

県教委交渉(8/5)報告

多忙解消のための取り組み強化を強く要求

8月5日、県教育委員会との交渉を行いました。本来は4月実施のところ、コロナ対策のために中止となり、その代替の話し合いの機会でした。県教委は要求書に回答せず、主幹・主任による対応とし、交渉ではなく「話し合い」であるとしています。主に、変形労働時間制の導入、持ち帰り仕事根絶、出退勤管理の問題、標準授業持ち時数、ネット環境、エアコン整備、パワハラ指針、高校統廃合、コロナ対策について要求書に基づいてやり取りしてきました。(以下、要点採録)



組合(以下、組) 変形労働時間の制度の整備にかかわって現在の状況は。

県教委(以下、県) 県教委としての意思決定が出来ていない。導入の際には、組合から意見を聴取したい。

組 ICカードによる勤務時間管理に言う「勤怠」ということばは誤解や不愉快感を与えている。失礼だ。

県 そう思うところもある(名称変更の検討は明言せず)

組 趣旨の分かるものに名称変更してほしい。

組 国は「持ち帰り時間の実態把握につとめる」ようにいっている。

県 FCSで調査している。

組 変形労働の導入にあたっては、超勤上限年320時間、月42時間を順守する必要がある。持ち帰りはそこに含まれるか。

県 含まれない。超勤はなくすようさまざまに取り組んでいく必要がある。

組 含まれないのはおかしい。年間の総体を把握できるように努めてほしい。

組 虚偽の記録を管理職が残させた場合懲戒処分になるか。

県 悪質な場合はなる。

組 虚偽記録に該当するような事例を把握している。制度の趣旨、目的、運用について再度徹底してほしい。

県 わかった。

組 次期要領で新設される「総合的な探究の時間」の負担は大きいと考えるか。

県 実態把握に努めたい。

組 標準持ち時数の積算に「総探」も入れて内容充実と勤務軽減を図るべきだ。

組 ネット環境が教員系、生徒系ともに遅い。授業にも支障ある。

県 意見を受けながら改善していきたい。

組 どの教室も「学校環境衛生基準」(教室 17~28 度)に収まるよう特別教室へのエアコン設置も計画してほしい。

組合 ハラスメント指針が策定された。相談できる環境整備として、相談がどう扱われるかのフローチャートを作って提示してほしい。

県 『信頼される学校づくりを職場の力で』の改定時に検討する。

組 公共施設等総合管理計画(面積縮小)に県教委はどう協力したか。

県 . . .

組 高校統廃合に関係があるはず。後日回答してほしい。コロナ禍の中、少人数学級も国が言い始めている。少人数学級の整備の進展で計画の見直しすべき。

組 職員室の密の解消は進んでいない。

県 通知、指導はしたつもり。

組 通知、指導したらおわりではない。実態を調査してほしい。

ホームページをリニューアル。
ぜひのぞいてみてください。

<https://fhtu.jimdo.com> (URL 直接入力
か、QRコードで)

ホームページには、
さまざまな情報が。
ホームページに
つながります→



「公務員の定年延長」③ ～導入の経緯と導入後の課題～

今年の通常国会で審議されていた「国家公務員の定年延長」法案は、審議未了により廃案となりました。しかし、早ければ秋の臨時国会に再提出されるとの報道もあります。廃案になってしまいましたが、定年延長法案の概要は次の通りです。

- 2年に1度、段階的に定年を65歳まで引き上げる
- 役職定年制（管理監督職務上限年齢制）の導入（管理職となれるのは60歳まで）
- 「定年前再任用短時間勤務制」の導入（定年前退職後の61～65歳に短時間勤務の再任用される制度）
- （当分の間）延長後の給与は60歳前の7割水準とする。
- （当分の間）64歳までの退職を「定年」扱いとする。（自己都合退職による減額とらない）

無収入期間を無くすためには定年延長が必要です。

定年延長導入の経緯

- 2013年度～年金支給年齢の段階的引き上げ…退職金に頼る生活となってしまう
◇対策→〔民間企業〕希望者への65歳までの雇用確保の義務付け（2025年に全企業で完全実施）
→〔公務員〕再任用制度の創設…希望者全員が職に就けず皆が納得する制度とはいえない
- 2018年8月の人事院勧告で国家公務員の定年引き上げが意見→今年3月に法案の提出→廃案
◇2022年度からの定年延長スケジュールへの影響が危惧される
年金制度が現行のままである以上、無収入期間を作らないためにも定年延長は必要

当初のスケジュール

2020年 4/1現在	定年 年齢
59歳	60歳
58歳	60歳
57歳	61歳
56歳	62歳
55歳	63歳
54歳	64歳
53歳	65歳
52歳	65歳

定年延長導入後に考えられる課題

1 年金支給年齢が70歳に引き上げられる危惧。

民間企業においては「70歳までの就業機会の確保を努力義務とする」法律が2020年3月に成立しました。年金資金の運用失敗による減少もあり、「70歳まで働けるのであれば、年金支給も70歳でよい」と言ってくるのが予想できますが、「高齢者」に区分（WHO）される65歳以上を、働かなければ生活できない状態とすることはあってはなりません。

2 給与費を抑制するため「7割水準」給与の減額や、50歳代の給与が減額される危惧。

「当分の間」のあとは7割水準の給与を給与費抑制のために減額してくるのではないかと危惧しています。また、60歳と61歳の給与の「段差」をなくすことを検討しており、給与カーブを調整して50歳代の給与を減額するだけでなく、給与全体の抑制も手を入れてくると心配します。

◇いずれにせよ、人生設計に大きな影響をきたす制度改悪に対しては、労働組合として断固闘っていきます。