

学労川崎

学校事務職員労働組合神奈川川崎支部

第813号 2024・7・21

shino3628@gmail.com

http://gakurou.gjpw.net/

バック
ナンバー
掲載

異動・昇格基準交渉始まる 頻繁な異動は過重負担そのもの

学労川崎は6/12、人事異動と昇任昇格の基準に関する申入書2件を川崎市教委に提出。7/17には初回の労使交渉を持ちました。課題そのもの問題点や改善を求める論拠は、申入書に書き込んでいますので、ぜひ読んでください。

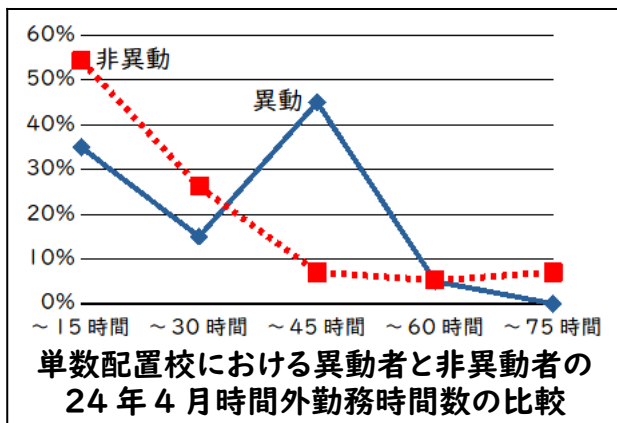
現在、この課題で**事前申し入れ・事前交渉**もっている組合は**学労川崎**だけです。申し入れ・労使交渉は労働条件改善の一里塚。交渉なくして労働条件改善はなしえません。

異動者の半数は4月時間外勤務30時間超

特に異動の年数基準が7年から3年に短縮された問題は、**頻繁な異動により事務職員の業務負担をい**たずらに**高める**ものであり、改善を求めてきました。今回交渉にあたり学労川崎は、単数配置校事務職員の24年4月時間外勤務時間数を入手。異動者と非異動者とで比較しました。(臨任・任期付職員は除外)

その結果、**非異動者(57名)では過半数が15時間以内、8割超が30時間以内であったのに対し、異動者(20名)では半数が30時間超にのぼる**ことがわかりました。他にも、異動がメンタルヘルスに悪影響を及ぼす事実は当局自身も認めています。

頻繁な異動を強いる基準は見直すべきです。8月下旬の確定に向け、今後も折衝・交渉に臨んでいきます。



「教職員人事異動実施要領」に関する申入書

私たち学校事務職員労働組合神奈川は、学校事務職員の労働条件改善に向け、様々な取り組みを進めています。人事異動についても重要な労働条件にあたるものです。

2018年8月に出された「教職員人事異動実施要領」をめぐる、事務職員の人事異動対象年数の大幅な短縮など著しい不利益変更を伴うものでありながら、当組合との合意はおろか事前の提案もないまま決定が強行されました。少数職種である学校事務職において頻繁な異動は業務負担を高めるものであり、労働条件の一方向的な改悪に他なりません。

さらに貴職は、その後においても1年半近くにわたり当組合の正当な労使交渉申し入れを不当に拒否し続けました。交渉拒否をめぐっては19年11月、市人事委員会が当組合の主張を全面的に認め「交渉の対象」とする判定を示し、貴職も20年2月によりやくその過ちを認めたところです。人事異動の基準変更の際に組合への提案と労使交渉が行われなかったことは、集团的労使関係における必要な手続きを欠くものです。

こうした経過は後追いで糊塗して済まされるものではありません。現行の「教職員人事異動実施要領」は手続き上の正当性をまったく欠き、無効なものとして取り扱うべきです。であるにもかかわらず、貴職が24年4月人事異動にあたってその基準を維持したことは容認できません。

当組合が実施したアンケートでは、多くの学校事務職員が人事異動対象年数の短縮を「不利益」と回答。自由記述では、「効率が悪くなり働き方改革に逆行」「学校に精通出来ず信頼が得られない」「長期計画での業務が出来ない」「育児がある中、生活への影響が大きい」「学校現場のためにならない」といった声が寄せられています。

さらに人事異動は、メンタルヘルス=労働安全衛生上の課題でもあります。ほかならぬ貴職(教育委員会事務局職員部給与厚生課健康推進室)は、うつ病や心身症などの病気の発症につながるストレス要因として「人事異動などによる仕事の質・量の変化」を「長時間労働」と並ぶ筆頭に挙げ、精神科

医によるストレス点数表において「人事異動の対象になった」が65項目中18位タイの高位にあることも示し、さらにうつ病対応の事例紹介には異動1年目の職員を挙げています。こうしたことは、人事異動が職員のメンタルヘルスを危うくする高度な蓋然性を貴職自身が認識している証左です。にもかかわらず、学校事務職についてそうした人事異動の頻繁化を適用したことは、安全衛生配慮義務違反も疑われます。

このことを踏まえ、来年度の「教職員人事異動実施要領」の策定に当たっては現行要領を前提とせず、それ以前の要領を出発点に位置づけるとともに、学校事務職員当事者の願いを背景とした当組合の要求に沿った決定をするよう求めます。

記

1. 学校事務職員の人事異動対象年数について、従前基準かつ教員と同じ「原則7年・最長10年」をベースとして改善すること。

昇任昇格基準に関する申入書

私たち学校事務職員労働組合神奈川は学校事務職員の労働条件改善に向け、様々な取り組みを進めています。

このうち昇格についても、賃金に関わる重要な労働条件にあたるものです。私たちはかねてより一貫して、昇格は賃金改善であり公平に分配されなければならないと訴え、年齢や勤続・経験年数といった公平で客観的な基準による発令を要求してきました。

貴職は教職員給与費の政令市移管にあたり、学校事務職員への適用給料表を変更するとともに級構成を移行しました。これを受け私たちは、学校事務職員に適用する昇格基準を早急に示すよう求め、また県費における昇格基準やその経過を十分に踏まえるよう求めてきました。具体的には、県費では4級までは一定の経験年数ないし在職・在級年数を満たすことで事実上誰もが平等に昇格でき、逆のその年数を短縮して昇格することはなく、5・6級についても直近下位級での一定の在級年数や年齢要件が存在し、加えて県から市への5・6級定数配分は年齢構成を踏まえたものでした。そうしたことで相当程度、年齢・年数といった客観的要素に応じた昇格基準が形成され、また運用されてきたところです。

しかしながら貴職は、移管後に至るも昇格基準について提案せず、発令が押し迫った17年12月になってようやくこれを示しました。しかしその内容は、年齢・年数要件が大幅に退けられ、校長や市教委による主観的評価でこれまでにない早期昇格が可能である一方で昇格から外され続ける職員が出か

ねないものであり、学校事務職員間に強烈な賃金格差と差別、分断をもたらすものでした。

しかもこの基準は、組合への提案ではなく「情報提供」として示され、私たちは交渉事項であると強く主張したにも関わらず貴職は交渉を拒否したまま実施を強行したものです。もちろんこの判断は誤りであり、貴職は20年度になってようやく昇格基準についても交渉に応じるとしたところです。

昇格の基準変更の際して組合への提案と労使交渉が行われなかったことは必要な手続きを欠いたものであり、ひいては現行の昇格基準自体も正当性を欠くものです。しかしながらそうした反省意識を欠いたまま、貴職が24年4月昇格発令にあたってもその基準を維持したことは容認できません。

市費移管後7回の昇格発令では、私たちの懸念通り10年以上もの年齢・在職年数を飛び越した昇格や同一職員の2年連続昇格が横行し、さらに年齢逆転の2級格差まで生じ、学校事務職員の間には不信感が広がっています。少数職種としてそれぞれ異なる職場で働く学校事務職に、評価と選考による職階人事はなじみません。このことを踏まえ、以下のことを求めます。

記

1. 3級昇格における所属長推薦による選考を廃止すること。選考にあたり、資格要件から号給規定を撤廃するとともに、経験年数規定を一律12年に改めること。レポート提出をなくし、資格を満たす者は全員昇格させること。
2. 4級昇格選考にあたり3級在級年数を資格要件に盛り込み、これを少なくとも5年以上とすること。
3. 5級昇格選考にあたり年齢を資格要件に盛り込み、これを少なくとも45歳以上とすること。
4. 学校事務職において、級による担当職務の差異はない実態を認知すること。これを否認する場合、4級以上のすべての職員の担当職務について他の職員との差異を具体的根拠を示して説明すること。
5. 川崎市立小学校及び中学校の管理運営に関する規則第15条において、5級課長補佐と4級担当係長の職務規定が同一・並列であることは、両級の関係が「ワタリ」であると映るところであるが、このことと貴職が謳う「職務給の原則」との整合について説明すること。

＼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、学校での働き方を改善したい方、仕事の悩みを抱えている方——お気軽にご連絡を