



NO.415

2025. 12. 22

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）

市教委当局、賃金交渉合意せず

期末勤勉・給料表は小幅増、級較差や学校事務職員の課題残る

横浜市人事委員会が示した2025年度の人事院勧告を受け、組合は市教委と交渉を重ねましたが、最終的に勧告内容そのものを受け入れる合意には至らず、交渉は決裂しました。今回の勧告では、民間との給与較差を是正するため、給料表を改定し月

例給を引き上げるほか、期末・勤勉手当を年間4.60月から4.65月へと0.05月分増額する措置が盛り込まれています。

しかし、組合は以下の課題を強く指摘しました。

①期末勤勉・給料表の上げ幅が少な

い。生活実感に見合う改善には至っておらず、さらなる引き上げを要求。

②3級と4級の給料表較差の拡大。等級間の差が徐々に広がり、4級枠の少ない学校事務職員に不公平感が生じています。

③学校事務職員の独自給料表の未実現。今年度も導入はかなわず、専門性に応じた待遇・地位を確保するため、今後も継続的に要求していく方針です。

今回の交渉決裂により、課題は解消されないままとなりましたが、引き続き組合として、学校事務職員の業務改善・地位向上のために交渉を続けていきたいと考えています。

2026定員予算要求回答交渉

粘り強い交渉で今年も前進回答！

2026年度にむけた定員及び予算要求に対する回答交渉が行われた。毎年、次年度の学校事務職員定数や給与、さらに人事に関する組合要求を当局側へ提出している。

賃金のプラス改定が行われる一方で学校事務職員の賃金と人事制度は3-4級間の較差が広がり続け、無責任な事務長制度も人事制度の歪みに拍車をかけている。現行の事務長制度を見直し、学校事務職員独自給料表を追求することは重要だ。また、4級の給料表が事務長という一部の人間に占有され続けている問題について「4級の位置づけ」を当局側に改めて質した。事務長が学校現場を不在にし方面事務所、事務局の業務にもっぱら従事している実態、またその条例規則上の根拠が不明である点に関して当局側に説明を求めたものの、当局側はその説明を拒み事実

上、根拠がないことを認めた格好だ。

学校事務の集約、合理化（縮小）につながる学校事務連携（共同実施）については参加を義務付ける根拠がなく、学校長判断に基づく任意であることを改めて確認した。所管課である東部事務所は「任意参加と定めた規定はない」などとうそぶいたが、組合が「では、義務なのか？それを規定したものは何か」と当局側を追及すると「参加を義務付けるものはない」とあっさり認めた。事実上、各学校長が参加に関して判断する任意参加の事業であるにもかかわらず、事務長は運営に直接関与せず（見返りになる処遇もない）グループリーダーがその責任を負っていることは給与構造としても不公平と言わざるを得ない。事務長制を廃止し、4級職の再定義を伴う枠（員数）拡大を迫った。

臨時的任用職員の病気休暇付与日数は今年度、年20日に増えたものの未だに不十分だ。臨時的任用職員の業務は常勤職員とほとんど同じであるにもかかわらず、こうした病気休暇の付与日数の較差は不合理としか言いようがない。すでに他都市では臨時的任用職員の待遇を原則として常勤職員と同じにする施策をとっているケースもある。市教委当局も問題は一定認めながら「今年度、臨任職員の病休日数を拡充したばかりなのでその状況を見定めたい」として即時の対応には否定的な姿勢を示した。不合理な常勤職員と有期任用職員との較差是正を引き続き求めていきたい。

学校事務連携は何のため？誰のため？

内実のない連携 組織見直しを！

2017年度から全市で行われることとなった学校事務連携（共同実施）。組合が明確な学校事務連携の「成果」を当局に求めているが、明確な回答が無いままだ。具体の成果があれば当局は明確に回答するだろう。つまり、成果が無いということだ。

行政の世界において事業の見直しは当たり前のことだ。しかし、この学校事務連携にはそれが無い。成果が出ていない事業にも関わらず、見直しが行われる機会はない。

それは何故か？疑問に思う方も多いだろう。理由は単純明快だ。学校事務連携は（国が規定する）共同実施という体をとっている。そして共同実施を行うことで国から人員の加配枠が貰える（この共同実施の内容はとりあえず実施すればいいもので、質や内容は問わない）。当局はその枠を利用し係長級である事務長のポストを作り、「学校事務支援」という体で「研修のスタッフ」等といっ

その他の定員予算要求について（一部抜粋）

組合要求（抜粋）	当局見解
年度当初、学校事務職員の未配置状況を作らないこと。	今後とも未配置（未補充）状態を作らないよう人材確保に努めてまいります。
学校事務職委の採用について、2026年度以降も引き続き採用試験を実施すること。	今後とも人材確保に努めます。
新採用事務職員は原則、複数校に配置すること。なお、複数配置とした新採用職員を1年で異動対象とする配置を改め、本人の意向を尊重した柔軟な人事配置を行うよう努めること。併せて、市単独予算で初任者へのサポート要員を配置すること。	新採用者の配置については、今後検討してまいります。非常勤事務職員の配置についても今後検討します。
給食用の予算（消耗品費、修繕料など）についても追加配当措置を行うこと	給食予算については学校からの申請に基づき局予算の範囲内で配当を行っています。消耗品費については児童数、学級数増の学校を対象に年二回配当。局予算の状況から消耗品及び手数料に関して随時配当は困難です。

たおおよそ係長級にさせるような業務とは思えない事をさせ、事務長達をいいようにこき使っている。勿論、それは事務長でなければ関係ない話であるが学校事務連携は別だ。特にメリットもないブロッ

クリーダーなるものを事務長ではない学校事務職員に委嘱し業務を増やしている。メンバーも同じだ。月一回、半日程度の時間を学校事務連携に費やしている。事務長の枠の為に他の学校事務職員が労力と時間を奪われているのだ。

当局が本気で「学校事務支援」を行いたいのであれば、共同実施による国からの加配ではなく独自に政策措置すれば良いだけだ。それをしないのは学校事務支援に対する重要性を当局はその程度にしか思っていない事の現れである。事務長ポストの為に他の学校事務職員が時間と労力を費やす必要はない。幸いなことに今年度、東部学校教育事務所が「学校事務連携は悉皆ではない」旨の発言をしてくれた。「本当に学校事務連携が必要か？」私たちは考えて行動しなければならない。

コラム・トレーナーのための読書案内

今回は趣を変え、今後トレーナーになる人におすすめの本を3つ紹介します。私も時々読み直しています。

- ①『任せるコツ』（山本渉著）トレーナーになることが不安な人はこれを読むと腹を括れるかも。教える側の意識を説いた本です。
- ②『事例で学ぶOJT』（田中淳子著）トレーナーのお悩みあるあるにアドバイスしながら、OJTにおける好事例を紹介。色々悩み始める頃に読むとタイムリーかも。
- ③『仕事を教えることになったら読む本』（濱田秀彦著）①が意識を説いた本なら、これは教え方の教科書。仕事を教える際の切り口として【知識】【技術】【意識】の3つを挙げ、それぞれの教え方を細かく分解して提示しています。（T）