

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11月24日（金）18：30～：19：05
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、他1名
4. 議 題： 給与改定、期末・勤勉手当、係長級の処遇改善、複数回採用者の退職手当の取扱いに係る提案

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、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4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ますが、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、高校卒初任給など最高で4,000円の引上げとし、概ね30歳台前半の職員が在職する号給まで引上げ改定を行います。

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、行政職1級5号給、高校卒初任給の基準となる給料月額につきまして、現行152,500円のところ、改正案では156,500円とし、4,000円の改善を、1級13号給、短大卒初任給の基準となる給料月額につきまして、現行163,400円のところ、改正案では167,000円とし、3,600円の改善を、1級25号給、大学卒初任給の基準となる給料月額につきまして、現行184,600円のところ、改正案では187,600円とし、3,000円の改善をしております。

教育職(5)につきましては、2級7号給、短大卒初任給の基準となる給料月額につきまして、現行186,100円のところ、改正案では190,200円とし、4,100円の改善を、2級17号給、大卒初任給の基準となる給料月額につきまして、現行208,500円のところ、改正案では211,900円とし、3,400円の改善をしております。

また、会計年度任用職員につきましては、この度の給料表の改正に伴い、適用する級・号給に改定がある場合は、会計年度任用職員の給料及び報酬の改定を行うことといたします。次に、「2. 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、令和4年4月1日といたします。差額支給につきましては、12月20日（火）の予定としております。

なお、会計年度任用職員については、令和4年12月1日といたします。以上でございます。

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。それでは、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。一般の職員の勤勉手当を0.10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「1.90月」から「2.00月」とし、期末手当の年間支給月数について、引き続き「2.40月」、併せた期末・勤勉手当の年間支給月数を「4.30月」から「4.40月」といたします。

また、再任用職員におきましては、勤勉手当を0.05月引き上げ、今年度より勤勉手当の年間支給月数について「0.90月」から「0.95月」とし、期末手当の年間支給月数について、引き続き「1.35月」、併せた期末・勤勉手当の年間支給月数を「2.25月」から「2.30月」といたします。

さらに、会計年度任用職員についてでございますが、常勤職員との均衡を考慮し、期末手当を0.10月引き上げ、今年度より期末手当の年間支給月数を「2.40月」から「2.50月」といたします。

なお、令和5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2.20月、再任用職員につきましては、夏期・年末とも1.150月、会計年度任用職員につきましては、夏期・年末とも1.25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2.25月分を、再任用職員については1.175月分を、会計年度任用職員については1.3月分を、12月9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（案）」をご覧ください。1項、5項について、これまで基準日ごとに算定期間の日付・支給率等の変更を行っていましたが、基準日にかかわらず適用される支給基準とするため内容を変更しております。

また、2項について、9月1日にご提案いたしました育児休業の期間における勤務期間の除算について改正を行っております。

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. 概要」についてでございます。令和2年度の人事・給与制度の見直しにおきまして、昇任意欲を醸成する観点から、係長級の処遇改善として、令和4年4月以降、全号給について段階的に1万円まで引き上げを行うこととしていたところでございます。

これらを踏まえ、「2. 処遇改善の内容」といたしまして、係長級の給料月額について、全号給においてさらに2,000円の引き上げを行うことといたします。

なお、令和4年4月より1,000円の引き上げを行っておりますが、令和5年4月か

らは累計 3,000 円の引き上げとなります。「3. 適用給料表」につきましては、行政職給料表といたします。「4. 実施時期」につきましては、令和 5 年 4 月 1 日といたします。令和 5 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。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、できるだけ速やかに引き上げを行っていきたいと考えております。

以上でございます。

最後に、複数回採用者の退職手当の取扱いにつきまして、お示しさせていただきます。

「1. 対象職員」についてですが、本市に 2 回以上採用されている職員、具体的には、離職者を対象とした特別選考による採用者が対象となります。

「2. 複数回採用者の退職手当の調整」についてでございます。(1) 支給率につきまして、退職手当を複数回支給する場合において、それぞれの支給にかかる退職手当の支給率の合計が、現に退職する時点での支給率の上限を超えるときは、当該上限を超えないよう、現に退職する時点での支給率から、支給率の合計値と支給率の上限の差に相当する支給率を減じて、退職手当を算出いたします。

(2) 調整額につきまして、退職手当を複数回支給する場合において、それぞれの支給にかかる退職手当の調整額が上限を超えるときは、退職手当の調整額の合計が上限を超えないよう調整を行います。

また、再採用後の昇格等により、異なる区分・額へと変更になった場合には、差額を支給いたします。

なお、複数回退職手当を支給する場合において、支給率の上限及び調整額の上限及び金額を計算する際には、現に退職する際の制度において計算することといたします。

「3. 実施時期」につきましては、令和 5 年 4 月 1 日からとさせていただきます。

こちらからの提案は、以上でございます。よろしく願いいたします。

(組) 複数回採用者退職手当の取扱いというのは、事前の資料のほうではなかったですが、それ以外の分については事前に送付していただいておりますので、私たちのほうで見せていただきました。今日の説明の中で、提案理由の中で、改めてお聞きしたいことを聞かせてもらって、直接回答をいただいて、この案についての評価をしていきたいなと思っております。

まず、勤勉手当の支給基準案ということですが、新たに案が出ていましたが、基準日云々というところについて、事前の資料だけではよく分からなくて。初めは、この勤務期間の何日以上何月未満の場合というところに変更があったのかと思って見てみましたが、特にそれはなかったように思います。ただ、ここで言われた、基準日ごとに算定期間の日付、支給率等の変更を行っていましたがというのは、基準日にかかわらず適用される支給基準というのは具体的にどういうことですか。

- (市) もともとここは、例えば夏の賞与のときであれば、ここに明確に、令和4年6月1日現在における職員の勤務期間に応じて、という形で、いつ時点かを明記しており、毎年、毎回この改正を行っていましたが、それを、基準日以前6箇月以内の期間における職員の勤務期間に応じてということで、具体的な日付、例えば夏季の賞与のときであれば、このような書き方ではなくて、令和3年12月2日から令和4年6月1日までの間における職員の勤務期間に応じて、この割合を乗ずるということなので、内容自体は何も変わっていません。
- (組) そうですね。
- (市) はい。単純に、これまでは毎回ここをいつからいつまでと明記していたものを、一般化して記載するようになったと捉えていただければと思います。
- (組) そうすると、もともと12月1日とか6月1日に在職している職員ということが要件に入っていますので、わざわざこういう形で支給基準に入れなくても、現行においてはそれが変更ないというよりかは、運用上は特に何も変わらずということになるんですね。要するに文言を整理というか、今おっしゃったように一般化するために変えているということですね。
- (市) そうですね。
- (組) ですから、現時点では、実質的には何も変わらずということですよ。
- (市) はい。ですので、要綱の規定が変わっただけで、何か規定の仕方が変わったというものではありません。
- (組) 長年、12月1日と6月1日となって、2日から半年後の6月1日とか12月1日までというふうな表現がずっとここにあって、何十年とそれ見てきましたので、今さらそれを疑うような話ではないですが、それを書いてないということは、文章を変えたというだけですが、恐らくまだどこかでそういうことを、触る可能性があるというか、あらゆる状況に対応できるように文言を整理したようなことを感じますが、何か特別にそういうことを考えているわけではない。
- (市) そういうわけではないです。
- (組) 分かりました。そうであれば、以前から整理されてきていましたから。国よりも優位な内容になっていたものが、少しずつ国並み、県並みになる形になってきましたので、これからまだ何をどう触っているのかがよく分からなかったのです。それだったら、分かりました。
- それから、複数回採用者というのは、新しい制度の創設の中で、例えば育児とか、あるいは介護による再採用制度ができた、それに対する対応ということですよ。
- (市) そうです。
- (組) 今まではその制度がなかったのです。結局、今までの要綱なりで、退職した時点で退職金の請求をさせて、次に採用されたときは、また一から始まるような形で計算していたんですね。

- (市) はい、そうです。実際には、恐らく2回退職した人はまだ出ていないとは思いますが、
れども。
- (組) そうですね。2回目の採用をされて、2回目の退職手当をもらっているという人は、
恐らくまだいないでしょうね。
- (市) ですので、今のところはまだ、もしかしたら早めに辞めていた人もいるかもしれませ
んが、上限まではもちろんいってらっしゃらないため、問題になることはなかったと
思います。
- (組) そうか。一旦退職して退職手当をもらって、例えば3年ぐらい現場を離れて、また再
採用されて、その年齢が若ければ、上限に達してしまうという制度になっていたんで
すね、今まで。
- (市) そうですね。
- (組) だから、今後のことを考えて変えましょうということですか。
- (市) そうです。ずっと働き続けていた職員よりも、一度離職をして戻ってきた職員のほう
が得をすることがあってはいけないという考えの下で、ずっと働き続けてきた人の
支給率を超えないように制限を行うものです。特に、定年延長もありますので、合算
して35年を超えてくると、定年まで働いていた人よりも支給率が高くなってしま
う可能性があるということです。
- (組) そうですね。後々、退職手当がどこまでどういう水準にいくのかは分かりませんが、
考え方としては、現職というか、ずっと続けて勤務していた人との均衡を取るため
ですね。
- (市) そうです。
- (組) それを超えることがないようにという考え方。
- (市) はい。そこを超えないようにという考え方です。
- (組) この給料表に関しては、毎年のことですけれども、数十年と人事委員会勧告どおりと
いうことですよ。
- (市) そうです。
- (組) 係長の待遇改善というのは、人事委員会も一応謳っていた内容ではなかったかな。
- (市) 今年謳われていたかどうかは。
- (組) まあ以前でも、何か話がありましたよね。
- (市) そうですね。
- (組) ストレートに書いてあるね。今回の係長の説明であれば、昇給意欲の醸成とか書いて
いるでしょう。もう少し当たり障りのない書き方というか、例えば、これから役割に
応じた給料を出さないといけない、という感じだけでも、給料はある程度上がると
いうことも1つの要因にして、やっぱり昇進していこうかなというふうな気持ちと
か、あるいは、極端に言うと、必ずしもなりたくななくてもならされるかもしれない
という制度設計になっているでしょう。そのときにそれをカバーするという意味で、こ

ういう形になっているでしょうね。

- (市) 私見でいうと、今は確かに、行政職の係長昇任は手を挙げるものではなく、全員推薦ですので、昇任意欲があろうがなかろうが、上がる人は上がるような制度になってしまっていますので、どこまでというのはあるかとは思いますが。ただ、長年、係長昇任試験をしていた頃から、受験者が非常に少なくなっていて、試験の倍率も非常に下がってきていましたので、担当者に対しても、係長に上がったら、これだけ給料が上がる、というような、パンフレットというほどではありませんが、そういった資料を作成して、できるだけ係長になろうと思う人を増やそうとしていました。それは、推薦になったとはいえ、積極的に担当者でいるときから、本来はお金だけではないとは思いますが、お金は1つ大きなものではありませんので、そういった意欲を持って担当のときからずっと働いてもらうというようなことで、長年改善し続けているところがあると思います。
- (組) この表現自体が、僕は驚きで、今までであれば職責に応じた処遇をというふうな言い方で、きれいな言い方をしていたけれども、もうここまで切実になっていたんですね。本市だけではないと思いますが、よその自治体でもこんな表現をしているのかと思って、興味がありますね。
- (市) 確かに、ほかの自治体で神戸市のように完全に試験をやっていないところは、かなり少数ではあると思いますので、むしろ神戸市よりもさらに切実な状況にはなっているかもしれないですね。
- (組) 一応、理論的には、絶対に係長をやりたくないと思っても、係長になるという可能性はあるわけでしょう。
- (市) 最終的に、断ることはできますね。
- (組) 運用はそうなっているんですか。
- (市) そうなっていますね。推薦で挙がっていても、もちろん、後任制度はありますが、どうしてもならないということであれば、最終段階で拒否することは、制度的にはできます。実際に、どれだけの方がされているかは分かりかねますが。
すみません、今お配りしたのが係長級の処遇改善のところ、御説明では別紙を御参照くださいということでお伝えしていましたが、お渡しできていませんでした。
- (組) 行政職は、年齢要件みたいなもの、明確には出していませんよね。勤務期間要件とか。
- (市) 教育の行政職がどうかは分かりませんが、我々のような行政職は出しています。
- (組) そうですか。あまり見たことがなかったので。
- (市) 昇格起算日から、大学卒であれば8年か6年といった年数は出しています。
- (組) 昔々は大卒が8年で、高卒が6か月だけ長くなっているような設定でしたよね。あのとき、よく聞きましたが、大学に行っている4年間も実務に就いている4年間も、質が違うだけで、どっちが上か下かはないというような話は、よく聞いていました。それなのに、なぜ6か月違うのか、不思議でしたね。今は、22歳ですぐに役所に入っ

て30歳で係長になる人が最速ですよ。

(市) そうですね、そこは変わっていません。

(組) 今も変わらないですね。

(市) はい。

(組) 30歳で係長になっている人は沢山いますか。

(市) 私の所管ですが、係長になる人は、むしろ最速でなる人が多いと思います。

(組) そうですか。

(市) そういうイメージがあります。ですから、二極化というか、女性は1、2年遅れる方も結構いらっしゃいますが、もちろん全員ではありませんが、周りを見ていますと、係長になる人は最速でなりますし、ならないはずとならないという感じで、割と二極化しつつあります。試験のときよりも、上がりたい人はもう誰もが、上がれますので、今は、むしろ昔よりもその傾向があるのではないかという気がします。

(組) そうですか。うちの出張所の係長が30歳で係長になっていて、昔の感覚であなたは優秀だと褒めていましたが。

(市) 優秀は優秀だと思いますが、最速でなられる方は、次であれば、2016年採用が係長昇任できますが、そこで係長になっている方がどの世代かということ、間違いなく最速でなる人たちが一番比重としては多いと思います。

(組) やっぱり、早くから幹部としての自覚と訓練をさせるというのが、組織としてはいいということだろうね。

(市) そうですね、むしろ、早く上がれる人は、もっと早くても本当はいいんじゃないかとは思っています。

(組) 係長の待遇改善に関しては、係長も、一部の人事給与の服務監督にかかる係長以外は、組合資格がある人たちですから、その給与改善ということに関しては特段反対する理由はないですが、今、学校事務職員の、我々の組合の中の評価というか、係長がろくでもない、みたいなのところもあり、係長になれば仕事が楽になっているというふうな見方もあります。あまり信頼されていないというか。ここに対する即物的な反発もあるんです。逆に、給与が良くなるのであれば、もっと仕事をするようにという要請ですが、いわゆる管理職ではないから致し方ないですが、実際に、そういった声があります。新財務会計システムがそれに絡むみたいで、いろいろとあるんですよ。提案としては、給与関係、賃金関係はこれだけだと思いますが、例えば、休暇制度の改善であるとか、それから働き方改革に係る部分とか、そんな辺りで特にお話していただくところはありますか。

(市) 特にないです。

(組) 特にないですか。

(市) 休暇というのは、具体的に何か。

(組) いえ、私たちからは要求を出していないから、回答はこれだけでいいですが、ほかの

組合の要求書をみると、結構要求されているなど。それも、改善しますとか、まあ改善になるでしょうが、何とか提案はやりようと思っていますので、給与関係ではないですが、いかがでしょうか。

(市) やはり国を上回る休暇制度を新たにつくるというのは、現状では難しいというところがあります。その特に神戸教組であれば、兵庫県時代にあった休暇がなくなったという部分がありますので、そういったところで要望をいただいている部分は確かにありますが、具体的に何か動きがあるということはないです。

(組) 先ほどの病欠等のときの、いわゆる減額の制度については、実質的には変わらないということですから、これは単に文言の整理というか一般化ということで、特段変わらないですね。

(市) 変更はありません。支給率は上がっていますが、何か病欠の取扱いや評価期間の取扱いが変わっていることはないです。育休を2回取ったときに通算しないということで、少し改善というか、変わっている部分はありますが、それ以外で変わっているところはあります。

(組) そうですね、それは書いていましたね。

(市) はい、全くないです。

(組) 事前に資料もいただいておりますが、今日の御説明の中で、質問に対する補足の中で今回の提案の中身は全て分かりましたので、基本的には給与改定については人事委員会勧告どおりということで、人事委員会勧告制度は、我々の交渉権を犯すものだというかつての考え方はなくなってきていますので、人事院会勧告は完全実施してくださいということで、これでもまだ要求から言うと足りないという思いはあっても、現状、そういう制度、仕組みからしたときには、これは受け入れるべきものかと思えます。

それと、先ほどの病欠、病休等、減額の勤勉手当の支給基準の部分についても文言の整理ということで、中身には変わりはないということで、これも受け入れるべきかと思えます。

それから、複数回採用者の退職手当の取扱いについても、これは現行制度の中では、離職していない人よりも、離職者の方が高くなるというのは、組合感覚から見てもおかしいという話になりますので、そこを気づかれて直されることに関して、否定は難しいなと思えます。

取りあえずこの内容に関しては、今回、調整の都合で1回になってしまいましたが、事前の文書による提案と今日のお話で、私どもとしては珍しいですが、全ての提案については妥結いたします。