

# 神 教 組 事務職員部 ニュース

## 定期総会報告



ハマユウ  
(横須賀市の花)

神教組事務職員部は6月17日(土)、横須賀三浦教育会館において、2017年度の定期総会を開催しました。資格確認・開会宣言の後、會田さん(西湘)を委員長とする議事運営委員会を構成し、議長に遠藤裕子さん(三浦半島)と、今井英輔さん(湘南)を選出、書記には中山常任委員、長谷川常任委員を委嘱しました。神教組芹沢執行委員長、加藤事務職員部長の挨拶、開催地三浦半島地区教組の丸茂委員長からの挨拶をうけ、議事をすすめました。



### 【神教組芹沢執行委員長挨拶】

2月に新給与システムの誤支給が発生して以来、県労連は断続的に申し入れ、状況について把握をしてきました。また3月の県労連としての春闘申し入れの時期には責任問題も含めて対応を求めました。4月に回答交渉がありましたので、その場でも、県からは謝罪がありましたが、長期に渡って、給与システムの誤支給が続いているため、県労連として5月の連休明けに文書申し入れをしました。全て清算をした段階で県労連に責任の所在と原因の究明を明らかにするという約束になっています。2点目は組織問題です。神奈川県以外の政令市をもつ県教組、府教組、道教組は何らかの結論を得て、2017年4月から新たな組織又はそのままの形でスタートしています。神奈川県についてはもう一年間検討します。12月に臨時大会を開いて、その段階できちんと組織の形を作る予定です。次に組織のあり方について2点、1つは全県的な新たな組織を12月までに作ることになっています。今確認されていることは、平和や人権など我々との外側との関係があり、神奈川県70年の教職員組合運動を踏まえて、これを維持していく。その中には政治の課題があり、国会、県会、三政令市、市町村議会に呼びかけていく。2つ目は賃金・権利等にかかわることです。三政令市、そして人数が大幅に減る県労連もこれまで以上の交渉体制を確立しなければ、我々の労働者の基本である、賃金・労働条件が維持できない。賃金・労働条件についてはそれぞれの交渉関係に入りますが、これまで以上に三政令市と県域で緊密な情報交換、そして大きな方向性について共通認識を作っていきます。相手側は全体的に公務員賃金等の切り下げを狙ってきているので、県内全体の労働条件がマイナススパイラルに入っていくようにしっかり情報交換をしていきたい。今回、三政令市の事務職員の皆さんが大変ご苦労されているのは承知しています。具体的な方向については9月、10月に中間報告する予定です。ぜひ積極的な意見反映をお願いします。そして、神奈川県全体の教育労働者の賃金や労働条件、そして最終的に子ども達の教育条件がきちんと維持保全できる運動を作っていくことを決意として申し上げて挨拶とさせていただきます。

### 【加藤事務職員部長挨拶】

政府自民党は共謀罪の趣旨を含む組織的犯罪処罰法を強行採決しました。この法律は一般人が捜査対象になりかねないことや捜査機関の判断しだいで解釈が拡大される懸念があり、戦前の治安維持法に似た性格だと思っています

す。また加計学園問題や森友学園問題など政府に都合の悪いことには蓋をし、権力に対して異議を唱える者には処罰を与えるなど言論の自由や国民の知る権利を奪っていく、そういった一連の流れにあるのではないかと危惧しています。今後この勢いでさらに憲法改正に突き進み、気がついたときには日本が戦争できる国になってしまう。まさに戦前の日本が歩んだ道を再び繰り返そうとしている気がします。私たちはなんとしてもこういった流れを食い止めなければなりません。2017年度は事務職員にとっても大きな変革の年となりました。一つは教職員給与費の政令市委譲であり、もう一つは事務職員にかかわる法改正、学校教育法で事務職員の職務について従事するからつかさどるに変わったこと。また地教行法で共同学校事務室が創設されたこと。政令市委譲については、特に神奈川は横浜、川崎、相模原市と全国にも例を見ない三政令市を抱えて大きな変革の年となりました。いわゆる任用の一本化はこの委譲にあたっては回避できましたが、当局は任用の一本化は断念したわけではなく、今後提起してることが必至の状況だと考えています。任用の一本化は一言で言えば、義務教育諸学校の学校事務の職域の崩壊を招きかねないものであり、これまで諸先輩方が築き上げてきた学校事務の確立運動を更に強固なものにしていかなければならない。また給与上の格付けについても大きな課題を残しました。今後こうした課題にとりくむと共に、県費事務から市費事務になったことにより、大きく変わった人事給与事務、旅費事務等についても改善を図っていく必要がある。組合組織のあり方も大きく変わろうとしている。賃金や権利について、政令市教組はそれぞれ市労連等に結集して、単独でとりくまなければなりませんし、事務職員部も事務職員賃金など単独でとりくまなければなりません。こうしたことから今、神教組では新たな神教組組織について検討を進めており、年内にはまとめる予定です。学校教育法で事務職員の職務について事務をつかさどるとなりました。つかさどるには自ら主体的に判断し、業務遂行するといった意味があります。長年の事務職員運動のとりくみの成果と言えるのではないかと思います。今後、事務職員にかかわる人事任用や職務のあり方に大きな影響があるのではないかと思います。また共同学校事務室についても立法化したことにより、事務組織、共同実施のとりくみが更に進むものだと思っています。国においては共同実施加配など定数改善が進むことが予測され、今後のとりくみの強化が必要だと思います。いずれにしても大きな変革の一年となり、本日の総会がこうしたことも含めて、皆様の真摯な討論をいただきまして、今後の神教組事務職員部運動の更なる前進に繋がるよう期待しています。

### 【三浦半島地区教組 丸茂委員長挨拶】

横須賀市にかかわる重要な法律が一つあります。旧軍港市転換法、(略して軍転法)があり、これは旧軍港都市である横須賀市、広島県呉市、長崎県佐世保市、京都の舞鶴を平和産業考案都市に転換することにより、平和日本実現の理想達成に寄与することです。具体的には戦時中に軍が使用していた土地や施設を平和利用することを目的に1950年に公布、施行された法律です。事実、米海軍の旧下士官用集会場は京急の汐入駅の芸術劇場に、久里浜の海軍の跡地は久里浜花の国になり、海軍の航空隊があった場所は追浜の工業団地になりました。一方横須賀では海軍カレーが有名ですが、「海軍」という名称はどうか、軍転法の趣旨に合わない、横須賀カレーとしたほうが良いという声があります。また軍転法という素晴らしい法律がありながら、多くの跡地が平和利用されていない現状があります。横須賀には米海軍基地があります。基地にたくさん艦船を配備し、増強を図っています。それに合わせる様に自衛隊も艦船の増強を図っています。横須賀に空母が配備され今年で44年になります。2008年からは原子力空母が配備されるようになりました。原子力発電所と同じような原子炉が二基積まれており、横須賀の基地で停泊すると、さほど離れていない地域に学校、幼稚園、保育園、病院など多くの施設があります。基地には多くの日本人も働いています。子どもたちの保護者も、地域連合や三浦半島地区労に結集する仲間も多くいます。もしこの原子力空母で原子炉の事故が起こったら、三浦半島は壊滅的な被害を受けるだろうと言われています。当然被害は三浦半島を越えていくと考えています。この間、安倍政権は特定秘密保護法の強行採決、集団自衛権の行使容認の閣議決定、安保関連法、共謀罪と戦争する国づくりを進めています。憲法改悪等その施行時期にまで言及して平和主義や立憲主義を蔑ろにしています。私たち教職員がいきいきと働き、教育や子どもたちのことを語らうことができるのも、全ての子供たちが安心して暮らし、自己実現をはかることもできるのも、平和であるということが大前提です。現状、特定秘密保護法や安保関連法、共謀罪について子どもたちに残す形になってしまっています。なんとしても平和憲法だけは守らなければならない。私たち三教組は地元を中心とした反戦平和の運動を重視し、平和憲法を守り抜き、教え子を再び戦場に送らないとりくみを今後も進めていきます。共に頑張りましょう。

業務報告ならびに質疑に続いて、第2号議案「役員および中央委員選挙に関する事」の提案および選挙が行われました。その後、選挙結果が報告され、候補者全員が信任されました。

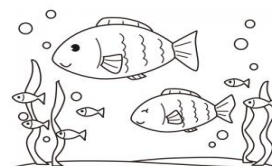
その後、第1号議案「2016年度の経過およびとりくみのまとめと2017年度運動方針に関する事」の提案、質疑、討論を行いました。修正案は60本提出され、1本が受入、その他は取り下げまたは否決となりました。その後、原案の採決が行われ、賛成多数で2017年度の運動方針は可決・決定されました。

また、第3号議案として「加藤部長への感謝決議」が提案され、拍手で採択されました。

最後に、今総会で退任する加藤部長と羽根常任委員より退任の挨拶がありました。

おもな質疑・答弁と、「役員および中央委員選挙結果」は次のとおりです。

今総会に参加された代議員・傍聴の皆さん、議長、議運をはじめ、総会運営にご協力くださいました三浦半島地区教組の皆さんに深く感謝申し上げます。



## おもな質疑

### <定数・予算>

Q：子どもの貧困解消のための教育予算拡充を県へ求めているが、具体的には何を求めているのか？

A：昨年より神教組としては無償の奨励金を市町村に呼びかけた。今後も貸付ではなくて、返還のないような奨学金制度になるようにとりくんでいく。

Q：2017年6月2日、政府経済財政諮問会議で経済財政運営と改革の基本方針2016年の素案が確認されたが、その中で少子化の進展を踏まえた予算の効率化とあるが、効率化とはどういうものなのか。

A：少子化で子どもが減っており、教職員定数を減らすという財務所の主張である。定数を増やしてなにか効果があるのか、数字で証明してほしいと言っている。また文科省が主張してきたチーム学校については学校の指導体制、事務処理体制の整理等の要素も入っている。これらは今後、閣議決定をして2018年度予算にむけての政府の基本的な考え方になってくる。日教組を通じて教職員定数の改善につながるように神教組としてもとりくんでいく。

Q：県教委は、事務組織は6・5級拡大の手法となるという考えをもってははずで、その考えは今も継続しているのか。毎年定数が削減されており、事務組織が6・5級の拡大につながらないのであれば、今後のとりくみをどのようにしていくのか、神教組としての考えを聞かせてほしい。また、5級発令について昨年45歳以上の有資格者を選考の対象とすることとなったが、実際に発令年齢の改善は行われているのか。

A：事務組織が6・5級の手法となるのは20年前の古い話で、最近では県教委は言っていない。残念ながら県教委と考えが一致していない。こちら側の6・5級定数発令の主張としては事務組織が全県的に拡大していくのだから、それなりの数が必要だと主張してきた。しかし、県教委はそういったことは認知するものの、基本的には知事部局や他県との発令率の比較している。また辛いのはこの先の年齢構成を見ると、5級の有資格者が少ないこと。なんらかの手立てをつくらないと発令自体が厳しい。課題としてとりくんでいく。

Q：今年度、準要保護加配基準を満たしていながらも、加配算定基準が変更になったことを受け、年度当初から配置されないケースがあった。算定方法、配置方法について市の担当、県の担当によって考え方が違う部分があるようだがこの点に関して情報があれば教えてほしい。

A：会計検査の監査で指摘され、今まで見込みでつけていたが、実績でつけることになった。小学校新1年は

はずし、中学校1年は2分1になる等の見直しがされ、今のような形になってしまった。基準は満たしているのにつかないのは教職員定数、国庫負担の関係がある。国へ請求するのが12月、1月末の時期で、そこである程度数を固めるので、ぎりぎりのところははずされてしまう。就学援助については基準を満たしたのにつかない、10月に来ても効果が薄い等の声はたくさん聞く。現場からしてみれば、年度当初からは当然であり、日教組への意見反映も含めてこのことについての改善をとりこんでいく必要がある。

Q：今年度県域で旅費不足額の全校調査があったが、調査の結果来年度、旅費予算改善の見込みはあるか。

A：県教委も旅費予算について非常に危惧しているため調査を行った。調査票にもあった通り、必ずしも予算増につながるとは限らず、結果について今後分かりしだい報告したい。この結果および3政令市のいいところを県当局の方に話して、予算の増額に訴えていきたい。

Q：旅費予算について、学校規模が小さくなると旅費予算は減額されてしまい、遠足等の借上げバスの保護者負担も児童数が減ることによって保護者負担が増え、旅費負担が大きくなる。また旅費が減ったからと言って、出張回数が減るわけではなく、毎年追加配当に頼っている状態。こういった状況の中で今ある配分基準（人頭割、地域割）についてどう考えているのか。

A：神教組として配分の見直しをするように求めていく。また今の基準で現場実態が合っているか疑問であるので、その基準についても現場実態を踏まえて、見直しされるべきだと思う。

Q：旅行雑費が120円になったことの今後の影響について教えてほしい。また旅費不足調査額について、市町や学校によって対応に温度差があった。たとえ結果として執行残が出ているとしても当初の配当額が少ないため、修学旅行の下見を実施していない学校や校外での部活動を制限している学校も少なくない。調査結果で不足の実態や学校現場の実状などを充分把握したと考えているのか？

A：雑費については1月から120円に県域の方も変更されるが、配当額については特に意識したものではないとの回答がある。神奈川の旅行雑費は国家公務員の性質とは全然違う。国家公務員の旅行雑費は交通費ではなく、出張にともなう雑費であり、神奈川は通信連絡的な意味合いで、出張に行った時と出張が終わった時に所属に連絡するためのもので、60円×2回となっている。今のところ県教委は見直すことは考えていない。また旅費予算の調査については確かに調査の文面を見ると難しいような書き方で苦慮されたのかと思う。中身的に言うと下見で2人分の出張旅費を出したとして、足りなかった部分を載せてほしいという趣旨であった。所属の方で分かりにくい部分があったことは県の方に知らせていきたい。

Q：人事異動により、市外、町外に転出する職員が多いため、異動者の旅費の支払いに苦労している。かなり前に賃金確定で旅費の振込みを実施すると聞いているが、結局実現に向かっていない。今回の新人事給与システムでも現金となった経緯と今後の本人口座振込みとなる可能性があるのかどうか教えてほしい。

A：旅費の口座振込みについては進まない原因は不明だが、郵便局で取り扱わないことや旅費を月々、口座から引き出さなければいけないことなどが考えられる。

Q：学校事務センターについて、委託業務の範囲や職員配置状況など、どのような事務体制になっているのか教えてほしい。県立学校からの異動職員について、例年、諸手当の添付書類の不備や誤支給が多く見受けられる。同じ県の小中学校で違いがあつてはおかしいと考える。書類の不備等で戻入となった場合、職員の不利益となってしまう。適正な事務処理を行うように求めてほしい。

A：学校事務センターについては配置状況は把握していない。諸手当の認定については当然、規定に従って処理されるべきである。教育事務所は実務研修等がされており、学校事務センターについてもそういう研修は必要だと思う。県教委に意見反映すべき課題だと思っている。

Q：6・5級の定数・昇格について定数減となってしまった。昇格年齢の引き下げ等のとりにくみをされていると思うが、6・5級が非組の人に発令されることがあったので、発令の基準を教えてください。またそうした現状に対して地区でどうようにとりにくんでいけばいいのか教えてください。

A：誰が発令されたかは神教組では把握をしていない。各教育事務所単位で何人発令させるかはわかるが、どういう基準でその方がなったというのわからない。また残念ながら組合で数を増やそうととりにくんでいるのに実際の発令は組合員ではないこともある。組合で数を増やそうととりにくんでいるので、当然組合員がなるべきだと思うし、それをどうやって実現できるか今後も考えていきたい。



Q：宮ヶ瀬小中の兼務問題について、人が減り、なかなか配置が出来ない中、県教委は現状どのように考えているのか、とりくみの交渉と課題について教えてほしい。

A：毎年、神教組と県教委で定数に関わっての意見交換がされるが、宮ヶ瀬小中については毎回、話題にあがるが、解決策を見いだせず苦勞している。国の標準定数法についてのとりくみが必要になる。法律が変われば配置できるので引き続きとりくんでいきたい。

### <賃金>

Q：時間外勤務手当について新人事給与システムにかかわる様々な対応で時間外勤務が増加しています。配当時間について追加配当を求めていくのか教えてほしい。

A：時間外勤務手当の追加配当は、全庁的な課題であるが、神教組としても考えていきたい。

Q：県段階の事務職員賃金のとりくみについて、川崎市は政令市になり県の事務主幹の方が課長補佐、総括事務主査が担当係長に変更になった。県は6・5級の役割が不明確、5級資格者が少ないとのことで、引き続き定数減となったと聞いている。以前、県は事務主幹1に対して、総括事務主査が3の割合で守られており、バランスが取れていた部分があった。川崎市の場合は規則の中に示されているおかげで、担当課長補佐1に対して、担当係長3という割合になっている。バランスについてどう考えているのかお聞きしたい。また事務長設置については6・5級にとりくむとあるが、具体的にどうとりくむのか教えてほしい。

A：神教組事務職員部の方針として7級の実現にむけてとりくむとある。これは7級になる一人だけがいい思いをするのではなく、7級を突破すれば6・5級が広がっていくということ。私たちがそれを望んでいると言うよりは、公務員賃金のつくりがそうなっているので、それを踏まえてとりくまなければならない。また7級までは管理職でなくてもいいので、課長補佐級まではいける。これは横浜も同様。それぞれ8級まであり、係長を何年か経験すると課長補佐級となっているので、我々にとってはそこがねらい目だと思う。

Q：時間外手当について、上限があることについて神教組の考えを聞かせてほしい。

A：全国的には神奈川のように168時間も時間外がついている県はなく、あったとしても数時間ほどで、神奈川は組織力があるのでついている。時間外は基本賃金とはいえないが、賃金の一部としてとりくみを行っている。また、勤務時間の縮減は働き方改革にあるように時間外勤務を縮減させていくのが大きな流れになる。組合としては、行った業務については時間外手当を出すのが基本的な考え方であり、そこに制限時間があるのは確かに問題があると思う。

Q：事務職員賃金改善のとりくみの目標について、昨年度まで記載のあった行政職給料表への統合について今年度は記載がない。給与費政令市委譲や任用一本化との関係があると思うが、7級実現のための方策だと記憶している。今回、方針としての記載を見送った経緯を教えてほしい。

A：考え方そのものは変えていない。政令市への配慮ということで本文からは削除したが、7級や上位級をとることで6・5級の末広がり、数を増やすことの考え方は変わらない。

### <給与費の政令市移譲>

Q：政令市の税源委譲にともなう臨時的任用職員パートタイム化について、行政には臨時的任用職員の制度がないと聞いているが、これまで欠員臨任として任用されていた方々はどのような形で任用になったのか？ 県費でいう非常勤なのか、産休育休の代替者なのか？

A：政令市移管による欠員臨任の配置については神奈川ではなかった。全国の例だと、臨任制度がないために非常勤しかとれないような政令市もあった。日教組としても大きな課題として捉えている。神奈川としては今のままで考えている。

Q：政令市への給与費の移管について任用一本化をはじめとする様々な課題が指摘されていましたが、県内三市の条件と今後県全体に与えるかもしれない影響について見解を聞かせてほしい。

A：横浜市教委は、任用一本化をかなりやる気がある。採用試験の数が極めて少なく、状況的には辛いですが、そこは組合の力で止めさせていく。現在、横浜は2人、教育委員会から来ており、市教委はそれを検証している。法改正で事務をつかさどることになったので、これを梃にして簡単にはさせないとりくみは必要になってくる。

Q：政令市移管の際、横浜では自分がなぜ、この給料なのかという根拠が示されなかった。また川崎や相模原では、どのような状況なのか教えてほしい。

A：根拠については詳しくはよくわからない。横浜のことになるが、そこはとりくんでいく必要がある。川崎の場合は県費の6級だった方が市の5級となり、スライド方式で非常にわかりやすい。相模原の場合は新しい学校事務職表を作って適用させていく。それぞれ三者三様なので、これから神教組としても情報交換をしながらそれぞれの事務職員賃金を改善できるようにとりくむ必要がある。

Q：政令市移管がこの4月に出されたが、全国的な状況について全国部長会等で把握していることや特徴的な例を聞きたい。横浜は残念ながら基本的に全員が3級止まりで、事務長制度が導入されたが、わずか24名で本当なら70名ほど市の4級になってもいいはず。選考試験を受けて導入されたが、6級の人はその試験を受けてもなれず、逆に4級職の人が飛び越えて6級事務長になるなど、非常に不自然な形で導入された。

A：政令市の全国状況については4月の全国部長会の中ではあまり聞いておらず、横浜のような事例もあまりないが、日教組にはこういった状況について情報を提供するように求めている。

### <学校事務の確立>

Q：2017年4月1日に学校教育法が改正され、事務職員の職務について事務に従事するから事務につかさどるとされた。また地教行法では共同学校事務室を置くことができるとされた。この改正が我々にどのような影響があるのか教えてほしい。また神教組として今後のとりくみを考えているか教えてほしい。

A：4月の半ばに日教組の全国部長会があり、法改正について説明があった。全国的には採用試験が初級（18歳で採用）のみで大卒程度がないところが多いため作っていくことになる。神奈川としてみれば、つかさどるになり、学校の中での役割の重要性が認知されてきている。研修の不足や6・5級の定数の課題改善の足がかりになればと思うが厳しい状況はある。共同学校事務室については、共同実施加配は文科省の政策であり、今年度も50人増員しており、教職員定数改善にも弾みがつく。また今年度の予算策定にあたり、標準定数法に加えていくことができなかつたので、そこについては改善が図られるのではないかと思う。

Q：6・5級の役割や発令のあり方等について神教組は県教委と引き続き話し合っていくとあるが、具体的な話し合いの進捗状況はどのようなになっているのか教えてほしい。

A：今年も定数や役割について県教委と定期的に意見交換していく。6・5級の数を減らさず復活していくという道筋にしていきたい。

Q：横浜の事務長制について、横浜には24名の事務長がいるということだが、過酷な仕事をしていると聞いた。具体的にはどのようなことをしているのか教えてほしい。

A：横浜の事務長については実態を聞いたところ、事務長24名の内8名が特別支援学校（4人校）に配置され、のこり16名は学校教育事務所を兼務している。この16名は共同実施加配ということで、県の国庫対象で入っている。兼務であるが、あくまでも学校配置ということになる。仕事の中身については事務組織を全市的に展開していくような作業や学校訪問をして、実状把握をしている段階。事務職員の通常業務はあまりない。

Q：首長の権利強化とありますが、事務職員への影響についてどのようなことが想定されるか？

A：教育委員会制度に横槍をさすような趣旨となっている。あくまでも教育委員会制度というのは教育の中立性を確保するためのものであるが、そこに行政が介入してくる。全国的にそうなっている。

Q：学校事務へのオンラインシステムの導入について現実に導入された横浜や川崎の事例や他県、他校種の事例を踏まえてもう一度専門委員会で検討する時期かと思うが、何か考えはあるのか？

A：常任委員会で検討していく。

Q：体系的研修制度が確立されず、改善されない中、今後どのようにとりくむのか教えてほしい。また総合教育センターへ事務職員が人事交流することも必要と思うが、神教組としての考えを教えてほしい。

A：県教委としてステージごとの研修を用意すべきだと思う。意見反映していく。

Q：昨年度の初任者研修についてはこれまで4回とあったのが、議案書には3回になっている。精選したとあるが、年末調整の回を削って精選と言っているのか？見解を聞かせてほしい。

A：県は予算面から1コマ減らしてきたと思うが、研修の回数はやはり必要である。引き続きとりくんでいく。

### <人事評価制度>

Q：今年、人事評価の実施要綱の一部改正があり、着眼点の中に目標達成度が追加されており、職務を遂行する上で通常必要な水準について規定の勤務時間外での処理というのが追加されているが、時間外手当との関係も含めて、どういう経過で改正になったのか。また神教組全体としてのたたかいはなかったのか。

A：この評価を載せるにあたっては昨年度、神教組の方でも県教委から提案を受けているとのこと。働き方改革として我々自身が勤務時間の縮減にとりくむことも大切という趣旨で、時間外手当を縮減させていくという話ではない。昨年の県労連の確定交渉の中でも働き方改革について一番多く時間を割いて厳しく県当局を迫ってきた。県知事は県全体としてとりくむ姿勢をみせているので、組合として厳しくチェックしていきたい。

### <権利（雇用と年金）>

Q：事務職員は定年後、再任用あるいは非常勤の道しか選べないが、教員と同じく、定年後の臨任採用を制度化するとりくみがどのように進んでいるのか教えてほしい。

A：退職後、年金への接続という点や再任用、臨任の雇用については課題があり、雇用拡大という視点で改善を考えていきたい。

Q：事務職員の再任用について、希望者については全員考慮されたのか。配置状況についても教えてほしい。また再任用フルタイムが7割とあるが、これは事務職員だけのことか教職員全体のことか教えてほしい。

A：現在、集約している。17Pに載っているのは県全体のことであり、教職員と知事部局を包括しているもの。教員も事務もハーフではやりにくい職場である。知事部局のほうは比較的やりやすいと思う。あくまで年金への接続ということと、それぞれのライフステージにあった働き方なので、多様な働き方を組合として求めていくのは当然だと考える。

Q：横浜で仕事の進捗状況を理由に処分が出たが、どういう状況であのような処分者が出たのか。

A：詳細はわからないが事務職員は学校の中で仕事について教えてくれる人がいない中でこういった処分を出すというのは中身にもよるが、大きな問題をはらんでいると思う。処分者を出さないように組合としてもとりくむ必要があると思う。

### <権利（臨任等）>

Q：近年、育休を取得する職員が増えています。時期によっては代替職員を確保することが難しいケースが生じており、臨時的任用職員の人材確保についてどのようなとりくみをしているか教えてほしい。

A：年齢構成上、県や政令市で育休取得者が増えているので、人材確保に努めるよう県教委に求めていく。

Q：任用の空白期間にかかわる課題について今後のとりくみについて教えてほしい。

A：任用期間外に仕事をさせるのは問題である。12月に総務省で臨時的任用と非常勤のあり方について報告が出され、法律が改正されたので臨任・非常勤の取り扱いは、改善に向かっていくのではないと思う。今後は課題も含め改善を図っていきたい。

Q：臨時的任用職員も人事評価を適用することを検討するという記述があった。人事評価をやる前に待遇改善をしないと意味がないと考える。見解を聞かせてほしい。

A：臨任・非常勤の人事評価については、昨年の県労連の交渉の中で話があり、地方公務員法の改正に伴って県当局もやらざるをえないとのこと。しかし、県当局はあまりやる気はない。評価シートを見ると、チェックを入れるだけで、勤勉や給与の反映をする気はないというのが県の回答。知恵を出しながら、臨任の方の待遇改善を求めていきたい。

### <権利（福利厚生）>

Q：ベネフィットワンの委託について地区によっては利用できる施設が少ないので、組合員の満足度が低くなってしまう。より充実した福利厚生委託事業への切り替えや見直しはないのか。

A：共済組合と神教組で話し合いがあり、ベネフィットワンの状況について説明があった。頻繁に使う人と使わない人の差が大きい。利用状況について平成27年だと5800人程度、28年度だと9700人程度で利用状況は増えている。利用者の公平性の問題も含め、検証の必要があると伝えた。

Q：ひめしゃらのグループ券が復活しなかった理由と、今後の福利厚生事業のあり方についてどのように意見反映していくのかを教えてください。

A：グループ券については意見反映をしていきたい。神教組の事務職員部長は共済組合の予算や決算について運営審議会の場で承認をしていく立場にあるので、その場で意見反映をしていきたい。

### <業務改善（人事給与システム）>

Q：給与システムエラーについて、差額が年度内の支給だと、作業が多くなると思う。様々なエラーが出ていて要望も出されたようだが、差額支給時期の情報はあるか。

A：現在は原因究明中。今後も事務職員部として対応していく必要がある。差額について時期は、まだ不明。

Q：給与エラーは義務制諸学校が報告書で報告することによるトラブルが多く、県職員は端末から入力のためエラーが少ないと聞いている。報告書様式やマニュアルの不備・情報不足の改善のためマニュアル、手引きの刷新の予定はないのか。

A：マニュアル、手引きについては意見を県に言っていきたい。システムに不具合があると思うので原因追究していくべき。

Q：旧KAは口座振込申出書となっていたが、新様式では職員が口座振込を申し出るという部分が欠けているが、変更の経緯を教えてください。

A：現金支給が基本であって、それが申出書という名につながっている。今回の報告書ではやはり趣旨が違うので、県に言っていきたい。

Q：給与報告については給与事務処理要綱が改定されてから各報告書を新しくすべきだったと思うが、改定の予定はないのか。

A：処理要綱の発行というのは県教委ではなくて、人事委員会なので、今後は県教委を通じて人事委員会に発行がいつになるか確認をしていきたい。

### <研究活動>

Q：神教組のHPで制度改正や事務処理にかかわる情報があると良いと思うがいかがか。

A：HPについては今年からリニューアルした。今後、事務職員部ニュースも入れる予定でHPを充実させていきたい。

### <組 織>

Q：組織問題について、政令市は基本の組合費を払わないので、総会や組織は別になるのでは。

A：基本的に来年度も同じ形で総会をやっていくつもり。ただ配慮しなければならないのは事務職員賃金等の課題は政令市と県域で変わってくるのでそこは工夫しなければならない。



### 《2017年度神教組事務職員部 役員および中央委員選挙結果》

役職名	氏 名	地区教組	分会 名	投票総数	信 任	不信任	白票	無効
部 長	中野 一泰	湘 北	緑 中	59	58	1	0	0
副 部 長	高橋江美子	湘 南	緑が浜小	59	59	0	0	0
	小野間 章	中	大根中	59	59	0	0	0
中央委員	小野間 章	中	大根中	59	59	0	0	0
常任委員	原田 貴己	横 浜	上菅田特別支援	59	58	0	1	0
	緒方麻奈美	川 崎	南百合丘小	59	59	0	0	0
	長谷川貴司	三浦半島	長 浦 小	59	59	0	0	0
	小河原真美	湘 南	深 沢 中	59	59	0	0	0
	上杉 麻子	湘 北	栗 原 小	59	59	0	0	0
	野谷 春江	中	南が丘小	59	59	0	0	0
中山 真吾	西 湘	岡 本 中	59	59	0	0	0	