

兵高教組

2022年7月20日

調査情報 6号

兵庫県高等学校教職員組合調査部
 TEL：078-341-6745 FAX：078-351-3185
 URL：http://www.hyogo-kokyoso.com
 mail：honbu@hyogo-kokyoso.com

65歳定年まで安心して働き続けられる労働条件を示せ！ 同一労働なのに61歳から給料7割 なぜ??

第1回定年引き上げ交渉 速報

兵高教組・兵高従組・兵庫教組合同交渉団は、7月14日17時30分から第1回定年引き上げに係る交渉を行いました。県教委からは9月議会への条例提案に向けて、関係部局と調整した「制度設計」について提案がありました。(下欄にその抜粋)その後、交渉団を代表して定年引き上げに係る問題点として、兵庫教組書記長から①給料月額が7割水準に落とされることの不当性、②60歳以降の働き方(定年前再任用短時間勤務・高齢者部分休業)の条件整備が必要なことを指摘しました。兵高教組・赤松書記長から③退職手当の支給、④役職定年制、⑤引き上げ期間中の新採用方針などについて意見を述べました。とくに「民間比較では60歳以降も6割強の職場で給与減額が無く、7割水準に根拠が無いことや、定年前再任用短時間勤務、暫定再任用、臨時講師などの処遇や運用が違う働き方が混在し同一労働同一賃金の原則を蔑ろにしていること」を指摘し、改善を求めました。その後、交渉参加者から「同じ仕事でなぜ給料は減らされるのか」「今、現場はとても大変だ。未配置やコロナの再拡大でさらに人がいない。65歳まで今の働き方を続けられる自信が無い」という切実な声が上がりました。運用で労働軽減可能な行政職と、軽減できない教育職を同様に扱うことの矛盾が浮き彫りになりました。

最後に兵庫教組・永峰書記長から「60歳以降の働き方の選択肢として国が示している高齢者部分休業制度について今回の交渉で何ら言及が無かったが、次回交渉で必ず説明すること」を求めました。再回答した藤原教職員企画課長は、国の制度準拠による限界を説明しながらも、高齢層の教職員に頑張ってもらうことは大切だとモチベーションの維持向上について触れざるを得ませんでした。次回交渉は8月中旬の予定です。

◎ 県教委の提案内容(要点)

定年引き上げ年齢

・2023年度から2年に一度引き上げる。

年度	現行	2023 2024	2025 2026	2027 2028	2029 2030	2031 ～
一般職	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳

役職定年制

- ・上限年齢(60歳)に達した管理職を翌年度から非管理職に異動。異動した給料の7割となるが、異動前の給料月額の7割は保障される(管理職勤務上限年齢調整額を支給することで)
- ・管理職手当が支給される職員が対象
- ・欠員補充が難しい場合など、例外措置として、特例任用を行う(最大5年間)。ただし給料月額は7割。

60歳以降の働き方

- ①定年前再任用短時間勤務
 - ・60歳以降で退職した教職員は短時間勤務で再任用を可能とする。条件は現行再任用短時間勤務と同じ。任期は定年退職日に当たる日まで。
- ②暫定再任用制度
 - ・定年を迎えても年金支給開始年齢の65歳までは現行の制度と同じ再任用制度が暫定的に措置される。

定年延長後の給与

- ・給料月額は60歳前の7割
- ・給料月額に連動する手当は7割
教職調整額・地域手当・超過勤務手当
期末勤勉手当・給料の調整額
- ・7割水準としない手当
扶養手当・住居手当・通勤手当・寒冷地手当
宿日直手当・特殊勤務手当

退職手当

- ・定年引き上げに伴い、60歳超の給与が7割水準となる職員に対して、退職手当の基本額の計算方法の特例(ピーク時特例)を適用する。=退職手当は60歳の時の給与月額がベースで計算される。
- ・60歳に達した日以後退職する教職員の退職手当の支給率は、退職事由を「定年退職」として算定。
- ・勤奨退職制度も60歳までの差については現行通り算出基礎に加算
- ・60歳に達した年度の勤続年数が35年未満の教職員が、定年引き上げによって伸びた年数については、退職日の給料月額に支給率の差を乗じて得た額が加算される。

現場で困っているあなたを助けたい。高教組へぜひ!