

## 再任用教職員のアンケート結果と分析

今、高知県の学校現場には8500名前後の教職員がいます。そのうち、約450名が再任用教職員。60歳の定年後も、学校に残り働いている人たちです。20人に一人は、この立場の人です。定年前と同様に、担任もすれば校務分掌も行っています。中には、ベテランだからと、定年前以上の職務に頑張っている人もいます。

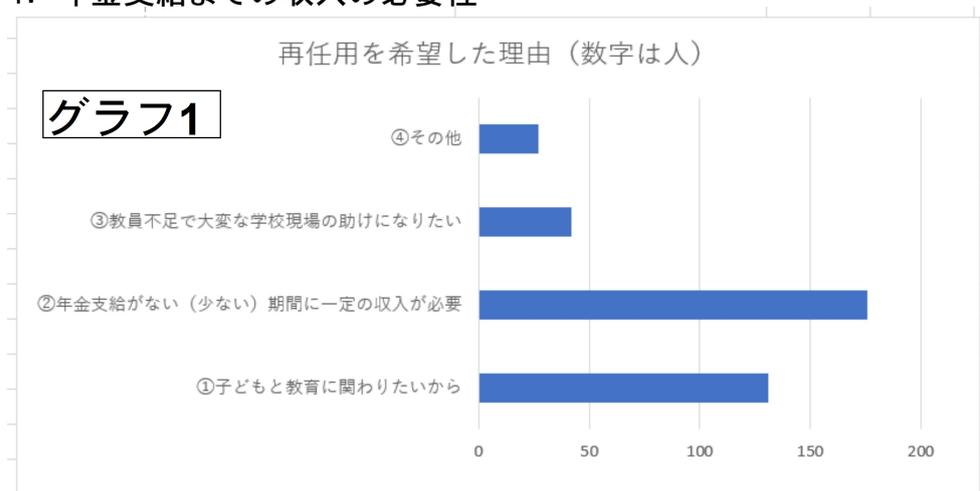
しかし、その待遇は、定年前と比べると大きく違います。月例給は、教諭の場合、70%を切っています。住居手当・扶養手当・へき地手当は出ません。ボーナスは、支給月数は半分になります。年休の繰り越しもありません。短時間勤務の人は、給与面ではもっと厳しい立場に置かれています。

県教組には様々な声が寄せられていました。そこで、その勤務実態や思い等を実態調査することにしました。当事者の声を集めることで、制度改善につなげたいと考えたからです。この10月末を締め切りに、異動発表に載った再任用の方全員に対してアンケート用紙をお送りしました。その結果、締め切りまでに約半数の219名から回答を得ることが出来ました。ご協力に感謝申し上げます。そして、その回答を集計・分析しました。ここにその概要を公表します。

### \* 219人の内訳

校種	小・112名	中・50名	義務・3名	高校・42名	特支・12名
職種	校長・30名	教頭・9名	主幹・3名	指導・1名	教諭・160名
	養護教諭・4名	事務職・9名	その他・2名		
形態	フルタイム196名	短時間・23名			

### 1. 年金支給までの収入の必要性



グラフ1の通り、再任用を希望した理由は、4人に3人以上(80%、176人)が「年金支給までの収入の確保」が大きな理由です。また、半数以上の人(60%、131人)が「子どもと教育に関わりたい」と回答しています。まだまだ熱意があるということです。「身体が動くうちは」「社会に関わりたい」と書かれた方もいました。高知県の学校現場は、定年後働くこうした方の熱意に支えられています。

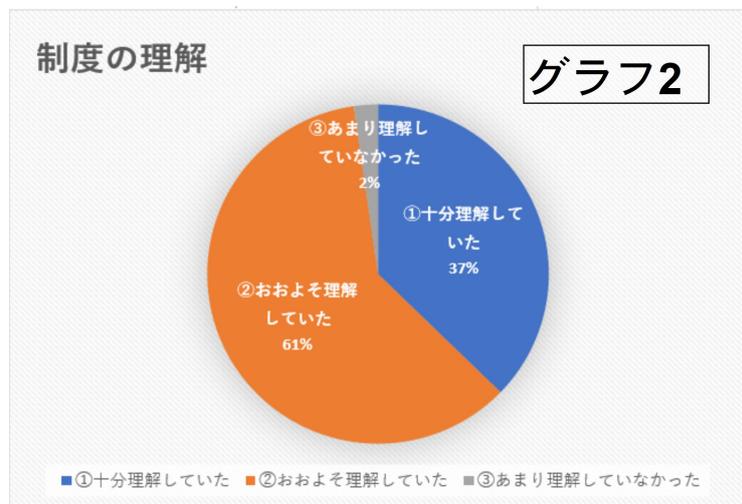
## 2. 制度への理解はあるけれど、その実際には不満。

グラフ2で見るとおり、再任用の制度（待遇など）についてはほとんどの人（98%）が「理解していた」という趣旨の回答しています。回答項目に入れていましたが、「全く理解していなかった」と回答した人は一人もいませんでした。

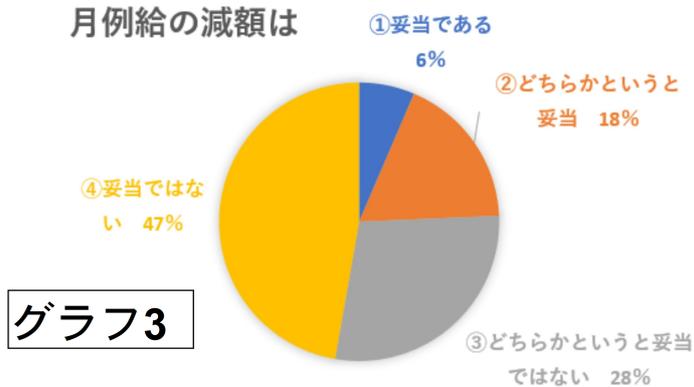
ところが、実際に着任して仕事をし、給料をもらってみると「理解していた」

はずの制度（特に給料の額）に対して、「妥当ではない」と回答する方が多くなります。グラフ3では月例給（定年前の7割以下）について、「どちらかという妥当ではない」28%、「妥当ではない」47%、合わせて75%の方が妥当ではないと回答されています。

グラフ4のボーナス（支給月数で定年前の半分）では、もっと不満が多く、「どちらかという妥当ではない」31%、「妥当ではない」52%、合わせて83%の方が妥当ではないと回答されています。

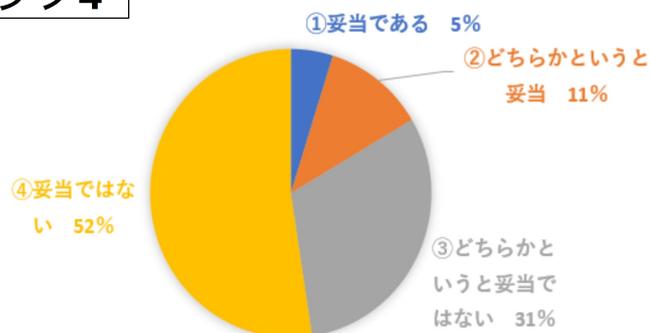


**月例給の減額は**



**グラフ4**

**一時金の減額は**



制度は理解していたけど、実際に働いて給与をもらい始めると、定年前との「落差」にガックリするという人が多いという実態です。

その声を紹介します。

「仕事内容が同じで、月例給の減額はきついですね」

「職務内容が同じであるのに、給与面でこれほど違いがあるのは、やはり不当のように思います。給与がこれしか払えないのであれば、職務内容を見直しして欲しいです」

「同一労働であれば、同一賃金にすべき」

「条件を明示された上で希望しているが、条件に不満があっても他に選択肢はない。多忙な教育現場で今まで通り

に働くことだけでも大変なのに、給料も引き下げられて全く納得がいかない。」

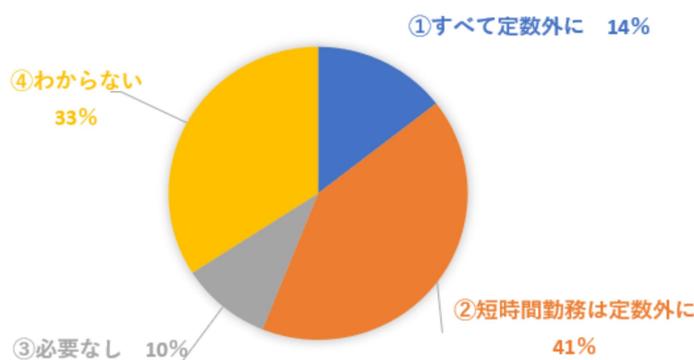
「お金に困っていなければ、やるべきではない制度である。」

このように、自由筆記部分には多くの不満の声が書かれています。これらの声に応えるためにも、制度改善は必要です。では、どのように制度を改善していけばいいのでしょうか。以下、そのヒントを提起します。

### 3. 制度改善へ・その1・・・再任用は定数外に!特に短時間勤務の人は必ず!

定数内になっていることには?

グラフ5



再任用制度の中には、短時間勤務という選択肢もあります。もちろん、給与は勤務時間に応じて減らされるので、生活をする上ではきついですが、勤務時間を短く出来るので、自分の体力などに合わせて勤務できるメリットがあります。

しかし、現在の制度で

は、学級数によって決まっている各学校の教職員配置数（以下、定数）の中に、フルタイムの人はもちろん短時間勤務の人も入っています。だから、フルタイムの人には当然、一人前の仕事が割り振られます。仮に定数が10人として、その学校には10人分（いや、実際にはもっと多く、例えば12～3人分の）仕事がありますから、再任用の人もその中の一人として一人分の勤務をこなさなければなりません。「退職前と同じ仕事」をしなければならないことになります。

短時間勤務の人は、例えば三日勤務とします。そうすると、勤務時間で考えれば0.5人分程度と言えます。しかし、この人も、その学校が定数10人であれば、10人の内の一人と数えられます。マイナス0.5人分は残りの9人で分担して持ち合わなければなりません。主任などはできませんし、子どもたちの委員会指導なども難しくなります。短時間勤務の形態にはいろいろありますが、週三日勤務の人に週4時間ある教科を担当してもらうことも、かなり困難です。このような様々な制約が生まれます。結果として、短時間勤務の人を「1人」として数えている以上は、その学校の他の教職員に負担が増えることになります。

こうした状態を改善するためには、**再任用の人を定数外にすることを求めます**。そうすれば、「10人」の学校にはすでに10人配置されているのですから、再任用の人がいればプラスアルファの「加配」的な立場になります。こうなれば、校務分掌を軽減することもできますし、学校全体にも余裕が生まれることになります。

特に、短時間勤務の人は、定数外にすることを求めます。県庁や国の機関に勤務する短時間の再任用の方は、定数外です。なぜ、学校現場はそれができないのでしょうか。

「年金支給開始年齢まで一定の収入が必要だ」と思って勤務している再任用の人も、定

数外になるのならば、もっと負担軽減をしながら勤務できる条件が生まれます。アンケートの中には60歳を過ぎて体力を心配する記述をしている人もいましたが、その声にも応えることができます。もちろん、気力的にも体力的にも心配ない人は、定年前と同じ仕事を頑張ることも可能です。

なお、加配になってもそれで十分というわけではありません。授業を行うには、教材研究の時間は必要ですし、子どもたちのノートやテストの点検も必要です。何より、他の先生方との打ち合わせの時間なども必要です。自由筆記部分には、「空き時間がない」「(授業がいっぱいに入っているので) 年休が取れない」など、空き時間の必要性を説く声もありました。再任用に限らず全教職員も含めて、**勤務時間の半分程度は空き時間とする原則、逆に言えば勤務時間に合わせた持ち時間数の上限を定める原則**を作ること必要であると考えます。

#### 4. 制度改善へ・その2

##### ・・・定年延長が始まる2023年度中に、賃金などの改善を!

賃金がかかることに「妥当ではない」と考えている人がかなりの数に上ることはすでに指摘しました。「これ(賃金がかかることなど)は国の制度だから仕方ない」というのが制度の説明です。

しかし、2023年度から定年延長が始まります。(役職定年制が導入される管理職の場合はちょっと違いますが、教諭に限定して論を進めます。)その適用を受ける方々は、教諭の場合、月例給は7割に引き上げられます。再任用の方々は、6割6分程度ですから、ここに差が生まれます。また、一時金や手当は、定年延長の方々は定年前と同じ形で支給されます。再任用の方々は、一時金は半分、手当はないものが多いです。したがって、フルタイムで勤務する場合、(臨時教職員を除いて) **同じ学校現場で次の①～③の三つの給与体系が存在することになります。**①定年前の正規教職員、②月例給は下げられるけど一時金などはそのまま支給される定年延長の人たち、③その人よりも低い月例給で一時金なども減額される再任用の人たちです。こうした実態を目の前にして、それでも定年前と同じ仕事を頑張ろうという意欲を持ち続けようとする再任用の方々に、「制度だから仕方ない」と片付けることができるのでしょうか。少なくとも、定年延長の方々と待遇差を改善しなければならぬと考えます。もちろん、60歳からの賃金引き下げを想定する定年延長の制度自体も大きな問題ですが……。同じ仕事をしながら、2024年度から前述の三つの給与制度が同時並行で存在するようになります。そうならないように、20人に一人程度の、高知県の教育を支える大きな柱の一つになっている再任用の方々の待遇改善は待ったなしだと考えます。

#### 5. 最後に

今回のアンケートを実施してみて、再任用教職員の方々が不満を抱きながら勤務を続けている実態が浮かび上がりました。中には、「やる気を失ってしまう」と記述してくれた方もいます。学校現場の現実を考えると、再任用していない定年退職者へも臨時教職員としての着任を依頼しないと代替教員がいない状況が続いています。そんな中で、再任用の

方々が本当にやる気を失い、現場から離れていくことになれば、教員不足で学校は十分な教育が出来ない状態になってしまいます。だからこそ、制度改善は必要だと考えます。高知県の教育の大事な部分を支えている再任用の方々の待遇改善は、高知県の学校現場の働き方を改善し、ひいては子どもたちの教育を充実させることにつながります。再任用教職員の待遇改善、再任用制度の改善を求めます。

#### <主な要求項目>

- ①再任用教職員を定数外にすること（特に短時間勤務の人）
- ②その上で、再任用の方々の持ち時数の上限を勤務時間の半分程度にすること  
ただし、本人が希望して担任をする場合などはこの限りではありません。
- ③他の制度との格差をなくすこと

### <資料>自由筆記部分より（抜粋）

- ①現状のような教員不足を解消する手立てとして再任用を増やすことを考え、現在の冷遇を改善すべき。現役と同等以上の仕事をしているのにボーナスなんてスズメの涙…。アホらしくなる。再任用離れに歯止めがかかりませんよ。学級担任も来ないままにするつもりでしょうかね。
- ②職務内容は一般教諭と同じで若手以上の仕事をしているのだから、フルタイム勤務については給料・手当などについてももう少し配慮すべきである。
- ③講師と違う（責任もある、仕事内容はベテランだからと多い）ので給料・ボーナスはもっと上げるべき。
- ④退職時と同じ勤務校の場合には、また遠距離通勤になる場合もあるので、通勤については考えてもらいたい。高知市では、異動もあるので、他の郡市にもお願いしたいです。また、住居・扶養の場合、アパートや子どもが小さい場合があるので、県教委にも考えて欲しいです。
- ⑤給与・一時金等、配慮が欲しい。同じ仕事内容なので給与が減るのはやはりおかしいと思う。養護教諭や特支をずっと担当していた教員は、学校の実情を考えると、短時間を希望したくても出来ないの、再任用は希望しないという声もありました。一週間の半分半分だと、特支の子どもは特に落ち着かないだろうし、養護教諭は引き継ぎも難しい。仕事内容から担任や専科などは出来ないし…。と、思うと、再任用はしない・出来ないとのことでした。
- ⑥定年延長になり、61歳以降の教職員の働き方（労働条件など）を考える時に、現在の再任用制度の問題点が活かされたらと思います。後手に回らないように、61～65歳の正規教職員のことを考えて下さい。
- ⑦全く同じ業務をさせられている感が強い。その反面、給与はガクッと減っている。やる気を失うのは無理ない。毎年、今の状況を考えるたび、迷いがある。定数内なら、賃金はそれなりにきちんと払ってほしいものである。

- ⑧定年退職以前と全く同様の勤務をしています。給与が大幅に減ったことだけが違いです。定年延長が完了するまでの過渡期の任用形態かと覆いますが、職務内容が給与に見合っていないと思います。また、短時間再任用という働き方は、働く方にはメリットがあるかと思いますが、同じ職場にいと、校務分掌などフルタイムの者に負担が重くなる現状があり、納得のいくものではありません。
- ⑨ボーナスの割合が低すぎるように思います。毎月の月給は仕方ないにしても、経験値や授業力、指導力など、現役時代と変わっていないはずなのに、悲しいくらい減るので改善していただければ、もっと再任用で頑張ろうという先生もいるのではと思います。
- ⑩異動について希望は承認されるのか知りたいです。再任用者は、毎年異動の対象ですか。今年再任用2年目で異動でした。望んでいない異動でした。来年度も、また、毎年のように異動対象なのか心配です。
- ⑪同じ学校で勤務しているのに、へき地手当がないのは、納得がいきません。地元で、学校のすぐ近くから通う先生は、へき地手当が出ているのに、おかしい制度だと思えます。通勤手当は出るのありがたいですが、通勤手当が出るくらいならへき地手当が出ても良いのではないのでしょうか。
- ⑫教員不足で定数配置出来ていない現状を考えた場合、再任用教員の数も増えると思うけれど、やはり業務内容を見た場合フルタイムでの再任用の場合、教諭の賃金は少ないと思われる。また、若年教員をサポートする意味でも、フルタイムでも加配することで病休などで休まれる先生が減ると考えられる。
- ⑬再任用にて勤務しているが、委員会は全く異動についての配慮がない。特別支援は行ってきたが、知的学級は初めてで、皆に教えていただきながら頑張っている。4月は大変でした。
- ⑭採用していただいている身ではあるけれど、『同じ仕事をしてこんなに給料が下がるのはつらいね』と同期と話しています。
- ⑮成果主義というのであれば、55歳昇給停止やフルタイム・同じ校務分掌でありながら給与が下がるのはおかしい。低賃金で働かせようとしていると感じる。結果、『給与に見合った仕事をする』のは労働者としての権利であるから、それなりの仕事をすることにした。案外、そんな人が増えれば、働き方改革になるかも知れない。雇った側は『サポタージュ』というのだろうけど。真面目にやるのはバカらしい。人情です。
- ⑯定年前と「同一条件」ならば「同一賃金」であるべきです。ここまで培ってきたスキルを廉価で買ったたくような給与・一時金の減額は不当。さもなくば、本人が希望しない場合、担任を持たない・運営委員にしない・部活動の主顧問を外すなど、ペイに見合う職務の「減」が必要です。そのためには、設問10の「定数内or外」も検討すべきだと思います。また、賞与についても給付率の軽減は不当です。(定年延長される方々に給与70%と示されていますが、賞与はどうなるのですか。)
- ⑰福利厚生が現職の時と全く違い、事務職に聞くと、自分で調べてくださいと冷たい態度をとられます。同じ職場で働いているので、再任用の職員の福利厚生などについて

でも知っておいてもらいたいと思います。人間ドックは、自費払いで、3万円近くかかるのに本当に驚きました。学校にもよると思いますが、人がいない・いないと言われ、便利に働かされている感じがしています。

⑱一時金の倍率が低すぎる。また、教科担任制が導入されたせいで、仕事が増えた。教科を持つのは構わないが、教材研究の時間・評価・丸付けをする時間の確保をきちんとしてもらいたい。

⑲再任用制度が始まったせいで、新規採用者数が激減しています。大量退職時代を迎え、このままだと学校現場が高齢者ばかりとなり、教職員集団のバランスが偏ってくることは明らかです。再任用希望者の雇用を守りつつ、新規採用者を増やすことで、仕事量も減り、働き方改革も進むのではないのでしょうか。バランスの取れた年齢構成で仕事内容にもゆとりのある学校現場こそが、生徒への教育環境を保障することにつながると考えます。財源の問題はあるでしょうが、学校現場の実態や教員採用試験受験者数の減少を見れば、先のような施策への投資をすべき時期が来ているのではないのでしょうか。

⑳小学校教科担任制の導入に当たって、本年度は家庭科専科となった。(昨年、一昨年は児童支援。)週3日という勤務で、特に実習が入ると、欠席児童の対応、補教が放課後等、校時の関係で調整が難しく困った。また、他の教科(専科)との関係でも、行事などが入ると、時間割が組みにくいし、特に週3日の専科には無理がある。

㉑高等学校にも時短の再任用や日数が週三日などがあると嬉しい。

㉒遠距離通勤についてある程度配慮して欲しい。年齢が高くなると、体力的にも通勤距離が長いことや時間がかかることに疲れを感じる。退職時に勤務した市町村に再任用が普通のように聞いているが、そこが何とかならないものかと思う。

㉓週4日勤務で20時間以上クラスを専科で担当するのはきつすぎる。60歳過ぎて、他のクラスを次々と6時間教えるのはきついです。算数を担任と分け合うのは、ムリがある。教科は自分で話し合っ決めてたい。担任で退職までの仕事内容に変わりが無いのに、減額されるのは納得いかない。年金はもらえなくて困るけど、来年は退職するつもりです。体力が持たないから。

㉔複数年を希望しているのに、毎年、願書を出して合格かどうか審査されることはおかしいと思う。退職までの評価を参考にすれば、あるいは再任用してからの校長の評価によれば、本人が希望する年数だけは採用できるようにしてもらいたいです。

㉕週4日勤務で20時間以上で発令された。4日勤務であれば、15時間前後でないと、年休も取れない。担任の働き方改革が専科教員の働き方改悪になっている。

㉖フルタイムで働き、勤務状況は昨年度と全く変わらないのに67%の給料ではモチベーションが下がります。(仕方のないことなのかも知れませんが…。)もちろん、目の前の子どもたちのために全力で勤めていますが…。

(文責) 高知県教組 畑山和則