

神戸市自立教育労働者組合との交渉議事録

1. 日 時：令和4年10月3日（月）18：30～：19：15
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、副執行委員長、書記長1名、書記次長2名
4. 議 題：要求書の提出について

5. 発言内容：

（組）それでは、私たちの要求の趣旨、強調したいところや、新規項目について、説明させていただきます。

（組）まず、1ページ目の前文、下から5行目のところですが、本年6月の大阪地方裁判所の判決を載せています。事前にお送りしているため、ご覧になっていると思いますが、原告の教員が、学校側が適切な軽減措置を取るのを怠ったとして、大阪府に損害賠償請求を行いました。被告、大阪府は、長時間労働は校長による指示ではなく、原告による自発行為であると、校長は安全配慮義務を果たしていたと主張していましたが、判決ではこれが全面的に否定されました。こちらを載せております。この判決について、教員の労働問題に詳しい埼玉大学教育学部准教授の高橋氏は、この判決について、非常に画期的と評価する一方、これまでも教育職員の過労死や過労自死、精神疾患などで損害賠償を認めた裁判はいくつもあったが、このような悲惨な被害がないと学校側の長時間労働の違法性が認められないという現状に問題があると指摘しました。悲惨な被害に至る以前に問題にしなければいけないのに、このような事態にならないと問題にならない、それが問題であるということを指摘されています。

次に、文部科学省の実施している給与実態調査についてです。委員長からも問い合わせがあったと思いますが、文科省が8月から、教員勤務実態調査を開始しています。国会の附帯決議では、今回の調査結果を受け、給特法の「抜本的な見直しに向けた検討」を行うよう求めており、教員の長時間勤務の要因ともされる給特法の見直し作業の第一歩と位置付けられています。国権の最高機関が、そのように発言している、決議している事を重くみて、考えていただきたいと思います。

しかも、その後の給特法見直しに向けたスケジュールについては、次に給特法を抜本的に見直すとすれば、臨時国会ではなく、政府予算案が審議される通常国会が法改正の舞台になると報道されています。こういった事も含めて、回答いただきたいと思います。

その後につきましては、政府予算です。2ページ目の下から11行目ですが、もし仮に、長時間勤務が常態化している教員の残業代をきちんと支払った場合、どのくらいの負担になるのかという点について、本年4月6日の衆議院文部科学委員会で、文科省の初等中等教育局長が、現状の勤務実態をもって直ちに教員の時間外勤務の給与上の評価を行うこと

は困難と前置きした上で、16年度の前回調査を基に過去の中教審で当時の担当課長が説明した推計について答弁しています。それによると、月額給与に対する残業代を16年度の教員勤務実態調査の結果などを基に推計すると、小学校は30%、中学校は40%に相当するとして、義務教育費国庫負担金として3分の1を負担する、あくまで国庫負担ベースで3000億円、国と地方を合わせると9000億円を超える金額が必要であると答弁しました。簡単に言うと、9000億円を超える金額を払っていないと言えるような回答であると、我々は受け取っています。この辺りも念頭に置いて、回答いただきたいと思います。

それでは、3ページからは、委員長からご説明させていただきたいと思います。

(組) それでは、私からは3ページ以降について、申し入れしたいと思います。まず、2番の超過勤務および勤務時間の割り振り、休憩時間というところです。毎年、10年以上に渡って申し入れをしていますが、ここが改善されないから、ブラック化が解消しないと指摘させていただいています。

①②については、現場の管理職が、こういった事をそもそも知らない、限定4項目という事でさえ知らない。研修を受けているはずであるのに、限定4項目に「臨時のかつ緊急やむを得ない場合」という二重の縛りがついている事を知らない。修学旅行はいいだろう、と平気で言うような管理職がいて、そういった部分が曖昧になっているから、我々を働かせる事に対する意識が欠けている方がまだまだいらっしゃるので、この辺りはしっかりと対応いただきたいと思います。

それから、具体的な調査については、今、国が勤務実態調査をやっている、どういうところが対象になっているかもお示しいただいていますが、神戸市としては、技術的なところで手間はあってもいいかもしれませんが、少なくとも、いわゆる庶務事務システムを使用していますので、システムの記録を集約することによって、神戸市独自の調査も可能なのではないかと、そういった事を実施するように申し上げております。

また、先ほども書記長が申し上げたように、「私は命じていない」と言う校長が平気であるんですね。年度当初に校務分掌を割り当てた時に、例えば、あなたは運動会の係ですとなった時に、逐一校長から命令を受けて業務を行うのではなくて、今までの経験に則って、よりよい運動会のために頑張ることで、超勤が出てしまう。個々の教員の授業についても同様であって、それを誇りにされている方もいるので、つい、授業の準備に熱が入っていき、悪い事ではないが、それに対する勤務時間の管理がありませんので、授業を一生懸命やって、余分な仕事をさせなければいいですが、やたら研修や会議が沢山入って、それが出来なくなってしまうという状況があります。それを是非とも、現場の管理職にしっかり啓発していただきたいと思います。

それから、4ページ⑤に記載している、例年お伝えしている内容ですが、ご存じのとおり、給特法は労基法第36条を適用除外としておりません。したがって、国会の答弁の中でも、36協定を結ぶことが可能だという回答を得ています。どうしても教員の超過勤務の縮減が難しい場合は、36協定を締結しなければならない、超過勤務手当の支給を考えなければ

ばならない、という理屈になると思いますので、要求をしております。

また、⑦番、校園長、教頭、事務長が労働基準法等の労働諸法規をしっかりと理解していないことが問題です。毎年、研修育成係から資料提供をしていただけていますが、立派な資料を作って研修をされています。この資料をしっかりと読み込んだら、労務管理についても理解できると思いますが、現状、理解されていないということで、フィードバックも含めてしっかりとさせていただかないといけません。今年度も研修資料、レジュメ等を頂きたいと思います。

⑧番、条例上は、休憩時間を45分にすることが可能だと思いますので、他の組合との兼ね合いもあると思いますが、少なくとも現場に対しては、45分にできるという事を知らせておかなければいけない。

続いて、⑭番を新規で入っていますが、制度を創設していただきましたが、縛りが厳しいです。厚労省などのフレックスタイムでは、もう少し広範というか、個人の趣味までいなくても、個人の希望でフレックスタイムが使えると、厚労省のガイドラインにもありますので、ぜひ改善していただきたい。リアルなところで言うと、一番困っているのは、子育てや高齢の家族を介護している方ですが、そういった事情がないとフレックスタイムをとれないのか、という不満が出てきています。

3番の休養室の設置については、労働安全衛生法施行規則に違反する内容、つまり、休養室を位置づけていないことについて、年次目標などを定めていただきたい。これについては、毎年要求しています。

4番の泊をとともなう行事の勤務時間の割り振りについては、20年近く、毎年要求をしていますが、睡眠時間が仮眠状態であるというのに、そこから一向に進んでおりません。それをどう整理するのか。文科省との交渉でも、各地方教育委員会が、その権限と責任においてしっかりとつくっているはずだと、実際には、そういったことが出来ないと分かっているながら、毎年の交渉で、そのように官僚たちが言っています。この辺り、もう少し踏み込んだ回答をいただきたいと思います。

5ページ6番、人事異動に伴う労働条件の悪化防止ですが、毎年、人事異動に対する要求ということで、最初からスルーされがちですが、私たちが申し上げているのは、人事異動がきっかけとなり、頑張っている人が、人事異動の結果、労働条件が大幅に変化し、働き続けることが困難になるとか、通勤時間が大幅に長くなるとか、体力的に働き続けることができないという事が出てくる。また、学校によっては労働諸法規が守られていないところもあり、慢性的恒常的な超勤が放置されている学校に異動になった時、人事異動の結果だから、そういう学校にいけ、という事ではなく、人事異動でどこの学校に行っても、そういったことがない環境を作らなければいけない。これは、あくまでも人事異動をされる事によって、結果として、その後、通勤ができない、家族の面倒が見られないという状況に陥らないように、異動先で超過勤務を抑制するか、スポット対応として、その人の業務を減らすなど、色々な配慮があると思います。人事異動そのものを、どうにかす

るようという要求ではありませんので、お答えいただきたいと思います。管理運営事項ではないという見解です。

9番ですが、中学校の部活動が大きなテーマとなっていますが、部活動が教育課程として位置づけられ、昔よりは明白な立場になっているとはいえ、部活動を行うことによって、本務である授業が疎かになっている実態があります。一部、外部指導員をいれるなど、負担軽減策を考えていただいています、より一層、しっかりと考えていただかなければならない。やはり、部活動が教員の慢性的恒常的な超過勤務の原因になっていると、私たちは考えていますので、色々な形での支援を行っていただきたい。

12番について、記載の条例について、遡及効まで働き、法律学者からみても何だこれは、というような、異常なかたちで作られています。教育委員会職員分限懲戒審査会のコメントでも明らかなように、要件に基づく条例適用そのものが現実には困難であるという意見書を出しているにも関わらず、これが放置されている。これは明らかに憲法違反であり、改善を求めます。教育委員会がもっと当事者性をもって、もっと市長に意見を言うようという趣旨で要求していますので、これを踏まえて回答いただきたい。

それから、学校事務職員制度についてですが、制度と書いていますが、これも学校事務職員の働き方の問題として記載していますので、管理運営事項ではないと理解しています。①の職員室での執務を強制しないこと、いつの間にか職員室で執務をすることになっており、これによる弊害は、色々な機会に何度もお伝えしていますが、なぜ、職員室での執務を強制するのか。学校の実情に応じて、どこで働いても良いのではないかと、全市一律で決める事ではないのではないかと、という趣旨です。

②は、「主体的・積極的に参画する業務」「標準職務」という美しい表現を使っていますが、結局はやらされてしまう事になります。学校内における学校事務の仕事が、ますます「他人事化」「無関心」を拡大し、事務職員がますますしんどい思いをする。さらなる多忙化と管理強化を招かぬようにするため、具体的な方策を明らかにしていただきたい。方策については、この制度を止めますというのも一つの方策ですし、この制度を維持するためにこういう方策があります、というのも方策ですので、それを明示していただきたい。

③ですが、一人勤務である学校の事務職員は、色々な仕事に追われています。もちろん、校長、教頭もいますが、相互チェックすることによって、適正な業務執行ができるという条件は確保してください。これによって、学校事務職員の業務負担を拡大させない、事務職員にしんどい思いをさせない、事務職員の労働条件、働き方、働かされ方についても、きちんとお答えいただきたいと思います。

他にもいろいろとありますが、新規に設けたことや、同じ文言だけれども何度も強調したい事について述べました。それでは、通級指導についてお願いします。

(組) はい、通級指導教室のところですが、子どもたちが、どんどん増えている現状がありますが、教室などの施設、設備の拡充が全然追いついていません。3つの教室、幼稚

園、小学校、中学校という意味で、ひとつの学校に3つが入っていますので、幼稚園、小学校、中学校の子どもたちが来るとなった場合に、部屋が足りません。部屋が足りないところを補って、何とか対応している現状です。文科省も、あれほど、通級指導教室の大切さについて言及しているように、通級指導教室がどれだけ必要なものか、子どもたちのために、何とか設備を拡充し、環境を良くしていただきたいというのが①の趣旨です。

②ですが、通級指導教室は、週に1回、特別支援教育相談センターで執務しなければいけません。5日間の中で、1日4時間しかとれませんので、4×4で16コマしかありません。その中で、13人以上をいれてくれと。それでは、事務的な作業をいつ行うのかというと、事務的な作業は子どもたちが帰った後に行うしかありません。特別支援教育相談センターは、専門の方が沢山いらっしゃいますし、主事もかなり沢山います。以前の学びの支援センターとは全然違いますが、そういったことが全然活用されていない。私たちが各校で子どもたちに専念できるようにしていただきたいというのが、②の趣旨です。

③の特別支援教育センターの担当主事を明確にすることですが、旧学びの支援センターでは、担当主事が2人いました。そこで、色々なことを相談して決めていくことが出来ていましたが、現在、特別支援教育相談センターに主事は沢山いますが、そういった事が全然分かっていない方が主事になっていますので、相談できません。結局、一人の若い主事の先生が担ってくれているだけで、他の主事は何もしていません。私たちからすると、何のメリットもありません。

④ですが、主事は相談員との意思疎通が全然できません。というのも、部屋が分断されていて、真ん中に扉はありませんが、こっちは主事の部屋、こっちは相談員の部屋となっていて、行き来する事はありませんから、全く意思疎通ができておらず、困っています。

⑤ですが、これが一番の問題です。年度当初に、支援マイスター制について説明があり、教育相談係と支援マイスター係をわけたんですが、その体制では回らなくなってきた、9月に、このやり方を変えますよと、以前のように戻していくといわれました。年度内に、たかが4か月やっただけで変えてしまうのかと。最初に変えたのはなんだったのか。しっかりと計画して、見切り発車をやめていただきたい。そうでなければ、現場はものすごく混乱しています。一体どうなっているのか、去年言っていたことと、今年言っている事が全然違うじゃないかと、そういった声が通級教室で頻発しています。この辺りは、教育委員会事務局の責任ですので、しっかりと計画を作成していただけるとありがたいです。

(組) 他の執行委員、何かありますか。よろしいですか。それでは、教職員課労務制度担当から、この要求書と補足説明、趣旨説明に対して、それぞれの担当課に振っていただく事になると思いますが、現時点でこの表現はどうかというところがあれば、説明いたしますが。

(市) ありがとうございます。事前に内容は確認させていただいておりましたが、一点ご説明いただいたなかで気になったところが、フレックスタイム制のところ。現時点

では、コロナの特例もあり、要件を子育てや介護に限定していないという認識ですが、学校園においては、子育てや介護以外では取得できていないという事でしょうか。

(組) 運用上の問題だと思いますが、一応、決め事としては、そこまで限定していないんですかね。

(市) そうですね、ただ業務上という表現だったと思いますので、趣味的なところまで取得できるものではありませんが、制度としては、業務に差支えなければ取得できるものとなっています。学校として、遅い時間に出勤されたら困るということで、止めているという事は、各学校の判断ではあり得るのかと思いますが。

(組) 趣味的といったのは極端な話ですが、実態としては、運用しきれていないということですね。実際、言われたように業務上以外のところでフレックスタイム制度をとっている事例はないでしょう。

(市) 業務上以外ということではなく、業務上必要ということで、通知等での正確な表現ではないかもしれませんが、子育てや介護の他、業務上必要であれば取得できると思います。

(市) 運用マニュアル上は育児・介護となっていますが、コロナ禍福通知で特段の支障がない範囲でとなっています。

(市) 「学校園の運営に特段の支障がない範囲で利用してください」と通知させていただいていますが、各学校園で運営に支障がある判断される範囲は、学校園によって異なる部分はあると思います。

(組) 制度そのものの改善というよりは、職種によって限定されるというか、少数職種は限定されますので、業務に支障がないという判断といっても、列挙されたガイドラインもないですし。表現としては、曖昧ですが「活用できるように」としているように、少しでも取得できるように、何か支援策などをお答えいただきたいと思います。

(市) わかりました。あとは、7番の人事評価システムのところですが、人事評価システムを廃止することと記載されていますが、人事評価自体ではなく、システムを廃止すること、という趣旨で書かれているのでしょうか。

(組) なかなか表現が難しいですが、人事評価によって、給与の減額など、処遇が変わると思いますので、これは労働条件ではないかと考えています。人事評価そのものを行うなという事は難しいため、人事評価そのものを廃止するように、という書き方にはしていません。

(市) システムというのは、庶務事務システムのようなシステムという意味ではなく。

(組) そういう意味ではないです。表現を変えなければいけないと思いながら、ストレートに書いていますので。同じ表現だと回答がでないかもしれませんが。

(市) 個別に回答はしていませんが、人事評価制度への回答としては、昨年度お答えしています。

(組) 人事評価制度について、評価を行うためではなく、あくまで育てるためというか、

育成システムというのであれば、百歩譲って容認せざるを得ないと考えたこともありました。人事評価制度は、明らかにできる者とできない者を分けて、業務管理を厳しくしているものだと考えています。だからこそ、すぐさま廃止できなくても、人事評価を賃金等の処遇に連動させないこと、この部分が、現時点で私たちが求めているところです。

(市) 15番の学校事務職員で、私が現場の実態を把握しきれていない部分もありますが、職員室の執務は、全学校で強制されているものなのでしょうか。

(組) 部分的に、そうになっていないところもあると聞いていますが、そもそも、学校経営支援課から流れてくる資料では、お願いベースではあるが強制されている。理由もわからず、職員室で仕事をしろというのは、迷惑かなど。強制はいけないと思います。

(組) 職員室は色々な人が入ってきますが、事務職員の扱う業務は、個人情報満載です。そういったものを扱っている時に、声をかけられて席を外す時など、それが見られる可能性はゼロではありませんので、個人情報を扱っている時には、守られている部屋でないと危ないと思います。そのために事務室があると思います。人事異動などで、各先生の資料を整理する時なども、厳重に取扱わなければいけないですし、休職される情報なども、興味がある方もいらっしゃるので、親の口座や住所など、個人情報を取り扱う時は、職員室での執務はできません。万が一のことがあったら、責任が持てません。皆さんが仲良くというか、見晴らしのいいようにしなさいという事で、職員室でやろうとなつていますが、個人情報を扱う業務については、違うと思います。全てではなく、ケースバイケースでやらないといけないと思います。

確かに、職員室で業務を行った方がコミュニケーションをとれることもありますが、個人情報を扱う業務は、コミュニケーションをとるべき業務ではないと思います。それが、「職員室で行うこと」となっており、そういったことを分かっていない管理職もいます。例えば丸付けも、教室でしないで職員室でしなさいと言われることもあります。ケースバイケースをよくわかっていない管理職がおられるので、「職員室ですること」といった一律のような周知の仕方は、気を付けていただきたい。解釈の問題もありますので、難しいと思いますが。

(組) 私も言われたことがあるんですよ。教室で丸付けをしていて、あまり職員室に戻らなかつたら、校長から「なんで帰って来ないんだ」と言われて。だって、職員室ってうるさいんですよ。電話もかかってくるし、周りもしゃべっていますし。教室で仕事をしたいに決まっています。その方が、効率がいいです。それなのに、なぜ、強制されないといけないのか。強制でなければいいですよ、この仕事は職員室でやる、この仕事は事務室とか教室でやると。それを、いちいち強制する事が問題です。それを文書で出してきて、私たちが子どものように、こうしないといけないんだよ、と言われること自体が問題ですよ。なんでもマニュアル通りというものではないですよ。

(市) 仰っている趣旨については、わかりました。要求項目については確認させていただき、趣旨が不明な点があれば、改めて確認させていただきます。

(組) 実際には、担当課に回答していただくと思いますので、事前に書面回答も頂いていきますから、今申し上げたところ以外でも、担当課の回答をみて、その場で色々とお聞きする事もあると思います。せっかくの機会ですから。正直、この場でこれだけ沢山聞いていただいたことも久しぶりで、有難く思います。内容を理解していただいたうえで、回答をいただけたらと思います。