

2020. 8. 24. No.388

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

e-mail:

okigakurou2017@gmail.com

HP:okigakurou.web.fc2.com

悲報：文科省学校事務の標準職務を通知

7月17日に文科省初等中等教育局が「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」を発出した。

これは、2019年1月25日の中央教育審議会答申「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」を受け、学校事務職員の標準的な職務内容を全国の教育委員会に示し、学校管理規則を整えるよう求めるものだ。

答申は、教職員の長時間労働、休職者の増加がマスメディアに取り上げられるようになったことから、「子供のためであればどんな長時間労働も良しとするという働き方の中で、教師が疲弊していくのであれば、それは子供のためにならない」と教職員の勤務時間の把握、削減や学校が担う業務の明確化・適正化を進め、現行給特法の下で変形労働時間制の導入、事務職員をはじめとする教員以外の職種やスクールソーシャルワーカー等の新たな専門職を活用した業務分担を進めることを求める内容となっている。

答申は、文科省へ事務職員の標準的な職務内容を具体的に明示することを求めている。

結果的にこの答申は、見かけ上の時間外勤務時間を短くするために役立つ変形労働時間制を導入し、超勤4項目の廃止と36協定締結を否定しつつ「追加賃金のいらぬ働かせ放題」な給特法を維持することを文科省が明言するにとどまった。

盛り過ぎじゃないか？

全事研も含め、この職務標準制定への一連の流れの中で何度も繰り返される言葉がある。「事務職員が学校組織における唯一の総務・財務に通ずる専門職として、事務職員の校務運営への参画を促す」だ。

まず、文科省が学校における管理者たる校長

や教頭、副校長を総務・財務に通じない者と断言していることに驚く。全事研は、さらにおおげさに事務職員を「学校事務の総括者」「校長を補佐し、マネージメントを司る」とまで言い切っている。“でもしか”事務職員な私には想像し難いが、校長、教頭をすっ飛ばして事務職員が行うマネージメントってなんだろう。

著名な経済学者のドラッカーは、組織に成果を上げさせるための道具、機能、機関をマネージメント、組織の成果に責任を持つ者をマネージャーと定義する。

マネージメントの役割は、目標の設定、目標達成のための組織の構築と運営、達成した任務の評価とフィードバックだ。失敗も含めて、結果を伝え具体的な改善案を示すまでがマネージメントということ。答申では、事務職員を「ミドルリーダー」の一員と位置づけ、事務職員の質の向上、学校事務の適正化と事務処理の効率化を担う役割を与えている。ミドルリーダーはミドルマネージャー（中間管理職）と同義だろう。

どこまでもあいまい

共同学校事務室での立場はさておき、小・中学校勤務の事務職員は、一介の事務職員でしかないはずだ。それなのに「唯一の専門職」とか「ミドルリーダー」と無駄に下駄をはかせる文科省の意図はどこにあるのだろう。

校長が考える学校経営に沿った業務を行い、それぞれの業務の範疇で効率化を進めることは、これまで“フツー”に事務職員が行ってきた。

それに加えて「総務・財務に通ずる」立場から学校運営に参画することが、事務職員に求められているらしい。その具体的事例を探ってみる。

文科省通知の別表第二には、校務（公務と書かないところがいやらしい。時間外勤務時間ではなく在校時間とするのと同じヤツ）運営区分

で、企画運営会議、各種会議、委員会、学校経営方針策定への参画とある。会議等にどう参画するのが正しい参画の仕方なのかは示されていない。私はへそ曲がりなので、事務職員には会議の中での企画提案することではなく、会議を開く準備、例えば案内文作成配布、出席可否の確認、会場セッティング、湯茶接待、会議録作成等の役割が期待されているのではないかと考える。

なぜそう考えるかという、同じ表で、「外部の人的物的資源の調整調達」「学校行事等の準備・運営への参画」「学校運営協議会の運営、地域画工共同本部等との連絡調整等」とあるからだ。

事務職員は、会議の内容に「参画」することではなく、会議開催のための裏方作業をこそ期待されている。

****タイトルの“悲報”の意味****

上にあげた内容は、なにも新しいものではなく既に教頭や教務主任らが行っているものであり、この通知が繰り返し言う「唯一の総務・財務に通ずる専門職」という事務職員の職の特性に基づく内容ではないことは明らかだ。

通知を出す理由となった答申には、「文部科学省は、事務職員が校務運営に参画することで、副校長・教頭を含め教師の業務負担が軽減された好事例・成果を収集・横展開するとともに、標準的な職務内容を具体的に明示していく必要がある」と書いてある。

そもそも、今回の文科省が通知した事務職員の職務標準明確化のための学校管理規則改正は、事務職員へ現在、教頭、教員が担っている業務の転嫁を目的にしていることが答申に明示されているのだ。

それだからこそ、この文章のタイトルにある“悲報”は、全国の学校事務職員に対し「これから教頭や教員の業務負担軽減のため事務職員の仕事を増やす。その根拠となる法令を変えていくぞ」という、文科省から事務職員へ悲しい報せであることを事務職員の仲間には知ってもらいたい。間違っても喜ばしいことではない。

****だからといって黙ってはいない****

もし私に無理に“専門職”であることを押し

付けられ会議へ出席させられるのなら、私は運営会議の場で、休憩時間の絶対確保、PTA 会計、寄付金会計業務等の公務外業務の排除、PTA など他団体への個人情報漏洩の禁止、部活動の休養日厳守、教員への限定4項目以外の時間外勤務命令と時間外の部活動顧問強制は違法であり行わないことなどを繰り返し提案する。

それが却下されたなら、その会議録の公開を個人として役所に求めるだろう。

学校で働く者の「働き方改革」は、働く者同士の業務の押し付け合いでは解決しない。

コロナ禍で従来の働き方と異なる経験をしたことで多くの人を感じたように、現状の学現場が担わされてる業務が異常に過剰であり、そのため教職員が疲弊してしまっている。

それを改善するためには、学級の児童生徒数を減らす、教職員を増やす、新たな業務を取り入れる際には、旧来の業務を無くすことが有効であり実効性がある。

教員の多忙化を改善するためには、給特法の厳格な運用（限定4項目以外での時間外勤務の禁止）、あるいは給特法を廃止し時間外手当を支給することが不可欠だ。教員たちが改善に取り組まなければ、根本的な改善を勝ち取ることはできない。身近に働く教員たちの様子を見るに、教員たち自身での改善は当分見込めそうもない。だから仕方ないと教員の負担軽減のために事務職員や他の職種が業務を肩代わりして犠牲になる理由はない。

小さな組織の“長”になり、ヒラの教員や事務職員に命令する立場になることを「学校事務職員の職務の確立、地位の向上」と捉える人たちは、大きな声を出すだろうが人数では少数のはずだ。学校事務職員の多くは、それぞれの勤務校でそれぞれの業務をいかに快適にこなすかに尽力し、退勤後の生活を豊かに過ごすことを望んでいると私は考える。

“長”というニンジンを鼻先にぶら下げられて無暗に走りまわるのではなく、教員も含め児童生徒を教育する場所で働く労働者の仲間として、よさげな言葉に迷わされることなく足元を固めながら働いていこう。（濱）

