



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
2022年6月1日

全教北九州 検索 * 定年延長と「働き方改革」特集 この新聞はすべての教職員に配布しています

定年年齢は上がり、モチベーションは下がる

定年延長は新たな公務員の賃金水準抑制への布石 高齢期の教職員だけの問題ではない 公務員の定年年齢引上げ問題

来年度から65歳定年に向けて段階的に定年年齢の引き上げが始まります。定年の引き上げによって、60歳に達した翌年から、仕事はそのままでも、賃金水準はこれまでの7割に減らされます。これは年齢による差別であり、「職能給の原則」にも反しています。これでは教職員が仕事へのやりがい、働きがいを失くしてしまいます。

「均衡の原則」による賃金水準抑制？

政府が働き方改革を打ち出して5年。北九州市も「業務改善プログラム」で働き方改革を進めていますが、長時間労働は解消されず、家庭生活や個人の自由な時間等が犠牲になっています。

労働環境の明確な改善がないなか、国家公務員に追随する形で10年かけて段階的に定年年齢を65歳とする定年引き上げが始まりました。

制度導入により、60歳に達した翌年から、仕事はそのままでも、給与は7割水準に減らされます。役職手当が支給されている管理職等の場合は、役職定年制度により役職手当がなくなるためその水準は更に下がります。給与水準について教育委員会は、地方公務員法第24条3項（均衡の原則）を根拠に、民間企業が60歳以降の給与をそれまでの7割水準にしていることをあげています。

「職能給の原則」に反する賃金水準抑制

全教北九州は、同様の仕事をさせながら年齢を理由に給与を引き下げるのは地方公務員法第24条1項（職務給の原則）に違反であると考え、給与引き下げに反対しています。定年延長は職務にふさわしい処遇を基本に、賃下げのない制度とするべきです。

交渉では、3割給与を減額するのなら、その分仕事の内容、量を減らすべきであり、給与引下げの対象者には仕事量を減じた労働条件を提示することを要求しました。

新たな賃金水準抑制への布石

今回の交渉の議題には上がりませんが、人事院が目指しているのは、退職年齢65歳の完成時からの新たな賃金抑制です。

「国家公務員法等の一部を改正する法律」案の「概要」によれば、検討課題として「60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、

国家公務員の給与制度について、人事院において公布後速やかに行われる昇任・昇格の基準、昇給の基準、俸給表などについての検討の状況を踏まえ、定年引上げ完成の前（令和12年3月31日まで）に所要の措置を順次講ずること」としています。これは、60歳前から昇給を今以上にだらかにし中高年齢層の給与水準を抑制しようとするもので、これによって生涯賃金も大きな影響を受けます。

給与引下げでモチベーションと生活水準の維持は両立するか

今の働き方のままでの定年引上げによる、60歳からの7割水準の給与には納得できません。

このような制度設計では、現場で奮闘している教職員の仕事へのモチベーションを低下させ、子どもたちへのよりよい教育の保障にも重大な影響を及ぼします。

改正地方公務員法の付帯決議では、「全ての世代の職員が英知と情熱をもって職務に従事することを可能とするため、職員のワーク・ライフ・バランスの確保など、地方公務員の働き方改革の一層の推進に向け努力すること。また、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の努力を行うこと。」とあります。

教育委員会は、この附帯決議の具体化と生活水準の維持をどのよう両立させるのかという課題にたいして、明確な回答と具体的対策を示すべきです。

北九州の戦争遺跡

小倉予備病院 (小倉北区)

日露戦争が始まると、北方にあった常設の衛成（えいじゆ）病院は勤務していた軍医等が戦地に移動したため閉鎖され、予備役の軍医等が運営する予備病院が現在の砂津二丁目付近の小倉裏線沿線に開設されました。第12師団の傷病兵は門司港に上陸し鉄道で小倉に移送されました。港から駅・駅から病院までは、担架や人力車を使用しました。

収容人数は開戦直後には200人余でしたが、1年後には1900人にまで増加しました。このため北方練兵場、小倉練兵場に分院を開設し、門司港に列車の順番を待つ傷病兵のための収容施設、小倉裏線に臨時の駅を設置しました。また人員も不足したため、日本赤十字社から救護班が派遣されました。

予備病院は1906年に閉鎖され、衛成病院が再開されました。建屋の多くは倉庫などに転用されましたが、一部は足立村、島門村（現遠賀町）、小倉市に校舎として売却されました。

単純な官民比較のみで大幅引き下げが可能な制度は是か

国家公務員の退職手当引下げ見送り

過去10年では約500万円の引下げ

人事院は4月21日、退職給付の官民比較結果とそれに基づく見解を発表し、退職給付の見直しの判断を政府に委ねました。これを受けて、4月22日、政府は今回は退職手当の見直しをしないことを表明しました。しかし、周期的に行われる単純な官民比較のみで大幅な引下げが可能な制度では退職後の生活を見通すことができませぬ。政府・使用者は、職員が安心して働き、安心して退職後の生活が送れるよう責務を果たす必要があらひます。

今回は引下げ見送り

人事院は4月21日、2020年度に退職した国家公務員と民間企業従業員の退職給付に関する調査(概ね5年ごと)の結果を公表しました。

公務員は一人当たり平均総額2407万円(退職手当2185万円、企業年金相当分222万円)で、民間を1万5000円(0.06%)上回りました。

この結果をうけて、人事院は「退職給付の取扱いについて検討を行うことが適切」とする一方で、国家公務員の退職給付の引き下げを含めた見直しを求めず、政府の判断に委ねました。

これを受けて、4月22日の閣議後記者会見において二之湯国家公務員制度担当大臣は「官民でおおむね均衡しており、国家公務員の退職手当の水増改定は、今回は必要ないと考えます」と発言し、退職手当の見直しをし

ないことを表明しました。

過去10年で約500万円の引下げ、今後も引下げは続く

退職手当は、今回引下げられませんでした。2012年には、400万円の引下げ、2017年は78万円の引下げと、この十年で約500万円も引下げられています。「国家公務員の総人件費に関する基本方針」に基づき周期的に行われる単純な官民比較のみで大幅な引下げが可能な制度では退職後の生活を見通すことができませぬ。

さらに政府は、資産運用・個人年金、高齢者の就労促進など自助努力で退職後の生計費を賄う方向性を打ち出しており、65歳定年退職が完了する十年後には、退職手当の算出基準の変更、公務員と民間の格差是正を理由とした大幅な手当引下げも十分想定されます。

退職手当は勤務・労働条件

賃金の後払いとしての性格を有する退職手当は、勤務・労働条件です。政府・使用者は、職員が安心して働き、安心して退職後の生活が送れるよう責務を果たす必要があらひます。

国家公務員の退職手当引下げは、私たち地方公務員の退職手当の水増にも影響します。

全教北九州は、安心して、やりがいをもって働きつづけることができる職場環境の実現と、退職後も安心して生活できる退職手当実現をめざして交渉を行います。

出退勤時間は適正に記録しよう

教育委員会 適正記録促進と連絡窓口を宣伝

教育委員会は5月10日、職場に出勤・退勤時刻の適正な記録を促し、不適切な扱いを受けた場合の連絡窓口を案内するチラシを配付しました。全教北九州は今回の出退勤の適正記録を促す宣伝を歓迎します。

チラシでは「在校等時間の適正な記録は、業務量の適正化、健康保持やワーク・ライフ・バランス推進上非常に大切です」としてあります。

また厚生労働省は労働時間の適正な把握を使用者に対しても求めています。

長時間過密労働を強いられ、過労死のリスクにさらされる教職員にとって、勤務時間の正確な把握は、過労死や精神疾患等の傷病の際の証拠記録として重要です。

教育委員会と管理職には「安全配慮義務」がある

チラシには「過重労働による健康障害発生の際の重要な資料となるので自分の身を守るために正確に記録しましょう。」とあります。安全と健康は自己責

任のように入こえます。労働契約法第5条は「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」と、使用者の労働者に対する安全配慮義務(健康配慮義務)を明文化しています。

過重労働による健康障害、問題は、適正な業務量や長時間勤務を削減できず放置してきた使用者側である教育委員会にあらひます。

全教北九州のとりにくみ

全教北九州は、校務支援システム導入前から、長期間勤務の実態を正確に把握するために、タイムカードなどによる正確な記録を要求してきました。また、定額働かせ放題と揶揄されている給特法第4条、教職調整額の問題点に関連し、調整額4%に見合つた業務量に改善、定年延長7割水準の問題等の実効ある改善を要求しています。

生活の充実と安心して働くことができる職場を求める

学校現場もwithコロナに移行しています。教員の数が足りないなか、多忙な毎日が続きます。教育委員会には、現場の教職員に寄り添つた業務量の適正化、健康保持やワーク・ライフ・バランスを推進する(こと)によって、生活の充実と安心して働くことができる職場の実現を強く望みます。

