

2020. 9. 24. No389

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

okigakuro2017@gmail.com

徴収金業務は学校以外が担う業務

沖学労は9月8日、県教委と今年度初めての団体交渉を行った。「コロナ禍により出席者3名、時間は45分間で」との当局側の要望があった。そんな短時間で1年分の課題を話し合えるわけがない。2回目3回目の団体交渉を行うことを条件に団交に臨んだ。

当日交渉開始すぐに、本日話し合えなかった事項については引き続き継続交渉を行うよう求めたが、当局はそれを拒否、「他の職員団体も同様にしている」と理由にならない理由を繰り返した。

非教育職員に不利な制度

2017年3月に人事委員会規則が改正され、「職員を昇格させようとする日以前における直近の能力評価及び業績評価の全体評語が上位又は中位の段階であること」となった。

事務主査から事務主幹に昇格するためには、直近3年間の人事評価において、役割達成、資質能力いずれかでSまたはSS評価が一つ以上あることが条件にある。ただし現在は適用されておらず、2023年4月から適用すると当局は言っている。

人事評価結果を昇格条件にする理由を問うたが、当局は「国の法改正、他自治体も同様に行っている」と説明にならないことを繰り返した。

学校現場は県教育庁と異なり、様々な職種の者を教員上がりの教頭、校長が、教諭以外の者たちがどんな業務を担っているのかを知らないまま事務職員や栄養職員、養護教諭へ人事評価を下している。

評価者が被評価者の具体的な業務を知らないまま評価を下そうとすると「よく知らないから真ん中の評価でいいよね。それなら文句も言わないだろう」となる傾向が強まることは、容易に想像できる。事務職員は教員に比べ人事評価

で高評価を得づらいことになる。結果として事務職員の給与が低く抑えられてしまう。校長らが受ける評価者研修では、事務職員や栄養職員、養護教諭の業務に関する研修は、今まで行われたことがない。それをすると恐ろしく時間と手間がかかるので、今後も行われることはないだろう。そういう理由で高評価は教員へ多く与えられ、事務職員、栄養職員、養護教諭には中評価が多く下されることになる。

教員に有利であり非教育職に不利な不公平さが人事評価制度には内包されている。

沖学労は、このように人事評価の制度と実態の欠陥を指摘した。ただでさえ非教育職員は人事評価制度の中で不利な立場にあり、不利になりがちな評価結果を昇格の条件とされることは受け入れられない、直ちに廃止撤回するよう求めた。

しかし、当局はこれを受け入れず「既に平成27年度に組合に提案済み」と答えるのみだった。2016年1月18日の団体交渉は、人事評価結果を昇給、勤勉手当に反映させるかの提案であり、昇格条件にすると提案された記憶がまったく無いのだけれど。

当局は、職種により差別的な評価は行われていないと根拠なく強弁した。そこで沖学労は「それなら職種別の評価結果を示すべき」と従来からの要求を繰り返し求めた。当局の返事は「評価者に余計なバイアスを与えることになるので公表しない」というものであった。

人事評価結果が給与に反映されるようになって数年が経過した。事務職員は業務上、勤務校の本務県費職員全員の評価結果を知ることができる立場にいる。事務職員の皆さんは、職種により評価結果の不均衡がある実態を実際に目にしているのではないだろうか。

＊ ＊公務外業務を強制した校長ら＊ ＊

昨年、県立高校校長、教頭、事務長らが事務職員に対し公務外業務を行えと強要するパワハラ事件が発生した。その際に校長は「倒れるまで働け」、校門前にある心療内科の患者を例に出し、あなたも同様だとの差別発言までしている。

沖学労は、このパワハラ事件を職種差別が根底にある重大事件と捉え、当局に実態調査と当該者への対処を求めていた。しかし、当局は「個別事案であり、団体交渉の課題にはならない」と一切の回答を拒否した。

沖学労は、当局のこの行為を労働組合法7条で禁止されている不当労働行為の誠実交渉義務違反にあたることを指摘し、直ちに回答するよう求めたが「個別案件であり個別に対応する」と繰り返すのみであった。

後日、組合として当局へ「近々に団体交渉を設定するよう求める。団体交渉をしないのであれば労働委員会への訴えも含め、是正措置を求めていく」と伝えた。

＊ 県と国が示す職務標準には強制力なし ＊

7月に文科省が発出した「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）」と県教委が2018年3月に出した「沖縄県における市町村立学校事務職員の標準的職務一覧について（通知）」について質した。両方の通知は、あくまでも参考例でしかなく、小・中学校に勤務する職員の服務監督権を持つ各自治体に、通知内容に沿って学校管理規則を変えるよう求める通知ではないことを当局と確認した。

「県教委が出した通知なのだから、従わなければならない」ものではないことの言質を取れた。

事務職員の皆さんにおいては、市町村教育委員会が、学校管理規則を変えて学校事務職員の職務一覧を組み込もうとする際には、「理由は何ですか？県教委は強制していませんよ。当教委独自の理由があるのでしょうか、その理由を教えてください」と聞いてみよう。

＊ 学校徴収金は事務職員の業務ではない ＊

文科省通知には「学校徴収金の徴収・管理に

ついては、地方公共団体が担うことが望ましく、『学校以外が担うべき業務』であること。仮に、学校が担わざるを得ない場合には、事務職員等の業務とする必要があると考えられるため、別添2別表第一に『学校徴収金に関する業務』を位置付けること」とある。徴収金業務は学校の仕事でも事務職員の仕事でもなく、地方公共団体、市町村教委が担うべき仕事だ。もし市町村教委ができなくて学校がやらなければならないときは、事務職員の仕事と位置付けていいよということだ。

市町村教委は、徴収金業務を担わなければならない。人員不足等が理由でできないなら、その旨、事情を学校へ説明し、学校に押し付けっぱなしとならないよう、いついつまでに人員確保等の条件整備を済ませ教委へ業務移管すると説明しなければならない。それが文科省通知にある「学校及び教師が担う業務の明確化・適正化」を確実に実施」するための市町村教委の責務だ。

＊ 共同実施で徴収金業務をするのを止めよう ＊

共同実施組織の一部は、教員が行っている徴収金業務を事務職員が肩代わりすることを積極的に進めている。

文科省が、学校が担うべき業務でないとしている徴収金業務を今さら行うことは、「本来業務でないことまでしている“暇な職種”」という間違った認識を世間に広め、定数削減、労働強化の理由を自ら提供してしまうことに他ならない。

彼らは、その業務拡大の方向性が事務職員の将来のために意義が無いことであることを認め改めなければならない。

＊ ＊当局が当局としての当事者性を喪失＊ ＊

労働組合は、日々働く職場環境や給与や休暇等働く条件の改善を目指し、毎日の暮らしをより良いものにしていくために活動する団体だ。

団体交渉は、この大きな目標を実現するために小さくて細かな事柄も取り上げ、解決改善の方策を相手となる雇用側の代表者と話し合って共に探していく場だ。当局には、それを今一度自覚し団体交渉に臨んでもらいたい。（濱）

