



前橋市大手町
3-1-10
群馬高教組
027-231-2784
ghtu@educas.jp
http://www.ghu.org/

**全職員
配布号**

2025確定交渉妥結

給料・ボーナスアップ!

若年層だけではなく、中高年齢層も昨年を上回るアップを勝ち取りました!



交渉団に最終回答する津久井副知事(左)



古市教育次長(左)と高橋教育次長(中)あいさつする水田委員長(手前右)

**2025年度の確定交渉が終了しました。
賃金アップの他、旅費制度の一部改善!
主務教諭導入と産振・定通手当削減は阻止。
該当者にとっては大きなプラスです!**



<県職連交渉>

11月11日(火) 14時から総務部長交渉が始まり、最後の副知事交渉において同日23時23分に妥結しました。交渉を通じて、人事委員会勧告完全実施が明言されました。この結果、すべての方が4月に遡って昇給、12月末に差額が支給される見通しです。

さらに、ボーナスは0.05月分増加、年間支給4.65月分となりました。6月は支給済みとなっているため、12月(今月)のボーナスでは2.35月分が支給されました。

<県教委交渉>

11月19日(水) 15時20分から県教委最終予備交渉が始まり、翌日20日(木) 2時15分に妥結しました。今回の交渉では、給特法改正を巡る県教委の対応が一つの焦点となりました。主務教諭導入と産振・定通手当削減は阻止しましたが、年々1%ずつ増える教職調整額の前資として、産振・定通手当が狙い撃ちされる可能性は高く、今後も予断を許さない状況です。また担任手当の導入に伴い、義務特手当の見直しがセットで行われ1.5%から1.0%へ1/3がカットされることになりました。



《4年連続で月例給、ボーナス引上げ》

1.基本賃金

本年度の給与勧告は完全実施となり、民間との格差2.99%を埋めるため、若年層に自重点を置きつつ、中堅年層も含めて月例給は全体的に引上げとなります（平均で11,218円）。一時金は期末・勤勉手当共に0.05月引上げて4.65月となり、再任用職員についても2.45月となります。

高齢層、再任用の待遇改善についても要求をしましたが、現行の賃金等については国人勤や県人勤に基づいて実施しているとする県当局の姿勢はかたくなでした。再任用職員への一時金支給割合についても、勧告が出されていないなかでの改善には大きな壁を感じざるを得ません。県人事委員会は「民間の再任用制度との比較調査を人事院に依頼する」との姿勢を示しています。同一労働・同一賃金の考え方から、正規職員との格差是正、処遇改善を図るため、人事院、県人事委員会への要求を強めていく必要があります。

2.寒冷地手当

国の支給地域見直しに合わせて、県においても同様に実施することになりました。該当校は吾妻中央高校、渋川特別支援学校の2校で、移行措置（毎年3300円減）を設けて3年間かけて廃止となります。（移行措置：R8年3300円減、R9年6600円減、R10年廃止）

3.通勤手当

国は民間と同水準の通勤手当への見直しとして、通勤距離に応じた支給上限の引上げとなりましたが、群馬は国よりも優位な手当となっています。国の手当額を下回る距離区分（20km未満）はありますが、この区分については国の手当額を適用することになりました。また、令和5年より手当額を年2回（4月・10月）改正してきましたが、今後は条例改正を要すること、事務手続きの負荷軽減の必要性等の理由により、改正を年1回（4月）とすることとなりました。

駐車場利用に対する通勤手当（上限5,000円/月額）も国と同様、新たに創設されました（要件は現行通り8km以上）。ただ、学校教職員は勤務校の駐車場を利用しているので該当する方はいないと思います。

高速道路・新幹線利用加算額の全額支給と片道30km以上への認定要件緩和を求めてきましたが、具体的な前進はありませんでした。

4.旅費制度

従来の旅費制度では、宿泊料や日当は「定額」で支給される仕組みとなっており、実際の出張（宿泊）では、「定額を超える費用を職員が自己負担するケース」が生じていました。学校職場においては、今年3月の県教委通知によりこの問題がほぼ解消されていましたが、今回は県全体としての制度の見直しが行われました。一定額を上限として実

際にかかった費用を支給する「上限付き実費支給」に改めることと併せ、旅行雑費（日額1200円）が廃止されます。そもそも旅行雑費は「定額」を越えた分を補う費用として設けられていたため、基本的には実費支給となることで廃止に伴う不利益はないと考えられます。加えて、宿泊を伴う出張（修学旅行等）については1泊あたり2400円の手当が付きますので、それだけでも旅行雑費分に見合うものとなります。

また、出張に伴う旅費（車賃）について、当局より現行25円/kmから15円/kmに改悪する逆提案が示されました。交渉では出張の特性を主張し、最終的には任意保険料分の上乗せ加算をさせて、20円/kmまで押し返しました。

その他、内国旅行における特急料金の支給について、現行の距離制限（片道100km以上）を廃止すること、鉄道の利用に必要な費用を支給対象とすることなどの前進がありました。

5.会計年度任用職員の待遇

会計年度任用職員の給料表と期末・勤勉手当の支給月数について、正規教職員に準じて遡及改定することになりましたが、教育職の場合（非常勤講師）は対象外となります。単価が単組交渉により決定しており、給料表の適用外となっているためです。一時金の支給がないことや病休がないことに加えて、ここでも県職とは異なった待遇となっています。

6.休暇制度

15分単位の休暇取得が可能となるよう要求しました。必要以上に休暇を取得することなく必要な分だけ取得することで、育児・介護等の他にも用途は広がります。一昨年度はシステム改修が間に合わないこと、昨年度は煩雑さ、任命権者間での取扱いの統一化等を理由に見送りとなりました。今年度はさらに他県での導入例がないことも理由に加えられ、要求はかかないませんでした。

看護休暇についても、他県よりも優位な状況を理由に前進はありませんでした。

副知事最終回答・県職連確認事項

2025年11月11日23時23分妥結

- 1.今年度の給与改定に関する人事委員会勧告については、勧告のとおり実施する。
- 2.寒冷地手当の支給地域については、見直しを行う。
- 3.特勤勤務手当については、見直しを行う。
- 4.宿日直手当については、見直しを行う。
- 5.通勤手当については、見直しを行う。
- 6.旅費制度については、見直しを行う。
- 7.会計年度任用職員の給料表及び期末・勤勉手当の支給月数を正規職員に準じて遡及改定する。
- 8.各単組交渉については、その結論を尊重する。

2025年11月11日

《非常勤講師の二重単価解消！部活手当増に期待！》

1.働き方改革

R7年度から導入されたスクールロイヤーに限らず、学校現場の教職員をサポートすべき制度が返って教職員の業務負担を招いているケースも散見されます。県教委は教職員の心理的負担の軽減を図って導入していると回答しましたが、今必要なのは業務量全体の削減です。たとえ提言R7の取組が実現したところで、まだまだ不十分な業務削減の具体的な内容を現場から要求していく必要があります。

2.給特法改正を巡る動き

教職調整額は現行4%からR8年1月1日以降、毎年1%ずつ上昇しR13年1月には10%まで引き上げられます。その原資はどこから生まれるのか？産振・定通手当がそのターゲットになる可能性は高く、今後各県の動向を注視する必要があります。

学級担任手当は月額で3000円が加算されますが、支給対象人数は実学級数となっており、特別支援学級は含まれていません。また複数担任制など学級数と担任数にズレがある場合は学校長が指定することになり、年度途中での支給対象者の変更も可とされています。

上記の2つに連動する形で義務特手当が現行1.5%から1.0%に引き下げられます。

実施時期は令和8年1月1日からとなります。

3.産振・定通・部活手当

産振・定通手当に関しては、組合からの要求通り県教委は変更しないと回答しましたが、今後も毎年のように牽制球を投げ続ける必要があります。R12年度には10%にまで改善される教職調整額の原資確保に向け今後各県で動きがあるはずです。

部活手当に関しては、県教委は明言を避けましたが、国の動向が決まり次第、県として対応する趣旨の回答を引き出したのは大きな成果です。具体的な金額は示せませんが期待できる内容です。

4.臨時教職員の待遇改善

①非常勤講師の報酬・病休

R8年度4月1日から50分授業でのコマ単価は現行3030円から90円アップの3120円となり、これまで並存してきた二重単価がようやく解消されることとなります。

また非常勤の病気休暇に関しても前向きな回答がありました。現状では夏休み期間中の雇用がないため、1学期の年休日数も限られ欠勤扱いとなってしまうケースも発生していました。残念ながらまだ研究・検討段階で具体的な内容は見えていませんが、今後も要求を強化すべき部分です。

②地公臨職員の病休

正規職員が長期の病休を取得する際には週休日も含め通算されますが、この週休日通算は短期病休にも当てはまりません。地公臨職員の病休日数は元々が少なく週休日も含めて通算されてしまうと、本来出勤日ではない土日でも病休扱いとなり大きな痛手となっていました。上記の非常勤病休と同様

県教委はまだ具体的な内容を示していませんが、展望を持ちながら具体化させていきます。

5.少人数学級導入

山本県知事は、県立高校の在り方に向けたゼロベースでの地域との懇談を掲げましたが、少子化と定員割れを理由に統廃合の流れを加速させるべきではありません。地域の学校、学科を守り学級定員を減らすことが求められます。ただし義務制の学級数に応じた教職員定数配置とは異なり、高校では生徒数に応じた定数となっているため、たとえ学級数を維持できても生徒数の減少に伴い職員が減少してしまえば大きな痛手です。そうならないよう組合から要求し続ける必要があります。

6.高校入試制度

今年度入試から自動採点システム機能の制約が緩和されました。これは組合が訴えてきた成果の一つと言えます。しかし勤務時間内に全科目の採点作業が終わるような出題形式にはいまだなっていません。入選手当600円の妥当性も含めまだまだ改善すべき課題が残されています。

教育次長最終回答・高教組確認事項

1 教職員の働き方改革について

2025年11月20日2時15分妥結

提言R7に即した学校の業務等の「業務削減・業務効率化」の取組を進めるとともに、「保護者・地域・関係団体向けメッセージ」の周知を図り、保護者や地域、関係者の理解を得ながら一層進めているところである。また、生徒指導等での対応が困難な事案が発生した際は、現場に寄り添った助言・スクールロイヤー導入やスーパーバイザー派遣等、負担軽減に努めているところである。教職員の多忙化解消については、引き続き最重点課題の一つとして、職員団体の意見も踏まえつつ積極的に進めていきたい。

2 部活動指導業務手当について

国の予算が確定次第、速やかに県としての対応を検討し、改善に向けて努力する。

3 非常勤講師の報酬について

非常勤講師の報酬の在り方について研究をしていく。

4 非常勤講師の病気休暇について

非常勤講師の病気休暇については、他県の状況等を把握し前向きに検討する。

5 週休日をまたいだ休暇の取得について

臨時的任用教職員の病休付与日数について、改善に向けて研究していく。

6 高校での少人数学級の導入について

学級定員については「公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律」の規定に従い行っているところであるが、県立学校の在り方については、地域とともに検討していきたい。

7 高校の入試制度について

中学校の平素の学習活動を踏まえ、受験者の能力を公正・公平に評価できるよう工夫・改善を図っているところであるが、今後も関係各方面から丁寧に意見を聞いていきたい。また、電子採点システムに備わっている機能についての柔軟な利用など、負担軽減ができるよう検討していきたい。

8 教員給与の見直しについて

・教職調整額の支給割合を引き上げる。

・義務教育等教員特別手当については、一律支給分を削減し、学級担任に対する加算を行う。なお、国に対し手当等の削減を行わないよう引き続き財源確保を要望していく。

9 教育委員会からの提案事項について

・寒冷地手当の支給地域については、見直しを行う。

・旅費制度については、見直しを行う。

10 教育予算の確保について

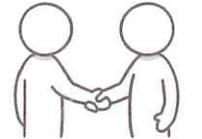
教育予算の確保については、引き続き努力したい。また、保護者負担軽減についても努力したい。

確定交渉は県当局、県教委のそれぞれと行っています

Q「県職連」交渉と「県教委」交渉って何が違うの？

「県職連」交渉は、4つの組合（県職労、県教組（義務）、高教組、県企労）が県職全体に関わる事項について県当局と行う交渉です。

「県教委」交渉は、高教組が単独で県内公立高校教職員に関わる事項について県教委と行う交渉です。



Qなぜ労働組合が必要なの？

給料やボーナスアップ、職場環境を改善していくためには労働組合（高教組）と県当局・県教委との交渉が必須です。より力強く交渉を進めるためには、より多くの教職員が労働組合に加入することが重要です。労働組合が無ければ交渉する手立てもなく、待遇改善どころか後退しかねません。教職員が安心して働ける環境をつくることは、生徒の学びの環境を良くしていくことにもつながると考えています。



トイレの改修・エアコンの設置などを要望



11/20深夜2時15分妥結
同9時40分より最終交渉

教職員の願いを実現するために必要なのは
組合員が増えることです。
高い組織率があることで、組合はより
効果的にその役割を果たすことができます。
あなたもぜひ高教組へ



教職員による、教職員のための労働組合 群馬県高等学校教職員組合

学校の「ん？」を「ん？」で終わらせないぜ！