

2019. 3. 25. No372

おきがくろウニュース
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

学校の働き方改革と職務標準一覧

連合が 2018 年 9 月、公立学校勤務の 1000 人の教員を対象に行ったアンケート結果によると、週 60 時間以上働き、過労死ラインを超えるような長時間労働を行っている割合が 53.4 %にのぼるという結果が示された。教職員団体の調査でも同様の結果が出ている。

突然パタリと倒れ亡くなっても不思議ではない働き方をしている教員が半数を超えている異常な働き方が常態化しているということだ。

そんな社会問題とさえ言える実態を突きつけられた文科省は、中央教育審議会（中教審）において 1 年以上審議、検討し、1 月 25 日、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」と「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を文科省に提出した。

答申が掲げる「働き方改革」を行う目的の大言壮語ぶりは置いてその内容は、

- ICT やタイムカードを利用した勤怠管理を行い教職員の勤務時間を客観的に把握し管理する。
- 月 45 時間、年 360 時間等の上限ガイドラインの実効性を高める。
- 労働安全衛生法に義務付けられた労働衛生管理体制の整備を求める。
- 特にストレスチェックを全ての学校で実施し、市町村ごとに実施状況を公表する。
- 市町村教育委員会として産業医を専任し、教職員の健康管理を行わせる。
- 管理職のマネジメント能力向上、教職員対象の勤務時間を意識した働き方浸透のための研修の充実。
- 働き方改革の観点を踏まえた人事評価実施。
- 学校、教師が担う業務の明確化・適正化（業務の仕分け）。

- 教職員間で削減する業務を洗い出す機会設定。
- 校長の権限責任で適切でない業務の削減する。
- 事務職員やサポートスタッフ等との役割分担。
- 事務職員の質の向上。
- 学校事務の適性化と事務処理の効率化。
- 1 年単位の変形労働時間制の導入
- 長期休業中の部活指導時間の縮減や退会の在り方の見直し要請。
- 長期休業中の研修の精選。
- 校長、教頭の負担軽減のための共同学校事務体制強化のための事務職員の充実。
- 部活指導員の配置促進。 等がある。

当面の現場への影響として、IC カードを利用した勤怠管理導入や定数標準法改正に伴う、県教委から市町村教委への市町村立学校の学校管理規則の書き換え要請（「共同学校事務室」「事務をつかさどる」への書き換え）があるだろう。

その際に、産業医は？ストレスチェックは？研修は？働き方改革の観点に基づく人事評価はどうなってる？と文科省の文書を当局に突きつける嫌がらせをこまめにやっ払いこう。

長時間労働の解消ではなく隠蔽

この答申は、教員への残業代支払いを不要とすることで長時間労働を法制度上支えている「給特法」を丸ごと温存することを断言している。

本来、教員には時間外労働を命令することはできない。給特法では、その例外を明確に書いている。生徒の実習関連業務、学校行事関連業務、職員会議、非常災害時の業務等だ。さらにこれに関わる業務であっても臨時または緊急にやむを得ない場合に限られている。

だから、文科省が定めた月 45 時間、年 360 時間の上限ガイドラインそのものが、適法ではない。臨時、緊急性のある超勤が年に 360 時間もあるわけがないからだ。

この答申は、「教員には年に360時間ただ働きさせてもいいんだよ」と世間に言い放ったと理解すべきだ。

さらに悪質なのは、変形労働時間制を導入し、課業期間中の勤務時間を増やし、夏休みの勤務時間を減らそうとしていることだ。

これは、調査やアンケートに反映する見かけ上の残業時間を減らしはするが、実質的な長時間労働削減にはまったく役に立たない愚策だ。

****事務職員への影響は？****

答申は、学校事務職員の働き方にも大きな影響を与える。

答申では事務職員は、教頭、教員の業務負担軽減の受け皿として位置づけされている。「校務運営への参画を一層拡大することが必要」「学校運営について副校長・教頭とともに校長を補佐する役割を果たすことが期待されている」「事務職員がミドルリーダーとしてリーダーシップを発揮できる組織体制作り」などと述べられている。どこぞの研究団体が大喜びしそうな文言だが、その実態は薄く中身のない「役割論」でしかない。

事務職員の具体的な役割として求められているのは、学校徴収金、調査統計への回答、学校行事の準備・運営、進路指導といった教育活動外業務であり、教員が担う業務の端っこにある「雑務」の払い下げ先でしかない。

答申を鵜呑みにしてしまえば、業務の種類と量の際限のない拡大を招くことになる。

昨年3月に県教委が出した通知「沖縄県における市町村立小中学校事務職員の標準的職務一覧について」（この通知は、これまで共同実施を熱心に推進してきた数名の学校事務職員と学校事務出身の教育事務所、県教委職員を中心に作成されたことが県教委交渉において判明した）と今回の答申は、同じベクトル上にある。

沖縄の小中事務職員は大幅な欠員状況

文科省の資料によると、沖縄県の公立小中学校事務職員の定数充足率は、2016年89.0%、2017年83.3%、2018年80.8%だ。校長らを含めた教員の数字は3年間ずっと101%台を維持して

いる。学校事務だけが、この3年間で8.2ポイントも悪化している。全国平均は3年間96%台で動きはない。沖縄は、突出して事務職員の配置状況が悪い。その理由を当局に問いただしたが、明確な返答は未だない。沖学労は、事務職員定数が教員へ回されているのではないかと疑っている。

法律で定められた人員が、実際には配置されていない。文科省、県教委は、この状況になんら手を打たず放置してきた。法定定数を2割も欠ける配置状況の中で、中教審は、「事務職員の質の向上」「学校事務の適性化と効率的な処理」「事務機能の強化」を行うためと小中学校への「事務長」配置や共同学校事務室推進を謳（うた）っている。ちゃんちゃら可笑的。

まずは、当たり前の人員配置をすべきだ。

共同学校事務室が欠員をカバーするために活用されてしまえば、欠員はいつまでも解消されることはない。また、事務職員の間には職階・上下関係を作りだし、管理する側、管理される側という分断を生み出す事務長の配置は、業務上の煩雑化を招く。

沖縄においては、これまで事務職員協会を通じて新規採用、中堅、ベテランも同じ土俵に立ち、教え教えられのサイクルを保ちながら、仕事へのアプローチの仕方を学び、個々人の業務への精通度を高めてきた経緯がある。

そこに共同実施、共同学校事務室が導入され、さらに事務長の職階が作られてしまったなら、上司、部下の関係性が優先されることになる。

ある意味共同体的結束力を保持し続けてきた学校事務職員の職域が壊れ崩れていくことは必至であり、さらには、共同実施の本来の目的である人員削減、本務職員の非正規雇用への置きかえ、事務職員が担ってきた業務の民間委託化の波に抵抗する力を失うことになる。

福岡市で始まる事務職員定数を利用したスクールソーシャルワーカーの正採用は、答申の現実化の最初の一步になるだろう。そして、学校事務職存亡の危機の始まりになる。それでも沖学労は、闘い続けるけどね。 (濱)

