

神戸市自立教育労働者組合との交渉議事録

1. 日 時：令和6年11月12日（火）18：30～19：13
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出 席 者：（市）教職員課労務制度担当係長、他1名
（組合）執行委員長、書記長1名、他1名
4. 議 題：令和6年度給与改定、災害待機手当の改正、育児等に関する制度改正について
5. 発言内容：

（市） 平素より皆さま方には、何かとご協力いただき、改めて感謝申し上げます。本日は、給与改定についての私どもの考えをお示しさせていただきたいと思っております。それでは、お配りしました「令和6年度給与改定要綱（案）」に沿って、ご説明いたします。

まず、「1. 給料表」についてでございます。給料表につきましては、別紙「給料表改正案」のとおりといたします。改定にあたっては、基本的には国の対応号給の改定額を基礎として、本市人事委員会勧告や国、他都市の改定状況のほか、本市の実情を考慮の上、引上げを行うことといたします。具体的には、行政職給料表において、大卒初任給など最高で26,300円の引上げとし、初任給をはじめ若年層に重点を置きつつ、再任用職員を含む全級・全号給において引上げ改定を行いたいと考えています。

他の給料表につきましては、行政職給料表との均衡を基本として改定を行いたいと考えております。なお、初任給の基準となる給料月額につきましては、資料に記載のとおりといたします。また、定年前再任用短時間勤務職員の基準給料月額につきましては、国の改定と同様、各級の高位号給の改定額を基本に改定を行いたいと考えております。人事・給与制度の見直しにおける係長級の処遇改善については、このたびの給料表改定の中で、行政職給料表の係長級を対象に、全号給においてさらに2,700円の引上げを行いたいと考えております。次に、「2. 扶養手当」についてでございます。扶養手当につきましては、国の見直しや他都市の動向等を踏まえ、配偶者に係る扶養手当を廃止し、それにより生ずる原資により子に係る手当額を引き上げることといたします。実施にあたっては1年間の経過措置期間を設けることとし、具体的には、表にございますとおり、令和7年4月1日から令和8年3月31日までは配偶者に係る手当については、3,000円、子に係る手当については、13,500円とし、令和8年4月1日以降は配偶者に係る手当については、廃止し、子に係る手当については、14,500円といたします。次に、「3. 通勤手当」についてでございます。通勤手当につきましては、現行の1箇月あたりの支給限度額が55,000円であるところ、国の見直しや他都市の動向等を踏まえ、当該限度額を150,000円に引き上げることといたします。上限額の引上げに伴う精算についてでございますが、支給単位期間が年度をまたぐ職員におきましては、引上げ後の4月の通勤手当については、現行の規定に基づき4月分の給与において精算することといたします。次に、「4. 実施時期」につ

いてでございます。実施時期につきましては、「1. 給料表」については令和6年4月1日といたします。なお、これには会計年度任用職員のうち令和6年12月期の期末・勤勉手当の支給要件を満たす者を含み、その他の者は令和6年12月1日からの適用といたします。「2. 扶養手当」および「3. 通勤手当」については令和7年4月1日といたします。最後に、今年度の職員の給与改定につきまして、令和6年4月1日実施の職員については、その差額分について支給しなければならないものと考えております。差額支給につきましては、会計年度任用職員も含め、12月20日（金）の予定で作業を進めております。

つづきまして、期末・勤勉手当及び係長級の処遇改善について、お示しいたします。まず、「期末・勤勉手当について」でございます。お手元にお配りした「期末・勤勉手当の支給月数及び支給日（案）」をご覧ください。一般の職員及び会計年度任用職員の期末手当を0.05月引き上げ、今年度より「2.45月」から「2.50月」とするとともに、勤勉手当の支給月数を0.05月引き上げ、人事評価結果の反映前の年間支給月数について、今年度より「2.05月」から「2.10月」、併せた期末・勤勉手当の年間支給月数を「4.50月」から「4.60月」といたします。また、再任用職員におきましては、期末手当を0.025月引き上げ、今年度より「1.375月」から「1.40月」とするとともに、勤勉手当を0.025月引き上げ、今年度より「0.975月」から「1.00月」、併せた期末・勤勉手当の年間支給月数を「2.35月」から「2.40月」といたします。なお、令和7年度の期末・勤勉手当の支給月数につきまして、今回引き上げた月数を夏期及び年末で均等に割り振り、一般の職員につきましては夏期・年末とも2.30月、再任用職員につきましては、夏期・年末とも1.20月といたします。今年度の年末手当につきましては、一般の職員については2.35月分を、再任用職員については1.225月分を、12月10日に一括支給いたします。次に、年末手当の支給細目について、「勤勉手当の支給基準」をご覧ください。基準については、従前から変更はありません。続きまして、年末調整についてですが、12月20日（金）支給の給与明細上でその過不足分を精算いたします。なお、差額支給の対象となる会計年度任用職員については、差額支給を除いた年末調整を12月中に行ったうえで、差額支給を含めた年末調整については、1月20日（月）支給の給与明細上で、再度その過不足分を精算いたします。

次に、「係長級の処遇改善について」でございます。お手元の「係長級の処遇改善について（案）」をご覧ください。まず、「1. 内容」についてでございます。令和4年度以降、段階的に取り組んでおります係長級の処遇改善につきまして、先日ご提案させていただきました内容も含め、令和6年4月までに7,700円の引き上げを行うこととしておりますが、全号給におきまして、さらに1,100円の引き上げを行うことといたします。これにより、累計8,800円の引き上げとなります。「2. 適用給料表」につきましては、行政職給料表及び医療職給料表(2)といたします。「3. 実施時期」

につきましては、令和7年4月1日とし、令和7年4月における処遇改善後の給料月額につきましては、別紙にて記載しておりますので、後ほどご参照ください。なお、係長級の処遇改善につきましては、段階的に1万円まで引き上げを行うこととしておりますが、残りの引き上げ額につきましては、職員の在籍状況や経過措置の状況、また、今後の給与改定の状況等を踏まえ、引き続き、できるだけ速やかに引き上げを行ってまいりたいと考えております。

給与改定に関する提案は、以上でございます。さて、国の地域手当の見直しへの本市における取扱いにつきましては、他都市の動向等を踏まえながら、あらゆる状況を総合的に勘案して判断する必要があり、依然としてお示しできる状況には至っておらず、引き続き検討していく必要があると考えております。検討にあたりましては、職員の給与水準に影響を与えないよう対応する必要があると考えておりますが、その取扱いにつきましては、今後も皆さま方と十分に協議をさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

つづきまして、災害待機手当の改正について、お示しいたします。お配りしております「災害待機手当改正（案）について」をご覧ください。「1. 概要」についてですが、今年度の給与改定率を勘案し、災害待機手当の増額を行うことといたします。

「2. 内容」についてですが、改正後の金額といたしましては、1時間～3時間の区分については2,900円、3時間～5時間の区分については4,450円、5時間～7時間の区分については6,050円、7時間以上の区分については6,800円といたします。

「3. 実施時期」についてですが、令和7年1月1日といたします。災害待機手当の改正につきましては、以上でございます。

最後に、「育児等に関する制度改正について」、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「育児等に関する制度改正について（案）」をご覧ください。まず「1. 概要」でございますが、仕事と育児の両立支援等のため、育児等に関する制度を改正するものです。「2. 改正内容」でございますが、はじめに「(1) 子の看護休暇」につきまして、「①取得要件・取得事由の拡充」として、令和6年4月より、育児・介護休業法の見直しに先行して、感染症に伴う学級閉鎖等により、子の世話のため勤務しないことが相当と認められる場合にも取得を可能としたところでございますが、この度、新たに子の行事参加、具体的には入園・入学式、卒園・卒業式の場合にも取得を可能といたします。また「②休暇名の変更」でございますが、取得要件・取得事由の拡充にともない、休暇名を「子の看護等休暇」に変更いたします。次に「(2) 休暇の取得要件の緩和」につきまして、会計年度任用職員の休暇の取得要件を改正するものです。「対象の休暇」につきましては、「子の看護休暇、出生サポート休暇、出産補助休暇、育児参加休暇、短期の介護休暇」とし、取得要件のうち「6月以上の任期が定められている又は6月以上継続勤務していること」とする要件を廃止いたします。次に「(3) 育児を行う職員の時間外勤務の制限」に

ついてでございますが、3歳未満の子のある職員が当該子を養育するために請求した場合、公務の運営に支障がある場合を除き、時間外勤務をさせてはならないとしていますが、対象となる子の範囲を小学校就学の始期に達するまでの子に拡大いたします。「3. 実施時期」につきましては、いずれも令和7年4月1日といたします。こちらからの提案は、以上でございます。

(組) 本日は、提案ということですので、それに対する評価というのは、組合内で検討して次回、回答したいと思います。それにあたりまして、お聞きしときたいことを順番に述べていきます。

まず、係長級の処遇改善については、従前からされているもので、係長級の給与アップに関して、基本的には反対すべきものではないですが、学校事務職員の係長級というのは、行政職の係長のような管理職という感じではなくて、同じ仕事をしている中のリーダー的な形の方だというような理解が進んでいると思います。学校事務職員の組合員の中からは、係長級が本来果たすべき役目を果たせないと感じている方がおられて、何でもかんでも現場のいわゆる4級3級の職員に仕事を丸投げしているというようなことや、しんどい時の支援をしてくれないということに不満がありまして、去年も一昨年も、係長級の処遇改善ということに対して非常に反発を受けています。改めて、なぜ係長級の処遇改善が必要なのかということをお聞きしたいと思います。

二つ目に、扶養手当の配偶者にかかる手当について、まさに神戸だけではなくて、厚労省の方針の中で全国的あらゆる業種においても今進められているところというふうに思っています。配偶者の手当をいずれ廃止するということについてはいろいろな意味での公平性等により、一定理解はできますが、社会状況として配偶者がどんどん職場で働きにいけるという情勢がない中で、こんなに早く廃止してもいいのかなというようなところは思っていますので、そこについても説明をいただきたいと思えます。

三つ目に通勤手当に関して、国の人事院勧告の中にもあったと思うので、大幅な改善ということになるのでしょうか、神戸市においてその新幹線の利用というのは想定されているのでしょうか。具体的には、姫路近辺に住んでいる方が例えば新神戸駅の近くに勤務するというような場合、時間短縮などの確実な効果というのも想定されているのかなということがお聞きしたいです。

次に、地域手当の見直しですけれども、国の方の動きにしても市町村単位ということも言っているので、神戸市全体でこれを見直して、分割してどっかの地域だけで低くするとかいうことではないと思いますし、7区分が5区分になるということがあっても、神戸市が位置づけから言って下がるということは現実的には思っていないですけれども、ただ給与水準に影響を与えないよう対応する必要があるという形で話がありましたので、まさに表明されているような形で作業していただきたいと思えます。

次に、災害待機手当というのは、まだまだもっと増額して欲しいと思いますけど、改善されることはいいことだと思うので、引き続き取り組んでいただきたいと思います。

それから、育児等に関する制度改正につきましては、会計年度任用職員の取得要件を改正するということがこれは歓迎すべきことだと思っております。それから子の看護休暇の取得要件の拡充についても休暇名の変更し、“等”というのをつけて、幅広く拡充していこうということで、これもいい方向ではないかなというふうに思っております。あと、学童保育の送り迎えとかですね。学童保育が例えば何かの事情で閉鎖した場合は看護休暇をとれるのか改めて確認したいです。

あと、育児を行う職員の時間外勤務の制限について、これまでの3歳未満に関しては、時間外勤務させるなということで、制御するということですが、小学校就学の始期までも拡大してもらうことはありがたいですが、ただ学校現場においては特に、宿泊行事なんかにおいて、果たしてどうなるのでしょうか。宿泊行事が全て時間外勤務ではなくて適切に割り振り変更をされるのであれば、これは時間外勤務ということにならないのかなと勝手に解釈したのですが、宿泊行事と時間外勤務の制限はどういう風に整理をされているのか、ご説明いただきたいと思います。

(市) 本日この場で回答できないものや回答が不足しているものにつきましては、改めて後日回答させていただきたいと思いますので、ご了承ください。

まず一点目の係長級の処遇改善の趣旨というところですが、「係長への昇任意欲を醸成させる」というのが一番大きな狙いです。あとは、その職務・職責に応じた給与体系にするというのがありますが、改めて回答いたします。

扶養手当については、確認して後日回答させていただきます。

続きまして通勤手当について、神戸市では、新幹線通勤の想定はされていないと思いますし、支給されている方も基本的にいないと思いますが確認いたします。

子の看護休暇について、学童保育の送迎等で取得できるのかどうかというところについては、現行制度では対象要件としてはございません。

(組) 送り迎えはさることながら、コロナのときは学童利用できませんよというようになるので、そういったときに、対象としないといけないと思います。今のところは運用上でもそれを認めてないということですね。

(市) はい。最後に育児を行う職員の時間外勤務について、宿泊行事等との整合性についてですが、そこも割り振り変更で時間外勤務がないようにしたら問題がないということなのか、あるいは割り振り変更するとしてもその日においては時間外勤務させているということで、そこが制限されるのかというのは、この場でお答えしかねますので、確認して後日回答させていただきます。

(組) 係長の処遇改善については、特に昇任意欲を醸成するという点に関しては現実的にやっぱり、なり手がすごく少なくなっているということとか、教頭も非常に一時期

と比べたらなり手が減っているということ、それはそれで一つの政策としてはありかなと思いますが、たださっき言ったみたいに学校事務職員の我々の組合員や組合の周辺にいる人たちからすると、要するに給与が増えるだけで、全くグループ長としてはやる気がないのではないかと、かなり疑心暗鬼になっているというのは事実ですし、それから職務職責に応じた給与と言いますが、その職責を果たしてないのではないかと、感情的にはそういった思いが出ています。それから研修講師を現場で忙しい4級の職員に全部やらせる等、そんなことをなくすような方向で、係長としての職務をしっかりと遂行してもらい、そのためには、場合によっては、3級や4級の職員に仕事をふるなということ、基本的には考えてもらいたいと思っています。