

都教委、事務職員削減を明言

都中学校長会の9月地区代表者連絡会において、都教委の松山総務部長が“小中学校事務の共同実施”に関する行政説明を行っていたことが判明した(下記参照)。また、この行政説明を受けるかのように、江東区教委が区内校長に対する説明を行ったことも明らかになった。

連携校には非常勤職員を配置

行政説明の中で松山部長は、「江東区・武蔵村山市から実施し、10年程度のスパンで全体実施を考えている」としているが、10年という数字は、55歳以上の者が半数を占める事務職員の“半減期”に当たる。部長発言からは、「事務職員が現在の半分程度に減ること」が共同実施の前提となっていることが読み取れる。

また、拠点校以外の学校には非常勤職員を配置し、その人件費は正規職員の削減により捻出するとも述べている。“正規職員による一校一名体制”を放棄し、非常勤化の方向性を明確に打ち出したのである。

ところで、学校事務改善連絡協議会のメンバーが大分県へ視察に赴いてから間もなく半年になるが、その後協議会が開かれたという話は聞かない。にも関わらず、早々と9月に総務部長の説明が行われたということは、視察も協議会も所詮はアリバイ作りに過ぎないということであろう。

江東区教委は強行の構え？

一方、11月に江東区教委は、校長会に対して下記のような説明を行った。また、区内の事務職

松山総務部長による行政説明(9月11日)

- 正規職員を減らし、人件費の余剰分で非常勤職員を雇用し、拠点校以外の学校にはその非常勤職員を当て、日常の事務処理に当たらせる。(週4日勤務、私費会計の管理にも当たらせる)
- 拠点校の事務職員には兼務発令を行う。
- 必要な事態が発生すれば担当校へ出向。
- 予算編成などは正規職員が行う。
- 江東区・武蔵村山市から実施し、10年程度のスパンで全体実施を考えている。
(「都中学校長会々報(11・12月号)」より)

員関係組合が提出していた“解明要求書”等への回答も行われたが、その際に区教委は、「今年度はモデル実施、来年度は試行実施」という文言に固執したという。「共同実施は既定路線。来年度は実施を前提に試行を行う」と言いたいのだろうが、そうだとするとこの試行案は奇妙な代物だ。

前述した通り、今回の共同実施は正規職員の削減が前提の話。ところが、江東区教委は、正規職員や事務専門員はそのままに、6名の非常勤職員を増員するとしており、これでは共同実施の検証

江東区教委による校長会への説明(要旨)

- ① 当面、中学校を対象に実施する。H25年度は、今年度検討作業に携わった6校の中学校事務職員を共同事務室のメンバーとする。
- ② 拠点校は現在選定中、今年度中に整備する。
- ③ 実施時期については、4月にこだわらず柔軟に対応する。
- ④ H25年度は、連携校に都費非常勤職員1名が配置される見通し。事務専門員も引続き配置される予定。
- ⑤ 都費非常勤職員には、連携校の事務を中心になって処理すると共に、校務改善に向けた取り組みも進めて貰う。
- ⑥ H26年度以降への展開については、来年度の実施状況を検証した上で検討する。

拠点校・連携校・区教委の主な業務の切り分け (区教委説明資料より)

- | | |
|---|-----------------------------|
| <p>拠点校</p> <p>給与事務、旅費事務
経理関係(前渡金、郵券等の管理を除く)
福利厚生(各種認定、保険関係)
人事事務(昇給、履歴管理等)
施設関係(契約支出業務)、庶務事務</p> <p>連携校</p> <p>学校徴収金、前渡金(現金)の管理
郵券等の管理、備品の管理
就学援助事務、服務関係の報告
窓口業務</p> <p>区教委</p> <p>区費職員関係の人事・給与事務の内、
給与関係、警備員手当、旅費、福利厚生
事務</p> | <p>※ 各業務内容の詳細については省略した。</p> |
|---|-----------------------------|

にならないことは明かだ。江東区で共同実施がスタートすれば、それが他地区においても先例と

される危険性は十分ある。全都の事務職員の力で、江東区教委の暴走を食い止めなければならない。

係長ポストの大幅増を要求

全ての事務職員を係長に

かつて学校事務職員は、採用12年目程度で係長級職に昇任していた。ところが、今では大半の事務職員が主事・主任で退職を迎えている。

都教委は共同実施を行う理由の一つに、「小中への異動希望者が減少している」ことを挙げているが、処遇の劣悪な職場の人気の低いのは当然だ。

今年度の係長級職選考より“本人申込制”が廃止されることになったが、小中事務職員にとっては係長ポストの拡大こそが切実な要求である。

東学は12月12日に下記要求書を提出し、「全事務職員の係長以上への任用」と、当面の措置としての「係長職員割合の全都平均までへの引き上げ」を都教委に強く要求した。

係長級職昇任選考の見直しに係る要求書

来年1月より退職手当制度が改悪されるが、当局が示した職級別影響額の試算結果(本則時)によると、主事・主任の退職手当の削減額は、係長・課長補佐のそれを20万円から32万円程上回っている(下表参照)。

翻って、小中学校事務職員に占める主事・主任の割合は87%に上る(2011年8月1日現在、東学調べ)が、これは全都平均の約60%という数字に比べて格段に高い数字である。多くの小中学校

	現行支給額	本則時支給額	現行との差額
課長補佐	26,618千円	24,150千円	△2,468千円
係長	25,260千円	22,743千円	△2,517千円
主任	23,675千円	20,886千円	△2,789千円
主事	21,353千円	18,632千円	△2,722千円

事務職員が主事・主任で退職しているということはこの数字からも明らかであり、今回の退職手当制度の改悪は小中学校事務職員を直撃することになる。

また、今年7月に貴職は大分県へ共同実施に関する視察に赴いたが、大分県では90%を超える学校事務職員が係長級職以上に任用されており、主事・主任の割合は10%にも満たない。東京の小中学校事務職員の処遇は、全国的にも極めて劣悪なのである。

一方、退職手当制度の改悪と合わせ、今年度の係長級職昇任選考から“本人申込制”が廃止されることになった。このことは、係長級職昇任選考における公正性・公平性について、これまで以上に当局の責任が増したことを意味する。今回の見直しを契機に、公正性・公平性をより一層高めると共に、小中学校事務職員の処遇改善の観点から係長級職昇任選考の抜本的改善を図るよう、下記のことを要求する。

- 1 全ての小中学校事務職員を、係長級職以上に任用すること。また、当面の措置として、小中学校事務職員に占める係長級職以上の職員の割合を、来年4月1日までに全都平均の40%に引き上げること。
- 2 小中学校事務職員における係長級職以上の職への任用は、年齢並びに小中学校事務職員としての経験年数に基づいて行うこと。
- 3 係長級職以上の職への任用基準等について、事前に明らかにすること。また、係長級職昇任選考においては、主任級職選考の種別A合格者と種別B合格者を同等に扱うこと。
- 4 小中学校事務における係長級職以上の職への任用は、小中学校事務職員をもって行うこと。また、本人が希望する場合を除き、現任校において任用すること。
- 5 小中学校事務職員の処遇改善について、当組合と協議すること。

〔お詫びと訂正〕 東学ニュース第550号に誤りがありました。お詫びして訂正致します。(訂正して配布した地区もあります)

【訂正箇所】裏面“2012年度確定闘争の結果”

【訂正内容】「C 給与制度の改定について ア 55歳昇給停止措置」の実施時期(誤) 2013年4月1日 ⇨ (正) 2014年4月1日