



## 講師再任用職員部

第 16 回 2022 年度定期総会 議案書

2022/7/16

## はじめに

### ●専門部結成にいたる経過

長野県の高校では、1990 年頃まで講師といえば育休または療休代替が主で、定数内講師（欠員補充講師）についてもきわめて稀であり、ましてや若年講師は異例中の異例という状況が続いていました。しかし、90 年代以降の生徒急減期のもとで、次第に定数内常勤講師や非常勤講師が増加する状況が顕著になってきました。とりわけ特徴的なことは、いわゆる若年講師が激増してきたことです。このことは、単に長野県だけのことではなく、全国的に共通の動きでした。

こうした中で、講師の待遇改善を求める声が急速に高まり、**長野高教組・「講師の会」が 1995 年に結成され**、講師の身分安定と勤務条件の改善・向上をめざして活動を本格的に開始しました。当初「講師の会」の主な活動は、①「講師のしおり」の作成、②講師へのアンケート調査の実施、③県教委への要求書の提出等が中心的な内容でしたが、その後、採用選考受験者の協力による復元問題集の作成も手がけるなど、とりくみを拡大してきました。一方高教組も、分会・支部レベルでの「講師と語る会」をはじめ、講師問題に対するとりくみを強めてきました。

「講師の会」は「申し合わせ事項」をもつ緩やかな任意組織としてスタートしましたが、高教組との関係ではかならずしもその位置づけが明確でない面もありました。講師問題の改善が高教組の重要課題の一つとなってきた中で、改めて組織的な性格を明確にしていくことが求められていました。

一方、**年金制度の改悪に連動する形で、再任用制度が 2002 年度からスタート**しました。本来ならば、雇用のあり方としては**年金支給年齢まで定年を延長すべきところですが、国は大幅な賃下げを伴う再任用制度というまやかしの制度を導入**しました。このため、現行の再任用制度は後述するようさまざまな矛盾を含んだものとなっています。再任用制度の問題点を改善するとりくみとともに、国家公務員の定年延長制導入の動きがある中で、労働条件の引き下げと連動しない定年制延長を求めるとりくみも今後の重要な課題となります。

こうした中で、講師問題や再任用問題に対するとりくみを全体として強化していく必要性から、**「講師・再任用職員部」が 2002 年 7 月に結成**されました。講師問題と再任用問題には新採者の拡大という点では対立する面がありますが、①**雇用が 1 年間に限定**されており、**不安定雇用**という面で共通性があること、②いずれの問題も根底には**貧困な年金制度**とそれに連動する**公務員制度や教育行政制度**があること、③円滑な役員体制を確立する必要があること等の点から、二つの課題を統一的に扱う専門部として結成したものです。

# 第1号議案 2021 年度経過報告 活動のまとめ

## 【1】2021 年度 経過報告 【※：オンライン or ハイブリッド開催】

| 月    | 日    | 曜日 | 内容など                                                           | 会場           |
|------|------|----|----------------------------------------------------------------|--------------|
| 5 月  | 8 日  | 土  | 第 1 回役員会 ※                                                     | 高校会館         |
|      | 22 日 | 土  | 全臨教 in あいち プレ集会 / 全臨教全国代表者会 ※                                  |              |
|      | 23 日 | 日  | 全教臨対部役員会 ※                                                     |              |
| 6 月  | 6 日  | 日  | 第 2 回役員会 ※                                                     | 高校会館         |
|      | 13 日 | 日  | 「知恵の和 partⅡ」(小論文・集団面接対策講座) ※                                   | 高校会館         |
|      | 19 日 | 土  | 「知恵の和 partⅡ」(小論文・集団面接対策講座) ※                                   | 高校会館         |
| 7 月  | 4 日  | 日  | 第 3 回役員会 ※                                                     | 高校会館         |
|      | 10 日 | 土  | 喫茶「ちえのわ」及び集団面接練習 (8 人)                                         | 高校会館         |
|      | 11 日 | 日  | 全教静岡副委員長(全教臨対部部長)長澤さんとの懇談                                      | 高校会館         |
|      | 25 日 | 日  | 講再部定期総会 (38 人。うち未組 6 人。)<br>「知恵の和 partⅢ」(個人面接・模擬授業対策講座) (21 人) | 高校会館         |
| 8 月  | 7 日  | 土  | 第 51 回全国臨時教職員問題学習交流会 in あいち                                    | 高校会館         |
|      | -8 日 | 日  | 「知恵の和 partⅢ」                                                   |              |
|      | 11 日 | 水  | 第 4 回役員会                                                       | 高校会館         |
|      | 12 日 | 木  | 「知恵の和 partⅢ」(個人面接・模擬授業対策講座) (21 人)                             | 高校会館         |
|      | 30 日 | 月  | 要求書提出交渉(青年部と合同) ※講再部役員の方に制限                                    | 高校会館 / 長野県庁  |
| 10 月 | 9 日  | 土  | 第 5 回役員会 ※<br>全臨教 全国代表者会                                       | 高校会館         |
|      | 10 日 | 日  | 全教臨対部役員会 ※                                                     |              |
|      | 11 日 | 月  | 第 6 回役員会<br>要求書回答交渉(青年部と合同) ※役員、支部代表の方に制限                      | 高校会館 / 長野県庁  |
| 11 月 | 3 日  | 水  | 第 7 回役員会 ※                                                     | 諏訪湖ハイツ       |
|      | 27 日 | 土  | 全臨教 課題別オンライン学習会 ※                                              |              |
| 12 月 | 4 日  | 土  | 第 8 回役員会 ※                                                     | 高校会館         |
|      | 11 日 | 土  | ライフプランセミナー(再任用担当 1 名参加)<br>再任用を考え語る会 (14 人)                    | 信濃路          |
|      | 12 日 | 日  | 全教臨対部 全国代表者会議 2 名参加                                            | 全教会館         |
|      | 14 日 | 火  | 県教委との懇談(採用選考に関して)                                              | 長野県庁         |
|      | 18 日 | 土  | ライフプランセミナー(再任用担当 1 名参加)<br>再任用を考え語る会 (19 人)                    | みやま荘         |
|      | 26 日 | 日  | 全臨教 全国代表者会 ※                                                   |              |
| 1 月  | 15 日 | 土  | 第 9 回役員会 ※                                                     | 高校会館         |
|      | 29 日 | 土  | 第 10 回役員会 ※                                                    | 高校会館         |
| 2 月  | 6 日  | 日  | 「知恵の和 partⅠ」 ※                                                 | 高校会館(スタッフのみ) |
|      | 11 日 | 金  | 第 52 回全国臨時教職員問題学習交流会 in ながの 現地実行委員会①                           | 高校会館         |
|      | 26 日 | 土  | 第 11 回役員会 ※<br>全臨教 役員会 ※                                       | 高校会館         |
| 3 月  | 12 日 | 土  | 第 12 回役員会 ※<br>第 52 回全臨教 in ながの 現地実行委員会② ※                     | 高校会館         |
|      | 13 日 | 日  | 全教臨対部役員会 ※                                                     | 全教会館         |
|      | 21 日 | 月  | 全教臨対部 文科省交渉打合せ) ※                                              |              |
|      | 27 日 | 日  | 全臨教全国代表者会 ※                                                    |              |
|      | 28 日 | 月  | 全教臨対部 文科省交渉 (臨対部事務局長として参加) ※                                   | 高校会館         |

## 【2】2021 年度 活動のまとめ

### (1) 全県学習会「知恵の和」の開催

#### 全県学習会「知恵の和」

例年 6 月に開催する「知恵の和 PART II」については、新型コロナウイルス感染拡大の影響が大きく、集会開催を断念せざるを得ず、オンライン開催で 6 月 13 日と 19 日の 2 回実施しました。両日とも同日程で、午前中は「小論文ガイダンス」「集団面接アドバイス」を、午後は zoom による集団面接練習を行いました。

採用選考第一次試験当日の 7 月 10 日には、「喫茶ちえのわ」を十分な感染症対策を施したうえで開催しました。例年は 20 人以上の参加が見込まれるのですが、今年の参加者数はいつもの年より少なめでした。ソーシャルディスタンスを意識しながら、スタッフも交えて歓談しました。

2021 年度は、日程の関係で定期総会を例年より前倒して 7 月 25 日に実施し、併せて面接カードの事前準備講座「知恵の和パートⅢ準備編①」を開催しました。また、8 月 8 日にはオンライン開催となった「全国臨時教職員問題学習交流集会（全臨教）in あいち」に参加しながら面接カードの添削を含めたアドバイスを行う「知恵の和パートⅢ準備編②」を開催しました。一次選考合格発表から二次選考までの短期間に面接カードを作成・提出しなければならない受験生の手助けをしたいという思いから開催した学習会でした。さらに第二次選考が「8 月 19 日（木）、20 日（金）、21 日（土）、22 日（日）のうち指定された日」となっていたため、これに合わせて「知恵の和 PARTⅢ」を、8 月 12 日に開催しました（於：高校教育会館）。選考を目前に控えた講師などが参加し、複数回の模擬個人面接と模擬授業練習を行いました。可能な限り受験者と同じ教科の先生にスタッフ（面接官）を依頼することで、教科ごとの具体的な発問にも対応でき、受験者の自信にもつながりました。また模擬授業練習では、参加者の「合格したい」という気迫が感じられ、日頃の授業に対しても相互に学びあうことができました。

2022 年度 2 月の「知恵の和 PART I」もコロナ感染症第 6 波のさ中という状況を鑑みてオンライン開催にしました。採用選考直前に開催する Part II につなげるために小論文の書き方を学ぶ講座を開講しました。また、2022 年度新規採用予定の先生を交え、合格者体験談で交流を行いました。集団面接練習「しゃべり場」では、議論の方向性などについて学ぶことができました。

「知恵の和」は、採用選考に向けた学習講座であるばかりでなく「合格後も学びを深めたい」という志を持った仲間の集まりです。採用選考の準備をしていると孤独に陥りがちです。ましてやコロナ禍の今年は多くの講師の先生が孤独に耐えながら勉強をしていたことでしょう。ここでの出会いや学びが素晴らしい未来につながるきっかけになってほしいです。

2007 年度から取り組んでいる「知恵の和」は、15 年間で通算 45 回に及びます。この「知恵の和」参加者から新規採用者が 334 人（2022 年度採用者含む）輩出されていることは、採用を目指す講師にとっても大きな励みとなっています。加えて講師や新採者が参加することで、臨時的任用制度をめぐる課題への理解や組合に対する理解が深まり、組合加入の促進にも成果をあげています。講師自らがお互いに知恵を出しあい、学習の「輪」・親睦の「和」を全県に拡大することを基軸に据えた「知恵の和」集会。2022 年度も引き続き、支部単位での「知恵の和」や分会を超えた支部単位での「講師と語る会」や学習会の開催も追求し、小さい単位からの「和」を大切に、大きな「輪」につなげていきたいと考えています。

### (2) 2021 年度(第 15 回)定期総会

2021 年 7 月 25 日（日）に定期総会（高校教育会館大会議室）を開催しました。今回は「知恵の和 PartⅢ準備編①」という、教員採用二次選考へ向けた「面接カード」の書き方講座を定期総会の前に置き、新型コロナウイルス感染症の蔓延にともない、知恵の和から実参集とオンラインを併用した形態で行いました。オンラインでの開催や夏季休業前に行ったということもあってか、参加者は 18 人（専門部役員 9 人を含む）で、例年に比べて少なくなっていました。（知恵の和からの参加者 3 人。）

今回の総会からそれまでの小池部長（諏訪実業分会）に代わり、木下（飯田風越分会）が新部長に就くこととなりました。新体制のもと議案書採決や専門部交渉の要求書説明が行われ、最後に参加者の方からの発言や意見交流が行われました。「現場で再任用が増えている中で、担任・主任をやるのが普通になってきていると感じる」「再任用や講師が増えることで正規教員の負担が大きくなっている、少人数学級を実現して定数拡大を

していかなければ」「再任用を語る会で定年延長の実態を知った。60 歳以上に賃金格差あることを知らせていかなければ」「若い教員の力になりたい、組合に繋げてあげたい」など、すべて紹介することはできませんが、参加者の方が日々現場で感じていることを率直に語っていただきました。少人数ながらもとても力強い発言に励まされました。

定期総会と知恵の和との同日開催は、現職講師の生の声を聞けるという狙いで今年も設定しましたが、その後総会まで参加される方が少なく、課題が残りました。また、再任用の参加者も例年に比べると非常に少なかったと言わざるを得ません。しかし、この総会は臨時、正規、再任用と様々な立場の教職員が、それらの立場を越えた交流ができる場です。今後は今回の反省を踏まえて、コロナ禍であっても、そうでなくても、より多くの参加者や声を集められる総会を目指していきたいです。

### (3) 教員採用選考の改善を求めるとりくみ

県教委に対して「交渉」と「協議」という 2 つの取り組みを行っています。

「交渉」では、「すべての教科での採用選考の実施」と「採用数増」を主に要求しています。2021 年度確定交渉において「少人数教科の採用について、引き続き努力する。」という回答と「教員の採用数について、引き続き努力する。」という口頭メモをもらっています。例年と同じですが、この「例年と同じもの」を引き出すことも大切です。しかし、福祉科の選考は行われませんでした。2 年連続です。また、情報科の選考・採用は行われているものの、情報科教員の不足は長野県が全国トップです。これらの事も強く伝えていく必要があります。

「協議」では、採用選考制度の運用面について話し合います。「採用選考アンケート」から声が上がっていた内容を伝え、過去には小論文の「メモ用紙配布」や「実施時間を 60 分にする」などが実現しています。2021 年度は 12 月 14 日（火）に協議を行いました。「長期の教職経験を持つ講師を採用するための（県外への流出を防ぐための）特別選考」を要望したり、「実技の練りけしについての要望」を伝えたり、大きな内容から細かい内容まで扱っています。全ての要望が即座に実現するわけではありませんが、県教委も出来る事からやってくれます。今後もアンケートを通じてご意見をお寄せいただきたいと思います。

### (4) 講師の権利確立・労働条件の改善

2016 年度には、懸案課題だった「常勤講師の中断期間」の問題に関わり「年度末での年次有給休暇の繰り越し」が実現しました（平成 29 年 4 月 1 日適用）。この背景には、「次の任用の予定が明らかであれば、事実上の雇用期間が中断することなく存続していると判断され、被保険者資格は喪失しない」との厚生労働省等の通知があります。ここに「中断期間をはさんでも雇用関係は存続している」ことが明確に示されたことが要因の一つとなり、「年金及び社会保険の継続」（平成 27 年 3 月適用）に続く常勤講師の待遇改善につながりました。

2017 年度独自確定交渉の結果、「年度末中断期間」の「1 日」への短縮が実現しましたが（平成 30 年 3 月 1 日適用）、依然として、年度末のクラブ指導や新年度引き継ぎ業務など、学校現場では働かざるを得ない常勤講師の勤務実態がありました。2018 年度独自確定交渉で育休任期付きの常勤講師の中断期間解消が実現（平成 31 年 1 月 1 日適用）したことを足がかりに、2019 年度独自確定交渉の結果、中断期間（「空白の 1 日」）が撤廃され（令和 2 年 3 月 1 日適用）、3 月度月例給の回復（4 月度での減額なし）のみならず、夏季一時金の算定基準が 100%支給、社会保険は「協会けんぽ」から「公立学校共済組合保険」への加入等、様々な待遇改善を勝ち取りました。この問題は、1990 年代後半から長野高教組が訴えてきた最重要課題の一つであり、専門部を中心に、粘り強い要求と運動を続けてきた成果が結実したものです。

また、長年の懸案課題であった常勤講師の俸給表、教育職（二）「1 級 71 号俸」の上位制限が緩和され、「1 級 98 号俸」（令和 2 年 4 月 1 日適用）、「1 級 112 号俸」（令和 3 年 4 月 1 日適用）と前進し、今回上位制限の撤廃で「1 級 153 号俸」（最高号俸）までを勝ち取ることができました（令和 4 年 4 月 1 日適用）。

「年度末常勤講師アンケート」の勤務実態調査をふまえ、さらに「同一労働、同一賃金」「正規職員と同様の均等待遇」の原則に照らした常勤講師の俸給表「2 級格付け」に向けて、教育職場内での問題意識を広く共有し、正規教職員数の確保なども含めた諸課題解決への取り組みを進めていきたいと思っています。

その一方で、非常勤講師などの非正規教職員は、2020 年 4 月施行の改正「地方公務員法」で新設された「会

計年度任用職員制度」に移行しました。現在、非常勤講師の時間単価は、2012 年度から一方的に 3150 円に引き下げられているうえに、報酬支給対象となる業務内容が、管理職に周知されていないなどの問題があります。（この対象業務については、新たに「人事評価に係る面談」が追加（2020 年 12 月 31 日に在籍する者から適用）されました。）非常勤講師の方は、実費制のために長期休業中は無支給であり、毎月の授業日数の変動により安定した収入を得られず、ダブルワークで生計を立てるなど、生活実態は依然として厳しいものがあります。また、報酬支給対象業務以外にも現場の業務に従事している課題もあり、このような問題点を顕在化させるために「非常勤講師アンケート」への集約と分析を行っています。任命権者である教育委員会との粘り強い協議のなかで積み上げてきた、現状の任用・待遇面から、現場の要求実態に即した制度設計につながる取り組みを強化させていくことが、今後の課題です。

## （５）再任用職員の労働条件の改善

「再任用と定年延長の待遇改善」、重要性が一層高まっています。

2021 年度もライフプランセミナーが 12 月 11 日長野会場（ホテル信濃路）、18 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」を開催しました。コロナで外出抑制要請の影響を受けながらもそれぞれ 16 人、9 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。初めに講師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、要免許更新最終年度でも更新講習があるという問題、一年余りに迫っているのに未だ確実に見通せない定年延長の制度、定年延長により現役・定年延長・再任用と三段階の処遇格差が生じる問題への不満、定数減の中、再任用人数が多くなり任用があるか否かの不安、また、再任用について考えたこともなかったが…という戸惑いの発言もあり、様々な角度から意見交換がなされ、このような会の必要性を再認識しました。交流・意見交換の中では、講師再任用職員部の取り組みについて多くの支持と感謝の言葉を戴きました、更なる取り組みの強化を目指します。

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昨年に引き続き中止となり残念なことでした。

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、毎年度初めに総務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強く感じています。

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、人事異動要綱ありません。しかし、過密労働の実態は変わらず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同一労働同一賃金に照らしても重大な問題です。経済面から再任用を余儀なくされている方も多いことから、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。「再任用の待遇改善」も「定年延長」も、いずれ 60 歳を迎えるすべての教職員の課題となります。再任用・定年延長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。

## （６）青年部・他組織との連携

2021 年度も青年部と合同で専門部予備交渉・回答交渉に臨み、青年教職員層の要求実現に向けて取り組みました。30 人規模学級の早期実現・新規採用枠の拡大を求めながら、青年部活動の発展・組織拡大につながる専門部を越えた連携が期待されています。

かつて講師としてともに学び、今も講師を支え続ける先生方、臨時講師の大切な仲間、さらに他組織青年部、再任用職員の先生方、地元支部での横断的な取り組みにより、講師再任用職員部の活動は成り立っています。臨時教職員運動は、教育職員だけの問題に留まりません。今後も他職種・他校種の動向にも注視し、広く連携しながら運動を進めていきたいと考えています。

また、上部団体である全教「臨時教職員対策部」では、柳澤講師再部副部長が事務局次長と常任委員（北陸・

中部・東海ブロック選出（高校）を担当しており、文部科学省との交渉にも参加しています。

2021 年度も、新型コロナウイルス感染拡大の影響が大きく残る中でしたが、「臨時教職員制度の改善を求める全国連絡会」（以下、全臨教）主催の全国集会は、8 月に二年ぶりにオンラインで開催されました。また、全教「臨時教職員対策部」主催の代表者会議も、12 月にオンラインを併用しながら実参集形式で開催されました。どちらも全国的な情勢から長野県の制度改善の現在地を知る重要な機会となっており、改めて開催の重要性が感じられました。なお、延期となっていた中部・近畿ブロック交流集会は 2022 年 5 月にオンラインを中心とした開催の予定となります。

改正「地方公務員法」（2020 年 4 月施行）により「会計年度任用職員制度」へ移行した「非常勤講師」については、公務職場のアウトソーシング問題への直結も危惧され、幅広く教育職場や世論に訴えるべき重要課題であるといえます。全国的な集会が開催されるようになり、状況がより鮮明になってきました。高校現場を中心にみれば、非常勤講師は、テスト作成や準備などの実勤務時間が報酬の支給対象となっていない実態や、授業時間を勤務時間とみなすことからボーナスの支給要件を満たさない実態など、長野県と同じ状況となっています。実勤務時間を適切に把握し報酬等の支給を求めることが、今後も重要な課題となります。

全国的な運動の大きな転換期を迎え、長野県でも常勤講師の中断期間撤廃と「公立学校共済組合」への加入（2019 年度末）、常勤講師の初任給の上位制限撤廃（2022 年度より）が実現しました。全国の動向に注視しながら、臨時的任用教員、会計年度任用職員の雇用・待遇改善の課題を、より鮮明に捉えた取り組みが求められます。全教「臨時教職員対策部」代表者会議や、「全臨教」の中部・近畿ブロック集会・全国集会への出席を通じ、情報交流を深めながら専門部活動の発展につなげていきます。とりわけ、2022 年 8 月に長野県で開催される「全国臨時教職員問題学習交流集会 in ながの」を成功させることで、臨時教職員が置かれている実態と課題を社会全体で広く共有し、臨時教職員運動のさらなる発展を目指します。

## （7）情宣活動

『講師・再任用のしおり』は全面の改訂を行い、特に非常勤講師（会計年度任用職員短時間）と再任用職員の部分を大幅に加筆修正しました。しかし、非常勤講師の休暇制度については、高校教育課が制度導入以降の考え方を整理していないことが発覚し、年度末になりましたが、改めて担当する各校の事務室へ文書を出させました。（しおりについても、記載を補足していきます）

専門部機関紙「ちえぶくろ」については、例年発行頻度を落としていましたが、再任用を考え語る会等での「再任用制度や定年延長制度について、改めて全教職員に理解を深めることが重要」との発言に促され、連載企画を取り入れた形で発行を続け、通年で 6 号を発行することができました。

専門部機関紙「ちえぶくろ」と『講師・再任用のしおり』は、管理職および分会保存用の増刷・配布を続けています。自身の待遇を把握することにとどまらず、職場間での認識の違いを取り払い、共通理解をはかる努力を推し進めています。今後もその役割を果たすため、内容の精選と発行頻度を高めていきたいと思います。

なお、『再任用のしおり』は、待遇面の解説だけでなく、再任用制度導入の背景や運動面の解説も行い、再任用を考え語る会に合わせて発行しています。

## 第 2 号議案 役員について（案） ※任用期間等の事情により、年度途中での役員補充や退任もあります。

- 部 長 ……………木下哲郎（飯田風越）
- 副部長〔講師担当〕……………小山幸孝（更級農業）、田村敏彦（上田染谷丘）、小池 聡（諏訪実業）、  
柳澤欣吾（飯田風越）、田澤俊助（箕輪進修）
- 副部長〔再任用職員担当〕…北澤仁一（箕輪進修）
- ◆オブザーバー参加……………藤原栄治（長野工業）、富谷和宏（穂商、南農）
- 本部担当役職員……………原 将俊（書記次長）、内堀 守（副委員長）、下平祥之、宮寄考司（書記）
- 関係団体役員
  - ・全教「臨時教職員対策部」【北陸・中部・東海ブロック高等学校部門 常任委員】… 柳澤 欣吾
  - ・「臨時教職員制度の改善を求める全国連絡会」事務局長（※2017 年 8 月 12 日～）… 柳澤 欣吾

## 【1】講師問題の現状と課題

子どもや学校教育が、かつてない困難と課題を抱える中で、教育行政の責務は教育条件の充実によって、ゆきとどいた教育の実現を図っていくことにあるはずです。とりわけ児童・生徒の減少期である今こそ、少人数学級を実現し、一人ひとりの子どもたちに目配りのきく教育条件の整備に努めることが求められています。しかし、現在の教育行政はそのような施策を進めるどころか、逆に公教育を縮小する方向に向かっています。生徒急減期を正規職員数の抑制と講師の多用で乗り越え、人件費を抑えることで教育費の削減を図ろうとしています。

司書については2011年度に「新たな雇用形態（行政嘱託員）」の導入で交渉が終結し、2016年度末で雇用限度の5年を迎える方々がいました。当初は5年が限度とされていましたが、2016年度の交渉により、年度末に中断期間をはさみますが、一度だけの再応募が可能となりました。また、2016年度より採用試験も再び行われるようになりました。（近年では2019・2021・2022年度の採用試験は未実施。）また、地公法改正により新たな雇用形態は、「会計年度任用職員」へと置き換えられました。専門部は異なるものの、正規採用の道を確保していく点や会計年度任用職員という点で共通しており、諸問題の解決に向けて司書部とも連携していく必要があります。講再部で取り組む課題は、立場にとらわれることなく横断的に捉えて取り組むべきものであり、より個別具体的な実態を把握する活動が求められています。

「地方公務員法」第22条によれば、講師などの臨時的任用はあくまでも緊急避難的な任用であるべきであり、その主旨に照らせば恒常的に多数の講師が存在することは異常な事態です。今日の講師問題をめぐる矛盾の根幹は、ここにあります。とりわけ、近年では非常勤講師の増加が顕著です。さらに矛盾を深めていることは講師の身分がきわめて不安定であり、待遇面でも正規職員と著しい格差があるという点です。講師問題の様々な課題解決は、講師自身の勤務条件の改善を図るとともに、ゆきとどいた教育を実現していくうえでもきわめて重要です。

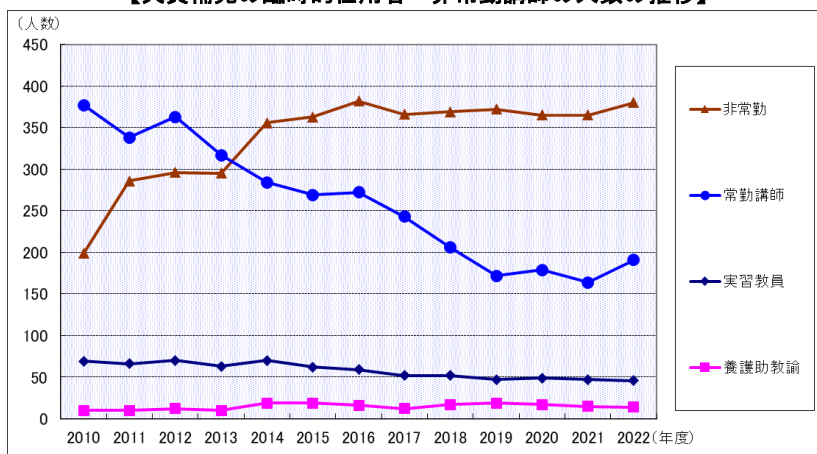
その中で、2014年度末には、常勤講師の年度末中断期間中の「社会保険の継続」が実現しました。これは、2013年の臨時国会における田村智子議員（日本共産党）の質問を契機に、「次の任用の予定が明らかであれば、事実上の雇用関係が中断することなく存続していると判断され、被保険者資格は喪失しない」（厚労省の通知）との回答が確認され、総務省「7・4通知」・文科省通知も出されたことで全国的に改善の動きが進みました。司書についても2015年度末に継続となりました。また、「雇用関係が継続」との考え方から、2016年度末には常勤講師・学校司書の年度末の年次休暇の繰り越しが実現しました。

常勤講師の年度末中断期間は、2015年度交渉で5日間から3日間になり（義務は2016年度末から）、2017年度独自確定交渉で、当初回答の「2日へ短縮」を交渉団で押し込み「1日」に短縮させました。（平成30年3月1日適用）その後、2018年度の交渉で、常勤講師（育児休暇任期付き職員）の任期終了後引き続き「産前産後休暇代替講師」として臨時的任用職員に任用される場合に存在した「1日間」の中断期間が解消されました。

（適用日2019年1月1日）さらに、2019年度の確定交渉において、臨時的任用職員（欠員補充）の中断期間が完全に撤廃されました。（適用日2020年3月1日）

過去の交渉経過を踏まえ、「中断期間に関する県教委との協議（懇談）」を続ける中で、アンケート調査から入試や新入生オリエンテーションなどに関わらざるを得ない講師がいる実態を伝えてきました。学校現場では講師が必要とされていること、当事者にとっては責任が不在になることの不安や、生徒に向き合うことができないことへの無念さを抱えている大きな問題であることを県当局と確認し実現しました。

【欠員補充の臨時的任用者・非常勤講師の人数の推移】



一方、改正「地方公務員法」の施行にともない、常勤講師の待遇改善がさらに加速し、給与表号俸級の延伸も行われ（2020 年度 1 級 71 号俸→98 号俸、2021 年度 112 号俸）、2022 年度からは上位制限が完全撤廃となりした（1 級給料表上限 153 号俸まで。60 歳以上の常勤講師の場合は再任用との均衡のため 1 級 71 号俸のまま）。しかし、常態化している臨時的任用職員を減少させるためには、「新規採用者数の拡大」や「講師経験が尊重される採用制度の確立」が求められています。全国的には、大学現役生を対象とした『教師塾』卒塾生を優遇する特別選考枠や「校長推薦」、「大学院修士課程・博士課程在学者・進学者の採用猶予」など、教員採用選考における新たな特別選考制度が次々と設けられているため、今後の動向に注視していく必要があります。教員採用選考の公平性・透明性を追究しながら、講師経験の力量が尊重される制度が確立されるよう、県当局に働きかけを行います。昨今は、長野県内でも講師が見つからずに、県外出身者にも講師対応を求める事例も徐々に拡がりつつあり、4 月当初より欠員補充講師も充当できず、授業者が不在となる「教育に穴があく」状態が、全国各地でも顕在化しています。長野県の教育水準維持のためにも、新規採用者の拡大や、すべての教科での採用選考実施の継続を求めています。

2023 年度（令和 5 年度）教員採用選考は、受験者数の増加などを目的として、選考日程や内容の見直しが行われました。（一次選考は 7 月 2 日（土）のみ。科目は筆記、小論文、適性検査。二次選考は、8 月 8 日から 12 日。集団面接と個人面接。）選考日程の短縮を歓迎する声もありますが、一次選考の科目が筆記試験のみとなったことなど、講師経験を適正に評価する選考となっているのかなど、アンケートなどを実施して検証を進めていきたいと考えています。

2020 年 4 月 1 日から施行された改正「地公法」により、常勤講師・非常勤講師は、

- (1) 会計年度任用職員（「新地方公務員法」第 17 条及び第 22 条の 2）
- (2) 臨時的任用職員（「新地方公務員法」第 22 条の 3）
- (3) 特別職非常勤職員（「新地方公務員法」第 3 条第 3 項）

に位置付けられました。（非常勤講師は一般職「会計年度任用職員」へと移行）

改正法の内容は「一般職の会計年度任用職員制度を創設し、任用、服務規律等の整備を図るとともに、特別職非常勤職員及び臨時的任用職員の任用要件の厳格化を行い、会計年度任用職員制度への必要な移行を図るものであること。併せて、会計年度任用職員については、期末手当の支給を可能とするものであること。」（「期末手当」：任期が 6 月以上かつ週当たりの勤務時間が 15 時間 30 分以上の者に支給する。「退職手当」：フルタイム職員で 18 日以上勤務した日がある月が、引き続いて 6 月を超えるに至った者を対象とする。「特別休暇」新設など：国の非常勤職員に準拠）となっていました。

任用要件が厳格化されたことにより、公立学校共済組合において常勤講師も“常勤職員（正規職員）”と同等と扱われることになり、公立学校共済組合への加入（同時に教職員互助組合へも加入）が認められました。このことから分かる通り、教諭と同等の職務職責を担う常勤講師の給与についても、2 級格付けを行うことには正当性があります。これまで以上に強く推し進めていく必要があります。

また、会計年度任用職員（パートタイム）に位置付けられた非常勤講師は、休暇制度の改善は見られましたが、勤務時間はこれまでの授業時間を中心とした報酬対象業務のままとなっています。そのため、支給可能となっただけの期末手当の要件を満たしません。アンケート等からも明らかになっているテスト作成や採点、成績処理や生徒への対応などの勤務実績に見合った勤務時間を認めさせるための運動の重要性がより増しています。

今年度は、講師再任用職員部を現地実行委員会の事務局として「第 52 回 全国臨時教職員問題学習交流集会 in ながの」を開催します。オンラインを中心とした集会ですが、全国的な臨時教職員制度の改善の状況やその方法、長野県の現在地などを知る重要な機会となります。集会の成功を契機にさらに県内の運動を盛り上げ、制度の改善につなげていきたいと考えています。ご協力をよろしくお願いします。

## 【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。しかし、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「退職金はどういう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。

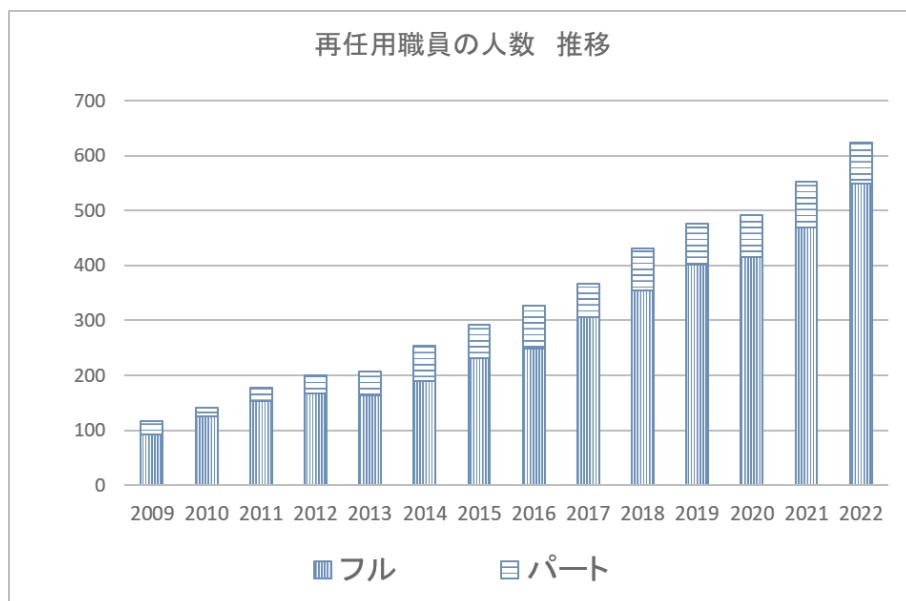
全国では、再任用にあたって「選別」されることや、定年退職後も引き続き働き続けることが難しい職場環境があることから、再任用率が半数にも満たない状況にあるのが実態です。長野県では2014年度から希望者全員が任用されることになり、高校教育職の再任用を希望する割合は全国的にも高い水準にあります。これは、制度導入に際して取り組んだ長野高教組の運動の成果ですが、一方で雇用形態や勤務地が希望に合わなかったことから再任用を断念した事例も報告されており、希望に即した採用を完全に実現するとりくみが課題になっています。また、現行の定年制度と再任用制度が継続されるならば、今後も再任用職員の高教職員に占める比率が必然的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、再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。

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、再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、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、2021 年 6 月の通常国会で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「意見の申出」(平成 30 年 8 月)に鑑み、国家公務員の定年を引き上げる。(2023 年 4 月 1 日施行)』ですが、前述の 2011 年 9 月の「意見の申出」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、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。長野県では 65 歳定年制完成に向けた制度設計について、7 月中には制度を確定し 9 月県会で決定予定です。それまで県当局の動向を注視して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<br>教諭 | 実習<br>教員 | 養護<br>教諭 | 教諭  | 実習<br>教諭 | 実習<br>教員 | 養護<br>教諭 |     |
| 2022 | 5年目 |    | 71  | 4        | 1        | 2        | 25  |          |          | 1        | 104 |
|      | 4年目 |    | 74  | 3        |          | 2        | 12  |          |          |          | 91  |
|      | 3年目 |    | 101 | 1        |          | 1        | 11  |          |          |          | 114 |
|      | 2年目 | 2  | 113 | 2        |          | 3        | 18  |          |          |          | 138 |
|      | 1年目 | 4  | 153 | 7        |          | 5        | 8   |          |          |          | 177 |
|      | 合計  | 6  | 512 | 17       | 1        | 13       | 74  |          |          | 1        | 624 |
| 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 |

### 【3】2022 年度の活動方針

- (1) 講師再任用職員部の役員体制の整備・拡充をめざします。
- (2) 講師・再任用職員の勤務実態を調査し、改善に向けた取り組みを進めます。
- (3) 支部・分会での「講師と語る会」「知恵の和」の開催や、青年部をはじめ他専門部・組織との連携を図りながら、常勤講師・非常勤講師・再任用職員の切実な要求実現に向けた取り組みを進めます。
- (4) 全県学習会「知恵の和」を開催し、教員採用選考対策講座などに取り組みます。また、常勤講師・非常勤講師の組合加入促進の機会と位置づけ、学習活動や交流会に積極的に取り組みます。
- (5) 再任用職員の組合継続加入を働きかけ、組織拡大に取り組みます。
- (6) 講師・再任用職員の要求の実現と待遇の改善のために、県教委交渉を行います。
- (7) 再任用職員を中心に現役世代も参加する「再任用を考え語る会」を開催し、人事・待遇改善等の課題・要求を明らかにして、県教委に改善を求めます。
- (8) 定年制延長の動向の把握と問題点の指摘などに取り組みます。
- (9) 地公法改正（2020 年 4 月施行）に伴う、講師の任用や待遇に関わる実態を把握し、問題点について取り組みます。
- (10) 「臨時教職員経験者の正規採用を求める署名」などを通じて、専門部構成員の中だけにとどまらない活動に積極的に取り組みます。
- (11) 全教臨時教職員対策部の活動と連動しながら、全国・ブロック単位の学習交流集会に積極的に参加します。とりわけ、長野県が主体となる『全国臨時教職員問題学習交流集会 in ながの』を、広範なみなさんとともに実行委員会を組織して成功させることで、臨時教職員運動のさらなる前進を目指します。

### 【4】2022 年度 今後の主な予定

|             |             |        |                                                                   |                            |
|-------------|-------------|--------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 7 月         | 31 日        | 日      | 「知恵の和 partⅣ」（二次選考対策）<br>個人面接練習、模擬授業練習                             | 塩尻市市民交流センター（えんぱーく）<br>401A |
| 8 月         | 6 日<br>-7 日 | 土<br>日 | 第 52 回全国臨時教職員問題学習交流会 in ながの                                       | サテライト会場「高校会館」<br>オンライン参加   |
| 8 月<br>～9 月 |             |        | 講再部要求書 提出交渉（青年部と合同）<br>打合せ） 13：00～<br>交 渉） 14：45～15：45 ※参加要請未定    | 高校会館<br>打合せ）未定<br>交 渉）未定   |
| 10 月        |             |        | 講再部要求書 回答交渉（青年部と合同）<br>打合せ） 13：00～ 予定<br>交 渉） 15：05～17：00 ※参加要請未定 | 高校会館<br>打合せ）未定<br>交 渉）未定   |
| 12 月        | 未定          |        | 再任用を考え語る会（「ライフプランセミナー」と併催）                                        | ※2 回に分けて開催予定。              |

## 第4号議案 2021年度会計決算および2022年度予算（内訳報告）

※ 高教組の定期大会にて大枠については承認されています。

|           |     |           |
|-----------|-----|-----------|
| ■2021年度決算 | 決算額 | 495,002 円 |
| ■2022年度予算 | 予算額 | 675,000 円 |

| 費 用              |                           | 2021予算  | 2021決算  | 2022予算  | 摘要                               |
|------------------|---------------------------|---------|---------|---------|----------------------------------|
| 定期総会旅費           |                           | 100,000 | 8,000   | 20,000  | 知恵の和と併催(オンライン)                   |
| 役員会旅費            |                           | 200,000 | 196,600 | 200,000 |                                  |
| 県教委交渉・協議旅費       |                           | 100,000 | 75,300  | 100,000 |                                  |
| 学<br>習           | 知恵の和partⅡ                 | 10,000  | 4,000   | 10,000  | 集いあい促進費で還元<br>2022も還元予定          |
|                  | 喫茶ちえのわ                    | 10,000  | 0       | 10,000  | 集いあい促進費で還元<br>2022も還元予定          |
|                  | 知恵の和partⅢ                 | 10,000  | 0       | 10,000  | 集いあい促進費で還元<br>2022も還元予定          |
|                  | 知恵の和 partⅠ                | 50,000  | 34,700  | 50,000  |                                  |
|                  | 知恵の和 企画                   | 50,000  | 2,000   | 10,000  | 定期総会と合わせて開催<br>2022はpartⅣとして開催予定 |
|                  | 小 計                       | 130,000 | 40,700  | 90,000  |                                  |
| 各<br>種<br>会<br>議 | 全教 臨対部代表者会                | 20,000  | 6,500   | 10,000  |                                  |
|                  | 全臨教集会(愛知)、<br>ながの集会 実行委員会 | 80,000  | 82,852  | 70,000  | 全臨教会費も含む<br>2022は全臨教補助金を還元予定     |
|                  | 再任用を考え語る会                 | 75,000  | 0       | 10,000  | ライフプランセミナーと併催<br>集いあい促進費で還元      |
|                  | 小 計                       | 175,000 | 89,352  | 90,000  |                                  |
| 印<br>刷<br>物      | 講師のしおり ほか                 | 90,000  | 82,500  | 90,000  |                                  |
|                  | 小 計                       | 90,000  | 82,500  | 90,000  |                                  |
| 通<br>信<br>費      | 試験問題コピー代 ほか               | 5,000   | 2,550   | 5,000   |                                  |
|                  | 小 計                       | 5,000   | 2,550   | 5,000   |                                  |
| 予 備 費            |                           | 100,000 | 0       | 80,000  | コロナ対応で予定変更等にも<br>対応するため          |
| 合 計              |                           | 900,000 | 495,002 | 675,000 |                                  |

## ◆講師の待遇改善

### (1) 労働条件を文書で明示

- ①2000 年 2 月「講師の会」懇談により、簡単な口頭説明で済まされてきた労働条件を、**県教委高校教育課が文書によって明示する**よう各学校長に参考となる文書を配布。

### (2) 常勤講師の号俸と待遇の改善

#### <初任給の引き上げ・俸給表の上位制限の引き上げ>

- ①2009 年度の地公労確定交渉で、2010 年 4 月より初任給が 2 号俸引き上げ（2006 年 4 月以降の採用者に在職者調整）。常勤講師の初任給「1 級 21 号俸」から「**1 級 23 号俸**」へ。
- ②2012 年度の地公労確定交渉で、「**昇給時期の変更**」をさせることで**実質的な賃上げ**。2013 年 1 月の通常の 4 号俸加算+2013 年 4 月に 1 号俸加算。また初任給の 2 号俸引き上げ「1 級 23 号俸」→「**1 級 25 号俸**」
- ③2013 年度の地公労交渉で、初任給の上位制限 2 号俸緩和に伴い、常勤講師の上位制限が「1 級 69 号俸」から「**1 級 71 号俸**」に引き上げられた。
- ④2019 年度の交渉により「初任給の上位制限について、最高号俸との差の 3 分の 1 相当の号俸数を緩和」とし、60 歳未満の常勤講師の上位制限が「**1 級 98 号俸**」（2020 年 4 月 1 日適用）へ引き上げ。（以後 3 年で上位制限を撤廃することを口頭で言明。）
- ⑤2020 年度の交渉により「初任給の上位制限について、最高号俸との差の 2 分の 1 相当の号俸数を緩和」とし、60 歳未満の常勤講師の上位制限が「**1 級 112 号俸**」（2021 年 4 月 1 日適用）へ引き上げ。
- ⑥2021 年度の交渉により「60 歳未満の者に係る初任給の上位制限について、廃止を検討する。（適用日：2022 年 4 月 1 日）」とし、**上位制限の完全撤廃**が実現（給料表の上限 153 号俸）

#### <次年度への任用継続に必要とされる「年度末中断期間」の短縮と待遇改善>

- ①1999 年度の高教組確定交渉で、常勤講師を継続する場合に必要とされる中断期間に関し、従来の 1 か月以上（2 月末日退職）とされてきたものが **10 日間に短縮**。（※ただし、継続 3 年目については、従前と同様に 1 ヶ月の中断期間のまま。）
- ②2004 年度の高教組確定交渉で、3 年目にあった 1 ヶ月の中断期間が **10 日間に短縮**。
- ③2007 年度の高教組確定交渉で、常勤講師の中断期間が 10 日間（3 月 22～31 日）から **7 日間に短縮**（3 月 25～31 日）。
- ④2012 年度の高教組確定交渉で、常勤講師の中断期間が 7 日間（3 月 25～31 日）から **5 日間に短縮**（3 月 27～31 日）。また、中断期間に関わる「口頭メモ」で、県教委より「次年度以降も別途話し合いの場を設け、ひき続き研究していく」旨の説明。
- ⑤2013 年度の高教組確定交渉の最終場面で、教育長が「中断期間についてひき続き研究する」と言明。また、2 月県議会において、再度任用予定の常勤講師「社会保険の継続」について「内容を確認して対応する」との回答を引き出した。
- ⑥総務省・厚生省・文科省通達を受け、2014 年度確定交渉では「中断期間を設けた場合の常勤講師の年金及び社会保険が継続するよう検討する。」との回答を引き出した。年度末の常勤講師退職に伴い行われていた「**国民年金・国民保険への手続き**」が不要となり、「**厚生年金・社会保険の継続**」が実現。（2015 年 3 月より実施。勤務する高等学校が変わっても継続扱い。）
- ⑦司書についても、2015 年度確定交渉において「引き続き任用するために中断期間を設けた場合の臨時的任用の学校司書に係る年金及び社会保険が継続するよう検討する。」との回答を引き出した。（適用日 2016 年 3 月 1 日）しかし、中断期間については 10 日間のまま。
- ⑧2015 年度の高教組確定交渉で、常勤講師の中断期間が 5 日間から **3 日間に短縮**（3 月 29～31 日）。また、中断期間に関わる「口頭メモ」で、県教委より「3 日間に短縮した後の各学校の実情を踏まえ研究する」旨の説明。
- ⑨2016 年度の高教組確定交渉で、「**年度末での年次有給休暇の繰り越し**」が**実現**し、正規職員と同じ制度へ。（2017 年 4 月 1 日適用）

- ⑩2017 年度の高教組確定交渉で、常勤講師の年度末中断期間が 3 日間から **1 日間に短縮**。当初提案の 2 日間の回答をさらに押し込んで得られた。(適用日 2018 年 3 月 1 日)
- ⑪2018 年度の高教組確定交渉で、常勤講師（育児休暇任期付き職員）の任期終了後、ひき続き「産前産後休暇代替講師」として臨時的任用職員に任用される場合に存在した「**1 日間**」の**中断期間が解消**され、任用継続が実現。(適用日 2019 年 1 月 1 日)
- ⑫2019 年度の交渉で**臨時的任用職員（欠員補充）の中断期間も撤廃**。(適用日 2020 年 3 月 1 日)

#### ＜公立学校共済組合への加入＞

- ①2020 年 4 月 1 日より、会計年度任用職員制度を伴う地公法改正により、臨時的任用職員が「常勤職員に欠員を生じた場合」に厳格化されたことを受け、公立学校共済組合において常勤職員と同等とされた。これにより、地方公務員等共済組合法が適用され、臨時的任用職員（産前産後休暇の代替職員も含む）も任用時から**共済組合への加入**が認められた。(教職員互助組合への加入も認められた。)

### (3) 非常勤講師の報酬と待遇の改善 ※2020/4/1 より「会計年度任用職員」へ移行し一般職の規定が適用 ＜報酬支給対象の拡大＞

- ①2004 年度の高教組確定交渉で、授業時間数のカウントについては「**成績会議や学校行事等、校長が必要としたもの**」を加えることを認めさせた。
- ②2006 年度の高教組確定交渉で、**家庭科の調理実習**に関しては、**授業1時間につき準備1時間**をカウントすることを認めさせた。
- ③2011 年度の確定交渉後に一方的な報酬単価引き下げられた(1 単位時間 3,300 円→3,150 円)が、非常勤職員の労働条件は**交渉事項**の一つだということを認めさせ、さらに**テスト監督を報酬の支給対象に含む**ことを確認。
- ④2015 年度の高教組確定交渉で、非常勤講師の業務対象範囲について、「成績判定会議に加え、**教科内の成績会議について、他に代わる者がいない場合には業務として認める**」ことを確認しました。
- ⑤非常勤講師の対象業務に「**人事評価に係る面談**」を追加(2020 年 12 月 31 日に在籍するものから適用)。(別に、交渉により会計年度短時間勤務職員の期末手当の月数 1.45 を堅持。再任用との連動はなし。)

#### ＜休暇制度の拡充＞

- ①2004 年度の高教組確定交渉で、**1 単位につき 1 コマの年次休暇**を付与。
- ②2010 年度の高教組確定交渉で、一般職の非常勤職員と同様に、一定の範囲で「**日単位での年休取得**」が可能に。(2011 年 4 月 1 日適用)
- ③2012 年度の高教組確定交渉で、**非常勤講師の忌引休暇**について、「**月 20 日以上勤務**」の要件が**廃止**された。(2013 年 2 月 1 日適用)  
(例) 従来の「忌引休暇」取得に関わる要件：任用期間 6 月以上、勤務日数月 20 日間以上
- ④2015 年度の高教組確定交渉で、年次休暇の年度をまたぐ繰り越しについて、「口頭メモ」で、県教委より「研究する」旨の説明。
- ⑤2016 年度の高教組確定交渉で、**常勤講師・学校司書の年度をまたぐ年次休暇の繰り越しが実現**。(2017 年 4 月 1 日適用) 今回の回答により、12 月末時点での未消化分が翌年分として繰り越され、中断期間においても消滅せず到来年 12 月までの中で取得することが可能になった。
- ⑥2020 年 4 月 1 日より一般職の休暇規定が適用。(会計年度任用職員制度の導入に伴い、国家公務員の非常勤職員の休暇制度に揃えられた。) これにより、**年次休暇が時間単位での取得も可能**に。

## ◆教員採用選考の改善

### (1) 教員採用選考制度の改善

- ①「講師の会」の取り組みで、講師として勤務しながら選考試験に挑戦しているみなさんの協力を得て、前年度の「長野県公立高等学校教員採用選考試験問題」を一定の範囲まで復元し、採用をめざす講師の皆さんに提供。
- ②2003 年度から「講師の会」が長年、県教委に要求していた「選考問題」の全面公開と**採用年齢の上限撤**

廃が実現。

- ③県教委担当者との協議の結果、2008 年度から採用選考の集団面接・個人面接においてクールビズが認められ。
- ④2008 年度発覚した大分県での不正事件を機に文部科学省の指導により、採用選考の透明性・公平性を図る方向で県教委より**改善計画**が示され（2009 年 1 月）、2009 年度より**問題用紙の持ち帰り**が認められ、県教委 HP 上で模範解答とあわせ**全面公開**が実現。また個人宛の封書を通じて、第一次選考結果の個別評価（不合格者のみにランクと点数）の開示が実現。
- ⑤県教委担当者との協議の結果、**第一次選考の「小論文」で「執筆用メモ用紙」の配布**が実現（2010 年 7 月～）。また、個人宛の封書を通じて**一次選考結果の個別評価（不合格者のみ）で、一般教養・専門教養の平均点の開示**が実現（2010 年 8 月～）。
- ⑥県教委担当者との協議の結果、第一次選考の「小論文」解答用紙に、出題される題名の印字が実現（2012 年 7 月～）。
- ⑦県教委担当者との協議の結果、**第二次選考で「B 判定（補欠）」となった受験者のみ、翌年度の一次選考免除が実現**。（ただし、同一の校種・区分での受験に限る。2015 年度採用選考より実施。）
- ⑧県教委担当者との協議の結果、**第一次選考の「小論文執筆メモ用紙」の持ち帰り**が認められ、**第二次選考の受験日程**が、平日の授業に関わる自習対応や年次休暇取得を必要としない**「週休日を中心とした日程」**に変更。（2016 年度選考より実施。）
- ⑨県教委担当者との協議の結果、**第一次選考の「小論文」試験時間が 10 分間延長され、60 分間**に変更。（2017 年度選考より実施。）
- ⑩県教委担当者との協議の結果、**第一次選考当日配布の＜注意事項等＞に、二次選考の面接カード見本が掲載**された。（2019 年度実施の選考より実施。）

## （2）新規採用者の拡大

- ①2008 年度の高教組独自確定交渉で「教員の採用数について努力する」との回答をひきだし、2010 年度新規採用予定者数は前年度の**約 50 名から約 60 名**へと増加。
- ②2009 年度の高教組独自確定交渉でも「教員の採用数について引き続き努力する」との回答をひきだし、2011 年度新規採用予定者数は**約 90 名**に。また**「書道」**の採用選考が実施。
- ③2010 年度の高教組独自確定交渉では、昨年度にひき続き「教員の採用数について、ひき続き努力する。」「特定校に講師が集中しないよう、ひき続き努力する。」との回答をひきだし、2011 年度新規採用予定数は**約 120 名**に。また、**11 年ぶりに理科実習教員**の採用選考が実施。
- ④2012 年度・2013 年度の高教組独自確定交渉では、「少人数教科の採用について検討する。」との回答をひきだし、2014 年度教員採用選考では**7 年ぶりに「家庭科」**の採用選考が実施された。さらに、**長野県では初めて、教科「情報」**の採用選考が実現。（※ただし、採用選考要項には『「情報」は、他教科の免許状を有する者』と注記があり改善を求めている。）
- ⑤2015 年度からの県教委担当者との協議の結果、それまで実施されなかった書道科・福祉科を含め、**全教科を対象に**第一次選考が実施された。（2016 年度～2019 年度実施の選考。2020 年度からは福祉の選考は行われず。）

## ◆再任用職員の待遇改善

- （1）新たな再任用制度の初年度（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た。（「選考の結果による任用」）
- （2）2004 年度の地公労確定交渉を契機に、2 級格付けに関する前進的回答を引き出した。
- （3）2013 年度以降の退職者より「再任用短時間勤務職員」の「2 級格付け」が実現。同時に、行政職の格付けも前進。（退職時の格付けを上限に、同級の格付け）  
（※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。（様々な手当てが削られている中では前進面だが、望まない人事を生む可能性があることから人事闘争の必要性も高まっている。）