

あなたも臨時教職員部に参加しませんか



臨教部では、**組合費に配慮しています。**

1. 県教育委員会に勤務条件改善、教職員採用枠拡大などの要求書を提出し、交渉を行います。
 2. 管理職による一方的な雇用停止、条件変更、時間外（契約外）の勤務強制を許しません。
 3. 雇用継続に関して、要望に添って交渉、申し入れを行います。
 4. 職場で困っていること、悩んでいること、要望などについて解決のために取り組みます。
 5. パワハラ、セクハラは許しません。
 6. 教員採用を目指している方には、教員試験に関する情報を提供します。また対策交流講座「コンパス」（臨時教職員対策部主催）に参加できます。**（参加費無料・交通費支給）**
 7. 全国の仲間と交流できます。
- ※ 一人では解決困難なこともみんなで取り組み、解決することができます。臨教部への加入を心からお待ちしています。

匿名加入 もちろん OKです。

臨時教職員

諸権利のしおり

(2013年度版)

静岡県高等学校障害児学校教職員組合 臨時教職員部

〒420-0856 静岡市葵区駿府 1-12 教育会館
Tel: 054-254-6900 Fax: 054-254-0814
E-mail: info@s-koukyouso.jp
<http://www.s-koukyouso.jp>

はじめに

本県では2012年5月時点で、小中学校、高等学校、特別支援学校に、合計で**4299人**の臨時教職員が配置されています。雇用形態や職種も多様で、権利や労働条件もバラバラです。

常勤講師は、正規教職員と同じ仕事内容と責任をもちながら、賃金、待遇では正規教職員とは大きな差があります。雇用も不安定です。なかでも「**定数内臨時**」（正規採用するべきとされながら、臨時で補っている職員）が**1595人**もいます。この人たちが「臨時」として扱われているのはまったく不当です。**正規採用者を大幅に増やすべきです。**

非常勤講師の時間単価は一見高そうですが、持ち時間数が週15時間以上の雇用は、ほとんどありません。シングル・ジョブでは生活できません。

私たち静岡県高等学校障害児学校教職員組合「臨時教職員部」は、県下で働く臨時教職員の権利、労働条件を明らかにし、たとえ臨時雇用であっても、子どもたちの教育に責任を持って働くために、自ら、労働条件の改善を進めることをめざしています。その志をもって、このしおりを作成しました。

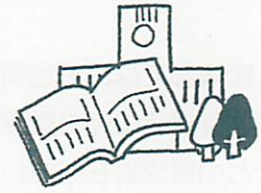
あなたの職場ではこのしおりに載っていることが行われているでしょうか。管理職の対応は適切でしょうか。点検してみてください。

「おかしいな」「これって変じゃない?」「こうなったらいいのに」と思うようなことがありましたら、お気軽に「高教組・臨教部」までご連絡ください。

＜臨時教職員の諸権利＞

I. 臨時的任用教職員（常勤講師）

- * 定数内講師・代替講師（産休・育休・特休退職・研修・派遣等代替）
- * 定数内寄宿舍指導員・代替寄宿舍指導員（産休・育休・特休退職等代替）
- * 定数内実習助手・代替実習助手（産休・育休・特休退職等代替）



(1) 勤務時間・休暇

		臨時的任用教職員	正規教職員
①	勤務時間	正規職員に準ずる。	1週38時間45分 1日7時間45分（2010年度～）
②	年次有給休暇	任用期間6週間を超える場合、半年で10日、 1年で20日。【04年度より】 年度を越えて10日を限度に繰越し可能【12年度より】	1年間で20日。（残日数のうち 20日間までは翌年に繰越され加算される）
③ その 他の 有給 休暇	公務災害	任用された期間内で療養に必要な期間。	療養に必要な期間。
	生理休暇	正規職員に準ずる。	2日を超える場合は医師の証明等が必要。
	忌引	任用期間6月以上の場合、正規職員に準ずる。任用期間6月未満の場合、配偶者・父母（3日）子（2日）祖父母・兄弟姉妹・配偶者の父母（1日）【09年度より】	配偶者（10日）父母（7日） 子（5日）祖父母・兄弟姉妹・配偶者の父母（3日）など
	その他の負傷又は疾病	任用期間が4週間を超え、かつ4週間継続勤務した場合、任用期間6月以下は5日、6月超は10日。【05年度より】	180日以内。7日以上は診断書が必要。特定疾患の場合延長あり。
	夏季休暇	任用期間6月以上、正規職員に準ずる。【10年度より】	夏季休暇（5日、6/1～9/30）
	家族休暇	なし。	家族休暇（3日）
	看護休暇	5日（無給）	看護休暇（5日）
	介護休暇	なし。	介護休暇（6か月）
	短期介護休暇	5日（無給）	短期介護休暇（5日）
	結婚休暇	なし。	結婚休暇（7日）
	配偶者出産休暇	なし。【12年度より】	配偶者の出産休暇（3日）
	妊娠中又は出産後1年以内の健康診断	正規職員に準ずる。	妊娠23週まで…4週間に1回 妊娠24～35週…2週間に1回 妊娠36週～出産…1週間に1回 産後1年間までに1回
	産前・産後休暇	正規職員に準ずる。	産前・産後休暇（8週間・8週間）
生児保育	正規職員に準ずる。 （無給） 【12年度より】	生児保育（1歳6月に達するまで、午前午後各1回、60分、子の授乳、託児所への送迎等、男女とも可、但し同一時間帯不可）	
部分休業	正規職員に準ずる。【12年度より】	1日2時間以内、就学前まで	
育短勤・予防接種	なし。	1週、20・24・25時間の勤務	
④ 職 専 免	厚生	正規職員に準ずる。 （生活習慣病検診・教職員スポーツ大会等）	職務に専念する義務の特例に関する条例・規則による。
	研修	正規職員に準ずる。	校長の承認（計画書・報告書提出）。

＜空白の一日＞

Q：講師の任用は4/1～3/30など、なぜ継続できないのですか？

A：地方公務員法 第22条2項の次の条文によります。

人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職に関する場合又は任用候補者名簿がない場合には、人事委員会の承認を得て、6月をこえない期間で臨時的任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、6月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

(2) 賃金 (給与)

	臨時的任用教職員	正規教職員
① 給 料	給料表 1 級 (1 級 61 号で頭打ち) 参考 愛知県 2 級 61 号 岐阜県 1 級頭打ち撤廃 京都府 1 級 153 号 滋賀県 1 級 69 号	1 級 (助教諭、実習助手、寄宿舍指導員等) 2 級 (教諭、養護教諭、栄養教諭) 3 級 (教頭、副校長) 4 級 (校長)
② 手 当	正規職員に準ずる。(退職手当なし)	
③ 初任給 (高教)	1 級 25 号 (大卒) 1 級 13 号 (短大卒) 教職の経験年数を有する場合は、経験年数の月数を 12 月 (10 年以上の場合は 18 月) で割り、それに 4 を掛けた号給を加えて得た号給。	2 級 5 号 (大卒)
④ 期末・勤勉手当	正規職員に準ずる。 3/30 で任用が切れ、1 日おいた 4/1 から再び採用された場合、断続していても在職期間又は勤務期間の計算については通算する。	在職期間率: 基準日 (6/1・12/1) 以前の在職期間が 6 か月で 100%

(3) 勤務条件の明示・解雇予告

	臨時的任用教職員	正規教職員
① 勤務条件の明示	次に掲げる事項について、本人に書面により明示する。 ※ 勤務を要する日及び時間、休憩時間、担当職務内容、有給休暇、給与の支給方法・支給時期等、退職等の必要事項、その他必要な事項 (昇給・賞与・退職金の有無など) 【03 年度より】	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。(労働基準法 15 条)
② 解 雇 予 告	解職通知書を交付する。 【03 年度より】	

※ 教育職以外の職員 (臨時事務職員・臨時栄養職員・賃金支弁職員等) については、スペースの関係上、十分書ききれていませんが (特に初任給について)、ご了承ください。

 臨教運動の成果

高教組は、臨時教職員の勤務条件改善の取り組みを活動の重要な柱として位置づけ、臨時教職員部を中心に県教育委員会に対し要求書を提出、要請行動、教育長交渉を行っています。表の【〇〇年度より】は、その年に実現した内容です。これまで勤務条件の書面による明示、年休日数増、病休、忌引、夏期休暇などの要求が実現しました。

2012 年度は、臨時的任用教職員の年休の年度を越えた繰り越し、休暇制度の拡充、任用時の提出書類の簡略化 (身分証明書の提出が不要となり申立書による。健康診断書については様式による) や、非常勤職員の休暇制度の拡充 (ないしは規定化) など新たな前進がありました。(赤色文字)

臨時教職員の勤務条件は、正規教職員に比べかなり不利な状態に置かれています。13 年度の課題として、賃金に関しては、1 級適用から 2 級適用、当面 1 級 61 号の引き上げ、非常勤講師の単価引き上げ、休暇制度では正規職員との均等待遇の前進、また任用に関して「空白の 1 日」の解消などをめざし、取り組みを進めていきます。

II. 非常勤教職員（時間講師）

（1）勤務時間・休暇

		非常勤講師（時間講師）	非常勤 実習助手	非常勤 養護教諭	乳幼児発達 支援指導員						
①	勤務時間	週 29 時間以内。授業、テスト監督、 計画変更による担当外授業、学校行事業務、夏冬休業中の教育計画に基づく業務、成績会議・研修（教育課程説明会：本務教員不在で、校長認可）【12 年度より】									
②	年次有給休暇	任用期間 2 ヶ月以上継続勤務、かつその 8 割以上勤務した場合に、付与される。 日数は、任用期間・週勤務日数で異なる。（1 日当りの平均勤務時間×表 1 の日数） ・ 2 校以上の兼務者→各校毎に付与。* 合計しても 1 校分に満たない！？ ・ 年休の繰越→前年度の任用期間満了後、2 週間以内に新たに任用された場合のみ ・ 付与日→任用から 2 ヶ月を超えた日以降 ・ 乳幼児発達支援指導員は若干異なる									
③ その 他 の 有 給 休 暇	公務災害	任用期間内で療養に必要な期間。									
	生理休暇	正規職員に準ずる。									
	忌引	任用期間 6 月以上で、正規職員に準ずる									
	厚生休暇	厚生に関する計画の実施に参加する場合。									
④ 無 給 休 暇	伝染病	検疫法に基づく措置。	表 1	任用期間／週勤務日数			5 日	4 日	3 日	2 日	1 日
	自然災害	交通遮断・住居破壊。		2 か月を超え 3 か月以下	3 日	2 日	1 日	1 日	なし		
	交通機関事故	不可抗力の原因。		3 か月を超え 4 か月以下	4 日	2 日	2 日	1 日	なし		
	官公署出頭	公的招請による。		4 か月を超え 5 か月以下	5 日	3 日	2 日	1 日	なし		
	免許状更新講習	免許法第 9 条の 3。		5 か月を超え 6 か月以下	6 日	4 日	3 日	2 日	1 日		
	病気休暇	任用期間と週勤務日数に応じて最大 10 日		6 か月を超え 12 か月以下	10 日	7 日	5 日	3 日	1 日		
	出産休暇	産前 6 週・産後 8 週。		1 年を超え 2 年以下	11 日	8 日	6 日	4 日	2 日		
	妊娠中の検診	出産後 1 年以内まで、回数規定。		2 年を超え 3 年以下	12 日	9 日	6 日	4 日	2 日		
	育児部分休業	30 分×2 回／日 (生後 1 年未満)		3 年を超え 4 年以下	14 日	10 日	7 日	5 日	2 日		
	看護休暇	5 日以内 (未就学児)		4 年を超え 5 年以下	16 日	12 日	9 日	6 日	3 日		
短期介護休暇	5 日以内	5 年を超え 6 年以下	18 日	13 日	10 日	6 日	3 日				
介護休暇	93 日以内 (1 年以上在職。週 3 日以上勤務)	6 年を超える場合	20 日	15 日	11 日	7 日	3 日				
育児休業	1 歳未満 (1 年以上在職。週 3 日以上勤務) 【以上、赤色文字は 2012 年度より】										
⑤	休暇規定なし	夏季、家族、結婚、配偶者の出産。									
⑥	集団健診	胸部レントゲン撮影のみ。									

（2）賃金（給与）

		非常勤講師（時間講師）	非常勤 実習助手	非常勤 養護教諭	乳幼児発達 支援指導員
①	給料	1 単位時間 2,770 円 (授業：定・障は 45 分、通常は 50 分、授業以外：60 分) 看護師業務 1,824 円	1,310 円～	1,217 円～	時間単価 1,770 円
	(長期休業中)	教育計画に基づく業務について、通常の時間数の半分まで賃金が支給される。	勤務時間を割り振られた日には勤務できる。		
②	諸手当	通勤手当相当額のみ支給。	通勤手当相当報酬旅費：教 1 級		
③	期末・勤勉手当	なし。	(特別報酬) 2011 年度より廃止		