

2021 青年部・講再部合同提出交渉

# 資料集

2021.8.30

県庁西庁舎 109号会議室

# 欠員補充の臨時的任用の“任用根拠”・“職務の級”について

『会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル』（総務省発出） 抜粋

## 2 臨時・非常勤職員全体の任用根拠の明確化・適正化

### (1) 任用根拠の明確化・適正化の趣旨・留意事項

#### ③ 常勤職員と臨時・非常勤職員との関係

各地方公共団体における公務の運営においては、任期の定めのない常勤職員を中心とするという原則を前提とすべきです。この常勤職員が占める常時勤務を要する職（＝定数条例の対象となる職）と、非常勤の職については、改正法施行後は、以下のとおりとなります。（中略）

また、任用根拠の見直しに伴い、職の中に常勤職員が行うべき業務に従事する職が存在することが明らかになった場合には、臨時・非常勤職員ではなく、任期の定めのない常勤職員や任期付職員の活用について、検討することが必要です。

### (3) 臨時的任用の適正確保

#### ① 改正法の趣旨

新地方公務員法第22条の3第1項又は第4項に基づく臨時的任用は、下記のいずれかの場合に該当し、かつ、新地方公務員法第17条に基づき正規の任用の手続を経るとまがないときに、公務の円滑な運営に支障を来すことがないよう、特例として認められるものです。

##### i) 緊急の場合

(例) 災害発生時に正規の職員を補充するまでとりあえず要員を充足する必要がある場合

##### ii) 臨時の職に関する場合

(例) 臨時的任用を行う日から1年以内に廃止されることが予想される職に関する場合

##### iii) 採用候補者名簿や昇任候補者名簿がない場合

(例) 人事委員会等を置く地方公共団体においてその職に関する名簿がない場合であり、競争試験が行われなかった場合、名簿は作成されたが名簿登載者が全て任用された場合、残りの候補者全てが採用を辞退した場合

臨時的任用は、新地方公務員法第15条の2第1項第1号に規定する「採用」の定義から除外されており、法律上は、任用に当たって競争試験又は選考による厳格な能力実証を求められないものとなっているとともに、同法第22条の条件付採用の対象外となっています。そのため、もし仮に臨時的任用が濫用されるようなことがあれば、成績主義の原則を乱し、任用制度の適正な運用を阻害するおそれが大きいので、法律上、臨時的任用を行い得る場合やその方法、期間等について、厳格な制限が設けられているところです。（中略）

こうしたことから、改正法においては、国家公務員の取扱いを踏まえ、「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することを新たに要件に加え、常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定しています。したがって、臨時的任用職員については、フルタイムで任用され、常勤職員が行うべき業務に従事するとともに、給料、旅費及び手当が支給されることとなります。また、給料等の水準については、常勤職員の給料と同様に、新地方公務員法第24条に規定する職務給の原則等の趣旨を踏まえ、職務の内容と責任に応じて適切に決定することが必要です。一方、「非常勤の職」に欠員を生じた場合には任用することができないため、「常勤職員が行うべき業務以外の業務に従事する職」又は「パートタイムの職」への任用は認められません。

公務職場は正規が原則

臨時的任用は「特例的」

職務内容と責任に応じて、正規と同様に給料を決定する

## 『職員の任用に関する規則』（長野県人事委員会規則） 抜粋

（臨時的任用を行うことができる場合）

**第34条** 任命権者は、次の各号のいずれかに該当する場合には、現に職員でない者を臨時的に任用することができる。この場合において、第1号又は第2号に該当するときは、法第22条の3第1項前段の人事委員会の承認があつたものとみなす。

- (1) 災害その他重大な事故のため、法第17条第1項の規定による任命の方法により職員（臨時的に任用される職員を除く。）を任用するまでの間、その職を欠員にしておくことができない緊急の場合
- (2) 臨時的任用を行う日から1年以内に廃止されることが予想される臨時の職である場合
- (3) その職に係る採用候補者名簿がない場合又はその職に係る採用候補者名簿においてその職を志望すると認められる者の数が採用すべき者の数よりも少ない場合で、欠員の職を補充することができない場合

臨時的任用の根拠  
（長野県）

### 要求内容の整理 【欠員補充の解消・採用増・2級格付】に関して

○県教委への確認（これまでの交渉などで確認してきたことも含めて）

- ・今年度の「欠員補充」の常勤講師の人数は？（4月当初128.5人との話）
- ・長野県の「欠員補充」の任用根拠は、『任用に関する規則』の34条(3)で間違いないか？
- ・同条文の「採用候補者名簿」の名簿の枠（人数）は、採用予定者の人数分だけで間違いないか。また、有効期限は選考実施年度内という理解でよいか。
- ・現在の格付けの根拠は、「能力実証＝採用選考の可否」ではない（＝職務給）ということで間違いないか？

#### ①臨時的任用の根拠が崩れている

「任用に関する規則」の34条(3)は、候補者名簿に登載された人の辞退などによって、採用予定者数に足りない場合（補欠合格などでも埋められない場合）に限り、任用できるとしている。「候補者名簿」<「採用予定者」しかし、実際には毎年、採用予定者の人数をほぼ採用している。「候補者名簿」＝「採用予定者」

⇒ 現在任用している欠員補充の大半は、規則に当てはまらない任用となっているので是正が必要。

（仮に「採用すべき人数」が「人事計画に必要な人数」だとしても、候補者名簿の枠（採用者数）が不足していることを裏付けている。）

#### ②臨時的任用は、教諭と同じ職務職責

・実態から

常勤講師アンケートからは、今年も「担任」を担っている実態が明らかになっている。

また、昨年の交渉で「講師と教諭では職務内容は異なる」との回答だったが、教諭の中でも担任などの分掌の差があるように、教員として皆で職務を分け合っているに過ぎない。（**むしろ何が異なるのかを示せるのか…**）

⇒ 同じ『教員』として、職務内容に明確な区別はできない。

・マニュアルから

公務職場は「正規」が原則。臨時的任用は常勤職員が行うべき業務に従事する。任用には厳格な制限がある。

「常勤職員の任用を予定し得る地位に現に具体的な者が充当されていない場合に限定」して任用（厳格化）

「したがって、臨時的任用職員の給料等の水準については、常勤職員の給料と同様に、職務給の原則等の趣旨を踏まえ、職務の内容と責任に応じて適切に決定することが必要」

⇒ 正規の地位に対して任用するので、正規と同じ職務給の原則に当てはめる必要がある。

👉 正規と同等の地位と職務内容を担っていることから下位の級においてはならない。（2級格付）

そのために「教諭（〇〇）」などのような別の任用方法で2級格付を行うことも考えられる（静岡などの例）

## 非常勤講師について

『会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版）』より抜粋（総務省通知）

### ◎非常勤の「勤務時間」について（マニュアル p.30、p.68）

（ウ） パートタイムの会計年度任用職員

イ 勤務時間及び休暇

（イ） 勤務時間

会計年度任用職員の任用に当たっては、職務の内容や標準的な職務の量に応じた適切な勤務時間を設定することが必要です。

改正法では、会計年度任用職員についてフルタイムでの任用が可能であることを法制上明確化したところであり、こうした任用は、柔軟な人事管理や勤務条件の改善による人材確保にも資するため、職務の内容等に応じて、積極的な活用を検討することが求められます。

なお、単に勤務条件の確保等に伴う財政上の制約を理由として、合理的な理由なく短い勤務時間を設定し、現在行っているフルタイムでの任用について抑制を図ることは、適正な任用・勤務条件の確保という改正法の趣旨に沿わないものであることに留意ください。

問 10-3 会計年度任用職員として任用する場合に、その勤務条件について、以下のような定め方をしてもよいか。

- ①「勤務1回につき、〇円」      ②「週に〇時間勤務」      ③「必要に応じて勤務」

- 会計年度任用職員については、労働基準法第15条の規定にしたがい、その任用に際しては勤務日、勤務時間や勤務地等の勤務条件を明示する必要がある。
- また、新地方公務員法第24条の規定により、一般職の常勤職員と同様、会計年度任用職員の給与については、職務給の原則、均衡の原則等の考え方に留意しつつ、従事する職務の内容や責任、在勤する地域を踏まえ、職務の量及び勤務時間に応じて設定する必要がある。
- 上記を踏まえて、
  - ① 勤務1回につき支給額を設定するのではなく、勤務時間に応じた額を設定するのが適切である。
  - ② 実際に働く際は、「週に〇時間」という定め方ではなく具体的な勤務日、1日の勤務時間を明確にする必要がある。
  - ③ 「必要に応じて勤務」という条件は勤務条件が明確ではないため、不適切であり、具体的な勤務日、勤務時間を定める必要がある。

問 10-4 会計年度任用職員として任用する非常勤講師の勤務条件について、授業時間のみを勤務時間として定めてもよいか。

- 非常勤講師の職務内容が授業のみであれば、授業時間のみを勤務時間として設定することは制度上不可能ではないが、通常、授業に付随して授業準備等が必要であることを踏まえると、授業時間だけでなく授業準備等の時間を含めて勤務時間として設定すべきと考えられ、実態を踏まえた上で勤務時間を定める必要がある。

適切な勤務時間の設定が必要。

授業以外の勤務時間も実態を踏まえて設定

## 「労働基準法」・「労働基準法施行規則」

### 労基法 第15条（労働条件の明示）

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。（（後略））

罰則 第1項・第3項：30万円以下の罰金（第120条）

### 労基法施行規則 第5条

1. 使用者が法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第1号の2に掲げる事項については期間の定めのある労働契約であつて当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限り、第4号の2から第11号までに掲げる事項については使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。
  - 1) 労働契約の期間に関する事項
    - 1) の2 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
    - 1) の3 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
  - 2) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
  - 3) 賃金（退職手当及び第5号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
  - 4) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
    - 4) の2 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

（（中略））
2. 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める事項は、前項第1号から第4号までに掲げる事項（昇給に関する事項を除く。）とする。
3. 法第15条第1項後段の厚生労働省令で定める方法は、労働者に対する前項に規定する事項が明らかとなる書面の交付とする。

労基法上、労働条件を文書で示すことが求められる

## 要求内容の整理 【非常勤講師の報酬単価、労働条件の明示、勤務時間の設定と把握（残業代）】に関して

### ● IA (4) ①「報酬単価について」

2003年 「月額報酬制では内部監査を通過することが極めて困難」なので「授業を行った時間数に応じた実費支給に改めたい」

「年収総額が大きく変わらないよう時間単価を設定」し、「新単価は授業1時間当たり3,300円」（単価3,300円には準備の時間が含まれている）

2012年 「過去8年間単価の改定が行われていない」ことと、「他県や義務制に比べて単価が高い」ため「報酬単価がサマーレビューに乗せられ現状維持が難しい」 「単価を3,150円とする」

※3,300円→3,150円は「△4.5%」これに対し、過去8年間の人勸による給料表の改定のトータルは△0.28%。（これを当てはめても3,290円で10円の引き下げで十分）

※準備の時間を含んだ単価設定であることや、義務制は授業以外も含めた勤務時間に対する単価のため、比較にはならない。

※独自確定交渉より後に管理運営事項として一方的に情報提供してきたが、「交渉事項」として扱わせる形にはできた。予算編成が知事査定まで進んでおり、交渉の余地なく妥結せざるを得ず。

※その後、何年も人勧で給料表の改定が行われたり、義務制の報酬単価や純非常勤職員の時給が上がったり、長野県の最低賃金も上がってきているが、「困難である」の回答のみ。

㊦元の「3,300円」は月額報酬制の年収をベースに計算した根拠があるが、現在の「3,150円」の根拠は希薄。また、会計年度任用職員になったことで、正規と同様に職務給の原則、均衡の原則等の考え方を当てはめるので、単価が固定されている理屈はない。現在の勤務実態からむしろ単価を上げるべきである。

## ●II (2) ①「労働条件の明示」について

労基法に則り「労働条件の明示」が義務付けられているが、アンケート結果からは、すべての項目を網羅する説明がされていない実態が明らかになっている。

㊦法令違反により、「年休の存在を知らない」、「テスト監督や補習で報酬が認められることを知らない」などの不利益が生じている。管理職へ周知をしているとは思いますが、「管理職からの説明がされない＝理解されていない」と捉え、説明は義務であることとあわせて、丁寧に内容を周知してほしい。

勤務時間に関して、マニュアルでは「具体的な勤務日、1日の勤務時間を明確にする必要がある。」、「具体的な勤務日、勤務時間を定める必要がある。」、「制度上不可能ではないが、通常、授業に付随して授業準備等が必要であることを踏まえ、授業時間だけでなく授業準備等の時間を含めて勤務時間として設定すべきと考えられ、実態を踏まえた上で勤務時間を定める必要がある。」と説明されている。

同様に労基法上でも、「始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間」を明示することとされているが、実際の勤務条件通知書では「講師を命ぜられた授業時間」、労働条件通知書では「所属長が別途指定」などと、明示がされていない。

㊦マニュアルや労基法に反しており、すぐに是正すべき問題。実態にも照らし、準備時間などを含めた勤務時間を個々に明示すべきである。なお、昨年度の回答に「適切な労務管理に努める」とあるが、勤務時間が明示されていない限り労務の管理はできないはずである。（管理を望まないが…）

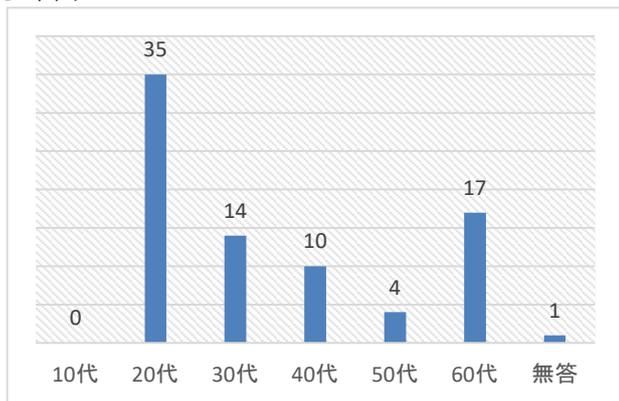
## ●II (2) ④「勤務時間の把握」について

最近では、名古屋市で非常勤講師の超過勤務に対する賃金の支払いが行われたように、定められた勤務時間を超える労働時間（実態）があることは明らかである。（アンケートも参照）

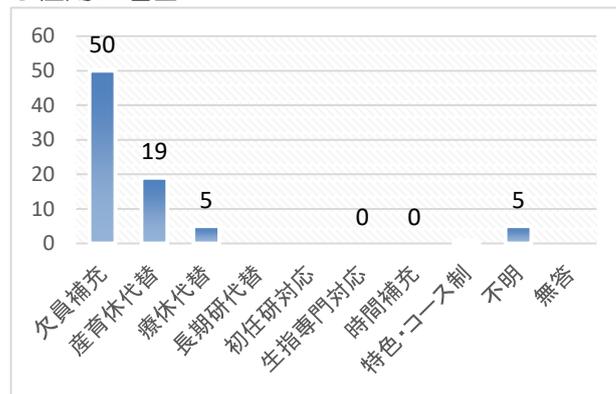
㊦一般職となった非常勤講師についても、「労働安全衛生法」が求める勤務時間の客観的な記録を行い、実態を把握してもらいたい。（会計年度任用職員制度では「超過勤務手当相当」が支給できることになっている。これも生かしながら、実労働時間に対する支給を求める。）

# 2021年度「常勤講師アンケート」集計結果（抜粋）

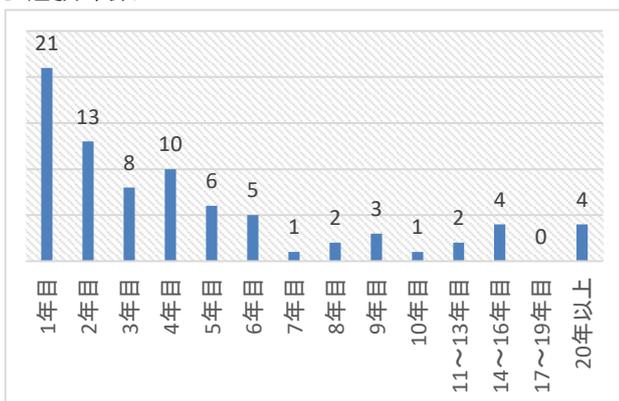
○年代



○任用の理由



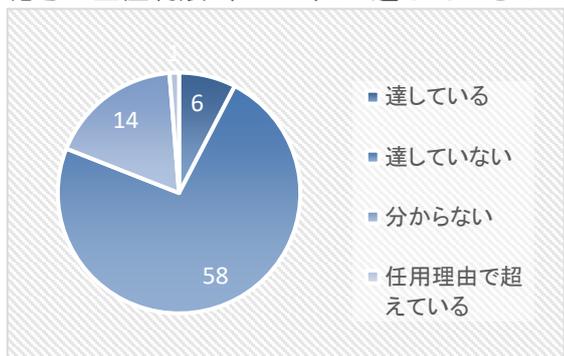
○経験年数



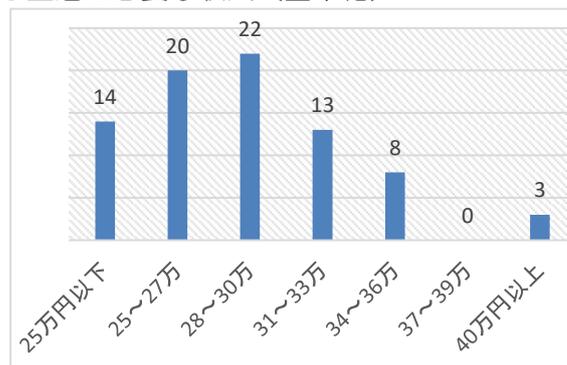
○校務分掌（前年度との比較）※同一人物もあり要注意！



○給与の上位制限（1-98）に達しているか



○生活に必要な収入（基本給）



## ●クロス集計 「年代別 経験年数（人数）」

年数	経験										
	1年	2年	3年	4年	5年	6-10年	11-15年	16-20年	21-25年	26年以上	
10代											
20代	14	9	3	4	2	3					
30代	3		2	4		4	1				
40代		2		1		1	5	1			
50代				1	1	1			1		
60代	4	2	3		3	3			1	1	
総計	21	13	8	10	6	12	6	1	2	1	

●クロス集計 「年代別 給与号俸の上位制限（人数）」

年代	上位制限に達している	達していない	分からない	任用理由で超えている
10代				
20代	1	25	9	
30代		13	1	
40代		10		
50代	1	2	1	
60代	4	8	3	1
総計	6	58	14	1

●クロス集計 「年代別 生活に必要な収入（人数）」

年代	必要な収入 25万円以下	25 ~27万	28 ~30万	31 ~33万	34 ~36万	37 ~39万	40万円以上
10代							
20代	9	14	7	3	1		1
30代		4	4	4	2		
40代			4	3	1		2
50代	1		1	1	1		
60代	4	2	6	2	3		
計	14	20	22	13	8		3

◆特に苦勞した分掌など

- ・人が足りていない、委員会を4つも持つなんて、
- ・引き継ぎ
- ・高校現場一年目にして教務係、中でも年間行事予定作成を任されたのですが、こういった校内の各部署とのやり取りを経て学校全体に関わることを決定していくような業務はその学校での勤続年数が長いの方が相応しいと感じて止みませんでした。代替で任期がある程度定められた講師となると担任を持たない場合が多いかと思いますが、担任であるかどうか、部活動正顧問であるかどうかといった仕事量だけで業務の割り振りを判断するのは非合理的だと感じます。職場全体の適材適所を見極めて職場全体の仕事量が削減されるような分掌配置を行う雰囲気かどの学校でも広がると良いと思います。
- ・教諭より業務量が多い現状
- ・家が遠いので、夜の会合がある分掌は、ホテル泊りしたりして対応した。
- ・生徒会主任を1年間やりました。5年前くらいからクラブ活動に関する規定の見直し、クラブ統廃合についての問題があったようですが先延ばしにされた結果、昨年度のところでもう解決策を出さないと厳しい状態だと言われて引き継ぎました。何とか策は出たのですが、難しい問題で会議もなかなかまとめることができず、苦しかったです。
- ・副主任は初任者でまだ右も左もわからない状態。私も講師なので正規の方を指導するようなことは立場上違うと思いましたが、一緒に頑張ろう、というスタンスで何とか1年間やりました。今年度は私の希望で副主任にしてもらいましたが、経験のある30代、40代の職員がほとんどいないので昨年の副の初任の方が主任に。熱意があっ—一生懸命やっているので、美化や会計のような初任者の下積みのような仕事を経験しておらず、細かいことまでまだ未経験です。常にフォローが必要な状態であり、本当にこれで良かったのだ。
- ・採用試験の1次と1学期末成績処理、補習の日程が重なっており、部活動(軟式野球部部長)もあり、時間的に忙しかった。
- ・分掌の仕事は係名を伝えられてすぐ「できる」ものだと思われている気がします。長年の経験のある先生方は良いのですが、初任に対してもう少し引き継ぎがあると良いと思います。先生方が忙しいのは分かりますが…。
- ・生徒支援係長や科主任、主顧問など、教諭で回さなければ行く行く安い人材で教育の質は下がるのではないかと危惧しています。
- ・人材不足のため仕方ないと思われ、進路指導係 進学係を引き受けた。しかし、給与面で安いのにこんなことはあり得ないと思いま
- ・新任で分からない中、生徒会と学年の会計を持たされて、学年会計は補佐的な役割だったのが、主でやる形に変わったことは大変だった。また生徒会会計では、教員のあり得ない形(私的なものを購入しようとする)での予算請求などの対応の仕方に困った。/コロナ禍でオンライン授業を進めるために、係委員会とは別の組織が作られ、そのメンバーに立候補もないのに入れられて進めることになったのは苦勞しました。

◆自由記述

- ・そろそろ結婚を視野に入れてますが、育児休暇が取れないことから妊娠したら仕事を失うのではないかと不安があります。早く受からなければと思いつつも、普段の仕事量の多さから勉強する時間があまり取れず、不安が募るばかりです
- ・今年度の教採に受からなかった場合に来年度も任用していただけるのか心配しています。私立に勤めていましたが公立の勤務初年度の総務事務システムへの入力と書類申請が煩雑で分かりづらいので、もう少し分かりやすく簡便なシステム開発をして欲しいです。
- ・年をとってからで申し訳ない気持ちです。(若い人に)
- ・不満はない
- ・組合に入っていない先生はダメな先生だと生徒に言う組合員がいるらしい。そのような言動のまずさに気付けないのはとても残念である。
- 組合の頑張りによって労働環境の改善が進むのはよくわかるが、政治的な主張が大きすぎるため、入る気は全く起きない。
- ・教育現場での人減らしがひどい、若い先生は講師だし、歳の先生は再任用だしもっと採用を多くしないと児童生徒にとっての教育がままならない、仕事をやっつけになってしまい高いクオリティーの教育ができない。さすれば長野県全体の教育のレベルも下がっていくだろう
- ・私の担当教科は昨年度まで常勤講師2人体制でしたが、教諭が異動してきたので私が残り、もう1人は異動しました。しかし、異動された方は今年度から非常勤になってしまいます。詳しい事情は分かりませんが、常勤から非常勤になってしまうといったことが無いようお願いしたいです。残った者として非常に心苦しいです。
- ・なし
- ・複数配置にしてほしい
- ・給料をもっと上げて欲しい。
- ・教員としての経験が長く、また現任校での勤続年数が長く、発言力が強い方の個人的な意見に職場全体の会議の方向づけがなされてしまうことが多々あり、種々の会議が非常に非建設的となることが残念です。そういった方に個人的に業務を否定され、パワーハラスメントを感じることも多々あり、つらく感じます。何とかならないものかと感じます。組合の方々のおかげで、様々な待遇が改善されているようで、本当に感謝しています。ありがとうございます。
- ・一部の教諭より業務量が多い

・義務教育畑で定年退職し、産育休代替で一昨年から常勤講師です。周囲の先生方の様子を拝見して、高校現場の部活動の比重の大きさに驚愕です。休日もなく個人の生活も大幅に制限されています。教科指導その他本来の業務に影響かなり大だと思えます。また職員会議の回数が多すぎだと思います。改善の方向が見いだされるでしょうか？

・コロナの関係でクラブ活動をするときは常に見守りが必要だということですが、これが負担です。顧問を掛け持ちしている人ばかりですし、私のところの部活は副顧問が学年主任で研究室も遠いので自分では抱えられないことが出てきても非常に頼みづらいです。

・コロナ禍の中、徐々に「例年通り」の学校生活に戻ってきて嬉しい半面、所属生徒10名以上のクラブ活動を1人で監督しなくてはいけない状態(副顧問が1人配置されているが、連盟の仕事で不在が多い。また、「俺、夜遅くまで連盟の仕事で無理だから」と協力を断られた)なので新年度が始まったばかりですが、もう不安です。

・昨年度より通勤で高速道路を使用させてもらっているが、自宅から最寄りのIC(距離2.5km)は「勤務校の方角に対して“逆走”になる」との理由で進行方向上にあるIC(距離7km先)を利用するように指示された。1年間運転をしてみて、朝の通勤と夜の帰宅時、この区間が車と歩行者が多く、混雑していて車が進まない上、事故も多くて怖く感じた。正直、運転時間も最寄りICで高速道路に乗るよりも、この進行方向上のICを使うと40分は時間に差があると思う。長時間の運転により、勤務校に着く頃には疲労気味で、運転時間短縮のためにも最寄りのICを使わせて欲しい。

・①常勤で正規教員と同様に業務をしても給与は低い。採用試験もわずかな配慮しかないのは公平ではない。また、まったく正反対な立場の再任用と常勤講師が同じ部会なのも皮肉。②「講師」と呼ばれるのも苦痛。自分は「臨時的任用職員」の「教諭」です。

・特にありません

・一人職なので、相談口がないことは辛い。異動ばかりで長く居られて2年。県に都合の良いように扱われていると感じてしまう。

・60歳以上なので、1級71号俸のままです。共済組合に加入できたので、人間ドックの費用が助かります。できるだけ長く勤務したいと望んでいます。毎年契約がいつ切れるのか不安です。素直な生徒たちに私も支えられて学校生活を送っています。講師の立場だと70歳くらいまでは契約は大丈夫でしょうか。人生100年時代です。70歳くらいまでは現場で生徒達を見守っていきたいです。

・兼務で、本務校ではない方の勤務校で、部活動の正顧問(副顧問はいない)となっており、不安を感じています。

・他県から異動しましたが、あらゆる面でご配慮いただき感謝しています。

・楽しくやらせていただいております。

・講師経験は長いですが、高校での勤務は初めてです。最初は勝手が分からずでしたが、職場の方に親切に教えていただき、今日まで安心して働いています。義務を含めて学校教育に携わる上で、不要不急と思われるような仕事が多々あったり、「早く帰る人は怠けている」と言うことを平気で口にするような人がいたり…、そういう職場も多くみえており、とても働きづらく、仕事に行くのが苦痛に感じられたこともあります。若い先生の療休、退職も何度か見えています。昔の悪しき習慣が残る職場が存在しているので改善を願うばかりです。

・1年ごとの更新のため、常に精神的に不安に思う。毎日の仕事が多忙のため、採用試験のための学習ができない。

・現時点では悩みなどありません。分掌も配慮していただき、分からないことをいつでも聞くことのできる先生方が何人もいらっしゃいます。すべての学校がこうであると良いと感じます。

・講師であってもとてもよくしていただいている。宿舎にも入れて他県から来たのでとてもありがたかった。来年にも繋がればなという不安はある。

・1人では厳しい部分があると感じるので、養護教諭の保健関係の事務処理のサポートがほしいと感じています。

・60歳以上でも号俸を上げてほしい

・コロナによる休校で動画配信など、特定の教員だけに負担が大きかった。休校で家に子どもがいることと、出勤しなければいけない現状、学校関係者だけに、子供の預け先からの批判が大きかった(休校なのに出勤するため)/転勤するまでは不安も大きく、たくさん諦めなければならぬことがあり、気持ちの整理に時間がかかりましたが、新しい職場でとても楽しく仕事ができているので満足しています。みなさまの日々の活動に感謝いたします。ありがとうございます。

・給与の上位制限は60歳以上は上がらないので、それを知った時ショックでした。しかし、共済年金が講師でも加算されたり、人間ドック受診など、ありがたい改善が多くありました。再任用よりボーナスも多いので、/教諭の時に八十二で財形をやっていたので、再開しようとしたら講師はできないと言われた。なぜなのでしょう？

・兼務校で支給されたPCが古く、HDMIが使えないので授業での利用がしにくい。全職員の同等のものを支給してほしい。

・採用試験勉強時間の確保。校務分掌の多さ。

・最後の子どもが学業を終えるまでは、採用していただければありがたい。晩婚により、3人の子供はすべて40代のときの子です。

・部活や委員会の顧問について、引継ぎが詳しく行われなかった。

・今年度の分掌で周りの講師(ベテラン)や再任用の先生方に○がついた仕事が増えていたり、新任の職員に大変な運動部の主顧問など、職員数はそこそこいるが、定数減の影響なのか、役割分担が変な感じがしている。/若い講師(特に初任)のサポートもされる環境になれば良いと思っています。

・SSH校なのに新採の実習教員を臨時的私が教えています。私もまだまだ新人ですのでもう教えられず、新採の方には申し訳ない半面、私の方が待遇も悪いし給料も少ないし、いらなくなればすぐ切られてしまう立場なのに、昨年の仕事の何倍やるのでしょうか…。そしてこんなにかんばってもポイされるのか…？試験にはなかなか合格しないし…。どうして技術のある方をSSH校に送ってくれないのか。どうして技術のある方(講師)を採用してくれないのか。どうしてこんなねじれ国会みたいなことが起こるのか…。毎日の悩みです。

・病気で休まれている先生の代わりに一ヶ月だけ常勤講師をしております。すべてパソコンでやるようになっており、60代以上で対応できない教員対象に教えていただける研修会などが必要だと思いました。私の場合は一ヶ月なので他の先生に入力してもらっています。これから70歳まで雇用義務となり働きたい先生も増えると思うので、操作が苦手な場合に対応してほしいと思いました。私もそうですが、そういう研修の場が欲しいと思いました。

・パソコンで苦しむ。高教組で初級者のためのエクセル講習を企画してほしい。

・年度の途中まで講師でも育児時間(1日1時間)を取得できることを知らなかった。

・中断期間の撤廃などはありがたいです。教員全体の労働環境の改善へと取り組んでいきたいと考えています。少しでもお力になればと思います。

## 2021年度 非常勤講師アンケート まとめ

回答数 102 (8/25 現在)

### ◇ 1 2021年度の勤務の状況等についてお聞きします。

1 担当科目と年代をお聞きします(2021年4月1日現在)。

20代	30代	40代	50代	60~64	65以上	無答
11	7	2	11	19	52	0
10.8%	6.9%	2.0%	10.8%	18.6%	51.0%	0.0%

2 ご自身の任用が、「高校教育課分」か「学びの改革支援課分」かを、ご存知ですか。

高校教育課	教学指導課	両方	分からない	無答
35	4	51	11	1
34.3%	3.9%	50.0%	10.8%	1.0%

3 任用前に提示された勤務条件等をすべてあげてください。

報酬単価	対象業務	勤務時間	通勤費	年休
88	69	86	61	46
86.3%	67.6%	84.3%	59.8%	45.1%
その他休暇	社会保険	副業	その他	無答
14	12	17	0	6
13.7%	11.8%	16.7%	0.0%	5.9%

4 週当たりの持ちコマ数と、(授業1コマの時間は何分ですか。)

持ちコマ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		20
人数	2	7	4	26	5	21	3	10	7	9	1	3	1	2	0		1

5 学校間兼務に関する状況はどうですか。

1校のみ	2校兼務	3校兼務	4校兼務	無答
61	34	5	1	1

6 課程間兼務に関する状況はどうですか。

全日のみ	定通制のみ	全・定兼務	無答
83	6	12	1

7 1時間の授業に必要な準備、整理の時間はどれくらいですか。

なし	1時間	2時間	3時間	4時間	5時間	6時間以上	無答
0	47	32	16	2	1	2	2
0.0%	46.1%	31.4%	15.7%	2.0%	1.0%	2.0%	2.0%

8 担当授業時間を超えて学校で仕事をしていますか。

毎回	時々	あまりなし	なし	無答
31	39	15	17	0
30.4%	38.2%	14.7%	16.7%	0.0%

9 授業時間以外の仕事の主な内容は何ですか。(主なものを2つまで)

授業質問	授業外 生徒対応	教材研究	テスト関連 成績処理	補習	その他	無答
17	6	72	55	6	14	5
16.7%	5.9%	70.6%	53.9%	5.9%	13.7%	4.9%

10 1週間あたり、授業以外の在校時間はおおむねどれくらいですか。

なし	1～2時間	3～4時間	5～6時間	7時間以上	無答
8	42	24	16	12	0
7.8%	41.2%	23.5%	15.7%	11.8%	0.0%

11 今年度、1単位時間（50分）あたり37週分または33週分の報酬は保障される予定ですか。

保障予定	保障なし予定	不明	無答
49	4	46	3
48.0%	3.9%	45.1%	2.9%

12 報酬の支給対象に含まれていたものをすべて教えてください（予定を含め）。

年度当初職員会	単位認定年度末科会	年度末単位認定会議	調理実習準備	無答
83	5	9	4	18
81.4%	4.9%	8.8%	3.9%	17.6%

13 報酬支給対象とされているテスト監督およびテスト作成時の見回りは？

自教科のみ	他教科も	配置なし	受けず
35	9	45	8
34.3%	8.8%	44.1%	7.8%

14 13が①②の方にお聞きします、テスト監督・見回りは、報酬支払い対象でしたか。

全て支給	一部支給	支給なし	無答
41	3	0	0
93.2%	6.8%	0.0%	0.0%

15 テストのない教科でも補習的授業は報酬の支給対象ですが、実施及び報酬支給は？

補習を行い支給	補習を行い一部支給	補習を行い支給なし	補習なし	無答
11	2	5	77	7
10.8%	2.0%	4.9%	75.5%	6.9%

16 授業、年度当初の職員会、年度末の成績会議、家庭科の調理実習準備、テスト監督・見回り、補習的授業以外に、報酬対象として認められた業務、認められなくても従事した業務はありますか。ある場合には、具体的にお書きください。

<認められた>

体育祭/テストの返却/通信制レポート添削/卒業式の歌唱指導、合唱部の文化祭での伴奏（コロナ前）/レポートの採点/授業で使用したピプスの洗濯（現在は感染対策のため使用していない）/家庭科の調理実習/学園祭の片付け/ペン字検定/年度当初の科会/

<認められなかった>

教材研究、授業準備(印刷など)、使用教室の消毒作業/合唱部の時間外指導/テストの採点（実際何時間やっても1時間分）/テスト採点、成績評価/通信制のレポートの採点業務。/部活動/教科会/自宅でテスト採点・授業準備/テスト作成、採点/テスト作成、採点、成績評価/毎回の課題、小テスト作成/相談室で補習授業を真いい時間見たが支給対象外だった

17 休暇の取得はできましたか。

年休のみ	年休以外休暇取得	年休&他休暇取得	休暇取得なし	無答
22	1	4	70	5
21.6%	1.0%	3.9%	68.6%	4.9%



"PCは自分の物を準備して使用していますが、学校で印刷できないため、自宅で印刷しています。

その分については持ち出しです。

テスト作成及び採点は業務以外なので、全てボランティアになります。

沢山の方から同様の意見があっても、何も改善はされないのでしょうか？

ただ意見を伝えるだけで何も変わっていかないので、虚しいですね…

おそらく、何らかの形で伝えてくださっているのでしょうかが改善されずに報酬だけが下がっていくのは寂しいですね。"

学会の活動に参加しているため今の仕事が役立っている。

年金生活のものは何とかなるが、若い人で非常勤の人が居る。一日も早くせめて常勤に任用してほしい。/非正規の教員が多いが、正規採用にして生活を安定させてほしい。

教科会や採点などの業務に対しての報酬が支払われるとありがたいと思います。

遅れている生徒に対する補習をしているが(パートタイム?1700円/h)、年間20時間という枠があり、十分にできない(途中で辞めざるを得ない)ことが考えられる。20hを改め60hくらいにできないだろうか。特に本校(戸隠分校)のように基礎が定着していない生徒がいる学校には光をあててもらいたい。(学びたい生徒の気持ちを大切に)

紙の情報がほとんどなくなってしまい、かといって情報機器を与えられる訳でもなく、職員会にも出ないので学校の様子が以前よりわかりづらくなってしまい、ミスをしてしまわないか不安に思うことがあります。

同一校で異動なしなので、何年も(場合によっては10年も)いるのは不公平だと思う。非常勤講師も定期に近い異動も考えてほしい。

民間のパート・アルバイトに比べて恵まれていると思っています。今年度高校で非常勤をさせていただくことになり、大変ありがたく思っています。また管理職、教科の先生方にはとてもよくしていただいています。

年休はあるが代わりの人がいないので事実上取れない。/仕事の範囲が明確ではない。(採点を対象にしてほしい)

テストの採点を業務として認めて欲しい(サービスとしてやっている現状を報酬対象に)

成績入力など、PCがないので他の先生にお願いして入力してもらっている。PCを貸与してほしい。

教材研究、成績処理に対する報酬がない。改善してほしい。

テスト監督や補習なども報酬対象というが、そういうものを割り当てられたことが殆どない。授業で接する生徒たちなので、テスト監督や補習も担当してみたいが、ない。他の先生たちの配慮なのか、それとも県がやらせないよう指導しているのだろうか？

PCが支給されていないので、資料、成績、テスト作成を自宅でやらざるを得ない。修正は手書きでやった。昨年度は常勤講師の人と同じ学年で同じ科目を担当したが教えたい内容が合致しないことや、テストの採点(誤答を正答としたいなど)などで困った。常勤と非常勤の差を感じた。

授業準備のための出勤時間をぜひ支給対象にしてほしい。家で準備をしなくてもよい方法を考えてほしい。(準備のための出勤に支給の方向で考える)

他校と兼務なので行事及び学校の都合で時間割がよく変更になるので授業が重なって調整がつかないことが多くて困った。

非常勤として勤務できることを嬉しく思う毎日であり、生活にもハリが持てる。年齢的にもあと2~3年位は勤めたいと考えている。最高年齢はいくつ位まで勤務可能なのかを知りたい。

テスト採点はどのように報酬を請求したらよいのですか？

昨年度からコロナ対応についての説明が管理職から全くない。非常勤は職員会資料をみろということなんだろうけど、大事なことだけに不親切かつ、まずいのではないかな。/今年度から非常勤は素点入力等が直接できなくなった。不便極まりない。/IT環境が全く利用できない。(説明がない、アクセスできない)諦めているが、こちらも不便だし、生徒にもかわいそう。申し訳ない。/このような状況では、非常勤などおくべきではないと思う。すべて常勤で対応できるように県教委はすべきだと思う。

一応置いてあるPCが古くて使えない。また必要なソフトが入っていないのでテスト問題作成ができない。

テストの採点はぜひ対価をつけてほしい。例えば1コマあたり1コマ(50分)分のようにみなして。

テスト作成、採点、成績評価などの業務に報酬が支給されない実態を改善して欲しい。

PCが支給されずしかも個人持ちのPCは共有に入れないので、成績入力などは教諭のPCを借りてやっているのが不便。/講師の待遇が科のみんなに共有されておらず、所属学年によって過度な仕事内容を要求される。例えば3年生の自習ノートを点検するとか、英検の指導とか。/テストの採点に出勤してきても交通費さえ支給されず、半日~1日学校で採点していても無給であることを何とかしてほしい。

夜間定時制で45分授業なので全日の50分授業よりも報酬が少ない。夜勤手当をつけてほしい。

時間割の関係上空き時間があるが、もちろん報酬はなく、生徒の提出物の評価などしている。それも仕事なのに…と常に疑問を感じる。/職員会に出していないので自分から必要な情報を聞きに行くしかない。

1日に2コマ(55分×2)の授業を担当していますが、その準備とまとめ等に1~2時間かかっています。例えばその分をプラス1コマとして扱っていいようにしていただけないのでしょうか。

生徒と接する機会を与えていただきありがたいと思っている。気楽に過ごしており現場で苦勞されている先生方に申し訳ない。

国語科の先生方にはいろいろお世話になりありがたく思っています。

PCが配置されないので出欠席、採点集計、生徒への学習指導等、ICT教育推進、学校業務関係メールの受取など、問題は山積しており早急に解決してほしい。これらの業務が同僚の仕事となっている。非常勤の業務が同僚の業務過重となっているのは心苦しい。

今年から2校の兼務になりましたが、学校によって授業以外の時間の報酬をお願いできる雰囲気は全く違うことがわかりました。非常勤の多い学校なので仕方ない部分はあるが、変則日課になったときに考慮されないことがある。(予定の曜日以外の出勤など)

現任校では出欠入力のためにPCを与えられているが、県の情報には入れない。使えるようにしてほしい。/職員会に出していないので(資料もなし)生徒の移動などの情報も入らない。

貸与されているPCが古く、遅いので使い物にはならない。(椅子も古い)試験作成、採点に時間がかかる。

ICT化が急速に進む中、PCが配置されていない。/実技科目の準備・片付け・添削・評価の時間や、行事予定日程変更の実態から月額制が望ましい。/交通費は実情にあっているのでしょうか？

良い職場に恵まれ感謝しています

コマ数が少なすぎて副業をせざるを得ない。2校兼務の上にさらに職場が増えることで身体的にも精神的にもぎりぎりの状態である。そのため、コマ数の多めの確保、1時間の報酬の増額等の対応をぜひお願いしたい。

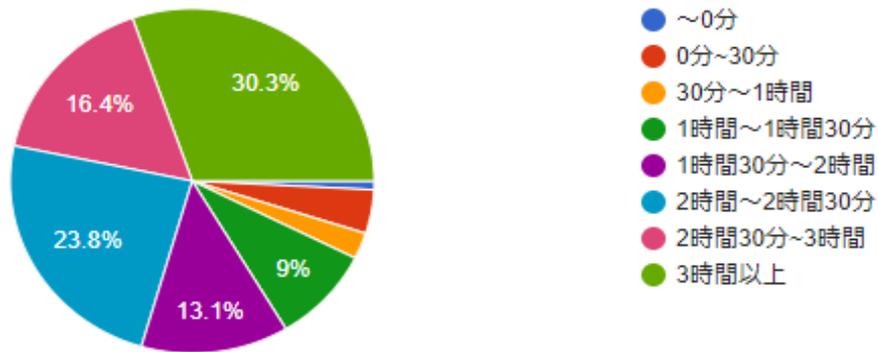
自分だけが担当している授業なのでテスト作成、採点をしなければならない。手当の対象としてほしい。

# 2021年度青年教員勤務実態調査 結果(一部抜粋)

1. 調査対象 全県の青年教職員 約700名
2. 調査項目 勤務時間や校務分掌など、青年教員の勤務実態に関する内容
3. 調査期間 4月28日(水)～ 5月31日(月)
4. 回答数 122件

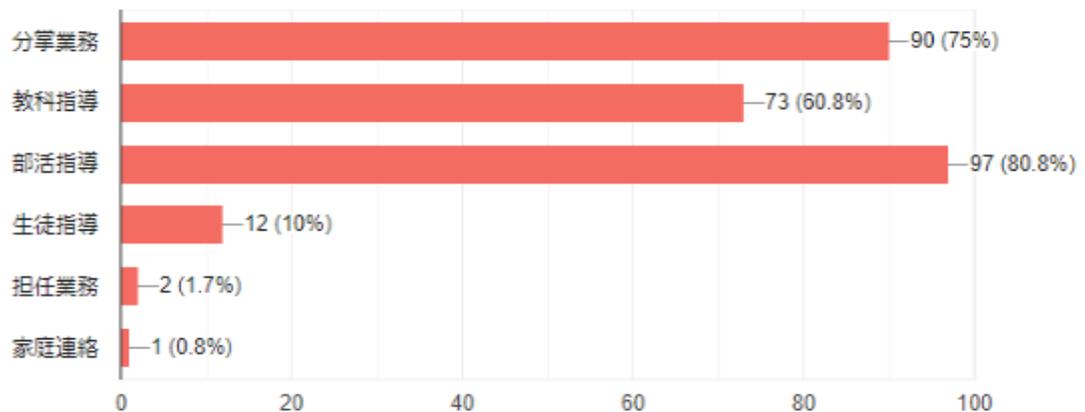
## 平日の平均残業時間

122 件の回答



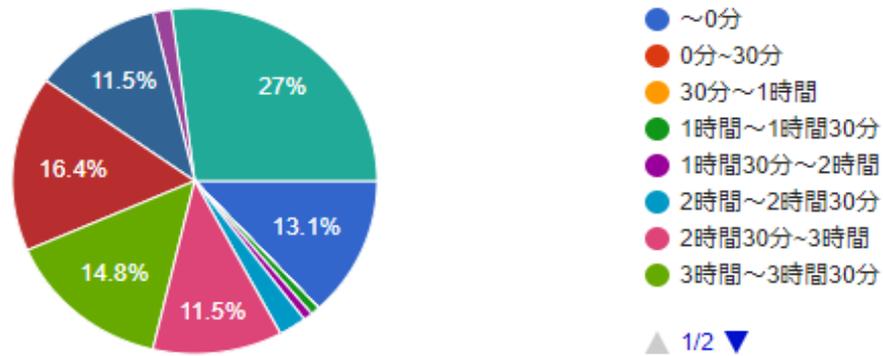
## 平日の残業理由 (複数回答可)

120 件の回答



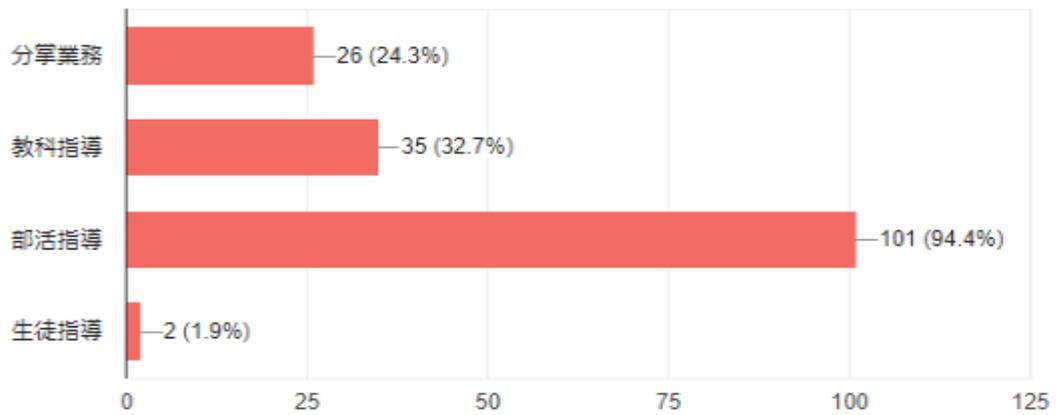
## 休日の勤務時間

122 件の回答



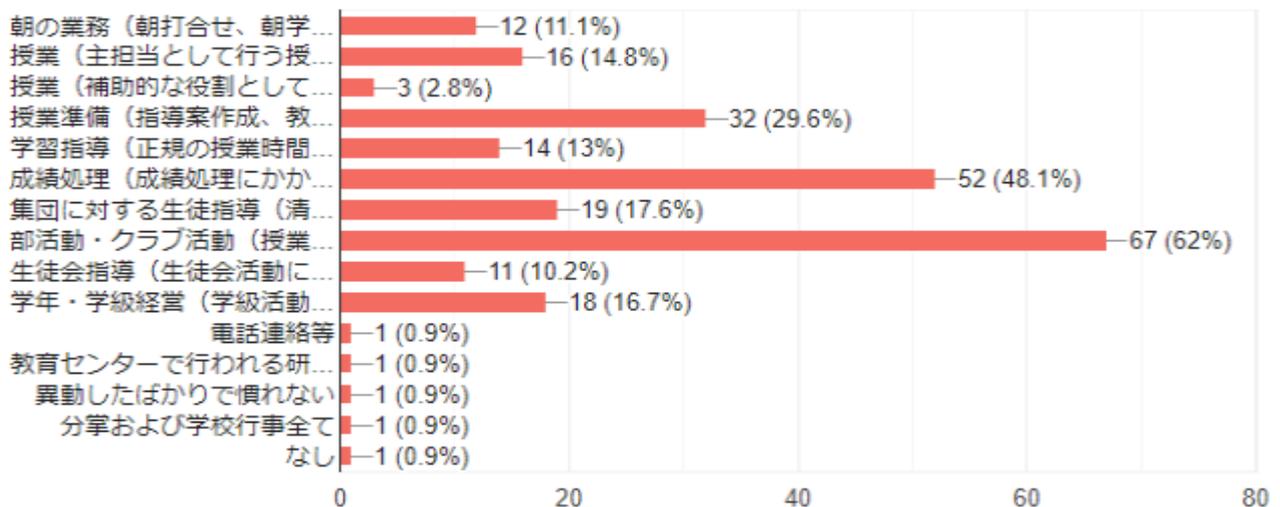
## 休日の勤務理由（複数回答可）

107 件の回答



## 生徒の指導に関わって、特に負担に感じる業務（3つまで）

108 件の回答



# クラブ顧問の審判・指導者資格の登録料等に係る実態調査結果

H26. 10. 31

高校教育課

## 1 調査概要

### (1) 調査内容

高等学校において、平成 25 年度又は 26 年度にクラブの顧問をした教員が、顧問を務めるに当たって必要となる審判資格や指導者資格・監督の登録料及びその取得のために必要となる費用等（以下、「審判・指導者資格登録料等」という。）の負担の状況

### (2) 調査対象

- ① 平成 25 年度又は 26 年度に運動系クラブの顧問をした教員
  - ② 平成 25 年度又は 26 年度に文化系クラブの顧問をした教員で、運動系クラブの審判・指導者資格登録料等と同種の費用の負担が生じた教員
- ※平成 25 年度は、調査日時点で在籍している教員のみ

### (3) 調査実施日

平成 26 年 9 月 29 日

## 2 調査の結果

### (1) 審判・指導者資格登録料等の自己負担の状況（年間）

#### ①自己負担をした顧問の負担額別人数

	自己負担なし		自己負担あり							単位:人
	人数	金額	1~5,000円	~10,000円	~20,000円	~30,000円	~40,000円	~50,000円	50,001円~	
H25	1,752	570	269	128	102	39	9	15	8	
H26	1,863	579	288	139	101	30	12	4	5	

※最高額：120,000円（クラブ：水泳部、負担の内容：指導者講習会等費用（推奨））

#### ②自己負担義務別の人数及び金額

	H25			H26			単位:人、円
	人数	金額	1人当たり平均負担額	人数	金額	1人当たり平均負担額	
義務	360	2,251,838	6,255	374	2,331,458	6,234	
推奨	218	2,364,373	10,846	210	1,831,043	8,719	
任意	97	1,098,010	11,320	96	722,240	7,523	
合計	570	5,714,221	10,025	579	4,884,741	8,437	

※1 1人で複数の項目に該当する場合があるため、各欄の人数と合計人数は一致しない。

※2 「義務」は登録等の義務があるもの、「推奨」は義務ではないが競技団体等から推奨されているもの、「任意」はそれ以外のもの

### ③負担の種類別・義務別の件数・金額

【平成25年度】								単位:件、円	
負担の種類	義務		推奨		任意		合計		
	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	
審判資格の登録料	133	726,788	128	722,310	45	260,580	306	1,709,678	
審判資格登録のための講習会等	53	180,838	47	147,283	8	40,150	108	368,271	
審判用ユニフォーム・装備品等	44	443,050	34	564,000	20	237,240	98	1,244,290	
指導者資格・監督の登録料等	186	502,502	62	431,750	27	216,800	275	1,151,052	
指導者資格・監督登録のための講習会等	41	160,700	25	367,480	9	200,740	75	728,920	
その他	62	237,960	29	131,550	22	142,500	113	512,010	
合 計	519	2,251,838	325	2,364,373	131	1,098,010	975	5,714,221	

【H26年度】								単位:件、円	
負担の種類	義務		推奨		任意		合計		
	件数	金額	件数	金額	件数	金額	件数	金額	
審判資格の登録料	133	738,788	127	736,880	43	227,900	303	1,703,568	
審判資格登録のための講習会等	50	170,588	48	172,953	12	55,700	110	399,241	
審判用ユニフォーム・装備品等	38	387,800	10	77,360	16	131,340	64	596,500	
指導者資格・監督の登録料等	192	480,302	68	411,550	28	153,800	288	1,045,652	
指導者資格・監督登録のための講習会等	39	273,400	31	323,520	7	71,500	77	668,420	
その他	73	280,580	26	108,780	22	82,000	121	471,360	
合 計	525	2,331,458	310	1,831,043	128	722,240	963	4,884,741	

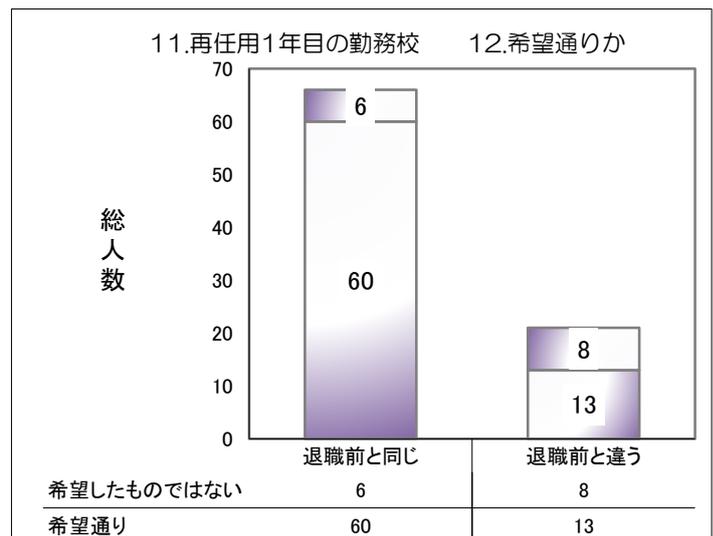
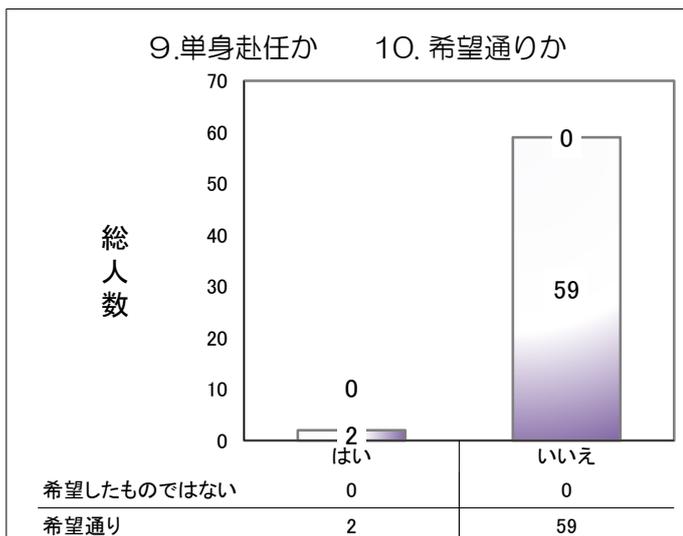
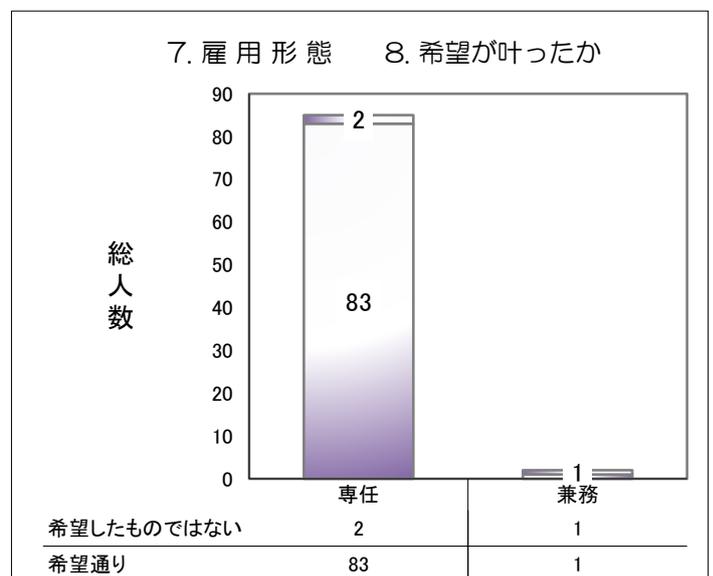
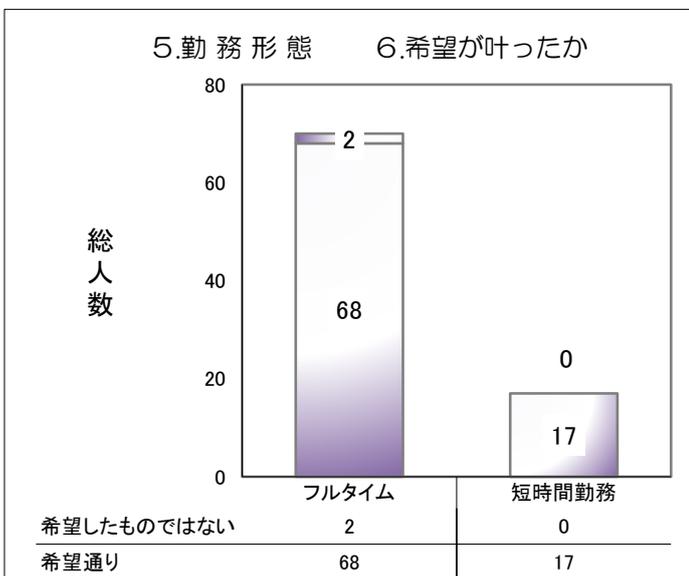
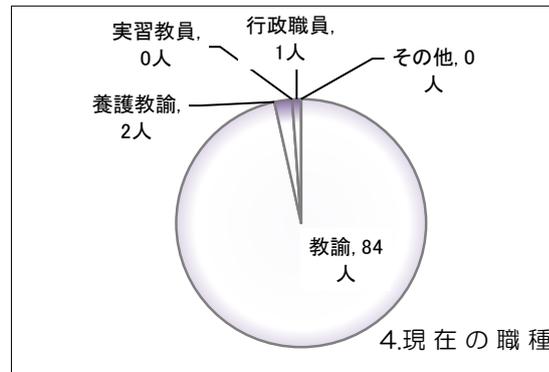
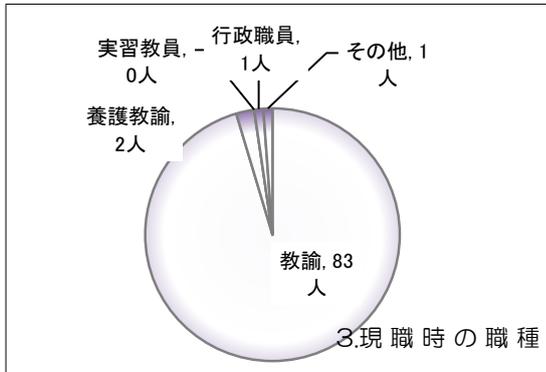
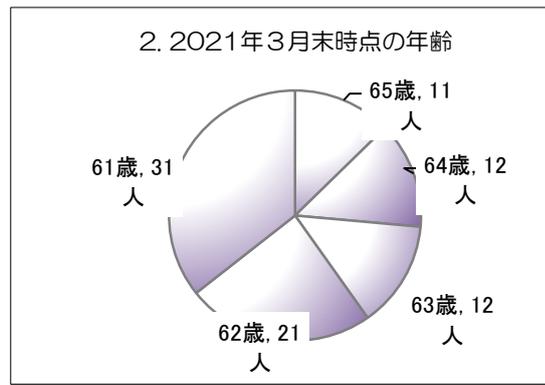
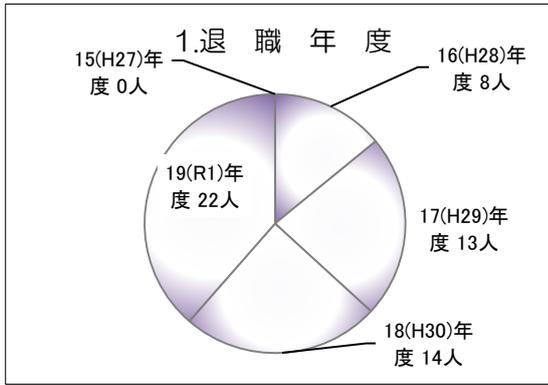
※その他の主な内容： 競技団体への登録料・会費、山岳保険、国体監督、競技用ウェア等

### (2) 顧問以外の審判・指導者資格登録料等の負担状況 (年間)

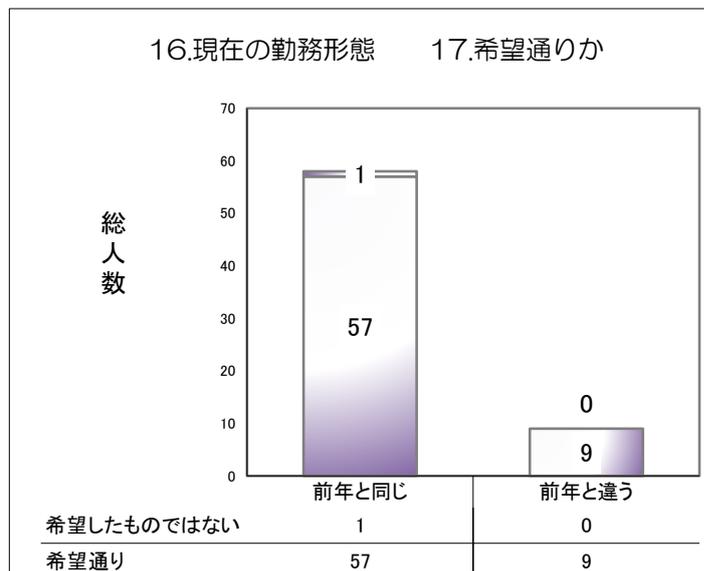
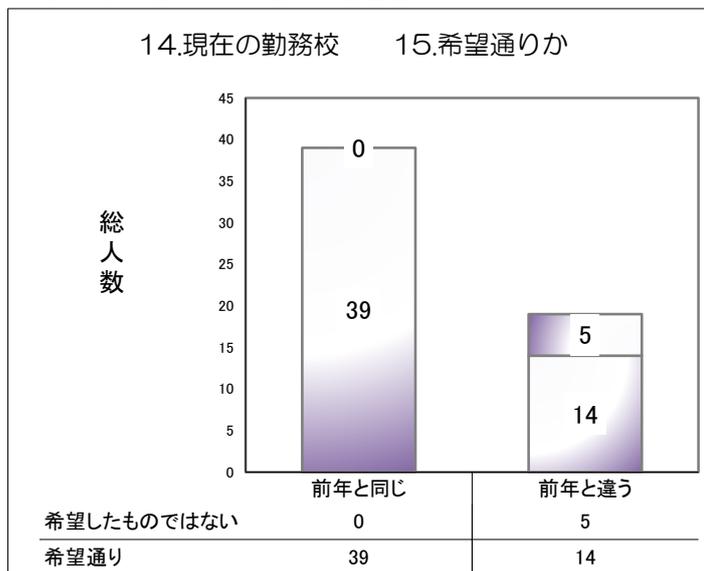
						単位:円
	顧問	生徒からの部費	県費	PTA・同窓会	その他	合計
H25	5,714,221	51,300	0	57,900	165,500	5,988,921
	(975件)	(14件)		(18件)	(9件)	
H26	4,884,741	103,300	0	59,500	91,440	5,138,981
	(963件)	(17件)		(24件)	(8件)	

# 2021年度 再任用職員アンケートまとめ

長野高教組 講再部  
2021/8/29 現在



<再任用2年以上の方への質問>

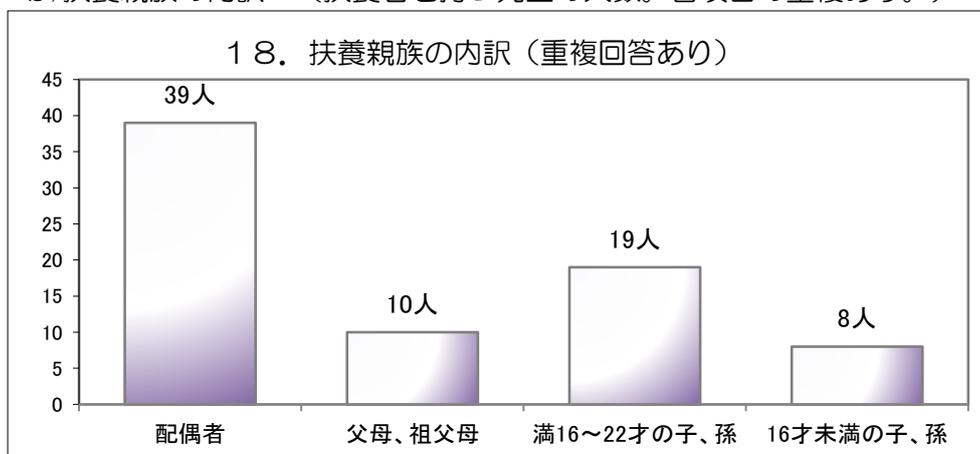


18. あなたの家族の扶養状況

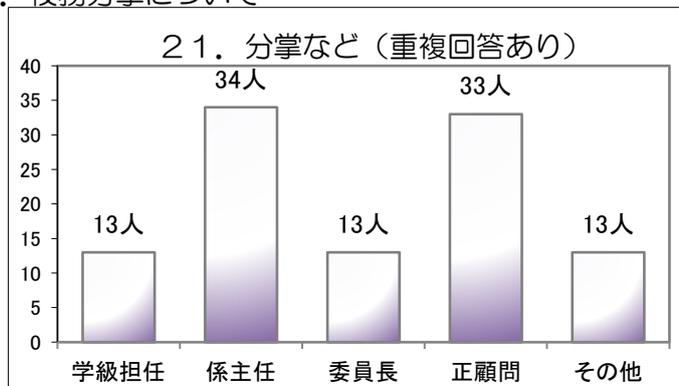
a) 扶養親族の有無

1	扶養親族あり	54人
2	扶養親族なし	34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

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////////

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	39人
2	正規職員と同等に扱われて、不満	17人
3	さまじな面で配慮されて、満足	17人
4	さまじな面で配慮され、不満	0人
5	その他	10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らと配慮してもらったが、少し淋しい/給与は低いですが…////////

## 「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
- 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。
- 通学区域内の「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での移動も生じる。
- 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ずっとやっている。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きがないと言われて、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。(行政職は役職を降りて、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伝承して、今後の教職に生かしてもらい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、補っていただけると考える。
- 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くだけだと思う。
- 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…(やる気がいまいち、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れずに、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いる。
- 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) 仏に仕事をし、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せればと思いますが、若い方々も頑張っているのでも、しゃべらな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、教員生活を終わりたい。
- 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だと思います。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欲しい。
- 「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用する。」
- 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だと思います。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。これでは月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
- 賃金面では退職前の半分以下の感じ。もう少し改善してほしい。
- 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
- とにかく仕事内容は激務であるにも関わらず、見返りは全くないといってよい。せめてボーナスはもっと上乘せしてもらいたい。この状況ではいかにも年金受給までの場つなぎとしか思えない。
- 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。
- 待遇改善してほしい(年金が出ないので)
- 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はいただき、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)と比べてこんなに良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！
- 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。
- 同一労働同一賃金

- 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、賃金手当面で不満でした。勤務の削減か待遇改善か、どちらかにしていただきたい。
- 同じ仕事を継続しているのに、給料がガクッと下がった。せめて月給だけは据え置きで。
- 同一労働同一賃金の徹底
- 正規職員と同じ仕事内容ながら給料が半分近くになるのは納得できない。特に担任であった時や諸手当はつかないこと。雨で通勤する日は自家用車を使うが、自宅から20kmなのでそれも自己負担になっている。
- 同一労働同一賃金にしてほしい
- 子どもに対する扶養手当は出してほしかった。
- 勤務内容は同じなので、せめて賃金は現役の2/3程度はもらいたい。
- 勤務形態は退職前と変わりがないのに、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。

臨時的任用 赤字は2021年度 加算	名古屋市	愛知県	東京都	三重県	岐阜県
労働条件明示	校長面接（契約時）に文書で明示	面接時に労働条件文書なし		一応「文書明示あり」	辞令交付時に文書明示
職名	教諭	講師 経験5年で教諭	教諭	講師	講師
給料	初任から「教諭」格付け 正規と同じ大学卒2-19：24万7572円（調整額・地域手当含む）	初任「講師」 大学卒1-25 23万8995円 （調整額・地域手当含む）経験5年から「教諭」	「教諭」大卒2-9 24万8700円	大学卒初任1-25 短大卒初任1-15	初任「講師」 大学卒1-25 21万7000円
給料の上限	上限なし Aさん：51万641円63才（給料支給総額）	上限2-77 39万3698円 （最大正規と月額10万円以上の格差）	上限2-77 42万5500円	上限1-57 （2021年度は上限撤廃予定）	上限なし ただし、60歳以上は再任用に合わせて約3万～6万円の引き下げ。
期末勤勉手当	正規と同じ 住居手当上限11500円 （2700円アップ） 扶養手当 地域手当など 退職手当 （以下基本額＋調整額） Aさん2年連続勤務90万円 1年0.84月2年1.67月 3年2.51月4年3.35月 5年4.19月	名古屋市と同じ	正規と同じ	正規に準ずる	正規と同じ 2021.3.31の空白解消により2022年の6月から満額支給 6月2.225月 12月2.225月 計4.25月
諸手当	正規と同じ 住居手当 最大27,000円 扶養手当 通勤手当 最大55,000円 地域手当等 但し、月初めの1日が支給基準日。2日以降の任用には支給されない。 退職手当 最終退職時に支給	退職手当なし	正規と同じ 退職手当	正規に準ずる （地域、通勤、住居、期末・勤勉、退職手当、扶養、単身赴任、特殊勤務、夜間勤務、宿日直、産業教育、義務教育特別手当）	正規と同じ 住居手当 最大27,000円 扶養手当 通勤手当 最大55,000円 地域手当等 但し、月初めの1日が支給基準日。2日以降の任用には支給されない。 退職手当 最終退職時に支給
社会保険	公立学校共済	公立学校共済	公立学校共済組合	公立学校共済	公立学校共済
年次休暇	最大20日 繰り越しあり	最大20日 繰り越しあり		6月につき10日付与 繰り越し有り	最大20日繰り越しあり
病欠休暇	正規と同じ 傷病職免90日：90日を越えたと給料20%カット （1日単位）	正規と同じ 療養休暇90日：90日を越えたと給料50%カット （時間単位）	正規と同じ	正規に準ずる	正規と同じ
その他の休暇	正規と同じ 休暇2日 産前産後各6週間 育児3歳まで 子の保育1日120分 介護6月 介護時間1日120分 子の看護12歳まで年5日 研修職免など	正規と同じ 結婚5日 生理 産前産後各6週間 育児3歳まで 子の保育1日120分 介護6月 介護時間1日120分 子の看護12歳まで年5日 研修職免など	正規と同じ	正規に準ずる （有給の特別休暇として、忌引き、結婚、夏季、生理、公民権行使、災害等による出勤困難）	正規と同じ 健康管理の日 1日 夏季休暇 4日間 忌引き休暇 7日～10日 結婚休暇 連続7日以内 配偶者出産休暇 2日間 看護休暇 5日～10日 生理休暇 妊娠中の通勤緩和、休暇 産前産後休暇等
同一校の任用継続	3年制限	制限なし	制限なし	県立学校は慣例として3年限度	制限なし
任用時健康診断		公費負担 （R3年度採用より）	公費負担 （R3年度採用より）		公費負担 （R3年度採用より）

臨時任用 赤字は2021年度 加算	千葉県	長野県（高校）	高知県	滋賀県	山口県
労働条件明示	校長面接に文書で明示	各校によりまちまちだが、任用前、任用後に文書で明示	着任後に校長より文書説明	明示する文書はある。	文書で明示
職名	講師	講師	講師	臨時講師	教諭
給料	大学卒1-17：196976円（調整額・地域手当含む）	大学卒 1-25	約19万円（大卒）	初任 1-25 大卒 206,800円	初任給格付け：正規と同じ
給料の上限	上限なし (実質) 1-147 360371円 (最大正規と月額96000円格差)	上限 1-98 (3年かけて廃止の予定。給料表上は1-153が上限。)ただし、60歳を超える場合は1-79	上限なし	2020年度から撤廃 ただし、二表と三表では1級の最高号俸に28号差がある。	上限なし 昇給は年2号ずつ 実質 2-79 367,200円
期末勤労手当	正規と同様 6月2.25月 12月 2.25月 計4.5月 手当基礎額×1.3×支給率×在職期間別支給割合 (5~6月80%,3~5月60%,3月未満30%)	正規と同じ 夏冬 各2.225月 計 4.45月 2020.3末の空白期間撤廃により、支給率も正規と同じ。(継続勤務の講師は夏も100%)	正規職員に準ずる。	正規と同じ。 2020年度から年度末空白撤廃で、2021年度からは6月満額支給。	正規と同様(年4.5月) 20年度は、19年度末の空白日があるため、20年6月は約9割支給。 冬以降は満額支給
諸手当	正規と同じ 住居手当 扶養手当 地域手当など 退職手当	正規に準じる 退職手当 空白期間撤廃により単年度ではなく、継続年数での支給になった。 1年0.837 2年1.674 3年2.511 4年3.348 5年4.185	正規職員に準ずる。 退職手当あり。	正規に準ずる。 地域手当、通勤手当、住居手当など	正規と同様
社会保険	公立学校共済	公立学校共済	公立学校共済	公立学校共済	公立学校共済
年次休暇	最大20日 繰り越しあり	最大20日 繰り越しあり	任用期間の月数に1.6を乗じて得た数。(1未満の端数切り上げ、1年間は20日)	最大20日 繰越あり	最大20日 繰り越しあり
病欠休暇	正規に準ずる 療養休暇一般90日精神180日越えると給料50%カット	正規に準じる 1か月を超える休暇などは、代替職員の補充が困難なので事実上取得できないことが多い。	任用期間~2ヶ月 5日/2月1日~4月 6日/6月1日~8月 8日/8月1日~10月 9日/10月1日~12月 10日	正規と同じ。 90日、妊娠に起因する疾病、がん等180日	正規と同じ ただし、30日を超える病休は実質取得不可(代替がつかないため)
その他の休暇	正規と同じ(ただし代替配置せず) 結婚7日 生理休暇申請期間 産前産後各8週間 育児時間1才半まで1日2回120分まで3歳まで1日2回60分義務教育学校の子どもの学校行事等に参加する場合 7日(2人以上10日) 父母、配偶者及び子の祭日休暇最小限度必要と認める期間 介護93日 介護時間1日2H 子の看護12歳まで年5日 研修職免など	正規に準じる	夏季5日、災害等、公民権行使、生理(2日)、結婚(5日)、骨髄提供、父母配偶者の祭日(1日) 妊娠疾病・妊産婦健康診断・通勤緩和、分べん、育児時間(1日2回各30分)、看護(5日)、短期介護(5日)、介護(93日・3回まで)	産休 生理休暇 夏季特休6日 看護休暇5日 学校等行事休暇1人付き2日 結婚休暇7日 親族の死亡	正規と同じ
同一校の任用継続	1年制限	制限なし	3年制限	制限なし	制限なし
任用時健康診断		私費負担			初年度のみ自己負担

臨時的任用 赤字は2021年度 加算	静岡市	静岡県	大阪府	神奈川県	青森県
労働条件明示	着任後に文書が渡される。	着任後に文書が渡される。	文章で明示（HPで公開） 任用時に文章が渡される。	明示なし	明示あり
職名	教諭(臨)※1	教諭(臨)※	講師、養護助教諭	教諭	臨時講師
給料	正規と同じ。 前歴換算も正規採用と同じ。	正規と同じ。 前歴換算も正規採用と同じ。	大学卒初任1-25 短大卒初任1-15	正規と同じ。 前歴換算も正規採用と同じ。	初任大卒1-21 短大卒1-11
給料の上限	なし	なし	2020年度より上限撤廃 (職高号給は小・中1-157、高校1-169)。正規教員が 55歳昇給停止(2019年度～)になっているため、55歳 以降の前歴換算はされない。	59歳までの任用の場合は上限なしだが、60 歳以上で任用された臨任の上限は、2級4 5号給(実習指導員、寄宿舎指導員は、1 級41号給)	上限なし 令和2年度より実施
期末勤劬手当	正規と同じ	正規と同じ	正規に準ずる	正規と同じ	正規に準じる
諸手当	正規と同じ	正規と同じ	正規に準ずる 月途中任用は通勤手当のみ実費支給		正規に準じる
社会保険	公立学校共済※2	公立学校共済※2	公立学校共済組合	公立学校共済	公立学校共済
年次休暇	正規と同じ	正規と同じ	6月につき10日付与 繰り越し有り	最初の6月は8日、7月目に10日付与(最初の 6月を除き、空白期間が10日の場合繰り越し 可)	6月につき10日付与 繰り越し有り
病気休暇	正規と同じ	正規と同じ	正規に準ずる	正規と同じ	正規に準ずる 療養休暇一般90日精神180日
その他の休暇	正規と同じ	正規と同じ	正規に準ずる 2020年度より 不妊治療休暇(年6日、無給)	正規に準じる	正規に準じる
同一校の任用継 続	制限なし	制限なし	制限なし		制限なし
任用時健康診断	※1 育休代替は教諭(任)。任期付教諭の意 味。 ※2ただし、臨時的任用は互助組合には加入 できない。	※1 育休代替は教諭(任)。任期付教諭の意 味。 ※2ただし、臨時的任用は互助組合には加入 できない。	60歳以下の臨時教職員(常勤)は任用が連 続して1年を越えれば、その時点から互助組 合に加入できる。		自己負担

臨時的任用 赤字は2021年度 加算	広島県	広島県
労働条件明示	文書で明示（HPで公開） 任用時に個別に文書提示	文書で明示（HPで公開） 任用時に個別に文書提示
職名	教諭	助教諭（免許外校種・教科）
給料	県立195,743~438,579円 市町立198,799~427,201円	県立175,199~346,185円 市町立175,199~323,324円
給料の上限		
期末勤劬手当	正規と同じ	正規と同じ
諸手当	正規と同じ 地域手当 通勤手当 扶養手当 住居手当 退職手当 （6月未満対象外） 公立学校共済組合 厚生年金 雇用保険無し 年20日 残日数を翌年度付与	正規と同じ 地域手当 通勤手当 扶養手当 住居手当 退職手当 （6月未満対象外） 公立学校共済組合 厚生年金 雇用保険無し 年20日 残日数を翌年度付与
社会保険	公立学校共済組合 厚生年金 雇用保険無し 年20日 残日数を翌年度付与	公立学校共済組合 厚生年金 雇用保険無し 年20日 残日数を翌年度付与
年次休暇	年20日 残日数を翌年度付与	年20日 残日数を翌年度付与
病気休暇	正規に準じて認められる	正規に準じて認められる
その他の休暇	正規に準じて認められる	正規に準じて認められる
同一校の任用継続	制限なし	制限なし
任用時健康診断		

会計年度任用	名古屋市	東京都	岐阜県	長野県（高校）	山口県	大阪府	神奈川県
労働条件明示	校長面接（契約時）に文書 タイムカード 「勤務時間確認書」 教材研究4分の1程度	東京都HPに掲載 報酬上乘せ 授業に付随する業務13時間まで（年間）	面接時文書提示 辞令交付時に文書 （高校・特支） 週1コマの授業に対し 年45週分まで 年4×45＝180時間報酬 （小中）年35週分	各校によりまちまち文書 で明示	文書で明示 授業準備2/3加算 →実質:時給4,665円	任用時に文書	着任後文書
勤務時間管理と 教材研究							
職名	非常勤教諭	時間講師	非常勤講師	非常勤講師	非常勤講師	非常勤講師	非常勤講師
給料	小中2810円	1年未満1880円～ 17年以上3350円	2810円	コマ単価3150円	2810円	2880円	2278円～2515円
期末手当	週16時間以上 2021年夏冬各0.78月 2023年夏冬各1.30月 通勤手当	支給時間数条件なし 夏冬各1.3月 通勤手当 旅費	週24時間以上 6月12月各2.25月 通勤手当相当額 地域手当、旅費	週15時間30分以上 夏冬各0.725月 事実上支給されない 通勤（費用弁償）	なし 通勤手当、地域手当、旅費	支給されている人はほとんど ない 通勤手当	週15時間30分以上または1 月当たり62時間以上 通勤手当、特別支援学校 教員業務手当
社会保険	週20時間以上 31日以上の任用 雇用保険	週20時間以上 月額88000円以上 社会保険・雇用保険	雇用保険 週20時間以上、31日 以上の任用	（社保）週20時間以上、 月額8.8万円以上、1年以上 の任用見込 （雇用）週20時間以上、 31日以上の任用	雇用保険 週20時間以上勤務 31日以上任用	雇用保険 20時間以上、 31日以上 2ヶ月を超える雇用見込み で、週の労働時間が20時 間以上の場合は健康保険 （協会けんぽ）	31日以上週20時間以上雇 用保険 2ヶ月を超える雇用見込み で、週の労働時間が20時 間以上の場合は健康保険 （協会けんぽ）
年次休暇	最大20日 繰り越しあり	最大20日 繰り越しあり （同一校の場合）	最大20日 繰り越し有り	最大20日 （繰越もあり）	最大20日 繰り越し有り	最大20日 繰り越しあり	最大20日 繰り越し可
病欠休暇	傷病職免75日まで （有給）	無給	傷病休暇（無給）	療養休暇（無給）	私傷病休暇（無給）	無給（90日以内）	私傷病2日有給
夏季休暇	5日まで	3日まで	連続3日以内（有給）	3日まで	なし	3日以内	3日以内