

# 第5章 臨時的任用職員の権利

## I 給料等

### 1. 年度末の任用の空白期間解消に伴う給料等の改善について

2017年度までは、年度末の任期は修了式の日プラス1～3日間（障害児学校・高校（全）は2日、小中学校・高校（定）は3日、実習指導員は1日）でした。

2018年度より、年度末の任用は3月31日までとなり、これに伴って、給料等について以下のように改善されます。

- ・ 3月分の給料は全額支給
- ・ 6月のボーナスの勤勉・期末手当の期間率は100%（欠員臨任の場合）
- ・ 任用が1年を越えると公立学校共済に加入できる。  
（次年度臨任の任用がない場合でも、3月分の健康保険・年金は継続し、保険料は県が半額負担する）
- ・ 任用が継続する場合、退職手当は毎年の支給ではなく、年数分加算されて最後の任用終了後に支給。

### 2. 給料について

Q1. 臨時的任用職員の初任給・給料号給はいくらですか。

A1. 通常、大学を卒業して障害児学校の臨任教員になった場合、初任給は教育職給料表 2級17号給（1級25号給） になります。また、給料号給は、民間での雇用歴や教育職員歴などの経歴に応じて、給料号給が加算されます（前歴換算）。ただし、最高限度号給が設定されており1級は91号給、2級は77号給となっています。  
（給与号給の頭打ちについての、神障教組の要求を記載しなくていい？）

Q2. 基本給の他にどんな手当が支給されますか。

A2. 給料には次の手当等が含まれています。

- ① 給料月額（基本給）
- ② 教職調整額（教員のみ、給料月額×4%）
- ~~③ 給料の調整額（教員のみ、調整基本額×1。同じ職務の級に属する他の職員に比べて、著しく特殊な職を占める職員に支給）~~ →2017年度より廃止
- ④ 地域手当（給料月額＋教職調整額＋給料の調整額＋扶養手当）×11.9%
- ⑤ 教員特別手当（教員のみ）
- ⑥ 通勤手当
- ⑦ 住居手当
- ⑧ 時間外手当（栄養職・行政職・技能職のみ）

- ⑨ 扶養手当
- ⑩ 教員特殊業務手当（教員のみ、部活動・修学旅行等指導手当）
- ⑪ 宿日直手当
- ⑫ 特別支援学校教員業務手当 →③の廃止に伴い、2017年度より支給

### 3. 手当について \*詳細については（第2章「私達の賃金」を参照

Q3. 5月1日に採用されましたが、通勤届けの提出が遅れてしまい17日になってしまいました。そうしたら、5月分の通勤手当は支給されないと聞きましたがなぜですか。

A3. 条例で通勤手当・住居手当・扶養手当は事実の発生後、15日以内に書類を提出しなければならないことになっています。ですから、この場合は支給は6月からになってしまいます。

#### 臨任給与の換算方法

臨任給与は、毎年初任扱いで、前歴計算をし直します。毎年履歴書を提出するのは面倒かもしれませんが、少しでも省いてしまうと、給料号給に影響してしまうかもしれません。臨任で長く働いたり、他職種を経験して臨任になった方もおられると思います。前歴はすべて省かず、丁寧に記入しましょう。

尚、上位の号給は昇給に要する期間が長くなるのでご注意ください。

① 給与決定（昇給）は3段階に分かれています。（大学卒基準）

第1段階・・・12月で4号換算

大学卒初任号給～教育職2級37号給まで

第2段階・・・15月で4号換算

教育職2級38号給～53号給まで

第3段階・・・18月で4号換算

教育職2級54号給～73号給まで

② 昇給は4号給単位

### <臨任給与の決定方法>

(1) 臨時的任用職員は、任用時に経験年数の調整をします。

学校卒業後の経歴を次表の換算率により経験年数（月数）に換算します。換算した月数に端数がある場合は、その端数を合算し、さらに1カ月未満の端数については切り上げます。

経歴の内容		換算率
教諭の場合		
学歴、民間の教育関連職員、教育関連公務員、		

正規教員臨任・非常勤講師など	10割
民間の正規職員(教育外)、教育関連以外の公務員	8割
無職、浪人、留年、在家庭、アルバイト等	5割

## (2) 経験年数に基づく号給換算

換算した経験年数に応じて次の基準で号給換算を行い、初任給に加算します。

(※教諭の場合、職種や最終学歴により異なります。詳しくは組合事務所までお問い合わせください。)

「2/2」とは経験年数1年(12月)を4号給とすること ( $12 \times 2 / 2 = 12$ )

「4/5」は経験年数1年3月(15月)を4号給とすること ( $15 \times 4 / 5 = 12$ )

「2/3」は経験年数1年6月(18月)を4号給とすること ( $18 \times 2 / 3 = 12$ )

(3) 任用途中の昇給はありません。

(4) 経験年数の号給換算後、切り捨て調整はありません。(正規新採用はあり)  
号給換算後の端数はカットになります。

(5) 経験年数の号給換算後、初任給等の調整として4号給を加算します。

(6) (5)の初任給等の調整後の号給上限は、2級77号給となります。

### <臨任号給決定例>

#### 経験年数(月数)の調整例

#### 【A教諭の場合】

経歴		→	換算率	経験年数(月数)
浪人	1年		5割	6月
大学	4年	10割	48月	
在家庭	1年	5割	6月	
民間正規職員	2年	8割	19.2月	
臨任教員	3年	10割	36月	
合計			115.2月	

①初任給号給は大学卒採用なので2級13号給になります。

②経歴を換算率により経験年数(月数)に換算します。(端数は切り上げ)

Aさんの場合は、上記表の右の部分合計で、115.2月

③②による経歴の経験年数(月数)から、初任給へ上積みする分の号給を、下記のように号給換算していきます。

	経験年数(残月数)	調整月数	上積み分	給与号給
初任給号給	116月	48月(大学卒)		2級13号給
号給換算(2/2)積み上げ	68月	60月(12×5)	20号給	2級33号給
	8月			

切り捨て		8月	2級33号給
------	--	----	--------

- ④2級33号給に初任給加算の4号給を加算します。  
 ⑤以上の調整結果からAさんの給与号給は2級37号給となります。

## 【B教諭の場合】

経歴		換算率	換算月数
浪人 2年	→	5割	12月
大学 4年		10割	48月
公務員(異種) 3年		8割	28.8月
アルバイト 2年		5割	12月
30時間非常勤 33月(3年)		10割	33月
無職(辞令切れ期間) 3月		5割	1.5月
臨任 8年		10割	96月
合計 231.3月			

- ①初任給号給は大学卒採用なので2級13号給になります。  
 ②経歴を換算率により経験年数(月数)に換算します。(端数は切り上げ)  
 Bさんの場合は、上記表の右の部分合計で、231.3月  
 端数切り上げによって232月となります。  
 ③②による経歴の経験年数(月数)から、初任給へ上積みする分の号給を、下記のよ  
 うに号給換算していきます。

	換算年数(残月数)	調整月数	上積み分	給与号給
初任給号給	232月	48月(大学卒)		2級13号給
号給換算(2/2)積み上げ	184月	72月(12×6)	24号給	2級37号給
号給換算(4/5)積み上げ (2級37号給～)	112月	60月(15×4)	16号給	2級53号給
号給換算(2/3)積み上げ (2級53号給～)	52月	36月(18×2)	8号給	2級61号給
切り捨て	16月	16月		2級61号給

- ④2級61号給に初任給加算の4号給を加算します。  
 ⑤以上の調整結果からBさんの給与号給は2級65号給となります。

## 4. 期末・勤勉手当(ボーナス)について

- Q4. 期末・勤勉手当はどのくらい支給されますか。  
 A4. 期末・勤勉手当は、6月、12月と年2回支給されます。支給割合は下表の通りです。

期末・勤勉手当支給割合

支給年月日	期末手当	勤勉手当	合 計
2018年 6月30日	1.225月	0.9月	2.125月
〃 12月10日	1.375月	0.9月	2.275月

Q 5. 任用期間によって支給されないこともあると聞きましたが、なぜですか。

A 5. 期末・勤勉手当は、基準日に在職していないと支給されません。その基準日とは6月1日、12月1日です。

Q 6. 勤務期間によってどのくらいもらえるのでしょうか。

A 6. 期間による支給割合は次のようになっています。

期末手当の期間率

6月・12月	割合(%)
6ヶ月	100
5ヶ月以上6ヶ月未満	80
3ヶ月以上5ヶ月未満	60
3ヶ月未満	30

勤勉手当の期間率

勤務期間	割合(%)
6ヶ月以上	100
5ヶ月15日以上6ヶ月未満	95
5ヶ月以上5ヶ月15日未満	90
4ヶ月15日以上5ヶ月未満	80
4ヶ月以上4ヶ月15日未満	70
3ヶ月15日以上4ヶ月未満	60
3ヶ月以上3ヶ月15日未満	50
2ヶ月15日以上3ヶ月未満	40
2ヶ月以上2ヶ月15日未満	30
1ヶ月15日以上2ヶ月未満	20
1ヶ月以上1ヶ月15日未満	15
15日以上1ヶ月未満	10
15日未満	5
0	0

※また、期末・勤勉手当は基準日前1ヶ月以内退職の場合にも支給されます。

<期間率の例> \*勤務期間から除算する期間（第2章VIIを参照）が0日の場合

\*6月期末・勤勉手当：前年12月2日から、当年6月1日までの勤務が対象

\*12月期末・勤勉手当：当年6月2日から12月1日までの勤務が対象

(1) 前年12月2日以降、継続して次年度の3月31日まで任用が継続（前年度末の任用空白がない場合）

①6月期末・勤勉手当

・勤務期間が「6ヵ月以上」なので、期末・勤勉手当ともに100%。

②12月期末・勤勉手当

・勤務期間が「6ヵ月以上」なので、期末・勤勉手当ともに100%。

(2) 前年12月2日以降3月27日までの任用の後、4月1日から翌年3月31日までの任用（前年度末の任用空白がある場合）

①6月

・期末手当：勤務期間が「5ヵ月以上6ヵ月未満」なので、80%

・勤勉手当：勤務期間が「5ヵ月15日以上6ヵ月未満」なので、95%

②12月

・勤務期間が「6ヵ月以上」なので、期末・勤勉手当ともに100%。

(3) 前年度の任用がなく、4月1日から翌年3月31日までの任用

①6月

・期末手当：勤務期間が「3ヵ月未満」なので、30%

・勤勉手当：勤務期間が「2ヵ月以上2ヵ月15日未満」なので、30%

②12月

→勤務期間が「6ヵ月以上」なので、期末・勤勉手当ともに100%。

(4) 前年度の任用がなく、A校で4月8日から7月20日の任用後、B校で10月1日から12月20日まで任用

①6月

・期末手当：勤務期間が「3ヵ月未満」なので、30%

・勤勉手当：勤務期間が「1ヵ月15日以上2ヵ月未満」なので、20%

②12月

・期末手当：勤務期間が「3ヵ月以上5ヵ月未満」なので、60%

・勤勉手当：勤務期間が「3ヵ月以上3ヵ月15日未満」なので、50%

Q 7. 期末・勤勉手当の算出の基礎は何ですか。

A 7. 第2章VIIを参照してください。

## 5. 昇給について

Q 8. 臨任者の昇給はどうなっていますか。

A 8. 正規職員は、毎年1月1日が昇給日となっていますが、臨任者は、毎年4月時点で職歴に応じた換算による昇給がなされます。基本的に前年度通年で任用があった場合には、4号給上がることとなります。ただし、最高限度号給(1級は91号給、2級は77号給)が設けられており、だいたい30歳代後半になると、それ以上上がらないこととなります。

## II 服務

### 1. 年休（年次有給休暇）について

Q 9. 年休の仕組みはどうなっていますか。また、何日とれますか。

A 9. 任用期間が6月以内の場合、2月に3日で、以後1月に1日の割合で加算されます。6月を超える場合は、1年ごとに月数に1日を掛けた日数となります(県条例)。ただし、その日数が労基法39条に定められた休暇の日数より少ない場合は労基法に準ずる日数となり、県の条例上の日数の方が多く場合は条例に準ずる日数となります。

(※ここで言う「継続任用期間」とは、任用予定期間を含むものです。)

継続勤務期間等	2月未満	2月	3月	4月	5月	6月
6月以内の場合	無し	3日	4日	5日	6日	8日

6月を超える場合	6月までの期間	7月	8日	9日	10月	11日	12月
	8日(※1)	10日	10日	10日	10日	10日	10日

(※1 使っても使わなくても6月を経過した時点で消滅)

継続勤務期間	1月	2月	3月	4月	5月*	6月*	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1年を超えて	10日	10日	10日	10日	11日	12日	11日	11日	11日	11日	11日	11日

\*県条例により、6月を超え、基準日(勤務が6月を超えた時点)から残りの任用期間が11ヵ月の場合は11日、12ヵ月の場合は12日

(新たな辞令により、基準日から残りの任用期間が11ヵ月または12ヵ月となった時点で、1日または2日が追加付与されます) → 下記Q12参照

継続勤務期間	1月	2月	3月	4月	5月	6月*	7月	8月	9月	10月	11月	12月
2年を超えて	11日	11日	11日	11日	11日	12日						

\*県条例により、2年6月時点で1日年休が加算されます。

継続勤務期間	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
3年を超えて	12日	12日	12日	12日	12日	12日	14日	14日	14日	14日	14日	14日

↓

- ① 3年6月以上継続している場合は、任期開始日の6月超えた日が年休起算日となり、その日に、 $(\text{継続年数} - 1) \times (2日) + 10日$ の有給休暇が与えられます。  
(最大付与は20日：継続6年半以上の場合に20日となります)  
ただし、1年ごとにその前の1年間の全労働日の8割以上出勤した場合に限ります。
- ② ここで言う継続勤務期間とは「任命権者が変わらず、原則として11日以上雇用空白がない勤務期間」のことを意味します。
- ③ 年休の繰り越しは、正規職と時期が異なり、各自の任用初日から6月後が更新日となり(4.1採用なら10.1が更新日)それ以前の1年間の残りが繰り越されます。  
(繰り越し分の日数は最大20日、新たな付与を加えて40日の休暇が最大です)

Q10. 任期満了になり引き続いて他の学校に行きましたが、年休はどのようになりますか。

A10. 年休は、任命権者が変わらず、引き続いていればつながります(原則として11日以上の空白がない。ただし、学年末から学年始の離職期間に限っては11日以上でも継続)。

Q11. 産前休暇代替で着任しましたが、年休はありますか。

A11. 2ヶ月の辞令が最初に出ているので、「継続勤務期間」が2ヶ月として3日分の年休が発生し、勤務開始初日からとれます。

- Q12. 具体的な計算はどのようにしますか。  
 A12. 繰越等も含めて、次のようになります。

<例1> 4月1日辞令の場合(再辞令10月1日～3月31日 再々辞令4月1日～)

2018.4.1 基準日 2019 2020 基準日 2020.10.1

2018.4.1 2018.10.1 3.31 4.1 10.1 2020.10.1

(辞令空白10日以内、年度末の終業式から始業式までは継続雇用扱い)

8日 (基準日に消滅)

10日

11日 +前基準日間の残

2019.4.1～9.30 の辞令が出た時点で基準日から残りの任用期間が12ヵ月となるので、2019.9.30までの年休として、さらに2日加算される。

**【注意】**  
 2018.10.1に付与される10日の年休は、2019.9.30までの年休なので、2019.3.31までに使い切ってしまうと、2019.4.1から9.30までの年休は加算された2日のみとなってしまいます。

4月1日～9月30日まで 10月1日基準日	8日 (繰り越し無し)
翌年度4月1日～9月30日まで 10月1日	<u>10日</u> 上記日数の残り+2日
	<u>11日</u> 追加(それまでの年休残は繰り越し)

\_\_\_\_\_は、継続年を重ねるにつれ、12, 14, 16, 18, 20と増える

<例2> 産休代替 4月16日～7月14日  
 育休代替 7月15日～翌年3月31日  
 別学校で代替 4月5日～

臨任職員の場合、正規職員と異なり、継続勤務期間の初日から6月経過後を起算日(この場合10.16)として、年次休暇日数の算定を行います。この例の場合、まず産休代替と育休代替の雇用期間は継続している勤務期間とみなします、次にこの臨任の場合は4月16日～10月15日の分として6日が(4月16日に)配当されます。ただし、その6日間は繰り越せません。そして10月16日から7月目となるので、その日から翌年の10月15日までは年休は10日になります。(全労働日の8割以上出勤が条件)さらに、年休は任命権者が変わらず、引き続いていればつながりますから、上記の例の者が、別の学校で翌年度の4月5日より任用になった場合、前任校で3日年休が残っていれば、

次の学校でそのまま残りが適用されます。繰越および新規年休配当は、その人の年休起算日に、年休の時間休を切り捨てた残りが繰り越され、同時に継続勤務年数に応じた新規年休分（前出の表参照）が加算されます。

## 2. 勤務の振り替えについて

学校職員の休日及び週休日に勤務を命ずる必要がある場合、前4週・後8週以内に振り替えなければならない。

学校職員の休日 (給与支給の対象となる日)	国民の祝日 12月29日から1月3日
週休日 (勤務を要しない日・給与支給の対象とならない日)	土曜日および日曜日

## 3. 有給休暇について

Q13. 年休の他にとれる休暇はどういうものがありますか。

A13. 年休の他に、有給休暇として次のようなものがあります。

### (1) 生理休暇

1回につき連続して2日以内、2日以内なら時間単位でもとれます。

(休暇日数の計算上は1日として換算されます)

制度趣旨は、「生理日あるいは生理日直前に腹痛や頭痛等のため勤務が困難な場合」ということであり、生理だから休暇取得とはなっていません。

よって、休暇申請も初日に2日続けて休むという請求はできません。

### (2) 忌引休暇 次の通り

忌引日数基準表

死亡した者		日数上限
配偶者（婚姻関係と同様の事情の者含む）		10日
血 族	父母	7日
	子	5日
	祖父母、兄弟姉妹	3日
姻 族	孫、伯叔父母	1日
	配偶者の父母、父母の配偶者	3日
姻 族	配偶者の子、配偶者の祖父母、配偶者の兄弟姉妹、 配偶者の伯叔父母、子の配偶者、祖父母の配偶者、 兄弟姉妹の配偶者、伯叔父母の配偶者	1日

### (3) 療養休暇

公務上の災害および通勤途上での災害について、療養が必要と認められる期間とれます（私傷病の場合は年10日以内。内3日が有給。残りは無給）。

(4) 慶弔休暇

土日、祝日を除き連続する3日以内

(5) 子どもの看護休暇（義務教育終了前までの子が対象）

職員1人につき年5日（ただし、小学校入学前の子は6日）、複数の子を養育する職員については10日。任用月数に応じて一部有給休暇。

（有給休暇時間）

<子1人の場合>

38.75時間×任用月数÷12

\*小学校入学前の子の場合

46.5×任用月数÷12

\*任用が1月に満たない場合、その月は任用月数に含めない。

<複数の場合>

77.5時間×任用月数÷12

(例) 4月1日～10月1日～3月31日辞令の場合

ア) 子一人 イ) 子一人で小学校入学前 ウ) 子2人以上

※子の看護休暇は暦年で付与されるので、1月1日の前と後で任用月数を分けて算出する。(1日は7.75時間。1時間未満は切り捨て)

① (4月1日～9月30日) ア) 38.75時間×6月÷12 ≒ 19時間

イ) 46.5時間×6月÷12 ≒ 23時間

ウ) 77.5時間×6月÷12 ≒ 38時間

② (10月1日～12月31日) ア) 38.75時間×3月÷12 ≒ 9時間 + ①の残

イ) 46.5時間×3月÷12 ≒ 11時間 + ①の残

ウ) 77.5時間×3月÷12 ≒ 19時間 + ①の残

③ (1月1日～3月末) ア) 38.75時間×3月÷12 ≒ 9時間

イ) 46.5時間×3月÷12 ≒ 11時間

ウ) 77.5時間×3月÷12 ≒ 19時間

\*10月1日～12月31日に消費残があっても、③に繰り越せない。

**\*年の途中で、対象となる子が2人以上から1人に変更になった場合**

既に取得した時間数を減じた時間数の範囲内で取得可能（2018年4月1日より適用）。

ただし、対象となる子を1人として計算した有給休暇時間数が上限。

<具体例>

1月1日から9ヶ月間任用予定の臨時的任用職員（対象となる子が2人）が、3月31日までの間に、子の看護休暇を31時間取得した後、4月1日に上の子が高校に進学し、対象となる子が1人となった場合

	1月1日	4月1日	9月30日
	対象となる子が2人	対象となる子が1人	
(有給休暇時間)	58時間のうち、31時間を取得	4月1日以降は、27時間取得可能	

対象となる子が2人の場合、  
有給休暇時間数は58時間  
 $77.5時間(10日) \times 9月 \div 12 \approx 58時間$

$58時間 - 31時間 = 27時間$   
\*対象となる子を1人として計算した有給休暇時間である29時間(※)を超えていないため、4月1日以降の取得可能時間は27時間となる。  
※  $38.78時間(5日) \times 9月 \div 12 \approx 29時間$

#### (7) 短期介護休暇（2010年度追加）

職員1人につき年5日以内、要介護者が2人以上の場合は10日。任用月数に応じて一部有給。

\*有給休暇時間数・・・考え方は「子の看護休暇」と同じ

\*年の途中で、対象となる要介護者が2人以上から1人に変更になった場合の有給休暇時間数についても、「子の看護休暇」と同じ（2018年4月1日より適用）。

#### (8) この他に、次表の休暇があります。

特別休暇の種類

休暇の理由	承認の期間
感染症予防法による交通の制限遮断の場合	必要と認める期間
風水震火災その他の非常災害により交通遮断された場合	〃
風水震火災その他の非常災害により学校職員の現住居が滅失または破壊された場合	1週間を超えない範囲内で必要と認める期間
交通機関の事故等の不可抗力により勤務ができない場合	必要と認める日数または時間
証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、その他の官公庁へ出頭する場合	〃
選挙権その他公民としての権利を行使する場合	〃
骨髄移植に伴う検査・入院等	〃
所属機関の責任と認められる理由により、業務の全部または一部が停止した場合	〃

#### 4. 無給休暇について

無給ですが権利として、次の休暇が認められています。

#### ◇私傷病のための療養休暇

任用期間が6月以上の場合、任用の日から1年間につき10日（＊）の範囲でとれます。そのうち、引き続き1週間以内の療養休暇(例えばインフルエンザ等)については、診療機関の領収書をもって診断書に代えて取得することができます。

＊2016年4月1日より、10日のうち3日が有給となりました。

#### ◇妊娠・出産に伴う休暇

##### (1) 妊娠に伴う通勤緩和

妊娠が確認されてから出産までの間、1日につき60分以内でとれます。

##### (2) 妊娠障害休暇

妊娠中に4時間又は1日を単位としてとれます。(療養休暇の範囲で取得)

※妊娠中及び出産後1年間を経過していない女子職員が、医師等により療養を要すると認められた場合の必要な期間、および母子保健法に規定する保健指導または健康診断など、休暇がとれます。(特別休暇)

##### (3) 妊娠に伴う通院休暇

妊娠が確認されてから出産後1年以内の女子職員が、母子保健法に定められた保健指導又は健康診査を受ける場合、1回につき1日の正規の勤務時間内で必要と認められる時間をとれます。

① 妊娠23週まで4週間に1回

② 妊娠24週から35週まで2週間に1回

③ 妊娠36週から分娩まで1週間に1回（但し出産予定日8週間より産休休暇に入ります）

④ 出産後1年までの間に1回

##### (4) 出産休暇

① 産前—出産予定日の前6週間（多胎妊娠の場合14週間）

② 産後—出産した翌日より8週間

##### (5) 育児休暇

養育する子が1歳になる誕生日の前日まで、1日2回各30分とれます。まとめて60分でとることもできます。

## 5. 職専免について

### (1) 妊娠中の軽減措置

妊娠が判明した時点（母子健康手帳又は医師の診断書による確認）から産前休暇以前まで、週当たり6時間、教科統合又は体育の指導が軽減されます。ただし、体育代替教員が配置されない場合（近隣校も含め妊娠者が他にいない）もあるので、校内の体制を管理職が整備する必要があります。

### (2) 妊娠中の休息

妊娠中、業務が母体又は胎児の健康保持に影響あると認められるとき、適宜休息・補食するために必要な時間の職務専念義務が免除されます。

### (3) 婦人科検診（乳ガン・子宮ガン検診）

女子教職員は希望すれば無料で受診できます。(職場を通して希望者が募集されます)

(4) 各種健康診断

一般の定期健康診断については公務として受診できます。(任用1年未満の場合は採用時に受診しているので受診しなくてもかまいません。)健康診断結果による精密検査は職専免で受診できます。その他の各種検診については、職場で実施要項や事務手続き要領をご覧ください。

(5) 夏季厚生活動

① 6月16日から10月15日までの間に5日間とれます。

② 取得単位

1日単位の取得を原則とし、4時間単位の取得を認める。

③ 対象となる臨時的任用職員

任用期間が3月以上で、任用期間に6月から10月が含まれる者

但し、8月1日以降採用と6月16日以降辞令が切れる場合は以下の日数

(8月1日以降採用の場合)	
ア 8月1日から同月15日までの採用	4日
イ 8月16日から同月31日までの採用	3日
ウ 9月1日から同月15日までの採用	2日
エ 9月16日から同月30日までの採用	1日
オ 10月1日以降の採用	なし
(6月16日以降辞令が切れる場合)	
ア 6月30日以前に辞令が切れる場合	なし
イ 7月1日から同月15日までに辞令が切れる場合	1日
ウ 7月16日から同月31日までに辞令が切れる場合	2日
エ 8月1日から同月15日までに辞令が切れる場合	3日
オ 8月16日から同月31日までに辞令が切れる場合	4日
カ 9月1日以降に辞令が切れる場合	5日

6月、7月、8月採用で、8、9、10月中に辞令が切れる場合は以下の日数

ア 6月16日から同月30日までの採用で	
・ 8月1日から同月15日までに辞令が切れる場合	2日
・ 8月16日から同月31日までに辞令が切れる場合	3日
・ 9月1日から同月15日までに辞令が切れる場合	4日
イ 7月1日から同月15日までの採用で	
・ 8月16日から同月31日までに辞令が切れる場合	2日
・ 9月1日から同月15日までに辞令が切れる場合	3日
・ 9月16日から同月30日までに辞令が切れる場合	4日
ウ 7月16日から同月31日までの採用で	
・ 9月1日から同月15日までに辞令が切れる場合	2日
・ 9月16日から同月30日までに辞令が切れる場合	3日
・ 10月1日から同月15日までに辞令が切れる場合	4日

エ	8月1日から同月15日までの採用で	
	・9月16日から同月30日までに辞令が切れる場合	2日
	・10月1日から同月15日までに辞令が切れる場合	3日

## 6. 研修日・研修時間について

Q14. 夏休み中の研修について教えてください。

A14. 研修は教育公務員特例法第21条、第22条等により保障された権利です。長期休業中の研修については、事前に研修承認願を提出し、研修後は定められた報告書の提出を必要とします。また、課業期間中も事前の計画書や事後の報告書等の手続きを経て、学校外（自宅以外）で研修ができます。研修内容としては公務との関連性が深く、専門性を高めることを目的とする場合に認められています。指導計画の作成、記録のまとめ、会計・分掌事務等の業務は出勤して行うのが原則となります。自宅研修については、自宅で研修する必然性が問われており、研修の主旨内容を計画に明記する必要があります。

## 7. 産休育休引継日について

正規職員が産休・育休が明ける時点で引継日を1日設けています。

## 8. 退職手当について

Q15. 任期満了になると退職手当はもらえますか。

A15. 退職手当は継続期間（任用開始日から退職日まで）6ヶ月以上で退職した場合に支給されます。退職手当は勤続6ヶ月以上1年未満の場合、本棒（給料＋教職調整額＋給料の調整額）の0.6月分支給されます。

継続1年以上の場合は、 $\frac{\text{継続任用月数}}{12} \times 0.6$  月分支給されます。

※小数点第4位以下切り捨て

ただし、月中途の任用開始（および退職）の場合はその月は1ヶ月として計算します。

Q16. この他にも「失業者の退職手当」という退職手当が支給されると聞きましたが、どういうものか説明してください。

A16. 引き続き6ヶ月以上の勤務期間があつて退職し、その翌日から起算し一定の期間内失業している場合で、雇用保険法の規定による「基本手当」の支給額より退職手当額が低額の時に、その差額が支給されます。

※ 退職手当支給対象の「引き続き勤務期間」とは、退職の日またはその翌日に再び職員となった場合に、引き続いて在職したものとみなされます。

<雇用保険法の規定する給付日数>

基準勤続期間	5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
	90日	90日	120日	150日

< 給付限度額 >

$$\boxed{\text{失業者の退職手当}} = \boxed{\text{基本手当日額}} \times \boxed{\text{給付日数}} - \boxed{\text{退職手当}}$$

「失業者の退職手当」請求の手続き等、詳細は学校事務または教育庁教職員課にお問い合わせ下さい。(栄養士、学校技能職、事務職は総務室へ)

### Ⅲ 保険関係

#### 1. 健康保険について

Q17. 健康保険はどのようなときに入れますか。

A17. 任用期間が2ヶ月以上1年未満の場合は政府管掌健康保険・厚生年金保険に加入になります。1つの任用期間が2ヶ月未満の場合は加入できません。産休代替及び育児休業代替の場合は、任用された日から加入することになっています。(代替者が1年以上の場合は公立学校共済組合に加入)

Q18. 掛け金について教えてください。

A18. 掛け金は任用期間がその月の一番最後の日に属しているかどうかによって、徴収されるかどうかが決まります。また、掛け金は1ヶ月遅れで給料から天引きされます。

例：発令が4月16日から9月29日

この場合は4月30日には発令されていますから、4月分掛け金は取られます。掛け金は1ヶ月遅れで徴収されますから5月の給料から天引きされます。9月分は30日に任用期間がかかっていませんから、9月29日まで保険には加入していますが9月分掛け金は取られません。但し8月分の給料からは7・8月分と2ヶ月の掛け金が天引きされます。掛け金は月額給料と賞与を合わせた総支給額から標準報酬月額を確定し算出します。これは厚生年金掛け金も同様です。具体的には健康保険掛け金は標準報酬月額の82/1000、介護保険掛け金は12.3/1000、厚生年金掛け金は142.88/1000で、それぞれ半額が本人負担分となります。ボーナスからも以上の保険料率で掛け金が1月(7月)月例給から引かれます。(率は06年度実施)

Q19. 健康保険の内容を説明してください。

A19. 健康保険は、外来・入院の別なく被保険者・被扶養者(3~69歳)ともに医療費の一部負担金は3割です。また、その他にも次のような給付があります。

給付の種類	給付の条件・内容
高額医療費	○1ヶ月の自己負担額が30,000円以上の場合は同一世帯で合算して63,600円を超えた分が払い戻されます。 ○腎透析患者の自己負担限度額は10,000円までです。
傷病手当金	療養のため欠勤し給料が受けられないとき、1日当たり標準報酬日額の60%が欠勤4日目から1年6ヶ月の範囲で支給されます。
出産育児一時金・	妊娠4ヶ月以上で分娩(死産・早産・流産含)したとき、1児ご

配偶者出産育児一時金	とに300,000円が支給されます。
出産手当金	出産のため欠勤し給料を受けられないとき、産前42日産後56日までの間、欠勤1日につき標準報酬日額の60%が支給されます。
埋葬料・家族埋葬料	○故人（被保険者）の標準報酬月額1ヶ月分（最低100,000円）の埋葬料が家族に、被扶養者が死亡したときは100,000円が本人に支給されます。
退職後の給付 この他に、被保険者資格を喪失したあとの給付として、1年以上の被保険者期間があれば、下記の給付が受けられます。	
継続療養の給付	資格喪失時に診療中の病気・けがについては初診から5年以内は引き続き健康保険で医者にかかれます)
傷病手当金・ 出産手当金	傷病手当金・出産手当金の受給期間満了まで支給されます。
出産育児一時金・ 出産手当金	資格喪失後6ヶ月以内に出産したときは支給されます。
埋葬料（費）	以下の場合、埋葬費が支給されます。 ①資格喪失後3ヶ月以内に死亡したとき ②資格喪失後継続療養の給付・傷病手当金・出産手当金の給付を受けている間 ③資格喪失後継続療養の給付・傷病手当金・出産手当金の給付を受けなくなってから、3ヶ月以内に死亡したとき
それぞれ必要な手続き（申請書提出等）がありますので、詳細は社会保険事務所等にお問い合わせください。	

## 2. 厚生年金について

Q20. 厚生年金の概要を説明してください。

A20. 厚生年金の加入資格については健康保険と同じで加入手続きも健康保険と同時に行います。概要を次表に紹介します。

給付の種類	給付の条件
老齢基礎年金	厚生年金保険制度の被保険者は、すべて国民年金に加入し、被保険者期間が25年以上あれば、原則として65歳に達したときから給付が受けられます。
老齢厚生年金	厚生年金の被保険者は、老齢基礎年金の他に、その被保険者期間に応じて老齢厚生年金が加算されます。
障害基礎年金・ 障害厚生年金	初診日に国民年金・厚生年金の被保険者の人は病気、ケガが原因で障害が残ったときは、障害の程度に応じて、給付が受けられます。
遺族基礎年金・	以下の場合に遺族に給付されます。①被保険者が死亡、②被

遺族厚生年金	保険者であったときに初診日のある病気やケガで5年以内に死亡、③1・2級の障害厚生年金の受給権者が死亡、④老齢厚生年金の受給権者が死亡。
--------	---

Q21. 1年以上臨任者をやっていると公立学校共済組合に加入すると聞きましたが？

A21. 共済組合法で、臨任者は採用後12ヶ月経過すると、共済組合に加入することになっています。そのために、産休・育休と長く代替をやっていると12ヶ月後に共済組合に加入することになります。

また、年度末の任用の空白期間が解消されることに伴い、欠員臨任の場合も、任用が12ヵ月を超えると共済組合に加入することになります。

## IV 公務災害

Q22. 勤務中に事故にあってしまいました。どうなるのでしょうか。

A22. 勤務中に起きた事故でケガなどをした場合は、原則として公務災害の扱いになります。すみやかに管理職と相談し、受診しましょう。

Q23. 公務災害とはどのようなものですか。

A23. 一般的に風邪などにかかり医者に通うときは、健康保険か国民健康保険で医者にかかります。その時の費用は、健康保険及び国民健康保険であれば3割本人が負担します。しかし公務災害に認定されれば、使用者の10割負担となり本人負担はなく、後で後遺症などが出ても補償されます。正規職員の場合は、地方公務員災害補償法に則り、地方公務員災害基金から公務災害として認定されれば、様々な補償があります。この法律は共済組合と同様に常勤職員の定義を12ヶ月経過後としており、法的には12ヶ月に満たない職員は適用できないように定められていますが、実際は任用12ヶ月未満の臨任職員にも適用させています。

Q24. 通勤途上で事故にあってしまいました。どうなりますか。

A24. 通勤途上で事故にあいケガ等をした場合は、通勤災害になります。内容は公務災害とほぼ同様なものが適用されます。