

総務省7.4新通知～こう読む(2)

新通知は総務省の後ずさり。訴訟を起こして鎖を絶とう！ ～全国自治体での取り組みと訴訟判決が総務省を後退させた。

今回の新通知は、これまでの総務省指導の大きな後退である。主な要因は①数々の訴訟で司法判断が変化し始めた。その背景として②全国で激増し業務運営での依存度が高まった。③「官製ワーキングプア」が社会問題化した、ことにある。多少の妥協だった2009年通知が効果を見せず、ブラック自治体＝東京都での敗訴、労働委命令、議会やマスコミの告発という事態が全国に拡大することを総務省は恐れている。このままでは、総務省の指導の内容が致命的な敗北(敗訴)を受けかねないからだ。

そこで、自治体と公務員制度を牛耳ることを至上命題とする総務省は、できる妥協はして任期付職員制度への移行を軸にした挽回を計った。

『地方公務員月報』(総務省編集)は、国立情報研や中野非常勤保育士等の判決についての解説で、これまでも訴訟の増加と司法判断の変化を見通し、自治体に“身構え”を求めている。

また、総務省の二度の全国調査の設問には、①歴史の長い均等待遇(関西や越谷)に加え荒川区の非常勤任用制度や港区の報酬経歴加算制度なども取り入れ、②20年30年レベルの長期雇用の報告を求め、③抽出調査ではあるが「任期なき短時間勤務職員制度」への意見まで求めている。総務省は全国の実態と小さくとも変化にアンテナを張ってよく見ている。だから、肝心なのは現実の運動とその発信である。

総務省に拘束の緩和を求めるのではなく、鎖を断ち切ろう！

そもそも、雇用主である自治体に対して総務省が、日本の労働法制＝労働ルールと異なる基準で“あしる(するな)”“こうしろ(するな)”と口出しすることが不当である。総務省も訴えが自らに及ぶことを恐れて、通知指導を「技術的助言」(地方自治法第245条の4第1項等)とうそぶいている。

私達が進めるべきは、総務省に鎖を緩めることを求めるのではなく、「余計な口出しをするな」と迫することである。基本は雇用主である自治体に主体的判断を求めることであり、労働者保護が使命の厚生労働省に各法の「公務員適用除外」の改正を求めることである。

例えば、手当支給では、要求運動ではなく既得権擁護に入り、自治法改正の国会内運動に留めるのではなく、自治体交渉こそ強めるべきではないか。

※先日自治労全国臨時非常勤協議会総会議案には、一時金や退職金実現への積極的方針はなく、「手当(相当額)」や「基本給への追加」なる方針が記載されているが、ボーナスや退職金と毎月の賃金はその性格が大きく異なる(パート労働法参照)。「基本給への追加」はボーナスや退職金ではなく、監査請求や住民訴訟に耐えられない。

積極的に訴訟組織的にうって出るべき時

パート労働法は雇用主に均衡処遇を義務付けている。

国では、非常勤へのボーナス・退職金の支給を奨励している(人事院指針)。一方、自治体のみが地方自治法と総務省通知でボーナス・退職金支給を禁じている。私は、これに対する差別処遇訴訟＝損害賠償請求が全国で積極的に取り組まれるべき時だと思う。雇用年限についても、労働契約更新(権)の法的根拠なき否定として、積極的に損害賠償請求すべきだと思う。これまでの自治体雇用訴訟は、解雇されてから訴えるものだったが、在職中の訴訟こそが当局と総務省を追い込む。

通知活用とは、「事実上任期の定めのない常勤と同様の勤務形態」を守り拡大すること

新通知の活用を間違えると“総務省のお墨付きあり”という鎖や檻の改善になってしまう。運動の大原則は、法制度に身を縮め合わせるのではなく、あるべき実体を削りそれに合った法制度を求めることである。新通知の真の活用とは、総務省のアキレス腱を見抜き攻めて、その鎖を絶ち檻を解体に向かうことにある。それは、「事実上任期の定めのない常勤と同様の勤務形態」を守り拡大することであり、自治体に対して新通知の妥協点＝アキレス腱を更に攻めることである。

具体的には、①法的任用根拠の再確認。短時間公務員制度へのステップである非常勤の一般職非常勤への移行(任用替え)。通知が区分基準とする「労働者性」あれば一般職は、指揮命令・専属性(勤務時間や兼業など)・生計実態は交渉を深めるべきテーマである。②雇用年限の廃止。地公法第13条「平等取扱原則」と第27条2項「分限」(雇用年限の余地なし)の確認。③雇用の更新における「能力実証」「手続き」の充実。研修・勤務評価制度が柱。④雇用中断の廃止。年休権と社会保険・労働保険適用が柱。⑤手当の支給。非常勤は「地方自治法上は常勤」を追求。常勤的非常勤とフルタイム臨時職員は共済組合法基準・条例準則・国の規定を確認。⑥安全衛生体制や公務災害・労働災害保証制度の確認。

任期付短時間職員制度は総務省の反撃

たとえ要件を緩和しても、任期付短時間職員制度は、雇用更新の余地のない危険なものだ。その根拠法は地公法ではなく「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」である。自治体が必要と判断すれば【任期切れで再採用試験は不合格】となる。また、「事実上任期の定めのない常勤と同様の勤務形態」の瓦解であり、短時間公務員制度への道の崩壊である。

ただ、総務省は今回初めて任期付フルタイムへの移行を打ち出してきた。全国の2割を占めるフルタイム臨時職員には救済と抜本的改善の道筋は立っていない。私としては、国の期間業務職員(旧・日々雇用)制度検証の上での活用を検討は有り得ると思う。

(本多 伸行)

ソウル市における非正規職対策の進捗状況と パク・ウォンスン市長の民主主義政策

7月7～9日、1年ぶりでソウルを訪問した。今回の目的は3つという欲張り訪問。

韓国で官民分野広範囲で共通番号として使用されている住民登録番号制度の問題点を継続調査すること、宇都宮健児弁護士を代表とする希望のまち東京をつくる会で韓国の民主主義政治を知りたいという訪問ツアーの予備調査、そしてソウル市における非正規職対策の進捗状況調査だ。

7月8日午後3時からソウル市役所6階で、ソ・ワンジン（徐旺鎮）政策首席秘書官、チョウ・ソンジュ（趙誠柱）前労働補佐官にお会いした。以下、Q&A形式で報告する。

Q：パク・ウォンスン市長1期目の実績検証と公表について聞かせてほしい

A：韓国には「マニフェスト実践本部」があり、大統領選挙をはじめ国会議員、自治体首長選挙などに適用されている。その評価ではパク・ウォンスン市長1期目のマニフェストは85%達成とのことだ。これは14年4月段階での評価なので、6月の任期末ではもっと高くなっている。

例えば福祉予算を全予算比（一般会計か？）30%以上とする公約に対して13年度で32%となり目標を達成した。公営の賃貸住宅を8万世帯建設することも100%達成。債務7兆ウォン（約7千億円）を減額するという公約に対して4.3兆ウォンを減額、60%達成しているなどだ。

Q：ソウル市として民間を含めた全体の勤労者政策はどうなっているのか？

A：ソウル市には約300万人の非正規労働者がいる。中でもサービス業に非正規比率が高い。全国の自治体に先駆けて労働政策課を設置し、25区のうち4区に労働福祉センターを開設した。センターでは非正規労働者への対応をしている。また、25人の「労働オンブズマン」を配置し、無料の労働相談などにあたっている。

Q：市の正規化政策がソウル市全体の民間に与えた影響はどうか？

A：公共部門の非正規率は高い。ソウル市が率先垂範し、他の自治体、特に民主党系首長に影響を与えた。民間企業にはまだ浸透していないが、社会の雰囲気としては醸成されつつある。国会では民主党系だけでなく、全体として劣悪な公共清掃労働者の改善の議論がされた。民間企業には強制出来ないが、ガバナンスは進めている。例えば、コ

ーヒーやパンのフランチャイズ企業をはじめ、フランチャイズチェーン協会、アルバイトを紹介するインターネットサイト、パート労組などで「権利宣言」が採択され、労働基本権の確立を図っている。

Q：パク・クネ大統領、保守セヌリ党との違いはあるか？

A：国の公共部門非正規総合対策は、2011年のイ・ミョンバク政権から始まり、12、13年度と3回出されている。それにはソウル市を含む16自治体が合意している。ソウル市の特徴としては、①国は年間11か月以上の継続雇用が対象としていることに対し、ソウル市は9か月であれば対象としている。②韓国では中小企業中央会が労賃単価を決めているが、それより高い賃金設定をしている。

Q：非正規職第3次転換計画は策定、公表されているのか？

A：第1次転換計画は直接雇用労働者、2次は間接雇用労働者だが、3次は民間委託労働者を対象としている。現在、民間委託の実態を調査している最中で、どれを直接雇用とすべきか、民間委託はどのような実態がいいのかを研究中だ。結論を出すには規模が大きく複雑なので時間がかかっている。福祉施設、コールセンター、上水道、社会的経済活動分野などが特にそうだが、年末か来年はじめと考えている。特にタサンコールセンターが、労組があること、加えてソウル市の「顔」ということもあり分析が先行している。

Q：政策決定～マニフェスト作成とマニフェスト実践本部について説明してほしい

A：立候補を決めると、まず「選挙キャンプ」（筆者註：選対本部と思われる）を設置、その中に大学などの学者や研究者さらには市民運動の専門家などで構成される政策チームを分野ごとに作り、公約を作成する。公約には必ず財源や財政計画も含まれる。

さらにソーシャルネット（SNS）のコミュニティで、市民提案が出たら市民に投票してもらって優先順位をつけ、それを加えて公約化、それをマニフェストとして実践本部に登録する。

マニフェスト実践本部はNPOだが政策について長い間検証してきた機関だ。立候補者は定められた形式に則って登録している。強制ではないが、ほとんどの候補者は登録している。（註：2

007年に設立したようだ)

当選するとソウル市の場合、担当部局とキャンプ専門家メンバーが摺合せの委員会を作り、政策と予算を論議し、修正、調整、追加し、計画を確定させる。修正されたマニフェストについては実践本部に再度申請し、市民陪審員が審理し、合理的な修正と認定すれば再登録する。

マニフェストの履行についてソウル市では、企画調整室評価課が定期的に内部評価し、それを定期的に公表、実践本部に報告している。

<マニフェスト実践本部のサイト(韓国語)>

<http://www.manifesto.or.kr/>

Q：ソウル市議会との関係はどうか

A：マニフェストにはない新たな予算化の場合は議会との調整が必要となる場合もある。ソウル市議会の85%は与党議員が占め、政策的にも協力関係を持っている。ただ、議会独自にチェックすることもあり、例えば「社会投資基金」条例は事業・財政規模が縮小された。

韓国労働社会研究所のキム・ジョンジン研究員からも状況を聞かせていただいた。

7月8日午後5時、孔徳駅近くの同研究所を訪問、ソウル市から正規化転換に関する調査を委託されている中心研究員キム・ジョンジンさんから最近の状況を伺った。

Q：第2次転換計画の達成率と第3次計画の策定状況を知りたい

A：第2次計画の達成率は、2014年6月18日で85.9%。第3次計画は、14年3月に発表している。内容は契約の公正性とか契約期間を3年から5年に延長する、労働環境の公正性などを盛り込んでいる。つまり、第1次と2次は非正規労働者対策、第3次は委託契約のあり方を適正化するという考え方だ。

第1次と2次については、今後、賃金、人事(昇任など)、仕事満足度などの進捗状況や改善の調査に移行し、17年には正規化計画は完了するので、労組との団体交渉でさらなる改善が志向されることになるだろう。

しかし、第3次については当該労組などから意見が出され、3月以降再調査しているところだ。委託事業者数330社、15,000人、委託費1兆ウォンという規模。うち60%は社会福祉分野で、他は施設委託や青少年トレーニングセンターなど。焦点は、ソウル市の顔である「タサンコールセンター」で、直営化するか委託を継続するかを検討している。これには、光州女子大学専門

学部が調査に当たっている。

何故かというソウル市研究院が当初はレポート作成にあたったが、労組が反発し、コールセンター専門科がある光州女子大に再委託した。タサンは400名規模と大きく、最終案は14年末に発表予定。水道検針員でも労組が結成され、違法派遣ではないかとの指摘があり、対象となった。

Q：キム・ジョンジン研究員はどのような調査を行っているのか？

A：転換後のフォロー調査が必要と感じている。例えばソウル市の子会社には50人に1人見当の管理職が天下っている。その清掃労働者にインタビューしたら、賃上げは良かったが、労働条件改善や昇進の機会には課題が残っていることが分かる。ソウル市の(正規)公務員とも(転換した)現場労働者とも話しているが、両者の意思疎通は難しい。

また、市役所で清掃労働者の存在が見えるようになった。政策に関心を持ち、発言する。常用となり誇りを持つようになった。一方では不満の声も出ている。賃上げや(正規)公務員への不満などだ。正月やお盆帰省時に、公務員には帰省バスが用意されているが、非正規労働者は除外されていた。教育訓練機会もまだない。1年契約から長期契約になったことで、嫌な上司などとずっと一緒にいることになってしまうという不満が出ているのも皮肉だ。

Q：社会的にはどのように評価されているか？

A：第1次(11年12月)、第2次(12年5月)発表時には、1週間報道されなかった日がないほど注目された。政府も取り上げ、各地でも「ソウル市改革」ということで周知されている。

しかし、ソウル市は進んだが、ソウル市25区ではほとんど進まず、10区は転換ゼロ。釜山市では政府統計でも5名しか転換していない。

Q：その他

A：財政メリットは明らかに出ています。付加価値税(消費税)10%と委託会社の経費分は確実に減り、賃上げ等を入れても総額は減った。ただし、今後労組交渉で賃上げが進むと人件費は増えていくだろう。

また、対象とならず転換できなかった短時間、短期間労働者については、手当を支給することで一定の対応を行った。

さらには、(正規)公務員対象に労働基準法などを「希望労働アカデミー」などを活用して研修している。

(理事長・白石孝)

研究会講座「進む学校の非正規化」

5月28日(水)午後6時30分から、浜松町の港区立神明いきいきプラザにおいて、標記の講座を開催、23名が参加した。報告者とテーマは、上林陽治「非正規の教員という問題」、中村文夫「非正規教職員の実態と今後」、吉村正(以下に掲載)、妹尾美喜夫「豊島区学校開放管理員の外部委託化の現状」、白神薫「八王子市新学校施設開放員闘争の経過と到達点」。

講座を通して、2000年代に入ってから文科省と都道府県教委の政策が大量の非正規教員を生み出したことが浮き彫りになった。また、学校職場に校長を頂点とした県費・市費、正規・非正規という複雑な職員が存在、労組加入・未加入、労組も複数分立などにより、問題の顕在化、改善が進みにくい実態も明らかになった。

当日の報告の中から、吉村正さんのレポートを紹介する。

学校における非常勤職員

元東京都学校事務職員労組、現国分寺市嘱託職員労組 吉村 正

1. はじめに

小泉政権以降、各地方自治体で、正規職員から非常勤職員への採用切りかえが、「退職者不補充」等の理由で進行した。学校現場も例外ではなく、現業職の給食調理員、用務職員を中心に非常勤職員化が進んでいる。区市町村においては、皆さんご承知の通り、3人に1人が非正規職員であり、もはや各自治体の行政は非正規職員(の犠牲)抜きには成り立たない状況にある。その中で、正規職の労働組合が非正規職員問題に真摯に取り組むには、「正規職員の給与は、非正規職員の犠牲の上に保障されている」という認識を持たない限り困難と考えるが、如何なものか?

また、他県で問題になっている非正規教員の増加は、2007年度義務教育諸学校国庫負担法の改悪により都道府県の負担が増えたことから、財政力のない県では正規教員の採用が減り、講師で任用される教員が増えていることによる。文科省によれば、公立小中学校の全教員数(約70万人=2013.5.1現在)に占める非正規教員(常勤・非常勤講師)の割合は16.4%(115,745人)である。もう一つのデータを示せば、2013年度全国小学校新規採用教員13,232人中教職経験者は6,213人(47%)、民間企業経験者654人(4.7%)となっている。(同様に中学校=8,173人中4,421人。高校=4,606人中2,456人、特別支援学校=2,608人中1,592人と半数近くが教職

経験者である。)これは、教員採用においてインターン制度的機能が働いているのではないのか?

これら非正規職員の問題は、目先の利益を追求し、短期間の成果のみを問う新自由主義経済政策にあることは既に明らかである。労働組合等が1995年の日経連「新しい日本的経営のあり方」、その後の政策を根本から問い直さない限り、「富者と銀行には国家社会主義で臨むが、中間層と貧者には新自由主義で臨む」(ウリッヒ・ベック「ユーロ消滅?」)ダブルスタンダードの政治を変革することは、不可能であろう。(アベノミクスでは、「富者と銀行」に、「大企業」を追加する必要があるが。)

2. 東京の公立学校の現状

さて、今回のレポートに当たり、東京都学校事務職員労働組合執行委員の勤務校の非常勤職員状況を調査した。調査に当たり、非常勤職員について「教育活動等に何らかの形でかわり報酬をもらっている者」と定義した。同じような職務内容でも自治体によって職名が異なっている場合があり、その点は、おおくりでまとめたのが(表1)である。この他、ボランティアも多く、学校事務職員ですらその実態を詳細に把握するのは、困難な状況になっている。

この調査で感じたことは、

(1) 手元にある2000年度の教職員住所録をみれ

ば、12学級の小学校、給食単独校での職員構成は正規職員27名、非正規職員は学校司書、給食事務と管理員4名の6名でしかなかった。給食調理員も用務職員も正規職員だった。今やどの学校も正規職員と非正規職員はほぼ同数である。

いじめ問題や小1プロブレム問題等、教育の課題が増える中で、スクールカウンセラー、学級支援員等新たな職の導入が図られたが、これらの職は例外なく非正規職員である。これら教育に関する職務は、資格や免許が採用条件となるため、比較的賃金水準は高い。また、勤務時間が1日5～6時間とか、勤務日数も月1日とか週数日ということもあり、これらの非常勤職員すべてが正規職員として必要かという問題もでてこよう。

(2) 給食調理員がすべての小中学校で0である。これは、給食調理が外部委託となっているからである。作業員の内訳はKo市の場合、チーフは委託会社正規職員であるが、副チーフ2名は契約社員、調理員4～5人は臨時職員。献立内容、休暇者の発生等では、臨時職員の増減は比較的自由に調整されている。今後様々な形で委託化や事務部分のアウトソーシングが拡大していきかねない中で、「学校で働く職員」という括りでは、彼ら彼女らの労働条件にも問題意識を持たねばならないが・・・。

(3) 事務職員等など敢えて制度的に臨時職員化されている職種もあるのではないか。区部の小学校事務職員は都費と臨時職員の組み合わせが多い。これは、都の内部的団体であった頃の特別区制度の名残か。市部は市費職員が配置されていたが、80年代からの削減攻撃で、現在で一部正規職員の残る市もあるが、嘱託職員、再任用職員、臨時職員が配置されている。また、学校図書館司書は、司書教諭が必置となったから必要ないといえるだろうか？司書教諭は学級担任等との併任であり、全学年の読書指導、調べ学習ガイダンス等実務は学校図書館司書が担う。

3. 学校における非正規職員の作られ方

(1) 冒頭に述べた、他府県での非常勤教員は、2001年度国庫負担法の改正により、正規教員のみを対象にしていたが講師も対象となったことに起因する。このときの文科省助言内容は「8時間のフルタイム正規職員に替え4時間勤務の講師2人に振り替えることができるようになった。」というものであった。当時は、さほど利用する都道府県はなかったかもしれない。しかし、2007年に国庫負担金が1/2から1/3になり、都道府県の負担が増加することとなった時から、正規教員の採用を抑え、講師を採用する道府県が増えてきた結果といえる。宮崎県の例を見れば、「小学校専科非常勤講師」を年間任用し、週20時間以内のうち7割以上を授業にあて、教材研究の他、校務分掌割り当ても可能となっている。時給は2,630円である。同様に「小学校1年生2年生における学級編成弾力化に伴う非常勤講師」「市町村教委裁量による非常勤講師」となっている。経験年数6年でも月額195,900円。これは、総賃金抑制策による。

(2) これとは逆に、2004年度の国庫負担法改正で導入された総額裁量制を利用し、事務職員定数の準要保護加配、大規模加配分300余名の欠員を生み出し、その分を教員採用にまわしたのが東京都である。標準定数法に定める定数の事務職員は85.6%、教員は107.7%。

そして今、「共同実施」の名目で更なる定数削減とその穴埋めとしての臨時職員化が進行している。「共同実施」とは文科省が、校長権限拡大に伴う学校経営の改善と教員の多忙解消を目的に、1999年度から共同実施の事務職員加配を始めたものだが、複数校の事務職員がセンター校に集まり、複数校の共通事務を処理する。加配があるため欠員は生じなかったが、非正規職員での補充が主であった。しかも、県にとっては、国庫負担金を利用して教育出張所等を廃止できるメリットがあって、現在では47都道府県中40道府県がこの制度を利用している。

一方、区市町村教委に給与事務等を丸投げ

(表1)

| 学 校 | S 区 小 学 校 | M 区 小 学 校 | T 区 小 学 校 | N 区 中 学 校 | K o 市 小 学 校 | K g 市 中 学 校 | 都 立 全 日 制 | 都 立 定 時 制 |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 学級数 | 6 | 12 | 11 | 14 | 13 | 8 | 21 | 16 |
| 正規教職員 ()は再任用職員*1 | 18 (3) | 24 (1) | 19 (1) | 29 | 23 | 21 (1) | 51 | 32 |
| 非常勤教員*2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 |
| 講師 | 1 | 1 | | 5 | 2 | 4 | 1 | 9 |
| 事務職員 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| 栄養職員 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 用務職員 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| 図書館司書スタッフ等 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 保健補助 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 学級等支援員 | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 特別支援介助員 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| AET外国語指導員 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| スクールカウンセラー | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| 学童擁護員 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 交通安全擁護員 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| スクールソーシャルワーカー | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 給食事務職員 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| 警備員・施設管理員 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 0 | 0 |
| スクールコーディネーター | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 学校健康トレーナー | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ICT支援員 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 学校情報セキュリティ推進員 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 学力向上支援講師 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 心のふれあい相談員 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 学校生活臨時支援員 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 理科指導員 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 給食調理員 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 非常勤職員合計 | 13 | 27 | 15 | 21 | 17 | 17 | 6 | 10 |

している都教委は当初から「共同実施」には無関心だった。都にとっては、教育出張所は八丈島等にしかなく、中間機関廃止のリストラメリットはほとんどなかったし、総務局の方針に従い、学校事務職場を「再任用職場」と設定していたからだ。

2011年2月、都教委は副校長のなり手がいないのは多忙過ぎるからだ、「事務職員の活用」、「経営支援部設置」等校務改善策を打ち出した。しかし、1年後の2012年2月には、学校事務共同実施に方向転換。2013年度から武蔵村山市と江東区で試行に入った。武蔵村山市の例でみれば、最終的には、小中14校を2グループに分け、7校分の事務処理を4人の都事務職員が行う。都事務職員は週4日センター校に勤務し、都事務職員不在の学校には都費で非常勤事務職員を配置するというもの。つまり、14名－(4名×2グループ)＝6名の都事務職員削減。と同時に、14名の非常勤事務職員の発生となる。この都事務職員削減比率を全都規模に置き換えると、現在小中1,870名配置されている都事務職員は1,070弱程度になり、1800余名の非正規職員が発生する。これを差し引き1,000人の雇用拡大と言うなら、安倍政権流の誤魔化しの屁理屈である。

*1 正規職員数は、校長・副校長・教員・事務職員・栄養士・用務職員と〔()＝内数、に示した〕フルタイム・短時間再任用の職員。

*2 非常勤教員は、定年退職した教員、日勤講師ともいう。

*3 講師・栄養士・図書館司書・スクールソーシャルワーカー・スクールカウンセラー・特別支援介助員・学級支援員等は、その職種に応じた免許・資格が採用条件になる。

*4 非常勤職員は嘱託職員、臨時職員、派遣職員等の区別はしていない。勤務時間、勤務日数等は千差万別。