

「学労川崎」と「労働組合」について…もう少し詳しいご案内

◎学労川崎の具体的な取り組み

学校事務職員の適正な配置を求めています

学校事務職員の配置は法律上の根拠に基づいています。しかし川崎では昨年度、年度当初から3校で、本来配置されるべき事務職員が配置されない「欠員」が生じました。

欠員は当該校現職者に過重負担をもたらす他、それが常態化すれば人員削減にもつながる問題です。

学労川崎は速やかな欠員解消を求めて教育委員会への申し入れ・交渉に取り組み、1校（川教組事務職員部長勤務校）を除き欠員状態を解消させました。

短期間での人事異動強制に反対しています

川崎市教育委員会は2018年、学校事務職員の人事異動年数を7年から3年に短縮しました。職場環境が変わる人事異動は大きな負担であり、それが頻繁になることは労働条件の悪化です。

川教組はまったく反対せず受け入れる一方、学労川崎は多くの事務職員の「短縮反対」の声を背に受け取り組み、当初は労使交渉自体を拒否していた教育委員会の考えを改めさせて、将来にわたる交渉実施を確認しました。

異動年数そのものの改善には至っていませんが、交渉なくして改善はありえません。教育委員会と実効性のある交渉を持てるのは、学労川崎だけです。

業務増に反対し負担軽減を求めています

制度改正や財務事務の厳格化、会計年度任用職員の増加等により、ただでさえ学校事務職員の業務は年々増加しています。学労川崎は教育委員会や校長との間で、そうした実態認識の共有を図り、業務負担軽減を働きかけています。

社会的には教員の多忙が問題になっていますが、だからといって業務負担を学校事務職員に転嫁したり、まして学校事務職員がすすんで一層多くの業務を引き受けるのでは、根本的な解決ではありません。そうではなく、学校業務そのものの縮減を求めています。

職場でのハラスメントを解決します

職場での過大・不当な業務の押しつけや、パワハラ・暴言・性別役割分業などのハラスメントに対しては、組合として責任を持って対応します。

個人ではなく組合が窓口となって対応することで、個々の組合員を守ります。役員が当該の学校に出向いて校長交渉を持ったり、教育委員会に状況を共有し改善を求めるなどして、課題解決に導きます。

また何より、頼りになる組合に加入することでそうしたハラスメントを起こさせません。

「共同学校事務室」に反対しています

「共同学校事務室」（「学校事務の共同実施」）は、特定の学校に複数の事務職員を集中的に配置して事務業務を共同処理するもの。学校事務部門の集約によるセンター化と人員削減、業務負担増、非正規雇用化、外部委託化、ひいては学校事務職の廃職につながるもので、学労川崎は強く反対しています。

すでに導入されている自治体では、学校事務職員の人員削減・業務負担増・精神疾患増といった現実が政策実例や学術論文で報告されています。文科省でさえ「共同学校事務室が学校事務職員の業務負担増を招いていること」を認めています。

なお、川教組はなぜかこの施策を推進しています。

学校事務職員の平等性を大切にします

学校事務職員の中に「管理職」はいません。職位（職員～課長補佐）の違いはあっても、校長・教頭の指揮命令のもと働く職員であることに変わりはなく、事務職員同士の間に「上司・部下」の関係はありません。

それぞれ規模や環境が異なる学校で働き、事務職員ごとに得意な仕事や抱える事情も異なります。だからこそ元来、学校事務職員は対等・平等な関係で同じ仕事をする仲間として、助け合い支え合ってきました。

学労川崎はそんな関係を大切に、ピラミッド型の人事政策や評価主義賃金制度には反対しています。

不適切な公務・業務実態を是正させています

教育委員会の主催で開催されてきた教育委員会事務局管理職と川教組役員らによる酒宴「賀詞交歓会」、保護者からの学校徴収金口座振替の機能を使った職員親睦会費の徴収、学校行事に際しての町内会等からの「祝金」受け取り。

いずれも学労川崎が教育委員会に「不適切」と問題提起し、昨年度「廃止」「禁止」が決定されました。

校長・教頭や「学校業務相互支援事業」代表者の事務職員が出張旅費を不正受給していた問題でも、教育委員会から経緯を聞き取るとともに人事施策上の問題を指摘しました。

事務室の環境改善を進めています

学労川崎が結成直後から強力に取り組んだ成果・事務室。この時の労使確認は「事務職員にとって事務室は必要」というものです。

しかし現状を見ると、事務職員に関係のない物置にされたり、サロンや通路代わりにされている学校もあります。組合員職場でそうした状況があれば、組合として校長交渉を持つなどして環境を改善しています。

有期雇用職員の無期雇用化を目指しています

川崎の学校事務職員の中には多くの有期雇用職員（臨時的任用・任期付職員）がおり、中には10年以上勤続している方も少なくありません。

民間企業ならとくに無期雇用転換の対象になる方々。公務職場でも無期雇用転換実現は社会的要請です。なお、組合役員には任期付職員も就任しています。



◎「労働組合」はなんのため？

私たち公務員も雇用者（教育委員会）に「使用され」「賃金を支払われる」点で、「労働者」です。そして労働者は労働組合（地方公務員法上「職員団体」）をつくりこれに加入することで、自分たちの権利を守り、労働条件や働く環境をより良くすることが出来ます。

雇用者・管理職（校長・教頭）による、ハラスメントや過大な業務の押しつけ、労働条件や業務の一方的な改悪…。そうした問題が起きたときには改めさせ、また起こさせないようにすることが、労働組合の役割です。

しかし中には、労働条件・労働環境改善という本来の役割を放棄し労働者の立場に立つことなく、逆に雇用者と親密になって役員ばかりが利益を得て、そのうえ労働者（組合員）に向けては雇用者の代弁者のように「もっと働け」と叫ぶ労働組合もあります。

たとえ規模は大きくとも、本来の役割を放棄した「労働組合」は、雇用者にとっては長時間労働も業務増も労働条件の切り下げも不正行為の強要も容認してくれる都合のいい存在。逆に私たち労働者が頼りにできる組合ではありません。

学労川崎はそうした組合ではありません。労働者の、そして学校事務職員の立場・利益を第一として、教育委員会・校長にも主張すべきを主張する労働組合です。

◎学校にある様々な団体について

学校職場にはいろいろな団体があります。互助会・振興会、親睦会、PTA、共済組合、川教組、研究会……。いずれも会費や費用がかかりますが、どれも入らなければならないのかと疑問に思う方もいるでしょう。

このうち入らなければならないのは、公的社会保険である共済組合だけ。あとは任意団体ですので、入るも入らないもやめるも自由です。

会の内容を理解し納得して加入するのならもちろん良いのですが、中には内容や会費の説明もせず任意であることも伝えないまま、加入の手続きをさせたり勝手に加入扱いにする悪質な例もあります。川教組は加入は簡単ですが、脱退しようとする「役員との面談」のため組合本部に呼び出すということをしています。

そうした事案に直面した場合、一旦は加入したけどやめたいという場合、学労川崎にご相談ください。