

第580号
2016年4月15日

共同実施を断念させよう

東 学



535

東京都学校事務職員労働組合

東京都新宿区高田馬場 3-14-14

03-3367-6783

東学 Web <http://tougaku.net/>

あきらめず、たゆまず、一歩ずつ。そして大きな前進を —東学に結集して闘おう。支え合おう—

2016年度がスタートしました。

小中学校の職場では、共同実施、「校務改善」という事務職員の労働環境を大きく左右する課題が立ち
はだかっています。また、都立・小中ともに引き続き定数削減のなか、とりわけ他局等から転入された方
のなかには心身を壊してしまう人も近年は珍しくありません。

都・都教委の業績主義体制の強化の下、人事制度の改悪も進められています。

組合の存在は必要不可欠です。

まず、納得いかないこと、不当なことには「おかしい」と声を上げられる場が必要です。

そして、それを都教委、地教委等にぶつけることが必要です。その時、権限、情報量などに関して非対称
性のもとにある労使が対等の立場で話し合うことを可能にするためには、組合に一人でも多くの人が結集し、
数の力を背景にすることが必要です。

できることから一歩ずつ、あきらめずに、取り組んでいくことが必要です。例えば、東学は「小中学校事務
の共同実施」に反対し、7者協（東学・都校職組・アィム' 89、事務ユニオン・東京教組・都立学校支部小
中学校部・都教組事務職員部）とともに、都教委要請、署名活動、また各地区で、共同実施をさせないため
の地教委要請などに取り組んできました。その結果、都教委が2012年のモデル実施開始時には「10年の
スパンで義務制の都費正規事務職員を半減させる」と豪語したにもかかわらず、5年後の2016年時点でも
4地区（江東・武蔵村山・清瀬・東村山）実施・7名の削減に留めさせています。断念に追い込みましょう。

心が折れそうな時も、支えになるのは「1人ではない」という心強さです。

あきらめず、たゆまず、できることから一歩ずつ。そして大きな前進を勝ち取りましょう。

【2016年度執行部体制】

執行委員長 安武久実（練馬区立石神井東中学校）

執行副委員長 松永哲次（世田谷区立若林小学校）

書記長 片山信（豊島区立さくら小学校）

書記次長 伊藤真一（目黒区立宮前小学校）

執行委員 佐々木忠（世田谷区立芦花小学校）

執行委員 田野辺大助（新宿区立東外山小学校）

執行委員 戸張治（都立南葛飾高等学校）

執行委員 町田膳仁（渋谷区立千駄ヶ谷小学校）

財政部長 大久保陽子（町田市立鶴川第四小学校）

財政監査 鈴木美和子（練馬区立光が丘秋の陽小学校）

財政監査 二見千枝子（町田市立鶴川第二中学校）

◆ 共同実施を断念させよう！ ◆

都教委は「10年のスパンで義務制の都費正規事務職員を半減させる」ことを目的として、共同実施を推
進しようとしている。現在、武蔵村山市では共同事務室において4名で7校分の業務を行っている。このこと
は標準定数法上も認められない。文科省は標準定数を憲法25条の生存権に基づくナショナルミニマムとし
て位置付けている。

また都教委は共同実施で削減した正規職員を都費の非常勤職員に置き換えようとしている。全国の非正規労働者はついに全労働者の4割を超え、そのうち4割が不本意非正規労働者だ。それによる貧困化も進み、社会不安が増大している。行政がそれを助長するようなことをするべきではない。

共同実施は、業務の非効率化。それによる教育活動への影響、学校・地教委職員の負担増をも招く。

給与・旅費・人事・福利厚生、また物品発注、工事修繕等、学校の事務はすべて、学校現場を発生源としている。それを無理やり、拠点校に集中しようとするれば無理が生じるのは当たり前だ。共同実施地区ではそれがまさに現実になっている。連携校の各学校事務室ではもともといた市区費職員に都費非常勤職員が加わったにもかかわらず、業務は、無駄に煩雑・多忙なものになっている。副校長の負担も共同実施地区では増えている。

なお「小中学校事務の共同実施」と呼ばれるものは他県でも広がりつつあるが、それらはごく少数の例外を除き、東京の共同実施とは同じなのは名前だけ、内容は全く別物だ。

◆ 給食費等の無償化・公会計化を実現しよう！ ◆

私費会計は、それ自体が地方自治法の総計予算主義に照らして不適切・違法なものであり、その「仕事」にたずさわることが「職務専念義務違反」となる(総務省の回答)。私費会計にかかわる会計事故も後を絶たない。

東学は、自治労・自治労学校事務協議会に結集し、給食費等の無償化と、当面の措置としての公会計化を求めている。同時に、事務担当者の負担増とならないように、定数配置増等を要求していく。

◆ 賃金削減、業績評価体制に反対の声を上げよう！ ◆

昨年度の給与改定では月例給について平均0.1%の引き上げがあった。しかし1・2級の中・高齢層だけが引き上げから除外されてしまった。また都当局は昨年度、「級格付者の給料の取り扱いの見直し」を強行した。これにより、過去の級格付制度による2級主事・3級主任は、2018年度からそれぞれ1級・2級の同額または直近上位に降格されることとなった。(現給保障あり。)

これらの都当局の人事制度施策の底にあるのは、「年ばかり喰って、昇任もしてない奴なんぞは認めない。経年なんぞには全く意味がない」という発想だ。

しかし、ベテラン職員の持つ年齢・経験それ自体が、職場にとって十分に大きな価値であることは、誰もが日ごろの経験から認めることだろう。経年の価値を全面的に否定する都当局の発想は、誤った見方だ。

そして、経年による処遇は、当然、定年前職員だけでなく再任用職員にも、また非正規職員に対しても同様に適用されるべきだ。

経年に対して、都当局が対置するのが「職責・能力・業績」で、その基礎にしているのが業績評価だ。

都当局は業績評価を、昇給・一時金や昇任選考等の任用制度など、全ての人事制度の基礎にすべきであると主張している。それによる改悪の一環として、今年度も成績率の原資が月数からパーセントになり、査定幅が拡大される。また課長代理の3号昇給への5%の付与率設定も今年度から始まる。

個人によって「能力・業績」に差があるのは、人間である以上、当然だ。しかし、言うまでもなく業績評価には客観性・公平性が担保されていない。いくら都当局が「評価者訓練をやっている」ということを口を酸っぱくして言っても、それだけで恣意的評価を排除できるわけがない。それを人事制度の基礎に置くことなど認められない。

◆ 「戦争法」の廃止を求め、「戦争する国づくり」を認めません！ ◆

◆ 脱原発社会をめざし、原発再稼働に反対します！ ◆

(加入のお申し込み・ご相談先)

本部連絡先: 世田谷区若林小学校・事務室 松永哲次 TEL03-3413-0655

地区連絡先: