

# 当局は7割支給を強行 高齢者部分休業制度を新設 現場に負担がない形で 制度設計

## 定年引き上げニュース

No 2  
2022. 6.11 発行  
埼玉県教職員組合  
tel 048-824-2511

### 第二回地公労団体交渉(報告)

地公労(埼教組、埼高教、県職)は、五月二七日、「定年の引き上げに関する要求書」に基づく第二回交渉を行いました。埼教組からは一〇名が参加しました。

交渉に先立ち、皆さんから寄せられた署名の提出をしました。合計三〇八九筆。埼教組の合計は四四三筆になりました。

四月二六日の第一回交渉では、次の五点が論点として浮かび上がりました。

- ① 給料七割は不当
- ② 再任用の処遇改善
- ③ 高齢期職員の多様な働き方
- ④ 継続的な新規採用
- ⑤ 抜本的な定数増

### 県当局による最終回答

#### 高齢者部分休業制度

- ・勤務時間の2分の1を超えない範囲内(19時間まで)
- ・職場への影響をできる限り少なくすることができるよう、学校現場における実態に配慮し、後補充の在り方を含めた配置上の工夫について、引き続き検討し、組合と交渉・協議する。
- ・後補充について、予算の範囲内でフルタイムを含めた配置について検討する。
- ・予算上の措置については、財政関係部局として調整する。

### 参加者の発言

当局は、高齢者部分休業制度の新たな導入について、冒頭に回答しました。

六〇歳を超えてもみなさん、学年主任や生徒指導主任など学校現場の中心で活躍している。それなのに、どうして給与が七割になるのか。定年前同様に手当も必要。

前回の回答で、「生活に不安を感じることもなく」とあったが、不安を感じる。今日は交渉の時間設定が早かったため、参加できていない人もたくさんいる。我々の後ろには何百人もの組合員がいることを感じてほしい。

定年引き上げ問題について、教職員の関心が高い。署名も、ほとんどの職員が書いてくれた。高齢者だけでなく、若い人にも関わることだ。

実習生に「先生になるの、やめときな」と言ってしまう。以前は、「がんばれ」と言っていたのに。

ビルド・ビルド・ビルドの学校現場で65歳まで働き続けることは困難だ。

ギリギリの働き方で頑張っている若い教員も、定年引き上げ

#### 職員のモチベーション

勤続四〇年に達した教職員を対象とするなど、職務専念義務免除の創設に向け協議を進める。

#### 高齢職員の健康管理等

衛生管理者・推進者や産業医、共済組合と連携し、検討を進める。



### 高齢者部分休業

地方公務員法第二六条の三に規定されています。条例で定める年齢に達した職員が申請した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、一週間の勤務時間の一部について勤務しないことを承認することができる制度です。

これが導入されれば、退職しなくても短時間勤務が認められます。



の問題に関心がある。六五歳までの働き続けられるのか、給与はどうなるのか。日本一働きやすい埼玉の先生というが、よりよい教育条件や労働条件が必須である。

高齢者部分休業制度を導入するのはよいが、現行再任用制度より劣る。育児部分休業と一緒にすれば、フルタイムの後補充がなければ学校が成り立たない。また、申請すればとれるようにしなければ絵に描いた餅である。

高齢者部分休業について、学校の教育力を下げないこと、安心して取れることが大事。フルタイムでない担任の役割を果たすことは難しいので、部分休業制度については定数外にして、フルタイムを配置するべき。

高齢者部分休業制度について、育児部分休業制度にならうて後補充をつけないというが、育児部分休業制度でも後補充をつけるべき。「子どもを産んでごめんなさい」「年をとってごめんなさい」と言わせるな。

司書・学芸員の新規採用が一五年間途絶えた。新規採用が途絶えると人材不足になり、業務の継承ができなくなる。県民サービスが低下する。

# 高齢者部分休業の メリットとデメリットは？

今回の交渉で当局が提案してきた「高齢者部分休業」。「定年再任用短時間」と比べた時、我々教職員にとって、どんなメリットとデメリットが考えられるのでしょうか。下の表にまとめました。

## 部分休業のメリット

- ①再任用短時間よりも、給与が高い。
- ②休業分は給与を減額されるが、休日や手当てなど、待遇は、休業取得しない者と同等。
- ③退職せずに、多様な働き方ができ、フルタイムに戻ることもできる。
- ④定年引き上げなので、部分休業であっても退職金の算出対象になり、加算される。

## 部分休業のデメリット

- ①定数内の配置になるので、後補充がつかないと、職場は実質労働強化になる。
- ②部分休業の限度が、週の勤務時間数の二分の一までなので、一九時間以上の休業はできない。

|                | 給与                       | フルタイムに<br>戻ること | 退職金の支給対象               | 退職金が支給される時期  | 職場への影響                                                 |
|----------------|--------------------------|----------------|------------------------|--------------|--------------------------------------------------------|
| 再任用短時間<br>勤務者  | 60歳までの約6割<br>住居手当や扶養手当なし | できない           | 60歳過ぎてからの<br>期間は算定されない | 60歳を過ぎた年の年度末 | 複数の教職員を組み合わせ、定数にする                                     |
| 高齢者部分休業<br>取得者 | 60歳までの7割<br>住居手当や扶養手当がつく | できる            | 60歳過ぎてからの<br>期間も算定される  | 引き上げ後の定年の年度末 | 後補充がないと、部分休業の時間分だけ他の教職員の負担が増し、取得者の職務も制限（担任が持てないなど）される。 |

## 再任用短時間と高齢者部分休業の違い

参考

### 退職手当の計算方法について

- 定年引上げに伴う給料月額減額は、ピーク時特例（退職手当条例第5条の2）の適用対象
- 定年引上げ前の定年年齢に達した日以後、非違によることなく退職した職員の退職手当の基本額の支給率については、勤続期間を同じくする定年退職の場合と同率。  
（例：65歳定年の職員が62歳に自己都合で退職した場合も、定年退職の割合を適用）

【ピーク時特例の計算方法】 下記①と②の合計額に調整額(上位60月の職位に応じた額)を加えた額を支給

- ① ピーク時における 給料月額 × 勤続年数に応じた支給割合 ……A
- ② 退職時における 給料月額 × (退職時の支給割合 - ①における支給割合の差) ……B

【計算例①】 小学校教諭（教（2）2-146）が勤続35年で定年退職した場合

① ピーク時における 給料月額 × 勤続年数に応じた支給割合 ……A  
418,808 × 40.80375 = 17,088,936.93 円

② 退職時における  
給料月額 × (退職時の支給割合 - ①における支給割合の差) ……B  
293,176 × (47.709 - 40.80375) = 2,024,453.574 円

A + B [退職手当の基本額]  
17,088,936.93 + 2,024,453.574 = 19,113,390.504 円 (1円未満切捨)

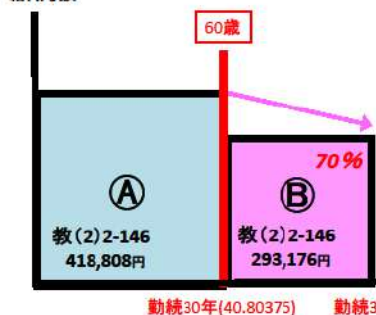
【調整額】(教（2）2級、大卒経験35年の場合)  
32,500円（職員の区分第6号区分） × 60月 = 1,950,000 円

退職手当額 19,113,390.504 円 + 1,950,000 円 = 21,063,390.504 円

勤続年数(支給割合)

60歳で勤続35年の場合の退職手当額（基本額 + 調整額）  
19,980,910 円 + 1,950,000 円 = 21,930,910 円

給料月額



今回交渉では、  
① 職場への影響をできる限り無くすることができるよう、学校現場における実態を配慮する。  
② 配置上の工夫について、フルタイムを含めた後補充を検討する。  
③ 予算上の措置については、財政関係部局としっかりと調整する。  
と、当局は回答しました。  
具体については、今後の増減連での交渉事項になります。

## 再任用短時間と高齢者部分休業の年収(モデル)

| 再任用短時間<br>勤務者（2級）      | 週当たり31時間<br>年収363万円    | 週当たり23時間15分<br>年収272万円 | 週当たり19時間30分<br>年収227万円 |
|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 高齢者部分休業<br>取得者(2級146号) | 週当たり31時間45分<br>年収456万円 | 週当たり23時間45分<br>年収366万円 | 週当たり19時間45分<br>年収329万円 |

高齢者部分休業だと年収が26～45%高く、  
60歳を超えた年数も退職金に適用されます。

