

## 再任用・会計年度任用職員部ニュース

No. 342  
2021.7.14

東京都公立学校教職員組合（東京教組）  
再任用・会計年度任用職員部  
〒101-0003 東京都千代田区一ツ橋 2-6-2 2F  
TEL. 03-5276-1311 FAX. 03-5276-1312

### HAND BOOK 2021版をお届けします

再任用・会計年度任用職員部 部長 鈴木達哉

東京教組再任用・会計年度任用職員部が毎年作成している「HAND BOOK」の2021年度版が出来上がりました。

2020年度より「会計年度任用職員制度」が導入され、それまで定年退職者や勸奨退職者が選考対象だった非常勤教員に、年齢制限がなくなりました。教員経験があれば、若い方から65歳以上の方、他県経験者までが選考対象になりました。また、特別支援教室専門員や時間講師も会計年度任用職員になり、一般職の地方公務員（非常勤）になりました。

会計年度任用職員制度の導入により、今まで支給されなかったボーナスが期末手当として支給されるようになりました。しかし、非常勤教員の選考が原則「公募」となり、昨年の公募1次選考において、従来の書類選考ではなく、論文1600字が課せられ、さらに多数の不合格者が出されたことから、応募した方々に大きな不安感と不信感をあたえました。

今年度末に退職される方から、年金は65歳まで全く支給されません。年金支給開始年齢まで、確実な雇用が守られなければなりません。また、今年6月に可決された改正国家公務員法・地方公務員法により、2023年度より公務員の退職年齢が2年に1歳ずつ引き上げられます。1962年度生まれの方は、2022年度末に60歳で定年退職となりますが、1963年度生まれの方は、2023年度末（60歳）は定年退職できず、2024年度末に61歳で定年退職となります。再任用は65歳までですから、今後定年が延びると、再任用の数も減ってくるようになります。

このように、様々な制度が今後大きく変わります。制度の正確な理解が今後の私たちの生活を守ることにともないます。HAND BOOK 2021版をご覧になり、ぜひ有効にご活用ください。分からないところがありましたら、東京教組までご一報ください。

### 公務員の段階的定年延長の諸課題

森谷 憲光（東京南部支部）

去る6月4日、参議院本会議で、公務員の定年を2023年度から2年毎に段階的に1歳ずつ引き上げ、2031年度から65歳とする国家公務員法等の改正案が可決成立しました。

これは、年金支給開始年齢65歳に合わせた公務員の定年引上げです。

延長された定年退職後は、希望者は「暫定再任用」（下図①の濃い網掛け部分）に65歳の年度末まで、60歳以降、延長された定年前に退職した場合は、希望者は65歳の年度末まで「再任用短時間勤務」（下図の②の矢印）として任用されることが出来ます。

**【公務員全体の勤務内容改善は必要】**

公務員の定年が段階的に引き上げられても、勤務内容が60歳前と同質同量で全く変わらないのに、給与が60歳時の7割支給では、とうてい納得できません。

参議院の「地方公務員法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」の三では、「定年年齢の引上げに伴い、職員の加齢による諸事情への対応や地域貢献等を図るための高齢者部分休業について、すべての地方公共団体において職員の取得を可能とするため、関係条例の整備が早急且つ確実になされるよう、必要な対応を行うこと」と明記されているのが注目されます。

60歳以降の高齢層職員に対する勤務内容の見直しは極めて重要ですが、それに加えて、公務員全体の超過勤務縮減とワーク・ライフ・バランスの確立のためにも、教職員等、真に増員を必要としている職種の定数改善は不可欠です。

**【40～50歳代の昇給率が更に抑制的になる可能性大】**

公務員の段階的定年延長											
西暦年度	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
定年年齢	61		62		63		64		65		
定年退職の有無→	○		○		○		○		○		
63 (S38) 4. 2～	60	61	62	63	64	65					
64 (S39) 4. 1生	→						①				
64 (S39) 4. 2～	59	60	61	62	63	64	65				
65 (S40) 4. 1生	→										
65 (S40) 4. 2～	58	59	60	61	62	63	64	65			
66 (S41) 4. 1生	→								②		
66 (S41) 4. 2～	57	58	59	60	61	62	63	64	65		
67 (S42) 4. 1生	→										
67 (S42) 4. 2～	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	
68 (S43) 4. 1生	→										

60歳を超すと「給与が60歳時の給与の7割支給」というのは、「同一労働同一賃金の原則」に抵触する恐れがあります。政府は、逼迫している国と地方の財政状況から、定年延長によって総人件費が更に膨張するのは極力避けたいのが本音です。検討事項として、「政府は、国家公務員の給与制度について60歳前後の給与水準が連続的になるよう、人事院において交付後速やかに行われる昇任・昇格の基準、昇給の基準、俸給表などについての検討状況を踏まえ、定年引上げ完成前（2031年3月31日）までに所要の措置を順次講ずること」と明記しています。これを踏まえると、40～50歳代の昇給率はさらに抑制的なものになり、「昇任・昇格しなければ昇給無し」の最悪の事態になる恐れもあります。

**【退職要請の動きが出る恐れも】**

附帯決議五では、「定年前再任用短時間勤務の選択は、あくまでも職員本人の希望によるものであることから、任命権者による恣意的・一方的な適用とならないよう、必要な措置を講じること」と明記していますが、毎年新規採用者を確保する必要性もあるため、退職強要とまではいかなくとも、定年退職者のいない年度には、特に定年前退職が勧められるような事態が危惧されるので、厳しく監視して行く必要があります。

**【年金支給開始年齢の更なる引き上げの動き】**

「国家公務員法等の一部を改正する附帯決議」七では、「高齢者雇用安定法等の改正による65歳以降の就業機会の確保及び就業の促進を踏まえ、政府及び人事院において国家公務員の65歳以降の就業の在り方について必要な検討を行うこと」を提言しています。（同趣旨の附帯決議は地方公務員法改正の附帯決議七にも明記されています。）

「65歳以降の就業機会の保障」の提言は一定の評価はできますが、これは年金の支給開始年齢の更なる引き上げの動きと関連するものであり、私たちは、「年金法改悪」には断固として反対して行かなければなりません。

**許せない！闘う労働者解雇！廃業撤回せよ！**

元部長 城田純生

サンケン電気という会社をご存じでしょうか。本社は埼玉県新座市にあります。半導体を中心に海外でも活動するグローバル企業です。

このサンケン電気は、1973年に韓国の南部・チャンウオン市馬山の自由貿易地域に100%の投資をし、子会社「韓国サンケン電気」を設立しました。当時の韓国は軍事独裁政権の朴正熙政権でした。その韓国政府から様々な税制上の優遇措置を受けながら急成長し発展しました。多くの韓国人労働者を使って、利益を上げてきました。そうした中でサンケン電気は、同業会社中、世界で第8位の売上を誇る企業に発展したのです。サンケン電気が大きく成長した裏には、韓国の労働者の血と汗がにじんでいると言っても過言ではないと思います。設立した当時は、低賃金で過酷な労働条件下で労働者は働きました。当時は労働組合も認められていませんでした。

その後、韓国にも民主化を求める運動が活性化し、その中で、「韓国サンケン」の中にも労働組合が作られるようになりました。しかし、「韓国サンケン労組」は、当時体制よりの「韓国労組（韓国第1のナショナルセンター）」傘下の組合でした。

職場の課題を解決するために「韓国サンケン労組」が、原則的に闘う「民主労総（もう一つのナショナルセンター）」を選択すると、会社側の弾圧が始まりました。組合員に対しての組合脱退工作や7回のリストラと3回の解雇攻撃です。そういった中で、かつては600人ほどいた労働者は16人になってしまいました。

**突然の廃業・清算 繰り返されてきた不当労働行為に抗して…**

昨年（2020年）の7月、会社のHPに突然、取締役会の決定だと言う事で一方的な発表がありました。2021年1月20日をもって「韓国サンケン」を廃業・清算するという事です。2016

年に組合と交わした合意事項など全く無視するやり方です。

2016年にも指名解雇の攻撃がありました。「韓国サンケン電気」の経営陣には当事者能力のないことが判明したので、その時組合員は、半年以上も日本にやって来て遠征闘争を闘いました。本社前での毎朝の抗議行動でした。この闘争は日韓連帯で闘い、解雇撤回を勝ち取り職場に復帰しました。

組合は職場復帰に当たり会社との間で合意書を交わしました。その中身は、1つは「韓国サンケン」の工場の正常化のために設備投資をすること。もう1つは、今後雇用に係る重大な問題が生じたときは組合と事前に話し合い合意の上で進めていくという内容です。今回の事態の中では、2つの合意事項は守られませんでした。正常な稼働はせずにむしろ、作れば作るほど赤字になるそのような注文を本社はよこして、赤字はどんどん膨らんでいきました。そのような経緯があります。この様な赤字になったのは労働者のせいでしょうか。この経営の責任は働いている労働者にあるのではなく、この仕事を指示した会社側にあり、本社の日本のサンケン電気にあると言わざるを得ません。しかしサンケン電気本社はこのように嘘で固めた累積赤字と言うものを理由に労働者の首を切ってきたのです。

サンケン電気がもうこれからは韓国で営業を行わない、全部撤退するという事ならばまだ話はわかります。しかし、話はそうではありません。こっそりと別会社を作り、韓国にそのまま居座って、莫大な投資をし、そこで生産をし、サンケン電気というシールを製品に貼り、ヨーロッパに製品を輸出しているのです。そして、更に利益を上げて行こうとしています。



職場を潰され、解雇された労働者は「韓国サンケン」の工場の前にビニールでテントを張って、そこで寝泊まりをしながら、サンケン電気のこの横暴なやり方を糾弾しています。

彼らが要求するのはただ一つ、工場を再開して自分たちを工場に戻せ。ということです。彼らは1年以上に渡ってこのような要求を叫び続けてきました。しかし、サンケン電気からは何の回答もなく何の説明もありません。解雇されたこの労働者の叫びは、自分たちの生存権を賭けた者の叫びでもあります。彼らの家族の問題もかかっている問題でもあります。

サンケン電気は労働者の訴えに耳を貸して一刻も早く話し合いに応じ、労働者に謝罪をしなければなりません。そして労働争議を早く解決しなければなりません。

## お知らせ

秋の交流会 11月7日(日) 歴史散歩 八王子「絹の道」を訪ねて  
八王子鑑水 大塚山公園 — 「絹の道」散策 — 「絹の道資料館」 — 小泉屋敷など  
訪れます。詳細は後日。