



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

町の場合は【別表2】のとおりです。また、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）の号給を一齐に引き上げる。

○（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。

