

「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 講再部定期総会資料「とりくみの到達点と成果」【1p】（参考 2013 年度交渉確認メモ）【2p】
- ③ 2020 独自確定交渉 「回答書（抜粋）」 【2p】
- ④ 高教組定期大会「議案書」【2p～】 ・ 専門部定期総会「議案書」抜粋 【5p～】
- 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（現状の確認など） 【11p～】
- ⑦ 同一労働同一賃金における最高裁の判決から 【12p】
- ⑧ 校長職としての再任用の施行について（県教委発表資料、高教組の申入れ） 【13p】
- ⑨ 校長職再任用との給与水準比較・定年前との賃金等の比較 【14p】
- ⑩ 「令和2年度版 再任用制度の概要」など 【15p～】
- ⑪ 「意向確認書（1回目）・（2回目）」 【18p～】
- ⑫ 「共済フォーラム（長期年金給付について）」 【20p】

（別刷）○（A4 冊子）「改訂版 再任用のしおり」

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）政府が実施しようとしている定年延長に対して、どのように対応、要求をしていくのか方向性を教えていただければ。（定年延長が導入された場合、再任用教員の給与はどうなるのか）

（長）定年延長がどうなっていくのか、予想されることをお聞きしたいです。定年後にお困りのこと、工夫されていることなども！

（長）再任用で即担任、即主任をやらせるのはどうかと思います。いくら要項に書いてあると言っても、いきなり校務連絡会の日に話をされるのはいかがなものでしょうか。それとも、もはやこれが当たり前のことなのでしょう。

（長）単年度雇用で、翌年どうなるかギリギリまで分からないというのは本当ですか。担任や主任を受け入れないと不利に扱われるというのは本当ですか。

（長）再任用での担任、主任の辛さは？

（長）再任用の担任や主任が当たり前になっているが、「同一労働同一賃金」との矛盾に、国や県はどのような合理的説明をしているのか。そもそも再任用制度の理念は何か。「収入を失う定年・退職者の救済」か「教員志望者減少の中のベテラン教員の確保」か、はたまた…。それが語られない限り再任用職員の”お荷物”視が続く。

（長）「フルタイムの口はあるが、短時間は少ない」と聞くと、実態はどうなのか。

（長）年金について詳しく知りたい。

（松）そもそも定年延長はどうなるのか不明です。

（松）通勤距離を県ほどの程度配慮してくれるのでしょうか。特に少人数教科の場合、再任用を希望しても通勤圏内にあるのか不安です。こんな事例があったなど、聞かせて頂ければありがたいです。

（松）我が家の税金を取られない働き方について。妻：年度末退職予定→再任用せず。 夫：次年度末定年→多分再任用。今年度末 22 歳と 19 歳の大学生の子どもあり。

② 講再部 2020 年度 定期総会資料より 「とりくみの到達点と成果」

◆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、今年度に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。様々な手当て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 2020 独自要求確定交渉 地公労要求確定交渉 「回答書（抜粋）」

(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。

15 雇用と年金の確実な接続のため、国において定年年齢の引上げ等が行われた場合、県においても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】

→ 国の動向を注視し、必要に応じて話し合う。

④ 『第98回高教組定期大会議案書』抜粋

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

文科省は2020年4月2日以降に65歳に達する教員が免許状更新講習を受講していなければ、2021年4月1日以降、教職に就けなくなることを理由として、「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）」を发出し、未更新者に対して「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て勤務することを可能とするとしていました。

文科省は教職員の負担軽減として中堅教諭等資質向上研修等と免許更新講習の相互認定を進めるとしていますが、免許更新講習を実施または未実施の自治体で、研修を一部免除または組込みに違いがでており、統一されていません。各教育委員会により条件が異なるなど免許更新制度の欠陥が露呈しています。

臨時免許状授与の背景には教職員未配置、「教育に穴があく」問題があります。未配置は全国に広がっており、1200件を超えるとの報道があります。この状況を解消するために臨時免許状の授与がなされているといえ、教員免許更新制の破綻を意味するものです。教職員の負担軽減を進めるとともに、少なくとも65歳以上の更新講習はやめるべきで、破綻した教員免許更新制は廃止するべきです。

第2章 2019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

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。2019年度には教育職では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401人(353人)、再任用パートタイムが74人(81人)で、任用期間別にみると再任用5年目(64歳)が60人、4年目が82人、3年目が123人、2年目が103人、1年目は122人です。このうち、2019年度末の管理職経験者の再任用は、校長経験者19人(うち2名が校長職で再任用)、教頭経験14人(2018年度末:校長経験者19人・教頭経験者13人、2017年度末:校長経験者11人・教頭経験者6人、2016年度末:校長経験者4人、教頭経験者1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」を行うとして、11月の定例教育委員会に提案し了承されました。高教組は、給料などの処遇の面も含め、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ましたが、4月から須坂高校、松本県ヶ丘高校の校長が校長職として再任用されました。

2019年度末、管理職を除く教育職の定年退職者は147人、そのうち再任用者は125人で、再任用率は85.0%になります(2018年度末90.1%、2017年度末88.3%)。全国的には再任用希望が叶うとは限らない状況があるなか、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そのものですが、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。教諭の人事異動の後に、再任用の配置を行うためですが、再任用希望者の面接もヒアリング同席を行うことが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は男16人 女9人で計25人(2018年度末29人、2017年度末 計26人)となっています。内訳は20歳代7人(2人)人、30歳代5人(2人)、40歳代4人(5人)、50歳代8人(20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

(1) 組織拡大の成果

2018年度、高教組本部に届いた加入届は99通でした(2018年度115、2017年度100、2016年度105)。残念ながら、目標に掲げた前年度末水準の回復はならず、組合員の漸減傾向が続いています。

新規採用者の加入は112人中50人(組織率44.6%)で前年度(58.9%)から大きく落ち込みました。加入者のうち18人は講師のときから高教組に加入しており、年度当初の4月中の勧誘で新たに53人が加入したことから、年度初めの声かけの重要性がわかります。

常勤講師の約35%が組合に加入していることは全国的には例のないことです。採用選考対策講座「知恵の和」への参加を機に高教組に加入する講師も少なくありません。さらに退職後、再任用の教職員がひきつづき高教組に加入していることも心強いことです。2019年度の教育職についてみれば475人の再任用者のうち233人が組合員として組合活動を支えています。

(3) 組織拡大の課題 (抜粋)

高教組は前年度水準の回復(現勢回復)を当面の目標としています。教員定数が年々減少しているなかで、この目標達成がかなり高いハードルであることは事実です。2019年度も残念ながら目標達成はなりませんでした。決して実現不可能ではありません。全教が提起する組織拡大の3か年計画を積極的に受け止め、積極的な組織拡大の取り組みを強化する必要があります。

2019年度末は早期退職者を含む退職者のうち組合員は93人で、そのほかに中高交流や教頭登用および県教委事務局などへの異動者を加えれば、これだけで100人近くの組合員数のいわゆる自然減が見込まれます。一方、2020年度新規採用者は116人であり、全員が加入して現状維持に届くという状況です。新規採用者については、今後数年間は100人前後が見込まれます。2020年度は漸減傾向に歯止めをかけ、増勢に転ずる絶好の機会です。そのためにも次の4点が重要です。(中略)

第三に、再任用職員にひきつづき組合に加入するよう呼びかけることです。前述したように、長野の再任用率がきわめて高いのは高教組があればこそそのものです。退職を機に高教組を脱退する方を一人でも減らし、脱退せずに引き続き高教組を支えるという雰囲気を作りましょう。(後略)

(7) 退職者・再任用のためのライフプランセミナー

2019年12月14日、松本市勤労者福祉センターにおいて「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年から同日開催のスタイルをとっています。再任用の給料や待遇などについて前半の「ライフプランセミナー」で扱い、再任用職員としての思いや経験については「再任用を考え語る会」で意見交流をする形式で開催しています。ライフプランセミナーへの参加者は約90人と大勢で、ご夫婦で連れだつて参加される方、退職まで時間がある方やリピーターもいらっしゃいました。「再任用を考え語る会」にも過去最多50人に迫る参加者がありました。

高教組ライフプランセミナーでは、最初に退職後のライフプランについての最新情報と「退職後のキャッシ

ユフロー表」の作り方を学びました。後半は「再任用制度を知る」という内容で、講師再任用部副部長の戸枝さんから再任用職員の給与実態などの報告をいただきました。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。

(8) 退職組合員慰労会

2020年2月15日、みやま荘にて退職組合員慰労会が開催され、退職者22人を含む33人が参加しました。退職者からのスピーチでは「高教組があってこそ今日の日を迎えられた。」「やめようと思ったこともあったが、仲間がいたから今がある。」など教職員生活を振り返っての思い出が語られました。

当日配布した退職者のメッセージを集めたしおりには「定年まで勤められたのも組合のおかげ。家庭や子どもを持ちながら定年まで働けたのは組合があったからこそだと実感。」「38年間お世話になった。高教組で学習して育ててもらった。」との高教組への熱い思いが綴られていました。会の最後には全員で記念撮影をし、高教組新聞に掲載しました。

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

例年にない専門部独自に「再任用職員アンケート」を実施し意見集約を行いました。アンケートの分析をもとに、現場での再任用職員が担う重責や賃金水準、労働実態などについて意見交流を深め「要求することは定年延長と待遇改善」の重要性を確認しました。

また、2019年度は12月14日(土)松本勤労者福祉センターで、高教組主催の「ライフプランセミナー」に引き続いて「再任用を考え語る会」を設定し、46人の再任用職員および退職予定の先生方が参加しました。

「ライフプランセミナー」には専門部として出席し、再任用制度の現状と参加者の疑問に答える機会を設けました。参加者からは「退職後の漠然とした不安を抱えたまま日々を過ごして退職年度を迎えたが、再任用の部も設定されていて具体的な情報が得られて参考になった。」「退職年度以前に参加できるから早めの参加に越したことはない。」との声が聞かれました。

語る会では「免許更新制度は、いい加減廃止して、永久ライセンスをもらいたい。」「高校校長職の再任用が入ってくる。教諭の再任用とのこの差は何だ。」「再任用として賃金・待遇・体力・気力などの課題にどう向き合うのか。」「これまでの教員人生を礎にして学校とどう関わるか、再任用は収入確保のために働かせてもらっているだけのか。」「再任用の劣悪な待遇相応に働くのではなく、職場をまとめ、培った知恵や経験を伝えていきたい。」など、不完全な現行制度に不安を抱き悩みながらも、前向きに再任用に向かう覚悟と決意を感じる意見が多く出されました。本年度地公労交渉において、講師に関しては大幅向上を勝ち取ったが、再任用に関しては取り残された感が否めない。その面でも専門部として力を尽くしていく必要性を強く感じました。

単身赴任手当が支給されるようになり(2015年度より)、再任用希望者の意に沿わないような人事異動が危惧されています。再任用アンケートからは、少数ながら2018年度末の異動で、勤務校、勤務形態、等の希望がかなわなかった人も存在している現状が見て取れます。

また再任用は、内部事務システムで通勤手当を登録し直すなどの手続きがあります。連絡が不徹底で年度当初に手当を受けられなかったという相談が過去にありました。配置先校長の責任において連絡等徹底するよう、校長会等への周知を確認していく必要があります。

度重なる退職金の引き下げ(2015年までに約450万円。2018年約70万円)が強行され、年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、無年金期間(2020年3月退職者は満64歳まで)が生じています。再任用には扶養手当も支給されず、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、熱意をも奪いかねないと危惧されます。

現状では、定年退職を機に組合を脱退する方も少なからず見受けられます。アンケート等の取り組みで課題を明確化し要求実現の取り組みを積極的に行うためにも、そして2022年度と言われる定年制延長に備える為にも、まだまだ増加する再任用職員は弱い立場だからこそ、組織への結集は極めて重要な課題です。再任用に関わる課題は「教師の一生の問題」として、専門部に留まらず組合全体で考えなければならない課題であることを改めて強調しておきたいと思えます。

2020年度『講師再任用職員部定期総会（2020.8.10）議案書』より抜粋

第1号議案 2019年度経過報告 活動のまとめ

【2】2019年度 活動のまとめ

（5）再任用職員の労働条件の改善

度重なる退職金の引き下げ（2015年 450万円、2018年 約78万円）が強行されたり、年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、無年金期間（2020年3月退職者は満64歳まで）が生じたりしている中で、同じ職責を担いながらも定年前の給与や待遇面での差が生じている再任用制度については、すべての教職員が関係する今後の重要な課題です。また、再任用職員の増加がそのまま新規採用者数に影響を及ぼさないことはすでに確認されており、再任用希望者の全員任用を追求することも必要になっています。

2015年度から単身赴任手当が支給されることになりましたが、これには多様な働き方を確保できるというメリットがある反面、再任用希望者の意に沿わないような人事異動も危惧されますので注意が必要です。（2019年度末の異動で前年に続き意に沿わない単身赴任をされた方はアンケートの中では見当たりませんでした。しかし意に沿わないことが理由で退職した方がいたとしてもアンケートに反映できていませんので、引き続き注意していかなければなりません。）

「ライフプランセミナー」・「再任用を考え語る会」（12月14日（土）、於：松本勤労者福祉センター）

：定年前の方、配偶者の方を含み「ライフプランセミナー」86名、「考え語る会」46名の参加

2019年度は「ライフプランセミナー」（高教組主催）と「再任用を考え語る会」（講再部主催）を前年に引き続き併催しました。前半のライフプランセミナーでは、退職後の生活設計の講座の後に、専門部役員より再任用の賃金や制度の解説を行いました。続いて会場を移して行った再任用を考え語る会では、大勢の参加があり、率直に教育に対する熱い思いを交流しながら、そもそも再任用とは何か、定年退職後の働き方とはどうあるべきかという意見交換を行いました。再任用前の漠然とした不安や現制度への不満が語られる中で、組合へ結集することの重要性や仕事へのやりがいなども語られました。不完全な現行制度に不安を抱き悩みながらも、前向きに再任用に向かう覚悟と決意を感じる意見が多く出されました。本年度地公労交渉において、講師に関しては大幅向上を勝ち取ったが、再任用に関しては取り残された感が否めない。その面でも専門部として力を尽くしていく必要性を強く感じました。

さらに場所を移して行った懇親会では、前段の企画から続いての長丁場でしたが16人の方に参加いただき、さらに語り合うことができ、非常に有意義な会となりました。

「退職者慰労会」への参加（2月15日（土）：みやま荘）

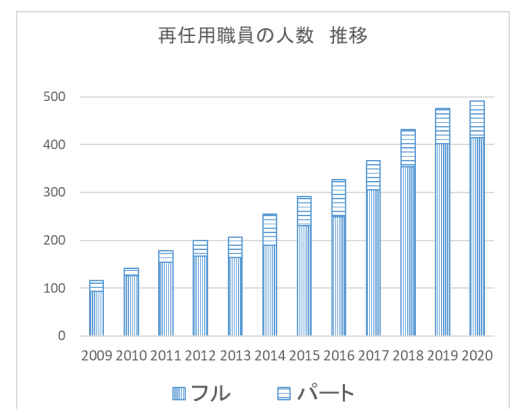
退職予定の皆さんへのご慰労のため、専門部として出席しました。その中での発言の機会では組合への引き続きの結集の呼び掛けや、再任用への不安を抱えた方への質問に答えるなど、専門部の存在を発揮しました。

第3号議案 2020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。年金完全支給までの生活保障という観点に立つならば、本来は定年延長によって対応すべきものです。政府・人事院は定年制延長に関する検討を始めてはいますが、その制度設計の中で十分な権利保障がなされるよう、注視していかなければなりません。

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」ではありました。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」で代替されているのです。

60歳代の教職員の働きがいと暮らしを破壊する大改悪。退職金においては、2013年度末以来削減が続き2014年度末以来約530万円の削減状態が継続しています。年齢を問わずすべての公務員に関わる大問題です。

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えません。長野県の高校教育職において、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。アンケートの記述から、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、2015年度から実施の給与改定により再任用職員の給与も下げられ、2014年度以降の退職者は現給保証の対象とならず、再任用職員間で給与格差が生じています。

さらに、2014年度からは定年退職直後の無年金状態が続き、生活面への不安は一層高まっています。

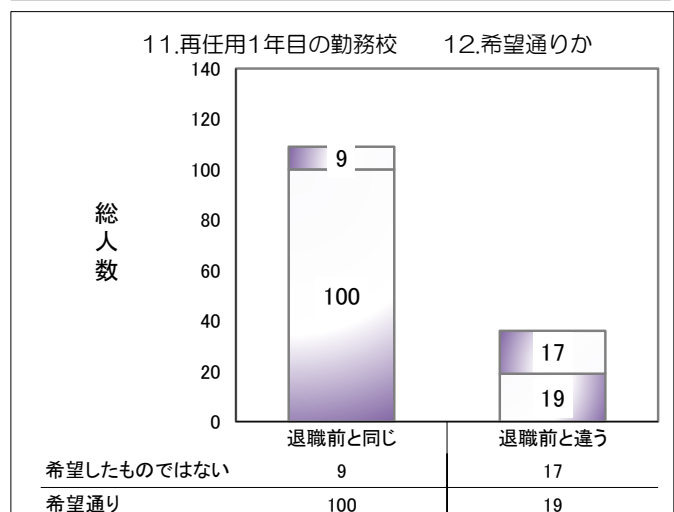
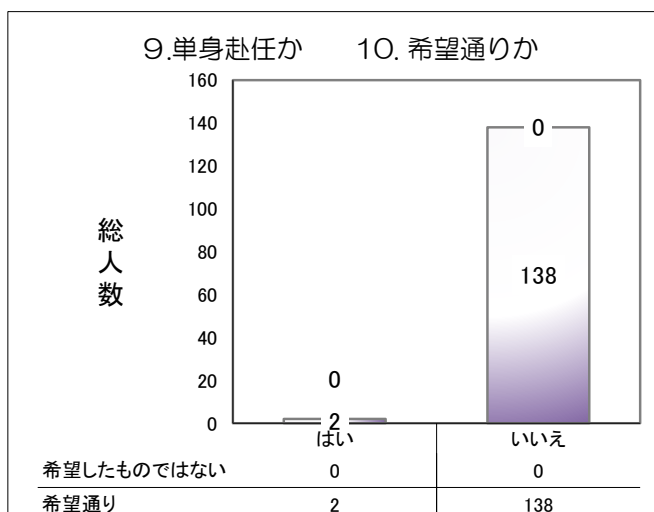
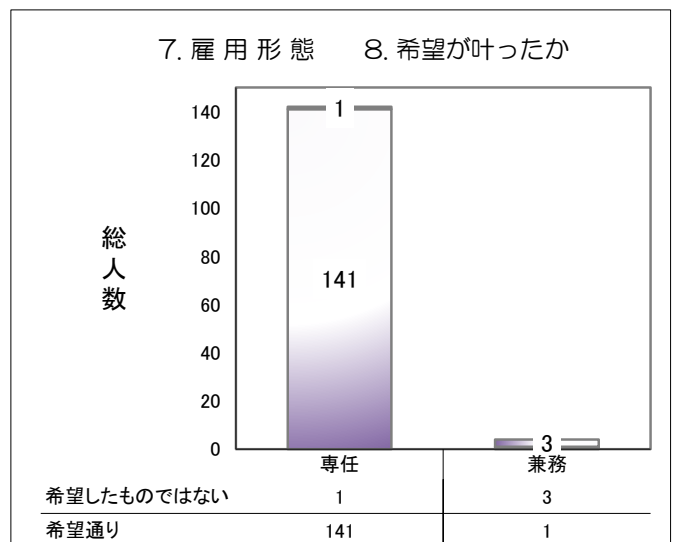
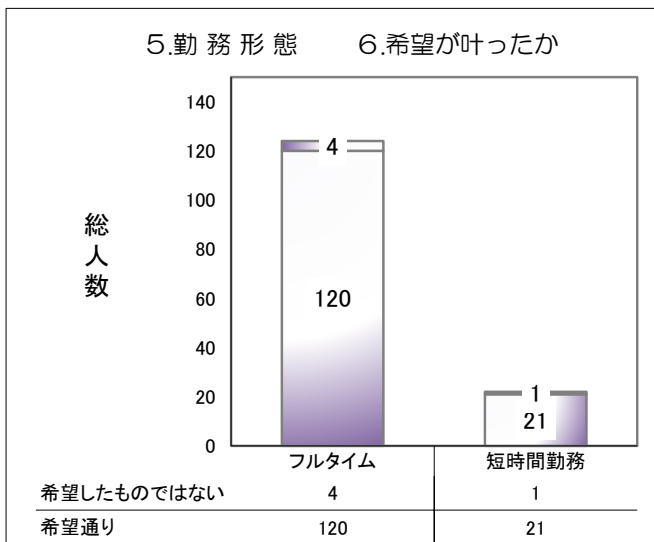
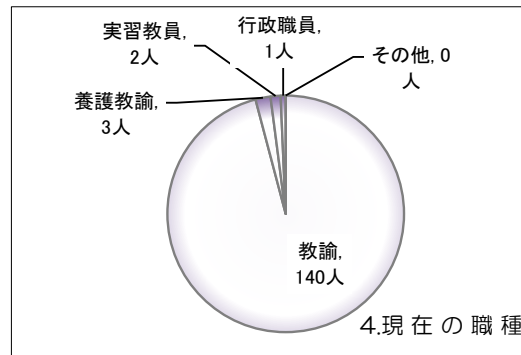
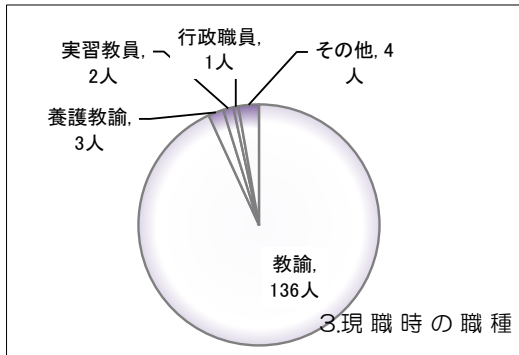
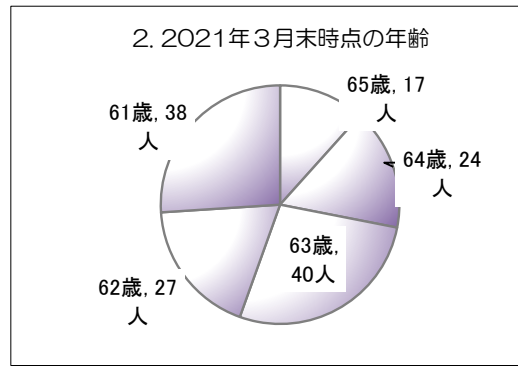
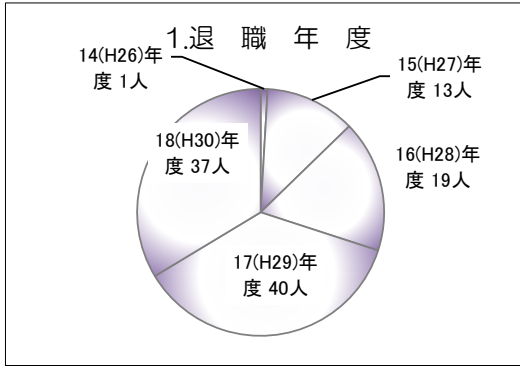
一方、無年金状態が65歳まで進行する中にあっても再任用を希望しない人もいますが、待遇面等での問題点や最近の教育現場の勤務実態もその背景となっているとも考えられます。

最後に、残念ながら定年退職を区切りに高教組を退会する人を見受けられます。今後さらに増加し常態化が予想される再任用職員という「職域」のあり方・位置づけについて議論していくとともに、再任用職員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組織強化を図り、待遇改善等の諸要を実現していく必要があります。

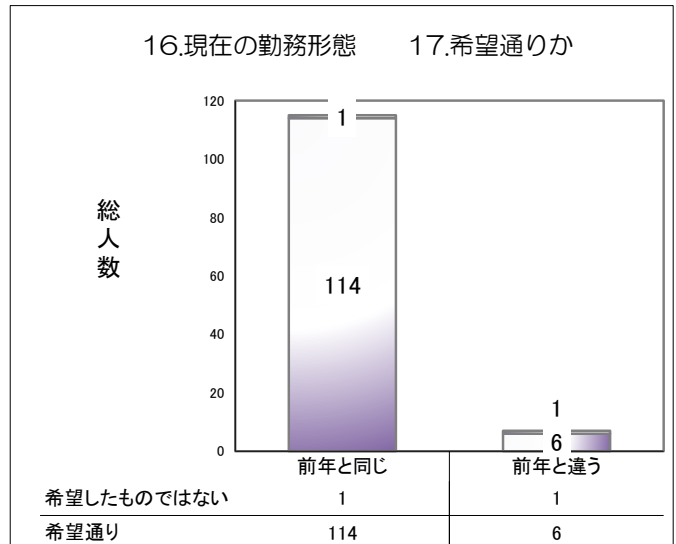
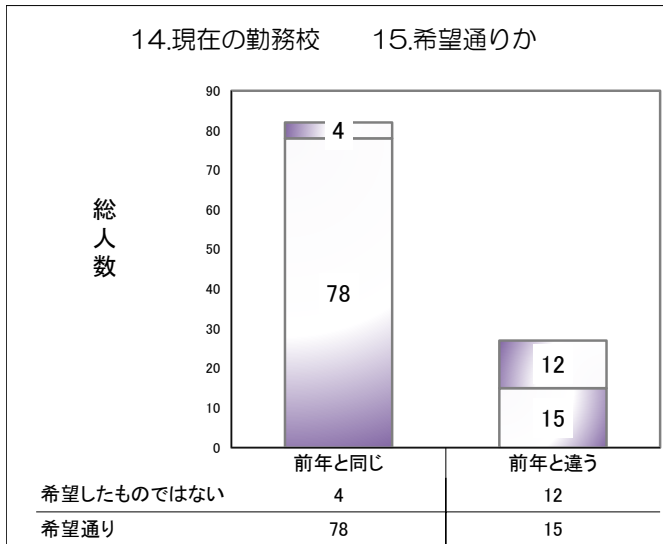
年度	年数	フル					パート				合計
		校長	教諭	実習教諭	実習教員	実務教諭	教諭	実習教諭	実習教員	実務教諭	
2020	5年目		38		1		19			1	59
	4年目		61	2		2	18				83
	3年目		90	4	1	2	24			1	122
	2年目		85	4		4	11				104
	1年目	2	115	2		2	3				124
	合計	2	389	12	2	10	75			2	492
2019	5年目		43	4			23				70
	4年目		45		1		19			1	66
	3年目		72	2		2	14				90
	2年目		114	4	1	2	14			1	136
	1年目		104	4		4	2				114
	合計		378	14	2	8	72			2	476
2018	5年目		31			1	12				44
	4年目		47	3			24				74
	3年目		52		1		18			1	72
	2年目		82	2		3	11				98
	1年目		123	5	1	3	12				144
	合計		335	10	2	7	77			1	432

2020年度 再任用職員アンケートまとめ

長野高教組 講再部
2020/12/3 現在



<再任用2年以上の方への質問>

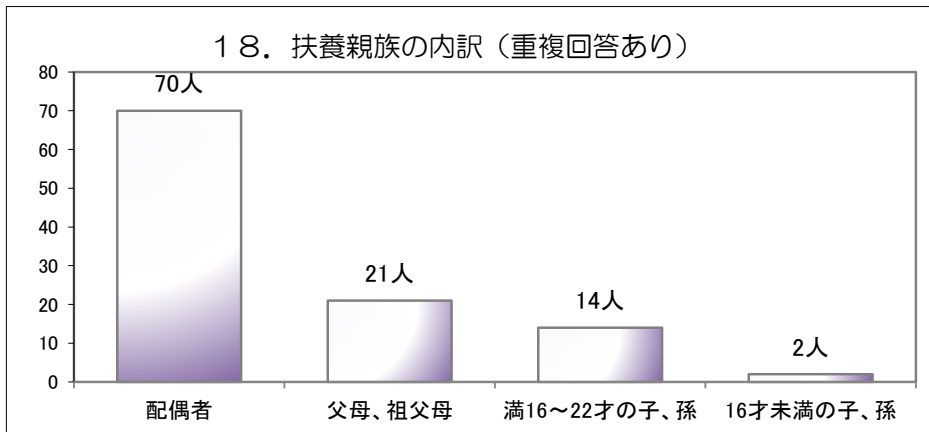


18. あなたの家族の扶養状況

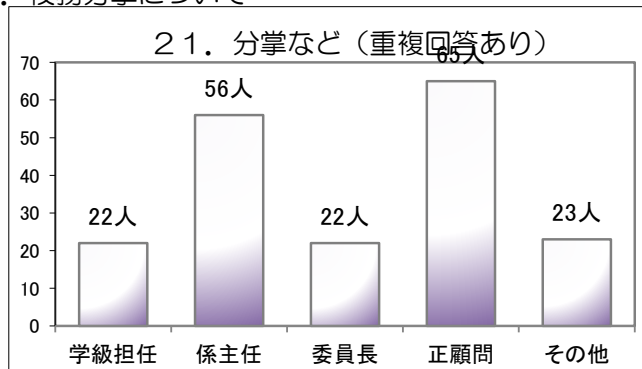
a) 扶養親族の有無

1 扶養親族あり	77人
2 扶養親族なし	68人

b) 扶養親族の内訳 (扶養者を持つ先生の人数。各項目の重複あり。)



21. 校務分掌について



「その他」記述

科主任/組合支部長/保健主事。教科主任。/行政職のため特になし/生徒会係、分会長/高野連事務局/副顧問、副担任/高野連役員/学年主任/高教組支部書記長/就職担当の〇
//////////

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	46人
2	正規職員と同等に扱われて、不満	40人
3	さまざまな面で配慮されて、満足	25人
4	さまざまな面で配慮され、不満	1人
5	その他	16人

正規と同等であることは当然である。/特になし/仕事の上では満足ですが、給料を考えると馬鹿らしくなります/特に感じることはない/正規職員より未経験の運動部正顧問などが重く、不満がある/再任用でばりばり働いている人を見ると頭が下がります//////////

「2020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。

- 扶養手当、住居手当がなくなり、経済的に苦しい。
- 扶養手当などは学生の子供がいますので、いただきたく願います
- 給与が安い
- 再任用になり扶養手当等が支給されていないが、再任用になっても支給してほしい。
- 扶養手当を含め、住宅手当などが支給されないのはおかしいと思う。正規職員と仕事内容も同様なので不満がある。
- 扶養手当が出ないのはおかしい。再任用であっても扶養者もいる。手当は支給すべき。
- 同一労働同一賃金
- ※22発問について 仕事は全く同じで待遇が異なるので、一括し満足しているとの問いでは正確なアンケートにならないように思います。
- 扶養手当、寒冷地手当の支給をしてほしい
- 給料が減らされるのも納得いかないが、再任用に扶養手当がつかないというのは理不尽である。
- 扶養手当と寒冷地手当は支給してもらいたい。
- 勤務校が毎年変わるのには落ち着かないです。手当は出してほしいです。
- 与えられた仕事を完璧にこなす
- 扶養手当がなくなってしまい、大きな賃金カットになってしまった
- 寒冷地手当が支給されないことは納得できない
- 前任校は4年だけだったのに、クラスを卒業＆定年のタイミングで出されてしまった。残ることを強く希望したのに、全く不満です。
- 手当がないこと。生指の主任をしています、他の先生のように持ち時間や副担につくなど、他の主任と同じようにしてほしい。
- 扶養手当ほしい。給与が低すぎる
- 形式的かもしれませんが、校長が必ず再任用されるわけではないと言いました。非常に感じが悪かったです。校長の人柄から感じたことですが…。
- 扶養手当と寒冷地手当がカットされ、勤務は前年よりも大変になっている。再任用はやるだけモチベーションが下がります。
- ハーフなので3年生の一部しか持てず、1年生から続けてみていないので、もう一つ学力を伸ばさせて上げられないのが現状。
- 一年契約で、一年限りで転勤もありうるので大変である。

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。

- 正規職員と同等の役割
- ボランティア、御礼奉公の間隔で働いている
- 正規職員と同等の仕事をしていきたい
- 若い方々に自分の経験から”伝えられること”をできればと思います
- 定年を過ぎてもまだまだ現役と同じように働ける人も多い。自分では退職前と気持ちでは変わりはない。(生徒の前では特に)経験がある分、それなりのポジションで働くのも当然と思うが、それにしても給与や手当が低いのは寂しい。
- 今までの経験を活かし、有為な人材でありたいと考えている。
- 今まで通り
- 再任用職員という自覚がない、給与明細をみると再任用職員なんだなあ実感する。
- 「再任用職員の役割」などと考えたことはなく、ただ普通に勤務している。
- 現職教員と同等の仕事はしていきたいと思っている。
- これまでの経験を生かしていきたい
- 正規職員の穴埋め的な存在と、常勤としての正規の仕事をやること。
- 基本的に単年度の任用なので、長期的なビジョンを持ってない。
- 教員生活も41年目になりました。授業に関しては自分なりのノウハウを持ってたと思います。それを若い人に伝えたいと思っていますが。
- 重い役割はやりたくないが、教員としてやるべき仕事はしっかりやる。
- 若い人の力になりたい
- 定数1の教諭なので、正規の教諭と同様に！
- 経験を教科指導に生かしていきたいが、進め方、教材等を指定されていて生かすことができない。
- 与えられた仕事をこなす
- 若い職員の負担にならないよう、また若い職員が自分の大切な職務に専念できるよう協力する
- 今年で退職するつもりです
- 普通の教員(給与が同額なら)
- あまり役に立てないが、できることはやっていきたい
- 経験を生かしながら、体力や健康状態相応の仕事をしたいです。正直、20代30代と全く同等にはできないと思います。
- 普通の教諭としての勤めを果たしていきたいと考えています。
- 責任のある仕事をしていきたい
- 60過ぎて働いていると仕事上のミスが多くなる。みなさんに助けていただき、迷惑をかけないようにと思う。
- 母校のために通常の職員と同等の役割を果たしていきたい
- 経験で得た知恵を伝えて蓄積することであとの人の負担を軽減させたい。
- 退職前と変わらず分掌も(部活顧問)行っている。身体的なおとろえを感じながらも真務を全うしようと思っている。
給料の分だけしか仕事をしたくないのが本音です。このような制度は早くやめるべきだと思います。
特になしですが、足を引っ張らないよう余計なことは言わず静かに過ごしていきたい。
- 補佐していく立場で行きたい。
- 短時間勤務は給与の面では保障されていますが、勤務は非常勤にかなり近く、校務分掌についてどうするか、学校によって考え方に違いがかなりあるように思います。
- 再任用になる前からずっと担任状態。もう8年間やっている。責任を果たせるのかと考える。
- 再任用として戦力として期待されているうちは続けられたらと思っています
- 化学が専門の先生がいなため5年間継続して再任用で同じ学校に勤務させてもらったが、生徒のために、新テストに向けての力量をつけてあげること、今年が最後なのでしっかりと後任に伝えていきたい。
- 定年前と比べメンタル面で少し違うと思いますが、健康に気を付けてできるだけ頑張りたいと考えています。
- ご迷惑をおかけしないようにしたい
- 経験と体力に応じた働き。
- 多少なりとも拙い経験が還元できればと…。

- 少しでもお役に立ちたいと思っていますが、だんだんと健康面で不安があります。
- 今までの経験を後輩に伝えていきたい。そのためにフルで普通にやっていきたいと考えているが、給料分だけ働けばいいやと考える時もある。

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。

- 正規職員と同等の仕事をしてきたいと思っているので、すべて同じ扱いをしてほしい。特にまともな仕事を全くしない正規職員と同じ部屋で長年過ごしていると、なぜ2/3にも満たない給料で担任や係主任をやらなければならないのかという思いが募り、勤労意欲を持ち続けるのがもう限界。切実な問題。どうにかして！
- ボーナスが少額で驚いた。
- 正規と全く仕事は変わらないのに、賃金、賞与が低い。同じように働くのが嫌になる。
- 必ずしも再任用されるとは限らないと時々耳にする。それはどういう意味なのか、確認してください。再任用制度とはどのような目的かを再度確認、検証すべきである。同一仕事は同一賃金で行うべきである。
- 期末手当の支給割合ぐらいいは、一般教諭と同じにしてほしい。寒冷地手当を支給してほしい。
- いつも頭に浮かぶのは、常勤としてやればやるほど常勤職員との賃金・待遇の差を何とかならないかということ。
- 働く意欲が湧くような賃金、手当に改善してほしい。本来60才定年のはずだったのに、国の施策に振り回されている。
定年前と同じ仕事をしていて、仕事量は増えているかもしれないのに、手当を含めて所得は半分になった感じです。仕事をすればするほど時給は下がる感じで、まともな待遇ではない。健康なので続けていられますが、働かせてやるから文句を言わずに仕事をしろ、という感じでしょうか。非正規雇用に近いかもかもしれません。時間外労働が月100時間にもなりますから、ある意味ではブラックでしょう。生徒に教える喜びがあるので続けていられますが。
- 労働に対して賃金は低いのではないかと思います。賃金を下げ止まりにするなら、労働時間なり、労働条件を配慮すべきでは…。教員の善意に甘えすぎてませんか？
- 短時間勤務になると福利厚生が非常に悪くなるが、これは仕方がないことなのだろうか。(再任用に限らず、通勤経路の算出方法等についての不満)
- 退職前と同様の仕事内容なのに、賃金、手当が異なることは問題と感じる。
- 賃金は、退職前相当にすべき。半額はなし。寒冷地、扶養手当は当然つけるべき。
- ハーフのため賞与の低さに驚く。改善を求む。また厚生事業は一般並みに。二年前に再任用フル昨年非常勤講師、今年は再任用ハーフとなった。2年前の通勤経路(三才山経由。本年9月より無料化のため旅費の見直し)を元に4月から三才山の通行料が支給されていたため、4月から8月分を返却した。しかし、4月からの通勤手当の申請期限が15日前のため、4月から7月分は支給されなかった。本来であれば相殺されるべきもので、県のデータミスなのだから、対応すべ
- 係主任をやっているが、退職前と同じ仕事でありながら給料が大きく下がっている点が不満
- 賃金がアップすればうれしいが、しょうがないかな。1年ずつの任用ではなく5年間の任用にならないものか。
- 再任用校長の賃金が高すぎる！というより、再任用校長は不要！！再任用校長の賃金を下げてこちらを上げてくれ！
- 免許更新を65才直前のものをなくしてほしい。数年年齢が上で、免許更新のない方との間の差に不満がある。賃金は仕方ないにしても、諸手当は何とかならないものかを感じる。
- 進路指導の進路担当をしているため多忙です。入試変更、コロナ対策の対応など、昨年とは比べ物にならないほど忙しいと感じています。
- 諸手当がないことにより、生活に余裕が持てない。
- 再任用の手取り18～19万円。大卒4年目の子どもの給与を下回りました。子供は1日休日出勤すれば1万6千円つきます。私はクラブを4時間以上みても2700円です。再任用であっても全力で働いているつもりですが、悲しいです。休日の手当は、社会に認められる額でしょうか。
- 正規職員だった昨年度まったく同じ仕事をしていても賃金は下がってしまう。基本給は仕方がないが、諸手当がなくなるのはつらい。特に大学生はお金がかかるので、扶養手当は出してほしい。
- 賃金も同等に！
- 勤務条件に比べ賃金が低い
- 扶養手当、寒冷地手当がもらえないこと。雇用保険をひかれることに驚きました。扶養手当は絶対欲しいです。定年で即転勤させられるのは納得できない。現役のように7年はいれるとならないものか。場合によっては転勤先では仕事が増えて、給料激減です。何とかしてほしい。
- 給料、ボーナスをもう少し改善してほしい。
- 体力や健康状況から、定年前と同等の賃金を求めるものではありませんが、クラブや進路指導などで恒常的に時間外勤務をしているので、退職時の70%程度の賃金(年収)が欲しいです。現状の50数%は低すぎます。定年延長が実施されると、賃金の不公平が生じます。
- 賃金、ボーナス等は、低すぎます。改善を強く望みたい。
- コロナ対応のため仕事量が増した。できる限りのことはしたいが、感染リスクは増えていくので心配はつきない。職員が疲れ切っている。/免許更新ができるかどうか不安に思います。/1年ごと仕事が増えていく気がして、不安な感じは続きます。
- 寒冷地手当を支給してほしい。ボーナスの支給額はあまりに少なくて仕事への意欲が低下する。
- 飯山なので寒冷地手当がつかないのはきつい。4代連続して再任用が分会長。この程度でしかお役に立てないのか
- 養護教諭は再任用でも仕事内容は変わりません。兼務、シフトもあります。加えて今年はコロナ対策でとても仕事が多くなっています。自分の中で折り合いをつけていかなければ、年金満額まで働き続けることは困難だと思います。賃金の改善を求めます。
- 他の先進国では同一労働同一賃金の原則がある。その前提の段階から不平等な勤務を平然と強いられている。再任用でなく、定年延長制度を望む。再任用者の組合費がむりようならば組合員を継続したいと思います。
- まず手当を普通にもらいたい。再任用の廃止を求めます。常勤講師の方が待遇がいいなんて制度がおかしいんじゃないでしょうか。私は常勤講師になりたいです。
- 分掌について考慮してほしい
- 教員不足を埋めるためにはこうした制度も必要だと思いますが、60歳定年という現実には体力的、精神的にも人生の大きな区切りだと思っています。退職金支給額をもっと上げ、セカンドライフはその人が自由に選べるような社会になってほしいと思います。
- 同一労働同一賃金であるべき。再任用で係の主任はあり得ない。それないの賃金を要求したい。
- 賃金47%は低すぎる
- 昔から年配の先生は早く辞めた方がいいと考えています。しかし、後任をはじめ、なかなか引退できずに逆に困っています。やはり新任の先生をより多く採用し、少数教科に先がある体制の確立が急務かなと考えています。
- 退職前に比してやはり苦しい生活をしています。賃金の値上げが無理であるならば諸手当だけでもつけてもらえると助かります。でも賃金を……。
- ハーフだが分掌(部活も)複数持ち、毎月の残業が100時間を超えている。ただ、生徒のための考えとやむを得ないと思い頑張っている。再任用を希望する人数も増え、主任や担任を持つことが再任用の条件になってきているような昨今であると感じている。定数外で初任研のアドバイザー兼授業担当者のような制度になってほしいと思う。明らかに同一労働同一賃金でない実態がある。
- 退職前と比べ、仕事内容は変わらないのに賃金が半減してしまうことには不満がある。
- 同一労働同一賃金を早急に適用していただきたい
- 仕事量は現役の時とそれほど変わらないので、賃金をもう少し増やしてほしい。
- 賃金もう少し上がってくるとありがたいこと、ボーナスの月数を同じにしてみたい。
- 再任用職員の賃金については改善を求めたい。
- フルタイムでの給与が安すぎる。同等の職責に対する対価が低い。
- 賃金、諸手当など早急に改善してほしい。(同一労働同一賃金の趣旨に則り)
- 同じことをやっているのに、賃金は退職前と同様であってほしいです。
- もう少し給与が上がるとありがたい。

勤務形態は退職前と変わらないのに、給与、寒冷地手当がない等、金銭面の条件が形態と合っておらず不満。

⑥ 定年延長をめぐる状況について（現状の確認など）

○現状：2020年度通常国会に提出された「令和4年度からの国家公務員の定年引上げ」については廃案。

（10月臨時国会でも見送られたが、来年1月の通常国会で提出されるか。）

（地公法は継続審議となっているが、地方公務員の定年は国家公務員を基準とするため、国会で成立しなければ審議は進まない。）

長野県でも当然に条例改正などの案は出ていないが、人事課と組合との「勉強会」の形で、当時の制度（案）の確認や問題点を出し合う機会を設けている。

○制度のなかみ（あくまでも参考に）： 棚上げとなっている「地公法改正案の概要」より

⇒●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、2022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。

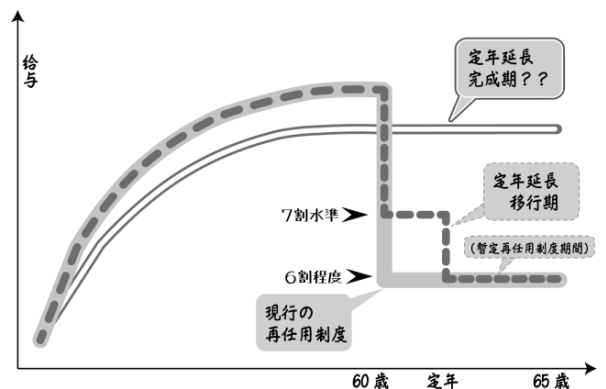
例：2022年4月～ 定年61歳へ。 2024年4月～ 定年62歳へ)

⇒●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。

2 給料月額は、当分の間「60歳前の7割の水準」（60歳の月額×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、当面の措置でしかない。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ことが示唆されているため、60歳前の給料月額自体が下げられていく危険性がある。



3 定年延長の対象者に対しては、定年に達する1年前の年度において情報提供を義務付ける。

⇒●2022年の施行となった場合、現在58歳の人に対して2021年度中に説明することになる。審議スケジュールから考えれば最短でも2021年9月県議会での審議となる可能性があり、本人への説明はその後となる。短期間にフルタイムで定年延長するか「短時間勤務制度」（後述）かの選択を迫られることになる。

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。

⇒●当面は、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、今後退職手当の支給率が下げられる可能性も否定できない。

さらに、これは給与が「減額」された場合の特例なので、問題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。

⇒●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、校長職再任用も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、例えば、校長が教諭となって、同じ仕事をしていても給与が違うという事態が起こる。

6 定年到達者の再任用制度を廃止し、新たに「定年前再任用短時間勤務制度」（＝延長後の定年までの任期）を導入する。ただし、制度完成までは65歳までの「暫定再任用制度」を残す。対象者は、施工日前：2021までの退職者や再任用者（今年度59歳以上）、施工日後：定年延長してからの定年退職者。待遇は現行の再任用制

度と同じで、こちらは1年ずつの任期。

⇒●「定年前再任用短時間勤務制度」は現行の再任用制度と異なり早期退職者はできない。待遇面は現行の再任用短時間と同じとするが、法案の国家公務員では定数外の配置とされており、県の条例改正時にどのようなになるかは注目したい。また、完成期までを中心に60歳以上の職員の中に、定年延長者と「暫定再任用者」が併存し、待遇や賃金面で大きな開きがある。これも同一労働同一賃金の原則から外れる。今から現行の再任用制度の是正をしておかないと、ますます待遇格差が広がる。

⑦ 「同一労働同一賃金」について最高裁の判決 (2018.6.1 最高裁判決「長澤運輸事件」)

表) 長澤運輸における 正社員と定年後再雇用労働者の違い

第1審の東京地裁では「正社員と定年後再雇用労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度は同じであり、勤務場所や勤務の内容を変更することがあるという点も同じであり、運送業務という職務内容に照らし、定年前後においてその職務遂行能力について有意な差は生じないと認定して、給与格差は不合理な差異として労働契約法20条に違反すると結論づけました。

しかし、控訴審の東京高裁では「定年後の継続雇用制度は、法的には、それまでの雇用関係を消滅させて、退職金を支給した上で、新規の雇用契約を締結するものであることを考慮すると、定年後継続雇用者の賃金を定年時より引き下げることそれ自体が不合理であるということとはできない。」と真逆の判決となりました。ただし、再雇用社員と正社員の待遇差が不合理といえるかどうかは、職務内容並びに当該職務の内容及び配置変更の範囲に関連する事情に限定せず、その他の事情も考慮して決定するという判断の枠組みを設定し、単に再雇用社員と正社員との「賃金の総額を比べるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべきものと解するのが相当である」と述べ、「精勤手当」を支給しないことは、その手当の趣旨に照らせば違法であると判決しました。

	定年前	定年後
基本給	12万7700円	12万5000円
職務給・ 能率給	あり (7万6952円～8万2952円) (3.1～4.6%)	なし ただし歩合給あり (7～12%)
精勤手当	あり (5000円)	なし
役付手当	あり	なし
住宅手当	あり	なし
無事故手当	5000円	5000円
家族手当	あり (最大1万5000円)	なし
超過手当	あり	あり
通勤手当	上限4万円	上限4万円
賞与	あり	なし
調整手当	なし	あり (2万円)

◎最高裁判決は「正社員との待遇格差が出ることは不合理ではない」が、待遇格差の問題は「個別に検討」すべき。つまり手当等の趣旨や公務職場での他の再任用職員の減額率などを個別に検討すべきということ。

⇒ **手当の趣旨や、校長の減額率(定年前の約12%)に近づけることが、これからの待遇改善の道筋に。**

2020 年度の現状

校長職再任用 2名

(今後4ブロックすべてへの配置を検討している模様)

2019年11月11日

県高等学校教職員組合
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。

「校長職」再任用の給与水準（定年前との比較）

「校長職」給料月額比較

定年前(4級)

号俸	人数	月額
31号俸	10	478,100
32号俸	30	479,500
33号俸	26	480,700
	平均	479,440

再任用(4級)との差

差額	比率
56,000	88%
57,400	88%
58,600	88%
57,340	88%

再任用月額

422,100

「教諭」給料月額比較

定年前(2級)

号俸	人数	月額
128号俸	111	420,800
129号俸	150	421,000
130号俸	199	421,300
131号俸	236	421,700
132号俸	136	421,900
133号俸	215	422,100
	平均	421,210

再任用(2級)との差

差額	比率
140,600	67%
140,800	67%
141,100	67%
141,500	66%
141,700	66%
141,900	66%
141,010	67%

再任用月額

280,200

◎再任用「校長」の課題について

基本的には、校長職で実現したことを教諭にもあてはめるように求めていく！！

- ・月額の比率が異なっているので、教諭も同程度の水準へ上げること。
- ・「1年ごとの任用であるが、任期は2年」とされている。教諭でも、ある程度の先を見据えた任用をすること。
- ・これを元に採用抑制を行わないこと。

定年前と再任用での賃金等の比較（一例）

		定年前	再任用	差	
月例給 小計		490,766	300,161	190,605	61%
内訳	月例給	421,900	280,200	年収(12か月分)なら 約228万円もの 差額！	
	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		

		定年前	再任用	差	
期末勤勉手当(6月)		1,127,579	348,223	779,356	31%
算定基礎	月例給	421,900	280,200	年収(2回分)なら 約155万円もの 差額！	
	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】	2.225	1.175		
	職務加算率【%】	10	0		

再任用制度の概要(令和2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：2.35月分/年(期末1.45月+勤勉0.90月)〈H30.12.1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)						

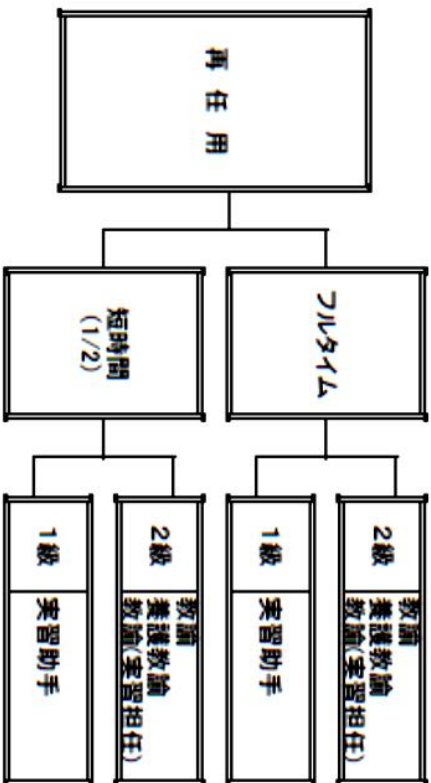
再任用教員の給料表・手当	区 分	1 級	2 級	3 級	4 級	備 考
	給料月額(教育職(2))	239,000円	280,200円	338,200円	424,100円	
	義務教育等教員特別手当	3,200円	3,800円	5,100円	6,400円	

年収(給与+十年金)の比較(試算)

(単位:千円/年)

高校教育課

定年退職～ 64歳誕生日	64歳誕生日～ 65歳誕生日	65歳誕生日～ 再任用退職	再任用 退職後
280,200円 〔 上段:給与月額 下段:教員特別手当 〕	3,800円 〕	239,000円 〔 3,200円 〕	2,586円 〕



給与.....	4,298	4,298	4,298	0
年金.....	0	168	2,051	2,586
総収入	4,298	4,466	6,349	2,586
給与.....	3,666	3,666	3,666	0
年金.....	0	168	2,051	2,586
総収入	3,666	3,834	5,717	2,586
給与.....	2,260	2,260	2,260	0
年金.....	0	1,700	2,440	2,440
総収入	2,260	3,960	4,700	2,440
給与.....	1,833	1,833	1,833	0
年金.....	0	1,700	2,440	2,440
総収入	1,833	3,533	4,273	2,440

※給与=(給料月額×教職調整額1.04×地域手当1.017×期末・勤怠手当を含む年間14.35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.....	932	932	932	0
年金.....	0	1,700	2,440	2,440
総収入	932	2,632	3,372	2,440
※給与(報酬)は3,150円×8時間/週×37週で計算				
年金	0	1,700	2,440	

家居

- (注) 1 年金試算額は、平均的な例(38年勤務の教諭)で退職した者の場合で算定。
 2 再任用フルタイムの標準報酬月額額は320,000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390,900円を加算。
 4 給与月額・年金試算額は、今後、人勤・年金改定率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出し、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

学校番号	<input type="checkbox"/> 全 高校 <input type="checkbox"/> 定 分校 <input type="checkbox"/> 通	兼務 <input type="checkbox"/> 全 高校 <input type="checkbox"/> 定 <input type="checkbox"/> 通	教 科
職 名	ふりがな 氏 名 (昭和 年 月 日生 歳) <年齢は今年度末年齢で記入のこと>	<input type="checkbox"/> 男 <input checked="" type="checkbox"/> 女	科 目
生活の本拠地	<input type="checkbox"/> 単身赴任	健康状態	普通運転免許 <input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無

再任用の希望	<input type="checkbox"/> 希望する	希望する勤務形態 <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 再任用を希望する期間 令和()年度まで希望予定 (令和()年度まで任用可能) 希望する勤務校 <input type="checkbox"/> 現任校(理由) <input type="checkbox"/> 現任校以外(第()区、 <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C) ※ 勤務校についてのご希望をお聞きしますが、実際には担当など特別な理由がある場合を除き、ご希望どおりに配置することはたいへん困難な状況です。任用することを優先し、「遠距離通勤」とならないように配慮いたしますので、ご協力をよろしくお願いいたします。
	<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()

再任用にあたって特に配慮してほしい事情

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(教育職)	氏 名	年 齢	続 柄

その他希望、意見等

(注) 1 本調査は、令和3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4年度の新規採用計画の参考とするものですので、十分ご留意の上、記入してください。
 なお、2回目の意向確認は、来年(定年退職年度)の秋に行う予定です。
 2 該当する□の中には、「レ」印を付けてください。
 3 校長への提出期限: 令和2年10月9日(金)

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
職名	氏名（ふりがな）	性別	生年月日	
	(印)		昭和 年 月 日生 ※令和2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。				
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	
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
			年度～年度	
			年度～年度	
			年度～年度	
			年度～年度	

令和3年度の再任用の希望

<input type="checkbox"/> 希望する 令和()年度 まで希望する。	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 ※現任校以外を希望の場合 区(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 style="width: 100%;" 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 style="width: 100%;" 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。

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2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2年10月9日(金)

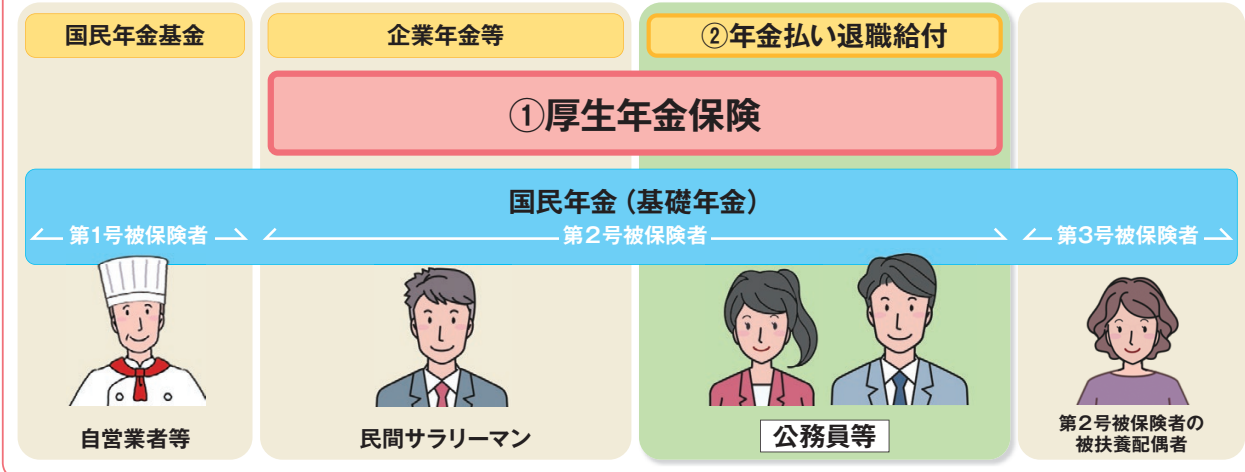
共済組合における 年金給付等

長期給付事業



組合員が加入している公的年金制度のうち①厚生年金保険給付と②年金払い退職給付を決定・支給しています。組合員やその遺族の皆さまに年金や一時金を支給しています。

公的年金制度には、全国民共通の国民年金(基礎年金)と公務員や民間サラリーマンが加入する厚生年金保険があります。また、国民年金や厚生年金保険を補完するものとして、年金払い退職給付など上乗せ部分の年金があります。当共済組合の組合員は国民年金、厚生年金保険、年金払い退職給付の3つの制度に加入しています。



①厚生年金保険給付と②年金払い退職給付には、それぞれ以下の年金や一時金があります。

① 厚生年金保険給付

老齢厚生年金 退職後の所得を保障するために支給される年金です。

障害厚生年金 組合員である間の傷病により、一定程度以上の障害状態となったときに、障害の状態である間、支給される年金です。

障害手当金 組合員である間の傷病により、障害厚生年金の対象となる障害の程度より軽い障害状態となったときに支給される一時金です。

遺族厚生年金 組合員が死亡したときに、遺族の生活を保障するために支給される年金です。

① 年金加入記録は、ねんきん定期便や地共済年金情報Webサイトでご覧いただけます。
(ねんきん定期便と地共済年金情報Webサイトについては、本誌2020年3月号の5ページでご紹介しています。)

② 年金払い退職給付

年金払い退職給付(正式名称:退職等年金給付)は、公務員の退職給付の一部として支給される年金です。

退職年金 退職時まで積み立てた給付算定基礎額に基づき支給される年金です。給付の半分は有期年金、半分は終身年金として支給されます。

公務障害年金 公務による傷病により、一定程度以上の障害状態となったときに、障害の状態である間、支給される年金です。

公務遺族年金 公務による傷病により死亡した場合で、遺族がいるときに支給される年金です。

② 年金払い退職給付の積立記録は、給付算定基礎額残高通知書や地共済年金情報Webサイトでご覧いただけます。
(給付算定基礎額残高通知書の送付については、20ページでお知らせしています。)

制度の詳細、受給要件および請求手続きについては、当共済組合ホームページでご覧いただけます。

[トップページ](#) ➡ [年金受給者\(待機者\)向け手続き](#)



最も任期が長かった徳川将軍は誰?

第1位: 第2位: 徳川吉宗 第3位: 徳川家綱

一説には側室40人に55人の子どもをもうけたと20れ、将軍家一の子だくさんとして知られます。

正解は次ページを
ご覧ください