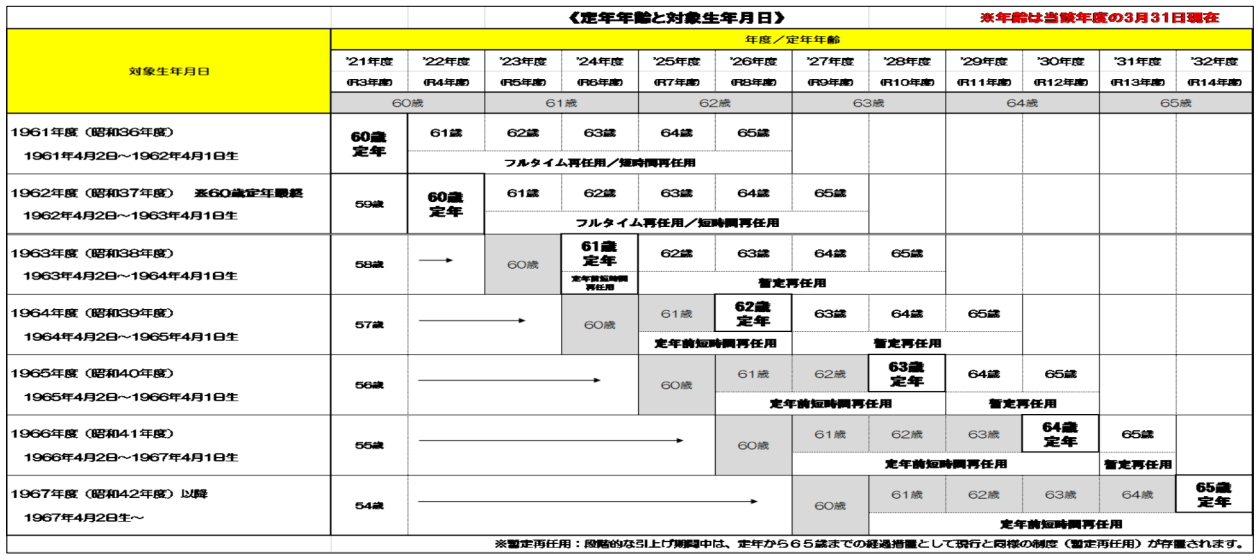
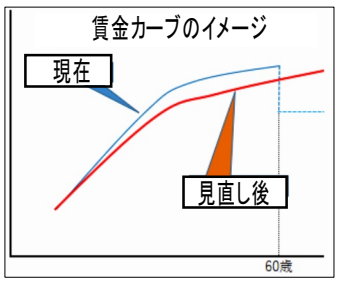


安心して働き続けられる職場を

定年引上げの課題と要求の方向

定年年齢引き上げに関する県の条例は地方公務員も国と同様に、1963年度生まれの人からスタートするためには、22年6月議会か9月議会に上程されることになります。制度導入にあたっては、「職員が60歳に達する日の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供し、勤務の意思を確認するよう努める」とされており、国家公務員と同様のスケジュールで進めるには、22年度の早い時期までに条例化することになります。



①2年に1歳ずつ段階的に定年年齢を引き上げる～計画的な新規採用を

国家公務員と同様に2年に1歳ずつ定年が引き上げられると、1年おきに退職者を補う分として新規採用も行われないおそれがあります。昨年5月の衆議院総務委員会で総務大臣は「引上げ期間中も一定の新規採用を継続的に確保することが必要。地方財政措置は自治体の実態なども踏まえ、検討する」と答弁しています。学校現場にゆとりをもたらし、長時間過密労働を解消させるためにも、61歳以上の職員は定数に含めない取り扱いとするなどを求めるとりくみが必要です。

②役職定年制の導入

新陳代謝を確保し組織活力を維持するため、当分の間、役職定年制を導入します。校長や教頭が教諭にもどり、授業や学級担任の仕事が十分できるのか。しかも同じ教諭の仕事をしながら、「管理職時代の給与7割」「教諭としての給与7割」「7割にも及ばない再任用の給与」が混在し、賃金面においても大きな矛盾が持ち込まれます。矛盾を解消するために、とりわけ再任用職員の抜本的な処遇改善など要求していくことが重要です。

③60歳前給与の7割程度水準には道理がない

60歳に達した翌年度から、仕事はそのままでも給料は7割に減らされますが、60歳以降の職務の内容や責任が同じであるならば、給与水準だけが引き下がること自体が問題となります。21年度長崎県公務共闘による人事委員会交渉では「国が7割というのを定めているので、あとは職務の中でどのように折り合いを付けていくのかということだと思う」と回答し「職務給の原則」を踏まえながらの制度設計を示唆しました。

④賃金カーブ（60歳前後の給与水準）の見直しに言及～公務員の賃金水準全体を抑制

60歳の賃金が最高到達ではなく、今後は、60歳前からの昇給をいっそうなだらかにして65歳をピークにしようとしています。また、検討条項として、「定年引上げ完成の前に所要の措置を順次講ずること」とし、公務員の賃金水準全体を抑制しようとしています。生涯賃金への影響も甚大で、すべての世代にかかわる問題であり、賃金引き下げを許さないとりくみが必要です。

⑤人事評価の見直しによる「能力・実績主義」の強化が

定年年齢の引き上げは、「人事評価制度」の見直しとセットで進められており、「人事評価制度」によるいっそうの教職員の管理強化、賃金抑制がすすめられる可能性があります。こうした動きを警戒し、改悪を許さないとりくみが求められます。

⑥60歳に達した以後の退職手当は定年扱いに

60歳以後定年前の退職について「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する制度となっています。また「ピーク時特例」が制度化されているか、都道府県・政令市毎の退職手当条例を確認し、国家公務員の制度と同様の制度とさせる必要があります。

＊退職金は5年ごとに見直されており、22年度は見直される年にあたります

⑦「定年前再任用短時間勤務制度」を使いやすい制度に

60歳以降の多様な働き方として、フルタイムでない働き方の選択肢として、改正後の定年年齢までを任期として、従来の再任用制度に準じた「定年前再任用短時間勤務制度」が創設されます。また、段階的定年引上げ期間中は、65歳までは従来の「暫定再任用」も存置されます。60歳以降の働き方の多様性を保障することは必要ですが、現行の再任用制度は処遇の面で課題だらけです。現行の再任用制度は、（2面へ）

希望持てる社会を労働組合と

国民春闘全国一斉新春宣伝

1月6日、佐世保支部の濱本さんと執行部の3人が、国民春闘の新春宣伝に参加しました。長崎、浦上、諫早、大村のJR各駅前と、佐世保四ヶ町アーケードで、宣伝チラシを配布しました。

部活で登校する高校生も笑顔で受け取ってくれた＝大村駅

春闘は、労働者の団結と労働組合の共同した力を一定の時期に集中することで、日本の労働運動の弱点である企業内中心の運動から国民を含む労働者全体の運動につなげるたたかいです。

今年の春闘は、日本の労働者が直面する最大の問題であり、コロナ禍が大災害となった大きな原因でもある、異常な低賃金・不安定雇用の実態を改善させることが最大の争点です。賃金や労働条件、さらには社会の在り方も、そのときの労資の力関係によって決まります。最も困難に直面する労働者に寄り添い、希望を語り、ともにたたかうことを信条に、この1年間、奮闘したいと思います。

発　行
長崎県高等学校教職員組合
〒850-0013 長崎市中川2丁目2番5号
長崎高教組会館
☎ (095)-827-5882
Fax(095)-826-2976
編集責任者　佐藤真一郎
購 読 料　一部１０円
組合員は組合費に含む
メールアドレス
naga-kks@fsinet.or.jp

長期航海を支える健診を

海事職が県教委交渉

右が高教組。奥から海事職の吉田さん、野杉さん、高比良さん、本部の寺田書記次長、鍛治委員長、鶴洋分会長の古川さん＝県庁会議室。

海事職は「海洋丸乗組員の賃金・勤務条件等の改善についての要求書」を、21年11月24日に県教委に提出し、12月24日に交渉を行いました。高教組からは、海友丸乗組員の高比良さん、吉田さん、野杉さん、長崎鶴洋分会の古川分会長と、本部から鍛治委員長、佐藤書記長、寺田書記次長の7人が参加しました。県教委からは上原教職員課長、田川人事管理監等8人が参加しました。

要求書に対する口頭回答後、①一泊二日の人間ドックについて、②新型コロナウィルス感染拡大防止対策について、③22年度以降の海友丸の運用期間と乗組員の派遣期間について、④食卓料の増額について、重点的にやりとりをしました。特に明らかにさせたかった①と②、③については以下のとおりです。

①の人間ドックについては、長期航海にでる乗組員は定期健診断を受けられず不安があることから、19年度以前のように、30歳を除く全員が1泊2日の人間ドックを受診できる制度に戻すことを強く要求してきました。県教委は、日帰りは年齢に関係なく希望する人は全員受診できる、泊つきの人間ドックは対象年齢のところで日帰りと選択ができると回答しました。高教組は、検査項目の数をあげ、糖尿病検査は泊のみで日帰りドックでは検査に入っていないなど、現行の制度に強い不安があることを伝えました。このことについては、船員の人間ドック検査項目について日帰りドックでできない検査を調べたうえで、後日、協議することを確認しました。

②の新型コロナ対策については、山口、福岡、長崎3県で「実習船海友丸における新型コロナウィルス感染症対応ガイドライン」が策定されていて、そこで寄港の可否、上陸の可否等含めた運航計画が年度当初に決まっており、それが乗組員には周知されていないことが明らかになりました。

③の今後の海友丸の運用と派遣期間や労働条件等については、引き続き8年間（30年度まで）、海友丸の運用と組員の派遣を確認し、労働条件等の変更がある場合は協議することも確認しました。

高教組は、新しい運用期間がはじまることに伴い今年度中に労働条件等を示す文書をつくり、それを使って全乗組員を集め説明会を開くことを要求し、県教委は検討すると回答しました。

（1面より）扶養手当や住宅手当といった生活関連手当が支給されないことや、一時金の支給割合が定年退職前の職員に比べ大きく低下することが大きな課題です。60歳定年前と同じ業務を行いながら賃金は5割、6割である実態からみれば、同一労働同一賃金や均等待遇という点からも放置するわけにはいきません。現行の再任用制度もあわせて大幅に改善させる必要があります。

⑧安心して働き続けられる引き上げを

加齢による体力や運動機能の低下などによって、60歳以降は転倒等の労働災害のリスクが高まります。60歳までと同様な働き方とは違う配慮が必要です。体育実技の免除、寄宿舎指導員の宿直業務への配慮など、定年まで働き続けられる教育条件整備は不可欠です。

⑨柔軟な働き方、自己選択の保障を

再任用ではない短時間勤務制度の導入、介護事情等の消滅による、本人の希望に基づく短時間からフルタイムへ移行などの検討も必要です。また、教育現場と違い自治体職員のフルタイム職員は「定数条例」で定数内と位置づけられていますが、ハーフタイム職員は定数外となっています。再任用職員は全て定数外とするなど、定員管理の課題と併せて要求する必要があります。

柔軟な働き方を保障する制度としては、「高齢者部分休業」制度や「キャリア・リターン（介護、育児等の事情によりやむを得ず退職した職員の再採用）」制度の活用も考えられます。定年引き上げとあわせて要求していくことが重要です。

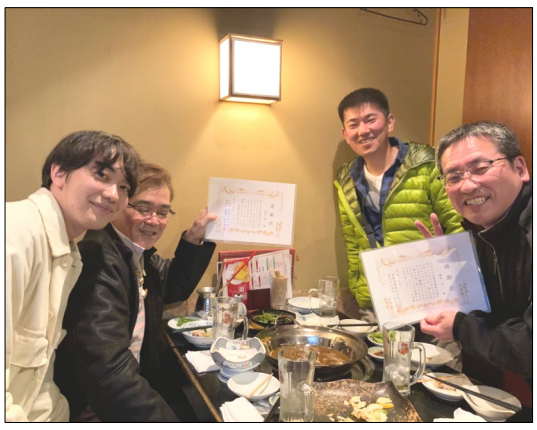
今後のスケジュール

①２１秋季年末闘争～２２春闘　定年年齢引き上げを含む高齢期雇用、退職手当、職場環境の改善や人員確保、困難職種への対応等について具体的な要求書を提出し、交渉をすすめる。

②２２春闘～２２夏季闘争～２２秋季年末闘争
２３年度の新規採用、具体的な人員配置、予算要求、条例・規則の具体的な運用や、予算、人員体制等について、労使の合意をはかる。

第6波前

ちょっと集まり楽し～くお話①



今年退職予定の琴野さん（左から2人目）と濱本さん（右端）に感謝状。

佐世保支部「支部に属さない組合員の為の退職予定者慰労会」

感謝状を授与

佐世保支部では、支部に属さない組合員の為に退職予定者慰労会をおこないました。「支部に属さない組合員」とは高教組組合員であるけれども、事務職員への任用替えにより義務制へ異動した方々を指します。勤務の大半を県立学校で過ごされてきた経緯もあり、この方々のためにぜひお祝いしたいとの有志一同によるものです。あいにく対象者2名中1名は所用で参加が叶いませんでしたが、濱本支部長（本年度退職予定）も加わり、感謝状の授与式も行われ、大いに盛り上がった宴でした。