

No.312  
2024.4.8**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

## 学校事務職員による学校事務職員のための労働組合 「がくろう神奈川」に加入しよう

学校事務職員労働組合神奈川(がくろう神奈川) 執行委員長 宮澤哲

新年度が始まりました。県内の事務職員の皆さんも、新たな環境で業務にあたっていることと思います。

私たち学校事務職員労働組合神奈川(がくろう神奈川)は、神奈川県内公立小中義務制学校などで働く事務職員で組織する職員団体(労働組合)です。

私たち学校事務職員は多くの場合、学校に1人配置となっていながら多くの業務を抱えています。また、県内の政令3市と県域間や、県域内でも自治体間で、業務の内容や量にかなりの違いが生じています。

自治体によっては、過重な「学校事務の共同実施」(事務連携・共同学校事務室)運営業務、あるいは職務とは言えない校内での金銭徴収「業務」、来客時の接客まで事務職員に担わせるなど、偏った校内分掌の実態が深刻です。こうした過重な業務量に加え、校長をはじめとする管理職や時には同僚からのハラスメント行為に、1人で苦しむ例も決して少なくないのが実情です。

私たちががくろう神奈川は、こうした学校事務職員が置かれている理不尽な職場環境を変え、楽しく働き生活できるよう組合員一丸となり改善に取り組んでいます。

嫌なことや不当なことを「がまん」していても、状況は良くなりません。組合に加入することで、校長や教育委員会と交渉し具体的に職場環境を変えていくことができます。

新採用のみなさんも、今組合に入っていない方もぜひ私たちががくろう神奈川に加入し、職場環境・労働条件・賃金待遇の改善を実現しましょう。皆さんの参加をお待ちしています。

### 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。

Eメール:shino3628@gmail.com

### 横浜支部より

昨年度横浜支部では、職場における勤務時間の問題、当局研修資料の問題、有期任用(雇用)職員の休暇等への差別的取り扱い改善に取り組んだ。

横浜では17年度から学校事務の共同実施(事務連携組織)と事務長制が導入され、一部の学校に「事務長」が配置されるようになった。当局は学校事務に関する自らの責任を事務長に押し付けている感があり、研修については事務長に丸投げの状態だ。年度末に行われた業務研修では、資料の一部に実際の業務と異なる内容が記載されていた。現場からの指摘や組合からの抗議で一部の事務長は資料を回収したものの、市教委当局は撤回に至っていない。

また、病気休暇について学校勤務の臨任職員は年間10日しか付与されていない問題で、即時是正を求める取り組みを進めている。市長部局の臨任職員や同じ学校で働く月額会計年度任用職員が年間20日付与なのと比較しても、極端かつ不合理な較差である。市教委当局には速やかな改善が求められる。

### 川崎支部より

賃金・休暇といった課題はもちろんのこと、人事異動や昇任昇格の基準、業務負担軽減、臨時的任用・任期付職員の雇用確保、欠員の解消、学校に残る悪しき慣行の撤廃など、幅広く取り組みを行っています。36協定締結形態の正常化、教育関係賀詞交歓会や行事祝金の廃止、不適切な親睦会費徴収の是正、有期雇用職員への雇用意向調査実施など、近年も具体的な要求を実現させています。

目下最大の課題は、当局が検討している「学校事務職員の在り方検討」。私たちは人員削減・業務増・共同学校事務室に反対する立場で立ち向かっています。また、他市より条件の悪い年次休暇と子の看護休暇の改善にも、具体的な取組を準備しています。

# がくろう神奈川・県域組合員学習交流会を開催 労働条件改善に向けた一歩をここから

近年、横浜・川崎支部以外の地域からも複数の人の組合加入があり、課題解決に向けた取り組みを行なっている。それぞれの地域や職場の状況共有と情報交換も含めた、県域組合員学習交流会を3月に開催した。

横浜・川崎支部の取り組み報告を受け、県域の仲間からも共同実施や仕事の領域、職場の状況等についての報告を受けて、4月からの取り組みについてイメージを具体化させた。

給与費の政令市費化以後、政令市と県域で4者4様の労働条件がある。違いを埋めるだけでなく、共に向上させる取り組みが必要だ。どの地域も「教員の負担軽減」を理由にした事務職員への仕事の転嫁が増えている。事務研や共同実施・共同学校事務室がそれを先導しているようでもある。一人一人の事務職員に余裕はなく、しんどい状況の中で仕事をしているのはどこも同じ。ここは組合の出番だ。

まずは組合員職場の問題点を共有して、本来教員がやるべき業務については、安易な押し付けを許さず校長に申し入れ、場合によっては組合として取り組んでいくことを確認した。気になることを気軽に話せる場として開催しているので、次回はあなたもぜひ！



労働組合で拓こう！  
私たちの労働条件改善

新年度に向けて不安に思っていることを中心にお話しさせていただきました。組合員の皆さんからは、温かい声や励ましの声をかけていただき、4月からの活力に繋げることができました。

ほかの地区においては、労働者としての権利が、管理職や、そのほかの職員から不当に妨げられている現状があることが見受けられ、とても残念に思いました。

今回のように、組合として、各地区の課題や現状を共有することは、組合として解決策を模索することができるだけでなく、不安感の共有も行うことができる点がとてもありがたいと感じました。

新年度からは、もう少し頻度を上げて、積極的に課題の共有を図ることができたらいいなと思います。  
(県内北部)

交流会当日を楽しみに待っていました。日々の疑問や課題などを相談でき、他支部の状況なども知ることができ、それだけでも業務の負担感が軽くなります。

特に職務標準の成り立ちや考え方を理解することは、職場内の校務分掌との関わり方にも大いに役立ちます。やらされ感なく自己発揮できる労働っていいですね。

研修会のように講師と生徒がいるのではなく、誰でもフラットに、かつ真剣に討議できる雰囲気が好きです。  
(県内南部)

## 権利改善・解雇撤回・最低賃金引上げ等を求め

## 官民連帯・地域共闘のもと春闘に取り組む

県内労働組合で構成しがくろう神奈川も参加する「神奈川県労働組合共闘会議(県共闘)」。その県共闘も含む30団体が参加する「2024 神奈川春闘共同行動」は3月15日と22日を統一行動日と決め、県内各地で春闘行動を取り組み、がくろう神奈川も参加した。

15日は県・横浜市・労働局・経営者協会の4団体と要請交渉を持った。横浜市へは例年要請しているヘイトスピーチ禁止条例の制定などを求めるとともに、教育委員会課題としては、臨時的任用職員の病気休暇10日を常勤職員並みの90日とすることを求めた。

経営者協会へは、最低賃金引上げを求める要請を行った。大手企業では5%を超える賃上げとなる一方、

非正規雇用労働者の多くは最低賃金近くで働いている。春闘期に最低賃金問題に取り組む意義は大きい。

22日には労働争議支援、駅頭宣伝と決起集会が行われた。県共闘は全国一般全国協組合員の解雇撤回闘争を支援、会社前での抗議集会では多くの仲間が声をあげた。決起集会では各組合からの春闘経過報告と15日・22日の行動報告などがあり、全体で今春闘を闘い抜くことが確認された。

中小企業の春闘はこれからが本番だ。がくろう神奈川も官民連帯・地域共闘の力で、不当解雇を許さず、最低賃金大幅アップを目指し、今春闘を共に闘う。