

【声明】

東京私学のすべての職場における65歳定年制を求める

2021年施行の改正高年齢者雇用安定法では、従来の「65歳までの雇用確保」（義務）に加えて、「70歳までの就業機会の確保」（努力義務）が新設されました（高年齢者雇用安定法10条の2第1項）。また、2025年3月31日をもって65歳までの雇用確保義務の経過措置が終了します。即ち2025年4月1日以降は、65歳までの継続雇用を希望する人全員を雇用しなければなりません。

2023年6月11日公布の国家公務員法の改正により、国家公務員の定年年齢が2023年4月1日から段階的に2年ごとに1歳ずつ引き上げられ、2032年には65歳までになります。

東京私学では2022年度調査で、188校中60歳定年制度は60校で31.9%です。以下65歳定年制が57.4%、64歳定年制が0.53%、63歳定年制が4.3%、62歳定年制が3.7%で更に66歳～70歳定年制は2.3%となっています。

この60歳定年制校では、ほとんどが再雇用制度となっており、再雇用後の業務が定年前とほとんど変わらない状況でありながら、賃金・労働条件が著しく切り下げられている実態があります。近年、教員不足ということもあり、担任や部活動顧問を専任教諭と同様に引き続き行っている職場や65歳を超える教職員がいるところも少なくありません。定年前までの業務とまったく変わりがないのであれば、パートタイム有期雇用労働法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）第九条より、雇用者である学園は同一賃金を支払わなければなりません。しかし、私学の再雇用制度は、常勤でありながら定年退職時の賃金の5割や6割といったものが多く、また労働形態が非常勤講師しか選択できない職場では、5割以下となっています。

仮に60歳定年時の賃金そのまま65歳まで続けた場合と、再雇用制度の賃金が定年時の6割の場合を比較すると、単純に定年時月額賃金が50万円の場合は1,200万円、60万円の賃金の場合は1,440万円の差額となります。更に再雇用後には一時金・各諸手当等を支給しない職場があり格差はそれ以上となります。

そこで東京私教連は65歳まで賃金・労働条件を改善し、ゆたかな私学教育を実現するために下記のことを要求します。

1. 東京私学すべての職場で65歳定年制にすること
2. 業務形態に関しては基本的に同一とし、最低でも60歳時の賃金と同額にすること
3. 職務内容において担任・部活動顧問等を免除する場合は均衡待遇を保障すること

以上