

神戸市教職員組合 臨時採用教職員部との交渉議事録

1. 日 時：令和5年12月7日（木）17：25～17：55
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：
 - （市）教職員課長、教職員課係長（労務制度担当）、他1名
 - （組合）副執行委員長、書記長、他3名
4. 議 題：2024年度 教育環境整備・労働条件改善に関する要求書の提出について
5. 発言内容：
 - （組） 臨時的任用教職員については、60歳を超えた後、再任用教職員又は定年延長者の直近下位の号給に抑えられますが、これでは日々の生活が苦しい状況になってしまいます。臨時的任用教職員は、退職金や年金として受け取る金額でも正規採用教職員と大きな格差がある中で、毎月の給料まで下位に抑えられるのであれば、これ以上働く意欲は湧きません。臨時的任用教職員が正規教職員と同じかそれ以上の職責を担って懸命に働いている学校はたくさんあります。そんな悔しい思いを抱えながらも、短時間を選ぶ余地もなくフルタイムで働かないと生活を維持できないから仕方なく働くという声も聞いています。

また、退職手当について、権限移譲がされた2017年度から、臨時的任用職員に支給されるようになった2020年度までの3年分の勤続年数は加算されているのでしょうか。されていないのであれば、制度改正の狭間で失われた3年分の私たちの努力が退職手当に加算されないことに納得がいきません。何らかの救済措置を求めます。

臨時的任用の立場は、毎年働く自治体を選べます。特に教員は深刻な人員不足で、働く側の希望が通りやすい売り手市場になっています。慣れ親しみ、お世話になった神戸市で今後も働きたいという気持ちはもちろんありますが、臨時的任用教職員が60歳超も正規採用者の7割の給与よりも下位に下げられるような、報われない現状に寄り添っていただけない神戸市であれば、他都市での勤務を検討している教員は私の周りでも年々増えています。人員不足は今後も一層加速するのではないのでしょうか。

ベテランの臨時的任用教職員のなかでは、正規の方より仕事ができる方がいます。その人達が他都市に移ってしまうと、神戸市にとっても大きな損失になるのではないのでしょうか。そうならないためにも、60歳以降も安心した生活を送ることができ、神戸市で継続して働きたいと思えるような、60歳超の臨時的任用教職員の処遇改善を求めます。
 - （市） 今日お集りの幹事の皆さんをはじめ、臨時採用教職員部の皆さま方におかれましては、常日頃から、年度初めからの欠員、また、産育休取得・病気休職中の教職員の数も増えている、難しい状況下にある各学校現場において、日々奮闘いただいております。皆さま方、臨時的任用・再任用・任期付き・会計年度任用の教職員の方々のお力なしでは、学校運営が円滑に回っていかない、と我々も、強く認識しております。様々

な不安を抱えながらも、各職場において、使命感・責任感を持って、業務にあたっていただいておりますことに、改めまして感謝申し上げます。大変ありがとうございます。

それでは、まず「臨時的任用教職員の処遇について」回答させていただきます。

皆様方におかれましては、一人一人の子どもに寄り添った質の高い教育の実践のため、日々ご尽力・ご協力いただいていることに対しまして、厚くお礼申し上げます。特に昨今の教員不足の中で、臨時的任用職員の皆さま方は、学校園の運営に欠かせない存在として本当に助けていただいております。ありがとうございます。

ただいま、60歳を超える臨時的任用職員の置かれている現状についてご説明いただき、処遇改善についてご要求をいただきました。臨時的任用職員の先生方は、60歳を超えてもなお、正規職員と同様に学校園の中で重要な役割を果たし、熱意をもって働いていただいていることにつきましては、重ねて感謝を申し上げますし、その果たしている職務・職責からすると、その処遇が十分ではなく、処遇を改善すべきであるというご要求は、しっかり受け止めなければいけない課題であると認識しております。

そもそも、60歳を超える臨時的任用職員の処遇を再任用見合いとすることにつきましては、令和2年度からの臨時的任用職員の処遇改善のさいに、合わせて提案をさせていただいたものでございまして、同じ世代の再任用職員との処遇とのバランスや、処遇改善に伴う新たな財政負担の抑止策として実施をさせていただいた経緯がございます。

定年引上げに伴う段階的な処遇改善につきましては、令和5年11月21日の団体交渉においてご提案させて頂いた通り、来年度以降実施予定ではございますが、本市の財政状況は、これまでの感染症への対応、物価高騰や急速な円安への対策、さらに、公共施設の光熱費や公共事業の事業費の増加など、想定外の財政需要の発生により、一層厳しくなることが見込まれております。このような状況下で、令和2年度に実施をした処遇の見直しのうち、抑止策のみを一律で撤廃することは困難であり、ご理解いただきますようお願いいたします。

また、退職手当につきましては、平成29年度の権限移譲後、雇用の安定等の観点から雇用保険加入の対象としていたところを、令和2年度より60歳を超える職員を含むすべての臨時的任用職員の方に対して退職手当制度を新たに適用することとしております。令和元年度の交渉において回答させていただきましたとおり、令和2年度に新たに退職手当の制度を設けましたので、権限移譲後の平成29年4月1日から退職手当制度の適用開始となる令和2年3月31日までの期間について、遡及して退職手当の勤続期間として通算することはできませんのでご理解いただきますようお願いいたします。

昨今の教員不足の中で、経験豊富な教職員の皆様方に学校現場に残っていただくことは、人材確保や人材育成の観点から非常に重要なこととございます。全ての教職員が神戸市で働いてよかった、神戸市で働きたいと思ってもらえるよう、皆様方のご

意見もしっかり伺いながら、引き続き検討を進めてまいりますので、ご理解いただきますようお願いいたします。

(組) いま、回答いただいた退職手当について、遡及しての勤続期間の通算が制度上難しいことは理解しますが、当人が被る損失はあまりにも大きく、簡単に納得できるものではありません。長年、神戸市に貢献してきた臨時的任用教職員のこのような現状をぜひご理解していただき、その他の処遇改善を含めた寄り添った対応を検討お願いします。

(組) 再任用を終えてから臨時的任用や非常勤、これらの任用が変わるタイミングで、年休の繰越ができない現状というのは、継続して働こうというモチベーションが下がります。介護等を抱える教職員にとっては年度当初の年休が少ないことは死活問題であり、仕事を辞めるきっかけになっています。人員不足の中、一人でも多くの教職員をつなぎとめるためにも、多額の予算がかかることでもない繰越の手続きを神戸市独自の裁量で改善していただきたいと思います。

また、再任用職員の処遇が正規職員より低くされている根拠の一つとして、職務職責の差があるはずですが、昨今の人員不足の中で、教員であれば担任をもつのは当たり前、重い校務分掌も経験のある再任用が担わざるをえない学校が多数あります。

「フルタイム」という言葉が影響してか、残業も当たり前になっているのが現状です。再任用にも住居手当や扶養手当を支給するなどの処遇改善を求めることはもちろんですが、それと合わせて、再任用制度が国や他都市の関係でなかなか早急な改善が難しいのであれば、例えば60歳超も正規と同じように担任をしてもいいと思っている職員が臨時的任用職員を選択したくなるような、再任用見合いで下位に下げられない60歳超の臨時的任用職員の処遇改善を神戸市教育委員会独自の裁量で進めていただきたいと思います。

そして、若い方が高齢層職員の働き方や処遇を見て、将来に安心し希望をもてるような神戸市の学校現場になるようにしていただきたいと思います。

(市) ただいま、「再任用の職員の処遇改善について」また、「60歳超の臨時的任用職員の処遇改善について」という点について、神戸市教育委員会独自の裁量で検討を進めてほしいという要求をいただきました。それがひいては、安心し希望をもてるような学校現場になるというような内容だったかと思います。

いま、ご指摘をいただきました通り、現在、勤務形態が変わる際は継続勤務とみなさず、年次有給休暇の引継ぎを行っておりません。勤務形態が変わる場合の年次有給休暇の引継ぎにつきましては、皆様方が切実に感じられている課題であると認識しておりますので、引き続き改善に向けて検討してまいりたいと考えております。また、介護や病気等、やむを得ない場合につきましては、介護休暇や病気休暇等の休暇制度が別途ございますので、そちらをご利用いただくことも考えていただきたいと思います。

再任用職員の処遇改善につきましては、今年度の人事院勧告で示された給与制度のアップデートにおいて、定年前再任用短時間勤務職員に支給する手当の拡大が検

討されておりますので、国の動向を注視して検討を進めてまいりたいと考えております。60歳超えの臨時的任用職員の処遇改善については、繰り返しになりますが、本市のひっ迫した財政状況や過去の経緯を踏まえると、現時点での実施は困難ではございますが、全ての教職員が安心して職務に専念することができるよう、引き続き皆様方からのご意見をお聞きしながら、職場の実態の把握に努めるとともに、勤務労働条件に関する事項につきましては、これまで通り協議をさせていただきたいと考えておりますので、ご理解いただきますようよろしくお願いいたします。

(組) 臨時事務職員・臨時的任用職員の処遇について、三点申し上げたいと思います。

1点目です。臨時事務職員の処遇にはとても大きな課題があると感じています。まずは級号給が1級93号給で頭打ちであり、長く働いても支給額は低いままだということです。そして、これは他の部局の事務職員と全く違うところなのですが、教育事務職員は複数配置の学校もありますが多くは一人で学校の全ての事務を行っている、というのが実情です。臨時事務職員は正規職員と何ら変わらず、同じ職責を負って、誰と分担するでもなく一人で職務を遂行しています。この実態に注視していただき、臨時事務職員は同一労働同一賃金が特に適用されるべき立場であると考えています。標準的職務が明示され、それに基づいて臨時職員も正規職員と変わらず同じ職務職責を遂行しています。さらに各学校でも工夫して教員の負担軽減のためにも多くの事務処理や報告を引き受け、とても幅広く多くの事務作業をこなしている状態です。これは同一労働同一賃金の観点からは並外れて違和感を受けるところです。臨時事務職員は他の部局と異なる扱いとしていただき、2級へ昇格できるよう認めていただきたいです。

2点目です。育児休業代替任期付教育事務職員の採用試験に合格してから「育児休業代替任期付教育事務職員採用候補者名簿」に登載される3年間において、正規職員の育児休業の取得状況が「産休」等に変わる等の理由で、1級適用の臨時的任用職員となるという現状も把握していただきたいです。同じ業務を継続して担っていても、本人の意向や勤務実態と関係ないところで、給与が下がることについて疑問を感じています。例えば育休代替任期付事務職員として配置されても、正規職員が年度途中で「産休」となった場合は、代替で勤務する事務職員の給与が2級から1級に下がってしまいます。国の制度がベースにあるとしても神戸市独自の視点でご検討いただき、給与の級号給が下がらないようにできないものかご検討いただけませんか。

3点目です。臨時職員全般に言えることですが、退職手当支給のベースになる勤続年数のカウントは、やっと始まったばかりです。つまり、これまで長く働いてきてもこの先長く働けない臨時職員は制度の恩恵をほとんど受けられないままとなってしまいます。一定の年齢以上、一定の年数以上働いている臨時職員について、退職手当の支給ベースの年数のカウント方法などを見直していただくことはできませんでしょうか。特に臨時事務職員は低賃金で預金も十分でない状態であり、年金もとても少ないため、生活への不安はとても拭えません。60歳を超える職員への処遇改善・雇

用継続とともに、長く働いている職員への退職手当の支給の在り方について、ご検討いただきたく存じます。

- (市) ただいま、3点要求をいただいたところです。1点目は、臨時事務職員の2級昇格について、2点目は任期付事務職員の場合、正規職員の状況によって大きく左右される場合があるということについて、3点目は事務職員だけに関わらず退職手当の支給のベースとなる勤続年数のカウントについて要求をいただきましたので、1点目から回答させていただきます。

学校で勤務される臨時事務職員の皆様方におかれましては、教職員の給与・服务等幅広い業務を一人で担っていただいておりますこと、日々ご尽力いただいておりますことに感謝申し上げます。

臨時事務職員の皆様方につきましては、ご経験が長い方であっても、2級に昇格する事がないので、1級の最高号給に到達されて以降は給与が頭打ちとなることから、本日お話いただいた内容については、特に臨時事務職員の皆様方が切実に感じられている課題であると痛感しております。

60歳超える職員を含む臨時事務職員の処遇を改善することにつきましては、予算上の制約や国・他都市との均衡の問題もございまして、一気に改善することはできませんが、少しずつ改善を進めているところではございますので、引き続き、国や他都市の動向等も注視し、勤務労働条件の改善に向けて、検討を進めてまいりたいと考えております。

2点目の、育児休業取得者の代替任用については、「地方公務員の育児休業等に関する法律第6条」に基づきまして、任期を定めて採用した者または臨時的に任用する者を配置するとされております。さらに、産前産後休暇取得者の代替任用については、「女子教職員の出産に際しての補助教員の確保に関する法律第3条」に基づきまして、臨時的に任用する者を配置するとされているため、任期を定めて採用する育児休業代替任期付教育事務職員は配置出来ないこととなっております。

そのため、ご指摘がありましたとおり、職員の産前産後休暇の代替職員を配置する際は、育児休業代替任期付教育事務職員採用候補者名簿に登載されている方の中から任用をご依頼させていただくことがありますが、ご理解をいただきますようお願いいたします。

また、平成30年度より導入しております育児休業代替任期付教職員につきましては、今年度より任期中に2級に昇格し、任期の終了から5年以内に再度任用される場合について、過去の任期の在職期間を100%通算し、通算の結果、再度任用される際に2級への昇格基準を満たしていた者においては、2級での採用とするよう変更させていただきます。

繰り返しになりますが、臨時的任用職員の処遇につきましては、厳しい財政状況の中、少しずつ改善を進めているところではございますので、引き続き、皆さま方からのご意見もいただきながら、検討を進めてまいりたいと考えておりますのでよろしくようお願いいたします。

雇用の継続に関しましては、臨時事務職員に限らず、任期を定めた任用であり、また配属先が正規職員の欠員状況等に左右されるという臨時的任用職員の性質上、雇用の継続を保障することはできませんが、任期の更新にあたっては、管理職から意向を聞き取ったうえで教職員課にもしっかりと伝えていただいているところであり、引き続き、できる限り寄り添った対応をしてみたいと考えておりますのでよろしくお願いたします。

(組) 私の方からは教育事務職員の採用について発言をいたします。

昨年度、教員採用試験の「臨時的任用教員区分」の要件緩和のよる1次試験での「教職・一般教養」免除、2次試験での小論文試験廃止などの改善によって、神戸市の学校を支えている臨時的任用教員が神戸市の採用試験を受けやすくなったことは、人員不足解消に一定の効果があつたと感じています。

一方で、教育事務職員の採用試験については、神戸市で臨時的任用職員として働いていることによる試験免除や加点などが任期付専願以外にはありません。また、40歳以降は、採用試験を受ける資格すらなくなります。民間企業では法律で採用における年齢制限は禁止されており、5年を超えると無期雇用に転換しなければならないルールがある中で、教育事務職員は、採用の機会も与えられず、翌年度の雇用も保障されていないままで、臨時的任用として働き続けていることに一人の労働者として違和感を覚えます。さらに、臨時的任用事務職員の中には、正規職員が敬遠する職場に配置されている方がいたり、年度途中で配置され引継ぎも不十分なまま職場を支えている方がいたり、正規職員と同等かそれ以上の職務を担っている方もいます。神戸市の教育のために精一杯働いている臨時事務職員の職場での努力や、管理職や同僚からの信頼や評価が反映されるような、真に報われる制度となるよう改善していただきたいと思ひます。

また、臨時的任用教職員として管理職や同僚からの信頼が厚く、実際に現場で活躍されている方が採用されていなかったり、任期付として採用されて3年間職務を全うされたにも関わらず、本採用とはならず再度任期付として働いていたりする方々が実際にいます。職場で認められているのに、神戸市に認めてもらえないという矛盾を抱えながら、他都市に流れていった方、他都市に流れようと検討している方が事実としてたくさんいます。経験と実績のある臨時的任用教職員の方々が、真に報われるような改善をお願いしたいと思ひます。

(市) ただいま、臨時的任用職員の採用試験についてということで、特に教育事務職員採用試験については、免除・加点といったものがない、あるいは年齢制限についての要求であつたと思ひます。また、今働いていただいている職場での周囲や管理職からの評価が採用試験に反映されるような報われる制度についてや、任期付として3年間全うされたにもかかわらず、結果に繋がっておられないというような実情もお聞かせいただいたところではす。

採用試験制度のあり方については管理運営事項であるため、この場での回答は差し控えさせていただきますが、学校現場で長年貢献いただいている臨時的任用職員

の方の思いをしっかりと聞かせていただいたところでございます。今お話をいただきましたように、各種制度につきまして、がんばっている職員が真に報われるような制度とすることは重要なことであると考えております。今後も現場で働く皆様の声もしっかり伺いながら、検討を進めてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

(組) 1点目です。60歳超の処遇については、一気に改善することは難しいとご回答いただきました。少しずつ改善を進めてくださっていることには大変感謝いたしますが、60歳を超える臨時的任用職員は、退職までの期間が長くない方もいますので、できるだけ着実に・早急に進めていただけるようにお願いします。

2点目です。今日は、臨時的任用職員について、教員・再任用・事務職員・任期付という立場で要求をさせていただきましたが、他にもいろんな働き方をされている方が現場にはいますので、今日は取り上げた形での発言としましたが、現場には声をあげにくい臨時的任用教職員の方もたくさんいらっしゃるという状況もぜひ知っておいていただきたいと思います。組合に声を集めているものは、今後もできるだけ現状をお伝えして、一緒に改善を進めていけたらと思っていますので、現場の声に真摯に耳を傾けていただきますよう、どうぞよろしくお願いいたします。