
国庫負担問題に関する 組合方針の修正に向けて

- 経過と学習会・区会のまとめ -

1984（昭和59）年に国庫負担問題が起こって以来、現在に至るまで北学労・札学労は現行制度のままの国庫負担堅持の運動を継続してきました。すでに15年を経過していますが、この間、社会は大きく変わり、この過程で問題の性質も当初の財源問題から制度問題へと変質してきました。現行制度が抱える矛盾や問題点が各方面から指摘され、更に21世紀の新たな時代の始まりに向けた行政改革・教育改革が大詰め迎えている現在、私たちを取り巻く状況は大きく変わりつつあります。



豊かな生活と働きがいのある職場を目指して
これからのことを一緒に考えよう！

社会は大きな変革期にあります
より確かな方向を目指して力を結集しよう！

組合の進む方向は組合員が決めます

〔この資料の内容〕

- | | | |
|-------------------|--------------|---|
| 1 国庫負担問題とは | ～ 問題の背景と概要 | ～ |
| 2 組合方針の修正に向けて | ～ その意味と内容 | ～ |
| 3 1999年度における検討の経過 | ～ 学習会・区会を中心に | ～ |
| 4 新たな運動方針に関して | ～ 定期大会議案から | ～ |
| 5 Q & A | | |
| 参考資料 | | |

現在、社会はかつて経験したことがないような厳しい経済情勢や危機的な雇用情勢の中にあります。また、地方分権の推進や教育改革がいよいよ現実のものとなっています。

公務労働及び公務員給与に対する批判が高まる中で、賃金の抑制や能力・実績に基づく人事管理が進むなど、様々な局面で公務員全体が変革の直中に立たされています。とりわけ、学校事務職員をめぐる情勢は、地方教育行政の変革の中で大きく揺れ動く可能性を秘めており、時代の変化を正面から受け止め、事務職員制度や給与制度のあり方について大胆かつ的確に対応していく取り組みを進めていかない限り、今後の展望を切り開いていくことは困難な状況となりつつあります。

このような情勢を厳しく受け止め、生活の防衛と働きがいのある職場の実現を目指し、運動を強化していかなければなりません。

1 国庫負担問題とは・・・

～ 問題の背景と概要 ～

国庫負担制度とは

地方自治法では、地方公務員の給与は、その地方公共団体の条例で定めるものとしています。これによれば、都道府県立学校の教職員の給与は都道府県条例によって定め、市町村立学校の教職員の給与は市町村条例によって定めることとなります。

しかし、市町村の財政力によって教職員の給与水準にバラつきが出ると教育水準の維持向上が困難となるため、給与負担法において、同法に定める市町村立学校の教職員の給与は都道府県の負担とし、都道府県の条例で定めるとしています。

そして、給与水準維持のための財政上の措置として、義務教育費国庫負担制度があります。これは、義務教育の妥当な規模と内容を保障するため、公立義務教育諸学校の教職員の給与等について、その二分の一を国が負担するというものです。教員を始め、事務職員や学校栄養職員がこの制度の適用になっています。

「国庫負担問題」とは

国庫負担問題とは、事務職員や学校栄養職員について、この制度の適用から除外するという大蔵省の方針に端を発した問題のことです。この当時の背景としては、臨時行政調査会第3次答申や臨時教育審議会最終答申において、合理化・効率化を図る観点から、教育にかかわる既存の制度・施策の全般にわ

たり国と地方の役割分担及び費用負担の見直し、業務の運営の合理化等を図る必要があるなどの指摘があったということがあります。

全国の学校事務職員にとって、もし国庫負担の適用から除外された場合、身分が都道

府県になるか市町村になるかは非常に大きな問題であり、場合によっては勤務条件の切り下げにもつながることから、国庫負担の適用除外を阻止する運動は全国的な盛り上がりを見せました。



「国庫負担制度」と「国庫負担問題」について簡単にみてみましょう

2 組合方針の修正に向けて

～ その意味と内容 ～

どのような方針修正か？

これまでと同様、国庫負担制度維持の運動に変わりはありません。都道府県費教職員制度のなかで、政令指定都市に固有の問題を解消しようというのが方針修正の目的です。現在、国庫負担金は都道府県に措置されていますが、政令市についてはその市に措置するよう求めるということです。

- ・ 国庫負担堅持
- ・ その行先の
一部修正

学校事務職員は、一般的には都道府県が採用し、任命権を持ち、給与も負担しています。しかし、政令指定都市の場合には教職員の任命権が都道府県から委譲されています。そこで、以前から指摘されていたことですが、政令指定都市には、給与負担者と任命権者の分離という問題がありました。これは、政令指定都市に固有の問題です。札幌市では、札幌市人事委員会が採用し、公立学校事務職員として任命しますが、その給与の負担と定数の管理は北海道が行っています。ある仕事をするためには、その仕事に何人の定数が必要かを決め、その範囲内で職員を採用し給料を支払います。そのなかで様々な勤務条件を決めたり、職員研修を行いながら人材活用を図るなど、一貫した人事管理のもとに置かれるのが通常です。このことは市町村役場や都道府県庁、一般企業の組織管理や人事管理を見ても明らかでしょう。つまり、任命・給与負担・定数管理の権限者が札幌市においてはバラバラなので、国庫負担を政令市に措置させることでこれを一致させようというのが今回の運動方針修正の趣旨です。

政令市以外の市町村については、現在の市町村の行政規模、財政状況等からみて、当面は現行の県費負担教職員制度を維持すべきと考えます。

過去にも一度検討

1993(平成5)年に、札学労は国庫負担堅持の要求とともに「政令指定都市という制度の趣旨に鑑み、札幌市が国庫負担を受け、任命権者として札幌市教育委員会が給与を支払うこと」という要求を当局へ行いました。政令指定都市における任命権と給与負担の分離に起因する制度の複雑さと歪みは、従来から指摘されていたからです。しかし、それまでの運動の経過から一部に混乱が見られたため、次年度にはこれを一時凍結し、更に検討を重ねることとしました。

また、このことと時期を同じくして、札幌市と札幌市以外の道内市町村との人事交流、つまり「広域人事」ということについて、ひょんなことから組合員に不安が広がり、学習会等で意見交換を行う場面がありました。採用人事委員会が異なることからすれば、本来は話題にすら上がらないはずの内容です。私たちの職種の足場が不安定であることの象徴と言えるでしょう。

学校事務は定着しているか

ここでは、私たちが確固たる職業基盤を獲得しているか否かを見てみましょう。

数次にわたる定数改善により、未配置校が多数あった時代に比べれば、学校事務職員の配置自体は定着しつつあります。しかし、学校事務職員の職務を表現する際に「役割なき任命」という言葉がよく使われるように、その職務内容や位置づけに関しては、全国的にも明確になっているものではありません。札幌市では職務内容に関する通知が出ており、このこと自体は、全国的にも大きな意義があることとは言え、内容的には権限や責任を明確にするものではありません。

このことは、学校事務職員制度が地方自治との関係で極めて曖昧であることが大きな原因と考えられ、明確で具体的な役割が存在しないために、その定数や配置方法についても定まらない



ということができません。

では、なぜ都道府県あるいは市町村との関係性が希薄で、その結果、両者から疎外されることになっているのでしょうか。

戦後の改革により、1948（昭和23）年に教職員の給与負担は都道府県とされましたが（給与負担法）、それまでは任命や服務監督などの人事管理は市町村に一元化されていました。1956（昭和31）年に制定された地教行法により、教員と事務職員の任命権は都道府県に移り、市町村の服務監督を受けるとともに都道府県の任命にかかるということになりました。地教行法の目的の一つは、給与負担と任命権を一致させることにあったからです。これにより県費負担教職員制度の人事管理面での一貫性は高まったと言えます。

しかし、学校の設置者であり、予算を含めその管理を行うのは市町村で、都道府県による任命権及び給与負担と市町村による学校管理が分かれることとなり、これが従来から問題点として指摘されている、学校の「二重管理の構造」ということになりました。

全体的には以上のような過程を経て現行制度に至っていますが、政令指定都市においては、もう一つ、地教行法制定時に任命権が市に残ることとなったため、給与負担者と任命権者の分離の問題がそのまま残ることになりました。

このように、もともと「二重管理の構造」もあって、自治体との関係性は曖昧なものでしたが、政令市においては、他の市町村に比し学校と市教委との実務面での関係がより深いにもかかわらず、給与負担と任命の分離により賃金・定数・服務等の労働条件の一貫性も低いいため、更に困難な状況になっていることができるでしょう。

巻末に資料として「全人連任用部会研究報告書」の要旨を掲載していますが、学校事務の役割と機能は、とても定着しているとは言い難いのが実状です。

政令市では閉鎖職化

地教行法は教職員の任命と給与負担を一致させることに主な目的があり、ここでは給与負担も任命も都道府県ですから、賃金・定数・服務等の労働条件の一貫性は高いと言えます。札幌市以外の道内の事務職員を見ても、人事異動は義務制諸学校と道立学校や道教委等と行われていることもあり、札幌市の

ように全くの閉鎖職ではありません。この点、政令指定都市における給与負担と任命の分離という問題が障害の一つとなっていることは明らかです。

もちろん、人事異動のみが問題なのではなく、賃金・定数・服務等の労働条件で発生する様々な点について、北海道も札幌市も当局としては完全ではないという、言わば狭間に置かれているのが現状です。

都道府県レベルで同様の議論が・・・

政令指定都市を抱える都道府県による「11都道府県教育委員会予算・給与主管課長会議」の場で、「地方分権推進の観点からみた義務教育における都道府県と政令指定都市の役割分担の見直し」について協議されています。

この議題の提出者である2府県のうち、大阪府の見解を見てみましょう。

政令指定都市を含めた市町村立の教職員の給与費は給与負担法により都道府県となっている一方で、政令指定都市の教職員の任命権は地教行法により、当該政令指定都市に権限移譲されていることから、都道府県において、政令指定都市の教職員配置の実態を的確に把握した教育行政運営が困難となっている。

また、政令指定都市の財政力は、安定的財源に依拠するとともに、都市集権のメリットから「給与負担法」が想定した市町村の財政事情と全く異なったものとなっている。

地方分権推進委員会においては、都道府県と市町村の役割分担の在り方について論議されているところであり、分権時代の地方教育行政の在り方を展望すると、都道府県と政令指定都市の権限及び負担区分の見直しを実施することにより、地方の行財政能力に応じた、より住民に密着した形での主体的教育行政施策の展開が可能となると考えられる。

以上の観点から、国に対し、義務教育に係る都道府県と政令指定都市との役割分担を見直し、教職員の任命権、定数措置及び経費負担の政令市への一元化について関係法令等の改正を要望していくべきであると考ええる。

このように、私たちとは別のところで同じ内容について議論がなされています。

政令指定都市については、都道府県に準じる行政

単位として扱われているため、国庫負担の措置も政令市に行ってもよいのではないかという議論は、1953（昭和28）年の国庫負担法のと時からあるそうです。

全文は1999年度に学習会資料として配布していますので、ここには掲載していません。

まずは第一歩 自治体に足場を

さて、冒頭で「時代の変化を正面から受け止め、事務職員制度や給与制度のあり方について大胆かつ的確に対応していく取り組みを進めていかない限り、今後の展望を切り開いていくことは困難な状況となりつつあります」と書きましたが、まさに激動とも言える私たちを取り巻く社会状況の変化の中で、札幌市という地方自治体との



関係性を明確に定めなければ足もとのふらついた運動にならざるを得ません。「自治体職員」を標榜しながら、道とも札幌市とも関係が希薄というのは、私たちが担ってきた重要な役割も公に認識されるものとはならないし、たいへん見えにくいものとなっている現状は変わらないでしょう。更には、今後ますます重要度を増し、多様化していく「学校」の役割を考えると、設置者であり任命権者である札幌市における明確な位置付けを獲得していかなければ「役割なき任命」という域を脱することは難しいと言えます。

労働者として、高齢者再雇用の問題や賃金体系などの行方は非常に大きな関心事ですが、現状の枠組みの中で課題を解決していくのは困難です。給与負担を札幌市にという運動は、足場を固め、今後の運動を有効に進めるための第一歩とすることができます。

3 1999年度における検討の経過

～ 学習会・区会を中心に ～

昨年10月に開催された1999年度定期大会において、次のことを決定しました。

事務職員給与費に係る国庫負担を、政令指定都市にあってはその市に対して行うようにするという運動について、1年をかけて検討し、2000年度定期大会において、方針を機関決定する。

この決定を受けて、執行部では1年間の検討日程をたて、学習会や区会を精力的に開催してきました。

方針の修正に対し、組合員からの反対意見はほとんど見られず、むしろ、現行制度の矛盾と歪みを解消するとともに、変動する社会状況に合わせ、積極的に対応していくことで生活の安定と労働者としての権利を守っていくべきという趣旨の意見が大勢を占めていました。教育改革・地方分権・地方行革等の単語の解説を待つまでもなく、社会の変動を肌で

感じているためか、多くの参加者は社会情勢に対する能動的な対応を求めているようです。

1 学習会の開催状況とその内容

1998年11月26日 第1回学習会

第1回目の学習会として、国庫負担問題の背景、検討の内容、1年間の検討日程等について説明し、引き続いて討議を行いました。

（主な意見）

- ・ 私たちとしては、事務職員給与費の国庫負担に問題を限定した方がよいのではないかと。
- ・ 政令指定都市の中の事務職員部分の問題ととらえられれば、ごく一部の問題として矮小化されかねないし、現実味を帯びた話題とならない。社会情勢や他の自治体の動向など、全体的な動きと無関係ではないことを説明した方がよい。
- ・ 運動としては、その後の将来の姿もある程度描

いておかないと、組合員に対して十分な説明がでないし、成立しない可能性もある。国庫負担、給与負担、任命権、仕事との関連等を整理し、定期大会に向けて十分な資料を作る必要があるのではないか。

- ・ 色々な年代を抱えているため、最大公約数的な対応をして頂きたい。但し、職の存続が大前提。
- ・ 組合員に多くの情報を提供し、オープンな形で進めると関心を持ってもらえるのではないか。

1999年7月5日 第2回学習会

国庫負担問題に関する組合の運動方針について、方針変更に係る具体的な文案を示し、討議を行いました。区会や学習会を重ねていたためか、質疑が中心となり、特に異論等はありませんでした。

【変更案】 - 運動方針の関係部分 -

以上のことから、国庫負担制度を堅持していく運動とともに、その国庫補助金を政令指定都市が受けるということについて、1年をかけて学習会等で論議してきました。

私たちは、地方分権の時代における地方教育行政のあり方を展望し、より住民に密着したなかでの主体的な教育行政施策の展開を自治体に求める立場から、任命権とともに給与の負担を政令指定都市に求める運動を展開します。あわせて、これにより現状の既得権益が揺るがないよう、経過措置などのしっかりとした対応を当局に要求します。

(具体的な運動)

- ・ 学校事務の将来構想を策定します。
- ・ 地方分権の確立、国庫負担のたたかひに向け団結を強化し、組織体制を堅持します。
- ・ 運動の意思統一と理解を深めるため、学習会等の活動を強化します。
- ・ 定員削減、賃金抑制に反対するための運動に取り組みます。

1999年9月13日 第3回学習会

執行委員会での検討を終えた定期大会議案書の2000年度運動方針(案)をもとに、国庫負担に関する運動方針を含め、その重点について討議しました。

2 区会の開催状況

(1) 区会の開催

- 2月9日 白石区会
- 2月15日 西・手稲区会合同
- 2月23日 豊平・清田・南区会合同
- 2月23日 中央・北・東区会合同
- 3月11日 厚別区会
- 3月18日 高校・養護学校部会

(2) 各区会において出された主な意見

- ・ 事務職員としての仕事は、行政職8級に到達するような収入を得ることが出来る職業である。現状の給与体系や労働条件を維持するためには、学校事務職員制度はどうあるべきなのか考え直す必要がある時期なのではないか。諸問題を解決しながら、事務職員に付加価値をつけて(分権等で)給与にふさわしい(住民からみて)職業に成長する必要がある。

- ・ 国庫を政令市に落すのはその通り。しかし、いまの給与レベルは是非守って欲しい。今の仕事のままで8級を守れるとは思えない。
- ・ 政令市に落すべきだと考える。いかにデメリットを少なくするかが大切。
- ・ あくまでも国庫は守るということであり、それを政令市に落すということは賛成である。生活給という意味合いだけで8級を守るのでは、市民から理解は得られない。権限と責任に見合った給与体系を確立することが必要。
- ・ ややこやしい事をせずに、このまま行ってくればありがたいと思っているが、今後20年、30年働く若い人達のためには必要なことだと思う。100%賛成という事ではないが、方針転換は、そうあるべきと思っている。時代も学校も変わってゆく中、当然事務職員の仕事も変わっていく。
- ・ 国庫があろうとなかろうと、道でも政令市でもかまわない。要は、給与体系等と身分の現状維持をすることと、責任のある仕事をしたいということ。
- ・ 賛成。研修制度・公的会議・協同実施の計画をたてていく上で、給与負担者と任命権者が一致していたほうが良い。

- ・ 区会の参加状況を見ても危機感がないのではないか。仕事は、頑張っって昇進するのも学校で頑張

るのも、いろいろな選択肢があった方がよい。また、現在は給料の段階と仕事内容が一致していない。普通は一致している。これから「普通」になっていくと思う。いつまでも安泰で入られる保障はない。給料は道から出ていても道との繋がりを全く感じない。市にという方向しかない。

- ・ 国庫負担問題に関しては、当局がこのような中途半端な職種をつくったのだから、彼らに「国庫負担を外せ」とは言いたくない。彼らにこの顛末をつけさせたい。外れた時から運動を開始すればよいのではないか。国庫を政令市にと言うのは賛成。正式な試験を受けて採用されているのに、給与と身分が違うということについて、採用時から納得できない。教員は別として、事務職員や用務員等は設置者側に身分があるべき。
- ・ 少なくとも現在の職は10年以上は今のままで存在するだろう。事務職員としての仕事がなくなっても、公務員として何らかの仕事には就けるだろうと思う。

3 検討の状況

今回の運動方針の修正に関しては、学習会、区会

を通して、意見の大半は方針の修正について賛成という状況が伺えました。

昨年9月に出された中教審答申は、「今後の地方教育行政の在り方」と題し、現行の教育委員会制度を抜本的に見直す内容となっています。これを受けて「教職員配置の在り方等に関する調査研究協力者会議」が設置され、定数や配置の方法について専門的な検討がなされています。

地方分権推進のための改革は確実に進み、関連法の改正、関係省令の改正、そして地方公共団体における条例・規則の改正が本年に行われます。来年4月からの実施に向けて、学校管理規則や教育委員会規則の改正も行われる予定です。

教育を含む地方行政はまぎれもなく大幅な改革を迫られており、このことの現実化はすでに目前に迫っています。運動を前向きに強化していかなければ、相対的に地盤沈下していくことは火を見るより明らかな情勢になっていると言えます。

文中にある「主な意見」は、趣旨を損なわない範囲で短くまとめています。

4 新たな運動方針に関して

～ 定期大会議案から ～

国庫負担問題に関する運動方針は、以下の内容が骨子となります。

国庫負担制度の堅持

札幌市にあっては国庫負担の措置を北海道から札幌市へ

定期大会第3号議案

2000年度運動方針から抜粋

私たちは、地方分権の時代における地方教育行政のあり方を展望し、より住民に密着したなかでの主体的な教育行政施策の展開を自治体に求める立場から、任命権と同様に給与

の国庫負担金を政令指定都市に移管する運動を展開します。併せて、これにより現状の既得権益が揺るがないよう、経過措置などのしっかりとした対応を当局に要求します。

(具体的な運動)

- ・ 学校事務の将来構想を策定します。
- ・ 地方分権の確立、国庫負担のたたかひに向け団結を強化します。
- ・ 運動の意思統一と理解を深めるため、学習会等の活動を強化します。
- ・ 定員削減、賃金抑制に反対するための運動に取り組みます。

すでに少子・高齢社会の中にあって、市町村という基礎自治体の役割は今後ますます多様化し、その重要度を増していきます。地方分権の基盤を確立するとともに、そこで教育事業も責任を持って行われなければなりません。

これまで私たちは、札幌市における週休二日制や職体問題など、ひじょうに大きな課題を解決してきましたが、その場面では常に北海道及び札幌市の両

者の狭間に置かれていることの困難さを実感しながら、なんとかそれを乗り越えてきました。

しかし、こうした負の財産の解消へ向けた運動にとられるのではなく、積極的に将来の展望を切り開いていくためには、札幌市という自治体に確固たる足場を定め、札幌市の事務事業を推進していく上での一員として教育に関わっていかねばなりません。

5 Q & A

Q. 国庫負担が札幌市に措置された場合、何がどう変わりますか？

A. 現在は北海道が給与を負担していることから、給与の決定や昇格・昇給、その他の処遇については北海道の条例や基準に従っています。これが札幌市の給与負担となるわけですから、原則として札幌市の条例や基準が適用となります。

現在、義務制諸学校は道条例が適用され、札幌市立高校は道条例が準用されています。大きな制度改革となるため、見直しされる可能性がありますので、労働条件が低下せぬよう、しっかりとした経過措置などの運動を確立する必要があります。

Q. 利点と欠点を教えてください

A. 利点は、給与負担と任命という、通常であれば一致しているものが分離していたことにより、北海道とも札幌市とも関係がありそうで直接の関係がないという状態にありましたが、身分や処遇の面では札幌市に一元化されます。これにより任命の責任を追及する前提ができ上がります。その上で札幌市職員と同等の処遇を獲得することが可能となります。

欠点としては、制度の改革にあたり様々な点で流動的な部分が出てくるという不透明感があるところでしょうか。欠点となるか利点となるかは、経過措置の取り決めとそのための運動如何ということになります。

何れにしても、札幌市の学校事務職員にとっては、北海道あるいは札幌市の一貫した処遇の中には身を置いていないため、こうした不安定な現状

は避けなければなりません。

Q. 今のままではダメなのですか？

A. ダメということではありませんが、公務員制度のあり方、その賃金のあり方に対する見方が厳しくなり、仕事の責任と内容に見合う賃金ということが叫ばれています。こうした中で「既得権の追及」にのみ奔走していたのでは、組合以前の、職業人としての資質を問われることになりかねません。職の将来も危ういでしょう。世の中は絶えず動いています。この中で旧態然として一人立ち止まっていたのでは、相対的な地盤沈下を招く可能性が高いと言えます。

Q. 学校以外の部局に異動するようになるんですか？

A. 現在、北海道に措置されている国庫負担金を札幌市に措置するようにするというだけで、人事異動と国庫負担制度は直接には関係ありません。しかし、このこととは別に、4割弱の組合員が学校以外の部局も人事交流の範囲として可としている状況では（高専を含む札幌市立学校を含めると6割以上）、別な観点から今後の課題と押さえています。

95年に実施した、組合員を対象としたアンケート調査による数値を参考にしました。

Q. 制度の改革により定数削減になりませんか？

A. 国庫負担制度と定数標準法は対なので、むやみに定数の削減ということはありません。

参考資料

全人連任用部会研究報告書について

運動方針の修正と直接に関係するものではありませんが、「学校事務職」の現行制度が抱える人事管理面での諸問題を端的に表しており、運動方針の修正はこうした問題の解決へ向けての第一歩でもあることから、ここで若干触れておきます。当時、全文を組合員にも配布したものです。

全国人事委員会連合会（全人連）任用部会は、平成4年度・5年度の研究報告書として、「学校事務職における任用等のあり方」についてまとめました。この報告書は、各地方団体の人事委員会に共通する課題、あるいは課題とすべき事柄について検討しているもので、内容は、学校事務職の採用・昇任管理・人事交流の問題について都道府県及び政令指定都市の調査結果をまとめたものです。関係すると思われる部分を中心にまとめました。

1 研究報告書について

研究テーマの趣旨として、「今日、地方行政をとりまく環境は厳しいものがあるが、地方公共団体は、そのような環境に対応できるより優秀な人材を確保していかなければならない。学校事務職員は、小学校、中学校、高等学校等を主な勤務場所とする事務職員であるが、その任用等のあり方については、種々の問題を多くの団体でかかえている。」とし、今後の方策等を含め調査・分析しています。

2 内容の要点

第1部第2章「学校事務職員の採用における今後の課題」では、「昇任管理の困難さ」として「課長補佐以上のポストが少ないことに起因する処遇上、昇任管理上の問題が存在する。」「中級の合格者はほとんどが大卒者であり、採用後の昇任管理が難しい。」とあります。

「人事交流が少なく、職域と職務内容が限られていることから生じる勤務意欲の停滞」として「勤務範囲を学校に限定しているため、閉鎖職種となっている。このため、勤務意欲、職務遂行能力、研修等に停滞がみられる。」「配置先が主に小中学校及び県立学校等に限定され、また、職務内容も庶務一般に限られるため、仕事に対する意欲に問題が生じる。」等々の報告が出され、「一般事務職及び教育

事務職」の試験合格者から学校事務職員を配置している団体からは、なんら問題点の報告はなかった。また、各団体から報告された問題点には、『配置先を限定した職種により試験を実施している』ということが深く関わっていることが分かる。しかも、その限定が狭くなればなる程問題点が深刻化している。」としています。

更に「今後の課題」として、「昇任管理の困難さ」ということについては「単数配置の多い小中学校においては、困難な問題もあると思われるが、職の新設あるいは昇任枠の拡大等何らかの組織の改善を図るとともに、教育委員会事務局あるいは知事部局等とも人事交流が可能な職種による採用試験の実施についても検討する必要があるのではないかと考える。」とし、「人事交流が少なく、職域と職務内容が限られていることから生じる勤務意欲の停滞」ということについては「同一職種内の交流はもとより、職種の域を越えた人事交流について可能な方策を検討することにより人事の活性化を図るとともに、前記1同様教育委員会事務局あるいは知事部局等とも人事交流が可能な職種による採用試験の実施についても検討する必要があるのではないかと考える。」としています。

（昇任管理の問題）

第2部では第2章「昇任管理の課題」のところで「学校は、直接児童生徒の教育に携わる教職員とその教育の用に共せられる校舎や運動場や実験設備・機器等の物的施設からなる組織体である。学校がその目的を達成するためには、学校が組織体として効果的に運営され、教育活動が円滑に実施される必要がある。学校事務職員は、教職員の人事管理や施設・設備の管理が適正に行われ、かつ、これらの人的・物的施設が有機的かつ最大限に機能を発揮し、教育活動が円滑に行われるようにするための諸条件の整備を行うという役割を担い、その職責はますます大きくなっている。」というように事務職員の職務について触れられています。

そして、昇任管理上の問題点として「適正な人事管理を行うためには、適正な能力評価が行われ、その評価が任用に反映されることが要請される。」とし、各団体からは「職位が少ない、あるいは昇任ポストが少ない」「単数配置又は少数配置のために昇任と職責が一致しない。」「事務職員としての立場

と教育現場において教育について意識し続ける立場のジレンマがみられる。」等々の問題点が挙げられている。そして「約半数の団体が『職位が少ない，あるいは昇任ポストが少ない。』問題と『単数配置又は少数配置のために昇任と職責が一致しない。』問題を指摘しており，「この2点は相互に関連性を有している」としています。また，組織体制について「小中学校事務職は，通常，学校長，教頭の指揮命令に直接従事し，事務職としての組織はなく，職のポストも少ない状況である。」と報告されています。

第3部については省略。

以上，研究報告書の概要について見てきましたが，あくまで人事委員会から見た任用管理上の問題として報告されているものであり，現に学校に勤務している事務職員として異論を差し挟む余地がないわけではありませんが，学校事務職員制度が抱える問題を的確に把握していると言えます。

平たく言えば，「学校事務職員」の採用状況は全国的に多種多様であり，このことは「学校事務職員」の地方団体における役割について統一されたものはないということの裏返しでもあります。

おわり 1999.9