

# 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  
(人事異動基準の改正特集号) 2023年10月12日 NO.650

## 人事異動実施基準の改正について

都教委から、人事異動基準の改正について、「情報提供」があり、質問がある場合は、質問書を提出するように連絡がありました。基本的には、異論はないものの、改正の理由が理解しづらい等のこともあり、8項目について質問をしました。なお、異動の基準については、職員団体との交渉事項であるというのが、東学の見解です。

### 改正趣旨・内容

局間・局内異動が毎年4月に集中していることにより、4月に一斉に職員が入れ替わり、年度当初の事業の安定性・継続性・迅速性の担保が課題

⇒監督職の長期在職を可能にするよう改正

⇒それに伴い、区市町村立学校事務職員の異動基準についても改正

### 現行の異動基準

(ア) 現任校に、引き続き3年以上勤務する職員は、異動の対象とする。

(イ) 現任校に、引き続き5年以上勤務する職員は、異動するものとする。

### 改正後の異動基準

ア 現任校に、引き続き3年以上勤務する職員は、異動の対象とする。

ただし、監督職はこの限りではない。

イ 現任校に、引き続き6年以上勤務する職員は、異動するものとする。

### 【東学の質問と都教委の回答】

質問1. 小中学校の事務職員にとって、「事業の安定性・継続性・迅速性の担保」とは、何を意味するのでしょうか。具体例をあげて、例示してください。

回答 学校運営の安定性・継続性・迅速性の担保であり、職制上、特に専門性を活用する段階にある監督職は、学校事務職員の立場から学校運営を支えるとともに、学校長を補佐する役割を担う。監督職には、特に学校運営における職務の専門性を発揮することが求められることから、改正を行うものである。

質問2. 「4月に一斉に職員が入れ替わる」ことが課題のように考えているようですが、学校が年度で事業を行っていることからして、やむを得ないことと考えます。例えば、7月や10月に異動時期を設けない限り、解決できないと考えますが、いかがでしょうか。

回答 異動時期は4月を基本と考えている。なお、異動時期が複数回化することに伴う学校運営上の不安定さ等も存在すると考える。

質問3. 「監督職の長期在職を可能にする」とありますが、小中学校の事務職員の場合、3級課長代理と1級主事の担っている職務は、さほど違いがない（全く同じではないが）。監督職と一般職をことさら区別して、異動基準を設ける理由が分かりません。

回答 監督職は、学校事務職員の立場から学校運営をささえるとともに、学校長を補佐する役割を担う職であり、その職責を果たすことが求められる。

質問4. 5年から6年へと異動年限を1年延長することが、なぜ「事業の安定性・継続

性・迅速性の担保」になるのか、分かりません。かつて、大昔のことですが、異動年限8年という時代もありました。

回答 今回の改正は、監督職の長期在職を可能とするものであり、ご指摘の理由から改正するものではない。

質問5. 学校内だけではなく、地区内の事業を考えると、画一的な昇任時異動、採用から10年、主任選考B合格時の異動は、問題があると考えます。画一的な異動基準を見直す考えは、ありませんか。

回答 ご指摘のような異動基準の見直しを行う考えはない。

質問6. 異動基準の「改正」は、職員団体との交渉事項だと考えます。情報提供を交渉事項に改めること。

回答 人事異動については、管理運営事項にあたるため交渉事項ではないと考える。

質問7. 改正される基準は、2024年4月1日以降に異動する職員に適用されるのですか。経過措置を設けるようなことは、しないのですか。

回答 経過措置については、特段設ける考えはない。

質問8. 3年以上勤務の監督職を除外したり、5年必異動を6年に延長したりすることは、東京都教育委員会の独自の改正ですか。知事部局等の職員の基準と均衡を失するようなことはないですか。

回答 知事部局等における基準を踏まえ、改正するものである。

## 自治労東京都本部の中央委員会が開催される

自治労は、8月28日から30日の3日間、函館市で定期大会を開催しました。メインスローガンは、「声を力に、一步前へ」。2024年度—2025年度運動方針を始めとする8つの方針案を圧倒的な賛成多数で、可決しました。また、次期参議院選挙に、現職組織内候補の岸まきこさんを擁立することを確認しました。役員選挙が行われ、新委員長に石上千博さん（北海道・富良野市労連）を圧倒的多数の信任で、選出しました。

自治労東京都本部は、9月26日全電通労働会館で中央委員会を開催しました。当面の闘争方針や次期参議院選に向けた政治闘争の推進など、7つの方針案を圧倒的な賛成多数で可決しました。今季確定闘争、組織の強化拡大、政治をめぐる情勢などを確認しました。

## 106万円、130万円年収の壁を打破？

パート等で働く労働者が、社会保険料を負担しなくてもすむよう労働時間を抑えるという「年収の壁」について、政府は当面の対応策を決定しました。10月から実施されます。

**106万円の壁** 従業員の収入増や保険料負担を軽減する手当を出す企業に助成金を出す。従業員1人最大50万円を支給する。2025年度までの暫定的な措置。「社会保険適用促進手当」を保険料算定の際に標準報酬などから除外し、労使ともに負担軽減できるようにする。最大2年間の措置。

**130万円の壁** 一時的に年収が130万円以上になっても、企業が「一時的」との証明を出せば、原則連続2回までは扶養から外れないようにする。

男性は外で働き、女性は専業主婦として家庭で家事・育児を担うという伝統的な家族観があります。しかし、現実には、多くの女性が外で働き、共働きが多くなっています。女性の経済的自立を妨げる税制や社会保障制度を是正し、女性も就労を通じて社会参加することを前提とした支援を組み立てていくことが必要です。