

事務局ご担当者さま

ご面倒をおかけしますが、高教組分会長または書記長へお渡しください（全4枚）

新潟高教組

新教連定年延長制度交渉速報

2022年9月1日 全組合員配布

これでは「65歳まで安心して」はたらない^怒 賃金7割「国・民間準拠ばかりで合理的説明なし 制度構築への県教委の主体性みえず 働き方、業務内容の具体提示も一切なし

8月26日（金）県庁501会議室で県教委と新教連による定年引上げ制度に関する交渉が行われた。交渉冒頭、吉澤総務課長は大きな制度変更について県教委としての考えを「すべての教職員が65歳まで活躍できる、知識・経験・技術を次の世代に継承していく、そういうことが重要であると思っている。そうできるよう検討を行っている」と話があり、「65歳まで力を貸してもらいたい、そのために働きやすい環境を整えていきたい」ということを確認した。しかし、提案内容は国同様に賃金水準を7割に引下げることとなっており、職務については「60歳前と同様の職務を担うこととなる」としているとしている。学校現場独自の課題もあることから、安易に国準拠・知事部局との均衡としないよう求めたが、提案理由も含め、「情勢適応の原則および均衡の原則から国家公務員の取り扱いに準じて措置する」という姿勢から一歩も前に出るような回答はなかった。

※提案内容は8月1日発出「地公労定年延長制度交渉速報①」を参照

8月8日の地公労と人事課長との第2回交渉と同様、モチベーション維持や働きがいに対し当局回答に具体提案はなく、また、定年延長後の賃金7割についても労使平行線となった。

○要求書回答は以下の通り

要求項目	回答
1 基本的事項について	
(1) 定年引上げ制度構築にあたっては新教連と十分協議し、合意のうえで実施すること。	(総務) 定年引上げについては、説明すべきものは説明し、話し合うべきものは話し合いをしたい。合意形成をめざしていくことが基本姿勢。勤務条件にかかわる事項は、労使合意をめざして誠意をもって話し合っていく。
(2) 定年引上げ制度について、国に遅れることなく確実に実施すること。また、安易に国準拠とせず、労使交渉・協議のうえ、合意に基づき条例改正を行うこと。	定年引上げは国家公務員に準ずる形で導入されているものだが、教育委員会としてもすべての教職員のみなさんが65歳までに活躍でき、次の世代へ知識、経験、技術が継承できるように検討を行っているところなので、改めてみなさんの協力をお願いしたいと思っている。
(3) 労使交渉・協議により合意に至った事項については、確認書を締結すること。	
(4) 定年引上げの対象となるすべての教職員に対し、丁寧な情報提供と意思確認を行い、本人の希望を最大限尊重すること。	(総務) 改正地公法を踏まえ、情報提供や意思確認を適切に行い、本人の希望を踏まえながら対応していきたい。情報提供については、9月議会での提案、採決を経た後に関係規程の整備を進め、年度内のなるべく早いうちに行いたい。

2 賃金について	
(1) 60歳を超える正規教職員・現行の再任用教職員・暫定再任用教職員の賃金について、60歳以前の賃金水準から引き下げないようにすること。	(総務) 60歳超職員の給与水準は、情勢適応の原則および均衡の原則により、現時点の民間給与における高齢期雇用の実情を考慮して、国家公務員の取り扱いに準じて措置する必要があると考えている。
(2) 55歳以上の昇給抑制を廃止すること。	(総務) 昇給抑制は、50歳代後半層の給与が民間を上回っていることを是正するため、人事委員会勧告に基づき導入したものと認識している。
(3) 役職定年制の対象は管理職手当が支給されている教職員に限定すること。	(義務) 管理職手当を支給されている校長、副校長、教頭については役職定年に伴い60歳を超えて勤務する場合は教諭とすることを考えている。ただし、60歳を超えた校長が特例任用される場合は除く。総括事務主幹については、準ずる職として60歳を超えて勤務する場合は事務主幹とすると検討している。 (高校) 役職定年制の対象は管理職手当を支給されている校長、副校長、教頭である。
(4) 定年引上げ開始後も、教職員全体の昇給・昇格のスピードを維持すること。	(総務) 給与制度については、定年引上げを理由に昇給・昇格の基準などを見直すことは考えていない。
(5) 教職員全体の賃金カーブについて、現行水準より引き下げないようにすること。	(総務) 職員の給与水準は、公民較差をベースとして、生計費や国および他の都道府県の給与制度を踏まえた人事委員会勧告に基づき決定すべきものと認識している。定年引上げに伴う給与制度については、国において30年度までに所要の措置を講ずることとされているため、その動向も注視していきたい。
(6) 60歳を超える教職員の間で賃金格差を生じさせないようにすること。	(総務) 職員の給与については、条例および規則に基づき適切に決定しており、職員の職級、経験年数に応じて給与水準に差が生じることはやむを得ない。
3 各種手当について	
(1) 退職手当の基本額について、60歳時点のピーク時点で算定するため、その後、いかなる場合であっても、退職手当を減額させないこと。	(福利) 退職手当制度は条例に基づく新潟県共通の制度であり、退職手当の基本額は、退職時の給料月額と退職日時点の支給率により計算する。給料月額については7割水準となった場合であっても特定減額特例が適用されるため、基本的には減額前の60歳時の給料月額を基に計算される。
(2) 60歳を超える教職員について、勤勉手当の上位区分適用の対象とすること。	(総務) 国家公務員の取り扱いと同じく、給料月額7割措置の対象となる60歳超の職員は再任用職員ではないため、期末勤勉手当の支給割合は、成績率上位区分も同様に適用されるものと考えている。
(3) 諸手当について、60歳以前の水準から引き下げないようにすること。	(総務) 60歳超の職員の諸手当等の取り扱いについては、国家公務員に準じた取り扱いが条例および規則において定められている。
4 労働条件について	
(1) すべての60歳を超える教職員が安心・安全に働き続けられる職場環境とすること。	(義務・義務) 意欲と能力のある職員が65歳まで活躍できるような環境整備を行っていく。高齢期の職員の健康面などへの対応は、個別の事情や職場の状況などを確認し、必要に応じて対応していく。職務等については、役職定年を除けば、基本的には60歳前と同様の職務を担うことになるが、これまで培ってきた多様な専門的知識や経験を公務内で生かせるよう検討していく。
(2) 加齢にともなう体力低下などにより、定年が引き上げられることで職務遂行が困難となる職種について、職種・職場などの実態を明らかにし、労使間で検証すること。	
(3) 60歳以降の働き方・職務内容・配置ポストについて検討し、早期に示すこと。	

<p>(4) 役職定年の範囲と役職定年後の職務内容・配置ポストを検討し、早期に示すこと。また、役職定年の例外について明確にするとともに、恣意的な運用とならないようにすること。</p>	<p>(義務) 管理職手当を支給される校長、副校長、教頭と、管理監督職に準ずる職とする総括事務主幹とする方向で検討している。役職定年の例外として特定管理監督職群における校長の特例任用を検討している。その場合は、管理職の補充が困難な場合等、必要な人数を特例任用する方向で検討している。</p> <p>(高校) 校長、副校長、教頭とする。特定管理監督職群については、当面適用を考えていない。状況を見ながら適用を検討していく。</p>
<p>(5) 高齢者部分休業制度を条例化し、60歳以前の職員も対象とすること。</p>	<p>(義務・高校) 新たに高齢者部分休業制度を設けることとするが、対象職員の職責や業務内容等から、公務の運営への支障を考慮し、職員が60歳に達した日の属する年度の翌年度の4月1日以後の日から休業を承認することができることとする。</p>
<p>(6) 遠距離通勤となる異動は行わないこと。また、勤務地は、本人希望を十分に尊重すること。</p>	<p>(義務) 人事異動方針・基準に基づく異動を基本とする。校長による丁寧なヒアリングに基づき、健康状態や親の介護など特別な事情があれば配慮するよう努めていきたいと考えている。</p> <p>(高校) 各学校の教職員組織の適正化や教育活動の活性化、教職員の資質向上を図ることが必要。適材適所の人事配置に向け全県体視野から人事配置を行っている。県土が広いという当県の地理的条件からすると、ある程度の遠距離通勤はやむを得ないと考えているが、特別の事情等があれば配慮するよう努めていく。</p>
<p>5 人員課題等について</p>	
<p>(1) 定年引上げ制度完成までの間、現行水準以上の新規採用者数の確保を行うこと。また、退職者数に対する採用者数の考え方を示すこと。</p>	<p>(義務) 新採用教員の採用見込み数は各年度の児童生徒数、学級数による教職員定数、退職者数、欠員数などにより算出している。現段階では定年引上げとなる2023年度末、2025年度末においても一定数の新採用教員を採用することができる見込んでいる。今後の定年引上げや再任用教職員の任期更新の状況を見ながら引き続き計画的な採用に努めていく。</p> <p>(高校) 定年引上げ期間中の教員の採用については、中長期的な観点から定員管理を行いながら、毎年度、継続的に一定数の新規採用を行えるよう検討する。また、新規採用者数については退職者の見込みの他、再任用教員の状況などを踏まえ決定する。</p>
<p>6 現行の再任用制度・暫定再任用制度について</p>	
<p>(1) 制度の運用にあたっては、職種、職場や任用等の差別を行わず、希望者全員を65歳まで再任用すること。また、勤務時間は本人希望を尊重すること。</p>	<p>(義務・高校) 暫定再任用制度は、定年引上げに伴い、定年引上げ前の再任用制度を廃止するにあたって設けられた制度であり、運用は、現行再任用制度と同様の取り扱いとする。暫定再任用職員の勤務条件についても現行の再任用制度と同等の取り扱いとする。</p>
<p>(2) 賃金は60歳以前の賃金水準を確保すること。一時金の支給月数は60歳以前と同水準にすること。</p>	<p>(総務) 暫定再任用職員の給与水準については、県内の民間水準並びに国および他の都道府県の取り扱いを踏まえ、人事委員会勧告に基づき決定すべきものと考えている。</p>
<p>(3) 条例で定めている諸手当の支給制限を解除すること。暫定再任用制度についても、手当の支給制限を設けないようにすること。</p>	<p>(総務) 再任用職員の手当については、基本的には国に準じた制度としている。暫定再任用職員の手当の取り扱いについては、定年引上げに伴う経過措置であるため、現行再任用制度と同様の取り扱いとなる。</p>

7 定年前再任用短時間勤務制度について	
(1) 制度の運用にあたっては、職種、職場や任用等による差別を行わず、かつ誰もが働きやすい職場環境を整えること。	(義務・高校) 定年前再任用短時間勤務制は、職種や職場を問わず運用されるよう考えている。定年前再任用短時間勤務を行う場合には予め希望者の同意を得る予定であり、強制するものではないと考えている。定年前再任用短時間勤務制の運用については、現行の再任用制度と同様の取り扱いとする。
(2) 定年前再任用短時間勤務教職員について、あくまでも希望した場合のみの任用とし、恣意的な取り扱いをしないこと。	
8 その他	
(1) 定年引上げ制度により、人事異動方針の変更等がある場合は、事前に新教連と協議を行うこと。また、変更のあるなしにかかわらず、人事異動方針について十分な周知を図ること。	(義務) 本県の学校教育の課題解決のために新教連をはじめ広く教育関係者から意見・要望を聞くことは大切なことと考えている。人事異動方針については、人事異動方針説明会において市町村教委および校長に周知徹底を図るとともに、校長に対してリーフレットを基にすべての教職員に丁寧な説明とヒアリングを行うよう指導している。 (高校) 定年延長を踏まえた人事異動については、長期的・計画的な人事管理を推進できるよう十分に検討を重ねていく。人事異動は任命権者の裁量にゆだねられているものだが、校長には職員と十分ヒアリングを重ねるよう指導しており、その上で、校長との連絡を十分取りながら人事異動作業を行っていく。必要に応じて新教連への情報提供を行いながら進めていく。
(2) 60歳を超える正規教職員、定年前再任用短時間教職員、暫定再任用教職員について、60歳以前と賃金格差が生じる場合は、賃金水準に見合った内容となるよう、業務削減、業務精選等を早急に行うこと。	(義務) 60歳を超える教職員の職務については、役職定年により降任となる教職員を除けば、基本的には60歳前と同様の職務を担うことになる。賃金水準に見合った業務内容とするのは難しいが、個別の事情に対応し、適材適所で能力や経験を生かすことができるように留意していこうと考えている。業務削減、業務精選は、働き方改革をいっそう推進する観点から進めていく必要があると考えている。必要に応じて職員団体と意見交換を行っていく。 (高校) 定年延長にかかわらず、これまでも働き方の見直し等により職場全体の業務削減、業務精選に努めてきたが、今後も60歳を超える正規職員、定年前再任用短時間職員、暫定再任用短時間職員が、それぞれの能力と経験を発揮できる職場環境の構築に努めていく。定年引上げ制度の運用については、これまで同様、十分に検討した上で必要な情報を教職員に提供し進めていく。必要に応じて新教連への情報提供を行いながら進めていく。
(3) その他、定年引上げ制度の運用にかかる課題について、新教連と継続的に協議を行うとともに、これまでの再任用制度の運用の検証と同様に、労使による検証・協議の場を設定すること。	

賃金7割であれば業務も7割というあたり前の要求に、給与は「国・民間準拠」、職務は「60歳前と同様」という回答に終始した。全体の業務削減についても具体的提案はなく、すべての教職員が65歳まで安心してはたらくことのできる内容とはほど遠い。任命権者交渉は今回のみとなるが、様々な課題については引きつづき協議・交渉を行っていくことを確認した。また、高齢者部分休業や意思確認・情報提供の内容などについても随時疑義をあげていく。次回、9月5日(月)第3回地公労交渉が最終交渉予定。安心して働き続けることのできる勤務・労働条件、職場環境の実現にむけ、交渉を強化していく。

今後のスケジュール

~~8月1日(月)新教連要求書提出~~

~~8月2日(火)地公労要求書提出~~

~~8月8日(月)地公労定年延長交渉②~~

~~8月26日(金)新教連定年延長交渉(任命権者)~~

9月5日(月)地公労定年延長交渉③

年代を問わない大きな労働環境の変更

誰もが働きやすい持続可能な職場環境の実現にむけとりくみましょう！