

事務職員の処遇改善を強く要求

--- 人事制度の見直しが本格化 ---

都当局が昨年12月19日、人事制度の見直しに関する4点の問題意識(①55歳超職員の特別給への業績反映の強化、②勤勉手当における成績率の全職員への適用、③係長級昇任選考における本人申込制の廃止、④福利厚生制度の人材支援型事業への転換)を都労連に示した。

□ 交渉経緯を無視した問題意識の提示

人事制度の見直しについては昨年7月以降、都当局と都労連の間で設置された人事制度検討委員会において議論が進められてきた。しかし、労使の主張には大きな隔たりがあり、10月6日に労使の主張や対立点を明確にした“中間の整理”がまとめられたところである。

ところが、都当局は11月7日の交渉において突然、都側の一方的な考えに基づいた“これからの人事制度の基本的方向”の説明を行い、「この“基本的方向”に沿って、人事制度の見直しを進めたい」と発言した。当然にも都労連はこれに強く反発し、今年度確定交渉期においては提案を受けること自体を拒否した。

こうした経緯を無視して示された今回の都当局の問題意識は、“基本的方向”をそのまま踏襲したものであり、とうてい受け入れがたい内容である。

□ 賃金・労働条件の抜本的改善が急務

一方で、2013年から公的年金の支給開始年齢の段階的引き上げが開始されるのを目前にして、高齢者雇用制度の一層の充実が喫緊の課題となっている。また、「『団塊の世代』の活用等を念頭に置き、その世代を中心に構築してきた現行人事制度」(“基本的方向”より)が制度疲労を起こしており、抜本的改善が必要なことも事実である。

主任職の導入や特格制度の廃止などにより、学校事務職員の処遇は30年前とは比べようもないほどに悪化した。人事制度の見直しに際しては、劣悪化した学校事務職員の処遇改善についても真剣に議論される必要がある。

東学は1月12日、“小中学校事務職員に係る人事制度等に関する要求書”(裏面)を都教委へ提出し、事務職員制度の再構築を強く要求した。

係長ポストが
盗まれている?!

人事委が発行している“都職員の構成”に下表のような資料が掲載されている。これによると、学校事務職員を含む都の一般事務職員14,315人中、1級主事と主任は全体の6割。残り4割は係長級職以上の役職に就いていることになるが、小中の事務職員としては信じられない数字だ。

このたび人事制度要求をまとめるに当たり、まずは実態を把握したいと考え、都

教委に小中事務職員の職層別人数を明らかにするよう申し入れた。ところが、都教委はこれを拒否したばかりか、「議員から要求されても資料提供はしない」と、なにやら只ならぬ物言い。

ひょっとすると、本来は学校事務職員に割り振るべき係長ポストを、事務局職員に充てているのでは・・・、そんな勘ぐりもあながち的外れではないのかも知れない。

都職員(一般事務)の職層別人数(知事部局・議会・行政委員会・教育庁の合計) 平成23年4月1日現在

職層	管理職				主事				合計	
	理事	参事	副参事		課長補佐	係長級		主任		1級主事
			統括課長	課長		係長等	次席			
人数	37	316	151	871	1,133	3,130	26	4,030	4,621	14,315
構成比	0.3	2.2	1.1	6.1	7.9	21.9	0.2	28.2	32.3	100.0

[単位] 人数=人 構成比=%

[注] 構成比は東学が付した

小中学校事務職員に係る人事制度等に関する要求

「12月19日に都当局が都労連に対して、人事制度の見直しについて4点の問題意識を示した」との情報提供を貴職から受けた・・・が、都労連に示された都当局の問題意識は、当組合としても到底容認できるものではない。

振り返ってみると、主任級職の導入や係長級職昇任選考の改悪、あるいは特別昇格制度の廃止などにより、小中学校事務職員の処遇は30年前に比べて恐ろしいまでに悪化した。一方で、欠員は実質600名を突破し、定数の1/4が欠員という有様である。こうした状況であるにも関わらず貴職は、2010年1月には“学校事務職員の標準的職務について”と題する通知を発したり、来年度の本格実施に向けて“校務改善”策を取りまとめたりと、事務職員の労働強化に血道を上げている。

しかし、これでは東京の学校事務職員制度は崩壊に至ると危惧せざるを得ない。いま貴職が行うべきことは、学校事務職員を巡る施策を見直し、処遇改善の観点から学校事務職員の人事制度を再構築することである。小中学校事務職員に係る人事制度等に関して下記の通り要求すると共に、これについての協議を直ちに開始するよう強く要求する。

記

1 都当局が示した4点の問題意識について

(1) 都当局が都労連に示した、「①55歳超職員の特別給への業績反映の強化、②勤勉手当における成績率の全職員への適用、③係長級昇任選考における本人申込制の廃止(=当局による一方的登用制度への転換)、④福利厚生制度の人材支援型事業への転換」は行わないこと。

2 給与制度のあり方について

- (1) 職員は“生活の為に働いている”ことを踏まえ、真つ当な生活を実現できる人事(任用・給与)制度を確立すること。
- (2) 学校事務職員同士が連携・協力する体制を強化する観点から、能力主義的・業績主義的な要素を排した給与制度を確立すること。
- (3) 定年延長を見据え、現在の給与水準を維持した上で、高齢層職員の給与制度・退職手当制度を構築すること。
- (4) ハイ・リスクを負っていないにも関わらず優遇されている管理職の給与制度を、抜本的に見直すこと。また、管理職を二重に優遇する、退職手当の調整額制度(ポイント加算)を廃止すること。

3 任用制度のあり方について

- (1) 小中学校事務職員の大量欠員を早期に解消すること。
- (2) 小中学校に新規採用の都費負担事務職員を配置すること。
- (3) 全ての小中学校事務職員を、課務担当主査と位置付けること。これが実現するまでの間は、区市町村費負担職員を含めた係長・課長補佐の人数割合を、全庁平均と同程度とすること。
- (4) 学校事務職員としての専門性を確保する観点から、本人が希望する場合を除き、昇任時の局間異動は行わないこと。
- (5) 局間異動を実施するに当たっては、転出者と転入者の人数、及び係長・課長補佐の転出・転入者数を同一とすること。
- (6) “学校事務職員の標準的職務について”を撤回し、配置数や職務経験等に配慮した職務基準を定めること。

4 再任用制度について

- (1) 再任用制度については、退職時の職域において任用することを基本とすること。また、希望者全員を採用すること。
- (2) 小中学校事務職員における再任用職員の占める比率を、全庁平均と同程度とすること。
- (3) 短時間勤務の小中学校事務職員は、複数配置とすること。
- (4) 定年年齢引上げが実施されるか否かに関わらず、短時間勤務を含む再任用制度を存置すること。

5 人事考課制度について

(1) 人事考課制度についてはこれを労使協議事項とし、直ちに当組合との協議を開始すること。

6 その他

(1) 学校事務職員についても、心身の病に対応する勤務軽減等の制度を充実させること。