


<p>第587号 2016年11月18日</p> <p>共同実施を断念させよう</p>	<h1>東 学</h1>	 <p>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 <a href="http://tougaku.net/">http://tougaku.net/</a></p>
---	--------------	---

## え？東京型共同実施で正規をはがして「チーム学校」？！

### ～都版チーム学校検討委員会中間まとめ～

都教委の有識者会議「東京都におけるチームとしての学校の在り方検討委員会」が6月17日に発足しました。そして10月27日、都教委はその「中間のまとめ」をホームページに掲載しました。

そこでは驚くべきことに、東京型共同実施と「チーム学校」を粗雑な論理で接ぎ木しています。

2012年度以降、都教委が進めようとしてきた東京型の共同実施は、全国で行われている「共同実施」とは名前は同じでも内容は全く異なるものです。正規職員を拠点校へ引き上げて定数削減し、学校現場は非常勤職員に置き換えるというものであり、チーム学校とは矛盾しています。

今後、1月を目途に最終報告が予定されています。

「中間のまとめ」の矛盾点を明らかにし、都教委を共同実施断念に追い込まなくてはなりません。

### 【「東京都におけるチームとしての学校の在り方検討委員会」(中間のまとめ)概要】

「中間のまとめ」の全体的な概要は以下の通りです。

- 「『チームとしての学校』が求められる背景」
  - ・「多様化する教育課題」
  - ・「国際的に見ても長時間にわたる教員の労働実態」
  - ・「国の動き」
    - 「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」(2015. 12. 21中教審答申)
    - 「『次世代の学校・地域』創生プラン」(2016. 1. 25文部科学大臣決定)
- 「東京都における公立学校の現状と課題」
  - ・「教員が様々な事務作業や生活指導に追われ、勤務時間内に授業準備の時間を十分に確保できない」
  - ・「中学校においては、部活動の顧問に伴う時間的・精神的負担が大きい」
  - ・「特に副校長に業務が集中しており、長時間勤務が常態化」
  - ・「(管理職が)教員の指導・育成や教育内容への指導・助言に十分な時間を当てられていない」
  - ・「教育管理職選考の受験倍率は低倍率」
- 「チーム学校の実現に向けて速やかに取り組むべき課題」
  - ・「『教員の多能化による組織運営』から『多様な人材との協働による組織運営』へ」
  - ・「学校マネジメントの強化」
    - 「副校長の業務の直接的な支援人材の配置と『経営支援部』の設置」
  - ・「学校事務の共同実施の推進と学校事務職員の専門性の向上」
  - ・「教員と専門人材の役割分担と連携の在り方」
  - ・「地域との連携による学校教育の充実」

## 【事務職員についての記述】

「中間のまとめ」において、事務職員については以下のように、述べられています。

まず「学校事務職員の状況」として、

- ・「都の行政職員として一元的に採用され、(中略)学校事務としての専門性を有しているとは限らない」
- ・「都職員は、区市町村の事務手続等に詳しいとは限らない」
- ・「首長部局の行政職員と一元的に採用されている場合は、学校経営への参画意識が弱い」
- ・「一人職場のため、事務処理のチェック体制が働きにくく、事務処理の組織的取組の体制が脆弱」

などが挙げられています。

このような状況は昇任時の他局・他地区強制異動、標準定数法に反した補正定数廃止など、都・都教委が現場の実態を無視した人事施策を強行してきたことに起因するものです。

さらに「小・中学校の事務室が物理的に独立していることが多く、また一人職場であることから、学校事務職員が独自の判断により自らの職務の範囲を狭めがちとなる状況が見られ、総じて、小・中学校の学校事務に期待されている役割を十分に果たしているとは言い難い状況がある」との判断を下しています。

しかしそのように判断する客観的根拠は全く示されておらず、一方的な予断と偏見で事務職員を侮辱するものです。

共同実施については「こうした課題を解消し、事務職員等による副校長業務への支援強化(中略)を目的として、都教育委員会では、小・中学校事務の共同実施を進めてきた」として肯定的な評価を下し、「現状の小・中学校の学校事務の抱える課題を解決するためには、(中略)学校事務の共同実施が有効である」と断定しています。

しかし、共同実施の「有効」性について、その客観的根拠は明確にされていません。正規職員の定数削減や学校現場の非常勤化が及ぼす懸念についても全く分析が行われていません。全国型共同実施との違いについても触れられていません。

都教委の共同実施推進を援護するために意図的に粗雑な記述をしていると言わざるを得ません。

東京型共同実施で正規事務職員を学校現場からはがして、「チーム学校」などありえません。

これからも「中間のまとめ」の矛盾点を明らかにし、共同実施に反対の取り組みを強めていきます。

## 東学に結集して、ともに頑張りましょう。

### 【Colum】

都教委は共同実施を進めようとしている。学校現場には都費非常勤職員を置けばいい、と。

正規職員は共同事務室に集めて定数削減。現場を離れた共同事務室では、最低限の都費事務(給与・旅費・共済)くらいしかできない。或いは「楽でいい」と思う人もいるかもしれないが、そうならば民託化まであとほんの一步だ。

予算作成・管理、備品、就学援助、学校徴収金事務などや、書類のとりまとめなど職員との連絡・調整を必要とする仕事は、主として都費非常勤や副校長の大きな負担として学校現場に残ることになる。

事実、実施地区では物品出納員、給与取扱者、東京都教職員互助会代表会員などが副校長の充て職とされている。またある実施地区では徴収金事務を誰もやれず、学校現場は困り果てている。どう見ても「チーム学校」には逆行している。

ではなぜ正規雇用公務員として学校事務職員が

学校に必要なのか、改めて考えてみたい。その答えは、学校に限らず住民のための公共サービスには、ポリシーに基づく事業の全体性と継続性が必要、ということだと思う。職員がポリシーのもとに、事業全体を視野に入れ、将来をも見据えて仕事をする必要がある、ということだ。

むろん民託職員や非常勤職員その人たちに問題があるわけではない。しかし当局が集中化や民託化・非常勤化を進めようとするの意味は、事業をパズルのピースのように分解して、それぞれを、その時々で、誰かが処理できればいいと発想しているということだ。それさえクリアできれば、現場においておく必要はないし、単年度契約の民託会社や、不安定雇用の非正規職員で十分だ、と。

それでいいわけではない。