

自治労・東学ニュース

東京都学校事務職員労働組合（東学） 新宿区西新宿2-8-1 都庁第2本庁舎32階
(定期大会・人事院勧告集号) 2022年8月24日 NO.625

第33回定期大会、対面形式から全面書面審議形式へ変更

新型コロナウイルスの感染が急拡大したため、7月29日に三多摩労働会館で予定されていた定期大会は、当初の対面形式から全面書面審議形式に急遽変更しました。2022年度運動方針（案）、組合費の変更について（案）、一般会計予（案）・特別会計予算（案）が、投票で、全て可決されました。運動方針の4つの重点課題は、以下の通りです。

1. 組織の拡大と強化を全力で取り組みます

- 東学再建から4年目。今まで以上に1人ひとりの組合員の要求・意見をくみ取り、「顔の見える関係」「声が聞こえる関係」をつくりあげます。
- 意識調査の結果は、複雑で多様であることが、明確となりました。この多様性を踏まえて、労働組合本来の役割である、賃金・労働条件の改善などの諸課題を取り組みます。
- 数は少なくても、志は大きく持ちたいです。全都の事務職員の要求を代弁する組合でありたいです。数が少ないから、要求も小さく、とは考えません。
- 組織拡大を目指します。組織拡大（組合員を増やすこと）と役員の担い手（後継者）を育成することが、きわめて重要です。そのためには、世話役活動が必要です。
- 組合員数の減少に伴い、機関運営の見直しを行います
- 「自治労・東学ニュース」の発行や「東学web」を充実させます。また東学Webを補完するため「Blog版自治労・東学ニュース（仮称）」を新たに設けます。

2. 東京型の「学校事務の共同実施」に反対します

東京における「学校事務の共同実施」は正規の事務職員定数の削減と会計年度職員化を狙うものです。私たちは「学校にいてこそ学校事務職員である」との立場を明確にします。都教委は2012年度に「10年間で全都展開、義務制の都費正規事務職員を半減させる」と豪語しました。2022年度までに導入した地区は2区8市に止まっています。ここ3年間は新規導入地区がありません。それだけ問題の多い制度だということです。

3. 教育の無償化を目指し、学校徴収金の公会計化・適法化を求めていきます

公教育の無償化実現に向けたステップとして、当面は教育費の財源確保、無償化を視野に入れた給食費の公会計化、学校徴収金の会計処理制度の適正化を求めます。私費会計はそれ自体が地方自治法第210条（総計予算主義の原則）及び地方自治法第235条の4第2項（現金及び有価証券の管理）に違反した不適切・違法な処理であり、その「仕事」にたずさわることが「職務専念義務違反」となるものです（総務省回答）。本来あってはならないものであり、公費負担されるものが望ましいものです。

4. 将来の自治体とそこで働く自治体労働者（学校事務労働者）

少子高齢化と人口減少により、行政ニーズの増大と自治体財政への悪影響、それに基づく職員数削減への圧力などが、今後の自治体に影響を与えます。AI（人工知能）、IT（情報技術）、ロボットの発展・導入により「従来の半分の職員でも自治体が本来担うべ

き機能を発揮できる仕組み」「AI・ロボティクスが処理できる事務作業は全てAI・ロボティクスによって自動処理するスマート自治体への転換」などを提言する報告書もあります。AIの導入によって、学校事務という職がなくなってしまう、という民間調査も出されています。東京都における学校事務の将来をしっかりと見据えた上で、いかなる職務を担い、いかに学校で生き残っていくのか、探っていきます。

8. 8人事院の勧告 例月給の0.23%引き上げ、ボーナスの0.10月分の引き上げ

人事院は8月8日、本年の例月給与とボーナスなどについて、内閣と国会に勧告を行いました。

1. 例月給について

公務と民間の4月分の給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較 民間給与との較差921円(0.23%)

⇒ 民間給与との較差(0.23%)を埋めるため、初任給(大卒程度3,000円、高卒者4,000円)及び若年層の俸給月額(20歳台半ばに重点を置き、30歳台半ばまで改定)を引上げ

2. ボーナスについて

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較 民間の支給割合4.41月(公務の支給月数4.30月)

⇒ 民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分、その一部を用いて上位の成績区分に係る原資を確保

4.30月分 → 4.40月分

3. その他意見の申出について

「博士課程修了者等の初任給基準の見直し」「テレワークに関する給与面での対応」
「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」

4. 公務連絡会の見解について

本年の勧告に対して、①月例給について、若年層の処遇改善は我々も要求してきた内容であり、また公務における人材確保や非常勤職員の待遇改善にも寄与することから、一定の評価ができる。しかし、俸給表全体を改定するための較差に至らなかったとはいえ、我々が求めた全世代への配慮の面からは決して満足のいくものではない。②一時金に関しては、3年ぶりに支給月数増となることは、コロナ禍前の水準の回復には至らないものの、組合員の期待に一定程度応えたものと受けとめたい。しかし、上位の成績区分に係る原資に配分する点については、交渉を通じて各期ともに0.01月分の最小単位に止めさせたものの、最近の物価上昇等の世代を問わない影響、また新型コロナウイルス感染症の感染拡大のもと、懸命に職務に従事している職員の実情からして極めて遺憾である。

【コラム欄】

■ 国人勧の都人勧への影響は、どうなるのか。事実上6年間据え置きとなっている月例給の引き上げとなるのか。特別給は現在、4.45月分と、国人勧の4.40月分を既に上回っています。また、テレワークした時の手当なども、東京都でもテレワークが頻繁に行われていることから、国人勧にならって、検討に言及するのか、注目されます。