

高教組通信 No.4

2010年6月18日
兵庫高教組書記局

URL <http://www.hyogo-kokyoso.com> E-mail : honbu@hyogo-kokyoso.com

どうなる？「定年延長」 公務員制度改革と一体となった「給与抑制」が前提？！

「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」が09年7月に取りまとめた「最終報告」によれば、65歳まで段階的に定年年齢を延長し、その条件として、60歳以降の給与抑制、60歳までの給与カーブの見直しをあげています。

また、公務員制度改革推進本部が決定した公務員制度改革の「工程表」によれば、定年延長は制度改革の一環と位置づけられ、そのあり方について11年度中に結論を得ることとし、給与法改定など必要事項については人事院に要請するとしています。

人事院は09年8月の報告で「65歳定年制の実現」を正式に表明し、そのための具体的な検討課題として、給与制度の見直し、「役職定年制」の導入、退職給付のあり方などをあげました。また10年3月には、段階的に65歳まで定年を延長するため、法改正にむけた「意見の申出」を10年中に行うことを明らかにしました。

「定年延長」どこが問題？

現在の60歳定年制においても、定年退職者の割合は国公労働者で3割未満、自治体労働者で5割程度となっています。とりわけ、教職員の退職年齢の全国平均は51.5歳となっており、多くの教職員が60歳の定年を待たずして退職しています。現状でも「雇用と年金の接続」ができていないもとで、定年まで働き続けることのできる労働条件、職場環境の整備が最大の課題であると言えます。

定年延長が、公務員制度改革の一環として議論されていることも大きな問題です。定年延長で公務員の数が増えれば、公務員総人件費削減の方針と矛盾します。大幅給与抑制を前提として議論が進む危険性があります。また、新規採用の抑制に繋がることも危惧されます。

定年延長に係わる問題点

- (1) 公務員、とりわけ教職員は60歳まで働けないのが現状
- (2) 公務員総人件費削減を前提に議論が進む危険性
- (3) 新規採用者抑制に繋がる危険性

私たちの要求は？

「学校現場が年々働きづらい職場になってきている」との声が多数あります。学校現場におけるこの10年間の精神疾患の増加は、その実態を裏打ちしています。現状の改善なしでの「定年延長」は私たちの要求になり得るのでしょうか。高齢の教職員が健康で働きがいを持って勤務できる職場環境の整備、長時間過密労働の解消、教職員評価による能力・業績主義の人事管理の見直しなどが必要です。教職員の場合、職種転換や仕事内容の変更が難しいことも考慮に入れなくてはなりません。給与引き下げなどともありません。

兵庫県教育委員会における精神疾患療養者数の推移

年度	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09
高校	44	51	40	46	58	65	67	72	71	57
特支	18	20	23	26	40	51	58	58	55	52
全体	130	140	134	179	225	271	311	345	321	288

また、自治体で制度を作り上げていく際に、国の制度を押し付けたり、職種を無視して教

基本的な要求(案)

- (1) 雇用と年金の接続は、定年延長と関係なく年金支給年齢を60歳にすること
- (2) 定年年齢まで、いきいきと働くことのできる職場環境の実現
- (3) 仕事内容が変わらない給与引き下げは合理性がない
- (4) 国の制度を自治体に、とりわけ教職員に押しつけることに反対

職員に同じ制度を押し付けたりすることには反対します。

当面するとりくみ

まず必要なのは、定年延長問題について組合員・教職員が議論の進行状況と方向性を学習し、要求を出し合うことです。高教組は全教、公務労組連絡会などが発信する情報を組合員に提供し

ます。働きやすい職場づくりと併せてとりくみましょう。

<人事院および人事委員会勧告に向けて>

- (1) 2010年人事院勧告に向けた要求署名を全教職員から集約する。
- (2) 公務共闘に結集して人事委員会宛要求書を作成、提出し交渉を持つ。
- (3) 教職員の実態に見合った県教委宛要求書を作成、提出し交渉を持つ。

<人勧後のとりくみ>

- (1) 人事院の示す検討課題への具体的な対応方向を職場に明らかにし、それに対するとりくみを全国のとりくみに応じて提起する。
- (2) 人事院の検討内容を踏まえた人事委員会および県教委宛要求書を作成し、提出する。