

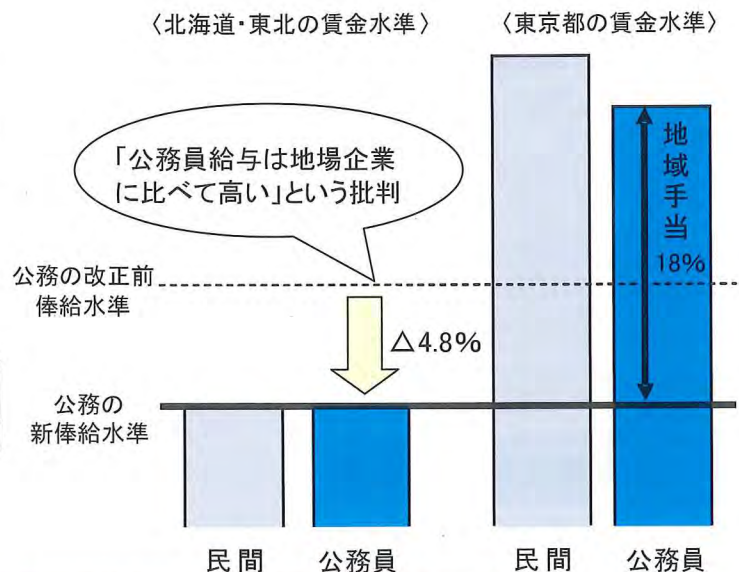
給与構造改革

ー平成18年度から平成22年度までの5年間で段階的に導入ー

1 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

民間賃金の地域差をより公務員給与に反映させるため、民間賃金の低い地域を考慮して俸給表水準を全体として平均4.8%程度引き下げ、民間賃金が高い地域には3%～最高18%の地域手当を支給することとしました。

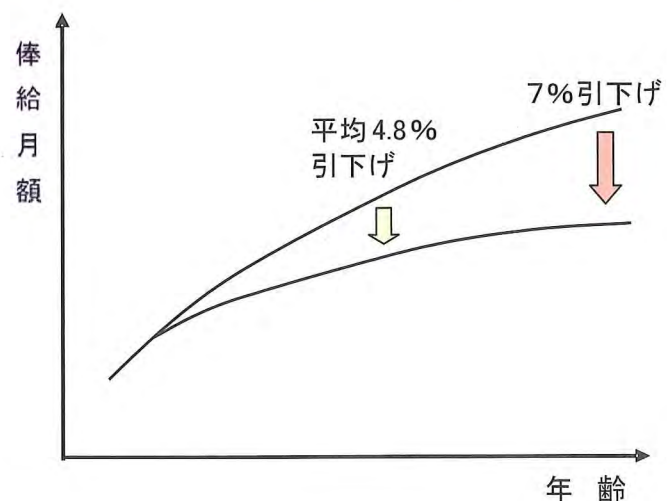
俸給表水準の引下げは、平成18年度から実施
地域手当の支給割合の改定は、平成18年度から平成22年度までの間で段階的に実施



2 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

給与カーブの見直し（フラット化）により、年功的に上昇する給与を抑制します。具体的には、若年の係員層については俸給水準の引下げを行わず、中高年齢層の俸給水準を7%引き下げ、俸給表全体では平均4.8%程度引き下げました。

（平成18年度から実施）

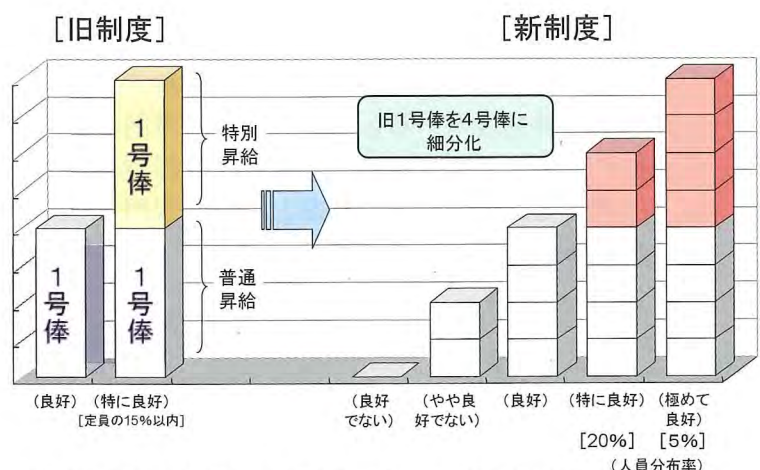


3 勤務実績の給与への反映

(1) 新たな昇給制度

勤務成績をよりの確に昇給に反映させることができるよう、従前の号俸を4分割し、普通昇給と特別昇給を勤務実績に基づく昇給に一本化しました。

（平成18年度から実施）

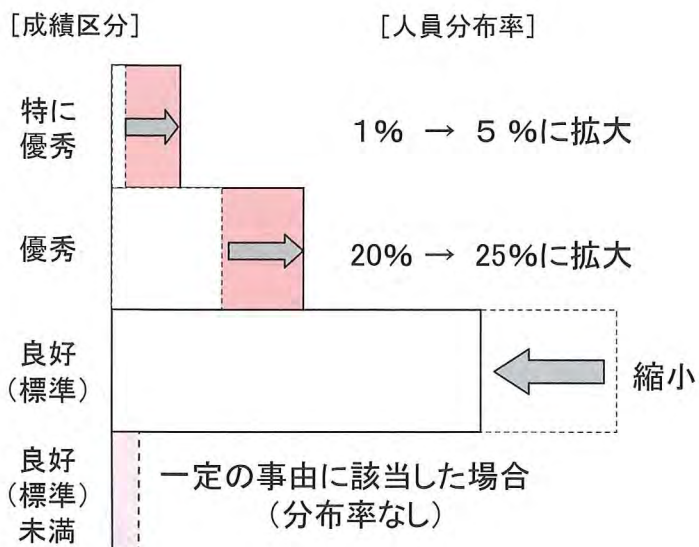


（注）管理職員は、良好を4号俸→3号俸に抑制し、人員分布率を、特に良好[30%]、極めて良好[10%]に拡大

(2) ボーナス(勤勉手当)の人員分布の拡大

ボーナス(勤勉手当)についても勤務実績が支給額に一層反映されるよう、「特に優秀」及び「優秀」の成績区分の人員分布を拡大することとしました。

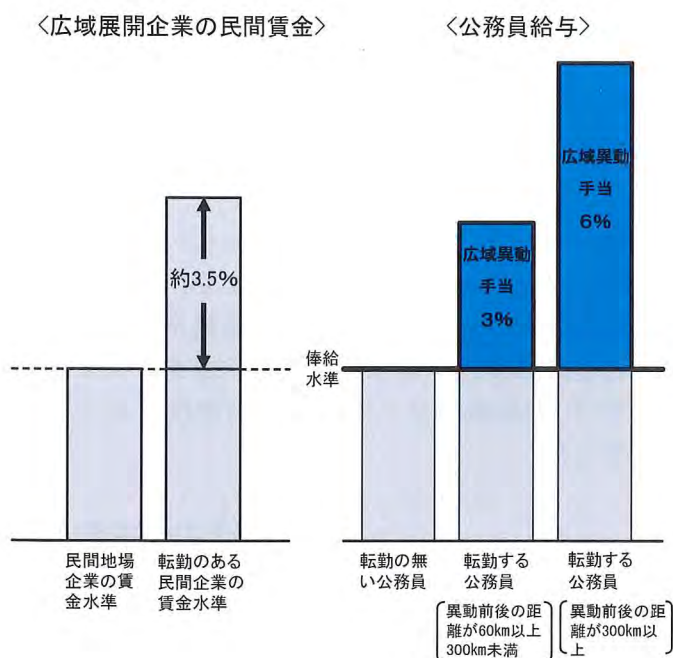
(平成18年度から実施)



4 広域異動手当の新設

広域的に転勤のある民間企業の賃金水準が地域の平均的な民間企業の賃金水準よりも高いことを考慮して、広域にわたる異動を行う職員に対し、異動後3年間、異動前後の官署間の距離に応じ3%(平成19年度は2%)又は6%(平成19年度は4%)の広域異動手当を支給することとしました(前記1の地域手当が支給される場合は、地域手当の支給割合を超える分のみ支給)。

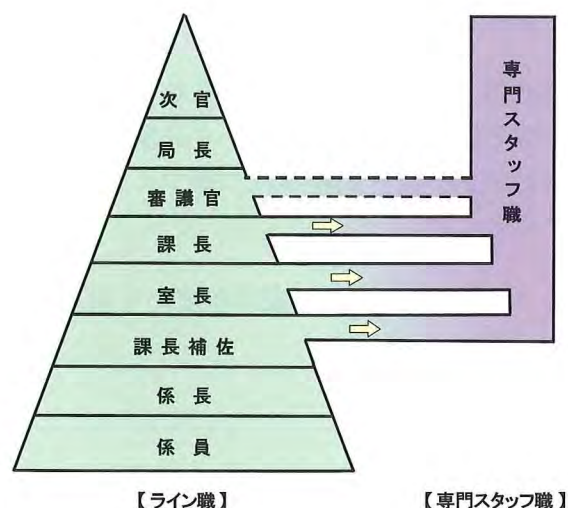
(平成19年度から実施)



5 専門スタッフ職俸給表の新設

公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備の一環として、専門スタッフ職俸給表を新設しました。

(平成20年度から実施)



6 俸給の特別調整額(管理職手当)の定額化

管理職の職務・職責を端的に反映し得るよう、定率制から定額制に移行しました。

(平成19年度から実施)

[定額の設定方法]

- 俸給表別・職務の級別・特別調整額の区分別に設定
- 定額 = 職務の級別の算定基礎号俸の俸給月額 × 区分別の算定割合

(算定割合)

区 分	1種 (本府省課長等)	2種 (本府省室長等)	3種 (府県部長等)	4種 (管区課長等)	5種 (府県課長等)
算定割合	25 %	20 %	17.5 %	15 %	12.5 %

(注)後記7の新設に伴い、「本府省課長補佐」(8%相当額)の区分を廃止

7 本府省業務調整手当の新設

本府省の業務に従事する職員の業務の特殊性・困難性を踏まえ、近年、各府省において本府省に必要な人材の確保が困難になっている事情を併せ考慮し、従前の本府省の課長補佐に対する俸給の特別調整額を廃止した上で、本府省の課長補佐、係長及び係員を対象とした本府省業務調整手当を新設しました。

(平成21年度から実施)

[行政職俸給表(一)の手当額]

課長補佐	=	廃止前の俸給の特別調整額の額	+	廃止前の俸給の特別調整額の額	×	18%	(平成21年度は17%)
係 長	=	各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額	×	4%	(平成21年度は2%)		
係 員	=	各職務の級の人員分布の中位に当たる号俸の俸給月額	×	2%	(平成21年度は1%)		

8 経過措置(激変緩和措置)

新俸給表は平成18年4月1日から適用。同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切替え。経過措置として新旧俸給月額の差額を支給。平成18年～21年度までの間、昇給幅を1号俸抑制。

- ・ 民間における給与制度の見直しにより基本給が下がった従業員に対する現給保障等の経過措置の状況

(%)

	経過措置	
	行った	行わない
課長級	71.2	28.8
係員	74.9	25.1

<経過措置の概念図>

