

学労川崎

学校事務職員労働組合神奈川川崎支部

第819号 2025・2・7

shino3628@gmail.com

http://gakurou.gjpw.net/

バック
ナンバー
掲載

>>> 定員・予算並びに諸権利に関する交渉報告 <<<

学校事務職員の時間外勤務 23年度最長は年550時間

○平均時間外も3年連続で増 36協定上限違反=年360時間超えは5人に増

○過大規模校の過重業務も解決せず・欠員不補充も2年連続発生・上限超えの

長時間労働も増…こんな状況で更なる事務職員への業務上乘せは許されない

学労川崎は8月に提出した「2025年度に向けた定員・予算並びに諸権利に関する要求書」(本紙804号参照)をめぐり12~1月、市教委各課と交渉をもちました。複数の課題で問題意識を共有した一方、「検討」どまりの回答も目立ち、今後の具体的な施策の進展が求められます。

発出文書の精選を【庶務課】

学校に発する文書の縮減・精選と、電子文書施行通知の改善を求め、課題を共有しました。また、現在は課ごとに異なる会計年度任用職員の事務手続きについて、庶務課が音頭を取って統一するよう求めました。

働きやすい事務室を【教育環境整備推進室】

学労川崎は「事務職員の労働条件として事務室」を掲げ、1981年の結成以来設置運動を強力に展開。1割に満たなかった川崎の事務室設置率を全校設置に押し上げました。その中で82年に市教委が示した「事務職員にとって事務室は必要」との見解を改めて確認。そのうえで、通路化・倉庫化・第2職員室化等の不適正な利用状況の存在を、課題として共有しました。このほか学校施設設備修繕について、十分な予算確保と迅速な対応を求めました。

過度なプライバシー収集やめよ【給与厚生課】

職員に対する不要・過度なプライバシー収集、特に扶養するわけでもない配偶者の氏名・生年月日・婚姻日を届け出させる「配偶者情報登録」をなくすよう求めました。また、システム上の続柄が「子」ではなく「長男・次男…」「長女・次女…」である点は長幼の序列化の価値観であると問題指摘。いずれも関係部署に伝える旨、確認しました。

幅広く…【教職員企画課・教職員人事課】

<職の在り方・定数・共同学校事務室>

学校事務の「職種存続」「行政との任用一本化・人事交流反対」「独自採用試験」について質しました。当局は「当面存続」「採試実施」の従来回答を維持する一方、人事交流については初めて、来年度実施の可能性を示唆しました。中長期的な学校配置の事務職の必要性については、一致を確認しました。

定数をめぐっては、中央支援学校を筆頭に過大規模校の配置増を長年要求。様々な提案もしてきました。しかし当局は、同校の多忙状況は認めつつ人的措置は困難との姿勢に終始。それでも、校長の権限と責任の中で負担軽減が図られるべきとの見解を引き出しました。このほか、産育休時の代替者との「引継日」の保障と制度周知を求め、検討を約しました。

共同学校事務室や「事務長」等の権限を持つ事務職員の設置は来年度もないことを確認しました。これらは「人員減」「業務増」「職場執務時間減」を招き、業務執行にもマイナス。共同学校事務室による業務増は文科省も認めるようです。改めて強く反対を表明しました。

<業務増・長時間労働>

その業務増。現在、国レベルで教員から事務職員への業務転嫁の動きがあり、川崎でも「相互支援事業のイメージ」図で事務職員への業務上乘せが示され

ています。しかしそれらは事務職員の業務負担を顧みないものであると追及しました。当局は「一方的な転嫁はしない」としつつ、事務職員の役割について検討しており適時提案するとしていました。

そもそも今現在も深刻な長時間労働の実態があります。この3年間、事務職員の平均時間外勤務は増え続けており、昨年度の最長は550時間。36協定の定める上限規制違反となる360時間超過も3人から5人に増えています。しかし当局は、原因認識や対応を具体的に示せず。このため学労から、**もともと**の担当業務の煩雑化・複雑化が進んでいるうえ**新規の業務付与が進んでいる**実態を指摘。長時間労働該当校による時間外勤務要因の検証記録で、相互支援「イメージ」図で上乘せが示されている就学援助と徴収金が挙げられている点も指摘しました。

総じて、**過大規模校の過重業務も解決せず、欠員不補充も2年連続で発生、36協定違反の長時間労働も増、そんな状況でこれ以上事務職員への業務上乘せが許される条件にはない**、と強調しました。

＜臨時的任用・任期付職員の雇用＞

臨任・任期付職員については、無期雇用の道を要求。経験者採用や氷河期世代採用の試験を実施している自治体も紹介しました。当局は「選択肢はありうる」との回答にとどまりました。また、現勤務者の雇止めを

生まないよう**経験者優先の任用を求め、「入ってすぐに仕事ができる方が良い」との見解を確認**しました。

＜このほかにも…＞

このほか、管理職の服務管理に対する知識・意識が不十分で一部には事務職員に丸投げという例もある実態を指摘、また短期介護休暇の取得要件緩和や病気休暇の時間取得についても協議しました。

財務事務の負担軽減を【学事課】

物品調達時の「業種・種目」の整理・弾力化と、備品・消耗品区分価格の引き上げを要求（国は5万）したほか、文科省が「学校以外が担うべき業務」とし、目下の「学校事務職員の在り方検討」でも委託化が検討項目となっている学校徴収金について進捗状況を確認。調査を進めている旨回答を受けました。また、事務ミス防止等に向け業務説明の機会・内容の充実も求めました。

※当局回答・交渉内容について

さらに詳しく知りたい方はご連絡ください

＼組合加入・労働相談歓迎／

学校事務職員を長く続けたい方、学校事務をもっと良くしたい方、学校での働き方を改善したい方、仕事で悩みを抱えている方——お気軽にご連絡を。臨任・任期付職員の方もぜひご加入ください。

希望に基づく異動・配置と臨任・任期付職員の雇用確保求める

学労川崎は1/22、川崎市教委当局と人事異動・職員配置や組合員の雇用について交渉を持ちました。

人事異動・職員配置をめぐるっては、本人希望を最優先とした異動・配置決定を求め、「**できる限り本人希望優先**」との**当局回答を確認**。常勤職員だけでなく再任用・臨時的任用・任期付職員についても同様の考えのもと対応することも確認しました。

一方、「人事異動実施要領」で係長・課長補佐昇任者は異動対象とするとの規定（異動年数短縮時に新設）をめぐるっては、7～8月の「実施要領」交渉で**学労は同規定の撤廃を求めたにもかかわらず当局がそれを拒否した経過を踏まえ、「当局が決めた以上、該当者は異動させるしかない。これまで実際にはほとんどの人が異動になっていないが、恣意的な判断に左**

右されてはならない」と指摘。当局も「基本的には要領に沿う」と回答しました。

また、過大規模からの過重労働が明らかで、新採用者の配属→退職も相次いだ中央支援学校について、「当局も同校の多忙は認めつつ、しかし配置は増やせないと言う。であれば新採用者ではなく、当局が若年で係長・課長補佐昇任させるほど『優秀』と判断した職員を厚く配置するほかない」と指摘しました。

学労川崎は臨時的任用・任期付職員である各組合員の雇用確保についても毎年申し入れを行っており、それについても協議。事の性質上明確な回答は引き出せなかったものの、「**組合員の雇用・生活に関わる問題。組合が強い意思をもって申し入れていることは肝に銘じるように**」と強調しました。

【SNSでも学労川崎の取組を発信!～X(旧・twitter)→@it_zgrr／Bluesky→@it-zgrr.bsky.social】