解は次ページをご覧ください

2021年12月号
共済フォーラム

09