

全教神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和6年12月11日 18:00～20:00
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出 席 者：(市) 教職員給与課長、教職員給与課労務制度係長、他1名
(組合) 執行委員長、副委員長、書記次長2名、他8名
4. 議 題：勤務労働条件にかかわる団体交渉
5. 発言内容：

＜冒頭あいさつ＞略

(組合) 重点要求についての回答は既にいただいているので、私どもの方としましては桜宮小中学校分校についてということで、先ほど課長から管理運営事項の話がありましたが、若干そこに触れる部分もあるかもしれませんが、そこで働いている〇〇から、分校の現状ということでお話をさせていただきたいと思います。よろしくお願いします。

私からは、桜宮小中学校分校の教育施設の改善についてお話させていただきます。一つ目に、新たに体育ができる場所を委員会が設置することを要望したいと思います。桜宮小中学校分校が施設内分校であり、教科指導を行う場であるのであれば、体育を指導できる場をしっかりと確保していただきたいです。教育委員会が対応された神戸特別支援学校のグラウンドは、小学部の時程では使用することができません。時程を変えようにも、小学校低学年は毎日5時間の授業です。そのため現在小学部では、施設の小さな中庭、企業から好意で貸与されている野球グラウンドで主に体育を行っています。この二つには鉄棒も砂場也没有ありません。サッカーのゴールもありません。白線を引くこともできません。体育用具を保管する場所もありません。企業のグラウンドは、イノシシが掘って凸凹な部分や、野良猫のものと思われる糞があることもあります。借りているグラウンドなので、使用后、教員が時間を見つけてグラウンド整備も行っています。他に予約が入ると、当日急遽グラウンドが使用できないということもあります。その場合、近隣の公園で授業をしなければいけません。施設の中庭は、三面がガラス窓で囲われているため、活動が制限され、安全面へ配慮が必要です。このような環境下で、学習指導要領で示された体育の内容を満たす授業をどのように行えばいいのでしょうか。創意工夫して授業をするしかなく、実際に創意工夫して、できるだけ学習指導要領を満たそうと授業はしておりますが、分校には管理員もいません。したがって、教員が体育用具を一から作成することもあります。安全面や衛生面への配慮、指導計画や教材の準備の負担も大きく、子供が9名という中でも教員が4名いて、やっと授業が成立する状態です。それでもないものだらけの環境で、学習指導要領で示されている内容をどのように実現をしていくか、非常に困っています。

二つ目は使える教室を増やしてください。教室が小中を合わせて六つ特別教室が二つ、学習室、職員室、教具室が一つでは指導に支障が出ています。先ほども述べましたように、体育用品を置く場所がありません。小学部で跳び箱の指導を行う際に、教員が2台のワンボックスカーを出して本校から借りました。跳び箱があるのは本校のエレベーターのない校舎の一番上の体育館です。本校の職員の方にも手伝ってもらい、跳び箱を借りました。理科の実験道具を借りることもあります。なぜなら、これ以上分校には置き場所がないからです。図書費をつかないのは、図書室がないからでしょうか。小学部の教員は勤務時間内に公立の図書館行くことが困難なため、国語や総合的な学習の時間で使う本を、休日に借りに行き授業などで使用しています。また、特別支援学級のための教室がないから、特別支援学級を設置されないのでしょうか。小学部は複式学級で、いつ原籍に帰るかわからない、いつ子供が増えるかわからないという中で授業をしています。2 学年の授業をしないといけないう状況にあります。その状況に加えて、原籍校で特別支援学級に在籍する子供への個別の学習を行うには無理があります。支援学級を設置できるように教室を増やしてください。他にも要望したいことは多々ありますが、分校独自の現場の困り感をご理解いただき、教育施設の改善をお願いしたいと思います。

(市) ありがとうございます。分校で働いておられる先生方の声は、実際に聞かせていただくこともありますし、年に数回来ていただいて個別にお話を伺うこともあるので、ある度理解していますが、なかなか難しく、こういったお話も何回かさせていただいているので、よくご存じかと思うのですが、できるだけ前向きに整備していければと考えています。伺っているお話については、当課だけではなく、学校環境整備課や、特別支援教育課、教科指導課、地区統括官、教職員人事課、それから局を超えて、措置に関係することもあるので、こども家庭局、こども家庭センターの方と連携しているところですが、なかなかすぐというわけにはいかず、申し訳ないと思っています。ただ、例えばグラウンドについて、先ほどもお話ありましたが、県立特別支援学校のグラウンドの使用許可の申請であったり、民間のグラウンドを活用するとか、そういったことで、なんとか前進させていこうと思っているところです。特別支援学級については、特別支援教育課の方とも議論はしているのですが、しらゆりホームは児童心理治療施設ということもあり、支援学級に何人かは入ってはくるのですが、それをもって特別支援学級を設置するということはなかなか難しいそうですので、特別支援教育課のほうで足を運ばせていただいて、助言や相談をさせていただくことなどで、現状対応しているところです。今しばらくお時間いただけたらと思います。以上です。

(組合) 施設のことがあるので、もちろん措置されてくる子たちが情緒的な面でいろいろな困難があるのはもちろんそうなのですが、知的な遅れのある子に関しては、やっぱり

支援学級がないといろいろな面で、人もそうですし、子供たちの家庭上でもやはり問題があるのではないかというふうに感じています。我々も児童心理施設の子供たちが情緒面に問題がある子や、学習障害の子などは、もう少しこの少人数の環境で丁寧に見てあげないといけないと思いは、誰もが強く持っているのですが、知的な遅れがある子に関してどうしたらよいか、施設の職員も学校の職員も悩んでいるところですので、ご検討いただければと思います。

(市) 特別支援教育課や子ども家庭センターなどと相談しながら、何かしら改善に向けて考えていきたいと思っています。少しお時間いただければと思います。

(組合) 急にあれもこれもというのは難しい部分もあるかと思いますが、実際にそこに子供たちがおり、職員がいて、こういう苦しい状況であるということを、ぜひご理解いただきまして、改善の方向で動いていただけますよう、よろしくお願いします。

(市) 続きまして、教職員人事課との交渉に移ります。教職員人事課長の〇〇です。人事係長の〇〇です。よろしくお願いいたします。

(組合) 妊婦負担軽減制度の導入、子育て休暇の拡充、未配置問題の3点についてお話をさせていただきます。まず、妊婦負担軽減制度の導入についてお願いします。

(組合) 友生支援学校の〇〇です。先読み加配の制度ができたことについては喜ばしく思っています。一学期末までに産休に入る先生に対しては9月から入れていただいているし、神戸市全体の中でも欠員は少なくなっているのはありがたく思っています。前任の京都府では妊娠が判明した時点で先読み加配だけでなく、年間を通して負担軽減の制度がありました。特に特別支援学級と特別支援学校に勤める先生については、妊娠が判明した時点から15時間から27時間の負担軽減の先生がつき、子どもがいる時間もう一人プラスで配置され、とても働きやすい制度でした。一学期は比較的人が見つけやすいと思いますが、二学期三学期に産休に入る先生については、今の神戸市の制度では、年度の後半になるにつれて代替教員の確保が困難になるかと思っています。いぶき明生支援学校で代替教員が配置されないといったことがありましたので、妊娠判明時から配置していただけたらありがたいと思っています。

もう一点、つわり休暇の利用について、神戸市では6日だけしか取得できず、通院しないため、病気休暇が取れませんが、兵庫県では病気休暇を使えると聞いています。京都府では3週間まで取れますので、もう少し制度を拡充していただければと思います。

(組合) 子育て休暇の拡充について、高倉台小の〇〇です。これまでずっと言わせてもらっている県の制度のときは授業参観への参加も子育て休暇として認められていました。今回の子の看護等休暇の取得の拡充では入園・入学、卒園・卒業式の場合のみになっているので、ぜひ授業参観や懇談会でも出やすい形にしてもらえたらと思っています。看護だけでなく、子育て支援というところの制度として、子育て休暇という名称にしてもらえたら、子育てに手厚い神戸市、働きやすい神戸市というところを打ち出してもらおうことで、神戸市として教員のなり手不足の解消につながるのではないかと思います。

(組合) 未配置問題について、全般的な未配置状況の厳しさを具体的に聞いていただけたらと思っています。まず、昔は1、2名の加配の正規でいたが、非正規になり、難しい学級があると非正規の職員すらいらない状況で、1年生の先生ではトイレにも行けません。私自身も実際脱水症という診断を受け、血圧も150くらいになってしまい、この3月で早期退職を決断しました。周りの教員を見ても、少し前から早期退職を決めている教員がいます。55歳から60歳の間の人も、健康的な不安から再任用を希望する先生もおり、臨時的任用に変更を希望する先生もいます。ぎりぎりの段階に来ていると思います。正規で担任をするということは、給与も減ってきているので正直別のどこかで働いた方が楽と思う教員もたくさんいます。そういった現実を把握していただいて、人員不足に拍車がかかっている一つの要因としてそこに担任をおけないという問題だけでなく、校務分掌の分担もかかわってきます。若い人も多いので、月に4回出張に行くようなこともあります。30数年働いて、心筋梗塞や脱水、高血圧など、このまま働き続けることが難しいと考えるにいたる人や、30代の若い人がメンタルで休んだりしています。その裏には保護者対応の難しさもあります。過剰に要求してくる保護者がありますが、担任だけが矢面に立ってしまうと、色々なメンタル面の病気を抱えてしまい、続けられなくなって30代でも休んでいる現実も見え始めています。少し前とは状況が違ってきていると思っています。それで65歳まで働きましょうとなっているが、55歳でも厳しい。病休の代替の方が74歳で来ていますが、その方は3時に帰るという状況で、カバーする学年のもう一人が30代の子育て中の人で、点滴を打ちながら、とにかく穴をあけてはいけないという必死な思いで学校に来ています。未配置という単なる数の問題でなく、しわ寄せが現場にいる教員や組織全体に負荷がかなりかかっているということを、もう少し、単純なアンケートではなく、それぞれの実態を把握したうえで、難しいかもしれないが枠組み自体を変えていく努力をしてもらいたいと思います。

(市) まず、先読み加配についてです。先読み加配は神戸市が全国に先駆けてやっているところですが、人員が採れるかどうかということはありませんが、できる限り見えている範

困まで、配置ができればと考えています。しかしながら、実際はなかなか産育休も増えていることもあり難しく、人を採っても、なかなか1学期持たない、数カ月で加配がなくなる場合もあります。そういった中で神戸市の方でも、色々と取組みは進めています。今お聞きした京都府の事例は、詳しく直接京都府にもお伺いして、実際教員不足の中で実現できているのか等研究させていただきたいと思います。

2点目の子育て休暇についてですが、来年度からの実施予定かと思いますが、今ちょうど取得事由の拡充について協議がされていると聞いています。新たな休暇制度の導入については、神戸市全体で検討していく内容ですので、状況を確認しながら、教育委員会においても検討を進めていきたいと考えています。

3点目の未配置の問題について、これまでも積極的な採用を進めています。特に昨年度はかなりの数の正規職員を採用しています。頑張って採用してはいますが、やはりなかなか、特別支援の定数や退職者・産育休の増加もありまして、欠員がすべて解消されるという状況では今の時点ではありません。年度当初では、11月時点で16名の欠員がいます。2年前と比べたらだいぶ欠員は減ってはきています。積極的な採用以外にもペーパーティーチャーを対象の研修を2学期から採用できるように8月に実施しています。今年度から始めたこととして、登録するか迷っている方を対象に、神戸の先生はじめかた説明会などの取り組みを始めています。2回実施し、約50人の方に来ていただいたところで、そのうち20人弱の登録がありました。その方々を配置したことにより少しは年度途中の状況を改善できています。ただ、教員の仕事は大変な仕事だと思っています。欠員がいると大変な状況になることは理解しています。全国的な教員不足の中で採用など様々な工夫を行って、これからも全力で人材確保に取り組んでいきたいと思っています。

(組合) 書記局の〇〇です。11月の時点で未配置が16名と伺いましたが、校種別の内訳を教えてください。

(市) 小学校9、中学校3、特支校4 となっています。

(組合) 委員長の〇〇です。神戸市が欠員の状況に対して、色々な対策をさせていただいているということは現場の人間も身近に感じており、ありがたいと思っています。しかしながら、さきほど話がありましたとおりそれぞれの職場で穴を埋めるべく、自転車操業になっています。その日その日に空いているところに誰を配置するかを管理職が中心となってみんなが頑張っているのが現状です。それでもなかなかうまくいかない理由の一つが、年度初めに配置をしても、年度途中に必ず欠員が生じることについて、それをどう埋めるのかという点についてメスを入れないといつまでたっても解消しないのではないかと思います。定数の問題等いろいろな問題があるかと思いますが、

学校の特色、特に小学校の担任の比重が非常に大きく、担任が不在になるとそこに誰でも配置できるわけではなく、またチーム担任制についての実績も聞いていますが、責任の所在があいまいなことや自分のクラスに責任をもって向き合うという力量をどれだけ育てられているか、学年プラス1という形ではないので、人数は同じで順繰り回すだけでは逆に連絡相談の時間が自分が担任しているだけではなく他のクラスの相談・連絡の時間が取れないという新たな問題も出てきています。

その中で、毎年欠員が生じていることへの対策という点で何か話が進んでいることはありますでしょうか。また、大阪の方で、我々は「プール制」と呼んでいます、担任を持たない教員を増やすことで、担任に欠員が生じたときにその人を当てるという人員をある程度確保していないと状況は改善しないのではないかと思います。大阪では担任を持たない教員が、小学校 50 人中学校 10 人という数を聞いています。そういったシステムなど年度途中の欠員をどう埋めていくのかという点で何か考えていますか。

(市) 大阪市は新任の教員に担任を持たせないというところで、ただ状況としては教員不足で一年を通して難しいということは昨年度新聞記事が出たこともあり、承知しています。神戸市でももちろん検討を進めている。ただ、我々が置かれている状況というのはまず来年度の欠員を埋める努力をしているというシビアな状況です。やはり産育休や特別支援学校、学級のクラスの増加や、例年臨時講師の確保が厳しいことがあり、そういったところを考えると、実はプールしていく余裕はないのが実情です。ですので、本来なら人がたくさん採用できるなら、大阪と同じもしくは別のやり方でも何かしら対策を取れるが、実情としてはそこまでいっていないというところでございます。

(組合) 欠員の話で、欠員の数が 11 月の時点で特支 4 名と教えていただいたが、どの時点でどう数えるかのカウントの仕方は難しいと思いますが、いぶき明生で 4 名、友生支援で 5 名足りないと聞いていたので、もう少し多いのではないかと思います。校内で人員をやりくりしてやっている。正規の教員が不在のため週 20 時間の方でまかなっている部分もあり、実際はもっと深刻ではないかと思います。

子育て休暇の点についてですが、京都の場合は、学校行事や授業参観日、高校の入学説明会でも取得することができます。休暇制度を拡充した場合の課題がどうなるかは分かりませんが、お金のかからない変更かと思います。子育て世代の先生が子育てしながらも退職せずに長く働くことができるために必要な制度ですので、前向きに検討してもらいたいと思います。

(市) 欠員の数字ですが、文科省が令和 3 年に採用した欠員の計算方法というのがあり、それを元に算出していますので、細かい計算方法のところで実態に合わない実際より少ないこともあろうかと思います。子育て休暇についてのお気持ちは理解できますが、

先ほど申し上げた通り、全市的な話になりますのでご理解のほどよろしく願います。

(組合) 教員のなり手不足は全国的に言われていることで、お分かりかと思いますが、働きながらしんどい学校運営になっていることは、一つだけの要因ではないかと思います。やはり先生という仕事が給与面を含め働きやすい職場環境、魅力ある仕事であったが、それがブラックだと言われる状況が見えるようになってきたのは一つの進展かもしれないですが、採用だけでなく、子育て休暇の点も含め様々な制度の中身の部分も含めて全般的にとらえて検討していただけたらと思います。

<意見交換>略(教職員人事課)

(市) それでは、最後に教職員給与課との交渉に移りたいと思います。

(組合) いくつか要望事項はありますが、まず一番大きなところで、自家用車使用時の駐車場代のことです。いただいた文書回答では、生徒指導に関わってという限定された場合の回答なので、こちら側が伝えたい意図とちょっと違うので、そこをお話させていただきます。

特別支援学校には、訪問教育、不登校ではなく、障害などの理由で学校に来られない子供たちに、職員の方から会いに行くという、訪問教育がありますが、その際に、自家用車で行かなければ校務に支障がある、あるいはすごく無駄な時間を費やしてしまうというケースがあります。

もちろん公共交通機関の利用が原則ということは理解していますが、車であれば、10分で行けるところが、例えばバスが1時間に1本、2本というような状況の中でそれをしようと思うと、かなりの時間の誤差が生まれます。やはり自家用車を使用したいということになったときに、訪問先に車を停めるスペースがあればいいんですけども、ない場合は、当然その際の駐車場代っていうものを補填してもらえるのかっていう話になったときに、そういう枠がない(から無理)という回答が、事務職員の方からあります。要するに、自家用車を使って駐車場停める場合は、自腹を切っているというのが現状です。

仕事で使っているのにそれを自腹で払っているというのは、どういうことなのだろうかということです。これが(教職員給与課への)要望のメインになり、すぐにも対応していただきたいと思っています。

モチベーション、欠員補充の点にもかかわるのですが、暫定再任用制度あるいは定年延長の方々のマンパワーをどう活用していくかという点について、お金がかかる話なので難しいとは思いますが、経験を積まれた方が入るのと、全く経験のない臨時講師が入るのとは全く違います。人を増やすことで解消される部分もありますが、

やはりある程度知識経験や技能を持った者でないと任せられない仕事が教育の中にたくさんあります。それを現役の教員だけでは到底回らないというところを補充しているのが再任用制度や定年延長ですが、その給与面・待遇面での差がもし変わるなら、やってみようかという人が増えてくる部分もあろうかと思います。そのあたりの考え方をお聞かせください。

(組合) 高齢層の働き方について、2点お伺いさせていただきます。

1点目は賃金面について、今年度も人事委員会勧告により若年層を中心に大きな改定になっています。しかし昨年同様高齢層の改定額はわずかで支給される差額が20代との差が非常に大きく、働く意欲を失うと言っても過言ではないと思います。実際に20代の先生方の差額の金額と50代・再任用の先生の差額の金額は雲泥の差があるのではないかと思います。今後高齢層の職員がこれまで培ってきた知識や経験を活かせるようモチベーションの維持向上に努めてもらいたいと思います。

2点目は、再任用教職員の処遇の改善についてですが、今年の4月から定年引上げの方が現場で働いています。同時に暫定再任用の方も職場にいます。県の人事委員会勧告の中に、教育職の再任用職員については、60歳を超えた常勤職員と暫定再任用職員との給与水準に差があることは権衡の観点から課題があるとあります。同じ仕事をしているのに定年引上げの人と再任用の人の賃金に差があるのはおかしいと思っています。定年が65歳に引き上がっていく中で、55歳昇給停止という制度も出来上がりつつあります。そうなれば昇給が停止したまま65歳まで10年間働かなければならない、さらに60歳を超えると給与が7割になると、やる気をそぐばかりです。60歳を超えた高齢層の果たす役割は大変大きいと思っています。若年層の賃金上がることは大切なことだと思いますが、将来の展望が見えないことを感じて離職する人が多いことも事実です。神戸市の人事委員会勧告でそれぞれ培ってきた経験を活用し、後進の育成や技術の継承に努め、高いモチベーションをもって業務に従事できるよう高齢層の職員の活躍を後押しできるような環境づくりが重要であると言っていますので、高齢層がモチベーションをもって働ける環境を作っていただけたらと思います。

(組合) 修学旅行の費用の上限について、昨今の物価高の中、旅費の上限が変わらないと旅行プランが組めないという問題と、ガソリン代が上がっている状況の中で、電車の通勤手当は運賃が上がれば上がるが、ガソリン代についてはそれが反映できているのでしょうか。

(市) まずは駐車場代の話ですが、おっしゃっていただいたように最初の文書回答で、ちょっと生徒指導担当教諭の話を回答させていただきましたけれども、今の趣旨説明をお聞きして特別支援学校における訪問教育での話で承りました。

承知のように自家用車での出張はですね、出張旅費として公費負担という形にさせていただいているんですけども、駐車場料金については公費負担というかたちを取っておりません。

ただ実態について、私どももその訪問教育における話というのは今回初めて聞かせていただいたお話でもありますので、実態の把握あるいはこういった制度設計ができるのか、それから何をするにしても予算の話にもなってしまうので、そういった種々課題がございますけれども、特別支援教育課とも相談をさせていただく必要がありますので、今後も負担ができるかということも含めて検討してまいりたいと思っています。

高齢層の処遇の改善についてですが、定年引上げ後の給料月額の7割措置については、国家公務員の取扱いに準拠して決定しています。高齢層の職員が、長年にわたって培った経験や専門性を活かしながら、欠員が生じている学校園でしっかりご活躍いただいていることは重々承知しております。なかなか制度的な部分は国家公務員法に基づく制度や他都市の動向あるいは、学校現場の教職員だけでなく、全市的な議論の中での話もありますので、お話ありました、処遇の話や同一賃金同一労働の話はもっともなお話ですが、なかなか考慮すべきことが多々あることが実情でございますので、その中で教育委員会事務局特に教職員人事課・給与課の役目として、学校現場の実情をしっかりと行財政局に伝え、行財政局で制度を企画する中で、そういった実情をしっかりと盛り込むよう、働きかけていきたいと考えています。

ガソリン代の高騰についての状況は重々理解しています。しかしながら、職員の通勤手当は、神戸市職員の給与等に関する条例で規定されており、交通機関を利用してその運賃を負担する場合は運賃等相当額を支給、自家用車を利用する場合は距離に応じた金額を支給すると定められています。学校園によっては、公共交通機関による通勤が不便な場所にあり、自動車での通勤を余儀なくされるケースもあることは認識していますが、ガソリン代の高騰による影響は、全国的な問題であり、国の動向を注視しながら、神戸市全体で考えていく必要があると考えています。

<意見交換>略（教職員給与課）