

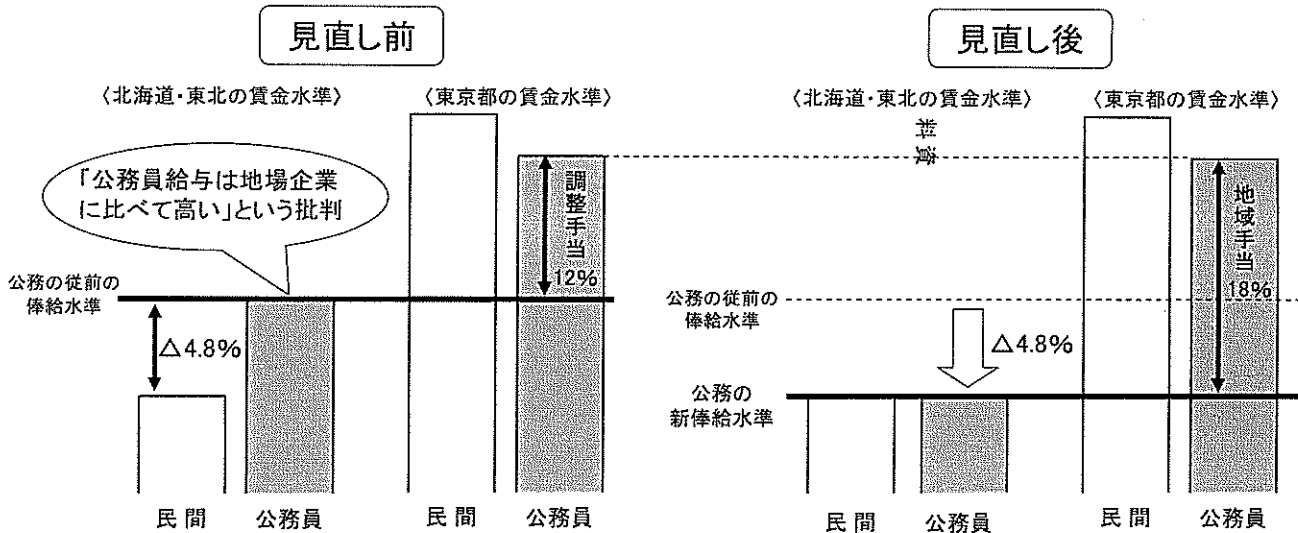
# 給与構造改革の概要 —平成18年度から5年間で段階的に導入—

資料 6

## 1 国家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国家公務員給与に反映させるため、次のような措置を講ずる。

- ① 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%程度引き下げる。(平成18年度に実施)
- ② 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。(現在段階的に改定中)
- ③ 転勤のある民間事業所の賃金水準との均衡を考慮して、広域にわたる異動を行う職員に対し、異動後3年間、異動距離に応じ3%(60km以上300km未満)又は6%(300km以上)の広域異動手当を支給する。(平成19年度から実施)

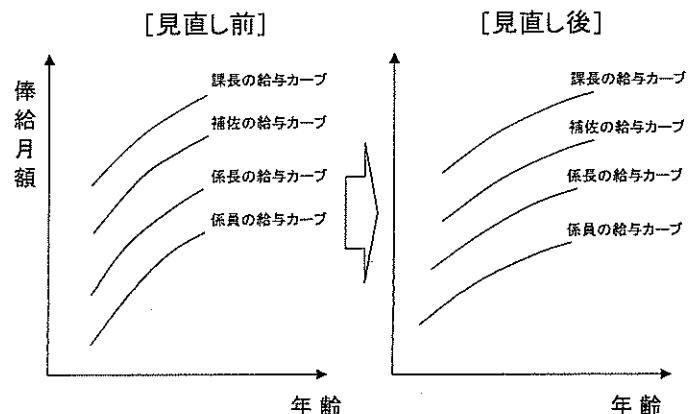
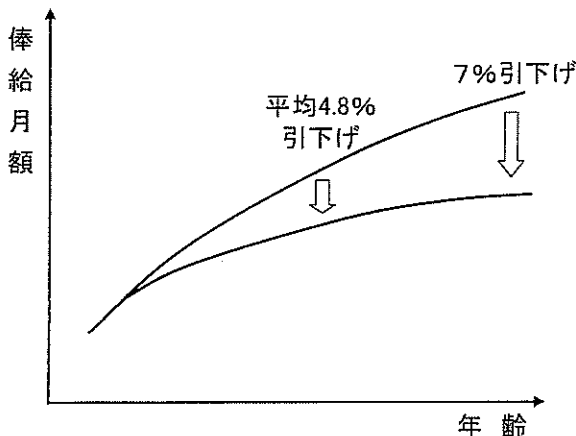


## 2 年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換

(平成18年度に実施)

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する。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、中高年齢の俸給水準を7%引き下げ、俸給表全体では平均4.8%引き下げる。

職務・職責に基づく俸給水準を確保する。  
(俸給表の職務の級間の水準の重なりを縮減)

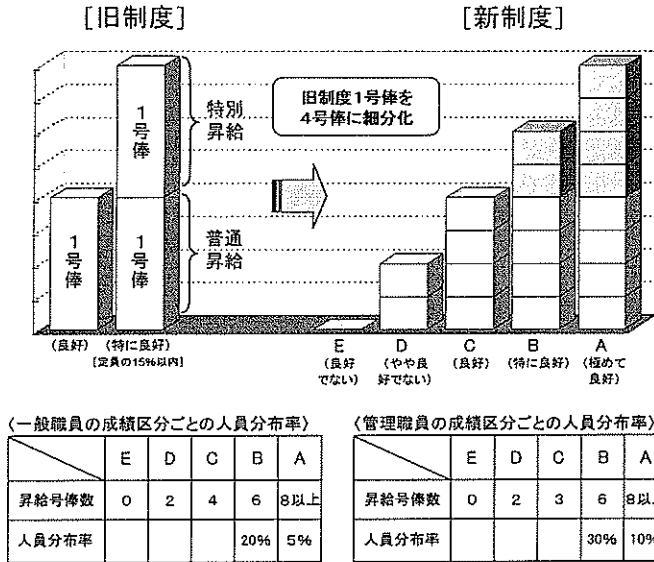


### 3 勤務実績の給与への反映

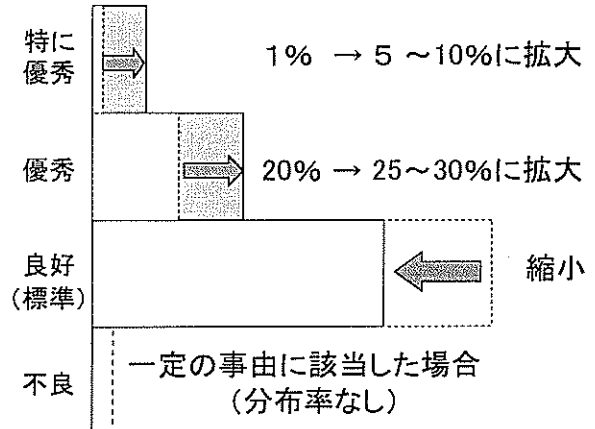
(平成18年度から実施)

- ① 勤務実績を昇給により反映させやすくするため、従前の号俸を4分割し、自動昇給化している普通昇給と持ち回りになりがちな特別昇給を勤務実績に基づく昇給に一本化。
- ② ボーナス(勤勉手当)についても勤務実績によって支給額に差が生じるよう、平成17年のボーナスの支給月数の増加分を活用して、「特に優秀」及び「優秀」の成績区分の人員分布を拡大。

#### 新たな昇給制度



#### ボーナス(勤勉手当)の人員分布の拡大



### 4 その他の改革

#### (1) 俸給の特別調整額(管理職手当)の定額化(平成19年度から実施)

- ① 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
- ② 地方機関の管理職については、改善を行った上で定額化

支給区分	1種 <small>(本府省課長等)</small>	2種 <small>(本府省室長等)</small>	3種 <small>(府県部長等)</small>	4種 <small>(管区課長等)</small>	5種 <small>(府県課長等)</small>	本府省 課長補佐
支給率	25%	20%	17.5% (16%)	15% (12%)	12.5% (10%)	8%

(注)カッコ内は現行の率

廃止して本府省手当に移行

#### (2) 専門スタッフ職俸給表の新設(平成20年度に実施)[平成19年勧告]

【資料7参照】

#### (3) 本府省手当の新設(平成22年度までの間に実施)

本府省における職務の特殊性・困難性、人材確保の必要性に配慮して、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

課長補佐	→	俸給の特別調整額(8%)の水準を維持
係長	→	職務の級の人員分布の中位に当たる俸給月額 × 4%程度
係員	→	職務の級の人員分布の中位に当たる俸給月額 × 2%程度