

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4年12月9日（金）17：30～18：00
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：
 - （市）総合教育センター担当課長、総合教育センター研修育成係長、
教職員課長、教職員課労務制度担当係長、他1名
 - （組合）書記長、書記次長、他3名
4. 議 題：2023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） 項目6について発言させていただきます。若年層の臨時的任用教職員対象のフレッシュ教員研修はとても効果があり、近隣他都市と比べても神戸市が先進的に取り組んでいる素晴らしい取組だと思っています。ありがとうございます。

多忙な学校現場で、学年主任や先輩教員に日常的に相談しづらいという状況に悩んでいるという声は、特に昨今、未配置を抱える学校ほど、よく聞こえてきます。そんな中で、フレッシュ研修担当の方が授業だけでなく日常的な相談に乗ってくれることが心のよりどころになり、離職を減らし、神戸市の正規採用を目指すきっかけにもなります。来年度は新規採用者も大幅に増え、臨時的任用教職員も含め、フォローアップ体制が重要になると思います。フレッシュ教員研修担当者の増員をはじめ、若年層の臨時的任用職員のフォローアップ体制の拡充をお願いします。
 - （市） 臨時的任用教員の学校訪問研修は、他都市にはあまり例を見ない取組だと思っています。集合場で集めて研修することはよくあるパターンですが、わざわざ学校を訪問し、授業を見て指導するといった形式は非常に珍しく、先進的だと思っています。1人の先生つき、現在は10人ほどの臨時講師の支援を行っています。通常は1か月に1回ぐらいの訪問となりますが、頻繁に行ったほうが良いという方については、2週間に1回や、場合によっては1週間に1回という形で行っています。

授業を見るだけでなく、ディスカッションをしながら、いろいろな話を聞くように対応していますので、今後も充実させていきたいと考えています。来年度の採用者も大幅に増えていますので、詳細は決まっていますが、採用前に授業づくり等の研修を手厚く行うことを、計画しています。教職経験のない初任者、それから臨時的任用職員が対象になります。事前に研修を行う事で不安が解消され、少しでもスムーズに教員生活スタートできるようにできればと考えています。

スタートダッシュで転ばないような体制づくりを頑張っていきたいと思ったり、その後のフォローアップ体制についても、フォローにあたる人数が増えるわけではないため厳しいところはあると思いますが、みんなで協力しながらやっていきたいと考えています。これからもよろしくをお願いします。
 - （組） ありがとうございます。新規採用者だけではなく、臨時講師にも研修をしていただくため大変な人数になるとは思いますが、より充実した研修を行っていただきたい

と思っています。よろしくお願いします。

(組) 続きまして、教職員課の発言に移らせていただきます。

(組) 臨時的任用教職員については60歳を超えた後、再任用教職員と同程度の処遇に合わせられますが、これから経済的に苦しくなることが懸念されます。定年前から厳しい処遇で生計を立てていた臨時的任用教職員の60歳以降の処遇を再任用教職員に合わせることは、臨時的任用教員の生活実態を理解していないと思います。正規職員の年金支給額とは大きな差があります。学校現場を長年支えてきた臨時的任用教員が報われず、厳しい生活を強いられている現状を知っていただき、60歳以降、神戸で安心して働き生活ができるよう、住居手当、扶養手当の支給も含めて、60歳を超えた臨時的任用教職員の処遇改善を求めます。よろしくお願いします。

(市) 60歳を超える臨時的任用職員につきましては、原則、再任用見合いの処遇となっておりますが、処遇の保証や人材確保の観点などからも、以前より処遇改善について様々な御意見を頂戴しているところです。どうしても予算上の制約がございますが、定年引上げの観点からも、60歳を超える臨時的任用職員の処遇については、継続して協議させていただきたいと考えています。引き続き、国や他都市の動向なども注視しながら、臨時的任用職員等の勤務労働条件の改善に向けて適切に対応してまいりたいと考えています。

(組) 課長の発言に重なるところもありますが、今年度、特に全国的に教員不足がマスコミ等をにぎわせている状況があります。神戸市でも、今年度は年度当初から未配置でスタートをした学校が出てしまいました。その中で見えてきたことは、臨時的任用のポストが、今年も含めてですが、今後、60歳超、さらには再任用後の教職員の方の力を借りなければ埋められない状況が続くことが明らかになってきました。来年も同じ状況が見込まれていると思います。経験豊富な教職員の方に、前向きに継続して働いていただけるような処遇改善を、ぜひ御検討いただきたいと思います。

(組) 私からは再任用職員の処遇について発言いたします。再任用職員から臨時的任用職員に変わるタイミングで、年休の繰越しができない現状は、継続して働こうと考えたときに、モチベーションが下がると思います。介護等に関わる教職員については、仕事を辞めるきっかけにもなるのではないのでしょうか。予算がかかることではないと思いますので、神戸市独自の裁量で改善できないものなのでしょうか。

また、今でも保護者や地域への手紙、お知らせ等で、臨時的任用教職員や再任用という肩書を掲載するところがあると聞きます。保護者や児童生徒もそうですが、マイナスイメージにつながったり、本人の意識としても、引け目を感じたりすることもあるのではないのでしょうか。教員あるいは事務職員としての紹介が当然ではないかと考えています。

全市的に教員不足が大きな話題となっております。支援員、補助員を増やすことも大事ですが、教員としての人材を確保できるようにしていただきたいと思います。そのためには、再任用教職員の処遇改善や非常勤講師の増員等、再任後も働きやすい環境、勤務条件、福利厚生面での改善を強く要求いたします。よろしくお願いします。

(市) 保護者や地域への手紙やお知らせでの表記につきましては、具体的な状況等は分かりかねますが、頂戴した御意見は承りました。繰り返しになりますが、今年度の全国的な教員不足の影響もございまして、年度当初より未配置が発生したことは、学校現場の教職員の皆様方におかれましても、大変な御負担をおかけしたと認識しています。不足が生じている学校については、校内の教員の配置替え、あるいは非常勤講師の任用に加え、事務局や他校からの異動を含む応援体制の構築、他都市、正規教員、経験者を対象とした特別選考の新設等、考え得る限りの人材確保対策の取組を進めています。

一方で、御指摘のように、非常勤講師や再任用教職員の勤務労働条件の改善につきましても、人材確保のために重要な課題であるという認識はございますので、引き続き、国や他都市の動向も踏まえながら勤務労働条件の改善について検討してまいりたいと考えています。

(組) 学校のため、教員の負担軽減のために、日々精いっぱい働いている教育事務職員ですが、臨時事務職員は、次の職、来年度の職があるのか、いつも不安を考えながら勤務をしています。それは、心身共にとてもストレスがかかる、つらい状況であるということをお察しくください。民間では、3年働くと無期雇用になると法で定められていますが、臨時事務職員は何年勤務しても雇用の保証がされない現状にあります。10年、20年と勤務を続け、正規採用の道が閉ざされていても、神戸の学校のために精一杯働く職員が安心して働き生活していけるよう、教育事務職員の採用年齢の上限の引上げとともに、臨時事務職員の継続雇用を補償する仕組みをつくっていただきますようお願いいたします。

また、臨時的任用教員の2級昇格、最高号給未満の上限撤廃、育児休業代替任期付事務職員などの制度の導入や改善を進めていただき、とても感謝していますが、まだまだ臨時事務職員の給料はとても低く、生活が保障されている実感が持てるものではありません。空白の1日が解消されたのはほんの数年前のことであり、10年、20年と働いている者についても退職手当支給のベースになる勤続年数のカウントは始まったばかりです。60歳を間近に控えた臨時事務職員は、制度の恩恵をほとんど受けられず、年金もとても少なく生活面への不安は拭えないままです。60歳を超える職員の処遇改善と雇用継続を強く求めます。

(市) 事務職員の皆様方に関しては、教員と比較しても、どうしても配置先が限られているということもあり、他の臨時的任用職員と比較しても雇用が不安定となりやすい点は御指摘の通りだと思います。先ほどのご発言のとおり、令和2年度からの会計年度任用職員の導入に際して、任用年度において60歳未満の臨時的任用教職員について、最高号給未満の上限の撤廃、退職手当の支給、公立学校共済組合の加入資格の見直しを行いました。

また、平成30年度より導入しています育児休業代替任期付教職員につきましては、任期中に2級に昇格し、任用終了後に再度任用されるケースにおきまして、令和5年度より、任期終了から5年以内に再度任用される場合につきましては、過去の任期の

在職期間を100%通算し、通算の結果、再度の任用時に2級への昇格基準を満たしていたものにつきましては、2級での採用となります。

一方で、先ほどのお話しにもありましたが、臨時事務職員については御経験が長くいらっしゃる方であっても、2級に昇格することがございませんので、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、先ほど、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いるところです。

処遇改善につきましては、繰り返しになりますが、どうしても予算の制約、国や他都市との均衡の問題もございますので、一挙に改善することは難しいですが、少しずつ改善を進めているところです。引き続き、勤務労働条件の改善に向けて適切に対応をしてみたいと考えています。

(組) 課長の御発言にもあったとおり、臨時事務職員の方の処遇に大きな課題があると感じています。同一労働同一賃金の観点からも、特に教育事務職員の方は1人、多くても2人で勤務をされています。その学校の事務を司っているという観点からも、同一労働同一賃金が特に適用されるべきお立場だと思っています。標準的職務が定められている中で、同じ働き方をしている、頑張られている方ですので、ぜひ見直しを検討いただきたいと思います。

また、育児休業代替任期付教職員が再度任用される場合の2級採用について、改善していただくことは大変感謝しています。しかしながら、任期途中で育児休業の取得状況が産休等に変わるなどの理由で、一時的に臨時的任用職員に任用が変わる場合に、1級に下がり、給与面で大きな損失が出る状況は、いまだに残っています。同じ試験に合格し、育児休業代替任期付事務職員として採用、配置が決まったにもかかわらず、本人の意向や勤務実態と関係のないところで、同じ現場であるにもかかわらず、年度途中で給与が下がることについては強い疑問を感じています。ぜひ、継続して御検討をお願いしたいと思っています。

最後に、項目7について発言させていただきます。11月25日付で、来年度採用試験の臨時的任用職員区分の要件が緩和されたことについて、現場は大変ありがたく受け止めています。一次試験での「教養・一般教養」免除で受験できる対象が増え、臨時的任用職員に限らず、小論文試験が廃止されたことで神戸市の採用試験を受験しやすくなったことは、人員不足解消に一定の効果があると私たちも期待しています。

今年度の未配置の問題を受けて、臨時的任用教職員の方がいないと学校現場が回っていかないことが改めて浮き彫りになっています。採用試験に合格するためには、神戸市で臨時的任用教職員として働いたほうが良いと、御本人にはもちろんですが、世間一般でも周知されるような、そういったメッセージとなるような採用試験の工夫を、今後もお願いしたいと思っています。

(市) 臨時的任用教員が教員採用試験を受験する際の優遇処置につきましては、管理運営事項に関する内容のため、この場での回答は差し控えますが、臨時的任用職員として

神戸市で働く方を増やすことは、人材不足の解消のために必要であると考えています。今後も研修制度をより一層充実させるなど、様々な取組を進めていきたいと考えていますので、引き続きよろしく申し上げます。

(組) ありがとうございます。再任用職員、臨時的任用職員など、様々な方が学校現場で働いています。本日お話ししたことは一部の例にすぎません。誰もが働きやすい職場であるということが、チーム学校をつくっていく大前提となります。声を上げたことが一歩ずつ改善につながっていることは実感していますが、今後も、さらにそれが実感できるような改善を求めたいと思います。どうぞよろしく申し上げます。