

2024年山口県人事委員会勧告について（声明）

山口県人事委員会は10月11日、山口県職員の給与等について報告と勧告を行った。

1. 給与改定については、公民較差が10,288円：2.86%（国人勧11,183円：2.76%）であることを受け、人材確保の観点等を踏まえ、初任給や若年層に重点を置き、すべての号給にわたる給料表の改善を勧告した。一時金については民間が4.61月（公務4.50月）であり、年間支給割合を0.10月分引き上げ、年間4.60月とするよう勧告した。

（1）この結果、県立学校の給料表〔教育職（一）〕は教諭・養護教諭（2級）で27,300円から5,500円（再任用4,200円）の幅で、実習助手・寄宿舎指導員（1級）で26,200円から4,500円（再任用4,000円）の幅での改善となる。しかし、昨年に続き若年層中心の引き上げであり、ベテラン層や再任用職員のさらなる賃金引き上げが求められていた。また、昨今の物価高騰に追いつくものとなっておらず、生活改善に結びつかない勧告と言わざるを得ない。とはいえ、国の水準を上回る勧告は、給与決定における地方自治をふまえたものとして一定評価できるものである。また、各県が主幹教諭など「新しい職」に対応する「特2級」の給料表を導入する中で、人事委員会が4級制を維持したことは評価したい。

（2）人事院が勧告した「給与制度のアップデート」をもとに、県人事委員会は人事院勧告等の内容及び山口県の実情等を勘案し、俸給表の改定を行うとした。来年度からの実施となるが、具体的には、管理職に当たる3級および4級の初号から16号までの号給をカットすることとした。現段階でこれによって影響が出る者はいない。しかし、行政職では8級以上の昇給優遇が図られており、「給与制度のアップデート」は、いずれはキャリア優遇、職責重視、能力・実績主義の強化に繋がりがかねないものである。

（3）県人事委員会は扶養手当について、配偶者に係る手当を廃止し、子に係る手当を引き上げるとした。県は、「県内の状況をみて判断したい」とのことであったが、民間においても約半数が配偶者に係る扶養手当を支給しており、配偶者に係る扶養手当を見直すまたは見直しを検討しているのはわずか1割である。山口県では配偶者に係る扶養手当を受け取る人が多い傾向にあり、国追随の姿勢と言わざるを得ない。

また、暫定再任用職員への住居手当を支給することとなったが、これは暫定再任用職員の生活関連手当支給を要求してきた私たちの運動の成果である。しかし、昨今晚婚化の影響もあり、60歳を過ぎても扶養する家族がいることが多い中、暫定再任用職員への扶養手当支給に踏み込まなかったことは残念である。住居手当に焦点が当たったのも、人材確保と異動のスムーズ化のためであり、現状をみた上での勧告とはとても思えない。地域手当の廃止も同様である。人事院で一定のものが示されたとはいえ、隣県の広島と福岡で4%の地域手当がつく中で、山口県で地域手当廃止を勧告するのは、人口流出をはじめ山口県の課題に向き合ったものとはいえ、何らかの措置が求められる。

通勤手当は、国と同様に交通機関等利用者への限度額が15万円に引き上がったことは評価できるが、自家用車通勤の多い山口県においては、この恩恵を受ける職員は少ない。物価高騰のもとで求められているのは、通勤手当や旅費の単価改善である。

諸手当については、いずれも国の勧告に追随したものとなっており、今後の交渉課題である。もっと地方自治の精神を貫いた勧告をしてほしいところである。

2. 勤務環境の整備について

（1）時間外勤務の縮減について、「職員1人あたりの平均時間外勤務時間や教員1人あたりの平均時間外在校等時間は、依然として高い水準にある」とし、時間外勤務の縮減に向けては、「要因の把握に努めた上で、事務事業の徹底した見直しやデジタル技術の活用等による業務の効率化などに取り組むとともに、業務量に応じた適切な人員配置や必要な人員の確保に努める必要がある」とした。昨年より一定踏み込んだ報告になっているが、管理職を中心に業務の見直しを進めるだけでなく、県教委も思い切った業務改善に取り組むべきである。また、教員未配置が続く中、人員確保については最重要課題として取り組むよう要求していく。また人事委員会は、今年4月に策定した「学校における働き方改革加速化プラン【第3期】」

にも触れ、引き続き業務の見直しや適正化などに取り組む必要性を報告しているが、策定するだけにとどまることのないよう県教委に求めていく。

(2) 急増する精神性疾患に対するメンタルヘルス対策は緊急の課題であり、「メンタルヘルス対策として、ストレスチェックの活用などによる未然防止、産業医等の指導・助言による早期の発見や対応、円滑な職場復帰、再発防止に至るまでの総合的な対策に取り組む必要がある」と報告した。また、管理職に「職員の健康状況等の把握や職場におけるストレス要因の軽減や除去について、より主体的に取り組むことが重要」としているが、それを言うのであれば、現行の「評価」制度や上からの「教育改革」こそ問題とすべきである。

(3) 仕事と生活の両立支援について、人事院が育児休業法の改正について意見の申し出を行い、あわせて、子の看護休暇や介護休暇の拡充等に係る報告を行ったところであるため、山口県においても、「国や他の都道府県の動向等も踏まえ、仕事と育児・介護の両立支援制度の拡充に向けた検討を進める必要がある」とした。しかし、具体的な内容までは言及がなく、今後の交渉課題となるが、多くの県で家族休暇があったり介護欠勤制度があったりする中で、山口県でもさらなる拡充を求めたい。また、育児休業の取得が目的とならないよう、職場の環境整備が重要であることは言うまでもない。

3. 高教組は全教・公務労組連に結集し、中央行動など全国的なとりくみに積極的に参加してきた。また、教職3団体・県公務共闘の主要な構成組織として2度にわたる人事委員会交渉をもち、職場では、校長交渉、人事委員長あて署名(1,535筆)にとりくむなど奮闘してきた。また、県内労働組合や中小業者団体などからすべての労働者の賃上げと地域経済の活性化につながる団体要請を行うなど共同のとりくみを広げてきた。こうした私たちのとりくみが、今後のたたかひの財産となることに確信をもつものである。

県人事委員会勧告を受けて、年末確定交渉がたたかわれる。高教組は改善勧告の実現とさらなる前進とともに、教職員の勤務条件改善と子どもたちの教育条件の改善、多忙化解消、臨時教職員や暫定再任用教職員、会計年度任用学校職員等の待遇改善をめざし全力でたたかうものである。

2024年10月

山口県高等学校教員組合