

2025年度賃金権利確定交渉 独自部分について妥結!! ※11月25日（火）11：15分より学校厚生会館において総務課より独自部分についての最終回答がありました。採用試験の継続や調理場の環境に対する対応、夏季作業手当の創設等についての回答があり執行部で持ち帰り協議の結果17:33分に独自部分について妥結しました。

・配置状況調査について：平成29年度から開始した配置状況調査は、皆様方と一緒に見直しを行い、令和3年度から営繕業務等の従事割合について前年度実績を上回ることを目標に設定しているところでございます。しかしながら、調査を開始してからすでに9年が経過しております。この9年の経過によりまして、それ以降にやっぱり事務長になって、なかなかその制度、本来の趣旨を理解していない事務長もいるおそれがあります。このため、調査が形骸化しないように、再度周知をしたいと考えております。

・夏季作業手当について：本体交渉において、本年の人事委員会勧告、報告において、このような手当の改正を求めるような言及はなかったところであるため、要求にお応えすることは困難であると申し上げた通りであることはご理解をいただきたいと思います。

・病気休暇について：本体交渉での福井次長の回答において、話し合いの場をもつことを検討（従業員組合と総務課で話し合いの場をもつ）

・校務員の適正配置

事故の未然防止といった安全配慮の観点からも、校長会や事務長会を通じた適正配置の働きかけに加え、特に意識の低い学校があれば、年度当初に個別に改善するよう伝えているところであります。この結果、今年度の配置状況調査においても少しずつではありますが、改善されている状況が確認はできています。これは、管理職の労働安全衛生に対する意識が高まり、徐々にではあるが改善が進んだものと考えておりますが、その改善の割合がだんだん少なくなってきており、上昇傾向にはあるんですが、上昇の割合が小さくなってきており、やはり改めて周知、再度本来の趣旨というものを伝えることで、さらにその改善につなげていきたいと考えております。夏季研修及び実技研修は、営繕業務等への意識を高め、適正配置につなげるためにも、継続実施に向け、新年度の予算確保に努めます。研修の内容についても、皆さんの要望をアンケート等で踏まえながら、学校現場で生かせるような研修を引き続き工夫検討していくことを考えています。また、研修に参加したことがない職員に対しては、研修案内を通知する際に、事務長から研修の目的や労働安全衛生の観点を伝えた上で、参加を促すよう周知してまいります。

・採用試験の実施

採用試験については、県立学校技能労務職のうち、原則すべての学校に配置している教育委員会独自の職である校務員について、令和5年度から始まった校務員の採用試験について、優秀な人材が集まるよう軌道に乗せることができると考えています。その上で、実習員調理員の採用再開につきましては、知事部局の動向や他府県の状況等を注視しつつ、一次回答でも申し上げましたが、取り巻く周辺状況に変化が生じた際には、協議の場を設けさせていただきたいと考えています。

・超過勤務手当の適正な執行

6月末までに管理職による業務の年間計画や業務上の課題についてヒアリングを実施する。その際、個人ごと、職種ごとなど、各学校の実情に応じた方法で管理職が必ず全ての対象職員の実情を把握する。年度途中の業務量の増減などの状況変化により、当初計画に基づいた超過勤務の執行が難しい状況になった場合には、改めて管理職によるヒアリング等を行い業務の改善を含めた対応に繋げると共に予算が不足する場合は学事課に協議する事、また、超過勤務を命令した業務に対しては遅滞なく手当支給を行うこと。このことを含管理職と対象職員が、業務課題等の共通認識の上、超過勤務手当の計画的かつ適正な執行を行う。

・熱中症対策

被服貸与規定上の夏用作業服及び冬用作業服として運用が可能と通知を行い、各学校において適時適切な運用をしていただいていると認識しております。夏季における猛暑日に備えた被服貸与規定上の対象職員に対する新たな空調服の導入や空調服のバッテリー等の修繕費については、昨今の物価高騰の中、被服貸与の予算内での対応が困難ということであれば、事務室と相談の上、学校予算での対応と執行をお願いをしたいと思います。また、ご提案をいただきました水冷服の導入については、水冷服について調べてみましたが、空調服と比較して重量感がある。また、購入費用が高価である。また、定期的な洗浄が必要。バッテリーの使用可能期間が短い等のデメリットもありますので、課題等を整理して水冷服をはじめ被服関連製品の効果的な猛暑対策を検討してまいりたいと考えております。これらのことについては、引き続き事務長会や校長会などの機会を活用して周知を図ってまいります。

・調理場の労働環境

本県の厳しい財政状況の中、更なる増員が困難な状況に変わりはありませんが、予算の確保に努めてまいります。人材確保の面においては、令和8年度の臨時の任用職員の募集にあたり、これまでの県教育委員会ホームページへの募集要項の掲載、県民だよりひょうごへの求人掲載、ハローワークへの求人に加え、Indeedのような民間求人サイトも活用しながら、幅広く人材の確保に努めます。また、縦割り行政の弊害を解消すべく、総務課・財務課・学事課が引き続きチームとなって、制限がある中でも、中で少しでも改善が進むよう課題の共有を図るとともに、栄養教諭等の業務を所管する体育保健課との指導内容を共有し、一層の改善に努めます。その他管理職の異動により解釈が異なる等、個別のトラブルが生じた場合は、執行部を通じて私総務課長にご連絡をいただきたいと思っております。

※独自交渉は全体的に前向きな回答でした、調理員・実習員の採用再開や、上記の休暇制度の改善、撤回等学校現場でのトラブルに対する対応等、課題はたくさんあります。従組はこれらを強く訴えていきます。あなたも是非従組へ！