

# V 給与の適正化

## V 給与の適正化

### (I) 初任給の適正化

問1 地方公共団体の初任給の実態いかん。

答 平成15年の地方公務員給与実態調査に基づいた初任給基準及び決定初任給は次のとおりである。

#### (1) 初任給基準

一般行政職の初任給基準額を国の初任給基準額と団体区分別に比較すると、大学卒試験採用では次のとおりである。

(ア) 初任給基準額が国を上回っている団体は、都道府県が18団体(全都道府県の38.3%)、指定都市が13団体(全団体)、市が317団体(全市の47.7%)、町村が272団体(全町村の10.8%)、特別区が23団体(全団体)となっている。

(イ) 初任給基準額が国と同じ団体についてみると、都道府県が24団体(全都道府県の51.1%)、市が293団体(全市の44.1%)、町村が1,799団体(全町村の71.6%)となっている。

(ウ) 初任給基準額が国より低い団体についてみると、都道府県が5団体(全都道府県の10.6%)、市が42団体(全市の6.3%)、町村が369団体(全町村の14.7%)となっている。

なお、このほか初任給基準の定めのない団体があり、これらの団体についてみると、市が12団体(全市の1.8%)、町村が73団体(全町村の2.9%)となっている。

#### (2) 決定初任給(採用時において実際に決定した初任給)

初任給基準の定めのある団体の採用時の決定初任給額を、国の決定初任給と団体区分別に比較すると、大学卒試験採用では次のとおりである。

(ア) 決定初任給額が国を上回っている団体は、都道府県が26団体(全都道府県の55.3%)、指定都市が13団体(全団体)、市が333団体(全市の50.2%)、町村が321団体(全町村の12.8%)、特別区が23団体(全団体)となっている。

(イ) 決定初任給額が国と同じ団体についてみると、都道府県が18団体(全都道府県の38.3%)、市が277団体(全市の41.7%)、町村が1,755団体(全町村の69.8%)となっている。

(ウ) 決定初任給額が国より低い団体についてみると、都道府県が3団体(全都道府県の6.4%)、市が42団体(全市の6.3%)、町村が364団体(全町村の14.5%)となっている。

これまで初任給基準の是正を行った団体は多数あったが、未だ全地方公共団体の約2割程度の団体が国を上回った初任給決定を行っている。

また、初任給に影響を与えるものとして採用時等の昇給期間の短縮があるが、一般行政職(大学卒試験採用)の採用2年経過日の昇給期間の短縮の実施状況を見ると、都道府県が26団体(全都道府県の55.3%)、指定都市が8団体(全指定都市の61.5%)、市が216団体(全市の32.5%)、町村が429団体(全町村の17.1%)実施している。

団体区分別、採用方法別、学歴別初任給の国との比較 (平15.4.1, 一般行政職)  
(初任給基準による区分)

(単位：%)

学歴区分	団体区分	団体数	試験						採用						選考						採用									
			国より高い		国と同じ		国より低い		国と同じ		国より高い		国と同じ		国より低い		国と同じ		国より低い		国と同じ		国より低い		国と同じ		国より低い		国と同じ	
			団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比
大学卒	都道府都市	47	38.3	24	51.1	5	10.6	—	—	—	—	26	55.3	11	23.4	1	2.1	9	19.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
		13	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	10	76.9	—	—	—	—	3	23.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
		664	47.7	293	44.1	42	6.3	12	1.8	12	1.8	295	44.4	47	7.1	5	0.8	317	47.7	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
大学卒	村区	2,513	10.8	1,799	71.6	369	14.7	73	2.9	73	2.9	817	32.5	287	11.4	8	0.3	1,401	55.8	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
		23	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	23	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
		3,260	19.7	2,116	64.9	416	12.8	85	2.6	85	2.6	1,171	35.9	345	10.6	14	0.4	1,730	53.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
短大卒	都道府都市	47	34.0	25	53.2	6	12.8	—	—	—	—	23	48.9	11	23.4	4	8.5	9	19.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
		13	84.6	—	—	—	—	—	—	—	—	10	76.9	—	—	—	—	3	23.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
		664	53.2	279	42.0	13	2.0	19	2.9	19	2.9	243	36.6	97	14.6	8	1.2	316	47.6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
短大卒	村区	2,513	18.2	1,934	77.0	46	1.8	76	3.0	76	3.0	376	15.0	730	29.0	15	0.6	1,392	55.4	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
		23	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	23	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
		3,260	26.4	2,238	68.7	65	2.0	97	3.0	97	3.0	675	20.7	838	25.7	27	0.8	1,720	52.8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
高校卒	都道府都市	47	34.0	25	53.2	6	12.8	—	—	—	—	25	53.2	16	34.0	6	12.8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
		13	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	11	84.6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
		664	52.9	288	43.4	13	2.0	12	1.8	12	1.8	283	42.6	184	27.7	8	1.2	189	28.5	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
高校卒	村区	2,513	17.9	1,989	79.1	37	1.5	36	1.4	36	1.4	516	20.5	1,527	60.8	25	1.0	445	17.7	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
		23	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	23	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
		3,260	26.2	2,302	70.6	56	1.7	48	1.5	48	1.5	858	26.3	1,727	53.0	39	1.2	636	19.5	—	—	—	—	—	—	—	—	—		

(参考) 国の場合の初任給基準額

試験採用	短大卒	高校卒
選考採用	大学卒	短大卒
	171,500	149,200
	155,000	144,000
	139,500	135,100

団体系別、採用方法別、学歴別初任給の国との比較 (平15.4.1, 一般行政職)  
 (採用時の決定初任給額による区分)

(単位：%)

学歴区分	団体系別	試験						採用						選考						採用										
		国より高い		国と同じ		国より低い		国と同じ		国より高い		国と同じ		国より低い		国と同じ		国より高い		国と同じ		国より低い		国と同じ		国より低い		国と同じ		
		団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	団体数	構成比	
大学卒	都道府市区	47	55.3	18	38.3	3	6.4	—	—	29	61.7	9	19.1	—	—	9	19.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	指定市	13	100.0	—	—	—	—	10	76.9	—	—	—	—	—	—	3	23.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	町特別計	333	50.2	277	41.7	42	6.3	12	1.8	295	44.4	47	7.1	5	0.8	317	47.7	8	0.3	—	—	—	—	—	—	—	—	—		
短大卒	都道府市区	2,513	12.8	1,755	69.8	364	14.5	73	2.9	820	32.6	284	11.3	—	—	1,401	55.8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	指定市	23	100.0	—	—	—	—	23	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	町特別計	716	22.0	2,050	62.9	409	12.5	85	2.6	1,177	36.1	340	10.4	13	0.4	1,730	53.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
高校卒	都道府市区	47	66.0	14	29.8	2	4.3	—	—	26	55.3	9	19.1	—	—	9	19.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	指定市	13	84.6	—	—	—	—	2	15.4	10	76.9	—	—	—	—	3	23.1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	町特別計	367	55.3	265	39.9	13	2.0	19	2.9	251	37.8	89	13.4	8	1.2	316	47.6	14	0.6	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
高校卒	都道府市区	2,513	20.8	1,873	74.5	42	1.7	76	3.0	413	16.4	694	27.6	—	—	1,392	55.4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	指定市	23	100.0	—	—	—	—	23	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	町特別計	954	29.3	2,152	66.0	57	1.7	97	3.0	723	22.2	792	24.3	25	0.8	1,720	52.8	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
高校卒	都道府市区	47	53.2	19	40.4	3	6.4	—	—	32	68.1	12	25.5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	指定市	13	100.0	—	—	—	—	—	—	11	84.6	—	—	—	—	2	15.4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	町特別計	364	54.8	275	41.4	13	2.0	12	1.8	291	43.8	176	26.5	8	1.2	189	28.5	23	0.9	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
高校卒	都道府市区	2,513	20.6	1,925	76.6	34	1.4	36	1.4	574	22.8	1,471	58.5	—	—	445	17.7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	指定市	23	100.0	—	—	—	—	—	—	23	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	
	町特別計	943	28.9	2,219	68.1	50	1.5	48	1.5	931	28.6	1,659	50.9	34	1.0	636	19.5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	





問2 初任給の適正化の留意点は何か。

答(1) 不適正な初任給が生ずる原因は、初任給基準が国及び民間等に比し高いこと及び初任給運用が適正に行われていないことによる。したがって、初任給の適正化については、次の点に留意する必要がある。

- ① 国家公務員の初任給基準、地域の民間の初任給の水準と比べて高い初任給基準を定めている団体にあっては初任給基準の是正を行うべきである。
- ② 初任給の運用については、下記の諸点に留意して是正すべきである。
  - ・中途採用者の経験年数は、部内職員との均衡上、割落しにより調整されているが、学歴免許等取得後の年数をすべて100分の100で換算するなど国の基準と異なる取扱いを行うことは職務遂行能力等との対応あるいは部内職員との均衡上も問題があること。
  - ・号給決定に際し、経験年数を更に調整するいわゆる2/2、2/3計算を行わない又は行ってもその計算率を高くしている場合は速やかに是正すること。
  - ・条例、規則等で定めた初任給基準を無視し、採用直後又は1年後等に運用上の昇給短縮措置を行い実質的な初任給の引上げを行っている場合は速やかに是正すること。また、条例、規則において新たに職員となった者の昇給期間の短縮を規定している場合でも、国の場合(短卒6月)と異なる内容を定めている場合は均衡上問題があること。
- ③ 初任給を是正するには、給料表の改定率の調整等の給与改定の中で初任給基準額の調整を行う方法と、初任給基準号給の引下げ及び採用に係る昇給短縮の是正等を行う方法とがある。

(2) 在職者給与との調整

初任給基準の引下げ、初任給運用の是正等に伴い在職者給与との均衡を考慮することが必要な場合には、初任給基準号給の直近付近の在職者について昇給期間の延伸等の措置を採ることにより調整を行うことは部内職員との均衡からも必要と考えられる。また、かつて初任給を引き上げた際に在職者調整と称して一斉昇短等を行っていた場合は、その是正のため該当職員に対し昇給延伸等の調整を行うべきである。

問3 初任給基準の引上げに際して在職者の給与調整についての要求があるがいかにかに考えたらよいか。

答 給与改定に当たって民間の初任給との均衡等を考慮し、初任給基準の引上げが必要となる場合がある。

国家公務員の場合についても昭和46年(高卒初任給の1号アップ)及び平成2年(大卒・高卒初任給の1号アップ)にその事例があるが、このような場合改正後の初任給基準の適用を受ける者とそれ以外の者との給与序列の関係を保つため調整(在職者調整)措置が行われる場合がある。この場合の

調整は給与序列の逆転を防ぐための最小限の範囲に止めるべきであり、初任給基準の一号引上げを全職員に及ぼすようなことはすべきではない。

(参 考) I 昭和46年国家公務員における初任給基準の改正の例

(1) 改正の内容

民間の初任給実態等を考慮して初級職採用者（高卒）の初任給を8等級2号俸から8等級3号俸に引上げた。この改善の対象となる職員は、46年5月1日以降に採用された高卒者及び高卒初任給を基礎として初任給を決定される者である。

(2) 調整方法

経験年数又は修学年数による初任給の調整は、8等級8号俸（1等級上位の職務の等級の最初の号俸は超えさせない。）まで行われている。このため、右のとおり1号俸上位への切替及び昇給期間の延伸措置により逆転防止を図ったものである。

切替え表（行(-)給表）

等 級	旧号俸	新号俸	延伸月数 (月)	暫 定 俸 給 月額 (円)
8	1	2		
	2	3		
	3	4		
	4	5		
	5	6	3	35,600
	6	7	6	36,800
	7	8	9	38,100
	8	8		

II 平成2年国家公務員における初任給基準の改正の例

(1) 改正の内容

民間の初任給実態、人材確保の必要性等を考慮してII種試験、III種試験及び他職種の大卒、高卒等の初任給を1号俸引き上げた。

(2) 調整方法

初任給基準の1号俸引き上げに伴い、切替日の前日における号俸を基礎に行政職(-)では、1級9号俸、2級3号俸まで、昇給期間の短縮措置（9月、6月、3月）により在職者調整を行ったものである。

初任給基準改正（行(-)俸給表）

俸給表	試 験 ・ 学 歴 免許等の区分	旧号俸	新号俸
行 政 職 (-)	II 種	級号俸 2-1	級号俸 2-2
	III 種	1-2	1-3
	A 種	2-1	2-2
	B 種	1-4	1-5
	その他 (高卒)	1-1	1-2

俸給の切替え等の説明（行政職(-)の例）

現 行 級・号俸	現号俸発令年月日				切替日	次期昇給時期						備 考		
	元 4.1	7.1	10.1	2 1.1		4.1	7.1	10.1	3 1.1	4.1	7.1		10.1	
1の1				1	2					3				9月短縮
1の2～1の7 まで同じ調整			1		2			3						
		1			2		3					4		
	1				2	3				4				



1の7			7	8			9			同上
		7		8		9			10	
	7			8	9			10		
1の8			8	9			10			6月短縮
		8		9		10				
	8			9	10			11		
1の9			9		10			11		3月短縮
		9		10		11				
	9			10		11				

2の1			1	2			3			9月短縮
		1		2		3			4	
	1			2	3			4		
2の2			2	3			4			6月短縮
		2		3		4				
	2			3	4			5		
2の3			3		4			5		3月短縮
		3		4		5				
	3			4		5				

(注) 切替日の前日の号俸に係る昇給期間を短縮されている職員のうち、切替え日の前日において短縮効果を受けていない者に対しては、当該短縮分を切替後の号俸を受ける期間に通算する。

問4 適正な初任給基準の定め方いかん。

答 初任給とは、新たに給料表の適用を受けることとなる職員の最初の給与をいい、通常新規に学校を卒業して採用された者に対して決定される給料をいうが、実務上は、前歴を有する新規採用者（いわゆる中途採用者）に対して決定される給料も初任給という。

国家公務員の初任給は、民間企業における新規学卒者の初任給の額との均衡を考慮して、民間の平均的な初任給水準と同一になるように決定されており、生計費との対応関係、新規学卒者の需給関係から見ても決して民間の初任給に対抗し得ない水準ではない。

大都市地域等、民間の初任給が比較的高い地域において、新規学卒者の需給状況を考慮し、国の初任給基準を若干上回る初任給基準を定めることもやむを得ない場合があるとしても、地域の民間よりも高い初任給が必要だとは考えられず、初任給について合理的理由も無しに高くしている場合には、初任給基準の引下げ、採用直後の昇短措置の廃止等により速かに初任給の適正化を行うべきである。



問5 前歴のある者の初任給の決定についての留意点いかな。

答 中途採用職員の具体的な号給の決定に当たっては、その職員の経歴を経験年数換算表（国の場合、人事院規則9—8第7条、別表第4）で換算するとともに、この換算後の経験年数を更に割落ししている。すなわち、この経験年数の最初の5年までは、12月をもって1号給として調整（いわゆる2/2計算）し、その後は18月をもって1号給として調整する（いわゆる2/3計算）方法が採られている。この措置が採られる理由は、現に在職している職員との均衡を考慮しているもので、単に経験年数が同じであるからといって、内部職員と中途採用職員の給料月額を同一にすることは適当でないとの判断に立つからである。また、在職者であっても各種の事由により、必ずしも12月につき常に1号の昇給があるという保障は無いことも配慮されているものである。

経験年数の最初の5年までは2/2計算とされているのは、近年の若年労働者層の就業意識の変化、民間における中途採用者の賃金動向、公務における多様な人材の確保の必要性等を考慮されたためである。

また、経験年数による調整は無制限に行われるものではなく、現行給与制度においては職務給の原則、すなわち職務に応じて給与を支給するものとされており、このための制限が設けられている。これが初号制限といわれるもので、1級上位の職務の級の最低の号給（初号）の額を超えない範囲でのみ経験年数調整が認められている。初任給の号俸が初任給基準表に定められている場合には、当該初任給の号俸（学歴免許等の資格による初任給の調整前の号俸）の5号俸上位まで調整できるよう初号制限を緩和することとされている。

なお、特例措置として、人事交流等により、新たに職員となった者の号給の決定については、他の一般の経験を有する職員と同じ扱いをした場合において、著しく部内の他の職員との均衡を失すると認められるときは、その経験年数調整にかかわらず、あらかじめ人事委員会等の承認を得て、その職員の号給を決定することができる。

## (II) 昇給短縮の是正

問1 一斉昇短、運用昇短は違法であるという通知が出されているが、その理由を明らかにされたい。

答 通常の給与条例においては、昇給については、職員が現に受けている号給を受けるに至った時から12月（最高枠外昇給については18月又は24月、一定年齢を超える場合は昇給停止）を下らない期間を良好な成績で勤務したとき、1号上位の号給に昇給させることができる普通昇給と、職員の勤務成績が「特に良好」である場合に前記期間を短縮し、若しくはその現に受けている号給より2号給以上上位の号給まで昇給させることができる特別昇給の2つが定められている。

一斉昇短は、全職員に対し一律に昇給期間の短縮を行うことにより、現に受けている号給を受けるに至った時から12月を経過する前に1号給又はそれ以上上位の号給に昇給させることであり、運用昇短は一定の号給に達した者に対し、一律に次期昇給期間を短縮して昇給させることであるが、これらの措置は給与条例に定める前述の普通昇給の規定からは行うことのできないものであり、条例に基づかない給与の支給を禁止した自治法第204条の2及び地公法第25条第1項の規定に反するものである。なお、条例により一斉昇短を行うことも法の趣旨に反する措置である。また、特別昇給として全職員に一律に昇給期間を短縮する措置を採ることは、勤務成績が特に良好であるとの要件を無視したものであって、前記同様に給与条例に反し、違法である。

問2 一斉昇短、運用昇短を特別昇給に代えて行う場合は必ずしも違法とはいえないと考えるが見解いかん。

答 現行給与制度上、昇給については普通昇給及び特別昇給以外の昇給の方法は認められておらず、前述のように一斉昇短又は運用昇短の措置は、普通昇給としても特別昇給としても給与条例の規定からは読むことはできず違法である。

地方公共団体において、勤務成績が特に良好な者に対する特別昇給を行っていなかったとしても、それをもって一斉昇短、運用昇短が適法になるものではない。

問3 一斉昇短、運用昇短を廃止し、それらの効果を是正したいが、その方法いかん。

答 一斉昇短、運用昇短とも、給与条例の定める普通昇給及び特別昇給の制度に反するものであり、給与条例違反であるので速やかに廃止すべきである。

過去におけるそれらの措置の効果を是正する方法としては、職員が当該一斉昇短、運用昇短が無かったときに受けているであろう号給に改めることが基本であり、誤った発令が行われた時点に遡って

是正すべきである。

なお、このほかに、①給与決定の訂正という形で、過去の状態は一応そのままにし、将来に向けて職員の級・号給の発令を変更し、是正する方法、②給料表の切替時における号給の変更（号給調整）や昇給延伸等の措置により、現給を保障しつつ将来に向けて計画的に是正する方法も考えられるが、これらの方法では既に支給された違法な昇給分が回復されたとはいえず、是正の方法として必ずしも十分とはいえない。

問4 運用昇短は特に教育職において問題が大きいが、教員の給与改善との関連においてどう考えるべきか。

答 運用昇短は、一定号給に達した者について次期昇給期間を一律に短縮して行う昇給であり、特に教育職については、その背景の一つにかつて一般行政職等との比較において職制の差異などによる給与決定上の不利をカバーするというような面もあり、団体により差異はあるものの、相当数の団体において実施されてきた経緯がある。

このような運用上の措置は、給与条例に反し、給与決定として違法であることから考えて速やかにこれを廃止すべきことはいうまでもない。また、教育職の給与については、昭和49年以降、人材確保法に基づく給与改善によりかなり改善されてきており、この点から考えても、これまで講じられてきた運用上の昇給短縮措置は速やかに是正される必要がある。

(参 考)

#### 人材確保法による教員給与の改善状況

昭和49年2月「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法」(いわゆる「人材確保法」)が制定され、同法に基づき教員給与の改善が行われた。その経緯及び内容は次のとおりである。

#### ○ 第一次改善

- (1) 人事院勧告 昭和49年3月18日
- (2) 給与法改正 昭和49年3月27日（同年1月1日遡及適用）—勧告どおり—
- (3) 改善内容

俸給表において平均9%の改善がされた。



(参 考) 大学卒の小・中校教諭と行政職職員との初任給比較 (昭和49年第一次改善後)

教 (三) (小・中校教員)	行 (一) (上級乙)	$(\frac{a}{b} - 1) \times 100$
a	b	
2—4 78,100円 教職調整額 (4%) 3,124円 81,224円	7—1 70,000円	16.0%

(注) 給与改定後の額である。

○ 第二次改善

(1) 人事院勧告 昭和50年3月17日

(2) 給与法改正 昭和50年3月31日 (同年1月1日遡及適用) —勧告どおり—

(3) 改善内容

- ① 俸給表において平均3.0%の改善がされた。
- ② 教(三)及び(二)の俸給表に特1等級が新設され、この適用は当面大規模校の校長とし、教頭のうち相当困難な業務を処理するものは1等級とすることとされた。
- ③ 義務教育等教員特別手当が新設され、教頭及び校長を含む小・中校の教員の全部に月額9千円以内で支給することとされた。これによる改善は平均4.0%で給料表の改善と合わせると平均7.0%である。

○ 第三次改善 (前半分)

(1) 人事院勧告 昭和51年3月11日

(2) 給与法改正 昭和52年12月21日 (同年4月1日遡及適用。ただし、いわゆるクラブ活動手当の支給については施行の日) —勧告どおり—

(3) 改善内容

- ① 義務教育等教員特別手当の月額が改正前に比べて約5割引き上げられた (最高15,200円)。
- ② 教育業務連絡指導手当が新設され、小・中・高校の主任等でその職務が困難の者が連絡調整及び指導助言の業務に従事した場合は1日200円 (1月5,000円の限度) を支給することとされた。
- ③ 学校管理下において行われるクラブ活動における児童又は生徒に対する指導業務で日曜日等に行った場合は1日500円を支給することとされた。
- ④ 校長を特1等級に教頭を1等級に格付けの改善がされた。

○ 第三次改善 (後半分)

(1) 人事院勧告 昭和53年8月11日

(2) 給与法改正 昭和53年10月21日 (同年4月1日遡及適用) —勧告どおり—

(3) 改善内容

- ① 教(三)俸給表の俸給月額において、30歳代後半から40歳代における中堅層以上について改善がされた。



- ② 義務教育等教員特別手当の月額が改正前に比べて約2割引き上げられた（最高20,200円）。
- ③ 小・中学校の連絡調整及び指導助言に当たる主任として研究主任及び教育実習主任を教育業務連絡指導手当の支給対象に加えた。
- ④ 学校管理下において行われる部活動の指導業務に対して支給される教員特殊業務手当について、その業務に従事した時間を現行の5時間程度から4時間程度に緩和した。
- ⑤ 小・中学校の校長及び教頭の俸給の特別調整額（管理職手当）について、特に規模の大きい学校の校長、教頭に限り現行の支給割合（校長12%、教頭10%）をそれぞれ2%引き上げることとした。
- ⑥ 国立大学附属幼稚園の教員について、研究協力、教育研究活動業務の特殊性があること、小学校教員との間に採用等において競合する面があること等が考慮され義務教育等教員特別手当の支給対象とし、その支給額は、小学校教員に支給される額の2分の1の額とされた。

以上の措置により改善前と第三次改善（後半分）後で教員給与改善の状況について小・中学校の教員の給与水準を他の一般行政職の職員との比較で見ると、第一次改善前には、給料で、校長が行(-)の4等級（県の課長補佐クラス）水準、教諭が4等級と5等級（県の係長クラス）の間ぐらいであったものが、平成8年現在では、校長が10級（県の次長クラス）水準、教諭が8級（県の課長クラス）水準となっている。これを教員に共通的に支給される教職調整額及び義務教育等教員特別手当込みで見ると校長は11級に近い水準、教諭も9級の水準となっており、教員の給与がかなり改善されていることは明らかである。

### 教（三）と行（一）の比較

昭和48年給与改定後

大卒 経験年数	教（三）教諭		行（一）		比較		
	等級・ 号 俸	俸給月額(a) 円	含調整額(b) 円	等級・ 号 俸	俸給月額(c) 円	$(\frac{a}{c}-1) \times 100$ %	$(\frac{b}{c}-1) \times 100$ %
0	2—4	58,100	60,424	7—1	53,500	8.60	12.94
10	2—14	86,900	90,376	5—5	84,300	3.08	7.21
20	2—24	121,100	125,944	4—11	125,400	△ 3.43	0.43
				3—7	127,200	△ 4.80	△ 0.99
				2—3	129,900	△ 6.77	△ 3.05
25	2—29	133,900	139,256	4—16	145,700	△ 8.10	△ 4.42
				3—12	149,300	△ 10.31	△ 6.63
				2—8	157,400	△ 14.93	△ 11.53

平成15年給与改定後

大卒 経験年数	教(三)教諭			行(一)		比較	
	級・ 号・ 俸	俸給月額(a)	含調整額・ 特別手当(b)	級・ 号・ 俸	俸給月額(c)	$(\frac{a}{c}-1) \times 100$	$(\frac{b}{c}-1) \times 100$
0	2—5	191,100 円	205,044 円	2—2	170,700 円	11.95 %	20.12 %
10	2—15	292,500	314,700	4—6	260,900	12.11	20.62
20	2—25	392,600	423,004	6—14	374,800	4.75	12.86
				8—12	404,600	△ 2.97	4.55
				9—10	434,300	△ 9.60	△ 2.60
25	2—30	419,400	452,476	6—19	399,700	4.93	13.20
				8—17	436,300	△ 3.87	3.71
				9—15	474,000	△ 11.52	△ 4.54

(注) 1 大卒経験年数に応ずる等級(級)・号俸は、初任給基準の等級(級)・号俸をもとに、以後1年1号の昇給をさせ、制度上の最短の昇格で求めたものである。なお、平成15年給与改定後の行(一)欄の級・号俸は、平成8年4月1日から一号上位昇格制度の本格導入に伴い、昇格すれば享受する標準的な昇格メリットを加味したものである。

2 教(三)教諭欄の調整額は教職調整額、特別手当は義務教育等教員特別手当である。

(Ⅲ) わたりの是正

問1 「わたり」の問題点について説明されたい。

- 答(1) 「わたり」とは、給与決定に当たり、その職務に対応する級よりも上位の級に格付け、給与を支給することをいう。
- (2) このことは級制及び級別職務分類表を定めている給与条例に反し、かつ、地方公務員法第24条第1項に定める「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならない」とする職務給の原則に反するものである。
- (3) 「わたり」は①給与制度を乱すだけでなく、②任用制度を乱し、③公務能率を阻害し、④給与費を増嵩させるなど地方公共団体の運営に悪影響を与える。

問2 「わたり」の実態いかん。

- 答(1) 国の俸給表は、民間給与との均衡を図るとともに、公務員の職務の体系に適合したものとして形づくられている。地方公務員について、原則として同職種の国家公務員の俸給表に準じた給料表を定めるべきであると考えられるのは、個々の職員の職務が国と地方で類似しているというだけでなく、公務を執行する組織体制についても類似が認められるからに他ならない。
- (2) そこで、一般行政職について平成15年4月1日現在の国と同じ11級制を用いている都道府県(44団体)の級別職員構成の実態をみると表のとおりとなっている。相対的に都道府県の方が高位の級に属する人数が多くなっており、6級の職員構成比は都道府県が25.3%と国の16.0%と比較してその差が顕著である。
- (3) 都道府県の方が高位の級に属する人数が多くなる原因のひとつとして、過去においてわたりを是正した際にわたりの発生時点に遡及せず、将来に向かって是正した団体の影響などが考えられる。
- (4) なお、級別職務分類表には反しないが、国の俸給表の級を合成したものなど国と異なる給料表を用いることにより、類似の職務区分である国家公務員に比べて給料月額が高くなっている団体によっては、国との対比においてわたりと同一の効果を生じる不適切な運用があらかじめ給与制度に組み込まれている場合もあり、わたりの実態はより複雑である。

平成15年 一般行政職の級別職員構成

区分 \ 級	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	計
都道府県の職員数(人)	3,814	12,050	27,170	39,573	24,631	66,973	37,265	39,676	9,590	2,946	1,297	264,985
構成比(%)	1.4	4.5	10.3	14.9	9.3	25.3	14.1	15.0	3.6	1.1	0.5	100.0
国の職員数(人)	4,374	16,427	39,656	44,276	25,093	33,470	20,840	17,324	3,649	1,952	1,487	208,548
構成比(%)	2.1	7.9	19.0	21.2	12.0	16.0	10.0	8.3	1.7	0.9	0.7	100.0

(注) 1 「国の職員数」は平成15年国家公務員給与等実態調査による。

2 「都道府県の職員数」は、国と同じ11級制の給料表を用いている44都道府県の合計数である。



平成15年 一般行政職の学歴別，経験年数別職員構成比

(単位：%)

区 分	5 年 未 満	5～10	10～15	15～20	20～25	25～30	30～35	35 以 上	計	学歴別職員 構 成 比	
大学卒	国	20.8	23.9	17.7	14.2	11.6	7.3	3.7	0.8	100.0	36.5
	都道府県	7.9	14.0	17.7	15.1	15.3	13.8	13.6	2.6	100.0	54.0
短大卒	国	8.2	15.4	14.4	16.7	16.7	11.6	10.1	6.9	100.0	9.7
	都道府県	5.7	15.2	19.1	12.1	13.0	14.0	14.2	6.7	100.0	9.4
高校卒	国	3.2	7.1	13.7	13.6	15.9	13.9	15.0	17.5	100.0	53.1
	都道府県	3.1	6.0	12.3	9.7	12.6	13.2	20.5	22.6	100.0	36.2
中学卒	国	0.0	0.8	3.4	3.3	6.7	7.3	16.3	62.2	100.0	0.7
	都道府県	0.0	0.4	1.1	2.1	3.2	8.8	14.9	69.5	100.0	0.4
計	国	10.1	14.0	15.2	14.0	14.4	11.3	10.4	10.7	100.0	100.0
	都道府県	5.9	11.2	15.8	12.8	14.0	13.6	16.2	10.5	100.0	100.0

(注) 平成15年国家公務員給与等実態調査及び平成15年地方公務員給与実態調査による。

問3 「わたり」は違法か。

答(1) 給料表及びこれと一体的な性格を有する級別職務分類表は地方公務員法に定める職務給の原則(地公法第24条第1項)を具体化したものとして定められており，条例で定められた級別職務分類表に反する職務の級の決定は，給与条例に反し違法な給与決定となる。

(2) 級別職務分類表が定められておらず，又は級別職務分類表における職務と職務の級との対応関係が明確でない場合には，わたりは必ずしも直ちに条例違反とはならないが，そのような給与制度又は運用は地方公務員法に定める職務給の原則に反するものといえる。

このことは，適法な昇格と推定されるような手続き，例えば人事委員会の承認，あるいは級別職務分類表の不適切な改正の下に行われた場合においても同様である。

問4 総務省もかつては「わたり」を認めていたのではないか。

答 国家公務員の給与制度が通し号俸制から等級制に切替った昭和32年，自治庁(現総務省)は各地方団体に対し，当該給料表等の改正に対処すべき方針を示した(昭32.6.1自乙公発51)。この中で等級の区分について，「農業改良普及員等当該職の特殊性により，一の等級に含めることが著しく不相当と認められる職があるときは，当該職の特殊性に応じ，二の等級にわたって区分することもやむを得ないものであること」(下線部分は，昭36.2.11自治乙公発2により，「二以上の等級にわたって区分する



ことができるものであること」と改正された。)という考え方を明らかにしている。これは、いわゆる専門職については、その職が一般の組織、職制の区分になじまないという職務の特殊性を考慮し、その特殊性を適切に評価した上、職務分類の活用等によって特定の職名を付し、二以上の等級の格付けができるとしたものであり、もちろんすべての職について理由のいかんを問わずわたりを認めたものではない。

問5 わたり是正にはどのような方法があるか。

答(1) わたり是正の効果の発生時点を基準にした場合

- ア 誤った発令が行われた時点に遡って改める方法
  - イ 将来に向かって改める方法
- の2つの方法がある。

(2) また将来に向かって改める場合、現給の変更の有無を基準にして

- ア 本来の級号給へ切り替える方法（給料のダウンが生ずる）
- イ 本来の級号給へ切り替えるが、暫定的に現給を保障する方法
- ウ 本来の級に切り替えるが、号給の決定に当たっては現給を下回らない号給を決定する方法に大別される。

問6 「給与の職務の級を降ること」は「降任」となる旨の行政実例（昭和26.8.15地自公発第334号）がある。したがって、わたり是正ということで、既に決定されている級を下位の級に変更することは、当該職員の同意が求められる場合等を除き、原則としてできないのではないか。

答 行政実例は、給与条例、規則等に基づき、適法に決定された級を、同一の給料表、同一の標準職務表の下において下位級に変更することを「降任」に当たるとしたものであり、現在行われているような条例、規則に反した不適正な級決定に係る是正についてまで降任に当たるとしているものではない。

また、一般に、給料表の級区分の変更、職務分類表の職制区分・職務の内容の変更等給与・任用制度の改正に伴う級格付けの変更は、制度改正に伴う変更であり、当該制度の改正が法に定める給与決定原則に則し適法に行われる限り、それに基づく級変更は「降任」となるものではない。

問7 わたり運用を取りやめ又は本来の級へ戻すことは、職員にとっては不利益変更であり、既得権・期待権の侵害となるのではないか。

答 通常、「既得権」、「期待権」と呼称されるものの中には、法的に保護されるべき権利としての性格を

有しないものが多いが、「現状維持」を主張する側からは、好んでこの用語を用いて議論がなされる。

わたり運用の是正に関して既得権、期待権等の議論が行われる場合としては、次のようなケースが考えられる。

(1) わたり運用の廃止の場合

わたり運用を取りやめたため、一定の級において一定の号給に達したにもかかわらず、従前の運用下において格付けされていた級に格付けされず、期待していた昇格がなされなくなる場合であるが、わたり運用に伴う「昇格」は、本来法的に保護される権利ではなく、わたり運用を廃止することは既得権、期待権の侵害となるものではない。すなわち、昇格は一定の昇格要件を満たした場合に行われる任命権者の行為であって、特定の号給に達した場合に昇格発令を受けるべき権利の存在が認められるものではない。まして級別職務分類表に反する昇格が権利として認められないことは当然である。昇格に伴い給料額の増加が生ずるが、これは、本来、職務給の原則に基づき職務に対応する級による給料が支給されることとなるということであり、当該職務区分に対応しない下位の職務区分にある者について、当該給料についての請求権の存在が認められるものではない。

(2) 既になされたわたり運用によって格付けされていた級号給を本来の級号給へ戻す場合

ア 給料表の構造（級数等）の変更、級別職務分類表自体の変更等に伴う級変更は、いわば制度改正に伴う級変更であり、新制度が地公法の趣旨に沿ったものであれば、権利侵害を論ずる余地は無い。

イ 給料表の構造や級別職務分類表を変更しないまま級変更を行う場合も考えられる。いわば級別職務分類表の運用基準の改正に伴う級格付けの変更である。級別職務分類表の運用は、本来、地公法、給与条例、給与規則の趣旨に沿って適確に行われるべきものであるが、給与決定に当たって昭和60年の制度改正前に適用していた標準職務表の拘束力が従来必ずしも明確に議論されなかったこともあって適正を失した運用がなされてきた場合があると考えられるが、条例で地公法の趣旨に沿った級別職務分類表の運用基準を明確に定めた上で、条例に基づき将来に向かって職務の級変更を行う場合も上記アと同様に権利侵害を論ずる余地は無い。

ウ 従前の昇格運用が給与条例、給与規則等の適用又は解釈を誤っていた場合の職務の級変更には、後に(3)で述べるようにその訂正について権利侵害を論ずる余地は無い。

(3) 給料の訂正を行う場合

いわゆる給料の訂正条項（人事院規則9—8第45条相当のもの）の規定の趣旨に基づき、給料の決定に誤りがあるものとして訂正を行う場合は、権利侵害を議論する余地は無い。

給料の決定に誤りがある場合とは、一般的に言えば

- ① 給料の決定に当たって法令の適用又は解釈を誤った場合
- ② 給料の決定に当たって必要な手続に欠陥があった場合
- ③ 給料の決定が誤った申告又は錯誤に基づいて行われた場合

等が挙げられるが、わたりについては①に該当する場合が考えられる。

(4) 違法な給与運用として取消を行う場合

既になされたわたり運用に基づく格付が違法な措置とされた場合は、当該措置は当然無効又は取



り消し得べき行為であると解される。取消行為により過去に遡って違法な行為を是正する場合、当該是正行為について権利侵害を論ずる余地は無くなる。

問 8 わたり是正に際し、級・号給の切替えは給与条例に規定して行うことが必要か。

答(1) 給料の決定に当たり、条例・規則の適用又は解釈を誤り又は条例・規則に違反した給料の決定が行われた場合において、当該行為を是正し本来の級・号給へ切替えることは、給与条例に特段の規定を設けなくても行うことができる。

(2) (1)以外の場合において、級・号給を切替える場合には、給与条例上の措置を行うべきものとする。なお、この場合は、経過措置として現給保障の措置を講ずることが適当であると考えられるので、条例上は①級の切り替え②切り替えた後の級における号給決定③経過措置としての現給保障措置の三つについて規定することが必要となる。

問 9 現給を保障した上でのわたり是正には、具体的にどのような方法が考えられるか。

答(1) 本来の級に切り替えた後において現給を保障しながら行う給料是正の具体的な例には次のようなものがある。

ア 本来の職務の級に切り替え、再計算の上本来の号給を決定し、新しい号給を基礎に給与改定、昇給を行った場合の給料の額が、現給を超えることとなるまでの間は現給額を保障する。(例 1)

イ 本来の職務の級に切り替え、現給の直近下位又は直近の上位の額の号給に決定する(直近下位の場合は現給保障)。ただし、再計算を行い本来の号給と決定号給との差を求め、当該差に相当する期間について昇給延伸を行う。(例 2)

ウ 本来の職務の級に切り替え、現給の直近下位又は直近上位の額の号給とする(直近下位の場合は現給保障)。(例 3)

エ アと同様、本来の職務の級に切り替え、再計算の上号給を決定するが、切替後の昇給額の累積額が切替差額を超えるまでの間、下記算式による給料を支給する。(例 4)

本来(切替後)の級号給の給料額 + (㉠切替差額 - ㉡昇給額の累積額)

㉠ = 切替前の給料額 - 切替後の号給の給料額

㉡ = 各年における普通昇給額の切替日以降累積額

(2) ア～エの方法による切替えを具体例で示せば別表 1 のとおりである。この表を見ることにより、わたり是正を行った場合の是正対象者が実際に受けることとなる給料月額及び各方法による効果の差がわかる。なお、この表は下記のような前提の下に作成したものである。

a 給料表は 8 級(別表 2)とし、標準職務は同給料表の下欄のとおりであったが、7 級上位までのわたり運用が行われていた。

- b わたり基準として、別表3のように自動的な昇格基準が設けられていた。
  - c 平成11年4月1日現在の給料表を基盤に、給与改定時においてわたり是正を行うものとした。
- (3) 各方法についての留意点を述べれば次のとおりである。

(例1の場合)

- a 再計算を行い、本来の職務の級の号給に決定するが、給与改定、昇給を行った場合の給料額が現給額を超えることとなるまでの間は現給額を保障する。例えば、別表1の例1に見られるように6級8号給(328,500円)の係長は、3級7号給から昇格後、96月を経過して現給に至っており、わたりが行われない場合は、3級16号給を受けていることになる。そこで給料は3級16号給(288,000円)に決定するが、現給を下回るため、現給を支給する。
- b 実施による効果として当分の間は給料の上昇が見られず、比較的短期間のうちにわたり是正の効果を生ずることとなる。(参考図・例1)
- c 全職員間の給与処遇上の均衡の保持及び給料表の適正な運用の確保の観点からもこの方法が最も本来のものとする。

(例2の場合)

- a 再計算により本来の職務の級の号給を求め、これと切替後の号給(直近上位の号給)に至るまでの月数を求め、当該月数を次期昇給期間の延伸により調整する。例えば、別表1の例2に見られるように、6級8号給の係長の場合は、本来の職務の級の直近上位の額、いわゆる3級枠外2号給に決定するが、わたりが無いとした場合の本来の号給は3級16号給であり、この号給から3級枠外1号給に至るまでの昇給期間は216月を要するので、次期昇給期間を216月延伸することとなる。
- b 実施による効果として昇給延伸により徐々に是正されるが、完全な適正化が行われるまでに長期の昇給延伸を必要とする。(参考図・例2)
- c なお、給与改定(ベースアップ)と併せてわたり是正を行う場合その他現給保障を行う場合には、直近上位への切替えは必ずしも必要な要件となるものではなく、「直近下位」の額の号給へ切り替えることのほうが適当である場合が多い。(例3の場合も同様である。)

(例3の場合)

- a 直近上位の額の号給を切り替えることに伴い若干の調整の必要が生じる。即ち、現給額と切替後の給料額との切替間差額及び切替後の号給の昇給間差額とを考慮し、次期昇給期間の延伸を行うことが考えられる。例えば、別表1の例3に見られるように、6級8号給(328,500円)の係長の場合は、本来の職務の級の直近上位の額、3級枠外2号給(330,300円)に決定する。この際の切替間差額は1,800円であり、3級枠外1号給との昇給間差額2,000円の9/10であるので、切替時の均衡を考慮し、切替後の次期昇給期間を12月延伸する。
- b 実施による効果として切替直後に昇給幅の縮小という形で是正の効果が徐々に現われるが、切替前のわたりの効果が継続し、完全な適正化までにはならない。(参考図・例3)

(例4の場合)

- a 例1及び例2の中間的な扱いであり、給与改定については本来の級号給の給与決定差額を保障



するものである。例えば、別表1の例4に見られるように6級8号給(328,500円)の係長は、3級7号給から昇格後、96月を経過して現給に至っており、わたりが行われない場合3級16号給を受けていることになる。そこで給料は3級16号給(288,000円)に決定するが、現給を下回るため、現給を支給する。平成11年の給与改定により、発令給の3級16号給(289,100円)に、切替時の切替差額(40,500円)を加え329,600円を支給する。また、平成12年の給与改定では、発令給の3級17号給(293,300円)に切替時の切替差額から16号給の昇給差額(4,200円)を差し引いた額(36,300円)を加えて329,600円を支給することになる。

b 実施による効果として実務的には、若干複雑な扱いになるが、改善前の給料と比較し、切替直後の凸凹が少なく、徐々にわたりの効果を無くし適正化が実現される。(参考図・例4)

(4) それぞれの方法の差は、

ア 単に級の切替えのみを行うのか、わたりによる既効果の分までを調整するのか。

イ 既効果の分の調整に際して、再計算を行うのか。

ウ 昇給期間の取扱いのみにより調整するのか、給与改定分についても調整を行うのかによって生ずるものである。

なお、ここで例示した方法以外に級変更を行い、①わたり該当者のために特別な給料表を作る。②わたり該当者については、特別な昇給期間を定めるなどの方法もあるが、必ずしも適当な方法とは考えられない。

また、わたりの完全是正を行う場合のほか、一部是正(特定の級における該当者についてのみ是正する)を行う場合も考えられる。

別表1 わたり是正の具体例（その1）

（単位：円）

標準職務	現行 (平成11年度改定前)		切替後 (平成11年度改定前)			平11年度給与改定後			平12年度給与改定後			備考	
	級号給	金額	級号給	金額	切替後 間差	延伸 月数	級号給	金額	現給保障	級号給	金額		現給保障
例1 本来号給への切替													
課長補佐	7-13	398,700	4-19	354,200	-44,500		4-19	354,900	398,700	4-20	357,200	398,700	4-8から昇格(わたり)後 120月
"	7-10	371,400	4-16	343,300	-28,100		4-16	344,500	371,400	4-17	348,200	371,400	" " 84月
"	6-9	338,100	4-13	324,000	-14,100		4-13	325,500	338,100	4-14	332,500	338,100	" " 48月
係長	7-12	389,900	3-22	306,000	-83,900		3-22	306,700	389,900	3-23	308,700	389,900	3-7から昇格(わたり)後 168月
"	7-9	361,900	3-19	299,300	-62,600		3-19	300,300	361,900	3-20	302,700	361,900	" " 132月
"	6-8	328,500	3-16	288,000	-40,500		3-16	289,100	328,500	3-17	293,300	328,500	" " 96月
主事	5-9	312,700	2-18	248,700	-64,000		2-18	249,500	312,700	2-19	251,500	312,700	2-5から昇格(わたり)後 144月
"	4-5	258,900	2-12	228,800	-30,100		2-12	229,800	258,900	2-13	234,100	258,900	" " 72月
"	3-7	234,400	2-10	219,900	-14,500		2-10	220,900	234,400	2-11	225,400	234,400	" " 48月
例2 直近上位への切替													
課長補佐	7-13	398,700	4-19	399,600	900	228	4-19	399,800	399,800	4-19	399,800	399,800	
"	7-10	371,400	4-27	373,200	1,800	132	4-27	373,400	373,400	4-27	373,400	373,400	
"	6-9	338,100	4-16	343,300	5,200	36	4-16	344,500	344,500	4-16	344,500	344,500	
係長	7-12	389,900	3-19	390,300	400	504	3-19	390,500	390,500	3-19	390,500	390,500	
"	7-9	361,900	3-18	362,300	400	372	3-18	362,500	362,500	3-18	362,500	362,500	
"	6-8	328,500	3-16	330,300	1,800	216	3-16	330,500	330,500	3-16	330,500	330,500	
主事	5-9	312,700	2-18	312,700	0	384	2-18	313,500	313,500	2-18	313,500	313,500	
"	4-5	258,900	2-12	260,700	1,800	144	2-12	261,500	261,500	2-12	261,500	261,500	
"	3-7	234,400	2-10	236,500	2,100	48	2-10	237,400	237,400	2-10	237,400	237,400	

(注) 延伸月数については、切替後の号給が枠外の場合であっても昇給期間を12月として計算していること。

わたり是正の具体例（その2）

（単位：円）

標準職務	現行 (平成11年度改定前)		切替後 (平成11年度改定前)			平11年度給与改定後			平12年度給与改定後			備考	
	級号給	金額	級号給	金額	切替後 間差	延伸 月数	級号給	金額	現給保障	級号給	金額		現給保障
例3 直近上位への切替													
課長補佐	7-13	398,700	4-19	399,600	900	6	4-19	399,800		4-19	399,800		4-19との昇給間差額2,400
"	7-10	371,400	4-16	373,200	1,800	12	4-16	373,400		4-16	375,800		4-26との " 2,300
"	6-9	338,100	4-13	343,300	5,200	12	4-13	344,500		4-13	348,200		4-15との " 5,800
係長	7-12	389,900	3-22	390,300	400	3	3-22	390,500		3-22	390,500		3-17との " 2,000
"	7-9	361,900	3-19	362,300	400	3	3-19	362,500		3-19	362,500		3-17との " 2,000
"	6-8	328,500	3-16	330,300	1,800	12	3-16	330,500		3-16	330,500		3-17との " 2,000
主事	5-9	312,700	2-18	312,700	0	0	2-18	313,500		2-18	313,500		2-13との " 2,000
"	4-5	258,900	2-12	260,700	1,800	12	2-12	261,500		2-12	261,500		2-13との " 2,000
"	3-7	234,400	2-10	236,500	2,100	9	2-10	237,400		2-10	240,500		2-13との " 3,400
例4 本来号給への切替													
課長補佐	7-13	398,700	4-19	354,200	-44,500		4-19	354,900	399,400	4-20	357,200	399,400	平12改定後の昇給間差額 2,300
"	7-10	371,400	4-16	343,300	-28,100		4-16	344,500	372,600	4-17	348,200	372,600	" 3,700
"	6-9	338,100	4-13	324,000	-14,000		4-13	325,500	339,600	4-14	332,500	339,600	" 7,000
係長	7-12	389,900	3-22	306,000	-83,900		3-22	306,700	390,600	3-23	308,700	390,600	" 2,000
"	7-9	361,900	3-19	299,300	-62,600		3-19	300,300	362,900	3-20	302,700	362,900	" 2,400
"	6-8	328,500	3-16	288,000	-40,500		3-16	289,100	329,600	3-17	293,300	329,600	" 4,200
主事	5-9	312,700	2-18	248,700	-64,000		2-18	249,500	313,500	2-19	251,500	313,500	" 2,000
"	4-5	258,900	2-12	228,800	-30,100		2-12	229,800	259,900	2-13	234,100	259,900	" 4,300
"	3-7	234,400	2-10	219,900	-14,500		2-10	235,900	235,400	2-11	225,400	235,400	" 4,500







問10 わたり是正において、再計算の上本来あるべき号給はどのように求めたらよいか。

答 再計算による号給を求める場合は、給料表異動の場合と同じ考え方であり、次のように求める。

- (1) わたりが行われた時点（以下「基準日」という。）まで遡り、その時の本来の級での号給（以下「基準号給」という。）を基礎とする。
- (2) 基準日から現在までの経過月数を求める。
- (3) (2)により求められた経過月数により、12月につき1号給の割で昇給させ、その号数を基準号給に加えたものが、現時点におけるその者の本来号給である。この計算方法が原則であるが次の点にも留意すべきである。
  - ① 基準日から現在までの特別昇給に注意し、この特別昇給の効果分を本来号給に加味すること。
  - ② 基準日から現在までの制度切替え等に注意し、その時その時の制度切替えを行いその効果を本来号給に加味すること。
  - ③ わたりが行われた後昇任発令を受け、当該級の職務分類に該当するに至った場合にあっては、昇任発令前における本来号給で昇格したものとみなして本来級での号給を求めること。



<具 体 例> 7 級制 (旧 5 等級制)

是 正 前			再 計 算 後		
年月日	種別	職務の等級・級	年月日	種別	職務の等級・級
昭51. 4. 1	普昇	4—8	昭51. 4. 1	普昇	4—8
昭52. 4. 1	昇格	3—6 (わたり) <昇格時の12短を含む>	昭52. 4. 1	昇格	4—9
昭53. 4. 1	普昇	3—7	昭53. 4. 1	普昇	4—10
昭53. 7. 1	特昇	3—8 (次期昇給昭54. 4. 1「12月効果」)	昭53. 7. 1	特昇	4—11
昭54. 4. 1	普昇	3—9	昭54. 4. 1	普昇	4—12
昭55. 4. 1	普昇	3—10	昭55. 4. 1	普昇	4—13
昭55. 7. 1		昭55年条例第○号により3等級○○, ○○○円を支給する。 (暫定給料月額)	昭55. 7. 1		昭55年条例第○号により4等級○○, ○○○円を支給する。 (暫定給料月額)
昭55.10. 1		昭55年条例第○号附則第○項の規定により3—9を給する。	昭56. 1. 1		昭55年条例第○号附則第○項の規定により4—12を給する。
昭56.10. 1	普昇	3—10	昭57. 1. 1	普昇	4—13
昭57.10. 1	普昇	3—11	昭58. 1. 1	普昇	4—14
昭58. 4. 1	昇格	2—8 (わたり) <昇格時の12短を含む>	昭58. 4. 1	昇格	3—10 <昇格時の12短を含む>
昭58.10. 1	普昇	2—9	昭59. 1. 1	普昇	3—11
昭59.10. 1	普昇	2—10	昭60. 1. 1	普昇	3—12
昭60.10. 1	普昇	2—11	昭60. 7. 1	切替	3—12 (経過月数6月)
昭60. 7. 1	切替	4—9 (経過月数9月)	昭61. 1. 1	普昇	3—13
昭61.10. 1	普昇	4—10	昭62. 1. 1	普昇	3—14
昭62.10. 1	普昇	4—11	昭63. 1. 1	普昇	3—15
昭63.10. 1	普昇	4—12	昭64. 1. 1	普昇	3—16
平元.10. 1	普昇	4—13	平2. 1. 1	普昇	3—17
平2.10. 1	普昇	4—14	平3. 1. 1	普昇	3—18
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮

(注) 昭和55年条例第○号の改正は、3等級、4等級に係る一定号給以上の間引きが行われたものと仮定し、昭和55年7月1日(基準日)前の経過月数が切替表に定める期間に達していないものに対して暫定給料月額を当該期間が満了するまで受けることにしたものである。

行政職給料表等級別標準職務表

- 特1等級 本庁の部長の職務又はこれに相当する職務
- 1等級 イ 本庁の次長の職務又はこれに相当する職務  
ロ 特に困難な業務を所掌する本庁の課長の職務又はこれに相当する職務
- 2等級 イ 本庁の課長の職務又はこれに相当する職務  
ロ 特に困難な業務を所掌する本庁の課長補佐の職務又はこれに相当する職務
- 3等級 イ 本庁の課長補佐の職務又はこれに相当する職務  
ロ 特に困難な業務を所掌する本庁の係長の職務又はこれに相当する職務
- 4等級 イ 本庁の係長の職務又はこれに相当する職務  
ロ 著しく高度の専門的知識若しくは経験を必要とする困難な業務を行う主事若しくは技師の職務又はこれらに相当する職務
- 5等級 イ 特に高度の知識若しくは経験を必要とする業務を行う主事若しくは技師の職務又はこれらに相当する職務  
ロ 特に困難な業務を行う主事若しくは技師の職務又はこれらに相当する職務
- 6等級 イ 相当高度の知識若しくは経験を必要とする業務を行う主事若しくは技師の職務又はこれらに相当する職務  
ロ 特に困難な定型的な業務を行う主事若しくは技師の職務又はこれらに相当する職務
- 7等級 定型的な業務を行う主事若しくは技師の職務又はこれらに相当する職務

給与条例の一部改正附則（抄）

職員の昭和52年4月1日（以下「切替日」という。）における職務等級（以下「新等級」という。）は、切替日の前日においてその者の属する等級別職務区分に関する細則（昭和32年〇〇県人事委員会細則第9号）別表第7までに定める職務の等級の職の職務（以下「職務区分細則の職務」という。）に応じ、切替日の前日においてその者の属する職務の等級（以下「旧等級」という。）に対応する附則別表のイからトまでの表の新等級欄に定める等級とする。