

長野県  
2020/11/1 改定版

# 2020年度版 再任用のしおり



社会保障改悪の一環で年金の支給開始年齢が60歳から65歳に引き上げられました。2013年度からは、厚生年金部分(かつての共済年金部分)も60歳から段階的に65歳に引き上げられているため、定年後の公務員に「無年金」の期間が生じる事態となっています。(図1 参照)

こうした中、わたしたちの「定年延長」の要求に対し、人事院は2018年度人事院勧告で定年年齢を65歳まで段階的に引き上げる「意見の申出」を行いました(問題点は後述)。これを受けて2019年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」においても「公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる方向で検討する」とされています。しかし現在の制度では60歳定年後、年金が支給されるまでの間は「再任用制度」が私たちの生活を支える雇用制度となります。長野高教組・講師再任用職員部では再任用職員の待遇改善、人事異動の適正化など様々な要求前進のために運動を進めています。

## ◎定年退職後も、再任用期間終了まで 長野高教組・講師再任用職員部の仲間として、 ともに運動を進めていきましょう！

図1 年金の支給開始年齢

|                      | 満60歳 | 満61歳  | 満62歳         | 満63歳         | 満64歳 | 満65歳         |              |
|----------------------|------|-------|--------------|--------------|------|--------------|--------------|
| 1953年4月2日以降生まれ<br>現役 | 現役   | 完全無年金 | 厚生年金(共済年金部分) |              |      | 基礎年金         |              |
| 1955年4月2日以降生まれ<br>現役 | 現役   | 完全無年金 |              | 厚生年金(共済年金部分) |      | 基礎年金         |              |
| 1957年4月2日以降生まれ<br>現役 | 現役   | 完全無年金 |              |              | 厚生年金 | 基礎年金         |              |
| 1959年4月2日以降生まれ<br>現役 | 現役   | 完全無年金 |              |              |      | 厚生年金<br>基礎年金 |              |
| 1961年4月2日以降生まれ<br>現役 | 現役   | 完全無年金 |              |              |      |              | 厚生年金<br>基礎年金 |

※年金の支給期間と受給権の関係……年金の支給は「受給権の発生した翌月から」となっています。年金受給権は受給権が生じる満年齢の誕生日の前日となります。

□たとえば、1959年5月3日生まれのAさんの場合、満64歳の誕生日の前日が受給権発生日となります。つまり2020年3月31日に定年退職して、4年後の2024年5月2日に受給権が発生し、その翌月の6月から年金(厚生年金部分)の支給が始まります。したがって、Aさんの場合退職後4年2か月間は完全無年金期間となってしまいます。

## ◆再任用制度とは◆

再任用制度は、年金制度改悪にともない支給開始年齢が65歳に順次引き上げられることに伴い導入されました。2001年度秋、制度導入時に高教組独自交渉を行い「再任用希望者は原則全員採用される」という高い到達点を勝ちとり制度がスタートしました。

他県では、日の丸や君が代に反対した職員を再任用しないとといった報復的な人事の事例や、新規採用者数減が脅迫的に語られ、再任用の希望を出しにくいといった事例も報告されています。また、自宅から到底通勤できない百キロ以上離れた学校を提示され(ミサイル人事)、再任用を断念せざるを得ないケースも報告されています。

2013年度からは厚生年金支給開始年齢も順次引き上げられることとなり、完全無年金期間が生じることになりました。高教組では2013年度に改めて交渉を行い、「確認メモ」を取り交わし、現在はその確認事項に基づいた制度運用が行われています。

長野県では当たり前の「希望者は基本的に全員が採用される制度」は全国的に見てもきわめて高い水準にあります。しかし、講師再任用部が毎年行っているアンケート調査からは、さまざまな課題があることも明らかになっています。再任用職員として、今まで培ってきた経験を大いに生かし、生き生きと働くためにも、このパンフレットを活用してともに運動を進めて行きましょう。

## ◆特筆すべき制度◆



※2013年度の県教委交渉により、次の事項が確認されています。

### ☆1 再任用を希望するすべての定年退職者を対象とする。

再任用の対象者は校長、教頭を含む希望者全員です。現在は、校長も教頭も、教育職給料表(二)(以下「教育職」)の2級で再任用されています。(注1)

行政職では、係長級以上の職員も含めませんが、行政職給料表(以下「行政職」)3級として任用されます。

(注1) 2017年度より義務教育課が再任用の校長(教育職(三)再任用4級)を任用。高校でも、試行として2020年度より再任用の校長(教育職再任用4級。任期は計2年)を若干名任用することが教育委員会で承認されました。

### ☆2 選考を実施する。

交渉の中で「従前と変わらず、校長面談と健康診断書の提出による」ことが確認されました。確認メモでも、「再任用を希望する職員を全員任用するよう努力する」とされています。健康診断書は、人間ドック、学校で実施の健康診断で健康診断結果に代えることができます。ただし教育職は11月末、行政職は12月までに申し出る必要がありますので、人間ドックの受診月には注意が必要です。←コロナ対応のため、診断結果の提出期限が緩和されました。詳細は学校長に相談してください。

### ☆3 常勤を基本的な勤務形態とする。格付けは教育職2級(教諭等)、1級(実習助手)とする。(上記注1)

※実習助手は補職名です。教諭等は、教諭、養護教諭、実任教諭を指し、2013年以前と同様です。

行政職の格付けは行政職3級職とする。

ただし、退職時の格付けが上限です。特に必要がある技術職などでは行政職4級です。

### ☆4 教員に多様な働き方を提供する観点から短時間勤務も積極的に活用することとし、

勤務時間は常勤の2分の1を基本とする。

職の格付けは教育職2級(教諭等)または1級(実習助手)とする。※実習助手は補職名です。

行政職の短時間勤務は、5分の4としつつ、柔軟に設定する。(事務職・栄養職は常勤の2分の1を基本とする。)職の格付けは業務内容・業務量、能力や経験、希望等を勘案して任用する、

常時勤務のみの採用となっている職種については、引き続き常時勤務が原則となっています。

☆5 **任用方針は、年金支給のいかにかわらず、一律に適用する。**

年金支給開始が段階的に引き上げられ、また年金支給の開始月は誕生日の翌月になるため、年度の途中で年金支給が一部開始されても、引き続き同じ条件で任用が続けられるということです。

☆6 **・年度ごとに常勤、短時間勤務を選んで希望することができる。**

**・病気療養をはさんでも、病気が完全に回復すれば復職できる。(健康診断書の提出)**

## ◆再任用の労働条件◆

☆1 **支給給料月額**

給料月額（教職調整額を含む）×（週の勤務時間数／38時間45分）

（教育職短時間勤務の場合は給料月額×1/2、行政職短時間は給料月額×4/5または1/2になります。）

例：教育職(二) 常勤(2級) 280,200円 (2019年4月1日適用)

☆2 **期末・勤勉手当**（教育職の例。2020年4月1日適用） ※2020交渉結果

夏季 期末：0.7月、勤勉：0.45月

年末 期末：0.7月、勤勉：0.45月 合計年間2.3月

☆3 **通勤手当**

フルタイム勤務職員は現職と同じ。

短時間勤務職員は ・交通機関使用の場合：1ヶ月所要回数分の運賃相当額

・交通用具使用の場合：通勤回数が10回に満たない職員は、定額の1/2

☆4 **教職特別手当・定通手当・産振手当**

フルタイム勤務職員は現職と同じ。短時間勤務職員は、常勤職員×1/2になります。

☆5 **支給されない手当**

扶養手当、住居手当、寒冷地手当、退職手当等で、交渉でも強く手当支給の要求をしています。

単身赴任手当は、2015年度から支給されることになりました。

**再任用世代の人事闘争の重要性が、これまで以上に増しています。**

☆6 **年休**

フルタイム勤務職員は年間20日 短時間勤務職員は20日×週の勤務日数/5

※退職前の年休残余は再任用後に繰り越すことができます。

☆7 **療休・特別休暇**

療養休暇、介護休暇、特別休暇は、原則として現職と同様です。

ただし、短時間勤務職員の場合は、一部の特別休暇の日数が異なります。

取得可能な特休日数の換算方法が異なるため、個々のケースについて事務室に確認が必要になります。

☆8 **共済制度・その他**

・フルタイム勤務職員は、「公立学校共済組合」に加入。短時間勤務職員は、「国民年金（任意）」に加入。  
※教職員互助組合も、これに準じます。

・高校生協扱い（給与天引）の生協代金や全教共済掛金などは、再任用後も原則として給与天引です。  
（完全退職後は口座振替のご案内を差し上げますので、お手続きください。）

高教組HPに掲載している「わたしたちの権利」に詳細が載っていますので、そちらもご覧ください。

## ～ 定年延長の導入に関わる問題点 ～

- ・60歳を超える職員の年間給与を60歳前の7割の水準に設定……定年前なのに、どうして7割なの？
- ・年金満額支給までの間、再任用制度（フルタイム・短時間）を存置……「同一労働同一賃金」に逆行
- ・現行の再任用制度では不支給の、扶養・住居・寒冷地手当が定年延長では支給とされている、等

**職務とそれにふさわしい労働条件は、均等待遇の面からも課題であり、定年延長に先行して現在の再任用制度の処遇改善を行うべきです。**

### ☆定年後も引き続き組合加入を！

今年度末定年退職予定の皆さんは64歳誕生日まで無年金となり、今年度末58歳の方は65歳の誕生日まで無年金となります。定年後の生活維持のために、再任用制度を活用する先生方がますます増えてきます。再任用職員の各学校での役割はますます重要になり、また同時に待遇改善や人事異動などの問題も今まで以上に重要な課題となってきます。

高教組運動・講師再任用部の活動の強化・発展のため、また再任用の先生方の背中を追いかけ学ぼうとしている後輩のため、定年退職後の組合継続加入を切にお願いします。

なお組合費（月額）は常勤で約1,500円、短時間は約750円です。

（組合費の率 定年前：給料の1.3% ⇒ 再任用：給料の0.5%）



「2019年度再任用を考え語る会」風景

講師再任用部では例年、「再任用を考え語る会」を開催しています。日常の不安や悩みを語り合う場として誕生した企画です。

今年は12/12・12/19に、60歳以降の生活設計を中心に学習する「ライフプランセミナー」と併催で行います。働き方や思いなどについて、「再任用を考え語る会」で語り合いましょう。ご都合のつく方は、あわせてご出席ください。

また、仲間との親睦と交流は「高退教」へ、諸要求の実現は「高教組」へ。両者への同時加盟も当然可能です。

お問い合わせは、高教組・講師再任用部まで。

担当：小山・下平（kosai.nagano-h@educas.jp）