

2025 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 17 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

（１）公民較差が 11,153 円：3.02%（国人勧 15,014 円：3.62%）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つつ、その他の職員についても昨年を大幅に上回る給料表の引き上げを勧告した。一時金については民間が 4.65 月（公務 4.60 月）であり、年間支給割合を 0.05 月分引き上げ、年間 4.65 月とするよう勧告した。昨年度を上回る勧告は、公民給与の比較対象企業規模を「50 人以上」から「100 人以上」に見直したことによるものであり、私たちの運動の成果である。

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 13,600 円から 11,400 円（再任用 9,800 円）の幅で、実習助手・寄宿舎指導員（１級）は 13,100 円から 9,200 円（再任用 8,800 円）の幅で、行政職は 1 級初号から 5 級最高号で 12,400 円から 10,900 円（再任用 3 級 9,600 円）の幅での改善となる。しかし、私たちが強く求めていた定年延長や再任用職員の大幅な賃金改定には触れられていない。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の評価はできる。また、各県が主幹教諭など「新しい職」に対応する「特 2 級」の給料表を導入し、さらに、今年 6 月の給特法等の改正法によって「主務教諭」の設置ができる旨が示された中で、県人事委員会が来年度以降の給料表について勧告・報告しなかったことを評価したい。

（２）通勤手当について、自動車等使用者に対する手当額を月額 400 円から 2,500 円までの幅で引き上げる勧告を行った。燃料費や車両価格の高騰の中で、通勤手当の増額を求めてきた全国的な運動の成果である。しかし、4 km 未満の引き上げがなかったことは課題として残る。

わずかではあるが宿日直手当の引き上げを勧告した。このことについては評価できるが、私たちが求めているのは専任の舎監の配置である。

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、再任用職員への扶養手当支給など、今後の交渉課題も残る。職場や地方の実態に即し、地方自治の精神を貫いた勧告を求めるものである。

2. 公務運営に関する報告（意見）について

（１）現状認識として、公務員を敬遠する風潮がうかがわれ、国や地方を通じて人材確保が深刻な課題とし、志願者を山口県に引きつけるよう、採用試験制度の一層の見直しが必要と報告している。職員の確保や定着が待ったなしの状況と報告していることから、「人材」確保は最重要の課題ではあるが、勤務条件改善こそが柱でなければならない。また「人材」確保は、教員であれば教職チャレンジサポートや高校に新たに教職コースを設置するということではない。採用数を増やして欠員補充を削減するなど、目に見える対策を講じることが求められる。

（２）働きがいを実感できる環境づくりとして、「能力・実績に基づく人事管理」の推進を示している。特定分野や地域でのエキスパートの育成に資する人事異動や、在級期間に係る制度の在り方について検討する必要があるとしているが、キャリア優遇のシステムを地方に導入することは、地域の公共を担う公務運営にとって求められていることではない。人権を担う仕事としての働きがいこそ求められている。

（３）働きやすい勤務環境の整備は急務である。ワーク・ライフ・バランスに配慮し、多様で柔軟な働き方の実現に向けて、フレックスタイム制の拡充などを検討し、育児や介護と仕事の両立支援制度の利用をあげているが、これらを実現させるためには人員増が必須である。また、長時間労働の是正で、時間外勤務の縮減にも言及しており、管理職には時間外勤務の要因の把握に努めた上で、事務事業の徹底した見直しが求められる。学校における働き方改革については、教員が授業や児童・生徒と向き合う時間を十分に確保し、やりがいを持って教育活動に専念できるよう、学校における働き方改革を着実に推進していく必要があると意見し、今年度の報告で初めて職員 1 人当たりの年間の時間外勤務や教員 1 人当たりの 1 か月

の時間外在校等時間、職員1人当たりの年次有給休暇所得日数を出し、比較できるようにしたことは評価できる。今回の報告は意見としてもまとめられたものであり、県教委や管理職は長時間勤務解消に向けた実効ある対策を早急に求めるものである。加えて、給特法等の改正法の中で、業務量管理や健康確保措置を実施するための計画の策定・公表や実施状況の公表の義務付けに触れているが、策定や公表が目的とならないよう運用していくことが求められる。

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。給特法等の改正法が成立したこともあり、「新たな職」の導入阻止や義務教育等教員特別手当・給料の調整額の消滅阻止など、今後を左右するきわめて大きなたたかひとなることが予想される。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、長時間過密勤務の解消、再任用・臨時的任用教職員等の待遇改善をめざし全力でたたかうものである。

2025年10月17日

山口県高等学校教職員組合