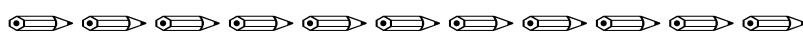


神 教 組 事務職員部ニュース

課題を認識し対応・協議していく～県教委回答

県各論交渉報告

6・5級、事務組織、定数、旅費等



9月29日、神教組は8月28日の「平成30年度神奈川県教育施策・教育予算に関する要求書」にもとづく総論交渉に続いて、県教育委員会と事務職員に関する要求についての交渉を行いました。

交渉には、神教組から宮坂執行副委員長、中野事務職員部長、各地区教組事務職員部長、神教組事務職員部常任委員が参加し、県教委からは、総務室、財務課、教職員企画課、教職員人事課、厚生課、副課長または担当グループリーダーが対応しました。

部長主旨説明の要旨

2017年4月1日に「学校教育法」、「地教行法」等が法改正されたことより事務職員の職務が「事務に従事する」から「事務をつかさどる」にかわりました。そのことにより事務職員が単なる作業的な仕事ではなく立案・調整・判断を行い、主体的に学校運営に関わり、責任を果たしていくことになりました。また、法改正に伴う附帯決議では、「地方公共団体に対し周知徹底すること」と書かれており、市町村へ法改正の主旨を伝えていただき、学校現場へも法改正の主旨を伝えてもらいたい。



今回の文科省概算要求では、今後9年間に8,365人の定数改善が盛り込まれていることは、事務職員に対して文科省の期待の表れだと思っている。

事務職員の加配については、去年は全国で50人の加配が付き、神奈川では新たに1名加配されました。概算段階ですが、仮に400人加配が付くことになると計算上、47都道府県と20政令市で割ると約6人の加配を要求できることになり、今後、市町村から加配申請があった際には、県の2/3負担は発生しますが、ぜひ国へ積極的な手上げをお願いしたい。

「事務組織・共同実施」については、組織化することによって、OJT機能を生かし、新採用や経験のない臨任に対しての研修機能が強化され、グループ内の事務職員のスキルが平準化されることが期待されます。組織化によって事務組織を運営するリーダーの役割や責任が増すことになるが、現状では6級・5級在職者が少なく、事務組織のリーダーに充てられない状況である。そのため、必要な数の6級、5級の発令をお願いしたい。

5級総括事務主査・6級事務主幹の研修については、それぞれ市町村、地区での責任や役割に応えるためのキャリア・ステージにあった研修を行ってほしい。

近年、欠員臨任が多い中、産休・育休代替者の確保が難しい現状である。教員ではすでに60歳以上の臨時的任用職員の任用が可能だが、事務職員については認められていない。60歳以上の事務職員が臨時的任用職員として任用できるよう是非お願いしたい。

清川村立宮ヶ瀬小・中学校では、2001年4月から事務職員が兼務発令され、その後養護教諭も兼務発令されている。宮ヶ瀬小・中学校は小規模校のため、職員一人一人が多くの責任を抱えながら学校を支えており、学校運営上たいへん厳しいとのこと。早期に事務職員・養護教員の兼務解消をお願いしたい。

今年の2月から新人事給与システムが稼働した直後から、システムの不具合が続き、全県で混乱が続いている。学校現場も例外ではなく、とりわけ事務職員の負担は大きなものです。私たち事務職員は、法令、手引きを持って現場で働く教職員に対して正しく給与が支払われるよう日々責任感を持って仕事をしています。今回のように毎月給与支払額に誤りがある中での確認作業は、膨大な時間を費やし、精神的にも大きな負担となっています。一刻も早くシステムの安定稼働を優先していただき、今後のシステム運用については、現場の事務職員の意見を取り入れながら改善を行ってほしい。

旅費予算の配当については、今年の5月に「平成28年分学校旅費不足額調査」が実施されました。

調査結果では、かなりの額の旅費が請求できなかつたと伺っており、そのことは実態として出張に行かせたいが、我慢せざるを得ない状況だということです。この調査結果を踏まえ、適切な教育活動を保障するため、配当予算増も含め、配当時期等の工夫もお願いしたい。

各地区代表の主旨説明項目

県教委回答を受けた後、各地区代表から、事務組織、事務長、6級・5級の役割の明確化と定数拡大、要保護・準要保護加配の確実な措置、定数内臨任の縮減、研修制度の充実、旅費予算の増額、事務処理の改善などについて、強く要求しました。

要求項目に対する県教委の回答は、次のとおりです。



1. 賃金・労働条件について

(1) 事務職員の職務の特性及び、学校教育法の改正をふまえ、経験と「責任と権限」にもとづく賃金体系の整備をはかり、職務の標準化等、必要な措置を講ずること。

給与制度につきましては、人事委員会の勧告に基づき国や他の自治体の制度を勘案するとともに、全庁的なバランスも考慮しながら改定しております。学校教育法の改正により事務職員の職務規定の見直しが行われたところ。職務の標準化等につきましては、市町村の事務決裁区分といった問題もありますので、今後も検討してまいります。

(2) 事務職員の6級・5級の職のあり方について、職務内容を具体的に示すとともに、職務権限の付与、補職名の改正について検討すること。また、県行政職給料表(1)適用者と比べて著しく少ない6級・5級の定数については、大幅に増員すること。

(3) 中学校区を基礎とした「市町村立学校事務組織」について、その効果と課題等、各市町村の状況を把握し、地教行法の改正をふまえ、具体的整備の推進に向け、市町村教委にはたらきかけること。

〈(2)、(3) とあわせて回答〉

事務職員の職務や事務組織等については、事務職員の職務の標準化の必要性とともに、各市町村の状況や関係者の意見等をふまえ、検討してまいりたいと考えております。また、6級・5級の定数については、全庁的なバランスの問題もありますので、引き続き検討課題とさせていただきたいと思っております。

(4) 学校事務の機能と役割を確立し、事務職員の資質のより一層の向上をはかるため、経験別、課題別、自己啓発研修等体系的研修制度の確立にむけ協議をすすめること。

研修につきましては、新採用者、5年経験者、新任主査を対象とした実務研修や、独立行政法人教職員支援機構による中堅・幹部職員を対象とした研修を実施しております。

(5) 学校教育法施行規則の改正をふまえ、「事務長」について検討すること。

文科省から、「公立学校に事務長を置く場合には、当該学校を設置する教育委員会が定める学校管理規則に、その設置及び職務について規定を整備すること」と平成21年3月に通知されていますので、小中学校においては、学校の設置者である市町村教育委員会が地域の状況等をふまえ判断することが適当であると考えております。

(6) 事務職員に諸手当認定事務の専決権を付与すること。

諸手当認定事務については「神奈川県教育委員会の事務処理の特例に関する条例」および「神奈川県教育委員会の事務処理の特例に関する条例に基づき市町村が処理する事務の範囲を定める規則」により市町村が処理することとしています。このため専決権の付与については、それぞれの市町村の事務決裁区分の取扱いとの整理を行う必要があると考えています。

(7) 事務職員の「勤務成績の給与への反映」については、各市町村教育委員会に対し、職員のモチベーションに配慮すること等、賃金水準の維持・改善を基本とした制度運用について継続して説明すること。また、結果の検証をすすめること。

勤務成績の給与への反映につきましては、学校職員の人事評価システムの結果やその手法と技法を活用し、職場全体の活性化につながるよう、引き続き実施してまいります。

(8) 事務職員の時間外勤務手当については、財源を確保し、配当水準の維持・向上をはかること。

平成29年度予算では、時間外勤務手当については、前年度と同水準を確保したところです。配当時間数の範囲内で、より適正かつ効率的・計画的な執行に努められますようお願いいたします。

(9) 人材確保の観点から、前歴換算率等、初任給決定基準を改善するよう人事委員会へはたらきかけること。また、昇任選考基準を改善すること。

初任給決定の取扱いにつきましては、引き続き人事委員会規則に基づく決定を行ってまいります。また、昇任選考基準の改善につきましては、全庁的なバランスの中ですすめていくものであり、現時点では難しいものと考えております。

(10) 再任用制度については、事務職員の配置と職の特性をふまえた条件整備をすすめるとともに、短時間勤務者の上位級への格付けを含め、賃金等勤務条件の改善をはかること。

公的年金の支給開始年齢が、平成25年4月2日以降60歳となる者から段階的に引き上げられたことに伴い、国と同様に本県においても現行の再任用の仕組みにより、雇用と年金の接続をはかっております。

勤務条件については、再任用職員の私傷病に係る療養休暇について、1年につき10日の範囲内で必要と認める期間となっていた特別休暇の日数を平成28年度から常勤と同じく90日の療養休暇とすることといたしました。その他、再任用職員の格付けや休暇制度等については、全庁的に検討すべき課題であると考えております。

再任用制度につきましては、フルタイム週29時間及び週19時間15分といった任用を可能としております。

(11) 事務職員の臨時的任用職員・非常勤職員については、1人配置が多く常勤職員と同様の業務が必要であることから、賃金・休暇制度等、勤務条件の改善をすすめること。また、60歳以上の臨時的任用を含め、人員確保に努めること。

臨時的任用職員及び非常勤職員の勤務条件につきましては、全庁的に検討すべき課題であると考えております。また必要な人員につきましては、引き続き増加等に努めてまいります。

(12) 事務職員の職務の特性をふまえ、臨時的任用職員については、長期休業期間を含め任用の空白期間が生じないようにすること。また、療休代替等非常勤職員については、長期休業中も任用する等任用上の配慮をすること。

臨時的任用職員の任用につきましては、教育事務所と市町村教育委員会との連携・協力体制の中で、学校運営に支障を生じないように、制度の適切な運用に努めているところです。また、事務職員の療養休暇等に係る非常勤職員の任用につきましては、現状の取り扱いについてご理解をいただきたいと考えております。

(13) 新採用事務職員への支援体制を確立し、補助のための非常勤事務職員については、予算を確保・充実させるとともに、人員確保と任用期間の延長をはかること。

新採用職員の補助に係る非常勤事務職員については、平成18年度から配置しておりますが、引き続き予算の範囲内で、人員の確保に努めてまいります。また、任用期間につきましては、その必要性をふまえ検討をしてまいります。

(14) 事務手続きの変更・改善について、十分な事前協議を行うこと。また、必要により説明会等を行うこと。手引き・質疑応答集の充実・改訂をすすめること。

事務手続きの変更・改善にあたっては、その必要性を十分に精査し、これまで通り事前に十分な話し合いをしてまいります。また、手引きや質疑応答集については今後も充実に努めたいと考えております。

平成29年2月例月給与以降新しい給与システムへの移行の時から多数の誤りが生じ、教職員の皆様にご迷惑をおかけしていることを深くお詫び申し上げます。これまでに生じている不具合については順次対応を進めております。今後の対応につきましてはまた明らかになりましたら、別途お知らせさせていただきます。県といたしましては今後、正しい支給に向けて、職員の皆様のご意見等も参考にさせていただきますながら、県総務局人事課等関係部署と連携の上、取り組んでまいります。

(15) 公立学校共済組合の事務の変更に際しては、十分な説明を行うとともに、事務手続きの周知について、インターネットを利用できない学校への配慮をすること。また、事務職員全員を対象とした研修を継続して実施すること。

公立学校共済組合の事務の変更に際しては、インターネットを利用できない学校においても支障が生じないよう、事務手続き等について必要な説明資料等を添付し、紙ベースで各所属に周知してまいります。また、事務職員全員を対象とした研修については、継続して実施していきます。

(16) 旅費については、引き続き事務の簡素化・円滑な実施に向け改善をはかること。特に、事故防止の観点から支給は本人口座振込とすること。

旅費の支給事務の簡素化については、今後も引き続き検討していくべき課題と認識しております。

(17) 給与振込制度の円滑な実施に引き続き努力すること。また、採用・任用開始後速やかに振り込みができるようにすること。

給与等の口座振込については、毎月の給与等の支払いごとに期限を定めて、給与等口座振込（変更）申出書を提出していただき、システムに登録することにより振込ができるようになっております。

なお、採用または任用開始後の給与振り込みについて、たとえば4月1日採用または任用者の給与の口座振込の場合、給与処理の日程を考えますと、提出期限は3月末となるため、提出期限を繰り下げて4月1にすることは困難な状況と考えております。

2. 教育予算について

(1) 事務職員の採用試験を引き続き実施するとともに、採用者枠を拡大し、定数内臨時的任用職員の大幅な縮減をはかること。また、人材確保と雇用機会の拡充をすすめる観点から、学校事務の経験を配慮した採用や、採用年齢制限の引き上げ等の措置を講ずること。

採用試験につきましては、今後の児童・生徒数の動向、定数増減あるいは退職者の状況、さらには再任用制度の希望者数等を考慮しながら検討してまいります。また、採用年齢の引き上げ等については、人事委員会で行っている他の試験の動向も見ながら検討してまいります。

なお、身体に障害のある方を対象とした公立小中学校等事務にかかる採用においては、平成26年度から年齢要件を採用時60歳未満に拡大して実施しております。

(2) 事務職員の定数については、事務職員の学校運営上要求される役割を重視し、全校配置とすること。また、複数配置の拡充、事務部門の強化対応等にかかる加配の拡充をはかること。あわせて事務職員定数改善を国に強くはたらきかけること。

事務職員の定数については、本県では原則として全校配置を実施しております。また、学校事務職員の複数配置については、第7次改善計画により、小学校27学級以上、中学校21学級以上の基準に加えて、多様な教育を行うために事務処理上特別の配慮が必要な場合には、学校事務職員の加配が可能となったところですが、本県としても、改善計画の趣旨をふまえた学校事務職員の複数配置を行ってまいりました。また、要保護、準要保護の児童・生徒数が100人以上の小中学校で、かつ、児童生徒数総数に対する割合が100分の25以上の学校については、標準法の規定により1名の加配を行っております。本県といたしましては、標準法の改正等について、国の動向を注視しつつ、地方が弾力的な定数配置を行えるよう、

引き続き国に要望してまいります。

(3) 要保護・準要保護加配について、年度当初から配置するとともに、年度途中で要件を満たした場合にも速やかに配置できるようにすること。また、対象児童・生徒数が100人以上の全ての小中学校について、事務職員の加配ができるよう政令改正を国にはたらきかけること。

標準法の規定では、要保護、準要保護の児童・生徒数が100人以上の小中学校で、かつ、児童・生徒数総数に対する割合が100分の25以上の学校について、1名の加配を行うこととされています。加配職員の配置については、できるだけ年度当初から配置するよう努めているほか、年度途中であっても市町村の就学援助の事務処理状況等をふまえて配置することにしております。また、本県といたしましては、標準法の改正等について国の動向を注視しつつ、地方が弾力的な定数配置を行なえるよう引き続き国に希望してまいります。

(4) 旅費予算の計画的な執行のため、予算の追加配当は早期に行うこと。

旅費予算については大変厳しい本県の財政状況の中で、教育上必要な額を確保するため、他の事業を見直すことにより、その財源を生み出すなど、確保に向けた努力をして、毎年度予算を計上しております。しかしながら一方で、全体として多額の執行残が生じている状況となっており、学校現場におかれましては、校長と事務職員が密に連携し、旅費予算のさらなる計画的な執行について配慮していただきたいと考えております。また、旅費の規則・規程等については、必要に応じて改正を行っているところです。

(5) 事務職員の研修の必要性を考慮し、総合教育センター等における研修の充実をはかること。特に、総括事務主査・事務主幹の昇格者に対して、キャリア・ステージにあった研修を行うこと。

事務職員を対象とした研修については、教職員企画課及び教職員人事課において新採用や5年経験者、新任主査を対象とした実務研修を、また、独立行政法人教員研修センターにおいて中堅・幹部職員を対象とした研修を実施しております。総合教育センターでは、研究発表大会を教員以外にも広く開放し、学校栄養職員や事務職員の方にも参加いただけるようにしています。研修の充実については、今後も研究してまいりたいと考えております。

(6) 給料受領等の安全確保措置を引き続き行うこと。また、給料支給日は学校行事等を避けるとともに、校長が前渡金受領職員としての責務を果たすよう指導すること。

給与受領等の安全確保については、給与振込制度の導入により、現金の取り扱いを減らすことができましたが、あわせて給与資金前渡受領者に対し、その役割を説明するとともに、給与支給日における安全確保及び行事予定の作成にあたっての留意等を説明しております。

また、「給料日に学校長が学校にいること」に関しましては、平成21年3月11日付教職員課長通知「給与及び旅費等の予算執行について」で市町村立学校長あてに通知しており、この中で「前渡金受領職員は事故防止の観点から、給与等支払い日当日に不在とならないように留意すること」としてあります。今後とも引き続き指導に努めてまいりたいと考えています。

なお、各市町村教育委員会担当課、教育委員会各課及び各教育事務所・給与事務所等あてには、平成29年1月17日付事務連絡で、「事故防止の観点から各所属長を対象とした会議及び研修等の日程設定については、給与支給日以外の日とするよう」依頼しております。

(7) 執務環境整備、事務室機能の充実のため、事務室の設置・拡充について市町村教委にはたらきかけること。

事務室の設置など学校教育環境の整備につきましては、設置者である市町村が実態をふまえて、とりくむべき事項であると考えております。なお、ご要望があったことにつきましては、神奈川県公立学校施設整備期成会の総会などの機会をとらえ、設置者である市町村に伝えてまいります。なお、本年度も8月2日に昨年度の要求をふまえ、伝えてまいりました。

県教委の回答は、賃金、定数、研修制度、臨任・非常勤の勤務条件等ほとんどが、従前の内容にとどまり不満が残る結果でした。そのため、最後に、文科省が事務職員に対して期待していることを県教委も理解してほしいことと、今回の法改正の意義やこれからの事務職員の役割について市町村に伝え、学校現場の職員、とりわけ校長・事務職員に周知させるように強く訴えました。



☆9月8日、県は、2017年度当初予算の編成にあたり、総務局長からの依命通知を発しました。

それによると、来年度の財政見通しは下記の通りとなります。

○歳入予定 1兆7,700億円（実質ベースで220億円増の見込み）

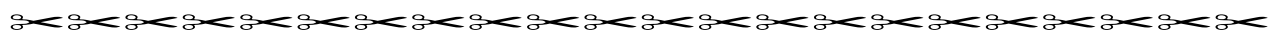
2017年度「臨時経財源」は特例だったため、それを除けばトータルで470億円減

○歳出予定 1兆8,500億円（介護・医療や公共施設の更新対応、公債費等330億円増）

（※ほぼ2017年度並みで経費を計算）

現時点で約800億円の財源不足（昨年は650億円の不足見込みだった）

今後の賃金確定交渉や、来年度の予算編成においても厳しい状況が予測されますが、神教組は引き続き、賃金水準の向上、定数改善、教育予算充実等の要求実現にむけてとりくんでいきます。



神教組事務職員部の今後のおもな行事・会議等

11月17日（金）・・・事務職員部学習会（15：00～県教育会館）

神教組のおもな予定

10月26日（木）・・・連合神奈川 秋季総決起集会（反町公園）

10月29日（日）・・・県教育研究集会分科会（大和市立光丘中学校）

11月10日（金）・・・県労連総決起集会（18：30～関内ホール）

11月11日（土）・・・県教職員スポーツ大会〈陸上競技〉（大和スポーツセンター）

11月23日（木）・・・神教組 囲碁・将棋大会（9：30～県教育会館）

12月13日（水）・・・神教組中央委員会及び神教組臨時大会（横浜市戸塚公会堂）

神教組ホームページ <http://www.ktu.or.jp/>

