

〈全教〉定年延長における 教職員のたたかいの課題

蟹澤昭三

1 60歳定年まで働き続けられない 教職員

年金支給開始年齢が65歳に移行していくことに伴い、人事院は政府に対して「意見の申出」をおこない、定年年齢を65歳にしていく方向を示しました。しかし、全国の教職員は、現在、60歳の定年まですら働き続けられないのが実態です。文部科学省（以下、文科省）が7月28日に発表した2009年度における全国の教職員の離職年齢は、全平均で51.3歳とこれまでの調査でもっとも若くなっています。つまり、現行の60歳定年まで働き続けることにすら、大きな困難があるということです。

離職年齢の分布を詳細にみると、60歳定年での離職者が約1万5000人いるのに対して、35歳未満で約5000人、50歳以上で約1万人が離職しています。恒常的な長時間過密労働が、すべての教職員を追い詰めています。初任者研修をはじめとした若年層への異常な管理体制の実態と、学校の中心を担って奮闘している50代教職員がへとへとになっている状況が、こうした数値にあらわれています。

教職員における定年延長における課題は、何よりも学校を「働き続けられる」職場にしていかなければならないということなのです。

2 増え続ける病気休職者

厚生労働省は「過重労働による健康障害防止のための総合対策」のなかで、「長時間にわた

る過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強い」とし、「時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであり、また、時間外・休日労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている」と指摘しています。2006年度に実施された文科省の調査によると、全国の教職員の時間外・休日労働時間は、月平均で40時間を超え、持ち帰り仕事の月平均は20時間を超えていますから、危機的な状況にあることは間違いなく、毎年増加の一途をたどる病気休職者数の実態が、そのことを示しているといえます。

教職員の病気休職者数は、1994年度には3596人、うち精神疾患が1188人でしたが、2009年度には8627人、5458人とそれぞれ増えています。病気休職者数で2.4倍、精神疾患では4.6倍になっています。

毎年、年末になると新聞各紙が「先生たちの病気休職・精神疾患、過去最高」と報道するのがあたり前になってしまったかのように増え続けている大きな背景に、恒常的な長時間過密労働があることは間違いなく、その是正なくしての定年延長は絵に描いた餅となってしまいます。

3 制限なしの長時間過密労働

『内外教育』は、2011年4月号で「教員の多忙化が指摘され始めて既に久しい。この状況を見る限り、時間外勤務手当・休日給を支給せず、

勤務時間の内外を問わず、包括的に評価する教職調整額のシステムは、制度疲労に陥っていると報じました。

こうした指摘にもみられるように、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」（以下「給特法」）が教職員の恒常的な長時間過密労働の温床になっていることは間違いありません。実態として、「給特法」が際限のない時間外勤務を許す「法的な隠れ蓑」になってしまっています。定年制の延長にあたっては、こうした「給特法」の改正を求めていくことも重要な課題になります。

4 定年制延長に向けた教職員の要求

人事院の「意見の申出」には、不十分な点があります。まず、何よりも「年間給与を60歳前の70%に設定」とするという61歳以降の賃金水準の低さです。民間企業では、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律において65歳までの雇用確保措置が義務付けられているとはいえ、多くの民間企業で実施されているのは、出向・転籍や退職後の再雇用制度ですから、その賃金水準を人事院が基準にしたこと自体に無理があります。公務における定年制延長の制度化にあたって、意図的に低い賃金水準にすることは、今後すすんでいく民間企業における定年制延長の制度においてもマイナスの影響を与えます。

また、制度完成までの「定員管理」については、「定員上の経過的な取扱い等の措置を適切に講ずる」とするだけで、具体化については関係省庁に丸投げしています。

2013年度から進行していく定年制の延長によって、3年に一度、「定年退職者ゼロ」の年度が発生します。その結果、教職員や公務員の

新規採用が大幅に抑制されるとしたら社会問題です。これに最初に該当するのは本年度の大学2年生です。問題解決のためには、国の責任で義務教育費国庫負担金や地方交付税を上積みし、標準定数を上回って教職員や公務員を採用する必要があります。

以下、全教として現時点で整理しているとりくみの方針の要点について記載します。

- ①定年制延長の国段階での法制化にむけて、教職員の高齢期の賃金水準の確保と、採用時から65歳まで、40年を超えて働き続けられる職場環境整備を基本にたたかいをすすめます。
- ②定年まで働き続けることが困難な教職員の実態を踏まえ、60歳を超える教職員を定数から除外することや、本人希望によって柔軟にフルタイム勤務に戻れる双方向型の短時間勤務制度などを文科省に対してもとめていきます。
- ③定年制延長が新規採用教職員の採用抑制にならないよう強く要求していきます。制度完成まで3年に1度生じる「定年退職者ゼロ」の年に、一定数の新規採用教職員を確保できるように文科省に対してもとめていきます。
- ④人事院が民間調査に着手した退職手当金制度の改悪を許さず、改善をめざします。
- ⑤現業職員の定年延長については、都道府県によって異なっている「63歳定年制」と「60歳定年と3年間の勤務延長制度」という経過を踏まえた対応をもとめてとりくみます。
- ⑥政府の検討している年金支給開始年齢の68歳から70歳への延期を許さず、支給開始年齢を60歳に戻させることなど、中長期的展望に立った年金制度の改善をもとめてたたかいます。

（かにさわ しょうぞう・全教生権局長）