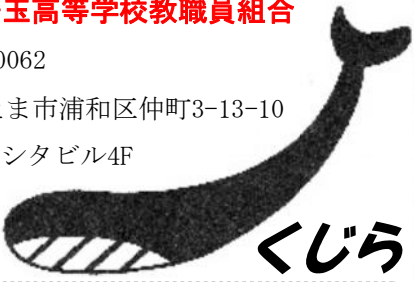


J T U
埼玉高教組
ニュース

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
ヤギンタビル4F

くじら
教育復興に向けて支援の輪を広げよう！

NO. 642

TEL 048-823-4071

FAX 048-823-4072

Eメール saikojtu@maple.ocn.ne.jp

どうなる？定年延長

条例化に向け本格的な交渉始まる

65歳までの定年延長の制度作りが本格的に始まった。それに伴ってくじら本部は地公労として要求書を提出し、4月27日に第1回目の交渉を行った。

◆そもそも定年延長とは

2023年度末に60歳定年退職を予定していた方が最初の延長対象者となり、10年をかけて65歳までの定年延長を行うのが今回の新制度である。該当者(生年月日)は以下のとおり。

- ・1963年4月1日以前…影響なし(60歳で定年)
- ・1963年4月2日～1964年4月1日…61歳で定年
- ・1964年4月2日～1965年4月1日…62歳で定年
- ・1965年4月2日～1966年4月1日…63歳で定年
- ・1966年4月2日～1967年4月1日…64歳で定年
- ・1967年4月2日以降…65歳で定年

◆給与と退職手当はどうなる

人事院勧告は民間との比較をした上で、定年延長後の給与を現行の60歳定年退職時の給与の7割としている。この7割という数字が既定路線化しているのだが、そもそもなぜ7割なのかは民間比較以外の理由は見当たらない。

退職手当は現行の60歳定年退職時の給与月額を基に計算される。給与月額×調整額×支給率は現行と同じだが、定年延長により給与が減額されるので、退職金の給与月額は60歳時の最後の給与月額が適用される。

また、支給率は現在、勤続35年で頭打ちになるが、60歳定年ならば35年まで届かないが、定年が延び

ることによって35年に近づけば、実質的に退職手当は増えることになる。

◆役職定年制の導入

今回の定年延長のポイントのひとつが役職定年である。教育では、校長・副校長・教頭がこれにあたる。つまり管理職手当をもらっている者が対象となるが、役職定年がそのまま導入されれば、60歳で管理職の者は、次年度からは管理職ではなくなる。校長も教頭も61歳以降は「教諭」に戻ることになる。

しかし、県教委の回答はハッキリしない。現在、再任用校長や教頭は全県で90人強存在しているが、それはズバリ管理職が足りないからである。だから再任用管理職が存在するわけだが、それが再来年から解消されるとは考えられない。県教委のハッキリしない回答は、この役職定年を具体的にどうするのか答えが出ていないことだ。

◆制度設計は慎重に

知事部局は役職定年はあくまでも例外、という回答だが、教育は歯切れが悪い。今後組合と協議していくとは回答しているが、知事部局とあまりにも違う扱いは許されない。世代間の人数の違いや管理職候補者の減少という現状は認めるが、だからこそ私たちに分かりやすい制度作りが求められる。

6月県議会への提案を当局は目論んでいるが、具体的な制度設計が定まらないまま「仏作って…」では、当局の思う壺になるのではないかと、というのが今の最大の危惧である。

2022 憲法大集会

上記の集会が3年ぶりに有明防災公園で行われた。コロナ対策で規模は縮小されているが、開催できたことが何よりで、恒例のパレードも行われた。

11時からのミニステージでは、ジャーナリストや華僑の方など招いてのトークイベント、こども憲法ひろば、Human Musicライブなどが行われ、老若男女が楽しめる内容であった。又、出店ブースでは、様々な団体が平和や憲法関連の活動を訴えていた。

12時半からのメインステージでは、辺野古には月1回ペースでゲート前に座り込む京都のシンガーソングライター、川口真由美が力強く唄う。障害者施設代表、3人の子供を育てるシングルマザーでもある。

実行委の藤本泰成氏の挨拶後、安保改悪反対官邸前行動の主催者の一人だった菱山南帆子氏によ

るウクライナ特別決議が行われた。立憲、社民、共産、れいわ(メッセージ)の各党からの挨拶を経てのスピーチでは、大江京子氏(改憲問題対策法律家6団体連絡会)は憲法審査会、小川たまか氏(フリーライター)はジェンダー、高島伸欣氏(琉球大名誉教授)は沖縄・日米地位協定、竹信三恵子氏(ジャーナリスト・和光大名誉教授)は貧困・労働問題と、各観点からの報告などがあつた。市民連合として中野晃一氏(上智大国際教養学部教授)が挨拶したあと、行動提起があり、公道に場を移してのパレードが行われた。

現在の憲法で、何ができて何ができないのか、まずは議論すべきである。ロシアの侵

攻が現実起きた今、我が国の憲法について冷静な論議が必要だ。(H.R)



今年度も、多方面の課題について議論を尽くそう 第1回くじら会議報告

2022年度第1回くじら会議が4月29日に武蔵浦和コミュニティセンターで行われた。多岐にわたる話題の中からいくつか報告をする。

まず、人事の再任用管理職に関して、管理職の椅子に再任用がつくことが学校にとってよいことなのかという話しがなされた。教職以外では再任用で管理職の椅子につく例はあるが、それを教職にも適用してよいのか慎重になる必要がある。同じ再任用として働く中で、給与に差があることは働くモチベーションに関わる。現職より再任用にやらせた方が県としては財政的には助かるのではないか。給与は同じで名誉職としてやりたい人がやれる制度を作ればよい、などの多くの意見が出された。管理職が足りない実態について県はどのような対策をするのか動向に注視が必要である。また、教員人事のヒアリングで、校長が心ない対応をしていることが報告された。ヒアリングの際の校長の物言いについて、許されざるものは組合としては捨てては置けない。

次に、分会からの報告で、タブレット端末の購入の話題が出された。今年度の新入生全員に、購入を推奨ではなく、お願いしたとのことである。またこのような学校が広がっている感を受けるとのことであった。タブレット端末は5~6万程度し、家庭への負担も大きい。そして購入したものの、教科や教員によっては使用の程度が違うため、本当に購入が必要なもの

のか疑問が残る。流行りで購入していることはあつてはならないことである。

さらに、働き方改革についてである。県は新「学校における働き方改革基本方針」を策定し「日本一働きやすい」と言われることを目指し、次の目標を掲げた。時間外在校等時間を「月45時間、年360時間以内の教員数の割合を令和6年末までに100%に」。そもそも残業ありきの目標を設定していること自体がおかしい。また、残業ができなくなった場合、休日出勤、早朝出勤をすることになる懸念がある。7時間45分で業務完了が大前提である。時間設定の前に、業務の見直しを本気で考えてほしい。教員は「生徒のために」という言葉のもと、思考停止状態でなんでもやってしまう。「生徒のため」という考えを一度捨て業務の見直しすることも必要である。ただ、「生徒のため」という言葉を捨ててしまうと、単に手を抜くだけになり、「生徒主体」という学校の根本が崩れてしまう恐れがある。勤務時間の中で生徒に確かな学びの場を提供する方策を考えることが必要である。そのために業務量の適切化が必須となる。

最後に、退職を祝う会を行いました。先生方の昔話を聞くことで、組合の歴史を知り、存在意義を改めて感じさせていただきました。退職された先生方、長年にわたり本当にお疲れ様でした。(A. S)