

そくほう

2025年9月22日

第2号

福岡県高等学校教職員組合

編集責任者 山本 賢治

福岡県人事委員会の勧告

福岡県人事委員会は、9月19日に県知事と県議会議長に対し、教職員を含む県職員の2025年度給与改定について勧告・報告を行いました。概要をお知らせします。

- ・月例給は、若年層に重点を置きつつ、中堅層以上も昨年を大幅に上回る給料表の引上げ改定を勧告
- ・4年連続でボーナスを引上げ（0.05月） 4.6→4.65月（暫定及び定年前再任用者も0.05月引上げ 2.4→2.45月）

<人事委員会勧告のポイント>

【月例給】 俸給表の改定による引上げ

民間給与との較差（行政職平均年齢41.4歳 平均経験年数19.6年の平均給与月額）

民間給与（A）	職員給与（B）	差（A-B）
388,130円	376,904円	11,226円（2.98%）

【一時金】 期末・勤勉手当を0.05月分、引上げ（4.6月を4.65月へ）

・民間との比較

民間の支給割合（A）	職員の支給月数（B）	差（A-B）
4.64月	4.60月	0.04月

・改定の内容

民間の年間支給割合に見合うよう、0.05月分引上げ

- ・4.60月分→4.65月分（引上げ分は期末手当・勤勉手当に均等に配分）

（参考）職員（行政職）の年間給与（月例給+ボーナス）の平均額

（平均年齢41.4歳、平均経験年数19.6年）

改定前 6,333,959円 改定後 6,544,493円 増減額 210,534円（3.32%）

【諸手当等】

- ・通勤手当…自動車等使用の手当を引き上げて、駐車場等利用に対する手当を新設。
- ・宿日直手当…宿日直手当の引上げ改定。
- ・学級担任手当…適切な処遇を実現する観点から、必要な措置を講ずる。
- ・主務教諭…調査・研究を進めていく必要がある。

【働き方改革の推進と勤務環境の整備等について】

- ・必ずしも職員が行う必要のない業務については、外部委託などの検討を進める。
- ・先進的な取組を行う学校をモデル校とし、他校の教職員に公開。

福岡県人事委員会勧告に対する地公労声明

地公労は、人事委員会に対し、労働基本権制約の代償措置として職員の士気高揚と生活の維持・改善につながる勧告を行うことを強く求め、交渉を進めてきた。

人事委員会は、9月19日に給与等に関する報告及び勧告を行った。月例給は民間給与に比べ11,226円（2.98%）下回っていたため、若年層に重点を置きつつ、中堅層以上も昨年を上回る引上げ改定を行い、全ての職員を対象に給料表を引き上げる勧告を行った。また、一時金についても民間の支給割合を下回ることから、0.05月分引き上げる勧告を行った。

月例給・一時金について、4年連続で引き上げられたことや比較対象企業規模を100人以上に見直すことで昨年を上回る改定となったことに加えて、若年層に重点を置きつつも全世代に一定の配分がなされたことは、組合員の期待に一定程度応える内容と受け止める。しかし、暫定再任用職員の一時金水準については、改善を強く求めてきたが見直しがなされておらず、不満が残るところである。

通勤手当については、自動車等使用者に対する通勤手当の引き上げや駐車場等の利用に対する通勤手当の新設等について、国に準じた見直しが示されており、今後の任命権者との交渉で、職員の負担軽減に繋がる手当の改善を求めていかなければならない。また、教職員給与の見直しについて、給特法の一部改正による教職調整額の段階的引き上げに触れ、法の趣旨を踏まえた適切な処遇を実現する観点から速やかに必要な措置を講ずる必要があるとしたほか、同法の改正による主務教諭の設置について調査・研究を進める必要があるとしているが、内容については慎重な検討が求められる。

働き方改革と勤務環境の整備については、日常業務に加え近年多発する自然災害等に対し限られた人員で対応せざるを得ず、厳しい労働実態が続いている現状から、この間地公労としては、実態改善に結びつく報告を求めてきた。本報告の概要では「長時間労働の是正は県庁全体で取り組まなければならない課題であり、全庁的な業務の見直し・効率化の推進により、時間外勤務縮減に努めていくことが重要である。」とし、職員の負担軽減に繋がる取り組みの促進に言及している。また、教職員の働き方改革についても、教職員は多忙を極め全国的に教職員の長時間勤務や教員不足が課題となっており、現場において働き方改革が進んだと実感できていない現状を指摘してきた。報告では「県教育委員会においては、現在実施している取組の結果を検証し、効果的な取組を強力に推し進めていくとともに、必ずしも教員が行う必要のない業務については、外部委託を行うなどの検討を進めることが必要」としており、今後、任命権者との交渉において、より実効性ある具体的内容を求めていかなければならない。

会計年度任用職員は、共に公共サービスを担う大切な仲間であることから、処遇改善を強く求めてきた。報告では「適切な勤務条件の確保が重要であり、任命権者においては、引き続き適切な制度運用を行う必要がある。」としており、会計年度任用職員の処遇改善につながるものとなるよう、当局に求めていかなければならない。

人事院勧告において、職務・職責を重視した給与体系等を含めた新たな人事制度の方向性について、2026年夏に措置の骨格、2027年に具体的内容を報告することが示された。人事委員会は「県行政を支える優秀な人材を確保するためには、職務・職責をより重視した給与等の処遇面での取組が必要」としており、比較対象企業規模の見直しはその一環となっている。今後の検討状況に注視していきながら、地公労として、全ての職員がやりがいを持って働き続けることができる職場環境づくりの実現を求めていかなければならない。

以上、地公労は人事委員会交渉に全力を挙げて取り組んできた。今後は10月17日の副知事交渉を皮切りに、県当局に対して「要求書」を提出し、県職員が意欲をもって働き続けることができる賃金・労働条件の改善に向け、さらに取り組みを進める決意である。

2025年9月22日

福岡県地方公務員労働組合共闘会議

11.12 地公労・自治労総決起集会

地公労確定交渉の山場に要求を実現するため

組合員の結集をお願いします！

期日：11月12日(水) 13:00~14:00

場所：東公園 亀山上皇像前