

第 5 給与制度改革

一 給与構造改革について

1 国における状況

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料を抑制。具体的には、若年の係員層については俸給水準の引き下げを行わず、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%引き下げた。

俸給表の職務の級間の水準の重なりを縮減し、職務・職責に基づく俸給水準を確保した。

また、地域手当や広域異動手当を新設するなど、地域の民間賃金を反映させるための地域間給与配分を見直した。

2 給与構造改革の内容

(1) 職務職責に応じた俸給構造への転換、地域間給与配分の見直し

① 俸給表の見直し

- ・ 行(一)水準を平均4.8%引下げ
- ・ 現行1級・2級(係員級)及び4級・5級(係長級)の統合
- ・ 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
- ・ 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

② 地域手当及び広域異動手当の新設

- ・ 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
- ・ 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

③ 勤務実績の給与への反映

- ・ 特別昇給と普通昇給を統合
- ・ 年4回の昇給時期を年1回(1月1日)に統一

(2) 実施時期等

- ・ 俸給表は平成18年4月1日に切替え
- ・ 経過措置として新旧俸給月額の差額を支給
- ・ 改正原資を得るため平成18~21年度までの間の昇給を1号俸抑制

3 給与構造の見直しに係る給与条例の改正状況について

県内市町村における給与構造の見直しの状況は、次のとおりであり、平成18年度中に全団体が導入済となっている。

《給与構造改革の導入状況》

区 分	平成18年4月1日 から導入	平成18年7月1日 から導入
市	6	3
町 村	21	1
市町村計	27	4

※ 平成18年度現在のため、町村数には合併した北川町(H19→延岡市)、北郷町・南郷町(H21→日南市)、清武町(H22→宮崎市)、野尻町(H22→小林市)が含まれる。

4 改正条例の内容について

(1) 給料表の級数

給与構造改革においては、給料表の級構成について、職務・職責の同質化が進み、人事管理上も別々の職務の級として存続させる必要性の少なくなった見直し前の1・2級及び4・5級が統合された。

県内市町村の対応状況は18ページ（表-14 給料表の構成（一般行政職）別市町村数参照）のとおりである。

(2) 号給の継ぎ足し

給与制度においては、その職の職務と責任に応じて給料の級が決定され、その級ごとに給料の幅が決められている。

旧制度においては、例外的にこの給料表の上限額を超えて昇給することができたが、給与構造改革においては、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への昇給制度が廃止された。

そこで、国においては旧制度での枠外者の在職実態を踏まえ、枠外在職者の少なくとも過半数が最高号俸までの対象となるよう号俸の設定が行われ現行の俸給表となった。

県内の市町村における国の俸給表を基準とした号給の継ぎ足し状況は次のとおりであるが、年功的な給与制度の見直しとして枠外昇給制度が廃止されたこと、各職務の級には、職務・職責に応じた給料の上限額があること等を踏まえると、号給の継ぎ足しは適正化を図るべきである。

《号給の継ぎ足しの状況》

（令和5年4月1日現在）

区 分	給料表における職務の級		
	4 級	5 級	6 級
宮崎市	16	12	8
都城市	8	—	—
延岡市	21	17	10
日南市	—	6	—
小林市	12	12	—
日向市	8	—	—
えびの市	10	16	12
三股町	8	—	—
国富町	8	—	—
高鍋町	8	—	—
新富町	8	—	—
西米良村	8	—	—
木城町	8	—	—
門川町	8	—	—
美郷町	20	8	—
五ヶ瀬町	—	4	—

※ 表にない市町村は、国の俸給表に準拠。

二 給与制度の総合的見直し

1 国における状況

国家公務員においては、地域間・世代間の給与配分の見直しをはじめとする諸課題に取り組むため、一般職の職員の給与に関する法律を改正し、平成 27 年度から

- ・ 民間賃金の低い地域における官民給与の実情をより適切に反映するための見直し
- ・ 官民の給与差を踏まえた 50 歳台後半層の水準の見直し
- ・ 公務組織の特性、円滑な人事運用の要請等を踏まえた諸手当の見直しを行うこととなった。

2 給与制度の総合的見直しの内容

(1) 地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し

① 俸給表等の見直し

- ・ 民間賃金水準の低い 12 県を一つのグループとした場合の官民較差と全国の較差との率の差を踏まえ、俸給表の水準を平均 2 % 引下げ
- ・ 1 級及び 2 級の初任給に係る号俸については引下げを行わず、3 級以上の級の高位号俸は最大 4 % 程度引下げ
- ・ 40 歳台や 50 歳台前半層の勤務成績に応じた昇給機会の確保のため 5 級・6 級に号俸を増設
- ・ 55 歳超職員の俸給等の 1.5% 減額支給措置の廃止

② 地域手当の見直し

- ・ 地域手当に係る級地区分を 1 区分増設、俸給表水準の引下げに併せ支給割合を見直し

※ 改定前：1 級地 (18%) ~ 6 級地 (3%) 改定後：1 級地 (20%) ~ 7 級地 (3%)

- ・ 地域手当の支給地域を「賃金構造基本統計調査」(平成 15 年~24 年) のデータに基づき見直し

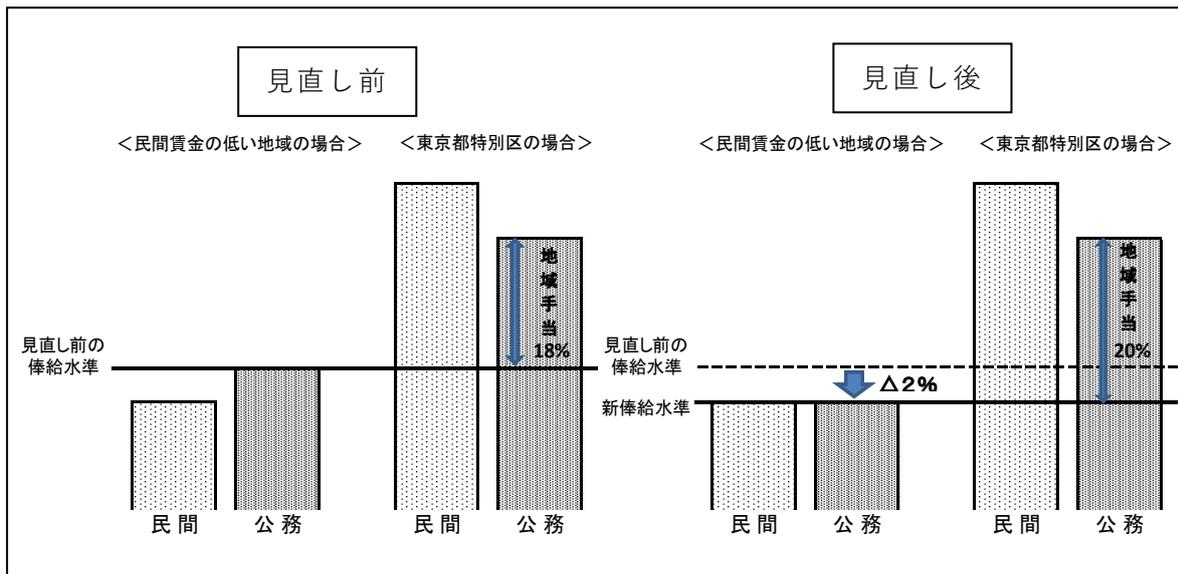
(2) 職務や勤務実績に応じた給与配分

- ① 広域異動手当、単身赴任手当、本府省業務調整手当の引上げ、管理職員特別勤務手当の拡充
- ② 人事評価結果を反映した昇給効果の在り方については、今後の人事評価の運用状況等を踏まえつつ引き続き検討。技能労務関係職種の給与については、今後もその在職実態や民間の給与等を注視

(3) 実施時期等

- ① 俸給表は平成 27 年 4 月 1 日に切替え
- ② 地域手当の支給割合は段階的に引上げ、その他の措置も平成 30 年 4 月までに計画的に実施
- ③ 激変緩和のための経過措置 (3 年間の現給保障)
- ④ 見直し初年度の改正原資を得るため平成 27 年 1 月 1 日の昇給を 1 号俸抑制

「地域間の給与配分の見直し」のイメージ図



「世代間の給与配分の見直し」のイメージ図

