

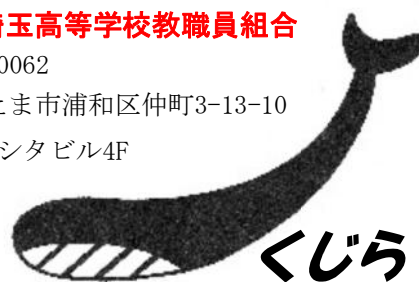


発行 埼玉高等学校教職員組合

〒330-0062

さいたま市浦和区仲町3-13-10

ヤギシタビル4F



くじら

NO. 644

教育復興に向けて支援の輪を広げよう！

TEL 048-823-4071

FAX 048-823-4072

Eメール saikojtu@maple.ocn.ne.jp

## 定年引上げに関する状況は？

65歳までの定年引上げについての条例(職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例)が6月県議会で審議される。この間の経過を報告し、2面では問題点、課題点を挙げたい。

**【経過】**定年引上げに係る法律の成立(2021年6月4日)をうけて国家公務員については人事院が、地方公務員については総務省が「条例・規則改正」等を自治体に示し、各自治体はそれを踏まえて条例・規則改正を行うということから、埼玉県でも条例制定に向けて議会提案となった。

年金支給開始年齢が引上がり「無年金期間」を埋めるための定年引き上げはやむなしの状況であることは理解する。一方、定年が60歳から65歳に引き上がるといった、この大きな課題については、後々、なんでこんな制度なのだろうという疑問がでないようにしなければならない。組合としては他県の状況をみながら時間を掛けてしっかり議論していこうと県当局に対して申し入れてきた。にもかかわらず、県当局は6月議会に提案したいということは一切譲らず、埼玉高教組(くじらの組合)は責任ある労働組合としての対応をせざるを得ず、地公労共闘会議として県当局と2回の交渉を持った。

**【今後の課題】**地公公務員の定年引上げに向けた基本的な考え方として「**役職定年**」がある。管理監督職員は60歳を過ぎたら降任となる。簡単にいうと、60歳を過ぎた校長、教頭は「教諭」になるということだ。この役職定年は県職員では当たり前のことだ。

一方、教育局からは、管理職の人数が足りないので「特例(例外)」を作りたい、つまり、60歳を過ぎても管理職として配置したいと当局は言ってきた。これは県職員とのバランスを大いに欠いている。県職員

幹部からの不満はでないのだろうか。単に空席を埋めるだけの「役職定年の例外」であってはならない。管理職の中には職員から絶大な信頼がある校長もいるだろう。しかし、組合には「課題のある管理職」についてなんとかしてほしいという話が多く寄せられる。この間、交渉で不適切な発言や法令を知らない管理職を県教委に示してきた。このような状況で役職定年の例外を作って本当に大丈夫なのか大きな不安があり、この部分を解消しなければならない。

今回の交渉では課題のある管理職についての対応を共に考えようということも確認できたが、今後、どのように進めて行くのか協議していく必要がある。

**【こう変わる再任用】**現行の再任用制度はフルタイムと短時間の選択肢があり、そして、例えば、再任用を1年間やらない「空白期間」があっても65歳までならば再び雇用は保障される。しかし、定年引上げに関わっては、短時間勤務を選択すると、再びフルタイムには戻れない制度に変更すると当局は言っている。その代わりとして「高齢者部分休業」を導入しようとしている。行政職員の場合は比較的「後補充」が確保しやすいが、教育の場合は「後補充」が果たして来るのだろうか。制度はできたが活用出来ないのでは何にもならない。

県教委は全ての職員が65歳まで働きたいと思っていて、60歳過ぎて退職する人が一人もいないと思っているかもしれない。でも、こんな職場環境じゃ働けないよと60歳でみんな退職してしまったらどうするのだろうか。百歩譲って現行の再任用制度については一端は「退職」という形をとった人が再び働く制度である。他方、定年引き上げとなったら、当局の責任で職員みんなが65歳まで働けるように条件整備を

整えなければならない。現状の再任用の方の何割が65歳まで勤務しているのか？特に小学校中学校の教職員はどうなのか。当局はその検証が十分できていないまま交渉に臨んでいる。問題は県立学校だけの定年引き上げではない。今から「働き方改革」をちゃんとやっておかないと、職員みんなが60歳過ぎたら

辞めてしまうことも起こりうる。ましてや、仮に、他県が埼玉より好条件を示した場合どうなる。これから埼玉県教員になろうという若者もいなくなるだろう。定年引き上げの課題は単に60歳から65歳までの働き方を整理するのではなく、全ての世代に関連づけて取り組まなければならない。

## 解説 定年延長制度について その1

定年引き上げは段階的に行われる。移行期間と対象者は以下の通りである。来年度2023(令和5)年度から段階的に始まり、2031(令和13)年度以降、定年は65歳となる。今年度での満年齢で見ると、59歳以下の方が対象になり、55歳以下の方の世代で完成することになる。

| 段階的な定年引き上げ期間内の定年と対象者           |             |                   |    |
|--------------------------------|-------------|-------------------|----|
| 移行期間                           | 2022年度での満年齢 | 生年月日              | 定年 |
| ～2023(令和5)/3                   | 60歳         | 1962/4/2～1963/4/1 | 60 |
| 2023/4～2025/3<br>令和5/4～令和7/3   | 59歳         | 1963/4/2～1964/4/1 | 61 |
| 2025/4～2027/3<br>令和7/4～令和9/3   | 58歳         | 1964/4/2～1965/4/1 | 62 |
| 2027/4～2029/3<br>令和9/4～令和11/3  | 57歳         | 1965/4/2～1966/4/1 | 63 |
| 2029/4～2031/3<br>令和11/4～令和13/3 | 56歳         | 1966/4/2～1967/4/1 | 64 |
| 2031(令和13)/4～                  | 55歳以下       | 1967/4/2～         | 65 |

さて、この制度改正に伴って、新たな仕組みが3つほど提示されている。「高齢者部分休業制度」、「40年勤続表彰制度」、「役職定年制度」であるが、今号では「高齢者部分休業制度」を解説したい。次号で残り2つを紹介する。

### (1) 高齢者部分休業制度

定年延長の勤務時間は原則フルタイムであるが、様々な理由でフルタイム勤務が難しかったり、自分なりの時間を確保したいという人のために、週あたり19時間を限度として、自らの週あたりの勤務時間を減らして勤務することが出来る制度が高齢者部分休業制度である。現行の再任用制度は一旦退職してからの再雇用という形だが、高齢者部分休業制度の場合は、退職する必要はなく、定められた範囲で勤務時間を自分で設定出来る制度である。

現時点では大枠としてそのようなことが提示されているが、具体的な運用については今度の協議や交渉で詰めていくことになる。高齢者部分休業制度はいわゆる「短時間勤務」を選択することが可能になるが、当然のことながら、減らした勤務時間分だけ、給与は減額される。また、休業している部分に人を充てることになるが、そんな短時間勤務で人が集めるのか甚だ疑問である。今年度、正規教員でさえなり手が不足し全国で大問題になっている。そんなに都合良く人が集まるだろうか。学校は「ブラック職場」で給料も下がっていることは周知の事実となっている昨今である。

加えて、短時間勤務が原則いない小中学校や特別支援学校ではどうなのか。課題と思われる点が多いが、県教委は環境整備に邁進する必要があるだろう。確実に言えることは、働き方改革を進め、働きやすい職場にしなければ人材は集まらないことだ。