

# 時間講師制度の変更に関するよくあるお問合せ（令和3年10月改訂）

## < 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となります。

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（服務の宣誓、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となります。

### 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、それ以外の身分取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わ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乗せされるのですか？

「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、報酬が上乗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必要があります。

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。振り替えた上で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。

祝日はあらかじめ定まっていることから、任用開始時に最も優先してその振替先を設定することができるため、休日に割り振られた勤務時間は任用期間中の別の日に振り替えることを原則としています。また、休日の割り振られた勤務時間に勤務校に出勤して、授業に付随する業務に従事することもできます。

ただし、①休日に割り振られた元々の勤務時間に、勤務校の都合により勤務校で業務ができない場合で、かつ、②時間講師が、休日に割り振られた勤務時間を他の日に振り替えることができない場合に限り、例外的に所属長は時間講師が当該休日に割り振られた勤務時間中に、自宅勤務を行うことを認めることができます(※自宅勤務に関しては、下の<8 自宅勤務>をご参照ください。)(令和2年3月25日改訂)

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りますが、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、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。

経験区分が現在1の方は、次の年は経験区分2となります。

令和元年度、経験区分が13の場合は、令和2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、令和元年度は経験区分「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、令和元年度は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、令和元年度に準常勤講師に認定され、令和2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。

※「1.3月」等の支給月数は、支給期により、改定される場合があります。

(令和2年12月期1.2月、令和3年6月期1.25月) (令和3年10月追記)

### < 4 休暇・休業 >

4-1 現在、時間講師として勤務していますが、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、残った年次有給休暇は次の年に繰り越されるのでしょうか。

付与された年度中に使用しなかった年次有給休暇は、翌年度に引き続いて任用された場合に限り、20日を上限に学校単位で繰り越すことができます。(前年度の勤務実績が8割未満の場合を除く。)

(令和3年10月改訂)

4-2 週3日以上のある学校では夏季休暇が取得できるとのことですが、取得できる日数は何日でしょうか。

週4日以上勤務している場合は3日、週3日勤務している場合は2日、取得可能です。

年次有給休暇同様、週当たりの勤務日数や取得可能な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のような場合ですか？

5-1 令和元年度、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？

令和元年度、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、令和元年度、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、令和元年度に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。勤務する学校から配布します。

## < 7 勤務時間の振替 > (追加)

7-1 **勤務時間の振替についてもう少し詳しく教えてもらいたいです。  
どういった場合に振替は行われるのですか？**

任用期間中、時間講師は元々割り振られた勤務時間に勤務することが原則ですが、勤務時間の振替を行うことがあります。

勤務時間の振替が行われる場合としては、まず、「①勤務時間が割り振られている日が休日（祝日）に当たる場合」があります。

その他に、「② 学校行事や時間割の変更により授業が実施できない場合」や「③ 長期休業期間中に割り振られた勤務時間について必要な場合」にも、勤務時間の振替が行われることがあります。

7-2 **勤務時間の振替はどういった手続で行われるのですか？**

定められた様式（時間講師の勤務時間の振替等命令簿）が勤務校にありますので、必要事項を記入し捺印の上、管理職に提出し、事前に振替の命令を受けてください。

なお、時間講師の方は任用開始後速やかに、その年度の休日や勤務校の年間行事予定表等を基に、自分の年間勤務予定を計画・作成し、所属長の承認を受ける必要があります。その際に、休日や学校行事等の影響を考慮し、勤務時間の振替先もあらかじめ設定することになります。

7-3 **長期休業期間中は、令和元年度までは勤務校に出勤せず自宅で研修を行っていましたが、取扱いが変わったのですか？**

自宅研修については、令和元年度末で廃止されたため取扱いは変わっています。

長期休業期間中も時間講師として任用されている場合には、地方公務員としての職務専念義務を守る必要があります。割り振られている勤務時間には勤務校へ出勤し、原則として、業務（授業に付随する業務）に従事する必要があります。

7-4 **7-1では、「長期休業期間中に割り振られた勤務時間について必要な場合」に、勤務時間の振替が行われる場合があるようですが、振替が行われる「必要な場合」とはどういった時ですか？**

長期休業期間中は授業がないことから、勤務校に出勤した際には授業に付随する業務に従事することになります。ただし、授業に付随する業務として想定される業務（2-1に記載）は、長期休業期間に実施するよりも、学期中の勤務時間（授業時間）の前後等の時間に行う方が適切な場合も多いと考えられます。このため、勤務校での必要性等に応じて、任用期間の範囲内で弾力的な勤務時間の振替を可能としているところです。

7-5 **複数の学校で時間講師をしていたり、他に職業を有しているのに、勤務時間の振替先の日時を一方向的に指定されてしまうと困るのですが、どうしたらよいのですか？**

非常勤職員である時間講師の中には、複数の学校を兼務している方や他の職業を有している方がいます。そのような職の特性等を踏まえて、振替先の日時については、勤務校と時間講師との間で十分に調整することとしています（具体的な事情等については、任用が決まってから勤務校の管理職に御相談ください。）。

7-6 **任用開始時には予定されていなかった学校行事や時間割変更で、急に授業が実施できなくなった場合は、どうすればよいのですか？**

学校行事や時間割変更で、元々割り振られた勤務時間に授業を行うことができない場合の時間講師の勤務は次のようになります。

- ① 任用期間の範囲内で、勤務時間を振り替えた上で授業を行います。
- ② ①の対応が取れない場合には、元々割り振られた勤務時間（学校行事や時間割の変更で実施できなくなった授業の時間）に、勤務校で授業の実施に付随する業務に従事します。
- ③ ①及び②のいずれの対応も取れない場合には、任用期間の範囲内で、勤務時間を振り替えた上で、勤務校で授業の実施に付随する業務に従事します。

7-7 **勤務時間の振替が可能な時間帯は、何時から何時までですか？  
例えば、6時間目の授業は15時20分に終わるのですが、放課後の時間も勤務時間を振り替えてもよいのですか？**

振替の時間は、授業の時刻に関わらず、原則として常勤職員の勤務時間の範囲内で行っていただくこととなります。放課後の時間にも、その範囲内であれば、他の日の勤務時間を振り替えることは可能です。

## <8 自宅勤務> (追加)

### 8-1 令和2年度から自宅研修はなくなりましたが、例外的に自宅勤務が認められることもあると聞きました。自宅勤務はどのような場合に認められるのでしょうか？

任用期間中、時間講師は割り振られた勤務時間には勤務校に出勤して勤務する必要があります。勤務時間中は、地方公務員法第35条に基づき職務専念義務が課せられていること、また、第一種報酬が勤務の対価として支給されるものであることから、それは当然のことになります。しかし、非常勤の職であること、複数の学校の時間講師を兼務することがあること、他の職業を有する場合があることなど、時間講師の職の特性等を踏まえて、例外的に時間講師に自宅での勤務を認めることがあります。

自宅勤務が例外的に認められる場合は、以下の2つの要件を同時に満たす場合です。

- ① 勤務する学校の都合により、勤務校で業務ができない場合
- ② 時間講師が、他の日に勤務時間を振り替えることができない場合

自宅勤務に関することについては、「東京都時間講師制度の概要（令和2年4月）」の11ページを参考にしてください。また、任用開始後に勤務校の管理職の指示に従ってください。

なお、時間講師のみなさんは、任用開始後速やかに、勤務校の年間行事予定表等を基に、自らの年間勤務予定を計画・作成し、所属長の承認を得る必要があります。

#### 【STEP1】

(任用決定後)  
勤務校の年間行事予定表等や、カレンダーの休日等を参考に自分の「年間勤務予定」の作成準備

#### 【STEP2】

計画の段階で、①「勤務時間の振替」を行うのか、②「自宅勤務」を行うのか、③「出勤して付随業務」を行うのか、計画

#### 【STEP3】

「年間勤務予定」を作成し、所属長へ提出・承認を得る。

### 8-2 時間講師が自宅勤務を行う場合の服務上の取扱いは、どうなるのでしょうか？

服務上は出張扱いとなり、事前に自宅を旅行先とする旅行命令を受けることになります。

なお、自宅勤務を行う時間も、勤務時間中であることから、地方公務員としての職務専念義務などを守る必要があります。

### 8-3 自宅勤務は出張扱いになるとのことですが、出張であれば旅費が支給されるのでしょうか？

自宅への出張であり交通費は生じないため、旅費の支給はありません。また、旅行雑費も支給されません。

### 8-4 自宅勤務を行う際の勤務時間、休憩時間はどうなるのでしょうか？

元々割り振られた勤務時間どおりに自宅で勤務を行うことが原則ですが、複数校勤務している場合には、割り振られた勤務時間を調整する場合があります。

また、元々割り振られた勤務時間が1時間目と3時間目のように空き時間がある場合に、業務効率の観点から、自宅勤務中は勤務時間を連続させた方が良い場合は、勤務時間を振り替える場合があります。

なお、通常の勤務の場合と同様に、勤務時間が6時間を超える場合は休憩時間が45分与えられます。

### 8-5 自宅勤務中に育児・介護等の私用や外出をしてもよいですか？

自宅勤務中も、地方公務員としての職務専念義務を守る必要がありますので、勤務時間中の私用や外出は認められません。

育児や介護等の私用のためや、外出する場合などは休暇を取得してください。

#### 8-6 自宅勤務を行うに当たっては、どのような手続が必要ですか？

以下の手続が必要です。

- ① 原則として、自宅勤務の前日までに、所属長に「自宅勤務申請書兼実施報告書」を提出し、承認を得ます。
- ② 旅行命令簿の記載と所属長への申請を行い、旅行命令へを受けます。
- ③ 自宅勤務当日は、自宅勤務開始と終了の連絡を所属長等に行います。  
なお、自宅勤務中は、勤務校からの連絡にいつでも対応できるような態勢を取っておく必要があります。
- ④ 自宅勤務終了後「自宅勤務申請書兼実施報告書」を所属長へ提出し報告を行い、確認を受けます。  
なお、必要に応じて、自宅勤務を行った実績を確認できる資料等も所属長へ提示します。また、所属長から追加の資料等の提示を求められることがあります。

#### 8-7 自宅勤務は自宅以外でも実施することが可能ですか？

自宅勤務中は勤務時間中であることから、勤務校からの連絡に常に対応できるような態勢を取る必要があるため、自宅以外の場所での勤務は認められません。

#### 8-8 自宅勤務の開始及び終了の連絡は、具体的にどのように行うのですか？

自宅勤務の開始及び終了の連絡は、例えば、自宅勤務を実施する時間講師が、勤務校の組織端末用のメールアドレスに、自宅勤務を開始する際は「今から自宅勤務を開始します。」と、自宅勤務を終了する際は、「自宅勤務を終了します。」とメールを送信することなどが考えられます。また、連絡の方法については電話で行うことも考えられます。具体的な連絡方法等は、勤務校で管理職の指示を受け、それに従ってください。