

講再部ニュース



ちえの和

み～んな、学校現場で働く仲間。  
お互いに知恵を出し合って、たくさんの  
ちえのわを解いていこう。

No. 40

語って、つながって、世の中の仕組みも変えてやろう！！

## 知恵の和・臨時教職員学習交流集会

講再部の一番のモットーは、「一人ぼっちの講師を作らない」ことです。そんな願いを実現するために、今年は今県学習会「知恵の和」はもちろんのこと、全国の仲間とつながる集会を開催することにしました！

現役講師のみなさんは、日頃からの悩みや不安、教壇に立つことへの思いなどを語り合しましょう！また臨時教職員の制度や正規採用についてなどに疑問を持つ方や、講師の方を支えたいと思いを寄せる方の参加も大歓迎です。まずは、次の2点について、ご案内します。積極的なご参加をお待ちしています。

●2/6(日)13:00～16:00頃 完全オンライン開催

### 「知恵の和 part I」

採用選考対策講座（小論文総論、集団面接練習、座談会）を中心としますが、採用選考の振り返りや、次年度の任用の不安、日頃の悩みなど、採用選考に限らず、**思いを語り合う空間**にしたいと考えています。受験生だけでなく、たくさんの方の参加をお待ちしています。

申込締切は1/26としていますが、完全オンラインへ変更したので、まだ受け付けます！

**2月3日（水）までにお申込みください。**

詳細・申込は高教組HP「お知らせ欄」掲載のチラシをご覧ください。



← 長野高教組HP「お知らせ」欄  
知恵の和チラシはこちら



締切り迫る!!  
お急ぎください!

●2/11(金・祝)13:00～16:00頃 オンライン(会場参加もOK。高校会館第3会議室へ)

### 「全国臨時教職員学習交流集会inながの 実行委員会」

8月6日（土）7日（日）に、標記集会を長野県がメインになって開催します！

一緒にイベントを作り上げるスタッフを大募集！！当日の予定はまだまだ立てられない方も多いと思いますが、イベントは当日だけではなく、**事前の準備の方が楽しく充実する**なんてこともあるでしょう。ぜひ、実行委員会にご参加ください！



← 2/11 第1回実行委員会  
(zoom)のURLはこちら

今後も実行委員会へ参加する方は  
電話・メール・FAXで ↓

☎ 026-234-2216 FAX 026-234-2219  
✉ kosai.nagano-h@educas.jp

主催は「全国臨時教職員制度の改善を求める全国連絡会」。臨時教職員本人や、それを支えたいという人が有志で集まっている団体です。高教組は講再部が団体加入しています。毎年全国集会を開催し、互いに悩みを打ち明け合いながら、制度の改善のための情報を交換したりしています。長野県がメインとなるのは1986年以来2回目。残念ながらオンラインでの集会ですが、様々な人との出会いがあり、全国の人と同じ思いを共有する貴重な機会となります。ぜひご参加ください。更新頻度は高くないですが、「全国連絡会」のHPもあります。「全臨教」で調べてみてください。

定年延長

再任用制度

何年先かは違うけど、いずれはあなたも通る道…。

# 「定年延長」「再任用」制度について、 ちょっと話をきいてみよう♪

「定年延長制度」や「再任用制度」は恐らくすべてのみなさんに関わる課題です。ここでいくつかのポイントを抑えて、少しずつでもご自身のことを考えていただければと思います。また、再任用者数は、教育職だけでも全県で550人を超えます。みなさんのすぐ隣にいる人が置かれている状況を知っておくことは、同僚性を高めることにもつながるでしょう。そんな気持ちでぜひご覧ください。(連載第2回目です)

## ○定年延長制度

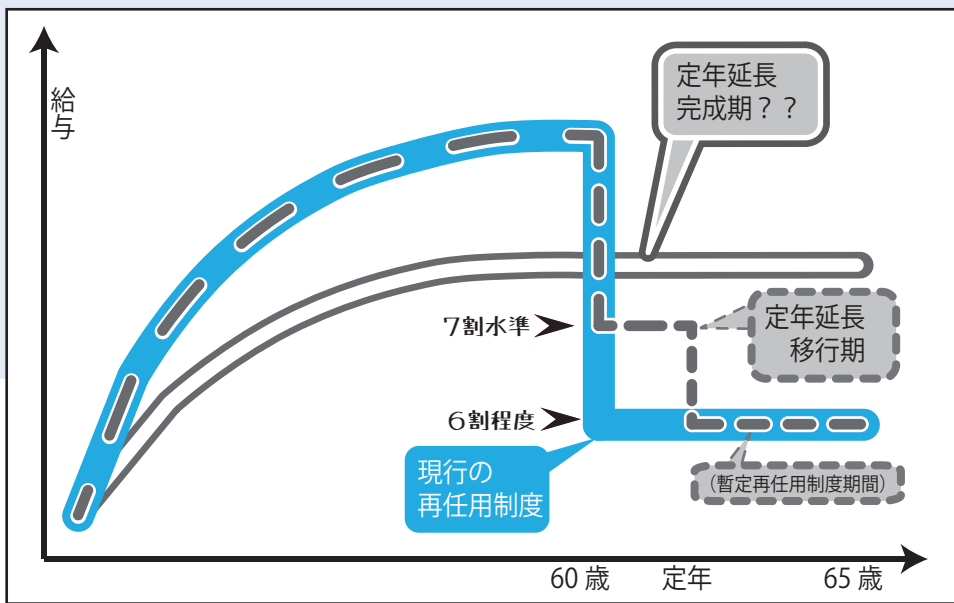
「国家公務員定年延長の改正法」が、昨年6月に参議院本会議で可決・成立し、併せて地方公務員の定年を65歳に引き上げるための改正地方公務員法も全会一致で可決・成立。施行日は2023年4月1日。

長野県ではまだ案が示されず、交渉等は次年度になる見込です。長野県の制度は未確定ですが、基本的には国の制度にならうこととなりますので、ここでは、国家公務員の制度概要をお伝えします。

2 給料月額、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。  
(教職調整額など、月額と関係する手当等も同水準。)

●課題 現行の再任用制度(6割)よりは水準は高いが、あくまでも“当面の措置”。完成後は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。(今年度の交渉で、「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」(今後連載)はあるが、管理職の給料月額に対して(給料表3級・4級)の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。(同じ仕事でも差が生まれることは「職務給の原則」との矛盾といえる)



▲「再任用制度」と「定年延長制度」移行期から完成までの給与イメージ

▼現行の「再任用制度」について。定年前と再任用での月例給の差額(一例)

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	不支給		
	地域手当	7,790	4,953		
	寒冷地手当	17,800	不支給		

ボーナスの率も異なるので、年収にするとこんなに差がある!

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

講師再部ニューズ



# ちえくら

み～んな、学校現場で働く仲間。  
お互いに知恵を出し合って、たくさん  
ちえのわを解いていこう。

## No. 49

### 2022教員採用選考の結果をお知らせします！

人数	志願者			一次			二次			二次倍率 (1次合格→2次合格)			合格倍率	
	全体	一般 枠	講師 枠	全体	一般 枠	講師 枠	全体	一般 枠	講師 枠	全体	一般 枠	講師 枠	免除 人数	全体
国語	40	23	17	33	19	12	2	11	8	2	1	1	1	3.6
社(地歴)	44	26	18	18	9	8	1	6	2	4				7.3
社(公民)	23	11	12	6	2	3	1	2	1	1				11.5
数学	42	26	16	35	22	13		14	8	6				3.0
理科	48	30	18	25	13	11	1	8	3	4	1			6.0
英語	31	12	19	39	9	16	14	16	5	5	6			1.9
体(男)	91	41	50	21	7	13	1	5	1	3	1			18.2
体(女)	23	16	7	4	1	3		1	1	0				23.0
農業	13	9	4	9	5	4		3	1	2				4.3
工業	21	9	12	18	7	10	1	6	4	2				3.5
商業	16	8	8	12	5	6	1	4	2	1	1			4.0
家庭	10	6	4	10	6	3	1	4	1	3				2.5
情報	9	1	8	9	1	8		3	0	3				3.0
福祉	0	0	0	0		0		0		0				-
音楽	16	7	9	8	4	3	1	2	1	1	1			8.0
美術	9	2	7	5	1	4		1		1				9.0
書道	13	6	7	5	3	2		1	1	0				13.0
養護	12	8	4	9	5	3	1	3	1	1	1			4.0
計	461	241	220	266	119	122	25	90	39	39	12			5.12
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		
												①補欠 (9人)		
												⑥英語 (4人)		
												※県教委資格(特選あり?)		

定年延長

再任用制度

何年先かは違うけど、いずれはあなたも通る道…。

# 「定年延長」「再任用」制度について、 ちょっと話をきいてみよう♪

「定年延長制度」や「再任用制度」は恐らくすべてのみなさんに関わる課題です。ここでいくつかのポイントを抑えて、少しずつでもご自身のことを考えていただければと思います。みなさんのすぐ隣にいる人が置かれている状況を知っておくことは、同僚性を高めることにもつながるでしょう。そんな気持ちでぜひご覧ください。(連載第3回目です)

## ○定年延長制度

「国家公務員定年延長の改正法」と、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が昨年成立。施行日は2023年4月1日。長野県ではまだ案が示されず、交渉等は次年度になる見込です。そのため長野県の制度は未確定ですが、基本的には国の制度にならうこととなりますので、ここでは、国家公務員の制度をもとにお伝えします。

### 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。

●課題 情報提供の義務付けや継続意思の確認を制度として求めていることは、評価ができる部分ではある。しかし、2023年に施行となるのに、**今現在制度が全く明らかにされておらず**、県議会の審議スケジュールから考えれば最短でも2022年6～9月県議会での成立と思われるので、実際に情報提供されていくのはそれ以降となる。

年度年齢で現在58歳の方が定年延長制度の対象者となるが、情報提供の義務は2022年度中のため、仮に9月議会での審議・条例制定となれば、そのみなさんは、**わずか半年という短期間で60歳以降の働き方を検討しなければならない**。また、一番大事な「継続意思」の確認は“努力義務”とされているので、意思の確認がされないままに定年延長制度を迎える可能性も否定できない。

いずれにしても、次年度の交渉等で制度の内容を明確にさせ、制度の問題点を明らかにしていかなければならない。

## ○再任用制度（現行）

現行の再任用制度は、公的年金制度の改悪に伴い「雇用と年金の接続」を主な目的として作られた制度です。定年退職等により退職した方(61～65歳)が対象となる、1年毎の任用制度です。長野県では2013年の交渉で現行の制度となりました。「希望者を原則全員任用」、「行政職や実習教員の格付」、「年金受給開始後も同じ制度」、「選考は校長との面談による」など、他県と比較しても高い水準の制度とすることができていますが…。

### ●課題①

給与月額が低いことや支給されない手当があるため、同じ職務をしても、賃金面では定年前と大きな開きがある。(前号参照)県が基準とする国の制度は「職員が長年培ってきた能力・経験を公務部内で有効に発揮できるように」としながらも、「給料は、職務に応じた級ごとの単一の水準で昇給はしない」、「生計費を補完する手当(扶養手当等)は不支給」、「再任用後の退職手当は不支給」としている。つまり、あくまでも年金の接続(程度)のための給与体系にされているということ。

長年培ってきた能力や経験を発揮してもらうならば、定数外の配置(加配)や、業務内容を軽減してすぐに校内で動けるようにしておくことも考えられるが、全くその方向には耳を貸さない。

### ●課題②

声が多く寄せられるのが、勤務校の継続(希望)が叶わないこと。1年毎の任用のため人事異動要項は適用されず、毎年勤務校が変わる人も。再任用も正規職員であるのに、最近では「正規教諭の配置の後、再任用の配置が決まる」と明言する校長もいる。講師が抱える任用の不安や“調整弁”の問題と通じている。

### ○今後の課題

定年延長制度の移行期(2022年度～)も、現行制度や暫定再任用制度が置かれ、給与水準(前号参照)人事異動など、定年延長職員との格差と矛盾が生じる。再任用制度の改善が求められる。

講 再部ニューズ



# ちえいけくろ

み～んな、学校現場で働く仲間。  
お互いに知恵を出し合って、たくさんの  
ちえのわを解いていこう。

## No.42

受講者とスタッフがともに学ぶ

## 全県学習会「知恵の和」を開催しました！

2月6日（日）に学習会「知恵の和」を開催しました。残念ながらオンラインに形態を変更せざるを得ませんでしたが、受講者5名と、今年の採用選考を見事合格した2名を加えた知恵の和スタッフ17名の、総勢22名での集会となりました。集会の途中でも、知恵の和スタッフから声をかけられた方が急遽参加するなど、オンラインの良さも感じられました。

企画としては、採用選考対策として「小論文ガイダンス」、「合格体験記」、「しゃべり場（集団面接練習）」を行いました。知恵の和スタッフの感想にも「生徒への小論文指導にも活かせる」「自身を見つめ直すきっかけになった」と寄せられるなど、参加者全員が学びあうことができる集会となりました。

「小論文ガイダンス」では、受験者を悩ませている、県教委が明示している小論文の評価の観点『題意把握の的確さ』をどのように解釈して、テーマをどのように設定するかという説明から始まり、どのように内容を膨らませていくのか、実際に構想の練習をしながら進められました。

「合格体験記」では、今年合格されたスタッフのお二人から、どのように採用選考に向き合い対策を進めてきたのか、パネルディスカッション形式でお話を伺いました。お二人とも、授業や校務には手を抜かず勉強の時間を確保したり、詳細に分析するなど、受験する方にとって励みになるお話でした。

その後の「しゃべり場」では、受験する方に採用選考での困りごとや日頃の思いなどをお話いただき、それらについて参加者全員で様々な角度からアドバイスをしました。

全ての企画で共通して語られたことは、「合格はゴールではない」ということです。採用選考では小論文や集団面接という形式ではありますが、そこで何を語るかは「なぜ教員になりたいのか」「生徒にどんな風に育ててほしいのか」「そのために、自分が何をできるのか、しているのか」が一番大切ということ。だから、校務は忙しいですが、生徒のために必死に考え努力することが、採用選考の合格への近道になるということです。

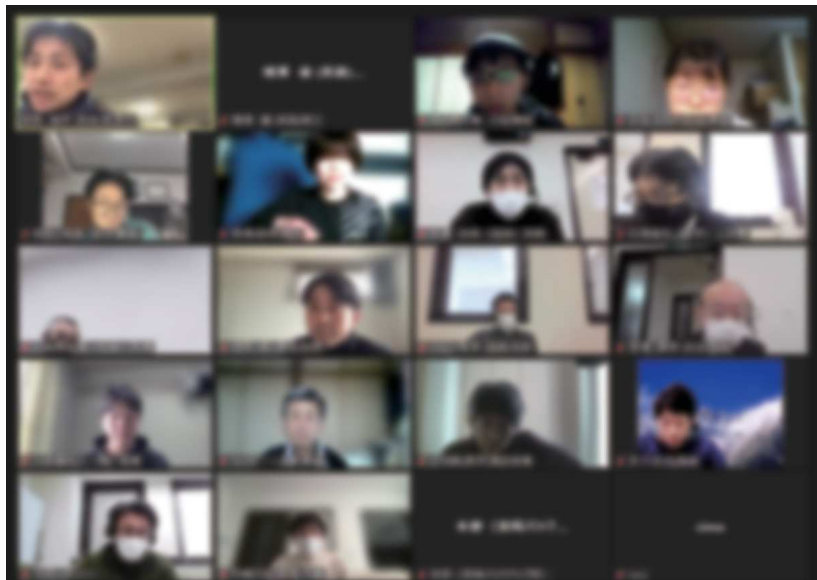
知恵の和は、「全県学習講座」として採用選考対策講座に特化したものではありません。これまでも多くのスタッフの方が参加して下さるのも「一緒に学び合い、より素敵な教員を目指していこう」という知恵の和の理念によるところかもしれません。

受験される方の採用選考合格をお祈りするとともに、今回寄せられたご意見を反映させながら、今後も、「ともに学びあう」素敵な集会を作り続けていきたいです。

### ★参加者の感想から★

・時間を生み出すテクニックなど参考になりました。先生のお話は経験がリンクしてとても勉強になりました。

レジュメをよく読み込んで、これからの仕事の中で活かして、面接の際に語れるようにしなくてはと思いました。



※お名前などを伏せるため、画像を加工してあります。

定年延長

再任用制度

何年先かは違うけど、いずれはあなたも通る道…。

# 「定年延長」「再任用」制度について、 ちょっと話をきいてみよう♪

「定年延長制度」や「再任用制度」は恐らくすべてのみなさんに関わる課題です。ここでいくつかのポイントを抑えて、少しずつでもご自身のことを考えていただければと思います。みなさんのすぐ隣にいる人が置かれている状況を知っておくことは、同僚性を高めることにもつながるでしょう。そんな気持ちでぜひご覧ください。(連載第3回目です)

## ○定年延長制度

「国家公務員定年延長の改正法」と、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が昨年成立。施行日は2023年4月1日。長野県ではまだ案が示されず、交渉等は次年度になる見込です。そのため長野県の制度は未確定ですが、基本的には国の制度にならうこととなりますので、ここでは、国家公務員の制度をもとにお伝えします。

### 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。

●課題 当分の間としてはいるが、定年延長制度(満期まで)を選択しない場合における不利益がないことは大きい。しかし、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は否定できない。

また、定年延長制度の移行期は「給料表は改定しない」で、給与が7割になる(下記&ちえぶくろNo.40参照)ため、いわゆる「ピーク時特例」\*(退職手当条例5条の2)が適用され、60歳定年時(現行)と定年延長後との退職金の差額はないとされている。しかし、今後、定年延長制度の完成にあわせて“60歳前後の給与水準と定年延長の水準とを連続のものにする”としているので、「給料表が改定され」て月額が下げられれば、これは適用されず、退職金に大きく跳ね返る可能歳が高い。

定年延長に伴って全体の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は、“60歳前後の給料表改定”、“55歳昇給停止”、“退職金の減額分”を充てることは容易に想像できる。制度の先を見据えた交渉が求められる。

●制度移行期の給料月額は、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。(教職調整額など、月額と関係する手当等も同水準。)

## ※退職手当の基本額に係る特例(ピーク時特例)

在職期間中に給料月額の減額改定\*以外の理由により給料月額が減額されたことがある場合、退職手当の基本額の算定について特例が設けられています。(条例第5条の2)

※ 給料月額の減額改定とは、給料月額の改定をする条例が制定された場合において、当該条例による改定により、改定前に受けていた給料月額が減額されることをいう。

退職日の給料の月額が在職期間中の給料の月額のピーク(特定減額前給料月額)を下回った場合、ピーク時までの期間とピーク時後から退職までの期間に分けて基本額を計算します。

### 1 特例の要件

- ① 在職期間中に給料月額の減額改定以外の理由により給料月額が減額されたこと
- ② 特定減額前給料月額が退職日給料月額よりも多いこと

### 2 特例措置の計算式

(特例による退職手当の基本額) = A + B

A = (特定減額前給料月額) × (ピーク時までの勤続期間による支給割合(※))

B = (退職日の給料の月額) × { (退職日の支給割合) - (ピーク時までの支給割合) }

※ 減額された日が複数ある場合にはその最も遅い日までの勤続期間とする。

退職事由は、その者が実際の退職事由と同一の理由で退職したものと仮定する

講再部ニューズ



# ちえいにくる

み～んな、学校現場で働く仲間。  
お互いに知恵を出し合って、たくさんの  
ちえのわを解いていこう。

## No. 43

参加者・実行委員を大募集！！

## 全国臨時教職員学習交流集会

### 第1回現地実行委員会を開催しました

2月12日（金）に、第1回現地実行委員会を開催しました。年度末に向けてお忙しい中でしたが会場に3人、オンラインで7人の方に参加いただき、総勢13人で会議を行い、8月に行う「全国学習交流集会」の概要を決めることができました。概要は以下の通りです。（最終的には、3月27日に行われる「臨時教職員制度の改善を求める全国連絡会」の全国代表者会で決定します。）

今集会では、地公法改正によって位置付けられて3年目を迎えた「会計年度任用職員」の制度改善についても扱います。教諭に限らず、司書や校用業務の方の処遇改善のための情報交流の機会にできればと考えています。多くのおみなさんの参加をお待ちしています。

今後毎月1回程度の実行委員会を開催しながら、集会を形作っていこうと思います。今からでも実行委員への参加は大歓迎です。職種などに条件はありません。常勤講師、非常勤講師、会計年度任用職員、正規教諭、再任用職員、保護者の方など、広範なおみなさんのお力で成功を目指します。ぜひ実行委員会にもご参加ください。会議はzoomで行います。下のIDとパスコードでご参加ください。（今後の実行委員会でも同じIDとパスコードを使用します。）

### ●第2回実行委員会●

3/12（土）13時～16時（予定）

ミーティングID: 830 3553 6062

パスコード：2216

※会場参集の方は、  
高校会館第3会議室へ



### ★第52回 全国臨時教職員問題学習交流集会 概要★

8月6日（土） 13：00～ 現地企画①「講再部の軌跡（仮）」  
現地企画②「パネルディスカッション」  
現地企画③「分散会」  
現地企画④「全体交流会」

18：30～ 夜の大交流会

8月7日（日） 10：00～ 分科会〔採用と賃金改善、会計年度任用職員制度、仲間づくり、臨時教職員の悩み・教育実践〕

15：30～ 閉会行事

定年延長

再任用制度

何年先かは違うけど、いずれはあなたも通る道…。

# 「定年延長」「再任用」制度について、 ちょっと話をきいてみよう♪

「定年延長制度」や「再任用制度」は恐らくすべてのみなさんに関わる課題です。ここでいくつかのポイントを抑えて、少しずつでもご自身のことを考えていただければと思います。みなさんのすぐ隣にいる人が置かれている状況を知っておくことは、同僚性を高めることにもつながるでしょう。そんな気持ちでぜひご覧ください。（連載第5回目です）

## ○定年延長制度

「国家公務員定年延長の改正法」と、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が昨年成立。施行日は2023年4月1日。長野県ではまだ案が示されず、交渉等は次年度になる見込です。そのため長野県の制度は未確定ですが、基本的には国の制度にならうこととなりますので、ここでは、国家公務員の制度をもとにお伝えします。

### 5 「管理監督職勤務上限年齢制」（役職定年制）の導入。

- 課題 組織の新陳代謝のためとして、管理職の「役職」を現行の60歳までとする制度。この制度が導入されれば、その後は一般の「教諭」と同じ定年延長制度になる。ただし、国家公務員の制度では、役職定年の適用除外として「校長」グループが挙げられているので、特例任用として校長職のまま定年延長をする人が出る可能性がある。現行の再任用制度で、「校長職再任用」が導入されていることもあり、長野県の制度設計時には特に注視したい。

60歳まで	61歳～（定年延長後）	60歳の「月収」との比較
校長（4級） 【552,489円】	※特例任用 「校長職」（4級）【386,742円】	約 ▲165,500円・70%
	「教諭」（2級）【386,742円】	約 ▲165,500円・70%
教諭（2級） 【490,766円】	「教諭」（2級）【343,536円】	約 ▲147,230円・70%

※人事委員会資料をもとに実際に任用人数が多い号俸で試算。校長・教諭ともに、扶養・地域・寒冷地手当の支給ありとして試算。「61歳～」は月例給、その他全ての手当に対して70%の支給として試算。扶養手当などはそのまま。（管理職手当は試算から除く）

## ○現行の再任用制度の課題（賃金の比較など）

60歳定年後は、原則として「再任用教諭（2級）」として任用する。生活給は不支給となる。

- 課題 「雇用と年金の接続」のための制度として導入。「退職後（退職金支給後）の生活給は支給しない」という考え方から、各種手当が支給されない。また「校長職の再任用」が導入され（現在4人。今後増やす計画あり）。根本的に、定年前給与との差が大きいことが問題だが、再任用校長程度の減額率になるよう、再任用教諭の月例給引き上げなどが必要。

定年前・60歳	61歳～（「再任用制度」）	60歳の「月収」との比較
校長（4級） 【552,489円】	「校長職」（再任用4級）【452,846円】	約 ▲99,600円・82%
	「教諭」（再任用2級）【300,161円】	約 ▲252,300円・54%
教諭（2級） 【490,766円】	「教諭」（再任用2級）【300,161円】	約 ▲190,600円・61%

※人事委員会資料をもとに実際に任用人数が多い号俸で試算。校長・教諭ともに、扶養・地域・寒冷地手当の支給ありとして試算。  
※再任用後は、いわゆる「生活給」（扶養・住居・寒冷地手当）が支給されないため、その分も減額しています。



講再部ニューズ



ちえはくくろ

み～んな、学校現場で働く仲間。  
お互いに知恵を出し合って、たくさんの  
ちえのわを解いていこう。

No. 44

## 全国臨時教職員学習交流集会

### 第2回現地実行委員会を開催しました

3月12日（土）にオンラインを併用して、第2回現地実行委員会を開催しました。会場に5人、オンラインで12人の総勢17人の方に参加をいただきました。

今回は前回よりも出席者が増え、さらには校種を越えたみなさんに参加いただいたことで、より議論が深められました。学検業務などのお忙しい中でご参加いただいたみなさん、ありがとうございました。

全国集会成功のため、現地実行委員会事務局（講再部役員会）では、次のことを念頭に置いています。

- ・集会を作り上げる中で、様々な人との結びつきを深め、それを制度改善の力としたい。
- ・そのためにも、職種、校種に限らず、市民のみなさんも巻き込んだ「実行委員会」を組織する。

現在、実行委員（検討中の方も含む）として賛同いただいている方には、常勤講師、正規教員、再任用教諭と、年令や教科、職種を越えた多くの方が加わっています。また、中学校の先生や大学の准教授の方にも参加をしてもらっています。今後も、実行委員会として幅広いみなさんに参加をお願いしたいと考えています。特に、改正地公法によって位置付けられた「会計年度任用職員」の制度は、それまでの非常勤講師の制度や特別行政事務嘱託員制度を踏襲する形になっており、その待遇は全く改善されていません。全国的にも多くの課題を抱えており、今集会で、一つの大きな柱として扱うこととなります。（概要は下記参照）教諭に限らず、司書や校用業務などの方の、実行委員会や集会への参加をお待ちしています。

今後も月に1回程度の実行委員会を開催しながら、集会を形作っていきます。当日はご都合が合わないという方でも構いません。ぜひ実行委員会にご参加ください。会議はzoomで行います。下のIDとパスワードでご参加ください。（今後の実行委員会でも同じIDとパスワードを使用します。）

### ★第52回 全国臨時教職員問題学習交流集会 概要★

8月6日（土） 13：00～ パネルディスカッション、分散会など

18：30～ 夜の大交流会

8月7日（日） 10：00～ 分科会〔採用と賃金改善、会計年度任用職員制度、仲間づくり、臨時教職員の悩み・教育実践〕

15：30～ 閉会行事

### ● 第3回 実行委員会

4/23（土）13時～16時  
ミーティングID: 830 3553 6062  
パスワード：2216

実行委員会への  
参加はこちらから  
（メール） →



### ■会計年度任用職員制度（概要）

一会計年度内の雇用。制度設計時には、勤務時間や職務内容において正規職員とは異なる職種を対象とした。

区分	高校における主な職種	給与について（概略）
フルタイム	・司書 ・事務（校用・農林業務 など）	行政職1級の給料表をもとに、経歴を換算して算出。 現在任用されている人の月額は、14～24万円ほど。
パートタイム	・非常勤講師	1コマ（50分）あたり3150円。支給対象業務が、授業を中心に限定されているため、テストの採点など実際に勤務した時間に対して支給されない。

定年延長

再任用制度

何年先かは違うけど、いずれはあなたも通る道…。

# 「定年延長」「再任用」制度について、 ちょっと話をきいてみよう♪

「定年延長制度」や「再任用制度」は恐らくすべてのみなさんに関わる課題です。ここでいくつかのポイントを抑えて、少しずつでもご自身のことを考えていただければと思います。みなさんのすぐ隣にいる人が置かれている状況を知っておくことは、同僚性を高めることにもつながるでしょう。そんな気持ちでぜひご覧ください。(連載第6回目・最終回です)

## ○定年延長制度

「国家公務員定年延長の改正法」と、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が昨年成立。施行日は2023年4月1日。長野県ではまだ案が示されず、交渉等は次年度になる見込です。そのため長野県の制度は未確定ですが、基本的には国の制度にならうこととなりますので、ここでは、国家公務員の制度をもとにお伝えします。

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

「暫定再任用制度」…現行の「再任用」制度と同じ。定年延長制度完成までの暫定的な制度。

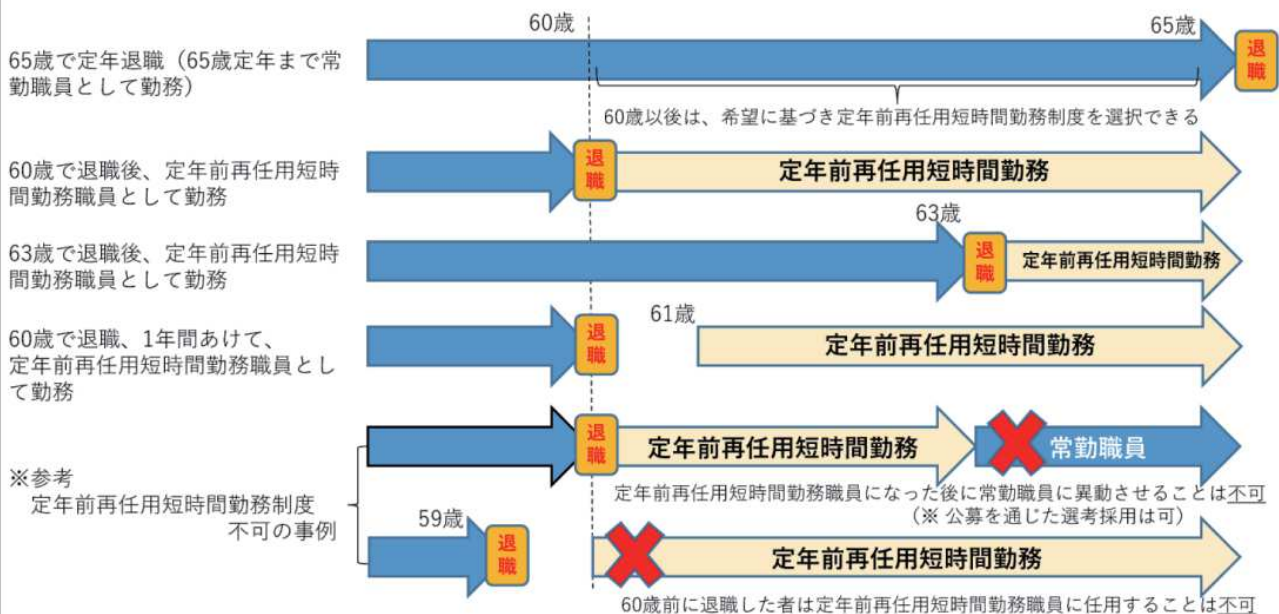
「定年前再任用短時間勤務制度」…60歳から定年(延長後)までの期間の雇用制度。  
本人の希望により一度「退職」してから「再任用短時間」として任用

●課題 現行の「再任用」制度を踏襲するものなので、月額や支給されない手当などはそのまま。待遇改善のためには、現行の再任用制度の改善は急務の課題。

「定年前再任用短時間勤務」制度は、現行の再任用制度による60歳から65歳の間の働き方とは大きく異なる点があるので、制度設計時を注視したい。(下表も参照)

- ・自ら「退職」をしているので一度選択すると、常勤(正規)に戻ることはできない。
- ・60歳前の早期退職者は選べない。

### 定年前再任用短時間勤務のイメージ



※ 2013年3月の閣議決定、総務副大臣通知において、雇用と年金の接続の観点から、職員が再任用を希望する場合、任命権者は、公的年金の支給開始まで、当該職員を再任用することを基本とすることが要請されている。

**制度はこれからの交渉等で決まります。制度導入後は、雇用も待遇も異なる人が同時に任用されます。現行制度も含め、待遇改善や新規採用の継続などの課題の解決に、力を結集しましょう！！**