

校外学習費用の保護者・業者間直接支払い化を申し入れ 市教委 実施について検討・協議を開始

学労川崎は6/24、市教委当局に「自然教室・修学旅行をはじめとした校外学習費用の保護者・業者等間直接支払い化を求める申入書」を提出しました。

現在、小中学校自然教室は指導課が、小学校修学旅行は校長会が、それぞれ旅行会社と契約して実施している中で、児童・生徒の参加費用は各学校で徴収し旅行会社に支払っています。しかし、徴収業務の負担や締切の都合で立替を余儀なくされる場合があるなど、大きな課題があります。

2019年の中教審答申で学校徴収金は「学校以外が担うべき業務」とされ、以来文科省も繰り返し、公会計化など学校の負担軽減の取組を促しています。25年通知では、修学旅行費を保護者と業者の間で直接支払う方式も負担軽減に有効としています。川崎市でも一部の学校が、学校単位で契約する校外学習においてこの方式を導入しています。

申入書はこれを踏まえて、次のことを求めました。

1. 小中学校自然教室の運営委託にあたっては、児童・生徒の参加費用について保護者と受託業者等の間での直接支払いとすること。
2. 小学校修学旅行の基本契約にあたっては、児童

の参加費用について保護者と受託業者等の間での直接支払いとするよう、小学校長会に指導すること。
3. 上記のほか各校が旅行会社等との契約のもと実施する遠足・校外学習についても、児童・生徒の参加費用について保護者と受託業者等の間での直接支払い化を推進すること。そのための情報提供を積極的に行うこと。

当局はこれを受け7月、以下の通り回答しました。

1→学校現場の意向を踏まえながら、旅行代理店との協議を進めていく。

2→小学校長会に確認したところ、旅行代理店との協議が必要となることから、対応を確認していくとのことである。

3→他都市の事例を参考としながら、学校現場等と情報共有を図っていく。

あわせて補足として▽自然教室については旅行会社と協議を始めている▽ただ来年度分は契約済みのため早くて再来年度となる▽小学校修学旅行についても校長会と連携していく旨、説明がありました。

総じて前向きな印象。実現に向けた第一歩と捉えています。

「賃金」「定員・予算・諸権利」両要求書を提出 備品価格引き上げはこのほど実現 要求しなけりゃ始まらない！

全職員の賃上げと公平平等な賃金制度を！

臨任・任期付職員の賃金上限撤廃を！

学労川崎は8/4、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・各種手当の引き上げや初任給決

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交渉協議することとなります。



両要求書全文

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▽長年続いてきた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特に「▽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が配分さ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ています。

臨時的任用・任期付職員の賃金問題の焦点は初任給経験年数加算の10年＝40号上限。10年を超えて勤続していても10年分しか賃金に反映されないひどいもの。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。

他にも臨任職員が被る不利益解消として「▽月途中任用への手当支給」▽給与水準を踏まえ住居手当につき最高額適用▽退職手当支給対象在職期間の短縮などを求めています。

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8/4、川崎市長・教育長に宛てて「2027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交渉協議することとなります。

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・労働法令違反状態の抜本的改善が必要であること」▽事務職員のグループ化や職制段階強化は更なる分断・疲弊と人減らしをもたらすこと」▽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、「《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》とともに、近年欠員不補充が頻発していることを踏まえ、《欠員・休業休職への切れ目ない補充・代替職員配置》も求めます。「在り方方向性案」に基づくグループ化が、補

充・代替職員配置をサボる理由にならないよう、厳しく確認します。

また、「《臨任・任期付職員の雇用保障・無期雇用転換》といった雇用問題、《事務職員への業務押し付け反対》、《長時間労働是正》といった労働問題、《学校宛文書の精選・削減》、《徴収金業務は学校以外で》といった業務問題、《行事「祝金」受領禁止の再徹底》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。

今年は新たに《4月諸手当届出締切の延長》、《PTA会費のPTA自主徴収化》、《「応援寄附金」「TEKTEK」あり方見直し》も盛り込みました。

休暇制度では、「《時間年休取得制限の撤廃》、《子の看護休暇を中3までに》、《短期介護休暇の要件緩和》」を引き続き求めるとともに《子の通う学校等の台風・大雨等あらゆる理由による学級閉鎖への特休》、《ならし保育特休》も新たに盛り込みました。

現状を仕方ないとあきらめ沈黙しては、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。

備品価格引上げ 移行時負担軽減も協議

7月に通知があった通り、来年度から備品価格が2万円から10万円に引き上げられることとなりました。学労川崎が毎年「定員・予算並びに諸権利要求」に盛り込み、交渉で求めてきた要求の実現です。

(組合HPよりニュース805号(23年交渉)・819号(24年交渉)・830号(25年交渉)参照)

大きな成果ですが一方で、移行時には備品票の剥離作業など一定の業務も発生する見通しです。備品票は、上から透明シートを張るなどして簡単に剥がれないようにしている例が一般的。剥離という手段は困難を伴うでしょう。代替手段について、組合として引き続き協議していきます。

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。

