

2021. 11. 25. No403

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

県教育庁団交報告:本音隠し上手！

沖学労は、10月6日に沖縄県教育庁と団体交渉を行った。その内容を報告する。

冒頭、6月に組合が提出した要求書へ10月に回答するのはあまりに遅いと8月中に行うよう求めた。Qは沖学労、Aは当局と省略する。沖学労の解説を「解説」の後に記す。

事務職員に不利な昇格時の条件付け

Q:2023年度から予定されている昇格時の人事評価結果S以上の条件付けを撤回すること。

A:昇格は等級別基準職務表に基づき人事評価結果を踏まえ職制に応じた級への昇格を行っている。

解説:勤務校外に影響を与える業績結果でなければ高評価が与えられないという不利な評価基準で学校事務職員は評価されていることを沖学労は何度も当局に訴えている。当局はこの昇格時の条件付けを「知事部局と同様の扱いにする」と回答したが、ならば保健医療部の北部保健所に勤務する職員は、中部、八重山保健所に影響を与える良い取り組みをすることが高評価の基準になっているのか?なっていないだろう。

学校事務職員だけが、勤務校でどんなにまじめに働いても標準の評価にしかならない(しかも校長教頭は事務職員の職務内容を評価できるだけの知識、見識を持たない)という不当に厳しい評価基準の不均衡が是正がなされないだけでなく、高評価を得難いため結果として昇格時期の遅延という新たな学校事務職員差別が制度として始まってしまうことになる。

離島へき地校勤務回数は無限に拡大

Q:人事異動実施要領にある、在職期間中に事務職員等は離島・へき地校勤務を2回以上経験するものとするという記述の「以上」とは、具体的に何回を意味するものか。

A:言葉の通り、3回目4回目もありえる。

Q:そちらの団交記録にも残っているはずだが。
A:確認したところ前置きをした上で、シミュレートした上で2回で足りる3回目はないと言っている。

Q:それがなぜ変わったのか。

A:わからない。

解説:当局が当初、離島へき地勤務経験の回数増を沖学労に提案した際には、「2回でシミュレーションをし、それで足りることを確認した。2回だ」と明言していた。それが昨年から急に「2回以上とは3、4回目も含む」と言い出した。基本的に学校に1人だけ配置される学校事務職員のへき地校勤務回数を増やさなければ人事異動が回らない事情があることは沖学労も承知しているが、回数増を正式に団体交渉の場で提案せずに一方的に変更することは許されない。人事異動は労働者にとって転居、単身赴任、子の転校等生活基盤に大きな変更を強いるものであり、この当局の不誠実な対応を許してはならない。

事務職員23人どこへ消えた

Q:大幅な定員割れの状況が長く続いている学校事務職員の配置状況について。校種ごと、職種ごとの定数充足率を示すこと。定数を満たしていない理由はなにか。他県並みに充足率(97から98%)を高めるための施策を示すこと。

A:県立学校事務職員の定数充足率は100%を超えている。小中学校は、近年要保護等の児童生徒数が急増しているため定数を満たしていない。要保護児童生徒数の動向を注視しつつ要件を満たす学校へは年度を通して人材確保に努めたい。

解説:小中学校事務職員が実際に配置された数を法律で定められた定員数で割ったものが定数充足率だ。ここ数年教員のそれは101%であるが、小中学校事務職員のそれは80%半ばが続き

ようやく最近91%になっただけだ。今年度は23人も足りない。

事務職員が増員となる主な条件は、学級数が3から4に増える（定員が3/4から1へ）、小学校26学級が27学級へ、中学校20学級が21学級（事務職員を複数配置するため1人増員）、要保護、準要保護児童生徒数が100人以上、かつ総数の25%以上の場合（1人増員）だ。

当局の説明が正しいのなら、上記の3つの事例ごとに学級数が増えた校数と配置できなかった事務職員数を示せば誰もが納得できるはずだが、沖学労が何度も同じ質問をしても未だかつて当局はその数字を示したことがない。子どもの貧困率の高さが全国ワーストを続ける沖縄県ではあるが、自治体の予算枠の中でしか認定されない要保護、準要保護児童数が極端に増えるとは考え難い。当局の説明が嘘かあるいは、当局が事務職員定数充足率改善のための努力を怠っているかのどちらかになる。

当局が隠したい別の理由として、義務教育費国庫負担制度の総額裁量制への変更が考えられる。これにより従来職種ごとに分けられていた市町村学校職員の給与費を教員と事務職員を含めた他職種もプールにして各自治体が独自に配分できるように変更された。総額裁量制への変更により本来事務職員を配置するための給与費を教員へ振り分けることができるようになったということだ。

これが事務職員の定数充足率が教員に比べ低いことの「隠したい」理由であるため、一部の要因でしかない要保護、準要保護児童生徒数増加をだけ団交回答にしているのだろう。

それは違うと当局が言いたいのであれば、就学援助加配を含めた各加配要件ごとの加配人数、学級数増減があった学校名と校数、加配が必要な事務職員数、未配置の事務職員数を組合に示せばよい。

****評価に納得できず苦情処理を求めたが****

Q：県立学校に勤務する事務職員が、人事評価結果に納得せず苦情相談を行ったが解決せず、

苦情処理を行うよう求めたが、担当者に拒否された。拒否した理由を明らかにすること。

A：個別事例についてこの場でやり取りすることはない。

Q：人事評価における一般的なルールとして確認するが、苦情相談で解決できず評価結果に納得できなかった職員が苦情処理の手続きを求めたなら、苦情処理へ進めることが制度上の正しい手続きではないのか。

A：人事評価の要項に則って手続きを行うとしか言えない。

解説：担当者が拒否した理由は説明されなかったが後日、この件を苦情処理へ進めることが当該者に連絡があった。

学校事務職員の時間外勤務手当を出し渋るな

Q：小・中学校事務職員の時間外勤務手当は、1957年の経緯をふまえ最低6%を予算措置すること。

A：予算が厳しい状況だが、手当確保に努力している。

解説：当局は現状何%支給されているとも言わない。公立小・中学校に勤務する職員の給与費は国が三分の一を負担する（義務教育費国庫負担法）。事務職員の時間外勤務手当も同じ割合で金が国から沖縄県に渡るはずなのだが、県が残りの三分の二の時間外勤務手当を出し渋っているため本来私たちが得るべき手当額を事務職員が受け取れずにいた。文科省や文科省に追従する地方教育行政は「教員の働き方改革」実現のための手っ取り早い業務の払下げ先として事務職員を「活用」しようとしている。実体のない「司る」なる言葉にだまされず、せめてもの抵抗として、受け取って当然の額の時間外勤務手当を請求しよう。（濱）

☆多 ボーナスカンパのお願いです ☆多

学校事務職員による学校事務職員のための労働組合、沖学労からのお願いです。いただいたカンパは読者のみなさまにこのJIMJIMをお届けする通信費として使用します。

カンパ送付先 郵便振替 02090-0-2239

沖縄学校事務労働組合

