

神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和4年9月1日（木）15：00～15：15
2. 場 所：教職員課会議室
3. 出席者：（市） 教職員課長、労務制度担当係長、他1名
（組合） 副執行委員長2名、書記長1名
4. 議 題：定年引上げに係る要求書の提出について

5. 発言内容：

（組）1番についてです。まず教諭についてですが、60歳を超えても小学校の担任、特別支援学校・学級で介助にあたる者、体育科の教員、部活動の指導などにあたるのが当然考えられると思いますが、体力的に厳しくなっていきます。学校内で配置等を考慮できる場合はよいですが、人員の少ない小規模の学校や年齢層に偏りがある場合など、学校の中ではどうしようもない場合もでてきます。また、主幹教諭については、役職定年の対象外となっていますが、学校内での役割が明確に示されてきている中で、60歳を超えて給料が7割となり同じ役割を担うことに対しては、考えを示していただきたいと思っています。事務職員についても、係長級のブロック長やグループリーダー等の職務はかなり負担の大きいものだと思っています。定年引上げにより定年までのキャリアプランに大きな変更がなされるため、給料の減額と併せてみても、高齢期の教職員の職務のあり方については検討し、一定考えを示していただきたいと思っています。

（組）2番についてです。情報提供については、12月と聞いていますが、12月となると人事意向調査の提出も終わってしまっているタイミングです。職員も確実な情報がない状態で書いたものなので、情報の提供により意向が変わる可能性は十分に考えられます。また、その年度に定年にあたる教職員だけでなく、人事については5年先、10年先を見通して考える教職員もいます。対象の職員だけでなく、特に制度導入時については、全教職員が定年引上げに係る内容を確実に知ることができるように工夫していただきたいと思っています。市長部局では、本日周知し、今日から55歳以上の方を対象にアンケートをとると聞いています。例えば、定年の5年くらい前の方にアンケートをとることで、職員も制度内容を知ろうとするきっかけになるとと思います。教育委員会でも、何らかの工夫をしていただけると有難いと思っています。

（組）3番についてです。定年退職者がでない年があると思いますが、新規採用教職員については、安易に減らすことのないようにしていただきたいです。年度当初の未配置は今年度に限ったことかもしれないですが、年度途中での未配置は以前からの大きな課題です。欠員未配置で困窮している現場では、欠員の部分の仕事を誰かが担い、かなり疲弊しています。そのような影響を受け、退職者や普通退職者も増加傾向にあると聞いています。これまでも新規採用については長期的な視野で計画的に採用していると思いますが、未配置が発生し

ている現状の改善のためにも、今後も毎年継続的に採用していくことを強くお願いしたいと思えます。

(組) 4番についてです。現在、学校現場は臨採、任期付、会計年度など、正規教職員以外の人たちの存在なくしては全く回らない状況になっています。そもそも現在の60歳超の処遇では、なかなか人員が集まらず、県や他市に移られている人も一部いると聞きます。臨時採用教職員の確保は現在の未配置問題の改善に確実につながることからも、定年引上げの機会に処遇の改善を強く求めたいと思えます。

(組) 5番についてです。現在、人事異動については、教職員課が調整・決定する方針となっていて、標準的な在籍期間や再任用教職員の在籍期間についても示されていますが、定年引上げが提案される前に60歳定年を見据えて在籍期間を考えていた職員も多いと思えます。それは、個人的な事情ではなく、その学校で何年在籍し、子どもたちをその期間でどのように育てるか、また、学校をどのようにしていきたいかというプランに基づいたものです。高齢期教職員の人事異動については、本人の意思や学校事情等も踏まえた上で柔軟な対応がなされるよう望んでいます。

人事評価については、1番で申し上げた職務のあり方ともリンクしてくるところではありますが、現在のようにほとんどの教職員が休憩時間なく、持ち帰り残業を前提とした働き方をしている中で、給料が7割になっても同じ働き方をせざるを得ない状況はすぐに改善されないと思えます。それでも、子どもたちのためにベストを尽くして働く教職員が、モチベーションを保つことができる評価のあり方を検討し、示していただきたいです。

(組) 6番です。60歳超の教職員が本人の希望、状況に合わせて安心して働くことができるように、仕組みをつくってもらいたいと思えます。短時間勤務のパターンとして、再任用短時間勤務職員と育児短時間勤務職員とペアにする方法等を検討できないでしょうか。教員の確保のキーになるのが子育て世代の教員が現場に戻れる環境を整えることと、高齢層が働き続けられる環境を整えることであり、その両方が必要だと思えます。また、現在短時間ポストがほとんどない養護教諭、栄養教諭、事務職員等についても、引き続き短時間勤務を選択しやすい形になるように検討することを求めます。

7番です。役職定年により降任等をされた教職員がどのような働き方になるのか、今後の見通しをお聞きしたいと思えます。学校現場で授業をすることを希望している管理職は非常に少ないと聞きます。希望する人にはぜひ授業をしてもらいたいですが、10年近く授業から離れている校長先生は、非常に不安が大きいと聞いています。管理職の経験が生かされるような、他の教員を育成するような役割も担っていただきたいと思えます。60歳未満の教職員や現職の管理職が希望する形になればと思っています。

8番は、現在教職員には導入されていない高齢者部分休業制度についてです。現在、未配置が発生している状況、そして育児短時間勤務のように制度があっても取得しにくい状況で、この制度を安易に入れることは難しいと思えます。一方で、このような制度を使って働くことができれば、身体的負担や介護といった家庭事情などのために退職をすることなく、

働き続けることができる人がいると考えます。すでに検討していることがあれば今回の回答で示していただきたいと思います。

(組) 要求については以上です。

(市) 皆様方におかれましては、平素から本市の教育の振興に、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。

ただいま、定年引上げに関する要求書お受けし、概要をご説明いただきました。

本日は、皆さま方からのご要求をお受けしたところでございますので、要求内容につきましては、従来どおり誠意をもって検討し、勤務労働条件に関することにつきましては、皆さま方と引き続き協議させていただきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。以上でございます。