

政令市費化を機とした任用一本化反対！ 現行学校事務職員制度の維持を！

各政令市で取り組まれる労使交渉の現状

○横浜市

昨年12月に第1回交渉が実施され、その場で移管のスケジュールが明示された。また、10月に提出した申入についても回答を受けた。

財源確保の問題では、国からの措置が当然されるものと考えているとの回答。賃金・定数・任用

等、基本的な労働条件の現行水準確保の要求に対しては、勤務条件の設計や条例等の整備を進めるが、話し合う段階ではないとした。一方、現状の学校事務職員制度を否定するものではないとも表明した。

業務変更が労働強化につながるよう求めたことには、新たな人事給与・庶務システムについて1月以降、話し合いたいとした。今後の労使協議については必要な時期に適宜、移管によって悪くなったと言われないよ

う誠意をもって話し合っていくと回答があった。

横浜の学校事務職員の年齢構成を見ると、13年度時点で34歳以下が65%にのぼる。多数を占める若年層に特に影響する課題であり、今後も交渉を追求していく。

○川崎市

昨年8月以来4度交渉をもった。10月には当面の申入として、県市間で差の大きい住居手当をはじめとする各種手当額や時間外手当時間数の現行水準維持、学校事務職員の独自給料表を作成・適用すること、任用一本化を行わないこと、年休の時間取得に制限を設けないことなどを求めた。これに対し市教委は、個々の事項は検討するとしつつ、給与・休暇制度について「基本的に市の制度に合わせたい」と提案してきている。しかし

私たちからすれば、既存の労働条件が現に存在しているわけで、本来それを前提として個々提案するのが筋。提案は既存労働条件を顧みない、行政側の都合による一方的改変の姿勢にも映る。

また、2月の交渉では給料表について、川崎市行政職(1)を適用するという提案があった。この給料表は技能や医療、消防などを除く多くの市職員が適用されている給料表だ。当局は「職種のあり方とは別」と説明しているが、行1給料表適用は任用一本化を容易にし、学校事務職員制度崩壊を招くとともに、「どの職で働くか」という根本を含めた現行労働条件を損ねかねない。

今後給料表に加え、定数や任用のあり方についても課題になってくる。総じて、政令市費化という行政の都合で、なん

ら瑕疵のない職員が不利益を被るなどあつてはならない。そんな姿勢で今後も取り組んでいく。

○相模原市

1月に市教委から「基本的な考え方」が示され交渉が始まった。「現行労働条件の水準を基本とする」がスタートラインだが、示された中身は程遠いもの。62億とも90億とも言われる財源不足の目処も立たないのに、移譲を絶対化する態

度は固い。

当局は、教員の給料表は県の給料表を元に作るが、学校事務職員については市の行政職の給料表を使うことを考えている。市の中に「二つの制度は作れない」というのが主な理由で、諸手当・服務についても市の制度への統合が目される。

学校教育法の中に位置付き、国庫負担職員である「学校事務職員」という職は全国的な制度としてある。神奈川県が学校

事務の独自採用を行ってきたことは根拠のあることだ。移譲で学校事務職員制度が崩壊するなど本末転倒ではないか。

私たちは、①任用一本化を行わず独自採用試験の維持、②県同様独自給料表を作ること、③定数についても国基準を遵守し学校に「学校事務職員」を配置すること、④市にはない「臨時的任用職員制度」を作ることなどを要求。今後の取り組みに注目を！

横浜新人学校事務職員解雇問題

公正な判決を求める

要請署名活動にご協力お願いします

皆さんのチカラで職場復帰を！ 周りにもぜひ広めてください！

横浜市の学校事務職員が採用1年で分限免職処分となった「横浜新人学校事務職員解雇問題」。

処分撤回を求める訴訟は提訴から1年半が経ち、

ここまで8回の弁論が開かれています。

弁論では、処分の理由とされた事柄の多くに矛盾や事実誤認があることが明らかに上で、

度は固い。

当局は、教員の給料表は県の給料表を元に作るが、学校事務職員については市の行政職の給料表を使うことを考えている。市の中に「二つの制度は作れない」というのが主な理由で、諸手当・服務についても市の制度への統合が目される。

学校教育法の中に位置付き、国庫負担職員である「学校事務職員」という職は全国的な制度としてある。神奈川県が学校

新人学校事務職員Sさんへの分限免職=解雇撤回を求めて
第9回口頭弁論
4月14日(火)
10:30~
横浜地裁502号法廷
○9:30から関内駅前情宣○
○裁判後に報告集会あり○

横浜側が処分に至る具体的根拠を示せない状況が続いています。

しかし、一般に行政訴訟は9割敗訴と言われているので、いくら弁論で有利に見えても安心は出来ません。社会の注目がますます必要な局面です。

このたび、公正な判決を求める要請書を裁判所に提出するにあたり、署

署名用紙はHPからダウンロードできます

労働法制改悪を 全力で阻止しよう!

—STOP「戦争できる国づくり」「弱者切り捨て社会」

第2次安倍内閣が発足して3年4月、この間、政権はこの国を大きく変えてきた。その一つが「戦争のできる国」づくりだ。特定秘密保護法、集団的自衛権行使容認、日本版NSC設置、武器輸出解禁、辺野古・高江基地建設等々。それだけではない労働分野への攻撃も悪質である。私たちは、これらの攻撃を全力ではね返していかなければならない。労働者の権利を守るために。

■弁護士会も反対声明

安倍政権が狙う労働分野への規制緩和と攻撃は、端的に労働諸法の改悪案に表れている。一部には現状追認とも言われているが、事が法改正であるため、労働者・労働団体とともに、弁護士から強い反対の声が上がっている。日弁連をはじめ、全国各地の弁護士会が、労働諸法改悪反対の声明を出している。神奈川県でも横浜弁護士会が、労働法制規制緩和に強く反対する会長声明を出すとともに、神奈川労働弁護団が、昨年10月と今年2日に「STOP!労働法制改悪」反対集会を開催した。

感を共有できるかが重要だ」と熱く語った。全くその通りだと思う。

■首切り自由の社会NO!

安倍政権は産業競争力会議や規制改革会議など、都合のよい答申を出させるための諮問会議を作り、労働側代表を一切含めない委員構成により、労働法破壊の答申を出させた。ホワイトカラーエグゼンプションで8時間労働制が破壊され派遣法改悪で常用派遣が合法化され、解雇の金銭解決で首切り自由の社会となってしまう。

労働者保護規制がある今でも、残業代不払い、不当解雇などが横行している。これら悪法が通れば全てが合法となってしまう。今こそ危機感を共有し、全力で労働法制改悪反対に立ち上がろう!

JAL不当解雇撤回裁判 最高裁不当判決糾弾

JAL不当解雇撤回訴訟で、最高裁は先月4・5日と相次いで上告棄却の不当判決を出した。一審二審とも労働者の雇用維持よりも会社更生計画を優先させた。解雇有効の判決だったが、これら判決は①整理解雇法理を無視していること②大量解雇者を出していきながら、新規大量採用を行っていること③会社整理案を組合に提示中に管財人が不当

労働行為を行ったことなどを無視した不当なものである。最高裁がこれら争点の実質審理を行わなかったことは厳しく断罪されるべきものである。司法の場での決着はついていたが不当解雇は撤回させなければいけない。今後は自主交渉で解決を目指す被雇用者を私たちは全力で支援していきたい。

5・6級差別任用に反対!

県教委は3月6日、学校事務職員の5・6級任用について以下のように、各教育事務所等に連絡しました。これを受け、政令市は市内で任用し、事務所は各市町村に数を割り振り内申を上げさせます。5級は49歳・50歳を想定し割り振られました。6級任用は年齢順に行えと私たちは要求していますが、これまで当局の意思と攻防状況が続いて来ましたが、任用差別は、私たち事務職員の勤労意欲を著しく阻害します。公正公平を旨とする教育行政の信用をも疑わせるものです。また何の根拠もなく昇格差別を受けた者にとっては「生涯賃金」においても大きな格差をつけられてしまいます。まじめに働いているものが貶められるような制度を作ってはいけません。共に公正公平な制度を要求していきましょう。

	6級	5級
横浜	5	5
川崎	5	1
相模原	4	3
横須賀	3	0
湘三	3	0
県央	5	0
中	3	1
県西	1	1
Total	29	11

