

《平成17年人事院勧告(平成17年8月15日)の内容》

① 平成17年度給与改定

民間給与との比較に基づく、俸給月額及び配偶者に係る扶養手当の減額、並びに勤勉手当の0.05月分の引き上げ。

② 平成18年度以降の勤勉手当への実績反映の拡大

勤勉手当の支給月数の引上げ分の0.05月分(6月期、12月期に各0.025月分)を活用し、次の取り扱いを行う。

ア. 「良好(標準)」の成績率の引き上げ(0.01月分を活用)

「良好(標準)」の成績区分に係る成績率を100分の71とする。

イ. 上位の成績区分の人員分布の拡大(0.015月分を活用)

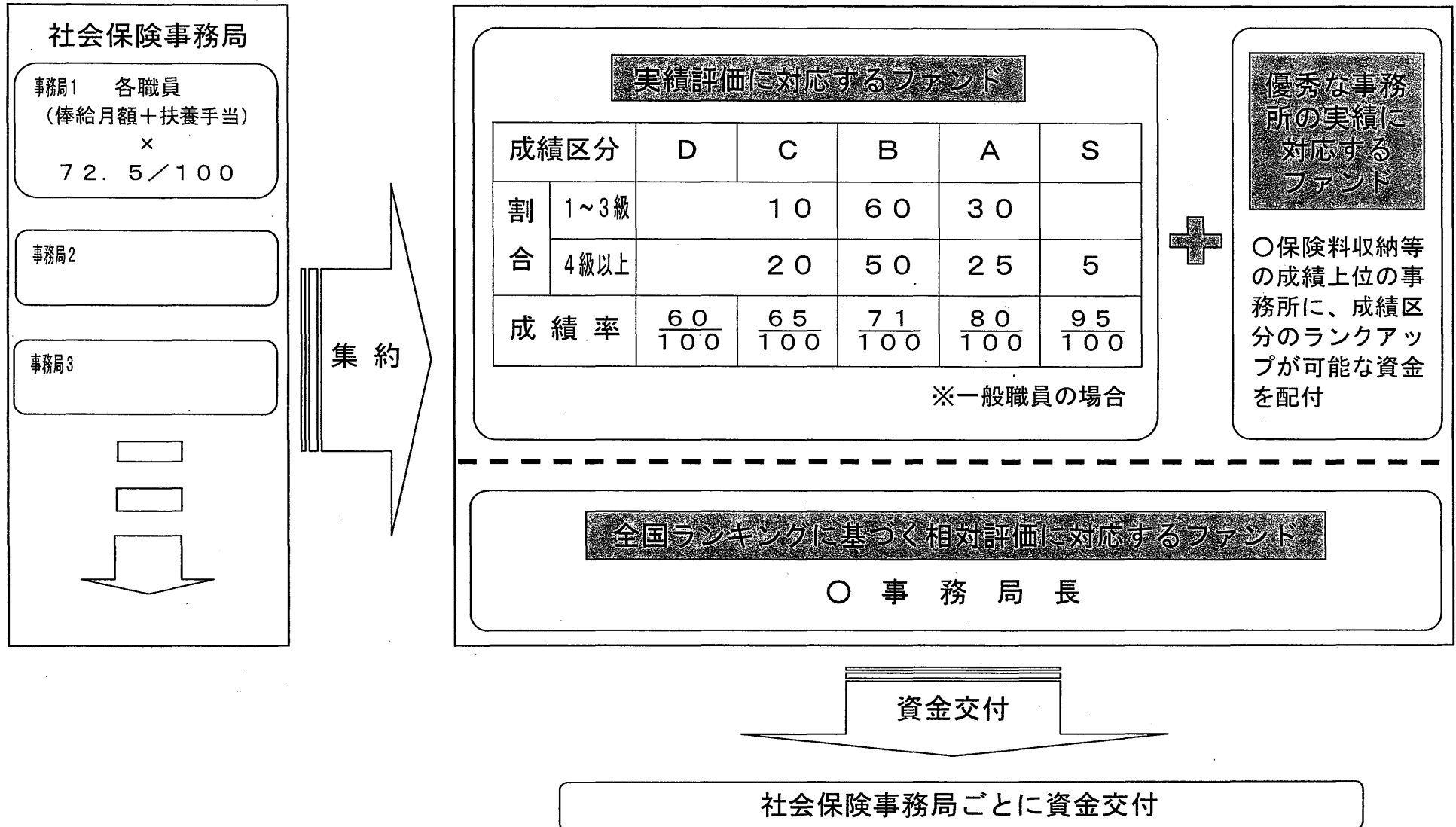
「特に優秀」及び「優秀」の成績区分に係る人員分布率を設定する。

③ 成績区分ごとの人員分布率

成績区分	成績率(一般職員の場合)	人員分布率
特に優秀	86/100以上145/100未満	5%以上(10%程度)
優秀	78.5/100以上86/100未満	25%以上(30%程度)
良好(標準)	71/100	
良好(標準)未満	71/100未満	

(注)「良好(標準)」及び「良好(標準)未満」については、人員分布率を定めていない。

《今後の取り扱い（案）》

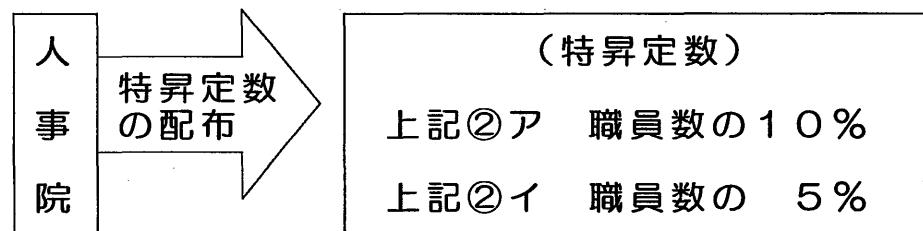


(3) 特別昇給について

《現行制度》

- ① 特別昇給とは → 現に受けている俸給月額の上位の俸給に昇給させること。
- ② 選考基準
 - ア. 勤務評定の結果、勤務実績に係る評価が上位の段階に決定され、かつ、執務に関連して見られた職員の性格、能力及び適性が優秀である場合
 - イ. 上記に該当する職員若しくはこれに準ずる職員が相当の期間にわたり、
 - ・ 特に繁忙な業務に精励した場合
 - ・ 極めて特殊の知識、経験等に基づきこれらを直接必要とする困難な業務に精励した場合
- ③ 特別昇給定数
$$\begin{array}{l} \text{上記②ア} = \text{職員数} \times 10\% \\ \text{上記②イ} = \text{職員数} \times 5\% \end{array}$$
- ④ 特別昇給の時期 1月1日、4月1日、7月1日、10月1日（人事院規則で規定）

《現行の運用実態》



- ① 現行法上、職務給の原則、成績主義に則って実施すべきものとされているが、現実には、長期継続雇用を前提として、年功的な給与処遇がなされてきた。
- ② 特別昇給の時期 社会保険庁の場合は毎年7月1日に実施

《平成17年人事院勧告(平成17年8月15日)の内容》

① 勤務成績に基づく昇給制度の導入

現在行われている特別昇給(定員の15%以内で1号俸昇給)と普通昇給(ほとんどの職員が1年に1号俸昇給)は、ともに勤務成績が良好以上の者を対象とすることとされているが、持ち回りの運用や一律的運用がなされる傾向にあることから、両者を統合するとともに、昇給の区分を5段階設けることで、職員の勤務成績が昇給に適切に反映される仕組みとする。

② 昇給時期の統一

全府省共通の年1回、1月1日に統一し、昇給のための勤務成績判定期間を前年の1月1日から12月31日までとする。

③ 昇給の基準

ア. 勤務成績を昇給により反映させるため、現行の1号俸を4号俸に分割する。

イ. 職員を初任層、中間層及び管理職層に区分し、それぞれの職員層ごとに、勤務成績に応じた昇給号俸数を設定する。また、管理職層は、それ以外の職員層よりも「良好(標準)」の場合の昇給号俸数を抑制する。

ウ. 勤務成績が「特に良好」及び「極めて良好」の場合については、適用される職員割合を示した分布率を設定する。

エ. 勤務成績が「やや良好でない」及び「良好でない」場合については、分布率は設定せず、人事院が別に判断基準を示す。

勤務成績	極めて良好	特に良好	良好(標準)	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 (管理職層は3号俸)	2号俸	昇給なし
初任層	20% (「極良」は5%以内)			人事院が別に定める 判断基準による	人事院が別に定める 判断基準による
中間層	5%	20%		//	//
管理職層	10%	30%		//	//

→ (従来の特別昇給) → (従来の普通昇給)

《今後の取り扱い(案)》

- 人事院勧告に基づく昇給制度とし、勤務成績の判断材料として実績評価と能力評価を活用する。なお、その詳細については、給与法の改正後に確定させる。

《新人事評価制度の給与等への反映の試算》

【勤勉手当の成績率による支給額の比較】

(例1) 社会保険事務所長 (8級19号俸) の場合

成績区分 (率)	勤勉手当額
S (95%)	484,961 円
A (80%)	408,388 円
B (71%)	362,444 円
C (65%)	331,815 円
D (60%)	306,291 円

(差額) = 178,670 円

(例2) 社会保険事務所係長 (4級9号俸) の場合

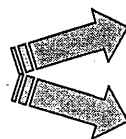
成績区分 (率)	勤勉手当額
S (95%)	284,986 円
A (80%)	239,998 円
B (71%)	212,989 円
C (65%)	194,990 円
D (60%)	179,991 円

(差額) = 104,995 円

【普通昇給・特別昇給した場合の収入額の比較】

(例)

現在、4級6号俸の職員 (事務所専門官) が、
(年収 約433万円)



10年間普通昇給のみとすると (事務所専門官)	10年目の年収 約555万円
10年間に3回特別昇給、 2回昇格をしたとすると (事務所課長)	約708万円
差額	約153万円

注) 現行の俸給月額により試算。

【任用等への活用】

○評価結果を、適材適所の人事配置、昇格等に反映する。