

神戸市自立教育労働者組合との交渉議事録

1. 日 時：令和7年12月23日（火）16：00～20：00

2. 場 所：教育委員会会議室

3. 出席者：

（市）教職員研修所課長（研修育成担当）、教職員研修所研修育成係長、教職員人事課人事係長、教職員人事課係長（評価担当）、児童生徒課係長（児童生徒担当）、児童生徒課係長（コベカツ推進担当）、児童生徒課係長、学びの推進課係長（小）、学びの推進課係長（中）、学びの推進課指導主事（小）、特別支援教育課推進係長、特別支援教育課係長（学校支援担当）、特別支援教育課管理係長、監理室監理係長、学校経営支援課運営係長、学校経営支援課係長（情報化推進担当）、教職員給与課労務制度係長、他2名

（組合）執行委員長、副執行委員長、書記長、他4名

4. 議 題：2025年度勤務労働条件に関する交渉

5. 発言内容：

<児童生徒課>

（組） コベカツについて、休日は学校の先生ではなく、地域クラブの指導員という身分になります。中学校で部活動の顧問をしていた先生が、そのままコベカツクラブの指導員をするのが当然という同調圧力があるいませんか。

（市） 神戸市では自校ルールという制度で、自校で実施されるコベカツクラブの指導員にはなれないとしています。ご指摘いただいたように指導員になるよう圧力が掛からないように、自分の学校でのコベカツクラブには参加できないというシステムでございます。教員の方が兼職兼業でコベカツクラブの指導員になる場合は、自宅付近でのクラブに参加するようにお願いしているところです。コベカツクラブの指導員を断っても、学校での立場や評価には一切影響しません。

（組） そのことは文書で通知はしておられるのですか。

（市） コベカツ自体の取り組みについては、管理職を含めて全教職員に通知しております。ただ、委員会から教職員に対してコベカツクラブの指導員になるよう依頼することはありません。先生方の中で、指導員になりたい方が自発的に参加するという流れで、委員会からのお願いや指示ではありませんので、断った場合についての通知は発出していません。ただし、先ほど申し上げた自校ルールについては通知しております。

（組） 日本は同調圧力が強いですが、その中でも特に学校は、同調圧力が強いです。学校での立場や評価には一切影響しませんということを通知していただけないか。

（市） 断るとするのは、私たちから何かお願いをしているという前提になると思います。いずれにしても、コベカツクラブの指導員を断っても学校での立場や評価には一切影響しません。

（組） 一切評価には影響しないということは分かりましたが、例えばコベカツクラブの指

導員をしている先生が異動し、その後任の先生がコベカツクラブの指導員をするように保護者や地域の方に求められて、その先生が非常に苦しい思いをされるのではないのでしょうか。

(市) そういうことも考慮して、今勤務している学校ではなく、自宅の近くのコベカツクラブで活動していただく自校ルールを設けています。ただ、それもこちらから指導員になるようにお願いしたり、強制したりしている訳ではありません。

(組) コベカツの位置付けを明確にすべきだと思います。現在の部活動は、学校管理下の活動と位置付けていると思います。それがコベカツに移行することで、学校管理下の活動ではなくなるのかをまず確認させていただきます。またコベカツは教育委員会でどこが所管しているのでしょうか。

(市) 国のガイドラインでは恐らく国費も投入されていくのではないかと示されています。ですので、地域展開をしても、今後も一定の教育的な目的も持つため、学校との紐づきも残っていくのではないかと考えています。

(組) 学校管理下か否かでいうとどちらなのでしょう。

(市) 管理下か管理外かと言われると、まだ国のガイドラインでも明示されていない状況ですし、全国的にも完全に教育委員会から引き離して市長部局等に全面移行しているところはまだありません。例えば、大会の運営は、中学校体育連盟という全国中学校体育連盟から基づいている体育連盟が主体になっています。もう一つは、スポーツ協会が主管している各協会の連盟の大会があります。ただし、現状はスポーツ協会が主管している大会も学校の先生がほとんど試合運営を行っています。本来ならば、スポーツ協会が実施していくべきなのですが、中学校の先生が大会運営に参加してきたという状況です。来年コベカツが始まったとしても、中学校体育連盟の大会をいきなりスポーツ協会に移行しようとしても、従事者の人数や運営スキルの問題で、運営が立ち行かなくなり、生徒のためにはならないので、来年1年間かけて大会運営に関して、引き続き中学校体育連盟がやっていくのか、それともスポーツ協会がやっていくのか協議がなされるところです。ですので、教育課程内なのか外なのかについての線引きも非常に難しく、引き続き中学校の先生に頼らざるを得ないというのが現状ではあります。

(組) 昨年の交渉では中体連もなくなるという回答があり、完全に地域移行の方向で進んでいく印象を持ちました。部活動は教育課程外だと思うので、学校管理下という位置付けを外して完全に地域移行すると思っていました。指導者に関しても教員に限定せず、一般に募集するとなると大会運営も地域のスポーツ団体がしていくものと思っていました。教育委員会は地域移行という全体の方向性を見ていく役割で、学校の管理下からは離れると考えていましたし、そういう方向性で進めるべきだと思います。

(市) 来年1年間かけて、大会運営のスキルやノウハウも、スポーツ協会に蓄積させようと進めておりますので、今ご指摘いただいたことにできる限り沿うような形で進めていけたらと思っています。

＜教職員研修所、教職員人事課（評価・監察係）＞

（市） 神戸市教育委員会ハラスメント対策基本方針において、職場内のハラスメントについて問題提起した教職員をトラブルメーカーとして見たり、ハラスメント問題を当事者間の個人的な問題として片づけないと定めておりまして、ハラスメント等の相談者に対しては、プライバシーが保護され、相談によって不利益な扱いをされないことを伝えるとともに、今後の対応の検討のために、加害者とされる教職員や必要に応じて第三者に聞き取りを行うことの同意を必ず得るようにしています。また、ハラスメントの事実が認められた場合には、必要に応じて加害者やその関係監督者に対して、地方公務員法に基づく懲戒処分や注意指導等の処置を行うとともに、相談者や関係者等の意向を十分に聴取した上で、校務分掌の変更や人事異動の必要性を検討しています。

（組） ハラスメントに関して、不利益な取り扱いを受けないように徹底するという回答と受け止めました。

当組合の実例として、ハラスメント被害を訴えたところ「あなたにも原因があるのではないか。」と言われたと聞いています。また当該職員を「ややこしい人だと」と決めつけたりするようなことがありました。当該組合員は結局、休職してしまいました。そういうことが現実には起きていませんか。

（市） 詳細は確認したわけではありませんが、そういうお声があるということは承知しています。

（組） それはどのように把握されているのでしょうか。またそれに対してどのように対応されるのでしょうか。

（市） 具体的には申し上げられませんが、我々としては、事あるごとに通知や研修の機会を取らまえて、そういうことが起きないように注意喚起させていただいているところです。

（組） 文科省の調査で精神疾患の休職者が全国で7,000人を超えたと発表がありました。児童の指導、保護者対応、職場の人間関係が起因と推察されますが、どのように事前防止に取り組んでいくお考えですか。

（市） 相談窓口として直接電話できない方に向けてメール等の相談方法を用意するなど相談機会の充実に取り組んでいます。

（組） 学校法務専門官が配置されていると思いますが、どのような対応をされているのでしょうか。

（市） 直接学校法務専門家と相談者が対話するというよりは、まずは相談窓口の担当職員が対応させていただき、事案の内容に応じて、学校法務専門家とも連携しながら解決に向かっていくという形で対応させていただいています。

（組） 相談窓口を用意しているという話は聞きますが、ハラスメントの加害者が管理職という場合は、相談窓口に関する通知は、一般の職員にまで届くのですか。

（市） 各学校へ向けてことあるごとに周知を行い、その中で、ハラスメントは根絶してい

かないといけないと校園長に向けて案内し、各教職員にも周知してもらっていると考えております。

(組) 今の話は、校園長がもし加害者だった場合は、案内せずに周知されないことになってしまいますよね。

(市) 校園長向けの通知以外にも一般の職員に向けて、ハラスメント被害を受けた際の相談窓口は、周知させていただいております。例えば、イントラネットにも相談窓口を掲載しておりますので、一般職員が閲覧できる形で適切に周知していると考えております。

(組) 何回も同じことをお聞きして申し訳ないですが、加害者が管理職だった場合、被害教員が訴えなければダメということです。精神的に追い詰められると言えなくなってしまう。ハラスメントの被害者はそういう立場だと考えたら、校園長の周知や窓口の掲載にとどまらない対応になると思うのですが、いかがですか。

(市) ハラスメントの根絶に向けてあらゆる手立てを講じていきたいと考えています。

(組) 管理職研修資料を読ませていただきました。6月13日の教頭研修資料を見てください。監理室の法務専門家は福井地裁の過労死判決を引用されています。校長は疲労を予見できたのに業務軽減しなかったから安全配慮義務違反ということで、法令違反だと。ところが、同じ日の研修で地区統括官は、「早く帰ろうから大丈夫。負担感から満足感へ」と教えております。これはもう完全なダブルバインドだと思います。弁護士が業務を減らさないと違法ですよ。賠償責任がありますよ脅して、一方で地区統括官は声掛けをして達成感や満足感を持たせるという精神論を説いています。現場の校長はこのような研修をされると困ると思います。権限や予算を与えずに、職責だけ与えて校長先生がメンタル不調になってしまうのではないかと思います。このような矛盾した研修内容が管理職のメンタル不調の一因になっているというご認識はありますか。

(市) 福井地裁の判例につきましては、当然リスクマネジメントをする立場の管理職としては、知っておかなければならない事例だと思います。これは労務管理にかかわらず、例えば部活動の落雷事故であったりとか、事前に学校長や教職員がリスク管理しておかなければならないという意味で、そして、二度と繰り返してはならないという意味で法務専門官が紹介したのだと思います。過重労働があったことをきちんと明示していますので、負担が一人に集中しないよう分散することを考えなければならぬという趣旨だと思っております。一方で「早く帰ろうから大丈夫」については、言葉足らずな部分もあるのですが、まず業務削減と業務分担見直しを具体的に実施する必要があります。言葉だけで、「定時なので早く帰れよ。」と言うだけではなくて、実効性を伴った、先ほどご指摘いただいたな福井地裁のような事故を起こさないために、具体的な対策を考えましょうという趣旨です。校長が自分の判断だけで特定の業務をやめることは難しいですが、自校の状況をよく見て、校務分掌が分かれているのを一つにまとめるとか、行事の必要性を検討するとか、具体的に先生方が従事される職務について、本当に要るのかを精選し、業務削減と業務分担の見直しを行い、負担が

一人に集中することがないように、実効性ある取り組みを行いましょうということで研修されたのだと考えております。

(組) 9月5日に、同じ法務専門官の研修資料3に、自発的な残業代は出ないという過去の最高裁判決を引用されている部分があります。今年6月に改正給特法が成立し、その附則では、教育委員会に業務量の管理が義務づけられました。法令施行後に古い判例を持ち出して、研修してしまうのは、新しい法律の趣旨からしていかがなのでしょう。校長先生が一番知りたいのは、人が足りなくて休憩が取れない時に 具体的にどの業務を削減すれば良いかです。

(市) この研修は当然現場を守るために行っています。現場というのは児童生徒や働いておられる先生方もそうですし、もちろん校長先生、教頭先生もそうです。研修は全員が楽しく笑顔で学校生活を送れるようにするための手段だと考えております。校長先生が孤立されてしつては本末転倒になりますので、いただいた意見を踏まえて次年度の研修資料を研修させていただきたいと思います。マジメント研修や他の研修では、校長一人が責任を被らないように、例えば学校評価アンケートやグランドデザインをもとにした保護者からの意見聴取、行事についての取捨選択についても研修しております。校長を孤立させないという意味では、コミュニティスクールも今大きな力になろうとしていて、地域の人がこの行事は不要だと言っていただければ、校長先生一人じゃなくて、校長先生も参加するコミュニティスクールで協議して出た結論だということで、校長一人が責任を被ることがなくなります。校長先生のマネジメントも含めて今後も研修していきたいと考えています。

(組) ぜひとも次年度に向けて、より良い研修になるようお願いします。予算や人手が足りず、法令を遵守できないような状況になれば、校長が地区統括官などにSOSを出せるよう、組織をあげて校長先生が孤立しないよう支援してあげてください。

(市) 続いて人事評価についてですが、システムの活用や面談期間を長めに設定するなど、負担軽減に努めているところです。また新任の校園長や教頭に対して、評価の実践的な研修を実施するとともに、全ての校園長、教頭に対して、評価者研修を行いまして、評価者のスキルの向上に努めています。引き続き、現場の意見等を踏まえながら、できるだけ負担の少ない人事評価制度の運用に努めるとともに、管理職の研修等、あらゆる機会です人事評価制度の理解の深化を図り、制度の向上に取り組んでいきたいと考えております。

(組) 人事評価について、組織の活性化、職員のモチベーション向上、被評価者の負担軽減についてご説明いただきましたが、精神疾患や若手の早期退職が増えています。評価制度が処遇に直結しているため先生方は減点評価にならないようにという意識になってしまっています。職員の分断や離職に繋がっていると考えているのですがいかがでしょうか。

(市) 人事評価につきましては、地方公務員法で実施するよう定めておりまして、また実施した結果を活用し、処遇に反映することになっております。ご指摘の職員間の分断については、そのようなことが起きないように、管理職に対して被評価者が納得感を

得られる評価を実施するようにあらゆる機会周知しております。

- (組) 今、地方公務員法についてご説明いただきましたが、地方公務員法では公正な評価と定められていると思います。ただ管理職が多忙で職員一人一人のことを評価できないため、一律的な評価をしている事例も見受けられます。人事評価を処遇に直結させると職員の分断や委縮に繋がるので、処遇ではなく職員の育成に活用すればよいと思いますがいかがでしょうか。
- (市) 人事評価の結果を処遇に反映させることについては、地方公務員法で定められていますので、その趣旨に則って引き続き運用していく必要があると考えています。ただ一方で、分断や納得感が得られない評価を行わないように、また人材育成のツールとして活用できるように、管理職に対して周知徹底を図ってまいりたいと考えています。

<監理室>

- (市) 児童生徒からのいじめ・ハラスメント等の訴えにつきまして、学校園が対応に悩む場合は、相談内容に応じまして、事務局の関係課が連携し、助言等を行っているところです。また、校園長への支援につきましては、地区統括官が定期訪問や随時の学校訪問を通じて、学校園や教職員の状況を把握するとともに、学校園が抱えるさまざまな課題の解決に向けて、必要な助言・指導を行っているところです。引き続き、事務局一体となって、学校園を支援していきたいと思います。
- (組) 過剰な要求に対して、弁護士が支援していくという文書回答だったのですが、具体的にはどのような支援をしていくのでしょうか。
- (市) よく学校が困る場合として、当初は保護者対応だったものが代理人として弁護士を立てる場合や法的根拠を抑えた対応が必要になった場合に、学校法務専門官が相手方への文書回答への助言指導等を行っています。
- (組) 今、助言というお話がございました。法的な助言だと思うのですが、保護者と対峙するのは、現場の担任や教頭先生だと思います。
- (市) 保護者対応の同席ということも含めまして、法務専門官の対応を制度化しました。決して学校園だけに対応させて孤立させるということではなく事案の背景などに応じてケースバイケースにはなりますが、学校対応に同席することも見据えて制度化しております。

<特別支援教育課>

- (市) 特別支援学校では、なかなか空き時間が確保できない状況というのは聞いております。教材研究や事務処理を放課後の時間でしているかと思うのですが、今各校においては、業務改善として行事の見直しや会議の見直し等を行うことで、休憩時間の確保に取り組んでいます。また業務改善として、教材研究、事務処理の簡素化を挙げておりますが、教材研究につきましては、同じ学年であれば教材の共有等で教材研究にかかる時間の削減や事務処理の簡素化で言うと、個別指導計画の負担軽減について、特

別活動、また総合的な学習の時間の2つの年間指導計画を作成した場合は、個別の指導計画での目標策定を省略できるようにしました。

(組) 現場の実態を見られて今ご説明いただいたことが効果的だと言えますでしょうか。

(市) 個別の指導計画については、現場を訪問して話を聞く限りは効果があると思っています。特別活動と総合的な学習の時間の個別の指導計画は非常に負担が大きかったと認識していますので、これについて年間指導計画のみに変更したことはかなりの負担軽減になると思っています。個別の指導計画については、特別支援学校は前期も後期も全て文章記述式で負担が大きかった、前期については一部、記号選択式を導入しました。記号式にすることによって、作成時間の短縮にも繋がったのではないかと考えています。

(組) 多くの先生方が朝から放課後まで子どもに付きっきりで、休憩時間すら取れず、トイレの時間もないのが実態と聞いています。令和3年度に、制定された特別支援学校設置基準は、障害のある生徒の最低基準を定めています。設置基準が低下しないように、これらの水準向上を図ることに努めなければならないと義務付けられています。現状はこの設置基準を満たしていると言えますか。

(市) 休憩時間については過去に自分自身が特別支援学校で勤務している際は、本当に取れなかったと思います。現在も児童生徒がいる時間帯での取得はなかなか難しい状況ではありますが、ここ数年で他の時間帯に工夫しながら取得に努めているということは把握しています。

(組) 休憩時間を取れるようにいろいろな努力をしているということですが、先生方が健康で笑顔で楽しく働いて初めて、生徒も幸せになると思います。それなくして、学習指導要領の実現はないと思います。現状についてどう考えますか。

(市) 特別支援教育課として業務改善を進めている点についてただいま説明させていただきましたが、今後も、学校訪問や先生方と直接対話する機会を通じて、現状把握に努めて業務改善の余地がないかを探っていきたいと考えています。

(組) 休憩時間も取れず、教材研究の時間もない、このような現状は、教育環境として特別支援学校設置基準の水準向上義務を果たしていると言えるのでしょうか。

(市) 休憩時間については各校が工夫して改善が進んでいると思っています。空き時間を確保することで教材研究や事務処理の時間も確保できると思うのですが、今の体制で空き時間を作るのは、児童生徒の安全管理等の面で考えると難しい部分もあると思っています。先生の数を増やせば解決するかもしれませんが、そうすると定数という別の課題が生じます。

(組) 最終的に定数の問題になってくるのかなと思います。勤務時間内に教材研究や事務処理といった業務を行う時間がないのが現状です。人が足りずに現場が本当に回っていません。予算がないで済ませることは、学校の設置者として教育委員会が法的義務を放棄していることになりませんか。

(市) 基本的には国から配当される定数に基づいて人員配置しておりますので、学校現場の実情を教えていただいた上で、必要な部分については国に対しても要望させてい

ただいております。この場で個別具体的な人材配置については、管理運営事項にあたるため、回答を差し控えますが、ご意見としてはしっかりと受け止めさせていただければと思います。

- (組) 一つ盲学校で懸念していることとして、全校で現在の児童生徒が19名のように、盲学校の存続についてどうお考えですか。
- (市) 医療の進歩もあり、全体的な児童生徒数が減っている面もあると思うのですが、ただ神戸市に1つしかない盲学校ですので、センター的機能を果たすという非常に大切な役割を担っていると思います。来年度から小・中学校に弱視学級が設置される予定ですが、盲学校の先生方が弱視学級の先生方を助けていただくという役割もありますので、そのような場面でも盲学校の役割が発揮される場面が今後出てこようかと思っています。

<学びの推進課>

- (組) 今年3月、高松地裁の判決において、就学旅行中の業務について。夜間の見回り等は労働時間として認められなかったものの、実質的に業務から解放されていない時間は、休憩時間ではないとして、休憩を与えなかった校長の過失と県の賠償責任を認定しました。神戸市も同様に、修学旅行の夜間は、教職員が部屋で即応できる体制を取らされていると思います。休憩が取れていない実態が分かっているながら、形式的に休憩時間を取ったことにして、勤怠処理させている状況は、高松地裁で違法と言われた状況と同じではないですか。
- (市) 泊を伴う行事でどうしても児童生徒の安全確保に配慮する必要があるために、実態として完全に業務から離れていない部分があるのかもしれませんが、文書回答のとおり標準的な参考例を示しながら、休憩時間を適切に取るよう校園長に引き続き指導していきたいと考えています。
- (組) 児童生徒の安全が大事と言いながら、校長には休憩時間もちゃんと取るように指導しています。校長先生も対応に困ってしまいます。教員としても休憩時間を取得しているときに児童生徒が体調を崩してそれに気付けなかったら職務怠慢と言われてしまう恐れもあります。学習指導要領に教育課程編成は、学校の教育活動全体を通じて行い、児童の負担過重とならないようにと記されています。教員が疲弊して倒れるような、校長先生が困るような行事計画自体が学習指導要領の趣旨に反していないでしょうか。
- (市) 児童の過重負担にならないように、過密なプログラムにならないように、事務局からも見直すよう周知しているところです。
- (組) 休憩時間は取らせないと違反です。なぜ休憩時間きちんと取らないと違法なのか、それは健康維持ができないためです。健康維持ができず教職員が倒れたら、児童生徒の負担も増えて教育環境が悪化するのではないですか。修学旅行が児童生徒にとってかけがえのない思い出になることは否定しません。ただ疲労が溜まると、事故が起きやすくなります。そのようなリスクを減らしたいというのが我々の願いです。物理

的に休憩を取れるように来年度に向けて、具体策を講じていただきたいと思います。夜間の見守りを専門業者に委託する予算をつけるとか、予算がないなら旅行期間を短縮するとか、是非とも来年度に向けて、現場に無理をさせるのではなく、先生方も校長先生も安心して行事を行えるような条件を整えていただきたいと思います。

<教職員人事課>

(市) 休憩時間については、今のシステムにおいて、校園長が定めた勤務時間を職員ごとに勤務計画として設定する形式になっております。それはあくまで計画であって、職員ごとに実際に取得した休憩時間を再度実績として登録するということは、煩雑かつ学校現場の負担が大きいため、現行のシステムでは想定しておりません。その点については教育委員会だけではなくて、市長部局における管理方法も同様となっています。計画上の休憩時間に休憩ができなかった場合については、校園長の管理の下、時間帯をずらしての取得や分割しての取得を想定しております。今後も適切に休憩時間の取得ができるように、引き続き校園長に対して周知していきたいと考えております。また、給特法の改正が行われ、教育職員の業務の量の適切な管理や健康・福祉の確保を図るために講ずべき措置の実施に関する計画を定めるものとされておりますので、現場の実態把握を含めて、計画策定に努めていきたいと考えております。

育児関係の制度について、職員からの申し出に基づいて、仕事と子育ての両立支援制度が記載された仕事と子育て応援ガイド、また本人が入力した仕事と子育ての両立デザインシートを活用して、両立支援制度等の活用要項について校園長と面談を行うこととしておりまして、今年度9月30日付で全教職員に通知を行っています。通知発出に合わせて校園長に説明を行い、制度周知及び制度の浸透に向けて取り組んでいます。

また代替教員ですが、今年度から育児短時間勤務に加えて、育児部分休業、育児部分休暇を取得する場合にも、補完教員を配置できるように制度を拡充しています。制度利用の具体的な条件としては、同一所属内での育児部分休業、育児部分休暇の取得時間合計が任用予定月の月初で週20時間以上の場合、補完教員を配置できることとしました。補完教員の配置についても、各学校園と調整しながら個別に担当者を決めた上で配置を行っております。

また異動に関して、本人の意向聴取のあり方や異動後のフォロー体制につきましては、育児・介護等との両立を支援するために、異動に関する意向調査票に要配慮項目を細かく記載できるようにしております。特に育児や介護については、施設への送迎等についても、施設名や送迎時間等をできるだけ具体的に記載いただいております。また、配慮が必要な教職員に対しては、校園長からさらに個別の聞き取りをしておりまして、その意向を教職員人事課へ伝えていただいております。異動後のフォロー体制としましては、前任校の校園長と異動先の校園長で引き継ぎを行った内容をもとに、働き方に無理が生じないように、校務分掌の分担の配慮を求めているところでございます。

(組) 休憩時間について市長部局も含めてシステム上で決まった時間を取っているとの説明がありましたが、取れていなくても取ったことにするのは、労基法違反になります。校長先生が休憩を取らせて、この時間に休憩時間を取りましたという実績報告をしなくてはいけないのではないのでしょうか。

(教職員給与課回答部分)

(市) ご指摘のような方法で勤怠管理をすることになれば、むしろ現場の業務負担は増えると思います。毎日、休憩時間を取得できているか個別に確認をして管理するのが現実的に可能かという、システムを改修し、毎日各職員が個別に申請すれば、業務量の管理の観点では正確になると思いますが、今回、業務量管理と健康確保措置を策定し公表するという点において、1分1秒単位で誤差がない方法で実施することまで文科省に求められているとは認識していません。勤務時間の計測方法を変えるものではなく、一番の目的は、業務量を減らして、先生方の健康を確保することだと考えています。しっかり休憩が取れるように業務量を削減していかないといけないという課題認識はありますが、1分1秒単位で正確に測定することを検討しているものではありません。

(組) 休憩時間は、絶対に取りらせなければならないものです。

(市) 学校現場の実態として休憩時間が取れない現状があるのは課題認識としてあり、労基法遵守の観点から休憩時間を取得するよう通知も発出しております。休憩時間の取得については、全国的な課題であると考えており、今後も学校現場の実態としてお伺いしたことを踏まえて改善策を考えていきたいと思っています。

(教職員給与課回答部分終わり)

(組) 部活動について文書回答では、教員の職務ではないという説明だったと思いますが、なぜその部活動に対して、校長先生が出務を命令できるのでしょうか。

(市) 職務専念義務が免除されていることはボランティアとはまた異なります。学習指導要領でも部活動に関しては教育課程外の活動であるとされているところから、職務とは言えない事情がありまして、練習試合の引率についても、職免としながら、実際は事故があった時には公務災害の対象にもしておりますし、週給日に実施した場合は、特殊勤務手当の対象になっておりますので、実態としては職務と変わりがない取り扱いにさせていただいているので、そのあたりは酌んでいただけたらと思います。

(組) 公務災害の対象にもなるという説明ですが、時間外在校等時間には含まれません。上限規制の45時間を守ったように見せかけるための脱法行為ではないですか。高松地裁の判決を思い出していただきたいのですが、校長の指揮命令下であればそれは労働時間であると断じました。実質的に断れない雰囲気の中で出務させているなら、それは職免ではなく労働です。職免という扱いにするのであれば、完全な自由参加で、人事評価にも影響しないと校長にも周知していただきたいと思っています。

(市) ご意見として受け止めさせていただきます。

<学校経営支援課>

(市) 庶務事務システムにつきましては、マニュアルを整備し、システム上からも各画面に対応したマニュアルを参照できるようにしています。マニュアルで分かりにくいところがあり、ヘルプデスクへの問い合わせが多い箇所は随時マニュアルを更新するなど対応しているところがございます。運用にかかる通知については、関係課と協力し、分かりやすい通知に努めてまいりたいと思います。

続いて、相互支援体制について回答させていただきます。若手の事務職員が配置備されている学校や、課題が多い学校については支援が必要な学校として、通常とは別にブロック長が助言指導したり、グループ内の事務職員が支援を行うことによって、相互支援体制の強化を図っているところです。

(教職員給与課回答部分)

(市) 続いて、管理職が事務職員に肩代わらせているという部分につきましては、文書回答させていただいたとおり、具体的な業務分担につきましては、各学校の状況に応じて校長が判断するものと考えております。本来管理職が処理すべき業務を事務職員に肩代わりさせているという実態は認識しておりません。もし不適切な事例がありましたら、個別に状況を確認させていただきますので、ご相談いただければと思います。

(教職員給与課回答部分終わり)

(組) 若手だけではなくベテラン職員も疲弊しており、メンタル不調や離職する職員が増えています。具体的・抜本的な解決策はないのでしょうか。

(市) 人員配置につきましては、管理運営事項になりますので、この場での回答はできないのですが、相互支援体制として、グループ活動の中で、困りごとが出たときに、まずはグループ長に相談していただくという運用にしています。ご指摘いただいた課題につきましてはまた課内で協議させていただきたいと思います。

(組) 学校徴収金は、校園長を債権者とする私債権であり、組織的な対応を行うことで未納の解消に努めているという文書回答ですが、令和7年度の文科省通知では、教職員負担軽減のために学校徴収金の公会計化を一層推進すること、私債権扱いからの脱却を強く求めています。文科省は令和元年度以降、繰り返し公会計化について通知していますが、神戸市は未だに校長の私債権と言い張り、管理職や事務職員に未納対応をさせているのは、国の方針に対する明確な逆行だと思いますが、いかがでしょうか。

(市) 公会計化の検討は、進めてはいるのですが、様々な課題があり実現できていない部分もあります。引き続き課題であると認識しています。

(組) 文科省の通知は認識しているということですね。私債権と説明しながら、教育委員会がマニュアルを作って主導するのは、責任の所在を曖昧化させていますし、ダブルスタンダードになりませんか。

(市) 責任の所在を曖昧にしているという認識はないですが、未納対策に関しては組織として取り組むものですので、マニュアルを作成し、組織的な対応をお願いしています。

(組) 私債権について組織的に対応するのでしょうか。文科省の通知では、私債権扱いからの脱却を強く求めています。ぜひ持ち帰って見直しを検討いただきたいと思います。

す。

<教職員給与課>

(市) 論点整理事項の55歳以上の昇給停止や定年引き上げ対象職員の給料月額を7割措置することにつきましては、国の取扱いや他都市の動向を踏まえまして、地方公務員法の均衡の原則という趣旨に基づいて決定しているところでございます。ただし、国におきましても、給料月額の7割措置は、現時点の民間給与における高齢期雇用の実情を考慮して、当分の間の措置として設定されているという説明ですので、将来的には所要の調整が行われるものと認識しております。国において見直しがあった場合には、それを踏まえて、教育委員会として対応を検討していきたいと考えております。

続きまして、超過勤務につきましては、持ち帰り業務と、業務量管理の実施計画についてのご要望と認識しています。まず、持ち帰り業務につきましては、本来、行わないことが原則と考えておりますので、持ち帰り業務が発生しないように、学校園と事務局が連携しながら、働き方改革の取り組みを進めていきたいと考えているところでございます。

続きまして、業務量管理健康確保措置計画でございますが、令和11年度までに1ヶ月の時間外在校等時間を平均30時間程度に削減する政府目標が示されています。この目標を踏まえて、文部科学省において、公立学校の教育職員の業務量の適切な管理、その他教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針、こちらが令和7年9月25日に改正されたものと認識しています。改正給特法におきまして、各教育委員会は、この指針に即した業務量管理、健康確保措置実施計画を策定・公表し、毎年度の実施状況を公表することが求められております。本市におきましても、今年度内の計画策定に向けて作業を進めているところでございます。附則に示された政府目標を踏まえた目標は計画にしっかり位置付けたいと考えております。ですので、附則の30時間程度という目標につきましては、本市が策定する計画の数値目標設定の基礎と考えておりますので、整合性が取れないとは考えておりません。また、時間外在校等時間の把握につきましては、超勤4項目以外の業務を含め、教育職員が学校教育活動に従事する時間を外形的に把握するための仕組みとしてあるものでございます。一方、時間外勤務を命ずることができる範囲は、給特法におきまして、超勤4項目に限定されていますので、それぞれ制度上区分してしっかり整理されているものと考えておりますので、両者が制度内で矛盾しているとは考えていません。

また業務削減で対応するとの一般的な回答ではなくて、具体的な削減計画を伺いたいとご指摘いただいておりますが、定数の改善、人員の増加につきましては、管理運営事項のためこの場での回答を差し控えさせていただきますが、働き方改革の取り組みといたしまして、本年度より働き方改革トライアル事業を新設いたしまして、応募を受け採択した学校で順次取り組みを実施しているところです。この事業で得られた好事例につきましては、今後働き方改革ポータル等を活用して、横展開を図っ

ていく予定でございまして、引き続き、学校園と事務局が連携しながら、教職員の負担軽減及び働きがいの向上に資する取り組みをしっかりと進めていきたいと考えています。

続きまして、時間外勤務手当の支給について、ご存知かと思いますが、給特法で、教育職員については、超勤4項目の業務に従事する場合にかつ、臨時または緊急のためやむを得ない必要がある場合には、36協定を締結することなく、時間外勤務をさせることができると定められています。また、給特法第3条第2項におきまして、教育職員については、時間外勤務手当及び休日手当は支給しないと明記されておりますので、現行の給特法の枠組みの中で、時間外勤務手当を支給するという方針はございません。

続きまして、教育事務職員の働き方改革について、事務職員は基本的には各校に単数配置されている中で、教職員の給料、人事、福利厚生、予算、決算に関わる事務と、本当に幅広い業務に、事務職員として責任感を持ってご尽力をいただいています。また、今年度も様々なシステム変更や制度変更が頻繁にございまして、こちらは業務負担の軽減という観点で実施させていただいているのですが、一方で制度変更があった際には、事務職員に対して、様々なご負担がかかっていると考えております。働き方改革の部分につきましては、本質的には人員の増加がやはり一番のご要望かと思うのですが、それ以外の部分で言いますと、各種届出の集約業務や書類管理の部分の負担軽減という観点で、各種手当の届出システムを導入しております。具体的には令和4年の10月から給与振り込み口座の指定と住居手当と扶養手当と児童手当、令和7年2月から通勤手当の電子申請を開始したところでございます。また、通知や調査、照会に関する事務負担の軽減という観点で、令和3年度から各所属が発出する通知文書等の発出状況を定期的に調査し、その結果を踏まえて、事務局内で発出の必要性や時期、発出回数や回答方法の見直しを含めて、通知の精選に努めてきたところでございます。その結果、学校における通知等の平均受信件数は、令和2年度は1月平均195件だったのが、令和6年度には1月あたり142件と約27%減少しています。

教育事務職員も含めて、教職員全体の働き方を推進していく必要があると考えておりますので、引き続き学校園と連携し、業務の効率化や事務負担の軽減に向けた取り組みを進めていきたいと考えております。

- (組) 労使交渉に何年も参加してきて、休憩時間など同じテーマをずっと協議している印象があります。組合側と当局で感覚の違いがあるために、なかなか進展しないという印象を持っています。学校文化についてどのような印象を持たれていますか。
- (市) 休憩時間について、学校現場で実際働かれている方がなかなか改善していないと感じていらっしゃることは、しっかり受け止めないといけないと思っています。ただ、宿泊行事中に休憩時間を付与することについて、課題として認識しておりますが、抜本的な解決が難しい課題であり、特に宿泊行事において、労基法が求める意味での休憩時間を取得が困難であることは、神戸市だけではなく全国どの学校でも同じ課題があるのではないかと思います。研修や通知を通して学校に休憩時間を

取らせないといけないことを周知して意識付けを行うことや、業務量削減のスローガンの作成等、様々な取組を行っておりますが、抜本的な解決にいたっておらず引き続き課題が残っているのではないかと思いますし、だからこそ毎年課題として上がってきているのだと思います。教育委員会としては、子どもの教育活動の充実との教員の働き方の両方を進めている状況の中で、少しずつ進展している部分もありますが、十分とは言えない面もあると認識しており、それにより、毎年なかなか進展していないという印象になってしまっているのではないかと思います。

- (組) 36 協定について、教員は締結対象ではありませんが、学校として協定を締結する際に労働組合が過半数であれば代表者として締結します。その際の過半数を決める分母には教員も含まれます。要する職場全体が 36 協定を締結することになるので、教員が締結対象外であっても、全く影響が無いということではありません。36 協定で締結された内容は、組織の全ての人に関わってくる問題です。形式的に月 45 時間、年間 360 時間で済ませばいいということではなく、実質的な労使協定を締結すべきだと思います。時間外在校等時間の月 30 時間という目標を立てても 36 協定で形式的な時間数上限を定めていては、多忙化対策が実態を伴わないものになってしまいます。労基法よりも厳しい基準を定めることで、より実質的な勤務時間の削減に繋がると思いますので、今後の課題として認識していただきたいと思います。