

臨時教職員として働くあなたへ

臨時教職員の労働条件をみつめ
教育・教職員の明日を考える



全教広島による夏の専門部要請・交渉

「教育に臨時はない」の声をすべての教職員の合意に！
教育の充実と安心して働き続ける教職員の条件を両立させよう！

全広島教職員組合（全教広島）

〒732-0052 広島市東区光町2-9-15

TEL (082)264-7850 FAX (082)261-1912

E-mail zenkyo@enjoy.ne.jp

<http://www2.gol.com/users/hiroshima.eri/>

教育に臨時はない！——この言葉に込められたもの

全教広島は、臨時教職員に関わる多くの課題を考える際に「教育に臨時はない」という言葉を使ってきました。「教育に臨時はない」という言葉は、高知県が発祥の地と言われている日本の臨時教職員運動のスローガンとなっています。教職員としてはたらくものの身分が仮に臨時であっても、子どもたちの人間らしい成長と発達を保障する営みにおいては「臨時はない」という意味で使われてきました。「臨時がない教育の営み」に責任を持って向き合うためには、その身分の安定、待遇の適正は不可欠です。また、子どもに向き合うために保障される教職員としての自主性や教育的な権限も当然のこととして尊重されなければなりません。私たちが、臨時教職員に関わる多くの問題が、教育の問題であるとともに労働の問題としてとらえ、主張してきたのはこのためです。

私たちは、この基本的な立場から、少なくとも次のような残念な事態を広島の学校から一掃したいと願って取り組みを進めています。

- ・電話一本で、教育行政が必要とする学校に、労働条件も知らされずに赴任する
 - ・自立し、生活するにも困る厳しい労働条件ー学校現場からワーキングプアを根絶
 - ・「臨時教職員だから…」、子どもに向き合うための最低限の権限や権利さえ保障されない仕組み
 - ・学校の現実や教育上の動きを度外視した任用のあり方、勝手な任用カット
 - ・「臨時教職員だから…」、健康診断も受けることができない、粗末にされるいのちや健康
 - ・時間単位、細切れ教育で子どもたちを丸ごとつかみ、その成長・発達を保障できない教育
- *まだまだ、課題は山積。どの子も大切にされる学校と教育、それを保障する教職員の制度を

臨時教職員の労働条件を考える時…

あなたは、常勤？ 非常勤？ 給料はどこから出ている？

ひとことに「臨時教職員」と言っても、その任用形態、労働条件は多岐にわたっています。しかも、ここ数年は学校現場で「臨時」ではたらく人が急増しており、それぞれに対応した事項を参照することが必要です。主要な区分は次のようになります。

○勤務形態による区分

		職名
◆	常勤の臨時的任用教職員	定数内教職員、産休・育休代替、介護・病休代替、再任用（フルタイム）など
◇	非常勤教職員	時間講師、非常勤講師、非常勤事務職員・障害児教育介助職員、再任用（短時間勤務）など

○賃金支払い主体による区分

		職名
★	県費負担による臨時教職員	定数内教職員、産・育・介・病代、再任用など、非常勤講師（給料支給が19日の場合が多い）
☆	市町費による臨時教職員	障害児教育介助職員、ふれあい活動推進員（広島市）、など

臨時教職員をめぐる基本的な事項

労働条件は任用時に明示される

広島県教委が給与負担者となる「県費」の臨時教職員については、労働条件を文書で明示する仕組みがつくられています。「電話一本で、指定された学校に出向き、物言わず働き続ける」状態を打開することを求めた全教広島などの運動によって実現した仕組みです。それまでの「電話一本で…」という状態は、明らかに労働基準法に反するものですが、それが当然のように行われていたのが、臨時教職員をめぐる残念な現実でした。

労働基準法第15条

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。

しかし、市町費で任用される臨時教職員の場合や「県費」であっても文書が示されないケースが少なくありません。全教広島は県教委交渉でも毎年のように取り上げられるテーマになっており、「臨時教職員の任用にあたって労働基準法を守る必要がある」という当然のことが、地教委や県教委、教育事務所に徹底できていないことを示しています。

任用、雇用？

一般的にはたらく人を「労働者」といい、その関係を「雇用」といいます。しかし、公務員労働者の場合には、「任用」と呼ばれます。労働基準法など労働者を守る当然の法律でさえ、その一部が適用除外になっているおおもとの概念です。

広島県内の学校に勤務する臨時教職員の「任用」は、前ページのような形態別、賃金支払い者別に区分されます。それぞれの任用期間（労働契約の期間）は次のようになっています。

◆ **県費による常勤の臨時教職員**…広島県では「臨採」と呼ばれることが多く、次のような種類があります。該当する校種、教科の免許を有していれば「教諭に臨時的任用」ということになります。

・ **定数内臨時教職員** 本来は正規任用者を充てるべき定数に臨時的任用者を充てています。

年度当初に必要な確認された日から1年間が原則です。但し、地方公務員法の規定によって、6か月以内の辞令となり、途中で「更新」することになります。2回目の更新はできず、「1日の空白」がつくられます。

県内の一部地域では、年度当初から任用しながら、「学級数が不確定」という理由で4月30日までの1か月辞令を出しています。1か月辞令の場合には、年内に「2回目の更新」が必要となり、臨時的任用者の不利益が生まれます。全教広島は、この短期辞令の解消、一日の空白廃止の制度改善を求めています。

・ **産休代替** 産前・産後休暇期間に任用されます。休暇を取る正採の出産予定日を計算の基礎におき、実際の出産日によって産後休暇に対応する期間が調整されます。

・ **育児休業代替** 広島県教委が辞令を出す場合には、1年を超える育児休業に対する代替者は、「育休任期付き」職員となります。

1年未満の育児休業の場合、広島市教委が辞令を出す場合には、育児休業代替の臨時的任用が行われます。申請され、許可された育児休業期間が任用期間になります。

・ **病休代替** おおむね1か月を超える病気休暇に対する代替者です。病気休暇に際して提出された診断書の期間が任用期間になります。病休が延長された場合には、任用期間を「更新」しますが、2回目の更新には「1日の空白」が必要になります。

病休代替は、長期休業期間の任用がカットされます。学級担任の場合には、夏休み期間18時間上限で非常勤講師としての任用が可能です。

- ・ **介護休暇代替** おおむね1か月を超える介護休暇に対する代替者です。申請された介護休暇の期間が任用期間になります。介護休暇が延長された場合には、その期間の任用が延長になります。2か月を超える任用がある介護休暇代替の場合、被介護者の死亡などによって、当初の介護休暇が短縮された場合には「辞令の書き換え」が行われ、介護休暇の要件が喪失された日から30日間の任用継続か「解雇予告手当相当額」の支払いが行われます。介休代替も長期休業期間の任用はカットです。
 - ・ **その他の常勤の臨採** 長期研修など正規任用者に欠員が生じた場合に任用されます。
- ◆ **県費による非常勤の臨時教職員**…教育職では「非常勤講師」、行政職などでは「時間制臨時職員」などと呼ばれています。「都合のいい場所での任用」が問題になっており、次のように多様な形態が見受けられます。
- ・ **非常勤講師** 「無免許教科担当の解消」など県教委が想定するいくつかの理由によって任用されている非常勤の職員です。

非常勤講師は、原則18時間以内（週当たり）の授業等を担当し、実施授業時数＋「週案等作成時間」に応じた報酬が支給されます。

 - * **中1はつらつプラン** 中学校1年生で希望する学校で実施されている「はつらつプラン」に対応して措置されます。「中2・中3週熟度別少人数指導」に係る非常勤講師も同様です。
 - * **妊娠者体育実技補助** 妊娠者で体育の授業を持っているものが一定の条件にある場合に措置されます。妊娠者が同時期に2人以上重なる場合（12学級以下は一人でも措置）、体育専科教員が妊娠した場合。妊娠判明時・条件が整った時点から時間数が措置されます。学級数のカウントには、障害児学級を除きます。
 - * **プール指導加配** 妊娠者が体育の授業でプール指導を行う場合。妊娠判明時から、12時間上限で、時間数が措置されます。
 - * **免許外教科解消** 9学級以下の中学校を対象に、免許外教科担当を解消する目的で必要時間が措置されています。
 - * **養護教諭に係る妊娠補助** 定期健康診断の実施期間中（4～6月）に養護教諭の補助として、週18時間、総時間数72時間の範囲で措置されます。
 - * **育児休暇補助** 小学校で育児休暇（＝育時時間）を取る職員が3人以上（9学級以下の小学校では2人以上）重なった場合に措置されます。中学校では、同一教科で2人以上が重なった場合の措置となります。
 - * **長期休業期間の病代、介代** 学級担任をつとめる病代、介代は、長期休業期間における学級登校日などに対応して18時間を限度とする非常勤措置が可能になっています。
 - * **その他** 原爆被爆教員の体育実技補助、人工透析を受けている職員の授業補助、ことばの教育ステップアップ事業などにも非常勤講師が措置されます。
 - ・ **時間制勤務の非常勤職員** 非常勤講師として扱われながら、「勤務時間制」をとる職員で、「常勤的非常勤」などと呼ばれています。時間単価×勤務時間が報酬計算の基礎になります。健康保険などで有利な面があると同時に、課題も指摘されています。
 - * **小1、小2はばたきプラン** 広島県独自の「少人数学級施策」であるはばたきプランについて、学年2学級以下の学校に措置されています。
 - * **小6少人数指導、教育上特別な配慮を必要とする児童または生徒に対する特別な指導なども時間制非常勤講師が措置されています。**「はつらつプラン」などによる任用で、同一校で週当たり担当授業が19時間を越えた場合も同様の扱いです。
 - * **その他** 学校配合に伴う措置、教育上の特別な配慮のための措置などもあります。

常勤の臨時的任用教職員（県費）の場合

広島県では、「県費」によって任用される常勤の臨時教職員の場合、教員免許を有している方は、任用されている期間は基本的には正規任用職員と同等の待遇が保障されています。

基本給は？

臨時教職員に適用になる給料表、常勤の臨時的任用者の初任給は、◆表①の通りです。新しく任用されるごとに前歴が加味されます。前歴換算の方法などは、後述します。

◆表① 臨時的任用の方に適用になる給料表と初任給など

任用職種	適用給料表		初任給	上位制限
教諭	教育職（3）2級	大学院修士修了	2-29	2-101 (380,200円)
		4大卒	2-17	
		短大卒	2-7	
助教諭	教育職（3）1級	4大卒	1-25	1-93 (296,500円)
		短大卒	1-15	
栄養職員	医療職（2）	4大卒	2-5	上位制限なし
		短大卒	1-15	
事務職員	行政職（1）	その他の扱い	1-5	上位制限なし

◆給与月額の設定と支給

・臨時任用職員の給与決定は、次のような計算でおこなれます。臨時任用の場合には、「昇給」という概念がなく、任用ごとにこの計算を行うことになります。

- 1) 卒業学歴に対応した「初任給基準表」に規定されている号俸が基本です。（上表の通り）
- 2) 前歴がある場合には、次のような計算で前歴換算を行い、初任給に経歴を積み上げて号給が決定されます。

1次換算…高校卒業以後のすべての経歴について換算率による計算を行います。換算計算は、「月」単位で行い、最終学歴の卒業月は重複期間として計算します。端数は合算し、最終的に1月未満の端数は1月に切り上げます。

教職員としての勤務、公務員など同種の仕事	10割
業務と直接関係のない仕事に従事した場合	8割
学生、無職、家事手伝いなどの期間	5割

2次換算…上記の計算によって得られた年数を号給に換算することを2次換算といいます。広島県では、教育職員の場合には大卒17年までの前歴をすべて号給に換算する仕組みが確立されています。17年を越える部分については、2/3で調整し換算します。結果的に得られた号給も「上位制限の枠内」で決定となります。教育職員以外の2次換算は、7年までを2/2、以後を2/3で調整し換算します。

- ・教員の場合には、決定された給料号給に基づく給料額（＝給料表上の金額）に、教職調整額（4%）を加算、障害児学級担当者はさらに給料の調整額が加算されます。
- ・再任用（フルタイム）については、上の表とは別の定めがあります。

○教諭の免許を持っていれば2級適用は、広島県の優位性…全国的には、有免許者でも「講師」として任用し、教育職給与表の1級を適用するところが圧倒的です。「同じ仕事をする有免許の専門職は同一待遇で」と主張する全教広島などの運動の重要な到達点です。

○上位制限も全国最上位に位置する給与水準…加えて、前歴を換算したあとの号給決定でも最高が2-101。全国トップクラスです。

臨時的任用職員と一時金（ボーナス）

臨時的任用の職員が、基準日に在職しているか、基準日1か月前以内に退職した場合には一時金（＝ボーナス）が支給されます。一時金は、期末手当と勤勉手当からなっています。

◆一時金の基準日

6月1日（支給日は6/30）、12月1日（支給日は12/10）、3月1日（3月15日支給）。なお、3月に一時金を支給しているのは、全国でも東京都と広島県だけになっています。

上記の「基準日」に在職していれば、基準日～基準日の在職日数などによって一時金が支給されます。また、辞令の関係で基準日には在職していなくても直前1か月以内の離職であれば支給されます。

◆一時金の支給

現在の一時金の支給月数は次のようになっています。

	2007年度			2008年度		
	6月	12月	3月	6月	12月	3月
期末手当	1.25	1.30	0.45	1.25	1.30	0.45
勤勉手当	0.725	0.775		0.75	0.75	
合計	1.975	2.075	0.45	2.00	2.05	0.45
年間支給	4.50月			4.50月		

○一時金は、次のように計算されています。

●期末手当

〔給料の月額＋扶養手当＋（給料の月額＋扶養手当）×地域手当の支給割合＋職務加算〕×支給割合×期間率

臨時教職員で問題になるのは期間率です。基準日～基準日の間にどれだけの間任用されているかによって支給額が変わってきます。

	在職期間	支給月数
6月	3か月	125/100
	2か月15日以上－3か月未満	100/100
	1か月15日以上－2か月15日未満	75/100
	1か月15日未満	37.5/100
12月	6か月	130/100
	5か月以上－6か月未満	104/100
	3か月以上－5か月未満	78/100
	1か月15日未満	39/100
3月	3か月	45/100
	2か月15日以上－3か月未満	36/100
	1か月15日以上－2か月15日未満	27/100
	1か月15日未満	13.5/100
年間計	〔各支給期の最上段の割合の合計〕	300/100

●勤勉手当

〔給料の月額＋（給料の月額×地域手当の支給割合）＋職務加算〕×支給割合×期間率

期末手当との違いは、「扶養手当」が計算基礎からはずされていることです。予算上は積算されており、これを財源として勤勉手当の成績率（＝成績主義賃金）が構想されています。具体化は阻止！

勤勉手当は、6月、12月の年2回の支給です。ここでも、問題になるのは期間率です。基準日～基準日の間にどれだけの期間任用されているかによって支給額が変わってきます。

勤務期間（基準日以前）	支給割合
6か月	100/100
5か月15日以上－6か月未満	95/100
5か月以上－5か月15日未満	90/100
4か月15日以上－5か月未満	80/100
4か月以上－4か月15日未満	70/100
3か月15日以上－4か月未満	60/100
3か月以上－3か月15日未満	50/100
2か月15日以上－3か月未満	40/100
2か月以上－2か月15日未満	30/100
1か月15日以上－2か月未満	20/100
1か月以上－1か月15日未満	15/100
15日以上－1か月未満	10/100
15日未満	5/100

■勤勉手当の成績主義

広島県では、2006年12月期支給の勤勉手当から、管理職に対する成績主義支給が始まっています。「成績上位者」に対する支給を口実に、全員の支給率を切り下げ、教職員の協働を破壊する動きにつながっています。支給月数は次のようになっています。

S（最上位） 0.86月

A（上位） 0.785月

B（標準） 0.71

（一般支給は0.725月）

■臨時的任用職員と諸手当

県費の臨時的任用職員には、基本的には正規任用者と同等の手当が保障されています。但し、退職手当は条例上「臨時的任用を除く」と規定されており、支給対象外となっています。

○自分で申請することが必要な手当

■通勤手当 自家用車利用、公共交通機関利用の各規定に基づき支給されます。着任後ただちに手続きをすることが大切です。但し、徒歩で2キロメートル未満のときは一切支給されません。

・支給例) 公共交通機関利用の場合 月額78,000円までは全額支給、以後は超過分の半額を加算します。

自動車などの場合 通勤に要する片道距離によって、一覧表に規定される金額。

*臨時教職員に対する日割り支給 職員に支給される手当は、その月の1日に在職していることが支給の要件になっています。しかし、臨時教職員の場合には、1日付け任用に限りません。そのために、勤務に必要な通勤手当さえ支給されない事態が続いてきました。この不合理を告発してきた全教広島などの運動によって、全国的にはめずらしい日割り支給が実現しています。

■扶養手当…配偶者13,000円 扶養親族6,500円など扶養家族によって金額が加算されます。地域手当や一時金にも反映する手当です。1日在職が支給要件です。

■住居手当 借家居住者、持家居住者については規定に基づき支給されます。現在、自宅-3,300円、借家-27,000円を上限に以下の表で家賃額によって手当額が決まります。1日在職が支給要件です。

家賃の月額	手 当 額
23,000円以下	A-12,000円
23,001円～55,000円	(A-23,000円)×1/2+11,000円
55,001円以上	27,000円

■特殊勤務手当（特業手当） 「著しく危険、困難、特殊な勤務」に対する手当です。「部活動の指導」「宿泊行事や部活試合の引率出張」などが対象で、一定の要件が定められています。条件を満たした勤務では必ず申請しましょう。

○申請を必要としない手当

■**地域手当**…勤務する学校の所在地によって、支給される手当です。従来、「調整手当」と呼ばれ、都市部に勤務する職員に物価高などに対応して支給されるとされてきましたが、「給与構造改革」によって、地域における民間労働者の賃金との均衡を図る手当とされるようになっていきます。2007年秋季交渉によって、全県の自治体が支給対象になりました。

- ・現在の支給率 広島市・府中町・海田町－3.3%、その他の自治体－0.3%。
- ・支給額 (給料の月額+扶養手当) × 支給率 一時金にも反映する手当です。

■**義務教育等教員特別手当** 教育職給料表が適用される職員に、その号給に対応した金額の手当が支給されます。初任給である2-13の場合には、月額6,300円です。

臨時的任用職員と社会保険など

臨時的任用の教職員に対する社会保険の適用は、広島県では1988年度に実現しました。任用期間によって、次のような加入形態になっています。

- ・任用期間が2か月に満たない場合 国民健康保険、国民年金に加入します。住所地の市役所・役場で自分で手続きをする必要があります。保険料も自分で支払います。
- ・任用期間が2か月を超え、1年未満の場合 政府管掌健康保険、厚生年金に加入します。基本的には、給料から保険料が控除されます。月々の給料によって「標準報酬月額」が決まり、保険料が決定されます。現在の保険料率は、健康保険41/1000、厚生年金74.98/1000、40歳以上の方は介護保険料も必要で、6.15/1000が掛金です。
- ・任用期間が1年を超える場合 公立学校共済組合に加入することになります。短期(健康保険) 一月々38.65/1000 一時金30.92/1000、長期(年金) 一月々90.2875/1000 一時金72.23/1000 となっています。同じように、介護保険は40歳以上が該当で、月々4.49/1000、一時金3.59 となっています。

*医療給付(病院にかかった場合の保険給付)は、どの保険でも自己負担3割ですが、その他の給付は任用に応じた加入保険によって異なります。

*臨時教職員としてはたらく方の増加に伴って、健康保険証の交付が遅れるなどのトラブルが相次いでいます。全教広島は、「臨時教職員のみなさんが安心して働くシステムをつくること重要」と訴え、毎年の交渉などでも改善に向けての論議を行っています。具体の事例が生じた場合には、早めに全教広島にご連絡ください。

臨時的任用職員と休暇の制度

臨時的任用の教職員の休暇には、「年次有給休暇と特別休暇」があります。正規任用職員に保障されている休暇とほぼ同様ですが、代替者を必要とするような長期の病気休暇や介護休暇では「臨採に臨採はつけることができない」として代替保障がなく、実質的な休暇にはなっていません。

◆**臨時教職員の年次有給休暇**…任用期間に応じて付与される年次有給休暇は、「本人の申請によって効力を生じ」「使用目的を問わない」「有給」の休暇です。広島県では、次のような表で整理されています。1986年に実現した制度で、それ以前は「任用2か月につき1日」というものでした。

○任用期間(月数)に応じて年休の日数を定める

臨時的任用の期間	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
期間中にとれる日数	2日	3日	5日	7日	8日	10日	12日	13日	15日	17日	18日	20日

- ・任用期間に端数がある場合には、1月とみなします。
- ・任用が更新された場合には、更新後の通算任用月数によって付与される年休が決まります。

す。更新前に消化した日数を減じた日数が通算付与日数となります。

- ・通算任用日数が12月を超える場合には、最初の任用日から起算して12月を超えることとなる日の前日までで計算します。以後は12月経過後に新たに任用されたとみなして付与日数が決まります。12月までに残日数がある場合には、繰り越しが可能です。
- ・臨時的任用から引き続き正規任用になった場合には、直前の任用期間に付与されている日数を加算して付与日数が決まります。
- ・取得の単位は1日、半日、時間です。8時間で1日に換算します。

◆臨時教職員と特別休暇

基本的には、正規任用教職員に保障されている特別休暇が保障されます。主なものは次の通りです。

- 1) 伝染病・災害などによって勤務できない場合…その都度必要と認める期間
- 2) 官公署出頭、公民権行使などの場合…その都度必要と認める期間
- 3) 結婚休暇…7日以内
- 4) 妊娠障害休暇…14日を超えない範囲、日または時間が取得単位。妊娠中の健康診断も妊娠期間に応じた回数が認められます。
- 5) 出産休暇…予定日8週間～産後8週 *産休を取る場合には、代替保障があります。
- 6) 生理休暇…1回につき2日以内
- 7) 配偶者の出産の場合…出産予定日の前日から出産後2週間までの間に3日以内
- 8) 忌引休暇…配偶者10日、父母7日など
- 9) 法事など…慣習上最小限度
- 10) 家族看護休暇…家族の看護が必要となった場合に暦年5日以内、中学校就学前の子どもがいる場合には、(5+子どもの人数-1)の日数。時間または日を単位に取得できます。
- 11) 病気休暇…病気、疾病の治療に必要な日または時間。

*特別休暇は、形式上は「校長の承認」によって効力を発生します。しかし、要件を満たした場合には、「承認すべきもの」とされています。詳細のご相談は、全教広島まで。

*臨時的任用の教職員には、育児休業は認められていません。



臨時的任用教職員と勤務時間

常勤の臨時的任用教職員には、勤務時間条例など県条例がそのまま適用になりますから、正規任用教職員と同じ勤務時間の原則、運用が適用になります。主要な点、留意点を列举します。

- ・1日8時間、週40時間が勤務時間を考える大原則…94年4月、労働基準法の「改正」によってすべての労働者を対象にした週40時間労働制がスタートしました。労働基準法は、働くものの労働条件の最低基準を定める法律ですから、教職員にも当然この規定は適用されます。この規定を受けて、県条例が定められています。
- ・休憩時間…6時間を越える場合に45分(割り振り変更などで1日8時間を越える場合には60分)の休憩が与えられます。休憩時間とは、単に作業をしない手待時間を含まず、労働者が権利として労働から離れること(1947.9.労働局発17号)で、賃金の対象とならない時間です。休憩は、労働者を労働から切り離し、休養させ、労働による肉体的・精神的疲労を取り除き、労働の負担の軽減を図り、労働者の健康を守るためのものです。そのため、休憩は、①一つの職場の職員に一斉に与えられ、②自由に利用させなければならず、③勤務時間の途中に与えられることの「休憩の3要件」を満たすことが求められています。時間単位の年次有給休暇をとる場合には、休憩時間をはずして計算します。

- ・**週休日**…勤務時間を割り振らない日のことを週休日といい、通常は土曜日、日曜日です。給料の支給対象にならない日です。

運動会や修学旅行の引率など、学校行事などで週休日に勤務しなければならない場合には、週休日の振替を行うこととなります。これを「週振」と呼びます。一般的な言葉としての「代休」と同義です。「週振」は、勤務が必要な週休日を起算日として、4週間から8週後の期間内に振り替えることができます。しかし、勤務のリズムなどからすれば直近の日に振り替えることが一般的ですし、当然の姿です。

- ・**休日**…勤務時間が割り振られている日でも勤務を要しない日のことを休日といいます。休日に勤務をした場合には、「休日の代休」を与えることができます。給料の支給対象になる日ですが、働く必要がない日ということができます。
- ・小学校入学前の子どもの育児に必要な場合には、1日30分の範囲で早出遅出勤務をすることが可能です。詳しいことは、全教広島に問い合わせてください。

もし病気になったら？

「病気の治療に必要な日または時間」について、病気休暇の制度があります。但し、前述のように代替者を必要とするような長期の場合には、「代替はつけない」こととされています。長期化すると退職せざるを得ないことになる現実もありますから、注意が必要で、まず全教広島にご相談ください。

公務 災害

勤務中に怪我をしたり、業務に関連する病気になったりした場合には、「公務災害」の申請をして、認定されれば、医療費・休業補償・障害補償・遺族補償などを受けることができます。また、通勤途上の事故については「通勤災害」の制度があります。当然、この制度は、常勤の臨時教職員にも適用され、広島県内では公務災害が認定になった翌日に「病代」が配置されたケースがあります。

任用期間の満了、辞職などの場合

- ・**退職金**…広島県では、退職手当の支給対象者から「臨時的任用を除く」とされています。したがって、一定の条件を満たす場合には、任用切れ、辞職等で退職後に、雇用保険（＝失業保険）の手続きが必要となります。
- ・**失業手当**…臨時的任用の教職員は基本的に「労働保険」に加入しています。この一部が、失業時に対応できる「雇用保険」です。離職前に12月以上の被保険者期間がある方は、所定の手続きで「求職」登録をすると基本給付を受けることができます。この手続きには、「離職票」が必要となります。健康保険証と同様に、離職票の交付が遅れて問題になっています。全教広島との交渉では、「離職後1週間程度で自宅に送付」することになっていますから注意してください。

*失業手当受給までの流れ

離職票をもらう→住居を管轄するハローワークに行って「求職の申込み」を行った後、「離職票」を提出（このときの必要書類…雇用保険被保険者離職票、雇用保険被保険者証、住所及び年齢を確認できる官公署発行の書類、写真2枚、印鑑、本人名義の普通預金通帳）→受給説明会の日時を確認し、「雇用保険受給資格者のしおり」を受け取る→雇用保険受給者初回説明会指定の日時に出席（持参物…「雇用保険受給資格者のしおり」、印鑑、筆記用具等）→失業の認定原則として4週間に1度、失業の認定（失業状態にあることの確認）を受けるために指定された日に管轄のハローワークに行く→受給（失業の認定を行った日から1週間程度で、指定した金融機関の預金口座に基本手当が振り込まれる）

非常勤講師（県費）の場合

県費による非常勤講師は、3ページのようにいろいろな条件のもとで任用されています。ほぼ、共通の条件は次のようなものです。

○非常勤講師の任用根拠

- ・地方公務員法第3条第3項第3号に規定する「特別職」の位置づけで任用されています。
- ・県教委が定める各種の要項に沿って、任用期間1年を限度に任用されることになっています。

○非常勤講師の賃金

- ・賃金計算は、「時間単価×担当授業数・勤務時間数」で計算されます。

＊担当授業数で計算する非常勤講師

時間単価（07年度実績は2,550円）×（担当授業時数＋週案等作成時間）

週案等作成時間…週あたり授業時数9時間以下 1時間

〃 10時間以上 2時間

複数校勤務の場合には、それぞれの週あたり授業数で計算します。

＊勤務時間で計算する非常勤講師

時間単価（07年度実績は2,550円）×30時間（少ない勤務時間制もあり）

○非常勤講師と諸手当

- ・非常勤講師に支給されている手当は、「通勤手当」（＝第2種報酬と呼んでいます）だけです。これは、地方公務員法が「報酬のみ支給する」と規定しているためとされています。

○非常勤講師の勤務時間 時間単位の非常勤講師はその時間、勤務時間制の場合は該当時間です。

○非常勤講師と年次有給休暇

年次有給休暇は、任用期間につき勤続年数・週あたりの勤務日数の区分に沿った次の日数が付与されます。

週所定の 勤務日数	継 続 勤 務 年 数										
	委嘱 年度	2年 度目	3年 度目	4年 度目	5年 度目	6年 度目	7年 度目	8年 度目	9年 度目	10年 度目	11年 度～
5日以上	15日	15日	15日	15日	16日	18日	20日	20日	20日	20日	20日
4日	12日	12日	12日	12日	12日	13日	15日	15日	15日	15日	15日
3日	9日	9日	9日	9日	9日	10日	11日	11日	11日	11日	11日
2日	6日	6日	6日	6日	6日	6日	7日	7日	7日	7日	7日
1日	3日	3日	3日	3日	3日	3日	3日	3日	3日	3日	3日

- ・年度の途中で任用された非常勤講師については、その年度については、委嘱月数に応じた日数が付与されます。端数は1月とみなします。詳細は、全教広島にお問い合わせください。
- ・年度末で、年次休暇に残がある場合は、「週所定の勤務日数」と継続勤務年数に応じた「限度日数」までは、次の委嘱年次に繰り越すことができます。詳細は全教広島にお問い合わせください。
- ・2008年度から「時間単位で取得」できるように制度改善が行われ、「日または時間」で取得が可能となります。

○その他の休暇

非常勤の場合、病気、忌引などの事情については人道的に配慮される例もあるようですが、原則として非常勤教職員に適用される特別休暇は制度化されていません。

特に、勤務時間制の非常勤講師としてはたらく仲間のために

非常勤講師は、委嘱された授業時間だけを勤務時間とする形式が大半でした。そのために、「1時間目と3時間目に授業が入っているために、間の2時間目も学校にいないといけない」「授業時間が終わったら学校にいないために、生徒が質問に来ても対応することができない」など多くの問題が指摘されてきました。広島県が独自に導入した「小学校1・2年生はばたきプラン」に伴って2学級以下校に配置される非常勤講師についても同様に、「給食時間は勤務時間に含まれない」などの不都合が指摘されてきました。こうした声に押されて、県教委は「勤務時間制」の非常勤講師の導入に踏み切り、徐々にその形態を広げて今日に至っています。

■勤務時間制をとっている任用形態

- ・ 少人数指導のために措置される非常勤講師 週30時間の勤務時間制
 - 小1・2はばたきプランの2学級以下に措置される場合
 - 中1はつらつプラン、中2・3週熟度別指導で措置される場合で、1校19時間以上の授業担当の場合（2007年度が19時間の授業時数であって、この規準は年による変更あり）
- ・ ことばの教育ステップアップ事業支援のための非常勤講師 週10時間の勤務時間制
- ・ 学校統合に伴う新たな教育環境への定着支援のための非常勤講師 週30時間の勤務時間制
- ・ 小学校6年生への少人数指導のための非常勤講師 週30時間の勤務時間制
- ・ 教育上特別の配慮を必要とする児童または生徒に対する特別な指導のための非常勤講師 週30時間の勤務時間制

■勤務時間制非常勤講師の勤務時間と割り振り

- ・ 月曜日から金曜日までの5日間において、1週間につき30時間を越えない（「ことばの教育」の非常勤講師は10時間）範囲内であらかじめ勤務時間の割り振りを行います。この割り振りは、当然、当該の非常勤講師に方に明示することが必要です。また、この勤務時間については、職場全体にも周知することが求められます。
- ・ 勤務時間の割り振りは、1日の勤務時間は連続するように割り振ります。
- ・ 担当する子どもが登校する場合を除き、学校休業日には、割り振りを行わないこととし、報酬も支給対象外となります。
- ・ あらかじめ割り振りを行った勤務時間は、公務上必要がある場合には特定の週について変更することができます。この割り振りの変更は、土曜日、日曜日に変更することが可能だとされていますが、この場合には週あたり2日以上「割り振らない日」を設けることが必要になります。
- ・ 1日に割り振られた勤務時間が6時間を越える場合には、45分の休憩が必要となります。

■勤務時間制の非常勤講師と年次有給休暇

- ・ P10の非常勤講師に係る年次有給休暇の仕組みが適用になります。

■勤務制非常勤講師と社会保障

- ・ 健康保険法などの規定によって社会保障制度が適用になります。30時間勤務の場合には、政府管掌健康保険と厚生年金が適用になると考えていいと思います。月額報酬が決定され、対応する保険料の支払いが必要になります。（P10参照）長期休業期間のように授業がない場合には、報酬が支給されませんが、報酬月額の変更が可能となる条件を満たさないために、年間を通じた保険料になるなどの課題が残されています。
- ・ 業務上の事由、通勤による災害は、労働者災害補償法（労災）によって補償されます。
- ・ 週20時間を越える場合には、労働保険（＝雇用保険）に加入することになります。

市町費による臨時教職員の場合 (特徴的な事例として、広島市における嘱託・非常勤講師を紹介します)

父母・保護者、教職員の願いを反映して、「学校に勤務する教職員は県費」という従来の考えを超えた教職員配置が広がっています。しかし、この教職員配置はほとんどすべてが非正規雇用です。

県内でも、広島市は父母・保護者、教職員の切実な願いを受けた条件整備に取り組み、障害児学級に勤務する介助指導員（職名は、非常勤講師）などの措置をつくり、広げてきました。週30時間勤務時間制の非常勤講師で、「嘱託講師」と呼ばれています。学童保育や留守家庭子ども会の指導員のみなさんと同等の労働条件として設定され、それぞれに組織されている労働組合の奮闘によって一定の前進がつけられてきました。

市町費による臨時教職員の代表格として、広島市費の嘱託講師の労働条件などを紹介します。

■嘱託講師の報酬

- ・2007年度の報酬実績は、165,700円です。経験年数加算があり、5年以上10年未満は2,300円、10年以上15年未満4,600円、16年以上20年未満6,600円、20年以上8,900円が加算されます。従来は、行政職給料表の一定水準額の3/4でしたが、広島市教組（全教）などの運動で教育職対応に切り替えさせた経緯を持っています。
- ・一時金が支給されます。「報酬月額×A×(1+B)×期間率」で計算されます。
 - A…2007年度実績で6月-1.05月、12月-1.13月です。
 - B…勤続年数3年以上の者に0.03、1年につき0.01が加算され、25年で上限となります。
 - 期間率…6か月在籍100%、5月以上83%、4月以上66%、3月以上50%、2月以上33%、2月未満16%となっています。

■嘱託講師の勤務時間

- ・週30時間が原則で、5日間で割り振ります。時間外労働、休日出勤などの場合には、割り振りを変更するか、繰り上げ・繰り下げなどによって対応することになっていますが、子どもとの在校時間との関係でもっとも大きな矛盾となっています。

■嘱託講師の手当

- ・通勤手当は、通勤距離片道1キロ以上の場合に支給されます。
- ・自動車など交通用具使用者は、通勤距離に対応した金額が報酬に含めて支給されます。
- ・交通機関利用者は、6か月等の運賃相当額の支給となります。半年に一度、もっとも経済的な金額分が支給されることになっています。
- ・その他の手当は支給されません。

■嘱託講師と休暇制度

- ・年次有給休暇…採用された月に対応して年次有給休暇が付与されます。4月採用の場合には年間20日で、継続任用の場合には残日数を20日限度で繰り越すことができます。
- ・特別休暇…広島市の職員に準じた形での特別休暇が制度化されています。詳しくは全教広島に問い合わせてください。産前・産後休暇なども制度化され、代替制度もあります。
- ・介護休暇…配偶者、父母、子どもなど規定の要件を満たす被介護者がある場合には、日または時間を単位に、最初の取得は6か月が取得可能で、以後は一年間に3か月の休暇が認められます。時間単位の場合には、1日3時間を限度とします。介護休暇を取得した場合には、報酬が日割り計算となります。日単位で長期の介護休暇には代替者が措置されます。
- ・負傷または病気の治療に必要な場合には、病気欠勤が認められます。1日を単位に、40日を限度して措置され、長期の場合には代替者が配置されます。暇などには代替職員が措置されます。

かなりの労働条件が整備されてきましたが、抜本的な打開のためには正規職員化が必要です。

退職後の再任用制度とその概要

年金制度の改悪によって、定年後の生活を守るために 2002 年 4 月から「再任用」制度がスタートしています。

○対象者

- ・ 定年退職者
- ・ 勤務延長後退職した者
- ・ 定年退職前に退職した者のうち、勤続期間 25 年以上かつ退職から再任用までの期間が 5 年以内

○任用区分

- ・ フルタイム勤務 通常の職員と同様に、1 日 8 時間の勤務が想定されています。
- ・ 短時間勤務 広島県の教育職員に関わる再任用は原則として 20 時間勤務の短時間勤務を想定しています。現在は指導方法の工夫改善加配の一部が充当されています。

○採用方法

勤務実績等による選考が実施されることになっていますが、制度導入の経過などから「希望すれば、再任用で働くことができる」とされています。

○任期

- ・ 任期は 1 年以内で更新可能です。
- ・ 任期の上限は 65 歳ですが、年金改悪のスケジュールにあわせて、以下のような上限が設定されています。

2007 年度～2009 年度	63 歳
2010 年度～2012 年度	64 歳
2013 年度～	65 歳

○労働条件

- ・ **給料** 給料表に位置付けられている「再任用」給料、時間制勤務の場合には、時間に対応した額になります。広島県の「一般型」とされている 20 時間勤務制の場合には、給料表額の半額となります。
- ・ **諸手当** 職務に関する手当（調整手当、通勤手当、特殊勤務手当、時間外・休日勤務手当、など）は支給されます。一方、扶養手当、住居手当など生計費を補完する手当は不支給となります。
- ・ **期末、勤勉手当** 年間 2.35 月 期末手当－6 月 0.6 月、12 月 0.8 月、3 月 0.2 月
勤勉手当－6 月 0.35 月、12 月 0.4 月
- ・ **退職手当** 支給されない
- ・ **休暇制度** 年次有給休暇は、勤務時間に対応した日数を付与。その他の休暇は、常勤職員と同様の休暇が保障されます。
- ・ **共済など** フルタイム職員は公立学校共済組合に加入。時間制勤務者は、要件を満たせば健康保険、厚生年金に加入。退職手当が支給外ですから、雇用保険の対応になります。
- ・ **定数管理** フルタイム職員は定数内、教育職の 20 時間は、2 人で定数 1 として管理。

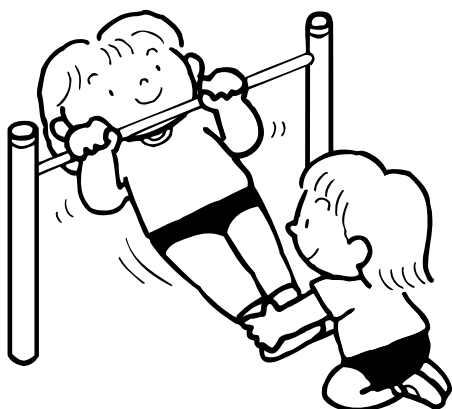
あなた入れる労働組合は？

あります！ 全教広島は実績も抜群です！

- 臨時教職員部は、全教広島に設置されている専門部です。多数の臨時・非常勤教職員自身がここに加わって、毎年、待遇の改善をめざす交渉などを行っています。07秋季交渉では、非常勤講師の仲間の年次有給休暇を「時間単位」で取得できるようになりました。何よりも、このパンフで紹介してきた“全国屈指の広島県の臨時教職員の労働条件”は、全教広島が仲間のみなさんとともに作り上げてきたものです。「教育に臨時はない」という旗を高く掲げて、子どもと教育を守る立場から、また臨時教職員の雇用と暮らしを守る立場から取り組んできた貴重な到達点です。2008年春、全教広島は、広島为学校現場にはたらくすべての臨時教職員のみなさんに全教広島への加入を心から訴えています。どうぞよろしく！
- 全教広島の臨時教職員に関わる取り組みは、次のような貴重な成果をつくってきました。
 - ・このパンフで紹介しているような、全国屈指の労働条件は、働き続けることのできる保障です。なかでも、教諭免許を持っている人の給料表の2級適用、臨採者の産休に対する代替措置、非常勤講師の年休制度の創設、病休代替者の長期休業期間の任用継続（18時間限度の非常勤講師ではありませんが…）などは全教広島の運動によって実現してきました。
 - ・労働条件の文書による明示、介護休暇や育児休業などに関わる解雇予告手当と辞令書き換えの制度、非常勤講師の「週案等作成業務」なども全国にもほとんど例のない貴重な成果です。
 - ・教員採用選考試験の問題は、全教広島の公文書公開（当時）によって公開されるようになりました。
 - ・県内各地で活動する臨時教職員サークルとの連携、協力・共同でこの間の歩みをつくってきました。
- 全教広島は、臨時教職員に関わる問題の解決をめざして次のような取り組みを行っています。ごいっしょに、「教育に臨時はない」という大きな合意づくりをめざしましょう。
 - ・若い仲間の切実な課題である教員採用選考試験の突破をめざす学習会を継続しています。
 - ・教員採用選考試験の当日には、すべての会場で受験者を対象にしたチラシ配付を行っています。
 - ・臨時教職員の労働条件の改善を求める取組みは、毎年のように実施される「臨時教職員アンケート」が重要な役割を果たしています。
 - ・教職員定数をめぐる取り組みを重視し、2007年4月には小学校での新規採用300人超を実現し、2008年4月には16年ぶりに500人を越える新規採用枠を実現しました。

ごいっしょに、
臨時教職員の労働条件改善を

ちからをあわせて
ゆきとどいた教育を



全 教 広 島 加 入 届

年 月 日

全教広島執行委員長 様

私は、全教広島に加入しますのでお届けします。

- お名前 _____
- 勤務校 _____ 市・町 _____ 学校
- 職種 教諭 事務職員 栄養職員
臨時採用() 非常勤()
- 性別 男 女
- 生年月日 _____ 年 _____ 月 _____ 日<満_____歳>
- 職員番号 _____
- 住所 〒 _____

**「ミニ権利パンフー臨時教職員の労働条件をみつめ、
教育と教職員の明日を考える」の発行にあたって**

全教広島は、1989年の結成以来、「教育に臨時はない」ということばに特別の思いを込め、教職員組合運動をすすめる重要な要素として運動を積み上げてきました。厳しい財政などの壁を乗り越えて、全国屈指の労働条件を実現するとともに、臨時教職員をめぐるさまざまな課題に正面から取り組みをすすめてきた県内唯一の教職員組合であると自負しています。

しかし、にもかかわらず…、広島における臨時教職員をめぐる諸課題は依然として厳しく残され、教職員定数をめぐる動きも反映したマイナスの状況も生まれています。また、多くの臨時教職員の仲間が「正式採用への願い」を持っていることを悪用して、“物言わぬ教職員づくり”の一翼を担わされているのも現実です。「臨時教職員だから…」と学校で発言することさえ封じられ、管理職や教育行政からの理不尽な取り扱いにもじっと耐えている仲間も少なくありません。

今回の権利パンフは、こうした臨時教職員として働く仲間への全教広島のメッセージです。子どもと教育を守り、そのためにも教職員がいきいきと働き続けることが重要だということが、全体としての合意になるよう有効に活用されることを願っています。

2008年春

全広島教職員組合（略称：全教広島）