

## 全教神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和4年11月25日（金）18:00～18:25
2. 場 所：教育委員会室
3. 出席者：  
（市）教職員課長、教職員課労務制度担当係長、担当1名  
（組合）執行委員長1名、執行副委員長2名、書記長、書記次長、執行委員
4. 議 題：2022年度給与改定要綱の提案
5. 発言内容：

（市）平素より皆さま方には、何かとご協力いただき、感謝申し上げます。

本日は、給与改定についての私どもの考えをお示しさせていただきたいと思っております。

### — 提案資料配布 —

- ・令和4年度給与改定要綱（案）…別紙

それでは、お配りしました「令和4年度給与改定要綱（案）」に沿って、ご説明いたします。まず、「1. 給料表」についてでございます。

給料表につきましては、別紙「給料表改正案」のとおりといたします。

改定にあたっては、基本的には国の対応号給の改定額を基礎としますが、本市人事委員会勧告や国、他都市の改定状況のほか本市の実情を考慮の上、引上げを行うことといたします。具体的には、行政職給料表において、高校卒初任給など最高で4,000円の引上げとし、概ね30歳台前半の職員が在職する号給まで引上げ改定を行います。

他の給料表につきましては、行政職給料表との均衡を基本として改定を行いたいと考えております。

なお、初任給の基準となる給料月額につきましては、資料に記載のとおり、行政職1級5号給、高校卒初任給の基準となる給料月額につきまして、現行152,500円のところ、改正案では156,500円とし、4,000円の改善を、1級13号給、短大卒初任給の基準となる給料月額につきまして、現行163,400円のところ、改正案では167,000円とし、3,600円の改善を、1級25号給、大学卒初任給の基準となる給料月額につきまして、現行184,600円のところ、改正案では187,600円とし、3,000円の改善をしております。

教育職(5)につきましては、2級7号給、短大卒初任給の基準となる給料月額につきまして、現行186,100円のところ、改正案では190,200円とし、4,100円の改善を、2級17号給、大卒初任給の基準となる給料月額につきまして、現行208,500円のところ、改正案では211,900円とし、3,400円の改善をしております。

また、会計年度任用職員につきましては、この度の給料表の改正に伴い、適用する級・号給に改定がある場合は、会計年度任用職員の給料及び報酬の改定を行うことといたします。

次に、「2. 実施時期」についてでございます。

実施時期につきましては、令和4年4月1日といたします。

差額支給につきましては、12月20日（火）の予定としております。

なお、会計年度任用職員については、令和4年12月1日といたします。

以上でございます。

つづきまして、期末・勤勉手当及び係長級の処遇改善について、お示しいたします。

#### 一 提案資料配布一

- ・ 期末・勤勉手当の支給月数及び支給日（案）…別紙
- ・ 勤勉手当支給基準(案) …別紙
- ・ 係長級の処遇改善について（案）…別紙

それでは、お手元にお配りした「期末・勤勉手当の支給月数及び支給日（案）」をご覧ください。一般の職員の勤勉手当を0.10月引き上げ、人事評価結果の反映前の年間支給月数について、今年度より「1.90月」から「2.00月」とし、期末手当の年間支給月数について、引き続き「2.40月」、併せた期末・勤勉手当の年間支給月数を「4.30月」から「4.40月」といたします。

また、再任用職員におきましては、勤勉手当を0.05月引き上げ、今年度より勤勉手当の年間支給月数について「0.90月」から「0.95月」とし、期末手当の年間支給月数について、引き続き「1.35月」、併せた期末・勤勉手当の年間支給月数を「2.25月」から「2.30月」といたします。

さらに、会計年度任用職員についてでございますが、常勤職員との均衡を考慮し、期末手当を0.10月引き上げ、今年度より期末手当の年間支給月数を「2.40月」から「2.50月」といたします。

なお、令和5年度の期末・勤勉手当の支給月数につきまして、今回引き上げた月数を夏期及び年末で均等に割り振り、一般の職員につきましては夏期・年末とも2.20月、再任用職員につきましては、夏期・年末とも1.150月、会計年度任用職員につきましては、夏期・年末とも1.25月といたします。

今年度の年末手当につきましては、一般の職員については2.25月分を、再任用職員については1.175月分を、会計年度任用職員については1.3月分を、12月9日に一括支給いたします。

次に、年末手当の支給細目について、「勤勉手当の支給基準（案）」をご覧ください。

1項、5項について、これまで基準日ごとに算定期間の日付・支給率等の変更を行っていましたが、基準日にかかわらず適用される支給基準とするため内容を変更しております。

また、2項について、8月30日にご提案いたしました育児休業の期間における勤務期間の除算について改正を行っております。

次に、係長級の処遇改善についてでございます。

お手元の「係長級の処遇改善について（案）」をご覧ください。

まず、「1. 概要」についてでございます。令和2年度の人事・給与制度の見直しにおきまして、昇任意欲を醸成する観点から、係長級の処遇改善として、令和4年4月以降、全号給について段階的に1万円まで引き上げを行うこととしていたところがございます。

これらを踏まえ、「2. 処遇改善の内容」といたしまして、係長級の給料月額について、全号給においてさらに2,000円の引き上げを行うことといたします。

なお、令和4年4月より1,000円の引き上げを行っておりますが、令和5年4月からは累計3,000円の引き上げとなります。

「3. 適用給料表」につきましては、行政職給料表といたします。

「4. 実施時期」につきましては、令和5年4月1日といたします。

令和5年4月における処遇改善後の給料月額につきましては、別紙にて記載しておりますので、後ほどご参照ください。

残りの引き上げ額につきましては、職員の在籍状況や経過措置の状況、また、今後の給与改定の状況等を踏まえ、できるだけ速やかに引き上げを行っていきたいと考えております。以上でございます。

つづきまして、複数回採用者の退職手当の取扱いにつきまして、お示しさせていただきます。

#### — 提案資料配布 —

- ・複数回採用者の退職手当の取扱いについて（案）…別紙

それでは、説明いたします。

「1. 対象職員」についてですが、離職者を対象とした特別選考による採用者が対象となります。

「2. 複数回採用者の退職手当の調整」についてでございます。（1）支給率につきまして、退職手当を複数回支給する場合において、それぞれの支給にかかる退職手当の支給率の合計が、現に退職する時点での支給率の上限を超えるときは、当該上限を超え

ないよう、現に退職する時点での支給率から、支給率の合計値と支給率の上限の差に相当する支給率を減じて、退職手当を算出いたします。

(2) 調整額につきまして、退職手当を複数回支給する場合において、それぞれの支給にかかる退職手当の調整額が上限を超えるときは、退職手当の調整額の合計が上限を超えないよう調整を行います。

また、再採用後の昇格等により、異なる区分・額へと変更になった場合には、差額を支給いたします。

なお、複数回退職手当を支給する場合において、支給率の上限及び調整額の上限及び金額を計算する際には、現に退職する際の制度において計算することといたします。

「3. 実施時期」につきましては、令和5年4月1日からとさせていただきます。  
(組合) 賃金の改善についてですが物価が高騰する中で生活改善には程遠い改定と思えます。特に給与改定については30代半ばまでとされており、高齢層には一時金を除いて改善はありません。これでは高齢層の職員がこれまで培ってきた能力及び経験を十分に活かし、意欲的に働き続けられるようモチベーションを維持向上ができないのではないかと考えます。

高齢層対策について、再任用の賃金についてですが神戸市の人事委員会は言及していませんが、県の人事委員会は勧告の中で再任用2級の給料表が他の給料表に比べて低く設定されているため、全人連に改善を働きかけていくと勧告を出しています。神戸市も同様に教育職2級の給料表が低く設定されていると考えますので、今後どのように対応していくのかまたお聞かせ願いたいと思えます。

次に年休の繰り越しについてです。再任用フルタイムから臨時フルタイムに変わる職員がありますが、現在の制度であれば任用形態が変われば年休の繰り越しはできないことになっているかと思えます。県では繰り越しを今後可能にする旨の回答をしますので、神戸市も高齢層の任用形態が変わっても年休の繰り越しができるよう改善をお願いします。

最後に多忙化解消に関する内容です。全国的に教員未配置問題が大きく取り上げられています。県の勧告の中では教員未配置が多忙化の一因になっていることから、不足解消に向けた対策が不可欠であると言及しています。神戸市でも採用を大幅に増加や、特別選考を実施するなど、思い切った対策をしていただいていると感じるが、教員未配置の原因に目を向けてなければこの問題は解決しないと考えます。未配置が多忙化の一因になっており、多忙化のため新たな未配置を生むような負の連鎖起きています。解決のためには正規教員を必要に応じて増やすこと、また文科省が通知した産休代替教員の安定的確保のための加配定数による支援のさらなる活用と、その背後にある多忙化解消に向け全力で取り組み、すべての教員とりわけ臨時的任用教職員の待遇改善に努めることが急務であると考えます。本日はどうもありがとうございました。