

2022. 9. 26. No413

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

団体交渉報告:事務職員が足りてない

沖学労は8月29日、9月7日に県教育庁と団体交渉を行った。その概要を報告する。小中高校に勤務する事務職員が抱える諸問題の根本原因が露わになる交渉内容であった。

定数充足率がとんでもなく低い

沖学労が求め県教育庁が出した資料によると2022年度の小・中学校事務職員の定数は520人、欠員62人、定数充足率は88%だ。小学校のみの数字は、344人、50人、85%。小中合計の欠員は2018年度からずっと80人から70人近くになっている。

他県の充足率は90%台後半が多く、沖縄県よりも悪いのは、共同実施による事務職員の組織化により定数削減が行われた数県と、もともと複数配置基準を無視している東京都だけだ。

ちなみに、沖縄県の教員の充足率はここ数年101%が続いている。

昨年度まで当局は欠員が多い理由を「特別支援学級の増加による事務職員の配置人数の不安定さ」を挙げていた。しかし、定数そのものはさほど増減の変化はなく、むしろ学校統廃合に伴う漸減傾向にある。当局の言い分が5年前の97人から今年の62人と極めて多い欠員数の理由になるわけがないと、組合として「もっとマシな理由を考えてくれ」と言い続けていたところ、今回当局は「採用試験合格者の辞退人数が把握できない」と違う理由を出してきた。

そんなに辞退者が多いのか不思議なので、県立高校と特別支援学校の事務職員と比較すると、347人、欠員13人、定数充足率96%であった。採用試験に合格した者が辞退したため欠員割合としては納得できる範囲だろう。

小中学校事務職員の欠員が62人もいることの原因が「採用試験合格者の辞退者が多い」ことなのであれば、辞退者が出ることを見込んで

合格者を増やすことで簡単に解決できるはずなのだが、なぜか当局はそうしようとはしない。

義教金制度の変更が大きく影響

管理職を含めた小中学校教員の定数充足率が100%を超えて維持され続けていることと、事務職員のそれが低いままであることには、当局が言わない「理由」が関係している。

現在、小中学校教職員の給与費は、義務教育費国庫負担制度により1/3を国が残りの2/3を県が負担しているが、2006年度の三位一体改革以前は県、国で1/2ずつ負担していた。

2005年度から義教金制度の内容が大きく変更され、それまで給料、期末勤勉手当、各種手当等それぞれの費目毎に分けられ国庫負担限度額が定められていたものが、費目の枠が外され給料手当の総額の中で県が自由に差配することが可能となった。教職員の人数についても職種毎に給与水準、定数が細かく分けられ上限額が定められていたが、職種枠が取り払われ、給与水準、職員数を国庫負担金の総額枠の中であれば県が独自に定めることが可能になった。これが総額裁量制の変更内容だ。

小中学校教員を増やすための犠牲

県にとっては、小中学校教職員給与費の負担額が増えたが、同時に県独自に給与水準や職種の枠を越えた教職員数の差配の範囲が格段に広がったわけだ。また、義教金の一般財源化により、教職員給与の引下げや非正規雇用化により浮いた分を他の費目に回すことも可能になった。

職種の枠が無くなったことにより、教員を増やす裏で事務職員をはじめとする非教育職員を減らすという「教育の充実実現」を首長がアピールすることが可能になる。

また正規職員を減らし非正規雇用者を増やすことで、みせかけの雇用増を演出することがで

きる。教職員の定数は公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律（標準定数法）で定められているが、小中学校で少人数学級を実現するためには、本来の定数以上の教員が必要となる。教員を増やすために事務職員を減らし事務職員の給与費を教員へあてがう。これが当局が隠す本当の理由なのだろう。

もっとあからさまな言い方をする。沖縄県教育庁は、小人数学級実現のために小中学校事務職員の欠員60人以上を今後も継続していくだろう。

へき地離島への異動にも悪影響

小中学校事務職員の定数充足率の悪さは、当然ながら離島へき地校を多く抱える沖縄県において非道な人事異動を増加させる要因となる。

定数が足りていない分、へき地離島校の勤務回数が増えるのは当然のことだ。

現状は、80人から60人超の欠員を補うために、この5年間で新規採用者をへき地離島校へ25人配置、臨時的任用者を172人配置してしのいでいる。当局が長期的視野を持たず泥縄仕事しかしていないことを数字が示している。

今年度は宮古で12人、石垣で16人の臨時的任用者がいる。この人たちが希望するのなら採用試験を受けられるよう年齢基準の緩和（教員は既に実質的に撤廃されている）は当然ながら、へき地離島在住者の採用枠を設けるという工夫も有効ではないかと個人的には考える。

そう考えるのは、近年、新規採用で離島校に勤務後、沖縄島で1校勤務した次にまた離島校に異動となる事例が頻発しているからだ。

結婚し子どもを産み育て始めるタイミングでの希望しない離島校への異動は、家庭を危機に陥れ本意でない休職や退職につながりかねない。

採用から数年の経験を経て、これからという時に無理な人事異動のせいで退職となるのはあまりにもったいない。当局がへき地離島校勤務回数の2回「以上」へ増やした理由「職員のライフプランに合わせた融通性向上」とは真逆な結果となってしまっている。

当局は、職員の希望に沿ったゆとりある人事

異動を実現するために新規採用者を大幅に増やすと同時に、共同実施事務長をへき地離島校に配置せんがための無理な人事異動をやめるため離島へき地地域での共同実施そのものを廃止すべきだ。

新人育成負担の大きな不均衡

また、離島へき地に多くの新規採用者や臨時的任用者が配置されるがために、国頭、宮古、八重山に勤務するベテラン事務職員は、未経験者の育成のために、毎年多大な労力を費やさなければならなくなるという悪影響も発生している。新規採用者は、国頭、八重山、宮古地区で経験を積んだ後に出身地の那覇、中頭に転勤していき、替わりに新しい未経験者が配属される。那覇や中頭地区は、事務主幹と事務主査が半分を占めるベテランだらけの地区だが、そこには新規採用、臨時的任用の配置は極めて少なく、未経験者育成に関わるという点で、へき地離島地区との不均衡が長く続いていることはもっと広く知られるべきだ。

団体交渉の中で取り上げた項目は他にも多数ある。校務支援ソフトによる勤怠管理を権限のない事務職員に押し付けるな。実質的に休憩できず「手待ち時間」になっている休憩時間を改善しろ。沖共済や互助会の業務は事務職員の公務ではないので校務分掌から外すよう指導しろ、などなど。

残業した分は実績どおりに申請可

読者の皆さんに唯一お伝えできる良いニュースは、時間外勤務手当は実際に働いた分をそのまま申請すれば、実績どおりに手当を支給すると当局が断言したことだ。

実はこれ、2年前から当局は言っているのだが、未だ教育事務所担当者に伝わっていない。

宮古教育事務所は今年8月18日付けの「時間外勤務手当（上半期）の割当について」通知の中で「4 各校の判断により、割当額の合計の範囲内で各期の配分を変更できますが、合計額を超えないようにすること。」と事務所が配分した額を超える手当申請をしないようにと読み取れる書き方をしている。沖学労は宮古教育事務所担当者に詳細を聞き、県教育庁学校人事課給与制度班と調整し、誤解を生じない書き方に改めた上で通知を出し直すよう求めている。（濱）

