

## 別紙第 1

# 職員の給与に関する報告

本委員会は、本年の人事院勧告の中で示された給与構造の改革に関連する事項について、本年10月の報告及び勧告以降さらに調査検討を重ねてきたが、その概要は次のとおりである。

### 1 給与構造の改革の基本的考え方

本年、人事院においては、公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換及び勤務実績の給与への反映を柱とした、昭和32年に現在の給与制度が確立して以来、50年振りの俸給制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革について勧告を行った。

その背景としては、地方における国家公務員の給与水準が、地域の民間企業の賃金水準と比較して高いのではないかと各方面からの批判があることや長期低迷が続く経済環境の下で、多くの民間企業においては、年功的な要素を縮小し、職務や成果を重視した賃金制度の導入が進められてきており、公務においても、年功的な給与上昇要因を抑制し、職務・職責や勤務実績に応じた給与を確保できるようなシステムの構築が求められていることがある。

地方公務員の給与については、総務省の設置した「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」が本年8月に示した地方公務員の給与構造の見直しに関する基本的方向性では、人事院勧告と同様の認識を示すとともに、当面は、国家公務員の給与の取組みを参考として給与水準の見直しを行う必要があるとされ、また、経済財政諮問会議などでも地方公務員の給与の見直し等が提言されている。

さらに、本年6月21日に出された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」の中で、人事委員会の機能を発揮し、地域の民間給与水準をよりの確に反映させるよう、要請されているところである。

本委員会としても、本県職員の給与制度の在り方について、従前から職務・職責や実績に応じた給与上の処遇を図っていくことの必要性について報告してきたところであり、人事院の示した年功的な俸給構造の見直しや勤務実績の給与への反映などの給与構造の改革が必要な理由や問題点等については共通の認識を持っており、この50年振りの大改革については、制度の根幹に関わり、教員や警察官等を含めた本県職員全員に大きな影響を及ぼすことから、諸般の状況等を注視しつつ慎重に調査検討を行ってきた。

本県における給与構造の改革にあたっては、職員の給与は、生計費や国及び他の地方公共団体並びに民間企業従業員の給与等との均衡を考慮して定めなければならないという地方公務員法の規定及び組織・職員構成の違いや人事異動の実態等国とは異なる本県の事情等を十分に踏まえた上で、職員をはじめ広く県民の理解と納得の得られる制度とする必要がある。

## 2 本県の状況及び今後の見直しの方向性

### (1) 給料表等

国においては、現在の国家公務員に適用されている俸給表が賃金水準の高い東京都特別区を含む全国平均を基礎として水準設定されているため、民間賃金が全国平均より低い地域では、公務員の給与が地場賃金を上回っている状況等を踏まえ、全国共通に適用される俸給表水準の引下げを行ったところだが、本県の給料表については、平成12年1月以降、全ての給料表が国の俸給表に準じたものとなっていることや本県における民間賃金の状況等を考慮すると、給料表の水準の引下げを行う必要がある。

また、現行の給料表は、昇格をしなくても一定の水準まで到達できるような号給設定がされていることから上下の職務の級の間における水準の重なりが極めて大きいことに加え、最高号給に達した後も最高号給を超えた給料月額に昇給できるいわゆる枠外昇給制度により年功的な賃金上昇を許容するものとなっている。こうした年功的給与上昇を抑制し、より職務・職責に応じた給与を推進するという観点から、給料表の級構成や号給構成の見直し、職務の級間の水準の重なりを縮小し、最高到達水準の引下げによる給与カーブのフラット化や、枠外昇給制度の廃止などを行う必要がある。

### (2) 地域における給与水準の見直し（地域手当の新設）

国においては、地域における公務員給与水準の見直しを図るため、主として民間賃金の地域間格差が適切に反映されるように、全国共通俸給表を引き下げた上で、厚生労働省の賃金構造基本統計調査による賃金指数を踏まえて民間賃金水準が高い地域には現行の調整手当に替えて地域手当を支給することとしている。

本県においては、賃金構造基本統計調査の10ヶ年平均の賃金指数によれば、県内地域における民間賃金水準に相当程度の差異があることが認められる。

以上のようなことから、本県においても、国に準じた給料表の引下げと併せ、現行の調整手当に替えて、国の地域手当新設の趣旨や本県の実情等を踏まえた地域手当を新設することにより、本県職員の給与水準を地域の民間賃金水準が反映されたものとする必要がある。

### (3) 勤務実績に基づく処遇

国における現行の昇給制度や勤勉手当制度においては、成果が数字に現れにくいという公務の特性やチームワークが重視される職場風土の下で、職員を評価するシステムや

技法が十分に定着してこなかったことから、特別昇給の持ち回りの運用などが指摘されている。

昇給制度等については基本的に国に準じたものであることから、本県においても、普通昇給により、療養休暇等取得者を除き、ほとんどの職員が1年に1号給昇給し、また、特別昇給や勤勉手当についても、公務に対する貢献が顕著である職員などに対する給与と反映が十分ではないなど画一的で、実質的な成績判定を伴わないような運用が行われてきた。

民間企業においては、本年の職種別民間給与実態調査の結果をみると、昇給制度のある事業所のうち、査定昇給があるとする事業所は7割以上であり、また、賞与についても成績区分別の人員分布をみると、標準者は5割程度であるなど能力・実績に応じた賃金制度への転換が進んでいる状況がみられる。

本県においても、社会のグローバル化や地方分権の推進等によりますます行政需要が複雑・高度化し県民ニーズも多様化してきている中、限られた人員の下で、県民本位の良質かつ迅速で効率的な行政運営に取り組むためには、個々の職員が高い士気をもって困難な仕事に対処していくことが求められており、そうした職員の努力や実績に的確に報いていく必要がある。

本委員会においては、本年10月に「今後、職員の能力・実績を的確に把握するための評価制度について更に検討を進め、職員の理解を得られるよう努めながら、制度の早期導入に向けた取組を促進することが必要である。」と報告を行い、任命権者においても人事評価制度等の試行を行うなど一定の努力はみられるものの、現在のところ、制度が十分に整備されているとはいえない状況である。

今後は、客観的で公正性や透明性が高く、実効性があり、かつ、職員の理解の得られる人事評価制度をできるだけ速やかに整備するとともに勤務実績が的確に給与に反映できるような制度を構築していくことが求められる。

#### (4) その他手当等

現行の管理職手当については、給料月額に対する定率制となっていることから、一般的に同一の役職であっても経験年数の多い者の額が高くなっているなど年功的な制度となっている。本年の職種別民間給与実態調査の結果によれば、役付手当制度がある事業所のうち、9割を超える事業所が定額制であること、また、本県における組織体制等の変化の状況などを踏まえ、管理職員の職務・職責をよりきめ細かく適切に反映できるようその水準等を含め定額制に向けた検討を行っていく必要がある。

また、社会経済情勢が変化しているなか、教育職員の給与の在り方については、見直しを行っている他の都道府県の動向等を注視しつつ、本県における学校再編の動きなどを踏まえ、職務・職責に応じた給与という観点から、定時制通信教育手当などの諸手当の見直しをはじめとした検討を行っていく必要がある。

### 3 給与構造の改革に係る人事院勧告及び報告の概要

国家公務員の給与については、国家公務員法と一般職の職員の給与に関する法律により、職務給の原則、成績主義に則って実施すべきものとされているが、現実には、長期継続雇用を前提として、年功的な給与処遇がなされてきた。近年、民間企業においては、限られた人件費を従業員の職務や成果に応じて適切に配分しようとする能力主義、成果主義等による賃金制度が浸透してきており、公務においても、厳しい財政事情の下、民間と同様に、給与の年功的上昇を抑制し、職務・職責と実績を十分に反映し得る給与システムを構築することが不可欠となっている。

また、国家公務員の俸給は、東京を含む全国平均を基礎としてその水準が設定されていることから、地方においては、国家公務員の給与が地域の民間企業、特に地場の民間企業の賃金水準より高くなっている地域が生じており、現在のような俸給と地域給の配分の在り方については、抜本的な見直しが求められてきている。

これらの国家公務員の給与を巡る諸問題について、昨年夏の勧告時に検討の方向性を示した上で、さらに、民間給与の実態を調査し、全国各地で有識者、企業経営者などから広く意見を聴取するとともに、各府省の人事当局や職員団体からきめ細かく意見聴取を行いつつ検討を進めてきた。

その結果、本年は、俸給制度、諸手当制度全般にわたる改革について、具体的な措置の内容、完成までのスケジュール等の全体像を示すとともに、平成18年4月から実施すべき法律事項について勧告することとした。改革は、地域間の配分の適正化を図るための俸給水準の引下げ、年功的な給与上昇を抑制する給与構造への転換などを柱としており、具体的な措置の概要は、次のとおりである。

#### (1) 俸給表及び俸給制度の見直し

地域の公務員給与がそれぞれの地域の民間賃金水準をより適切に反映したものとなるよう、地域間配分を見直すこととする。

この見直しについても、役職段階、学歴、年齢などの給与決定要素を合わせて官民の給与を比較するラスパイレス方式により行うことが適当であり、また、サンプル数の制約等によりこの方式が技術的に可能な最小の単位は地域ブロックであることから、官民の給与較差のマイナス幅が最も大きい地域の結果を参考として、全国共通の俸給表の水準を引き下げることとする。また、年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた給与とするため、俸給表の級構成、号俸構成及び給与カーブの是正を行うとともに、昇給・昇格制度についても見直しを行う。

##### ア 行政職俸給表（一）の見直し

###### (ア) 俸給水準の是正

平成15年、平成16年及び平成17年の地域別の官民の給与較差の3年平均値を参考として、本年の改定を行った後の俸給表の水準を全体として、平均4.8%引き下げる。

その際、中高年齢層については、公務員給与が民間給与を7%程度上回っていることを踏まえ、更に2%程度引き下げる。一方、若年の係員層については、俸給水準の引下げは行わないこととする。

#### (イ) 級構成の再編

次のような級構成の見直しを行い、現行の11級制から10級制の級構成とする。

- a 職務・職責の同質化が進み、人事管理上も別々の職務の級として存続させる必要性の少なくなった現行1級及び2級（係員級）並びに現行4級及び5級（係長級）をそれぞれ統合する。
- b 近年、本府省課長の中には、複数の部局課の業務の調整など従来の本府省課長の職責を上回る職務が生じてきており、これらの職務を適正に評価するため、新たな職務の級を設ける。

#### (ウ) 号俸構成等

- a 現行の1号俸当たりの昇給額では額が大きく、きめ細かい勤務実績の反映を行うことが困難であることから、現行の号俸を4分割する。
- b 職務の級間の水準の重複を減少させるため、初任の職務の級を除く現行4級以上の各職務の級について、いわゆる1号上位昇格制度を適用した結果、現在在職者がいないか、在職実態が極めて少ない初号等の号俸をカットする。
- c 現時点における最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、枠外在職者が極めて少ない職務の級を除き、当該職務の級における枠外在職者の少なくとも過半数が最高号俸までの対象となるよう、現行の3号俸に相当する範囲内で号俸の増設を行う。

#### (I) 中途採用者の初任給決定の制限の見直し

有用な民間経験を持つ者の初任給を公務に直採用された者と同等に決定することが可能となるよう、公務部内の長期勤続者を優遇する観点等から設けていた制限を見直すこととする。

#### (オ) 昇格時の号俸決定方法

昇格時の号俸決定は、昇格時の職務・職責の高まりを給与上評価するものであることから、現行と同様の昇格メリットを確保するとともに、どの号俸からでも一定の昇格メリットを享受できるよう、昇格前の俸給月額に対応する基幹号俸（各職務の級の初号を基点として4号俸ごとに置かれる号俸）の俸給月額に職務の級別に一定額を加算した額に対応する上位の職務の級の基幹号俸に所要の号俸数を加算した号俸の俸給月額に決定する方法に改める。

#### (カ) 級別資格基準表の取扱い

級別資格基準表については、職務の級の再編に応じて修正した上で、昇格に当たって必要な勤務成績を総合的に判断するための期間と位置づけて、当面存置する。

#### イ 行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の俸給表の見直し

行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の俸給表については、行政職俸給表(一)との均衡を基本とし、各俸給表ごとに適用される各職種における運用実態を考慮して、職務の級及び号俸構成、水準是正などの見直しを行う。

#### ウ 再任用職員の俸給月額並びに任期付研究員俸給表及び特定任期付職員俸給表の見直し

再任用職員の俸給月額については、基本的には、当該俸給月額が設定されている各俸給表の各職務の級ごとに、同程度の水準にある再任用職員以外の職員の俸給月額の改定率に準じて引下げを行うが、号俸カットにより同程度の水準にある再任用職員以外の職員の俸給月額がなくなる場合には、号俸カット後の新初号の俸給月額とする。しかし、その額が現行の再任用職員の俸給月額を上回る場合には、当面、現行の俸給水準をそのまま据え置くこととする。

任期付研究員俸給表については、研究職俸給表の改定率に準じて、特定任期付職員俸給表については、行政職俸給表(一)の改定率に準じて、それぞれ引下げを行う。

#### エ 俸給の調整額の見直し

俸給の調整額については、俸給表の水準是正との整合性を確保する必要があり、その調整基本額は、現行の算定基礎とされている俸給表の各職務の級の号俸(原則として中位号俸)に相当する新俸給表の各職務の級の号俸の俸給月額の3%に相当する額とする。

### (2) 地域手当及び広域異動手当の新設

#### ア 地域手当の新設

現行の調整手当制度は、それまで物価及び生計費に着目した地域間調整を行っていた暫定手当制度を賃金、物価及び生計費の地域差に着目した制度に転換するため、昭和42年に措置された。

今般の改革においては、民間賃金の地域間格差が適切に反映されるような地域給制度を導入する必要があることから、これまでの調整手当に替えて、物価等も踏まえつつ、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し、地域手当を支給することとする。

#### (ア) 支給地域の指定

地域手当の支給地域の指定は、民間事業所が集積し、経済活動が安定的、継続的に行われている地域について行う趣旨で、人口5万人以上の市を単位として行う。また、中核的な都市が支給地域となる場合は、当該都市と地域の一体性が認められる市町村についても支給地域に指定する。

#### (イ) 支給区分及び手当額

民間賃金が特に高い東京都特別区の支給区分については、現行給与水準を維

持するために必要な18%とし、それを上限に、現行の調整手当との連続性等を考慮して、18%、15%、12%、10%、6%及び3%の6区分とする。また、手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に支給割合を乗じて得た額とする。

#### (ウ) 指定基準

俸給水準が4.8%引き下げられることを考慮して、厚生労働省の賃金構造基本統計調査による賃金指数（全国平均100、10か年平均）が95.0以上であることを基本として、支給地域及び支給割合を定めるものとする。調整手当支給地域（指定解除のため経過措置が適用されている地域を除く。）のうち、当該基準を満たさない地域については、当分の間、適用することとされていた調整手当の支給割合と同じ割合の地域手当を支給する。

#### (I) 地域手当の特例

- a 民間における医師の給与水準について、地方勤務者の給与水準が高いという特性を考慮して、医療職俸給表(一)適用者等については、支給区分15%以上の地域に在勤する場合を除き、在勤する地域にかかわらず、特例措置として15%（現行調整手当10%）の地域手当を支給する。
- b 適材適所の職員配置を行うに当たり、異動後の地域手当の支給割合が現に受けている地域手当の支給割合を下回る場合には、円滑な異動及び適切な人材配置を確保するため、その職員が受けている地域手当の支給割合を一定期間保障する必要がある。具体的には、平成16年に見直しを行った現行の調整手当の異動保障措置と同様の措置として、異動後1年間の地域手当の支給割合は異動前の支給割合と同じ割合、2年目は1年目の支給割合の8割を特例的に支給するものとする。

#### (オ) 諸手当の算定基礎

地域手当は、民間賃金水準に合わせて俸給水準の調整を行う手当であることから、現行の調整手当と同様に、諸手当（超過勤務手当、期末・勤勉手当等）の算定基礎とする。

#### イ 広域異動手当の新設

国の行政においては、公正なサービスの提供、各官署における適正かつ責任ある業務執行の確保等のため、相当数の職員について広域的な異動を行う必要がある。俸給水準が民間賃金水準の低い地域の水準を考慮して引き下げられる中で、民間において転勤のある企業（他県に支店のある企業）の従業員の賃金水準が地域の平均的な民間賃金水準より高いことを考慮すれば、広域異動を行った職員に対して新たに広域異動手当を設けることが適当である。

## (7) 支給対象

官署を異にする異動を行った職員のうち、異動前後の官署間の距離及び異動前の住居から異動直後に在勤する官署までの間の距離がいずれも一定以上（60km以上）となる職員に支給する。

### (1) 手当額

広域異動手当は、広域異動の日から、原則として3年以内の期間について支給する。手当額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に、原則として、異動前後の官署間の距離区分に応じて、60km以上300km未満の場合は3%、300km以上の場合は6%を乗じて得た額とする。

### (ウ) 他の手当との調整

地域手当（地域手当の特例を含む。）が支給される場合には、広域異動手当の額が地域手当の支給額を超える場合に限り、当該超える部分の額の広域異動手当を支給する。また、特地勤務手当に準ずる手当が支給される場合には、特地勤務手当に準ずる手当の額を一定程度減ずることとする。

### (I) 諸手当の算定基礎

広域異動手当は、民間賃金水準を考慮して俸給水準の調整を行う手当であることから、現行の調整手当と同様に、諸手当（超過勤務手当、期末・勤勉手当等）の算定基礎とする。

## (3) 勤務実績の給与への反映

### ア 勤務実績に基づく昇給制度の導入

現在行われている特別昇給（定員の15%以内）と普通昇給は、ともに勤務実績が良好以上の者を対象とすることとされているが、持ち回りの運用や一体的運用がなされる傾向にあることから、両者を統合するとともに、昇給の区分を5段階（A～E）設けることで、職員の勤務実績が昇給に適切に反映される仕組みとする。

### (7) 昇給時期の統一

昇給時期を全府省共通の年1回、1月1日に統一し、昇給のための勤務実績判定期間を前年の1月1日から12月31日までとする。

### (1) 昇給の基準

職員を初任層、中間層及び管理職層に区分し、それぞれの職員層ごとに、昇給区分に応じた昇給号俸数を設定する。具体的には、A（極めて良好）で8号俸以上、B（特に良好）で6号俸、C（良好）で4号俸、D（やや良好でない）で2号俸、E（良好でない）は昇給なしとし、その際、管理職層は、それ以外の職員層よりも「良好（標準）」の場合に適用される昇給区分Cの昇給号俸数を3号俸に抑制することとする。さらに、勤務実績が「特に良好」である場合に適用される昇給区分B以上について、適用される職員割合を示した分布率を運用指針とし



て設定するとともに、判断に当たっての基本的考え方を示すこととする。

勤務成績が「良好（標準）」に満たない場合の昇給区分D以下については、分布率は設定せず、該当事由に関する判断基準を別に定めることとする。

#### (ウ) 枠外昇給制度の廃止等

年功的な給与制度を見直し、各職務の級における職務・職責の違いを明確にするため、最高号俸に達した職員も良好な勤務成績を挙げれば特別に最高号俸を超えた俸給月額に決定し得る現行のいわゆる枠外昇給制度を廃止する。これに伴い、枠外俸給月額への初任給決定が可能な仕組みについても廃止する。

#### (イ) 55歳昇給停止措置に替わる55歳昇給抑制措置の導入

公務の中高齢層の給与は民間より高いこと、民間では年齢による昇給停止が5割近くあったことなどから、公務でも55歳昇給停止措置をとってきている。今回の見直しによって、昇給制度は厳しく勤務成績を反映させる制度に改められるとともに、中高齢層の水準を平均引下げ率より更に2%程度引き下げ、給与カーブのフラット化を進め、かつ、いわゆる枠外昇給制度を廃止することにより、中高齢層の給与上昇が抑制されることとなる。このような抑制措置がとられることに加え、勤務実績に基づく昇給制度が導入されることからすれば、中高齢層についても勤務実績をより適切に給与に反映させるよう、年齢により一律に昇給停止させる制度は廃止することが適当と考えられる。しかしながら、民間企業においても年齢による昇給停止措置がある事業所の割合は、成果主義の導入等により減りつつはあるものの、なお3割を占めていること、昇給制度についても新たな人事評価制度が導入されない中での運用となることから、55歳以上の昇給についてはその昇給幅を通常の職員の半分程度に抑制するものとする。

#### イ 勤勉手当への実績反映の拡大

勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、本年の勤勉手当の支給月数の引上げ分(0.05月分)の一部(6月期、12月期にそれぞれ0.015月分)を用いて、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図ることとする。また、新たに「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定する。

#### (ア) 「良好（標準）」の成績率

「良好（標準）」の成績区分に係る成績率を100分の71(特定幹部職員にあっては、100分の91)とする。

#### (イ) 分布率の設定

「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定する。

#### ウ 昇格基準の見直し

本格的な昇格基準は新たな人事評価制度の導入を踏まえて改めて検討する必要があるが、それまでの間の暫定的な措置として、現行制度の枠内での昇格運用の改善措置

を進める。

具体的には、昇格の要件として現在運用通知で規定されている「勤務成績が良好であること」を人事院規則で明示し、昇格に係る勤務成績の判定に当たって次のような運用指針を定める。

- ・昇格に係る勤務成績判定のための基礎資料の一つとして、勤務評定記録書等とともに昇給及び勤勉手当に係る勤務成績の判定結果を活用すること。
- ・昇格日前1年間において、昇給及び勤勉手当に係る勤務成績の判定基準に照らし、「良好（標準）」を下回る場合に該当するような事実がないこと。

## エ 給与決定のための勤務成績の判定についての改善

現在、新たな人事評価制度の構築に向けて政府全体での検討が行われているが、適切な評価に基づく勤務実績の給与への反映は、能力・実績主義の給与を一層推進し、個々の職員が高い士気を持って職務に精励することを確保していく上での必須条件であり、その実現に向けて今後とも着実に歩を進めていく必要がある。

今回、実績反映を一層進めるための昇給制度、勤勉手当制度の見直しを実施することとするが、これらの運用に資するよう、新たな人事評価制度が導入されるまでの間の措置として、現在各府省で行われている判定手続をベースに、その明確化を図ることにより、各府省の勤務成績判定の運用の実効を上げていくことが必要と考える。具体的には、客観的な事実の把握に基づく勤務成績の判定が適切になされるよう、各府省において運用体制を整備することとともに、各府省における職員の勤務成績の判定を行いやすくするとの観点から、成績上位者についての判定の尺度の例示を行うこととする。

また、標準的な勤務成績に達しないとされる場合の判定については、新たな人事評価制度が導入されるまでの間、運用の統一性の確保の観点から、全府省共通の判定基準を示すこととする。具体的には 懲戒処分を受けた場合、 訓告・嚴重注意等各府省の内規に基づく矯正措置を受けた場合、 勤務すべき日数のうちの一定割合を勤務していない場合、 無断欠勤がある場合のほか、 職員の勤務成績が良好でないことを示す客観的な事実があり、注意や指導を受けたにもかかわらず同様の事実が繰り返し見られた場合について、昇給区分及び勤勉手当の成績率の適用において「良好（標準）」を下回る判定を行うこととする。この場合においては、具体的な事実についての適正な判断が必要となるが、 に該当する事例の判断については、新たな人事評価制度が導入されていない中での取組となるため、当分の間、各府省があらかじめ人事院に協議して決定することとする。

なお、昇給区分や勤勉手当の成績率の決定に関して苦情がある職員は、人事院に対し、給与の決定に関する審査の申立てを行うことができる。

#### (4) 専門スタッフ職俸給表の新設

行政の多様化，複雑・高度化に対応するため，高度の専門能力を持つスペシャリストがスタッフとして活躍できる給与の枠組みを準備するとともに，在職期間の長期化への対応の観点から，職員が専門的な能力・経験を活かしつつ多様な働き方ができるよう，複線型人事管理の導入に向けての環境整備として，専門スタッフ職俸給表を新設する。

専門スタッフ職俸給表の級構成は，3級構成程度の簡素なものとし，各職務の級の水準は，新たな行政職俸給表(一)の本府省の課長補佐級から課長級までの給与水準に対応する水準とする。

#### (5) 俸給の特別調整額の定額化

俸給の特別調整額について，年功的な給与処遇を改め，管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう，民間企業において役付手当が定額化されている実態も踏まえ，定率制から定額制に移行する。

手当額は，俸給表別・職務の級別・支給区分別の定額制とする。行政職俸給表(一)が適用される職員の手当額については，定額化実施の際の各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に支給区分別の支給率を乗じて得た額とする。また，行政職俸給表(一)以外の俸給表が適用される職員の手当額については，行政職俸給表(一)との均衡を考慮して算定する。

#### (6) 本府省手当の新設

本府省における職務の特殊性・困難性に配慮するとともに，近年，各府省において必要な人材を本府省へ確保することが困難になっている事情を考慮し，本府省の課長補佐，係長及び係員を対象とした本府省手当を新設する(これに伴い，本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額(8%)は廃止する。)

##### ア 支給対象

本府省手当の支給対象は，本府省内部部局等に勤務する課長補佐，係長及び係員のうち，行政職俸給表(一)，専門行政職俸給表，税務職俸給表，公安職俸給表(一)及び公安職俸給表(二)の各俸給表が適用されている者とする。

##### イ 手当額

手当額は，役職段階別・職務の級別の定額制とする。行政職俸給表(一)が適用される課長補佐(現行7級から9級)の手当額については，本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額(8%)の水準(俸給の特別調整額が地域手当の算定基礎とされることも考慮した水準)を維持した額とし，係長以下(現行6級以下)の手当額については，手当新設の際の各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額に，係長(現行4級から6級)，係員(現行1級から3級)別にそれぞれ一定の割合を乗じて得た額とする。

## (7) 新制度の段階的な実施方法

### ア 俸給表等の実施時期と経過措置

新たな俸給表は、平成18年4月1日から施行することとし、同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切り替える。また、俸給の調整額の改定も、平成18年4月1日から施行する。

ただし、以下の方法により段階的に実施する。

(ア) 新たな俸給表の俸給月額が平成18年3月31日に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、経過措置として、その達するまでの間は新たな俸給月額に加え、新旧俸給月額の差額を支給する（差額を加えた額を俸給とする。）。

(イ) 職員の昇給について、平成18年度から平成21年度までの間は、昇給幅を1号俸抑制する。

(ウ) 俸給の調整額について、新たな俸給の調整額が平成18年3月31日に受けていた俸給の調整額に達しない職員に対しては、平成19年4月1日から一定割合を減じる方法による経過措置を適用する。

### イ 手当の新設等の実施方法

新たな俸給表を段階的に導入していくことに伴い、全体の給与水準との均衡に配慮しつつ、地域間給与の在り方に関わる手当が先行して導入されるよう、諸手当の改定等についても段階的に実施する。

(ア) 地域手当は、平成18年度から段階的に実施し、平成22年度に完成させるものとする。その間の手当額は、人事院規則で定める暫定的な支給割合を乗じて得た額とする。

(イ) 広域異動手当は、平成19年度から2段階に分けて導入し、俸給の特別調整額の定額化は平成19年度から実施するものとする。定額化後の俸給の特別調整額が平成19年3月31日に受けていた俸給の特別調整額に達しない職員に対しては、同年4月1日から一定割合を減じる方法による経過措置を適用する。

専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設については、給与構造の改革の段階的導入期間である平成22年度までの間に実施するものとして準備を進めていくこととする。

### ウ 給与への勤務実績反映の実施方法

新たな昇給制度は、平成18年4月1日から実施する。この場合、新制度による最初の昇給は、平成18年4月1日から同年12月31日までを勤務実績判定期間として、平成19年1月1日に行う。

勤勉手当の勤務実績反映の拡大については、平成18年の6月期の勤勉手当から実施

する。

昇格運用の見直しに係る措置については、平成19年1月1日の昇給の結果や平成18年の6月期及び12月期の勤勉手当の結果も参考にしつつ、平成19年4月1日から実施する。

新たな昇給制度における勤務成績の判定に係る改善措置等の活用は、平成18年4月1日から管理職層について先行して行い、引き続きその他の職員について行う。

#### 4 結 び

以上報告した本県の状況、民間の査定昇給等の状況及び国家公務員の給与勧告等諸般の状況を総合勘案した結果、職員の給与について本委員会の見解を述べれば、次のとおりである。

##### (1)改定又は見直すべき事項

###### ア 給料表等の見直し

###### (ア)行政職給料表

- a 本年10月の本委員会の勧告に基づく改定を行った後の給料表については、民間との均衡を考慮し、国に準じて引下げ改定を行う必要がある。

職務・職責に応じた給与を推進するため、経過的措置である現行の暫定給料月額を廃止する必要がある。

- b 職務の級の構成については、国に準じて次のような見直しを行い、現行の11級制から10級制とする必要がある。

・現行1級及び2級並びに現行4級及び5級をそれぞれ統合する。

・本庁部長の中には、従来の本庁部長職の職責を上回る職務が生じていることから、これらの職務を適正に評価するため、新たな職務の級を設ける。

- c きめ細かい勤務実績の昇給への反映を行うため、国に準じて現行の号給を4分割する必要がある。

- d 職務の級間の水準の重複を減少させるため、国に準じて初号等の号給をカットする必要がある。

- e 現行の職務の級における号給の増設状況、本県職員の在職実態及び人事院勧告の趣旨を踏まえ、号給の増設を行う必要がある。

- f 級別標準職務表については、給料表の級構成の再編に伴い修正するとともに、職務給の原則に基づき、より職務・職責に応じたものとなるよう見直しを行う必要がある。

###### (イ)行政職給料表以外の給料表

本年10月の本委員会の勧告に基づく改定を行った後の給料表について、行政職給料

表との均衡を基本とし、各給料表ごとに適用される各職種における運用実態を考慮して、国に準じて職務の級及び号給構成、水準是正などの見直しを行う必要がある。

なお、国の俸給月額と異なる水準に設定している一部の給料月額についても、国に準じた見直しを行う必要がある。

#### (ウ)その他

中途採用者の初任給決定方法の見直し、昇格時の号給決定方法及び給料の調整額の見直しについては、人事院勧告に準じて行う必要がある。

#### イ 地域手当の新設

人事院勧告の趣旨を踏まえて、現行の調整手当に替えて、地域手当を新設する必要がある。その場合、主に民間賃金の高い地域に支給するという国の考え方を踏まえ、国と同様に賃金構造基本統計調査による賃金指数を基礎としつつ、地域の一体性、人事管理上の一定の配慮及び現行調整手当の支給状況などの本県の実情等を併せて考慮の上、支給地域を指定する必要がある。

##### (ア)支給地域及び支給割合等

支給地域及び支給割合については、別表第1のとおりとし、15%、8%、5%の3区分とする。

また、手当額は、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に支給割合を乗じて得た額とする。

##### (イ)地域手当の特例について

a 医師又は歯科医師である職員については、国に準じて、在勤する地域にかかわらず、特例措置として15%（現行調整手当10%）の地域手当を支給する。

b 現行の調整手当の異動保障措置と同様の措置として、国に準じて、異動後1年間の地域手当の支給割合は異動前の支給割合と同じ割合、2年目は1年目の支給割合の8割を特例的に支給するものとする。

##### (ウ)諸手当の算定基礎

地域手当は、民間賃金水準に合わせて給料水準の調整を行う手当であることから、現行の調整手当と同様に、諸手当（時間外勤務手当、期末・勤勉手当等）の算定基礎とする。

#### ウ 勤務実績の給与への反映

普通昇給と特別昇給を統合するとともに、昇給時期を年1回に統一し、昇給のための勤務成績判定期間を良好な成績で勤務した場合は4号給（管理職層については、3号給）昇給するものとする。

また、年功的な給与制度を見直し、各職務の級における職務・職責の違いを明確にするため、国に準じて現行のいわゆる枠外昇給制度を廃止する必要がある。

さらに、上記の観点や民間の状況等を考慮し、55歳以上の職員の昇給については、

国に準じて年齢による一律的な昇給停止制度を廃止し，その昇給幅を通常の職員の半分程度に抑制する必要がある。

昇給や勤勉手当への勤務実績の反映については，今後の各任命権者における人事評価制度の整備状況に応じて，国や他の都道府県の運用状況等を踏まえ，職員の理解を得ながら，昇給の基準を定めるなどといった人事院の手法も参考にしつつ積極的な取組を進めていく必要がある。

## (2)改定の実施時期等

新たな給料表は，平成18年4月1日から施行することとし，同日にすべての職員の給料月額を新給料表に切り替える。なお，給料表の切替えに伴う経過措置として，改定後の給料表の適用の日前に職務の級の異動があった職員等の号給等についても逆転防止のために必要な調整を行う。また，給料の調整額の改定も，平成18年4月1日から施行する。

ただし，以下の方法により段階的に実施する。

ア 新たな給料表の給料月額が平成18年3月31日に受けていた給料月額に達しない職員に対しては，経過措置として，その達するまでの間は新たな給料月額に加え，新旧給料月額の差額を支給する（差額を加えた額を給料とする。）。

イ 給料の調整額について，新たな給料の調整額が平成18年3月31日に受けていた給料の調整額（同日において，給料の調整額に関する規則（昭和46年千葉県人事委員会規則第5号）附則に定める額を受けていた職員にあっては，当該附則の適用がないものとした場合の額）に達しない職員に対しては，平成19年4月1日から一定割合を減じる方法による経過措置を適用する。

地域手当は，平成18年度から段階的に実施し，平成22年度までに完成させるものとし，その間の手当額は，人事委員会規則で定める暫定的な支給割合を乗じて得た額とする。

平成18年4月1日から平成19年3月31日までの間の支給割合を示すと，別表第2のとおりである。

## (3)給与改定実施の要請

人事委員会の勧告制度は，労働基本権制約の代償措置として，職員の適正な処遇の確保を目的とするものであり，長年の経緯を経て，県民の理解と支持を得ながら職員給与の決定方式として定着し，行政運営の安定に寄与してきたものである。

議会及び知事におかれては，人事委員会の勧告制度が果たしている役割に深い理解を示され，別紙第2の勧告を速やかに実施されるよう要請する。

別表第1 地域手当の支給地域及び支給割合

支給区分	支給割合	市 町 村 名 等
甲 地	15%	東京都特別区
乙 地	8%	千葉市，市川市，船橋市，松戸市，野田市，成田市，佐倉市，習志野市，柏市，流山市，八千代市，我孫子市，鎌ヶ谷市，浦安市，四街道市，八街市，印西市，白井市，富里市，印旛郡酒々井町，印旛郡印旛村，印旛郡本埜村，印旛郡栄町
丙 地	5%	上記以外の県内市町村

(注) 本表は平成17年4月1日現在の地域を表示しており，実際の指定は地域手当施行日(平成18年4月1日予定)現在の地域による。

別表第2 平成18年度の地域手当の支給区分別支給割合

支給区分	支給割合	平成18年3月31日の調整手当の支給割合
甲 地	12%	12%
乙 地	5%	5%
	3%	2%
丙 地	5%	5%
	2%	2%

(注) 1 医師又は歯科医師である職員については，支給割合を11%とする。  
 2 富津市については，上記にかかわらず，支給割合を3%とする。