

## 神戸市教職員組合 臨採部との交渉議事録

1. 日 時：令和7年12月4日（木）17：30～18：10
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：
  - （市）教職員人事課長、人事係長、教職員給与課長、教職員給与課労務制度係長、他1名
  - （組合）副執行委員長、書記長、他2名
4. 議 題：2026年度 教育環境整備・労働条件改善に関する要求書の提出について
5. 発言内容：
  - （組）要求文3について2点発言します。1点目は、臨時的任用教職員の休暇制度についてです。昨年度も発言しましたが、臨時任用教職員が大きな病気となったとき、病気休暇の90日を超える治療が必要な場合には退職するか無理に出勤するほかありません。臨時的任用職員は退職しても現状では雇用保険などの社会保障も受けられません。また退職金や年金も少なく退職するとすぐに生計が成り立たなくなってしまう。昨年度の回答では、法律の規定上現在は取得が不可とのことでしたが、働ける状況であれば働き続けたい、働けるようになればすぐに復帰したいと考えている教職員が働けなくなっている場合に限り、特例制度を設けていただきたいです。例えば、臨時的任用の期間を一旦停止し、無給とはなるけれども、再開した場合には継続雇用とみなすなど、柔軟な対応を検討してください。また、休暇制度の引継ぎに関してですが、任用形態だけでなく実情に応じた引継ぎを望みます。現在、非常勤講師から特別支援教育支援員に1日も空けずに任用されても年休は引き継がれない現状があると聞いています。この場合は、本人の希望によらず学校事情により配置転換されるケースだと考えます。そういった場合は個人の事情を配慮していただきたいです。再任用から引き続いて会計年度任用となった場合も年休は引き継がれない、管理員さんは引き継がれると聞いています。どういった場合が継続雇用と見なされるのか、または見なされないのか、お示しいただきたいです。
  - （市）病気休職の件ですが、臨時的職員は、法律の規定上病気休職の対象とはなっておらず、本市として病気休職が取得できるようにするという事は非常に難しいと考えておりますので、その点ご理解いただきたいと思っております。休暇の繰り越しについては、現在異なる職種に任用されるなどの場合には継続勤務とみなされないとして休暇の振り越しを認めておりませんが、今後は、継続勤務とみなす範囲について拡大の方法で再整備を検討しておりますので、また整備ができましたらお知らせさせていただきます。
  - （組）2点目は、第三の加配についてです。第三の加配の臨時的任用教職員に与えられる辞令は1か月ごととなるのがほとんどです。仮に7月に任用された場合、7月終業式の時点で年休は1日。経験ある教員の場合、学期中にはほとんど休まず、夏休み期間などにやっと休みをとることが多いです。そんな中、新任教員が配置された場合、先輩職員からの指導を受けることはできません。もし辞令が年度末まで与えられるようになれば

ば、業務の実態に合わせて効率的に働いたり休暇をとったりすることができるようになります。また、毎月辞令を発行しなくてよい、毎月年休を与えなくても良い、他校で欠員が生じた場合の異動処理のみで済むなど、事務処理も簡素になります。さらに、辞令が出ていたにも関わらず、月途中の異動となった場合に退職届けを書かされることも納得がいきません。教員不足の折、仮に療養者が復職したとしても、仕事がない訳ではないと思われます。それならば、あらかじめ異動の可能性もあると示した上で年度末まで辞令をまとめて出してはどうでしょうか。新たな第三の加配者への任用期間について任用当初より年度末まで与えていただけるようご検討をお願いいたします。神戸で働くすべての教職員が安心して生活を送ることができることは、子どもたちの笑顔につながります。いつまでも神戸市で働きたいと思えるような処遇改善を今後ともよろしくをお願いいたします。

(市) 第3の加配は、年度途中の突発的な欠員につながるために、定数外で教員を配置するという神戸市独自の取り組みをしております。突発的な欠員に対して迅速な対応ということで、1か月ごとの発令としております。発令の内容も第3の加配から育休代替教員となると、発令の根拠等が変わるということもありまして、当初の任用を一旦終了させ、改めて任用するという形にしておりますので、この形の中で退職届を提出いただいているということになっております。任用制度の関係上、難しい面はあるのですが、ただ現場で第3の加配の方に非常に協力していただいているという実態もございますので、どのようなことが改善できるかという点については、引き続き検討してまいります。

(組) 要求文6について発言します。現在、育児休業代替任期付教職員、臨時的任用教職員、会計年度任用職員など、任用形態は違うが、神戸市で継続して教育に貢献している職員は多く、大多数は本採用を目指して日々働いています。しかし、毎日のように教材研究、生徒指導や保護者対応などの疲労感・疲弊感はかなり大きな負担になっています。その中で神戸市の教員採用試験を受験するためには、時間的にも十分取り組めない実情があります。サービスや面接日など負担が軽減されるような配慮をしていただいているが、十分とは言えない状況です。より一層採用試験を受験しやすくなるよう、環境整備をすすめてください。また、学校現場での評価を加味した試験であることを望みます。

(市) 採用試験制度自体の在り方については、この場でご回答することはできませんが、ご意見いただきました通り、日々教育に貢献していただいている、任期付教職員、臨時的任用職員の方が、日頃の疲労感によって、せっかくの採用選考当日に実力が発揮できない、そういったことがないように、他の教員も含めて働き方改革の視点を持って、教職員全体の勤務労働条件について、今後皆様と意見交換できればと考えております。

(組) ありがとうございます。経験豊富な臨時的任用教職員は、校内での生徒指導係などの重責を担っています。そういった方々の日々の努力を積み重ねた経験が評価されることを願っています。また、臨時的任用職員を配置していただいているおかげで、すべての教職員が安心して働いていると思っています。学校現場を支える臨時採用職員の方々の処遇面が改善するよう、お願いします。

(組) 要求文1について発言します。まずは、同一労働同一賃金の考え方についてです。

仕事の種類、質、量、判断力、スキル、等の観点で同一労働同一賃金という言葉の意味を、具体的に測っていただき、現状を引きずることなく、給料の級、号給を定めるようお願いいたします。殊に、長年経験を積み神戸の学校に貢献し年齢を重ねた臨時職員は給料号給の頭うちが続きずっと低賃金の処遇のままになっている者もいます。臨時事務職員の最高号給1-93号級は26万円。これは日本の大学卒初任給の平均値と大差ありません。長年勤めても給与が上がらない現状が見て取れ、臨時事務職員の給与は相当低いと考えます。

今回の給料引上げは全教職員にいきわたる素晴らしいもので、本当にありがたく感謝しています。給与額引き上げの対象者として、これまでもターゲットを絞って、管理職、若年者、教員、事務職員の3-4級など、重点的に給与額を引き上げていただきました。そういう中で臨時的任用の事務職員が取り残されてきた感があります。若年者の給料額については低いかからと引上げが必要とのことでしたが、若年者並みの処遇しか受けておらずしかも長期に働く職員についてもその処遇を引き上げるべきなのではないでしょうか。臨時的任用職員、特に臨時事務職員の給与の号給については一刻も早い再考をお願いします。

(市) 臨時採用教職員部の皆さま方におかれましては、学校をとりまく環境が大きく変化する中で、学校に欠かせない存在として、日々、子供たちのためにご尽力をいただいておりますことにこの場をお借りして感謝申し上げます。学校現場においては、皆さまが正規職員と遜色なくご活躍をされているというお話もお聞きをしており、大変心強く思っています。近年の人材不足の中で、皆様方のお力なしには、学校運営は成り立ちません。皆様方が引き続き意欲をもって業務にあたっていただくことができるよう、しっかりと皆様方のご意見をおうかがいさせていただきたいと考えています。

さてただいまご要望をいただきました臨時的任用教職員の給与についてですが、日々、学校現場で強い使命感をもって業務にあたっている臨時的任用教職員の皆様にとって、十分な処遇となっていないというご要望について、しっかり受け止めなければいけないことであると考えています。

一方で、教職員の給与については、人事委員会勧告に基づき、国の動向及び全国的な状況も注視しながら検討しておりますが、地方公務員の給与については、非常に厳しい目が向けられており、加えて、各種制度について、国からの指導も強くなってきています。自治体を取り巻く状況は依然として厳しく、また、本市の財政状況についても、物価高騰や急速な円安への対策、さらに、公共施設の光熱費や公共事業の事業費の増加など、追加の財政需要が生じており、一層厳しくなることが見込まれているところでございます。

このような状況の中ではございますが、臨時的任用教員の処遇改善については、令和2年度より教員としての経験年数などの基準を満たした教員の級格付を2級とする等の改正を行っております。また、令和5年度からは、定年年齢の段階的な引上げに伴い、60歳以降の臨時的任用教職員について、段階的に手当の制限を撤廃することで処遇の改善を行っております。臨時事務職員は1級のみ適用でございますが、他の自治体や神戸市全体の制度との均衡を考慮すると、現時点での見直しは困難であると考えていますので、ご理解いただきますようお願いいたします。

(組) 教育事務職員に関しては、学校で1人配置が基本ということで、正規職員と同等の職責を担っているということを考慮していただければと思います。

月額給与に関してももちろんそうですが、退職手当についても課題が多いにあると感じています。臨時的任用職員として10年、20年、それ以上神戸の学校に貢献している職員が少数おります。しかし、空白の1日があることで雇用は継続されないとされてきました。ようやく、空白の1日がなくなり臨時的任用教職員の多くが2年、3年と勤続期間が延びるようになってきました。しかし、令和2年度からの退職手当の積み重ねでは、長年貢献してきた実態とはそぐわないと考えます。現行のルールに則り、勤続期間についてこの実態をふまえた期間により計算していただきたいです

次に、雇用保険について発言します。雇用保険については、退職手当のためだけに加入するものではないはずです。病気や怪我、育児や介護、その他の理由で働けなくなったとき、また、雇用主の都合で給与が下がったり受けられなくなったりしたときのための公的な補助制度として雇用保険制度があります。臨時的任用教職員もかつては雇用保険に加入していたのですが、ある年から急に加入対象とされなくなってしまいました。

公務員は雇用保険に加入しなくて良いことになっていますが、臨時的任用教職員の処遇はとても公務員と言えるものではありません。民間では正規・非正規を問わず雇用保険に加入するのは当たり前のようです。3年働くと正規採用される民間に比較しても神戸市の臨時的任用教職員ははるかに不安定な雇用条件で働いています。臨時的任用教職員を雇用保険加入の対象としていただきたいです。特に50代後半、60以降、正規の定年退職年齢に近い職員やその年齢を過ぎた職員については、仕事を辞めた後には公的支援を受けられないと生計を持続するのが難しい状況です。早急に雇用保険に加入させる必要があると考えます。雇用保険は2年間遡っての加入、それ以上遡っての加入も可となっています。せめて、全員60歳から加入できるように、また、60歳にさかのぼって雇用保険に加入させてほしいです。加入期間が短いと十分な補償が受けられないため、せめて5年は加入が必要です。さらに、退職前の直近で加入していないと受けられない制度も多いため、途中で資格喪失させず臨採者が最終的に仕事を辞めるまで加入させてください。(市) 臨時的任用職員の退職手当についてはこれまでもご要望をいただいておりますが、改めて退職後の生活への不安に関して切実なご要望をいただきました。

しかしながら、雇用保険法において、「市町村の事業に雇用される者のうち、離職した場合に、他の法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、求職者給付及び就職促進給付の内容を超えると認められる者」については、この法律は適用しない旨定めています。

本市の臨時的任用教職員については、処遇改善のため、令和2年度より退職手当の支給対象としております。雇用保険に加入するためには、退職手当制度の対象外とする必要がありますが、基本的には、雇用保険の対象とするよりも、退職手当制度の対象とする方が、臨時的任用教職員の方にとって有利な制度となりますので、ご理解いただきますようお願いいたします。

(組) 引き続き公立学校共済組合について発言します。常勤臨採者はかつての制度変更によ

り、任用時より公共済の一般組合員となっていました。会計年度任用職員制度ができたことにより、主に短時間職員が対象となる短期組合員として括られてしまいました。会計年度任用職員のうちフルタイム職員については任用の後1年経過すると公立学校共済組合の一般組合員になることができます。常勤で働く常勤講師や臨時事務職員も一般組合員とするよう、公立学校共済組合に働きかけ、実現させていただきたいです。

公共済の年金関係の記載によると、「公共済の一般組合員期間が10年未満の者はその期間の年金が半額になる」とあります。前述のような制度変更が繰り返され、臨時的任用職員の中には10年に満たない期間、公共債の一般組合員となった経緯があります。臨時的任用職員は受け取ることができる年金額がもともと少ないのが実情です。その臨時的任用職員の年金額が半額にされたりせず、本人が本来受けるべき全額支給となるよう、公立学校共済組合への働きかけをお願いします。同時に、臨時的任用教職員が公立学校共済組合の一般組合員となるように、それにより一般組合員期間が10年以上に到達できるように働きかけをお願いします。

(市) こちらも退職後の生活不安に関する切実なご要望であるとお受けとめしますが、現状では制度上、対応が困難な部分でございます。令和4年改正の地方公務員等共済組合法において、「臨時に使用される職員」には長期給付に関する規程は適用しない旨が定められました。同条項を受け、公立学校共済組合の定款でも短期組合員について定められてお臨時的任用職員には一般組合員の資格は認められていません。また法律では、退職年金基礎額の計算において組合員期間が十年に満たないときは、給付算定基礎額に2分の1を乗じる旨定めています。いずれの内容も法律の規定に基づいたものであり本市単独の対応は困難ではございますが、要望は公立学校共済組合兵庫支部にお伝えします。

(組) 現行のルールのご承知いたしました。今後も臨時採用の方の実情に寄り添いながら、一緒に処遇について考えていただきたいと思います。その中でも臨時採用で長く働いてきた人の処遇を、再任用の教職員と同等もしくはそれ以下に下げないでいただきたいと思います。このことを最後に申し上げたいと思います。そもそも再任用制度とは、正規で働いてきた人たちが年金をもらうためのつなぎの期間のためにも設けられたものと考えています。それにも関わらず、臨時採用のようにずっと低処遇で長く働き続けてきた人たちの退職手当や年金額がごくわずかなのに、数年前から処遇がまた下げられているということにとっても疑問を感じています。退職目前60歳近くになってからは、とても生活の目処が立たずに本当に困窮しているという話を聞いています。雇用保険も入れず、公的な援助も受けられないという状況ではとても苦しいです。人材不足解消を担っている臨時的任用職員の皆さんや再任用の皆さんを大切にされた施策を今後検討していただきたいと思います。よろしくをお願いします。