

神 教 組 事務職員部 ニュース

2016年度神教組事務職員部

— 第 1 回委員会議案書 —

2016年 9月20日 (火) 15:00~

- 1 資格確認
- 2 開会宣言
- 3 議長選出 (川崎市教組)
- 4 書記委嘱
- 5 部長あいさつ
- 6 一般業務報告
- 7 議事
第1号議案 当面の闘争推進に関する件
第2号議案 その他
- 8 書記解任
- 9 議長解任
- 10 閉会宣言

一般業務報告

5月18日	事務職員部第3回委員会	県教育会館
5月20日	県公務労協幹事会	川崎市労連会館
5月20日	県公務労協総会学習会	川崎市労連会館
5月24日	湘北教組事務職員部総会	相模原教育会館
5月24日	神教組第6回憲法学習会	神奈川公会堂
5月26日	横浜市教組事務職員部大会	横浜市教育会館
5月27日	教弘総会	県教育会館
5月27日	西湘地区教組事務職員部総会	小田原アリーナ
5月27日	川崎市教組事務職員部総会	川崎市教育会館
5月30日	事務職員部専門委員会	県教育会館
6月1日	湘南教組事務職員部総会	藤沢市民会館
6月3日	中地区教組事務職員部総会	平塚市教育会館
6月7日	事務職員部キャリア・アップセミナー	県教育会館
6月7日	事務職員部常任委員会	県教育会館
6月10日	神教組第90回定期大会(～11日)	平塚市中央公民館
6月13日	日教組政令市給与負担等移譲に係る対策会議	日本教育会館
6月14日	事務職員部部長会	県教育会館
6月16日	公立学校共済組合運営審議会福利厚生小委員会	シルクセンター
6月18日	事務職員部定期総会	藤沢商工会館ミナパーク
6月25日	事務職員部常任委員会	県教育会館
6月27日	公立学校共済組合運営審議会	県教委
6月29日	教弘生涯福祉を語る集い	横浜ガーデン
7月7日	県労連幹事会幹事団交渉	県庁
7月7日	県労連貸金専門小委	県庁
7月11日	事務職員部部長会	県教育会館
7月21日	教員構成問題研究会	住宅供給公社ビル
7月21日	子ども支援神奈川連絡会総会・第1回学習会	県教育会館
7月22日	事務職員部協議会・OB会	県教育会館
7月23日	三浦半島地区教組学習会	横須賀三浦教育会館
7月26日	公務員連絡会人勸期中央行動	日比谷大音楽堂
7月26日	日教組中央委員会	日本教育会館

7月30日	日教組全国学校事務研究集会（～31日）	鳥取県米子市
8月15日	事務職員部部長会・常任委員会	県教育会館
8月17日	県労連幹事会	県労連会議室
8月17日	湘南教組学習会	湘南教育会館
8月18日	湘北教組教研集会	相模原市民会館
8月18日	川崎市教組学習会	川崎教職員会館
8月19日	県労連旅費専門小委員会	県庁
8月19日	人事院勧告勉強会	横浜合同庁舎
8月21日	公務労協夏季学習会（～22日）	いこいの村あしがら
8月24日	教育予算総論交渉	県教委
8月27日	神教組サマーセミナー（～28日）	ひめしゃら
8月29日	弘済会運営委員会	キャメロットジャパン
9月 5日	事務職員部常任委員会	県教育会館
9月 5日	日教組労働条件・賃金担当者会議	日本教育会館
9月 7日	連合公務部門公務労協三陸視察（～8日）	岩手県
9月 9日	県労連人事委員会要求書提出	人事委員会室
9月11日	県労連拡大幹事会	マホロバ
9月13日	第398回中央委員会	県教育会館
9月14日	連合神奈川教育を語る県民の集い	ワークピア
9月20日	事務職員部第1回委員会	県教育会館

1. 経過と情勢

<義務教育費国庫負担制度堅持・定数増・教育予算獲得のとりくみ>

1 国段階のとりくみ

(1) 6月2日、政府の経済財政諮問会議が開催され、「経済財政運営と改革の基本方針2016」（骨太方針）の素案が確認されました。文教・科学技術分野については、①少子化の進展を踏まえた予算の効率化、②民間資金の導入促進、③予算の質の向上・重点化、④エビデンスに基づくPDCAサイクルの徹底を基本方針として改革を進めるとしており、財務省は今後の予算編成過程において、基礎定数の自然減とともに、加配定数についても子どもの減少に見合った削減を求めてくることは必至であり、引き続き教職員定数改善にむけたとりくみを強化する必要があります。

(2) 8月30日、文科省は、2017年度教育予算の概算要求を公表しました。

文科省の一般会計概算要求額は、前年度当初予算比9.5%増の5兆8,266億円となっており、その内の文教関係予算については、4兆3,638億円（前年度比7.6%増）となっています。概算要求の主な内容は次のとおりです。

◆「次世代の学校・地域」創生プランの推進

○「次世代の学校」創生のための指導体制強化等 1兆5,263億円（▲74億円）

◇義務教育費国庫負担金 1兆5,185億円（▲86億円）

教職員定数の改善増 +65億円（+3,060人）

教職員定数の自然減 ▲67億円（▲3,100人）

メリハリのある給与体系の推進 +3億円

教職員の若返り等による給与減 ▲87億円

≪教職員定数の改善≫

1. 学習指導要領改訂による「社会に開かれた教育課程」の実現 580人

①小学校専科指導（外国語・理科・体育など）の充実 : 330人

②主体的・対話的で深い学びの充実（「アクティブ・ラーニング」） : 250人

2. 多様な子供たち一人一人の状況に応じた教育 2,030人

①発達障害等の児童生徒への「通級による指導」の充実 : 890人

②外国人児童生徒等教育の充実 : 190人

③貧困等に起因する学力課題の解消 : 400人

④いじめ・不登校等の未然防止・早期対応等の強化 : 400人

⑤統合校・小規模校への支援 : 150人

3. 「次世代の学校・地域」創生プランの推進 450人

①教員の質の向上に向けた指導教諭の配置促進 : 50人

②「チーム学校」の実現に向けた次世代の学校指導体制の基盤整備 : 300人
（学校事務職員、養護教諭、栄養教諭等）

③提案型「先導的実践加配制度」の創設 : 100人
（全国的な教育課題の解決に寄与する先導的な教育政策の実証研究を促進）

≪教職員給与の改善≫

部活動指導業務手当の改善 3,000円 → 3,600円 等

文科省は、概算要求の中で、2017年度から2026年度までの10年間の教職員定数改善（総数29,760人）の考え方を公表し、2017年度（初年度）は3,060人増の要求を行いました。来年度の増員分3,060人（68億円）は、各省も要求する「新しい日本のための優先課題推進枠」とされています。教職員定数改善計画については、今後、財政負担を減らしたい財務省との間で厳しい調整が予想されます。

神教組は、今後も日教組に結集し、諸課題についてとりくみを強化する必要があります。

2 県段階のとりくみ

(1) 神教組は、義務教育費国庫負担制度の二分の一復元、35人以下学級の実現や少人数学習等の拡充、豊かでゆきとどいた教育を実現するための教育予算の確保を重点に、「豊かでゆきとどいた教育を実現するための2017年度教育予算要求県民署名」をとりこんでいます。今後、知事交渉で教職員・県民の県教育行政に対する強い要請として手交するとともに、子どもたちにゆとりあるゆきとどいた教育を保障するためのとりくみを強化していくことが重要です。

(3) 7月21日、神教組は教員構成問題研究会で教職員配置・定数拡充について、県教委と協議しました。その中で事務組織の整備や栄養教諭の拡大に向けた協議も行なわれました。今後も安定した教職員の確保にむけとりこんでいく必要があります。

(4) 8月24日、神教組は県教委に対し、2017年度予算編成にむけ「平成29年度神奈川県教育施策・教育予算に関する要求書」を手交し、総論交渉を行いました。教育長の挨拶の後、教育局長から各項目にわたり回答がありました。

今後も要求実現にむけたとりくみを継続し、10月14日に予定されている各論交渉にむけて、さらに対応を強化していく必要があります。

<賃金改善のとりくみ>

1 国段階のとりくみ

公務員連絡会は、6月21日、人事院事務総長との交渉を実施し、「2016年人事院勧告に関わる要求書」を提出し、正式にスタートしました。そして、7月26日には中央集会を行うとともに、7月12日、26日、8月2日、3日、4日と、人事院との交渉・協議を最終盤までねばり強くすすめました。

人事院は8月8日、内閣と国会に対して国家公務員の給与に関し、①民間給与との差(0.17%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げ、②一時金(ボーナス)を0.1月分引き上げ勤勉手当に配分するなどの勧告・報告を行いました。給与等に関する主な内容は次のとおりです。

○ 民間給与との較差に基づく給与改定

1. 民間給与との比較

約11,700民間事業所の約49万人の個人別給与を实地調査(完了率87.7%)

<月例給> ○民間給与との較差 708円 0.17%

[行政職(一)…現行給与410,984円 平均年齢43.6歳] [俸給448円 本府省業務調整手当206円 はね返し分54円]

<ボーナス> ○民間の支給割合 4.32月(公務の支給月数4.20月)

2. 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,500円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

② その他の俸給表 行政職(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、手当額を引上げ。

(係長級：4%→4.5%相当額、係員級：2%→2.5%相当額)

(3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

<ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.20月分→4.30月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分
(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
2016年度 期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
勤勉手当	0.80月 (支給済み)	0.90月 (現行0.80月)
2017年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.85月	0.85月

[実施時期等]

・月例給：2016年4月1日 ・ボーナス：法律の公布日

○ 給与制度の改正等

1. 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、2014年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、昨年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施。
- ・ 2017年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額5.5%相当額に、係員級は同3.5%相当額にそれぞれ引上げ。

2. 配偶者に係る扶養手当の見直し(2017年4月1日実施)

民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、以下のとおり見直し

- ・ 配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額。それにより生ずる原資を用いて子に係る手当額を引上げ(配偶者及び父母等：6,500円、子：10,000円)
 - ・ 本府省課長級(行(一)8級相当)の職員には、子以外の扶養親族に係る手当を3,500円支給
 - ・ 配偶者に係る手当額の減額は、受給者への影響をできるだけ少なくする観点から段階的に実施し、それにより生ずる原資の範囲内で子に係る手当額を引上げ
- 税制及び社会保障制度の見直しの状況や民間企業における配偶者に係る手当の見直しの状況に応じ、国家公務員の配偶者に係る扶養手当について、必要な見直しを検討

3 専門スタッフ職俸給表4級の新設(2017年4月1日実施)

政府において、部局横断的な重要政策等の企画及び立案等を支援する職を、現行の専門スタッフ職よりも上位の職制上の段階に相当する新たな専門スタッフ職として、2017年度から各府省の官房等に設置予定。この新たな職の専門性、重要度、困難度を踏まえ、専門スタッフ職俸給表4級を新設

- ・ 俸給月額は、同表3級の最高号俸の俸給月額を一定程度上回るものとする一方、管理的業務を行うものではないことを踏まえ、指定職俸給表1号俸の俸給月額を下回る水準に設定
- ・ 昇給は、勤務成績をより反映し得るよう、専門スタッフ職俸給表3級と同一の成績率を設定

4 その他

(1) 再任用職員の給与

- ・ 勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」の成績率を「良好」の成績率よりも一定程度高くなるように設定
- ・ 再任用職員の増加や在職期間の長期化等を注視しつつ、民間企業の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、給与の在り方について必要な検討

(2) 介護時間制度の新設に伴う給与の取扱い

介護時間を承認され勤務しなかった時間がある場合であっても、昇給・勤勉手当において直ちに不利にならない取扱いとなるようにし、あわせて、介護休暇・育児休業等についても同様の取扱い

(3) 非常勤職員の給与

2008年に発出した指針の内容に沿った処遇の確保が図られるよう、今後とも各府省を指導

公務員連絡会は、これを受けて、「①月例給及び一時金の3年連続での上げは、組合員の期待に一定程度応えるとともに、賃上げによる経済の好循環をはかるという観点から当然の結果といえる。②月例給与の配分は、昨年同様、再任用者を含む俸給月額を幅広く引上げており、高齢層にも配慮した措置である。一時金について、3年連続で勤勉手当の上げに充てたが、非常勤職員等への配慮について課題を残した。③扶養手当制度の見直しは、子に対する手当額を大幅に引き上げる一方、配偶者に対する手当額を半減している。今日の生活環境と働き方の変化に鑑みた見直しであるとともに、扶養手当内での配分の変更であり、経過措置が講じられることに留意する。④両立支援制度改正の勧告及び意見の申出を行ったが、働き方改革の機運が熟しているにもかかわらず、民間制度の改正に即した改正に止めたことはあまりに消極的過ぎる」等とする声明を発した。

神教組は、今後、県人事委員会勧告、確定闘争にむけ、賃金・労働条件の維持・改善をめざし、県労連に結集してとりくむことが重要です。

2 県段階のとりくみ

(1) 県労連は5月17日、第64回定期大会を神奈川県高校教育会館で開催し、2016年度運動方針を決定しました。賃金改善にかかわっては、公務員労働者の生活の実質向上をめざして、労働条件の改善をはかる人事委員勧告を求めるとともに、県当局に対しては、雇用者責任を追及し、主体性を持って自主交渉・自主決着がはかれるよう、県労連として統一的にたたかうことを確認しました。

(2) 県労連は8月17日に幹事会を開催し、人事院勧告の内容と国・県の情勢を確認するとともに、県人事委員会勧告に向けてのとりくみ等について協議しました。県人事委員会に対しては、主体性をもった勧告・報告がされるよう昨年と同様に要請行動を2回行うこととしました。

また、9月11日～12日に拡大幹事会を開催し、今次県確定闘争における課題や日程等の確認、2016年度賃金確定要求書の検討等、県確定闘争にむけての意思統一を行いました。

(3) 9月9日、県労連は人事委員会要請行動を行いました。2016勧告期の要求書を提出し各単組の職場代表からの意思表示を行いました。神教組は、引き続き県労連に結集し、「自主交渉・自主決着」の基本を確立し、賃金水準の維持・向上をめざし、とりくみを強化していく必要があります。

(4) 神教組は、「勤務成績の給与への反映」にかかわり、県教委に対し、これまでも指摘してきた①一部の評価者に成績率区分の適用と最終評価の関係についての制度理解が不十分な状況がみられること、②人事評価結果に偏りが想定されること等について、改善がはかられているのか、検証を求めてきました。

「勤務成績の給与への反映」にかかわっては、反対の立場に立つものの、人事評価システムの安定性・公平性等が担保されたうえで、給与水準の維持を基本に合意してきた経過があります。神教組は、2016年12月期の勤勉手当支給、2017年1月の昇給にむけて、県教委に対し、引き続き勤勉手当および昇給にかかわる検証を求めるとともに、検証結果をふまえた評価者研修の充実、市町村教育委員会・評価者への制度理解の徹底を強く求める必要があります。

<事務職員賃金改善のとりくみ>

県段階のとりくみ

(1) 6級・5級定数の確保・拡大は、事務職員賃金水準の維持・向上の観点から、極めて重要なとりくみです。

県庁全体で人件費削減・ポスト管理がすすめられる厳しい状況の中、事務職員の年齢構成の変化もあり、2016年度も6級、5級ともに定数が大幅に削減されました。年齢や経験年数のみを基準とした発令では、今後も定数の削減が続くことが必至の状況となっており、6級・5級定数を維持・拡大するためには、その数の

必要性や役割などを明確にする必要があります。

神教組事務職員部は、この間の県教委との交渉・協議をふまえ、「事務組織」の推進が6級・5級定数の拡大に結びつくよう、全県的な学校事務の組織化を運動方針に掲げ、実施エリアの拡大をすすめてきました。2016年度は、新たに鎌倉市、寒川町、南足柄市において「学校事務連携」等の事務組織が始まるなど、各地区教組・事務職員部のとりくみにより、19市町で「事務組織」が行われています。

神教組は、6級・5級の役割等について引き続き県教委と協議をすすめ、全組合員の課題として6級・5級定数の拡大にむけたとりくみをすすめる必要があります。

(2) 地方公務員法の改正により、級別職務基準表の条例化、級別人員の公表が定められ、全国的に事務職員の給与水準の切り下げや上位級への昇任の制限など、さらに厳しい状況になることが考えられます。

引き続き、学校経営への参画、若年層への支援などを積極的にすすめるとともに、学校事務の確立の観点にたった学校事務の組織化、事務組織の整備・拡大をさらに推しすすめる必要があります。

また、「事務長」設置について検討をすすめるとともに、職務の確立・職務権限付与等を早期に実現し、6級・5級定数の拡大にとりくんでいくことが重要です。

<学校事務確立のとりくみ>

(1) 中央・地方における教育改革が急激な展開をみせる中、開かれた学校、学校の自主性・自律性が求められています。このような状況の中、事務職員は、その専門性と幅広い知識・経験を生かし、保護者・地域等への情報公開や説明責任をはたす必要があります。そのためには、予算の執行権、諸手当認定権、就学援助・奨励の認定権、学校事務に係る回答・申請等の権限等については、専門的に担当している事務職員に付与させることが必要です。また、「事務組織」など学校事務の機能強化を推進し、事務職員による学校事務の完結を果たすなど、教育支援としての学校事務を確立することが極めて重要です。

神教組事務職員部は、学校事務の機能強化をすすめる観点から、事務職員の加配措置の拡大について県教委折衝をすすめてきました。「事務組織」が学校事務の機能強化のみならず、学校運営に寄与する制度として定着していること、文科省予算で学校事務の機能強化として50人の事務職員定数の改善が盛り込まれていることを踏まえ、前年度を上回る加配を要求してきました。その結果、県教委は、事務職員の加配定数を1人増やして合計39人としましたが、各地区への配分については、「事務組織」のとりくみを広げる観点から、前年度と一部変更になりました。加配定数については、国庫負担対象であるものの、負担率が3分の1であることから県教委の負担分が増加しており、厳しい財政状況の中で、維持が困難となることも予測されます。今後も、事務組織等、学校事務の機能強化の観点から、県教委に対し加配措置の継続・拡大を訴えかけていくことが必要です。神教組は事務組織の推進等にあたり、今後の加配のあり方について、引き続き6級・5級の職の役割とその定数とともに協議を続けていく必要があります。

(2) 神教組事務職員部は、「共同実施」について各地区教組・事務職員部との連携を密にしながら共通理解をはかる中、「事務組織」の考え方が生かされるよう、県教委折衝をすすめてきました。

2016年度も各地区教組のとりくみにより、新たに鎌倉市、寒川町、南足柄市においても学校事務連携がはじまり、19市町で事務組織が実施されています。エリア内の連携校が増加している地区や、将来的な実施を視野に入れてとりくみをしている地区もあるなど、事務組織は拡大しつつあります。

また、学校事務の共同実施を全県実施で行う都道府県は、岩手、宮城、群馬、千葉、静岡、新潟、愛知、三重、福井、滋賀、鳥取、島根、岡山、山口、香川、宮崎、大分、佐賀、熊本、長崎、鹿児島 の21県となっており、全県実施に向けて動いている県は、青森、秋田、福島、茨城、奈良、和歌山、高知、福岡、沖縄となっ

ています。学校事務の共同実施は、全国的にも着実に広がりを見せています。

神奈川では、16市町で事務組織設置要綱等が制定され、伊勢原市、大磯町、開成町、平塚市においては、学校管理規則に事務組織が位置づけられています。今後、事務組織の位置づけや職務の確立、認定権限付与や職名改正等にむけて事務組織設置要綱等を求めるよう早急にとりくむことが必要です。

神教組事務職員部は、今後の教育改革、国・地方の行財政改革、公務員制度改革等の動向に的確に対応するため、また義務教育費国庫負担制度と教職員定数改善計画等の動向もふまえ、事務組織の整備について学校事務確立の観点から、県教委と具体的な協議をすすめる必要があります。

(3) 2016年6月17日、文部科学省に設置された「次世代の学校指導体制にふさわしい教職員の在り方と業務改善のためのタスクフォース」が、「学校現場における業務の適正化に向けて」との報告を公表しました。この中で事務職員に関する具体的な改善方策として、「事務職員の職務内容を見直し、法律上明確化するとともに配置を充実する」「学校事務の共同実施を行うための組織を法律上明確化するほか、共同実施の優良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促進する」「教育委員会は、事務の共同実施を進めるために、規則等の見直しなど必要な支援を行う」等が盛り込まれました。

また、2015年11月に設置した「次世代の学校指導体制強化のためのタスクフォース」は、今後の教職員定数等について検討し、7月29日に「次世代の学校指導体制の在り方について（最終まとめ）」として最終まとめを公表しました。その中で、事務職員については以下のように報告されています。

【チーム学校の整備】

- 特に、事務職員については、学校運営事務に関する総務・財務等の専門性を有する、ほぼ唯一の職員であり、学校経営職員として位置づけ、情報管理や危機管理、地域連携等にも積極的に携わっている例も見られる。事務職員には、総務・財務等の専門性も生かしつつ、より広い視点に立って、学校運営について更に役割を担うことが期待されており、その役割拡大に応じた学校事務体制の充実を図ることが必要である。
- このため、事務職員の職務規定の見直しや、学校事務の共同実施を行うための組織の法律上明確化を進めるとともに、複数の事務職員を配置するための配置基準の引下げや、共同実施体制強化のため定数措置の充実を進めることが必要である。

昨年度の「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」や「学校現場における業務改善のガイドライン」も含め、事務職員の学校運営への役割や学校事務態勢の充実はますます高まっています。

神教組事務職員部は、こうした教育改革等の動向もふまえ、学校事務確立の観点から、事務職員の役割の明確化や事務組織の整備について、とりくみを強化する必要があります。

(4) 学校教育法施行規則の改正通知を受け、2010年4月に開成町で「事務長」が設置されたことに続き、2013年4月、平塚市において学校管理運営規則が改正され、「平塚市立学校事務連携支援室」、「支援室長」が設置されています。

神教組事務職員部は、事務組織の整備を推進するとともに、「事務長の配置」についても学校事務を確立し、賃金水準を維持・改善する観点から検討をすすめることが重要です。また、今後、職名改正を含め、市町村段階での学校管理規則への位置づけ等について検討をすすめる必要があります。

(5) 独立行政法人教員研修センター（文科省）主催の「学校組織マネジメント指導者養成研修」は2016年度から「教職員等中央研修 事務職員研修」と名称を変更し、小中学校事務職員は6月13日から6月17日に、高等学校・特別支援学校事務職員は10月17日から21日に開催されることになりました。中教審答申において、事務職員の資質・能力の向上のための方策として具体化されたもので、受講資格に「事務長、学校事務の共同実施におけるリーダー的な役割を担う担当者またはそれに準ずる者であって、今後、学校経営、教

育実践において各地域の中核として活躍が期待される者」と記載されており、研修の内容について注視する必要があります。

神教組は日教組に結集し、引き続き、事務職員制度の確立にむけてとりくむことが必要です。

<権利を守り拡大するとりくみ>

1 自律的労使関係

8月8日の人事院勧告・報告では自律的労使関係制度についてふれられていないことに対し、同日、連合は、「民主的な公務員制度の確立に向け、引き続き、関係する組織と連携しながら取り組みを進め、労働基本権の回復と自律的労使関係制度の確立をはじめとする公務員制度改革の実現をめざしていく」という事務局長談話を発出しました。勧告・報告を受けて、公務員連絡会は、8日国家公務員制度担当大臣、厚生労働大臣にそれぞれ要求書を提出しました。

神教組は、日教組に結集し、労働基本権の確立、民主的公務員制度の実現をめざして、連合、公務労協・公務員連絡会とともに、積極的にとりくむ必要があります。

2 高齢期雇用

6月21日、公務員連絡会は、雇用と年金の接続について、年金支給開始年齢が63歳になるときまでに確実に段階的定年延長を実現するため、政府に対する具体的な対応を図ること等の「2016年人事院勧告に関わる要求書」を人事院に提出しました。さらに、7月12日ほか、2016年人勤期要求に関わる人事院と交渉を行い、7月26日には、人勤期中央行動を実施しました。

8月8日、雇用と年金の接続について、人事院は報告の中で、「60歳を超える職員の勤務形態に対する多様なニーズも踏まえた定年延長に向けた仕組みを具体化していくことが必要。当面は、民間同様にフルタイム中心の再任用勤務の実現を通じて再任用職員の能力・経験の一層の活用を図る必要」があるとし、「本院としては、再任用職員の増加や在職期間の長期化等の状況を注視しつつ、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえ、引き続き、再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていくこととする」としました。

8月9日、公務労協は全人連に対し、雇用と年金の接続については、①当面、フルタイムを基本とする再任用制度の確立と、再任用職員の生活水準を確保するため、給与制度上の措置について必要な検討と報告、勧告を行うこと、②年金支給開始年齢が63歳になるときまでには定年延長を確実に実現すること等の要請を行いました。

神教組は、引き続き、日教組、公務員連絡会、県労連に結集し、雇用と年金の確実な接続がはかられるよう、また、学校の実情をふまえた制度となるよう交渉・協議をすすめていく必要があります。

3 福利厚生

5月24日、「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」が可決、成立しました。

同法案は、①個人型確定拠出年金（DC）への小規模事業主掛金納付制度の創設、②DCの拠出限度額の年単位化、③個人型DCの加入可能範囲および拠出限度額の見直し、④企業年金等のポータビリティの拡充一関に関わる必要な法改正を行うものです。

2017年1月から公務員等も個人型確定拠出年金が利用できるようになることから、9月15日に神教組「2016秋の<ろうきん>運動推進学習会」を開催し、制度への理解周知と今後のとりくみ方針等を確認しました。

神教組は、引き続き教職員の福利厚生の拡充をはかるため、労金運動の推進にとりくむことが必要です。

4 勤務時間・休暇制度

(1) 公務員連絡会は、6月21日、人事院に対し「2016年人事院勧告に関わる要求書」を提出し、この中で、超過勤務の着実な縮減を柱とする「働き方改革」を含む労働諸条件の改善、具体的には、事前の超過勤務命令の徹底・ITを活用した厳格な勤務時間管理の実施や、育児・介護などの両立支援策等について要求しました。

(2) 8月8日、人事院は勧告の中で、育児休業法改正の意見の申出及び勤務時間法改正についての勧告として、民間労働法制の改正内容に即し、①介護休暇の分割（3回まで可能）、②介護時間の新設（最長連続3年、1日2時間まで・無給）、③育児休業等に係る子の範囲の拡大（特別養子縁組の監護期間中の子等を追加）を示し、①②については実施時期を2017年1月、③を2017年4月としました。その他、上記と併せた人事院規則の改正等として、①介護休暇等の対象家族について、祖父母、孫及び兄弟姉妹の同居要件の撤廃、②介護を行う職員の超過勤務の免除、③上司・同僚等によるいわゆるマタハラ等の防止、④非常勤職員の育児休業及び介護休暇の取得要件の緩和等の措置を挙げています。

公務員連絡会は、この勧告を受け、「勤務時間関係について、人事院が超勤の縮減にこれまでになく踏み込んでいることは評価できるが、問題は、本府省から地方出先・施設等機関まで、具体的・客観的に超過勤務を縮減できるかどうかである。また、両立支援制度改正の勧告及び意見の申出を行ったが、働き方改革の機運が熟しているにもかかわらず、民間制度の改正に即した改正に止めたことはあまりに消極的過ぎる。」と声明を発表し、国家公務員制度担当大臣、厚生労働大臣に対し超過勤務縮減および働き方改革の着実な実現を要求しました。

(3) 8月9日、公務労協地公部会は、全国人事委員会連合会に対し、公務における超勤縮減、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、① 厳格な勤務時間管理と実効性ある超過勤務縮減のための積極的施策の推進、② 年次有給休暇取得の促進、③ 労働時間短縮のための人員確保等の施策の構築について引き続き実現に努めることを要請し、さらに、各種休暇制度を新設・拡充し、総合的な休暇・休業制度を確立すること、とくに、家族介護を理由とした離職を防止するための介護休業制度の整備を図ること、また、育児休業・介護休暇に関して男性の取得促進のための必要な措置を講ずるよう要請しました。

神教組は、引き続き、学校現場の実態改善にむけて、日教組・公務員連絡会に結集してとりくむ必要があります。

<研究・学習活動の推進>

第57次日教組全国学校事務研究集会は鳥取県米子市において、7月30日～31日に開催されました。「持続可能な社会をめざし、子ども・地域の新たな未来を見つめた学校事務の実現を」をメインテーマに、「アツイ夏！鳥取へきたろう！！仲間と語ろう！！」をサブテーマとし、6つの分科会で39本のレポートを発表、討議などが行われました。全国から約600人が参加し、神奈川県からは30人が参加しました。

全大会では「救急現場が教える人の心を強くする方法」という演題で石川達之さん（心の元気パートナー オフィスうたことば代表）の講演がありました。32年間消防署で勤務され、労働災害現場、自損行為現場へ出動してきた経験から「心の健康」の大切さを痛感し、消防を早期退職して、衛生安全体験や人権・子育て・心の健康などをテーマとして各地で講演をされています。今回の講演でも「笑いでストレス解消」として鳥取の方言を使った歌を披露しました。また消防経験を元に幸福感を高めるために3つのS（幸せ）（命があること、大切な人がいること、伝えること）を実践し、人間関係の充実が大切であるとのことでした。教育現場を支えている我々も今一度、自分自身を支えてくれる大事な人を確認してみると感じました。

第4分科会では神奈川のレポートとして湘北教組の「政令市給与権移譲について」の提案をしました。その他、神奈川の参加者は分担して各分科会に参加し、全国の仲間と交流、意見交換、情報交換を活発に行いました。

第58次集会に向け、さらに実践や研究を深めていくとともに、組織的、積極的に参加し、学んだことを事務職員制度の確立に向けたとりくみに生かしていくことが重要です。

<組織の強化と団結を守るとりくみ>

事務職員部運動をすすめるうえで、神教組・各地区教組との連携が大切です。また事務職員が抱えている課題の全体化をはかることも重要です。そのため事務職員部部長会を適宜開催し、情報交換や交渉経過報告等を行い、連絡調整をはかってきました。また、「神教組事務職員部ニュース」を発行し、情宣活動を行いました。また神教組のホームページにもニュースを掲載し、積極的な情報発信に努めています。

近年、若年層の組織化が課題となっています。今後、自律的労使関係の確立をすすめる中で、組合の果たす役割や責任はますます大きく、よりいっそうの組織強化をはかることが必要となります。

2 当面のとりくみの目標と具体的行動

◇ 義務教育費国庫負担制度堅持・定数増・教育予算獲得のとりくみ 包括的なとりくみ

- (1) 義務教育の全国水準の維持や教育の機会均等を保障するため、義務教育費国庫負担制度堅持・負担割合2分の1への復元にむけて、日教組・神教組の指示する行動に積極的に参加するなど、中央地方一体となったとりくみをすすめます。
- (2) 事務職員制度の確立をすすめ、義務教育費国庫負担法、市町村立学校職員給与負担法、標準定数法等の堅持にむけてとりくみます。また、あらゆる状況に対応できる態勢を確立します。
 - ① 「政令市への教職員給与費負担の移譲」等については、財源確保等、課題を整理し、とりくみを強化します。とくに、行政職との任用一本化に反対の立場から、地区教組と連携してとりくみます。
 - ② 規制緩和・制度改革を求める動きを警戒し、とりくみをすすめます。
 - ③ 事務職員制度の整備にむけ、とりくみをすすめます。
 - ④ 教育関係法令の改正等の動きを注視し、とりくみをすすめます。
 - ⑤ 教育委員会制度については、首長の権限強化につながらないように、教育の政治的中立性、安定性・継続性の確保の観点からとりくみます。
 - ⑥ 文部科学省、総務省、財務省、政党等に対し、事務職員が果たす役割等について十分な理解をはかる、ようとりくみをすすめます。
 - ⑦ 県・市町村議会での意見書等の採択のとりくみをすすめるとともに、各政党・国会議員・自治体の首長・各教育団体等への働きかけを強化します。
 - ⑧ 地域住民・保護者等に訴えかけるとりくみなどを含め、組織の総力をあげてとりくみます。
- (3) 総人件費削減攻撃に反対し、計画的な教職員定数改善計画の実現にむけてとりくみます。
 - ① 標準定数法の改正による事務職員定数改善をとりくみます。
 - ② 事務職員の複数配置の拡充、「事務組織・共同実施」など学校事務の確立・機能強化の視点に立った定数加配の拡充をとりくみます。
 - ③ 学校教育法第37条第3項削除等の法改正をとりくみます。
- (4) 教育予算の増額にとりくみます。

県段階のとりくみ

- (1) 事務職員の全校配置、複数配置の拡充、「事務組織・共同実施」等にかかる加配の拡充をとりくみます。また、特別な対応を要する学校への加配にむけてとりくみます。
- (2) 組合員の「雇用確保」を基本に、過員・欠員問題の打開のため県教委交渉を強化します。
- (3) 事務職員の採用試験を実施するとともに、「定数内臨時的任用職員」の縮減にむけてとりくみます。
- (4) 事務職員の採用について、年齢制限の引き上げに伴う課題を整理し、採用条件の緩和を働きかけます。
- (5) 中途退職者の補充は、速やかに正規事務職員をもってあてるようとりくみます。
- (6) 旅費予算の確保、旅費規程の改善、地域配分等配当基準の適正化等、旅費制度の改善をとりくみます。
- (7) 執務環境整備にむけ、事務室の設置・拡充をとりくみます。
- (8) 保護者負担の軽減、学校の自主性・自律性確立の観点から、学校配当予算の増額・配当方式の見直しにむけてとりくみます。
- (9) 学校の施設・設備の改善・充実にとりくみます。

- (10) 給料受領等の安全確保を引き続き要求します。
- (11) 地球資源・環境保全の観点に立ちとりにくみをすすめます。

◇ 賃金改善のとりにくみ

- (1) 2016年度賃金闘争を日教組・神教組の方針にもとづき積極的にとりにくみます。
- (2) 公務員制度改革・総人件費削減等の動向を注視し、対応を強化します。
- (3) 高齢者雇用制度の見直しに伴う賃金体系の見直しにかかわっては、年金を含めた生涯賃金の水準維持の観点をふまえとりにくみます。
- (4) 退職手当については、支給水準の確保と制度改善にむけとりにくみます。
- (5) 国からの要請や県財政の危機を理由とした、一方的な賃金・定数等労働条件の切り下げを許さないとりにくみをすすめます。
- (6) 「勤務成績の給与への反映」については、神教組の方針にもとづき対処します。

◇ 事務職員賃金改善のとりにくみ

国段階のとりにくみ

- (1) 行政職（一）表の改善をとりにくむよう働きかけます。
- (2) 文部科学省より、国6級格付通達を早期に出させる交渉を強化するよう働きかけます。
- (3) 事務職員の職務の特性及び経験と「責任と権限」に基づく賃金体系の実現をはかるよう働きかけます。

県段階のとりにくみ

- (1) 事務職員賃金の具体的改善をはかるため、全県的な学校事務の組織化、中学校区を基礎とした事務組織の整備をすすめるとともに、職務の確立、職務権限付与、職名改正等の具体化にむけてとりにくみをすすめます。
 - ① 6級の役割の明確化、定数増、職名改正、職務権限付与等をとりにくみます。
 - ② 5級の役割の明確化、全員格付け、水準の改善、職名改正等をとりにくみます。
 - ③ 7級の実現にむけとりにくみます。
 - ④ 行政職（一）表への統合について、共通理解を得られるよう討議を深めつつとりにくみます。
 - ⑤ 昇格年数の水準の確保・改善をとりにくみます。
 - ⑥ 年齢に比して、著しく不均衡な者の賃金改善をとりにくみます。
 - ⑦ 昇給基準、前歴換算等初任給決定基準の改善をとりにくみます。
 - ⑧ 時間外勤務手当の財源、配当水準確保をとりにくみます。
 - ⑨ 一時金の職務段階別加算制度について、当面、制度の改善をとりにくみます。
- (2) 臨時的任用職員・非常勤職員、再任用職員の賃金・待遇改善をとりにくみます。
- (3) 教職員給与費の政令市移譲については、賃金水準の維持・改善を基本にとりにくみます。

◇ 学校事務を確立するのとりにくみ

- (1) 教育改革、国・地方の行財政改革、地方分権・総人件費削減、教職員給与費の政令市移譲、人事評価制度、「チーム学校」等の動向に的確に対応するため、学校事務確立の観点から事務職員制度の整備等をとりにくみます。
- (2) 全県的な事務組織の整備について、常任委員会案や第7次定数改善計画等の趣旨をふまえとりにくみます。
- (3) 加配措置等が事務組織の確立に生かされるようとりにくみます。

- (4) 学校管理規則の見直しにあたっては、学校事務の役割・事務職員の職務を明確に位置づけさせるようとりくみます。また、事務組織についても位置づけさせるようとりくみます。
- (5) 「事務長の設置」については、学校事務確立の観点から検討をすすめます。
- (6) 経験年数等をふまえた「職務内容」等の策定にむけ、県教委交渉を強化します。
- (7) 日教組、神教組専門委員会答申についての学習・討議をすすめます。
- (8) 「新たな行政改革の指針」については、学校事務の機能と役割を確立する視点から対応をはかります。
- (9) 市町村段階での職務権限付与等のとりくみをすすめます。
- (10) 市町村財務会計制度の民主化をめざし、「職指定」等の実現など、市町村段階でのとりくみをすすめます。
- (11) 学校予算について、子ども、保護者・地域住民等の要求が反映できるシステムづくりをとりくみます。
- (12) 学校に予算委員会を設置し、予算の公開など学校予算の民主的執行をすすめます。
- (13) 研修機会の確保・内容の改善にむけてとりくみます。また、体系的研修制度の整備にむけて県・市町村段階でとりくみます。
- (14) 総合教育センター等における研修制度の具体化にむけて積極的にとりくみます。
- (15) 新採用事務職員補助のための非常勤事務職員について、人員確保、任用期間の延長等、円滑な運用をはかるようとりくみます。
- (16) 情報公開制度等に対応した文書事務、「文書主任」等の実現をとりくみます。
- (17) 学校事務へのオンラインシステムの導入については、2003年度専門委員会の答申をふまえ、学校事務確立の観点に立ち対応をはかります。
- (18) 旅費事務については、支給事務の改善も含め事務の簡素化・円滑な実施にむけ引き続き対応します。
- (19) 共済組合の運営について意見反映に努めるとともに、事務の改善にとりくみます。
- (20) 事務手続きの見直し、変更等について、事前協議体制の確立をはかります。
- (21) 監査の改善にとりくみます。また、監査が現場に悪影響を与えることのないよう対処します。
- (22) 「本人請求・本人記入運動」を職場・地区段階で確認しつつとりくみます。
- (23) 給与振込制度について、引き続き課題解決をはかります。
- (24) 新設校に事務職員の先行発令をさせるようとりくみます。
- (25) 専門委員会を次のとおり設置します。

ア 任 期 神教組事務職員部常任委員会の諮問機関とし、任期1年（2017年度定期総会まで）とする。

イ 内 容 「チーム学校と、事務職員の職の在り方について」

ウ 構 成 各地区教組より1名、事務局として常任委員会4名

エ その他 各地区教組は10月3日（月）までに小野間副部長宛、専門委員を報告する。

◇ 権利を守り拡大するとりくみ

- (1) 自律的労使関係の確立については、対等な労使関係に基づく勤務条件決定制度の実現にむけてとりくみます。
- (2) 仕事と家庭の両立支援をすすめるため、介護休暇・育児休業制度等の拡充・改善にとりくみます。
また、県段階における介護欠勤について改善をとりくみます。
- (3) 育児短時間勤務制度、時差出勤制度にかかる課題の解決にとりくみます。
- (4) 新たな高齢期の雇用制度については、雇用と年金の確実な接続が実現されるよう、また学校現場の実態をふまえたものとなるようとりくみます。

- (5) 現行の再任用制度については、円滑な運用にむけてとりくみます。
- (6) 勤務時間短縮にかかる諸課題の解決にとりくみます。
- (7) (一財)「神奈川県教育福祉振興会」の事業の拡充、全員加入、民主的運営の堅持等にむけてとりくみます。
- (8) 人事評価制度については、「勤評神奈川方式」の理念と交渉の経過をふまえ、課題解決をはかりつつ、給与等処遇に直接活用させないことを基本にとりくみます。
- (9) 再任用職員、臨時的任用職員・非常勤職員の勤務条件改善にとりくむとともに、臨時的任用職員・非常勤職員の人員確保を県教委に働きかけます。
- (10) 初任者に対する研修、支援体制が的確に行われるよう求めます。

◇ 研究・学習活動の推進

- (1) 県学校事務研究集会、県・地区教組活動の充実にむけて、各地区教組で「学校事務研究委員会」等を設置します。
- (2) 学校事務研究委員会を次のとおり設置します。
 - ア 任期 神教組事務職員部の補助執行機関として任期は1年(2017年度定期総会まで)とする。
 - イ 内容 ①第57回神奈川県学校事務研究集会の推進及び充実のため、課題・討議の柱を決定します。
 - ②第58次日教組全国学校事務研究集会への提出レポートの検討を行います。
 - ウ 構成 原則として各地区教組役員より1名、事務局として常任委員会5名
 - エ その他 各地区教組は研究委員を選出し、10月3日(月)までに高橋副部長宛に報告する。
 - ① 第57回神奈川県学校事務研究集会の推進及び充実のため、課題・討議の柱を決定します。
 - ② 第58次日教組全国学校事務研究集会への提出レポートの検討を行います。
- (3) 第57回神奈川県学校事務研究集会を決定された課題・討議の柱にたって開催します。
- (4) 第57次日教組全国学校事務研究集会(鳥取県)に、神教組事務職員部のとりくみの成果をもって、組織として積極的に参加します。
- (5) 日教組第41回関東地区学校事務研究集会(神奈川県)の開催にあたり、関東ブロック部長会議の方針を基本に組織的に対応します。
- (6) 各地区教組事務職員部は、各地区教組研究集会に積極的に参加します。
- (7) 各地区教組事務職員部は、各地区における研究団体と学校事務研究領域と役割などについて具体的に連携調整を行い、研究活動の充実につとめます。
- (8) 学習会を開催します。
 - ① 日時 2016年11月下旬予定 15時00分～
 - ② 場所 神奈川県教育会館
 - ③ 内容 賃金確定について
中央情勢報告
専門委員会報告

◇ 組織の強化と団結を守るとりくみ

- (1) 新採用者・未組合員の加入を重点に組織拡大をはかります。そのため、各地区教組事務職員部は目標を設定し積極的にとりくみます。また、神教組事務職員部は資料提供等を行います。

- (2) 再任用職員、臨時的任用職員等の組織化をすすめます。
- (3) 各地区教組事務職員部の活動を強化するため、地区教組執行部との連携を密にします。
- (4) 事務職員部運動を各分会のとりくみと結合してすすめます。
- (5) 部長会を開催し、神教組事務職員部と各地区教組事務職員部との連絡調整を強化し、単一体的運営をめざします。
- (6) 常任委員会は、機能強化・活動の充実をはかるとともに、各地区教組事務職員部との連携を密にします。
- (7) 日教組事務職員部の労働組合機能の強化にむけて意見反映をはかります。
- (8) 「部ニュース」「部報」の発行など情宣活動を強化し、速やかに事務職員・各地区教組執行部に伝わるよう体制の確立をはかります。
- (9) 事務職員部運動の課題の全体化等のため、学習会等を開催します。また、組織強化、運動の継承の観点からとりくみをすすめます。
- (10) 神高教事務職専門委員会、他県事務職員部等との連絡を密にします。
- (11) 神教組・各地区教組・関係団体等の主催する諸会合への参加体制の確立をはかります。
- (12) 組合員一人ひとりが学習を深めるため資料の提供等を行います。
- (13) 「地域からの教育改革」をすすめる視点に立った組合活動の見直し、活性化にむけ検討をすすめます。
- (14) 反組織活動に対しては厳しく対処します。
- (15) キャリア・アップセミナーを開催します。
 - ① 日 時 2016年 10月7日(金) 15時30分～
 - ② 場 所 神奈川県教育会館
 - ③ 内 容 ・「私たちの賃金の決まり方と組合の役割」
・その他