



NO.413

2025. 6. 23

学校事務職員労働組
合神奈川横浜支部
支部長

宮澤 哲（鶴見中）

事務連携組織は任意参加の組織 市教委当局、「悉皆」であることを否定

横浜市教育委員会は、現在全市で行なっている共同実施(学校事務連携組織)への事務職員の参加に関し、従前の「悉皆の事業」という姿勢を改め、「校長判断に基づく任意参加の組織」との見解を組合に対して示した。横浜では共同実施を「事務連携組織」と呼称し、事務長制導入と並行し、2017年度から事業を行ってきた。

今年4月の事務連携組織開催に際して、組合員の所属校を担当している事務長Aがこの組合員に対して事前の日程調整や開催通知を一切送らない、という挙に出た。その理由について事務長は、「(組合員が)この間、事務連携組織に一貫して不参加のため所属校長と相談して開催通知等を送らなかった」と述べ対応について正当化した。しかし、本人と校長が不参加を決めれば市教委側は当該校に開催通知自体を送らなくてヨシ、とするならばそれはもはや市教委が主管する「悉皆」事業とはなくなる。そのため、組合はこの点について市教委当局に対し照会を行った。その結果、市教委当局は「事務連携参加の是非は当該校長の判断に属する。今回、組合員に対して開催通知等を送付しなかったことについて市教委は回答すべき立場にない」という趣旨の回答を行った。これは事実上、横浜において共同実施(事務連携)が任意参加の事業であることを当局自身が認めたものだ。

組合側が事務連携組織の任意性について再度念押しすると市教委側は「任意である」と再度明言した。

横浜における学校事務の事務連携(共同実施)は、学校事務の集約を図るという側面よりも事務長を筆頭に市教委の施策を現場事務職員相互に監視点検されることによって浸透させ、自己統制を強いるという側面がこれまでも強かった。その一方で根拠が曖昧で正確さに疑義がある「情報共有」が事務長によって行われるなど、内実は惨憺たるものだった。

た。当の事務長は自らの誤りがあったとしても一切、訂正も謝罪もせず、市教委自身も事務長への監督責任を放棄してきた。事務連携組織や事務長業務の所管課がどこなのか(事務長の管理監督者は誰か)という組合からの問いかけにさえ当局と事務長は明言ができないようなお粗末千万な状況では事務連携組織が悉皆事業とは到底言えないことは明白だ。問題の本質は事務連携組織そのものの是非にこそある。

深刻！学校事務職員欠員状況 欠員77、うち5名が未補充

今年4月段階での学校事務職員欠員状況は77名。これを代替する欠員臨任は69名、会計年度任用職員3名だが残り5名(校)については6月時点においても代替要員が措置できない欠員未配置状況となっている。また事務長に関しては1名が早期退職、さらに1名が「希望降任」となっている(新規補充は2名なので定数は変わらず)。

欠員未補充に関しては川崎でも発生しているが、今回横浜でも複数の学校で起きていることが明らかになり、深刻な状況だ。組合では欠員未

補充について速やかに解消するように市教委当局に対して申し入れるとともに欠員未補充となっている具体的状況についても明らかにするよう求めている。

また、事務長が昨年度は早期退職、希望降任者がそれぞれ出ていることも見逃せない。現場業務をまともに把握できない、研修資料と称して実務に耐えない文書を配布するなど失態が続き心ある者ならもはやその職にしがみつけないだろう。事務長制の廃止は待ったなしである。

看板に偽りあり 浜教組が誇大パンフ配布中

皆様は2025年4月末、各校の学校事務職員宛に届いた不要な郵便物を覚えているだろうか。

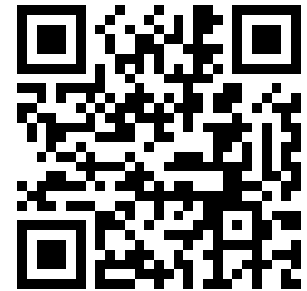
浜教組（日教組系の横浜市教職員組合）事務職員部からの郵便物だ。

多くの賢明な皆様は即・処分してしまったと思われるが、その内容というものが噴飯モノの嘘にまみれた内容なのである。特に失笑モノなのが「（本部を通して）市教委へ要望・交渉することができます。」等と書かれている部分だ。彼・彼女ら浜教組事務職員部は2012年度に起きた新採用事務職員退職強要事件、2013年度末に事務局の課（方面事務所教育総務課）へ有無を言わず強制異動されそうになった学校事務職員、また2020年度に校長からパワハラを受けていた学校事務職員、いずれも当時浜教組の組合員で浜教組事務職員部に助けを求めた前述3名に対し「交渉はしない、弁護士を紹介するから自分で対応しろ」旨の発言をし、非常にも切り捨てたのだ（なお、3名はいずれ

も浜教組脱退後にごくろう神奈川に加入、ごくろう神奈川は直接交渉を行い、問題を解決に貢献している）。加入させるときは良い顔をして、いざとなったら切り捨てる者達だ。賢明な皆様は騙されることは無いと思うが、今後も注意していただきたい。なお、各種ハラスメント、業務の押し付け、業務に対する不安等があれば是非、ごくろう神奈川に相

談いただきたい。我々は組合員を切り捨てることは決してしない組合だ。安心してほしい。

ごくろう神奈川は皆さんの加入を歓迎します。加入申し込みは以下の専用フォームから。



新・人事制度 昇格時の効果測定実施せず

次年度から2級及び3級への昇格者に対して事後に「効果測定」が課せられる問題について市教委当局は、学校事務職員については当面、実施しないと組合に通告してきた。

今年度から市の人事考課制度が改悪されたことに伴い昇格のための考課要件が引き上げられるだけに止まらず、昇格後にはさらに

「効果測定」まで課せられることになった。一方で、肝心の効果測定の中身については市長部局のそれが学校事務職員の業務実態との乖離が予想されることから再考するよう組合は申し入れていた。仮に学校事務職員にも昇格後の効果測定を課そうとすると市教委独自に測定内容等を設定する必要も生じるため、教育委員会当局にとっても負担が大きいというのが当局として「本音」であっただろう。

今回、当局は昇格後の効果測定については断念しているが、人事制度の改悪そのものは維持している。当初、市長部局での制度改悪を口実にしていた市教委当局だが、実際には今回のように自身の都合で独自の措置を講じている。

人事制度改悪を通じたポスト管理には多少の歯止めになった格好だが、ポスト管理を通じた総人件費の抑制という行政当局の政策を打ち破る取り組みを進めていきたい。

昨年度末に、初任者トレーナーを対象としたアンケートが送られてきた。工夫したことや苦勞したことを答える内容だ。文句を言うだけ言ってこういうものに反応しないのは筋が通らないので、時間がないなりに答えて提出した。年度が変わって、回答をまとめたものが今年度のトレーナーに送られてきた。私の回答も載っていた。

残念ながらアンケートの活用としては全くもって不十分だろう。この回答を初任者育成制度の改善にどう繋げていくかが肝であって、結果を送りつけてハイ終わりでは相変わらずの丸投げだと言わざるをえない。苦勞したこととして年度当初の過酷さを挙げる回答が多くあったが、そのことへのフォローも依然ゼロ。職員課は一貫して無関心無責任だ。（T）