

三者共闘で定年延長交渉 始まる



6月28日、三者共闘会議（宮教組・高教組・県職組）は、提示された「定年引上げに関する制度」について、第1回人事課長交渉を行いました。

渡辺三者共闘議長（宮教組委員長）は「定年延長制は誰のためのものか。私たちからすれば年金支給が延びたことで、その間の働く場を保障されるということ。職員が65歳まで働き続けられる職場づくりを前提として考えるべきである」と要請。そして、「同一労働同一賃金」の原則から、給料は60歳以降も現給が保障されるべきである。どうしても7割に減じるののであれば、それに見合った労働時間・内容とすべきであると主張しました。

賃金を7割に減ずるのは道理にかなわない

人事課長は、61歳からの給与を60歳時点の7割にする理由を「民間に準拠した国家公務員に合わせた」と回答。渡辺議長は「現在、民間の60歳以降の『再雇用』の賃金が7割である。民間には様々なパターンがあり、『継続雇用』の賃金は7割に下がっていない。私たちの定年延長は『継続雇用』で、民間の『再雇用』と『継続雇用』を合わせて割り出した水準は、7割に減ずる根拠にならない。賃金を下げるのであれば具体的に仕事を減らすという担保が必要である」と断じ、賃金7割の提示は認められないとしました。

定年前再任用短時間勤務、希望者全員の任用を求める

定年前再任用短時間は、すべての職員の希望を受け入れられるのかとの問いに対し、人事課長は「本人の希望に最大限応えるように業務の調整をする。しかし、教育庁では希望に添えない場合もある」と回答。渡辺議長は「教育庁で今年度の再任用短時間（現行制度）の実績では、希望者の半数しか任用されていない。教育現場には短時間再任用へのハードルがある」と訴え、教育庁も含めて本人の希望に entsprechen ことを原則とするべく、今後、任命権者ごとに具体的な対応について交渉することになりました。

退職手当は定年延長した分も反映されるべき

退職手当は、定年延長後に賃金が7割に減ぜられても現行支給額が維持されます。しかし、5年延長された分の増額はありませぬ。そこで、三者共闘は「早見表の構造を見直し（勤続46年以上に47.709を超える率を設定）を求め、退職手当は定年延長後の5年間分も考慮したものにするべきである」と主張しました。しかし、人事課長は「国家公務員は改定していない。地公法の定めにより国家公務員に準拠する」と回答。三者共闘は「退職手当でのローンの支払い計画などライフプランが狂うことも起きてくる」と、再考を強く要請しました。

2年に1度定年退職者がいなくなるので、計画的な新規採用を

「2年に1度定年退職者がいなくなるが、新規採用の抑制にならないのか」との質問に対し、人事課長は「採用は常勤職員の欠員補充が原則。隔年の定年退職がない年も再任用が終了する職員などもあり欠員がゼロにはならないが、採用数を平準化する必要があると考えている。退職前の職員にアンケートをしながら動向を見て考えていく。また、総務省で研究会が立ち上がっており、考えを示すことになっているので注視していく」と回答。三者共闘は「無計画な教員採用が現在の未配置問題につながっている。同じ轍を踏まないように、しっかりと考えるべきである」と念を押しました。

他にも、60歳でのリフレッシュ休暇新設や「役職定年」例外規定の乱用を防ぐことなどを要請しました。次回は具体的な内容の交渉となるため、任命権者ごと（知事部局と教育庁）に分かれて交渉することを確認し、第1回人事課長交渉を終了しました。