

大分視察で課題が明らかに

“事務の共同実施”についての大分視察から、間もなく4箇月になろうとしている。視察の際に大分側から提供された資料などからは、都教委が早急に取り組まなければならない課題が浮かび上がって来るが、都教委からは視察結果について未だに何の発表も無い。そこで、今回は都教委に先駆けて、大分資料等の分析を試みることにした。

大分を下回る 東京の配置率

今年度の欠員が543名(東学調べ)に上っていることを踏まえ、前号ニュースでは、「新規採用を復活し、定数を確保することが先決だ」と述べた。

ところで、東学も加入している自治労学校事務協議会に示された文科省資料によると、大分の欠員数は86名、配置率は80.6%とある(【表1】参照)。

一方、東京の小中事務職員の欠員は、520名となっている。文科省資料は標準定数法に則った数字となっているなどの理由からか、東学調べの数字とは一致しないが、いずれにしても500名を上回る欠員であることに間違いは無いようだ。

そして、より問題なのが76.1%という配置率。全国平均より20ポイントも低く、既に共同実施による合理化が行われている大分をも4.5ポイント下回っている。この数字ひとつを取ってみても、これからの大量退職を共同実施によって乗り切ろうとする都教委の思惑が、いかに馬鹿げたことか分かっていくというものだ。

【表1】2012年度 事務職員定数資料(2012年8月作成)

	定数	配置人数	過不足数	配置率
東京	2,180	1,660	△520	76.1%
大分	444	358	△86	80.6%
全国計	33,920	32,552	△1,368	96.0%

大分を大きく下回る 東京の処遇

大分資料には、学校事務職員の任用級別状況が示されている(【表2】参照)。これによると、大分の事務職員の場合、主事・主任が占める割合は1割に満たない。片や、東学の調査では、東京の事務職員の9割近くが主事・主任である(【表3】参照)。ちなみに、都全体では主事・主任が占める割合は60.4%。学校事務職員の処遇は、都の中でも突出して悪いと言わざるを得ない。

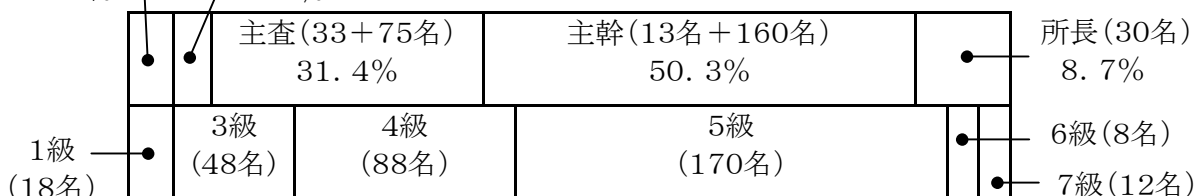
共同実施の検討を行う理由として都教委は、「知事部局等からの異動希望者が少なく、欠員補充が困難」なことを挙げたが、東京の学校事務職員の処遇がこれほど劣悪であってみれば、小中への異動希望者が少ないのも当然だろう。

共同実施が東京の現状にはそぐわないこと、事務職員の処遇改善が重要であること。この2点が明確になっただけでも、大分視察は大いに意義があったと言えるのではないだろうか。



主事(18名) 5.2%
 主任(15名) 4.4%

【表2】大分県事務職員(臨時を除く)の任用級別状況



【表3】東京都事務職員の任用別状況



※「東京都職員名簿(H23.8.1)」より

「共同実施反対」 「給食費を公会計に」 の声を 地区からも

共同実施が東京に適さないこと、都教委が直ちに取組まなければならない課題がいくつもあることが、益々明らかになってきている。ところが、都教委にはこのことがなかなか理解できないようだ。

そこで、東学は各区市町村教委に対し、共同実施に反対するよう求める要請書を提出することとした。共同実施に関しては、既に学校関係組合が足並みを揃えて都教委交渉等を展開しているが、地教委要請についても関係組合と共同した取組みを各地区において追求したい。

「共同実施」に関する要請書（抜粋）

- I 「学校事務の共同実施」 反対すること
- II 都教委に対して以下のことを求めること
 - 1 標準定数法に基づく配置を行い、500名に上る欠員を直ちに補充すること
 - 2 大量退職の補充には、新採を初めとする始めとする正規職員を充てること
 - 3～4 略
 - 5 小中学校事務職員の労働条件を改善すること
 - 6 これまでの人事政策（新採の非配置、再任用の大量配置、など）を見直すこと
 - 7 略

併せて東学本部は、「給食費等の公会計化を求める要請書」を区市町村教委へ提出することも、支部・分会に指示した。

「いわゆる私費会計を自治体予算に計上していないことは地方自治法に違反する」との総務省見解については、当ニュースでも繰り返し紹介した。

また、今年2月に発表された“大阪市包括外部監査結果報告書”にも、「私会計方式は・・・徴収すべき権限及び責任の所在が極めて曖昧」「市の歳入とする公会計方式への移行を検討する必要がある」と明記された。私費会計が“世間の常識”から大きく逸脱していることが明らかになったと言える。

既に横浜市などの大規模自治体においても公会計への移行が実施されており、東京の各自治体においても早急な解決が求められている。共同実施に対する取組み同様、地区段階での関係組合との共闘を通じて、公会計化を実現したい。

給食費等の公会計化を求める要請書（抜粋）

- 1 違法状態にある私費会計を公会計化し、会計処理の適法化・適正化を図ること
- 2 公会計化に当たっては、学校関係組合と十分な協議を行うこと
- 3 私費会計を前提とした徴収金取扱規程を定めている場合は、直ちに規程を廃すること

再任用短補充

運用改善が実現

育児休業や病気休暇等により欠員が生じた場合の臨時職員の措置について定めた“区市町村立学校臨時職員賃金等交付金算定要領”の中に、『再任用短補充』として次のような規定がある。

措置事由：養護教諭や都費の事務職員・栄養職員が再任用短時間職員であって、かつ当該校に1名しか配置されていない場合
措置基準：年間40日を限度に臨時職員を任用することができ、その賃金等は都教委が負担する。なお、月ごとの勤務日数の限度は設定しないが、8月は措置対象としない。

“要領”にはこれ以上の制約は明記されていないが、これまで「臨時職員の勤務日は、再任用職員の休務日に限る」として運用されてきた。

しかし、このような運用では、繁忙期であっても2人が一緒に仕事を行うことは出来ない。また、再任用職員と臨時職員が打合せをすることもままな

短時間再任用職員が1名しか配置されていない場合は臨時職員を措置できることになっているが、これまでは「臨時職員の勤務日は、再任用職員の休務日に限る」とされてきた。2年前に東学は同運用の廃止を都教委に求めたが、この度これが見直されたことが明らかになった。

らないようでは、臨時職員に頼める仕事も限られてしまう。2010年度に東学は、この運用の廃止を都教委に求めたが、「そもそも“要領”自体が、欠員対応について定めたものである」ことを理由に、都教委はこれを拒否していた。

この度、新宿区教委より区内の該当校に対し、「都教委より、『実情に応じて(臨時職員と再任用職員)の出勤日が重なっても構わない』との連絡があった」と通知されたことから、同運用が見直されたことが明らかになった。新宿区教委からの申し入れや、「再任用職員の休務日に限定されては、臨時職員の手配が難しい」という地教委の声などが、見直しにつながったものと思われる。

再任用職員の負担軽減の観点からはまだまだ不十分な制度ではあるが、運用面で一歩改善されたことについては大いに評価したい。