

No.317
2025.4.14**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>

学校事務職員のための労働組合

「がくろう神奈川」へご加入を！

～役員ではない組合員からのメッセージを中心に～

【川崎の組合員より】

がくろう神奈川には、誰でも意見を言える空気があります。私は以前川教組(川崎市教職員組合)に入っていましたが、そのときは一般の組合員が意見を言う機会も、言える雰囲気ありませんでした。なにか困ったことがあっても、組合に相談するという感覚はありませんでした。けれどがくろう神奈川では、なにか意見がないか、困っていることはないかと聞いてくれて、些細なことも相談できます。いざというときは助けてもらえると思うと大変心強く、がくろうに入ってよかったと感じています。

【秦野の組合員より】

学校事務職員の採用から四年目に入りますが、日々の立場や職務の曖昧さに頭を悩ませながら仕事をしています。学校における孤独、管理職の理解不足、業務押し付け等問題をあげたらキリがありません。

採用数・現場いずれともマイノリティな私たちですが、上記のようなことによって、私たちの声が押しつぶされるようなことがあってはなりません。そういう肌感覚を共有し、交渉の場に持ち込むことができるのが組合のいいところだと感じています。

【藤沢の組合員より】

事務職員は少数職種であることから、多数派のルールを押し付けられているケースも珍しくありません。がくろう神奈川は組合員個別の課題に寄り添います。

労働問題に真剣に向き合うからこそ、自分の働き方を見つめ直せます。職場課題には教委との折衝や職場交渉も行い、労働環境や職務内容を大きく改善できた実例が多数あります。



【横浜の組合員より】

学校事務職員の皆様労働組合とはどのような印象を持ちますでしょうか？ 私も入る前は正直組合に入っても意味のないものだと思ってました。しかし、一人職である学校事務職員にとって業務上相談できる仲間ができるのは心強いと思いました。

どうせ入るなら、市教委や管理職に物を申さないでなあなあと誤魔化す大手組合よりも過去にパワハラ問題を何度も解決してきたがくろう神奈川に入りませんか？

困ったとことがあれば相談にのりますのでご連絡ください。お待ちしております!!

【組合委員長より】

新年度の業務、大変お疲れ様です。新採用の皆さんは初任者研修を受けながらの業務となっているかと思えます。

私たちは県内公立小中特別支援学校で働く学校事務職員の労働組合(職員団体)「がくろう神奈川」です。多くの職場が単数配置という状況の中、不当な業務負担押し付けや教育委員会や行政当局による一方的制度変更を許さず、臨時的任用・会計年度任用職員と常勤職員との待遇較差是正に日々取り組んでいます。

日教組事務職員部や全事研は、こうした学校事務職員の置かれた課題に誠実に向き合うことなく学校事務の共同実施(事務連携)や共同学校事務室、あるいは「事務長」ポスト追求に余念がありません。言うまでもなくこれらは将来的な学校事務職員制度の解体や労働強化に直結するものであり多くの事務職員にとって害悪ではないものです。

がくろう神奈川は、自分たちの労働条件(勤務条件)は自分たちの手で作る、という原則のもと職場環境整備、賃上げ、待遇改善獲得そして社会的課題の解決などを目指して取り組んでいます。新年度を機会にぜひがくろう神奈川にともに結集していただけるよう心から呼びかけるものです。

横浜・評価賃金制度の改悪を強行 ハラスメントを誘発する 制度改悪

横浜市教育局は、2025年度からの人事考課制度と昇格制度の一部に関して制度改悪を行う提案を行った。

横浜市では2017年度の教職員給与負担政令市費移管に伴いそれまでの県の人事評価制度から市独自の制度を導入している。事務職員については市長部局と同様の「人事考課制度」が導入されているが、一方で市の規則に基づかない（規定がない）事務長による他校の事務職員考課への「意見具申」や目標共有シートの閲覧など適法ではない人事考課への介入を行わせている実態がある。

今回の市教委当局からの提案は教員以外に適用されているこの人事考課について「標準以上」の評価にあたる「B」評価を「B1」から「B3」までに3区分し、上位の「B2」から「B3」の取得を2級から3級への給料表を渡る（昇格する）際の要件とするものだ。これまでの給料表の渡りは基本的に経験年数で行われていたものが、今回の制度改悪によって職員間に昇格較差が生じる可能性がある。

昇格後も資格の見極めのための小テストまで課し、また責任職（係長以上）ではないにも関わらず2級及び3級職員についても希望降任制を導入する。これは昇格後、校長や当局が圧力をかけ降格を本人に「申し出」させることを可能にするものだ。加えて昇格後昇格時の障壁もさることながら昇格後についても2級、3級職のポスト管理を強めたいという横浜市（教委）当局の意図が露骨な制度改悪という他ない。（なお係長並とされる事務長は昇格後の小テストは存在しない）

一般職員の賃金抑制を企図した今回の制度改悪は職員の意欲を下げる事に止まらず、当局や校長によるハラスメントまがいの昇格抑制（または降任）圧力を誘発する危険があり組合は合意できない方針で交渉に臨んだものの、市教委当局は労使合意なく制度実施を強行した。賃金抑制、ポスト管理に抗して今後も取り組みを進めたい。

川崎・有期雇用職員の雇用確保求め 市役所前で宣伝行動 組合員の雇用を確保



がくろう神奈川は川崎支部を先頭には2月18日、「すべての臨時学校事務職員の雇用継続を!川崎市庁舎前アピール行動」を実施した。

臨時的任用・任期付職員にとって、次年度の雇用継続は生活の根幹に関わる重大事。2月はまさに、多くの当該職員が次の任用決定を、不安を抱きつつ待っている。がくろう神奈川川崎支部には複数の臨任・任期付職員組合員がおり、その境遇は同様だ。

組合員の雇用を守るのは労働組合の責務。川崎支部はこれまでも市教委当局への雇用継続の申し入れ等を行ってきたが、組合の強い姿勢をさらに示すため、今回新たな取組としてアピール行動にも取り組んだ。

行動には当事者をはじめとした組合員はもとより、首都圏で有期雇用公務員や官製ワーキングプアの問題に取り組む仲間、そして組合員でない川崎市立学校事務職員の友人も参加してくれた。大きな横断幕が目を引き、用意した200枚のビラもほとんどが受け取られ、注目を集めた。

結果的に、組合員は全員25年度の雇用を確保。しかし雇用の不安定さは変わっていない。引き続き取り組みを強めていく。

神奈川県内どこからでも 組合加入歓迎!

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。



Eメール:shino3628@gmail.com