

第2回 定年延長交渉（教育庁）



7月19日、宮教組と高教組は、第2回定年延長交渉を行いました。これは、6月28日の定年延長に係わる人事課長交渉を受けて実施した「教育庁の課題」についての交渉です。

渡辺委員長は、60歳を超えても「労働の質」「責任の範囲」「業務内容」が同じで、賃金だけが7割になるのは不当であり認められないとし、賃金を下げざるを得ないのであれば業務を削減すべきと強く要請しました。

賃金を7割に削減するなら、それに見合う業務削減が必要

組合は、定年引上げ後に60歳以上の職員の賃金を7割に減ずることが不当な理由として「民間企業の継続雇用は賃金を下げておらず、民間準拠と言えない」「同一人物が全く同じ業務を行うのであり賃金を下げるのは不当」「給特法で時間外勤務手当が満額支給されていない上、さらに7割に削減するのは『公民』・『公公』の均衡の原則に反する」と主張しました。これに対して教職員課長は「国や他の地方団体、民間との均衡」の一点張りで、7割に減ずる正当性を示すことはできませんでした。

組合が「どうしても賃金を7割に削減するのであれば、それに見合う業務の削減を実施しなければならない。加齢に伴う身体機能の低下は避けられないが、どのように対応するのか」と質したところ、教職員課長は「60歳以上の職員にとって厳しい労働環境もある。他の自治体のとりくみや、厚生労働省の『高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン』を参考に、公務災害防止の対策を考えていく」と答えるにとどめ、具体的な業務削減を示しませんでした。組合は、今後も実効性のある具体的な業務削減の提示を求めます。

「定年前再任用短時間勤務」希望者全員任用のための制度設計を

組合が、希望者が全員任用されるための具体的な制度設計の提示を求めると、教職員課長は「11月頃に2023～27年で60歳になる教職員を対象に意向調査をして検討していく」と回答。組合が「調査をしてから考えるでは遅い。中学校や高校、特別支援学校での短時間勤務の難しさを言うだけでなく、できるようになる条件をどう作るかを聞いている。一人職種の養護教員も含め、ガイドラインを示すべき」と返すと、課長は「検討していく」と答えました。

「役職定年」後の公務分掌優遇や特別扱いする規定はないと確認

人事課長交渉で、管理監督職勤務上限年齢制（役職定年）の例外規定は一部の限定的なものになることを確認しました。組合が、「役職定年で非管理職になった職員が学級担任を持たないなど、校務分掌決定上の優遇や特別扱いにならないのか」と質したところ、教職員課長は「教諭になるのであって、校務分掌決定上の優遇や特別扱いする規定はない。新たな職の創設もない」と回答しました。

教員の未配置防止のために県独自の新規採用を

制度完成までに2年に1度は定年退職者がいなくなります。総務省通知にもある「新規採用数の平準化」について、教職員課長は「60歳以上で働く方が増えており、採用必要数に大きな上下は無いと考えるが、中長期的な見通しで採用数の平準化を図り、特定年度に採用抑制が生じないように対応していく」と回答。さらに、組合は「未配置防止のためにも、県独自に定数以上の教職員任用をすべきではないのか」と強く要請しました。

さらに、退職手当について「特別支援から通常学級担任になっての退職でも不利益が生じないよう、現在、退職手当条例の改正を検討している」ことなども確認しました。しかし、話し合いは時間切れとなり、引き続き交渉をもつこととして第2回定年延長交渉を終了しました。