



全教北九州

新聞 全教北九州
全教北九州市教職員組合
発行責任者 中川喜久子
2021.8.27

全教北九州 検索 特集 この新聞はすべての教職員に配布しています

働く意欲がもてる定年延長制度設計を求める

労働条件、待遇改善に向けた協議を要請

6月4日、改正地方公務員法が成立し、2023年度から定年が段階的に65歳に引き上げられます。この法律には、これまでの全国の運動を反映した附帯決議がつけました。

全教北九州市教職員組合（全教北九州）は、この附帯決議にもとずいて、労働条件・待遇の改善を求める協議を要請し、定年まで安心して長く働くことができる制度となるよう求めます。

改正地方公務員法の概要

改正地方公務員法の概要は、次の3点です。

役職定年制の導入

役職定年の対象範囲は管理職手当の支給対象となっている職とし、役職定年年齢は60歳を基本とする。

定年前再任用短時間勤務制の導入

60歳に達した日以後定年前に退職した職員を、本人の希望により、短時間勤務の職に採用（任期は65歳まで）することができるようになる。

情報提供・意思確認制度の新設

任命権者は、当分の間、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するものとし、職員の60歳以後の勤務の意思を確認するよう努める

また国家公務員の給与・退職手当との均衡を保つための措置を2点求めています。

○当分の間、60歳を超える職員の給料月額、60歳前の7割水準に設定する。

○60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないよう、当分の間、定年を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。

改正地方公務員法の附帯決議(抄)

- 全ての世代の職員が英知と情熱をもって職務に従事できるように、働き方改革の一層の推進に努力すること。非常勤職員と常勤職員との給与・手当等の格差をなくすための処遇の改善等に一層努力すること
- 大規模災害や新型コロナウイルス感染症対策により明らかとなった課題を踏まえ、超過勤務の縮減等のため、将来にわたって必要となる定員の確保に関する技術的助言等を地方公共団体に行うこと
- 役職定年制により降任等をされた職員が定年まで安心して職務に従事できる職場環境等を地方公共団体が整えられるよう、配慮すること
- 定年前再任用短時間勤務の選択は、任命権者による恣意的・一方的な適用とならないよう必要な措置を講じること
- 加齢による諸事情への対応や地域貢献等のための高齢者部分休業は、全ての地方公共団体で取得が可能となるよう支援すること
- 定年年齢の引上げによる諸課題について、地方公共団体が職員等の意向を適切に把握し、制度を円滑に実施できるよう、配慮すること

職務給の原則に反する給与の3割削減

同じ職務にもかかわらず、年齢を理由に給与水準を引き下げるのは地方公務員法第24条（職員の給与は、職務と責任に応ずるものでなければならない）が定める職務給の原則に反しています。

また、定年前再任用短時間制度も、給与の仕組みは現行の再任用制度と同じで、収入は正規の6割以下、ボーナスも低額で生活関連手当も支給されません。これでは働く意欲が失せてしまいます。

さらに2000年の厚生年金法改正により年金受給年齢が、今年度の退職者から65歳となるため、年金受給開始までの生計の維持が難しくなります。

安心して長く働くことができる制度設計を求める

定年引上げとそれに伴う賃金・労働条件等の制度設計は今年度中に始めなければなりません。

全教北九州は、新制度はコロナ後を見据え、働き方改革の名に恥じない教職員の勤務・労働条件を提起するものになるべきだと考えています。

7月に3回実施した人事委員会会見でも改正地方公務員法の附帯決議の内容を示し、制度設計に関する協議を要請しました。また、教育委員会でも交渉の準備を進め、教職員が安心して、長く働き続けることができる制度となるよう求めます。

北九州の戦争遺跡

下関要塞地帯の防空陣地群 (市内全ての区)

北九州には陸軍小倉造兵廠と八幡製鉄所があるため、京浜・阪神に次ぐ厳重な防空体制が整備されました。

その体制は、造兵廠と製鉄所周辺に高射砲・機関砲・レーダー・気球、その外側にサーチライトを設置、小月（山口県）と芦屋に戦闘機を配備するというもので、最大で高射砲270門が配備されていました。

しかし45年春以降、南九州へ部隊が移動し120門に減少、さらに直方の鉄道施設、遠賀川の橋梁、関門海峡への機雷投下阻止に戦力を割かれ小倉と八幡の防備は弱体化しました。

山中に現存している陣地跡もありますが、見学できるよう整備されているものはありません。陣地と同時に整備された道路は現在も使用されているものがあります。

年休の取得を阻止する行為は違法 執拗に理由を聞くのはパワハラの可能性

年次有給休暇に理由は必要ない

知っておきたい「年次有給休暇(年休)」の基礎知識

組合の会議で「私の学校の管理職は若い先生が年休取得を申し入れたときいちいち理由を聞くので取りにくい。もしかして、年休を取らせたくないのかな。」と発言がありました。「法律が変わった?」「それとも教育委員会がそうしろと言っている?」「管理職が心配性だから?。」と、疑心暗鬼になります。

年次有給休暇(年休)について改めて考えてみましょう。

年次有給休暇は労働者の「権利」

年休の取得について労働基準法は「使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。」(第39条1項)と定めており、取得の要件はありません。また、「使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。」(第39条6項)と定めています。さらに有休を取得したことを理由に賃金の減額など不利益な扱いをしてはならぬ

いことも定めています。(第136条)

従って、年休取得に理由は必要なく、労働者の都合で休むことが可能です。また賃金の減額など不利益な扱いを受けることもありません。

使用者には、業務に著しい支障が出る場合(その人にしかできない業務があり、期日が迫っているなどの事情がある、繁忙期などで休暇を取られると多大な支障が出るなど)に限って年休の時期を変更することができます(「有給休暇の時季変更権」)が、年休の拒否はできません。

年5日の年休付与は使用者の「義務」

最近管理職が「年休をまだ5日消化していない人は年内に必ず5日以上取ってください。」

と言っているのを聞きます。これは、年休取得を促進するため、2019年度から、労働者に、年5日の年次有給休暇を取得させることが、使用者の義務となったためです。(第39条7項)

違法となる場合と パワハラの可能性がある場合

次の行為は違法です。

①年休の取得を阻止した場合
6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

②年に5日の有給休暇を取得させなかった場合
30万円以下の罰金

③年休を買い取った場合
2年で消化できなかったもの、退職前に消化できなかったもの、法定以上の有給休暇日数以外の買取は違法です。

また、次の行為はパワハラ

可能性があります。

①時季変更権を頻繁に行使された

②申請を何度も断られた

③年休を申請したことで嫌がらせをうけた

④申請の取り下げを強要された

⑤申請の理由を執拗に聞かれた

事実上年休を取らせないこのような行為を受けた場合は、証拠を残して組合までご相談ください。

理由は「私用」でOK

使用者が申請の理由を聞く行為自体は違法ではありませんので、理由を聞かれたら「私用」「家庭の都合」などで問題ありません。しかし立場の弱い職員に理由を聞くのは、広い意味での不利益な取扱いであり、ハラスメントとも言えます。

既存の特別支援学校への基準適用は「努力義務」

実効性のない特別支援学校設置基準

特別支援学校には設置基準がない

学校を設置するために必要な最低の基準を定めた「学校設置基準」。小・中学校等にはありますが特別支援学校にはありません。

北九州市立の支援学校でも、普通教室が不足しており、特別教室を転用する、一つの教室を

省との交渉、国会議員への要請行動を行ってきました。

粘り強い運動の成果で、今年ようやく文科省は策定することを決定し、5月26日に「素案」を公表しました。

「素案」の問題点と私たちが求めるもの

しかし、公表された「素案」には適正規模に基づいた児童生徒数の上限規定が盛り込まれておらず、障害種別ごとに必要な施設設備の基準もありません。また、既存校への基準適用は努力義務とされ「当分の間」適用除外とされています。これでは設置基準に実効性はありません。私たちは、実効性のある設置基準とするため、次の点などを求めています。

○児童生徒数は150人以下を適正規模とする

○校舎に備えるべき施設は障害種別に明記する

○通学時間は1時間以内とする

○1学級に必要な教員の数は2名以上とする

○既存校への基準適用は、期限を示して適用する

教室不足問題を20年近く放置してきた国は、実効ある設置基準を策定し、予算拡充、学校新設を進める必要があります。