

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案 説明資料

平成17年9月

目次

1 本則

(1) 官民較差関係（第1条、第4条及び第6条関係）

・ 債給表の改定内容	1
・ 初任給調整手当（医師等）改正措置要綱	2
・ 扶養手当改正措置要綱	3
・ 期末手当、勤勉手当及び期末特別手当改正措置要綱	4
・ 委員、顧問、参与等の手当改正措置要綱	6

(2) 給与構造の改革関係（第2条、第5条及び第7条関係）

・ 債給表の基本的見直し内容	7
・ 新たな昇給制度の概要	11
・ 地域手当措置要綱	13
・ 一般職給与法第11条の7第1項の規定による地域手当（異動保障）の終了について	17
・ 委員、顧問、参与等の手当改正措置要綱	18

(3) 暫定筑波研究学園都市移転手当関係（第3条）

・ 暫定筑波研究学園都市移転手当措置要綱	19
----------------------	----

2 附則

(1) 官民較差関係（附則第2条から第5条まで関係）

・ 平成17年施行分の俸給の切替え措置要綱	20
・ 平成17年12月期の期末手当等に関する特例措置要綱	21

(2) 給与構造の改革関係（附則第6条から第32条まで関係）

・ 平成18年4月1日の俸給の切替えについて	24
・ 俸給の切替に伴う経過措置について	27
・ 地域手当に関する経過措置（附則第13条及び第14条）	29
・ 地域手当支給割合別引上げ案イメージ一覧（改正法附則第13条関係）	30
・ 給与法改正に伴う平均給与額に係る補償法上の措置	31
・ 経過期間を設ける必要性について	32

・ 「その他やむを得ない事情により施行日までに改正後の地方自治法第204条第2項の規定に基づく地域手当を支給する条例を制定することができないとき」について	34
・ 6ヶ月間の経過期間の必要性について	35
・ 市町村立学校職員給与負担法の一部改正について	36
・ へき地教育振興法の一部改正について	37
・ 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部改正について	38
・ 地方公務員災害補償法の一部改正の概要等について	39
・ 一般職給与法改正に伴う旅費法の改正について	41
・ 一般職給与法改正に伴う弁護士職務経験法の改正について	42
・ 「指定職以上の職員」及び「本省審議官級以上の職員」の改正について	43

俸給表の改定内容

1 本年の給与改定の方針

本年においては、4月時点で、公務員の月例給与が民間給与を1,389円(0.36%)上回ることとなつたため、官民の給与較差の大きさ等を考慮し、これに見合う月例給の引下げ改定を行うことが適当であると判断したところ。

月例給の改定については、基本的な給与である俸給月額の引下げ改定(俸給表の改定)を行うとともに、扶養手当を引き下げるのこととした。

2 俸給表の改定

俸給表については、次のとおり改定を行うこととした。

(1) 行政職俸給表(一)

官民の給与比較を行つてゐる行政職俸給表(一)については、すべての職務の級の俸給月額について同率の引下げ改定を行う。この改定により、同俸給表の平均俸給月額(本年4月現在328,976円)は、1,054円(0.3%)の減となる。

なお、再任用職員の俸給月額についても、再任用職員以外の職員の俸給月額の改定に準じて改定を行う。

(2) 行政職俸給表(一)以外の俸給表

行政職俸給表(一)以外の一般職給与法に規定する俸給表、任期付研究員法に規定する俸給表及び任期付職員法に規定する俸給表については、行政職俸給表(一)との均衡を基本として改定を行う。

3 実施時期

この勧告を実施するための法律の公布の日の属する月の翌月の初日(公布の日が月の初日であるときは、その日)

以上

初任給調整手当（医師等）改正措置要綱

1 措置の理由

初任給調整手当は、従来から官民較差を解消するための行政職俸給表(一)の改定に準じて行う医療職俸給表(一)の改定率に合わせた形で改定してきている。

本年の給与改定においては、同俸給表について引下げを行うこと、医師の充足率が安定的に推移していることなどを考慮すると、初任給調整手当の額について改定を行う必要がある。

2 措置の内容

(1) 医療職俸給表(一)の適用を受ける職員に対する手当額

医療職俸給表(一)の適用を受ける職員に対する初任給調整手当の額について、本年の医療職俸給表(一)の改定(平均改定率△0.3%)に合わせ、次の表のとおり改定する。

現行額と改定後の額との比較（1年目の月額）

種別	区分	現行額	改定後の額	改定額
1種	調整手当 離島、へき地、沖縄県	307,900円	306,900円	△ 1,000円
2種	当非支 少人口市町村	269,300円	268,500円	△ 800円
3種	給地域 その他	216,700円	216,000円	△ 700円
4種	調整手当 乙地	159,600円	159,100円	△ 500円
5種	調整手当 甲地	100,400円	100,100円	△ 300円

(2) 医系技官等に対する手当額

医系技官等に対する初任給調整手当の額について、最高支給限度額（現行50,200円）を医療職俸給表(一)の適用を受ける職員の5種の1年目の月額の2分の1とする従来からの改定方式により、50,000円に改める。（改定額△200円）

3 実施時期

この勧告を実施するための法律の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）

以上

扶養手当改正措置要綱

1 措置の理由

扶養手当については、民間における扶養手当（家族手当）の支給状況を踏まえて改定してきている。

本年の民間における配偶者及び子に対する扶養手当の額がそれぞれ減少しているが、子を扶養する職員の家計負担の実情を考慮して、配偶者に係る支給月額を引き下げるのこととする。

2 措置の内容

扶養親族である配偶者に係る手当額を13,000円（現行 13,500円）とする。

（参考） 現行手当額と改定後の手当額の比較

	扶養親族である配偶者	扶養親族である子等		
		1人目	2人目	3人目以降
現 行	13,500 円	6,000 円	6,000 円	5,000 円
改定後	13,000 円	6,000 円	6,000 円	5,000 円

（注） 配偶者が扶養親族でない場合の1人目は6,500円、配偶者がない場合の1人目は11,000円。満16歳の年度初めから満22歳の年度末までの子がいる場合は、当該子1人につき5,000円が加算される。

3 実施時期

この勧告を実施するための法律の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）

以 上

期末手当、勤勉手当及び期末特別手当改正措置要綱

1 措置の理由

- (1) 期末・勤勉手当の年間支給月数は、民間の特別給の年間支給割合と均衡するよう改定してきている。
- 本年の職種別民間給与実態調査によれば、昨年8月から本年7月までの民間の特別給の年間支給割合は4.46月となっており、現行の期末・勤勉手当の年間支給月数(4.4月)を上回っていることから、民間との均衡を図るために期末・勤勉手当の年間支給月数を改定する必要がある。
- (2) これに伴い、指定職職員、再任用職員、任期付研究員及び特定任期付職員に係る特別給についても、改定を行う必要がある。

(参考) 民間における特別給の支給状況 (単位:月)

支給期 従業員区分	下半期	上半期	計	公務員の構成 による年間の 支給割合の計
事務・技術等従業員	2.23	2.24	4.47	
技能・労務等従業員	1.97	1.98	3.95	4.46

資料: 平成17年職種別民間給与実態調査

(注) 下半期は平成16年8月から平成17年1月まで、上半期は平成17年2月から7月までの期間をいう。

2 措置の内容

(1) 期末手当及び勤勉手当の支給月数

期末手当及び勤勉手当の年間支給月数については、4.45月(前年度比+0.05月)とする。

支給月数の引上げ分は、民間賞与における考課査定分の割合等を参考に勤勉手当に配分することとし、12月期の勤勉手当を引き上げることとするが、平成18年度以降については、6月期及び12月期に0.025月ずつ配分し、それぞれ0.725月(特定幹部職員にあっては0.925月)とする。

《平成17年度》

(単位:月)

区分	支給期	6月期		12月期		計
		期末	勤勉	期末	勤勉	
一般の職員	現行	1.4	0.7	1.6	0.7	4.4
	改正後	1.4	0.7	1.6	0.75	4.45
特定幹部職員	現行	1.2	0.9	1.4	0.9	4.4
	改正後	1.2	0.9	1.4	0.95	4.45

《平成18年度以降》

(単位:月)

区分	支給期	6月期		12月期		計
		期末	勤勉	期末	勤勉	
一般の職員	17年度	1.4	0.7	1.6	0.75	4.45
	改正後	1.4	0.725	1.6	0.725	4.45
特定幹部職員	17年度	1.2	0.9	1.4	0.95	4.45
	改正後	1.2	0.925	1.4	0.925	4.45

(2) 期末特別手当の取扱い

指定職職員に支給される期末特別手当については、一般職員の期末手当及び勤勉手当の支給月数の改定状況を踏まえ、年間支給月数を3.35月(前年度比+0.05

月) とし、12月期に配分することとする。

《現行及び改定後の期別支給月数》 (単位:月)

区分		6月期	12月期	計
指定職職員	現 行	1.6	1.7	3.3
	改 正 後	1.6	1.75	3.35

(3) 再任用職員の特別給の取扱い

再任用職員の期末・勤勉手当については、定年前職員の期末・勤勉手当の支給月数の改定状況を踏まえ、年間支給月数を2.35月（前年度比+0.05月）とし、12月期の勤勉手当に配分することとする。

《現行及び改定後の期別支給月数》 (単位:月)

区分	支給期	6月期		12月期		計
		期末	勤勉	期末	勤勉	
一般の職員	現 行	0.75	0.35	0.85	0.35	2.3
	改 正 後	0.75	0.35	0.85	0.4	2.35
特定幹部職員	現 行	0.65	0.45	0.75	0.45	2.3
	改 正 後	0.65	0.45	0.75	0.5	2.35

また、再任用職員の期末特別手当についても、定年前職員の期末特別手当の支給月数の改定状況を踏まえ、年間支給月数を1.8月（前年度比+0.05月）とし、平成17年度は12月期に配分するが、平成18年度以降については、6月期と12月期の支給月数の均衡が図れるよう、6月期に配分することとする。

《平成17年度》 (単位:月)

区分		6月期	12月期	計
指定職職員	現 行	0.8	0.95	1.75
	改 正 後	0.8	1.0	1.8

《平成18年度以降》 (単位:月)

区分		6月期	12月期	計
指定職職員	17年度	0.8	1.0	1.8
	改 正 後	0.85	0.95	1.8

(4) 任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当の取扱い

任期付研究員及び特定任期付職員の期末手当については、一般職員の期末・勤勉手当の支給月数の改定状況を踏まえ、年間支給月数を3.35月（前年度比+0.05月）とし、12月期に配分することとする。

《現行及び改定後の期別支給月数》 (単位:月)

区分		6月期	12月期	計
任期付研究員・ 特定任期付職員	現 行	1.6	1.7	3.3
	改 正 後	1.6	1.75	3.35

3 実施時期

この勧告を実施するための法律の公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）。ただし、平成18年度以降の支給月数の改正については、平成18年4月1日。

以 上

委員、顧問、参与等の手当改正措置要綱

1 措置の理由

委員、顧問、参与等の手当の支給限度額は、指定職俸給表の改定に合わせて改定してきていることから、17年4月の官民較差を解消するための同俸給表の改定に伴い、当該支給限度額について改定を行う必要がある。

2 措置の内容

委員、顧問、参与等の支給限度額について、指定職俸給表の改定（平均改定率△0.3%）に合わせて改定する。これにより、これらの職員の手当の勤務1日についての支給限度額を37,800円（現行37,900円）とする。

3 実施時期

この勧告を実施するための法律の公布日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）

以 上

俸給表の基本的見直し内容

I 級の整理（別紙1参照）

1 行政職俸給表（一）

（1） 級の統合

職務・職責の同質化が進み、人事管理上も別々の級として存続させる必要性の少なくなったと認められる1級・2級及び4級・5級をそれぞれ統合。

（2） 級の新設

本省課長等に適用されている現行11級の職務・職責には相当の幅が認められ、従来の本省課長等の職務・職責を上回るものが生じてきていることから、それらを適切に評価するため新10級（現行12級相当）を新設。

2 その他俸給表

（1） 級の統合

各俸給表の各級の職務・職責の実態を踏まえ、行政職俸給表（一）における級の整理との均衡にも配慮して、統合を行う級を決定。

（2） 級の新設

専行、税務、公安（一）、公安（二）、教育（一）、研究、医療（一）の各俸給表についても、行政職俸給表（一）の現行11級と同様の事情が認められるので、その評価に相応しい級としてそれぞれに新級を設ける。

II 号俸構成（別紙2参照）

1 行政職俸給表（一）

（1） 号俸の分割

昇給制度の見直しに伴い、勤務実績を反映させやすくするため、現行の号俸を4分割。

（2） 号俸カット

初任の級を除いた現行4級以上の各級について、1号上位昇格制度の導入の効果等により、現在在職者がいないか、極めて少ない初号等の号俸についてカット。

（3） 号俸延長

各級における枠外在職実態等を考慮して、各級において最大3号俸の延長。

2 その他俸給表

指定職俸給表以外の俸給表については、行政職俸給表（一）と同様の考え方により改定。

指定職俸給表については、現在在職者がいない1号俸から3号俸までの号俸をカット。

III 俸給水準の改正（別紙3参照）

1 行政職俸給表（一）

公務員給与に地域の民間賃金を適切に反映させるよう、最も地域別較差の大きい東北・北海道の官民給与較差の3年平均値を指標として、俸給表水準を全体として4.8%引き下げるとともに、年功的給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた給与の充実を図るため、各級の俸給カーブのフラット化を図る。

2 その他俸給表

行政職俸給表（一）との均衡を基本として引下げ。

IV 任期付研究員、特定任期付職員の俸給月額の改正

1 任期付研究員の俸給月額の改正

研究職俸給表との均衡を基本として引下げ。

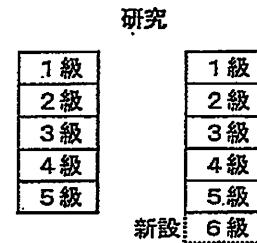
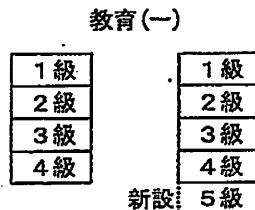
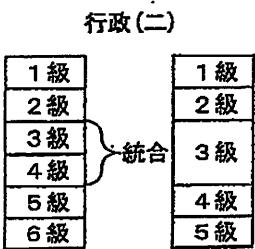
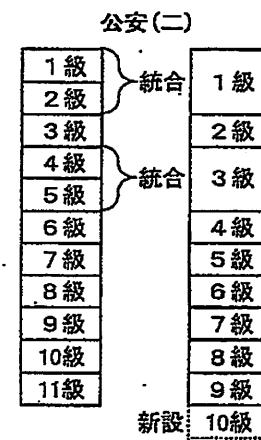
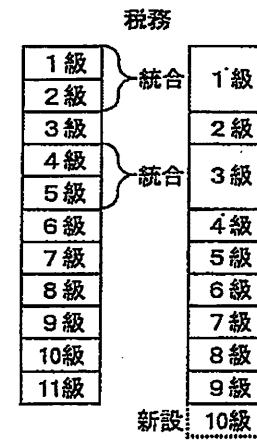
2 特定任期付職員の俸給月額の改正

行政職俸給表（一）との均衡を基本として引下げ。

V 実施時期

平成18年4月1日

俸給表の級の整理



級の整理を行わない俸給表

- ・海事(一)
- ・海事(二)
- ・教育(二)
- ・医療(二)
- ・医療(三)
- ・福祉

俸給表別・級別 号俸カット数・号俸増設数一覧

行政(一)

号俸	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
1			新(1)						
2			新(2)						
3			新(3)						
4				新(4)					
5				新(5)					
6					新(6)				
7						新(7)			
8							新(8)		
9								新(9)	
末号									新(10)
	2	2	1	3	3	3	3	2	

行政(二)

号俸	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	
1		新(1)						
2		新(2)						
3			新(3)					
4			新(4)					
5				新(5)				
6					新(6)			
7						新(7)		
8							新(8)	
9								新(9)
末号								新(10)
	2	2	1	3	3	3	3	2

専門行政

号俸	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	
1		新(1)						
2		新(2)						
3			新(3)					
4			新(4)					
5				新(5)				
6					新(6)			
7						新(7)		
8							新(8)	
9								新(9)
末号								新(10)
	3	3	2	3	3	3	3	2

税務

号俸	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
1			新(1)						
2			新(2)						
3			新(3)						
4			新(4)						
5				新(5)					
6					新(6)				
7						新(7)			
8							新(8)		
9								新(9)	
末号									新(10)
	2	2	3	3	3	3	3	2	

公安(一)

号俸	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
1			新(1)							
2				新(2)						
3				新(3)						
4				新(4)						
5				新(5)						
6					新(6)					
7						新(7)				
8							新(8)			
9								新(9)		
10									新(10)	
末号										
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

公安(二)

号俸	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
1		新(1)							
2		新(2)							
3			新(3)						
4			新(4)						
5				新(5)					
6					新(6)				
7						新(7)			
8							新(8)		
9								新(9)	
10									新(10)
末号									
	2	2	2	2	2	2	2	2	2

海事(一)

号俸	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	
1		新(1)						
2		新(2)						
3			新(3)					
4			新(4)					
5				新(5)				
6					新(6)			
7						新(7)		
8							新(8)	
9								新(9)
10								新(10)
末号								
	2	2	2	2	2	2	2	2

海事(二)

号俸	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	
1		新(1)						
2		新(2)						
3			新(3)					
4			新(4)					
5				新(5)				
6					新(6)			
7						新(7)		
8							新(8)	
9								新(9)
10								新(10)
末号								
	2	2	2	2	2	2	2	2

教育(一)

号俸	1級	2級	3級	4級
1	新(1)			
2		新(2)		
3		新(3)		
4			新(4)	
5			新(5)	
6				新(6)
7				
8				
9				
10				
末号				
	2	2	1	3

教育(二)

号俸	1級	2級	3級
1		新(1)	
2			新(2)
3			新(3)

研究

号俸	1級	2級	3級
1			新(1)
2			新(2)
3			新(3)

医療(一)

号俸	1級	2級	3級	4級
1			新(1)	
2			新(2)	
3			新(3)	
4			新(4)	
5			新(5)	
6				新(6)
7				
8				
9				
10				
末号				
	3	3	2	3

医療(二)

号俸	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
1			新(1)				
2			新(2)				
3			新(3)				
4			新(4)				
5			新(5)				
6				新(6)			
7					新(7)		
8						新(8)	
9							新(9)
10							新(10)
末号							
	2	2	2	2	2	2	2

福祉

号俸	1級	2級	3
----	----	----	---

平成18年4月制度改正 債給表別・級別 改定率

【17年勧告：17年人員】

級別\ 俸給表	計	1級	2級	特2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	11級
行政(一)	-4.8%	0.0%	0.0%	—	0.0%	-4.1%	-5.3%	-6.1%	-6.7%	-6.6%	-6.5%	-6.7%	-6.6%
行政(二)	-1.2%	0.0%	-0.1%	—	-0.1%	-2.4%	-6.1%	-5.8%					
専門行政	-5.3%	0.0%	-4.0%	—	-5.8%	-6.5%	-6.8%	-7.1%	-6.8%				
税務	-5.4%	0.0%	0.0%	—	0.0%	-3.3%	-4.4%	-5.3%	-6.3%	-6.9%	-7.2%	-7.1%	-6.7%
公安(一)	-4.9%	-0.6%	-4.1%	-5.0%	-5.9%	-5.6%	-6.2%	-6.2%	-6.7%	-6.7%	-7.2%	-7.3%	-6.7%
公安(二)	-4.6%	0.0%	0.0%	—	0.0%	-4.4%	-5.4%	-6.2%	-6.8%	-6.8%	-7.0%	-7.2%	-6.7%
海事(一)	-4.9%		0.0%	—	-4.8%	-5.8%	-6.1%	-6.1%	-6.4%				
海事(二)	-2.0%	0.0%	0.0%	—	-0.2%	-2.4%	-6.0%	-5.6%					
教育(一)	-5.4%	-1.3%	-4.8%	—	-5.9%	-6.3%							
教育(二)	-5.1%		-5.1%	—									
研究	-5.3%	0.0%	-2.2%	—	-5.2%	-5.9%	-6.4%						
医療(一)	-5.2%	-2.0%	-5.3%	—	-6.3%	-6.8%							
医療(二)	-3.7%	0.0%	-0.1%	—	-5.0%	-6.2%	-6.5%	-6.7%	-6.9%	-6.9%			
医療(三)	-3.0%	-0.8%	-2.6%	—	-5.0%	-6.5%	-6.8%	-6.6%	-7.0%				
福祉	-4.3%	-0.1%	-3.5%	—	-5.2%	-6.3%	-6.8%	-6.8%					
計	-4.8%												

指 定	-6.7%
-----	-------

新たな昇給制度の概要

1 勤務成績に基づく昇給制度（改正法第2条による改正後の給与法第8条第5項及び第6項）

- (1) 勤務成績を昇給により反映させやすくするため、現行の号俸を4分割し、特別昇給と普通昇給を一本化する。
- (2) 職員の昇給は、全府省共通の年1回、人事院規則で定める日に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。
- (3) 職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号俸数は、1年間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号俸数を4号俸（行政職俸給表（一）7級（現9級）以上に相当する職員にあっては3号俸）とすることを標準として人事院規則で定める基準に従い決定するものとする。

（参考） 人事院規則等における主な規定内容

- ・ 昇給区分として、昇給しない段階を含めてA～Eの5段階を設定
 - A 勤務成績が極めて良好である職員
 - B 勤務成績が特に良好である職員
 - C 勤務成績が良好である職員
 - D 勤務成績がやや良好でないものとして人事院の定める職員又は人事院の定める事由以外の事由によって勤務成績判定期間の6分の1に相当する期間の日数を勤務していない職員（Eに該当する職員を除く。）
 - E 勤務成績が良好でないものとして人事院の定める職員又は人事院の定める事由以外の事由によって勤務成績判定期間の2分の1に相当する期間の日数を勤務していない職員
- ・ 職員層の区分（初任層、中間層、管理職層）及びこれに対応する昇給号俸数、分布率を設定
 - 組織において期待される役割の違いを踏まえ、職員を職務の級等に応じて初任層、中間層及び管理職層（行政職（一）新7級以上に相当する職員）に区分。管理職の標準的な昇給号俸数を3号俸とするほか、職員層毎にA及びBを適用することとなる分布率等を設定。
- ・ 上位の昇給が適用される者の総昇給枠を設定
 - 改正法第8条第9項の下、上記の分布率及び各府省ごとの定員に応じて、上位の昇給区分（A及びB）に決定する職員に係る昇給号俸数の総枠を設定。
- ・ 勤務成績判定期間が1年に満たない者の取扱い
 - 採用後の最初の昇給など勤務成績判定期間が1年に満たない者についても、実績に基づいて勤務成績の判定を行う。この際、実績を量的に判断する一つの基準として、1年間のうちの実勤務期間の割合に応じて昇給号俸数を算出することができる
 - こととする。
- ・ 特別の事由に基づく昇給（殉職、表彰等）

殉職、表彰、研修成績等の特別の事由があった場合については、当該勤務成績に応じて、各事由毎の適切な時期に昇給を行う。

※ 行政職俸給表（一）における職員層別の昇給区分ごとの昇給号俸数

昇給区分	A	B	C	D	E
1～6級 (初任、中間層)	8号俸以上	6号俸	4号俸	2号俸	昇給なし
7級以上 (管理職層)	8号俸以上	6号俸	3号俸	2号俸	昇給なし

（注） 行政職俸給表（一）以外の俸給表については、行政職俸給表（一）との均衡を考慮して設定。

2 55歳を超える職員に係る昇給抑制措置（昇給停止措置の廃止）（改正法第2条による改正後の給与法第8条第7項）

55歳を超える職員に係る昇給停止措置については、新たな昇給制度の導入、枠外昇給の廃止等を踏まえ撤廃するが、民間企業においても年齢による昇給停止措置の採用状況も考慮し、55歳を超える職員が1年間の全部を良好な成績で勤務した場合の昇給号俸数を2号俸とするなど、昇給号俸数を通常の職員の半分程度に抑制する。

3 枠外昇給の廃止（改正法第2条による改正後の給与法第8条第8項）

年功的な給与制度を見直し、各職務の級における職務・職責の違いを明確化するため、枠外昇給制度は廃止する。

4 平成22年3月31日までの間における昇給に関する特例（附則第13条関係）

切替日前日の俸給月額に相当する額を現給保障しつつ、一方で地域手当等の新手当を一定の期間において実現するための所要財源確保の必要から、平成18年4月1日から平成22年3月31日までの間における4回の昇給期に係る昇給について、標準昇給幅を4号俸から3号俸（管理職層については、3号俸から2号俸）にする等の昇給幅の抑制を行う。（平成19年1月の昇給については、勤務成績判定期間が平成18年4月1日から同年12月31日までの9月間となり、全ての職員が人事院規則で規定する「勤務成績判定期間が1年に満たない者の取扱い」の対象となることから、さらに昇給号俸数が割り落とされる。）

地域手当措置要綱

1 地域手当（原則）

(1) 措置の理由

公務員給与が地域の民間賃金水準をより的確に反映したものとするため、現行の地域給である調整手当に替えて、物価等を踏まえつつ、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に地域手当を支給する必要がある。

(2) 措置の内容

ア 支給対象

地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して人事院規則で定める地域に在勤する職員。

支給対象地域に近接し、かつ、区域における民間の賃金水準及び物価等に関する事情が支給地域に準ずる区域に所在する官署で人事院規則で定めるものに在勤する職員についても同様。

イ 支給額

地域手当の月額は、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に、次の表に掲げる地域手当の級地の区分に応じ、同表に定める支給割合を乗じて得た額。地域手当の級地は、人事院規則で定める。

級 地	支給割合	(参考) 主な支給地域
1級地	100 分の 18	東京都特別区
2級地	100 分の 15	大阪市、町田市
3級地	100 分の 12	さいたま市、横浜市、川崎市、名古屋市
4級地	100 分の 10	千葉市、京都市、堺市、神戸市、奈良市、広島市、福岡市
5級地	100 分の 6	仙台市、宇都宮市、甲府市、静岡市、津市、岸和田市
6級地	100 分の 3	札幌市、前橋市、富山市、金沢市、福井市、長野市、岐阜市、和歌山市、岡山市、高松市

(注) 支給地域の区域の取扱い

人事院規則で定める地域手当の支給地域は、平成18年4月1日における市町村の区域によることとし、その後における名称の変更又は区域の変更による影響を受けないものとする。

2 大規模空港に係る特例

(1) 措置の理由

設置に特別の事情がある大規模空港の区域内における民間事業所の設置状況、賃金等の事情を考慮すると、地域手当の支給地域の指定の原則である市単位ではなく、特定の「区域」を地域手当の支給地域として取り扱う必要があることから、特定大規模空港区域についての地域手当の支給地域の特例措置として法整備を行う。

なお、現行の給与法第11条の5の規定による調整手当は廃止。

(2) 措置の内容

ア 支給対象

設置に特別の事情がある大規模な空港の区域であって、当該区域内における民間の事業所の設置状況、当該民間の事業所の従業員の賃金等に特別の事情があると認められる区域として人事院規則で定めるものに所在する官署に在勤する職員（この措置による地域手当の支給割合以上の支給割合による地域手当が支給される地域等に在勤している場合を除く。）（再任用職員を含む。）。

イ 支給額

俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に、100 分の 15 を超えない範囲内で人事院規則で定める割合を乗じて得た額。

※ 集団移転の特例については、現在、東京都特別区以外の地域における最高の支給割合である 10 % としていることを踏まえ、地域手当においても、東京都特別区以外の地域に係る最高支給割合である 15 % を上限としたもの。

ウ 職員の異動に伴う特例（5 の異動した職員等に係る特例）の取扱い

特定大規模空港区域内に所在する民間事業所における賃金の事情等を踏まえた、地域手当の支給地域の特例であることから、1 の地域手当と同様に、異動した職員等に係る特例の適用については、イによる支給割合を異動等前の支給割合とする。

(3) 関連措置

この特例の新設に伴い、調整手当の集団移転の特例（給与法第 11 条の 5 の調整手当）は廃止。

3 医師及び歯科医師に係る特例

(1) 措置の理由

民間における医師の給与水準についての実情を踏まえ、調整手当の医師に係る特例（給与法第 11 条の 4 の調整手当）について、医師に係る地域手当の特例として存置。

※ 民間における医師の給与水準は、都市部勤務者よりも地方勤務者の方が高いという実情がある。

(2) 措置の内容（現行の給与法第 11 条の 4 の規定の枠組みを維持）

ア 支給対象

医療職俸給表（一）適用職員及び指定職俸給表適用職員（医療業務に従事する職員で人事院の定めるものに限る。）（この措置による地域手当の支給割合以上の支給割合による地域手当を支給される地域、官署又は空港の区域に在勤する職員を除く。）。

イ 支給額

俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に 100 分の 15 を乗じて得た額。

※ 医師に係る特例については、現在、東京都特別区以外の地域における最高の支給割合である 10 % としていることを踏まえ、地域手当においても、東京都特別区以外の地域で最高の地域の区分である 5 級地の支給割合である 15 % としたもの。

4 特別の法律に基づく移転等に係る特例

(1) 措置の理由

特別の法律に基づく官署の移転に関する計画等により移転等した官署（特別移転官署等）については、移転に伴う職員の給与の急激な減少を緩和し、円滑な人事異動や要員の確保を図ることができるよう、一定期間移転前の調整手当の支給割合を維持した上で、最終的には移転後の地域に係る支給割合まで遞減させる特例措置を講じているが、必要性は引き続くことから、地域手当においてもこの特例措置を存置。

（参考）

- ① 特別の法律に基づく官署の移転に関する計画の例としては、多極分散型国土形成促進法の移転基本方針がある。
- ② ①の方針に基づく官署移転として、厚生労働省国立医薬品食品衛生研究所（東京都府中市に移転予定）が残されており、従来同方針に基づく官署移転はすべて特別移転官署として指定してきた経緯を考慮しても、地域手当への移行後も本制度を存置する必要がある。

(2) 措置の内容（現行の給与法第11条の6の規定の枠組みを維持）

ア 支給対象

特別の法律に基づく官署移転計画等により地域手当の支給割合の低い地域又は非支給地域に移転した場合における当該移転した官署で人事院規則で定めるものに在勤する職員。

イ 支給額

1の地域手当の規定にかかわらず、一定期間、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に、移転後の官署が所在する地域に係る地域手当の支給割合に至るまで、移転前に官署が所在していた地域の地域手当の支給割合を段階的に引き下げた割合。

5 異動した職員等に係る特例

(1) 措置の理由

調整手当においては、異動に伴う激変緩和等を目的として、異動後の地域手当の支給割合が現に受けている支給割合を下回る場合に一定の支給割合に係る特例（いわゆる異動保障）を講じている。

今般、調整手当を地域手当とするに当たり、公正なサービスの提供、各官署における適正かつ責任ある業務執行の確保等の観点から、異動の円滑を図るための特例として位置づけて、異動した職員等に係る特例を存置。

(2) 措置の内容（現行の給与法第11条の7の規定の枠組みを基本的に維持）

ア 支給対象

（ア）職員の異動又は官署の移転に伴って地域手当の支給割合が当該異動等の日の前日の支給割合に達しない地域、官署若しくは空港の区域又は支給地域とされていない地域等に異動等した場合（当該異動等の日の前日に在勤していた地域に引き続き6箇月を超えて在勤していた場合に限る。）に支給（異動等の日から2年以内に更に異動した場合にも支給。）。

- (イ) 特別移転官署等に在勤する職員が異動又は当該官署が移転した場合は、異動後の在勤地に係る地域手当の支給割合が当該異動等の日の前日に在勤していた官署に引き続き在勤していたものとみなした支給割合に達しない場合に支給。
- (ウ) 人事交流職員（給与特例法適用職員等）が人事交流等により引き続き俸給表の適用を受ける職員となった場合には、(ア)及び(イ)に準じて取り扱う。

イ 支給額

他の地域手当の規定により本規定による支給割合以上の支給割合の地域手当が支給される期間を除き、異動等の日から2年を経過するまでの間、俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に次の期間に応じた割合を乗じて得た額。

- (ア) 異動等の日から1年を経過する日までの期間 異動等前の支給割合の地域手当
- (イ) 1年を経過し2年を経過する日までの期間 異動等前の支給割合の100分の80の支給割合の地域手当

6 期末手当等の算出基礎

地域手当は、支給地域に在勤する職員の給与水準の調整を目的としており、基本的な給与と位置付けられることから、期末手当等の特別給及び勤務1時間当たりの給与額の算出基礎とするほか、休職者に支給される給与の算出基礎とする。

7 平成18年4月1日から平成22年3月31日までの間における地域手当の支給割合の特例

施行日（平成18年4月1日）から平成22年3月31日までの間における地域手当の支給割合については、地域の区分に応じて、各級地に応じたそれぞれの割合を超えない範囲内で人事院規則で定める割合とする。人事院規則においては、級地に応じた割合に達するまで毎年段階的に引き上げた支給割合を規定することとし、平成22年度に全支給地域について制度を完成させる。

また、医師等に係る特例の支給割合も段階的に引上げ。

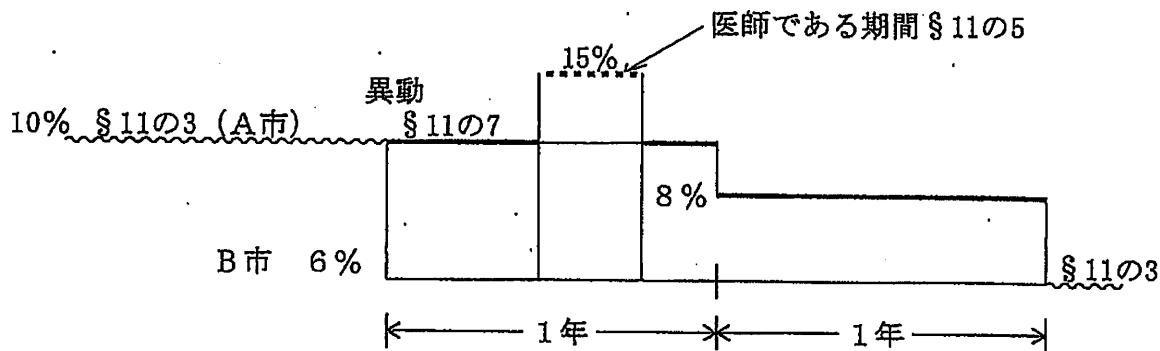
8 実施時期

平成18年4月1日

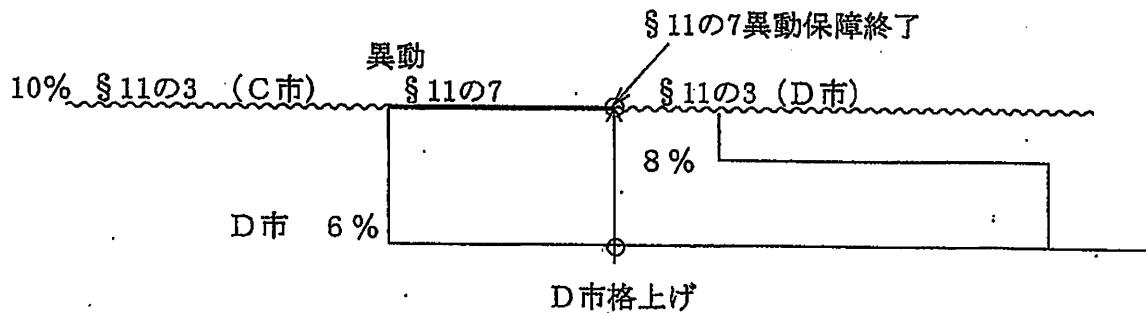
以 上

一般職給与法第11条の7第1項の規定による地域手当(異動保障)の終了について

1 A市(10%)からB市(6%)に異動した場合において、異動の日から2年を経過するまでの間に医師である期間がある場合

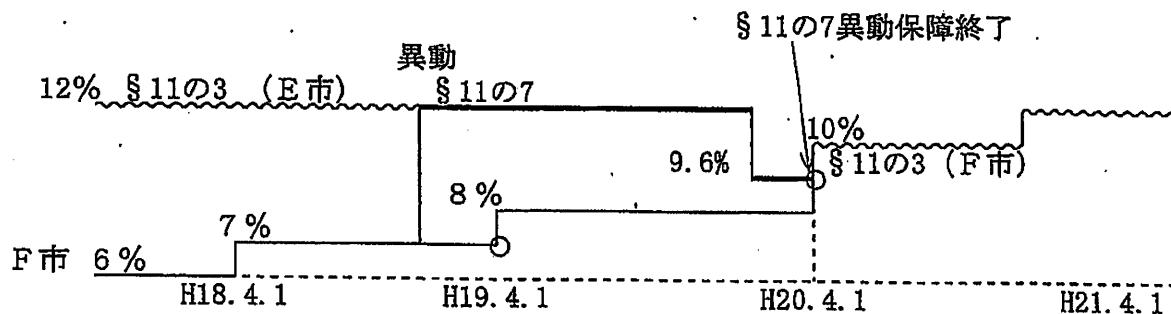


2 C市(10%)からD市(6%)に異動した場合において、異動の日から2年を経過するまでの間にD市の支給割合について引上げ(6%→10%)が行われた場合



(参考：異動後の地域が経過措置対象地域であるとき)

○ E市(12%)からF市(12%、調整手当時代6%)に異動した場合



委員、顧問、参与等の手当改正措置要綱

1 措置の理由

委員、顧問、参与等の手当の支給限度額は、指定職俸給表の改定に合わせて改定してきていることから、給与構造の改革のための同俸給表の改定に伴い、当該支給限度額について改定を行う必要がある。

また、この改定が毎年の官民較差の解消に関連する措置ではなく、制度改定であることから、現任者について、その者が離職するまでの間、現給保障を可能とする経過措置を設ける。

2 措置の内容

- (1) 委員、顧問、参与等の支給限度額について、指定職俸給表の改定（平均改定率△ 6.7 %）に合わせて改定する。これにより、これらの職員の手当の勤務1日についての支給限度額（官民較差分の改定後の支給限度額 37,800 円）を 2,500 円引き下げ、35,300 円とする。
- (2) 上記改定前の規定により支給される手当の額が勤務1日につき 35,300 円を超える 37,800 円以下である職員の支給限度額については、当該職員が離職するまでの間は、勤務1日につき 37,800 円とする。

3 実施時期

平成 18 年 4 月 1 日

以 上

暫定筑波研究学園都市移転手当措置要綱

措置の理由及び内容

筑波研究学園都市移転手当の廃止に伴う経過措置として設けられた暫定筑波研究学園都市移転手当については、調整手当との併給調整によって、平成18年4月1日以降、支給対象者がいなくなることが予定されており、さらに、今般の給与改定により調整手当が地域手当となっても暫定筑波研究学園都市移転手当を存続させる理由は生じないことから、同手当を廃止する。

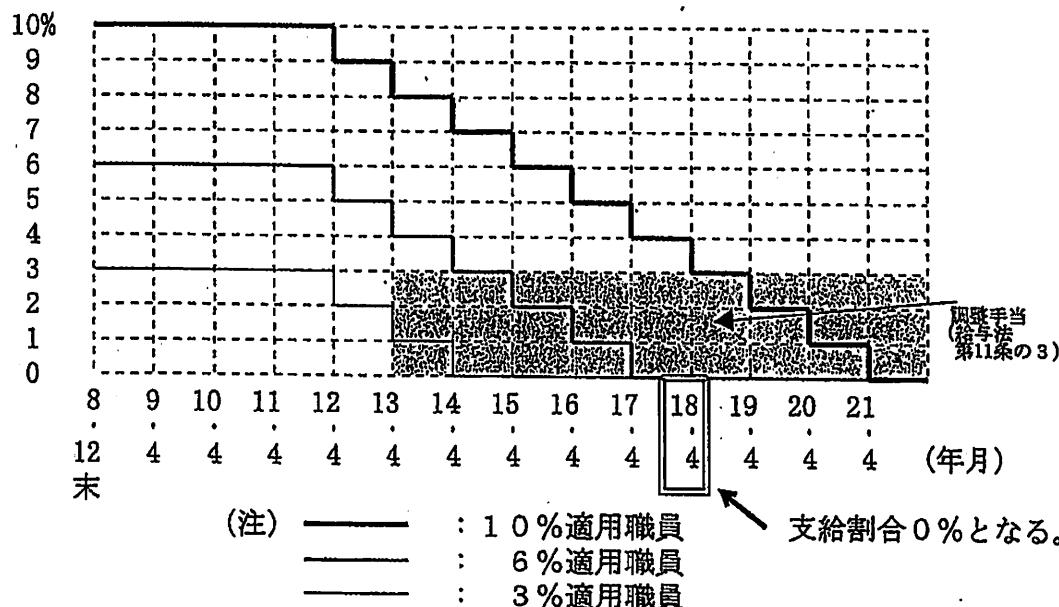
(暫定筑波研究学園都市移転手当について)

暫定筑波研究学園都市移転手当は、旧筑波移転手当の支給対象機関に勤務する職員で同手当の支給要件に該当する者（医師の特例による調整手当又は研究員調整手当の受給者を除く。）等に対して、（俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当）×支給割合で得た額を支給。

ただし、給与法第11条の3の規定による額の限度において、暫定筑波研究学園都市移転手当は支給しない。同手当の支給対象者が在勤するつくば市の調整手当の支給割合は3%であることから、平成17年度の同手当の受給者に係る支給割合は1%（支給対象者22名）である。

(支給割合)

ア H9.4.1～H12.3.31……旧筑波移転手当の従前の例による割合
イ H12.4.1以降 ……アの割合を1年に1%の割合で減じた割合



(暫定筑波研究学園都市移転手当の廃止)

暫定筑波研究学園都市移転手当を巡る状況は、

- ① 同手当は、調整手当との併給調整によって、平成18年4月1日以降の支給割合は0%。
- ② 地域手当の導入により、平成18年4月1日時点でのつくば市の支給割合は4%、その後、順次12%まで引き上げることとしており、平成21年度までに支給割合の低下はない。

以上のことから、制度を存置させる必要がなく、廃止することが適當。

以上

平成17年施行分の俸給の切替え措置要綱

1 最高号俸を超える俸給月額の切替え（附則第2条第1号関係）

改正法の本則による俸給表の改正は、いわゆる枠内の各号俸の俸給月額を改めるに止まり、最高号俸を超える俸給月額（いわゆる枠外俸給月額）については措置されていないことから、これらを受けていた職員についても枠内号俸を受けていた職員との均衡上必要な俸給月額の改定を行うこと及び切替え後の昇給期間の通算について定めることが必要。（具体的な内容は人事院規則で規定。）

2 任期付研究員法及び任期付職員法の改正に伴う枠外俸給月額の切替え

（附則第2条第2号・第3号関係）

本年の給与改定においては、第1号任期付研究員及び特定任期付職員の俸給表が改定されているため、これらの俸給表の適用を受ける職員のうちいわゆる枠外俸給月額を受けていた職員の俸給月額については、給与法改正に伴う最高号俸を超える俸給月額の切替え（1参照）と同様の措置が必要。

〔（注）なお、第1号任期付研究員の俸給表にあっては、現時点では枠外に対象者は存在しないものの、施行日までの間に枠外俸給月額の職員が採用される可能性も否定できないことから、枠外俸給月額の切替えについての規定を整備しておくことが必要。〕

3 俸給の切替えに伴う調整措置（附則第3条関係）

給与改定に当たっての俸給の切替えに伴う調整措置については、施行日前に昇格等した職員について、当該昇格等を改定後の昇格対応により施行日に行つたものとした場合の号俸等が施行日に現に受けている号俸等よりも有利になる場合には、施行日以後に昇格等した職員の号俸等との間で逆転が生じないようにするため、その有利となる号俸等に決定することができるよう措置が必要。

4 施行日の前日に職員が受けていた号俸等の基礎（附則第4条関係）

施行日における俸給の切替えの基礎となる職務の級及び号俸等は、改正前の法令に基づいて適法に決定されたものでなければならず、改正法の附則の適用が従前の誤りを治癒させるものではないことを念のため規定。

以上

平成17年12月期の期末手当等に関する特例措置要綱

(附則第5条関係)

1 期末手当等の額の特例等

- (1) 平成17年12月に支給する期末手当又は期末特別手当（以下「期末手当等」という。）の額は、以下のとおりとする。

$$\text{期末手当等の額} = A - (B + C)$$

（人事院規則で定める職員にあっては、A - B）

A：改正後の給与法の本則の規定により算定される期末手当等の額

B：平成17年4月1日又は新たに職員となった日（※1）において職員が受けるべき俸給等（※2）の月額の合計額 × 100分の0.36 × (平成17年4月から施行日の属する月の前月までの月数 - 人事院規則で定める月数)

C：平成17年6月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額又は期末特別手当の額 × 100分の0.36

※1 平成17年4月1日又は新たに職員となった日

ア 原則=平成17年4月1日

イ 平成17年4月2日から同年12月1日までの間に新たに職員となった者（同年4月1日に在職していた職員で人事院規則で定めるものを除く。）=新たに職員となった日（2以上あるときは、当該日のうち人事院規則で定める日）

※2 傅給等

俸給（俸給の調整額を含む。）、俸給の特別調整額、初任給調整手当、扶養手当、調整手当、研究員調整手当、住居手当、単身赴任手当（基礎額）、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、暫定筑波研究学園都市移転手当

平成15年特例措置との相違点（通勤手当及び教職調整額の除外）

調整を要する官民較差は、官民比較対象給与についての値であることから、調整の基礎とする給与種目は基本的に官民比較対象給与としているところ。今般、通勤手当を官民比較対象給与から除外したこと、教職調整額が平成16年4月の国立学校の法人化に伴い廃止されたことから、これらの給与を「※2俸給等」から除外した。

- (2) B + C (又はB) の額がAの額以上となる場合には、期末手当等は支給しない。

2 対象職員

期末手当等による調整のため、期末手当等が支給される職員（12月期の期末手当等の基準日前1月以内の退職者を含む。）とする。

※ したがって、以下の者は対象外

- a 平成17年10月31日以前の離職者
- b 基準日在職する職員のうち期末手当等を支給されない職員（基準日における無給休職者、刑事休職者、停職者等）
- c 給与法第22条の非常勤職員（予算の範囲内での期末手当等に相当する給与の支給については、各庁の長の取扱いによる）

3 在職しなかった期間等がある場合等の取扱い

平成17年4月1日から改正法の施行日の前日までの期間において在職しなかった期間等（アの期間）がある場合には、1(1)Bの額（月例給分の調整額）の算定に当たり、「平成17年4月から施行日の属する月の前月までの月数」からいの月数を減じる。

ア① 職員として在職しなかった期間

- ② 休職期間（俸給の全額が支給された期間を除く。）、専従休職期間、非常勤職員期間、派遣期間（俸給の全額が支給された期間を除く。）、育児休業期間、交流派遣期間、法科大学院派遣法第11条派遣期間
- ③ 停職期間
- ④ 俸給半減、部分休業、介護休暇、短期従事、勤務時間を割く兼業、法科大学院派遣法第4条派遣のため、給与を減額された期間
- ⑤ 欠勤のため、給与を減額された期間

イ① アの①②④に掲げる期間のある月

- ② アの③又は⑤に掲げる期間のある月であって、その月に支給された俸給の額が1(1)Bの額の算定過程における月数を乗じる前の額に満たないもの

4 平成17年4月1日から同年12月1日までの間において、いったん退職し、その後再び職員となった者の取扱い

平成17年4月1日から同年12月1日までの間において、いったん退職し、その後再び職員となった者（再任用職員を含む。）については、いったん身分関係が清算された後に再び採用されたものであり、退職前後の公務員関係は切れていると認められることや、また、同じように退職し、その後採用されない者との均衡を考慮して、再び職員となった日に初めて職員となったものとして取り扱う。具体的には、

- ① 新たに職員となった日において職員が受けるべき給与を1(1)Bの額（月例給分の調整額）の算定基礎とする。
- ② いったん退職する前の期間については、在職した期間とはみなさない。
- ③ いったん退職する前の期間に係る6月期の期末・勤勉手当等は、調整対象としない。

ただし、平成17年4月1日から同年12月1日までの間において、人事交流等により、例えば、給与法適用職員→地方公務員→給与法適用職員となった場合の当初の給与法適用職員の在職期間については、当該期間と地方公務員の後の給与法適用職員の在職期間が実質的に引き続いていると考えられるため、このような取扱いはしない。

5 特別職国家公務員等としての在職期間を有する場合の調整

平成17年4月1日から同年12月1日までの間において、特別職国家公務員（特定独立行政法人又は日本郵政公社の役員を除く。）又は検察官（以下「特別職国家公務員等」）であった者から人事交流等により引き続き新たに職員となったものについては、1の(1)のB+C（又はB）の額に、特別職国家公務員等との均衡を考慮して、当該特別職国家公務員等に適用される本件特例措置に係る法令のこれに相当する額を加える。

なお、職員が月の途中において特別職国家公務員等から人事交流等により給与法適用職員となった場合にあっては、3の取扱いに鑑み、その月の初日から給与法適用職員となった日の前日までの期間のうち特別職国家公務員等として勤務した期間は、在職しなかった期間とは取り扱わない。（人事交流の受け手側の対象機関で調整対象に算入）。

平成18年4月1日の俸給の切替えについて

1 職務の級の切替え（附則第6条関係）

職務の級については、切替日（平成18年4月1日）の前日に属していた職務の級に対応する新俸給表に定める職務の級に切り替えることとし、職務の級の切替表を附則別表第1に規定する。

現行の行（一）11級など新設級への切替えを含む職務の級の切替えについては、切替表上は旧級に対応する新級欄に2の職務の級を掲げ、人事院の定めるところにより、そのいずれかに切り替えることとする。具体的には、一定の要件を満たす職員のみを新設級（新10級等）に切り替え、それ以外の職員については現行11級等に相当する級（新9級等）に切り替える。

2 号俸の切替え（附則第7条関係）

（1）給与法別表に規定する指定職俸給表以外の俸給表の適用を受ける職員

号俸の4分割及び昇給期の統一に伴い、切替日の前日における号俸及び当該号俸に係る経過期間（昇格等をした職員その他の人事院の定める職員にあっては、人事院の定める期間【別紙参照】）に応じて、新俸給表の4分割された号俸に切り替えることを基本として、号俸の切替表を附則別表第2及び附則別表第3に規定。

（参考）号俸の切替表作成の考え方

ア 通常の者（基本的考え方）

切替日の前日において同一の号俸を受けていた者の給与序列を維持する観点から、切替日における経過期間に応じて細分化された号俸に順次当てはめていくことを基本とする。（附則別表第2）

現号俸	細分化	新号俸	切替方法	
			(7号俸を受けていた者の場合)	
			経過期間	切替後の号俸
3-7	①	25	3月末満	25(7-①)
	②	26	3月以上6月末満	26(7-②)
	③	27	6月以上9月末満	27(7-③)
	④	28	9月以上12月末満	28(7-④)
3-8	①	29	12月以上	29(8-①)
	②	30		
	③	31		
	④	32		

イ 統合される職務の級のうち、下位の職務の級に在職する者

下位の職務の級の在職者のうち職務の級の統合により切替後の職務の級の号俸との対応関係が不明確となる号俸（上位級の初号の俸給月額に相当する号俸以上の号俸）に在職する者については、現行俸給表上の上位の職務の級における直近上位の額の号俸を基礎として、経過期間に応じて号俸を指定。

なお、対応する上位の職務の級の号俸と下位の職務の級の号俸が双子等の関係にある場合には、対応する号俸数と経過期間に応じて切替号俸を調整する。

（附則別表第2）

ウ・職務の級を新設級に決定される者

切替日以後に新設級（新10級等）に昇格する職員との均衡を考慮し、いたん現11級に相当する新9級等に切り替えた上で切替日において新10級等に昇格したものと仮定した場合に得られる号俸を指定（現行の行（一）11級など新設級への切替えを含む職務の級に係る号俸の切替表は、ア及びイに係る号俸の切替表とは別に附則別表第3として規定）。

(2) 指定職俸給表の適用を受ける職員

・指定職俸給表の1～3号俸がカットされることに伴い、同表の適用を受ける職員の号俸の切替表を附則別表第四に規定。

(3) 最高号俸を超える俸給月額を受ける者等（附則第8条関係）

最高号俸を超える俸給月額を受ける職員は、枠外昇給が廃止されるため基本的には最高号俸に切り替えるが、最高号俸を超える俸給月額は給与法の委任を受けて人事院規則で定められていること、号俸延長が行われる職務の級については、最高号俸を超える俸給月額から枠内号俸への切替えとなる場合が生じることから、別途、人事院規則で定める。

また、任期付研究員法第6条第4項及び任期付職員法第7条第3項による俸給月額（いわゆる枠外俸給月額）の切替えについても人事院規則で定める旨併せて規定。

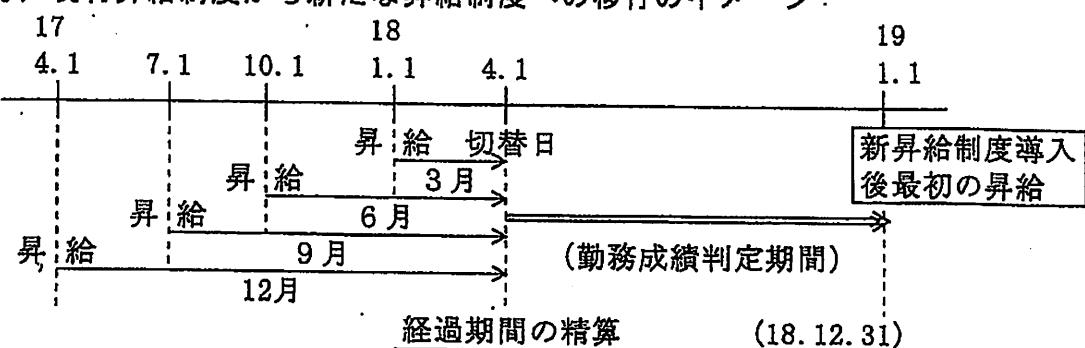
3 切替日前の異動者の号俸等の調整（附則第9条関係）

切替日前に昇格等があつた職員のうち、その昇格等を改正後の規定により切替日に行ったとした場合の号俸が切替日に現に受けている号俸よりも有利になる職員については、切替日以後に昇格等をした職員との逆転防止のため、その有利となる号俸を限度として、その者の号俸を調整することができることする。

4 切替日の前日に職員が受けている号俸等の基礎（附則第10条関係）

切替日における俸給の切替えの基礎となる職務の級及び号俸等は、改正前の法令に基づいて適法に決定されたものでなければならず、改正法の附則の適用が従前の誤りを治癒させるものではないことを念のため規定。

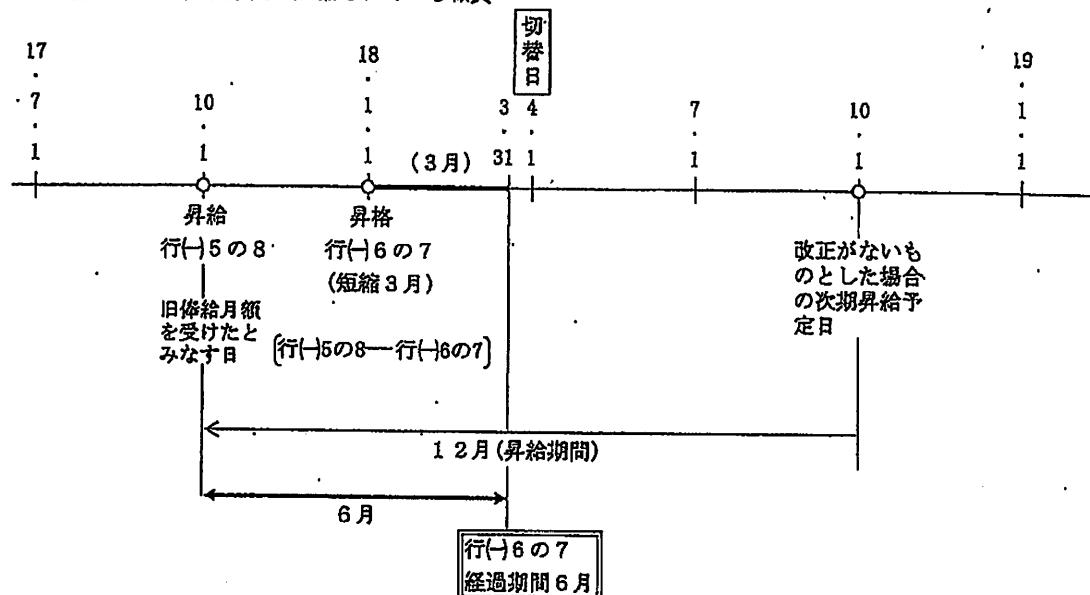
(参考) 現行昇給制度から新たな昇給制度への移行のイメージ



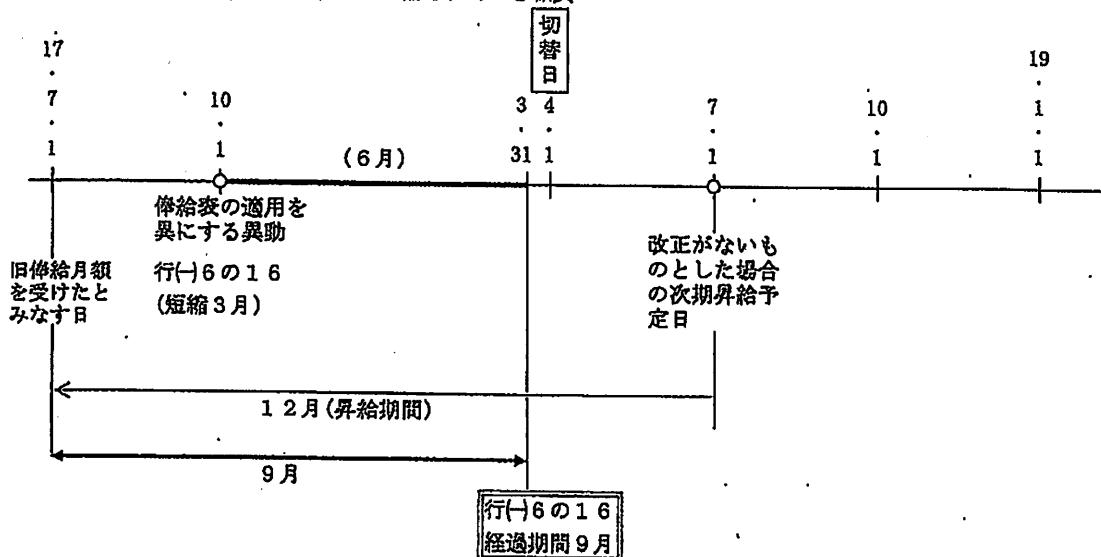
別 紙

○人事院の定める職員及び人事院の定める期間の例

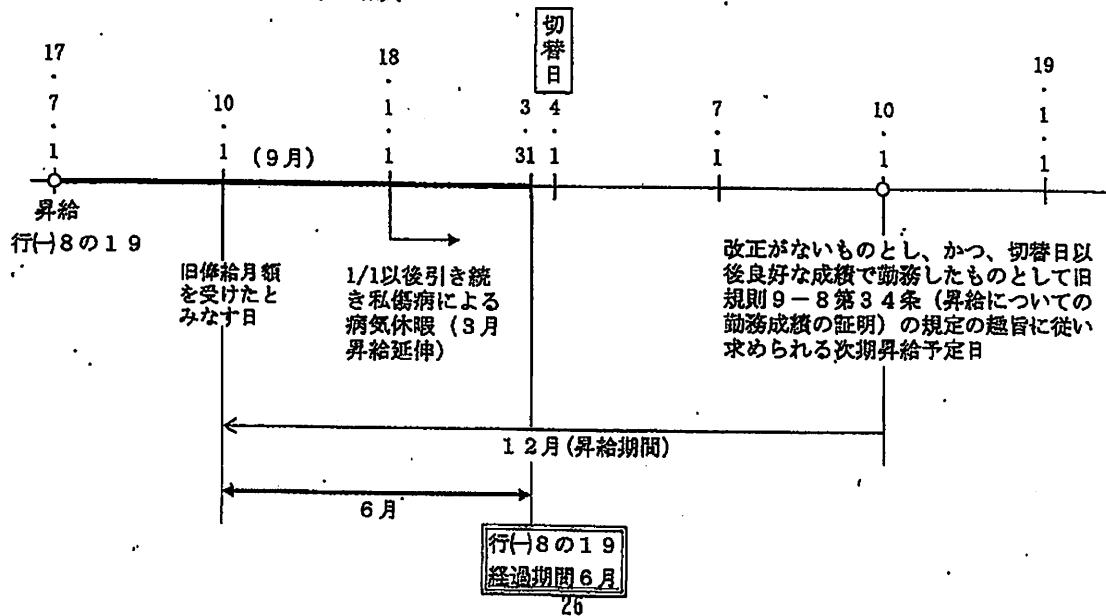
(例1) 昇格により昇給期間が短縮されている職員



(例2) 債給喪異動により昇給期間が短縮されている職員



(例3) 昇給延伸の事由に該当する職員



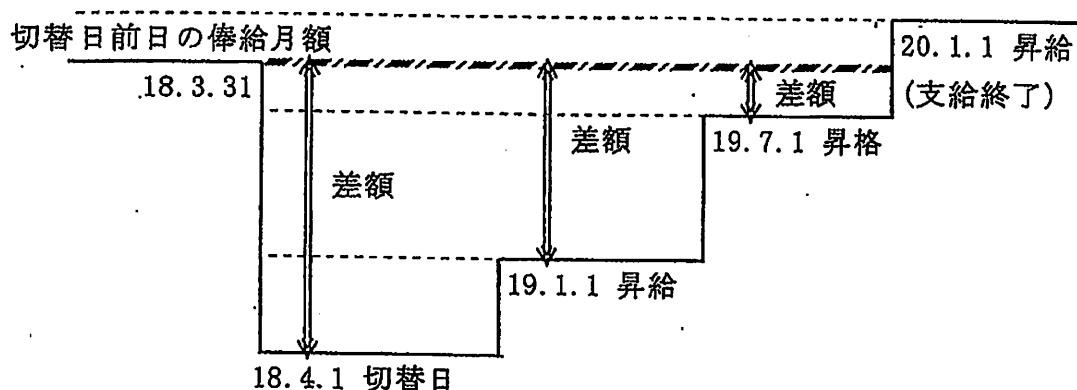
俸給の切替えに伴う経過措置について

1 基本となる措置

切替日の前日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員で、その者の受けた俸給月額が切替日の前日において受けた俸給月額に達しないこととなる職員（人事院規則で定める職員を除く。）には、俸給月額のほか、その差額に相当する額を俸給として支給する。（附則第11条第1項関係）

※ 人事院規則で定める職員：切替日以降に初任給基準異動、降格、復職時調整等をした職員

【差額の支給のイメージ】



2 権衡職員に対する措置

(1) 切替日の前日から引き続き俸給表の適用を受ける職員で、切替日以降に次に掲げる事由に該当することとなったもの（附則第11条第2項関係）

- ① 初任給基準又は俸給表の適用を異にして異動した職員
- ② 降格した職員
- ③ 切替日の前日において休職、派遣、育児休業等をしていた職員で、切替日以降に復職等したことにより復職時調整をした職員
- ④ 個別協議により号俸を決定された職員

(2) 切替日以降に新たに俸給表の適用を受けることとなった職員で、任用の事情等を考慮して必要があると認められるもの（検察官、特別職国家公務員、給与特例法適用職員等から引き続き人事交流等により新たに俸給表の適用を受けることとなった職員を想定）（附則第11条第3項関係）

3 経過措置に基づく俸給の位置づけ等

(1) 経過措置に基づく俸給（「差額に相当する額」）は「俸給」として支給される

ことから、給与法に規定する手当等の算出の基礎となる。

(2) 差額に相当する額は、俸給の調整額、俸給の特別調整額、期末手当等の一部の給与の算出の基礎とする。(「俸給月額」と合算)

4 来年以降に俸給表の減額改定が必要となった場合の対応

来年以降に俸給表の減額改定が必要となった場合には、当該年の給与法改正法により、差額に相当する額についても減額改定を行うことを想定している。

地域手当に関する経過措置（附則第13条及び第14条）

○附則第13条【支給割合の特例】

平成22年3月31日までの間における地域手当の支給割合の特例を定める（本来規定の支給割合を上限として人事院規則で定める割合とする）。

（参考）俸給月額の経過措置適用者の状況（経過措置の解消状況）、官民較差の状況等を考慮しながら、適用年度の前年の勧告時に決定する予定

○附則第14条第1項【第11条の6の経過措置】

地域手当に関する改正規定の施行の際現に第11条の6の規定（官署の特別移転に係る調整手当）の適用を受けている職員に対する当該適用に係る移転に係る地域手当の支給に関する規定の適用に当たり、必要な読み替えを行う。

・移転前の支給割合→移転の日の前日の調整手当の支給割合（改正前法）

（参考）平成18年4月1日に第11条の6の規定の対象となる移転は、現時点では予定されていない。

○附則第14条第2項【第11条の7の経過措置】

地域手当に関する改正規定の施行の際現に第11条の7の規定（職員が異動した場合等における調整手当）の適用を受けている職員に対する当該適用に係る異動等に係る地域手当の支給及び切替日（平成18年4月1日）の前日に改正前の第11条の3又は第11条の6の規定の適用を受けている職員が切替日に異動した場合等における当該職員に対する当該異動等に係る地域手当の支給に関する規定の適用に当たり、必要な読み替えを行う。

・異動等前の支給割合（地域手当の支給割合）

→異動等の日の前日の調整手当の支給割合（改正前法）

・在勤する地域、官署若しくは空港の区域→在勤する地域若しくは官署

地域手当の支給割合別引上げ案イメージ一覧(改正法附則第13条関係)

級地	引上げ幅	主な市名	該当市町村数	各年度の支給割合(現時点における想定)				
				18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
1級地 (18%)	6	特別区	1	13	14	16	17	18
2級地 (15%)	5	町田市、鎌倉市、大阪市、芦屋市	12	11	12	13	14	15
2級地 (15%)	12	和光市、福生市、厚木市	5	5	7	9	12	15
	15	取手市、成田市、印西市	3	3	6	9	12	15
3級地 (12%)	2	八王子市、横浜市、川崎市、名古屋市	12	11	12	12	12	12
	6	さいたま市、高石市	2	7	8	10	11	12
	9	つくば市、船橋市、浦安市、海老名市	8	4	6	8	10	12
	12	袖ヶ浦市、刈谷市、豊田市、天理市	4	2	4	6	9	12
4級地 (10%)	0	横須賀市、京都市、堺市、神戸市	10	10	10	10	10	10
	4	千葉市、福岡市	2	7	8	9	10	10
	7	市川市、藤沢市、奈良市、広島市	15	4	5	6	8	10
	10	水戸市、鈴鹿市、草津市	8	2	4	6	8	10
5級地 (6%)	0	貝塚市、泉佐野市、伊丹市	7	6	6	6	6	6
	3	仙台市、川越市、柏市、静岡市	13	4	5	6	6	6
	6	日立市、甲府市、津市、四日市市	35	1	2	4	5	6
6級地 (3%)	0	札幌市、草加市、岡山市、長崎市	12	3	3	3	3	3
	3	高崎市、岐阜市、高松市	94	1	2	3	3	3

(注) 「改定幅」は、地域手当の級地の支給割合と平成18年3月31日の調整手当の支給割合の差を示す。

給与法改正に伴う平均給与額に係る補償法上の措置

補償法第4条第1項は、事故発生日の属する月の前月の末日から起算して過去3月間に支払われた「給与」の総額を、その期間の総日数で除して得た金額を平均給与額としており、同条第2項は、同条第1項の「給与」に含まれる給与の種類を列挙している。今回の人事院勧告に基づく給与法改正により、給与法上の給与種目の変更（地域手当の新設）等があることから、これに伴い、以下の点について、平均給与額に係る補償法上の措置を講ずることとする。

1 地域手当の新設

調整手当は、賃金、物価及び生計費の地域差に着目し、地域差を調整するため支給されるものであるが、今回新設される地域手当は、民間賃金の地域間格差が適切に反映されるように、俸給水準の引下げを行った上で、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に対し支給するものである。

地域手当は、民間賃金の地域差の調整を行う点で現行の調整手当と共通しており、現行の調整手当と同様に超過勤務手当等の諸手当の算定基礎とされる。また、支給額が俸給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額に支給割合を乗じて得た額であることや、支給方法が月額支給であることでも調整手当と同様であることから、補償法においても調整手当と同様に平均給与額の算定基礎となる給与とすることとする。

2 債給月額の差額の支給

今回の給与法改正による俸給の切替えに伴い、切替日における俸給月額（新俸給月額）が切替日の前日において受けている俸給月額（旧俸給月額）に達しないこととなる職員については、旧俸給月額と新俸給月額の差額を支給することとされているが、この差額については、給与法上は俸給に含まれるものとして、俸給と同一に取り扱われること、寒冷地手当の経過措置による支給分についても寒冷地手当として取り扱うなど、経過措置により支給される給与についても（本来の給与と同様に）平均給与額の算定基礎として取り扱ってきたことから、平均給与額の算定の基礎とすることとする。

3 調整手当・暫定筑波研究学園都市移転手当の廃止

今回の調整手当及び暫定筑波研究学園都市移転手当の廃止に伴い、補償法第4条第2項に列挙された給与から調整手当及び暫定筑波研究学園都市移転手当は削除されることとなる（暫定筑波研究学園都市移転手当については、平成8年改正給与法の読替規定の廃止。）。

しかしながら、平均給与額の算定期間である事故発生日の属する月の前月の末日から起算して過去3月間に、廃止前の調整手当又は暫定筑波研究学園都市移転手当が支給されていた職員については、今回の給与法改正後も、支給された調整手当又は暫定筑波研究学園都市移転手当を平均給与額の算定の基礎として含めることが適当である。

昭和45年の給与法改正において暫定手当及び隔遠地手当が廃止された際に、平均給与額の算定期間に暫定手当及び隔遠地手当が支給されていた職員に係る経過措置として、補償法第4条第2項の読替規定を置いており、今回の調整手当及び暫定筑波研究学園都市移転手当の廃止についても、同様の経過措置を講ずることとする。



経過期間を設ける必要性について

- ・ 施行日（平成18年4月1日）以降、普通地方公共団体が地域手当を支給するためには、地方自治法第204条第2項の手当の制限列挙及び第204条の2の給与等の支給制限より、地域手当を支給する条例を制定する必要があるもの。
- ・ 今回の地方自治法改正に伴う各地方公共団体の給与条例における調整手当から地域手当への改正は、単なる名称の変更ではなく、当該団体の給与構造の見直しと一体のものとして、給料水準の引下げに伴い、民間賃金の高い一定の地域に勤務する職員について地域手当が支給されるものであることから、給与条例の改正にあたっては、関係者との十分な協議等が必要となるもの。
- ・ 総務省としても、今後人事院勧告の取扱方針の決定を踏まえ、地方公共団体に対し、国家公務員における給与構造の改革を踏まえた給与構造の見直しを速やかに実施するよう要請することを予定しているが、当該団体が廃置分合により新たに設置されることなどのやむを得ない事情があるときには、地域手当を支給する条例が施行日までに制定できないことが想定されることから、最低限必要な経過期間を設ける必要があるもの。
- ・ なお、給与条例については、
 - ①職員給与の決定については、住民の代表たる議会で審議し改正する必要があること
 - ②労働基本権の制約との関係で、議会における意思決定により職員の給与に関する権利を保障する必要があることという性質があり、これを踏まえ「地方公務員の給与改定に関する取扱いについて（平成15年9月16日総行給第211号総務事務次官通知）」等において、給与条例の改正は専決処分によって行うことのないよう助言してきている。

地方公務員の給与改定に関する取扱いについて(抄)

平15.9.16 総行給第211号
各都道府県知事、
各指定都市市長あて
総務事務次官通知

- 給与の引下げ改定は、給与法改正案の閣議決定を待って実施されたいこと。また、給与条例の改正は、その性質上専決処分によって行うことのないようにすること。

「その他のやむを得ない事情により施行日までに改正後の地方自治法第204条第2項の規定に基づく地域手当を支給する条例を制定することができないとき」について

- ・ 経過措置の適用を受ける「その他のやむを得ない事情により施行日までに改正後の地方自治法第204条第2項の規定に基づく地域手当を支給する条例を制定することができないとき」とは、例示されている、当該普通地方公共団体が施行日（平成18年4月1日）の直近において行われる廃置分合により新たに設置されたこと（長及び議員の選挙が必要となる）により、施行日までに給与条例の改正を行うことができないときに類する場合であって、具体的には、
 - ①当該市町村が、施行日の直近に編入合併を行うこと（議員の増員選挙が必要となる）により、施行日までに給与条例の改正を行うことができないとき
 - ②当該普通地方公共団体の議会の解散により、施行日までに給与条例の改正を行うことができないとき
 - ③当該普通地方公共団体が災害に見舞われたことにより、甚大な被害が生じ、議会が定足数に達しない、関係者との協議ができないなど、施行日までに給与条例の改正を行うことができないときなどを指すもの。
- ・ なお、普通地方公共団体が、漫然と給与構造の見直しを行わない場合については、当該経過措置の適用は想定していない。

6月間の経過期間の必要性について

- 「市町村の合併の特例に関する法律（昭和40年法律第6号）」が適用される平成18年3月中の合併は85件、合併関係市町村は259団体である（新設合併は71件、合併関係市町村は221団体、編入合併は14件、合併関係市町村は38団体である。）。

これらの合併関係市町村が合併申請時（平成17年3月31日まで）までに行つた合意においては、今回の人事院勧告で示された国家公務員の給与構造の改革の内容等が踏まえられていない可能性があるため、これらの団体の合併時にはやむを得ず給与構造の見直しがなされていない給与条例を施行せざるを得ない場合が想定される。

- この場合、新設合併の市町村は総務大臣の告示による市町村の設置の日から50日以内に長及び議員の選挙を実施するため、平成18年3月中に合併した市町村は、5月中旬までに行われる長及び議員の選挙後に、給与条例の改正作業を行うこととなる。

したがって、選挙後に開催される6月議会では選挙から期間が短いため、関係者との協議や準備期間等を踏まえると、その次の9月議会における地域手当を支給するための改正条例の制定を念頭に置き、必要最小限の経過期間を設けることが適当である。

- また、これに類する場合として、

- ①当該市町村が、施行日の直近に編入合併を行うこと（議員の増員選挙が必要となる）により、施行日までに給与条例の改正を行うことができないとき
- ②当該普通地方公共団体の議会の解散により、施行日までに給与条例の改正を行うことができないとき
- ③当該普通地方公共団体が災害に見舞われたことにより、甚大な被害が生じ、議会が定足数に達しない、関係者との協議ができないなど、施行日までに給与条例の改正を行うことができないとき

が想定されるが、6月間の経過期間があれば、施行日以後少なくとも2回の定例会が開催されるため、給与条例の改正に必要な経過期間を確保することができる。

（なお、「市町村の合併の特例に関する法律」及び「市町村の合併の特例等に関する法律（平成16年法律第59号）」において、全ての合併関係市町村が合併関係市町村以外の地方公共団体と一部事務組合等を組織している場合は、規約の変更に関し6月間の経過期間を設け、当該一部事務組合等は、当該合併市町村の区域における事務について、従前の例により行うものとしている。）

市町村立学校職員給与負担法の一部改正について

1. 市町村立学校職員給与負担法第1条の概要

市町村立の義務教育諸学校の教職員の給与費等は、義務的経費であると同時に多額のものであるため、市町村立学校職員給与負担法第1条においては、地方自治法第204条第2項等に基づく市町村立の義務教育諸学校の教職員の給与費等を列記し、これらについて、市町村に比べ地域的に広く、財政力が安定している都道府県の負担としている。

2. 改正の概要

①「調整手当」→「地域手当」に伴う規定の整備

今回の給与制度改定に伴い、地方公務員の給与の種類を定めている地方自治法第204条第2項において、「調整手当」が「地域手当」に改められることから、市町村立学校職員給与負担法第1条においても同様の規定の整備を行うこととするものである。

②地方自治法の改正に伴う経過措置

一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正法においては、給与制度改革に伴う地方公共団体における条例整備が遅延する場合には改正後の地方自治法第204条第2項の規定にかかわらず、改正法の施行日（平成18年4月1日）から起算して6月を経過する日までの間に限り、調整手当を支給することができる旨の地方自治法の改正に伴う経過措置を規定することとしている。

このため、当該経過措置が適用される場合においては、調整手当について引き続き都道府県が負担することとされるよう、改正後の市町村立学校職員給与負担法第1条の規定について、「地域手当」とあるのは「調整手当」とすることとする。

へき地教育振興法の一部改正について

1. へき地教育振興法第5条の2第3項の概要

へき地教育振興法第5条の2第1項においては、交通条件及び自然的、経済的、文化的諸条件に恵まれない山間地、離島その他の地域に所在する公立の小学校及び中学校並びに中等教育学校の前期課程並びに共同調理場に勤務する教職員に対し、在勤地における職務等の困難性や人材確保の観点からへき地手当が支給されなければならないこととされている。

一方、調整手当は、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する教職員に支給される手当であり、在勤地における職務等の困難性や人材確保の観点から支給されるものである。

このため、調整手当は、当該手当の性格において、へき地手当と重複する部分があることから、へき地教育振興法第5条の2第3項において、その重複する部分との調整を図ることとしているものである。

具体的には、へき地教育振興法施行規則（昭和34年文部省令第21号）第9条において、へき地手当の額が調整手当の額の範囲内である場合は、へき地手当を支給しないこととされている。

2. 改正の概要

①「調整手当」→「地域手当」に伴う規定の整備

今回の給与制度改定に伴い、地方公務員の給与の種類を定めている地方自治法第204条第2項において、「調整手当」が「地域手当」に改められることから、へき地教育振興法第5条の2第3項においても同様の規定の整備を行うこととするものである。

②地方自治法の改正に伴う経過措置

一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正法においては、給与制度改革に伴う地方公共団体における条例整備が遅延する場合には改正後の地方自治法第204条第2項の規定にかかわらず、改正法の施行日（平成18年4月1日）から起算して6月を経過する日までの間に限り、調整手当を支給することができる旨の地方自治法の改正に伴う経過措置を規定することとしている。

このため、当該経過措置が適用される場合においては、公立小中学校等の教職員に対しても引き続き調整手当が支給されることとなるが、引き続き調整手当とへき地手当について適切な調整が図られるよう、改正後のへき地教育振興法第5条の2第3項の規定について、「地域手当」とあるのは「調整手当」とすることとする。

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部改正について

1. 公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第3条第3項の概要

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法は、教育職員については、その職務と勤務態様の特殊性から、他の一般の公務員に対して支給されている時間外勤務手当の支給がなじまないため、時間外勤務の内外を問わず包括的に評価するものとして給料月額の4%に相当する額を基準として定められる教職調整額を支給することとし（第3条第1項）、時間外勤務手当については支給しないこととしている（第3条第2項）。

教職調整額は、職務内容について包括的に評価するものであり、給料相当の性格を有していることから、第3条第3項においては、①給料を算定の基礎とする手当の額を算定する場合、②休職の期間中に給料が支給される場合、③外国の地方公共団体又は公益法人等に派遣された教育職員に給料が支給される場合に、教職調整額を給料とみなすよう条例で定めることとしているものである。

2. 改正の概要

①「調整手当」→「地域手当」に伴う規定の整備

今回の給与制度改定に伴い、地方公務員の給与の種類を定めている地方自治法第204条第2項において、「調整手当」が「地域手当」に改められることから、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第3条第3項第1号においても同様の規定の整備を行うこととするものである。

②地方自治法の改正に伴う経過措置

一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正法においては、給与制度改革に伴う地方公共団体における条例整備が遅延する場合には改正後の地方自治法第204条第2項の規定にかかわらず、改正法の施行日（平成18年4月1日）から起算して6月を経過する日までの間に限り、調整手当を支給することができるることとする旨の地方自治法の改正に伴う経過措置を規定することとしている。

このため、当該経過措置が適用される場合においては、公立小中学校等の教職員に対しても引き続き調整手当が支給されることとなるが、引き続き教職調整額が調整手当の算定の基礎とされるよう、改正後の公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第3条第3項第1号の規定について、「地域手当」とあるのは「調整手当」とすることとする。

地方公務員災害補償法の一部改正の概要等について

総務省自治行政局公務員部
安全厚生推進室

1 改正の概要

(1) 改正の概要

平成17年度人事院勧告により国家公務員給与について現行の「調整手当」に替えて、「地域手当」を新設することに伴い、地方公務員においても「調整手当」に替えて、「地域手当」を支給することができるよう地方自治法の一部改正が予定されている。

これに伴い、地方公務員災害補償法第2条第5項（平均給与額の算定基礎）に規定される「調整手当」を、「地域手当」に改めるものである。

(2) 施行期日

平成17年度人事院勧告に伴う一般職の職員の給与に関する法律の一部改正における施行日と同日（平成18年4月1日）施行とする。

(3) 平均給与額の経過措置

地方自治法の一部改正については、施行の日（平成18年4月1日）から6月間（平成18年9月30日）までは、「調整手当」を支給することができる旨の経過措置を規定する予定である。

地方公務員災害補償法における平均給与額の算定は、以下【参考】のとおり、事故発生の日の属する月の前月の末日から起算して過去3月間に支払われた給与の総額を算定の基礎とすることから、地方自治法の一部改正の経過措置を踏まえ、平成18年12月31日以前に発生した事故について、地域手当又は調整手当を算定することができるための、所要の措置を行うこととする。

【参考】 地方公務員災害補償法第2条第5項の規定の内容

○ 地方公務員災害補償法第2条第5項は、「平均給与額」の算定の基礎となる給与の種類を規定したものである。具体的には、「給料、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、へき地手当、」などである。

- そもそも、地方公務員災害補償制度では、実費を補償する療養補償及び介護補償を除き、すべての補償が「平均給与額」を基礎として、これに一定の割合又は日数を乗じて、補償額を算定するように定められている。
 - 「平均給与額」とは、「負傷若しくは死亡の原因である事故の発生の日又は診断によって疾病の発生が確定した日の属する月の前月の末日から起算して過去3ヶ月間にその職員に対して支払われた給与の総額を、その期間の総日数で除して得た金額をいう。」（地方公務員災害補償法第2条第4項）と定義されている。
この「支払われた給与」の種類について、同法同条第5項及び施行規則第2条第1項において定められているものである。

ア 地方自治法第204条第2項の経過措置

18.4.1

18.10.1

地域手当 又は 調整手当

地域手当

イ 地方公務員災害補償法第2条第5項の経過措置

18.4.1

18.10.1

11月末日 18 12 31

地域又は翻訳

地域手当

第七章 与领导的冲突

11

例 12月15日に事故が発生した場合、平均給与額は、9月1日から11月30日に支払われた給与の総額を、その期間の総日数で除して得た金額となる。

一般職給与法改正に伴う旅費法の改正について

1. 改正の概要

旅費法における日当などの旅費の定額、運賃の階級別利用基準については、旅行者の職務の級の区分に応じて定められており、職務の級は、一般職給与法の行政職（一）俸給表等を基に定められている。

今回、一般職給与法における行政職（一）俸給表の級構成等が再編されることに伴い、これによっている旅費法上の職務の級についても、併せて改正する必要がある。

2. 対応

今回の改正については、一般職給与法の級構成の再編に伴うものであるので、基本的には現行の支給額及び運賃の利用基準の区分を維持したままの、級の機械的変更に止めることとした。

※ 昭和60年給与法改正（俸給表：8等級制から11等級制へ改正）時も、旅費法改正についても同様の取扱い。

以上のことから、

- (1) 新10級の取扱いについては、旧11級の区分を引き続き適用することとし、新10級のみの基準等は設けないこととする。
- (2) 新1級については、内国・外国共に、旧1級の基準を適用することとする。

新10級：現行の11級の基準等を適用

新1級内国船賃三段階の基準：「下級」の運賃

〃 外国船賃四段階の基準：「最下級」の運賃

ただし、旧2級の職員は従来出張の際中級の運賃となっていたものが、下級の運賃となり、従前の期待に比して旅行形態が引き下げとなるため、激変緩和が必要とみられる。給与法においても、給与構造見直しによる改正後の俸給月額が改正前の俸給月額に達するまでの間、その差額に相当する額を支給し、従前の給与からの引き下げが生じないよう配慮していることも踏まえ、旅費における旧2級の船賃等級の利用基準の引下げについても、経過規定を置き、再編後の新1級に旧2級の者が在職する間（概ね3年程度）は引き続き、

- ・ 内国船賃三段階については「中級」
- ・ 外国船賃四段階については「指定職の職務～旧9級の運賃の級の直近下位の級」

の運賃の利用基準を適用することとする。

3. 施行期日

平成18年4月1日

一般職給与法改正に伴う弁護士職務経験法の改正について

判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律（以下「弁護士職務経験法」という。）においては、判事補及び検事の経験多様化の一環として、判事補、検事をそれぞれ裁判所事務官、法務省に属する官職に任命し、一定期間弁護士となってその職務を経験させることができることとされており（その期間中は、裁判所事務官、法務省職員としての身分を保有するが、その職務に従事しない。）、これら職員がその期間中に退職した場合に支給する退職手当の算定の基礎となる俸給、扶養手当、調整手当（以下「俸給等」という。）の月額については、裁判所事務官又は法務省に属する官職に任命された日の前日に受けた俸給等の月額をもって、その俸給等の月額とすることとされている。

今般、調整手当が廃止され、地域手当が新設されることに伴い、弁護士職務経験法について、以下のとおり所要の改正等を行う必要がある。

1 弁護士職務経験法の一部改正

弁護士職務経験法の規定中「調整手当」を「地域手当」に改める。（第11条第4項）

2 弁護士職務経験法の一部改正に伴う経過措置

平成18年4月1日以前に裁判所事務官又は法務省に属する官職に任命された者が、同日以後に退職した場合に支給する退職手当の算定の基礎とする俸給等の月額については、「俸給、扶養手当、地域手当の月額」ではなく、「俸給、扶養手当、調整手当の月額」とする必要がある。

「指定職以上の職員」及び「本省審議官級以上の職員」の改正について

国家公務員倫理法は、贈与等報告書の写しを倫理審査会に送付する必要がある職員並びに株取引等報告及び所得等報告を行う義務を負う職員として、「指定職以上の職員」及び「本省審議官級以上の職員」を定めているが、これら職員は、次のとおりその受ける俸給月額を基本にして定義されている。

※ 俸給月額は、現行の金額

「指定職以上の職員」の現在の定義（倫理法第2条第3項）

- ①給与法適用職員：指定職俸給表の適用を受ける職員（指定職1号俸 573,000円）
- ②任期付職員：特定任期付職員4号俸（585,000円）以上の職員
- ③任期付研究員：招へい型研究員4号俸（653,000円）以上の職員
- ④検察官：検事総長、次長検事、検事長、検事8号（573,000円）以上の検事及び副検事1号（636,000円）の副検事
→上記②③④は、いずれも指定職俸給表1号俸に対応する俸給月額以上の俸給月額を受ける職員
- ⑤特定独立行政法人の職員：その職務と責任が①に相当する職員
- ⑥日本郵政公社の職員：その職務と責任が①に相当する職員

「本省審議官級以上の職員」の現在の定義（倫理法第2条第4項）

- ①給与法適用職員：指定職俸給表4号俸（783,000円）以上の職員
- ②任期付職員：特定任期付職員7号俸（913,000円）以上の職員
- ③検察官：検事総長、次長検事、検事長、検事5号（783,000円）以上の検事
→上記②③は、いずれも指定職俸給表4号俸に対応する俸給月額以上の俸給月額を受ける職員
- ④特定独立行政法人の職員：その職務と責任が①に相当する職員
- ⑤日本郵政公社の職員：その職務と責任が①に相当する職員

今回の俸給表の見直しにおいて、指定職俸給表の1～3号俸が削除されることに伴い、倫理法について、これを反映する形で、指定職職員並びに指定職俸給表の俸給月額を基準にして定義されている任期付職員及び任期付研究員に係る関係条項を改正する必要がある。

また、任期付職員俸給表6号俸の俸給月額を受ける職員は、平成18年4月1日以降、指定職俸給表1号俸（現在の指定職俸給表の4号俸に相当する。）と同じ俸給月額を受けることとなるため、当該職員を「本省審議官級以上の職員」の定義に含めるよう改正する必要がある。（別紙参照）

現在の指定職俸給表

(別紙)

号 債	俸 給 月 額
	円
1	573,000
2	636,000
3	704,000
4	783,000
5	843,000
6	906,000
7	991,000
8	1,069,000
9	1,146,000
10	1,227,000
11	1,301,000

本省審議官級以上の職員

指定職以上の職員

現在の任期付職員俸給表

号 債	俸 給 月 額
	円
1	404,000
2	457,000
3	514,000
4	585,000
5	668,000
6	781,000
7	913,000

本省審議官級以上の職員

指定職以上の職員

平成18年4月1日以降の指定職俸給表

号 備	俸 紿 月 額
	円
1 (現行4号俸)	728,000
2 (" 5号俸)	784,000
3 (" 6号俸)	843,000
4 (" 7号俸)	922,000
5 (" 8号俸)	994,000
6 (" 9号俸)	1,066,000
7 (" 10号俸)	1,142,000
8 (" 11号俸)	1,211,000

指定職以上の職員
本省審議官級以上の
職員

平成18年4月1日以降の任期付職員俸給表

号 備	俸 紿 月 額
	円
1	376,000
2	426,000
3	479,000
4	545,000
5	622,000
6	728,000
7	852,000

指定職以上の職員
本省審議官級以上の
職員