

# 学労川崎

学校事務職員労働組合神奈川川崎支部

第 833 号 2026・6・25

shino3628@gmail.com

http://gakurou.gjpw.net/

バック  
ナンバー  
掲載

## 人事異動・職員配置・昇給・昇格結果交渉

### 言行不一致の職員配置や昇給・昇格制度の課題追及

学労川崎は 6/10、市教委当局と 26 年 4 月の人事異動・職員配置、昇給、昇任昇格について交渉を持ちました。いずれも昨年度、基準や運用について申し入れ・要求を行っていたもので、結果を踏まえて当局の認識を質すものです。

#### 人事異動・職員配置・5 級職員の偏在

学労が異動・配置について求めた「本人希望最優先」について当局は「全体のバランスでできない事情もあるが、当然のこと」との見解を確認しました。

また、事務職員 2 人配置校で 2 人とも異動という学校が 2 校あったことについて学労は「円滑な事務執行や学校運営にとって望ましくなく、事務職員の負担にもなる」と指摘。こうした人事は異動年数が短縮されて以来生じるようになっており、年数短縮の悪影響ではないかと投げかけました。当局は 2 人校の同時異動自体は「望ましくないという認識」と応じ、異動年数短縮の影響については次年度異動年数基準交渉において継続協議することとしました。

今年、5 級課長補佐職員の 2 人が異動しましたが、それにより 5 級職員の 8 人中 4 人が川崎区勤務、対して幸区・多摩区はゼロとなりました。かねて当局は 5 級職員について「全市にバランスよく配置したい」「各区に 1 名は配置したい」などと述べてきていたところ、言行不一致です。

もっとも学労は、5 級は賃金上昇のため誰でも到達できる級であるべきと考え、区の代表者など特別な立場として扱うことは是としない立場です。このため「当局も『5 級職員の位置づけなどその程度のもの』と考えを改めたのならそう言ってほしい。そうでないならこの言行不一致の説明を」と質しました。当局はその場で回答できず、持ち帰り扱いとなりました。

#### 人事評価・困難度と昇給・ボーナス

市費移管時に導入された、人事評価制度における「困難度」。主観性と恣意性の高いこの制度が、最終評価に大きく影響し続けています。

困難度 A ならほぼ最終評価 4 以上。一方困難度 B ならその時点で最終評価 5 は絶望的で、最終評価 4 も極めて狭き門。その傾向は今回も右表の通り明らかです。

最終評価	総人数	困難度 A 人数
5	20	20
4	51	15
3	185	4
2	2	0

最終評価がただの数字に過ぎないなら結構。しかし川崎市は、最終評価を次年度の昇給幅と 2 度の勤勉手当率にそのまま適用する、他自治体では見られない過度な評価主義賃金制度を敷いています。改めて課題を指摘し、困難度撤廃を求めました。

また昨年度人事評価では、標準を下回る最終評価 2 の職員が出てしまいました。学労は、教職員人事評価システムが「力量向上・人材育成」をねらいと定めていることを踏まえ、この残念な結果をどう全体に生かす考えか質すとともに、賃金上の不利益について職員への説明が不十分であり周知が必要と指摘しました。当局は、前者については管理職向け研修に生かしたとし、後者については確認・検討するとしていました。

#### 4・5 級昇任昇格と「能力」

10 年前までは年齢・経験年数に沿った昇格で誰でも上位級に達し賃金が上がりましたが、市費移管で崩壊。年齢・経験年数と在級の逆転が進み、同じ学校事務職員間で片や 20 年目未満で 5 級、片や 30 年目超で 3 級という賃金格差が生み出されています。

今昇格は5級ゼロ・4級1人と昨年度に続く少数発令。4級昇格者は38歳14年目。下表のとおり、**年齢ベースでは80人以上を飛ばした**ことになります。

当局は「選考で職務遂行能力を判断した」と説明しましたが、具体的に何で計ることができるのかは説明

できません。その「能力」とは、複数配置相手との関係や職場環境や心身の健康や家庭事情等、様々な周辺要因と切り離されて個人が固定的に有するものなのでしょうか。また、具体的な業務遂行は顧みられているのでしょうか。根本的な疑問を投げかけました。

年齢	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61
5級									1			1	1					1		1			2	1
4級	①				1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3						
3級	5	4	14	14	7	6	17	13	3		2	1			2	1			1	1				

## 児童手当現況届締切の前倒し理由を質すとともに期間確保求める

毎年6月に行う児童手当現況届の締切が、この2年で締切が大幅に前倒しされています。

23年度	24年度	25年度	今年度
6/30	6/28	6/18	6/12

短期間での業務指示は給与担当である事務職員の業務負担につながります。学労川崎は市教委当局に対し、前倒し理由の説明を求めるとともに、十分な期間の確保を要望しました。

これに対し所管の給与厚生課より、「24年10月の児童手当法改正により支給が4か月ごとから2か月ごととなり、以前は10月支給までに結果反映させていたところ8月支給までに反映させなければならなくなったこと」「所得比較等を行う上で、総務事務センターが行うマイナンバー連携処理日程とも連動して期間を短縮せざるを得ないこと」が主な理由と、説明がありました。

学労も説明を受けて理解を示したうえで、通常の手当届出は事由発生日から15日以内とされていることを踏まえ、せめてそれと同期間は確保すること、また届出に係る通知を早期(5月中)に発出することを、重ねて要望しました。

## 休暇は取りたい日に取ろう!

### 閉庁日の休暇取得は任意です

夏・秋・冬に設定される「学校閉庁日」、休暇を取る良いきっかけになる半面、プライベートな希望や通院・育児・介護等の事情により、休暇は自分の都合に合わせて取りたい、あるいは取っておきたいという方も少

なくないでしょう。そうした人にとっては、「閉庁日である」というだけで年休や夏休を消費せざるを得なくなるのは不本意・不合理です。

これについてハッキリさせておきたいのが、閉庁日の休暇取得は強制されるものではないということです。休暇はあくまで個々の権利であり、市教委や管理職が取得日を指定・強制することは出来ません。市教委の出す閉庁日Q&Aにもそれは明記されています。

夏の動静を提出する時期が近づいてきました。あたかも閉庁日は休暇取得が当然のように言われるかもしれませんが、意に反して休暇にする必要はありません。「出勤しなければならない理由」も必要ありません。敢えて答えるなら「勤務日だから」で十分です。

また、夏季休暇の取得期間は「6/1から10/31まで」であり、学校の夏季休業期間中以外にも当然取得できます。そのことも念頭に、大切な権利である休暇は自分が本当に取りたい日に納得して取りましょう。

閉庁日に伴う休暇取得の強制等があれば、ご相談・ご連絡ください。

### 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。

### 学労川崎公式 LINE の登録を!

ニュースの発行や関係情報をいち早くお知らせします。なお、皆さんのアカウントはわからない仕組みです。安心して友だち追加してください。

