



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

(自治体例規集)

(機関紙412号)



【図表1】一般行政職の学歴別初任給のパターン

パターン	大学卒	短大卒	高卒	摘要
A	1級29号給 207,100円	1級19号給 188,000円	1級9号給 174,400円	県と同じ
B	1級29号給 207,100円	1級15号給 182,400円	1級5号給 169,900円	大卒のみ県と同じ
C	1級25号給 200,500円	1級15号給 182,400円	1級5号給 169,900円	

【図表2】初任給基準表の例（上が県、下が会津若松市）

職種	試験	学歴免許等	初任給
一般	正規の試験	大学卒程度	一級二十九号給
		短大卒程度	一級十九号給
		高校卒程度	一級九号給
	その他	高校卒	一級五号給

正規の試験	試験	学歴免許	初任給
一般行政職	大学卒程度	大学卒基準	1級29号給
	短大卒程度	短大卒基準	1級19号給
	高校卒程度	高校卒基準	1級9号給

紙面学習

シリーズ③ 『初任給』

組合員の皆さんと一緒に学んでいく『紙面学習』の3回目です。ぜひ、これを基に職場の仲間の皆さんと話し合ってみてください。

▼紙面学習シリーズ3回目のテーマは「初任給」です。初任給は前号の機関紙（表面第3段落）に記載したとおり、「全自治体同一」という訳ではありません。パターンは図表1の通り3つあります。

▼この初任給がどこに記載されているのか？「〇〇〇職員の初任給、昇格、昇給等に関する規則」というような名前で例規集に載っているとします（上の「自治体例規集」のQRコードを読み込むと総支部HPの

例規集のページが表示されますので、ご利用ください。規則の下の方に図表2にあるような「初任給基準表」があると思うので、探してみてください。ちなみに図表2の上が県の基準表で、図表1によるパターンAになります。図表2の下が会津若松市の基準表で、パターンB（大卒のみ県に合わせたかたち）となります。

▼皆さんの中にも、職員採用の受験申込の際に、複数の候補自治体の初任給を比較した方もいるのではないのでしょうか？今回の人事院勧告においても、「民間より初任給が安いので良い人材が集まらない」という理由で、（若年層を含め）初任給が大幅に上がる結果となりました。同様に、初任給が県や他の近隣自治体よりも安ければ、人材確保に影響すると思います。そういう意味でも、まずは県と同じ初任給となるように要求・交渉していくべきだと思います。

当面の日程

- 12月20日(水)
- 喜多方市職労定期大会
- 下郷町職労定期大会

〔ブロック会議〕

- （■12月14日(木) 南会津）
- 12月21日(木) 北会耶麻
- 12月22日(金) 両沼

■12月28日(木)

- 総支部仕事納め
- （年明け4日仕事始め）

【図表3】喜多方市の経験年数換算表

経験年数換算表	経歴	換算割合
国家公務員、地方公務員又は旧公共企業体、政府関係機関若しくは外国政府職員としての在職期間	職員の職務とその種類が類似する職務に従事した期間	10割
	その他の期間	8割(部内の他の職員との均衡を著しく失する場合は、10割以下)
民間における企業体、団体等の職員としての在職期間	職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間	10割
	その他の期間	8割
学校又は学校に準ずる教育機関における在学期間(正規の修学年数内の期間に限る。)		10割
その他の期間	教育、医療に関する職務等特殊の知識、技術又は経験を必要とする職務に従事した期間で、その職務についての経験が職員としての職務に直接役立つと認められるもの	10割
	技能、労務等の職務に従事した期間で、その職務についての経験が職員としての職務に役立つと認められるもの	5割(部内の他の職員との均衡を著しく失する場合は、8割以下)
	その他の期間	2割5分(部内の他の職員との均衡を著しく失する場合は、5割以下)

▼次に、中途採用者の初任給についてです。近年、地方公共団体においては、専門性のある職種だけでなく、一般行政職についても、「人材確保の幅を広げ人事の活性化を図る」等の目的で、一定の社会人経験を有する人材を採用するところが増えてきています。「社会人採用試験」とか「民間企業等職務経験者採用試験」等、その名称はさまざまです。このような、「中途採用」の場合の初任給決定方法を見ていきます。

▼図表3は、表面にも出てきた規則「喜多方市職員の初任給、昇格及び昇給等の基準に関する規則」にある「経験年数換算表」です。一般的には、「職歴加算」とか「前歴加算」と言って、採用前の経験を給与に反映させる制度になっています。具体的にみていくと、例えば「新卒採用後、民間企業で5年間働いた人が、喜多方市の職員として採用された」場合、①「職務に直接役立つ経験」と認められれば、新卒採用後5年の職員と同水準の給与が初任給となりません。②「直接役立つ場合」と判断された場合は、その8割ですから新卒採用後4年の職員と同水準の給与が初任給となります。なお、民間企業の経験5年間の中でもその職務内容の変化によって「直接役立つ」期間と「役立たない」期間とに分けられる場合もあります。

▼問題は、民間経験が「直接役立つ」「役立たない」の判断です。昨年9月に人事院が各府省宛に発出した通知文には「各府省に共通する職務に役立つ汎用的な能力(説明能力、調整能力、企画能力等)を活用して職務に従事していた期間であっても、10割換算率で換算する」とあります。要は、特別な事情がない限り10割換算とさせるように、交渉していくことが必要だと思えます。

▼2つ目の問題です。総務省資料「地方公共団体の中途採用について」を見ると「同じ年代で比較すると、新卒採用職員が上位の職に就いている割合、また、高い給与水準である割合が高い傾向がある」となっています。たとえ前歴が10割換算となり、新卒採用職員と同じ給与水準となったとしても、例えば2級から3級へいく場合(3級への昇格)、「2級に○年いないと3級へいけない」という「必要在級年数」が決められているため、どうしても新卒採用職員との間に給与等の差が出てきてしまいます。これらの差が生じないように、当局に対し、柔軟な対応を求めていく必要があります。「昇給・昇格」等については、別の回に記載します。

編集後記

▼いよいよ暮れも押し迫ってきました。「今年こそは、年賀状を早めに…」と毎年思うのですが、なかなか実現できません(泣)。

▼今年は、皆さんにとってどんな年だったでしょうか?総じて、暑さに苦しみ、物価高に苦しんだ、そんな1年だったような気がします。今年の人勸は、初任給を始め若年層を中心に増額となりましたが、中高年層にとつては、物価高により実質「賃下げ」の状況でした。来年こそは、物価も安定し、全年齢層が「賃上げ」となる、そんな年になればと思います。良いお年をお迎えください。(坂内)



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

