



NO.414

2025. 10. 20

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）

2025人事委員会勧告 給料表、特別給0・05月増改定

2025年10月15日、横浜市人事委員会は「令和7年度の給与に関する報告及び勧告」を市会および市長に提出した。勧告では、月例給と特別給（ボーナス）の両方でプラス改定が示され、特別給では年間0.05月・月例給では民間との給与較差1万3469円（3・33%）を埋めるための給料表改定が行われることとなった。

しかし、この改定により、行政職の3級と4級の給与較差がさらに広がることが明らかとなり、私たち組合は強い懸念を持っている。特に、学校事務職員の中で4級職に該当する者が少ない現状では、この較差拡大は到底受け入れがたいものである。

組合は、「学校事務職員は市職員と同様の給料表（学校事務は4級止まり）で扱われているが、実際の職務内容や職場環境は大きく異なる」

市人事委員会勧告および報告骨子

- 公民較差3・33%の是正のため、4月にさかのぼり給料表の増改定を行うこと
- 特別給を同じく0・05月増改定（期末・勤勉手当をそれぞれ0・025月ずつ改定）すること
- 「給与制度アップデート」として各号給の初号付近の重複を縮小・解消をはかるために給料表の改定（号給の付け替え）を26年度から実施すること

と指摘。学校現場では、事務長が研修で誤った説明を行うなど、職務遂行能力に疑問がある事例も報告されており、「何をしているのか不明な事務長に4給職の高い給与が支払われている現状は、現場で真摯に働く職員の士気を著しく損なう」との声が上がっている。

このような状況を踏まえ組合は、

学校事務職員に特化した独自の給料表の作成を強く求めている。組合は市教委及び人事委員会に現状を伝え交渉をして、学校事務職員の職務の実態に即した処遇を実現することで、職員の立場向上と職場環境の改善を目指す方針だ。

馬鹿にするな！

「支払遅延防止メール」に困惑する学校

皆様はYCANの業務アドレスに「支払遅延防止メール」が届いたことは無いだろうか。この「支払遅延防止メール」は多くのかたがご存じの通り新財務会計システム上にて未払いリスク等の支出がある場合に自動で送付されてくるメールだ。入力したものの不要となったデータの消

し忘れを伝える事由もあり役立つ部分があるが、その大半は「既に起案・回議済みであるものの所管課の決裁が終わっておらず支払期限が迫っている支出」に関するものだ。この「支払遅延防止メール」は組織メールに送られることから管理職から「これは何だ!？」と問い詰められ

た学校事務職員もいる。このメールは請求書を受理して即日起案・学校長決裁を終えた支出であっても所管課の決裁が終わらなければ送られてくる可能性がある（学校の支出件数は横浜市の支出件数全体の約八割を占めるぐらいに件数が多く、所管課も決裁に時間がかかる、単純に所管課だけを責めることはできない）。また、学校側に非の無いことでこのようなメールが送付されてくること頻発すると「対応しないといけないミス」に対してメールが送られて（二面へ）

何のための事務連携なのか？！

負担を強いる学校事務連携組織のブロックリーダー委嘱は拒否を！

学校事務連携組織においては東部学校教育事務所教育総務課が「悉皆ではない」と認めたことは当組合が既にお伝えしている通りであるが、学校事務連携組織において委嘱されるブロックリーダー（以下BL）についても引き受ける必要は無いという事をお知らせしたい。BL経験者の方はご存じかと思うが、BLは年度当初の（学校事務職員が特に忙しい）時期に各方面事務所教育総務課長から各学校長宛に「委嘱」の打診がある。学校長から直接「（方面事務所教育総務課長からの直々の依頼でBLを）受けてもらえないか」と話があると、

多くの学校事務職員は断れないと思う、受けざるを得なかったのではないだろうか（特に学校長や学校事務職員自身が異動直後であると尚更である）。

しかし、待ってほしい。前述の通り学校事務連携組織は悉皆ではないのだ。つまり学校事務連携組織のBLについても必ずしも引き受ける必要は無いということだ。「職員Ⅲだから」という理由で引き受けないといけないということも全くない。現に職員Ⅲがブロック内に複数いるにもかかわらず、職員ⅡがBLを務めている例も複数ある（これは学校事務連

（一面から）

きて「またいつもの所管課の決裁が終わっていない支出に関するメールか」と、思い込んでしまう「狼少年状態」になりかねない。この「新財務会計システム関係」は市の部署でもとりわけ支出件数の多い学校現場・学校事務職員に害を与え続けている非常に不愉快かつ忌々しい存在だ。組合は学校現場の実態に即したシステムの改善・運用方法の変更について求める声を引き続きあげていく。

連携組織が悉皆ではないことの表れであると組合は認識している）。そもそも学校事務連携組織はほぼ毎月実施され、それについては準備・会場への移動等を考慮すると丸半日、貴重な時間を費やしている。つまり年間では6日分（半日×12月）だ。さらにBLともなると学校事務連携実施に伴うBL研修、準備、まとめ、報告等で時間を費やすことになり、組合の試算でBLは年間10日近くの時間を奪われてしまっている。新財務会計システムの導入、さらに中学校には来年度から給食費管理の業務も追加され我々学校事務職員は多忙になる一方だ。悉皆でない、つまり市教委当局としても大して重要視していない学校事務連携組織及びそのBLに我々学校事務職員の貴重な労力や時間を費やす必要は全く無い。BLを引き受けたくないのであれば断固拒否して構わない。勿論、学校事務連携組織に参加する必要もないのは言うまでもない。BL委嘱や学校事務連携組織への参加を拒否した際に市教委当局、管理職、事務長から何か言われるようなことがあれば組合に連絡してほしい。

悉皆でもない、学校の業務でも無い学校事務連携組織の為に自分を犠牲にする必要は無い。我々は学校事務職員であり、学校での仕事をするために存在する事務職員なのだから。

「初任者を複数配置校に一年配置し、トレーニングを積んで独り立ちさせる」というのがトレーナー制度の趣旨だが、言うのは簡単だなとつくづく思う。

たった一年間で、予算運営や就学援助といった年間通しての業務の全体像を理解させる必要があるし、財務会計・電子入札・庶務事務システムの基本的な操作も覚えなければならない。年末調整のような年一の季節モノ業務にもできるだけ触れさせておきたい。トレーナーはこれらを頭の中で考えながら、通常業務を処理することになる。この状況下で初任者育成も通常業務もぬかりなく遂行できたら、その人はスーパー事務職員だ。そういう人もいるのだろうが、ほとんどはそうではない。

いつもトレーナーコラムを読んでくれている方が、これまで指摘してこなかった問題点を教えてくれたので紹介したい。「トレーナーと初任者が一緒に着任するケースが今年もあったが、この場合はトレーナーにも余裕がないのでトレーニングどころではないはず。とりあえず複数配置校に置いとけばいいだろうではなく、初任者育成を行える環境かどうかを考えないとダメですね。」

職員課がやるべきことは配属先やトレーナー次第で育成の質が変わらないようイニシアチブを取ることであり、当たり障りないコミュニケーション研修や意見交換会でやってる感を出すことではない。

(T)