

# 学校事務職員の任用制度改革について

## 宮教組事務職員部

### 任用制度改革にのぞむ

#### 私たちの基本的考え方

ア 今回の学校事務職員の任用制度改革は、これからの「学校事務」及び「教育行政」の一層の活性化をめざすものでなければならない。

イ 今回の任用制度改革にあたって、これからの「学校事務」及び「教育行政」の活性化をはかる上で特に留意すべき点は、今日までの学校事務職員の教育委員会事務局等との「交流」の実績に照らし、小・中、県立、事務局間の双方向の交流を活発にする事である。

すなわち、「学校事務」の経験が教育行政の効率的運営に反映し、また、事務局等における勤務経験が「学校事務」の主體的運営に生かされるような職員の職能形成のための計画的な人事交流と、本人の希望を尊重した適材適所の任用配置がなされることである。

ウ 現行の「学校事務」の採用試験区分を廃止し、「一般行政」及び「一般事務」に統合するとの提案についてであるが、このことはもちろん教育委員会の所管に属する事務職員に対する任命権を失つことを意味するものではないとしても、結果的に小・中、県立、事務局間の双方向の交流を阻害することになりはしないか。特に、この点について留意し必要な措置を講じておくことが肝要である。

一 工 また、「一般事務」の採用が予定されているが、事務は教職員との直接的な折衝や関係機関との調整力必要とされる職であり、その専門性に照らして、大学卒程度とされる「一般行政」採用を基本とすることが必要である。

### 2 学校事務職員の任用切り替えについて

ア 宮教組（事務職員部）としては、今回の「学校事務」採用試験区分を廃止するに当たって、学校事務職員について二つの身分を作らないという観点から、学校事務職員全員の身分切り替えを要求する。

イ 県教委の見解では、学校事務職員の中には、職域を学校に限定したいということから、「一般行政」への身分切り替えを希望しない人もいると思われるので、「学校事務」の身分は残す。従って、現に試験区分の違つ「学校事務」から、「一般行政」への身分切り替えは、「職員の任用に関する規則」第4条3項に規定する職員の異種の職への転任にあたり、また、同3項の規定により、「能力の実証が必要」であるとしている。

ウ しかし、私たちの考え方としては、「学校事務」と「一般行政」とを、現に試験区分が違つという観点のみから異種の職とみることは、両者の試験区分が分離した歴史的経緯や、その試験種目や出題分野が全く同じであること等に照らして無理があり、従って、同規則第4条3項の規定は適用されず、つまり、「学校事務」から「一般行政」への転任は同種の職種間の身分切替の問題として、その手続きについては特に規則上「能力の実証」の必要はないものと考える。

カ 廠

工 問題は、この「学校事務」と「一般行政」を異種の職と見るか同種の職と見るかの違いであるが、同運用規定に異種の職への転任とは、「例えば事務吏員の職（主事）から、技術吏員の職（技師）への転任」とあるように、その必要とされる職能を異にするゆえに能力の実証を必要とする職間の異動のことであつて、「学校事務」から「一般行政」への異動は「事務吏員」間の異動であり、従つて、異種の職への転任ではなく同種の職種間の身分切替の問題として取り扱うことが妥当である。

オ このような「学校事務」と「一般行政」の同種の職としての類似性は、先に言及したとおり、「学校事務」という試験区分の導入についての歴史的経緯を見ても明らかである。両職は、その職務の違いによつて採用試験区分を分離されたものではなく、元来は同一の職として取り扱われてきたものであつたが、「学校事務」に従事する職員を確保する観点からやむを得ず、学校に職域を限定して採用することにしたものである。こつした見解については、人事委員会によつて正式に表明された経緯がある。（平8・H・5宮教組と人事委員会の交渉において）

カ なお、この「学校事務」と「一般行政」とを同一の職とみる考え方については、学校事務職の行政職としての取り扱いを確定したとされるいわゆる「32年通達」によつても明らかであり、同通達によつて、「（学校）事務職員」の教育委員会事務局等との活発な人事交流にとめること「が各県当局に対して指導されているのである。またこのように「学校事務職」を「行政職」とみなす考え方は、その後の文部省及び教育委員会の見解においても一貫していることはいづまでもない。

キ さらに、今回の任用制度改革によって、今後、学校事務は「一般行政」採用のものが充てられることになるが、このことは、「学校事務」と「一般行政」を同種の職ととらえない限りあり得ないことであり、従って、今回の学校事務職員にかかる任用制度の改革において、「学校事務」採用にかかる事務職員を「一般行政」に転任させるにおいては、同種の職種間の身分切替問題として必要な手続きがとられることが妥当と考える。

ク 次に、学校事務職員の転任にともなう手続きのあり方について、私たちの考え方を述べる。

平成5年度に出された「全人連任用部会研究報告書」には、学校事務職員の転任のあり方について興味深い指摘がなされている。

これは、学校事務職員の転任に関わって述べられたもので、「採用及び昇任においては、競争試験又は選考という形で任用にあつての人事委員会の関与は存在するが、『転任』については、任命権者限りで独自の手続きを行うことができるという施行通知（「地方公務員法の施行に伴う都道府県（五大市）職員の任用制度の暫定措置について」昭27・12・4自内行発第52号。以下「施行通知」という）の趣旨から（人事委員会の関与は）消極的に解されている」と意見を述べていることである。

「したがって、職員の任用にうちでも転任については、人事委員会が任命権者個々の任命権の行使の仕方を規制することはできないとされているはずであるが、実際には、要項、運用等で一定の取り扱い方針を定めるなどして、転任に当たっては、個別的、具体的な場面で何等かの形で関与している団体が多いようである。」と問題指摘を行っている。

つまり、転任については任命権者限りの手続きを行うものであって、人事委員会が任命権者の任命権の行使の

仕方を規制することはできないというのが施行通知「趣旨であるが、学校事務職員を転任させるにおいては、実際には、「関与の程度、内容等については各団体である程度の差はあるものの、転任実績のある17団体のうち約70%にもあたる団体が何等かの個別的、具体的なチェック体制をとっている」ことについて、「その経緯、背景等を十分考慮する必要があると考える。」と述べている。

また、学校事務職員を転任させるにあつて、能力実証を行う場合においては、その実施主体は人事委員会が直接関与するものから任命権者に委ねるものまで様々であり、その方法についても、能力実証試験（専門試験、人物試験等）を行うものから、すでに能力は実証されているものと判断して、特段の方法を講じていないものまで様々である。

では、なぜ、このように能力実証が様々な方法に分かれているかについては、各団体において、「例えば小・中学校事務職、県立学校事務職といった試験職種の区分や上級、中級、初級という能力程度の位置付けが各団体によって異なっていることにより、転任者の既存の能力をどこまで評価するかなどの点について種々の判断が働くためではないかと考えられる。」と述べている。

ケ こうなると、問題の焦点は、本県の場合、学校事務職員を「一般行政」へ転任させるに於いて、先に主張した通り「職員の任用に関する規則」の規定の解釈上においては、両職を類似性の極めて高い職として、取り扱いをするとしても、ここに引用したような「『転任者』の既存の能力をどこまで評価するかなどの点について種々の判断が働く」ということについては、その経緯や背景等を考慮して、任命権者や人事委員会がどう判断するかということになる。

「この点について私たちは、宮崎の学校事務職員においては、今日までのその学校事務の職務確立に果たした功績や一般行政への転任の実績等に照らして、転任にあつて必要とされる能力はすでに実証されていると考えるべきであり、従って、その「能力実証の方法」としては、以上の考え方から、任命権者たる教育委員会による転任についての本人の意志（＝能力）確認で十分ではないかと考えるのである。

サ なお、県費負担教職員である事務職員を県教委事務局職員とする場合は採用となり競争試験又は選考を要するという、行政実例（昭32・3・15）が存在するが、これは、単に、その身分の属する地方公共団体を越えて任用する場合の形式上の原則について述べたものであり、このことは県教委事務局職員を市町村立学校事務職員に任用する場合も同様の手続きを要することによって明らかである。

従って、実際に行われているこれらの職種間における転任は、地公法における「任用の公正と能力主義の実現」という観点に則とり、前述したような「全人連任用部会研究報告」で述べられているような考え方に基つて行われていると考えざるを得ない。

### 3 学校事務及び教育行政の活性化のために

ア 宮崎の学校事務が、職務の能率化・効率化をめざしたならば強い研究活動を通して、「21世紀をめざす学校事務開発事業」を成功させ、本県の学校運営の改善にも大きく寄与してきたことについては、県立学校のO.A委員会が平成3年度の、宮崎県公立小中学校事務研究会が平成7年度の「宮崎県教育功労特別賞」を受賞したことによって実証されている。

イ 今回の任用制度改革によって、今後は「一般行政」採用者が学校事務を担うことになるであろうが、それが、今日まで蓄積された学校事務のノウハウや制度的基盤にたって推進されることはいうまでもなく、当然、そこにおいて旧「学校事務」採用者のリイターシップや事務職員間の協力体制は不可欠である。この意味において、学校事務職員間に採用区分の違いに基づく身分差を作ることは避けなければならない。

ウ また、宮崎の学校事務は、「21事業」等を通して、学校事務の職務確立に向けた実践力を全国的にも高く評価されるに至っており、とりわけ、学校事務と教育行政との積極的な連携・協力関係の樹立をめざして、従来、ややもすると対立的に捉えられがちであった両者の関係の改善に努め、「事務処理規程」等の制度的基盤の確立に努めたことは研究者も注視するところである。

エ 繰り返すことになるが、今回の学校事務職員の任用制度改革は、こうした宮崎の学校事務の歴史と成果を継承するものでなければならず、従って、宮崎における学校事務の今後の発展は、今日までそれを担いその発展に尽くしてきた学校事務職員に対する十分な評価を前提として推進される必要があるのである。その第一歩として、今回の転任にともなう現学校事務職員の能力評価については、すでに実証されたものとして取り扱ふことは当然のことと考える。

### <3 「夏期公開講座」開設のご案内

M 1 主 催  
C V J 目 的  
O 対 象

みやざき学事法令研究会

教育関係法令・通知通達の学習を深め、事務処理能力の向上に資する。

県内の学校等に勤務する事務職員

30名

5 講座開設日

第1回 8月9日出 14:00~17:00

会場：宮崎観光ホテル西館1F

第2回 8月18日(月) 14:00~17:00

会場：宮崎グランドホテル

6 受講料

2,000円(会場費、講師旅費、通信費等の経費)

7 内容

第1回「教育関係法令」

14:00~15:00	ミニ講義「法体系の理解」
15:00~16:00	演習 教育基本法・学校教育法・学校管理規則
16:00~17:00	演習 地方自治法・地裁行法・裁特法・地公法

第2回「教育行政実務」

14:00~15:00	ミニ講義「法令検索の実際」
15:00~16:00	演習 人事・服務関係
16:00~17:00	演習 給与・旅費関係

8 受講申し込み

7月28日までに電話で 東大宮小 立石まで 30985-28-5252

または 那珂小 萩原まで S0985-74-1166

または 倉岡小 比恵島まで 30985-41-0004

定員になり次第締め切らせていただきます。

9 「秋期講座」についても検討します。