

全教神戸との交渉議事録

1. 日 時：令和6年3月18日（月）18：00～18：40
2. 場 所：教育委員会会議室
3. 出席者：（市） 教職員課長、労務制度担当係長、他1名
（組合） 委員長、副委員長、書記長
4. 議 題：非常災害時における特殊勤務手当の対象拡大について及び臨時的任用職員の勤勉手当への人事評価結果の反映について

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、また、このたびの令和6年能登半島地震にかかる被災地支援に対して、ご理解・ご協力をいただき、あらためて心から感謝申し上げます。

さて、本日は、「非常災害時における特殊勤務手当の対象拡大について」及び「臨時的任用職員の勤勉手当への人事評価結果の反映」について、ご提案させていただきます。

それでは、「非常災害時における特殊勤務手当の対象拡大」につきまして説明いたします。お配りしております「非常災害時における特殊勤務手当の対象拡大について（案）」をご覧ください。

「1. 概要」についてですが、本市の区域外の災害発生地域に派遣され、児童・生徒の保護又は緊急の防災若しくは復旧の職務に従事する危険性や困難性を鑑み、特殊勤務手当の対象及び支給額について見直しを行うというものでございます。

「2. 変更点」についてですが、本市の区域外の災害・発生地域に派遣され、児童・生徒の保護又は緊急の防災若しくは復旧の職務に従事した場合、正規の勤務時間外において当該業務に対して支給していた特殊勤務手当に加えて、1回あたり1,000円の特殊勤務手当を支給いたします。ただし、災害発生地域を管轄する地方公共団体から給与その他の給付を受ける職員は除くことといたします。なお、災害対策基本法第63条第1項に規定する警戒区域その他これに類する区域において対象業務に従事した場合は、1回あたり2,000円といたします。

「3. 実施時期」についてですが、令和6年1月1日に遡及して適用いたします。

続きまして、「臨時的任用職員等の勤勉手当への人事評価結果の反映」につきまして説明いたします。お配りしております「臨時的任用職員等の勤勉手当への人事評価結果の反映について（案）」をご覧ください。

「1. 概要」についてですが、地方自治法の改正に伴い、会計年度任用職員に対する勤勉手当の支給が可能となったことから、本市においても新たに勤勉手当を導入するとともに、人事評価結果を適切に勤勉手当へ反映いたします。これに合わせて、令和7年6月の夏期手当より、臨時的任用職員、（定年前・暫定）再任用職員、育児休

業代替任期付職員についても、人事評価結果を適切に勤勉手当へ反映することといたします。

「2. 対象職員」は、臨時的任用職員、(定年前・暫定)再任用職員、育児休業代替任期付職員、会計年度任用職員といたします。

「3. 勤勉手当への人事評価結果の反映」についてですが、上位の評価区分は設けず、下位区分となった際の反映月数は、マイナス0.1月といたします。なお、再任用職員については、マイナス0.055月といたします。

「4. 実施時期」についてですが、令和7年6月夏期手当より実施いたします。

私からは以上です。

- (組) 災害手当についてですが、これまでの手当に加えて1000円追加するとあるが合わせていくら支給されるのか。また移動の際の交通費はどうか。現場では少し事務手続きで混乱があったと聞いている。
- (市) 勤務される時間によって異なるが、これまで勤務時間外に災害対応にあたっても支給されていなかったが、少なくとも1000円が支給されることになった。交通費については、職務であるので、ご自身で負担することはない。
- (組) 今回の改善はどのような理由で行われたのか。
- (市) 全市的に災害対応にあった際の手当について能登半島地震を契機に新設することになった。
- (組) 神戸市は1日あたりではなく1回あたりで手当がでるのか。
- (市) 月曜から金曜に派遣されているのであれば、従事した時間が要件を満たせば月曜から金曜まで支給される。1週間派遣されたら1回としてカウントするものではない。
- (組) 特殊勤務手当についてはよくわかりました。
続いて臨時的任用職員等の勤勉手当に関して質問させていただきます。人事評価の決定の反映のところで、正規教員は上位があるのに、臨時的任用職員等は下位だけなのか。
- (市) 勤勉手当を支給するにあたっては人事評価を適切に反映させるというのが地方自治法の趣旨があります。対象職員数も多いということもあり、任期を定めた職員について下位区分のみの反映としている。
- (組) 同一労働同一賃金であるべきと考えるが、下位だけというのは納得がいかない。臨時の人も大事にしていかなければならないと考えている。下位区分だけ設定されるのは、仮に下位評価された人はもやもやするし、この考えに疑問を持つ人も多いはず。
- (市) 下位評価については絶対評価で決めるため、一定の割合で下位区分になるものではない。
- (組) 人事評価が適切に勤勉手当に反映されているとは思えない。これらの職種は上位区

分が設定されていないのに勤勉手当に反映されないのはおかしいと思う。該当職員がこの制度変更を聞いたら、特に若い教員たちのモチベーションは下がるので、やる気の出るような制度変更にしてほしい。

(市) 正規職員の期末勤勉手当は上位区分と下位区分を設けているが、昇給については、人事評価結果については下位区分への反映である。人事評価結果のマイナスの反映とプラスの反映は必ずしもセットではない。人事評価の目的は、頑張った人の処遇をあげて、頑張らなかった人に処遇を下げるためのものではなく、本来の目的は、評価者と非評価者がしっかりコミュニケーションをとって、人材育成につなげていくことである。

(組) 全市的にこういう流れがあるのだと思うが、他の組合からはどのような声があがっているのか。

(市) 受け取り方はさまざまであるが、なぜ下位区分だけ設定するのかと受け止めている団体もある。

(組) こちらは案ということではいただいているが、決定事項なのか。

(市) 理解をえながら進めていきたいとは考えている。

(組) 臨時的任用職員たちの気持ちも考えると、下位区分だけというのは納得がいかないし、変えられるなら変えてほしい気持ちはある。いったん持ち帰りさせていただきます。

本日はありがとうございました。