

成立なるか？予断許さぬ情勢！ 国家公務員定年延長法案

菅政権は4月13日に定年引上げに関わる国家公務員法一部改定案を閣議決定し、国会に再提出しました。改定案は、2023年度から2年ごとに1歳ずつ引き上げ、2032年度に65歳定年が完成するものです(下のシミュレーション参照)。

法案には、60歳以後本人の希望により、短時間勤務を選択(任期は65歳まで)することができる定年前再任用短時間勤務制(2024年度から)や、管理監督職を管理監督職以外の官職に異動させる役職定年制の導入とともに、最大の課題として、給与水準を退職前の7割とすることが盛り込まれました。さらに、60歳前後の給与水準が連続的なものとなるよう、人事院で速やかに実施する昇任・昇格の基準、昇給の基準、俸給表の検討を踏まえ、定年引上げ完成の前(2031年3月31日まで)に所要の措置を順次講ずることを打ち出しました。昇給のカーブを緩やかにして、総人件費を抑制しようとする姿勢が鮮明に打ち出されています。

菅首相の衆議院解散の選択肢は、6月16日が会期末の国会終盤か、五輪後に絞られるとあるとされています。野党の内閣不信任案提出、変異株感染の爆発的拡大、非常事態宣言の再々発令、ワクチン接種の停滞など、6月解散の火種は数多くあり、法案成立までには、紆余曲折の可能性もあり、まだまだ予断を許さない状況です。

北海道新聞は4月15日付の社説で、「国民の理解得られるか」と題して、延長の時期や給与水準について「民間準拠の基本に立ち返り、再検討する余地がある」と、「公務員優遇」をけん制しています。しかし、政府が国民皆年金のしくみを整えたからには、「雇用と年金の接続」はきちんと図らねばならない大原則です。公務が率先して定年延長の範を民間に示すことは公務の役割に他なりません。国民の生存権を保障するためには定年延長は急がなければならぬ課題です。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度	2031年度	2032年度
定年年齢→	定年60歳		定年61歳		定年62歳		定年63歳		定年64歳		定年65歳	
生年月日↓	2022.3.31 退職	2023.3.31 退職	退職者 なし	2025.3.31 退職	退職者 なし	2027.3.31 退職	退職者 なし	2029.3.31 退職	退職者 なし	2031.3.31 退職	退職者 なし	2033.3.31 退職
昭和36年4月2日～ 昭和37年4月1日	60歳退職	再任用 無年金	再任用 無年金	再任用 無年金	再任用 無年金	再任用 無年金	年金満額支給					
昭和37年4月2日～ 昭和38年4月1日	59歳	60歳退職	再任用 無年金	再任用 無年金	再任用 無年金	再任用 無年金	再任用 無年金	年金満額支給				
昭和38年4月2日～ 昭和39年4月1日	58歳	59歳	60歳	61歳退職	再任用 無年金	再任用 無年金	再任用 無年金	再任用 無年金	年金満額支給			
昭和39年4月2日～ 昭和40年4月1日	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳退職	再任用 無年金	再任用 無年金	再任用 無年金	年金満額支給		
昭和40年4月2日～ 昭和41年4月1日	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳退職	再任用 無年金	再任用 無年金	年金満額支給	
昭和41年4月2日～ 昭和42年4月1日	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳退職	再任用 無年金	年金満額支給
昭和41年4月2日～ 昭和42年4月1日	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳退職

1年単位の变形労働時間制 適用は個人の「希望」ではなく、「学校運営全体を考慮して」

「希望があれば導入したい」は責任逃れに過ぎない

石狩圏の道立学校では、4月当初から1年単位の變形労働時間制を適用した学校は見当たりません。多くの職場で、制度適用をめぐる労働組合との交渉が行われ、制度の持つ様々な問題点を労使ともに共有した職場もあるようです。しかし、道教委がいまいちな説明を繰り返したことも手伝って、極めて不正確な理解のまま管理職が職員への説明を行い、誤解を拡散した事例もありません。

その典型は、制度の適用で個人の希望が尊重されるかのような解釈です。ある道立高校の校長は、校長交渉において、「制度があるのに実施しないのは、希望する人の『権利』を奪うことになり、『パワハラ』にあたる」と回答しています。

本来の権利である「年休」さえも取りにくい労働環境

北海道新聞は4月15日付の社説で、「国民の理解得られるか」と題して、延長の時期や給与水準について「民間準拠の基本に立ち返り、再検討する余地がある」と、「公務員優遇」をけん制しています。しかし、政府が国民皆年金のしくみを整えたからには、「雇用と年金の接続」はきちんと図らねばならない大原則です。公務が率先して定年延長の範を民間に示すことは公務の役割に他なりません。国民の生存権を保障するためには定年延長は急がなければならぬ課題です。

菅首相の衆議院解散の選択肢は、6月16日が会期末の国会終盤か、五輪後に絞られるとあるとされています。野党の内閣不信任案提出、変異株感染の爆発的拡大、非常事態宣言の再々発令、ワクチン接種の停滞など、6月解散の火種は数多くあり、法案成立までには、紆余曲折の可能性もあり、まだまだ予断を許さない状況です。

や超勤実態を放置し続けていることのほうがよっぽど「パワハラ」だと思いが、この校長の認識はそれ以上に無責任なものです。道教委が作成している「質疑応答集」にはこの点について、次のように記述されています。

「対象者の検討に当たっては、例えば、本要領の内容を教育職員に説明し、校内全体で共通理解を図った上で、教育職員から活用意向が示された場合には、当該職員と十分話し合いを行うなどの方法が考えられます。なお、当該職員へ要領を適用するか否かは、当該職員の時間外在校等時間が前年度に上限の範囲内であったかなどの状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認し、適用しようとする対象期間において上限の範囲内になる」と見込まれる場合には、学校における職員の状況など学校運営全体を考慮して、校長が判断することとなります。」


つまり、活用したいと希望が示されても、希望した本人が時間外在校等時間の上限を上回っている場合はその時点で適用外となり、すし、上限の範囲内であっても、無条件に適用できるのではなく、まず当該職員と話し合い、他の職員の状況など学校運営全体を見渡したうえで校長が判断すると説明されています。つまり、希望する職員がいるから、何が何でもやらねばならないのではなく、学校全体を考慮して、活用の判断は校長が行い、その責任を校長が負わねばならないと道教委は記しているのです。

管理職や関係職員の業務負担増、教職員間の連携・協力体制への影響など、学校運営や教職員個々の業務に混乱や支障が出ないかどうかについて、十分に吟味する責任が校長にはあります。その判断を回避して、あたかも職員の「希望」を尊重したかのようふるまうことは、校長の責任のなげに過ぎません。職員の「希望」に反して制度を適用しないことは、直ちに「権利」侵害や「パワハラ」などに当たるわけではありません。どうせ超勤しなければならぬなら、少しでも休みをもりたいと考えるたくもありませんが、1年単位の變形労働時間制は、「教職員の働き方改革」と称した施策を推進した結果、時間外在校等時間を上限の範囲内におさめた「褒美」として、休日のまとめ取りができるようにするものです。餌をぶら下げれば、超勤解消がすすむだろうとするこの

制度では、上限を簡単に越えてしまう超勤実態で苦しむ教職員を救えません。それどころか、管理職による時短ハラスメントや出退勤管理システムでの虚偽の打刻を誘発する危険性を大いにらんでいます。

新年度になって、出退勤管理システムは若干改善され、個人が時間外在校時間をリアルタイムで把握できるようにになりました。職場全体の時間外在校時間を月ごと、年度ごとに公表して、超勤対策を考えている職場も出てきました。正確な勤務実態把握は、職場全体で超勤実態を考慮する契機となります。持ち帰り残業や休憩時間の実態を把握できるシステムへの改善を求めるとともに、超勤解消に逆行する時短ハラスメントや虚偽の打刻は許さない雰囲気職場には必要なのはなんでしょうか。

正確な勤務実態把握は超勤解消の契機 虚偽の打刻・時短ハラスメントNO!



知ってるつもり? LGBT
2021.4.24
14:00-16:00

今年5月3日の憲法記念日

5月3日の憲法記念日。上智大学の中野昇一さんによる講演が北海道平和運動フォーラムYOUTUBEチャンネルにより、オンラインで行われます。施行74年を迎えてもなお光明を放ち続ける日本国憲法。憲法を守り活かすために一緒に学びませんか。

