

## 臨時採用教職員部交渉議事録

1. 日 時：令和元年12月6日（水）17：00～17：25
2. 場 所：教育委員会室
3. 出席者：  
（市）教職員課長、教職員課労務制度係長、他1名  
（組合）副執行委員長、書記長、他2名
4. 議 題：2019年要求書に関する対市交渉（臨時採用教職員部）
5. 発言内容：  
（市）教職員課長の〇〇でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。  
（組）お願いします。  
（市）教職員課の労務制度係長の〇〇と申します。よろしく願いいたします。  
（組）お願いします。  
（市）同じく労務制度係の〇〇と申します。よろしく願いいたします。  
（組）お願いします。  
（組）失礼します。本日はお忙しい中、神戸教組臨時採用教職員部対市交渉の時間を設定していただきまして、ありがとうございます。神戸教組書記長〇〇と申します。時間が30分と限られておりますので、早速ですが、発言させていただきます。どうぞよろしくお願い申し上げます。  
（組）失礼いたします。臨時採用教職員部担当の〇〇と申します。では、私のほうから臨時採用教職員部の要求について、現状をお伝えさせていただいた後、要求項目1について発言させていただきます。  
現在、神戸市においては1,000人を超える方が臨時採用として働いており、学校現場においては欠かすことができない存在として活躍されています。また、さまざまな理由により休職に入られる方にとっても、代替である臨時教職員がいるということで安心して休職に入ることができていると思います。一言で臨時採用教職員と言いましても、働き方はさまざまです。神戸市での採用を目指している方から、試験を受けられる年齢が過ぎてしまい、臨時採用という立場で働き続けている方、定年を迎えられ再任用という立場で働いてる方。そのため、働き方も課題も多様化しております。先日、千葉市内の学校において、講師募集の求人チラシを配布したという報道がありました。臨時採用教職員不足は、千葉市だけでなく神戸市においても大きな課題であると考えています。学校現場において人手不足が言われる中、臨時採用教職員が働きやすい環境整備を行い、神戸市で働こうと思っただく方を増やすことも重要だと思いますので、よろしく願いいたします。  
それでは、要求項目1について発言させていただきます。今年度も神戸教組としてアンケートなどをとり、臨時採用の方の声を聞かせていただきました。その中で、多くの方が不安を感じられていることに、安心して働き続けられる継続した雇用というものがありました。臨時採用教職員の任用形態には、欠員補充で1年を見込めるもの

や、休職代替など期間の限られたものもあります。当然、職務を進める上では、その学校の子供たちのために精いっぱい日々の仕事に取り組んでおりますが、心のどこかで、任用が切れたらどうしようという不安を持たれています。正規職員の方が意向調査を書くような、ちょうど今のような時期や、年度末になってきますと、雇用が続くのかという不安は増してきます。また、辞令が年度内であると、任用が続くのかという不安だけでなく、続かなかつた場合、年度途中から新しい仕事が見つかるのだろうかという不安も出てきます。当然、任用切れは収入を絶たれるということを意味します。臨時採用教職員は、年金の受け取り金額も少なく、将来への不安を感じている方も多いです。

また、採用試験に向けては、働きながらのためなかなか試験勉強まで手が回らず、学校現場の多忙化の中、この働き方がいつまで続くのかなあというような不安の声も聞いております。当然、臨時採用という立場上、いたし方ない部分もあるのは理解しております。しかし、そこで働いておられる方々の苦労や不安についてぜひ御理解いただき、寄り添った対応のほうをお願いしたいと思います。

私からは以上です。

(組) ○○小学校の○○と申します。よろしく申し上げます。

続けて私からは、要求項目 1、2 に関連して、臨時採用教職員の勤務労働条件改善に関して発言します。

臨時採用の教職員は、さまざまな事情、立場が違うこともあり、考え方もさまざまだと思いますが、みんな一致しているのは、どのような学校に配置されても正規職員と同等の仕事を行なひ、子供たちのことを第一に考え、正規職員の方々と一緒に意欲的に仕事に取り組むということです。私自身 20 年近く臨時的任用教諭として神戸市で勤務をしています。臨時採用は異動先を選べないので、さまざまな、そして困難な状況の学校でも働いてまいりました。また、経験を重ねる中で、校務分掌も重たくなり、その面でも正規の方と同じように仕事に取り組んできました。ただ、臨時採用ということもあり、正規採用に比べ、給与面、福利厚生など待遇の違いを感じます。

10 月より消費税も上がり、社会保険料も上がり続けているため、将来への不安がある中ですが、貯蓄をふやすというところまではなかなかできません。同一労働同一賃金を含め、働き方改革関連が成立しました。極限まで働く臨時的任用教諭も、そのような観点からの待遇改善をお願いします。

また、これから先、年齢を重ねても、この立場で頑張っていこうと私のように考えている臨時講師は何人もいます。この仕事に生きがいをもって続けていけるような職場環境、待遇を望みます。よろしく願いいたします。

(組) ○○小学校の○○と申します。よろしく願いいたします。

私は、育児休業代替任期付学校事務職員として仕事をさせていただいています。最近、一部の臨時教職員の病気休暇制度や、フレックスタイム制度において、対象枠を広げていただいたこと、ありがとうございました。私からは、要求項目 1 と 3 に関連して、少数職種の臨時採用教職員の課題について発言いたします。

臨時採用の学校事務職員は、少数職種ということもあり、雇用が継続するかどうかという不安を強く感じています。私たち臨時採用事務職員は、いつでもどこでも働ける準備をしております。現在、神戸市においては、学校事務相互支援体制の全市的な実施に向けて、学校の事務機能の強化が求められています。その中で、どうしても不足してしまうマンパワーを補うためにも、もっと臨時採用事務職員を活用していただきたいと思います。

事務職員以外にも、少数職種と言われ、学校現場には、専門職として1人で配置されている臨時採用の方がいます。その者たちは、赴任直後から、みずからが主体となって責任を負って行う業務が多く、精いっぱい学校内の仕事をこなしている状態です。4月当初には、さまざまな出張依頼があることで、出張後に職場に戻って夜遅くまで仕事をする。持ち帰って仕事を行うということも非常に多いです。臨時採用で赴任したばかりの教職員は、時間が足りないとはなかなか声を上げられません。教育委員会のどこかの課が窓口になって、研修内容や出張業務の精選などの調整を行っていただきたいと思います。

(組) 私のほうからは、要求項目の3番と4番の再任用教職員の課題について発言させていただきます。

再任用の教職員は、現在、フルタイムや短時間合わせて500名近くの方が学校現場で働いておられます。しかし、短時間勤務の方が多いのですが、現在、学校現場において、なかなか再任用の方の働き方が周知されていないためか、孤立感を感じているという方がいらっしゃいます。また、フルタイムの配置については、原則勤務校ということが今後どうなっていくのだろうという不安であったり、このたびの給与改定において、勤勉手当の引き上げがなかったことについて残念だったというような声も聞いております。再任用の方の経験は神戸にとって大きな財産ですし、それを次世代に伝えていくということが大事だと考えております。再任用の方のモチベーションを低下させないためにも、再任用教職員の待遇改善に向けた対策のほうをお願いしたいと思っております。

最後になります。要求項目の6番についてです。2020年度から実施の会計年度任用職員制度のことです。それに伴って、現在の臨時的任用教職員、育児休業代替任期付教職員、再任用教職員などの待遇について、どのような変化があるのでしょうか。また、現在多くの非常勤講師の方が学校現場で働いておられます。その方に不利益が出ないよう、また、学校現場が混乱しないためにも、どのようなスケジュール感で4月に向けて進んで行くのか教えていただければと思います。

以上、長くなりましたが、臨時採用教職員部の要求項目の説明のほう終わらせていただきます。よろしく願いいたします。

(市) それでは、私のほうから、今のお話を受けてお答えをさせていただきたいと思います。まずは、今お話にもございましたように、学校園は、ほんとにいろいろな職種の方々が、それぞれに力を尽くしていただいて、日々の運営を支えていただいているということについては、私どもも強く認識をしておりますし、感謝申し上げたいと思います。

今日は、特に臨時的任用教職員の皆様、あるいは再任用教職員、育児休業代替任期付教職員の皆様、そういったお立場で勤務されてる方の労働条件の改善についてということで、今、お話をお伺いしたところでございます。

まず、平成30年度から育児休業代替任期付教職員の制度が導入されまして、おおむね正規職員の方に準じた勤務条件で勤務をしていただいているところでございます。

また、来年度、令和2年度から予定をしております、会計年度任用職員制度の導入に際しましては、今、お話がございまして、臨時的任用教職員の皆さんの勤務条件についても、あわせて見直しができないかということを検討しております。国や市長部局の動向なども踏まえながら、適切に対応していきたいと考えております。

臨時的任用教職員の皆さんに対して、いろいろな勤務条件であるとか待遇面のお話というのは非常に重要であると考えてございまして、その御説明ということについて申し上げますと、御存じかもしれませんが、登録志願書を受け付けさせていただき、あるいは面接をさせていただき際に、臨時的任用教職員の皆さんの勤務条件等の概要をまとめた1枚物の文書というのをお渡しして、いわゆる待遇面の御説明を個別にさせていただいているところです。非常勤講師の方については、任用時に、同じく勤務条件等の概要をまとめた文書を送付させていただくとともに、イントラネットに勤務条件等の概要を掲載するなど、その周知を図っているところでございます。

給与改定であるとか、勤務条件、休暇制度等について制度を改正した場合には、学校長を通じて、文書により通知するとともに、イントラネットに概要を掲載するなど、その都度、周知を図っているところでございます。何より学校長を通じてということですので、今回の給与改定もそうですし、休暇制度の改正などがあった場合には、校長会などを通じて、文書送付に合わせて、少し詳しく説明をする機会なども設けさせていただいています。いずれにしても、勤務時間や勤務形態についても、配置目的に合致した、適正な運用となるように周知を図っていきたくと考えております。

臨時的任用教職員の皆様、あるいは再任用教職員の皆さんの勤務条件というのを周知徹底するために、校長、教頭に対してのサービスの研修というのも年数回実施をしております。新任の校園長研修であるとか、新任の教頭研修であるとか、機会あるごとにそういった研修の機会を設けまして、実際に学校園で勤務される臨時的任用教職員や、再任用教職員の皆さんの勤務条件というのをきちんと理解してもらうように周知をしているところであります。これについても、今後、きちんと取り組みを進めて、改善を図っていきたくと考えております。

あと、再任用教職員の皆さんの処遇改善についてもお話があったところでございます。正直なところ、今回も給与改定の対象には入っていなかったりとか、なかなか効果的な対応ができていないというところでもありますけれども、臨時的任用の教職員の皆さんと同様に、あるいはまた別の観点からも、この再任用教職員の皆さんの果たしていただいている役割というのは非常に大きいということは認識しておりますので、今のお声も真摯に受けとめて、今後、何らかの改善ができないかということは検討してまいりたいと思います。

それから、今、直接お話があった項目以外でも、要求項目でいただいていることがございますので、少し回答させていただきますが、要求項目の5点目で、勤務初日からK I I Fが速やかに使用できるようにというお声が出ております。臨時的任用の教職員の皆様に関しては、K I I F端末というのは、学校からの申請に基づいて配布をさせていただきますいております。ただ、年度当初は、その申請が重なってすぐに配布できないこともあると聞いておりますので、できるだけそういったことがないように、早く配布できるよう努めていきたいと考えております。

それから、会計年度任用職員制度のお話が先ほどもございました。処遇の低下を招かないようにということでございまして、まさに、その処遇の低下を招かないようにというのが、今回の会計年度任用職員に関する法律改正の趣旨であるというふうに、私自身も認識しております。その法改正の趣旨を踏まえて、適正な労働条件、勤務形態、処遇等となるように、きちっと検討を進めてまいりたいと考えてございます。まさに、具体的な制度設計に向けて最終的な詰めをしていくような段階でございますので、また、できるだけ速やかに、そういった内容をお知らせできるように努めてまいりたいと思います。

私からは以上でございます。

- (組) ありがとうございます。やっぱり一番臨時採用の方が不安に思っているところというのは雇用が続くかどうかというところで、なかなか言えないところもあるとは思うのですが、そこは、受けとめていただきたいというのはほんとに思っております。誰を配置するのか、誰を臨時的任用として採用するのかというのは、当然、管理運営事項とはわかっていますが、やはり働いておられる方が安心して働き続けていくというところに、少しでも思いを寄せていただければなというのを非常に感じております。よろしくお願いします。
- (組) あと、会計年度の任用職員制度に伴ってですけれども、実際、今働かれています方たち、臨時的任用、育児休業代替、再任用で働かれています方たちがそちらのほうに切り変わるということはなかったのかなとは思いますが、その認識でよろしいでしょうか。
- (市) そうですね。基本的に別の枠組みというか、今おっしゃった形態というのは引き続き、新しい会計年度任用職員という制度が導入された後も継続していくという形で御認識いただければと思います。
- (組) ちゃんと任用理由がそこにあるものは、臨時的任用という、それぞれの形になっているということですね。
- (市) はい。
- (組) わかりました。ありがとうございます。あと、福利厚生のところなのですが、フレックスタイム制度は、今回、育児休業代替任期付の方が入れていただいたというのは、処遇改善としてつながると思います。臨時採用教職員という立場が正規と全く同じ仕事をしていても、臨時と位置づけられているため、教育職の特殊性でもあると思うのですが、今回、育児休業代替の方がフレックスタイム制度を取れるよう

になったというところで、育児休業代替の方以外にも何か福利的なところで改善できるものがないのかということも市長部局のほうに今後もまた、私たちが求めているかといけません。教育委員会のほうからも、こういう立場で仕事されている方がいるのだというところを伝えていただけたらと思います。ぜひとも、育児、介護されている方も当然いらっしゃいますので、常勤の臨時採用の方もフレックスタイム制度を今後御検討していただければと思っております。

話が変わりまして、会計年度に関してですけれども、会計年度は退職金が出ると聞いておりますがどうなのでしょう。

(市) フルタイムのみだと思います。

(組) そうですか。出るというところなので、またそこも、臨時的任用のところの殊遇改善のところ、全体の枠組みにかかわってくるところだと思いますけれども、そこで逆転現象が起こらないようにというところは、制度設計していく上でも、いろいろと考えていただければと思っております。

(市) 今お話いただいた中で、どうしても行財政局が主導する市長部局の制度と、その教育委員会における学校現場の実状というのが、どうしてもしっくりとかみ合わないというか、違いがあるというところは我々ももちろん認識をさせていただいているところでして、特に、その学校現場における臨時的任用教職員の皆さんの果たしていただいている役割の大きさというのは、機会あるごとに、我々が行財政局の職員と協議する際には、きちんと御説明はさせていただいているところでして、日ごろの神戸教組の皆さんを初めとする、皆さんの動きの成果でもあると思うのですが、やはり今、市全体で教育現場の特殊性というか、非常に大変さというか、そこをきちんと認識を強めていただけているというところは私なりにも感じているところですので、きょうお話いただいたことについても、また改めて、機会あるごとに行財政局のほうにも我々のほうから伝えていきたいと考えております。

(組) 福利厚生制度のことなのですが、教職員の場合リロクラブというのに加入しているのですが、神戸市の職員が入っているのはえらべる倶楽部に加入しています。今その並立してあるのですけれども、えらべる倶楽部のほうは、休業代替任期付の方、再任用の方であっても、基本、お金を納めれば使えるという制度なのです。しかし、リロクラブは、まだそこができていないというところもあります。リロクラブが使えたら、臨時的任用の方に福利厚生としてあれば改善になるのではと思います。そのあたりも含め御検討をお願いします。

(組) では、最後に私のほうから発言させていただきます。ほんとにいろんな立場の職種がありまして、それぞれに課題も違ってくるのですけれども、やはり、このたびは大きく会計年度任用職員の導入と、それに伴ってやはり臨時採用の方々の処遇改善を考えているということでいただいておりますので、ぜひともそこを、人材確保の観点からも、しっかりと処遇改善をしていただきたいと思いますと思っております。優秀な人材が他都市に流れることのないように、ぜひお願いしたいと思います。で、特に優秀な方については、神戸市で長く働き続けられるように、その点からも、処遇改善というところ

が非常に重要になってくると思いますので、ぜひともよろしく願いいたします。  
以上です。

(市) はい。承知いたしました。  
ありがとうございました。