



2020.4.15

No.384

**UNION**  
ユニオン学校事務職員労働組合神奈川  
(がくろう神奈川) 横浜支部  
支部長 小室清市

## 会計年度任用職員制度導入

# 非正規労働者の待遇改善を！

この4月から、会計年度任用職員制度が導入された。とはいえ、ある意味従前の各種非正規雇用（一般職非常勤、特別職非常勤、非常勤嘱託員等）が形を変えただけ、とも言えるが。

様々な公務需要の拡大や、行政改革の名の下の公務員定数の削減により増大してきた各種非正規雇用労働者を、再度地方公務員法の下に整理しようというものである。“同一労働同一待遇”を標榜するため、多少の待遇改善も行われた。

この会計年度任用職員制度の導入を巡り、たとえ少しでもと、がくろう神奈川は二年間に渡り様々

な勤務条件について交渉を行ってきた。基本的には、国一総務省の示した範囲を突破できなかったものの、部分的にはそれを越えるものを獲得できた部分もある。特に時間外勤務について「前提としない」としつつも、「必要があつてやむを得ず行った場合には支払う」と労働基準法の考え方からは当たり前のことなのだが、従前の市教委の姿勢からすれば何とか一歩踏み出させることができた。この点は大きな成果だと考えます。今後は、時間外勤務を行った場合は、具体的に超過勤務手当を請求する事になります。

### 抜本的な待遇改善を！

オランダでは、雇用形態の違いは有っても待遇は同一である。フルタイム勤務とハーフタイムの勤務とでは、単純に報酬が半分になるだけである。だから、夫婦が二人ともハーフタイムで働けば、フルタイム一人分の収入になるのである。

非常勤事務職員の場合、下手をすれば正規の事務職員と殆ど同じ働きを求められてしまう。中には超過勤務手当でも無しに残業をし、ほぼ正規職員の担っていた業務をする方も居られる。にも拘わらず、待遇は圧倒的に酷いものである。“同一労働同一待遇”を標榜するのであれば、勤務時間の違い相当の賃銀の違い以外、あつてはならないのである。

非正規雇用労働者の抜本的な待遇改善を求めよう。

## 臨時休業下での生活補償、職員の健康確保を 市教委に緊急申入れ

新型コロナウイルス、COVID-19の蔓延が拡がり、私たちの業務にも大きな影響が出るなか、政府は3月からの全国すべての公立学校の「臨時休業」を突如、決定した。学校業務の大幅な縮小や中止が決まる中で非常勤講師、給食アルバイトなどの有期雇用（任用）職員の雇止めや大幅な収入減につながりかねず、雇用と収入維持を組合としても当局に対して要望した。また、

「臨時休業」措置に伴う在宅での育児等が発生した職員や発熱などの「体調不良」を覚える職員のための休暇・職免体制の確立についても併せて要求した。

本申入れと前後する格好で、3月3日付で当局側から通知（教労第2274号）が出され、これにより正規・臨任及び再任用職員については、①子どもの世話のため②発熱症状がある場合は職免（職員の責によらない職務遂行不能）

が適用されることになった（②については最長4日）。ただし、非常勤（'19年度）・アルバイト職員は年休対応で、とされている。

COVID-19の影響が未だ拡大傾向にある中、私たちの勤務形態についても見直しが求められてきている。通勤で公共交通機関を使わざるを得ない、子どもの世話をするために出勤に困難を感じ

(2面へ)

## 人事考課の公平性を大きく損なう 「事務長」による人事考課への介入を止めよ！

「事務長」らによる不透明な学校事務職員人事考課への介入問題について、年度末にも人事課との交渉が行われたが、「事務長」と人事課による制度篡奪への疑念は解消するどころかますます深まっている。人事課は、「事務長」の人事考課への不明瞭な介入（「意見具申」）について『人事考課取扱要領』（市長部局作成。以下、『要領』）の「一次考課の作成・留意点」内の一節、「一次考課者は信頼できる情報をもとに考課を行うこと」なる一文を根拠として主張したが、同時に「事務長」の介入（意見具申）を行う根拠はこれしかないことも認めた。

しかし、本庁総務局が作成している同要領中に「事務長」、つまり一次考課者でない者の「意見具申」なる行為には規定がなく、また、市教委が独自に作っている意見具申用の様式についても要領には掲載されていない。これは明らかに市長部局が規定する人事考課制度から逸脱した行為を市教委が「事務長」らに行わせていることを示している。

こうした「事務長」の意見具申について一般の事務職員に対して周知されていると人事課は主張するが、その「周知」なるものは、市費移管時（つまり現行の人事考

課制度が導入される際に）出された「人事考課の概要」と題されたB4ペラ一枚の資料中にある注釈（囲いの中に小さく書き込まれている）に過ぎないのだ。そもそも「事務長による意見具申」の根拠が横浜市の人事考課制度には存在しないのであるから、これは同資料が制度の「概要」でさえなく、まして制度の「周知」などとはとうていいえない。

「事務長」なる内実の無い「職」をでっちあげ、維持する為だけにこうした規則にない行為を事務長らに行わせ、人事考課の公平性をゆがめるのであるならば「事務長」の存在自体の問題なろう。そもそも、現場の事務職員とほとんどかわりがなく、どちらかと言えば方面事務所や市教委事務局の業務への比重が多い「事務長」が、年数回の訪問や毎月ごとの事務連携組織でどういう業務を見ているというのか？第一、事務長の訪問時、通常の業務の手を止めてわざわざ「事務長」に我々が対応しているような状態なのである。こうした不明瞭な制度運用は私たちの「事務長」制度、また人事考課制度そのものへの信頼を損ないかねない。今回の介入問題（「事務長の意見具申」）問題は組合が追及して初めて市教委当局が書式や根

（1面より）

る職員などについて、さらなる対応が必要であるし政府が「要請」した外出八割削減についても既存の学校の勤務体制では応えるのは至難の業だ。4月10日に市教委当局は新たな通知を出し、職員の「自宅勤務」も活用し、職員の出勤を抑制するよう校長に求めているが、「在宅勤務」の範囲が教員に特化した内容になっていることもあり、かなり現場で混乱が生じる恐れがある。組合も当局との折衝を進めたい。

拠を示してきた当局は、事務職員一般に今回の経過を明らかにすることを渋り続けている。人事考課はそもそも、職場で直接職員と業務を共にする人間が行うことで評価の透明性・公平性を「担保」しているとされる（これは学校現場に限らず横浜市全体の人事考課の基本である）。要領にない「事務長」の意見具申はこうした最低限の「公平性・透明性」をも当局自らかなぐり捨てている。「事務長制度」の延命だけを目的にこうした不明瞭な制度の歪曲を当局が行っているのならば、市全体の人事制度をゆがめ、また現場の事務職員の意欲を大きくそぐ結果になるだろう。「事務長」の人事考課への介入（＝「意見具申」）は直ちに止めるべきだ。

### 【お詫びと訂正】

前号のうち、以下の箇所について訂正しお詫びします。

・一面、「特別支援学校や「事務長」在籍校を除く各職場では～」を「特別支援学校を除く各職場では～」に

・二面、「県費時代から続く実働で年132時間まで～」を「年135時間まで～」に

それぞれ訂正します。