

2018. 10. 25. No367

おきがくろうニュース  
沖縄学校事務労働組合



自らの要求は自らの手で！

カンパ送付先

郵便振替 02090-0-2239

沖縄学校事務労働組合

連絡先

okigakurou2017@gmail.com

# 65歳定年延長、不当な給与水準低下

8月10日、人事院は国会と内閣に「定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出」を行った。

内容は、国家公務員の定年を段階的に65歳に引き上げる（人事院は具体的に時期を示していないが、2021年度に61歳、以後3年ごとに1歳ずつ引き上げ、2033年度に65歳になる模様）。

60歳に達した管理職は、降任、転任させる。60歳超の職員の年間給与を60歳前の7割程度に抑える。60歳を超える職員の希望に基づく短時間勤務制度を導入する。60歳前の職員の給与カーブを見直すというもの。これを基礎に政府は、2019年の通常国会に法案提出する予定だ。

## \*\*定年延長導入理由の建前と本音\*\*

国家公務員の制度変更は当然、地方公務員に波及するのでじっくりと人事院案を見ていく。

定年年齢を引き上げる理由は、「若年労働力人口の減少する中、意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作る。質の高い行政サービスの維持」と政府は言うが、本音は「年金支給年齢のさらなる引き上げのための事前準備」が最も大きな理由だろう。

## \*\*給与3割カットは当然か？\*\*

さて、労働者側にとっての一番の懸念は、60歳以降の給与水準の低下だ。人事院は民間企業で働く従業員の給与を調査し50歳台後半層に比べ60歳台前半層では3割程度低いことを根拠にしている。しかし、同じ調査で定年が60歳を超える事業所において（全体の13%）、60歳以降に給与減額を行っていない事業所が3分の2以上あることも報告している。

ここが定年延長問題の大事なポイントだ。

現状の再任用制度に比較すれば、定年延長の方が給与、待遇面で幾分か労働者にメリットがあることは事実だ。沖縄県の再任用制度では、

退職後の給与は行政職フルタイム勤務で一律254,800円、期末勤勉手当半額、扶養・住居手当なしだ。給与水準は退職前の6割に達しない。定年延長であれば、退職前給与の7割、健康保険等も本務職員なので当然継続する。1割以上の給与差と半額を雇用主が払う社会保険の継続のメリットは確かに大きい。

しかし、同じ仕事を続けるのに給料が3割減らされることには納得できない。同一労働同一賃金を進めるための今年6月の労働法制改正ではなかったのか？60歳になった途端に仕事をこなす能力が3割減るものではない。

現行の人事評価制度の主旨は、年功序列によらず個人の能力や成果によって給与に差をつけるというものなのだから、一定年齢に達したことを理由に給与減額することと矛盾が生じる。

先に紹介したように、定年延長した事業所の3分の2は給与減額していない。公務員給与は民間準拠というのならまるで理屈が通らない。

「民間の多くは、雇い替えやパート化だ、公務員はまだましだ」との反論には、「それは定年延長と同時並行する短時間勤務を前提とした再任用制度と比較すべきもの」と応えればよい。

## \*\*定年延長のデメリット\*\*

問題はまだまだある。退職手当の実質改悪がなされる。現行制度のままなら退職手当は5年分上積みとなるが、総人件費を抑制するために60歳退職時程度に抑えられるだろう。5年間の働き損だ。また、5年余計に働く分だけ、所得税、社会保険料を払い続け、それでいて受け取る年金額は5年分減ることになる（近い将来ある年金受給年齢の70歳引き上げ）。さらには、加齢による労働意欲の低下や能力低減を見越して分限処分を厳しくすると提案もされている。

ボケる限界まで働けということか。（濱）

# 県立学校の出退勤はカード「チェック」!

## \*\* 県立学校管理システムの導入 \*\*

2019年4月から県立学校すべてに磁気カードによる出退勤管理が行われる。磁気カード読取機器設置作業と職員一人一人の写真入りカード作成に必要な顔写真の提供依頼が全県立学校で始まった。

これは、県庁ではすでに行われている「職員カード」での出退勤管理の県立学校版だ。

8月に行われた「県立学校勤務管理システム導入業務委託に係る一般競争入札」により業者が決定されており、仕様書に添付されているスケジュールでは下記の日程となっている。

- 1 2月まで：機器の設置・説明会等
- 1月～3月：試験運用
- 4月：本格運用

「ついに県立学校にも来た」システム導入であるが、このシステムの目的と運用方法とどの業務がどのように変わって事務職員に影響を与えるのかが気になる所だ。

## \*\* 県立学校管理システムとは? \*\*

前記仕様書によると、このシステムの目的は「管理者が、職員の出退勤時間の(電子)記録を活用し適正な勤務管理を推進する」「休暇の申請及び承認等にも連携して、業務の効率化・迅速化を図る」としている。

ハード面では、IT教育センターに全学校のデータを蓄積するサーバーを設置し県立学校の「OPEN ネットワーク」および「CORAL ネットワーク」内で接続しているパソコンで管理者や学校人事課の勤務管理、職員自ら休暇申請等ができるように構成される。

セキュリティーについても前記2つのネットワーク以外からはアクセスできないようにすることで外部からの侵入を防いでいる。

サーバーへのアクセスについても管理者や職員等目的に応じた制限設定を行えるようにしている。

また、システムデータを活用して「出勤簿」や「休暇処理簿」等サービスや庶務関係の書類が出力できる。

## \*\* どのような影響があるのか \*\*

すぐ浮かぶのは、「出勤や退勤時にカードを読取機に通すのを忘れた場合どうなるか?」だが、パソコンで管理者への申請により訂正可能とのこと。

ただ、カード通し忘れの当該職員へのエラー通知はシステム上行われず、職員本人か管理者等が通し忘れに気が付くまではそのままだ。

他の年休等休暇処理も同様なので、入力しない限り出勤簿等関係書類が空白のまま出力されるようだ。

そのチェックの責任は、当然サービス管理者にあると思われるが、実務上事務職員も携わる内容なので、どこまでどのように事務職員が業務に関わってくるか注視していく必要がある

土日の部活動指導教員についても特殊勤務手当実績簿に反映させるため出退勤記録が必要で、カード読取機は原則学校の事務室(近く)に1台しかない為、機械警備等で入室出来ない場合、パソコンでの入力申請が必要になるようだ。

また、このシステム導入で出勤簿や休暇処理簿等様式の省略や変更は今の所なさそうなので、どこまで既存の様式に対応してくれるのか気になる。

## \*\* データ活用で気になる事 \*\*

先行実施している県庁でどのように運用されているのか調べていると、集められたデータ活用で「職員の過重労働対策での時間外勤務実績データ収集」等、システムで直接の勤務管理ではない健康管理に関するものがあった。

このデータ使用方法が、今後広義に解釈されて広く目的外で使用されないかと不安だ。

今後注視していく必要があると思う。