

都立学校等に勤務する講師の報酬等に関する条例

昭和四九年三月三〇日

条例第三〇号

都立学校等に勤務する講師の報酬等に関する条例を公布する。

都立学校等に勤務する講師の報酬等に関する条例

(報酬の額等)

第六条 時間講師には、基礎報酬を支給する。

2 準常勤講師には、前項の基礎報酬のほか、付加報酬を支給する。

3 前二項に規定する基礎報酬及び付加報酬は、第四条第一項に規定する勤務時間を基準とし、次の各号に定めるところによる。

一 基礎報酬 時間を単位とし、その額は、非常勤職員の報酬及び費用弁償に関する条例(昭和三十一年東京都条例第五十六号)第二条に定める額を超えない範囲内において定めるものとする。

二 付加報酬 学校職員の給与に関する条例(昭和三十一年東京都条例第六十八号)第二十四条及び第二十四条の二の規定に準じて定めるものとする。

4 前項に規定する報酬の支給額、支給方法その他必要な事項は、教育委員会規則で定める。

(平一九条例一三四・一部改正)

○都立学校等に勤務する時間講師に関する規則

昭和四九年三月三〇日
教育委員会規則第二四号

[都立学校等に勤務する講師に関する規則]を公布する。

都立学校等に勤務する時間講師に関する規則

(平一九教委規則五九・改称)

(付加報酬)

第二十五条 条例第六条第二項に規定する付加報酬は、七月一日及び十二月一日にそれぞれ在職する準常勤講師に対して、教育委員会が別に定める日に支給する。

2 付加報酬の支給額は、別表第三に定める各準常勤講師の第一種基礎報酬額を別に定める方法により月額に換算した額(以下「報酬月額」という。)に、学校職員の給与条例第二十四条第二項に定める支給率を乗じて得た額及び報酬月額に同条例第二十四条の二第二項に定める支給率を乗じて得た額に、次項に定める勤務実績に対応する割合を乗じて得た額とする。

3 付加報酬の支給額の基礎となる勤務実績は、準常勤講師が現に勤務した条例第四条第一項に規定する勤務時間について、時間を単位として計算するものとし、その算定方法は別に定める。

別表第三(第二十二條關係)

(昭五三教委規則一〇・全改、昭五四教委規則二一・昭五五教委規則一三・昭五六教委規則一七・昭五七教委規則一六・昭五九教委規則一八・昭六〇教委規則一七・昭六一教委規則四一・昭六二教委規則二一・昭六三教委規則一九・平元教委規則三三・平二教委規則一〇・平三教委規則一七・平四教委規則四・一部改正、平五教委規則四・旧別表第二線下・一部改正、平五教委規則三三・平六教委規則五〇・平七教委規則六二・平八教委規則五一・平一〇教委規則一・平一一教委規則一二・平一一教委規則四六・平一四教委規則五八・平一五教委規則四〇・平一七教委規則五五・平一八教委規則五一・平一九教委規則二〇・平一九教委規則五九・平二一教委規則三七・平二二教委規則三八・平二三教委規則三三・平二四教委規則一八・平二五教委規則二九・平二八教委規則一四・一部改正)

勤務学校	教育職員としての経験年数等		時間額(円)
	経験区分	経験年数	
小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校に勤務する時間講師	一	一年未満	一、八八〇
	二	一年以上二年未満	一、九五〇
	三	二年以上三年未満	二、〇二〇
	四	三年以上四年未満	二、〇九〇
	五	四年以上五年未満	二、一六〇
	六	五年以上六年未満	二、二三〇
	七	六年以上七年未満	二、三一〇
	八	七年以上八年未満	二、四〇〇
	九	八年以上九年未満	二、四九〇
	十	九年以上十年未満	二、五八〇
	十一	十年以上十一年未満	二、六六〇
	十二	十一年以上十二年未満	二、七八〇
	十三	十二年以上	二、八六〇

●これが、東京都の非常勤講師のボーナス支給条例/規則。更に、勤続13年までの定期昇給がある!



○短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）

（短時間労働者の待遇の原則）

第八条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第九条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

（賃金）

第十条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間労働者（通常の労働者と同視すべき短時間労働者を除く。次条第二項及び第十二条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、その賃金（通勤手当、退職手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。

（教育訓練）

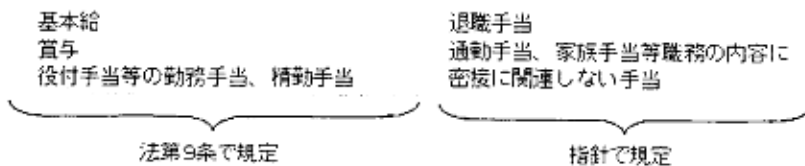
第十一条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時

パートタイム労働指針の概要 ～平成20年4月1日施行～



5. 退職手当や通勤手当などについても均衡を考慮するよう努めてください

パートタイム労働法第9条では、賃金のうち、職務に密接に関連する基本給、賞与、役付手当などについて、その決定方法が規定されていますが、職務に密接に関連しない賃金、例えば退職手当、通勤手当などについても、パートタイム労働者の就業の実態や通常の労働者との均衡などを考慮して定めるよう努めてください。



● 「(雇用)空白」「応募制限」とボーナス、総務省の本音

総務省の本音とアキレス腱を探す

～2015「地方公務員月報」レポートの検証～

本多 伸行(東京/港区職労)

※印は本多の解説/評価。

抜粋

私が頻繁に紹介している『地方公務員月報』(第一法規/総務省編集)

の2015年7月～11月号に興味深いレポートが載っている(『地方公共団体における臨時・非常勤職員の任用等をめぐる論点の再考察～平成26年総務省公務員部長通知を中心に～』(小岩正貴/元総務省自治行政局公務員部公務員課理事官)。非常に重要なものなので、その要旨を紹介する。

折々重要なものが載るので是非とも随時点検してほしい。自治体当局(人事課や職員課)はこれを購読しているはずで、産別組織の都道府県本部も購読している(べきだ)と思う。また、都道府県立図書館なら購入しているとも思う。

①「任用の上限回数」には二通りある。

一つは、同一の者について任用が一定回数に達するまでは公募を経ずに従前の勤務実績に基づき能力実証を経て任用し、一定回数に達した場合には、改めて公募を経て能力実証を行う方法。この場合、それまで職員であった者も他の新規応募者に混じって公平に能力実証の対象とな

る。したがって、改めて同一の者が任用されることも、別の者が任用されることもあり得る。こうした任用は特段否定しないが、既に任用経験のある者の勤務実績を能力実証の判断要素として活用する場合には、同一の者の連続任用が事実上固定化されないようにすべき。また、任用の上限回数を設けることにより、設定された上限回数までは当然に再度の任用が行われるとの期待をかえって抱かせてしまう場合があることにも留意が必要。

もう一つは、一定回数任用した者には、その後の募集に応じることを認めない方法であるが、これは平等取扱いの原則の観点から避けるべきである。

また、成績主義の観点からは、たとえ臨時/非常勤であっても、公務に従事させる以上は、できるだけ優秀な人材を確保するために、能力に基づき公正に選抜することが求められる。任用の回数や年数が一定数に達しているという客観的事実は、当事者の能力を直接示すものではないから、このことをもって任用の可能性を一律に排除することは、その必要性/合理性が厳しく問われなければならない。一般的には適切なものとは言えない。

※これは、私達が「雇用年限」と名付けた構造的な代替解雇制度に関する記述である。

年定期間中についても「任期は原則一年以内」と矛盾しないように「勤務実績に基づき能力実証を経ての再度の任用」という雇理屈を立てて

いる。しかし、雇用年限制度を採る自治体に非常勤人事評価システムはないと思われ、毎年度の公募式再度任用を負担とする自治体の自動更新がほとんどだと思う。

何故なら本来人事評価制度は人材を切るためのものではなく育てるためのものだからだ。人材を育てようとする使用者は年限で一律に解雇したりはしない。そして、評価は当然に報奨(昇給やボーナス加算)または指導やペナルティーとセットされる。

年度期間中には自動更新されて経験を積んだ労働者を年限に達したら公募で経験なき新規応募者と競い合わせる。これは不合理であり不「公平」である。在職者と競争できる新規応募者は「公平」を歓迎するかも知れない。在職者に勝って採用されたら嬉しいかも知れない。しかし、その新規採用者は自身が年限に達した時には今度は次の新規応募者と「公平」に競わされ、経験と功労を無視される(不公平のローテーション)。

さすがに総務省は、雇用年限での一律止めと空白期間の設定については、「一般的には適

切なものとは言えない」と認めない。その理由は「たとえ臨時/非常勤であっても、できるだけ優秀な人材を確保する(べき)」としている。

しかし、ここには[経験][人材育成]という観点がない。そして、臨時/非常勤には[生活]があり、任用切れは[失業]で雇用年限は構造的失業システムだという観点もない。

雇用年限制度は、リセット雇用で「選び直した結果、たまたま同じ人間になった」「(だから)固定化された長期任用ではない」とトリックして、先行的に期待権や権利発生を否定する。こんなものが「優秀な人材」への処し方であるはずがない。

(4) 関連する裁判例と関係

平成 21 年総務省通知以降、臨時/非常勤の手当支給について、以下の裁判例が積み重なってきている。

- ・ 東村山市/嘱託職員への離職報酬金支給に係わる判決
- ・ 枚方市非常勤への特別報酬支給に係わる判決
- ・ 茨木市/臨時職員への期末手当支給に係わる判決
- ・ 中津市/非常勤への退職手当支給に係わる判決