



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7月26日

全教北九州

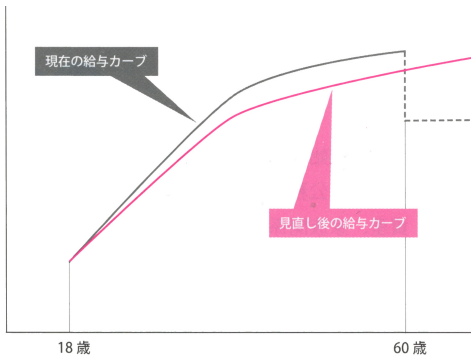
検索

定年延長制度 特集

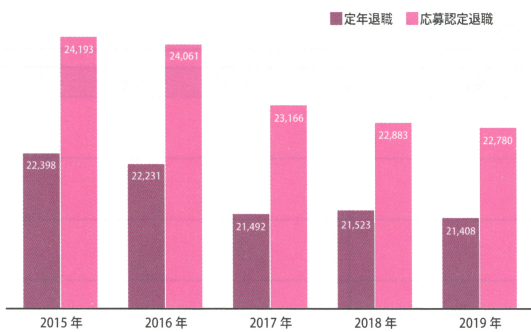
この新聞はすべての教職員に配布しています

定年延長による給与3割削減は若い世代にも大打撃

見直し後の給与カーブイメージ



国家公務員の定年退職及び応募認定退職による平均退職金額 (千円)



一部成果はあったが隔たりは埋まらず

教育委員会、最終回答を提示

年金支給年齢の引き上げに伴い、雇用と年金の接続のための段階的な定年延長制度が始まります。この間、制度設計に
関し教育委員会と交渉し、6月30日に制度改正の最終回答が
出されました。交渉により一部成果はあったものの、いくつ
かの部分で組合の要求との隔たりが大きく、納得できる最終
回答ではありませんでした。(制度概要は2面)

一部改善はあったが隔たりは埋まらず

全教北九州市教職員組合は、交渉で「専門職性に基づく適正な賃金等の労働条件」「職務給の原則」を理由に、60歳以降の給与の3割削減は納得できないこと、長時間過密労働の改善・軽減策の取組、管理監督職の降任後(役職定年)の格差待遇、教員不足問題への対応などを論点に交渉しました。

その結果、暫定的な再任用教職

員の現行給料月額約2% (6300円程度)の改善などを実現することができました。しかし、いくつかの部分で組合の要求との隔たりは大きく、納得できる最終回答ではありませんでした。

定年延長制度完成後は40歳代の賃金が押さえつけられる

政府は定年制度が完成するまでの間に賃金カーブの見直しを進めるとしています。これによって、

特に40歳代ぐらいから賃金が押さえつけられてしまいます。生計費が一番かかる世代の賃金が多額な影響を受けることとなります。給与の3割削減などを「当分の間」としているのはこのためです。

定退職手当を引下げは許されない

退職手当は、勤続年数や退職時の俸給月額を基に算出されます。段階的な定年延長期間中は「ピーク時特例」により現行の水準は維持されます。しかし、定年延長完成時には、賃金カーブフラット化の影響を受けピーク時の賃金水準も引下げられます。これを退職手当算出基準にした場合、現行の3割減もあり得る話です。退職手当は賃金の後払い的性格をもつものであり、専門職性もふまえた水準が確保されるべきです。

将来にわたって適正な賃金の保障を

教職員の適正な待遇は、より良い教育の実現とも密接な関係があります。しかし労働力の対価としての適正な賃金が支払われていません。

将来を見据え、教員への残業手当支給の制度を創設し「定額働かせ放題」の状態を解消するなど「給特法(公立の義務教育諸学校等の教職員の給与等に関する特別措置法)」の改正は喫緊の課題です。

教育委員会には、教職員の働く意欲の維持・向上のため、長期的な視点での待遇改善のための施策の検討を望みます。

北九州の戦争遺跡

千堂陸軍墓地

(小倉北区)

1875年、小倉城内に歩兵14連隊が設置されると練兵場など関連する施設も整備されました。戦死者と公務中の死者を埋葬する埋葬地も篠崎村千堂の丘陵に整備されました。「埋葬地」の名前の通り、当初は土葬で一人一人に階級に対応した規格の墓石を建てていきましたが、日清戦争からは火葬で合葬してからも良いとされ、日露戦争以降は戦死者は原則火葬となりました。また個人墓から戦争ごとに合葬碑を建立するようになりました。火葬に変更されたことで戦死者の遺骨は陸軍墓地と家の墓地の二カ所に葬られるようになりました。

昭和になると墓地が手狭になったため1942年に小倉市黒原(現在の平和公園)に新たに陸軍墓地を整備し移転します。この時個人墓の遺骨は遺族に返還されています。跡地には、1954年一南小倉小学校が開校し現在に至ります。敷地内に1905年に建立された「常陸丸記念碑」が残されています。

管理による勤務時間削減は「時短ハラスメント」を引き起こす

教育委員会「勤務時間の適正管理について」の問題点

北九州市教育委員会は、2022年7月6日、教職員の健康と福祉の増進及び実勤務時間の縮減を目的とした通知「勤務時間等の適正管理について」を発売しました。この通知は、文部科学省が2019年に発売した通知「学校における働き方改革に関する取組の徹底について」を受けて毎年この時期に発売されています。

しかし、通知の内容には「時短ハラスメント」を引き起こしかねない問題があります。

現場の実態を無視

この通知の本来の趣旨は、今問題となっている長時間勤務を削減することによって健康や福祉の増進を図りながら、同時に教育の質も担保しようというものです。

しかし教育委員会は、勤務時間の管理で長時間勤務は解消できると考えています。したがってその内容もタイムカードや校務支援システムの活用など管理が中心で、過重負担を解消するための校内分掌、体制の見直し、会議や打ち合わせ方法、業務の精選に触れてはいても、具体的な削減施策には言及していません。この認識は教育現場の実態と大きくかけ離れています。

「命令」と「進行管理」が強調される時間外勤務

通知では、管理職に時間外勤務の管理を徹底するよう指示しています。

具体的には、①時間外勤務が必要と認める教職員については、

必ず終業時まで

に時間外勤務の命令を行うこと、②時間外勤務は教職員の判断に任せず、緊急性、計画的処理等の観点で管理職が判断する、③時間外勤務をしない教職員には積極的に退校を促す、④時間外勤務を命じた場合はその翌日に報告させ、業務の進捗状況を把握し、業務の適正な進行管理を行う、⑤「サービスマン」は明示的にも暗黙的にも絶対させないなどです。

しかし、これまでも「命令」を出すまでもなく、休日や時間外の緊急な生徒指導対応、職員会議等も行っており、ことさら「命令」を強調することには違和感があります。

「勤務時間を考慮した時間設定」はどのくらい

文部科学省は適正な勤務時間時間の設定として「早朝や夜間等に勤務せざるを得ない場合における勤務時間の割り振り等適正な措置の徹底」「児童生徒等の登下校時刻や、部活動、学校の諸会議等については、教職員

が適正な時間に休憩時間を確保できるようにすることを含め、教職員の勤務時間を考慮した時間設定を行うこと。」など長時間勤務解消のための施策を教育委員会に求めています。通知では全く触れられていません。

管理だけで長時間勤務は解消できない

全教北九州は、教職員が健康で安心して働き続けることができる労働環境の実現を目指しています。

通知は、過度の管理による締め付けの印象が強く、時短ハラスメントを引き起こしかねません。

創造性、専門性が要求される教育の仕事と行き過ぎた労務管理は相いれません。先生が足りない、仕事が多すぎるという現場の実情に目をむけること。教職員の声に耳を傾け、生き生きと働けることができる職場の実現に取り組むこと。そして、現場から信頼される教育委員会となることを求めます。

定年延長制度の概要

実施時期 令和5年(2023年)4月1日より

管理監督職務上限年齢制(役職定年制)の導入

管理監督職(指定職及び俸給の特別調整額適用官職等)の職員は、60歳の誕生日から同日以降の最初の4月1日までの間に、管理監督職以外の官職に異動(降任・転任)させる。60歳に達した教職員の給与

定年前再任用短時間勤務制度の導入

① 60歳に達した日以後に退職した教職員に適用。

② 現行の再任用短時間勤務教職員の勤務パターンから選択。

③ 給与、諸手当、休暇なども現行再任用制度を適用。

高齢者部分休業制度の導入

① 55歳に達した日に属する年度の翌年から、定年退職日年度のまでの間。

② 現行再任用短時間勤務の勤務パターンから選択。ただし、勤務時間の半分を休業の上限とする。

③ 年度中途の勤務時間の変更は、各年度10月1日の時点で、一週当たりの勤務時間が増える場合に限る。

④ 休暇・休業は、常勤教職員と同様の扱い。

再任用制度について

① 現行再任用制度は廃止。新たな定年前再任用制度へ移行。

② 対象者は、定年退職した者等。

③ 任期は1年。勤務成績が良好な場合は65歳まで更新できる。

④ 勤務時間は、現行再任用教職員と同様の扱い。

⑤ 給与は、現行給料月額額の2%程度改善。その他、諸手当、休暇等の制度は現行同様。