

第44回 全国学校事務労働者交流集会（全交流・福島）のまとめ

全国学校事務労働組合連絡会議（全学労連）

【集会の概要】

全交流・福島集会は、8月1日～2日「いわき市 新舞子ハイツ」にて開催された。津波被害の復興途中、傍ではまだ作業車が行き交い、浜では防潮堤の建設が行なわれている中、「政令市費化」や「共同実施」「チーム学校」など学校事務の諸課題について議論した。一日目は福事労主体の交流集会で、二日目は全学労連加盟団体からのレポート報告・討論という全交流が行なわれた。また、恒例の夜の部「懇親会」、閉会後の講演会「原発震災から5年目の福島」、東電福島第一原発地域へのスタディーツアーもあり、充実したものとなった。

【全体会一日目】

一日目午前の部は、『『福事労の秘密』・悩める『福事労』』と題して、福事労が抱えている課題、それを解決するための手立てを参加者と交えて議論するという企画だ。冒頭、福事労結成大会の映像が流れると、二十数年前のメンバー、知った顔が映し出されるたびに、会場からは、おお！というどよめきが……。映像を見た後は、福事労のこれまでの経過や工夫した組合活動などが紹介され、今後の活動などの意見交換をした。

午後の部は、給与費の政令市費化と国庫負担制度というテーマで、それらがどのような関連性をもっているのかという観点で、3テーマの全体会を行なった。題して「教えて全学労連の仲間たち」。福事労が直面している学校課題、学校事務課題をパネラー・会場を交えて意見交換していくという企画だ。

①「政令市費化」

司会者は冒頭「この課題は福島では縁遠い印象がある。ここでは、それを解きほぐすことを目的にしたい。」と語られ、ここ数年、全学労連が警鐘を鳴らしている2年後を見据えた取り組みや展望が担当レポーターから語られた。

会場：人口7万人の市の勤務で、ピンと来ない。人事権、異動とかはどうなるのか？

担当：神奈川の場合、そこだけで完結する。3市以外は動くのが基本だが、現状は小さくない市はそこだけでの異動。また、「労働条件のレベルは落とすな」と要求しているが難しい。学校事務職員制度の維持については大きな課題の1つ。文科省は「変わるのは負担する主体のみ」と通知してはいる。これに対して、「各市は独自の考え方が可」と理解している。市長部局としては市職員に合わせる志向がある。川崎市は「当面は学校事務を残す」と表明し、とりあえず安堵するが、これは危うい。移行後を見据えて、賃金面と業務面で市側は「経費削減をモットーにして考えていく。そこには「チーム学校」

や「共同実施」が浮上しかねない。

司会：では、どうするか？

担当：事務のことだけでなく学校全体のことを視野に置く。

担当：政令市以外に拡大させない。多くの市教委は政令市化を欲しいと思っていないのだから。

会場：学校事務職員は市と合わせようとする動きが出てくる。賃金面では「部下なし6級は無い」とか。これに対しては学校事務給料水準確保＝「部下つき6級ならいない」とかの対応も考えたい。市長サイドは目玉を考えようとしている例えばスクールカウンセラーなど。その結果、非正規職員が増える。これらにも対応が必要。

会場：政令市費化の捉え方のポイント絞るべし。事務は「任用一本化」がキーワード。それを阻止する。一本化されると学校事務職員制度は破壊される。学校事務は相対化される。すなわち「学校に事務職員はいらない」と……。早急に「学校事務が学校にいるべし」の論理化を。

司会：福島の中でも見えてきた。

担当：学校事務は全国的共通の存在である。バラバラになればそれが崩れる。その事態を防ぐには、全国的な取り組みが必要。

②人事評価制度

司会：人事評価が地方公務員法上で「任用、給与、分限その他の人事管理の基礎」と位置づけられることとなり、来年から各県で導入しなければならないことになってしまった。これまで福島では勤務評定はされていたが、目標管理による人事評価が行なわれてこなかった。さらに、給与への反映が入ることによってどうなるのか、ということが今回の課題設定をするにあたっての前提事項としてある。

パネラーとして、給与への反映がされているところ、また特異な事例を持っているところの4県にレポートしてもらい制度の課題を明らかにしていくことによって今後の取り組みに役立てていきたい。

福島：自己申告シートについて、兵庫は出さなくてもいい、神奈川は未記入でもマイナス評価にはならないとなっていたが、制度上、自己申告シートはどの程度の位置づけになっているのか。

兵庫：自己申告シートはない。一般職員については目標管理制度はないということ。評価については5段階で行われる。その前提になるのが、年度当初の話し合いということになる。年度の終わりに話し合いということではなく、いきなり評価が出てきて、それに対して開示請求ができるので、それで中身を知ることができる。

神奈川：「自己観察書」というが、この②については記入をしない。で、助言者（教頭）が目標設定をしなかったので「記載不能」と書いて、上の段に（①）記載がない場合は職名と氏名をゴム印で押印し年月日を入れるというのを管理職がやる。この裏側に当たるのが観察指導記録というものになり、これは自己観察の記載があろうとなかろうと校長が

評価を行うということになっている。この下の自己評価ABCについては何も書かないので、助言者の評価として教頭が書く。次の観察指導者(校長)の項目は校長が記載する。出さないことだけをもってマイナス評価をしないという確認を取っていて、「人事評価システムによる評価をしないこと」と申し入れをしているが、校長は職責上評価をやるしないわけにはいかないのだから。そうするとB評価しかないだろうということで、基本B評価を確認して、開示請求したときにそうでなかった場合には「おかしいじゃないか」ということでそれを糺す例もある、A評価も付けさせない、C評価も付けさせない、という取り組みを行っている。ただ、現実にはC評価が出たことが何回かあって、それをした校長があまりひどかった場合には苦情申し立てを使ってその評価を変えさせた例もある。苦情申し立てで評価を変えたのがくろう神奈川の例だけだと思う。

福島：これから賃金への反映を交渉していくが、交渉をやること自体は確認しているので、今日受けた各地の状況を参考にしながら闘いを作っていきたいと考えている。

③共同実施

司会：福島では3年前に「共同実施」が入っているが、「共同実施」とは何なのかを検証するために企画した。福事労では「合理化につながる共同実施には反対」としている。全学労連では運動方針大綱で「共同実施反対」としている。福島の場合は条件が付いているが、基本的立場としては「共同実施反対」だ。今日はなぜ反対なのか、その理由を具体的に明らかにしていきたいと思っている。

今日の流れだが、まず福島の「共同実施」について話をし、その後すごく特徴的な東京の「共同実施」について福島との違いを中心に話してもらおう。参加者が共通認識で同じ土俵に立ったところで、ディベートという形で進めさせてもらおう。全学労連も福事労も反対の立場ではいるのだが、みんな反対ではディベートにならないので、3人に頼み込んで、本当の考えは別にして推進する立場の役を演じてもらうことになっている。その後の討論では、フロアから賛成・反対どちらの立場か明確にしてから発言してもらおう。最後に感想も含めて、どちらがより説得力があったかの話をしてもらおう。

福島の現状

2013年の4月から「学校事務の共同・連携実施」の実践研究ということで始まっている。6年間の実践研究で、その間に全ての市町村立の小中特別支援学校で行うとして、1年目は14、2年目は26、今年度は50のグループが出来ている。福島県は682校あり、そのうち406校が共同・連携実施をやっている。

福島は小さい町村が多いので、町村を束ねてやっているグループが今年度は6つある。そこは他の学校の仕事をすることによって県教委から兼務辞令が出ているが、遅れていて先週にはまだ出ていないとのことだ。

もちろんこれは5級昇格のための「共同実施」で、昇格するのは全員4級だ。この場合人事異動を伴ってグループ長として異動する。昨年までは昇任している者がグループ長だったが、今年度はこの実践研究が始まる前に昇任していた主任主査9名がグループ長にさ

れた。県教委は主任主査の職務としてのグループ長なので、人事委員会に説明するため、あるいは県民の理解を得るためとしている。他県の状況を踏まえて、標準法は守るので合理化に繋がらない福島県独自の「共同実施」を目指すと話している。

「共同実施」の二つの側面がある。賃金改善という位置付けで県教委と交渉をしていて、福事労では全員が5級に行けることを要求している。ただ実際に事務職員の中で話していると、どうしても「共同実施」の中身の事が話題になってしまい、何が出来るか期待するのを感じてしまう。福島県では実践研究なのでいろいろなことが行われていて、「共同実施」反対の障壁になっているのは事務職員自身だと思っている。

それぞれの団体のスタンスだが、福事労は運動方針で合理化につながる「共同実施」に反対の立場で、賃金改善の手立てとしての「共同実施」でだめだったら他のやり方での5級昇格を求めたり、5級になれなかった場合の不利益の是正を要求している。福島県教組事務職員部では待遇改善という部分では概ね同じだが、違うのは5級昇格者には事務長とかの新たな職名をつけろとか、6級の新たなポストを作りリーダーとして配置しろと言っている。福島県の事務研は「共同実施」が始まる前から学校事務連携モデルを作っていて、推進している。日教組はいろいろ提言しているが、推進の立場であり権限をよこせということと6級格付けと事務長制を求めている。全学労連は運動方針大綱で、反対の立場で取り組みをするとしている。

東京の現状

福事労のスタンスの中に「①合理化につながる『学校事務の共同実施』に反対します」とあります。はたして合理化につながらない「共同実施」というのがあるのかということの問題提起します。明日の東京のレポートに「2012年度から始まった東京の共同実施はそれまでのオブラートにくるまれた共同実施の本質を白日の下に晒すことになった。全学労連にはやはり先見の明があった。共同実施を合理化問題として喝破していたグループは全学労連を置いて他にない。」とある。これは何を言おうとしているかということ、「共同実施」というのはどんな体裁であってもそれは基本合理化なんだということを全学労連は最初に見抜いた。そういうところは、私はやはり全学労連の質の高さだろうと思う。「共同実施」は基本やはり合理化につながっていくものとして常にあるのではないか。先ほど5級問題があったが、本当にみんな5級に行けるんですかと問いたい。そこを福島の皆さんはどう構想するのか、後で一つの議論の柱になるのではないかと思いこの話をした。

このあと、「共同実施」賛成・推進派3人に対し、参加者全員反対のディベートを行なった。やり取りはかなり長くなるので割愛する。

福島：判定と言ったが、これはあくまでもディベートということであるなら、もちろん推進派3人の方が勝ちだ。論理的で説得力がとてもあった。さすがに交渉を重ねてきた方々と非常に感服した。たぶんフラストレーションも溜まっているだろうと思う。問題は論理的に言われたときに、こちら側がいかにか論理的な構築をいかにするかだ。それを明

日にやってもらえれば良いかと思う。今日この場で使った時間で、論理的に対処することの大切さという成果を得たと思う。

司会：まとめの話になった。自分を犠牲にして推進派の席に座ってくれたお三方にもう一度拍手をお願いする。

【全体会 2 日目】

全学労組挨拶

報告

①基調報告（議長）

はじめに—国会周辺の動きから読み取ること

今、世の中が大きく動き始めているし、動き始めざるを得ない状況になっているというのを感じる。たまたま私は首都圏に住んでいる人間で、国会周辺とか日比谷野音などいろいろな集会へ毎週木曜日という程ではないが、暑い最中動き回る事が多くなっている。原発事故から盛り上がった脱原発の運動で普通の人たちが声をあげてきている。それに戦争法案だとか労働法制改悪の問題や秘密保護法やらマイナンバー制度、いろいろな課題で、大きく集まったり小さく集まったりいろいろなレベルはあるが、今まで我々が生きてきた時代の常識的なものがどんどん壊されている。壊されているだけでなく再編されつつある。それは仕掛けている側の主導だけではなくて、それを押し止めようとする、若しくは修正しようとするいろんな動きの中で、固まりつつ、かつまたバラけつつを繰り返している状況なのだと思う。

それはただ単に中央でやっているだけではない。戦争法案などは日比谷や国会周辺何万人集まったというだけでなく、わりと地方で千人単位、多い時で 1 万人単位で取り込まれているという報道がされている。マスコミは中立性を守らなければならないという不文律があったらしくて、中立のためには報道しないという、たいへん中立的でない対応をとっていたマスコミが報道するようになったということ自体が結構すごいことだと思う。それだけマスコミの方も世の中の流動化の中で対応し、反応しているのだろうと思う。我々はまさにそういう世の中のいろいろな動きの渦中の一方の極のほんの一部として存在している訳で、そこでどういう指向性を持ってどういう動きとするのかという意識は常に持ち続けなければならないと思う。そんなに偉そうに言わなくても、普通の人たちがこれおかしいよねと動き出している時に、我々もおかしいものはおかしいと言っていかなければならない。昔流の言い方みたいに「一部の過激派」が国会前で騒いでいるという話ではないということは一いつ押さえておかなければならない。

幸か不幸か我々には全国で集まる機会があり、全国各地に仲間がいる訳で、そのネットワークを利用しない手はない。それを生かしつつ時代と切り結ぶ取り組みをやっていかなければならないと思う。その中で我々の学校労働者としての個別の課題というものも当然無関係ではない訳で、学校自体が社会の右傾化の流れの中にあり、日の丸・君が代の強制や道徳

教育が教科化されたり評価制度が強化されたりと、学校の我々を取り巻く環境も社会の流れに沿う形で動き始めている。それに対して我々が自分の職場の中で取り組んでいくということが社会との関係を否応なく持たざるを得なくさせている。必ずしも直接に戦争法案反対集会に行かなくても、職場での戦いをやらなくてはならなくなっている。

学校事務の「共同実施」について

学校事務職員に限定して考えてみると、ずっと在った学校事務職員制度も学校再編の中で同じように動かされている。その一つとして学校事務の「共同実施」がある。公式的には1998年の中教審答申から始まりほぼ17年が経過している。昨日の議論やこの後の宮崎さんの報告でも出ると思うが、当初より全学労連は、これは処遇改善だとか言われているが本質的には合理化だと一貫して言い続けてきた。現に不安定雇用が増え定数割れを起こしているということを数字で実証してきた。推進する人たちは最初「処遇改善」と言い、それは自分たちの「事務長制」を導入したいということの言い換えに過ぎない訳だが、そのうち状況がもっと厳しくなると、これをやらなかったら事務職員は生き残れないと言い出した。民間だったら事務部門はアウトソーシングの対象な訳で、制度を守るために事務を「共同実施」で「組織化」しなければならないという理屈に変わった。それに対して我々は本質的には合理化だと言っている。

合理化でもいろいろなパターンがあって、レジメに「労働強化型合理化から人員削減型合理化へ」と書いた。学校の業務が増えるから効率化を図るために「共同実施」をやる。それは「お前らもっと働け」ということで、労働強化型合理化だ。それから総額裁量制が導入され、事務職員定数が教員のほうに回されたりするようになり、少ない定数で学校事務をこなす人員削減型合理化に転換しつつある。

その極め付けが東京の共同実施で、人員削減が直接的な目標になっている。定数標準法の事務の複数配置なんかあり得ない。学校事務はすべて一人がいい。それどころか、資料の中の全学労連ニュースにある『「共同実施」は学校事務職員制度を破壊する』という文章の中で書いたが、学校事務職員が学校職員の名前すら覚えず、顔と名前が一致しなくても「学校事務」をやっているような構造＝共同事務室という形で、書面のやり取りだけで事務をこなしていく共同実施は、「学校の事務」であっても我々の担ってきた「学校事務」ではないということを書いたが、そうしたことが現実のものになっている。東京の七者協の戦いの成果として、まだその広がりを読み止めているということはあるが、東京都教育委員会が10年間で全都に広げると言った方針が撤回された訳ではない。この先の戦い如何にかかっている状況だ。

「共同実施」という問題は、ただ単に共同で事務をやるという手法がいいのか悪いのかという問題ではなく、合理化・定数標準法を無視した人員削減で学校に根ざした事務職員制度が崩壊に向かうのか、それともそれを止められるのかという我々に突き付けられた問題であり、ひいては学校再編を押し止める課題の一部として見えてきている。

教職員給与費の政令市移管について

この課題も昨日やったが、ここで言いたいのは、ただ単に政令市に給与負担者が変わるだけの問題ではないこと。給与支給日が市と県では違っていたり、市の方には学校事務職の給料表は無く当然その運用の仕方も格付けの仕方も無い中で、なんで部下のいない職員が5級・6級まで上がるの？というのが行政側の発想だ。その発想に飲み込まれたら学校事務職員は3級止まりで終わってしまう。

それが政令市だけの問題かという、そうではなくて新中核市に広がっていくという流れが見え始めている。資料の中に「中核市制度について」というのを入れておいた。中核市や特例市がどこに該当するのかが出ている。特例市という制度は今年4月から廃止されているが、その時特例市だったところは「施行時特例市」として引き続き特例市としての事務を処理するし、人口20万未満でも5年以内なら中核市の指定を受けられるとされている。特例市を新中核市として「格上げ」するということだ。

資料で特例市・中核市それぞれの制度の概要のところを見ると、結局これはミニ政令市を増やしていくという政策だということが良くわかる。要するに政令市と同じように都道府県がやるより中核市がやった方がいいものは移譲するとされている。特例市に関しても同じようなことが書いてある。ということはどういう事かということ、都道府県のやっている業務を、政令市だけでなく人口が20万人（いつの間にか30万人から減らされている）以上の規模の自治体にやらせましょうということだ。それは結局都道府県の役割をスリム化して行って、おそらく道州制までもっていく過程の中でこうした構想が練られているのだと思う。教職員給与費の政令市移管というのはその大きな流れの中のひとつではないだろうか。地方分権だとか言われているが、結局は道州制というこの国の統治機構の改編の中に位置付いているということ、我々は個別の課題としてだけではなく見ておく必要がある。

評価制度の強化と分限処分

昨日出ていたように評価制度が各地で強化されつつある。そもそも評価制度って何なのか。地方公務員法第40条に勤務成績の評定というのがあって「任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。」とある。「結果に応じた措置」とはどのような措置なのか。今は昇給号給の引き下げ程度だが、もう少し進むと切り下げまで行くのではないか、すなわち減給だ。

地公法第5節に分限及び懲戒という項目があり、27条にその基準がある。抜粋すると、分限とは職員の意思に反して降任とか免職や休職・降給などいろいろな処分をすることだ。懲戒とは悪いことした職員を罰するということだが、分限は当局の都合とか評価制度の結果により、その意思に反した処遇をすることができる制度だ。28条を見ると「職員が左の各号の一に該当する場合においてはその意に反して、これを降任し、又は免職することができる。」とあり、いちばん最初に「勤務実績が良くない場合」とある。ここに評価制度が使われる。さらにその3項で「職員の意に反する降任、免職、休職、及び降給の手續及び効果は、法律に特別の定がある場合を除く外、条例で定めなければならない。」とあり細目を

任命権者が定めるようになっている。分限処分をする口実として評価制度が利用されていく恐れを感じる。

横浜で新任事務職員のSさんが分限免職処分を受けた。それに対するがくろう神奈川を中心とした裁判闘争が続いていて、あと何回かで証人尋問が始まるところまで来ている。新任で最初から仕事が出来ないのは当たり前で、それをどうフォローしていくかは当局の責任であり、我々事務職員の協力関係の問題でもあるが、分限免職にしたというのは絶対に許せない。この闘争は是が非でも勝たないといけない。そうでなければ当局側が分限という権力を使うことによって何でも出来てしまう構造を作ることになる。それは評価制度にも絡んでくることで、当局にフリーハンドを与えるようになってしまえば、評価制度の乱用がこの先ますます広がっていくのが目に見えているだろうと思う。

評価制度とSさんの問題は、そういった視点で考えてみる必要があると思うし、分限処分や定年制や再任用の問題も絡めて、組合的な視点で見直してみるのも必要かと思う。

おわりに

冒頭に、世の中いろいろ動いていて我々も無関係ではないということを行ったが、全学労連的な課題というのをもう一回社会的な動きの中に置き換えてみて、我々の運動を単なる学校事務職員の利益を守るだけの、もちろん守るんだが、それだけの運動ではなく社会との関係性を考えながら展開していければいいかなと思う。以上です。

②神奈川Sさん解雇撤回闘争（がくろう神奈川）

裁判を起こしたのが2013年9月24日だから、もうすぐ2年目に入る。この間裁判自体は11回行ってきた。直近が7月28日。この間双方から膨大な準備書面が出された。

裁判資料として処分説明書というのを入れている。2013年3月29日に人事課の職員ら20数名が取り囲む中で処分式というのが行われた。その際にSさんに処分説明書が渡された。争点はこの処分説明書が正当なものだったかどうかである。処分説明書のあとに裁判証拠として出された処分案にはSさんが時間外勤務手当を不正に受給したと記載されている。やっていないのに過剰な報告をして時間外手当を受け取ったという内容だ。ところが処分の後に組合が調査をしてSさんの時間外勤務の実態があったことが判明し、資料をもって市教委と交渉を行った。その結果手当支給通りの時間外勤務の実態があったことを市教委も認めた。戻入手続についても市教委は断念した。ということは、処分を決定した時の大きな要素が覆っているのだから、処分の正当性そのものに疑義が発生していることになる。

その他にも、仕事についても細々とした点についても争点になっている。Sさんの場合、年度当初の予算事務で遅れが発生していたために現場に指導が入っていた。最初は遅れを取り戻すための支援という形を取っていたが、年末から年明けにかけてSさんを隔離しようという腹を決めたような節がある。やっていたことは支援ではなく、本人に始末書を書かせたり、あら探しで退職強要だった。

総務省が毎年分限処分の数値をHPにアップしている。Sさんが解雇された2012年度は地方公務員が234万人で分限免職処分にあった人が934人だった。このうち病気などではなく、仕事ができず不適格として処分されたのは50人。いかに稀なケースかということがわかんと思う。Sさん解雇は横浜市の若い事務職員にもかなり不安を醸し出すことになった。

Sさんは単数校に配置されたが、2014年度からは初任者は最初の1年間は複数配置校に配置するよう人事異動要綱を市教委は改めた。しかし、それは1年間だけで、この4月にはほとんど異動。現任校に残った人も5人いるが、相棒が異動した。よって同じ環境で仕事を継続できた新採者は1人もいなかった。1年やったんだからちゃんとできるだろうということだ。

裁判は年度末にも判決が出る見込みで、今が追い込みの時期だ。これから証人調べがあり、裁判らしい裁判となってくる。是非とも引き続き皆さんのご支援をお願いしたい。

③沖縄基地問題（沖学労）

資料は時系列で辺野古の問題の推移がわかるようにしてある。

去年7月にボーリング調査が始まって以降の沖縄の状況をおもに参加したことを踏まえて報告していきたい。現在の安倍政権の状況を見ているとこの辺野古の問題が安保法制の問題とつながっていることがよく見て取れる。全然国民の意見を聞かない、国民をバカにしているという態度が共通している。そうした日本の政治の在り方に対して沖縄では翁長さんが「沖縄の自治は神話だ」と言った沖縄の高等弁務官のキャラウェイと重なるという形で菅官房長官との会談の中で断罪しているのだが、沖縄の人はこうした翁長さんの言葉を名言だという印象を強く持っている状況がある。翁長さんはさらに5月17日に行われた県民大会でも沖縄の言葉で「沖縄の人をバカにははいけませんよ」という丁寧な言葉で発言された。

その言葉は実は「バカにするな」というはかなり強い意味を持ち、県民の声を代弁していたのではなかったか。辺野古を止めていくことが今の日本の状況を変えていくことになるのではないかということを経験した人たちが言っている。テントに集まってくる人たちは顔も知らない人たちなんだが、リーダーの山城博治さんがこの人たちに意見を述べさせる。山城さんはリードがうまくて集まった人たちが絶対に阻止したいと熱く語るようになる。

どうしてこういう10年前とは違った人たちが集まってくるのか。これは日本政府の取ってきた沖縄に対する政策の帰結かなと考えた。まず一つは2003年に仲井間知事が基地承認の裏切り発言をしてしまったことに対する怒りがすごく大きいのではないか。もう一つは戦争を体験した年代の人たちが怒った、日本政府が日本軍の関与を高校の教科書から削除しようとした時の10万人を集めた県民大会。その人たちが「軍隊は住民を守らない」ということを必死で伝えようとした。その思いを受け継いだ人たちが来ていると私は思っている。

る。そしてオスプレイの配備撤回闘争。建白書を持って東京に行ってデモをしていたら「売国奴」「非国民」などと罵られた体験をもとに今の行動に参加しているのではないのか。

そうした様々な思いを形にしてきたのが「島ぐるみ会議」だった。島ぐるみ会議が辺野古にバスを出すということ去年の8月から始めた。当初週1回だったんですが、本格的な工事が始まった1月からは毎日出すようになった。こうして辺野古にみんなが集まりやすい状況ができたことはかなり大きいことだ。

そういう形で人が集まっても、早朝に作業車が入ってきてしまうので、入らせない闘いを現在は組んでいる。夜から泊まり込んでいる人もいる。ぜひ多くの方に集まってほしい。大変厳しい状況なんだが、結構集まった人たちは踊ったり、歌ったり楽しい闘いを展開している。全学労連の皆さんもぜひとも来てほしい。

④大阪都構想(阪学労)

橋下維新が進めた「大阪都構想」の住民投票は、2015年5月17日に行われた。大阪都構想とは、2010年に橋本府知事(当時)が提唱した。府と市の二重行政をなくすため、大阪市を廃止し、24区を5つの特別区(東区、北区、湾岸区、中央区、南区)に再編し都知事1人体制にするというもの。当日有権者数210万4,076人、投票率66.83%。反対705,585票(50.4%)、賛成694,844票(49.6%)、1万741票の僅差で反対多数となり大阪市が存続することになった。

大阪市を壊すだけで、大阪が抱える課題の解決策にならない愚策に大阪市民がノーと言ったのだ。維新が提案する「大阪都構想」は議会で否決され続けたが、2014年末の衆議院選の中で、形勢が一転する。自民公明と橋下の談合でルールが切り替えられた。

当初は、大阪府と政令指定都市2市(大阪市、堺市)を解体し、10~12の特別自治区からなる大阪都の新設をうたい、周辺市町の併合も視野にいたれた大阪府再編構想とされていた。が、この構想は消えた。

橋下氏は、当時の平松大阪市長が「大阪都構想」に乗らないとみるや、自ら大阪市長選に出馬し、平松を押しつけて大阪市長になった。同時選挙に持ち込み、松井知事体制も作った。ここから、「大阪都構想推進協議会」が設置された。だが、「都構想」も維新候補の内部に乱れが生じ、なにひとつ前進しなかった。住民投票の結果は僅差で、「大阪都構想」は消滅した。反対票には30~40代の投票者も多く、すべての年代で拮抗している。

橋下市長は12月の市長任期を最後に政治家を辞めると言っているが、維新は住民投票後も「都構想」にしがみついている。7月24日の大阪会議(大阪府、大阪市、堺市の首長・議員による)での住民投票を無視するような言動は、往生際が悪い。

ともかく、「大阪都構想」を巡る住民投票が、安倍政権・改憲策動へ飛んでゆく踏切板にならなくて良かった。戦争をする国にはいけない!

レポート

東京の共同実施は学校事務職員にとっての全国的課題だ！（学校事務ユニオン東京）

2012年度から始まった東京の共同実施は、それまで曖昧だった共同実施の本質を明らかにした。全学労連にはやはり先見の明があった。共同実施を合理化問題として喝破していたグループは、全学労連を置いて他にない。

東京の共同実施は「学校現場に事務職員は必要ない」－1校に1人正規職員を置くべき職場ではないと言っているのだ。代替えは非常勤や派遣社員だろう。これに学校現場と外部集中処理機関（共同実施、共同事務室等）との橋渡しをさせればいいということなのか！これは、後に論じる文部科学省が策定した「チーム学校」とも関わってくる。「学校にいてこそ学校事務職員だ」が私たちの合言葉である。教員でもなく、現業でもない唯一の行政職員としての事務職員像を対置してゆくことが重要だ。

全国的に見ると、全事研が学校事務職員の「職の確立につながる」という幻想の下、職務標準化をしてきた。しかし、これは労働強化を招くばかりで、職の確立などとはほど遠い。また、日教組事務職員部は「処遇改善のための職階化」を展開してきた。これら2つの延長線上にあるのが「共同実施」なのだ。

東京では、7つに分裂した学校事務職員関連組合が今、7者協議会として手を結び、「共同実施・校務改善」に反対する全都的運動を構築している。これは奇跡的なことだ。なぜできるのかというと、東京は人事制度が任用一本化のため、都教委は処遇改善や職階化を行う権限を持っていないからだ。しかも、問題の初発である職務標準は、高等学校のものを引っばってきたというお粗末なシロモノだ。

文部科学省の「チーム学校」とは、とても胡散臭い。教員の多忙化解消のために「雑務」を他職種でいかに配分するか、教員以外の職が一丸となって教員が教授労働に専念できるようにお助けしよう、というのは決して「協働」ではない。

スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーも国庫負担対象にしようという声もでている。学校事務職員については「学校運営主事」なる職名までチラついている。これは、校長・教頭を補佐する半管理職的な存在一上から目線の位置—でいるなら正規職員でいいよ、ということだ。そうでなければ東京型非正規だよ、という合理化路線を含んでいるのが「チーム学校」だ。これでは「協働」から遠ざかるし、事務職員を含め人的に厚くしてゆくことではない。

当初、「チーム学校」と東京型共同実施は対極的であると捉え、都教委と文部科学省を攻められると構想した。が、合理化の視点から、東京型共同実施も「チーム学校」の受け皿の一つとして位置づけられているのだ。

争点は何か

東京の共同実施において、決裁権は連携校の校長のままである。手当の認定権も地区によって違うが変わらない。では、共同事務室に集められた都費事務職員の事務分掌の決定権は誰が持つのか？都教委はこの質問に「地教委が持つ」と回答した。

だが、共同事務室は地教委の機関ではないのだから、地教委が決定権を持つはずはない。

通常、共同事務室の事務長を管理職化して権限移譲をし、待遇改善を図るとというのが共同実施推進論である。東京はこうした検討が一切なく、共同事務室の事務職員の待遇改善も権限移譲も課題に挙がっていない。現行の流れのままですら共同実施を行っているのだから、書類やデータがやたら行き来して時間がかかり非効率で、集中処理のメリットなどない。都教委はここのところに問題意識がない。

共同実施はもともと校務改善の一環として登場した。しかし、共同実施によって学校現場には非常勤職員のみとなっている。明らかに学校現場の事務力は低下する。各学校の経営支援組織のメンバーに非常勤職員が加わるのか。都教委は7者協議会の解明要求に「地教委や学校の判断だ」と回答している。「共同実施をやれば学校現場の事務力は低下しますよ」と言えば引き受ける地区はないので、都教委は「共同実施をやれば副校長の業務が軽減されますよ」という人參をぶら下げているのだろう。しかし、資料「共同実施体験談」にあるように、決して副校長の業務軽減になっていない。

文部科学省は、教員以外の職種の増員を図り教員の多忙化解消と言っているが事務職については増員なのか、合理化なのか真っ向から方向性が分かれる。都費事務職員を学校現場から引き上げたり、削減したりすることは、どう「チーム学校」と整合性を保つのか。基本定数確保と共同実施地区の定数削減を許さない

基本定数確保の問題は、共同実施地区の定数問題と連動している。基本定数割れをして、学校現場へのフォロー策として共同実施が浮上してくるのだ。基本定数確保は共同実施阻止の闘いの一環だ。都教委は国の標準定数法をネグレクトしている。標準定数法はナショナルミニマムであり、これを逸脱することは、地区による教育の格差を助長をしているということだ。

共同実施を拡散させないために何が必要か

23区は江東区以外には新たな導入地区はないが、多摩地区は拡散を示している。私たちは、日常的に地教委と接触し、共同実施の動きがないことを確認することが必要だ。都教委から打診や要請があったら、必ず学校現場の事務職員と相談をさせるようにすることが肝心だ。

都教委は共同実施に係る権限を地教委に丸投げしているのだから、私たちが地教委と共同歩調をとれる関係を作っていけるかに、すべてがかかっているといても過言ではない。日頃から地教委との関係を密接にして、都教委からの要請に安易にイエスと言わせない取り組みを行おう！

東京：共同実施の中の権限については、江東区が規則の整理をした。手当の認定権は校長、出納員や契約事務担当者は副校長、物品取扱員は区費の専門員となっている。副校長の業務が増えているようだが、実際は副校長はハンコを押すだけで、実務は都費の非常勤がやっている。この都費非常勤に様々な業務が集中し、時間外勤務も強いられている現状だ。また、7者協議会と都教委との交渉で、共同実施は地教委がやめると言えばやめ

られると認めた。定数についても、各地教委と相談しながらやると言った。ということは、共同実施によっては、定数削減を止められるという見方もある。あと、学校の経営支援室についても、100校程度増えているが、毎年30~40校、すでに150校くらいはやめている。7者協議会との交渉で都教委は、やめることは校長の判断でできると言っている。

総括討論

神奈川：文科省は7月16日に出した「チーム学校のあり方 作業部会中間報告」の中で、「国は、事務職員の標準的な職務内容を示すことを検討する」と「国は、事務の共同実施について、優れた事例の収集や周知を行うなど、学校における事務機能の強化を推進する」と書いてある。私見ですが、国がどうやって事務職員の標準職務を決めるのか、おそらく、共同実施を推進しようとしている全事研や日教組事務職員部に作業をさせるのだと思う。その仕事を共同実施でさせていこうと考えているのだろう。これは警戒すべきだ。

司会：職標準は新たに作るのか、それとも、今あるものがそのまま使われるのか。スクールカウンセラーなどに学校事務職員の定数が食われる、この点、どうみますか？

事務局定数担当：文科省は今年の概算要求で、「チーム学校」という名目で定数を増やす、法改正を伴う10年計画で定数改善をする、と言っていた。しかし、2015年度の予算案では、10年計画はおろか、定数改善はなく加配増もゼロだった。教員数は絶対減らさないだろうから、学校事務職員の分を他の職種、スクールカウンセラーや地域連携などにまわる可能性は大きい。

埼玉：地区事務研で江東区の共同事務室を見学に行った。見学した埼玉県内の4市の内2市が現在共同実施をしている。アンケートでは「東京のような共同実施でなくて良かったね」「新採用なので共同実施で教えてもらって助かる。けど、学校事務職員でなくなってしまう東京の共同実施はイヤだね」という意見があった。

青森：県教委は「自由な形で共同実施をしていいよ」と言っていたがやっていると、ある校長から「教員がやっている会計部分を共同実施でやってくれ」などというものがある。都合のいいように変えられていく。

福島A：最初は、県教委が処遇改善だと言っていた。しかし、予算措置も何もなかった。地区研究会で、前年度の4月から共同実施連携を1年間やった主任主査の「感想はどうだった？」と聞くと「楽しかったです。みんなで集まって、職場で発生していない事例を調べた。事務職員のいない学校をサポートしてくれとのことだった。その学校の教頭の電話をしたら、ぜひお願いしますと言われたので、行ってみた。山のような書類があり、監査を控えているとのこと認定事務などをやった。すごく感謝されて嬉しかった」「それってあなた、いいように使われているだけじゃないの」「自分の学校に居ても、いて当たり前ということで何もない。共同連携をすれば、感謝されて仕事の誇りが持て

る」「制度的には共同連携などやっていると、小さな学校の事務職は職がなくなってしまふ。非正規の人も仕事がなくなっちゃうのよ」彼曰く「自分は非正規じゃない。制度的に問題があるかもしれなが、自分のことじゃないから」若い人の気持ちもわかるが、彼のような人に共同実施が持つ危険性をどう伝えていくか模索中です。

神奈川：国は、できるだけ少ない人数でできるだけ多くの仕事をさせようとする。川崎市が出している行政合理化案は、民間委託できるところはどんどん進め、意思決定部門だけ正規職員でやる、と言っている。私たちは今こういう現状の中にいる。がくろう運動の基本を忘れずに働いていこう。

【配布資料】

基調報告：「学校事務職員解体の動き」

「福事労の秘密」・「悩める福事労」

政令市費化：「学校事務の解体に繋がる教職員給与費の政令市費化に反対しよう！政令市についての資料集 part3」「給与費の政令市費化と学校事務職員の未来」（神奈川）ほか

人事評価：「各県アンケート」「教職員人事評価制度について（埼玉）」「神奈川の人事評価と組合の取り組み」

共同実施：「学校事務の共同実施について考える」「東京の共同実施は学校事務職員にとって全国的課題だ！」

報告・資料：「Sさん免職処分取り消し訴訟の現段階(神奈川)」「沖縄基地問題特別報告」「大阪都構想住民投票とは何だったのか」「再任用職員の療養休暇問題—措置要求の取り組み(神奈川)」

ニュース：「全学労連ニュース」「ニュースこの1年（福事労、ユニオン東京、愛学労、沖学労、がくろう神奈川、青学労）」「全国学校労働者組合ニュース」（全学労組、千葉学校合同）

「集会宣言」

【レポート・資料集の申し込み】

*連絡事項：名前・送付先・電話番号・「全交流資料希望」

*代金；1,000円（2冊め以降は1冊500円（送料共）

・郵便振替；『全学労連』00160-6-34582

・ファックス； 045-434-2114（全学労連事務所）・・・支払いは後日送付の郵便振替用紙にて