

No.314
2024.9.30**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

県教委に「学校事務職員の労働条件に関する申入書」を提出

賃金・手当・旅費・休暇・定数・制度・業務……幅広い課題で学校事務職員の要求示す

がくろう神奈川は 9/13、神奈川県教委に対して「学校事務職員の労働条件に関する申入書」を提出しました。申入書はがくろう神奈川の労働条件に関する基本的な姿勢を示すとともに、県費職員の組合員が日々の職務の中で感じた願いや要求を盛り込んでいます。「働き方改革」「教員の負担軽減」の名のものの事務職員への業務転嫁＝負担増(標準的職務内容の策定等)「共同学校事務室」の導入や職制段階の強化(学校事務職員の一部を管理・指導的立場に位置付ける等)による分断・疲弊といった課題は、県内でも広がっています。がくろう神奈川はこうした動きに強く反対します。

また神奈川は、学校事務職員の 4 分の 1 以上を臨時的任用・任期付職員が占めており、これは全国屈指の高比率。雇用安定と待遇向上は重要課題です。

本申入書を基に今後、県教委との交渉に臨みます。

学校事務職員の労働条件移管する申入書 (抄)

◆賃金・手当・旅費・休暇制度に関すること

1. 基本賃金を大幅に引上げること。
2. 「学校行政職給料表」を通し号俸制にすること。
3. 初任給の経験年数加算あたっては、5 年超過分も含めて 100%加算すること。
4. 昇給・昇格等、賃金決定における人事評価の利用をやめ、年齢ならびに経験年数を基本とした制度とすること。
5. 昇給について、経験年数を基本とし平等に運用すること。上位昇給の配分が特定の職員に偏らない制度に改めること。全職員に少なくとも 4 号昇給を保障すること。
6. 5・6 級の定数枠をなくすとともに、年齢順等の客観的かつ公平な昇格を行うこと。
7. 臨時的任用職員・任期付職員の賃金を改善すること。月途中に任用された場合にも、諸手当を支給すること。
8. 会計年度任用職員の賃金を改善すること。当面、時給 1,500 円以上とすること。すべての会計年度任用職員に賞与・退職金、ないしそれに類する賃金を支給すること。
9. 再任用職員・暫定再任用職員の賃金を改善すること。賃金について退職前を下回らない額とすること。当面、少なくとも退職時の 7 割は保障すること。すべての手当について、常勤職員と同等に支給すること。特に、夏季・冬季一時金の支給率を常勤職員と同一とすること。
10. 夏季・冬季一時金を改善すること。一時金は期末手当に一本化し、年間 6 月以上とすること。勤勉手当の成績率による支給はやめること。職務段階別加算を廃止し、その財源により全職員一律に支給率を引き上げること。

11. 諸手当を改善すること。自己所有住宅居住者にも住居手当を支給すること。会計年度任用職員にも常勤職員と同様に手当を支給すること。
12. 時間外勤務手当について、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、不払い労働がないようにすること。
13. 旅費予算を増額し、命令のあった出張について旅費が全額確実に支給されるようにすること。
14. 車賃旅費の単価を引上げること。
15. 子の看護休暇について、学級閉鎖や校園行事参加にあたっても取得可とすること。

◆定数・制度・業務に関すること

1. 引き続き「小中事務」区分の採用試験を実施すること。
2. 義務標準法に定める事務職員の標準定数を最低基準として遵守すること。欠員や休業・休職に対しては、補充・代替職員を切れ目なく配置すること。
3. 学校事務職員への兼務発令を行わないこと。また、欠員や休業・休職・療養休暇等に際して補充・代替職員を配置できていない期間について、その業務を兼務事務職員に負わせるのではなく校内分担により対応すること。
4. 常態化している欠員を解消し、常勤職員を配置すること。そのため、現在任用されている臨時的任用職員・任期付職員を常勤職員として採用すること。
5. 学校事務職員採用試験の受験年齢制限を撤廃または緩和すること。
6. 初任者が事務職員単数校に配置となった際の、サポート非常勤職員の配置を維持すること。
7. 学校事務の共同実施・共同学校事務室の設置を推進しないこと。共同実施等に伴う文科省への加配申請や予算措置を行わないこと。
8. 学校事務の共同実施・共同学校事務室ありきの業務執行体制を取らないこと。業務説明(研修)や書類確認等は任命権者・業務所管者の責任のもと行い、共同実施等に委ねることのないよう取り扱うこと。
9. 学校事務職員の標準的職務内容を策定しないこと。また、市町村教育委員会に対して、標準的職務内容の策定に関する指示をしないこと。
10. 長時間労働を抑制すること。とりわけ、超過勤務が時間外勤務手当配当時間数を超えてしまうような担当職務・校務分掌決定をすることはないよう、市町村教育委員会と校長に対し周知すること。
11. 給与明細配布日・給与支給日と学校閉庁日の重複について、学校事務職員の業務遂行に配慮するよう、市町村教育委員会に対し周知すること。
12. 給与支給日に校長の出張用務を設定しないこと。このことについて、市町村教育委員会や校長会、その他関係団体に対しても周知すること。
13. 給与からの諸会費控除の実態を明らかにすること。法律・条例によらない諸会費控除のために、学校事務職員が業務を強いられることがないようにすること。
14. 給与・手当・旅費等に係る事務マニュアル・手引きについて、適宜改訂するとともに充実させること。
15. 充て指導主事の発令にあたっては、本務校における学校事務職員の事務負担軽減を図ること。

会計年度任用職員「再度任用」上限撤廃を 県と重点5市に要請

がくろう神奈川は学校事務職員はもとより、すべての公務労働者、とりわけ有期雇用労働者の雇用と労働条件について、重要課題として取り組んでいます。

20年4月導入の「会計年度任用職員」制度では、「公募によらない再度の任用」(勤務実績等を踏まえ公募や選考を行わず同じ人を次年度も任用すること)について、ほとんどの自治体がその回数に上限を設けました。(例:県は2回、政令3市は4回)

しかしこの上限は、なんら問題なく勤続してきた職員を「公募」のふりにかけるものであり、当事者に雇用不安と応募負担をもたらすとともに、その誇りをも傷つけるものです。加えて、公募・選考・新規任用事務は自治体側にも多大・無用な業務負担をもたらすものであり、はなはだ不合理です。人材確保が厳しさを増す中、勤続という確かな能力実証をしかと認め、当事者が安心して働き続けられる環境整備こそ必要です。

回数上限の背景には、国の非常勤職員制度と同様に、とする政府・総務省の姿勢がありました。しかし今年6月、人事院が国非常勤職員の「公募によらない再採用」の回数上限努力義務を廃止。これを受けて総務省も「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル」を改正し、「再度任用」に回数上限設定を促す記述を削除しました。もはや回数上限を維持する理由はありません。

「再度任用」上限撤廃に向けた取組は、これまでも当事者団体を筆頭に様々な労働団体が展開しており、がくろう神奈川もその一端を担ってきました。

さらにこの9月にはがくろう神奈川として、神奈川県と横浜・川崎・相模原・藤沢・秦野の5市の首長・教育長に対し、《会計年度任用職員の「公募によらない再度の任用」に係る回数上限の撤廃を求める要請書》を提

出しました。要請書では上述した、現行制度の理不尽さ・不合理さと国の動向を示し、「ただちに撤廃するよう要請」しています。相模原市からは早々に回答があり来年度からの上限撤廃が決まっているとのこと。県と4市からも追って回答を受けることとなっています。

学校事務職員だけでなく、学校職員だけでなく、もちろん公務職員だけでなく。すべての労働者が安心して働き生活できる雇用・労働条件を求めて、がくろう神奈川はこれからも取り組んでいきます。

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。
Eメール:shino3628@gmail.com

全国学校事務労働者 交流集会(全交流) 神奈川からも参加

☆集会の詳細は「WEB 全学労連」

掲載のニュース 459 号を
ご覧ください

今年も全交流に参加してきました。開催地が沖縄であり、反戦反基地の問題も重点的に扱いました。沖縄という特定の地域に国の問題を押し付けることが、職場内において少数職種を蔑ろにすることと重なります。労働組合がなぜ反戦平和の旗を掲げるのか再認識しました。帰宅後にも、沖縄戦をはじめ戦争の歴史を学び直すきっかけになりました。査定昇給制度をテーマとした議論も白熱です。同じ学校労働者(教員の方の参加もありました!)である生身の人間の想いがあり、皆それぞれに制度の違和感や理不尽など感じながらも、屈することなく闘っています。全国の仲間たちが地域で闘い、時に集い、行動し、そして繋がっています。この学労の運動に、これからも続いていきたいです。(T)

順法精神の欠如と無責任・放漫な組織体質 横浜市教委の裁判傍聴妨害

横浜市教委が教員の性加害事件の裁判をめぐり事務局職員らを傍聴に動員していた問題で、市教委当局は8月23日、当時の教育事務所長ら計18名に戒告や文書訓告などの処分を行ったと発表した。さらに鯉渕前教育長に対しては市長より減給3か月相当と勧告があった。前教育長が事実上の減給処分になったこともさることながら、部長級の事務局幹部職員が大量処分されるという前代未聞の不祥事である。

さかのぼること7月26日、第三者委員会により公表された報告書は市教委事務局による傍聴動員について

職務範囲を逸脱した「違法な行為」と断じている。

報告書によれば事務局の傍聴動員によって傍聴席が埋め尽くされた結果、児童相談所職員が傍聴できなかった。さらに被害者関係者が「関係者であることが外見上明らかになって」しまうという(市教委当局が動員の目的として主張していた)「被害者のプライバシー保護」と矛盾する事態も実際には起こっている。

事件は、市教委当局の順法精神の欠如と無責任で放漫な組織体質に起因している。市教委当局は自らの不祥事について学校現場に対しても謝罪するべきだ。