



青空に映える
太陽の塔

大阪教職員組合 事務職員部報

2014.10.15

発行 大阪教職員組合事務職員部常任委員会
大阪市天王寺区東高津 7-11 大阪府教育会館 7階
Tel. 06-6768-2330 Fax 06-6768-2239

【号外:「雇い止め」問題】

<当面の日程>

- 10.24(金) 第3回集まれ☆若手JIMU 職員のみ
- 11.1(土) 大教組事務職員部文化レクリエーション
- 11.7(金)~8(土) 近畿ブロック事務研究集会(滋賀)

臨時主事「雇い止め」問題 各単組のとりくみにより市町村教委を動かす



臨時主事としての雇用確保実現! しかし、一部で無責任な不当解雇強行!

学校事務職員の「就学援助加配」について算定基礎となる対象児童生徒数に算定誤りにより、加配基準に満たない学校の臨時主事を九月末で「雇い止め」することについて、撤回を求めてこの間とりくみをすすめてきました。これにより市町村教委を動かす、臨時主事としての雇用確保を実現しました。

◆経過

七月の府教委の通告から始まった臨時主事「雇い止め」問題については、各単組で市教委交渉など早急にとりくみ、抗議行動、全事務職員集会、全教職員署名など、「雇い止め」を許さない運動が展開されました。そのとりくみが市町村教委を動かす、多くの市町村で臨時主事としての雇用確保が実現しました。その中には同一校での継続雇用が実現したところもあります。

◆残る課題

①地公法第二十二條の悪用

「六か月を超えない期間で臨時任用を行える。また人事委員会の承認を得て、六か月を超えない期間で更新することができ、再度の更新はできない」と地方公務員法第二十二條で定められています。学校現場は年度単位で動いているのに定数内臨時主事の辞令の任用は、六か月以内でしか出ません。十月一日に引き続くように更新辞令があり、年度末あるいは年度当初に一日空けて、また臨時任用職員として採用してしました。今まで府教委は採用試験の受験要件の改善など臨時主事の方が正規採用される道をつくらうともせず、地公法第二十二條を都合よく利用し、何年もの間、あたりまえのように臨時主事として繰り返して任用されてきたのです。今回は九月三十日で任用期間満了として「雇い止め」することが可能だという府教委の勝手な

②該当校の教育への悪影響

臨時主事引き上げにより、複数名で行う事務労働が、該当校の事務職員を始め全教職員に降りかかります。生徒・保護者への丁寧な対応が出来なくなり、教育に悪い影響が出るのが目に見えています。当面該当校の業務負担増に対する方策が必要で

◆府・市町村教委の使用者責任を追及

府教委は、算定を誤ったのは市町村教委だとして、自分たちの責任を認めようとせず、雇用確保を市町村教委任せにしました。この問題は、「就学援助加配」の算定基礎となる対象児童生徒の要件の解釈を間違えて要件の解釈を丁寧に市町村教委に説明せず、市町村教委から上がってきた報告を国に報告していった府教委のミスで起こったことです。その中には「二九〇人の小学校で、要保護五十二人、準要保護七十八人」という報告もあり、府

◆教育に臨時はない

私たちが働く教育現場は正規採用・臨時的任用職員など関係なく全員が毎日子どもたちのために奮闘しています。教育委員会のミスで簡単に人のクビが切られるようなどころで良い教育が生まれるはずはありません。二度とこのようなことがないよう裏面に記載のとおり、大教組事務職員部は今回の不当なクビ切りに断固抗議するとともに、「加配」ではなく、全校複数配置を求めたたたかいを進めていきます。

裏面に「雇い止め」問題について常任委員会声明を記載しています。ご覧ください。

**第35回
大教組事務研究集会**
1月30日(金)~31日(土)
アウィーナ大阪にて開催!
ご予約をお願いします!

府教委の4名の不当解雇（10/1 現在）強行に対し、断固抗議する！！

2014年10月

大阪教職員組合事務職員部常任委員会

- (1) 府教委の道理のない通告（就学援助加配の算定数誤りにより、基準に満たない学校の臨時主事を9月末で「雇い止め」とし、10月以降の更新発令をしない）に対して、私たちは、今回の通告そのものの撤回を強く求めるとともに該当する臨時主事全員の10月以降の雇用先確保にむけ、府教委・地教委を迫ってきた。この間、全単組から府教委への要請書の提出、当該単組では、市教委への要請書の提出及び交渉、街宣行動、全員集会の開催など多様な運動を展開してきた。私たちの粘り強いとりくみは市教委を動かせ、府下全体で60名弱が対象となっていたが、継続雇用希望している臨時主事のうち9月末までに4名を除いて次の雇用先が確保できたことは大きな成果である。

しかし、9月末までに4名の臨時主事の雇用先が確保されず、そのまま「雇い止め」とした使用者責任を果たさない府教委に対して、改めて断固抗議するものである。

さらには引き続き何らかの形で雇用されたものの、「いつ雇い止めになるかもわからない」などと精神的苦痛を与えた当該臨時主事に対して、謝罪を求めるものである。

- (2) そもそもこの問題は、就学援助加配の算定基礎となる対象児童生徒の要件を誤っていた市町村教委、それを看過してきた府教委どちらにも責任があり、その責任を臨時主事に押しつけることは言語道断である。

通常、臨時主事の雇用期間は4月～翌年3月（地公法22条により、任用期間は6カ月単位）で、毎年更新となっており、それが慣例となっている。当然、経済面においても1年間の生活設計を立て、勤務している臨時主事がほとんどである。

今回の府教委の臨時主事「雇い止め」強行は、臨時主事への生活破壊や精神的苦痛を与え、当該校の教職員や児童生徒・保護者に混乱を招くだけの結果であったことは明らかである。

- (3) 継続雇用となった臨時主事も全員が同一校で任用されたわけではなく、多くの臨時主事が異動、他職への就職を余儀なくされた。なかには今までの勤務地中河内地区から豊能地区まで異動せざる状況に追い込まれた臨時主事もあった。また、継続雇用を希望したかったが、次の雇用先が遠隔地などの理由によって退職せざるを得なかったことも当然推測される。

このように府教委は、人をコマのようにあてはめ、条件はどうであれ簡単に動かせる人材としか考えていない。複数配置の場合、1年間を見通して4月当初に業務を分担しており、年度途中の定数減は、当該校の学校事務職員だけでなく、教職員にも負担を強いることは言うまでもない。臨時主事も同一校に複数年勤務する場合も増えており、勤務する学校での業務への責任度、教職員からの信頼度も勤務年数とともに増している。その重要性を府教委が認識しているならば、年度途中での臨時主事の「雇い止め」は有り得ないはずである。府教委は、「学校事務」そのものを軽視していると言わざるを得ない。

- (4) 大教組事務職員部常任委員会は、引き続き残る4名の雇用確保とともに「加配」ではなく、全校複数配置を求めて、今後も運動をすすめていく決意である。

また、臨時主事の雇用を守るために労働基準法第15条「労働条件明示書」の本人交付を使用者側に求め、任用期間を最低1年間と明記させるようとりくみを強化していきたい。