

香教連速報

人事院
勧告

回覧 給与構造の抜本的な改革（裏面）

期末・勤勉手当、7年ぶりに引上げ（0.05月分）！

月例給は2年ぶりの引下げ（0.3%）、年間給与ほぼ現状維持

人事院は8月15日（月）、一般職国家公務員の平成17年度の給与について、平均年間給与を減額するように国会と内閣に勧告した。これは平成15年度以来2年ぶりの引下げ改定となる。4月時点での国家公務員と民間の月例給を比較した「官民較差」は0.36%、1,389円（平成16年度は0.01%、39円）公務員が民間を上回っていた。この逆較差を解消するため、月例給が0.3%引下げられることとなった。これに伴って、配偶者に係る扶養手当の支給月額も、13,500円から13,000円に引下げられることとなった。

一方ボーナスの支給月数は、民間が4.46月であったのに対して、公務員は4.40月であったので、民間の支給割合に見合うよう4.45月分に引上げられることとなった。このことによって、月例給は引下げられるものの、実際の年間給与はほぼ現状維持となる。

例えば、俸給月額が385,800円の場合、0.3%の引下げ分は1,157円（小数点以下は四捨五入）となり、1年間では13,884円のマイナスになる。さらに扶養手当は1年間で6,000円の引下げとなり、合わせて19,884円の減となる。一方、引上げられるボーナスは、俸給月額と教職調整額の合計に0.05月を乗じた20,062円の増となり、引下げ分をわずかに上回ることになる。

昨年度より、国立大学の独立法人化に伴い教育職俸給表は廃止されたが、香教連は全日教連を通じ、引き続き関係機関に対して教育現場の様子を伝え、教育専門職としてふさわしい待遇改善を要望してきた。今後も、教職員給与については各県で検討されることになるが、今回の人事院勧告の結果が大きく影響してくることになる。

本県では、本年度から独自に給与カットが行われていることを踏まえ、香教連としては人事院の勧告によらない香川型の給与構造を求めていく。

<人事院勧告・報告の骨子（抜粋）>

- 官民給与の逆較差（△0.36%）を解消するため、月例給の引下げ改定（0.3%）（2年ぶり）
- 配偶者に係る扶養手当の引下げ（月額13,500円→13,000円）
- 期末・勤勉手当（ボーナス）の引上げ（0.05月分）（7年ぶり）

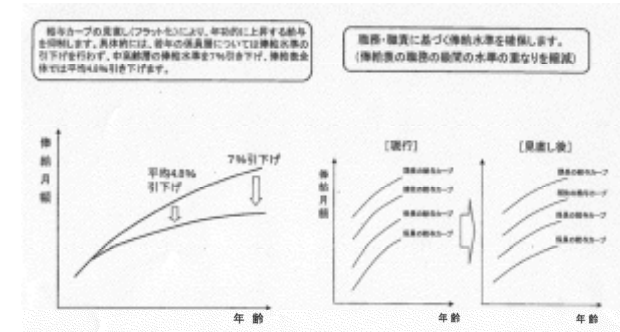
人事院は一般職国家公務員の平成17年度の給与についての勧告を行うと同時に、18年度以降の給与構造に関する改革案を発表した。

1 人事院の発表した改革すべき事項（抜粋）

(1) 俸給表及び俸給制度の見直し

ア 行政職俸給表（一）の見直し

- ・ 地域別の官民格差の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き下げを行わず、中高年齢層について7%引下げることにより、給与カーブをフラット化（下図参照）
- ・ 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）
- ・ 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
- ・ 現時点の最高号俸を超える者の在職実態を踏まえ、号俸を新設
- ・ 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



イ 指定職俸給表の見直し

ウ 行政職俸給表（一）及び指定職俸給表以外の見直し

エ 俸給の調整額の見直し

(2) 地域手当及び広域異動手当の新設

ア 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合計額に支給割合を乗じて得た額

四国においては、高松市だけが6級地（3%の地域手当支給）に指定されている。

（以下省略）

イ 広域異動手当の新設

(3) 勤務実績の給与への反映

ア 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

区分と昇給号俸数

区 分	A	B	C	D	E
	極めて良好	特に良好	良好	やや良好でない	良好でない
昇給号俸数	8号俸以上	6号俸	4号俸	2号俸	昇給なし

管理職はC（良好）を3号俸昇給に抑制

B以上は分布率を設定。D以下については、該当事由に関する判断基準を別に設定。

- ・ 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

イ 勤勉手当への実績反映の拡大

ウ 昇給基準の見直し

エ 給与決定のための勤務成績の判定についての改善

(4) スタッフ職活用のための環境整備

スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入のため、3級程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設

(5) 俸給の特別調整額の定額化

(6) 本府省手当の新設

3 実施スケジュール

俸給の引き下げは、経過措置を設けて段階的に実施する（新俸給表の適用は平成18年4月1日より）とともに、新制度の導入や手当額の引き上げ（地域手当は平成18年度から）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。

新昇給制度は平成18年4月1日から実施。