

神戸市自立教育労働者組合交渉議事録

1. 日 時：令和 7 年 10 月 3 日（金）18：34～18：59
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出 席 者：（市）教職員給与課労務制度担当係長、他 1 名
（組合）執行委員長、書記長
4. 議 題：2025 年度要求書の提出について

5. 発言内容：

（組） それでは、2025 年度神戸市自立教育労働者組合の要求書の説明をさせていただきます。まず、要求書の前文を読み上げます。

今、幼児児童生徒をめぐる状況の厳しさゆえに、市民の学校に対する期待や要求が大きくかつ多様なものになってきています。そんななか、行政的に条件が未整備のまま、「保護者・市民のニーズに対応するための仕事」を学校で働く職員が請け負わざるを得ない場面が多々あります。また、「保護者・市民の要求」を口実に職員が多大な「仕事」を結果として命じられ、その結果職場管理が強化されることで権利が実質的に剥奪されている例が多く見られます。管理強化の結果、労働環境は悪化し、持病があったり高齢や障がいのある家族の介護を必要としていたりするなど困難な状況にある職員が休職や退職を余儀なくされるという現実が多くあります。また、労働関係法令を正しく理解しない管理職が思い込みだけで職員に法令上根拠のない「仕事」を命じたり、慢性的恒常的な超過勤務やハラスメント行為の放置によって職員の心身が疲弊し、メンタルヘルス不調から休職・退職に至る事例を招いています。

私たち兵庫県自立教育労働者組合連合会（略称「兵庫自教労連」）・神戸市自立教育労働者組合（略称「神戸自教労」）は、学校教育に対する市民の要求を実現させることの大切さを理解するからこそ、賃金の決定及び服務制度、そして定数管理にも権限を有する貴職が文字通り私たちの雇用主として学校労働者の労働条件を整備・充実させる責任があると考えます。

そのうえで、2025 年 3 月 25 日に高松地裁が下した判決は重大です。元高松市立中学校教諭が宿泊学習や準備に伴い過重な労務を強いられ、休憩も与えられなかった事案に対し、裁判所は労働基準法第 32 条・34 条違反を認定し、香川県に損害賠償を命じました。被告側が繰り返した「教員の超過勤務は自発的行為」との主張は全面否定され、校長の労務管理責任が明確に認定されました。この意義は、①過労死や精神疾患を待たずとも「違法」と認定される新しい基準を司法が示したこと、②設置者・管理職の責任を直接的に問うたことにあります。つまり、神戸市教育委員会もまた「自発的にやっている」との弁明を許されず、超過勤務の放置それ自体が直ちに違法であることを前提に勤務実態の是正を行う責務を負っているのです。

さらに 2025 年 6 月 11 日、参議院本会議で成立した給特法改正も看過できません。調整額を 4%から 10%に引き上げる一方で、超過勤務手当を一切認めず、制度的に「定額働かせ放題」を固定化しました。国は「財政負担」を理由に残業代支給を拒み、教員の健康や教育の質より財政均衡を優先しましたが、これは労働基準法の趣旨を否定する暴挙です。附則に「在校等時間の縮減目標」を掲げても実効性はなく、現場にとっては単なる責任転嫁です。加えて「主務教諭」の導入は現場を分断し、過剰な職務を押し付ける危険を孕んでいます。

私たちは、この給特法改悪に断固として反対します。長時間勤務の是正に必要なのは、①残業代の支払いによる労務の適正評価、②教職員定数の大幅増、③勤務時間管理の徹底であり、調整額の上乗せではありません。国会が成立させたこの改正は「教育より財政」を優先する政治判断の象徴であり、国から独立した地方自治体である神戸市の教育行政を担う神戸市教育委員会は、漫然と追随するのではなく、独自に教職員の権利保障に踏み込むべきです。

また学校事務職員においても、「チーム学校」の名の下で業務改善が進むどころか、休憩時間に業務を行い、KIIF 端末を家庭に持ち帰るなど無賃労働や違法な超過勤務が常態化しており、学校全体が労働基準法の無法地帯と化しているのが実情です。

かかる観点に立って、昨年度の要求書への回答をふまえ、以下の諸点について要求し、地方公務員法第 55 条第 1 項に基づく交渉を申し入れます。

本年度の要求書は昨年度の市教委からの文書回答を踏まえて、昨年の回答後も改善が見られなかった項目は残しています。昨年の回答が不十分だったものは加筆修正を行いました。制度改正などにより不要となったものは削除しました。告発レベルとされたものは他の項目に統合しました。

それでは各要求項目の説明を行います。

1. 賃金の引き上げ・賃金制度の改善です。①から⑥までは残しました。昨年の回答は国基準に準じる、他都市の状況を注視と繰り返すだけで市独自の改善姿勢は示されませんでした。現場の生活実態は改善されていないため再度強く要求します。⑦は新設しました。改正給特法に基づく、校務累計加算の運用について市教委が担任手当を検討しているためです。これは処遇改善の後退につながる危険性があるため特定職務に限定しないよう要求しました。⑧も新設しました。義務教育手当廃止の動きがあるためです。手当の付け替えによる実質的な処遇低下を防ぐため維持拡大を求めます。

2. 超過勤務、無賃労働および勤務時間の割り振り、休憩時間です。①から⑩は残しました。昨年は通知や意識改革、庶務事務システムで把握、適正に処理といった抽象的な回答にとどまり、改善はされませんでした。昨年の⑪フレックスタイムは削除しました。今年度に制度改善が行われ一定の実現が見られたと判断しました。新たに⑪に改正給特法で新設された時間外在校時間 30 時間の目標について、限定 4 項目以

外も含まれた在校時間で集計している点を問題視し、是正を求める項目を追加しました。また改正給特法の附帯決議では在校時間の記録制度を確保すること、誤記載を防止することが校長の責務として明記されています。ところが現場では休憩が確保されていないのにシステム上は休憩を取ったことになっている例が見られます。これは附帯決議の趣旨に反し、労基法 34 条違反につながる大きな問題です。したがって要求書で指摘した在校時間の集計の是正に加え、休憩時間未確保の扱いを是正し、実際に休憩を確保できる運用改善を強く求めます。

3. 休養室の設置です。①から④は残しました。昨年の回答は、設置は難しい、調査はしたと消極的でした。現場では労安法違反が続いており、再度要求しました。

4. 泊をとまなう行事の勤務時間の割り振りです。①から③は残しました。昨年の回答は、代休で対応とされましたが、睡眠時間や休憩が勤務時間に加算されず違法状態が続いています。2025 年 3 月の高松地裁判決でも労基法違反と認定された例があり、改めて是正を求めました。宿泊行事で実際には休憩が取れていないのに休憩を取得したと扱われているとの報告があります。附帯決議の趣旨にも反するものであり、直ちに運用改善を求めます。

5. 人事異動に伴う労働条件の悪化防止です。①から③は残しました。昨年の回答は、個別事情を勘案とされました。健康面や家庭事情を無視した異動が依然として解消されないため残しました。

6. 人事評価制度・主務教諭制度です。①②は残しました。昨年は人材育成とされました。現場の負担や処遇への直結の懸念は解消されていません。③は新設しました。改正給特法に伴い校務累計加算や役割固定化が進むことから主務教諭制度導入に反対を明記しました。

7. 再任用です。①は残しました。昨年の回答は、公正に選考とされましたが過年度退職者への情報提供不足が改善されていません。公平性確保のため再度要求しました。

8. 部活動とコベカツです。①から③は残しつつ加筆しました。昨年の回答は、適正化を進めているとされましたが、過重負担は解消されていません。2026 年度コベカツ完全移行を踏まえて、移行までの負担軽減を含めて要求しました。④も残しました。昨年は職免扱いを整理したとされましたが、完全移行まで出張扱いすべきです。

9. 各種ハラスメントの防止です。①から⑥までは残しました。昨年は相談窓口設置、対応していると抽象的な回答でしたが、特に②についてはロジカルハラスメントを含め具体性を強化しました。

10. 東須磨小学校の教員いじめ事件発覚の際、市全職員からとったアンケートです。①は残しました。昨年は、調査し対応とされましたが、被害者救済は不十分です。再度要求します。

11. 職員の分限及び懲戒に関する条例第 2 条第 3 号の廃止です。①は残しました。

昨年は、適正に対応とされましたが、蓋然性という不明確な基準なまま制度運用上の整合性を欠きます。今年度はその点を強調して要求しました。

12. 支援学校職員の教材研究、事務処理の時間の確保です。①は残しました。昨年は、工夫して対応とされましたが現場では改善されておらず再度要求しました。

13. 学校事務職員制度です。①から⑨は残しました。昨年は、相互支援、効率化とされましたが、根本的な改善は見られません。⑩⑪は追加しました。昨年告発レベルとされた学校徴収金問題について、今年度は校長の私債権として整理し、帳簿点検との関係やガイドライン策定を組み込みました。

14. 「同和」教育・人権教育です。①から③は残しました。昨年は、研修で周知との回答でしたが、実効性が不十分であるため残しました。

15. 職員による体罰、暴言の防止です。①②は残しました。昨年は、禁止を徹底、相談体制整備とされましたが、依然被害が報告されています。再度要求しました。

以上のとおり、昨年度の回答を踏まえて整理したものです。残したものは改善されなかったからこそ再度要求しました。加筆したものは、法改正や新たな動きに対応するため、削除したものは制度改善や整理の効果です。要求を形式的に流すのではなく、現場の実態を踏まえて真摯に対応いただき、教職員の労働環境改善を本当に進めるよう強く求めます。

また今年度の人事委員会勧告で教職員の長時間勤務について言及されていることも踏まれて回答いただくようにお願いします。以上です。

(市) ご説明ありがとうございました。日頃から神戸市の教育の振興にご尽力いただいていること、感謝申し上げます。ただいまお受けし、ご説明いただきました各要求については、これまで通り真摯に受け止め誠意をもって検討させていただき、勤務労働条件に関する事項については改めて回答させていただきますのでよろしくお願い致します。