

vol. 2255

【発行】大分県高等学校教職員組合教宣部 大分市大字下郡496-38 大分県教育会館  
TEL / (097) 556-2838 FAX / (097) 556-8998 MAIL / ohtwu@view.ocn.ne.jp

# 大分県高教組情報

【発行者】大野 真二 【印刷】佐伯印刷(株) 【売 価】30円(組合員の購読料は組合費の中に入れて徴収しています)



## 今号の掲載内容 (掲載順)

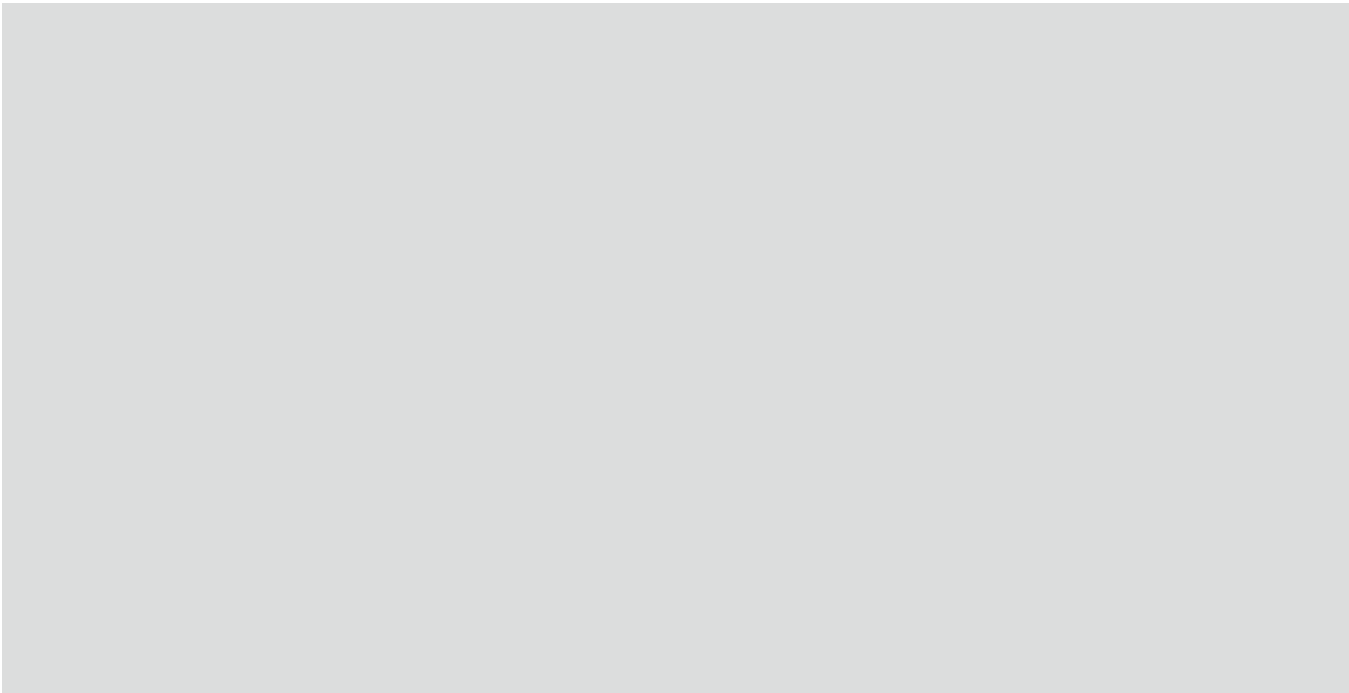
- 2021年度 役員研修講座
- 大分県日中友好協会定期総会に参加して

## 2021年度 役員研修講座

と き : 2021年7月17日 (土) 13:30~16:30 ところ : 豊泉荘

高教組運動における役員としての力量を高め、運動をさらに前進させる牽引者の自覚を持つこと、全県の仲間たちとの交流を通じ、連帯感を強め、高教組運動への求心力を高めることを目的に、今年度も役員研修講座を開催しました。分会・支部・単組・専門部から69名が出席しました。大野委員長からあいさつの後、牧副委員長から A.「定年延長制」、B.「一年単位の変形労働時間制」について、窪田書記長から C.「36協定」、D.「分会における高教組運動」について説明があり、質疑応答と討論を行いました。

\*\*\*\*\*



### A. 定年延長制の概要

#### (1) 定年の段階的引き上げ

年金支給年齢の引き上げで、65歳になるまで年金が全く支給されないため、公務員の雇用と年金を接続することを目的とし、2023年4月1日から2031年4月1日までの間に2年に1歳ずつ段階的に引き上げ、定年65歳としていきます。改正法施行の2023年度以降、現在の再任用制度については廃止され、暫定再任用制度として経過的に措置されることとなります。

職員誕生年	会計年度												
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	
	60歳定年		61歳定年		62歳定年		63歳定年		64歳定年		65歳定年		
1962年度生まれ (60歳2022年度退職)	59	60	61	62	63	64	65						
	暫定再任用												
1963年度生まれ (61歳2024年度退職)	58	59	60	61	62	63	64	65					
				定年退職	暫定再任用								
1964年度生まれ (62歳2026年度退職)	57	58	59	60	61	62	63	64	65				
						定年退職	暫定再任用						
1965年度生まれ (63歳2028年度退職)	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65			
								定年退職	暫定再任用				
1966年度生まれ (64歳2030年度退職)	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65		
										定年退職	暫定再任用		
1967年度生まれ (65歳2032年度退職)	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	
												定年退職	
年度末定年退職者			—	有	—	有	—	有	—	有	—	有	

□ は定年      ■ は60歳時点の賃金70%期間

(2) 賃金・手当

①基本給

現在の再任用制度では一律だが、定年延長に際しては個人の60歳時点の賃金の70%とする。

②手当

扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、寒冷地手当、特殊勤務手当、宿日直手当などの賃金に比例しない手当は定額で減額はなしとする。

③退職手当

手当算定の基準となる基本額は、「ピーク時特例」によって60歳時点の賃金とし、支給は、退職時とする。60歳に達した日以後に、定年前の退職を選択した職員が不利にならないように、当分の間「定年」を理由とする退職と同様に退職手当を算定する。60歳時点で勤続年数が35年未満の人は、定年延長した分、退職金に若干の上乗せがある。

(3) 定年前再任用短時間勤務制度

定年引上げにより、65歳までフルタイムで勤務することを原則とする中で、60歳以降の多様な働き方のニーズに対応するために導入する制度。この制度は現行の再任用制度とは異なり、職員本人が短時間勤務を希望する場合に、本人の意思により一旦退職した上で採用される仕組みであり、定年前再任用短時間勤務の強要や本人の意思に反して定年前再任用短時間勤務の採用はできない。

(現行再任用制度では、60歳前の退職者も希望すれば61歳～65歳の間で再任用可能)

	59	60	61	62	63	64	65	可否
60歳で退職後、65歳まで短時間勤務		退職	定年前再任用短時間勤務					○
62歳で退職後、65歳まで短時間勤務				退職	定年前再任用短時間勤務			
60歳で退職後、2年間の間をあけて63歳～65歳短時間勤務		退職			定年前再任用短時間勤務			
59歳で退職後、61歳～65歳まで短時間勤務はできない	退職		定年前再任用短時間勤務					×

## (4) 役職定年制

原則として、管理職は60歳でその役職から外れ、管理職以外の職に降任・異動する。ただし、特例任用あり。

## (5) 情報提供・意思確認

職員が60歳に達する日の前年度に、60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供するものとし、職員の60歳以後の勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

## B. 一年単位の変形労働時間制の概要

今回の改正給特法の趣旨は、働き方改革を推進するため、一年単位の変形労働時間制を条例により実施できるようにした。2019年12月「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（給特法）」の一部が「改正」され、改正点は、以下の2点。

## (1) 文部科学大臣の示す指針を法制化する。(7条)

「時間外在校等時間（超過勤務）」の上限を月45時間以内、年360時間以内とする。

## (2) 一年単位の変形労働時間制を導入する。(5条)

指針が遵守されることを条件として、繁忙期（4月・5月・10月など）の勤務時間を延長し、超過部分を長期休業中（7月・8月など）に「休日のまとめ取り」制度を導入。

## 「時間外在校等時間」について

時間外在校等時間とは、在校等時間から7時間45分を引いた時間、つまり超勤部分のこと。

○「在校等時間」に含むもの

- ・出勤から退勤まで学校にいる時間（前後の授業準備、事務作業、部活動、生徒指導等の時間）
- ・学校以外の場所で仕事をしている時間
- ・校外での研修や土日の部活動引率等の時間等

○「在校等時間」に含まれないもの

- ・兼職兼業に基づく「土曜講座」や「模試監督」、自発的に行う自己研鑽、休憩時間である。
- なお、持ち帰り業務は、大きな課題である。

## (3) 変形労働時間制の導入条件

年度始めや学校行事等で業務量が多い時期の通常の勤務時間を増やし、長期休業中に「まとめ取り」をするというものである。以下の条件がある。

※労基法の第32条に定めている。

①勤務時間の制限 1日上限10時間まで 1週間の上限52時間まで

②対象期間中の時間外在校等時間の上限は月42時間、年320時間

（通常の「上限規制」では月45時間、年360時間。すなわち「変形労働時間制」を導入すれば、「上限規制」の条件は厳しくなる）

③長期休業期間において休日を集中して確保することを目的とする場合に限り適用。

さらに、以下の条件をすべて満たさなければ「変形労働時間制」は導入できない！

①前年度の時間外在校等時間において、「上限規制」（月45時間、年360時間以内）の範囲内であること。

②導入するときは、時間外在校等時間の上限が月42時間以内320時間以内とすること。

③以下の超勤縮減策を教育委員会および学校・校長はすべてとらなくてはならない。

☆部活動の休養日・活動時間等が定められた「部活動ガイドライン」を守ること。

☆タイムレコーダー等の客観的な方法で、在校等時間の正確な把握をすること。

☆勤務時間を延長した期間に新たな業務を付加しないこと。

☆長期休業期間中の業務（部活動・研修等）の縮減をすること。

☆「限定4項目」を除き、従来の業務（職員会議・研修等）は正規の勤務時間内で行うこと。

☆すべての教育職員に画一的に適用するのではなく、育児や介護を行う者等については配慮すること。

大分県で導入する場合は、当局と高教組の合意が必要であり、さらに分会では校長交渉を行った上の合意も必要である。3月に条例は制定されたが、まだ具体的な運用の協議は始まっていない。安易に導入させてはならない。

## C. 36協定の概要

36協定とは、使用者が、法定の労働時間を超えて労働（法定時間外労働）させる場合、または法定の休日に労働（法

定休日労働) させる場合に、予め労使で書面による協定を締結し、これを所轄労働基準監督署に届け出る必要がある。不当な労働になっていないか労働基準監督署が監督する。36協定を締結しなければ、使用者は、労働者に残業させることはできない。

※労働基準法第36条に規定されていることから、通称「36(サブロク)協定」という。

### 【36協定の締結について】

#### (1) 地方公務員の適用範囲(県立学校の場合)

- ①36協定を締結する必要があると考えられる県立学校  
 高等学校(39)、特別支援学校(14)、中学校  
 ※定時制高校は全日制高校において、高等学校および特別支援学校の分校は本校において一括して締結する。  
 爽風館高校も定時制・通信制で一括して締結する。
- ②36協定の締結が必要な職員(労基法適用で、時間外勤務が想定される職員)  
 事務職員、学校司書、学校栄養職員、現業職員(事務補佐員、調理員、農務技師、介助員)等  
 ※他所属に併任がある場合(総務事務センター等に併任)は、実際の勤務所属において締結する。
- ③協定締結の当事者(ア 使用者 イ 教職員)  
 ア 使用者の代表者:事業所の代表者(校長)  
 イ-1 教職員の過半数で組織する教職員団体の代表者がいる場合 ⇒ 分会長等  
 イ-2 職員の過半数で組織する教職員団体がいない場合⇒ 教職員の過半数を代表する者  
 ※教職員の母数は、臨時・非常勤教職員も含むすべての教職員。ただし労働基準法第41条に定める「監督若しくは管理の地位にある者」は除き、私費会計により雇用される者も除く。  
 ※職員団体と締結する場合は、その代表者(分会長等)になる。代表者が「協定の締結が必要となる職員以外の職員(給特法が適用される教育職員)」であっても代表者となり得る。  
 ※代表する者を選出する場合は、36協定を締結するための過半数の代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等による選挙などにより選出する。  
 (管理職の指名による決定は不可)  
 ※協定届は人事委員会、労働基準監督署あてに別様で作成するが、代表者は同一の者で可。
- ④締結にあたって、大切なこと  
 ア 校長が、教職員に36協定の趣旨の説明と締結のお願いをする。  
 イ 校長が、教職員に過半数代表者の選出を依頼する。  
 ウ 過半数代表者の選出には、投票または挙手等の民主的な手続きを行う。

#### (2) 36協定締結後、事業所でやるべきこと

36協定の内容を掲示、またはすべての教職員が閲覧できるようにしなければならない。

#### (3) 36協定の適正な手続きを毎年維持させる工夫

- ①36協定の締結教職員代表者の選出手続きについては、全教職員への告示文書や選挙・信任などの投票用紙や回覧結果、議事録等の記録を残しておく。
- ②分掌一覧や学校要覧等に、36協定の締結教職員代表者の名前を明記する。

もし、無効な36協定で残業をさせたならば、使用者が違法残業をさせた場合、使用者は労働基準法違反が問われ罰則の適用を受けるだけでなく、刑事告発されるリスクがある。罰則は、6ヶ月以内の懲役または30万円以下の罰金となる。私たちが36協定を学習し、違法な状態にならないように監視する必要がある。

参考:適正な過半数代表者の選出方法(過半数教職員を組織する組合がない県立学校の場合の一例)

- ①校長は、36協定について教職員に説明し、教職員に締結のお願いをする。  
(残業や休日勤務をしてもらわなければ、学校業務が遂行できない場合)
- ②校長は、36協定を締結するための「教職員代表」の選考を、教職員にお願いする。
- ③教職員は、「教職員代表」選考のための世話人を決定する。
- ④「教職員代表」選考のための世話人は、「教職員代表」選考方法を決定する。  
 例1:立候補→選挙(投票または挙手等)→教職員過半数の承認→代表者決定・周知  
 例2:互選→選挙(投票または挙手等)→教職員過半数の承認→代表者決定・周知※管理職が中心になって選考を進める場合は、告示(立候補募集、選挙日時場所)→選挙(投票または挙手等)→教職員の過半数の承認→代表者決定→代表者の周知となる。立候補者が出ない場合に推薦は可。  
 ※投票または挙手等の民主的な手続きがなされていなければ、36協定は無効となる。

## ●役員研修講座、質疑応答

## A「定年延長制について」

- ①中津東：定年前再任用制度の扱いは 非常勤職員となるのか。  
→非常勤の扱いとなる予定である。
- ②現業：もともと現業は63歳定年であるがどうなるのか。  
→他職と同様に延長されると考えられるが、確認の必要がある。
- ③中津東定：退職手当の当分の間とは  
→まだ決まっていない。
- ④豊府：役職定年制で校長はどうなるのか。  
→基本的に管理職は60歳までとし、その後は管理職以外の職に異動となる。ただし、校長の欠員補充が困難となる場合などの特例任用により、当該管理職を定年まで留任することも考えられる。
- ⑤爽風館：70%賃金は定年時の給与が基準なのか。管理職が情報提供するのか。  
→60歳時点の号給の70%になる予定。情報提供の仕方は現時点ではわからない。
- ⑥学校司書：司書も定年前再任用短時間に適用されるか。  
→適用されると考えられる。
- ⑦青年：35年未満の人には退職手当が上乘せされるのか。  
→上乘せされるが、60歳以降は70%になった状態の上乗せになると考えられる。

## B「一年単位の変形労働時間制」

- ①鶴工：前年度条件の主語は個人、県全体か。  
→これからの労使協議で検討する。
- ②中央：線引きがあいまい。超勤自体がだめなはず。この条件すら矛盾している。  
→そのとおりである。超勤をゼロにするか給特法を廃止するかを検討する必要がある。
- ③中津東：繁忙期の長さ、基準、決め方、設定の仕方。  
→これからの労使協議で検討する。
- ④大分工：実施するための条件は法律にあるのか  
→法的な基準である。満たさなければならない。
- ⑤爽風館：変形労働時間制についてのタイムテーブルを教えてください。  
→まず10月中旬に県と協議をする予定である。

## C「36協定」

- ①司書：学校司書の業務内容が本来のものであっても校長による対応の差がある。  
→各職種の職務内容を整理する必要がある。学校によって業務に大きな差が生じることはおかしい。県教委と協議をしていく。
- ②中津北：協定届の扱いがどうなっているか。矛盾が色々ある中で、協定をする意味は？  
→すべての教職員が閲覧できる掲示またはフォルダ内等に協定届を管理する必要がある。また、事業主（校長）が職員に残業または休日出勤を命じるためには、協定を締結しなければならない。これは労基法で定められている。
- ③豊肥：校長アンケートの回答、正式ならば供覧で全員が見られるはずだけど。  
→県に確認する。
- ④中津東：未組織の人を代表者にしてしまった。全定で一人の手続きはどうすれば。どうとりくめばよいのか。  
→総意を得られれば組合員でなくてもよい。全定や本校・分校での締結方法については県に確認する。
- ⑤大分工：決め方の例がもっと欲しい。良し悪しの堺を明確に。時期は年度末なのか。  
→調査結果をもとに協議をする。代表者の立候補を促し、挙手や投票等で民主的に決定しているかが大きな要件となる。4月1日適用とするためには3月中に締結が必要。
- ⑥玖珠美山：無知の場合の罰則範囲は誰まで。書面はどうしたらよいのか。  
→労働者側に責任はない。書面の保管方法は県教委に確認する。



●総括意見等

- ①中津北：組合、36協定、教員って特別なんやなあと思った。法律を学ぶことは大事、組合の意義がそこにある。  
→組合員の学習として、必要な情報を周知していきたい。
- ②鶴工：36協定の調査。条件が校長への指示文に載っているのか。なければそりゃしない。分会がするのは、チェックだと思う。  
→県教委としてどのように取り扱っているのか確認する。
- ③中津東：免許更新制。できるだけ早く結果を出してもらいたい。  
→8月に中教審の答申が出る予定。それを踏まえた上で法改正の動きとなる。
- ④日田：分会での活動。新組合員が一人加入した。  
→（会場全体で拍手が起こった。）

●役員研修講座アンケートより

A 定年延長、B 一年単位の変形労働時間制について

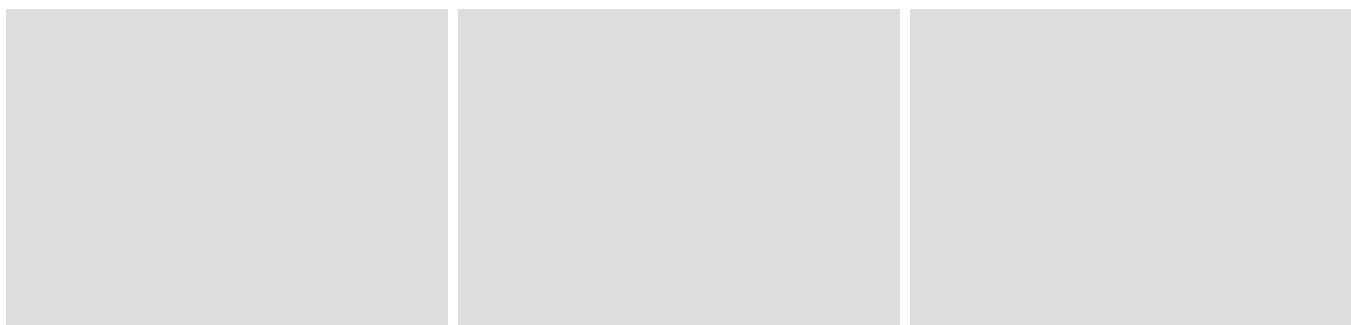
- ・専門科では再任用の方が多くなり、担任をもつことのできる専門科職員がいない。
- ・定年までの年数で、どこまで仕事ができるのか、若手にどれだけ継承できるのか考えました。
- ・よく分かりました。変形労働時間の導入は無理です。個人によって事情がすべて違うので、職場単位で導入すると、問題が出てくるのは明らかです。

C 36協定、D 分会における高教組運動について

- ・36協定は、スクールサポートスタッフなども含まれると思うが、本人たちは自覚がないのでは？
- ・36協定のことについてあまり知らなくて締結の代表として印を押しました。今考えると簡単に印を押して良かったのかな、と思っています。年度末、締結前に詳しく知れると良いと思いました。
- ・労働組合の大切さを改めて感じました。

意見交換、全体をとおして

- ・情宣にコラムを設け、そこに載せることで全組合員が分かる形にする。
- ・大切な内容を学ばせていただきました。組合に入っているからこそ得られる知識はありがたいです。
- ・役員研修講座は分会代表に限らず、全組合員を対象にした方がよい（今は難しいかもしれないが）

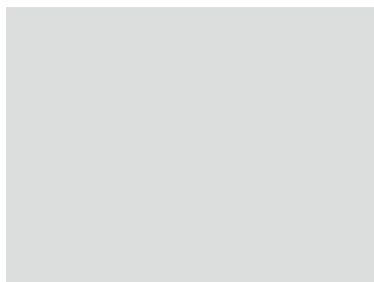


\*\*\*\*\*

大分県日中友好協会定期総会に参加して

窪田一真

6月27日（日）にアートプラザ研修室で大分県日中友好協会定期総会が開催されました。釘宮会長から「日中友好事業にも、新型コロナウイルス感染拡大は大きな影響を与えました。実施できた企画は中国語発表交流会のみでした。2022年は日中友好正常化50周年になります。民間の交流の大切さを広めていきたい」とあいさつがありました。来賓として連合大分の佐藤会長、県国際政策課の平川課長のあいさつがあり、議事に入っていました。



昨年実施できた大分県中国語発表交流会では、高校生の部の参加者は7名でした。年々参加高校数が減少しているそうです。政治状況に左右されず、地道に民間交流を図ってきた組織でもあります。若い人への啓発と、民間交流の維持・発展に何か支援ができないかと思います。様々な民間での草の根の国際交流の拡大こそ、国際平和の礎になるものと感じました。