

来年度から定年延長スタート！ 定年延長されるも給与7割に！

昨年6月に「国家公務員法等改正法案」および「地方自治法改正法」が成立しました。そこで、来年度60歳に達するものから2年ごと定年年齢が1歳ずつ段階的に引き上げられ、2031年度の65歳定年が完成することになる仕組みづくりができました。

しかし、定年が延長されるというのに、60歳に達した者の賃金水準はなぜ7割なのでしょうか。市教委は、「国家公務員における取扱いを考慮して、当分の間は7割」と回答しています。つまり、平たく言えば、実際に定年後に働いている国家公務員の給与の実態が7割程度だから、さいたま市も7割にしたということなのです。そこで問題になつてくるのが業務内容と業務時間です。調査対象になつている公務員の業務内容は定年前より軽減され、勤務時間も短くなつてているケースも含め

ての調査結果です。つまり、業務内容や業務時間が7割に削減しただから給与も7割になったといふのであるならば一定の道理が通ります。しかし、

給与が7割になることで、教職員の業務内容の軽減と業務時間の短縮は想定されているのか市教組の質問に、市教委は、業務内容や業務時間が軽減されることとは一切想定していないと回答しています。「ベテランの先生方にはお力を発揮していただけことを期待している」のだそうです。業務は今まで通りであるにもかかわらず、給与は7割に削減されるという根拠を市教委は明確に示すことはできませんでした。

では民間はどうなつているのでしょうか。「職種別民間給与実態調査」では、定年年齢を60歳から引き上げた事業所において給与減額を行つてゐる企業は半分もありません。給与減額を行つてゐる企業もその水準は75%程度です。給与7割は、同一労働同一賃金の原則を逸脱し、「国との均衡」のみで押し通そうとしている不当な水準だと言えます。

再任用の処遇改善を

定年引き上げに伴つて、今までの再任用制度が変更され、「定年前再任用短時間勤務」と「暫定再任用(フルタイム・短時間)」が導入されます。現行の再任用は、定年

までの調査結果です。つまり、業務内容や業務時間が7割に削減したから、給与も7割になります。しかし、定年延長されるというのに、60歳に達した者の賃金水準はなぜ7割なのでしょうか。市教委は、「国家公務員における取扱いを考慮して、当分の間は7割」と回答しています。つまり、平たく言えば、実際に定年後に働いている国家公務員の給与の実態が7割程度だから、さいたま市も7割にしたということなのです。そこで問題になつてくるのが業務内容と業務時間です。調査対象になつている公務員の業務内容は定年前より軽減され、勤務時間も短くなつているケースも含め

さいたま市も「高齢者部分休業制度」導入を

現在の再任用職員は、定年前と同様の業務と責任を担つており、さいたま市の教育を大きく支え

なるのです。

高齢者の職員が安心して働き続けるためには、多様な働き方が保障されることが必要です。埼玉県は「高齢者部分休業制度」の新設を決めました。この制度はこの定年延長に伴い新しくできた制度ではなく、高齢職員が加齢による身体的な事情への対応等、部分的に勤務しないことがやむを得ない場合において、勤務時間を減じつつ定年まで勤務することができる制度で、採用している自治体もあります。さいたま市は、すでに導入している自治体において活用例が極めて少ないという実態が、この高齢者部分休業の導入を行わない理由だと思います。



人が足りない教育現場

コロナに感染したり濃厚接触者になつたりして人が足りない・・・予定されているはずの産休代替替者がこない・・・多忙やストレスで病気休暇を取らざるを得ない・・・。今、教育現場に「穴が開く」ことが珍しいことで定年延長の対象者にはなくなりました。

中は2年ごとのため、2年に1回、定年退職者が非常に少なくなることを意味します。定年延長によつて新規採用を抑制するようなことはあつてはなりません。教育現場は圧倒的に人が足りないのです。新規採用を継続的に増員し、抜本的な定数増を求めていきましょう。

そして教職員が健康で安心して働き続けることができるように、長時間過密労働の解決のためにもまず人を増やすことの大切さを強く訴えていきま

ります。現行の再任用者の賃金・待遇を大幅に改善し、定年延長者との格差をなくすことが必要です。

一度退職するので、例えば戻りたいと思つてもできぬたからフルタイムに介護や看護の必要がなくなりますが、高齢者部分休業制度では、退職にはならないことがあります。

介護や看護の必要がなくなりと職場にとつては労働強化につながります。だからこそ、教育行政の配置上の工夫が必要になつてくるのです。さいたま市も埼玉県に習つて、この新設を行うことを強く求めたいと思っています。

高齢者の職員が安心して働き続けるためには、多様な働き方が保障されすることが必要です。埼玉県は「高齢者部分休業制度」の新設を決めました。この制度はこの定年延長に伴い新しくできた制度ではなく、高齢職員が加齢による身体的な事情への対応等、部分的に勤務しないことがやむを得ない場合において、勤務時間を減じつつ定年まで勤務することができる制度で、採用している自治体もあります。さいたま市は、すでに導入している自治体において活用例が極めて少ないという実態が、この高齢者部分休業の導入を行わない理由だと思います。

しかし、定年延長に伴つて、今までの再任用制度が変更され、「定年前再任用短時間勤務」と「暫定再任用(フルタイム・短時間)」が導入されます。現行の再任用は、定年までの調査結果です。つまり、業務内容や業務時間が7割に削減したから、給与も7割になります。しかし、定年延長されるというのに、60歳に達した者の賃金水準はなぜ7割なのでしょうか。市教委は、「国家公務員における取扱いを考慮して、当分の間は7割」と回答しています。つまり、平たく言えば、実際に定年後に働いている国家公務員の給与の実態が7割程度だから、さいたま市も7割にしたということなのです。そこで問題になつてくるのが業務内容と業務時間です。調査対象になつている公務員の業務内容は定年前より軽減され、勤務時間も短くなつているケースも含め