

神戸市教育委員会
教育長 長田 淳 様

全教神戸市教職員組合
執行委員長 飯塚 直人

教職員の定年引上げに関する要求書

貴職におかれましては、日頃より神戸の教育発展のためにご尽力いただいておりますことに敬意を表します。

定年年齢引き上げに係る改正地方公務員法が、2023年4月1日施行されます。同法は、公務員の定年が60歳から65歳に段階的に引き上げられることに伴い、役職定年制や定年前再任用短時間勤務制度の導入、及び60歳に達する年度の前に60歳以降の処遇などについて、任命権者が対象者に説明を行い、意思確認を行うよう求めています。

高齢期雇用については、定年年齢の引き上げによる確実な「雇用と年金の接続」を大原則とし、年金の支給開始年齢が引き上げられるなかで生活を保障できる賃金水準を確保するよう、改正地方公務員法および、附帯決議の趣旨に沿うよう、制度化することが必要です。

教育現場における長時間過密労働の解消も喫緊の課題となっています。残業代を出さないとした給特法の下では労働時間の管理が甘くなり、肥大化する業務の見直しが進まず過労死ラインを超える働き方が蔓延しています。教員一人当たりの仕事量を減らすには教職員の数を増やすことが必要ですが、教職員の増員は遅々として進んでいません。また、病休や産休の代替教員が確保できず「教育に穴があく」（授業に穴があく）状況が生まれています。定年年齢の引き上げにあたっては、教職員（特に正規教員）の増員や代替教員の確保が必要です。

また、60歳定年を前提とした制度を変更するにあたっては、公務労働者の労働条件や人生設計に関わる問題として、労働組合との十分な交渉・協議が不可欠です。

高齢期の職員および教職員の活躍を確保し、希望するすべての職員が年金支給開始年齢まで働き続けられるとともに、若年層をはじめとする全ての世代が英知と情熱をもって職務に従事できる職場づくりをめざして、以下の事項を要求します。

記

I. 賃金水準、退職手当等について

1. 定年年齢引き上げにともなって60歳を超えて働く教職員の賃金は、従事する職務の内容・職責及び、蓄積された知識、能力、経験に相応しいものとし、賃金水準を引き下げないこと。
2. 60歳以降で退職した場合は、在職時の「最高号給」を算定基礎として退職手当を支給することとし、支給水準について不利益変更は行わず維持改善すること。
3. 定年年齢引き上げに乗じた退職手当の支給率の改悪はおこなわないこと。
4. 55歳昇給停止は、制度完成時には約10年間の昇給停止となり教職員のモチベーションの低下など職務への影響が考えられることからおこなわないこと。

II. 制度の導入について

1. 65歳まで働き続けることが困難な教職員の存在を踏まえ、誰もが健康で安心して働き続けることができる制度を確立すること。
2. 60歳以降の勤務については、経験や熟練、専門性をいかした多様な働き方を保障すること。
3. 2023年度（令和5年度）に60歳に到達する職員への情報提供は、書面で示すこととし、その情報については、60歳以後の任用形態別に、給与、退職手当制度、年金制度（概要）等が把握できるようにすること。
4. 情報提供から意思確認の時間までは、十分の熟慮期間を設定すること。また、意思確認後に意思が変わる場合もあり得ることから、変更が生じた職員については、その変更後の意思を尊重すること。
5. 高齢者部分休業について、職員の加齢による諸事情への対応や地域貢献等を図るため、早急かつ確実に関係条例・規則等を整備すること。
6. 高齢者部分休業の制度導入にあたっては補完教職員を確保し、日常の業務に支障を生じさせないこと。
7. 定年年齢を引上げる期間に、新規採用を継続するため必要な職員定数を確保すること。
8. 高齢者部分休業および定年前短時間の再任用教職員は定数外とすること。
9. 役職定年制については、対象範囲について厳格な運用とならないようにすること。

III. 再任用制度について

1. 現行の再任用制度、定年前再任用制度、暫定再任用制度のいずれにおいても、再任用教職員としての勤務を希望する者については、希望者全員を採用すること。
2. 現行の再任用制度ならびに暫定再任用制度において、短時間勤務とするかフルタイム勤務とするかの選択は、あくまで教職員の希望によるという原則を確認し、恣意的・一方的に適用しないこと。
3. 期末・勤勉手当、扶養手当、住居手当について退職前と同様に支給すること。

以上