

## 神戸市立高等学校教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和7年1月16日（木）16：00～16：40

2. 場 所：教育委員会会議室

3. 出席者：

（市） 教職員課長、労務制度係長、他1名  
教職員人事課長、教職員人事係長

（組合）書記長、他6名

4. 議 題：勤務労働条件にかかわる団体交渉（女性部）

5. 発言内容：

（市） 全員揃いましたので始めさせていただきます。

本日の交渉は前半が女性部との交渉、後半が幼稚園部との交渉ということで、前半と後半に分けて実施させていただきます。よろしくお願いします。

（組） 今日大きく分けて3点お話しいたしますが、順番に3点とも最初に私が説明させていただきます。

まず、こちらのお渡ししておりました女性部の実態調査の内容ですが、これは3年に1回組合で実施しています。事務局の調査の中で、在校時間は減っているという結果がありましたが、組合の実態調査の方からは、在校時間は減っているが、持ち帰らないと仕事が終わらないということで、むしろ仕事が増えているという声が上がっています。それと、ある職場では20時までに鍵を閉めることがあるらしいのですが、本当はもっとやりたいのですができないので、持ち帰ってまた仕事をしているという声がありました。事務局の在校時間が減っているというのは出ていますが、結局その実態として現状把握できていないので、今後は実態が反映されるような調査まで広げていただきたい。

次に、育児短時間勤務についてですが、確かに以前に比べてとても取りやすくなっているのですが、カバーする同僚の問題が増えており、フォローする職員の負担が増えています。神戸市の場合、勤務時間が20時間からいくつか種類がありますが、時間講師の配当をギリギリ残すしかないということで、周りがフォローしているという実態があります。県の方に詳しく聞いたところ、県の方は補完代

替職員ということで勤務しており、その引き継ぎや連絡、相談の時間など、ゆとりを持って各校で勘案できる制度が機能しているようです。県のように神戸市もそういうことを要望したいと思います。

次に、ハラスメントについてですが、実態調査の4ページから5ページに調査結果があります。いろんなご意見があるので、また見ていただきたいのですが、例えば人事委員会の相談窓口や外部の弁護士さんの相談窓口がありますが、以前は民間企業出身の方が相談窓口にいたのが、いつの間にか終わってしまったという声があります。相談件数が少ないから終わってしまったのかもしれませんが、外部の相談窓口は相談しやすいですし、相談開設時間も夜間や休日にしていただければ、相談しやすい環境が整うと思います。

ということで、以上の内容でそれぞれ発言をお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

(組) 須磨翔風高校です。よろしくお願ひします。

まず、職員の帰りの時間を調査されるというお話なんですが、授業は7時間あります。4時に終わり、退勤時間は5時ですけども、この1時間のうちに、明日の授業の準備や部活動の対応、それ以外の校務分掌を行っています。例えば、今は受験期のため、図書館を5時過ぎまで利用することもあり、生徒たちが先生に質問することもあります。そのため、時間が延びることもあり、部活動の先生方は7時ぐらいまでいらっしゃることもあります。授業研究などの重要な業務も行っていきますが、管理職の方から、早く帰るようにとの指示が続いたため、申し入れを行いました。教材開発や事業の研究を行っていますが、多くの教員が自宅で仕事をしている状況です。業務の改善やスリム化が進めば、持ち帰りの仕事も減るかもしれませんが、現状では多くの教員が自宅で仕事をしている状況です。これをどう改善するか、具体的な対応をお願いしたいと思います。

(組) 次に、育児短時間勤務についてですが、初めて触れる方もいらっしゃいますので、私どもは数年前からお話をさせていただいております。その経緯も含めて今回具体的に現場でどのようなことが起きているのかをお話しします。

子育てに関して、制度の充実について本当に感謝申し上げます。50代、60代のお手伝いしてくださっている先生たちの時代は本当に支援が全くない中で頑張ってきました。それが土台になって今があると思います。子育てと仕事を両立するための支援は前進していると思います。

実際、神戸市も外に目を向けて子供のための政策をいろいろと見ていると思います。それも非常に評価されており、自分でも子育てしやすい自治体としてNo.1

だと思えます。しかし、実際はどうかというところで、初めていらっしゃる方にこれまでの交渉経緯をお伝えしたいと思えます。まず、ずっと育児に関しては、妊娠・出産・子育てといった学習や研修の充実についてお話をしてきました。私たちはこの方面でずっと交渉してきましたが、職場の問題として、一昨年度以外にも私どもの方から出産育児中の方とその周囲にある軋轢が生じているというデータについて問題提起をさせていただきました。その原因となっているのは、制度と職場環境の不備にあると指摘させていただきました。出産育児をしていらっしゃる方、あるいはその周辺で不在時にフォローしてくださっている方、私どもとしては双方からの相談を受ける立場にあるので非常に苦しい状態です。どちらも悪くないのに、どちらもやはり辛いのです。ですから、それを解決していただくのは本当に委員会の方で工夫していただく余地があると思えます。これまでずっとそのようにお話をしてきた次第です。

民間企業の育児休暇取得者やその周囲の方々への支援として手当が支給されるという新聞報道を例に挙げました。これは積水ハウスの事例だったと思えます。そういった報道を受けて、今日の現場でも様々な支援が必要だと感じました。教育現場だけでなく、民間企業でも対応が進んでおり、今年度はさらに進展が見られます。例えば、2025年12月3日の読売新聞によると、育休取得で保険金3万円が支給されるという記事がありました。保険会社が育休や短時間勤務が生じた場合に、当事者とその周囲の支援者双方に保険金を支払うという内容です。三井住友海上やあいおいニッセイ同和などの大手保険会社がこのサービスを始めると報道されています。このような保険商品が売り出されるということは、損害保険会社が育休や短時間勤務を保険の対象とするという新しい取り組みです。育休や短時間勤務が生じることが保険の対象になるという点に驚きましたが、これは新しい支援の形だと思えます。

ご協力いただいた先生方にアンケート調査を実施しました。育児休暇取得者と働く先生方から切実な意見が多数寄せられています。これまで管理職に届かなかった声が、今回の調査で明らかになりました。人員が不足している中で、各先生方に多くの負担がかかっていることがわかりました。問題が表面化していないだけで、以前から存在していた問題です。調査結果によると、育児休暇や短時間勤務の取得が周囲の業務に影響を及ぼし、不利益を受けているにもかかわらず、声を上げるとハラスメントと受け取られることがあるようです。例えば、妊娠している方に対して「あなたの仕事まで大変だな」と言うと、それがハラスメントと受け取られることがあります。育児休暇を取得する人が主役だと言うと、それも

ハラスメントと見なされることがあります。実際には、自分の業務以外にさらに負担がかかり、時間や労力が圧迫されている状況です。そのため、声を上げることが難しく、ハラスメントと受け取られることを恐れているのです。また、育児や産休に対して厳しすぎると感じる人もおり、声を上げることが中傷にさらされるリスクがあるため、声を上げることが難しい状況です。これまでの改善報告や相談事例を一部紹介しましたが、多くの相談が寄せられており、相談対応だけでも非常に時間がかかっています。

特徴的な事例についてお話しします。まず、常勤講師のA先生は非常に真面目で、私たちも大変お世話になっている先生です。昨年、介護のため一旦退職されましたが、今年復帰されました。育児短期休暇を取得する男性の先生が増えたことは喜ばしいことですが、その結果、授業の調整が難しくなっています。例えば、授業の時間割がパズルのように組み合わせられ、授業準備や休憩の時間が確保できない状況です。非常勤講師の先生方も休憩や授業準備の時間が必要ですが、それが難しくなっています。特にA先生は非常に苦勞されているようです。管理職は授業がうまく回れば問題ないと考えているようですが、実際には消耗品のように扱われていると感じます。この問題について、校長先生や教頭先生にお話ししましたが、人間関係の問題もあり、解決が難しい状況です。このような状況を改善するためには、もっと柔軟な対応が必要だと感じています。私はできることはお手伝いしますねということで、その先生に声をかけて、いろんなことをフォローしました。

次に、育児時間取得者が免除される対象業務について伺いました。校長先生からの回答です。授業の連携もありますが、校務分掌は一切ありません。短時間勤務ということで、勤めていない時間の間に生じた校務分掌は誰が処理するのかということです。当然、周囲が対応するしかありません。代わりに対応しても感謝や評価はありません。また期末面談は、本人の実績業務に対して評価がつけられますが、代わりに時間を費やしたことに対するプラスの評価はありません。つまり、代わりに時間と労力を費やしたことで、本来の自分の仕事に対する評価が下がる可能性があります。本人からすれば、自分の業務に注力しようと思っていたことができなくなります。校長先生に聞きましたが、来年も同じように対応することになると思います。ノーと言えば、思いやりやチームワークが欠けると見なされるかもしれません。

授業の減免についても、時間割にうまく当てはめることは難しいです。1時間目と7時間目の授業については外せないため、非常に時間の調整が難しいです。

昨年度は特別選抜の入試業務が非常に大変でした。今は嫌な思い出です。そういった大変な状況では、猫の手も借りたいほどです。管理職が休暇を取得することに対して、周囲の方々や先生方の心理状況もご想像いただけたと思います。

育児休暇取得者の意識についても、書面と向き合う姿勢が重要です。ご自分の立場や権利だけでなく、周囲の方々の状況も考慮する必要があります。詳細は言及しませんが、周囲の方々に対する意識も重要です。対象年齢等についても、検討が必要です。個人の力や能力を発揮できるように、職場環境の整備を工夫していただきたいです。

以上よろしく申し上げます。

(市) 教職員人事課の方から回答させていただきます。

私の方から二つ目の育児短時間勤務制度についていろいろお聞かせいただきました。正直いろいろ全国的にも動いていて過渡期ではあるのかなとは思っております。育児休業の取得者自体が増加傾向でありますし、今後も復職後にこういった制度を利用されているのかなと思うので、今すぐにどういった支援ができるってことはお答えできないですけれども、どのような支援ができるか引き続き検討を行います。

次にパワハラ・セクハラ相談窓口についてお知らせします。職員の総合相談窓口は、厚生課が民間企業出身者を2名配置し、個人的な内容も含めて相談できるようにしています。ただし、相談件数や他の窓口の設置状況を鑑みて、令和6年3月31日をもって終了しました。教育委員会としても、内部通報相談窓口があり、外部の弁護士事務所による相談を受け付けています。対応のフローについてもイントラネットで周知しています。また、教職員相談室では、水曜日の受付時間を19時までとしており、相談しやすい環境を整えています。今後も職員や教職員が相談しやすい環境をどのように整備するか検討していきたいと思っております。

(市) 続きまして教職員給与課から回答します。

皆様からは、毎回具体的なご説明をいただき、感謝しております。先ほどもいろいろとお話を伺いましたが、今回は3年に1度の皆様方がまとめてくださったデータを詳細にまとめていただき、本当にありがとうございます。具体的な数字を一つ一つ拾っていただき、貴重な報告書をいただきました。感謝申し上げます。

まず、持ち帰り業務についてです。改めて今日いただいた報告の中で、3年前の持ち帰りの状況との比較が非常にわかりやすく示されており、感謝しています。また、本部交渉で申し上げていることと重複して恐縮ですが、私どもは神戸

市独自の調査を行い、一定の持ち帰り業務が発生している実態を把握しています。本来、業務の持ち帰りを行わない原則がありますが、業務改善やスリム化を行わずに帰る時間だけを早めることについて疑問を持たれているのもその通りだと思います。また、業務についての責任を果たせていないのではないかという指摘もその通りです。これらのご意見を、しっかり受け止めて事務局内で分析していきます。

次に、育児短時間勤務制度についてですが、民間企業の積水ハウスの例が読売新聞に紹介されていると伺いました。後ほどしっかり確認させていただきます。育児休業や短時間勤務制度等を必要な時期に取得できるような環境整備や組織風土づくりをしていくことは非常に重要であると認識しています。令和6年度の人事委員会勧告で、「育児休業取得者がいる職場において業務運営に貢献した同僚職員への人事評価や給与への反映など、仕組みづくりについて検討する必要がある」とされておりますので、周囲でフォローをする職員への対応につきましては、全市的に検討していく必要があると考えています。私からは以上です。

(組) ぜひ処遇改善のほどよろしく申し上げます。