

No.320
2025.12.8**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 東横白楽マンション 602

shino3628@gmail.com <http://gakurou.gjpw.net>

業務増と共同学校事務室に反対 県教委交渉 臨時的任用職員の雇用安定・待遇改善を

がくろう神奈川は 10/9、神奈川県教委に対して「学校事務職員の労働条件に関する申入書」(右 QR コードより参照)を提出。11/4 には労使交渉を持ちました。



申入書はがくろう神奈川の労働条件に関する基本的な姿勢を示すとともに、県費職員の組合員が日々の職務の中で感じた願いや要求を盛り込んでいます。

「働き方改革」「教員の負担軽減」の名のもと進められる事務職員への業務転嫁=負担増(標準的職務内容の策定や「学校と教師の業務の3分類」等)。そして「共同学校事務室」の導入や職制段階の強化(学校事務職員の一部を管理・指導的立場に位置付ける等)による分断と疲弊。これらは両輪となって私たちの働く環境をますます息苦しく悪化させています。がくろう神奈川はこうした動きに、強く反対します。

また神奈川は、学校事務職員の 4 分の 1 以上を臨時的任用・任期付職員が占めており、これは全国屈指の高比率。雇用安定と待遇向上は重要課題です。

申入書はほかにも、賃金、手当、旅費、休暇、定数、制度、業務といった幅広い課題で学校事務職員の要求を示し、県教委の回答を受け協議しました。

要求・回答・交渉概要(〇がくろう・■県教委)

〇初任給経験年数加算について、5 年超過分も 100% 加算を。

■人事委員会規則に基づき現行規定で決定。

〇 5・6 級の定数枠をなくすこと。年齢順等の客観的かつ公平な昇格を行うこと。

■全体のバランスから定数枠廃止は困難。昇格発令は在級年数に基づき行っている。

〇月途中で任用された臨時的任用職員にも諸手当の支給を。

■通勤手当について 27 年度から支払う方向で検討。それ以前の日割り実施等は考えていない。

〇もっと前倒しできないのか。

■システム変更や周知期間が必要。年度途中の変更は現場にも負担。

〇旅費予算を増額し、旅費の確実な全額支給を。

■必要額を努力して計上している。執行状況調査に基づき追加配当も行っている。不足しないよう制度周知していく。

〇会計年度任用職員の療養休暇・子の看護等休暇等を常勤職員と同等に。

■国・他自治体の状況を勘案し全庁的に検討。

〇事務職員の義務標準法定数遵守と、欠員・休業等への補充・代替職員の切れ目ない配置を。

■法に基づき配置している。補充も適切に配置している。

〇しばらく補充職員が配置されない実態がある。

■市町村教委の要望を受け配置しているが、厳しい実態も。教育事務所が市町村教委をフォローしている。

〇補充・代替職員未配置期間につき、共同学校事務室に負わせるのではなく校内分担で対応を。

■共同学校事務室について、休職者のサポートをさせるような運用は想定していない。

〇欠員を解消し常勤職員配置を。そのため、臨任・任期付職員の常勤採用を。

■児童生徒数減少や統廃合等を考え、臨任で対応せざるを得ないこと理解を。採用は試験合格が必要。

〇神奈川県は臨任・任期付職員の割合が全国的に見ても高い。年齢制限撤廃や現職者向け採用試験実施の検討を。

■他の試験の動向を勘案しながら検討。要望は人事委員会にも伝える。

〇共同実施・共同学校事務室の設置を推進しないこと。それらありきの業務執行・研修体制を取らないこと。

■共同実施・共同学校事務室をやるかどうか、執行体制をどうするか、市町村の判断。県教委として指図するものではない。

〇共同実施・共同学校事務室への県教委の評価は。

■評価はない。

〇共同学校事務室のあり方は市町村によってもばらつきがある。

■そのように承知している。文科省も「地域の実情に応じて」としている。

〇学校事務職員の標準的職務内容策定を推進・指示しないこと。

■市町村が定めるもの。市町村の判断。

○文科省が9月に示した「学校と教師の業務の3分類」をどう見ているか。

■あの通りできるのか?という点は疑問。

○時間外勤務が手当配当時間を超えるような担当職務・校務分掌とならないよう、市町村・校長に周知を。

■市町村の所管事項。

○明細配布日・給与支給日と学校閉庁日の重複につき、業務遂行に配慮するよう市町村に周知を。また、給与支給日に校長の出張を設定しないよう周知を。

■事故防止の観点から給与支給日以外の日とするよう25年1月に事務連絡を発出。来年も発出予定。

○事務マニュアル・手引きの改訂・充実を。

■努める。

神奈川県内どこからでも加入歓迎!

過重業務やハラスメント、賃金、人事評価、職場環境等、働く上での様々な相談に対応。働く環境をもっと良くしていくため、一緒に力を合わせて取り組みましょう。お気軽にご連絡ください。

秦野市教委に要請・協議

市教委も真摯に受け止め

療休者の業務補填 安易な共同学校事務室頼りに警鐘

がくろう神奈川の秦野地区組合員は10月27日、秦野市教委(窓口は教職員課長)に対し、労働条件改善並びに教育条件改善の要請を実施した。具体的な要請内容としては、①学校事務職員の休職状況 ②共同学校事務室の運用等についてだ。

現在秦野市では共同学校事務室が南北東西の4ブロック配置されており、各学校と各ブロック共同学校事務室への兼務が発令されているが、療休者が何名も発生しているばかりでなくその補填を共同学校事務室の室員で賄っているという現状がある。

このような運用が適当でないことはすでに県教委にも確認済みであるが、現状を適切であると考えているのかと問うたところ「そうではない」との回答であった。当時は事務だけでなく教員も休職が続出しており、教職員課として共同学校事務室に依頼せざるを得なかったとのことだ。だが、それは極めて安易な発想であり共同学校事務室の危険性を物語っている。

そもそも所属で欠員が生じうる問題が発生したにもかかわらず、校長が痛みを感じない構造でいいのだろうか。補填に入った事務職員が他校の業務を負うことによって元の学校の業務ができなくなれば、結果的に負の連鎖が続くのではないか。

こういった課題を指摘したうえで、共同学校事務室に頼まざるを得ないのであれば、まずは教職員課でなく校長が共同学校事務室に対して頭を下げて来るべきであると強く要請をした。加えて、そもそも学校内で休職をだすような構造にならないように学校長は努めるべきであるということも合わせてお伝えし、今回の協議は終了した。

今回の要請は初めてのことで、要請書もしっかりとしたものを用意できていないにもかかわらず時間にして1時間半程度、要請と協議の時間を使って話を聞こうとしてくれていた。折をみてまた話をすることができればいいと感じている。

学校事務職員の定数改善

「共同学校事務室統括職定数新設」ではなく「全校配置」と「複数配置基準改善」を!

がくろう神奈川も参加する全国学校事務労働組合連絡会議(全学労連)は11月28日、文科省、財務省、教育関係地方団体、そして文教関係国会議員に要請活動を行いました。

学校事務職員は目下、法定定数の100人に1人が欠員不補充、現職者の100人に1人が精神疾患で休職、6人に1人が有期雇用という深刻な労働・雇用環境にあります。これの改善には個々の学校現場で働く事務職員の定数増が重要ですが、文科省が計画している定数改善はそうではなく、共同学校事務室統括職定数の新設という学校現場の期待とは無縁のものです。

全学労連は本当に学校現場のためになる定数増を求め、これからも取り組み続けます。(詳報次号)

横浜・寿町の「越冬」(年越し)においてよ!

横浜・石川町駅からほど近い「寿町」を知っていますか? かつての「日雇い労働者の街」、今は元日雇の高齢者が多く暮らす「福祉の街」。「日雇」の形は変わっても今も存在するし、路上で野宿をする人たちは寿に限らずあちこちにいます。

仕事や役所の閉鎖する年末年始の期間、困難を抱えた人たちが無事に年越しするために、毎年寿で「越冬」(年越し)の取り組みを行なっている。組合では組合員にカンパを呼びかけ、神奈川県共闘や寿日雇労働組合(寿日労)の仲間たちと、炊き出しや労働相談にも参加。

競争主義が蔓延する状況の中で、労働者の中の格差も拡大、社会には差別や不公正が溢れている。年末年始、一番しんどい場所にきて、いっしょに考えてみませんか?

スケジュールは右のQRコードより。

