


<p>第604号 2019年2月8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>
---	-------------	--

## 東京型共同実施の破たんは明らかだ

2012年度、武蔵村山・江東のモデル実施に始まった小中学校事務の共同実施。都費正規事務職員を各小中学校から引きあげて拠点校に設置する共同事務室に集め、事務を共同して処理させる。その際、定数削減により、おおむね7校分の事務を共同事務室の4人で処理させるというのが都教委が示す基本モデル。都費正規が引き上げられた後の各連携校事務室には、その代わりとして、月16日勤務の都費非常勤職員(非常勤支援員)を配置。

それから7年。東京型共同実施の破たんは目に見える形で明らかになっている。

### 7年たった今も実施地区は9地区

2地区でモデル実施が始まった当時、都教委は10年で全都展開すると言っていた。自信満々だっただろう。また誰も反対の声を上げなければ、実際その通りになっていただろう。

しかし7年たった今でも、実施地区は9地区に留まっている。(江東区、武蔵村山市、清瀬市、東村山市、小金井市、国分寺市、立川市、狛江市、墨田区)

これは7者協(東学・都校職組・東京教組・アトム'89東京教育労働者組合・学校事務ユニオン東京・都教組事務職員部・都庁職都立学校支部小中学校部)、事務職員をはじめとする学校関係者が疑問を呈し、反対の声を上げ続けてきたからこそだ。

### 東京型共同実施の破たんはすでに明確

私たちは東京型共同実施にまず職員としての誇りを傷つけられた。それが職場におまえたちはいらぬという、私たちがこれまで日々努力してきた仕事の価値を否定するメッセージだったからだ。

そして本来必要な職員を不要として無理やり引きはがせば矛盾が生じるのは当然の帰結だ。私たちは東京型共同実施の矛盾とそれが学校現場にもたらす弊害を指摘してきた。

全国的に行われつつある「共同実施」と、東京都型共同実施とは全く別物であるということ。全国型の「共同実施」では、東京のように事務職員の学校現場からの引き上げや定数削減・非常勤化を行わない。

現場を離れた共同事務室で処理できる事務は、最低限の都費事務(給与・旅費・共済)を中心に限定されざるを得ず、共同事務室で行う事務よりも、学校現場に残る業務の方が格段に多いこと。

正規職員が現場を離れることによる事務室体制の弱体化に加え、共同事務室と連携校事務室との間の書類のやり取りで今までになかった時間のロスが生じるといった事務処理の非効率化などが、教職員や児童生徒、ひいては教育現場全体に悪影響を及ぼすこと。

国や都教委が推進しようとしている「チーム学校」や「学校の働き方改革」にすら逆行・矛盾していること。

私たちの懸念は的中し、今や東京型共同実施の破たんは覆い隠せなくなっている。

いったん計画したものの、ここにきて導入をためらう地教委も出てきている。

## 破たんを公言しているようなもの～武蔵村山の富士通報告書

東京型共同実施の先駆けである武蔵村山市教委が富士通に「小中学校事務の共同実施に関する課題抽出・整理の支援」の分析を委託し、3月30日付でその報告書が公開された。

この報告では、連携校の非常勤支援員の多忙化と本来ありえないはずの超勤が常態化しているということ、対して拠点校の都費事務職員はゆとりがあるという実態が明らかになっている。

それに対する富士通の提言は、東西2か所ある共同事務室(拠点校)の統合、連携校の非常勤支援員はより教員に寄り添って放課後の対応もできるよう勤務時間をタイムシフトするというもの。非常勤支援員は多忙にも関わらずそれに輪をかけてなんとかもつと働かせよう、他方ゆとりのある共同事務室の人員削減はさらに可能だということだ。(曰く非常勤支援員には「学校事務のスキルよりもコミュニケーション能力の高さが断然重要である」とか『「他校では既にやつているから」という言い方にすると頼みやすい」とか、失礼だ!)東京型共同実施を何とか正当化しようと、現実には発生している問題には目をつぶっている。

実際に富士通報告書が意味するものは、まさに私たちが指摘してきたように、共同事務室に移行できる事務が極めて限定されざるを得ないこと、学校現場、とりわけ非常勤支援員と副校長の負担が増大することを裏付けするものであり、共同実施の破綻を公言しているようなものだ。

## 都教委は「チーム学校」「学校の働き方改革」との矛盾に答えられない

都教委はというと、私たちが指摘する東京版共同実施と、「チーム学校」「学校の働き方改革」との矛盾について答えられていない。

都教委は昨年10月30日、7者協の解明要求書等に回答しているが、「都教委は、『働き方改革』と『共同実施』のどちらの施策を優先するつもりでしょうか」との私たちの問いに対する回答は「共同実施を取り入れるかどうかは区市の判断」「『働き方改革』『共同実施』どちらを優先するというものではない」と、すでに判断を投げているとしか思えないものだった。

## 学校事務民営化の動きにも警戒を

東京型共同実施の破たんは明らかだが、私たちは都教委が断念するまで手を緩めるわけにはいかない。さらに学校事務民営化の動きにも警戒が必要だ。

その業務が現場にいなくても可能な事務だけに限定されざるを得ない共同事務室は、客観的に見れば民営化一歩手前の姿だからだ。

すでに関連する動きがあり、都は2019年度に学校の事務センター機能等を持たせた新財団を設立、役員の民間等ポストも増やしていくとしている。

## 都教委の断念をかり取るまで、これからも取り組みを進めていく。

### 【Colum】

都は来年度の新財団設立など学校現場民営化の動きを見せている。対して私たちは、改めて憲法が保証する基本的人権の理念に立ち返り、それに基づく公教育の必要性を対置していく必要があるのではないかと。

公務の仕事とは基本的人権保障の具体化だ。例えば交通や水道などでも民営化の動きが進ん

でいるが、たとえ不採算でも基本的人権保障に不可欠な領域だから、これまで公務の仕事とされてきた。教育も同じだ。

さらに標準定数法に定められた教職員定数は基本的人権保障のためのナショナルミニマムであり、都教委のようにそれを無視した定数削減や非常勤化は許されることではない。