

神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和6年3月5日（火）13：25～13：35
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：（市） 教職員課長、労務制度担当係長、他1名
（組合） 副執行委員長2名、書記長
4. 議 題：非常災害時における特殊勤務手当の対象拡大について及び臨時的任用職員の勤勉手当への人事評価結果の反映について

5. 発言内容：

（市） 皆様方におかれましては、日頃から、様々な取り組みについて、また、このたびの令和6年能登半島地震にかかる被災地支援に対して、ご理解・ご協力をいただき、あらためて心から感謝申し上げます。

さて、本日は、「非常災害時における特殊勤務手当の対象拡大について」及び「臨時的任用職員の勤勉手当への人事評価結果の反映」について、ご提案させていただきます。

それでは、「非常災害時における特殊勤務手当の対象拡大」につきまして説明いたします。お配りしております「非常災害時における特殊勤務手当の対象拡大について（案）」をご覧ください。

「1. 概要」についてですが、本市の区域外の災害発生地域に派遣され、児童・生徒の保護又は緊急の防災若しくは復旧の職務に従事する危険性や困難性を鑑み、特殊勤務手当の対象及び支給額について見直しを行うというものでございます。

「2. 変更点」についてですが、本市の区域外の災害・発生地域に派遣され、児童・生徒の保護又は緊急の防災若しくは復旧の職務に従事した場合、正規の勤務時間外において当該業務に対して支給していた特殊勤務手当に加えて、1回あたり1,000円の特殊勤務手当を支給いたします。ただし、災害発生地域を管轄する地方公共団体から給与その他の給付を受ける職員は除くことといたします。なお、災害対策基本法第63条第1項に規定する警戒区域その他これに類する区域において対象業務に従事した場合は、1回あたり2,000円といたします。

「3. 実施時期」についてですが、令和6年1月1日に遡及して適用いたします。説明は以上でございます。

続きまして、「臨時的任用職員の勤勉手当への人事評価結果の反映」につきまして説明いたします。お配りしております「臨時的任用職員の勤勉手当への人事評価結果の反映について（案）」をご覧ください。

「1. 概要」についてですが、令和7年6月の夏期手当より、定年前・暫定再任用職員、育児休業代替任期付職員及び会計年度任用職員の勤勉手当へ人事評価結果

を反映することから、臨時的任用職員の勤勉手当についても、人事評価結果を適切に勤勉手当へ反映いたします。

「2. 臨時的任用職員の勤勉手当への人事評価結果の反映」についてですが、上位の評価区分は設けず、下位区分となった際の反映月数は、マイナス0.1月といたします。

「3. 実施時期」についてですが、令和7年6月夏期手当より実施いたします。私からは以上です。

- (組) まず、非常災害時における特殊勤務手当の対象拡大については、今回の能登半島地震においても神戸から可能な限り支援をすることは必要だと考えております。手当の拡大については“了”といたします。

2点目の臨時的任用職員の勤勉手当への人事評価結果の反映については、今回のタイミングは会計年度任用職員等の改定に合わせたものであり、臨時的任用職員のニーズもなく、マイナス要素が増えるだけの提案となっていますので、臨時的任用職員にとって納得できる要素がありません。現状維持が最善だと思います。

人事評価そのもの話になってしまうのかもしれませんが、そもそも臨時的任用職員の評価というのは、次年度の採用が評価となると思いますが、人材不足の中、評価が下位区分となった人も雇わざるを得ない状況ではないでしょうか。下位区分を受けた職員が、評価を前向きにとらえ、意欲的に翌年度も働けるでしょうか。また、下位区分と分かっている職員を受け入れる学校の負担も大きいと思います。

現在、神戸教組では人事評価が適正に行われているかを例年組合員全員に調査をおこなっています。「面談時間が十分でなかった」「意欲につながる助言等がなかった」という声が挙がっています。そのなかで、会計年度任用職員等と臨時的任用職員の評価を増やすというのは、大きな学校ほど管理職も負担が大きくなります。

人材不足で、授業時間中には面談が実施できない状況下です。放課後の時間帯だけで全員の面談を期間中に終えるのは不可能だと考えますが、そのあたりは想定済みなのでしょうか。

いずれにせよ、現段階でどのような内容で現場へ説明をするのかお聞きした上で、持ち帰り協議させていただきたいと思います。

- (市) 人事評価の実施については、管理運営事項であるため、この場での回答は差し控えますが、人事評価結果の反映につきましては、地方公務員法において「人事評価を任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するものとする」と規定されており、その趣旨を踏まえると、勤勉手当の支給にあたり、人事評価結果を反映することが必要であると考えています。また、再来年度から、会計年度任用職員や再任用職員、育児休業代替任期付職員の勤勉手当の支給にあたり、人事評価結果を反映することについては、既にご提案のうえ妥決しておりますが、それらとの均衡を踏まえると、臨時的任用職員についても、同様に人事評価結果を反映すべきであ

ると考えています。私の方からは以上です。

(組) ただいま頂いた回答を持ち帰り、持ち帰り協議させていただきます。