

またまた怪しい都教委のやる気

五者協(東学・都校職組・アイム・ユニオン・東京教組)が6月15日に提出した“要請書”に対し、7月3日に都教委より回答があった。五者協の要求は「労使協議の場を持って」というに過ぎないものであるが、これすら都教委は拒否。またまた、都教委のやる気が疑われる事態となっている。

五者協、「検討会」設置を要求

五者協が提出した“事務の共同実施に関する要請書”の内容は以下の通り。

- 1 事務の共同実施の導入を検討するに当たって、労使協議の場＝「事務の共同実施検討会」をできるだけ早い時期に設置すること。
- 2 検討会に参加したい労働組合は制限なく参加できるようにすること。
- 3 参加を希望する労働組合との協議の場となる「共同実施検討会」は各組合ごとに設置するのではなく、単一のものとする。
- 4 事務の共同実施に当たっては事務職員の労働条件変更に係る事項は必ず「共同実施検討会」における検討を経て決定すること。

一言で言えば、「全ての事務職員関係組合と都教委が、一堂に会して協議しよう」と提起したわけだが、このような提起を行ったのも東京の学校事務の未来に五者協が強い危機感を抱いているからだ。

もちろん、都教委の考えているような共同実施で、問題が解決するとは考えられない。しかし、10年後に事務職員が半減しかねないという事態を踏まえれば、ただ共同実施に反対するだけでは済まされまい。これが、「検討会(仮称)」の設置を五者協が提起した理由である。

あくまで協議を拒む都教委

ところが、都教委は7月3日、五者協の提起を拒否する次のような回答を行った。

「小中学校事務の共同実施については、現在、都内2区市においてモデル実施を開始したところであり、都教委としても当該2区市と事務職員の代表者を構成員とする連絡協議会を設置し、必要な連絡・調整等を始めたところである。従って、『事務の共同実施検討会(仮称)』を設置する必要はないと考えている。なお、小中学校事務

務の共同実施に関しては、今後とも必要に応じて情報提供を行っていく」

この回答において都教委は、組合との協議を拒否する理由に、事務職員の代表者(都公小事・都公中事の会長)を構成員とする連絡協議会を設置したことを挙げている。しかし、共同実施が事務職員の労働条件の変更をもたらす以上、研究団体と話し合ったからといって、組合と協議しなくて良いということには勿論ならない。都教委がお手本にしようとしている大分県においても、共同実施を行うに当たっては、県教委と県教組の間で協議が行われている。

それは支援室から始まった

大分県における共同実施は、05年10月の学校事務支援室の試行から始まった(06年度から本格実施)。

支援室は全県に80ヶ所設置されたが、その内容は4～8名の事務職員が週1回拠点校に集まり、旅費事務や財務事務を集中処理したり、事務職員が配置されていない学校への支援業務を行う程度のものであったようだ。

ところが、08年に発覚した教員採用等に関わる贈収賄事件を機に設置された県教委直属の教育行政改革プロジェクトチームが、「学校事務職員のセンター化」を提言する。この提言は事件とは全く関係が無く、その4年前に策定された“行財政改革プラン”に盛り込まれた「学校事務の簡素化・効率化」が進展しないことに業を煮やした県教委が、事件を学校事務を合理化するための口実に利用したものと考えられる。

行革としてのセンター化

こうして、10年4月に学校支援センターがスタートする。

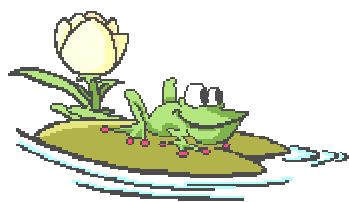
大分県は14市3町1村から成るが、14市3町に30のセンターが設置されている(村には支援室を設置)。センターは地区内の学校に置かれ、24セ

大分県における「共同実施」の動き

ンターには7名の職員が、残り6センターには5名の職員が配置されているようだ。

一方、連携校の事務職員配置基準は、「①児童生徒数250名以上＝正規1名、②80～250名＝非常勤1名、③80名未満＝配置無し」となっているようだ。

さて、センター化の発端が、“行革プラン”である以上、これが合理化をもたらしたことは必然だろう。結果、09年度は38校だった未配置校が、10年度は155校に増加した。



大分と東京の違い

しかし、当時の大分と現在の東京が大きく異なるのは、当局と組合との関係においてだ。

大分県では、04年度の採用区分の変更を契機に、県教委と県教組事務職員部による“学校事務改善に係る意見交換会”が発足し、共同実施に関しても、この“意見交換会”等を通じて組合の要求がある程度反映されたようだ。例えば、センター所長の位置付けについて県教組事務職員部は、「『管理職指定』獲得の取組みにより、30名が管理職として位置付けられた」と評価している。

こうした大分の経緯を聞くにつけ、学校事務関係組合との話し合いを頑なに拒む都教委の姿勢は、異常と言わざるを得ない。果たして、このような都教委の対応は、何を意味しているのだろうか？

都教委の責任放棄を許さない

大分県の例を見るまでもなく、共同実施を実現するには、クリアしなければならない課題は数多くあり、その中には事務職員の労働条件に関わる

(01年度)	(文科省、01年度スタートの“第7次定数改善計画”に「事務職員の加配措置」を盛り込む)
04年 3月	“大分県行財政改革プラン”が策定される(「学校事務の簡素化・効率化」が盛り込まれる)
04年度	県教委、採用区分を変更(「学校事務」から、小中・県立・教育庁を一本化した「教育事務」へ) ⇒ 採用区分の変更を契機に、県教委と県教組事務職員部による“意見交換会”がスタート
05年 3月	県教委、“事務職員の標準的職務内容について”を通知
10月	学校事務支援室の試行開始
06年 4月	学校事務支援室の本格実施
08年 6月	県教委汚職事件が発覚 ⇒ 教育行政改革PTが発足
8月	PT報告書に、「学校事務職員のセンター化」が盛り込まれる
09年 9月	県教委、「学校支援センターの組織の位置付け及び業務内容等について」を地教委へ通知 ⇒ 各地区で規程(学校管理規則、事務委任規則、センター組織運営規則、など)を整備
10年 4月	学校支援センターが設置される

事項も含まれるはずである。従って、本気で共同実施を実現しようと考えているのであれば、組合も含めて幅広く学校事務職員の理解を得ることが不可欠だろう。逆に言えば、組合との話し合いを拒否するという事は、実は本気で共同実施を行う積もりが無いということにならないか？

校務改善で唯一、副校長の負担軽減に効果があると思われた“専任支援職員の配置”を、都教委自身が行う考えはないと言う。結果、校務改善が、「副校長のなり手がいないという事態に対し、都教委が何もしなかった訳ではない」というアリバイ作りに過ぎないことが明らかになりつつある。

同様に、都教委が唐突に共同実施を言い出したのも、大量退職の穴を埋められないという事態を見越して、「都教委としては対策を講ずる努力はした」との言い訳を準備することが目的ではないのか？ もちろん、そのような無責任な対応は、許されるものではない。東学は五者協の一員として、都教委に責任ある対応を求めていく。

※ ニュースの作成に当たっては、下記資料を参考にさせていただきましたが、内容に誤りがあった場合、その責任は東学にあります。

「シンポジウム『共同実施』から『学校支援センター』へ」

(“全国公立学校事務長会報”(H22. 10. 15付)より)

「大分県の学校支援センター」(大野 雅章氏)

(“学校事務”誌(2011. 4月号)より)

「『新たな組織化』の闘いについて」(大分県教組事務職員部常任委員会)

(“2011年度 日教組事務研レポート”より)

