

No.265

2016.4.18

連 帯

学校事務職員労働組合神奈川 (がくろう神奈川)

横浜市港北区篠原台町36-28-602

TEL/FAX 045-434-2114 http://gakurou.gjpw.net/

がくろう神奈川の

未来をともしに！

組合紹介と加入のお誘い

今年度、初めて学校事務職員になった方。はじめまして。

昨年度以前から学校事務職員の方、今年度もよろしく願います。

がくろう神奈川、正式名称・学校事務職員労働組合神奈川は、神奈川県内の公立小・中・特別支援学校に働く事務職員でつくる、学校事務職員のための労働組合です。

学校事務職員を組織する労働組合として、県内には他に各地区の教職員組合（教組）があります。が、これとは別の組合として活動しています。

これには、教組の活動・運動が否が応にも多数派である教員中心・優先で、少数である事務職員の課題は後回しという実態を受けて、事務職員による事務職員のための労働組合を作った、という経緯があります。

同様のことは全国であり、学校事務労働運動（学労運動）が全国的に起きました。神奈川でその流れを受け80年代前半に出来たのが、現在のがくろう神奈川です。私たちの掲げる「自らの労働条件は自らの手で」というスローガンは、そのまま学労運動のスローガンでもあります。

なお、教組と学労では多くの事務職員課題をめぐっても、スタンスを異にしています。歴史的経緯だけでなく、考えの違いもあって別に活動しています。

◇ ◇ ◇

ところで、皆さんはこれから先、どんな働き方をしていきたいとお考えですか。

私たちは、無理なく当たり前の職務をこなし、安心して生活出来る労働条件を維持・獲得していくことを求めています。

これは何も、私たち自身だけがそうならば良い、という訳ではありません。全学校事務職員、全学校労働者、そして全ての労働者がそうある世の中が必要だと考えていますし、そうした観点から組合では、他職種労働との連帯や社会的課題にも取り組んでいます。

自分の働く環境の悪化は、他の人の働く環境の悪化を招きます。また、世の中の働く環境が悪くなれば自分の環境も無関係ではいられません。

しかし逆もしかり。組合で自らの労働条件を自ら良くしたとき、周りにも良くするきっかけを与えます。だからこそ、個々人の今現在の環境や「強さ」に関わらず、労働組合が必要なのです。皆さんの加入を待っています。

組合加入やご質問ご相談
お気軽にどうぞ

横浜市立六ツ川中 宮澤 045-715-3075
川崎市立平間小 伊藤 044-511-6528
相模原市立若松小 広瀬 042-748-5813
茅ヶ崎市立西浜小 生川 0467-85-1247

5・6級昇格 変わらぬ横浜の無軌道ぶり
地区間格差を放置する

県教委の責任も重大

今年の5・6級昇格任用で横浜市教委は、59歳から55歳の5級在級者が20人程いる状況にも関わらず、はるかに若年である52歳、49歳の職員への6級発令を行った。

こうした発令が仮に公明正大なもので、明確で誰もが納得する基準と理由に基づくものあれば、文句をつける筋合いではないかもしれない。しかし、横浜の発令基準は全く当てはまらない。

かつて横浜市教委は、仕事振りとは関係のない今年5・6級昇格任用で、あからさまな偏向昇格があった。しかし一方で、従来年齢順に発令が行われてきた地区の多くは、そのスタンスを堅持した。相模原市教委は5

主義主張や所属団体を理由に、昇格外しを繰り返した。その後の昇格発令も、明らかにされた基準では説明しきれないものである。様々な環境を抱える学校現場において、一人ひとりが少数職種としてその職務を果たす事務職員の昇格こそ、公正平等に行われない。

今年5・6級昇格任用で、あからさまな偏向昇格があった。しかし一方で、従来年齢順に発令が行われてきた地区の多くは、そのスタンスを堅持した。相模原市教委は5

級59歳が10人程居る中で、発令数4人全員を59歳に行っている。しかし、全県で見たときの任用における最大の問題は、地区間格差だ。同じように当たり前に仕事をしているのに、横浜では40代6級がいる一方、地区によつては発令枠が足りないという本人に咎めない理由から、5級定年退職を余儀なくされる。賃銀も退職金も大きく変わってくる。

県教委が各地区に行う定数配分には、そうしたことの無いようにする配慮が必要であり、今年は特にそうだった。が、そうした配慮の形跡は見られない。県教委の責任は重大だ。

初めて知る方へ…

横浜新人学校事務職員解雇問題
にご支援ご注目を!!

13年3月、採用1年目の横浜市立小学校事務職員Sさんが、横浜市教委より「分限免職処分」を受け解雇されました。

市教委は新人のSさんに対し夏頃より、パワハラや退職強要を繰り返した上、「能力に課題」などとして解雇を強行。しかし処分理由は実態を反映しないいい加減なものでした。

未経験の初任で事務職員単数校に配属という困難な状況からスタートした上、早い段階からサポートとは真逆の行為が繰り返され、管理職の理解や配慮も払われませんでした。適切な配属やサポートを行うべき市教委も、職場で彼を支えるべき管理職も、その責任を取らず本人に全責任を押し付けて解雇したのです。

Sさんは処分直前にがくろう神奈川に加入。原職復帰を目指して闘っており、がくろう神奈川としても全力で取り組んでいます。横浜市に対しては13年9月に免職処分取り消しを求める訴訟を起こしており、現在弁論が進められています。

政令市費移管、

横浜の状況

横浜市教委は、3月24日の交渉において、16年度実施採用試験（即ち17年度の新採用）において、「学校事務」「学校栄養職員」区分は継続を明らかにするとともに、「学校事務」と「事務」の職種統合に伴う効果や課題を踏まえ検討、と表明した。取り敢えず移管1年目は維持するけれど、統合に向けて検討、という事の様である。

提案された内容は

- 賃銀は学行1～6級を市行政職1～3級に格付け。その結果下がる場合は、移管前給料額の1.9%引き下げ額を保障
- 大幅減額となる住居手当は2年間の、扶養手当は1年間の段階的経過措置。地域手当は、その経過措置期間に合わせて段階的に引き上げ
- 退職手当は2年間、移管日前日額を保障
- 再任用は市の制度とし3級までの格付け。臨任は市の正規と同様の制度に、上限号給は別途

○年次休暇の時間単位取得は日数制限なしとし、他の休暇・職免・休業について市の制度を基本として引き続き協議

○移管時昇給は、55歳未満に勤務実績に応じ最大1号給を付与等であった。

事務も給与水準の均衡を

何故、1.9%なのか？何の根拠もない。ただ、教員給与の地域・扶養・住居手当や期末勤勉手当の職務段階加算の差異を勘案して給与水準の均衡を図ると、1.9%引き下げという数字が導き出されるといふ。ただ、その数字

を引っ張ってきただけである。

教員の場合は、1.9%引き下げ

学校は自衛隊へ手を貸すな！

県と地教委へ、37団体連名で、「職場体験学習」中止を求めるといふ。

で給与水準の均衡がとられるようだが、事務職員の場合、均衡がとられるわけではない。最悪、退職までずっとその給料額という事も。勝手に市費移管され、勤務条件を悪化されては適わない。



★安全保障関連法が3月29日に施行された。実際の戦闘行為に参加することを可能にした法の成立を受け、自衛隊の役割も大きく変わるが、自衛隊員を希望する若者の数も激減しているという。自衛官を獲得するため、自衛隊の側からのこれまで以上の勧誘行為が危惧される。

★昨年の夏休みに横浜・中山中で、社会科担当教員が自分の担当する中学一年生に「夏季学習」として呼びかけ、東富士の自衛隊総合火力演習への見学会を行ったという事実には衝撃を受けたが、調べてみると神奈川県内の中学校・高校で「総合学習」の職場体験学習などとし

て、日常的に自衛隊への見学会が行われているのだ。

★子どもたちの「6人に1人が貧困」といわれる今、子ども自身が自ら自衛隊を志願する一言わば「経済的徴兵制」も杞憂とは言えない中で、自衛隊を未来の「職業」として体験させるなど学校がやってはいけないことだ。私たちは37団体連名で「自衛隊への『職場体験学習』中止を求める要請書」を県と県内市町村教委へ提出した。東京では市民の取り組みで「宿泊防災訓練」と称した都立高校の宿泊体験入隊を止めた。私たちも後に続く。学校は自衛隊のリクルートに手を貸すな！

5月1日は
メーデーに行こう

1886年、米国で8時間労働制を求めて、労働者が立ち上がった。その日は5月1日。まさに「メーデー」である。日本でも1920年5月1日、8時間労働制と最低賃金制を求め、メーデーが始まった。以来労働者の祭典として、今日まで続いている。

安倍政権登場以降、労働者を取り巻く状況は厳しさを増している。最低賃金は上昇しているものの、非正規雇用労働者は増加し、実質賃金は下がり続けている。そしてホワイトカラーエグゼンプション導入が狙われている。8時間労働制の破壊が始まろうとしているのだ。

労働者が人らしく生きるため労働者保護規制の強化などを求め、メーデーに結集しよう。

神奈川県メーデーの案内

- 日時 5月1日 10時より
- 場所 反町公園
- デモ行進 11時より
- 沢渡中央公園まで
- メーデー祭 12時より
- 学習会（DVD視聴）
- 13時30分より県社会福祉会館