

2014年11月21日  
第569号

共同実施を断念させよう

# 東学

東京都学校事務職員労働組合

東京都新宿区高田馬場 3-14-14

03-3367-6783

東学 Web <http://tougaku.net/>

## 「校務改善」月間に思うこと

学校で配られない、読まれないことで知られている「校務改善」NEWSによると、11月は「校務改善」月間ということらしい。参加者を無理矢理かき集めることで知られている「校務改善」推進事業発表会もおこなわれるようだ。

最新刊の「校務改善」NEWS第12号も突っ込みどころ十分な内容であるが、今回はそれはさておき、都教委の進めている「校務改善」は学校の現状への理解がないことを指摘しておきたい。

### 1. 増大する非正規教職員

学校においても公務職場全体の傾向と同様に、非正規の増大が続いている。多くの学校職場で正規教職員の数と同じくらいの非正規教職員が働いている。これには正規教職員を非正規に置き換える場合に1名が2名変わるなどの理由もあり、さらにカウンセラー等の従来はなかった職の増大がある。ほかにも派遣や委託、籍は教育委員会事務局にある職員などもある。その結果、ほぼ半数が非正規となり、今や学校は非正規教職員抜きには運営が成り立たない状況にある。

### 2. 「校務改善」の想定する教職員とは？ 忘れられた非正規

非正規教職員抜きに運営が成り立たない学校の現況にもかかわらず、「校務改善」が想定する教職員は、基本的に正規教職員だけとしか思えない。そこに「副校長の補助」などを行なう非正規教職員のみが加わっている職場を想定しているようである。

### 3. 「校務改善」に関わる非正規職員への過負荷

「校務改善」に登場する非正規教職員もいる。

都教委が「校務改善」の一部と称している共同実施では、正規の事務職員を削減し、非常勤の事務職員を配置。非常勤の事務職員に正規の仕事を代替させ、あわせて副校長の補助業務もさせようとしている。どう考えても過負荷の業務量であろう。他にも「校務改善」で出てくる非常勤教員などの非正規教職員は、副校長をはじめとする教員の補助が強調されている。

### 4. 非正規教職員の扱い

「校務改善」で利用したいとき時以外は忘れられているような非正規教職員であるが、学校現場ではどのように扱われているだろうか。以下は組合員からの報告の一部である。

①更衣ロッカーが不足しているため、臨時職員が掃除用具入れを更衣ロッカーとし、掃除用具と兼用で使用していた（その後解決）。

②下駄箱が不足しているため給食調理の委託職員の下駄箱がなかった（その後解決）。

③校舎改築にあたり、職員室のフリーアドレスによる机の共有化をはかり、非正規教職員の増大に対応できるように求めたが、対応されず在来型の職員室となった（複数の組合員より）。

もともと設備面で正規教職員しか想定していなかった学校職場が、多数の非正規教職員が加わることによって、下駄箱、更衣ロッカー、机などが足りない状況が生じている。やる気を削ぎ、業務効率を低下させている。解決に努めている学校もあれば、放置している学校もある。解決しようにも施設面で困難な学校もある。

またパソコンの台数不足や過度のアクセス制限によって、非正規教職員の業務を妨げている場合もある。

## 5. 「校務改善」月間に思うこと

「校務改善」が本当に「校務の改善」が目的であるならば、副校長のことより全体としての組織力をあげることが、先に検討されるべきことであろう。その場合、学校運営に欠かせなくなっている非正規教職員の職場環境を整え、能力を発揮できる環境を作るために、設備面、情報へのアクセス等の改善を図っていくことは、不可欠な事項ではないだろうか。そうすれば結果として学校全体の業務の処理能力が向上し、副校長の「多忙さ」も軽減されるはずだ。それにもかかわらず都教委の「校務改善」では、非正規教職員を利用することしか見えてこない。

この非正規教職員のことは一つの事例であり、その他にも校務の改善を行うための課題は多くある。組合との交渉を拒否し、職場からの意見を聞こうともせず独善的に進めている都教委の「校務改善」では本当の「校務の改善」はできないだろう。

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □

# 給与の謎 都教委はブラック企業？ (第1回)

職場で「給与取扱者」となっている我々から見て、給与には謎がある。ここ数年にわたって各種の交渉要求を都教委に対して行ってきたが、受け入れられたことはない。そのため給与の謎についての都教委の見解は不明だが、疑問点についてシリーズで紹介したい。

## その1. 採用前研修?の謎

都教委は、教員の4月1日採用前の研修と思われるものについて、給与を支払わずに行っている。適法なのであるか?

### ①指導力養成講座

2014年度採用教員から、4月1日前に、指導力養成講座をおこなっている。都政新報記事によると「他道府県の教員経験者など除いた約2千人が受講対象」「全員の受講が基本」「11月から翌年2月の間に実施」としている。

これは採用を予定しているものに対し、任意ではなく強制的な研修であり、給与の支払い対象になるものではないだろうかという疑念がある。

### ②職場体験

採用予定の職場で、3月に職場体験が行われている。建前は任意である。しかし参加者が校長から「みんな参加している」とか「参加しないと4月から困るだろう」とか言われている事例が報告されている。これは強制あるいはパワハラに当たらないのだろうか。

○体験内容も3月末や春休みで、年度末の学校の荷物運搬・整理などが報告されている。

○時間についても正規職員の勤務時間に準じているとの報告がある。

○任意性や内容に疑問があるため、特別区人事委員会が労働基準監督機関として学校に来たときに、採用前の研修として取り扱わないとおかしいのではないかと質問した組合員もいるが、判断を回避した回答しかもらえなかったと報告されている。

これらが適法でない場合は、違法を受け入れることが東京都の教員の採用条件ということになり、その教員が子供たちにルールを守ることを教えていることになる。

違法ではないかと疑われるような状況を解消するために、都教委は適法であるという理由・根拠を明示し、労働基準監督機関である人事委員会にも確認を取り、現場や対象者にも丁寧に説明したうえで行なうべきだろう。また、実施内容によっては必要な「給与」を支給すべきではないか。

不思議だな～

《以下、次回に続く》