

高教組速報

2022 年度

第 4 号

長崎高教組 長崎市中川 2 丁目 2-5 TEL (095) 827-5882

2022 年 8 月 4 日

文責 佐藤真一郎

定年引上げにかかる第 3 回県教委交渉

県教委は 7 割給与に見合う職務内容を示せ

7 月 29 日定年引き上げ条例案について 3 回目の交渉を行いました。交渉には、高教組本部から鍛冶委員長以下、執行部 6 人が参加し、県教委は、高稲教職員課長、初村人事管理監、他 5 人が対応しました。

情報提供意思確認について

高教組は、定年引上げは全く新しい制度で、教職員にとって職務内容・給与・身分・手当などの複雑な部分が多いため、対象となる教職員に、どのタイミングで情報提供するのか尋ねました。県教委は、今年度の 12 月を目標にしているとし、「相当大きな話になるので、まず全職員に周知し、その後に 59 歳の方の意思確認をする」と答えました。高教組は続けても大丈夫か不安を持つ教職員もいるので、**専門性や希望を丁寧に聞き取って、本人が把握できるように情報提供するように要求しました。**

定年前再任用短時間勤務について

このことについて、県教委は「希望制であり、強制はない」とし、制度の趣旨を踏まえて希望する職員については配慮したいと答えました。選考については、今の再任用制度と同様に面談があることを明らかにしました。また、住居手当はつかないので、**勤務地・通勤時間の配慮も現行の再任用制度（ハーフ）と同じであると答えました。**なお、**職員定数に含まれ、身分も教諭としての扱いになり、人事評価制度（賃金リンク）の対象となります。**

教員不足・長時間過密労働解消のために

県教委は、募集する新規採用者数について、「受験する年で不公平感がないようにできる限り平準化を行う」としています。しかし、総務省は「業務量等の変化や見通しと定年引上げ期間中の定員職員数には一時的な増員も必要」と指摘しているため、高教組は新採を多めにとり、学校の人手不足を少しでも解消する考えがないか質しました。

県教委は「正規を増やしていこうというところはあるが、増やしすぎると後々に困ることも危惧されるので、**枠の中で作業をする**」と回答しました。長時間過密労働問題は悪循環を招いている喫緊の課題であるにもかかわらず、国の財政措置だけを頼りに、県独自の財源を活用しない姿勢に変化は見られませんでした。

高教組は、臨採で教職員数の調整をしている今でも「教育に穴が空いている」ことを指摘し、職務内容に給与が見合わない定年引上げ制度が導入されれば、**辞めていく人が増えるのは明らかで、もっと新規採用者を増やし、枠を大きくして見直すべきと主張しました。**

労働環境について

厚労省は、高齢労働者の安全と健康確保のために高齢者が安心して働ける環境をつくることを自治体に奨励しています。休暇の拡充、人間ドックの回数増、エアコン設置などの労働環境の改善については、予算や優先順位があるが、相対的に高齢期の教職員が増えるに伴い支障が出る部分については、「**現場の声を聞きながら対応する**」と回答しました。高教組は、「**労災があってからでは遅い**」と批判しました。

60 歳以降の 7 割給与について

60 歳以降の 7 割給与について、「職務給の原則」との整合性について見解を尋ねました。県教委は「国が民間企業へ調査を行い、打ち出した給与水準が 7 割であり、長崎県だけ別の扱いは難しい。」という説明に対し、高教組は「民間企業では再雇用制度に合わせた**配置転換や業務軽減がある中の給与水準**であり、それをそのまま教職員の仕事に適用しても、モチベーションは民間と同じようには上がらない」と指摘し、「**県教委は整合性を持たせるために、7 割に見合う教職員の職務内容を研究し、教職員に納得してもらおうべき**」と要求しました。また、若者と高齢教職員の世代間摩擦の深刻さを危ぶむ実例を伝えたところ、定年引上げ制度の目的の一つに、**高齢層職員の経験と知識を發揮していただくことがあり、学校全体のメリット**となる」と回答しました。

職場に人事評価制度賃金リンクや定年引上げ制度が導入され、教職員の働き方やライフスタイルに与える影響が懸念されています。**勇気を出して声をあげれば、個々の教職員の愚痴は職場環境を改善する力になります。高教組加入をお待ちしています。**

職務給の原則（地公法第 24 条）職員の給与は職務と責任に応じなければならない