

時間講師制度の変更に関するよくあるお問合せ

< 1 任用 >

1-1 令和2年度から一般職として地方公務員法が適用されるとのことですが、これまでと何が変わるのですか？

時間講師については、これまで地方公務員法が適用されない特別職の地方公務員とされてきましたが、令和2年度からの法改正により、地方公務員法の適用を受ける一般職の地方公務員である会計年度任用職員として任用されることになります。

したがって、令和2年度以降、時間講師については、地方公務員法の任用、人事評価、勤務条件、分限・懲戒、服務（サービスの宣誓、法令等及び上司の職務上の命令に従う義務、信用失墜行為の禁止、秘密を守る義務、職務に専念する義務、争議行為等の禁止など）、勤務条件に関する措置の要求、不利益処分に関する審査請求、職員団体などについて定めている規定が適用されることになります。

1-2 教育公務員として教育公務員特例法が原則として適用されるとのことですが、これまでと何が変わるのですか？

令和2年度からの法改正により、時間講師は教育公務員として教育公務員特例法の適用を原則として受けることとなります。教育公務員特例法は、一般法である地方公務員法に対する特別法として、教育公務員の職務と責任の特殊性に基づき、服務等についてその特例を定めています。

例えば、政治的行為の制限について、教育公務員は国家公務員の例によることとされます。一般の地方公務員の場合は、原則として当該職員の属する地方公共団体の区域内でのみ特定の政治目的の下に行われる一定の政治的行為の制限がなされていますが、一方で教育公務員のそれは全国的に禁止され、その制限が強化されています。

1-3 原則として、1月は条件付採用となるようですが、職務内容や報酬額などが変わるのですか？

地方公務員法に基づき一般職の地方公務員については、臨時的任用の場合を除き、全て条件付きのものとされ、令和2年度以降、時間講師についても、採用後、1月間（採用後1月間の勤務日数が15日に達しない場合には、その日数が15日に達するまで条件付採用の期間を延長）、その職務を良好な成績で遂行したとき、初めて正式任用されることとなります。時間講師の採用に当たっては、選考による能力実証がなされますが、条件付採用はそれを補完し、実務を通じた能力実証を図るための制度です。

このような制度の趣旨から、条件付採用期間中は、分限による身分の保障がありません。しかし、それ以外の身分扱いは正式採用された時間講師と同様であり、職務内容、報酬なども違いはありません。

なお、条件付採用期間中も、一般職の地方公務員として、地方公務員法の定める服務義務等に従うことは当然のことです。

< 2 職務内容等 >

2-1 「授業の実施に付随する業務」について、例が示されていますがどのような業務が該当するのかもう少し詳しく教えてください。

「授業の実施に付随する業務」の例としては、以下のような業務があげられます。

(例)

- ・ 授業を行うための教材研究、指導案の作成、週案の作成
- ・ 担当する授業における定期考査の問題作成、試験監督
- ・ 理科、家庭科などの実技教科における実験・実習等の準備、後片付け
- ・ 担当するクラスの児童・生徒に関することや、授業内容・授業の進捗状況などに関する他の教職員との打合せ

2-2 「授業の実施に付随する業務」について、どのような業務は該当しないのか教えてください。

「授業の実施に付随する業務」に含まれないものとしては、以下のような業務があげられます。

(例)

- ・ 校務分掌業務
- ・ 部活動指導
- ・ 担当する授業と直接関係のない業務
- (他の教員が担当する授業の採点業務、担当する授業以外の試験監督業務など)

2-3 「授業」の他に、「授業の実施に付随する業務」に従事することで報酬はその分上乘せされるのですか？

「授業の実施に付随する業務」は、長期休業期間中や祝日・学校行事等により授業ができなかった時間など、既に割り振られた勤務時間を、任用期間を通じて、学期中に振り替えることで対応することから、勤務時間が増加することや、追加の報酬が発生することはありません。

なお、長期休業期間中に任用がない時間講師は、「授業の実施に付随する業務」に従事するため、任用期間及び週当たりの授業を担当する時間数に応じて、週当たりの授業時数の他に勤務を命じられる場合がありますが、その際は、報酬が上乘せされて支給されます。

2-4 長期休業期間中の勤務時間は、任用期間の範囲内で他の時間に振り替えることができるとありますが、振り替えはどのようにするのですか？

例えば、月曜日の2時間目と3時間目に勤務を割り振られている場合、長期休業期間中の月曜日の2時間分を、授業が始まる1時間目や、3時間目の授業が終わった後などに振り替えることなどが考えられます。

また、長期休業期間中の中で勤務時間を振り替えることも可能で、上記の例の場合、翌週の2時間分を振り替えて、月曜日に4時間勤務することも可能です。

振り替えのイメージ ②

振り替えのイメージ ①

	7月8日 (月)		8月5日 (月)
1限	●	振り替え	
2限	授業		●
3限	授業		●
4限	●		

●…授業の実施に付随する業務

	8月5日 (月)		8月12日 (月)
1限	●	振り替え	
2限	●		●
3限	●		●
4限	●		

●…授業の実施に付随する業務

※ 振り替えは、業務の必要性に基づき行うものなので振り替え後の8月5日に夏休又は年休等の休暇を、「1日」として取得することは不可(休暇を申請する場合は、8/5で「1日」、8/12で「1日」の合計「2日」の申請となる。)

2-5 通常の勤務曜日以外の曜日に長期休業期間中の勤務時間を振り替えることはできますか。また、土曜日に振り替えることはできますか。

通常の勤務日以外の曜日に勤務時間を振り替えることは可能です。

また、土曜日に勤務時間を振り替えることも可能ですが、服務上の管理や学校の施設上の問題等があるため、勤務時間を振り替える際は事前に勤務している学校と調整を行うことが必要です。

2-6 授業日が祝日に当たってしまい、その振替授業などを実施しない場合には、その勤務を別の日に振り替えて「授業の実施に付随する業務」を行う必要があるかと思えます。そういったときに振り替え先が見つからない場合にはどのようにすればよいのでしょうか。振り替え先で年次有給休暇を取得する必要があるのでしょうか。

振り替え先が見つからない場合は、振り替え先で年次有給休暇を取得する等の対応が必要となります。祝日は任用された時点で決まっているため、1年間を通してあらかじめ振り替え先を決めておくなど計画的に勤務を割り振る必要があります。

なお、勤務時間の振替えは任用期間の範囲内で振り替えることができます。

2-7 業務遂行上必要な集合研修等の受講を命じられることがあるとされていますが、当該研修が自己の勤務時間外で実施される場合であっても、受講を命じられることがありますか。

研修の命令は、時間講師の勤務時間内に行われます。

研修の日程と時間講師の勤務時間が合わない場合は、勤務時間を振り替えることで対応します。

なお、勤務時間の振り替えを行う際は、時間講師が複数の学校に勤務をしていたり、他に職業を持っていたりと常時勤務を要する職員との違いを踏まえて、勤務校と時間講師が事前に調整を行ったうえで勤務時間を振り替える必要があります。

<3 報酬・期末手当>

3-1 経験区分がこれまでの13区分から18区分へと5区分増設されましたが、来年度自分がどの区分になるのか教えてください。

第一種報酬の経験区分は、教育職員としての経験年数等をもとに設定されており、会計年度任用職員に移行後もこれまでの経験年数がリセットされることはありません。

経験区分が1の方は、来年度経験区分が2となります。

現在、経験区分が13の場合は、来年度はその経験年数に応じて14から18のいずれかの経験区分が適用されることになります。

【 例 】

現行

経験区分	経験年数
13	12年以上

20年の経験年数がある場合、現在は経験区分「13」の単価を適用

令和2年度以降

経験区分	経験年数	
13	12年以上	13年未満
14	13年以上	14年未満
15	14年以上	15年未満
16	15年以上	16年未満
17	16年以上	17年未満
18	17年以上	

令和2年度は、21年の経験年数となるため、経験区分「18」の単価を適用

3-2 現在、年間任用で週5時間の勤務をしています。期末手当が年間で2.6月分支給されるとのことですが、令和2年6月の支給日には月々の報酬の1.3倍が支給されると考えてよいですか。

お問合せのケースの場合、今年度、準常勤講師ではないため、他の一般職非常勤職員や特別職非常勤職員同様、令和2年度の6月期に限り、単純に報酬月額1.3月分ではなく令和2年4月からの在職期間に応じた支給割合となります。

令和2年度の12月期以降は、欠勤等がなければ原則として、報酬月額1.3月分となります。

なお、今年度準常勤講師に認定され、来年度も引き続き準常勤講師相当の任用がされた場合は、6月期の期末手当は、欠勤等がなければ原則として、報酬月額1.3月分となります。

<4 休暇・休業>

4-1 現在、時間講師として勤務をしているのですが、年次有給休暇がまだ残っています。制度が変わるとのことですが、今年度残った年次有給休暇は翌年度に繰り越されるのでしょうか。

翌年度、同じ学校に引き続き任用された場合に限り、年次有給休暇を繰り越すことができます。

4-2 週3日以上のある学校では夏季休暇が付与されるとのことですが、付与される日数は何日でしょうか。

週4日以上勤務している場合の付与日数は3日、週3日勤務している場合の付与日数は2日です。年次有給休暇同様、週当たりの勤務日数や付与日数は学校単位で考えます。

<5 経過措置>

経過措置の対象となるのはどういう場合ですか？

5-1 今年度、準常勤講師の認定を受けていますが、経過措置期間の3年間は本則ではなく経過措置対象者の時間額が適用されますか？

今年度、準常勤講師の認定を受けている講師全員が経過措置の対象となるわけではありません。
経過措置の対象となるのは、今年度準常勤講師に認定され、かつ、経過措置期間に引き続き準常勤講師相当の任用がされた場合に限りです。
例えば、今年度準常勤講師に認定され、令和2年度に週10時間の任用となった場合、準常勤講師相当の任用ではないため経過措置の対象とはなりません。その後、令和3年度に週12時間・週3日勤務となった場合でも令和2年度が経過措置の対象ではないことから、引き続き準常勤講師相当の任用がされた場合に該当せず、経過措置の対象にはなりません。

経過措置の考え方 ①

	経過措置期間			
	H31	R2	R3	R4
準常勤（相当）の認定	○	○	○	○
経過措置適用の判定	—	○	○	○

※ 今年度準常勤講師に認定され、令和2年度以降も引き続き準常勤講師相当の要件を満たしている場合は、経過措置の適用となる。

経過措置の考え方 ②

	経過措置期間			
	H31	R2	R3	R4
準常勤（相当）の認定	○	×	○	○
経過措置適用の判定	—	×	×	×

※ 今年度準常勤講師に認定されていても、令和2年度に準常勤講師相当の要件を満たしていない場合は、経過措置の対象外となる。
令和3・4年度に、再び準常勤講師相当の要件を満たしていても、経過措置の対象とはならない。

<準常勤講師(相当)の認定の基準>

- ① 専ら都立学校等に勤務し、他に主たる職業を有しない者
- ② 1年間継続雇用の者
- ③ 週当たり12時間以上の教科の授業を担当する者
- ④ 週当たり3日以上の出勤日数を有する者

<6 兼業>

6-1 時間講師以外にも別の職に就いていますが、兼業は禁止になるのですか？

令和2年度以降も、東京都の時間講師以外の職に従事することは可能です。
その際は、届出が必要になります。

6-2 兼業の届出はいつどのようにすればよいのでしょうか。
勤務する学校が決まってから、その学校に届け出る形式になるのでしょうか。

勤務する学校が決まってから、その学校に届け出てください。
複数の学校に勤務している場合は、各学校に届け出てください。
届出様式は現在作成中です。来年度勤務する学校から配布します。