

## 4年連続月例給・一時金ともに国並みの引上げ!!

2025年人事委員会勧告

## 教職員未配置、不足解消に向けた対策を一層強力に推進する

給料表の改定については、若年層に重点を置きつつ、中高年齢層職員は昨年を大幅に上回る改定を実施  
通勤手当は「国及び他の都道府県の改定状況、ならびに本県の実情を考慮して適切な措置を講じること」と報告

兵庫県人事委員会は、10月10日(金)に「兵庫県の公民較差は2.89%(11,361円)で月例給は初任給を引上げ、全ての号給で平均3.3%の引上げ改定。一時金は民間の支給割合(4.64月)に見合うよう0.05月分の引上げを行う」勧告を行いました。教職員の未配置問題については、「多忙化の一因ともなっている教職員の未配置問題は依然として深刻な状況が続いている。引き続き先読み加配の制度拡充など他の先進事例も踏まえつつ、不足解消に向けた人材確保策をいっそう強力に推進することが必要である」と、本年度も大きく取り上げました。

また、通勤手当については国及び他の都道府県の改定状況、ならびに本県の実情を考慮して、適切な措置を講じるように報告し、内容や実施時期については事務局長との確認通り、県教委交渉に委ねられます。

改定給特法については、他の都道府県の状況等を考慮して適切に対応する必要があると報告。懸念される「主務教諭の職の新設」や「教職調整額の基準となる額の引上げ」「義務教育等教員特別手当の見直し」等は、すべて県教委交渉の課題となりました。舞台は、いよいよ県教委交渉に移ります。ジャンボ署名に切実な私たちの思いをのせ、確定山場の最後まで頑張りましょう。

## 〈公民較差〉

	民間従業員 (A)	職員 (B)	較差 (A) - (B)	備考
給与	405,150円	393,789円	△11,361円(2.89%)	平均3.3%引上げ
一時金	4.64月	4.60月	△0.04月	0.05月引上げ(期末勤勉均等)

【参考】職員1人当たりの改定状況(行政職:平均年齢41.5歳、平均経験年数19.5年)

	年間給与	年間給与の増減
改訂前	6,499,000円	219,000円 (△3.37%)
改訂後	6,718,000円	

## 2025人事委員会勧告・報告のポイント

## 1 職員の給与改定等

## (1) 月例給

初任給	△大卒 12,000円引上げ 高卒 12,200円引上げ
給料表	△若年層に重点をおき、全ての世代の号給について改定(平均3.3%)

## (2) 特別給(期末・勤勉手当)

△現行4.60月分→4.65月分へ勤勉・勤勉手当に均等に

		6月期	12月期
25年度	期末	1.25月	1.25月
	勤勉	1.05月	1.05月
26年度	期末	1.2625月	1.2625月
	勤勉	1.0625月	1.0625月

△再任用職員 現行2.40月分→2.45月分へ

		6月期	12月期
24年度	期末	0.7月	0.7月
	勤勉	0.5月	0.5月
25年度	期末	0.7125月	0.7125月
	勤勉	0.5125月	0.5125月

※実施時期 月例給・特別給ともに2025年4月1日

特別給は12月期も現行通り支給されます。0.05月分は差額支給されます。再任用の0.05月分も同様です。

## (3) その他諸手当

- ・通勤手当→国及び他の都道府県の改定状況並びに本県の実情を考慮して適切に措置
- ・特地勤務手当→国家公務員の例により措置
- ・宿日直手当→勤務1回にかかる支給の限度額を引き上げ

## (4) 教員給与の見直し

改定給特法公布に伴い、他の都道府県の状況等を考慮して適切に対応する必要

## 2 人事行政における諸課題

## 教職員の多忙化対策

○学校現場は通常の授業以外にも部活動を始め、学校運営、生徒指導、保護者対応と多岐にわたる業務を担っていることから、長時間勤務が常態化し、全国的にも深刻な状況となっている。勤務時間の適正化は、仕事と生活の両立だけでなく、人材確保の観点からも重要かつ喫緊の課題である。

超過勤務時間は、取り組みの成果は見られるものの、中学校では上限時間を超えるなど、長時間労働の解消までは至っていない。このような状況を踏まえ、県立および市町立学校における教職員の業務量の削減に向けた

(裏面に続く)

実効性が上がる取り組みを、引き続き強力に推進して行く必要がある。

- 多忙化の一因ともなっている教職員の未配置問題は、依然として深刻な状況が続いている。県教育委員会は、講師登録人材バンクの充実や産休・育休代替教職員の安定的確保に向けた先読み加配措置、市町の臨時講師確保のための初任者の配置先決定時期の前倒しに加え、新たに産休・育休代替への正規教員の配置に係る必要人数の確保などの対策に取り組んでいるが、引き続きこれらの制度の拡充など他の先進事例も踏まえつつ、教職員の不足解消に向けた人材確保策を一層強力に推進することが必要である。

学校現場の環境が一層改善され、教職員が児童生徒とゆとりを持って向き合う時間が確保されることが、兵庫の教育をより充実させるとの観点とあわせ、県教育委員会において各市町教育委員への業務削減につながる支援・連携を行うことが重要である。

#### 高齢期の雇用

- 本格的な少子高齢化社会を迎え、若年労働人口の減少が続く中では、高齢層職員がこれまで培ってきた能力及び経験を有効に活用する必要がある。そのため、60歳超の職員の働き方の意向やライフスタイルにも配慮した勤務形態による任用や配置に留意するとともに、定年まで働き続けられる職場環境の整備にとりくむことが重要である。
- また、高齢層職員がモチベーションを維持し、その活躍を促すためには、職員の勤務意欲と勤務実績にこたえる処遇としていく必要がある。特に教育職の再任用に

ついては、多くが定年前と同一の職務の級に任用され、定年前と変わらない役割を担っている。60歳超の常勤職員の給与水準と差があることは、権衡の観点から課題がある。高齢層職員の給与については、65歳定年の完成を視野に入れた60歳前・60歳超の各職員層の給与水準の在り方について、今後の国の検討の動向を注視するとともに、教育職の再任用職員の給与水準について、常勤職員との権衡の観点等を踏まえたモデル給料表の作成を他府県とも協議して要請しており、引き続き、全国人事員会連合会に強く働きかけていく。高齢層職員の士気確保は非常に重要であり、各任命権者においては、高齢層職員がこれまで培ってきた能力及び経験を十分に活かし、意欲的に働き続けられるようモチベーションの維持・向上に意を用いる必要がある。



#### 第4回人事委員会交渉(10/8)での大久保委員長 最後のあいさつ

教職員の皆様におかれましては、日々、職務に精励されておられますことに心から敬意と感謝を申し上げます。

本年の勧告は月例給特別給ともに4年連続での引き上げとなりました。ただ、先程の要請でありますとか皆様方からのご意見でありますとか、本当にまだまだ課題が残っていることは承知しております。

人事委員会の役割は、職員お一人お一人が最大限能力を発揮して活躍いただける、そのような場を作っていくことというふうに認識しております。その役割を果たしていくためにも、皆様のご意見を真摯に受け止めて、運営にあたっていきたいと考えております。これからも県民の期待と信頼に応えるべく職務に精励いただきますようお願い申し上げます。あいさつとさせていただきます。

#### 〔参考〕最近の給与勧告の状況

	月例給		特別給(ボーナス)	
	率	額	年間支給月数	対前年比増減
2015年	+0.34%	1,405 円	4.20 月	+0.10 月
2016年	+0.83%	3,411 円	4.30 月	+0.10 月
2017年	+0.73%	2,988 円	4.40 月	+0.10 月
2018年	+0.02%	99 円	4.45 月	+0.05 月
2019年	+0.09%	359 円	4.50 月	+0.05 月
2020年	+0.03%	据置 (132 円)	4.45 月	△0.05 月
2021年	0.00%	据置 (△3 円)	4.30 月	△0.15 月
2022年	+0.25%	959 円	4.40 月	+0.10 月
2023年	+0.95%	3,654 円	4.50 月	+0.10 月
2024年	+2.78%	10,717 円	4.60 月	+0.10 月
2025年	+2.89%	11,361 円	4.65 月	+0.05 月

**県教委宛「ジャンボ要求署名」をすべての職場から集め要求実現を！**