

神戸市自立教育労働者組合との交渉議事録

1. 日 時：令和5年11月21日（火）18：30～19：15
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：（市） 教職員課労務制度担当係長、他1名
（組合） 執行委員長、副執行委員長、他1名
4. 議 題： 災害待機手当の改正、定年引上げに伴う臨時的任用職員の段階的な処遇改善の提案及び給与改定、期末・勤勉手当、係長級の処遇改善、空き家居住に対する住居手当の加算に係る提案に対する回答について

5. 発言内容：

（市）皆様方におかれましては、平素から本市の教育振興に、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。

本日は、「災害待機手当の改正」及び「定年引上げに伴う臨時的任用職員の段階的な処遇改善」について、お示しさせていただきます。

まず、お手元にお配りしております「災害待機手当改正（案）について」をご覧ください。

それでは、ご説明いたします。

「1. 概要」についてですが、前回の改正から今年度までの給与改定率を勘案し、災害待機手当の増額を行うことといたします。

「2. 内容」についてですが、改正後の金額といたしましては、1時間～3時間の区分については2,800円、3時間～5時間の区分については4,350円、5時間～7時間の区分については5,900円、7時間以上の区分については6,600円といたします。

「3. 実施時期」につきましては、令和6年1月1日といたします。

次に、お手元の「定年引上げに伴う臨時的任用職員の段階的な処遇改善（案）について」をご覧ください。

それでは、ご説明いたします。

「1. 概要」についてですが、令和2年度より再任用職員との均衡を考慮した処遇となっている60歳を超える臨時的任用職員について、定年引上げに伴い、再任用職員ではなく、給料月額が7割措置された60歳を超える正規職員との均衡を考慮した処遇とするため、段階的に処遇改善を実施いたします。

「2. 実施内容」につきましては、期末勤勉手当、扶養手当、住居手当を正規職員と同様に支給することといたします。

「3. 実施時期」につきましては、正規職員の定年年齢の引き上げと同様に、2年に1歳ずつ65歳まで段階的に引き上げることといたします。

以上でございます。よろしく申し上げます。

（組）臨時的任用職員の処遇改善につきましては、他都市についても同様に改善を行って

ると思うが、非常に大きな年収増ですので、もともと臨時的任用職員の給与が少ないとはいえ、やっと正規職員との均衡を考慮して頂いたかと思います。確認ですが、処遇改善の対象となるのは、60歳を超える職員のみということによかったでしょうか。

(市) はい。臨時的任用職員は定年がないですが、正規職員が60歳超えると定年退職となって、再任用職員となりますので、それとの均衡を考慮し、再任用職員と同等の処遇に設定されています。来年から、定年年齢が順次上げられますので、再任用職員に合わせるという事ではなく、定年延長された、いわゆる7割措置された正規職員と均衡がとれたるような処遇にするために、処遇改善を行うというものであります。

(組) 「60歳を超える職員」とはどのような職員のことでしょうか。

(市) 来年度の改善対象者でいきますと、今年60歳の誕生日を迎えており、来年61歳になる方が対象となります。

(組) 災害待機手当については、昨年度の支給実績はどれくらいになるか。

(市) 具体的な実績については、後日回答させていただきます。

(組) 時間外手当に加えて手当が出る訳ではないため、宿泊した場合についても手当額は足りないところではあると思いますが、現行の制度の中で手当額の引上げということについては、評価させてもらいたいと思っております。

(組) 臨時的任用職員の処遇改善について、例えば来年度64歳の人については改善の対象にならず、同じ臨時的任用職員で同じ職務内容ですが、年齢によって年収格差がでてくるといっていいのでしょうか。

(市) はい。そうなります。

(組) 同様の職務内容であるのに年収に差があるというのは、不公平感がぬぐえないかと思うが、それについての改善は考えていないのでしょうか。

(市) 現時点でそこまで改善するということは考えておりません。令和12年4月1日には64歳の方についても処遇改善の対象にはなりますが、今64歳の方については、処遇改善の対象となることはありませんので、基本的には現行の再任用見合いの処遇が続くこととなります。

(組) 70歳の方でも学校現場で働いてらっしゃる方がいるが、これからもずっと処遇が改善されないのですね。

(市) そうなります。

(組) そういった人は年金が支給されているのでしょうか。

(市) 正確には分からないが、収入によって支給停止等があるかと思えます。

(組) 同じ世代の同じ年齢の正規職員の方と不均衡にならないように設定されているということでしょうか。

(市) そうです。例えば来年61歳の方ですが、同じ年代の方が再任用職員ではないのに61歳の臨時的任用職員の方を再任用職員の処遇に設定するのは適切ではないと考えてい

ますので、来年 61 歳になる定年引上げされた正規職員と均衡がとれる処遇にするため、段階的に処遇改善する提案をさせていただいております。

(組) では、次に、前回提案いただいた内容について、回答させていただきます。

係長級の処遇改善について、今回の改正で合計 5000 円の引上げになるとのことで、昇任意欲を醸成する観点からということですが、背景には係長級になりたい人が減ってきているという状況があるかと思えます。しかしながら、高い給料を払うことによって、それ以外に期待されるものはないのかと、どういう事が期待されているのかお伺いしたいと思います。

その前に、確認ですが、学校事務職員での処遇改善対象者は何名くらいいますか。

(市) 教育委員会での係長級の教育事務職員は 12 名です。

(組) その処遇改善の対象となる係長級の学校事務職員について、本当に処遇改善をするべきような仕事をされているのでしょうか。

(市) もちろん係長級の職務を担っていただいている、今回の処遇改善の対象になっていますので、各個人の業務内容については何ともお答えしかねますが、職責からいうと今回の処遇改善の対象となる職務であると思えます。

(組) 個別具体的な話は差し控えるが、係長級の学校事務職員が学校事務制度を前進させるため、学校事務職員を働きやすくするために、しっかり力を発揮して、学校事務職員のために尽力してくれているかということ、それに対しての評価は非常に低いです。もともと我々は、ブロック長の制度自体に反対しているという事はあるにしても、各ブロック長に対しての不満・不信が非常にたくさんあると聞いています。学校現場でのブロック長は、行政職の係長とは違って、日常的に同じ職場でフォローをするというものではなく、上下関係だけが先に来てしまって、実際には仕事をどんどん割り振って、部下にしんどい仕事を押し付けているという状況がある。

それについて、どう思われますか。

(市) 係長といえども直属の部下がないということで難しさは非常にあると思えます。ただ、教育事務職員は基本的に学校に 1 人配置のなかで、教育事務職員をどうやって人材育成していくかということと、各校だけに任せていくとなかなか難しいというところがあると思えます。そんな中、教育事務職員の係長級は、教育事務職員の人材育成という点で重要な役割がありますし、係長級としての職務職責を果たしているところだと思います。今回のご指摘は担当者の教育事務職員からしたら、ブロック長が係長級の役割を十分に果たせていないというご指摘だと思いますがそういった現場からのご意見があるのであれば、それはご意見を聞きながら改善していかないといけないと思えます。ただ、方向性としては、今の体制でより良い形で進められたらと思っていますし、やはり係長の役割は重要なものだと思います。

(組) 昨年の係長級の処遇改善についての提案について、改善されるということで提案を受け入れましたが、神戸市全体の係長級の処遇改善について頭から否定するものでは

ないですが、日ごろの実感からする学校事務職員の係長の処遇をこれ以上上げることに
関しては、留保したいと考えております。

それ以外のご提案につきましては、受け入れたいと思います。