

神 教 組 事務職員部ニュース

2016年度神教組事務職員部

— 第3回委員会議案書 —

2017年 3月 14 (火) 15:00~

- 1 資格確認
- 2 開会宣言
- 3 議長選出 (湘南教組)
- 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

12月16日	事務職員部第2回委員会、常任委員会	県教育会館
12月20日	教育予算要求県知事交渉	県庁
12月20日	湘北教組学校事務研究集会	相模原教育会館
12月21日	公務労協幹事会	川崎市
12月21日	県教委折衝（教職員企画課）	県住宅供給公社ビル
12月27日	県労連賃金専門小委員会	県庁
1月5日	事務職員部常任委員会	県教育会館
1月6日	公立学校共済組合定年・勸奨退職予定者説明会	県立音楽堂
1月6日	連合神奈川新春の集い	ロイヤルホール横浜
1月10日	神教組旗開き	ワークピア横浜
1月13日	県労連幹事会	県庁
1月17日	県労連幹事団交渉、幹事会	県庁
1月17日	事務職員部専門委員会	県教育会館
1月19日	事務職員部研究委員会	県教育会館
1月19日	事務職員部常任委員会	県教育会館
1月20日	県労連幹事団交渉、賃金専門小委員会	県庁
1月23日	子ども支援神奈川連絡会学習会	県教育会館
1月26日	日教組春闘討論集会	日本教育会館
1月29日	三府県労連会議（～30日）	大阪市
1月30日	日教組関東地区協議会学校事務研究集会準備委員会	県教育会館
1月31日	県教委折衝（教職員人事課）	県住宅供給公社ビル
1月31日	県労連賃金専門小委員会	県庁
2月1日	事務職員部部長会	県教育会館
2月2日	県教委折衝（教職員人事課）	県住宅供給公社ビル
2月3日	連合春闘闘争開始宣言中央集会	日比谷公会堂
2月4日	日教組関東地区協議会事務職員部長会	ワークピア横浜
2月5日	日教組関東地区協議会学校事務研究集会（～6日）	ワークピア横浜
2月8日	公務労協幹事会	自治労県本部
2月8日	県予算説明会	県住宅供給公社ビル
2月10日	県教委折衝（教職員企画課）	県住宅供給公社ビル
2月11日	日教組事務職員部全国部長会議	日本教育会館
2月13日	第7回神教組憲法学習会	鶴見公会堂

2月15日	公立学校共済組合支部運営審議会福利厚生小委員会	県住宅供給公社ビル
2月15日	川崎市教組事務研究集会	川崎教職員会館
2月16日	事務職員部常任委員会	県教育会館
2月17日	教財部長会議	県教育会館
2月20日	県教委折衝（教職員人事課）	県住宅供給公社ビル
2月21日	事務職員部研究委員会・専門委員会、常任委員会	県教育会館
2月22日	神教組春闘討論集会	県教育会館
2月23日	教員構成問題研究会、県教委折衝（教職員人事課）	県住宅供給公社ビル
2月23日	公立学校共済組合支部運営審議会	シルクセンター
2月23日	県労連賃金専門小委員会	県庁
2月23日	県PTA教育を語るつどい	県教育会館
2月25日	神奈川県学校事務研究集会	県教育会館
2月25日	事務職員部部長会	県教育会館
2月27日	県労連幹事会	県庁
2月27日	県教委折衝（教職員人事課）	県住宅供給公社ビル
3月1日	連合神奈川春闘総決起集会	関内ホール
3月2日	県教委折衝（教職員人事課）	県住宅供給公社ビル
3月3日	弘済会幹事会	県教育会館
3月6日	連合2017春季生活闘争・制度政策要求実現中央集会	後楽園ホール
3月7日	神教組第400回中央委員会	県教育会館
3月9日	県公務労協・県交運労協春闘総決起集会	反町公園
3月11日	三府県学校事務連絡調整会議	名古屋市
3月13日	県労連春闘要求書提出交渉	県庁
3月13日	県労連人事委員会春期要求書提出交渉	横浜合同庁舎
3月14日	事務職員部第3回委員会	県教育会館

第1号議案 当面の闘争推進に関する件

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) 12月22日、政府は2017年度予算案について閣議決定しました。

一般会計総額は、前年度比0.8%増となる97兆4,547億円で、過去最大の規模となっています。税収は前年度比0.8%増の57兆7,120億円を見込んでいますが、公債額は34兆3,698億円と依然として高水準となっています。一般歳出の中で、社会保障費は前年度比1.6%増となり地方交付税交付金は前年度比1.9%増となりました。また、防衛関係費や公共事業関係費が増え、文教及び科学振興費は減額となっています。

文科省が求めた10年間の教職員定数改善計画(29,760人)初年度分(3,060人)は実現しませんでした。 「通級による指導」「外国人児童生徒等の指導」「初任者研修の拠点校指導」にかかる教員等について基礎定数化されました。さらに、全額国費で支援する「被災児童生徒就学支援等事業」は来年度も継続され、熊本地震対応分も予算化されました。また、給付型奨学金の創設(18年度)と来年からの一部先行実施も決まりました。

事務職員関連では、事務処理上、特別の配慮を必要とするとした加配(共同実施加配など標準定数法15条5号)の現在の1,035人分は来年度も維持した上で、新たに、「共同実施加配として50人」が措置されました。これにより、標準定数法15条5号を根拠とした事務職員定数加配は、1,085人となります。

なお、概算要求を行っていた学校の事務機能の強化2,200人(複数配置基準の緩和)は見送りとなりました。

政府予算案(教育予算)の主な内容は次のとおりです。

☆政府予算案の教育予算

文科省関係全体予算(一般会計) 5兆3,097億円 前年度比0.2%減

1. 教職員定数改善について

<義務教育費国庫負担金>

2017年度予算案 1兆5,248億円(対前年度 ▲22億円)

教職員定数の増 868人(基礎定数473人、加配定数395人)

<教職員定数の増868人の内訳>

(1-1) 基礎定数分(10年間で段階的に実施するもの)

①発達障害等の児童生徒への「通級による指導」の充実等

602人(児童生徒13人に1人の割合)

②外国人児童生徒等教育の充実

47人(児童生徒18人に1人の割合)

③初任者研修体制の充実

75人(初任者研修対象者6人に1人の割合)

(1-2) 基礎定数分(17年度実施分)

①指導方法工夫改善加配の一部基礎定数化

約41,000人のうち約9,500人を基礎定数化

(2) 加配定数

- ①小学校専科指導の充実 165人
 - ②アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善 10人
 - ③いじめ・不登校等への対応 25人
 - ④貧困等に起因する学力課題の解消 50人
 - ⑤学校統合支援・小規模学校支援 75人
 - ⑥学校の事務機能の強化（事務職員） 50人
- ※共同事務室（仮称）等、学校事務の共同実施体制の強化 事務職員加配」の枠を増員
- ⑦養護教諭の配置充実 10人
 - ⑧栄養教諭等の配置充実 10人
 - ⑨先導的実践研究の充実 50人（ただし、既存の「研修・研究等加配」の枠内で確保）

2. 教員給与について

部活動指導業務手当の改善 3,000円➡3,600円（2018年1月から）等

なお、上記加配定数の改善とは別に、被災児童生徒の学習支援のための1,000人の加配措置が復興特別会計に盛り込まれています。また、教職員給与に係る人事院勧告による給与改定の増額分が義務教育費国庫負担金の中で措置されています。

3. 教職員定数配置、給与以外について

☆補習等のための指導員等派遣事業（都道府県、政令市へ経費の1/3以内を補助）

サポートスタッフ 11,100人 46億円（▲400人 ▲1.5億円）

☆スクールカウンセラー・スクールソーシャルワーカーの配置拡充 補助率3分の1

(2) この予算案に対し、日教組は「文科省が概算要求において要求した3,060人分が実現しておらず、不十分と言わざるを得ない。しかし、『通級による指導』及び『外国人児童生徒等の指導』『初任者研修にかかる拠点校指導』を行う教員等が基礎定数化されたことは、学校現場の課題に対応するものであり大きな一歩である。（中略）さらに、財務省が主張した、『少子化による基礎定数減に加えて加配定数までも削減』には、歯止めをかけることができたことは大きな意味を持っている」等との書記長談話を発表しました。日教組は、引き続き、学校現場に立脚した教育施策の実現を求めて国会対策を強化していくとしています。

(3) 2月7日、政府は文科省が提出した「義務教育諸学校等の体制の充実及び運営の改善を図るための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等の一部を改正する法律案」を閣議決定し、今国会に提出しました。この法案は「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」、「義務教育費国庫負担法」、「学校教育法」、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」、「社会教育法」等の一括法案となっており、2017年4月1日、日切れ扱いとなっています。文科省は法案の趣旨について、「この改正により、学校の指導・運営体制を充実し、地域との連携・協働を含めた学校運営の改善を図ることにより、複雑化・困難化する諸課題に対応する学校の機能強化を一体的に推進」することとしています。また、改正法の詳細については今後、施行規則や省令で示されることになっています。

神教組は日教組に結集し、子どもたちのゆたかな教育環境の整備にとりくむとともに、義務教育費国庫負担制度の堅持及び負担割合2分の1への復元、教職員定数改善など、教育予算の拡充にむけてとりくむことが必要です。

2 県段階のとりのくみ

(1) 12月20日、神教組は神教協として2017年度教育予算要求知事交渉を行いました。交渉に先立ち、138,349の県民署名と819枚にのぼる分会寄せ書きを知事に手交し、インクルーシブ教育の充実、子どもの貧困解消、教職員定数改善など、豊かでゆきとどいた教育を実現するための教育予算拡充を求めました。

(2) 2月8日、県は2017年度当初予算案を発表しました。一般会計は1兆9,402億円で、県費負担教職員給与費の政令市移譲分を除くと、概ね前年度並みの予算編成となりました。650億円と見込んでいた財源不足額は、事業見直しや2016年度の収入増、財政調整基金の取り崩し等により確保した財源で対応し、解消するとしています。

教育予算は3,258億7,939万円で、2016年度当初予算3,214億3,800万円(指定都市分を除く)の1.4%増となりました。県教委は主要施策として、県立高校の教育環境整備、不登校・いじめ・暴力行為への対応強化、インクルーシブ教育の推進等をあげています。また、教育の多忙化解消に向け教員以外でも対応可能な業務を行う「業務アシスタント」を県立学校にパイロット的に配置することにより、教員の業務負担を軽減し、教員が子どもたち一人ひとりと向き合う時間や、教材研究の時間を確保するとしています。

旅費については、概ね前年度と同水準を確保したとしていますが、旅行雑費の見直し等により、配当基準の単価が引き下げられることも考えられます。引き続き、旅費予算の確保・増額にむけてとりくむとともに、執行残を極力減らすための工夫や、配当基準の見直しを含めた適切な措置を要求していく必要があります。

(3) 県費負担教職員の給与負担等の指定都市への移譲及び児童生徒数・学級数の増減等により、標準法等に基づく教職員定数は24,954人の減となりました。しかし、依然として事務職員の全校配置が復元できなかったことについては不満が残りました。

区 分		2017年度	2016年度	増 減
教 職 員	県立学校	13,414	13,487	△73
	市 町 村 立	小 学 校	9,142	45
			24,576	△15,389
		中 学 校	5,470	23
	特別支援学校 等	200	202	△2
		1,616	△1,416	
	計	28,294	28,301	△7
			53,240	△24,946
県教育委員会職員(県立学校除く)		768	776	△8
合 計		29,062	29,077	△15

		54,016	△24,954
--	--	--------	---------

*2016年度の下段は指定都市分を含む数字を記載

引き続き、教育予算の拡充、「30人以下学級」の実現にむけ、当面国基準としての計画的な「小学校2年生～中学校3年生までの35人以下学級の実現」、教職員定数改善にとりくむとともに、教職員配置の弾力化などへの対応をはかっていくことが大切です。

<賃金改善のとりくみ>

1 国段階のとりくみ

- (1) 連合は、2月16日の中央闘争委員会において2017春季生活闘争の今後のすすめかたを確認し、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」の実現のために、月例賃金の引上げにこだわるとりくみを継続するとしました。
2016春闘では、規模間格差の是正、非正規労働者の労働条件改善等の課題について、とりくみが進みました。日本経済の先行きが不透明な状況はあるものの、今次春闘においても、こうしたとりくみを継続し、働き方改革の動向等をふまえ、賃金水準や休暇制度等処遇のあり方等の改善にとりくむことが必要です。
- (2) 公務労協は、1月24日に第22回代表者会議を開き、2017春闘方針を決定しました。賃金引上げの要求実現をめざすことを中心として、①すべての公務公共サービス労働者の生活の改善と格差の是正をはかること、②良質な公共サービスの実現にむけ、その重要性と普遍性を社会的に喚起し、適正な賃金・労働条件と人員の確保をはかること、等を柱に全力でとりくむとしています。
- (3) 公務労協地公部会は、2月3日、全国人事委員会連合会に対して2017年度地方公務員の賃金・労働条件等に関する要請を行いました。また、2月15日には総務大臣に対して2017春季要求書を提出し、3月下旬には回答を示すよう求めました。
- (4) 公務員連絡会は2月17日「2017春季要求書」を内閣人事局、人事院に提出しました。要求書では、働き方改革の推進と公務員労働者の賃金の改善、非常勤職員等の雇用と労働条件の改善などを強く求めています。3月24日の回答指定日にむけ、3月16日に中央行動を行うなど、とりくみを強化していくとしています。
- (5) 日教組は、1月26日に「17春季生活闘争中央討論集会」を開催し、①17春闘方針(案)、②働き方改革、③超勤縮減、労安体制整備、④臨時・非常勤教職員の労働条件改善などについて、情勢報告・意見交換を行い、課題の共通理解をはかりました。日教組は、この中央討論集会の論議をふまえ、2017春季生活闘争方針を2月15日の全国代表者会議において決定しました。

2 県段階のとりくみ

- (1) 県労連は1月17日、越年となった交渉を再開しました。扶養手当や調整額の特勤手当化で再度回答がありましたが、最重要項目の勧告の完全実施については明言がありませんでした。
あらためて今期の賃金確定交渉の最終日とした1月20日は、午前から断続的に交渉を行いました。午前中に行われた交渉で、県当局からは「地方交付税の見込額がまだ分からず、勧告の実施について判断できない。いたずらに延ばしているわけではない」等とし、他の課題も前進した回答がありませんでした。

県労連幹事団からは、引上げ勧告実施の早期明言、総労働時間短縮の具体策は勤務時間実態の把握等確実に実感できる対策と検証が必要、勤勉手当の成績率拡大反対、育児・介護等に関わる休暇・休業制度の拡充、臨任・非常勤職員の勤務条件改善等について、再度強く要求しました。

その後も交渉・折衝を重ね、16時から行われた幹事団交渉で県当局から、交付税の状況が判明したので総合的に判断したいとの発言があり、三役交渉に移りました。その結果、

- ①人事委員会勧告どおり、給料表の引上げ、地域手当の支給率を2016年度は0.1%引上げ、2017年度からは更に0.2%引き上げる。
- ②勤勉手当の支給率を0.10月分引き上げる。
- ③扶養手当は、配偶者を7400円等、国並以上の水準とする。
- ④調整額については年収ベースで上回る支給額とし、退職手当には経過措置を行う。
- ⑤非常勤職員の無給の療養休暇のうち、2日を有給とする。

等の当局回答を引き出しました。県労連幹事会としては、厳しい情勢下にあって一定の前進がはかれたと判断し、5単組の機関批准にかけました。その後、幹事会で各単組から批准が得られたことを確認し、幹事団交渉において午後8時33分、県当局と大綱妥結しました。

主な合意事項は以下の通りです。

項目	おもな合意内容
基本賃金	・給料表は人事委員会勧告どおり引上げ改定し、2016年4月1日に遡って適用する。
地域手当	・2016年度は0.1%引き上げ11.6%とし、4月1日に遡って適用する。 ・2017年4月からは、0.2%引き上げ11.8%とする。
期末勤勉手当	・勤勉手当を0.1月分引き上げ、成績率は次のとおりとする。 () は再任用職員 2016年12月 良好：88.5 優秀：95.5 特に優秀：102.5 (42.5) 2017年度以降 良好：83.5 優秀：90.5 特に優秀：97.5 (40.0) (当初提案 = 良好：83.5 優秀：91.0 特に優秀：98.5 より差を圧縮) ・基準日(6/1、12/1)に採用された職員(割愛採用等在職期間が通算される職員を除く)について支給対象外とする。
扶養手当	・2017年4月1日から支給額を変更する。
給料の調整額	・調整額を廃止し、新たに特殊勤務手当とし、2017年4月1日から適用する。 ・2017年4月1日以降に退職する職員(退職時に特別支援学校に勤務する教員等)の退職手当について経過措置を設ける。
退職手当	・育児休業期間に係る除算率について、職員が2回目以降に育児休業を取得する場合は、1歳までの子について1/6、1~3歳までの子について1/4とし、2017年4月1日から適用とする措置を講じる。
総労働時間の短縮	・総労働時間の短縮については、労使で取組内容を確認し、引き続き話し合っていくものとする。
再任用職員の人事評価、処遇への反映	・人事評価の勤勉手当への反映は、2017年12月期の勤勉手当から適用する。 (評価期間2017年6月2日~2017年12月1日)
休暇・休業制度	・介護休暇について、3回以下かつ合計6月の範囲内で必要と認められる期間とする。 ・介護時間について、連続する3年の期間内で、1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないことができる。(介護休暇・時間とも2017年4月1日から適用) ・忌引休暇の取扱いについては、引き続き話し合っていく。(今回は切り下げ見送り)

臨任・非常勤職員 の勤務条件	・非常勤職員の療養休暇については、10日のうち2日を有給休暇とし、2017年4月1日から適用する。
その他	・供与物代金の交付方法の見直し、懲戒処分の方針の改正、再任用職員の人事評価の結果の勤勉手当への反映、任期の定めのある職員への人事評価の導入と評価結果の勤勉手当への反映については、引き続き話し合っていくものとする。 ・高齢期の雇用問題については、国の動向をふまえ、引き続き話し合っていくものとする。

扶養手当

		現行	2017 (H29)	2018 (H30)	2019 (H31)	2020 (H32)
配偶者	行(一) 7級以下	14,800	11,100	7,400	→	
	行(一) 8級				3,700	→
	行(一) 9級以上				3,700	支給なし
扶養親族	配偶者のいない場合の子の1人	12,500	13,900	15,200	→	
	扶養ではない配偶者がある場合の子の1人	7,800	9,000	10,200	→	
	上記以外の子 1人目	7,000	8,600		→	
	上記以外の子 2人目				11,000	→
	上記以外の子 3人目以降			12,000	→	
	特定期間の子(加算額)	7,000	7,000	7,000	→	
	配偶者のいない場合の扶養親族の1人	12,500	9,800	7,000	→	
	扶養ではない配偶者がある場合の扶養親族の1人	7,800	7,400		→	
	子以外の扶養親族(行(一) 7級以下)	7,000	7,000		→	
	“(行(一) 8級)				3,500	→
	“(行(一) 9級以上)				3,500	支給なし

(2) 今期確定闘争は、人事委員会より3年連続となる基本給・一時金の引上げ勧告がされた一方、来年度の予算編成にむけて650億円の財源不足が見込まれるという状況下での交渉となりました。

県当局は、引上げ勧告については県の財政状況を理由に、異例となった越年交渉でも、なおぎりぎりまで実施を明言せず、また調整額の特勤手当化、総労働時間の短縮についても要求に応える内容を示さない等、議論は平行線をたどりました。しかし、粘り強い話し合いにより、自主交渉・自主決着の労使慣行をふまえて最終的に合意することができました。これは、幹事団交渉に加えて、職場からの署名や寄せ書き、批准投票、地区代表からの発言・決意表明、集会での決議などで示してきた思いが生み出した結果といえます。

また、給与システムのエラーによる給与の誤支給が発生していることから、差額が年度内支給できるよう働きかける必要があります。神教組は、残された課題解決にむけてとりくむ必要があります。

(3) 連合神奈川は、1月25日の執行委員会において2017春闘方針―そのIIを決定しました。連合本部の基本方針をふまえ、①月例賃金の引き上げ、②すべての働く者の格差是正と底上げ・底支え

をとりくみの柱として掲げ、組織の連携、地域や社会とのつながりを強化し、闘争の展開をはかるとしています。この方針に基づき、3月1日には「2017春闘総決起集会」を開催し、意思統一をはかりました。

神教組は引き続き、連合、公務労協・公務員連絡会に結集し、春闘期の山場にむけ官民一体となってとりくむことが重要です。

<事務職員賃金改善のとりくみ>

1 国段階のとりくみ

日教組事務職員部は、12月1日、事務職員制度の充実を求めて、文科省要請行動を行いました。昨年度と同様に要請は、事務職員部課題に対する重点要請という形で行いました。

これに対する文科省からの回答は以下のとおりです。

◎チーム学校について

基本的には「チーム学校」の答申を具現化していくということで法制の作業をしている。いつのタイミングで国会へ出せるのか、いつ成立するのかわれわれとしてはできるだけ早くとは思っているが、国会の状況等も勘案していかざるを得ない。

◎政令市への給与負担等移譲について

政令市への給与負担等移譲が決まった平成26年に、職務が変わるものではないことをきちんと考えたうえで、給与の決定をしていただきたいという旨の通知を出した。来年4月に控えているが、文科省での政令市の会議で話をさせていただいた。今後、条例改正が予定されているので、引き続き文科省として状況把握しながら必要な助言をさせていただきたい。

◎国6級格付けについて

義務教育費国庫負担金の中で6級格付け、6級まで上がる省令単価にしているのので、各県、政令市でも共同実施やチーム学校での職務の位置づけと、合わせて自治体の中で給与体系や格付けを適切にしていなければならない。省令単価についても県や政令市には繰り返し、毎年の会議の中で言っている。前述した政令市の会議でも言っている。

今回の要請は、厳しい財政事情の中でしたが、文科省として事務職員の重要性、果たすべき役割への期待が感じられるものでした。事務職員を取り巻く環境は依然厳しく、「チーム学校」、政令市への給与負担等移譲、6級格付けなど様々な課題が山積しています。しかし、それに対し「事務長制」等により、国6級格付けを確保する動きも見られつつある状況です。神教組事務職員部は引き続き全国の状況を把握し、日教組に対し、文科省交渉を強化するよう要請していくことが必要です。

2 県段階のとりくみ

(1) 神教組は、8月24日の県教育予算総論交渉、10月14日に行われた教育予算各論交渉をうけ、事務組織の整備、6・5級のあり方、職務権限等について県教委との折衝を継続してきました。

神教組は、県教委が「事務組織の整備をすすめることが6級・5級の定数拡大につながる」としてきたことから、県内39エリアで国による事務職員定数加配が実施されている状況の中、各地区

教組事務職員部のとりくみと連携しつつ、課題の整理を行うとともに、この間検討してきた「事務組織」の考え方がいかされるよう、具体化をすすめてきました。その結果、2017年度にむけては引き続き定数加配が確保される見込み（県域分）となっています。

- (2) 時間外勤務手当については、県財政が非常に厳しい状況にあることや総労働時間短縮の中で時間外勤務縮減の方向にあることなどから、その確保が極めて厳しい状況におかれています。

神教組は教育予算各論交渉をはじめ県教委との折衝において、学校運営に関して事務職員の重要性が増していることや、多くの事務職員が単数配置である実態を訴え、時間外勤務手当の配当水準の確保を要求しました。今後も、2017年度にむけ、事務職員の賃金水準を維持・向上させる観点から、時間外勤務手当の財源、配当水準の確保をはかるとりくみを強化する必要があります。

- (3) 事務職員賃金改善にむけては、6級・5級定数の維持・拡大が極めて重要なとりくみとなっています。

県庁全体で徹底したポスト管理が行われていることや、6級・5級の職務が明確でないこと、事務職員の年齢構成等から、2016年度は6級・5級ともに大幅な定数減となりました。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級定数を維持するためには、その数の必要性を明確にする必要があります。神教組は県教委との協議を求め、6級・5級の役割等について話し合いをすすめてきました。

しかし、県教委は、2017年度の発令にあたり、6級・5級定数の削減を再度提起しました。その理由として、①政令市を除く6級の昇格割合が高いこと、②6級・5級の人数の割合が全国平均と比べて高いこと、③6級・5級の役割がはっきりしていないこと等をあげています。

これに対し神教組は、①現在、事務職員の職務や共同学校事務室等に係る法改正が国会で審議されていること、②チーム学校の中教審答申や県でも多忙化解消が課題となっていて、事務職員にも事務改善の役割が求められていること、③事務主幹等リーダー層の研修が未整備であること、④県下での「事務組織」は着実に拡大しており、予想される最終的なエリア数との差が乖離すること、等から定数削減は今後想定される事務職員の役割の重要性からは矛盾するのではないかと主張しました。しかし、県教委は削減の姿勢を崩していません。

神教組は県教委との継続した協議を求め、6級・5級の役割、発令のあり方等について、法改正の動向等も含め、引き続き話し合っていくこととなりました。

今後も、学校経営への参画など学校現場での実践と「事務組織」の整備を推進し、6級・5級定数の確保・拡大にむけたとりくみをさらに強化する必要があります。

<学校事務確立のとりくみ>

- (1) 2017年2月7日、政府は文科省が提出した「義務教育諸学校等の体制の充実及び運営の改善を図るための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等の一部を改正する法律案」を閣議決定し今国会に提出しました。この法案は標準定数法、国庫負担法、学校教育法、地教行法、社会教育法などの関連法案として出されており、2017年4月1日、日切れ扱いとなっています。

このうち、学校教育法では事務職員の職務について「事務に従事する」から「事務をつかさどる」とし、また地教行法では「当該指定する二以上の学校のうちいずれか一の学校に、『共同学校事務室』を置くことができる」とし、「室長及び所要の職員を置く」等としています。改正法の詳細に

については今後、法が成立した後、施行規則や省令で示されることになっています。文科省は、この法案の趣旨について「この改正により、学校の指導・運営体制を充実し、地域との連携・協働を含めた学校運営の改善を図ることにより、複雑化・困難化する諸課題に対応する学校の機能強化を一体的に推進」することとしています。

- (2) 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。横浜市では2016年11月25日に「横浜市立学校事務長設置規則」が公布され、2017年度から事務長が設置されることとなっています。

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。

- (3) 神教組は、「事務組織」のとりくみを強化しており、2016年度からは、鎌倉市、寒川町、南足柄市で、さらに11月からは愛川町で「学校事務連携」等の事務組織のとりくみが開始されることとなりました。2017年度からもいくつかの市町で事務組織が置かれる計画となっています。

神教組は、加配により期待される効果について、県教委から市町村教委へ十分に説明するよう求めてきました。また、「事務組織」等の推進にあたり、県教委の考え方を「指針」「要綱」等によって示すことを求めてきました。加配のあり方については、引き続き、県教委と協議していきます。加配定数については、厳しい財政状況の中ですが、現行定数が維持される見通しです。

今後も、加配措置を有効に機能させ、「事務組織」等の推進、学校経営への参画など、学校事務機能の強化をさらにすすめることが重要です。

- (4) 2016年度の研修については、県教委主催の初任者研修が4月7日、5月17日、2月20日の合計3日、給与・旅費事務を中心とした研修が実施されました。昨年度までは、年4回の実施でしたが、内容の精選により1回減となりました。

今後も研修機会の確保・内容の充実に向けてとりくむとともに、「教職員人材確保育成計画」策定時の論議もふまえ、体系的研修制度の実現にむけて県教委交渉をさらに強化していく必要があります。

<権利を守り拡大するとりくみ>

1 高齢期雇用

- (1) 12月20日、内閣人事局、人事院は公務員連絡会との回答交渉の中で「当面は、フルタイム中心の再任用勤務が実現できるよう、再任用の運用実態や参考事例の収集・分析、情報提供を行うなどにより、各府省の取組を支援していくこととしている」「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や各府省における再任用制度の運用状況等をふまえ、職員団体の意見も聞きながら、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まいりたい」などと回答しました。
- (2) 2月17日、公務員連絡会は、内閣人事局、人事院に2017春季要求書を提出し、高齢期雇用等について強く求めました。

2月3日、公務労協地方公務員部会は全国人事委員会連合会（全人連）に対して、2017年度地方公務員の高齢期雇用等に関する要請を行いました。また、2月15日には、総務大臣に対し、2017春季要求書を提出し、「段階的定年延長に関わっては、地方自治体においても国に遅れ

ないよう制度設計を進めること」「希望する職員全員の雇用を確保するため、全ての自治体における再任用制度の確立を喫緊の課題として対応すること」等を要求しました。

神教組は、公務員連絡会、日教組等に結集し、雇用と年金の確実な接続がはかれるよう、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。

2 福利厚生 の 充実

12月20日、内閣人事局、人事院は公務員連絡会との回答交渉の中で、「職員に医師等によるストレスチェックの受検機会を付与すること及び職員からの申出に応じて面接指導を実施することを義務付けることなどを内容とするストレスチェック制度が実施されているところであり、各府省と連携し、同制度の着実な実施に努めてまいりたい」「今般、人事院規則10—15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）を制定し、職員に対する①妊娠・出産、②妊娠・出産に関する制度利用、③育児・介護に関する制度利用に関する言動により、当該職員の勤務環境が害されることを防止するための措置を定めたところであり、各省各庁の長には、①方針の明確化及びその周知・啓発、②苦情を含む相談窓口の設置、③相談の内容や状況に応じた適切な対応、④再発防止、⑤業務体制の整備等原因や背景となる要因を解消するための措置を義務づけており、今後、「仕事と育児・介護の両立に関する連絡協議会」などの機会を活用して、各府省に対し、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する所属職員への周知・徹底を求めてまいりたい」としました。

3 勤務時間・休暇制度

(1) 公務員連絡会は、2月17日、人事院総裁、国家公務員制度担当大臣に要求書を提出しました。

この中で勤務時間・休暇制度に関して、①公務における年間総労働時間1,800時間体制を確立すること、②ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度を改善・拡充すること。特に、家族介護を理由とした離職を防止するため、介護休業制度を整備すること、③改正両立支援制度の円滑な実施をはかるとともに、育児短時間勤務、育児時間等について、子の年齢要件等取得要件を緩和し、その在り方を改善すること、④本格的な短時間勤務制度の具体的な検討に着手すること、等を要求しました。また非常勤職員の雇用、労働条件の改善について、休暇制度や勤務条件等を常勤職員との均等待遇の原則に基づき改善すること等を求めました。

日教組は、2016春闘方針の中で、勤務時間・休暇制度に関し、①「学校現場における業務の適正化」に関する局長通知・報告で示された超勤解消施策の実行化を求め、国会対策、文科省交渉・協議をすすめる、②超過勤務縮減、無定量的長時間労働の抜本的な改善をはかる、③臨任・非常勤職員等について、適切な任用、空白期間の撤廃、労基法上定められている休暇の付与等を求める、④映像資料等を活用し、職場のワークルールの現状について点検、改善のとりくみをすすめる、等を決定しました。

神教組は、引き続き、労働条件改善、諸権利拡大、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけてとりくむことが必要です。

(2) 1月20日、県当局との大綱妥結の中での勤務時間・休業制度に関する主な内容は、以下のとおりです。

- ・総労働時間の短縮については、労使で取組内容を確認し、引き続き話し合っていくものとする。
- ・介護休暇について、3回以下かつ合計6月の範囲内で必要と認められる期間とする。
- ・介護時間について、連続する3年の期間内で、1日につき2時間を超えない範囲内で勤務しない

ことができる。(介護休暇・時間とも2017年4月1日から適用)

- ・忌引休暇の取扱いについては、引き続き話し合っていく。(今回は切り下げ見送り)
- ・非常勤職員の療養休暇については、10日のうち2日を有給休暇とし、2017年4月1日から適用する。

神教組は、引き続き県労連に結集し、残された課題の解決に向けてとりくむことが必要です。

＜研究・学習活動の推進＞

- (1) 日教組関東地区協議会第41回学校事務研究集会は、2月5日～6日、神奈川県横浜市で開催されました。開会行事では日教組事務職員部副部長の南部 猛さんから、中央情勢報告を受け、学習を深めました。

神教組事務職員部は、神奈川県のとりのくみとして、第1分科会「学校事務職員制度の確立」に長谷川常任委員、第2分科会「学校事務職員の賃金・定数・権利」に緒方常任委員、第3分科会「学校事務の実践とそのあり方」に中山常任委員、第4分科会「21世紀の事務職員部運動の課題」に原田常任委員が、レポートを提案しました。全体で約243人が参加し、神奈川からは63人が参加し、各県の仲間と交流を深めました。神教組事務職員部は開催県として、常任委員会、準備委員会を中心に精力的に運営に努め、集会は成功裏に行うことができました。

今後も学校事務確立の観点から、研究活動を充実させていくことが重要です。

- (2) 第57回神奈川県学校事務研究集会は、2月25日、神奈川県教育会館で144人の参加を得て開催されました。全体会では山口 高広研究委員会委員長より今集會までの研究委員会の活動内容が報告され、学習会では南部 猛さん(日教組事務職員部副部長)から中央情勢が報告され、また日教組事務職員部専門委員の和田浩司さんより日教組事務職員部専門委員会の中間報告がありました。

午後からの分科会では、各地区からのレポート報告をもとに研究討議が行われました。共同研究者には、第1分科会に山口勝之さん(横浜市教組書記次長)、白木 努さん(前神教組事務職員部副部長)、第2分科会に鎌田 太さん(前日教組事務職員部副部長)、和田浩司さん(日教組事務職員部専門委員)を迎えました。

分科会テーマとレポート

第1分科会 「学校事務の確立」

- (1) 川崎 いきいきと豊かに育ち学ぶ学校予算のあり方 ～夢教育21推進事業のとりのくみ～
- (2) 三浦 労働法制改悪と学校 ～最高の教育環境を私たちがつくろう！～
- (3) 湘北 高和地区の今日的課題について

第2分科会 「学校事務の実践」

- (1) 横浜 事務組織(共同実施)について ～課題の洗い出しと今後の方向～
- (2) 湘南 湘南の事務連携組織について ～藤沢1年目を経過して～
- (3) 中 事務組織の今後の一歩 ～だから事務組織が必要！～
- (4) 西湘 西湘地区の事務組織の現状と課題 ～松田町の事務組織設置をとおして～

この研究集會は、1960年の第1回開催以来、七地区の課題や研究の成果を交流し、学び合い、共有化する中で課題解決に向けて事務職員部運動を進めていく重要な役割を担ってきました。今年度も各地区からの提出レポートをもとに七地区の課題や研究の成果を交流し共有化することができま

した。今後も、研究集会をとおして実践を高め、事務職員部運動をすすめていく力に結びつけていくことが重要です。

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くみをすすめます。

◇ 賃金改善のとりくみ

- (1) 2017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つまえとりくみます。
- (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くみ

国段階のとりくみ

- (1) 行政職（一）表の改善をとり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、職名改正等をとります。
 - ③ 7級の実現にむけとりくみます。
 - 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くみます。
 - ⑤ 昇格年数の水準の確保・改善をとります。
 - 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ます。
 - ⑧ 時間外勤務手当の財源、配当水準確保をとります。
 - 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・待遇改善をとります。

- (3) 教職員給与費の政令市移譲に係る課題については、賃金水準の維持・改善を基本に、地区教組と連携してとりくみます。

◇ 学校事務を確立するとりくみ

- (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取りくみます。
- (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取りくみます。
- (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」等の実現を取りくみます。
- (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。

◇ 権利を守り拡大するとりくみ

- (1) 自立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) (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) 第58次日教組全国学校事務研究集会への提出レポートは、第57回神奈川県学校事務研究集会等の成果を踏まえ学校事務研究委員会・常任委員会で検討し決定します。

◇ 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、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) 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、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・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・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。