

「人事異動・職員配置・欠員未補充」「昇任昇格」「人事評価と昇給」で交渉 臨任登録者が100人いても「欠員未補充」が続く怪

「共同学校事務室導入を見据えた意図的な欠員」は否定

- ・人事異動は一部を除きおおむね本人希望に合致
 - ・継続任用希望の臨任職員の雇い止めなし
- 当局回答

昇給では人事評価「困難度」の影響力の大きさを指摘

学労川崎は6/4、川崎市教委当局との間で「人事異動・職員配置・欠員未補充」「昇任昇格」「人事評価と昇給」について労使交渉を持ちました。

欠員補充・当該校職員の負担軽減を

本紙前号でもお知らせした通り、川崎市の学校事務職では昨年に続き今年も欠員未補充が発生。年度当初の欠員未補充は6人（定数の2%以上）にのぼり、現在も犬蔵中・中央支援学校・宮前平中・白鳥中の4校4人が欠員となっています。うち、後2校は加配定数配置校のため基礎定数分の職員配置はされていますが、前2校は基礎定数を割り込んだまま繁忙期の4・5月を過ごした形です。

「基礎定数」は学級数に応じて決まりますが、それは学級数が業務量とおおむね比例するからです。ですので基礎定数分の職員が配置されないということは、**現職者がその分も業務を負うこととなり過重労働につながる問題**です。また欠員未補充＝「定数の空洞化」は、「共同学校事務室」「任用一本化」と相まって**職全体の労働環境と雇用を危うくします**。問題は個別の学校にとどまりません。

学労川崎は4/30に「学校事務職の欠員に対し速やかな職員配置を求める申入書」（本紙前号掲載）を提出。これに基づき交渉で追及しました。

まず申入書に対して当局は「臨任登録者の人数・居住地と任用先の学校事情を踏まえ、マッチングを行っ

ている。登録者がすでに他の仕事をしていたり、希望と任用先が合わない。HPでの募集や登録会の開催により、補充に努めている」旨、回答がありました。

ただ、現在の登録者数は「100人ちょっと」いることも判明。そのうち何人に打診（マッチング）をしたのかとの問いには、明確な回答を得られませんでした。実際、打診を受けてもいない登録者も存在します。何が障害になっているのかわかりません。

学労川崎は、引き続き補充に努めることは大前提だがなお未補充が続くようであれば、**当該校事務職員が過重労働を強いられ続けることとならないよう、校務分掌見直し等の負担軽減を教育委員会として当該校に働きかけることも要求**。当局は「校務分掌は各校長が決定」と後ろ向きでしたが、欠員未補充の責任は教委にありあまりに無責任です。追及の結果、「**状況を確認する**」との回答を引き出しました。

最後に、目下導入が検討されている「共同学校事務室」は各地で事務職員の削減（定数崩し）を生み出しています。このことを念頭に、「欠員未補充は共同学校事務室導入を見据えた意図的なものか」と質問。さすがに当局も「まったくくない」と強く否定しました。

臨任雇用継続は確保 昇格で大きな賃金格差

人事異動・職員配置をめぐり学労川崎は昨年10月、「**本人希望を最優先に**」とする申入書を提出していました。結果を聞きました。

当局は今回、遠隔地への異動はなく、また一部の希望条件に合致させられなくとも地区は希望に沿う配属とした、と回答。同じく学労が求めた**臨時的任用職員の雇用確保**についても、継続希望者が任用されなかった（雇い止め）例はない、と回答しました。

昇任昇格問題では、年齢・経験年数と在級の逆転状況を表に整理し、当局に示しました。**10年足らず前までは年齢・経験年数に沿った昇格が当たり前**でしたが、市費移管以降は崩壊。今や、片や20年目にも満たない5級職員、片や30年目を越えた3級職員、という賃金格差が生み出されています。

当局は「各級に果たすべき役割がある」としましたが、学労は、学校事務職員としての担当業務は級に関わらず変わらない旨、指摘しました。なお、各級の人数枠は「ない」との従来の回答を維持しました。

昇給は困難度がAかBかでほぼ決まる？

人事評価と昇給に関しては、今年も人事評価制度における「困難度」について追及しました。

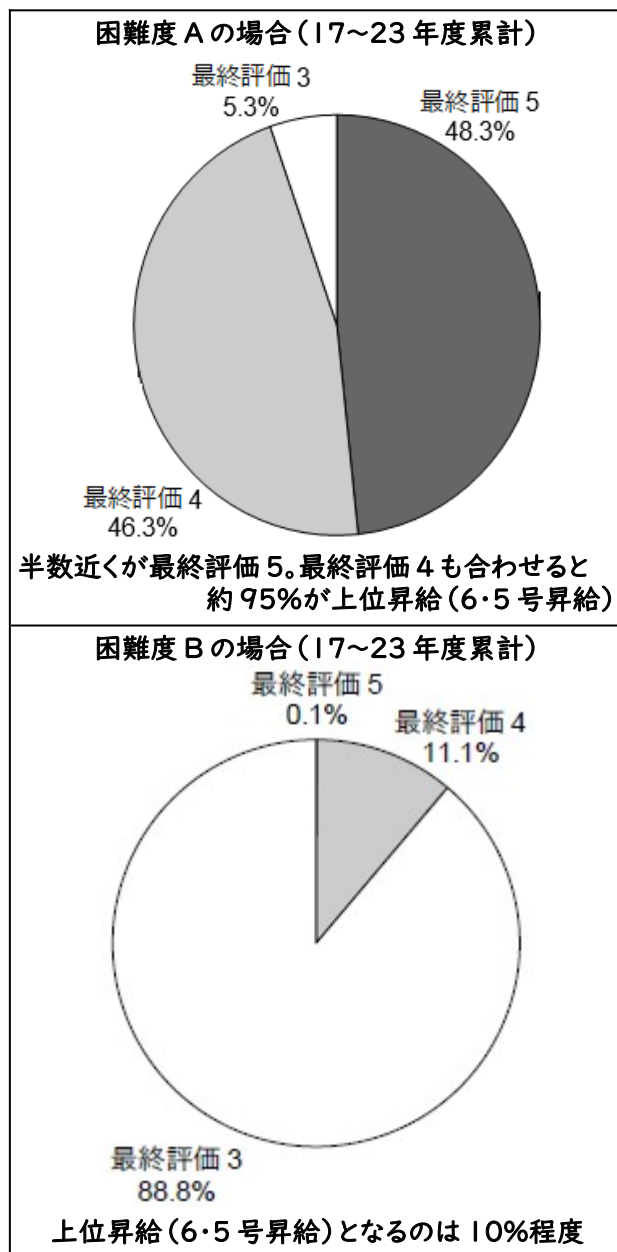
川崎の定期昇給は通常が4号昇給のところ、前年度人事評価結果により6号・5号昇給があります。人事評価で昇給幅に差をつける制度は実は当たり前の事ではなく、導入していない自治体も数々あります。

川崎市の教職員賃金制度ももともとはこういう制度ではありませんでした。人事評価昇給制度の導入に際し財源とされたのは、それ以前、客観的な基準で平等に分配されていた「特別昇給」です。**元来誰でも平等に受けていた賃金原資を、「評価」という主観的・管理的な価値観で左右するものであり**、学労川崎はそうした考え方自体を批判しています。さらに、市費移管を機に新設されたのが「困難度」です。

人事評価を昇給に反映させるにあたっては、各項目の評価結果（S～D）を数値に換算し、その合計数により最終評価が決定されます。「困難度」はその換算にあたってウエイトをつけるもの。ある項目について同じA評価であったとしても、「困難度B」の人は8ポイントのところ「困難度A」の人は10ポイントに換算される仕組みです。困難度Aは学校ごとに職種横断で25%以内の教職員に割り振られます。教員出身の校長が、教員も事務職員も栄養職員も並列にその職

務の「困難性」を判断するというのです。

学労川崎はこの「**困難度**」を、**格差昇給への主観性・恣意性を一層拡大させると批判**。毎年当局に、学校事務職の最終評価＝昇給区分ごとの人数と「困難度A」の内数について情報提供を受けています。交渉では、「困難度」導入以降7回の最終評価と困難度の関係を表とグラフにまとめ、当局に示しました。



困難度 A ならまず間違いなく 6・5 号昇給。対して困難度 B では 6 号はおろか 5 号昇給（全体の約 25%）さえ「狭き門」と化しています。困難度が過剰に影響しており制度のいびつさは明らか。学労川崎を受け、当局も「実態については把握した」と述べ、制度は不変ではなく常に検討されるべきもの、との認識を示しました。