



大幅な給与引上げへ

10月17日、山口県人事委員会は、令和7年度の「職員の給与等に関する報告及び勧告」を発表しました。月例給、特別給とともに4年連続の引上げ、特に月例給の引上げが3%を超えるのは実に34年ぶりです。昨年は、若年層中心の引上げでしたが、今年は、若年層に重点を置きつつも、全ての職員が大幅な引上げとなっています。詳しい内容は以下をご覧ください。今後、県教委との給与確定交渉を経て、県議会で決定します。

1 公民給与の比較

※比較対象企業規模を「50人以上」から「100人以上」に見直し

(1) 月例給

民間給与 (A)	職員給与 (B)	公民較差 (A) - (B)
379,941円	368,788円	11,153円 (3.02%)

(2) 期末・勤勉手当 (昨年8月～本年7月)

民間の支給割合	職員の支給割合
4.65月分	4.60月分

昨年は若年層中心の引上げでしたが、今年の勧告では、全ての号給において、大幅な引上げとなっています。

昨年(R6) · 30号級 ··· 24,300円引上げ
· 80号級 ··· 9,400円引上げ
· 130号級 ··· 5,300円引上げ

2 給与勧告の内容

(1) 本年の給与改定

ア 月例給 3.02%引上げ

教育職(二)2級	30号給	80号給	130号給	再任用
R6	273,800円	360,200円	406,500円	278,400円
R7	286,200円	372,000円	417,700円	288,200円
引上げ額	12,400円	11,800円	11,200円	9,800円

※紙面の都合上、教育職(二)2級の改定のみを掲載しています。他の給料表についてはお問い合わせください、県人事委員会ホームページをご覧ください。

イ 特別給 年間支給割合を0.05月分引上げ

	期末手当	勤勉手当	合計
6月期	1.25月分 → 1.2625月分	1.05月分 → 1.0625月分	2.30月分 → 2.325月分
12月期	1.25月分 → 1.2625月分	1.05月分 → 1.0625月分	2.30月分 → 2.325月分
年間計	2.50月分 → 2.525月分	2.10月分 → 2.125月分	4.60月分 → 4.65月分

※再任用の方は下表をご覧ください。

	期末手当	勤勉手当	合計
6月期	0.7月分 → 0.7125月分	0.5月分 → 0.5125月分	1.2月分 → 1.225月分
12月期	0.7月分 → 0.7125月分	0.5月分 → 0.5125月分	1.2月分 → 1.225月分
年間計	1.4月分 → 1.425月分	1.0月分 → 1.025月分	2.4月分 → 2.45月分

(2) 実施時期 令和7年4月1日から実施。

4月分から遡って差額が支給されます。

「公務運営に関する報告（意見）」から

■ 採用試験制度の見直し

採用試験制度のさらなる見直しを行うとともに、任命権者との連携を一層強化し、若手職員による出身大学での説明会開催や公務の魅力をまとめた動画の配信など、リクルート活動や情報発信の強化に取り組み、必要な人材の確保につなげていく。

■ 高齢層職員の活躍

任命権者においては、それぞれの職員が、60歳以後の職務や処遇について理解し、希望する働き方を選択できるよう、対象職員への情報提供や意思確認を適切に行うことよりもとより、60歳を超える職員が、その多様な知識や経験を発揮できる人事管理や、モチベーションを維持できる環境整備などを進めていく必要がある。

■ 育児・介護支援の充実

任命権者においては、育児・介護と仕事の両立支援制度を職員が安心して利用できるよう、制度の周知徹底や管理職を含めた全職員の意識醸成、必要な代替職員の確保や事務分担の見直し等に取組むことが重要である。

■ 時間外勤務の縮減

任命権者においては、それが掲げた数値目標の達成・維持に向けて、引き続き、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や生成AIをはじめとしたデジタル技術の活用等による業務の効率化などに積極的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。また、職員一人ひとりが、自らの働き方を見直し、計画的かつ効率的な業務処理を進めることが重要である。特に、管理職員においては、職員の勤務実態を適切に把握するとともに、業務の進行管理等を適切に行うなど職場内マネジメントを強化する必要がある。

■ 学校における働き方改革

学校現場においては、教員の長時間勤務や多忙化が深刻な課題となっており、早急な対策が必要である。このため、教育委員会は、「学校における働き方改革加速化プラン【第3期】」において、時間外在校等時間の上限方針の遵守を目標として掲げた上で、適正な勤務時間の管理等による業務の見直し・適正化、ICTの活用促進等による校務の効率化、部活動指導員の配置等による勤務体制等の改善、部活動改革の推進等による学校・家庭・地域の連携・協働を4つの柱として取組を進めている。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環境を整備することは、学校現場における人材の確保と定着にも資することから、学校における働き方改革を着実に進める必要がある。なお、「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律」が成立し、教育委員会は、業務量管理・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が義務付けられることとなった。教育委員会においては、改正法の趣旨に沿って、制度を適切に運用していく必要がある。

「職員の給与に関する報告」から

■ 通勤手当

民間における支給状況を踏まえ、通勤手当の引上げを行う必要がある。（距離区分ごとの手当額は月400円～2,500円引上げ）

また、月の途中で採用された職員等に対し、採用日等から通勤手当を支給できるよう、所要の措置を講じ、令和8年10月から実施する必要がある。

今後の交渉予定

○11/4(火) 県教委から給与に関する提示

○11/10(月) 給与確定交渉① 15:00-17:00 (事務局で対応します。)

○11/14(金) 給与確定交渉② 15:30-19:00

　　県教育長出席 18:30-19:00

※交渉は県庁13階で行われる予定です。多数ご参加ください。

参加申込は、0120-419-318まで。旅費支給あり。

○11/17(月) 県教委最終回答