

自教労連発 52 号
自教労神発 183 号
2025 年 10 月 3 日

神戸市教育委員会
教育長 福本 靖 様

兵庫県自立教育労働者組合連合会執行委員長 小山辰男
神戸市自立教育労働者組合執行委員長 川人弘幸

要 求 書 及 び 交 渉 申 し 入 れ 書

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なり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。

記

1. 賃金の引き上げ・賃金制度の改善

- ①将来的には教育職給料表を一本化することを展望するなかで、幼小中高特別支援教育職賃金を大幅に引き上げること。国の人事院勧告や他都市の状況を注視するにとどまるのではなく、神戸市の雇用主責任に基づき、市独自に賃金改善を行うことを強く求める。
- ②高年齢層職員の昇給を抑制しないこと。国の級別基準や昇給カーブを口実にせず、長年の経験と力量を正当に評価し、公平な昇給を保障すること。
- ③教育業務連絡調整手当を廃止すること。主任等の職務を理由にした処遇上の差異を固定化せず、公正な賃金配分を実現するために制度を廃止すること。
- ④60 歳以上及び再任用職員の賃金を退職時の 80%以上に引き上げること。国基準に追随するのではなく、定年後も安心して働き続けられる水準を保障すること。
- ⑤臨時採用職員賃金の上限を撤廃すること。再任用職員との均衡を口実とせず、正規教員と同様の職務を担う臨任教員の処遇格差を是正すること。
- ⑥交通用具使用者の通勤手当を実態に応じた額に改善すること。六甲北有料道路等の追加や公共交通利用認定の緩和にとどまらず、労働基準法第 24 条「全額払い」の原則を遵守し、実態に即した全額支給を行うこと。
- ⑦校務類型加算の運用にあたり、担任手当等のように特定の職務に限定する制度化を行わないこと。加算対象を広く設定し、教員全体の処遇改善につながる制度とすること。
- ⑧義務教育等教員特別手当の廃止を認めず、従来の制度を維持・拡充すること。担任手当等への付け替えによって一部の職務だけを対象とすることは、処遇改善の実質的な後退となるため、廃止を行わないよう強く求める。

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

- ①教員に「限定 4 項目」以外の超過勤務を命じたり、勤務時間内に終了しないことが明らかな業務を分掌させたり、慢性的恒常的な超過勤務、休憩時間や KIIF 端末を持ち帰っての無賃労働を放置することのないよう校園長を強くはたらきかけること。「限定 4 項目」であっても「臨時的かつ緊急やむを得ない場合に限る」ことを正しく理解させること。2025 年 3 月の高松地裁判決は、宿泊行事で休憩が取れなかった事例について労基法 32 条・34 条違反を認定し、「自発的活動」との弁解を退けた。超過勤務を放置する校長の責任は重大であり、実効的な是正措置を講じること。
- ②各校園での超過勤務縮減と無賃労働撲滅のための業務改善プログラムを、教育委員会として具体的に明らかにし、各校園ごとにその具体化が推進されるよう校園長に強くはたらきかけること。抽象的な「意識改革」とにとどまらず、人員増や業務削減を伴う具体策を示すこと。

- ③国レベルの教員勤務実態調査や「庶務事務システム」の記録を集計し、神戸市独自でも超過勤務実態調査を継続して実施すること。持ち帰り業務や休憩未取得の実態も調査・公開し、客観的データを基に改善を進めること。
- ④校園長が明示的に命じた業務に限らず、分掌業務の処理に必要な時間はすべて超過勤務として認めること。「自発的創造的な活動」と称して慢性的超過勤務の実態から目をそらすことがないよう、校園長に徹底させること。
- ⑤教員の超過勤務の縮減がただちに難しい場合は、給特法の適用除外とならない職員と同様に三六協定を締結し、超過勤務手当を支給すること。超過勤務を禁止するか、超勤手当を支給するかのいずれかを実行すること。
- ⑥給特法の適用を受けない学校職員がやむを得ず超過勤務を行った場合、労働基準法に基づいて確実に超過勤務手当を支給すること。予算不足を理由に命じたり放置したりすることを禁止すること。
- ⑦校園長、教頭、事務長に対し、労働基準法、労働安全衛生法等の労働諸法規の正確な理解と運用に関する研修会を毎年度実施し、研修資料・レジュメを公開すること。研修を継続し、労働諸法規を遵守させること。
- ⑧労働基準法第 37 条に定められた休憩時間は、校園長が教職員の意思にかかわらず業務を止めて取らせなければならない強行法規であることを徹底周知すること。怠った場合には刑事罰が科されること、さらに日本国憲法第 18 条が禁止する「奴隸的拘束」「強制労働」に当たることを理解させること。
- ⑨学校職員の休憩時間および勤務時間外に教育委員会の研修を設定することを禁止し、直ちに時間設定を変更または中止すること。
- ⑩「庶務事務システム」の簡素化に努め、職員の負担を軽減する抜本的見直しを行うこと。
- ⑪時間外在校時間 30 時間以内という国の目標について、限定 4 項目以外の業務も含めた「在校時間」を集計する運用は、給特法の建前（超過勤務は限定 4 項目に限る）と明らかに齟齬がある。限定 4 項目外の業務を超勤として容認するのではなく、業務削減と定数改善によって解消することを求める。単なる「数字合わせ」で違法状態を温存するのではなく、労基法の原則に沿った勤務時間管理を徹底すること。

3. 休養室の設置

- ①労働安全衛生法にのっとり横になることができる男女別の休養室を設置すること。校園長の裁量に委ねるのではなく、市教委が設置責任を果たすこと。
- ②実態調査を行い、設置に向けた具体策と年次ごとの数値目標を明らかにすること。全市的な工程表を示し、実効性ある改善を進めること。
- ③新設校においては、設計段階で休養室の設置を必須要件とすること。
- ④直ちに適正な休養室の設置が難しい校園では、広さ・座席・空調・業務からの独立性を備えた場所を臨時休養室として提供すること。形だけでなく実際に休養できる環境を確保すること。

4. 泊をとまう行事の勤務時間の割り振り

①修学旅行や野外活動など泊をとまう行事では、プログラムや指導終了後の時間および仮眠状態である教員の睡眠時間のすべてを割り振りによる他の日の勤務時間短縮の対象とし、また給特法の適用を受けない職員には確実に超過勤務手当を支給すること。高松地裁判決でも、宿泊行事における過重な勤務が労基法違反と認定された。仮眠であっても労務提供状態である以上、勤務時間として扱い、正しく割り振ることを求める。

②泊をとまう行事において、実質的には休憩時間がとれていない実態を認め、まずは運用例を見直すなど、この解決策を速やかに検討すること。休憩時間を確保できない運用は労基法 34 条違反であり、直ちに是正することを求める。

③どうしても①②の解決策が見いだせない場合には、現行の宿泊行事をさらに縮小・廃止する方向で現場にはたらきかけること。労基法違反を前提とする教育活動は許されず、児童生徒の安全と教職員の健康を守るため抜本的な見直しを進めること。

5. 人事異動に伴う労働条件の悪化防止

①健康上の問題や育児・介護など家庭事情への配慮を徹底し、人事異動によって労働条件が大幅に悪化し、働き続けることが困難になる事態を防ぐこと。制度としての配慮義務を明文化し、職員が安心して働き続けられる仕組みを確立することを求める。

②人事異動の結果、通勤時間が大幅に長くなることによって働き続けることが困難になる事態を防ぐこと。片道 1 時間を超える通勤を強いることは健康や家庭生活に深刻な影響を与えるため、通勤時間の上限を設けるなど実効性ある基準を設けることを求める。

③人事異動の結果、慢性的恒常的な超過勤務や無賃労働が放置されている学校園に異動することによって働き続けることが困難になる事態を防ぐこと。問題校への異動は事実上の不利益処分となりかねず、すべての学校園で労基法遵守を徹底することを強く求める。

6. 人事評価制度・主務教諭制度

①「人事評価制度」を廃止すること。評価のための書類作成や数値化は過重負担となり、教職員の創意や協力を阻害している。処遇に直結することへの恐怖感が広がり、萎縮効果を生んでいる。教育労働の本質にそぐわない制度であり、廃止を強く求める。

②①が直ちに実施できなくとも、「人事評価」を賃金等の処遇に連動させないこと。評価が賃金や昇任に直結する限り、職員は「減点回避」に追われ、教育の質を下げかねない。地方自治体として独自に処遇との結びつきを断ち切ることを求める。

③2025 年改正給特法で制度化された「主務教諭」を神戸市で設けないこと。職員の序列化を固定化し、業務負担や責任の不均衡を拡大させる制度である。現場に分断を持ち込み、教職員の協力関係を損なうものであり、導入しないよう強く求める。

7. 再任用

①再任用希望者のうち、過年度の退職者に対しても、他の希望者と同じく希望実現に努力するとともに、採用にあたっての情報提供を懇切丁寧に行うこと。募集要項や条件を明示し、個別相談を行うなど、公平性を担保するための情報提供を徹底することを求める。

8. 部活動とコベカツ

①部活動を担当するか否かは職員の自由であることを年度当初の職員会で職員全体に明示するとともに、学校業務日・学校業務日以外に関わらず顧問教員に代わって部活動の技術指導を含む運営全般を単独で行うことができる外部顧問の配置を一層促進すること。神戸市は2026年8月末をもって中学校部活動を終了し、9月から地域クラブ活動「コベカツ」へ移行するとしている。この点は全国的にも先進的であり歓迎する。しかし、完全移行までの期間においても従来型部活動が残るため、教員への過重負担が継続されることは許されない。移行過程においても顧問の自由選択制と外部指導者拡充を速やかに進め、移行前後を通じて教員の負担軽減を確保することを求める。

②顧問を命じるにあたっては、必ず本人の了解を得るようにし、決して部活動担当を強制することのないよう学校長を指導すること。移行期間中も「断りづらい空気」による事実上の強制が横行しないよう校園長にはたらきかけること。教員がコベカツへの兼務を希望する場合であっても、その自由意思を尊重し、強制参加を排除する制度設計を行うことを求める。

③すべての所定勤務時間外にわたって活動せざるを得ないことが予想される部活動については、勤務時間の割り振り、休日出勤の際の週休日の振り替え等を明示したうえで命じること。「公式試合」等を限定列举してこれらを行なおうとするなら、該当しない活動は禁止すること。移行前であっても勤務時間管理を形骸化させてはならず、移行後も学校活動と地域クラブ活動の時間区分を明確に区切ることを求める。

④練習試合引率が職免扱いになったことへの納得できる説明と今後の展望を明らかにすること。2026年度導入予定のコベカツ制度を前提に、職免扱いの根拠を明示するとともに、引率業務を地域クラブへ段階的に移管する割合・スケジュールを具体的に示すことを求める。

⑤コベカツ移行に伴う施設利用・指導者確保・参加費負担については、事前に明確な制度設計を行い、教員・生徒・家庭に不利益が生じないよう保障すること。特に低所得家庭に対しては参加費補助や免除制度を設けることを求める。

⑥コベカツ移行後の成果や課題については年度ごとにモニタリングを行い、公開すること。教員負担削減や生徒参加の公平性が本当に実現しているか検証し、改善策を現場に還元することを求める。

9. 各種ハラスメントの防止

①学校での各種ハラスメントを防止すること。制度の設置にとどまらず、実際に効果のある取組を進めること。

- ②モラルハラスメントをはじめ、ロジカルハラスメントなど労働施策総合推進法で規定されたパワーハラスメントの範疇に含まれる、被害者自身や周囲からも把握が難しい形態のハラスメントに対しても、具体的な施策を明示すること。抽象的な説明にとどめるのではなく、実効性のある対応策を示すことを求める。
- ③管理職は、職員間のいじめ・パワハラ・モラハラ・セクハラを断固防止し、風通しの良い学校風土を醸成・維持すること。特定派閥への職務の丸投げなど不適切な運営をやめさせ、教育委員会は管理職を厳格に指導すること。
- ④ハラスメントについて問題提起する者を孤立させたり、個人的問題として片づけたりすることなく、職員や幼児児童生徒からの相談に真摯に対応する体制をつくること。
- ⑤東須磨小学校の教員いじめ事件の被害者はもちろん、その他のハラスメント被害者についても、継続的で透明性ある支援を行うこと。
- ⑥東須磨小学校の教員いじめ事件の原因を徹底的に検証し、再発防止策を具体的に講じ続けること。事件を風化させることなく、教訓として活かすこと。

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

- ① 神戸市全職員からとったアンケートへの対応を、最後の一件まで曖昧にせず、回答と配慮を徹底すること。精神疾患などの被害については公務災害認定を適切に行い、加害者への措置も厳正に行うこと。アンケート結果を精査しているとする一方で、救済されていない事例が残っている。事なかれ主義を排し、被害者の権利保障と再発防止に直結する厳正な対応を求める。

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

- ① 「起訴される蓋然性が高い」という曖昧な要件に基づいて分限休職を命じられるとする本改正条例は、東須磨小学校事件後の情動的世論に迎合して制定されたものである。要件適用は現実に困難であり、懲戒処分先取りとなりかねない。教育委員会職員分限懲戒審査会コメントでも指摘されている通り、拙速かつ不合理な改正である。刑事手続の「推定無罪」の原則にも反し、職員の権利を侵害する危険がある。市長にはたらきかけ、この改正部分（第3号）の廃止を強く求める。

12. 支援学校職員の教材研究、事務処理の時間の確保

- ① 多くの支援学校職員は授業の「空き時間」が全くなく、教材研究や事務処理を勤務時間内に行うことが難しい。現在の職員配置ではわずかな空き時間さえも確保できない状況にある。現状を直ちに是正すること。困難な場合でも、業務改善として教材研究・事務処理の簡素化を速やかに実施し、校園長へ徹底指導することを求める。

13. 学校事務職員制度

- ①学校事務職員の職員室での執務を強制しないこと。職員意思を尊重し、柔軟な執務環

境を保障することを求める。

- ②激務によってメンタル不調や離職に追い込まれる職員が増えている。現行の相互支援制度では解決不能であり、抜本的な解決策を示すことを求める。
- ③学校事務職員をすべての学校園に常時複数配置すること。再任用短時間勤務職員の増員など、人員増を直ちに進めることを求める。
- ④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る悪しき学校文化を直ちに改め、校園長にやめさせるよう強くはたらきかけること。
- ⑤徴収金業務において、事務職員に過度な負担を集中させないこと。管理職や教育委員会が責任を持ち、直ちに事務職員任せを改めることを求める。
- ⑥徴収金事務センターが最終的責任を負う体制へと改め、現場まかせの実態を是正すること。
- ⑦KIIF 端末とペーパーによる二重処理を廃止し、ペーパーレスを徹底すること。加えて、KICS 通知の精査精選を早急に行うことを求める。
- ⑧機能していない相互支援制度は廃止し、抜本的な人員配置改善に取り組むこと。
- ⑨教育委員会は 17 時以降の電話を緊急時以外直ちに控えること。
- ⑩ 学校徴収金の未納分について「校長の私債権」として扱うのであれば、校長会を通じて周知徹底し、未納分は校長が責任を持って建て替えること。その場合、教育委員会が帳簿点検や事務指導に関与することは制度運用上の齟齬であり、関与を行わないこと。
- ⑪ 教育委員会が引き続き帳簿点検・事務指導を行うのであれば、その責任において、コベカツに伴う生徒活動費廃止等へのガイドラインを早急に策定・提示し、現場の混乱を防ぐこと。

1 4. 「同和」教育・人権教育

- ①「同和」教育・人権教育を地域や学校園の実情に応じて推進し、学校園のとりくみへの積極的支援を行うこと。単なる研修や資料提供にとどまらず、現場に届く実効性ある支援を強化することを求める。
- ②学校での幼児・児童・生徒・職員へのあらゆる人権侵害を防止すること。周知徹底にとどまらず、いじめや差別を未然に防止する具体的体制づくりを進めることを求める。
- ③「いじめ」が「自殺を含む重大事故」に繋がった場合、隠蔽することなく適正な調査と情報公開を行うこと。法令遵守だけではなく、被害者・遺族の立場を最優先にした迅速で透明性ある対応を徹底することを求める。

1 5. 職員による体罰、暴言の防止

- ①学校での職員による幼児・児童・生徒への体罰や暴言を防止すること。「体罰禁止を徹底している」との回答では不十分であり、依然として現場での暴言や威圧的指導が報告されている。研修や通知だけでなく、実効性ある監督体制と再発防止策を確立することを求

める。

② 管理職は、体罰や暴言について問題提起することを職員に奨励すること。問題提起した職員をトラブルメーカーとして扱ったり、体罰や暴言を「指導の一環」として片づけたりすることは許されない。幼児・児童・生徒等からの相談や職員による告発には真摯に応じ、告発者を守る体制を強化することを求める。

以上