

No.311
2024.2.5**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

「働き方改革」の名のものと業務転嫁反対！

学校事務職員の精神疾患休職割合 ついに1%超えの危機的状況 業務増に反対し労働条件・労働環境を守る労働組合に結集を

昨年12月、文科省は今年度の「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」の結果を明らかにするとともに、それを踏まえた「留意事項」通知を都道府県・指定都市教育長あてに発した。

文科省は昨年度、同様の調査結果と通知の中で学校徴収金業務について、学校事務職員が週1回集まる「事務センター」で一括処理する熊本県南関町の事例を紹介するとともに、「事務職員が一括して管理する等の方法により、教師が関与することがない仕組みを構築する等の取組を進めること」などと、学校事務職員への業務転嫁を促す動きを見せた。

元来、学校徴収金の徴収・管理は「学校以外が担うべき業務」(自治体において行うべき)とするのが、19年の中教審答申・文科事務次官通知以来の大原則。昨年度の文科省の動きはこれに反するものであるとともに、教員の負担軽減を学校事務職員への業務押し付けでお手軽に実現しようとするものであり、到底容認できるものではなかった。

がくろう神奈川も参加する全学労連(全国学校事務労働組合連絡会議)は、7月の文科省交渉でこの問題を追及。撤回を迫った。文科省側は20年の「標準的職務」通知を持ち出して正当化を図ったが、より上位の方針である中教審答申・事務次官通知等との矛盾について明確な説明はできなかった(詳しくは全学労連ニュース449号掲載・全学労連HPより閲覧可能)。同時に、日教組や全事研が歓迎した「標準的職務」通知の犯罪性も明らかになった一幕であった。

全学労連は12月初頭にも文科省交渉を持ち追及。この席では文科省側も、学

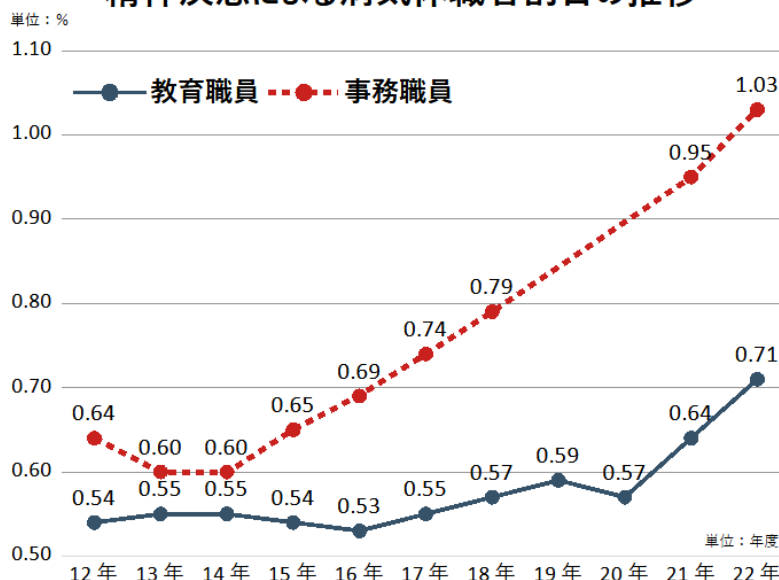
校徴収金業務は学校ではなく自治体が担うべき、公会計化を進めるべき、とする認識を言明した。

そうした経過の上で出された今年度の「取組状況調査」結果と通知では、徴収金業務の学校事務職員への転嫁を推奨する姿勢は消え、「公会計化」のトーンに移行した。あるべき方針に立ち戻ったと言えよう。

目下「働き方改革」の名のもと、教員から学校事務職員への業務転嫁を図る圧力や具体的な動きが各地・各校で進行している。学校徴収金業務はその筆頭だ。日教組系組合はそれに対抗するどころか、むしろ率先して先導しさらに他の事務職員にも号令をかける有様だ。学校事務職員の労働条件・労働環境を守る労働組合は、がくろう神奈川を置いて他にない。

同じ昨年12月には、教職員の精神疾患による病気休職に関する最新(22年度)の状況も明らかになっている。本紙前号でも紹介したように、かねて精神疾患による病気休職者の割合は学校事務職員におけるそれが教員を大きく上回ってきた。最新の結果でも同様に、ついに1%を超えた。

精神疾患による病気休職者割合の推移



「先生は忙しいから・大変だから」といって学校事務職員が今以上に仕事を引き受けるようなあり方は、まったく間違っている。なすべきは学校業務そのものの縮減であり、すべての職種における業務負担軽減だ。その本道を目指すがくろう神奈川に、皆さんもぜひ結集し力を寄せて欲しい。

組合加入・労働相談歓迎

組合加入随時受け付けています。また、過重業務やハラスメント、賃金、人事評価、職場環境等の相談にも対応しています。お気軽にご連絡ください。

カンパありがとうございます

ボーナスを機にお寄せいただきましたカンパは、これからの活動のため、大切に活用してまいります。

<横浜> 臨時的任用職員の病気休暇日数格差 合理性も条例上の根拠もない！直ちに是正を！

横浜市立学校に勤務する臨時的任用職員は現在、病気休暇付与日数が年間 10 日にとどまっている。これは常勤職員の日数(年間 90 日)との較差もさることながら、市長部局の臨時的任用職員や月額会計年度任用職員(市長部局・学校勤務ともに)には年間 20 日の病気休暇を付与されていることと比べても、大きな較差であることは明らかな。

コロナ禍に加えてインフルエンザも学校現場で猛威をふるう中、仕事は常勤職員と同じように行っているにもかかわらず、横浜の学校に勤務する臨任職員だけがなぜ、差別的な権利制限を受けなければならないのか。

がくろう神奈川横浜支部は、現状の不合理的な較差是正を求めて横浜市教委当局に申し入れを行っているが、当局は「臨任職員の病休取得実態を確認した上で判断する」という反応にとどまっている。

同じ学校で働く月額会計年度任用職員(臨任職員より所定労働時間は短い)と比べても臨任職員の病休付与日数に大きな格差があることは、およそ合理性があるとは思えず、当局もこの点について全く説明できない状況である。

横浜市の条例上、臨任職員の特別休暇は病気休暇を含め「常勤職員の制度に準じる」と規定されている。病気によって勤務ができなくなるのは任用形態に関わらず同じであることは言うまでもない。臨任職員の病休付与日数も市の条例に基づき、常勤職員の制度と均衡を図るべき。引き続き是正を求め取り組んでいく。

臨任職員の
病休は10日だけ?!



<春闘に向けて> 物価高騰に見合う賃上げを 官民労働者で連帯して勝ち取ろう

がくろう神奈川も参加する県共闘(神奈川県労働組合共闘会議)は 1 月 26 日、横浜市のエルプラザで春闘学習会を開催した。講師は全国一般労働組合全国協議会の大野副委員長が務めた。

今春闘は昨年来の物価高騰を受けての取り組みとなる。とりわけ「頻繁に購入する 44 品目」は昨年 9 月時点で対前年比 9.1%も上昇。名目賃金が上がっても実質賃金は大きく下がり続けている。人事院・人事委員会は給与勧告に物価高騰を織り込まない内容。最低賃金は全国平均で 1,000 円は超えたものの、引上げ率は 4%と物価上昇に全く追いついていない。

こうした中、私たち労働者はどう春闘を作り上げていくのか。講師は、政府や経営側が言う「経済を回すための賃上げ」ではなく「労働者が普通に暮らしていくための大幅賃上げ」を求めること、具体的には「正規・非正規雇用を問わず職場からの要求を強く打ち出す」「最低賃金の大幅引き上げを職場・地域を繋いで実現させる」ことを力説した。

県共闘は官民連帯・地域共闘の力を発揮し、春闘勝利・最低賃金引上げを目指し全力で取り組む。