

学労川崎

学校事務職員労働組合神奈川川崎支部

第 820 号 2025・2・27

shino3628@gmail.com

http://gakurou.gjpw.net/

バック
ナンバー
掲載

「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」実施 組合員をはじめすべての臨時学校事務職員に来年度の雇用を！

学労川崎は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」を実施しました。

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。まさに今の時期、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ます。学労川崎にも複数の臨任・任期付職員組合員がおり、その境遇は同様です。



組合員の雇用を守るのは労働組合の責務。学労川崎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ましたが、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みました。

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ました。

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、注目を集めました。

組合加入・労働相談歓迎

学校事務職員を長く続けたい方、学校事務をもっと良くしたい方、働き方を改善したい方、仕事の悩みを抱えている方、学労の取組に参加したい方、学労の取組を応援したい方——お気軽にご連絡を。臨任・任期付職員の方もぜひご加入ください。

活動を応援するカンパも募集しています

事情により組合加入は困難な方も、カンパで応援いただければ幸いです。

・郵便振替 00260-7-8428

・ゆうちょ銀行〇二九支店 当座 0008428

教員未充足校に「暫定措置」で事務職員追加配置

多数の教員不足＝教員未充足が発生している川崎市。そうしたなか市教委は25年度、小学校において未充足により「浮いた」教員定数を流用する形で、学校事務職員の追加配置を「暫定措置」として実施することを明らかにしました。

追加配置該当校においては、事務職員が「教頭が対応している各種照会回答等を担当する補佐的な役

割を担う」としています。同時に、この扱いは「追加で配置した学校のみにおける限定的な対応」であること、「実施に際しては、当該職種の職員への校内フォロー体制を組み、チームで支え」るべきことが、留意事項として示されています。

学労川崎はこの施策が、事務職員の新たな過重負担とならないよう点検・警戒していきます。

その上で別の視点として。追加配置職員は臨時的任用によるとみられますが、その人数規模、教員不足の状況、弾力的運用の先行きによっては、**将来的に数十人単位の臨時学校事務職員が追加配置定数枠の消滅により職を失うおそれもあります。**

教員を確保できない状況下、配置可能な職種で人的措置を講じる意図は理解しますが、**あからさまな雇用の調整弁として不安定雇用の職員を多数導入することに対しては、強い懸念を抱きます。**このため学労川崎は2/25、右記のとおり申し入れました。

なお、市教委当局は追加配置の人数規模について、該当校の希望状況や教員の未充足次第であり3月末まで調整になるとの見通しを示しています。

人事評価と賃金反映…「人が人を評価する」難しさ直視を

3月。人事評価の結果が開示されます。川崎市では、人事評価結果が次年度の昇給幅と6月・12月の勤勉手当額に直結する仕組みとなっています。

学労川崎は人事評価制度による昇給・勤勉手当の格差について、**職員間に差別・分断をもたらすものだと考えています。**「能力や頑張りが給料で報われて何が悪い」と考える方もいるかもしれません。しかし、**「能力」も「頑張り」も見るポイントや価値観でどうとも変わるものです。**

例えば、大量の仕事を引き受け時折ミスをする人と仕事の範囲を線引きしミスなく完璧にこなす人。遅くまで残業して仕事を終わらせる人と毎日定時で帰って仕事に滞らせない人。いずれも「能力」「頑張り」の証は、認められるはず。ただ、それをどう評価するかは一律ではないのです。

根本的に「人が人を評価する」というのは難しいことです。そんな難しいことを、他の自治体に比べて著しく短絡的に賃金に結び付ける川崎市の制度は、「評価」の難しさをわきまえない傲慢なものだと感じます。

さて、「人を評価する」ことはそもそも難しいものですが、まして「低評価が下す」のは一層難しいことのはずです。標準を下回る人事評価は、その職員に心理的・経済的にダメージを与えることでもあります。

1. 「教職員配置の弾力的運用」による学校事務職員の追加配置に当たっては、現在任用されている臨時学校事務職員や追加配置により新たに任用される臨時学校事務職員の、2026年度以降の雇用保障も見据えた判断・対応をとること。
2. 「教職員配置の弾力的運用」により追加配置される学校事務職員について、当初任用6か月経過後の任用更新を必ず行うこと。

制度上、低評価を下すに当たっては具体的にどんな業務がどの尺度に基づいてどんな指導・助言を経てもなお「標準」に達しておらず、かつそれが業務全体のどの程度を占めるか、厳格な根拠が必要とされています。「仕事でミスをした」「知識が不十分で周りに迷惑をかけた」「体調が悪くてよく休んだ」…そんなことは低評価の理由に当たらない場合がほとんど。制度に沿わない低評価で賃金不利益を被ることはあってはなりません。

とはいえ、不当評価に対してひとりで立ち向かうのもまた難しいことです。**万が一、標準を下回るCやD評価を受けた場合は、学労川崎にご相談ください。**

能力主義はなぜ人を傷つけるのか？

1 断定

本来揺れ動く状態なのに、「あの人は優秀」「あなたは能力が低い」と言い切ってしまうから。

2 他者比較

「〇〇さんはできているのにあなたはできていない」という無限の背比べ競争を正当化するから。

3 序列化

勝った人はまた勝つために競争し、負けた人も今度は勝てるように競争し、1つでも上位に行きたいと思わせるエンドレスなしくみをつくるから。

勅使川原真衣「職場で傷つく」大和書房 より