

全教神戸市教職員組合との交渉議事録

1. 日 時：令和7年2月26日（水）17：20～17：50
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出 席 者：（市）教職員給与課長、労務制度係長、他1名
（組合）執行委員長、書記長
4. 議 題：・特殊勤務手当の改正等
・勤勉手当における新たな加算制度
・会計年度任用職員の病気休暇の有給化

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、ご理解・ご協力をいただき、あらためて感謝申し上げます。本日は、「特殊勤務手当の改正等」、「勤勉手当における新たな加算制度」及び「会計年度任用職員の病気休暇の有給化」について、ご提案させていただきたいと考えております。

それでは、お配りしております「特殊勤務手当の改正等について（案）」をご覧ください。まず、「1. 夏季作業手当の創設」についてでございますが、

（1）「概要」について、近年、夏季においてこれまで経験したことのないような気温上昇が常態化しており、熱中症リスクが高まっているなか、公務の運営のためやむを得ず熱中症リスクのある環境において業務に従事する必要があるものについて、業務の危険性を鑑み夏季作業手当を創設いたします。

（2）「対象業務」については、神戸地方気象台が観測地点名「神戸」において湿球（しっきゅう）黒球（こっきゅう）温度（おんど）28℃以上を観測した日において、屋外等熱中症リスクのある環境で1時間以上業務に従事したものといたします。

（3）「支給額」については、日額200円といたします。ただし、3時間以上対象業務に従事した場合は、日額500円といたします。

次に「2. 災害応急対応等派遣手当の改正」についてでございますが、「災害応急対応等派遣手当」について、国の災害応急作業等手当と同水準となるよう下表のとおり支給額を改正いたします。

最後に「3. 実施時期」についてでございますが、令和7年4月1日より実施することといたします。

続きまして、「勤勉手当における新たな加算制度について（案）」をご覧ください。

まず「1. 概要」でございますが、次世代育成支援推進のため、育児休業等を取得する職員がいる所属において、代替職員の配置がなされない場合、その職員が担っていた業務を担当した職員に対して、勤勉手当の支給額を加算するものでございます。また、年度内退職等についても、代替職員の配置がない所属においては、業務を代替する職員の負担を考慮し、勤勉手当の支給額を加算いたします。

「２．内容」でございますが、対象者は、「産前産後休暇・育児休業を取得している職員がいる」、「年度内に退職した職員がいる」または「その他、各種休業制度の取得等で上記に準じる職員がいる」が、代替職員の配置等がない所属において、所属長が応援職員として認める者いたします。ただし、教育委員会におきましては、教員については、その業務の特殊性を考慮し、会計年度任用職員が代替配置されている場合においても、その配置時間が 38 時間 45 分に満たない場合は、応援加算の対象とさせていただきます。算定期間は 4 月～3 月の年 1 回とし、勤勉手当への反映時期については、算定期間の翌年度の 6 月期いたします。加算金額につきましては、代替職員の配置等がない期間 1 月につき 24,000 円を付与し、所属長により、応援職員に 1 人 1 月あたり 6,000 円を上限に 1,000 円単位で配分いたします。

最後に「３．実施時期」につきましては、令和 7 年度の算定結果について、令和 8 年 6 月期より勤勉手当への反映を実施することいたします。

続きまして、「会計年度任用職員の病気休暇の有給化（案）」をご覧ください。

「１．改正内容」でございますが、会計年度任用職員の病気休暇について、現行の無給の取り扱いから有給に変更するものです。なお、付与日数等につきましては変更ございません。

「２．実施時期」につきましては、令和 7 年 4 月 1 日いたします。

ご説明は以上でございます。

- (組) 特殊勤務手当に関して、対象は教員のみでしょうか。管理員も含まれますか。
- (市) 教員だけでなく管理員も含まれます。
- (組) 熱中症リスクのある環境という点について、思い浮かぶのは、管理員の仕事や体育の授業、夏季であればプール指導が考えられます。今でも 2 時間連続でプール指導をしている場合等があるが、今回、逆に手当を出すことで、熱中症の危険にさらされるリスクが増えないかという点を懸念しています。また日額 200 円という金額について、熱中症リスクの代替という点では少なすぎると感じますが、この金額の算出根拠はありますか。
- (市) 金額については、何か計算式があって確保しているものではないですが、神戸市では他の特殊勤務手当があるが、他の手当の金額を考慮して決定している。
- (組) 手当が支給されることになったから、そういったリスクのある環境で作業することを強えられることにはなりませんか。
- (市) もちろん、そういったことはありません。今回の WBGT 値と学校で体育や部活動を取りやめる基準とは少しずれがあります。学校で体育ができる基準であっても、一定の熱中症リスクがある環境で業務にあたっているという点を評価して、手当を支給している。手当が支給されるからといって、暑い環境でも、これまでしていなかった業務を強えられるということはありません。あくまでこれまでされていた業務に対して新たに手当の対象とするものです。

- (組) 申請は本人がするのですか。
- (市) そのとおりです。
- (組) ということは、数字を確認しておかなければならないということでしょうか。
- (市) その日の最高の WBGT 値が 28 を超えたら、その日のどの時間帯に外で業務に従事していても、すべて手当の対象となります。まだシステム改修が終わっていませんが、職員ポータルで WBGT 値を確認できるサイトにリンクできるようにする予定です。
- (組) 勤勉手当の職場応援加算制度について、加算がつくから代替教員が来なくても何とかみんなで回していこうとなると、一方で働き方改革・業務改善という流れに逆行していると思います。応援加算をもらったがために、無理に頑張らないといけないという方向にならないか危惧しています。もう一つは学校長が配分を決めるという点が非常に悩ましいと思います。加算の対象になる職員、ならない職員が生じる場合、学校長が何を基準に判断したのかということについて、職場の空気がギスギスしたものにならないか、非常に危惧しています。趣旨は理解できますが、制度の運用の部分が非常に難しく、これによって学校長がしんどい立場に立たされないかという点を危惧していますが、制度設計の際にこのような点について、何か議論がありましたでしょうか。
- (市) 校長が決定する形ですが、一人で決めるわけではなく、教職員人事課や地区統括官に相談し配分額を決定するという流れにしています。一人で悩むことなく、全体を見ている教職員人事課や地区統括官からも意見を述べてそこで決めていくという形にさせていただいている。できるだけ校長のサポートをしていきたいと思っています。
- (組) どれぐらいの金額が配分されるだろうという試算はありますか。
- (市) 今年度ベースで仮定すると、数字確認してお伝えさせていただきます。
- (組) 皆で助け合っているのでみんなにたとえば 1,000 円ずつ当てたいが、配分額が足らずにもらえる人ともらえない人が出てくることが懸念されるが、その場合配分額が増額されることはないかと思います。
- (市) 1 カ月単位で見るとそういった場合もありますが、例えば欠員が 2 カ月を超えた場合、月ごとに配分する人を変えることはできるので、そのような形で対応していただくことはできるかと思います。
- (組) 勤勉手当への反映という制度にしたのは、手続きがやりやすいからということでしょうか。
- (市) 他の自治体の類似制度を参考にしています。全く新しい手当を新設するということはハードルが高いので、既存の手当の中でということになるかと思います。
- (組) 職場応援加算がいくらついたか分かる形で給与明細に記載されるということでしょうか。
- (市) 期末勤勉手当に含まれますが、その中で職場応援加算がいくらかという内訳が分かる形で給与明細に記載される予定になります。

(組) この制度が使われないという形が理想かと思います。

(市) まずは欠員を発生させないということが大前提になるという点はこれまでと変わりませんので、ご理解いただければと思います。