

事 項	概 要
給 与 構 造 の 改 革	○行政職俸給表(一)の見直し *俸給水準の是正 ・地域別の官民較差の3年平均値を参考として、俸給表の水準を全体として平均4.8%引下げ ・若手の係員層については引下げを行わず、中高齢層について7%引き下げることにより、給与カーブをフラット化 *級構成の再編 ・現行1級・2級(係員級)及び4級・5級(係長級)の統合。従来の本府省課長の職責を上回る職務に対応した級の 신설(11級制→10級制) *号俸構成等 ・きめ細かい勤務実績の反映を行うため現行の号俸を4分割 ・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 ・現時点の最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、号俸を増設 *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制限の見直し *昇格時の号俸決定方法 ・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に決定方法の見直し *級別資格基準表の取扱い ・職務の級の再編に応じて修正した上で、当面存置 ○指定職俸給表の見直し ○行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の見直し ・行政職俸給表(一)との均衡を基本として、職務の級及び号俸構成、水準是正などの見直し ○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 ○俸給の調整額の見直し ・俸給表の水準引下げとの整合性を確保 ◎地域手当及び広域異動手当の新設 ○地域手当の新設 ・民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、現行の調整手当に替えて、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 ・賃金構造基本統計調査による賃金指数を用いた指定基準を基本として、支給地域及び支給割合を決定 ・支給区分は、18%、15%、12%、10%、6%及び3%の6区分。手当額は、俸給、俸給の特別調整額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

事 項	概 要
給 与 構 造 の 改 革	○広域異動手当の新設 ・転勤のある民間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し、広域異動を行った職員に対して手当を新設 ・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60km以上となる職員について、広域異動の日から、原則3年以内の期間支給 ・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、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 ◎勤務実績の給与への反映 ○勤務成績に基づく昇給制度の導入 ・特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を5段階(A～E)設けることにより、職員の勤務成績が適切に反映される昇給制度を導入 ・年4回の昇給時期を年1回(1月1日)に統一 ・昇給号俸数は、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。ただし、管理職層はC(良好)を3号俸昇給に抑制。B以上は分布率を設定。D以下は該当事由に関する判断基準を別に設定 ・最高号俸を超える俸給月額に決定し得る枠外昇給制度を廃止 ・55歳昇給停止措置に替えて、55歳以上の昇給については昇給幅を通常の半分程度に抑制 ○勤勉手当への実績反映の拡大 ・勤務実績を支給額により反映し得るよう、査定原資を増額し、「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大を図る。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 ○昇格基準の見直し ・昇給及び勤勉手当に係る勤務成績の判定結果を活用 ○給与決定のための勤務成績の判定についての改善 ・昇給及び勤勉手当の運用に資するよう、当面、各府省の現行の判定手続を明確化、成績上位者の判定尺度を例示、標準的な勤務成績に達しない場合の統一的な判定基準を設定 ○専門スタッフ職俸給表の新設 ○俸給の特別調整額の定額化 ・経験年数にかかわらず、管理職員の職務・職責を端的に反映できるよう、定率制から俸給表別・職務の級別・支給区分別の定額制に移行 ○本府省手当の新設

事 項	概 要
給 与 構 造 の 改 革	◇実施スケジュール ・俸給の引下げは、経過措置を設けて段階的に実施するとともに、新制度の導入や手当額の引上げについても段階的に導入し、平成22年度までの5年間で完成 ◎新制度の段階的な実施方法 ○俸給表等の実施時期と経過措置 ・新俸給表は平成18年4月1日。経過措置として新旧俸給月額差額の差額を支給。平成18～21年度までの間、昇給幅を1号俸抑制。俸給の調整額の改定は平成18年4月1日から実施し、平成19年4月1日から経過措置適用 ○手当の新設等の実施方法 ・地域手当は平成18年度から、広域異動手当は平成19年度から段階的に導入。俸給の特別調整額の定額化は平成19年度から実施。専門スタッフ職俸給表及び本府省手当の新設は平成22年度までの間に実施 ○給与への勤務実績反映の実施方法 ・新昇給制度は平成18年4月1日から実施(新制度による最初の昇給は平成19年1月1日)。勤勉手当の勤務実績反映の拡大は平成18年の6月期から実施。昇格運用の見直しに係る措置については平成19年4月1日から実施。新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実施し、引き続きその他の職員について実施 ◇平成18年度から実施すべき事項 ◎俸給表等の改定(平成18年4月1日実施) ○行政職俸給表(一) ・現行1級・2級及び4級・5級を統合するとともに、10級を新設(11級制→10級制)。また、号俸を4分割し、初号等をカットするなど号俸構成を変更。さらに、俸給月額を全体として平均4.8%引き下げるとともに、中高年齢層については更に2%程度引き下げ、給与カーブをフラット化 ○指定職俸給表 ○行政職俸給表(一)及び指定職俸給表以外の俸給表 ・行政職俸給表(一)との均衡を基本に、級構成、号俸構成及び俸給月額について所要の改定 ○再任用者の俸給月額並びに任期付研究員及び特定任期付職員俸給表 ○俸給の調整額 ・調整基本額は、新俸給表の各職務の級の号俸の俸給月額の3%に相当する額に改定 ◎地域手当の新設(平成18年4月1日実施) ・民間賃金が高い地域に在勤する職員に対し、地域手当を支給 ◎昇給制度及び勤勉手当制度等の改定(平成18年4月1日実施) ○昇給制度の改定 ・現行の号俸を4分割し、普通昇給と特別昇給を統合し、