

2022年8月24日	千教組闘争速報9号	千葉県教育委員会交渉
------------	-----------	------------

各支部長 様
各専門部長 様

千葉県教職員組合 中央執行委員長 渡邊 郁哉

55歳の昇給停止措置及び定年延長に関する 臨時県教委交渉

連日のとりくみに敬意を表します。

8月4日、千教組は、県教育委員会と「55歳の昇給停止措置及び定年延長に関する臨時県教委交渉」を行いました。今回の臨時交渉では、具体的な制度の中身が示されていない定年延長に関する「60歳を超える職員の賃金や諸手当」、「各種休暇程度の充実と運用改善」、「情報提供・意思確認制度の導入」、「新規採用者数の確保」等や55歳の昇給停止措置に関する「55歳を超える職員について、人事評価結果の活用における昇給号給数の現状維持」について学校現場の声をもとに、改善や現状維持の要求を行いました。

千教組からは5人の参加、県教委からは5人の参加がありました。交渉の主な内容は、以下のとおりです。

千教組：60歳を超える職員の賃金については、年齢等による差別は行わず、従事する職務の内容・職責、及び蓄積された知識・能力・経験にふさわしいものにしてほしい。	県教委：国によれば、給与の7割措置については、職員の給与を社会一般の情勢に適応するよう、民間の給与水準を参考に当分の間の措置として設定されたものとされており、そうした考え方も踏まえ、本県においても、7割水準とすることが適当と判断したところである。また、全体として不利益な変更ではなく、現行の再任用と比べれば相応の処遇が確保されている。
千教組：60歳以降、職務内容、職責、勤務時間が変わらないにも関わらず、賃金のみ引き下げとなり、同一労働同一賃金の観点からも改善が必要ではないか。現行の再任用と比べれば相応の処遇が確保されているとの回答だが、現行の再任用には、扶養手当や住居手当がないなど、処遇が厳しい現状であり、再任用制度についても改善の必要があると考えている。県独自で対応を強く要望する。	
千教組：60歳を超える職員の諸手当について、60歳前と同様の水準を維持してほしい。	県教委：・地域手当、時間外勤務手当、期末勤勉手当については、給料月額に一定の率を乗ずる手当であることから、給料月額に連動して7割とする ・扶養手当、住居手当、通勤手当等については、各手当の趣旨や目的を踏まえ、7割措置の対象とはしない
千教組：給料月額が7割、それに連動して諸手当も7割と減額されると定年延長後もモチベーションを維持して勤務できるか。減額される諸手当があるならば、手当の新設も検討してほしい。	
千教組：各種休暇制度の充実と運用改善を図るなど、生涯に渡って健康で意欲をもって働き続けられる職場環境の整備をしてほしい。	県教委：今後、国の扱いに準じた条例改正を関係部局を中心に進めていくが、定年延長後も教員がこれまでの経験を生かせるような仕組みを検討していく。
千教組：例えば、定年延長に伴い、勤続年数が40年を超える職員が出てくるので、新たに40年でのリフレッシュ休暇を新設する、子育て休暇を孫も取得対象にするなど、新たな魅力が必要不可欠である。ぜひ休暇制度の充実を要求する。	
千教組：情報提供・意思確認制度の導入については、任命権者が直接、当該職員に丁寧に説明してほしい。意思確認であることを踏まえ、変更が生じた際には柔軟に対応してほしい。	県教委：定年延長の対象となる教員は、人事異動や職務内容などについて不安に思っていることも多いと考えている。条例等の整備が進み、情報を提供できる時期になったら、できるだけ速やかに、対象者をはじめすべての教職員に周知していく。
千教組：9月議会以降いつまでに条例等が整備されるのか、個票提出に間に合うのか、提出に間に合わない場合はどうなるのか不安な声は多く、ぜひとも、早急にスケジュールを示すことを求める。	

<p>千教組：年齢構成のバランスに配慮し、新規採用者を確保してほしい。</p> <p>県教委：定年延長の影響により、年によって定年退職者が生じない年が出てくるが、極端に新規採用者が増減することがないよう、中長期的な観点から毎年一定数の新規採用者を確保していきたいと考えている。</p> <p>千教組：年齢構成等の状況を十分に踏まえた上で、定数内欠員や未配置を解決していくためにも、定年引上げ期間中の毎年度の新規採用者数についての一定数の確保をお願いしたい。</p>
<p>千教組：定年退職までに、退職後の生活設計を本人がイメージできるよう配慮しながら、雇用条件等の説明を県主催で丁寧に行ってほしい。</p> <p>県教委：時期等については未定であるが、話があったように様々な生活プラン・働き方があるので、それを含めて説明する必要があると考えている。</p> <p>千教組：周知が遅くなればなるほど、教育現場の不安はどんどん大きくなっていく。だからこそ、今の段階で対象者が60歳以降どのような働き方を希望しているのか、どんなことに不安を感じ、どんなことが知りたいのかなどアンケートを実施し、教職員の思いをしてほしい。ぜひ、できることを進めてほしい。</p>
<p>千教組：55歳を超える職員について人事評価結果の活用における昇給号給数の現状を維持してほしい。</p> <p>県教委：昨年の人事委員会勧告において、50歳代後半層の給与が民間を上回る傾向や他団体状況などとともに、令和5年4月から定年年齢が引上げとなることなどから、定年引上げの実施時期を踏まえて、当該措置を廃止するよう、勧告がなされたところである。職員の給与については、法令等の制度的枠組みや、国及び他団体の状況を踏まえる必要があり、人事委員会勧告に則って、当該措置を廃止することが必要であると考えている。</p> <p>千教組：今回の勧告に対して、若年・中堅層も未来に対して不安をもっている。教職員全体のモチベーションに係る問題だと思うが県教委はどう捉えているのか。</p> <p>県教委：教職員の方々が意欲をもって業務に従事することは重要であると認識している。しかし、職員の給与は国や民間の給与等を考慮して定めなければならないとされている。</p> <p>千教組：55歳以上の標準成績での昇給がなしとなった場合、定年延長により、今後10年間昇給しない場合が考えられるが、このことについては検討したのか。</p> <p>県教委：国においては定年引上げ後の60歳を超える職員の昇給については、60歳の前後で昇給制度の一体性継続性の確保の観点から、55歳を超える職員と同様の取り扱いをすることとされている。千葉県昇給制度についても、国に準じたものとするのが適当であると考えている。なお、55歳以降であっても優秀評価であれば、1号級の昇給が適用される。</p> <p>千教組：特別昇給の回復についてどう考えるか。</p> <p>県教委：従来の特別昇給については、人事評価制度を整備し、評価結果を昇給に反映させるまでの間の措置であり、本県では、人事評価制度を導入したことによってそれまでの特別昇給を原則として廃止したものであり、復活する考えはない。なお、教員については同じ職で退職するまで勤務することが多いことから、その職の特性を考慮して従来の特定号給による加算措置を一部残している。</p> <p>千教組：55歳の超える職員の昇給停止措置は、ベテラン層だけでなく、教職員全体のモチベーションを下げるものとなるのは言うまでもない。国及び他団体の状況ではなく、千葉県独自の現状維持を強く要望する。交渉の内容を知事部局・教育委員会内に伝えてほしい。今後も継続して話し合いを続けていくことを強く要望する。</p>

最後に、櫻井書記長が「残念ながら、今回の交渉の回答では、55歳以上昇給停止措置、定年引上げによる60歳を超える教職員の給与7割という大きな問題について、前進回答はいただけなかった。このまま条例が通り、この給与面に変化のないままで、現在の教職員のモチベーションが維持されない状態、今、教育現場に関わる人を増やさなければならない、緊急の状態の中、これから就職先を選ぶ若者は、学校を選択しようと思うか。私たち教職員のやりがい、子どもたちの成長とともにいる生活ができることである。毎日の子どもの笑顔で、教職員は元気を得ていることは間違いない。しかし、その笑顔を見るためには、子どもたちのいない時間による、教職員の多くの準備や努力、連携をしていかなければ成り立たない。

せめて、この条例後の残念な報告以外に、高齢層の教職員が、将来の見通しがもてて、安心して業務に専念でき、60を超えても続けていこうと思えるしくみをつくり、学校にしていっていただきたい。千葉県の大きな課題として、斬新な具体的なアクションをお願いする。」と確認し、交渉を終えました。