



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

【図表 1】

国家公務員の俸給表と福島県職員の給料表の違い
「行政職（一）表」

1 級号数	国家公務員	福島県職員	差額
1 号	195,800	199,400	3,600
2 号	196,900	200,500	3,600
3 号	198,100	201,700	3,600
4 号	199,200	202,800	3,600
5 号	200,300	204,000	3,700
6 号	202,000	205,800	3,800
7 号	203,600	207,400	3,800
8 号	205,200	209,000	3,800
9 号	206,700	210,600	3,900
10 号	208,400	212,400	4,000

(以下省略)

2 級号数	国家公務員	福島県職員	差額
1 号	242,000	246,300	4,300
2 号	243,300	247,600	4,300
3 号	244,700	249,000	4,300
4 号	246,100	250,300	4,200
5 号	247,500	251,700	4,200
6 号	248,900	253,100	4,200
7 号	250,300	254,500	4,200
8 号	251,700	255,900	4,200
9 号	253,100	257,200	4,100
10 号	254,300	258,400	4,100

(以下省略)

紙面学習

シリーズ

46

『賃金決定の基準①』

全単組、「7 級制導入、組合員 6 級到達」、人材確保のための「初任給改善（県職準拠）」を目指し、取り組みを強化しよう！

▼今回も、全国町村評議会作成の「組合員ノート」を基にし、「賃金決定の基準」について今号と次号に分けて記載していきます。

▼まず初めに「図表 1」をご覧ください。国家公務員と福島県職員の行政職給料表（国家公務員は「俸給表」と言います）を比較したものです。ご覧の

とおり、福島県職員の方が高くなっています。総支部内各自治体は、（以前は国家公務員準拠のところもありましたが）「福島県準拠」となっています。

▼「図表 1」では、2 級までしか記載していませんが、国家公務員や福島県の場合 10 級まであります。会津若松市は 8 級まで、喜多方市・磐梯町は 7 級

【図表 2】

磐梯町の等級別基準職務表

級	基準となる職務
1	定形的な業務を行う主事
2	高度の知識又は経験が必要とする業務を行う副主査
3	特に高度の知識又は経験が必要とする業務を行う主査
4	副課長、係長又は主任主査
5	課長又は主幹
6	困難な業務を行う課長又は参事
7	理事

まで、他の自治体は 6 級までとなっています。重要なのは、組合員が何級まで到達できるのか？ということになります。組合員の到達級も低く抑えられてしまうことになります。自治労としては、「7 級制で組合員 6 級到達」の実現を目標に掲げています。ちなみに、組合員の到達級は、各自治体の「級別標準職務表」で確認できます。磐梯町の場合は「別表 2」のとおりです。

当面の日程

- 5 月 12 日（火）～14 日（木）自治研単組抽出オルグ
- 5 月 18 日（月）18:00～県本部単代会議（WEB）サテライト会場（会津労福会館）
- 5 月 22 日（金）・23 日（土）総支部野球予選大会（鶴沼球場、B&G 海洋センター野球場）

▼次に初任給です。より良い人材を確保するには「初任給」はとても重要です。国家公務員の場合は、大卒で「1級25号俸」、高卒で「1級5号俸」、福島県職員の場合は、大卒で「1級29号給」、高卒で「1級9号給」となっています。総支部内の各自治体はどうかというのと、バラバラです。WEB上の例規集調査（最新版ではない可能性あり）によると、次のとおりです。

○会津坂下町↓大卒・高卒とも県同様に「1級29号給」「1級9号給」になっています。

○会津若松市↓大卒は県同様に「1級29号給」にしましたが、高卒は「1級5号給」のままです。

○喜多方市↓大卒は「1級25号給」、高卒は「1級5号給」のままです。

○他の自治体は、喜多方市同様に改善はありません。

改善しないとうなるのか考えてみましょう。例えば、「会津の自治体ならどこでもいいや」と考え

ている新卒者がいたとします。まず比較するのは初任給だと思います。初任給が高い自治体をピックアップし、その他の条件を比較して、希望する自治体を選定するのでしょうか？それだけ、初任給を改善することは、人材確保のために重要だということです。

ただ、初任給改善には、ハードルもあります。初任給を上げること、新採用職員と在職職員の給与バランスが崩れ、「給与が先輩に追いついた」とか「先輩を追い越した」というような状況が生じることもあります。これを防ぐためには、在職職員の号給の調整が必要となります。具体的には次のような方法が考えられます。

○増加した初任給の号給数に基づいて、在職職員（若年層・中堅層）の号給を一斉に引き上げる。

○（若年層・中堅層職員について）調整日（例えば4月1日）時点で、新給与体系が過去の採用時点から適用されていたと仮定し、本来あ

るべき号給まで調整する（遡及して差額も支給）。

初任給改善によって、こういった「在職者調整」が出てくるので、当局はしり込みする訳です。しかし、前述の通り、初任給の改善は人材確保に大きく影響するので、当局交渉を強化する必要があります。

▼最後に用語解説です。同一級の中で号給が上がっていくのが【昇給】、級が上がっていくのが【昇格】、主事から主査等、職名が上がっていくのが【昇任】です。「級」と「給」の読みが同じなので、紛らわしいですが、覚えておいてください。

【図表3】
「昇給」「昇格」「昇任」

【昇格】→			
1級	2級	3級	4級
1号	1号	1号	1号
2号	2号	2号	2号
3号	3号	3号	3号
4号	4号	4号	4号
5号	5号	5号	5号
【昇任】主事→主査 主査→係長			

編集後記



○あつという間に「桜の季節」が過ぎ去りました。この4月にご入庁され、組合員となられた皆さんも「あつという間の一カ月」だったのではないのでしょうか？

待望のゴールデンウィークが4月29日から始まっている訳ですが、（暦通りであれば）5月2日からの5連休、ぜひ有意義に過ごしたいものです。中には、有休を組み合わせ、12連休なんて人もいるかも知れません。皆さん、事故やケガのないように…。（坂内）

総支部 HP

会津総支部ホームページのトップページです。



機関紙

総支部機関紙のバックナンバーは、こちらから。

