



あ い づ

〔発行〕自治労

福島県本部会津総支部

〔所在地〕会津若松市西栄町

7-9 会津労働福祉会館2階

〔連絡先〕

jitirou.aizu@gmail.com

(携帯) 090-3361-8400

人勧期闘争

『公務員給与の在り方』検討中

人事院は「今後の公務員給与の在り方に関する有識者との意見交換」を実施中！その概要を報告します。

▼人事院は、社会や公務の変化に対応した人事管理上の課題に対応するため、今後の国家公務員給与の在り方について、意見を聴取するための「有識者との意見交換」を本年2月から実施し、5月までに6回開催しています。各回の議事要旨や資料は人事院のHPで公開されており、そのリンクを含め自治労県本部のHP（組合員専用ページ）へ転載していきますので、併せてご覧ください。

▼今回は、各回の議事要旨から重要な点をピックアップし掲載します。

■第1回（2月17日）

〔給与水準〕

○初任給は、全国規模で人材獲得競争相手となり得るような産業市場における給与水準と比較すると、初任給、生涯所得とも国家公務員（以下「国公」）が負けている。

○ラスパイレス比較については、現在の俸給表を業種に応じてさらに細分化し、そこで水準を調整していくというやり方が考えられる。

○ラスパイレス比較は、情勢適応の原則に対する一つの最適解である。

○平成18年に、民間の比較対象を「企業規模100人以上」から「50人以上」

に拡大した時は、公務員バッシングの風潮の中で、後ろ向きな議論として行われてしまった。

○官民比較において、もう少し「職務と責任」に着目した形にする方法についても議論していく必要がある。

○地方の現業職でいえば、公務員の給与水準は相対的に高い。地方の賃金水準は、市場の競争から見ても、必ずしも上げる必要はない。

○外国の公務員は、現職の間の賃金はそれほど高くなく、引退後に非常に手厚い年金をもらえるというのが特徴。退職年金の充実も一つの策。

〔中途採用〕

○例えばエンジニアや医師、研究者などの各市場の相場を無視した賃金設定では、良い人材は集まらない。

〔能力・実績・職責の給与への反映〕

○年功型賃金制度は、経済学的観点で見ると合理的制度。賃金はジョブに対応しており個人に対応するものではない。労働者の個別評価は許されない。

7/30・会津若松市長選

むろい しょうへい

室井照平（67歳）

■略歴

○1978年 東北大学経済学部卒・北海道拓殖銀行入行
○1994年 （社）会津青年会議所 理事長
○1999年 会津若松市議会議員 初当選
○2006年 福島県議会議員 初当選
○2011年 会津若松市長 就任（現在3期目）



7/30・会津若松市議選

たかなし ひろし

高梨 浩（59歳）

■組合歴

○会津若松市職執行委員25期
○同 書記次長3期
○同 書記長2期
○会津総支部事務局長2期
○同 特別執行委員8期
○県本部自治体議員連合事務局長



当面の日程

■7月20日（木）

○県本部中央委員会（とうほう・みんなの文化センター）

■7月21日（金）22日（土）

○地連町村職交流集会（青森）

■7月23日（日）

○会津若松市長選・市議選告示日・第一声

■7月30日（日）

○会津若松市長選・市議選投票日

統一自治体選挙『後半戦』親戚・友人・知人への声掛けの徹底を！

■第2回（3月3日）

「給与水準」

○65歳までの勤務を前提に、引退までの勤務意欲を高める仕組みとするのであれば、60歳以前から給与カーブを寝かせ、65歳でバランスがとれるような連続的カーブとすればよい。

○民間でも給与カーブは職種や職業群ごとに異なるので、競合関係にある企業と比較をして、もう少し具体的・個別に情勢適応を見ていく視点が必要。

「キャリアの各段階における給与」
○職種や号俸の設定が社会の変化や欲しい人材に合った設計になっているのか。外部との比較等を不断に行い機動的に改定していくという視点が必要。

■第3回（3月6日）

「総論」

○職務給の原則を中心にした方が直接的に働くインセンティブとなり、この原則から外れた生活給的な諸手当が充実し過ぎると真面目に働くモチベーションを下げる。現行の手当制度は、時間をかけて簡素化すべき。

○災害やコロナ禍を経た現在、公共サービスの良い状態に保つためには、公務に良い人材を確保しなければいけないことが、国民も納得しやすい時期かもしれない。公務員給与改善は、経済的にはプラス効果になることは様々なデータで分析されている。

得しやすき時期かもしれない。公務員給与改善は、経済的にはプラス効果になることは様々なデータで分析されている。

「手当」

○扶養手当について。本来的には子どもへの対応は国全体で考えるべきことであり、給与政策として対応すべき問題ではない。

○1週間に2〜3日程度の割合でテレワークできるのであれば、数%程度賃金が低くても良いという国際調査の結果がある。

○地域手当について。転勤の都度給与が変動するのは疑問。住民の理解を得るために地場賃金に配慮した形で地域格差をつけている地方公務員の給与と、転勤が多い国公とは事情が異なる。

■第4回（3月16日）

「給与水準」

○60歳未満はこれまでの延長線上で能力・実績や職責を反映し、60歳以降についてはジョブ型の要素を取り入れたシステムを導入してはどうか。

「キャリアの各段階における給与」

○民間に合わせ、期末手当部分を小さくして、勤勉手当部分を大きくすることが考えられる。

○こつこつ努力すれば評価が出る仕組みが日本人に合っていると

すると、年功的な仕組みはある程度残して、賞与等で差をつけていくというやり方が、考えられる。

■第5回（3月20日）

「総論」

○民間準拠の考え方はあるものの、公務が時代を先読みして率先して施策に取り組んで欲しい。

「扶養・住居・配偶者手当等」

○この際、生活補助の手当をなくし、その分、初任給や職務関連・人材確保関連の手当に回すべき。

「地域手当」

○隣接する都市間で差が生じるなど不具合が見受けられる。同一労働同一賃金の観点でも問題。

県本部野球大会『8月17日（木）！』



県本部において日程調整が行われていた、県本部野球大会（準決勝・決勝）は、8月17日（木）福島市「飯坂野球場」にて開催されることが決定しました！

準決勝に勝ち進んだ会津美里町職労チームは、10:00から二本松市職労チームと対戦予定です。



共済動画

備えて守って補償する
じちろうマイカー共済
（約15分）



総支部HP
QRコード



編集後記

▼今回は人事院による「有識者との意見交換」の議事要旨からの転載でした。6回目（5月23日開催）は、民間の取り組み紹介が主でしたが、スペースの関係で割愛しました。この意見交換を基にして、8月上旬の人勸において「給与制度の整備に関する骨格案」が提示される予定です。

▼全くの私見ですが、①初任給を含む若年層賃金の改善（※地方は引き上げなし）、②勤勉手当の比重拡大、③地域手当区分の簡略化、④扶養・住居・配偶者手当等の縮小などが入ってくるのではないかと思います。（坂内）

