

学労川崎

学校事務職員労働組合神奈川川崎支部

第814号 2024・9・6

shino3628@gmail.com

http://gakurou.gjpw.net/

バック
ナンバー
掲載

「賃金」「定員・予算・諸権利」両要求書を提出

全職員の賃上げと公平平等な賃金制度を！

臨任・任期付職員の陳儀上限撤廃を！

学労川崎は8/13、川崎市長・教育長に宛てて「賃金要求書」を提出しました。秋の賃金確定交渉に向けて学労川崎の要求をまとめたもので、基本給・各種手当の引上げや初任給決定における不合理な制度の改善、公平で平等な賃金(昇給・昇格・勤勉手当)制度、臨時的任用・任期付・会計年度任用職員の賃金引上げなどを求めています。提出した要求については10～11月の賃金確定交渉において、当局より回答を受け具体的に協議することとなります。

要求書ではまず前文で▽17年度の市費移管により生じた賃金不利益は納得いくものではないこと▽臨時的任用・任期付職員に勤務歴に応じた正当な賃金を支払うべきこと▽一昨年度以来続く物価高と実質賃金低下に見合う賃上げが、年齢・任用形態に関わらず全職員に必要であることを訴えました。

個別要求では、職員間の恣意的・不透明な賃金格差を許さない立場から昇給について▽経験年数を基本とした平等な制度とすること▽単年度評価・単年度反映を改め、目立たなくても地道に勤続する職員にもその積み重ねにより上位昇給を受けられる仕組みに改めることを要求。昇格についても年齢・経験年数を基準とした制度を求めたほか、昇格は賃金改善のための制度であるという立場からそれを理由とした新たな職務・権限付与を行わないことも求めています。

臨時的任用・任期付職員の賃金問題は一貫して重点を置いて改善を要求。特に初任給経験年数加算の10年=40号上限は、10年を超えて勤続していても10年分までしか賃金に反映されないというひどいもの。臨任・任期付職員の実質的な賃金上限として機能しており、撤廃は最重要要求です。他にも▽月途

中の任用の場合に手当が支給されない▽基本給抑制の一方で年齢を理由に住居手当額は減▽年度途中の任用/退職の場合に退職手当が支給されない場合があるなど、「正規」のみを想定して作られた賃金制度が有期雇用職員にばかり著しい不利益をもたらしている問題の解消を、強く求めています。

職のあり方、職員配置、業務負担・業務体制、

臨任・任期付職員の雇用、休暇等で改善要求

学労川崎は8/13、川崎市長・教育長に宛てて「2025年度に向けた定員・予算並びに諸権利に関する要求書」も提出しました。定数や制度、労働環境、事業・施策、業務のあり方全般、そして休暇制度等について、学労川崎の要求をまとめたものです。

提出した要求については秋から冬にかけて、当局より回答を受け具体的に協議することとなります。この要求・交渉により昨年度は、《市教委幹部・校長・川教組幹部による公金酒宴「賀詞交歓会」の廃止》、《徴収金自動振替を用いた親睦会費徴収の禁止》、《学校行事等での祝金受領禁止》を実現しています。

要求書ではまず前文で▽「働き方改革」には事務職員への業務転嫁ではなく、学校の業務過多・人員不足等の抜本的改善が必要であることを▽共同学校事務室は学校現場に更なる人減らしと分断・疲弊をもたらすこと▽現に勤務する臨任・任期付職員の無期雇用転換を進めるべきことを訴えました。

個別要求では、今年も《学校事務職員制度堅持、一般行政職との人事交流・任用一本化反対》を掲げるとともに、2年連続で欠員不補充が生じている危機的状況を踏まえ《欠員・



両要求書全文はこちら

休業休職への切れ目ない補充・代替職員配置》、学校事務職員の削減と過重労働を生み出す《「共同学校事務室」「事務職員間の階層化」「兼務発令」反対》といった定数・制度問題、《臨時的任用・任期付事務職員の雇用保障・無期雇用転換実現》といった雇用問題、《「働き方改革」「チーム学校」の名のものの事務職員への業務押し付け反対》、《長時間労働是正》、《サービス管理に関する知識・実務・責任意識の管理職への徹底》、《学校宛発出文書の精選・削減》《予算執行業種分類の整理・弾力化》、《備品消耗品区分価格引上げ》、《学校徴収金業務は学校以外で》、《会計年度任用職員の事務手続きの統一》といった業務問題、《学校交際費支出事由からの「祝金」除外》といった学校文化の問題など、幅広い課題で現場や当事者に密接した要求を提示しています。

休暇制度では、現在措置要求も取り組んでいる《年休時間取得制限の撤廃》、《子の看護休暇を中3までに》のほか、《子の学級閉鎖・行事参加・災害時引き取りへの特休》、《短期介護休暇の要件緩和》、《病休の時間取得の容認》といった、労働と生活の両立に資する権利改善などを求めています。

職や雇用のあり方、業務負担、休暇制度…今の状況を仕方ないとあきらめ沈黙しては、その状況は一層悪くなるばかりです。学労川崎は学校事務職員のための労働組合として、市教委に対ししっかり要求を掲げ実現を迫ります。ともに取り組みましょう。

＼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、仕事で悩みを抱えている方——お気軽にご連絡を

異動・昇格基準交渉は決裂—「3年異動」変わらず

市教委健康推進室は異動を高ストレス要因認定・異動者ほど長い時間外勤務
それでも異動基準改善を拒む市教委人事当局

前号既報の通り学労川崎は6月、人事異動と昇任昇格の基準についてそれぞれ改善を求める申入書を提出。7/17に続き8/26に最終交渉を持ちました。

特に人事異動については、業務負担・労働安全衛生の観点から材料を積み上げ、改善を強く求めました。しかし市教委当局は従来の見解に固執し交渉は決裂。「本人の希望を踏まえた適正な配慮」は確認したものの、基準自体の改善には及びませんでした。

その後8/30、下記内容が各校長に周知されました。

【人事異動基準の要約(学校事務職員部分)】

- ▽異動対象者
 - 同一校勤続年数3年(※総括教諭・教諭・養護教諭は7年)
 - 係長／課長補佐昇任選考合格者名簿登載者
 - 係長級以上のうち必要と認める者
 - その他特に教育委員会が認める者
- ▽異動対象からの除外
 - 産休・長期病休・休業・休職中もしくは見込者
 - 定年退職まで3年以下の者
- ▽勤続年数の延長
 - 3年に達する者のうち、学校運営上の引き続き勤務する必要があると特に認めた場合、2年度以内
 - 産育休から復職した／復職が見込まれる者のうち、本人希望と校長具申に基づき必要と認め

た場合、復職年度後3年度以内
→病休・休職から復職した／復職が見込まれる者のうち、本人希望と校長具申に基づき必要と認めた場合、復職年度後1年度以内

▽手続き

- 11月と1月に校長との人事ヒアリングを実施
- 校長は「校内人事計画」「異動対象者自己申告書」等を10月10日に教職員人事課に提出
- 異動可能対象・異動対象者は「異動対象者自己申告書」を校長に提出
- 校長は面接によって本人の意向を十分把握するとともに、業務実績等を斟酌し意見具申

【学校事務職員昇任昇格選考基準の要約】

- ▽主任(給料表3級)昇任レポート選考
 - 経験年数大卒14年以上・川崎市勤務5年以上で、かつ2級67号給以上
 - 勤務実績・所属長の内申・レポート(600~800字)
- ▽主任(給料表3級)昇任所属長推薦選考
 - 2級在級かつ32歳以上
 - 勤務実績・所属長の推薦
- ▽係長(給料表4級)昇任選考
 - 3級在級かつ33歳以上・川崎市在職5年以上
 - 勤務実績・所属長の内申・個別面接・小論文(1,000字・100分)
- ▽課長補佐(給料表5級)昇任選考
 - 4級在級3年以上
 - 勤務実績・所属長の内申・個別面接
- ▽いずれの所属長推薦・内申も9月20日締切。