

## 1 宮崎における「任用一本化」の経過

本県における「学校事務」採用試験区分の改廃をめぐる問題については、こうした議論が知事部局や教育委員会の中にあることについては、1991年度の宮教組と県人事委員会との交渉における事務局長の発言以来予測されていたが、それが、具体的な提案として県教委より宮教組に提起されたのは1997年4月17日のことであった。

- ・4/17教育次長より宮教組に対して、1997年度から「学校事務」試験区分の廃止を打診。緊急に対応した結果、試験区分の廃止については1年延期する。しかし、県教委の考えを撤回させることは困難との判断にたつて、5/10事務職員部定期大会において、「学校事務職員に二つの身分を作らないというぎりぎりの選択から、学校事務職員全員の身分切り替え及び新たな枠組みに対応した人事異動基準の整備」を要求することを決定。
- ・7/11県教委交渉において県教委は、1998年度に行う採用試験から「学校事務」試験区分を廃止し、「一般行政」、「一般事務」の対象とする職として実施する事を正式提案。「現在の学校事務採用試験区分で採用されている者をどうするかについては、学校事務以外の職への異動となると「任用に関する規則」に基づいて能力をみる必要がある。能力実証方法については、人事委員会が検討している。事務を進めるに当たって、将来事務局等への勤務を希望する者の数を把握するため調査を実施する。」と答弁。事務職員部は「一般行政」と「学校事務」は同職種であり能力をみる必要はないとして、全員の身分切り替えを要求する。
- ・7/23人事委員会交渉を行い、学校事務採用試験区分の改廃についての人事委員会の考え方や、学校事務職員の一般行政への身分切り替えの方法などについて人事委員会の考え方をたずねる。人事委員会は、現在の学校事務職員の採用については問題がある。1998年度から廃止したい。学校事務試験区分で採用されている者については、能力の実証を経て教育委員会や事務局等への配置替えもあり得る。能力実証方法については任命権者と協議する。本人が学校事務以外への配置替えを希望しない場合はその意向は尊重される等と答弁。
- ・8/21県教委は学校事務職員の「資格切り替え希望調査」を実施。事務職員部としては、全員の身分切り替えを要求する観点から調査に対応。その結果、小中・県立併せて約6割が切り替えを希望する。
- ・10/7県教委と窓口協議を行い、「調査」の結果や身分切り替えに関する進行状況をたずねる。県教委としても予想を超える希望者の数であり、現行の閉鎖職としての学校事務職員制度に問題があると再認識していると表明。「本籍を教育委員会とする」という考え方については、「今回の制度改革は教育行政を確立するためのものである。新しい試験区分で教育委員会に採用された事務職員は、学校や事務局に勤務し、知事部局での経験も積みながら、教育行政に活かしてもらいたい。そうでなければ改革の意味がない」と答弁。
- ・2/13県教委との事前協議において、能力の実証方法は人事委員会から教育委員会に委任し、教育委員会としては希望者に対して研修会を実施すること。能力の実証がなされたものは永久名簿登載方式とすること。名簿登載者のうち事務局等への異動を希望する者については本人の意思を確認すること。事務局等勤務は固定せず一定の年数経過後再び学校に異動することもあること。学校から直接知事部局またはその逆は原則としてないこと等の考え方が表明される。
- ・3/19県教委交渉が行われ、宮教組に対して次のような提案がなされた。「現在の事務職員の能力の実証方法については、県教育委員会において主体的に行うこととなりました。その方法について具体的に検討をはじめたい。私たちはこの制度の変更を事務職員が、意欲を持って受け止めていただきたいと考えています。」

具体的には今後検討していきますが、現段階ではその方法については、県教育委員会が実施する講習会を受講していただき、所定の課程を修了した者について、県教育委員会では原則として、能力の実証がなされたものと認定する方向で考えています。今後、早急に結論を出していきたい。

能力の実証がなされた者のうち、実際に転任異動する場合、県人事委員会と協議することになります。ただし、能力の実証がなされたからといって事務局等への転任異動が保証されるわけではありません。

ここで確認しておきたいことは、現在の事務職員の立場が学校以外との交流の道が閉ざされており、学校事務の資質の向上の阻害要因となっているということです。

今までは、学校と事務局等との交流はありませんでしたが、この制度の変更により、多くの方が、能力の実証を受け、その意欲を示していただくよう希望しています。」

また、この提案に関わって次のような考え方が確認された。

- ①今回の制度改正の視点は、学校と事務局の活性化のために人事交流を推進するものである。
- ②講習会で認定された者は、名簿登載されることになる。
- ③講習会は受講希望者がいる限り、毎年(一定年数)実施する。
- ④講習会の認定結果については、本人に通知する。
- ⑤一般行政・一般事務の採用試験区分で学校に配置される事務職員と講習会を受講した事務職員及び受講しなかった事務職員の間処遇の格差が生じるものではない。
  - ・4/6県教委より「学校事務職員に係る『採用区分試験』及び『人事交流』について(通知)」の文書が出される。
  - ・4/24「学校事務職員(県費職員)の転任に係る能力の実証のための講習会の希望調査について(通知)」の文書が出される。

この調査の結果、小中・県立学校合わせて7割を越える事務職員が講習会の受講を希望していることが明らかになっている。

以上が、1997.4.17の打診以来今日までの学校事務職員の採用試験区分改廃をめぐる経過であるが、当初の提案を1年延期して交渉に持ち込み、結果的には「能力実証方法」という言葉は残ったものの、これを講習会の受講に代えることができたことは、大きな成果といえる。私たちとしては、この講習会の受講をもって「資格の切り替え」が完了すると認識に立って、将来、「一般行政」試験区分採用者との間に身分上あるいは処遇上の格差が生じることのないよう厳しく見守っていく必要がある。

また、「一般行政」あるいは「一般事務」で名簿登載された者についてどのような手続きで教育委員会採用となるのか、配置先はどうなるのか、また、その後のキャリアパターンがどうなるのかについては今後の検討課題である。私たちとしては、今回の任用制度改革が「学校事務及び教育行政の活性化」を目的とするものであるとの観点に立って、小中・県立・教育委員会事務局間の双方向の交流を可能にする事務職員の新たな人事異動方針の確立に努めなければならない。

## 2 研修生制度の廃止と新しい任用制度について

今回の学校事務職員の人事任用制度改革に伴って、従来の、学校と教育委員会事務局との人事交流のための「制度的運用」として活用されてきた「研修生制度」は廃止されることとなった。

この制度の運用をめぐって、従来、私たちの主張してきたことは、研修生制度自体に反対したわけではなく、

また、学校と教育委員会事務局との人事交流そのものに反対したわけでもなく、あくまで、これらの交流は、学校事務の職務確立につながるものとして双方向の交流を前提として運用されるべきことを主張したのである。

その意味において、「学校事務」と「教育委員会事務局」の双方向の交流を可能にする「研修生制度」にかわる任用制度改革が求められる状況にはあったのだが、今回提案されたものは「学校事務」採用試験区分を廃止し、「一般行政」および「一般事務」に含めて行うというものであった。

この任用制度改革が、これまで私たちが主張してきた課題を満足するかたちで運用されるかどうかは、東京都などの実例を見ても大変危ういといわざるを得ない。かといって、従来の閉鎖職でよいかとなると、戦後半世紀を経てなおその制度的安定が得られていない現状から見てこれも問題があるという他はない。

そこで、私たちとしては、学校事務職員問題解決の課題を「職務確立」ととらえる観点から、一つは、小中学校と県立学校事務とを学校事務として一体的にとらえること、もう一つは、学校事務と教育委員会事務との職務上の関連を重視する中で、双方向の計画的な人事交流を行うことを主張していきたいと考えているのである。

### 3 学校事務の職務確立の課題

#### (1) 定数問題

市町村立学校の事務職員定数配置は県費と費町村費の二階建て構造になっている。つまり、市町村立小中学校の事務職員は、本来は市町村が任用配置すべきものであるが、義務教育水準を維持する観点から、昭和23年の「市町村立学校職員給与負担法」により、「吏員に相当する」事務職員の場合は、これを県費負担とすることにしたのである。

そして、それ以外の事務職員については市町村が必要に応じておくこととし、その配置基準については市町村に対する基準財政需要額の積算基礎に、小学校18学級、中学校15学級を標準規模として、1997年度で一人当たり519万円の財源保障措置を講じているのである。

ところが、こうした関係が一般的にはよく理解されておらず、とりわけ市町村は学校事務職員の配置については義務感を持たず、これを都道府県の義務と見なし、県費事務職員の定数改善がなされた分だけ市町村費事務職員の配置を減らしたり、また、一方的な都合で引き上げたりパート化したりしている。

また、県費事務職員自身も、市町村費事務職員との職務関係が、任命権者が異なっていること等によって、困難に陥るケースが多く、また、市町村事務職員自身もこうした引き上げを希望したりするケースもあって、これらの引き上げやパート化に対して有効な対策を講じ得ないままになっているのである。

近年、事務職員給与費の「義教法」適用除外問題を契機として、学校事務職員制度確立の問題が話題となっているが、その中心的な課題はとりもおさず、以上に述べたような市町村立学校事務職員の配置構造を改善し、県費と市町村費合わせた定数配置をいかに確保するかということなのである。

もし、このように県費、市町村費あわせた事務職員の定数配置がなされるならば、私たちの試算では、小学校5学級、中学校2学級以下の極小規模校を未配置とすると、小学校9学級、中学校6学級以上の2名配置、小学校23学級、中学校18学級以上の3名配置が可能となるのである。

市町村立小中学校における事務職員制度は、こうした定数配置が確保されれば、自ずと学校事務をつかさどる「事務主任」の配置を基本とする職務の安定が図られる。また、学校規模に見合った職員の配置とキャリアの形成も可能となり、県立学校や事務局等との双方向の交流も可能となる。

こうした、現行法により保障された「当たり前」の定数配置がなされないのは、いうまでもなく、市町村に学校

管理者としての責任感が希薄であるからで、もし、このことの改善が不可能であるとするならば、現在市町村に措置されている事務職員の交付税措置を都道府県に移管することも検討すべきであろう。

## (2) 学校事務の集団化

近年、全事研を中心に、学校事務の組織化、集団化をめざす「ブロック化構想」が提案され、話題を集めている。このアイデアは、たぶん、大阪の事務センターに触発されたもので、本県においても、「21世紀をめざす学校事務開発事業」の過程で、こうしたアイデアを生かした制度改革構想が検討されたことがある。

結局、この構想は日の目を見ることはなかったが、同様の構想が、昨年度の宮事研の研究大会でも発表され、会員の間に大きな反響を呼んだ。私自身も、はじめてこのアイデアを耳にしたとき、大変おもしろいユニークな発想だと感心したものであるが、ただ、こうした構想が、学校単位の事務組織を空洞化するものであってはならないと思った。

私は、こうした学校事務のブロック化構想の発生因としては、まず、現行教育委員会制度下における事務職員制度の混乱にその第一の原因があると考え。本来、学校事務は教育委員会事務局の学校管理機能の中に位置づけられ組織化されるべきものであるが、現行制度上、そうした組織運営が不可能になっているのである。

また、このことに関連して、市町村立小中学校の事務職員が、任命権者を異にする事務職員によって構成されていること、その全体的な定数配置基準があいまいであることを指摘することができる。つまり、こうした職員構成がなされる結果、市町村費事務職員の配置を全くしない自治体が多くなってきているのである。

このため、事務組織の編成が不可能となり、県費負担事務職員の業務は、県費関係事務等の行政事務を中心とするようになって、結果的に、学校運営組織からの疎外状況が強まるという実体があり、これを解決する方策として、地域内の数校の事務職員で組織する「ブロック事務室」の構想へと発展したのではないかと思われる。

従って、私は、こうした学校事務の組織化の課題は、まず、市町村費事務職員の「完全配置」を要求して、学校内における事務組織を確立する事から出発すべきであると思う。その上で、学校単位の事務運営をサポートし、あるいは指導・助言する組織として、中学校区程度の規模での学校事務の集団化を構想すべきであると考え。

本県においては、中学校区程度の地域の事務職員を「グループ研修組織」として位置づけ、実務処理上の相互研修組織として活用しているが、学校事務の集団化という意味において一定の成果が上がっているように思う。問題は、そのグループ内のリーダーシップのあり方だが、これを7級格付けの職務とすることも考えられる。

また、地域における教育経営の責任主体は市町村教育委員会ということになっているのであるから、その経営管理能力を向上させるという意味においても、ここに、「管理主事」というような職をもうけて、学校事務運営の専門的な指導助言の任に当たらせることも考えられてしかるべきである。

いずれにしろ、現行の教育行政制度下において、市町村立小中学校の学校事務職員が学校運営組織上あるいは教育経営組織上において、きわめて曖昧かつ不利な職務関係の中で働かされてきたことは事実であるから、その制度の本来の趣旨を生かす形で、そのための具体的な改善策を提起する必要があると思う。

## (3) 事務主任及び事務長の「資格職」化

学校事務が閉鎖職でなくなり、教育委員会事務局や知事部局との人事交流がなされるようになった場合、従来の経験に照らせば、学校勤務を希望するものが減少し、また、学校に勤務したのものにとってはそれが不本意な職場となり、結果的には学校事務は一時の「腰掛け職」になるとよくいわれる。

事実、こうした傾向がさげられない現実があるために、いわゆる「32年通達」によって事務局等との人事交流の促進が文部省より各県に通達が出されたにも関わらず、その後の学校事務職員とりわけ小中学校の事務職員の任用は、事務局等との交流のない閉鎖職種として運用されてきたのである。

はたして、こうした傾向を改善する事ができるであろうか。結論からいえば、小・中学校の場合も県立学校の場合と同じく、学校の管理運営における事務職員の役割は増大する傾向にあり、教授過程と管理過程のバランスは重要になっているから、学校事務組織の充実発展は今後の大きな課題となるであろう。

そして、こうした課題に答えるためには、学校事務と教育委員会事務局とがこうした課題を共有することが必要であり、その最も効果的な方法が学校事務と教育委員会事務局との双方向の人事交流を計画的に行うということである。従来より、こうした交流をタブー視する傾向が学校事務職員にはあるが、教員の場合は昔からこうした交流を行っており、これが日教組において問題とされたことはない。

要するに、イデオロギー的な観点を抜きにすれば、学校における職と教育委員会における職の格付けがバランスさえしていれば、双方の人事交流がなされることは、なんら問題となることではなく、事務職員の場合は、これがバランスしておらず、一方通行となることが問題なのである。

なぜ、そのようなことになるのか。学校事務はそれほど魅力のない、行政職としての格付けの低い仕事なのだろうか。私はそうは思わない。むしろ、圧倒的多数を占める専門職のなかで、適切な行政職としてのリーダーシップの発揮を求められる学校事務職こそ、高い評価が与えられるべきと思うのである。

そこで、私は、こうした学校事務の学校運営に果たすべき責任ある地位を安定的に担っていくためには、学校事務をつかさどるべき「事務主任」や「事務長」の職位を、一定の学校事務経験年数や学校経営に関する専門的知識や技能を要する一種の「資格職」として位置づける必要があると思う。

これによって、学校と教育委員会事務局等との双方向の人事交流を制度上担保する事ができるし、学校事務職員の専門的な職能成長を図ることも可能になってくるからである。この意味において、従来の、「行政職」と「資格職」とを矛盾対立の関係において理解する考え方は早急に脱却する必要があると思う。

#### (4)教育活動と学校事務職員

今期「中教審」におけるヒアリングにおいて、「全事研」等が事務職員からも校長職に登用することについて意見を述べているが、私も、このことは、現在の慣習からすれば非現実的といえるが、その本来の職務のあり方を考えれば、これは必ずしも非現実的なこととはいえないと思う。

というのは、校長職を、教員の年功序列の延長線上で考えることは、当然ではあるとしても、しかし、これがある種の弊害を伴っていることも事実であって、つまり、スポーツ選手が全員監督を目指し、また監督になることが最も高い処遇を得ることとはならないように、教員の職と校長の職とは一定の区切りを設けた方が良いでしょうに思うのである。

とはいっても、スポーツの監督がそのスポーツの奥義を知らなくては到底監督は勤まらないように、学校経営においても、校長が学校教育の奥義を知らなくては効果的な運営ができるはずがない。そこで、私は、自分の体験からいうのだが、校長職の場合には、教員からだけ登用するのではなく、もっと幅広く、総合的な観点に立ってその人材登用を考えてもよいような気がする。

現在「中教審」では、校長職について民間人からの登用も可能とするよう、その資格要件を緩和することを検討中であると聞が、現在の制度(教員免許状一級以上、教育に関する職に5年以上等)も、実際のところ、その制度の趣旨がほとんど生かされていないというのが実体である。

なぜ、このようなことになるかは、結局、校長の資格要件として教頭職の経験を義務づけるなどの運用措置がとられているためであって、こうした措置によって、教員以外からの校長への人材登用は、実質的にできないような仕組みになっているのである。

このことは、任命権者である教育委員会の組織が、実質的に教員出身者によって運営されていることと無関係ではない。行政職の場合は、一時的な出向となるケースが多く、このため、学校経営に対して無関心とならざるを得ないのである。これが、旧態依然の学校の組織運営を温存させることにもつながっている。

では、教育委員会に勤務する行政職にこうした学校経営に関する関心を持たせるにはどうしたらよいであろうか。簡単にいえば、学校に異動させて学校運営の実際にふれさせればよいのである。特に、小・中学校の場合は、全人的な教育が行われていることから、教育活動に参加する機会も多い。

学校に異動したなら、自分の有する免許状や専門的資格や技能等を活用して積極的に教育活動に参加し、教育の実際にふれて、そうした経験を学校経営や教育行政上の職能形成に生かすよう奨励してもよいのである。もちろん、事務職員としての本務遂行に支障がないようにすることが条件であるが。

つまり、このような制度の運用がなされるようになれば、小・中学校の学校事務もそれなりに楽しく充実したものになると思うのである。また、小・中学校事務ばかりでなく県立学校や教育委員会事務局等の事務も幅広く経験させることによって、校長職を担うに足る実力を備えた人材も出てくると思う。

いずれにしろ、小・中学校の学校事務を閉鎖職として、県立学校や教育委員会事務局との交流の道を閉ざし、一方、学校においては、教育活動への参加を厳しく制限して学校運営から疎外するようなやり方は、このあたりで終わりにしなければならない。教育界はまず人に対して開かれなければならない。私はそう考える。