



毎年恒例「沖学研」レポート

ネクタイ、スーツを身にまとい、パソコンを駆使して報告・発表する姿は、なつかしくも全研研風(「行ったことないけど」)。格好は良いけれど、年々仰々しくなっていくと感じるのは私だけか?

放り出されて... さて、肝心の分科会に

ついで。各分科会ともアンケート集計・分析と苦勞がしのばれる資料を作っている。アンケート回答からは、事務職員の置かれている職場状況、様々な悩み、希望がうかがえる。



ろくな事前研修も無いまま、放り出されるようにして学校へ配属される新採者、臨時的任用の仲間たち。仕事を教えてくれる者が職場に居ないことにガク然とし、締め切り

に追われるまま日々を過ごし、何が本来の仕事で何かそうでないのか見分けることもできず、押しつけられた「雑務」をこなすため、時間的・精神的余裕を搾り取り、やがて「慣れ」という名の河に流され、あきらめの海へ沈んでいくのか?

「イヤカ」 それでいいわけない!

イヤカはならないこと、それは、日常となった多忙さの原因を追究することだ。まずは、公務とそうでないものを区別すること。公務とは、校長の権限で職員に命令できる仕事のこと。だから当然、PTA会計、特別会計、期成会会計、周年事業会計、恩恵生徒からの徴収金会計、沖縄済会計、部育成会会計、職員互助会会計など公務、

ではない会計は、公務ではない。給料が支払われていない(法定外控除)、旅費請求書の代理作成も公務ではない。一日僅かの中で、公務ではない仕事に費す時間・労力が占める割合を表に加えて確認することは、自分のしている「仕事」の中央を知るのに有効な方法だ。

断われないのは?

公務でないものを、断われないのはなぜか? 「会計仕事は、全部事務の仕事」と頭から決めてかかっている校長、教員たちの反感は、やはり怖い。「徴収金会計を断わるのなら、転勤にもう」と校長に面と向かって言われた仲間もいる。「仕事しない事務、というならよね」とイヤミを言われるのも気分悪い。

だから「私費会計、法定外控除、旅費請求書の代理作成なんて誰でもやっている。そんなこと取りに足らないことさ。それより職場の和を乱すにいいことか楽しいことか」と考えたくもなる。

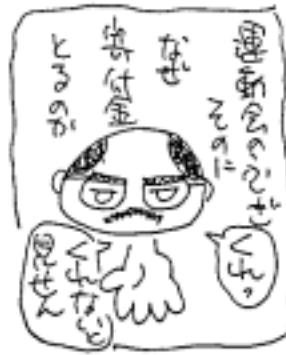
「公務員になれただけでも有難いことだ」との今も昔も厳しい沖縄の就職状況も背景にあるのだろうか、それでもあえて学校事務職員は「イヤカ」と声を出さなければならぬと私は考える。

これは、第2分科会資料アンケートの「自分の仕事にかいたら、学校事務職員になってほしいですか」

か？」という質問に 53%の人が「いいえ」20%の人が「はい」と答えたことから分かるように、私たちの仲間の半数以上は、学校事務は良い仕事だと思えないまま働き続けているからだ。

どうしたらいい？

改善のためには、何をしたらよいのか？
「棚からボタモチ」で上から落ちてくる制度改革や規則改正を口を開けて



待っているだけでは、いつか上(出世)しか見ることかできなくなってしまう。学校事務職員にとって働き易い職場を実現するとかできるのは、学校事務職員だけだ。あなたの職場を良くすることかできるのは、あなただけなのだ。

校長・教員に「改善の意図」を理解してもらおうのは、そりゃとても難儀なことだけ。それだけにやりがいのあることだ。県内外に先駆者は何人もいるし、小さな地区でもいい。事務職員がまともにいせいに改善すれば、トラブルも少なくて済む。

働き易い職場実現への隣壁は

9月27日、宜野湾市民会館で6時半より「普天間基地、那覇軍港の県内移設に反対する県民会議結成大会」が開かれる。

今、糸島県政は、新県平和祈念資料館等の展示で沖縄基地の真相を隠蔽、改ざんしようとし、連日県民の厳しい批判をあびている。

また一方では、日米両政府の意向を受け入れて基地の県内移設を推進し、沖縄の米軍基地の再編強化のための尖兵となつている。そして、サミットや振興策とリンクさせて移設先選定作業を年内に終了させようとしている。

これにしても、溜まらぬ県自身が調査し、国

内側にもある。「学校経営への積極的参画、そのための権限の取得とキャリアの形成」「子どもたちの学習権を保障し、教育をまっすぐな学校事務」といった考え方のことだ。

仲間を鼓舞し出し、エウ・ナ、たり、校長と一緒に日々を駆けたくはないし、また、事務職員が教育に貢献しようとしても、革の上から足を掻くようなものだ。

転職して教員になったほうがより“自己実現”できるぞ。問題は、どちらにしても、自分の労働条件(勤務時間や給与、業務の量、種類のこ)を犠牲にして、省みないでいることでは共通していることにある。「子どもたちのため、教育のため」と多岐多岐を抱えこみ、サービス残業、持ち帰り残業で苦しんでいるから、将来の出世や職場の和を保つために、うわさの噂も言わない、言えない教員たちの姿が眼に入らないのだろうか。

これからはいかに

きれいな事ではない本音を振り返し、悔みを吐き出すことから始めよう。ひとつひとつ解決に向けて取り組んでいくことこそ、自分の子に「学校事務は良い仕事だよ。おまえも学校事務職員になるといいよ」と胸を張る、と言える学校事務という職、職場を創り、つくるための近道である。

から、選挙マラソンや選挙活動まで出陣し、決まらぬ、た報告書を担当局長が「初めて見た」とはあきれかえり、か言えない。人としてのモラルは胸に置いて、ひたすらおカミの顔色を伺い、平気で嘘をつける人だけが、県政のトップに集まるといふ諷刺だ。ここで「怒、てるッ」と言わないと、どこまでいかに...。この間、各地で様々に闘いを続けてきた団体を頼りに集まりになるでしょう。それ以外の立場で是非参加する方、No! SAO合意は県民の要求ではない! 基地のない沖縄を

第28回全交流(横浜大会)報告 Part II

フル交流会(女たちの夏の交流会)



1. アンケートに見る「改正」労基法・均等法と私たちの職場

この4月から施行されることとなった「改正」労基法・均等法によって学校でどのような動きがあるのか。①時間外・休日・深夜労働の規制解除。②セクハラ防止・ハラスメント通知。③奇休總の適用除外の拡大。④母性保護措置の新しい動き。⑤36協定締結の動き。についてアンケートを実施。その結果が報告された。

どれ一つをとっても沖縄は「通知」もない。でもそれについてわれわれの職場が安全かと言えば、決してそうではない。むしろ改めて通知を必ずせずともなく実態が先行している。時間外・休日・深夜労働など規制解除するまでもなく実際にサービス残業だらけである。したがって、本来、時間外労働は職場の過半数の支持を得た労働者の代表と協定(36協定)を締結してはじめて、協定の範囲内で命令されるものであることについても議論になったことなどない。しかし、同じのある県では様々な動きがある。

レポートからは、地域により温度差はあるものの、労基法の改正は、確実に私たちの職場に浸透してきている。女性労働者保護の徹底をはじめとして、労働条件の総合的な引き下げでしかない。これらの動きにどう抗していくのかが問われていると報告された。

校長を報告者の女子職員が地教委に告発していたにもかかわらずむせにされたため、福事労が相談を受け、県教委に連絡。調査の結果事実が明らかとなり、校長は3月の卒業式を均にす退職することになった。)への対応等。

さらなる挑戦は続く。次なる行動はジーンターの職改定計画——新しい報告が楽しみである。

この2つのレポートは、学校事務職員をとりまく状況報告として第2分科会においても発表された。

3. 「母性保護」の実態——

〈切迫早産による休職中の職員の産休と復職〉
妊娠障害により休職中の女子職員に、「復職可能」の診断書がない限り復職を認めないとして、産前休暇を付与せず休職のままとするというケースについて、沖縄からの問題提起を受けて、各県の制度について意見交換がされた。神奈川では、出産によって免責することが明らかな場合は医師の診断書を必要としないというところが規則化されていることがわかった。「産前休暇取得のため復職させることは、行政行為として適切でない」と拘子表現な判断しかできない沖縄の状況

かである。神奈川のこのしくみを参考にして取り組みをしようと思った。この他に、大阪では病休(90日)のあとに更に減額病休(90日)があるとか、神奈川では病休の前に年休を行ってできるとか、でかなり

長期間休暇で対応できるため休職に到らずに済むなど、制度に差があることもわかった。これら各県の休暇制度についても情報交換する必要があったとか話し合われ、全交流をきっかけにしてきた「女たちの夏の交流会」で調査しよとめることとした。



2. 福事労ジッターへの挑戦

「学校訪問の過剰接待廃止」「お茶汲みを持定職員に強制するな」などの要求



を掲げている福事労ならではの取り組みとしてのジッター委員会(男性優位 女性差別の社会的構造を考え、性別役割分業を見直す委員会)の活動が報告された。

①県教委に対する「セクハラ防止の指針」作成の際の申し入れ。②「指針」通知後の申し入れ。③県内の学校でおきた校長によるセクハラ事件(女性職員に抱きつくなどのセクハラを繰り返してい

～記念講演～

今回の横浜全交流の目玉のひとつだった記念講演は、「これからの労働組合の使命」と題して、管理職ユニオン東京の設置書記長の話を聞いた。

管理職ユニオンという奇妙な(?)組合が、なぜ大組織「連合」の外側にできたのか。分地、失業率は5%を超えつつある。90年代前半にはまず、中高年管理職が、そして'97年度以降は、働き盛りの一般労働者までバブル期入社の手まで、容赦ない首切りにあっている。忠実に勤めてきた企業に、使、捨てにされた。労働者一人ひとりを組織化し、身勝手な経営者・資本と闘い続けている現場からの声には、生の迫力と存在感が溢れ、圧倒された。全てを伝えることは到底できないが、印象に残った話を紹介したい。

本、今はセリのグローバル化と競争を基本とする米圏型資本主義の導入のことである。それは、終身雇用制の解体による失業者増大—労働力の流動化(不安定雇用)を景気回復の前提としている。

本、アメリカでは、80年代後半から、10年かけてリストラを徹底した結果、正社員は50%以上が、期間限定雇用になり、賃金水準は元の80%にダウンした。

本、国際競争の激化の中で、日本企業も、従来の年功賃金・終身雇用幻想による高関税の安定に基礎を置く、日本的経営のメリットを投げ捨てても、アメリカの手法に追随せざるを得なくなっている。大規模リストラは、その現われで、「日本的経営」を前提にしてきた労働運動では対抗できない。



本、この流れの中に労務法改善(雇用と労働時間の資本による自由化)派遣法の改善(派遣労働の自由化)もある。早速、住友銀行では全国の窓口業務についで女性一般職を全員解雇し、全て子会社に再雇用して派遣労働者に身分降格した。また、新製品開発に期限付のプロジェクトを組み、社外の失業者を3ヶ月だけ安く雇い、これに雇用するといい労働者のレンタル化も始まっている。



本、政府の行っている緊急景気対策は、リストラの徹底による企業の国際競争力の回復を意図するもので、いくら金を出しても雇用活性化にはならない。日本には、ヨーロッパのような解雇を制限する法律がない。

本、失業者の増大は、仕事が無くなったからではなく、就業者の労働強化とともに進んでいる。時間外労働をせめると270万人、サービス残業をせめると、更に90万人の雇用が可能となる(社会経済生産性本部発表)。これは、ちょうど失業者の数と一致する。

本、ヨーロッパでは、労働組合や政党がピアホールを経営していて、労働者は、アフターファイブを企業から独立した地域社会の中で楽しみ、生きている。

本、リストラの進行は、終身雇用幻想の下で、一生涯の全てにわたり、会社に依存している日本の労働者を、無慈悲な資本の意図に目醒めさせるチャンスとなる。

本、自由化の流れは、止められぬ以上、働くことの意味を、企業による雇用の保障にのみ求めるのではなく、社会的に必要な労働

を労働者自らが創り出していくことも考える必要がある。求職者のユニオンで残業の請け負い、会社などやってみよう。

e.t.c.

という観で、私たちがふたんやっていること。こうした日本の労働者全体が置かれている現実がどう結びついているのか。労働運動の大きな流れを歴史的・国際的な視点で把握することの大事さを改めて考えさせられるお話をした。



第2分科会

〈学校事務職員をとりまく状況あれこれ〉

福身労による「学校における臨時・委託職の波と郡山市の状況」、全学労連事務局による①市町村費学校職員の実態と合理化の動向、②国立大学付属小・中学校の職員の实態、③正規雇用以外の県費負担職員労働条件、④ボーナス加算の現状、といった「調査報告」、女たちの夏の交流会による「アンケートに見る『改正』労基法・均等法と私たちの職場」、更に「福身労ジェンダーへの挑戦」の4本の報告をまとめた意見交換が行われた。

県下全市町村を調査した福身労からは、「シルバー人材センターや民間業者に委託されて学校の中で働いている民間職員が多い。公務員のための職員体系、にも簡単に民間資本が参入している。自分の勤務している学校の用務員、調理員の雇用状況に無頓着でいたこと、市町村の状況に無関心でいたことを反省させられます。」と報告されたが、きちんとした数字に基づいた報告だけに自分自身が反省させられる思いがした。「調査報告」を見てはじめて郡山市の変りようを知ったということもあって……。



「調査報告」を見てはじめて郡山市の変りようを知ったということもあって……。

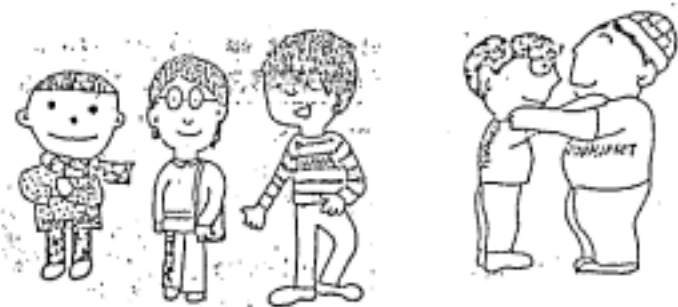
リストウという言葉が大流行だが、昔は「首切り」と言ったものだ。そこには、人を傷つける命を奪う、あつてはならない残虐行為という認識があった。リストウという、何か良い事のように聞こえるから不思議だ。こうした言い換えにもある種の意図が働いているのだろうか。

関心のある方、レジメと資料を差し上げますので連絡下さい。



当然のことだが、いろいろなところで、当局側のセリやすい所から合理化が進んでいる。それは、同じ職場の教職員の多くがそのことに無関心で、他人身のように見逃していることに支えられているのだ。各地から様々な状況が報告された。

こうした民間委託の問題は、現在進められている労働法制の諸改革とも相俟って、公務労働者全体に向けられたリストウ攻撃である。これらの動きに対し、労働組合としてきちんとした運動を構築していくべきであるということも話し合われた。



第3分科会 「学校が変わる働き方が変わる」



この分科会では学校の中のどんな進行していく管理強化と、私たちの今後をテーマに3つの報告があった。

- ① 東京都人事考課批判(アム89東京教育労働組合)
- ② 学校事業決定規程の今(東京都学校事務職員労働組合)
- ③ 愛知の学校管理あれこれ(愛知県学校事務労働組合)

①. 東京では、一般行政職や事務職については既に人事考課制度が実施されている。都教委は、部内の研究会の報告「これからの人事考課と人材育成について」を踏まえ、早ければ来年4月にも「能力開発型教員評価制度」を導入しようとしている。レポートによれば、校長・教頭が「適切な指導・助言」を行わないが評価をするのを「能力開発型」評価と言っているが、自己申告制度を導入し、双方向的なしくみにするというのだ。だが、自己申告制度も評価の一部にすぎず、これでは、評価の客観性は確保されまい。

又、部活動等、時間外勤務の分厚いについても評価対象となっていて、教育活動の無度量化を強制されることになり、大いに問題である。

この制度は、業績評価そのものである。当局の目的は、能力と業績で人事管理をしようというもので、人事や給与に連動しない現行の勤務評定制度を変え、管理を強化しようとするものだ。組合では、地域や職域の仲間と共に、反対運動を展開しているとの報告があった。

既に管理強化が先行している東京都の事務職員から、『業績評価で昇任・昇格は明らか差別がある』という、生の声を聞き、あまりにもひどいな当局の攻撃に対して、出世願望に促されないフツの労働者として生きていくことの厳しさを感した。この問題は、東京だけの問題ではない。

② 昨年の都教委に続く、都内各地教委の「学校管理運営規則」の改定とその具体化の為の「学校事業決定規程」の施行で、学校の中の人事はどのように変わっていくのか。

自派会議の補助機

閉化、教頭の権限強化、主任の中間管理職としての位置づけ、ここでは、仕事に関する決定権が弱くなり、言われたことさえいまい良いというような指示待ちの姿勢が強くなるだろうという報告があった。

③ 「管理教育受身」と言われるだけに、フォット興味をいわれる話があった。

※ 校務主任。学校管理規則で定められた主任の1つだが、職務の範囲はアマイである。しかも専科教員の定数を食っているのに、教員はそれを知らない。校長・教頭のカーン持ちで中間管理職そのものである。

※ 事務指導員。1975年、西三河教育事務所管内市町に事務指導員設置要綱が制定された。旧4市4ブロックと、市町に事務指導員配置。指導員は主査からで、その上の事務長は顧問となる。職務は、市町全校の学校事務全般にわたる「指導・助言・援助・連絡調整」で、市町の学校訪問は行って指導したり、教育当定簿には、印鑑を押印したりした。事務指導員の服務監督は、地教委、訴行命令は校長が行った。1995年に要綱の一部改定があり、これを機に、愛知県学校事務労働組合がこの問題に取り組み、法的根拠のレベルで勝利。1997年にはこの制度は廃止された。各人が自分の職場で仕事をやるのだから、肩書き付きの指導者がいらぬのは当然のことだが、愛知の行動力に失感した。

※ 県立学校職員の勤評要綱に、人物標語例として、「陰険、偏屈、猜疑的、狡猾」とか「面具面目、ふしだら」があり、勤務評定の実態とはこんなものかと唖ってしまった。

