

神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和5年11月30日（木）13：30～13：40
2. 場 所：教育委員会会議室
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
4. 議 題：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の提案に対する回答について

5. 発言内容：

（組） 前回提案された内容を持ち帰り協議した内容について2点申し上げます。

1つ目です。そもそも我々の立場としては、定年退職のない臨時的任用職員の処遇を60歳で区切って引き下げるのは不適切だと考えています。臨時的任用職員の処遇が正規職員を上回らないようにするという事は理解できますが、60歳超えの時点で定年延長の職員や再任用職員の処遇を上回ったとしても、生涯賃金でみると正規職員を大きく下回り、トータルでみると正規職員の処遇を超えることはありません。その意味で、60歳を超える臨時的任用職員の処遇を再任用職員に合わせる必要はないと考えています。

2つ目です。また65歳を超える職員については、比較対象となる同年代の再任用職員がない以上、再任用職員の処遇に合わせる根拠がないとも考えています。この定年引上げにともなう改善の機会に合わせて改善いただきたいです。

（市） 長年臨時的任用職員として、神戸市の教育に貢献いただいている方にとって、定年という区切りがない中で、60歳を超えた時点で、いきなり処遇が大きく引き下げられることや、同年代の再任用職員が存在しないにも関わらず、65歳を超えても再任用職員と同水準までは引き下げられることについて、納得できないということは理解できます。

しかしながら、60歳を超える臨時的任用職員の処遇を再任用職員と同等の処遇としたのは、令和2年度からの臨時的任用職員の処遇改善の際に、新たな財政負担の抑止策とした実施をした経緯がございます。

本市の財政状況については、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、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。

（組） 現在発生している教員不足の課題は、正規採用者数を増員したとしても、産育休への対応なども含めるとどうしても臨時的任用職員が必要になります。年度途中で欠員未配置となっている学校園では、一番影響があつてはいけない教育活動に影響

が及んでいます。このことを重く考えるのであれば、経験豊かな世代が少しでも学校現場に残ってもらえるようにするべきです。60歳超えの臨時的任用職員の処遇を改善することで選ぶ人が増えることは任用側からも配置を臨機応変にすることができてメリットもあるはずですが、財政負担の面のみで考えるのではなく、いかに人材を確保して、戦略的に現状を改善するかを考えるべきです。よろしく願いいたします。

(市) 学校園の人員不足への対策につきましては、実現可能な対策は全て実施をしてきており、引き続き全力で人材確保に取り組んでまいりたいと考えております。また、人材確保の観点からも人材育成の観点からも経験豊富な先生方に学校現場に残っていただくことは、御指摘の通り非常に重要なことですので、60歳を超えて学校現場の最前線で教壇に立っていただいている臨時的任用職員の先生方には、大変感謝申し上げます。

しかしながら、今回の提案は教員不足への対応ではなく、定年引上げに伴う制度変更ということで、ご理解いただきますようお願いいたします。人材確保のための処遇改善につきましては、国や他都市の動向を踏まえながら引き続き検討してまいりたいと考えております。よろしく願いいたします。

(組) 改善内容は不十分で納得できるものではありませんが、今回の提案は最低限実施されるべき内容であり、一定評価はできます。持ち帰り協議いたします。
なお、災害待機手当（案）については協議の結果、“了”とさせていただきます。