

No.316  
2025.2.3**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**県教委交渉報告 時間外勤務・職員配置・共同学校事務室・標準職務等で協議**

がくろう神奈川は 12 月 17 日、神奈川県教委当局と労使交渉を持った。交渉は 9 月に提出した「学校事務職員の労働条件に関する申入書」(本紙 314 号既報)に基づくもの。賃金・手当・旅費・休暇・定数・制度・業務といった幅広い課題について、県教委当局の見解を確認し改善を求めた。

**要求・回答・交渉の概要(〇がくろう・■県教委)**

- 〇 5・6 級の定数枠をなくすこと。年齢順等の客観的かつ公平な昇格を行うこと。
- 全体のバランスから定数枠廃止は困難。昇格発令は在級年数・勤務年数を考慮して行っている。
- 〇 時間外勤務手当の配当時間を超える勤務実態がある場合は追加配当を行い、未払い労働がないように。
- 必要額を確保。校長が事務職員とともに業務を調整し適正な執行に配慮を。
- 〇 時間外勤務が手当配当時間を超えるような担当職務・校務分掌とならないよう、市町村・校長に周知を。
- 市町村の所管事項。
- 〇 手当配当時間を超えないのが一番だが、超えたらその分の支給は必須。実情認識は。
- 勤務時間は市町村が把握。不払いをなくす上で、あらかじめ配当時間を示すことの是非に議論もある。
- 〇 政令市で時間外勤務 500 時間超の事態も。不払いは当然ダメだが、払えば残業させて良いわけでもない。
- 間違ったメッセージにならないようにしたい。
- 〇 旅費予算の増額、旅費の全額支給を。
- 必要額確保に努力。不足しないよう周知していく。
- 〇 子の看護休暇、学級閉鎖・行事参加も取得可に。
- 取得可とする旨、提案。
- 〇 事務職員の標準定数遵守と、欠員・休業等への補充・代替職員の切れ目ない配置を。
- 標準法に基づき配置。補充・代替職員も適切に配置。
- 〇 欠員・休業等の補充・代替職員未配置期間につき、兼務事務職員に負わせるのではなく校内分担で対応を。
- 兼務は共同学校事務室にのみ発令。A 校の事務職員が B 校の仕事をするという指摘ならありえないこと。その場合、B 校長の責任のもと校内分担で措置し、人がいなければ補充すべき。共同学校事務室は業務の共同処理等が目的で、人がいないから共同学校事務室から来てもらうという運用は制度趣旨とも違う。

〇 欠員を解消し常勤職員配置を。そのため、臨任・任期付職員の常勤採用を。

■ 児童生徒数減少や統廃合等勘案し、すべての職員を常勤とするのは困難。採用は試験が必要。

〇 臨任・任期付職員が学校事務職員全体の 3 分の 1 にのぼる。要因・課題認識・対策は。

■ 市町村の要求がないと採用数を増やしようがない。市町村からは「新採用より経験ある臨任がほしい」との声が強い。

〇 それは当然で、ならばなおのことそうした人たちを正規化すべき。社会人採用等、方法を検討してほしい。

〇 共同実施・共同学校事務室の設置を推進しないこと。それらありきの業務執行・研修体制を取らないこと。

■ 市町村の判断によるもの。

〇 共同実施・共同学校事務室への県教委のスタンスは。

■ 中立的立場。市町村の要望を踏まえる。やりたいとか進めろとも言わない。

〇 学校事務職員の標準的職務内容策定を推進・指示しないこと。

■ 市町村が定めるもの。

〇 県教委として策定指示等は。

■ していない。する予定もない。

〇 明細配布日・給与支給日と学校閉庁日の重複につき、業務遂行に配慮するよう市町村に周知を。

■ 周知を検討している。

〇 給与支給日に校長の出張を設定しないよう周知を。

■ 市町村、県教委各課、教育事務所に周知している。

〇 事務マニュアル・手引きの改訂・充実を。

■ 努める。

**県教委交渉  
初参加者から**

初の県交渉、中立的な表現が多かったなという印象が

あります。文科省は教員の労務を削減するための移行先のひとつとして事務職員を想定しているようですが、県は共同学校事務室の運営や加配・臨時的任用の配分も含め、事務職員に業務を肩代わりさせたり任用一本化・非正規化のようなことは今のところは想定していないように見受けられました。

一方で、臨時的任用の割合低減や社会人採用の創設については消極的な姿勢で、少子化に伴う学校統

廃合が起きうるなかで正規職員を増やす発想には至っていないと感じました。

学校の疲弊が叫ばれている中、有期雇用職員の増加や頻繁な交代、退職が起こりうる状況は、現場の負

担を増加させる震源地になると思います。今後も問題意識を持って考えてもらえるように、県への交渉を続けつつ、次は市にもお話をできたらと考えます。

### 24～25年度・県賃金等労働条件確定の概要(12/23 県労連が受結)

▽基本給=人勤通り ▽地域手当=24年度12.35%・25年度12.45%に引上げ ▽期末・勤勉手当=平均年間0.10月引上げ4.60月に。ただし25年度から勤勉手当成績率の区分間差が拡大。このため実際の引上げ幅は「特に優秀」区分は0.19月の一方「良好」区分は0.09月どまり。評価主義賃金の強化の改悪! ▽扶養手当=25～27年度にかけて段階的に、配偶者0円・子一律13,000円(特定期間加算5,000円)・父母等6,500円へ ▽子の看護休暇=25年度から学級閉鎖・行事参加での取得可に

## 横浜:新財務会計システムで戒告処分 処分見直しと当局責任を問う申し入れ

横浜市教委は昨年12/26、2名の学校事務職員を戒告処分にしたと記者発表した。理由は今年度導入された新財務会計システムを巡る会計処理の不手際。市教委は、被処分者らがこの新システムを「使いこなすことができず」「支払いや発注について適切な事務執行を怠った」としている。

しかし新システム導入に際しては、事前にはほとんど確定的な操作マニュアルや研修・説明もなく導入され、被処分者のみならずすべての学校現場がこの新システムを文字通り「使いこなせず」にいた。そして市教委当局自身も、学校現場からの問い合わせに満足に対応できなかった。今回の処分にあたり市教委は「(年度当初から)学校からの問い合わせ窓口を作っていた」とマスコミに述べているが、これは事実ではない。

新システムの欠陥に起因した業務事故であるならば、新システムによる業務体制を整備する市教委・横浜市当局にもその責任がある。学校事務職員のミスを一方向的に処分するのは公平でない。

がくろう神奈川横浜支部は市教委に対し、処分の見直しとシステム整備をめぐる当局の責任を問う申し入れを行なった。市教委当局は来年度以降、さらなる学校経営の新システムを導入しようとしている。自ら掌握できないシステム改修のツケを学校現場に押し付けることは断じて許されない。

**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、職場環境等の相談にも対応。お気軽にご連絡ください。

**活動を応援するカンパも募集しています**  
・郵便振替 00260-7-8428  
・ゆうちょ銀行〇二九支店 当座 0008428

## 川崎:臨任給与改善が議会質問で前進 来年度の雇用確保に向けても全力

昨年12/5の川崎市議会本会議「代表質問」(議員個人ではなく会派の総意としての質問)で、自民党市議団が臨時的任用・任期付学校事務職員の給与改善を求めた。質問はこの2週間前かがくろう神奈川川崎支部が行った要請をもとにしたもの。市当局は、見直しに向けた検討を進めると答弁した。

川崎市は初任給経験年数加算を10年分までとしており、これが臨任・任期付事務職員の実質的な給与上限となっている。川崎支部は上限撤廃を重点要求とし、当事者の組合員を先頭に取り組んできた。11/21には市議会全会派を訪問し、「臨時学校事務職員の雇用と生活の安定を求める要望書」を提出。雇用不安と低賃金の実態を紹介し、改善への協力を要望していた。

自民党市議団は代表質問で、臨任・任期付事務職員の給与について「長年勤続しても正規職員の28～32歳時点にとどまっている」とし、その要因である初任給経験年数加算の10年上限を「撤廃すべき」と指摘。見解・対応を求めた。これを受け市側は「見直しに向けた検討を進めてまいりたい」と答弁した。議会答弁で「見直し」が明言されたことは大きな前進だ。

がくろう神奈川は日教組と異なり、特定の政党・政治家を支持・支援し政治的つながりで事を動かすのではなく社会的に通用する道理と論理で要求・要望・発信を行うそれはこうして響く。要望を受け別の会派からは、雇用安定=無期雇用化への意欲を示す連絡もあった。

継続雇用は生活の根幹に関わる重大事だ。目下、多くの臨任・任期付職員が来年度の任用決定を、不安を抱きつつ待っている。がくろう神奈川組合員の臨任・任期付職員たちも同様だ。組合員の雇用を守るのは労働組合の責務。がくろう神奈川はすでに関係当局への申し入れを行い、更なる運動の展開も準備している。

有期雇用職員の次年度の雇用確保は、公務員労組にとつての「春闘」だ。皆さんもともに取り組もう!