

新たな給与制度の構築について

1 給与構造の改革（平成19年4月1日実施）

国における給与構造改革の内容を踏まえ、給料表等の見直しを行います。

(1) 給料表の見直し

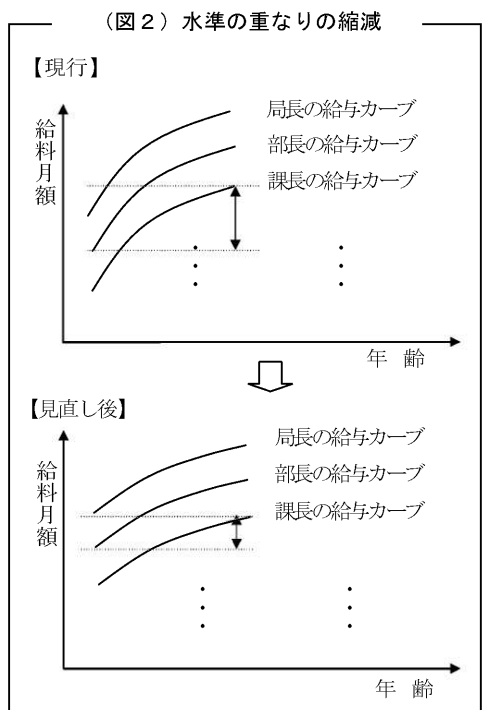
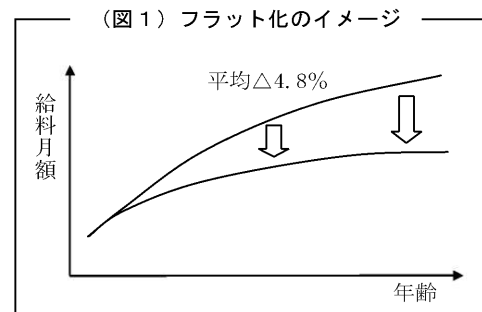
ア 行政職給料表(1)

- ・本年の改定を行った後の給料表の水準を平均4.8%引き下げます。
引下げに当たっては、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた給与構造への転換を図る観点から、若年層について引下げ幅を緩和し、中高年齢層について引下げ幅を拡大することにより、給与カーブのフラット化を行うとともに（図1）、上下の職務の級の間における水準の重なりを縮減します（図2）。
- ・きめ細かい勤務実績の反映を行うため、現行の号給を4分割化します。
- ・在職者がいないか、在職実態が極めて少ない初号等の号給をカットします。
- ・最高号給を超える者の在職実態を踏まえ、号給を増設します。
- ・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、最高号給を超える給料月額に決定し得る枠外昇給制度を廃止します。
- ・本市独自課題（2職1級制の解消、困難係長（課長）級の廃止）について見直しを行います。（図3）

イ その他の給料表

行政職給料表(1)との均衡を基本として、職務の級及び号給構成、水準是正などの見直しを行います。

なお、行政職給料表(2)については、給与構造改革の内容を踏まえた見直しに加えて、5%の水準引下げを実施します。



（図3）本市独自課題の見直し

1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
職員	吏員	主任 係長級	困難 係長級 (廃止)	副主幹 課長級	困難 課長級 (廃止)	部長級	局長級
		統合			統合		
1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
職員	高度職員	主任	係長級	課長補佐	課長級	部長級	局長級

ウ 経過措置

上記の給料表の見直しに伴い、経過措置として、新たな給料表の給料月額が「保障する給料月額」に達しない職員に対しては、その達するまでの間、新たな給料月額に加え、この新たな給料月額と「保障する給料月額」との差額を支給します。

エ 地域手当の見直し

上記の給料表の見直しに伴い、地域手当の支給割合を100分の10から100分の12に引き上げます。

(2) 昇給制度の見直し

ア 職員の勤務実績を昇給に適切に反映できるよう、普通昇給と特別昇給を統合します。

イ 年4回の昇給時期を年1回（4月1日）に統一します。

ウ 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、枠外昇給制度を廃止します。

エ 勤務実績に基づく昇給制度の導入に伴い、年齢により一律に昇給停止させる55歳昇給停止措置に替えて、55歳昇給抑制措置（昇給幅を通常の職員の半分程度に抑制）を導入します。

2 勤勉手当への「成績率」の導入（平成19年度6月期支給分から実施）

職員の勤務実績を勤勉手当に適切に反映できるよう、「特に優秀」「優秀」「良好（標準）」「良好（標準）未満」の成績区分を設け、成績区分ごとに「成績率」を設定します。

成績区分の決定に当たっては、人事評価制度における評価結果を活用します。

$$\text{勤勉手当の額} = \text{勤勉手当基礎額} \times \text{勤務期間に応じた支給割合（期間率）} \times \text{勤務成績に応じた支給割合}$$

↑
「成績率」の導入