

2019. 2. 21. No371

おきがくろうニュース
沖縄学校事務労働組合



自らの要求は自らの手で！

カンパ送付先

郵便振替 02090-0-2239

沖縄学校事務労働組合

連絡先

okigakurou2017@gmail.com

保護者目線で《徴収金》を考える

学校事務職員の多くは、市町村費会計に携わっていますが、一方で同じ学校内に存在する私費会計（学校校納金）について、あなたはどのように捉えていますか？

学年便りに教材費等が記載され、集金袋が保護者へ配布されてお金が集められている、という感じでしょうか？

私自身、自分の子が小学校に入学するまでは、あまり深く考えたことがありませんでした。

子どもの学校生活を通して感じた《徴収金》への違和感を情報共有したく記事にしました。

「徴収」！？

貴校ではあまり深く考えずに「徴収」という言葉を使用していませんか。

徴収の意味を調べてみると、①金銭などを取り立てること。②国または公共団体が国民から租税・手数料・現品などを取り立てること。とあります。

正直、こんな恐い意味があるとは意識しないで「徴収金」や「徴収袋」等、今まで使用していました・・・

意味を知っている方が聞いた時、どのように思うのでしょうか。恐ろしいです。

コピー用紙に体力テスト料金も徴収？

一部の学校では、児童生徒に配布する学年便りや授業で使用する問題プリントを保護者負担で購入した紙で印刷しているところがあります。

学校が連絡すべき便りを公費ではなく、「受益者負担」との理由で保護者負担にしていることに疑問を感じます。

また、以前は職員が集計作業をしていた体力テストを職員の負担を軽減するために業者に集計を委託している学校があります。

「テスト結果を保護者に配布する」からと委託料を保護者から集金しています（職員も恩恵を

受けているのですが・・・）。

私が数年前に在籍していたある市では、QUテストも保護者負担で行っていました。

最近流行っている通知表を綴るファイルも保護者負担の学校もあります。

保護者が望んでいるかどうかに関係なく、業務の効率化や見栄えのためになんでも保護者負担で片付けているのが、学校現場の現状だと思います。

「本当に保護者負担にして正しいのか」「公費が無いから安易に保護者へ負担転嫁していないか」「そもそも必要なのか」の視点が欠落してはいないでしょうか。

保護者負担金は私費会計であり、様々な視点によるチェックが必要です。教員側の都合で運用されてはいないでしょうか。

そもそもは、「保護者負担は公費不足を補うやむをえない措置」でした

1947年3月の衆議院教育基本法案委員会において、教育基本法により義務教育無償とし、授業料を徴収しないことが決まりました。

また、1951年3月に一部の教科書を無償とする法案の政府答弁の中で授業料以外で無償とする対象について、「学用品、学校給食費、交通費というふうなことも考えておりますが、それらを一部に全部やるということは到底現在の財政上ではできませんので、止むを得ず今回は教科書、而（しか）もそれも一部だけ実施するという試みにして、その結果によって又次の飛躍を期するというふうに考えておる次第でございます。」（一部抜粋・省略あり）としています。

これまで、政府・文部科学省は一度も公立義務教育学校に「受益者負担の原則」を摘要するとは言っていないのです。

現状、教材費等を保護者負担としているのは、

あくまで公費不足によるやむを得ない措置であると考えなければなりません。

教員のバス賃も保護者負担！？

私の調べた限りでは、遠足や社会見学の際の貸切バスの料金を引率職員を頭数に入れずに計算している学校が一部あることが判りました。

そもそも職員の給与や旅費を保護者に負担させてはいけないのですが那覇市の場合、就学援助費の中の遠足等の運賃計算方法が、「貸切バス領収証の金額÷参加した生徒数＝援助額」となっていて職員を人数に入れていません。

職員のバス賃を保護者が負担していると思ったら保護者はどう思うでしょうか。

自ら発信することで改善

「保育園落ちた日本死ね」や「病院に行った時の診療報酬妊婦加算廃止」は、SNS が発端となり社会に大きな反響が生まれ政治が動きました。

教育現場も SNS の波の中にあり、過渡期です。

学校事務職員も発信することによって現状を変えることができます。

少子化が進み、相対的貧困が増える中、本来の義務教育が目指す姿として保護者負担金がなくなることを切に願います。

団体交渉報告 その1

昨年 12 月 14 日に行った県教委との団体交渉の概要を報告します。沖学労「沖」、当局「当」

①沖：教育事務所職員が減らされている理由について前回交渉で「業務等を精査し総合的に判断した」と回答があったが、具体的には何か？

当：この 6 年間で 2 名減だ。諸手当の認定権限移譲があったが、教育事務所の業務執行体制が確保できるよう激変緩和措置を行った。

沖：離島を含めた手当認定権限移譲が拡大し、落ち着けば、更なる人員減があるということか？

当：権限移譲だけではない。教事総務班は教職員の給与、手当、旅費、社会保険をみている。これは教職員の数に影響される。

沖：教職員の数は減っていないのだから理由にならない。小中学校事務職員は日々教事職員

と連携しながら仕事をしている。教事職員減には反対の立場だ。今後、教事職員減が減るようなことがあれば組合に知らせるように求める。

②沖：過去 3 年の人事評価結果を職種別に人数と割合、高評価となった事由を教えてください。

当：人数や割合を明らかにすると評価者である校長や教頭に悪影響を与え相対評価につながる恐れがあるため公表できない。高評価の事由は、各学校の抱える課題や児童生徒の実態が異なり、同じ内容であっても評価結果が異なることが想定されるため公表しない。割合等が評価者に知られると評価者にバイアスがかかる。

沖：評価者研修では、事務職員、養護教諭、栄養職員等の少数職種の業務内容について研修がされていない。校長らは、少数職種の業務内容を知らないまま評価を下している。知らないことに低い、高いいずれも付けづらいのが人情だ。結果、少数職種職員の評価は中庸の A になりがちになるバイアスがある。事務職員への高評価のための原資が教員や管理者に回されている。そうでないというのなら職種毎の人数と割合を明らかにすべきだ。管理運営事項と言い張るが、人事評価制度の肝である公平性、透明性、納得性を確保するためには、職種毎の評価結果分布を調べ把握する義務が当局にある。

③沖：人事評価結果を職員個々人に 4 月に明示してくれ。

当：4 月の給与明細、6 月の勤勉手当個票で職員は知ることができる。個票の見方の文書を配布した。給与システム上に示すには、時間と経費がかかりすぎる。

沖：校長宛てに職員名と結果が書かれた紙 1 枚配って、学校で切り分けて配れば済むことだ。当局は何を怖がっているのか？校長は職員顔を見て結果を伝えている。学校人事課は、校長の評価を集計し予算に応じて給与反映結果を出しているのだから、その責任を果たせ。給与へ反映することが職員の資質能力向上への動機付けになると言い出したのはそちらだ。制度のまとめをあいまいにして責任逃れをするくらいなら、給与への反映をやめてしまえ。（濱）

