

共同実施支援職員の皆さん

私たちは学校現場の労働条件改善を求めろ！超勤したら手当請求を！

誠意のない都教委回答

10月11日に7者協が都教委に提出していた共同実施に係る解明要求・要求書に対して10月31日に文書回答がなされた（裏面に全文掲載）。

コロナ前は所管課と協議の場が設定されていたが、そうした設定も一切行わず、一片の回答で済まそうとする都教委の姿勢は非常に残念である。当然のことだが、支援職員にも超勤手当相当の報酬を支給するとの回答を活かして超勤請求していきたい。

5年連続新規導入地区はなし

都教委は共同実施開始直後に10年で全地区に導入する計画を公表した。ところが10年経って全都で10地区のみ実施。来年度も含めて5年間新規導入地区が出てきていない。通常の施策であれば失敗と見なされ、予算がつかないレベルである。廃止を求め私たちが要求に対して、何の理由説明もなく、「廃止する予定はない」と回答したが、都教委はその理由を明らかにすべきだ。

国基準通り定数加配せよ！

国の事務職員加配基準には要準児童生徒数と学級規模加配に応じて事務職員を加配

する基準が存在するが、都教委は国庫負担の総額裁量制をたてに、その配置基準を2014年に改悪した。明らかに標準定数法違反だと私たちは批判してきたが、職員定数は「管理運営事項」であるとして私たちの声を聞こうとしなかった。国には事務職員の加配数として申請しながら事務職員の加配をしなかったため、事務職員はここ10年にわたり劣悪な条件で働かされてきたのだ。再度改善を強く求める！

政策主体はあくまで都教委だ！

導入の可否を決めるのは地教委だ、という回答はこれまでもなされてきたものだ。しかし、学校事務の共同実施という政策を推進している主体は都教委だ。でなければ毎年状況調査を行う必要性はないはずだ。調査の結果を踏まえて学校事務の共同実施の評価を行い、方針を定めるのが本来のあり方であろう。

共同実施に対して都の予算を執行し続ける行政機関としてあまりに無責任な姿勢である。

都教委は各地区の実態をしっかりと把握して政策廃止に踏み切るべきだ。

超勤したら超勤手当の請求を！

私たちはこの間の独自調査においても、共同実施の地区の学校現場で苦闘する共同実施支援職員の方々の労働条件がひどいものであると認識している。

特に時間内に仕事が終わらず、時間外勤務を強いられながら、超勤手当請求が予算の関係でできないと言われている地区もあるとのことである。

そもそも超勤しないで済む業務割り振りがなされるべきであるが、やむを得ず超勤した場合には、超勤手当の措置がなされるのは当然である。支援職員に超勤手当相当の報酬が支給されることを、都教委は地教委を通じて共同実施地区に周知徹底するべきである。

超勤ばかりでなく、共同実施導入地区の会計年度任用という処遇で働く共同実施支援職員の方々の勤務状況がなかなか伝わってきていない。都費事務職員を現場から引き上げて、最もしわ寄せが生じるのが共同実施支援職員の方々だ。現場に問題があればすぐに7者協の各組合にご連絡いただきたい。

学校事務の共同実施等にかかる説明要求並びに要求書

7者協

	要求内容	回答	担当課
1.	<p>学校事務の共同実施について4年間新規導入地区が出てきていないこと、非導入地教委からも導入にあたっての肯定的な見解が少ないことなどを助案して都教委の推進する学校事務の共同実施「事業」の役割が終了したこと自覚し早急に廃止して撤退すること。既導入10地区も元の学校事務の形態に戻し、1校1名の配置とすること。会計年度任用職員は当面は加配確保し、正規職員に全て転換すること。「事業」補助金交付要綱も廃止すること。</p>	<p>現時点で共同実施支援事業を廃止する予定はない。</p>	<p>総務課学校事務人事担当</p>
2.	<p>「定数配置基準」に標準定数法第9条3号の大規模校加配と法第9条第4号の就学援助加配を法律に基づき、規定すること。共同実施に伴い削減した86名も含め標準定数法に基づき、国に申請した定数どおり、法に基づき配置をすること。</p>	<p>職員定数の決定及び配置に関する事項は、都教育委員会が自らの判断と責任において処理すべき事項である。</p>	
3.	<p>「都費事務職員の数が減らされ、学校現場に会計年度任用の支援員しか配置されないことへの不安感」「学校経営支援組織において都費事務職員が中心的存在であるという点で共同実施は相容れず正規職員が必要」との地教委の声にどう応えるのか回答すること。</p>	<p>学校事務の共同実施については、各地教委が導入のメリット・デメリットを検討の上、導入の可否を判断するものである。</p>	
4.	<p>「校務改善のための経営支援組織には都費事務職員が中核的存在でいてほしい」という地教委の要望と共同実施は相反することになるが、学校現場の共同実施支援員は経営支援組織の一員として想定されるのか。この観点からも学校現場の校務改善と学校事務の共同実施は矛盾をきたすという評価がされているが、都教委としての考えを回答すること。</p>		
5.	<p>共同実施地区の共同実施支援職員に様々な業務のしわ寄せが集中している学校があるようだ。特に現在超過勤務手当が措置されていないにもかかわらず、超過勤務の実態が報告されている。共同実施支援職員の超過勤務について都教委として調査を行うこと。 また超過勤務の実態があるのであれば、業務の見直しを行うよう要求する。それでも超過勤務の必要のある場合を想定して、超勤手当を予算化し、やむを得ず超勤せざるをえない場合に超勤手当を措置できるよう財政措置を講ずること。</p>	<p>会計年度任用職員の勤務時間等については、「東京都立学校会計年度任用職員設置要綱」及び「東京都立学校会計年度任用職員の勤務時間、休暇等に関する規則」等で規定しており、やむを得ず所定勤務時間を超える勤務が発生した場合には、所属長の命令に基づき実施した超過勤務時間に対応した超過勤務手当相当の報酬の支給することとしている。</p>	