

ひせびき 法定外控除



廃止! への道のり?

デビューから早や二ヵ月余り、ここで終ったのか書いた本人も忘れそう(?)なほじですので、前回の内容を簡単に流して続きに入りたいと思います(詳しくはNo50を見てね)。

(前回のあらすじ)

法定外控除廃止を行うべく、4月23日に沖放済へ直接話し合いに行ったのを皮切りに職員会議・沖放組・校長との話し合いを何



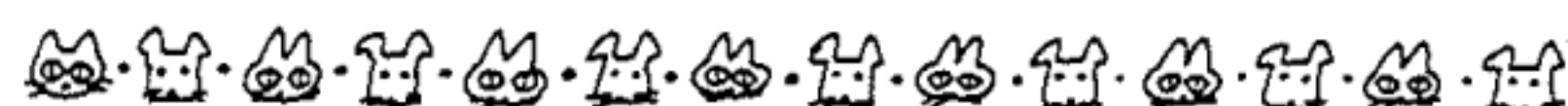
とかこなし、5月の職員会議で終結すべくせっせと資料作りに励むところで「つづく」となりました。

5月18日

(職員会議での話し合いII)

5月の給与もさし迫る中、今日こそ決着をつけようと資料も新たに作成して話し合いのぞきましたが、前回同様理解は得られず2時間かけて出した結論が「皆さん(職員)からの問いかけ(話し合い)がなければ6月には法定外控除は廃止します」というものでした。

でも考え方によっては、待ってれば自然と廃止できるわけですから大きな前進です。



5月25日
(「要望書」事件)



この日、月例の職員会議があったのですがなんとその席上、校長と私あてに要望書(職員の連名入り)を提出するという考えられないことをやってくれました。さらには、当事者である私が居るにも拘らず「後で校長から受け取ってください」と私には要望書を渡さないままに読み上げ始めるではないですか!“バンッ”と席を立ち「当事者の私が居るにも拘らず、それを無視するような人達とは話したくありません。出てよろしいですか」と言い放って職員室を出ました。この「要望書」は、怒りとともに虚しさの入りまじった何とも言えな嫌な気持ちにさせてくれました。



お蔭様で一晩色々と考えさせられました。しかし、どう考えても納得できません。どこが納得できないのかをまとめると...

- 普通、職員が職員に対しての私的なお願いに「要望書」という形をとるだろうか?
- 当事者である私に、なぜ直接要望書を渡

さなかったのか？

・校長から私へ手渡すように仕向けた意図は、なんだったのか？

ということですか。

この3点をふまえて、翌日「抗議書」を作成し、職員に配りました。職員もさすがに悪いと思ったのか、各学年主任の代表して「謝罪」にきて先の「要望書」はなかったということに收拾(?) しました。

その後、職員からの問い合わせもなかったもので、約束どおり6月の給与から法定外控除を廃止しました。ただ「沖散済」については、金額が大きいため、校長との話し合いで説明会を開くまでは、ということにするべく控除を続けています。

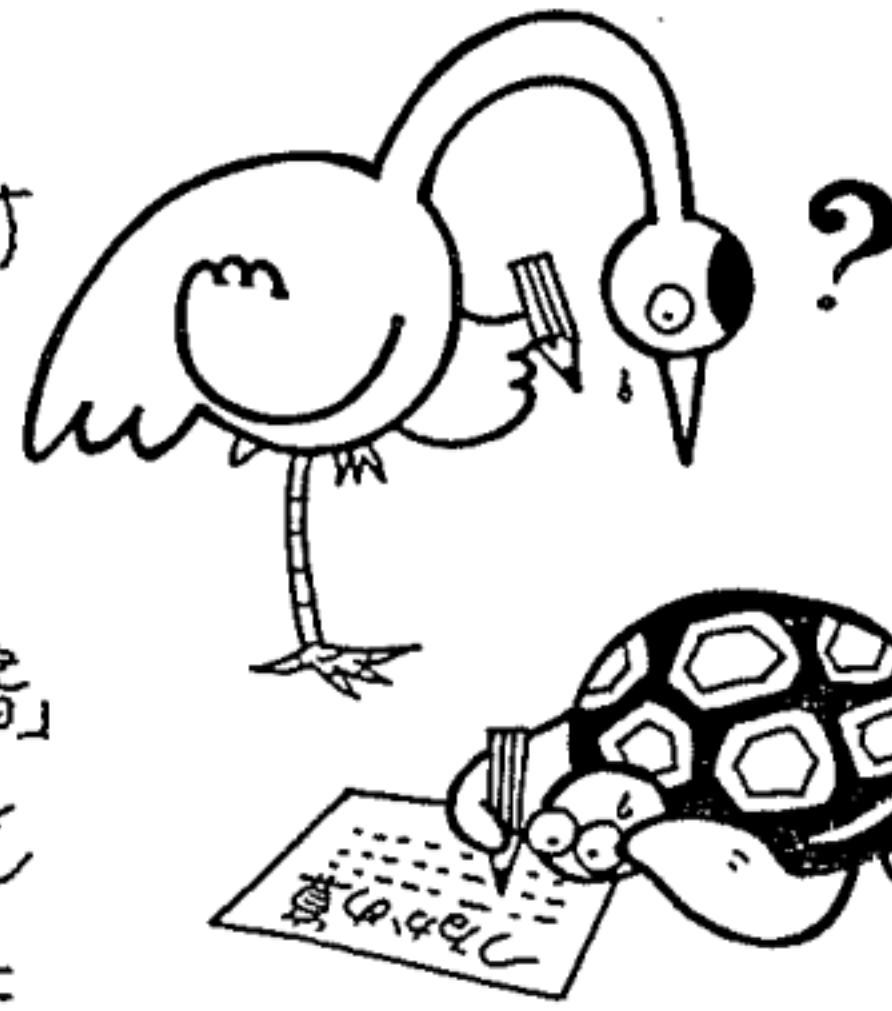
ここまでが、現在の状況です。

(まとめ)

これまで書いて思ったことをまとめてみると、『法定外控除』とは私的なことをあたかも公務であるかのように行うことに問題があるということをはほとんど教員が理解しようとしな(法的根拠を資料配付して説明しても……である。『あなたの根拠はおかしい』といった人からの法的反論は、ついになかった……。)



また、法定外控除をやめることによって仕事に支障がでる等の意見は、言い換えれば『私的な事によって仕事が



スムーズにできない』と言っているのと同じことだと気がつかない(職業人としての意識をうたがう)。

そして、法定外控除をお金に関することだから、『事務だから』と事務職員に押しつける行為自体が、職種差別につながることに気がつかない。例えて

いうと、『お茶くみ』を女に強要することや、『女性だから』という性差別に基づく問題を含んでいるのと同じだと言えるのではないかな。



職場における諸々の差別に相当鈍感でなければ、組合の新聞に『校内控除問題をめぐって職場が混乱』などという記事は載せられない……と思うのだが。

それから、『お願い』という形で法定外控除を頼み、断ると「職員の和(学校の人間関係の和)が乱れる」という意見に対しては、「私的なことを頼まれて(たいていは少数職種だ)、断ると

乱れるような人間関係自体を問題にすべきなのであって、頼まれて引き受けなかった人(少数職種)を責める権利が誰にあるのか。」ということも書いておきたい。



以上、私が法定外控除廃止を実行してわかったこと・感じたことをまとめてみました。いかがでしたでしょうか？

はっきり言って、私も人間関係で悩んだこともありました。でも、そのお蔭で



職員の本音もよく解りました。

最後に、私の今まで書いてきたことがあなたに職場に築いてきた職員との人間関係や、事務職員としての立場について『果たしてこのままでいいのか』と考え直してみるきっかけにでもなれば幸いです。



三つめに事務職員の給与水準の問題。全国四七都道府県の中で事務職は四七位。全国最下位の水準。県職労といっしょに給与改善を図ってきた。事務職の場合には行政職であるので県職員と同じ形でやるとなっているが一部変わった形で出ている。この部分には不満ながら決着しただが残されたもの、例えば主査にあがる場合、明確な基準がない、これについては検討しよう

県職員だてないよ

何のこっちゃ？

四つめは「JimJim」について。例えば組合費の計算など事務職員がやらなくてもいい仕事を私たちがお願いしている部分がある。私たちは学校集団の中で、お互いに協力し合いながら、「義務」ではないが、シンドイ仕事を引き上げることもある。分会長などもそうだが、事務職員の仕事ではないが、分会強化の視点からお互いのために協力し合いながら依頼するのが最も適当ではないかと思う。

し計算だけかい？

沖教組の分会長は、職場の犠牲者だったのか？ それなら分会内で解決してくださーい！
本音の発言に書記長も困った？

92.8.20. 沖教組「教育新聞」より

校内控除問題をめぐって職場が混乱 (大会発言) 那覇支部

自分の分会でおこっている事務職員の問題を話したい。給料をもらう時、校内控除の仕事を今まで事務職員の方にやってもらっていたが、事務の方が「自分の仕事ではない」ということ



組織の全力をあげ、問題解決に向けとりくむー 書記長

法である。これからは法をおかしてはいけないので絶対にやらない。」とかなり強行で、「ほくが今やれば、次にくる事務職が困る。」と断って絶対にこちらの話を聞き入れない。職場集会を開いて何度も勉強会も行った。やはり今まで通り控除してもらおうということ。話がまとまり、事務職の人に話をしたら「絶対これは違法なのでやりたくない。」といわれた。今度は校長も交えて話し合いをもったが、沖教組だけはやるが他のものは一切やらないとなった。もっと話し合いが必要ということ。現在さしとめている。日教組、沖教組とは別の事務職員の団体があると聞いている。那覇市内では私たちがあと一校ある。その学校では事務職と教職員が対立してしまっている。中頭の方でもあるらしい。これは一校だけの問題ではなくて全体的な問題としてとりあげて欲しい。沖教組の方でこの問題に対してどう取り組んでいくか考えていた。

県人事委勧告 2.58%

8月7日の人事院勧告 (No.52参照) に続き 10月9日、県人事委員会の給与勧告が出た。内容は今年もほぼ国並みで、民間春闘の低迷を反映し、昨年の3.49%を0.9%下回る超低額 (平均9,122円)。 初任給については、引き続き「円確保」のため5%台の引上げとなって

いるが、平均が3%を割ったのは3年ぶり。その他、事務事業の合理化による超勤の縮減・年休の使用促進などの意見を付している。尚、政府は、税収不足の厳しい財政事情下で扱いたな注目されていた国人勤について完全実施の方針を固め、7年連続完全実施の見込み。