

9・9 県教委交渉

# アンケート記名方式を撤回!!

無記名に変更し、既提出分は無記名への差し替えを市教委・校長に通知

## なぜ、アンケートを記名式で実施するのか！

自治労埼玉県学校事務協議会では、9月9日（金）共同実施、昇任昇格制度、学校事務の複数配置基準の3点で、県教委交渉をおこなった。

現在、県教委が実施している共同実施アンケートについては、

協議会：なぜ記名式としたのか。記入者を特定して昇任選考での判断材料にするつもりか。

県教委：アンケートの回答内容を選考に反映させる意思は全くない。逆に、そういった点を気にしてアンケートを書かれることを最も危惧している。アンケートは事務職員の皆さんの率直な意見をお聞きしたいだけだ。責任を持ってきちんと書いてもらいたいので記名式とした。役所に寄せられるクレームでも、名乗らない人は無責任な意見であることが多い。

協議会：そもそも事務職員をクレーマーと一緒にし、記名しなければきちんと回答しないなどという発想自体が問題だ。共同実施は学校事務の将来を左右する重要な問題であり誰もが真剣に考えている。アンケートを取りまとめているのは選考の実施側である県教委小中学校人事課であり、記名となれば回答に影響が出るのは当然だ。記名の理由も今の説明では納得できない。

県教委：実は、記入者の年齢を把握したいと思ったので記名とした。

協議会：年齢を知りたいなら、回答者の年齢区分をアンケートに載せればよいではないか。回答者全員の年齢を調べるのか。

県教委：県教委の持っているデータで学校と名前から年齢を調べられる。年齢とかは一般的なアンケートでもよく取っていると思うが。

協議会：回答者個人を特定しないと言っているが、年齢を知りたいのに年齢区分欄も設けず、県の所有する個人データから個々の回答者の年齢を調べるなどおかしいではないか。選考に利用されない担保もなく納得できない。公的な機関が情報を収集する場合には、収集しなければならない必要最小限の情報を、目的外使用をしないことを条件で集めるのが基本だ。そんないい加減な判断で実施しているアンケートなのか。

記名式とする根拠は説明できていない。直ちにアンケートを無記名方式に変更し、既に提出済みのアンケートも差し替えとすべきだ。

県教委：上司と相談して早急に回答する。

その後、県教委小中学校人事課より、9月13日付各市町村教育長・校長・教育事務所長宛文書により、アンケートの所属所名・氏名欄は記入しないで回答する事務連絡を行い、既に提出されたアンケートについては、提出済みのアンケートは廃棄。あらためて再度無記名で提出する。提出済みのアンケートの記名欄を切り取って（黒塗りで）対応する。を各事務職員に確認して対応したいとの回答があった。

## アンケートの結果が大きな力に！

県教委は、共同実施については「現在検討しているところ」であり、「学校事務職員並びに各市町村教育委員会から、できるだけ多くの自由な意見をお伺いしたいと考えております。」としてアンケートを実施している。しかし一方では、回収や集計もなされていない段階で既に実施の方向を打ち出し、実施要綱の検討や共同実施を前提とした昇任制度の変更に着手している。(10月7日には、市町村教委担当者への共同実施、昇任昇格事務の説明会も既に設定されている。)

既成事実を重ねながら強引に進められている共同実施だが、今回のアンケートは事務職員一人一人の意思が集約される大切なものであり、大きな力にもなり得るものである。(担当からは、反対が多ければ今回の導入は見合わせるとのコメントを得ている。)

今回県教委が強引に進めている共同実施導入と昇任制度改悪は、「部下を持たなければ上位級に上がれない。」「職名によって仕事の内容は変わらなければならない」という役所内の論理を一方的に一人職種の学校事務職員にあてはめ、それに応じた組織と制度を作ることを目的にしている。

長年、職種に応じた独自給料表と相互に支えあう関係によって維持してきた学校事務職員制度を変えねばならないなら、時間をかけて望ましい協働スタイルや多忙化への懸念、学校現場にとって効果的な学校事務のあり方等を、当事者の合意形成をはかりながら進めていくことが大切ではないだろうか。

あまりに一方的で強引な今回の共同実施に対しては、反対の意思表示をおこなった上で、今後の学校間連携のあり方を、改めて検討していくことを私たちは呼びかける。

## 共同実施の実施主体は市町村と言いつつ…。

県教委は、共同実施導入の可否や方式、業務内容等については、全て実施主体である市町村教委の判断であると回答している。にもかかわらず、リーダーに事務主幹等を充てることや学校管理規則での位置づけ等については、県が要綱を示して市町村に要請したいとの見解を示している。分権改革によって県と市町村は対等の関係となり、学校管理規則準則等のモデルを県が示すことは禁止になったが、未だに市町村には県の意向に従おうという慣例が残っている。ましてや給与負担法で県が給与を支給している教職員の扱いについては、県がモデルを示せばそれに倣う市町村がほとんどという状況も想定される。

人事異動や教員の多忙化解消メニュー、市町村費予算の執行権限調整等、共同実施を進める上で市町村教委が抱える課題も多々発生している。各市町村の自主性・自律性を尊重した対応が強く求められる。(例えば、ネットワークを活用した学校間連携のシステム化や、新任へのフォローアップ体制の確立。上下関係ではない相互の書類確認や支援体制の拡大等で対応していくことでも改善は可能である。)

## 今までの選考は昇任させるため、これからの選考はふるい落とすため！

「職名によって仕事を変えること」と「部下を持つこと」を前提に、従来の昇任昇格制度が全面的に変えられようとしている。今後、主査・主幹となる多くの事務職員の給与水準は大きく引き下げられることとなるだろう。(担当者からは「今までの選考は昇任させるため、これからの選考はふるい落とすため」との説明がなされている。)交渉では、給与水準の引き下げとなる今回の提案は認められないこと、特に、今年度昇格が停止している4級主査の45歳5級昇格発令や5級主査の早期の主幹昇任、6級昇格待機者の選考免除等を強く要求している。(交渉は現在継続しておこなわれている。)

私たちは、多くの仲間の給与の引き下げと引き換えに一部の者の給与を優遇し、競争と上下関係によって、今まで培ってきた学校事務の連携・協働の関係を破壊する今回の改悪に、強く反対する！

