

都教委、共同実施の検証に着手

都教委が今年度、共同実施に関するモデル実施を行おうとしていることが明らかになった。五者協（東学・都校職組・アイム・学校事務ユニオン・東京教組）は3月15日、組合への説明を都教委に求めたが、そもそも説明できるような代物ではないせいか、未だ都教委は協議に応じていない。

江東・武蔵村山で検証作業

地教委等からの情報によると、江東区と武蔵村山市において今年度、検討・検証の為のモデル実施が行う考えのようだが、その内容については今のところ、右のような“資料”しか明らかになっていない。

従って不明な点も多々あるが、要するに係長級職員をリーダーとした数単位のグループを作り、週2日程度リーダー校に集まって検証作業を行うということのようだ。

学校の仕事は誰がする!?

“資料”で先ず気になるのは、週に2日も学校を留守にして、学校の仕事を滞りなくこなせるのかということだろう。不在時には都費で臨時職員を配置するとしているが、それでもモデル校の事務職員の負担は相当なものになると予想される。

また、本格実施になった際に、どの程度の頻度で拠点校に集まることになるのか、モデル実施時と同様に臨時職員は配置されるのか、といった点も気懸りだ。

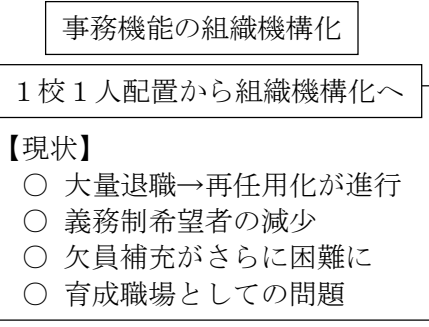
共同実施は強制異動を招く

次に疑問なのは、本当にこれを本格実施することが可能なのかということである。

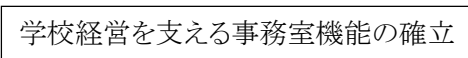
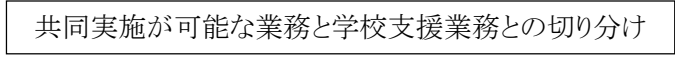
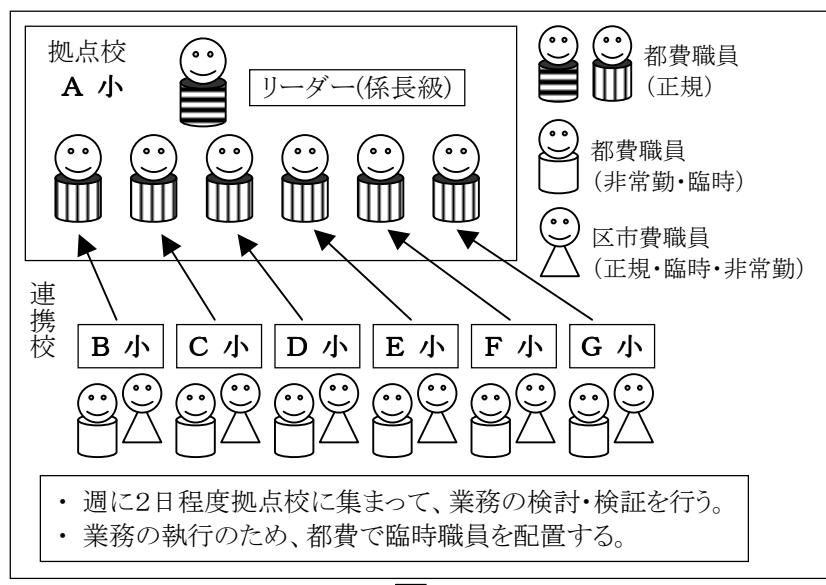
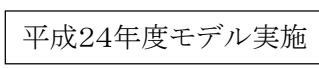
この“資料”によると、1人のリーダーと6人の職員でグループが構成されている。この人数比率で全都に共同実施の為のグループを作るとなると、全事務職員の14%強に当たる係長級職員が必要となる。

しかし、課長補佐級を含めても係長級職員の割合は、全体の13%にしか過ぎない(裏面“表2”参照)。

もっともこの点に関しては、「資料」は例示に過ぎない。本格実施の際は、その地区の係長級職員



公立小中学校事務の
共同実施について



の人数に応じて、グループの人数は弾力的に考える」ということなのかも知れない。だが、「地区の実情に応じて」ということになると、問題はさらに複雑にならないか？ (裏面に続く)

昨年8月現在、係長級職員の占める割合が5%以下という地区は、5区市であった(中央・小平・東村山・東久留米・多摩)。いくら「弾力的に」と言っても、20人以上が一堂に会して共同実施に当たるといのは、施設面から考えても無理があるだろう。また、係長級職員が一人もいない地区も8区市町村あった(千代田・福生・あきる野、など)。共同実施には係長級職員のバランス良い配置が必要と思われるが、その為には強制異動が不可避となる虞がある。

他県と異なる東京の事情

既に共同実施が行われた県にあっては、共同実施と教育事務所の廃止とが、セットで実施されたケースが多い。即ち、給与事務等に関するチェック機能を有していた教育事務所の廃止に伴い、事務職員同士の相互チェックにその機能を代替させようとしたのが共同実施である。一方、東京の場合、こうしたチェック機能を有しているのは地教委であるが、今のところ地教委を廃止しようという動きは全く無い。この点からは、共同実施を行わなければならない事情は、東京には存在しない。

また、他県の場合、共同実施によって係長ポストなどを増やし、事務職員の処遇改善を実現しようとした側面も少なからずあるようだ。しかし、今回の

“資料”からは、事務職員の処遇改善を図ろうという意図は全く感じられない。

都教委、基本定数の確保も放棄か？

最終的にはうやむやになった感も強いが、“校務改善の方向性”においても、一種の共同実施が提言されていた。但し、小規模校の非常勤職員を大規模校に配置転換することにより事務の集中処理体制を構築するとした校務改善と、正規職員を拠点校に集めて共同実施を行うとしている今回の“資料”とでは、全く正反対の内容となっている。

「校務改善は職員課、共同実施は総務課」と、担当する課が異なるとは言え、この整合性の無さは何なのか？ それぞれの課が思い付きで話をしているとしか思えないが、唯一はっきりしているのは、他県における共同実施や校務改善で提案された集中処理と今回の話は、全くの別物ということである。

資料には、「欠員補充がさらに困難に」といった文言もあるが、これから推測するに都教委は、事務職員の1校1名配置すら放棄しようとしているのではないかと。そして、その尻拭いを共同実施(=事務職員同士の助け合い)に委ねようとしているのではないかと。しかし、そんな姑息な手段では、問題が一層深刻化するだけだ。学校事務職員制度を維持する為には、新規採用を復活して、欠員を抜本的に解消することが、先ずは不可欠である。

人事制度 改悪3提案

- ① 55歳以上昇給停止
- ② 勤勉手当成績率適用範囲を全職員に拡大
- ③ 係長級職昇任選考の本人申込制を廃止

4月実施は阻止

都当局は3月28日、人事制度に関する改悪3提案について、「(2012)年度内に労使の結論を得ることができなかった」として、都議会第1回定例会への条例改正案の提出を見送ると都労連へ回答した。但し、都当局は、「遅くとも夏季一時金交渉期までを目途として、一定の結論が得られるよう、引続き協議を進めてまいりたい」ともしており、予断を許さない状況が続いている。

□ 志望者減少は 定数削減が原因

3提案の内の係長級職昇任選考の見直しについて都当局は、「明確な理由がなく申込をしない職員も相当程度存在」し、「係長級職を担うに相応しい人材の確保が困難となる状況も生じている」とした上で、「本人申込制を廃止し、職制として相応しい人材を適時適切に登用できる制度」にしていく必要があると主張している。

しかし、係長級職志望者が減少しているのは、係長級職員の業務が増大する一方で、仕事に魅力が感じられなくなって来ているからだ。そこには、実態を無視した定数削減や能力主義的人事管理の進行という、明確な理由が存在する。その点を改善せずして、係長問題の抜本的な解決はあり得ない。

□ 係長級の大幅増で 処遇の改善を

ところで、小中学校事務には、“もう一つの係長問題”が存在する。それは、係長級職員の割合が全都平均を大きく下回っているということだ。

東学の調査によると、全都平均では、およそ4割の職員が係長級職以上の役職に就いている(表1)。これに対し、小中事務の場合、課長補佐・主査の割合は13%にしか過ぎない(表2)。

標準的職務や校務改善、さらには共同実施と、都教委は学校事務職員の労働強化につながる施策を次々に打ち出しているが、“もう一つの係長問題”については検討する気配すらない。処遇改善の観点から東学は、係長級職員の割合を少なくとも全都平均にまで引き上げるよう、強く要求していく。

(表1) 事務系職員の職層別人数(2011年4月現在)

職層	管理職	課補	主査	主任	主事
人数	1,375	1,133	3,156	4,030	4,621
構成比	9.6%	29.9%		60.5%	

(表2) 小中事務職員の職層別人数(2011年8月現在)

職層	課補	主査	主任	主事
人数	43	209	1,120	568
構成比	13.0%		87.0%	