

## 5月24日、高教組が県教委に提出した要求書(概要)

1. 希望するすべての教職員に対し、確実に雇用と年金の接続をはかること。
2. 高齢層の教職員の多様な働き方を保障するため、抜本的な定数改善などの条件整備をおこなうこと。
3. 再任用者の定数は標準法の枠外とすること。
4. 希望するすべての教職員を再任用するため、選考試験は実施しないなど、現行制度とはちがうしくみをつくること。
5. 再任用におけるフルタイムもしくは短時間勤務の選択は本人の希望を尊重すること。
6. 65歳まで働き続けられる職場環境、勤務条件の改善をはかること。
7. 給与は退職前の水準を基本とすること。

## 6月5日、県教委(学校人事課)が示した案(概要)

- (1) 任用について
  - ① 平成25年度末定年退職者 平成25年度末定年退職者のうち、希望する者については、原則全員再任用する。フルタイムの任用を基本とする。ただし、短時間勤務を希望する者については、各校種において、定数管理上可能な範囲でハーフ、または週31時間の任用を行う。
  - ② 平成24年度末までの退職者 現行の再任用制度に則り、任用を行う。
  - ③ 定年退職者に準ずる者 平成25年度途中に自己都合退職した職員については、原則として再任用対象者としない。平成24年度末までに自己都合退職(3.19含む)・勸奨退職した職員のうち、平成25年度に再任用されているものについては、再任用対象者とする。
  - ④ 管理職としての再任用 定年退職する管理職職員について、今後、管理職としての再任用が可能となるよう、任用する職に「校長」、「副校長」、「教頭」、「主幹教諭」、「事務長」、「船長」を加える。
- (2) 選考について
  - ① 方法 面接試験及び提出書類による選考とする。
  - ② 面接試験について 前年度からの継続任用希望者で一定の要件を満たしている者は所属長による面接に代えるなどとして、面接試験を免除する。(現行制度にも適用)
- (3) 今後の課題
  - ① 定数管理上の課題 平成25年度、26年度末定年退職予定者について、再任用だけでなく非常勤講師等の希望を含めた「雇用と年金の接続に係る再雇用」の希望調査を6月に実施し、定数管理を行う。
  - ② 人事評価制度の活用 今後、人事評価制度に基づく評価の結果を再任用選考にどのように利用していくか、検討する必要がある。
  - ③ 再任用職員が活躍する場の創設 管理職としての再任用を含め、各校種において、再任用職員の知識や経験を活かす職や任用の在り方、また身体機能に応じた任用のあり方について研究する必要がある。

## 高教組の見解

(1)①「選考を実施する」ということは、「原則全員再任用する」とことと矛盾する。雇用と年金の接続の問題は、年金制度の「改正」によるものであり、**使用者の責任**で「確実な」接続が図られなければならない。また、加齢その他の事情も考慮し、勤務時間については、本人の希望を尊重して多様な働き方を保障すべきである。**実質「フルタイムしか任用がない」ということで、働き続けるのが困難な状況に追い込むならば、制度を利用した退職の強要**である。

(1)③退職手当をめぐる混乱を引き起こした責任は、削減実施を半端な期日に設定した県(県教委)にこそある。12年度末早期退職者を再任用したのは当然である。一転13年度からは、再任用対象者としな<sup>い</sup>ということ、知事および一部県議からの**不当な攻撃に屈した**といわざるをえない。

(1)④責任・異動・任用期間・一般教職員との整合性など検討課題は多い。

(2)①選考試験ではなく、本人の意思確認を行うだけでよい。

(3)②元来教育にはなじまない人事評価を制度の活用などあ<sup>つて</sup>はならない。

6月5日の交渉は、木藤委員長以下執行部6人が参加しましたが、30分程度では、県教委による制度説明と質疑の時間しか取れませんでした。上記のような意見を改めて提出し、正式な交渉を要求していきます。

