

# 新給与制度の解説

本資料は、2006年4月1日から施行される新給与制度のポイント部分について、俸給表の適用、初任給決定、手当制度、勤務成績反映制度などにかけて、制度の変更点や留意点、経過措置などを解説しています。新制度についての学習や制度運用のチェック、組合員との相談などでの活用をお願いします。

国公労連(06年3月)

## I 新俸給制度

号俸4分割、級構成の再編、上下較差の圧縮などを内容とする俸給構造の見直しによって、新たな制度への移行にあたっては、当面級・号俸の切替が必要となります。その際、切替後の俸給額が直前の俸給額に達しない場合には「現給」が保障される措置もあります。また、昇格制度と昇格後の号俸の決まり方などでも大きな変化があります。

### 1 新俸給表への切替方法

#### 【級の切替え】

新俸給表への切替えは2006年4月1日に行われ、切替日前日に受けていた級と号俸をもとに、①級の切替え、②新号俸の決定、の順で行われます。

級の切替えについては、事実上は、級の統合・増設にともなう名称変更と同じことですが、切替前に属していた級（旧級）の切替後の級（新級）が、「職務の級の切替表」とし

職務の級の切替表(行政職(一))

俸給表	旧級	新旧
行政職(一)	1級	1級
	2級	
	3級	2級
	4級	3級
	5級	
	6級	4級
	7級	5級
	8級	6級
	9級	7級
	10級	8級
	11級	9級
	10級	

て給与法改正法付則別表第1(前頁表)に規定されています。

**【号俸の切替え】**

級の切替後の新号俸の決定については、切替日前日までの旧号俸とそれを受けていた経過期間に応じて決まりますが、具体的なやり方は、給与法改正法別表第2「号俸の切替表」(下表)によります。

**新設級を除いた号俸の切替表(部分)**

別表第2 旧級がこれに対応する別表第1の新級欄に2の職務の級が掲げられている職務の級である職員以外の職員の号俸の切替表

イ 行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の新号俸

旧号俸	経過期間	旧 級									
		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
1	3月未満			1	1	5	1	1	1	1	1
	3月以上6月未満			2	1	6	1	1	1	1	1
	6月以上9月未満			3	1	7	1	1	1	1	1
	9月以上12月未満			4	1	8	1	1	1	1	1
	12月以上			5	1	9	1	1	1	1	1
2	3月未満	1	25	5	1	9	1	1	1	1	1
	3月以上6月未満	2	26	6	2	10	1	1	1	1	1
	6月以上9月未満	3	27	7	3	11	1	1	1	1	1
	9月以上12月未満	4	28	8	4	12	1	1	1	1	1
	12月以上	5	29	9	5	13	1	1	1	1	1
3	3月未満	5	29	9	5	13	1	1	1	1	1
	3月以上6月未満	6	30	10	6	14	2	1	1	1	1
	6月以上9月未満	7	31	11	7	15	3	1	1	1	1
	9月以上12月未満	8	32	12	8	16	4	1	1	1	1
	12月以上	9	33	13	9	17	5	1	1	1	1
4	3月未満	9	33	13	9	17	5	1	1	1	1
	3月以上6月未満	10	34	14	10	18	6	2	1	1	1
	6月以上9月未満	11	35	15	11	19	7	3	1	1	1
	9月以上12月未満	12	36	16	12	20	8	4	1	1	1
	12月以上	13	37	17	13	21	9	5	1	1	1
5	3月未満	13	37	17	13	21	9	5	1	1	1
	3月以上6月未満	14	38	18	14	22	10	6	2	1	1
	6月以上9月未満	15	39	19	15	23	11	7	3	1	1
	9月以上12月未満	16	40	20	16	24	12	8	4	1	1
	12月以上	17	41	21	17	25	13	9	5	1	1
6	3月未満	17	41	21	17	25	13	9	5	1	1
	3月以上6月未満	18	42	22	18	26	14	10	6	2	1
	6月以上9月未満	19	43	23	19	27	15	11	7	3	1
	9月以上12月未満	20	44	24	20	28	16	12	8	4	1
	12月以上	21	45	25	21	29	17	13	9	5	1
7	3月未満	21	45	25	21	29	17	13	9	5	1
	3月以上6月未満	22	46	26	22	30	18	14	10	6	2
	6月以上9月未満	23	47	27	23	31	19	15	11	7	3
	9月以上12月未満	24	48	28	24	32	20	16	12	8	4
	12月以上	25	49	29	25	33	21	17	13	9	5
8	3月未満	25	49	29	25	33	21	17	13	9	5
	3月以上6月未満	26	50	30	26	34	22	18	14	10	6
	6月以上9月未満	27	51	31	27	35	23	19	15	11	7
	9月以上12月未満	28	52	32	28	36	24	20	16	12	8
	12月以上	29	53	33	29	37	25	21	17	13	9
9	3月未満	29	53	33	29	37	25	21	17	13	9
	3月以上6月未満	29	54	34	30	38	26	22	18	14	10
	6月以上9月未満	30	55	35	31	39	27	23	19	15	11
	9月以上12月未満	30	56	36	32	40	28	24	20	16	12
	12月以上	31	57	37	33	41	29	25	21	17	13
10	3月未満	31	57	37	33	41	29	25	21	17	13
	3月以上6月未満	31	58	38	34	42	30	26	22	18	14
	6月以上9月未満	32	59	39	35	43	31	27	23	19	15
	9月以上12月未満	32	60	40	36	44	32	28	24	20	16
	12月以上	33	61	41	37	45	33	29	25	21	17

**【枠外号俸の切替え】**

切替日前日に最高号俸を超えるいわゆる「枠外」号俸を受けている場合は、新制度で枠外昇給制度が廃止されることから、特別の切替が必要になります。その際、級によっては実質的に号俸が延長されているものもあり、すべて最高号俸に切り替えられるとはかぎりませんので、注意が必要です。

この切替には大きく分けると2通りのケースがあり、①人事院規則9-119別表第1(下表)に旧俸給月額が記載されている場合は、旧俸給月額欄と経過期間欄との交点によって

新号俸がきまり、②それ以外は新たな名称の級における最高の号俸となります。

### 枠外号俸の切替表（人事院規則 9－119 別表第 1）

別表第一 旧級が行政職俸給表(一)、税務職俸給表、公安職俸給表(一)若しくは公安職俸給表(二)の11級、専門行政職俸給表の7級、教育職俸給表(一)若しくは医療職俸給表(一)の4級又は研究職俸給表の5級である職員以外の職員の新号俸  
イ 行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の新号俸

旧 級	経過期間	3 月未満	3 月以上 6 月未満	6 月以上 9 月未満	9 月以上 12 月未満	12 月以上
	旧俸給月額					
4 級	365,400 円	85	85	86	86	87
	367,600	87	87	88	88	89
	369,800	89	90	91	92	93
	372,000	93	94	95	96	97
	374,200	97	98	99	100	101
	376,400	101	102	103	104	105
	378,600	105	106	107	108	109
	380,800	109	109	110	110	111
383,000	111	111	112	112	113	
5 級	383,000	109	110	111	112	113
6 級	418,700	89	90	91	92	93
7 級	429,200	77	78	79	80	81
	432,700	81	82	83	84	85
8 級	453,200	69	70	71	72	73
	456,800	73	74	75	76	77
9 級	489,400	53	54	55	56	57
	493,500	57	58	59	60	61
10 級	513,000	37	38	39	40	41
	517,400	41	42	43	44	45

## 2 新法を適用した方が有利な場合の調整

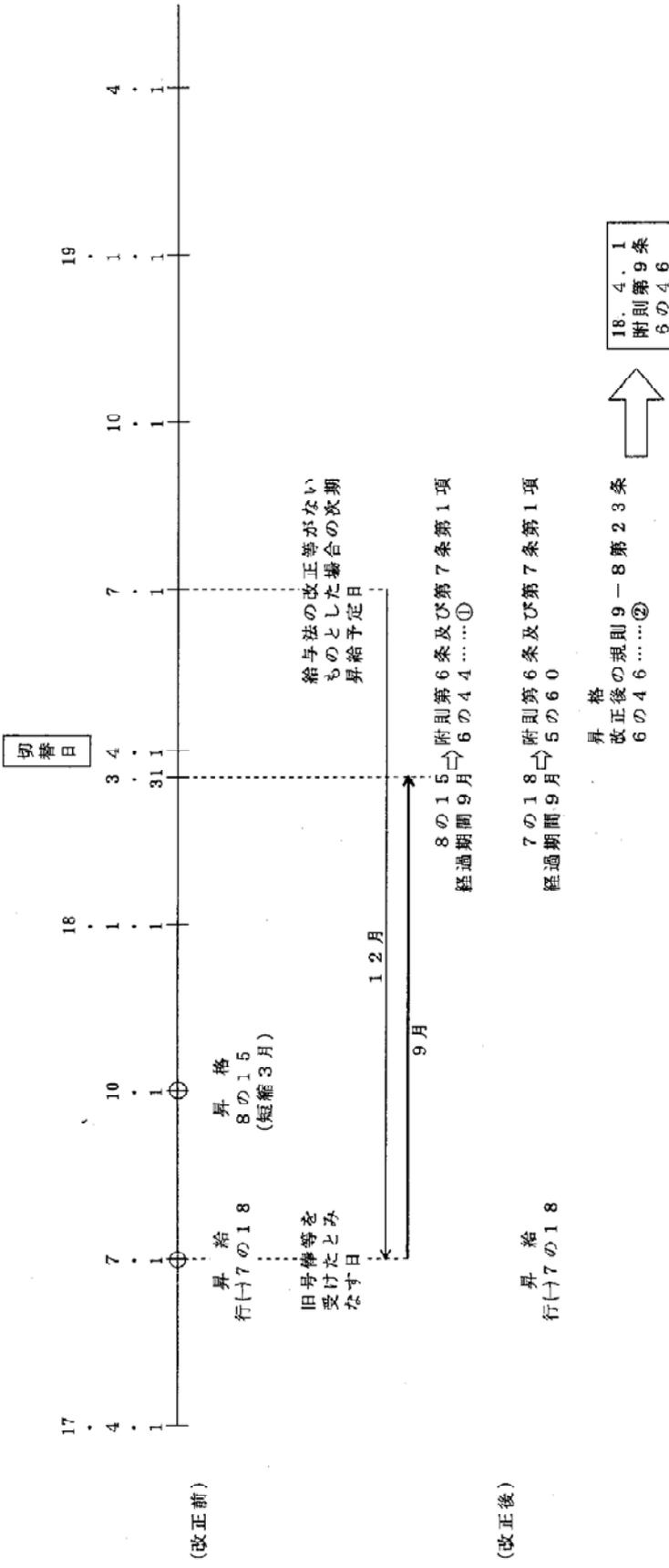
切替日前（1996年4月1日から切替日前日までの10年間）に昇格などをした職員については、いわゆる「新法有利の原則」によって必要な調整ができます。すなわち、以前の昇格がなく、切替日に昇格したとみなして求められる号俸と、切替日前日の級・号俸と経過期間をもとに求められる号俸とを比べ、いずれか有利な方を切替後の号俸とすることができるといものです。

具体的には、次頁の図のようになります。ここ10年間に昇格や俸給表異動があった場合には、このやり方で有利になる可能性があり、注意を要します。

以上の切替について人事院は、各省に対し、人事異動通知などの形で、結果を職員に通知するとともに、級や号俸の算出過程を明確にするよう指導しており、内容に疑問等がある場合は、給与担当者に問い合わせる必要があります。

第4 (切替日前の異動者の号俸の調整) 関係

例(8) 第3項 (調整の要領) 第1号の例 (改正後の給与法による号俸が有利な場合)



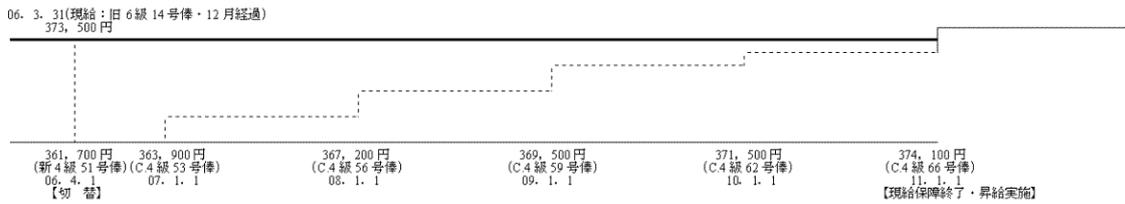
(注)①と②を比較すると②の方が有利であるため、5の46に決定することができる。

### 3 俸給の切替えにあたっての経過措置（現給保障）

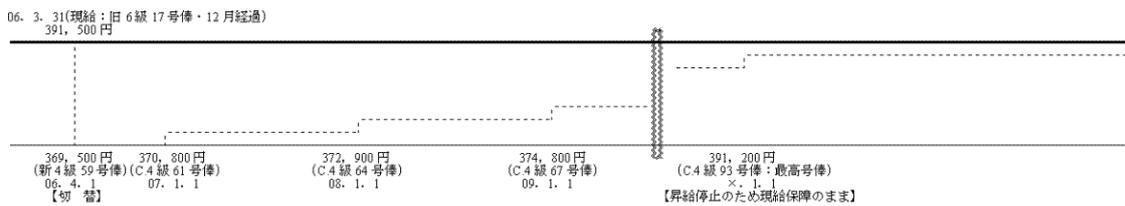
新俸給表への切替えに伴い、俸給月額が下がる職員については、新俸給表の額に加えて、切替日の前日に受けていた額との差額が支給されます。いわゆる「現給保障」です。この現給保障については特に期限は設けられていません。

現給保障の期間がどれくらい続くのかについて試算したものが下図であり、号俸が高くなるほど現給保障期間が長くなり、高位号俸から切替えられた職員は、昇格しない限り現給保障が続くことになります。

#### 〈例1〉



#### 〈例2〉



## II 新昇格制度

新制度での昇格も「級別資格基準表」に定められる在級年数または経験年数を満たすとともに級別定数に空きがなければならないことは、現在と変わりません。資格基準などの制度的基準はほぼ従来通り（下表）で、級の統合・新設にともなう形式的な改正がおこなわれています。

級別資格基準表（行政職（一）＝一部）

試 験	学歴免許等	職 務 の 級										
		1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	
正 規 の 試	I 種	大学卒			4	4	2	2	別に 定め る	別に 定め る	別に 定め る	別に 定め る
				0	5	9	11	13				
	II 種	大学卒		3	4	4	2	2	別に 定め る	別に 定め る	別に 定め る	別に 定め る
			0	3	7	11	13	15				
	III 種	高校卒		8	4	4	2	2	別に 定め る	別に 定め る	別に 定め る	別に 定め る
			0	8	12	16	18	20				
	A 種	大学卒		3	4	4	2	2	別に 定め る	別に 定め る	別に 定め る	別に 定め る
			0	3	7	11	13	15				

しかし、俸給構造の見直しで旧1号俸が4つの号俸に分割された結果、いわゆる「双子」「三つ子」関係も含めた従来の昇格後の対応号俸がわかりにくくなりました。そのため、新制度では「昇格時号俸対応表」（次頁表、人事院規則9-8-57別表第7）によって、昇格後の号俸が機械的に確定されることになりました。

この表は今後の昇格だけでなく、前記の新法有利の原理の適用の際のように、過去の昇格がないものとして切替日に昇格したとみなした場合の対応号俸の決定の際にも用いられます。

（昇格時号俸対応表の見方）

- ① 自分の号俸が「昇格した日の前日にうけていた号俸」の何号にあたるかを確認。
- ② 昇格する級が何級かをみて、その欄で①とクロスする号俸をみる。  
（5級40号俸の在職者が6級に昇格する場合：6級32号俸が昇格後の級・号俸と

なります。)

### 昇格時号俸対応表(人事院規則9-8-57別表第7)

別表第七 昇格時号俸対応表(第二十三条関係)

イ 行政職俸給表(一)昇格時号俸対応表

昇格した日の 前日に受けて いた号俸	昇 格 後 の 号 俸								
	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	2	2	1	1	1	1
11	1	1	1	3	3	1	1	1	1
12	1	1	1	4	4	1	1	1	1
13	1	1	1	5	5	1	1	1	1
14	1	1	1	6	6	2	2	1	1
15	1	1	1	7	7	3	3	1	1
16	1	1	1	8	8	4	4	1	1
17	1	1	1	9	9	5	5	1	1
18	1	2	2	10	10	6	6	2	1
19	1	3	3	11	11	7	7	3	1
20	1	4	4	12	12	8	8	4	1
21	1	5	5	13	13	9	9	5	1
22	1	6	6	14	14	10	10	6	2
23	1	7	7	15	15	11	11	7	3
24	1	8	8	16	16	12	12	8	4
25	1	9	9	17	17	13	13	9	5
26	1	10	10	18	18	14	14	10	6
27	1	11	11	19	19	15	15	11	7
28	1	12	12	20	20	16	16	12	8
29	1	13	13	21	21	17	17	13	9
30	1	14	14	22	22	18	18	13	10
31	1	15	15	23	23	19	19	13	11
32	1	16	16	24	24	20	20	13	12
33	1	17	17	25	25	21	21	14	13
34	2	18	18	26	26	21	22	14	13
35	3	19	19	27	27	22	23	14	13
36	4	20	20	28	28	22	24	14	14
37	5	21	21	29	29	23	25	15	14
38	6	22	22	30	30	23	25	15	14
39	7	23	23	31	31	24	26	15	15
40	8	24	24	32	32	24	26	15	15
41	9	25	25	33	33	25	27	16	15
42	10	26	26	34	34	25	27	16	
43	11	27	27	35	35	26	28	16	
44	12	28	28	36	36	26	28	16	
45	13	29	29	37	37	27	29	17	
46	14	30	30	38	38	27	29		
47	15	31	31	39	39	28	30		
48	16	32	32	40	40	28	30		
49	17	33	33	41	41	29	31		
50	18	34	34	42	41	29	31		

なお、この昇格時号俸対応表に基づいて、行政職(一)俸給表の各級すべての号俸について、「双子」「三つ子」関係を含めた対応関係を一覧にした「昇格早見表」も「参考資料1」として添付しますので、具体的なチェックのために活用して下さい。

新給与制度関連の人事院規則・通達の全文は、下記の人事院HPに掲載されています。

<http://www.jinji.go.jp/kisoku/kisokutop.htm>

### Ⅲ 給与への勤務実績の反映

#### 1 昇給制度

勤務成績の給与への反映のしくみとしての新たな昇給制度は、これまでの普通昇給と特別昇給が統合され、初任層（行（一）：～新2級）、中堅層（新3級～6級）、管理職層（新7級～）の職員層ごとに成績に応じた5段階の昇給区分が設けられ、成績評価によって昇給幅（号俸数）が決まる仕組みになります。各昇給区分ごとの分布率（上位区分のみ。下位区分は絶対基準）も設定されます。（下表）

昇給成績区分にかかわる昇給幅および分布率（行政職（一））

勤務成績（昇給区分）	極めて良好 A	特に良好 B	良好 C	やや良好でない D	良好でない E
昇給幅	8号俸以上	6号俸	4号俸	2号俸	昇給なし
初任層（～新2級）	20%（「極良」は5%以内）			絶対基準	絶対基準
中堅層（新3～6級）	5%	20%		絶対基準	絶対基準

昇給幅	8号俸以上	6号俸	3号俸	2号俸	昇給なし
管理職層（新7級～）	10%	30%		絶対基準	絶対基準

昇給時期は、これまで年4回あったものを全府省共通で年1回、1月1日に統一。その前年1月1日から12月31日までの間の勤務成績の評価に基づいて昇給の判定が行われます。ただし、研修、表彰等による昇給およびその時期については別途措置されています。

なお、この新たな勤務成績反映の措置は、07年1月1日の昇給は管理職層のみに先行実施されるもので、一般職員については08年1月1日から実施されることとなります。したがって、一般職員の07年1月1日の昇給については、従来の普通昇給、特別昇給制度に相当する運用が行われます。なお、07年1月1日の昇給の判定期間については、06年4月1日から06年12月31日となります。

#### 【昇給にかかわる経過措置】

昇給制度について、4年間（07年1月1日実施から10年1月1日実施まで）の段階実施期間が設定され、その間は、昇給号俸数が本来の号俸数より1号俸抑制されることとなります。また、07年1月1日の昇給については、前述のとおりその判定期間が4月1日から12月31日の9月間であることから、さらに1号俸抑制されることとなります。（次頁表参照）

### 勤務実績反映の段階的実施の内容

昇給区分		A(極めて良好)	B(特に良好)	C(良好)	D(やや良好でない)	E(良好でない)
制度完成時 2011年1月～	初任・中間層	8号俸以上	6号俸	4号俸	2号俸	昇給しない
	管理職層	8号俸以上	6号俸	3号俸	2号俸	昇給しない
	55歳以上 (注2)	4号俸以上	3号俸	2号俸	1号俸	昇給しない
昇給の抑制期間 2008年1月～2010年1月	初任・中間層	7号俸以上	5号俸	3号俸	1号俸	昇給しない
	管理職層	7号俸以上	5号俸	2号俸	1号俸	昇給しない
	55歳以上 (注2)	3号俸以上	2号俸	1号俸	昇給しない	昇給しない
2007年1月 (注1)	初任・中間層	5号俸以上(注3)		2号俸	1号俸又は昇給しない(注3)	
	55歳以上 (初任・中間層)(注2)	2号俸以上(注3)		昇給しない	昇給しない	
	管理職層	5号俸以上	3号俸	1号俸	昇給しない	昇給しない
	55歳以上 (注2)	2号俸	1号俸	昇給しない	昇給しない	昇給しない

(注1) 2007年1月の昇給は、勤務成績判定期間が2006年4月1日から2006年12月31日までの9カ月間となることから、昇給号俸数は当該機関を割り落としたもの(2008年1月～2010年1月までの間の昇給号俸数に4分の3を掛け、端数を切り捨て)となっている。

(注2) 55歳以上の昇給区分Cに係わる昇給号俸数については、初任・中間層、管理職層ともに共通となる。

(注3) 2007年1月の初任・中間層の昇給は、上位の昇給区分A・B及び下位の昇給区分D・Eを分割せずに行うこととなる。また、A・B区分の分布率は15%となる。

## 2 勤勉手当

勤勉手当での勤務実績反映では、まず、05年勧告の特別給引き上げ分0.05月分のうち0.03月分を査定原資とし、6月期、12月期の勤勉手当にそれぞれ0.015月分が充当され、「優秀」以上の成績率が拡大されます。「特に優秀」、「優秀」、「良好」および「良好でない」の成績区分別に成績率が設定され、「特に優秀」、「優秀」の成績区分については、その人員分布率も明示されています。(下表)

### 勤勉手当にかかわる成績率および分布

(一般職員)			(特定幹部職員)		
成績区分	成績率	分布	成績区分	成績率	分布
特に優秀	86/100以上	5%以上	特に優秀	111/100以上	3%以上
	145/100以下	(10%程度)		185/100以下	(5%程度)
優秀	78.5/100以上	25%以上	優秀	101/100以上	25%以上
	86/100未満	(30%程度)		111/100未満	(30%程度)
良好	71/100		良好	91/100	
良好でない	71/100未満		良好でない	91/100未満	

(注) 特定幹部職員とは、行(一)新7級相当以上で、俸給の特別調整額I・II種のもの。

また、「良好でない」の成績区分の判定については、後述する客観的な事実による基準が定められ、管理職層については06年6月期から適用されます。一般職員については、昇給と同様に06年度中（6月期、12月期）は従前の取り扱いが行われ、07年6月期から適用（上位判定については、06年6月期から適用）されることになりました。

## 2 勤務成績の判定基準

昇給と勤勉手当に反映するための成績の判定基準については、新たな評価制度が確立されていないこともあり、現行勤務評定を前提に「当面の措置」として規定されています。

### （1）昇給区分の判定基準

「平成18年給2-6」において昇給区分の運用指針が示され、上位の成績判定を行う場合の尺度が例示される一方、「良好」に達しない場合の下位基準については「給実甲第326号」などによって、懲戒処分、無断欠勤などの「客観的な事実」による全府省共通の判定基準が示され、それ以外の事実による判定については、必ず人事院との事前協議を行わなければならないことになっています。

#### 【下位の昇給区分に関する基準（給実甲第326号）】

##### ① 勤務成績が「やや良好でない」（昇給区分D）の場合

- ア 昇給日前1年間において、減俸処分（勤務成績に及ぼす影響の程度が軽微なもの）または戒告処分を受けた職員
- イ 昇給日前1年間において、訓告その他の矯正措置の対象となる事実（勤務成績に及ぼす影響の程度が軽微であるとして各庁の長があらかじめ指定するものを除く）があった職員
- ウ 昇給日前1年間において、3日以上の日数（1日の一部の時間勤務を欠いた場合、3回に達するごとに1日として取り扱う）を正当な理由なく勤務を欠いた職員
- エ 昇給日前1年間において、その者の職務について監督する地位にある者から注意、指導等を受けたにもかかわらず、勤務成績が良好でないことを示す明白な事実が見られた職員
- オ 昇給日前1年間の6分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員

\* エについては、当分の間、人事院と協議して決定する

##### ② 勤務成績が「良好でない」（昇給区分E）の場合

- ア 昇給日前1年間において、停職の処分、減俸の処分（①のアに掲げるものを除く）または戒告の処分（勤務成績に及ぼす影響の程度が著しいと認められるものに限る）を受けた職員
- イ 昇給日前1年間において、5日以上の日数を正当な理由なく勤務を欠いた職員

ウ ①のエに掲げる職員でその態様が著しいもの

エ 昇給日前1年間の2分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員

※ ①②について、その者の勤務成績を総合的に判断した場合に当該職員として取り扱うことが著しく不相当であると認められるときは、あらかじめ人事院と協議して別段の取り扱い（標準の判定）が可能

※ ①のオおよび②のエについて、その者の勤務成績を総合的に判断した場合に当該昇給区分に決定することが著しく不相当であると認められるときは、あらかじめ人事院と協議して、当該昇給区分より上位の区分（「特に良好」以上を除く）に決定することが可能

## （2）勤勉手当の「良好でない職員」の判定基準

「勤務成績が良好でない職員」の基準については、給実甲第220号により、基準日以前6箇月以内の期間において次に掲げる場合に該当する職員とされています。

一 懲戒処分を受けた場合

二 訓告その他の矯正措置の対象となる事実があった場合

三 正当な理由なく勤務を欠いた場合

四 その者の職務について監督する地位にある者から注意、指導等を受けたにもかかわらず、勤務成績が良好でないことを示す明白な事実が見られた場合

（なお、特定幹部職員以外の職員については、当分の間、従前の取扱いとなります。）

## 【給与への勤務成績の反映にともなう苦情処理】

給与への勤務成績の反映にともなって、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とされています。

したがって、昇給や勤勉手当への成績反映が実施され、とりわけ「下位評価」を受けた場合で、事実に照らして不満があるときは、この制度を活用することになります。

『給与の決定に関する審査の申立て』に関する手続きは、人事院規則13-4(給与の決定に関する審査の申立て)に、以下のとおり規定されています。

### 人事院規則13-4(給与の決定に関する審査の申立て)

#### 第1条(審査の申立ての方式)

給与法第21条第1項に規定する給与の決定に関する審査の申立ては、給与審査申立書正副2通を提出してしなければならない。

#### 第2条(給与審査申立書の記載事項)

給与審査申立書には、次に掲げる事項を記載し、審査申立人が押印しなければならない。

- 1 審査申立人の勤務官署、官職、氏名、生年月日及び住所
- 2 審査の申立てに係る給与の決定
- 3 前号に掲げる給与の決定を行った者(以下「給与権者」という。)の職及び氏名
- 4 審査申立ての趣旨及び理由
- 5 審査申立ての年月日

**第3条～第5条**

略

**【下位基準の判定にともなう通知】**

判定基準にかかわって、下位基準の判定による昇給、勤勉手当の成績区分が決定された場合には、その根拠となる規定を職員に文書で通知することになっています。

《今後の取り組み》

給与への勤務成績の反映にかかわっては、下位の判定について客観的な事実による絶対基準とさせていますが、客観的な事実として示された「矯正措置」などは各府省で統一された基準となっていないことから、その統一的な基準などについて引き続き交渉協議が必要になります。また、勤務成績の判定については、各府省での運用とも大きくかわることから、職場段階での当局追及も必要です。

## IV 新手当制度の概要

### 1 調整手当から地域手当へ

#### (1) 地域手当支給地域

地域手当は、俸給表水準の引き下げ分（4.8％）と調整手当を廃止することによる原資を基に、地域の民間賃金水準を反映させる手当として新設されたもの。

支給割合については、改正給与法で1級地（18／100）、2級地（15／100）、3級地（12／100）、4級地（10／100）、5級地（6／100）、6級地（3／100）と定められていますが、段階的实施のため附則で読み替えが行われ、「平成22年3月31日までの間における支給割合」として、当面、2006年4月からの支給割合を定めています。この割合は今後完成時まで、5年間の間に随時勧告で見直されることになっています（具体的な支給地域と支給割合は、下記の地域手当支給地域一覧参照）。

地域手当支給地域一覧

都道府県名	支給地域	級地	支給割合	平成22年までの支給割合 附則による読替	経過措置、その他
北海道	札幌市	6級地	3%	3%	2008年3月31日まで
	小樽市			[1%]	
宮城県	仙台市	5級地	6%	4%	
	名取市、多賀城市	6級地	3%	1%	
茨城県	取手市	2級地	15%	3%	
	つくば市	3級地	12%	4%	
	水戸市、土浦市、守谷市	4級地	10%	2%	
	日立市、古河市、牛久市	5級地	6%	1%	
	ひたちなか市				
	龍ヶ崎市、筑西市	6級地	3%	1%	
栃木県	宇都宮市	5級地	6%	1%	
	鹿沼市、小山市、大田原市	6級地	3%	1%	
群馬県	前橋市、高崎市、太田市	6級地	3%	1%	
埼玉県	和光市	2級地	15%	5%	
	さいたま市	3級地	12%	7%	
	志木市		12%	4%	
	鶴ヶ島市	4級地	10%	2%	
	川越市、川口市、所沢市	5級地	6%	4%	
	越谷市、戸田市、朝霞市				
	行田市、飯能市、加須市		6%	1%	
	東松山市、入間市、三郷市				
	草加市	6級地	3%	3%	
	熊谷市、春日部市、鴻巣市		3%	1%	
千葉県	上尾市、久喜市				
	坂戸市、比企郡鳩山町				
	北埼玉郡北川辺町、 北葛飾郡栗橋町、 北葛飾郡杉戸町				
	成田市、印西市	2級地	15%	3%	
	船橋市、湊安市	3級地	12%	4%	
	袖ヶ浦市		12%	2%	
	千葉市	4級地	10%	7%	
	市川市、松戸市、四街道市		10%	4%	
	富津市		10%	2%	
	柏市	5級地	6%	4%	
東京都	市原市、百井市、茂原市		6%	1%	
	佐倉市、 野田市、東金市、流山市	6級地	3%	1%	
	八街市、印旛郡酒々井町、印 旛郡栄町				
	特別区	1級地	18%	13%	
	武蔵野市、町田市、国分寺市	2級地	15%	11%	
	国立市、狛江市、稲城市				
西東京市					
多摩市		15%	11%		
清瀬市、福生市		15%	5%		
八王子市、立川市、府中市	3級地	12%	11%		

神奈川県	調布市					
	昭島市、目野市、小平市		12%	4%		
	三鷹市	4級地	10%	10%		
	青梅市、東村山市、あきるの市		10%	4%		
	武蔵村山市	6級地	3%	3%		
	鎌倉市	2級地	15%	11%		
	厚木市		15%	5%		
	横浜市、川崎市	3級地	12%	11%		
	海老名市		12%	4%		
	藤沢市、茅ヶ崎市、相模原市	4級地	10%	4%		
	大和市					
	平塚市	5級地	6%	4%		
	秦野市		6%	1%		
	小田原市	6級地	3%	3%		
三浦市		3%	3%		総務省関東総合通信局電波監理部を除く	
総務省関東総合通信局電波監理部	4級地	10%	10%		官署による指定	
横須賀市	(4級地)	(10%)	10%		【暫定指定地域】	
三浦郡葉山町	(5級地)	(6%)	6%		【暫定指定地域】	
富山県	富山市	6級地	3%	1%		
石川県	金沢市	6級地	3%	1%		
福井県	福井市	6級地	3%	1%		
山梨県	甲府市	5級地	6%	1%		
長野県	長野市、松本市、諏訪市	6級地	3%	1%		
岐阜県	岐阜市、大垣市、多治見市	6級地	3%	1%		
	美濃加茂市					
静岡県	静岡市	5級地	6%	4%		
	沼津市、御殿場市		6%	1%		
	浜松市、三島市、富士宮市	6級地	3%	1%		
	富士市、磐田市、焼津市					
	掛川市、袋井市					
	熱海市、伊東市			[1%]	2008年3月31日まで	
愛知県	名古屋市	3級地	12%	11%		
	刈谷市、豊田市		12%	2%		
	豊明市	4級地	10%	2%		
	瀬戸市、碧南市、西尾市	5級地	6%	1%		
	大府市、知多市					
愛知県	岡崎市	6級地	3%	3%		
	豊橋市、三宮市、半田市	6級地	3%	1%		
	春日井市、津島市、安城市					
	大山市、江南市、小牧市					
	稲沢市、東海市、知立市					
	愛西市、弥富市					
	西春日井郡豊山町、西加茂郡三好町					
三重県	鈴鹿市	4級地	10%	2%		
	津市、四日市市	5級地	6%	1%		
	桑名市、名張市、伊賀市	6級地	3%	1%		
滋賀県	大津市	4級地	10%	4%		
	草津市		10%	2%		
	守山市	5級地	6%	1%		
	彦根市、長浜市	6級地	3%	1%		
京都府	京都市	4級地	10%	10%		
	宇治市	5級地	6%	4%		
	亀岡市、京田辺市		6%	1%		
	向日市	6級地	3%	3%		
	相楽郡末津町		3%	1%		
大阪府	大阪市、守口市	2級地	15%	11%		
	門間市		15%	5%		
	吹田市、高槻市、箕面市	3級地	12%	11%		
	寝屋川市		12%	10%		
	高石市		12%	7%		
	豊中市、池田市、枚方市	4級地	10%	10%		
	茨木市、八尾市					
	和泉市	5級地	6%	6%		
	羽曳野市		6%	4%		
	藤井寺市、河内長野市		6%	1%		
	柏原市	6級地	3%	3%		
	泉南市、西條畷市		3%	1%		
	交野市、阪南市、泉南郡熊取町					
	泉南郡田尻町、南河内郡太子町					
	堺市、東大阪市	(4級地)	(10%)	10%		【暫定指定地域】
	岸和田市、泉大津市、貝塚市	(5級地)	(6%)	6%		【暫定指定地域】
	泉佐野市、富田林市					岸和田市→2007年3月31日まで+2%

					→ 2008年3月31日まで+1%
兵庫県	芦屋市	2級地	15%	11%	
	西宮市、宝塚市	3級地	12%	11%	
	神戸市、尼崎市	4級地	10%	10%	
	伊丹市	5級地	6%	6%	
	三田市		6%	1%	
	姫路市、明石市	6級地	3%	3%	
奈良県	加吉川市、三木市		3%	1%	
	天理市	3級地	12%	2%	
	奈良市、大和郡山市	4級地	10%	4%	
	大和高田市、橿原市	5級地	6%	1%	
	桜井市、香芝市、宇陀市 生駒郡斑鳩町、北葛城郡王寺町	6級地	3%	1%	
和歌山県	和歌山市	6級地	3%	3%	
	橋本市		3%	1%	
岡山県	岡山市	6級地	3%	3%	
広島県	広島市	4級地	10%	4%	
	廿日市市、安芸郡海田町 安芸郡坂町	6級地	3%	1%	
山口県	周南市	6級地	3%	1%	
	下関市			[1%]	2008年3月31日まで
香川県	高松市	6級地	3%	1%	
福岡県	福岡市	4級地	10%	7%	
	筑紫野市、春日市、太宰府市 前原市、福津市、糟屋郡宇美町 糟屋郡粕屋町	6級地	3%	1%	
	北九州市	(6級地)	(3%)	3%	【暫定指定地域】 2008年3月31日まで +1%
	久留米市、飯塚市			[1%]	2008年3月31日まで
長崎県	長崎市	(6級地)	(3%)	3%	【暫定指定地域】

[ ] は経過措置による支給割合、ゴシックは暫定支給地域

## (2) 大規模空港の特例(空港手当)

いわゆる成田手当に代わるものとして、今回あらたに、地域手当の「大規模空港に係る特例」制度が設けられ、成田空港や中部国際空港、関西空港がその対象となります。これは、従来の成田手当にあった制限(異動保障がない、支給対象職種等で制限があった)がなくなり、大規模空港区域をいわば特区と見なして地域手当の支給対象とするものということができます。

(空港手当の支給割合)

- ・成田国際空港の区域→15% [11%]
- ・中部国際空港の区域→10% [9%]
- ・関西国際空港の区域→10% [7%]

[ ] 内は附則による読替、来年度(2006年度)の支給割合

## (3) 地域手当の異動保障

異動後の地域手当が移動前の支給率を下回る場合、あるいは無支給地となる場合、1年目は100%、2年目は80%と、2年間に限り、手当が保障されます。

## 2 俸給の調整額

### (1) 調整基本額の改定

俸給表水準の引き下げ、級の再編等に伴い、俸給の調整額の「調整基本額」が以下の表のとおり改正されます。

参考：調整基本額表(行政職俸給表(一))

[新：2006年4月1日～]

[旧：2006年3月31

日以前]

職務の級	調整基本額
1級(旧1・2級)	6,500円
2級(旧3級)	8,500円
3級(旧4・5級)	9,600円
4級(旧6級)	10,200円
5級(旧7級)	10,600円
6級(旧8級)	11,200円
7級(旧9級)	12,100円
8級(旧10級)	12,700円
9級(旧11級)	14,400円
10級	16,000円

職務の級	調整基本額
1級	5,100円
2級	6,500円
3級	8,500円
4級	9,700円
5級	10,200円
6級	10,800円
7級	11,200円
8級	11,900円
9級	12,900円
10級	13,700円
11級	15,700円

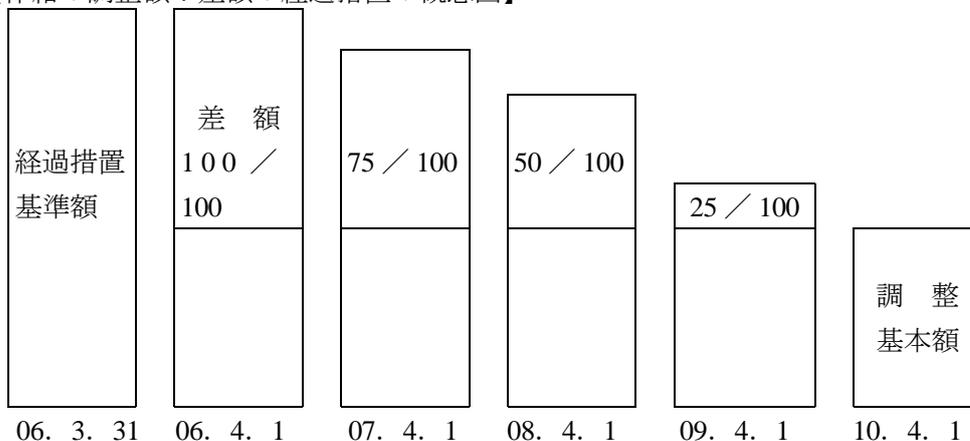
## (2) 改定に伴う経過措置

2006年4月1日改正の「調整基本額」が、「経過措置基準額(06年3月31日に受けていた調整基本額)」より低くなる場合、改正後の「俸給の調整額」のほかに、その差額に相当する額が4年間、順次、逡減させながら支給されます。

### 【差額の逡減方法】

- ・1年目(06年4月1日～07年3月31日)→「差額に相当する額」×100/100×「調整数」
- ・2年目(07年4月1日～08年3月31日)→「差額に相当する額」×75/100×「調整数」
- ・3年目(08年4月1日～09年3月31日)→「差額に相当する額」×50/100×「調整数」
- ・4年目(09年4月1日～10年3月31日)→「差額に相当する額」×25/100×「調整数」

### 【俸給の調整額：差額の経過措置の概念図】



【計算例】〔行(一)6級・調整数1の場合の経過措置〕

1年目(06年4月1日～07年3月31日)

$$\begin{array}{cccc} \text{(調整基本額)} & \text{(差額)} & \text{(支給割合)} & \text{(調整数)} \\ 10,200\text{円} + (10,800\text{円} - 10,200\text{円}) \times 100 / 100 \times 1 & = & 10,800\text{円} \end{array}$$

2年目(07年4月1日～08年3月31日)

$$10,200\text{円} + (10,800\text{円} - 10,200\text{円}) \times 75 / 100 \times 1 = 10,650\text{円}$$

3年目(08年4月1日～09年3月31日)

$$10,200\text{円} + (10,800\text{円} - 10,200\text{円}) \times 50 / 100 \times 1 = 10,500\text{円}$$

4年目(09年4月1日～10年3月31日)

$$10,200\text{円} + (10,800\text{円} - 10,200\text{円}) \times 25 / 100 \times 1 = 10,350\text{円}$$

5年目以降

10,200円

### 3 その他の手当改正について

以上のほか、俸給の特別調整額の定額化(2007年度から実施)、広域異動手当(2007年4月から実施)、本府省手当(2010年までに実施)が予定されています。

## IV 初任給決定と中途採用者の経験年数調整、復職時調整

### 1 初任給決定

初任給は、新たな初任給基準表を適用して決定されます。

この初任給基準表に掲げる級・号俸については、級構成の再編及び号俸の4分割化に対応させた形式的な改正となっており、実質的な変更はありません。修学年数差についても、1年を1.25号俸に換算する現行方式が維持されています。

「短大卒」の学歴区分の適用を受ける場合や、一部の採用試験について採用後の昇給期間が短縮される場合などについては、現行制度における取扱いとの均衡を考慮して、次のような初任給決定の特例措置がとられます。

① 初任給基準表の学歴免許欄「短大卒」の区分の適用を受ける職員は、高卒との修学年数差を反映し、初任給基準に対応する号俸に10号上乘せ。

② 労働基準監督官、国税専門官採用試験による採用者については、初任給基準に対応する号俸に1号上乘せ。

イ 行政職俸給表(一)初任給基準表

職種	試験	学歴免許等	初任給
一般	正規の試験	I種	2級15号
		II種	1級25号
		III種	1級5号
		A種	1級25号
		B種	1級15号

### 2 中途採用者の経験年数調整

民間経歴を持つ人材の確保の円滑化という観点から、中途採用者の経歴のうち、公務に有用なものを給与上適切に評価できるよう、また、学卒後公務に直ちに採用された者と同等の初任給決定ができるよう、次の措置がとられます。

① 経験年数5年を超える期間の換算を12月につき4号俸分

\* 旧規則では経験年数5年を超える期間の換算は18月につき(旧)1号俸

\* 新規則では、経験年数の全期間、12月につき一般職員層では4号、管理職層では3号が上積みされます。

② 初号制限(初任給格付けする号俸が上位の級の初号の額を超えられない)を撤廃

なお、この措置に伴い、平成8年4月1日以降に採用された職員のうち、次のような場合に在職者調整が行われることになります。

① 適用日(06年4月1日)に、採用時の「級」に在職する職員で、適用日に受ける号俸より、適用日に新たに職員となったものとして改正後の規則を適用した場合の号俸が有利な(高い)職員については、部内の他の職員との均衡上必要がある場合に限り、有利な号俸の範囲内で決定。

② 採用後、昇格している職員の場合も、適用日に新たに職員となったものとして改正

後の規則を適用した場合の号俸を求めた上で、適用日に昇格したものとして得られる号俸が、適用日に受ける号俸より有利な職員については、同様に取り扱う。

### 3 復職時調整

昇給制度の見直しに伴い、復職等の日及びその日後の最初の昇給日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号俸の調整が次の要領で実施されます。なお、昇給期間の短縮は廃止されます。

#### (1) 復職等の日における復職時調整

基準号俸（注：休職等の期間の初日に受けていた号俸）の号数に、基準日（注：休職等の期間の初日の直前の昇給日）から復職等の日の直前の昇給日の前日までの各算定期間（注：昇給日から次の昇給日の前日までの期間）に係る(3)の規定による調整数の合計数を加えて得た数を号数とする号俸を超えない範囲内。

#### (2) 復職等の日後の最初の昇給日における復職時調整

基準号俸の号数に、基準日から復職等の日後の最初の昇給日の前日までの各算定期間に係る(3)の規定による調整数の合計数を加えて得た数を号数とする号俸を超えない範囲内。

(3) 調整数は、算定期間ごとに次の①及び②に定める数を合算して得た数となります。

- ① 当該算定期間に係る標準号俸数（一般職員(6級以下)：4号俸、管理職(7级以上)：3号俸）に当該算定期間における合算期間（注：休職等の期間以外の期間と調整期間（注：休職等の期間を「休職期間等換算表」で換算した期間）の合算期間）の月数を12月で除した数を乗じて得た数
- ② 当該算定期間においてその者の受けた規則第40条（注：研修、表彰等による昇給）又は第41条（注：特別の場合の昇給）に定める昇給の号俸数の相当する数