

教員の定年延長について

足利大学 教職課程センター長 教授 池守 滋

1. はじめに

2021年6月、公務員の定年について現行の60歳を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法及び地方公務員法が改正された。今後、各地方公共団体において、公立学校の教員を含む公務員の定年を延長するための条例や規則の改正が2022年中には行われる予定である。具体的には、2023年度中に61歳となる1963年度生まれの方から61歳定年となり、以後2年ごとに定年の年齢が1歳引き上げられ、2031年度に65歳定年となる。さらに、情報提供・意思確認制度が新設され、60歳に達する年度の前年度に60歳以後の任用、給与、退職手当に関する情報を提供し、職員の60歳に達した日の翌日以後の勤務の意思を確認するよう努めるとされた。今後、教員に対しても各教育委員会より説明会等が行われることであろう。ここでは、高等学校の視点から、雇用システムの変化や生産年齢人口の減少問題を含めた雇用環境の変化、教員の人生設計と学校運営の問題、管理職の降格問題など定年延長により想定される課題について述べる。

各都道府県などにより、現行の再任用制度においても多少の違いがあり、この定年延長についても同様な相違が考えられる。よって、本原稿の執筆時においては定年延長に関する各地方公共団体の条例や規則の改定がなされていないことをご告知願いたい。また、私立の学校においては、定年が既に65歳または70歳という法

人もあり、「何を騒いでいるのか」と感じている方もいらっしゃると思われるが、公立学校の話としてお聞き願いたい。

2. 雇用環境の変化と定年、人口減

定年は、我が国の雇用システムとして公務員や民間企業に共通する仕組みである。これは「メンバーシップ型」雇用と呼ばれ、職務や勤務地、労働時間などが限定されない雇用契約が、我が国では広く官民間わず定着している。この雇用システムは、新卒一括採用、社内訓練、年功序列、終身雇用などを特色とする。この雇用システムでは、年功序列、終身雇用により個人の生産性に関係なく年齢が高い人ほど賃金が高くなる。そのため、労働コストを抑えるために定年制が導入されている。特に、公務員においては、典型的であるといわれている。

一方、欧米においては定年制や退職金制度がない。年齢による定年、つまり年齢によって解雇されることは「差別」とされている。欧米の雇用システムは、「ジョブ型」と呼ばれ、職場における個人の職務が明確に定義されており、その職務に適した専門性や経験、能力を有する人材が雇用される。ジョブ型では、職務が明確なので転勤、職務の変更などは基本的に求められない。従って、個人の生活環境（家庭環境、健康、介護など）に合わせた働き方が可能であり、職務によっては高齢でも働き続けられる。また、自分の専門性や能力に見合った待遇（給与、ポスト）でないと考えると、より待遇の良

い会社へ容易に転職する。逆に、職務に応じた能力が無いと判断されると、減給や解雇されることがある。我が国の民間企業でも、デジタル化の進展や海外事業の拡大など経営環境が大きく変化する中、旧来の日本型雇用であるメンバーシップ型では、激化する海外企業との人材獲得競争に勝ち抜けないため、ジョブ型の雇用システムを導入する動きが見られる。しかし、欧米と同一のシステムではなく、我が国の生活・文化に親しんだこれまでの雇用システムに適合したものを模索しているところでもある。

公務員でも仕事に関する個人の能力を的確に把握し、待遇に反映させる手法として人事評価システムが導入されている。このような社会変化の中、教員も、若いときから各年齢段階に応じた自らの専門性を高めるため、新しい知識やスキルを身に付け、さらに経験を重ねることでキャリアを発展させることが求められている。

一方で、我が国は少子高齢化が急速に進んでおり、年々、高齢者が増えるのに対して、若年者の人口が少なく、働き手が減っている。現在、我が国の生産年齢人口（15～64歳）は約745万5千人（2021年9月確定値、総務省統計局2022.2.21公表）で、前年同月より約57万5千人減である。また、就業者数は約6659万人（2021年12月、総務省統計局2022.2.1公表）である。国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」によると、生産年齢人口は令和32年に約5千万人、令和39年に約4418万人になると予測されている。つまり、我が国の働き手は、28年後には現在の約60%と激減してしまう。このように、少子化とともに国を支える働く人の人口減少が、我が国の大きな課題である。

このような状況を打破するために、これまで数々の政策が打ち出されてきた。現在働いていない女性の職場復帰促進や高齢者が働きやすい環境をつくること、将来の働き手を増やすため

の子供を産み、育てることを支援する子育て支援、労働者の減少を補う生産現場の自動化やロボット化、海外から働き手を呼ぶ外国人労働者の雇用拡大などである。さらに、非正規雇用者数が雇用者全体の約4割に達し、我が国の雇用環境は大きく変化している。

3. 教員の人生設計と学校運営

教員も定年延長による、これまでの60歳までの教員人生でなく、5年長い65歳までの教員生活を改めて設計する必要がある。既に再任用制度により65歳まで働いている方も大勢いらっしゃるの、大いに参考にしたい。制度的にこれまでと大きく異なるのは、年金制度との関係である。これまでの特別支給の老齢年金等が廃止され、65歳まで無年金となる。定年後において安定した生活を維持するためには65歳まで働く必要が生じる。もちろん、それまでに貯蓄などにより悠々自適な老後を送ることも考えられる。

教員としては、年齢とともに体力的な衰えは致し方ないものであり、誰もが65歳まで担任や運動部の顧問ができるものではない。しかし、経済的問題とは別に、健康に問題が無く、教育への意欲が旺盛であり、ベテラン教員として生徒たちの教育に貢献したいという方も大勢いらっしゃる。このようなベテラン教員から、机を並べ一緒に担任などの校務を行うこと（OJT）によって次代を支える若い教員が学ぶことも多いと思われる。例えば、これまでの様々な教員としての経験から、現在の難しい高校生や保護者へ、若い教員とはひと味違う適切な対応（アドバイス）を行うことができるであろう。今後とも、長年の経験を生かした教育をしていただきたいものである。もう一度、一人の個人として、延長された定年いっぱいまで働く、少し早めに退職する、完全リタイアはしないで短時間で働くなどなど、選択肢が増えたと前向きに捉えてみる必要があるのではないだろうか。

一方で、各都道府県教育委員会の「教員育成指標」によると、50歳以上のベテラン教員に求められるものとして「後進の育成」が掲げられている。65歳定年延長を考慮すると、50歳を過ぎて15年間も「後進の育成」に費やすことになる。もう一度、見直す必要がある。また、我が国の健康寿命は男性で72.14歳、女性で74.79歳（R2厚生労働白書より）であり、「人生100年時代」といわれる中、元気な高齢者が働くことは当たり前となっている。このような状況であるので、学校でもベテラン教員が今後ますます増えると予想されているので、ベテラン教員が活躍するための研修も考えられる。

新しい定年制度では、フルタイムでない働き方の選択肢として、改正後の定年年齢までを任期として、従来の再任用制度に準じた「定年前再任用短時間勤務制度」が創設される。つまり、59歳になると定年延長（フルタイム勤務）か、定年前再任用短時間勤務（短時間勤務）かを選択する。短時間勤務は、ゆとりを持った生活を希望する方や体調に不安がある方などには、望ましい制度である。一般の地方公務員の場合、60歳以上の常勤職員は定数条例の対象であるが、短時間勤務職員は定数外である。しかし、教員では定数としてカウントされる。このため、多くの方が短時間勤務を選択すると学校運営に支障が生じることが予想される。高校の場合、授業は短時間勤務の先生に持っただけだが、毎日行わなければならない清掃や部活動の指導、校務分掌や各種委員会の会議や行事などには参加できないので、割り当てられない。教員定数が変わらないので、それ以外の教員の負担が大きくなると予想される。さらに、退職者が減るのであれば、当然、新規採用者が減り、学校の教員の年齢構成も高い方に寄ってしまう。若手の教員の活躍や生かせる場を奪うことになりかねない心配もある。

また、2031年度まで2年ごとに定年の年齢を

1歳引き上げるということは、2年に1回ずつ定年退職者がいない年ができることとなる。従って、新規採用者は2年ごとに少ないか、ほとんど無い年ができることになる。教員採用試験の倍率も2年ごとに大きな変動があると思われる。

現行の定年退職後の再任用制度は、扶養手当や住宅手当といった生活関連手当が支給されていない。新しい制度ではフルタイムで働けば、このような手当でも支給されるので、現在より待遇面では改善される。しかし、60歳定年前と同じ業務を行いながら給与が減ることは、近年多くの企業で問題となっている同一労働同一賃金、均等待遇という点からは大きな課題である。さらに、やりがい、働きがいという点でも、難しいものがある。

4. 管理職の降格問題

新しい定年制度には、「管理監督職勤務上限年齢制」いわゆる「役職定年制」の導入がなされた。「役職定年制」とは、「管理監督職に就いている職員がその勤務上限年齢に達した場合、その日以降最初の4月1日までに管理監督職以外の職に任用換えすること」である。つまり、学校では校長、副校長、教頭などの管理職は、60歳を迎えると降任され、一般の教諭となることである。ただし、この「役職上限年齢」（役職の定年年齢）を改正地方公務員法では「原則60歳」としているが、「職務の特殊性や欠員補充の困難性がある職については、61から64歳の範囲で別に定めること」としており、各都道府県によって「教員」を対象とする例外規定を設けることが可能であるので、今後の動向に注目したい。

学校の校長や教頭となった方が、「役職定年」となり、その後も勤務するということはどのような課題があるのか、二つに絞って述べたい。

まず一つ目は、給料の大幅な減額である。改正地方公務員法では、60歳を超える職員の給与

月額は、「当分の間、その職員が格付けされる級号給の給与月額の7割」とされている。管理職の場合は、管理職時の級号給から一般教諭の級号給へ移り（降任）、その7割となり、大幅な減額となる。なお、激減緩和措置として、「降任前の給与月額7割」から「降任後の給与月額7割」を引いた金額を加算支給することとなっている。ただし、加算額を含む給与月額が任用された号給表（等級）の最高額を超えてはならないとされたが、60歳で退職金もないことから、生活設計を見直す必要が生じている。

二つ目は、管理職への志望者の減少問題である。都道府県によって状況は異なるが、管理職への希望者は減少傾向にある。これは、一般教員から見て、管理職としての職責の重さや激務に対して、それに見合うだけの待遇が十分でないと思われるからである。そのため、管理職へのなり手不足から現行の再任用制度においても、60歳の定年後に管理職として再任用している事例もある。今後、教員に新しい定年制度において60歳以上でも管理職ができる例外規定を設けることは、若手の昇進機会を奪うことにもなる。役職定年制の目的は、「組織の新陳代謝を確保し、組織活力を維持する」ためであることを確認する必要がある。しかし、管理職として60歳まで頑張っても、その後は一般教員として、担任や授業を行うことになる（同時に、給与も減って）。現在でも再任用された元管理職の教員が頑張っているが、一般教員から「人間関係」に苦労しているという話も聞く。若手の教員が、このような状況を目の当たりにすると管理職になろうとする意欲が減少しかねない。そのようなことが起きないように管理職の降任後の職務内容や配置については、過度にならない程度の配慮が必要かもしれない。また同時に、このように元管理職が一般教員として、普通に働くことが当たり前である学校の職場環境を整えることも大切である。

現在、50歳または55歳で「役職定年」を設けている会社もある。このような会社では、希望すれば60歳まで低い収入と責任のない役職で「再雇用」される。当事者である社員からすると、収入や昇進も先細りで「会社に置いてもらっている」という感じであり、会社人生の最後の5または10年間が大変寂しいものがあるといわれている。しかも、「人生100年時代」では、その後が長いので、モチベーションの上でも経済的な点でも、会社任せでは心もとないとの声も聞かれる。一般企業と同一には出来ないが、今後、教員についても同様のことが生じられると思われる。

5. まとめ

国としては、年金支給が65歳となることに合わせて、企業に社員を65歳まで雇用することを求めており、さらに70歳まで延長することが望ましいとしている。この先駆けが公務員の65歳定年延長であるとされている。一方で、定年を延長すれば、移行時には退職者が大幅に減り、総人件費が膨らむ課題もある。国はもとより、地方自治体でも人口減少と景気低迷、新型コロナウイルス感染症の蔓延で税収が落ち込んでいる。定年延長による負担増で財政がさらに悪化することも心配される。

定年は、今後の教員生活、人生を考え、設計していく上で大きな問題である。今、いわれていることは、この教員の定年延長をどのようにしたら自分自身のWell-Beingに繋げるかである。すなわち、個人としては60歳を過ぎてもモチベーションを高くして「生涯現役」を維持することに努め、学校としてはベテラン人材が活躍できる組織を構築することである。