

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6年12月3日（火）17：57～18：20
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：
 - （市） 教職員研修所課長（研修育成担当）、教職員研修所研修育成係長、教職員人事課長、教職員人事課人事係長、教職員給与課長、教職員給与課労務制度係長、他1名
 - （組合） 副執行委員長、書記長、他3名
4. 議 題：2025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：
 - （市） 臨時採用教職員部の皆さま方におかれましては、昨今の学校現場における、欠員状態、また、産育休取得・病気休職中の教職員の数も増えているという、大変厳しい人員不足の状況において、学校運営に携わる貴重な一員として、日々奮闘いただいておりますことに、改めて感謝申し上げます。

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存在なしでは、今や学校運営が円滑に回っていかない、と我々も、認識しております。皆さん方が、子どもたちのために、モチベーションを保ちつつ使命感・責任感を持って、業務にあたっただけのよう、また、感じられている不安な気持ちを、少しでも、やわらいでいただけるよう、課題解決の糸口を一緒に探っていけたらと思っております。
 - （組） 要求文6について発言いたします。

経験の浅い任期付教員及び臨時講師に対して、フレッシュ教員訪問指導やフレッシュ教員フォローアップ研修の実施、また、中学校の任期付教員への訪問指導の拡充など、若手教員を大切にいただき感謝しています。

今後は任期付きのみならず、中学校の臨時講師についても訪問指導の拡充をしていただくことは可能でしょうか。同じ学校・同じ教科の先輩方に相談しに行くことが大前提ですが、教員が足りていない学校は、担任業務に加え、校務分掌も負担することになっており、なかなか時間を割いてもらうことが難しい学校もあります。

学びたい教員が学べるように、授業づくりに関する指導や助言、日々の業務に関する困りごとに対して相談にのってくれるよう、制度の拡充を求めます。
 - （市） 経験の浅い任期付教員及び臨時講師のうち、初任の任期付教員・臨時講師を対象に、教員としての心構えや教育活動の基礎・基本を学ぶ機会として、1学期に3回の「フレッシュ教員基本研修」を実施しております。年度当初に行う新任期付教員対象の研修は、初任者研修と同じ内容で研修を実施しております。合同研修として初任者研修と同日開催しております。また、平成30年度より、初任の幼稚園・小学校の任期付教員・臨時講師を対象として、校園長経験者が学校園を訪問し支援する「フレッシュ教員訪問指導」を実施し、学級づくり、授業づくりに関する指導・助言や、日々の業

務に関する困りごとに対し相談にのるなどしております。令和3年度からは訪問指導対象を、中学校の任期付教員にも広げています。任用2年目・3年目の任期付教員及び臨時講師に対しては、「フレッシュ教員フォローアップ研修」を2学期に実施しております。この研修では指導力・授業力の向上に関する研修だけではなく、他校園の教員とのつながる情報交流・意見交換の場を設けております。研修動画については事務局イントラを通して、誰もが視聴できるようにしております。今後もオンライン研修、オンデマンド研修の拡充を進めてまいりたいと思います。

(組) 次に、教職員人事課への要求に移ります。

(組) 要求文1について発言いたします。

昨年度から要望しているが、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は、継続して働こうというモチベーションが下がります。同じ神戸市で、業務もほとんど同じ中、任用が変わるだけで繰り越しができないことは、介護等を抱える教職員にとって、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。

この度改定された、5年以上の勤務経験を有する臨時的任用職員の採用試験への配慮は感謝しています。神戸市に長く務めた職員が報われることはとても嬉しいことです。

このように神戸市のために長年力を尽くしてきた教職員が大切にされるような制度を充実させていくことは、教員不足が全国的な問題になっている今、他都市への人材流出を防ぐ観点からも今後その他の制度についても見直しを進めていただきたいと思います。

例えば、正規の職員が大きな病気を患ったとき、病気休暇を取得後、その後も治療が必要な場合には病気休職に切り替え、治療に専念することができます。しかし、臨時的任用職員の場合はそれまでの勤務実績に関わらず、病気休暇が終わる3か月後には任用がなくなってしまう。したがって、病気に対する不安のみならず、これからどう生きていけばいいのかという不安を抱えながらこの3か月間を過ごさなければなりません。実際、周りには辞めてしまった職員もいます。正規職員とは違うと言われればそれまでですが、例えば神戸市での勤務実績が10年以上であるなどといった一定の基準を設け、今まで神戸市のために長年働いてきた方々に対しては、正規職員の制度に近づけられるような制度となるよう、検討していただきたいです。

神戸で働くすべての教職員が安心して生活を送ることができることは、子どもたちの笑顔につながります。いつまでも神戸市で働きたいと思えるような処遇改善を今後ともよろしく願いいたします。

(市) 一つ目の年次有給休暇の引継ぎにつきまして、現時点では、勤務形態が変わるさいは、継続勤務とみなされず、年次有給休暇の引き継ぎは行っておりませんが、勤務形態が変わる場合の年次有給休暇の引継ぎについては、引き続き検討をしてまいりた

いと思います。また介護や病気等のやむを得ない場合については、病気休暇や介護休暇などの休暇制度がございますので、そちらをご利用いただきたいと思います。

教員の採用選考については、毎年改正を行っているところですが、今年度は5年以上勤務のある臨時的任用教員について、1次の筆記試験を免除という形に改正を行っております。臨時的任用教職員の病気休職については、法律の規定上、取得できないようになっております。その点については法改正がどうかと思いますが、その他の臨時的任用教職員の処遇につきましては、引き続き皆様方のご意見をお聞きしながら、検討してまいりたいと思います。

(組) 要求文3について発言いたします。

再任用職員の処遇が正規職員より低くされているのにも関わらず、学校によっては総務や担任、その他重たい校務分掌も経験があるからと言って任せざるを得ない状況の学校が多数あります。今まで何十年も神戸市の教職員として働いてきたからこそ、学校の中での状況や子どもたちのことを考えると、そういった仕事を断ることはできません。しかし、再任用の給与になった今、モチベーションを保ち続け、職責を果たすことに不安を感じており、中には再任用として残ることをあきらめ、退職を選択される方もいらっしゃいます。昨今の人材不足の中で、ベテラン層が再任用でいてもらえることは現場にとって大きな励みになることは間違いありません。

再任用の職員が今後もやりがいと納得感をもって安心して仕事ができるよう、再任用職員の標準職務を現場の声をもとに作成することを検討していただきたいと思います。

(市) 経験豊富な教職員の方に学校現場に残っていただくということは、非常にありがたいことであると認識しております。いただいたご要求に関しましては、学校や職員の状況を考慮して、適正な業務内容や業務量となるように、管理職への周知を図ってまいりたいと考えております。

(組) 続いて、要求文8について発言いたします。

年度途中で着任された臨時採用の方の保護者向け配付プリントに「講師」と表記されたまま配付されてしまっております。また、立場の違いで、正規、非正規で態度を変える職員や管理職もいると聞いております。

同じ働く仲間であるのにも関わらず、教職員や管理職の意識の中でそのようなことが気にもならない人権感覚の方がまだ一定いるのは事実かと思っております。多様な働き方が増えている学校現場で、誰もが誇りと自信をもってチームで職務に励むことができるよう、教職員や管理職への一層の周知に努めて頂きたいと思っております。

(市) 配布物等への職名等の表記、挨拶の順番などにつきましては、敬称を略することとか、年齢順、学年順で挨拶を実施することなど、従来から一定の配慮をもって行うように周知しております。今後も引き続き、校長会を通じて共通理解を図るなど、管理職への一層の周知に努めてまいりたいと思っております。

(組) 最後に、教育事務職員の年齢要件について発言させていただきます。

昨年度、社会人区分の年齢要件の条件を45歳に拡大してくださったことに感謝いたします。一方で、この上限があるが故に選考から漏れてしまっている方もいます。長

年、神戸市のために支えてくださっている方々のためにも、年齢要件の撤廃を求めます。以上です。

(組) 次に、教職員給与課への要求に移ります。

(組) 要求文2について発言いたします。

退職手当について、昨年度に引き続き発言させていただきます。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、遡及しての勤続期間の通算が制度上難しいとのことですが、長年神戸市で働いてきたのにも関わらず、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引き続き求めます。

また、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処遇が下げられることは退職金をもらっていない私たちにとってあまりに酷で、生活に係る費用がこれだけ高騰している中、これからの生活を安心して送ることはできません。市の限りある財源のなかで、この抑止策を一律で撤廃することは困難なことは理解していますが、例えば20年以上神戸市で臨時の事務職員として働いているなど、一定の基準を定めて抑止策の撤廃を検討していただきたいです。

(市) まず、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いたしました。そのため、これまで回答させて頂きましたとおり、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何卒ご理解いただきますようお願いいたします。

次に、昨今の物価高騰の社会情勢において、皆様方が置かれている厳しい現状をご説明いただき、長年、神戸の教育に貢献されている60歳を超える臨時的任用職員の処遇改善について、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。

昨今の教員不足の中で、経験豊富な教職員の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だと考えております。昨年度交渉でも回答させていただきました通り、過去の交渉の経緯や本市をとりまく厳しい状況を踏まえると、一律で60歳超えの臨時的任用職員の処遇を改善することは困難ではございますが、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) ご回答をいただきましたが、退職手当をはじめ、さまざまな制度面において、自己都合ではなく、制度が変わった結果、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。

特に臨時職員として、空白期間の問題、正規採用の年齢制限をはじめ、様々な厳しい処遇の中でも神戸市のためにご尽力いただいた長年の勤務実績のある方々が、真に報われるような具体策を考えてみていただきたいです。

(組) 重ねてにはなってしまいますが、改めて教員の人材不足解消の鍵を担っているのが、臨時的任用教職員や再任用職員の皆さんの力だと思っています。昨今の人材確保では、採用や初任給にスポットが当たりがちのように感じています。ただ、長く学校現場を支えて神戸の教育のために長く尽くしてきた方々が神戸で働いてよかった、神戸なら今後も働けそう、また働きたい、と思える環境を作ることが、後に続く若手や中堅層の教職員の安心感に繋がり、離職率の低下にも間違いなく繋がっていくと思っております。特に昨今は採用が増え、若い方が増え、産育休も増え続けている現状ですので、今まで以上に経験のある臨時的任用教職員や再任用教職員の方を大切にされた施策を今後ともご検討いただければと思っております。