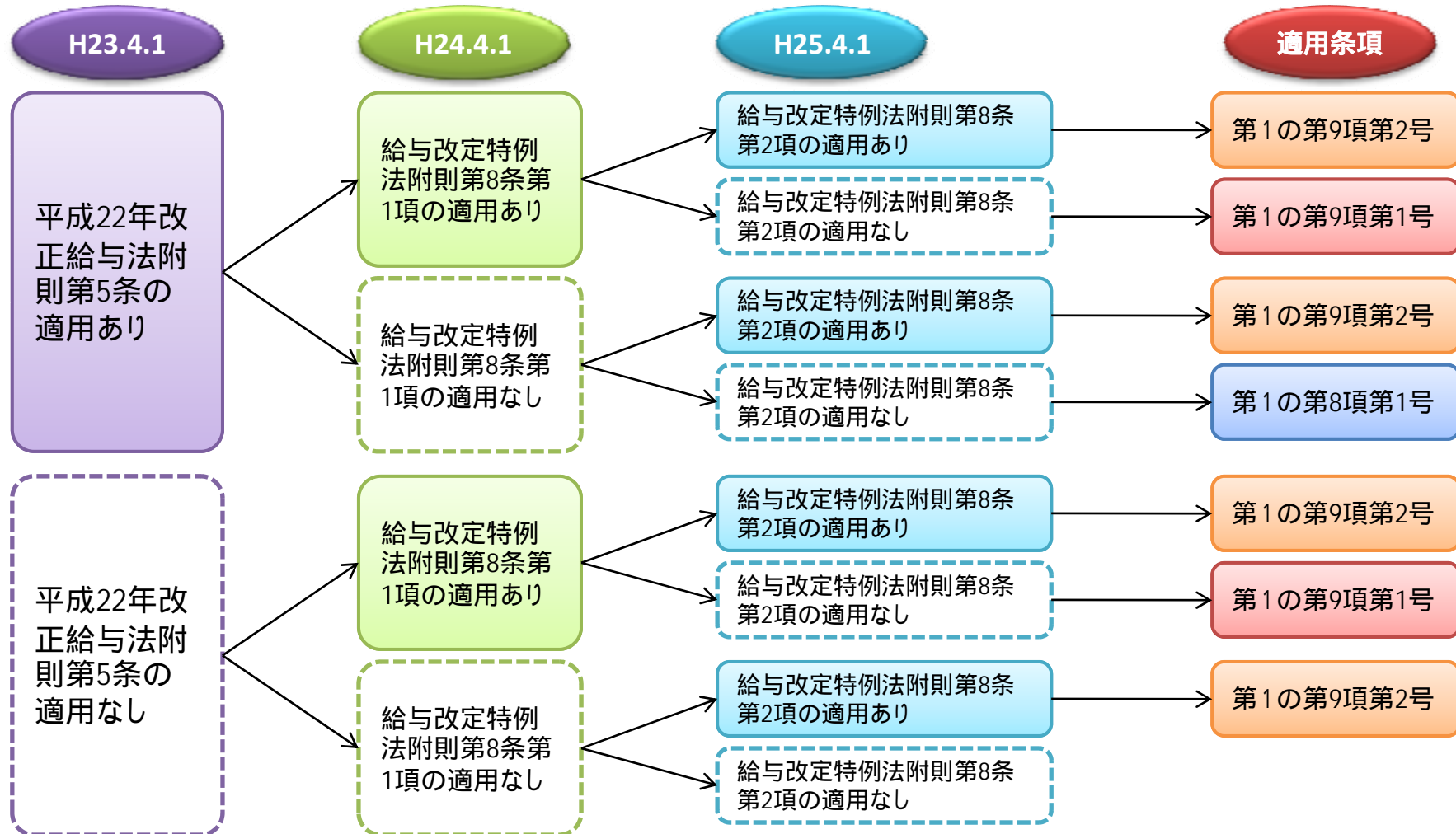


「給実甲第192号の一部改正」の概要

人事院給与第二課
制度班

給実甲192号の改正概要(第9項第2号関係)

平成22年改正給与法附則第5条及び給与改定特例法附則第8条第1項及び第2項の規定により上位の号俸に調整された職員に係る復職時調整の実施に当たり適用される特例の条項は以下のとおり。

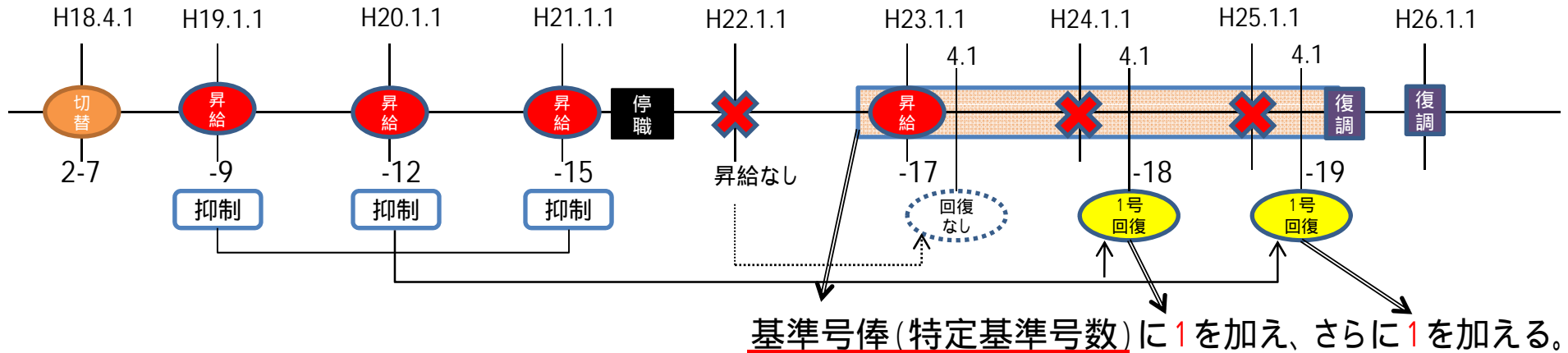


給実甲192号の改正概要(第9項第2号関係)

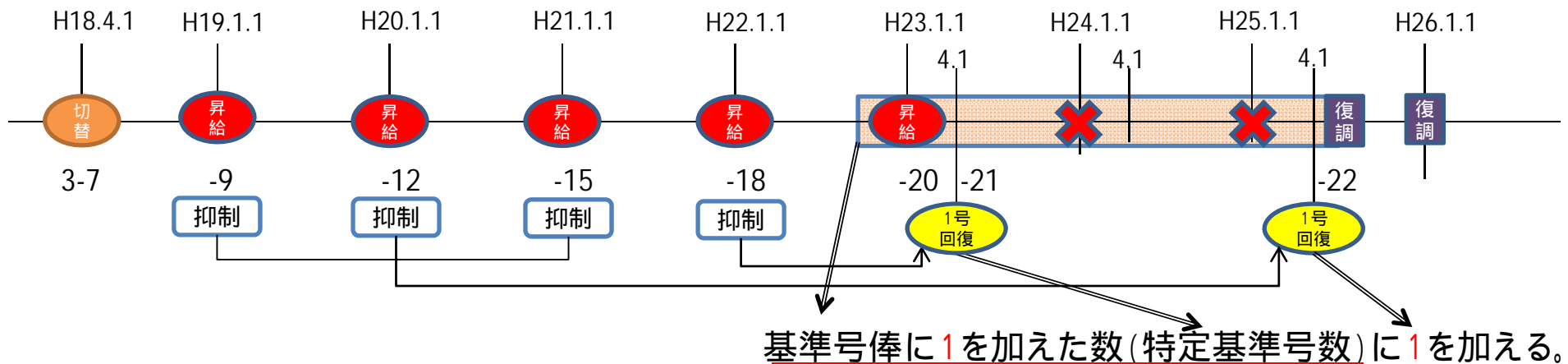
【第1の第9項第2号】

給与改定特例法附則第8条第2項の規定により上位の号俸とされた職員に係る平成25年4月1日以降の復職時調整の特例
 → **基準号俸の号数に所要の号俸数を加算する**

【ケース1(31歳以上37歳未満の職員でH24及びH25に号俸調整が行われている)】



【ケース2(37歳以上39歳未満の職員でH23及びH25に号俸調整が行われている)】



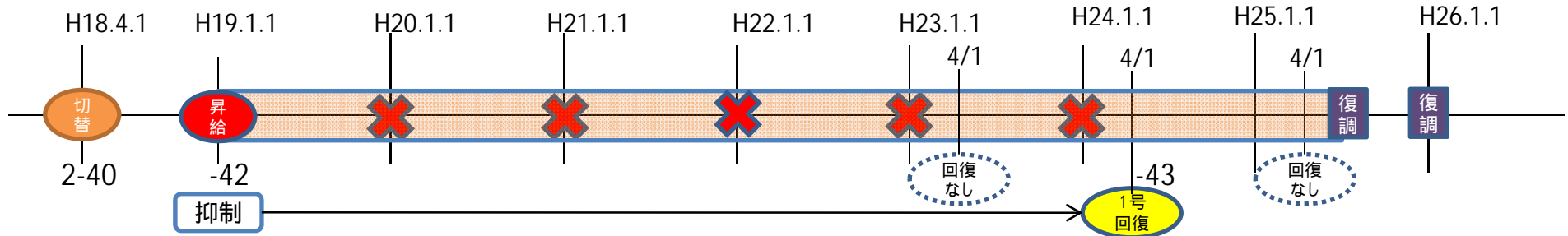
給実甲192号の改正概要(第9項第3号関係)

【第1の第9項第3号】

給与改定特例法附則第8条第1項が適用された職員であって更に上位の号俸へ調整される余地のある職員及び給与改定特例法附則第8条第1項及び第2項の調整と同様の効果を復職時調整においても反映すべき職員の休職等の期間に係る平成25年4月1日以降の復職時調整の特例

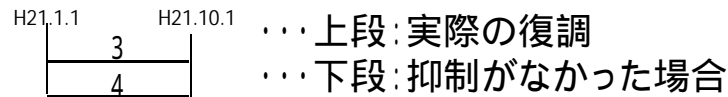
→ 調整数に所要の号俸数を加算する

【第9項第3号が適用されるケース(31歳以上37歳未満の職員)・・・全期間国際機関派遣】



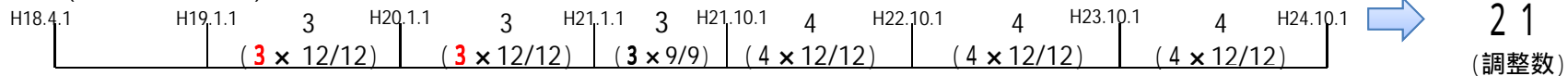
(1) H23.4.1に回復すべき抑制効果の検証

第1の第8項第2号の規定に基づきH23.4.1に回復すべき抑制効果を検証(H21.1.1～H21.9.30の間の標準号俸数に1加えた結果と比較)すると1号の抑制が判明することから、**H21.1.1～H21.9.30の間の標準号俸数は4で復職時調整を行う。**【第1の第8項第2項】

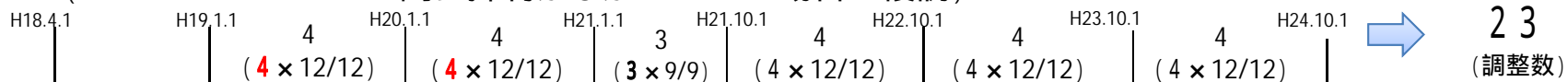


(2) H24.4.1及びH25.4.1に回復すべき抑制効果の検証

(実際の復調)



(H18.4.1～H20.12.31の間に抑制がなかったとした場合の復調)

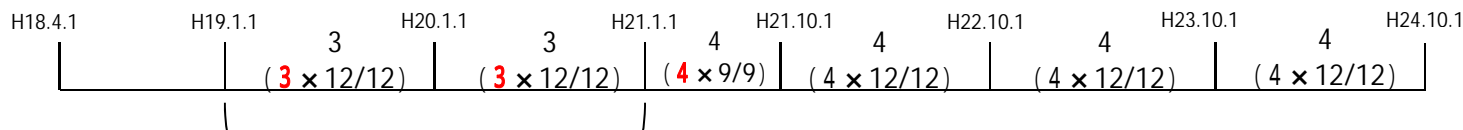


給実甲192号の改正概要(第9項第3号関係)

$$2-42(\text{基準号俸}) + 21号 = \mathbf{2-63} < 2-42(\text{基準号俸}) + 23号 = \mathbf{2-65}$$

当該職員は31歳以上37歳未満であり、がを1号俸以上上下回っており、かつ、その差が2号俸となっている(2号俸上位相当職員)。しかし、既にH24.4.1に1号俸分の回復を受けているため、H18.4.1～H20.12.31の間の調整数の合計に「2」を加えず、その差の1号俸分である「1」を調整数の合計数に加える(第9項第3号カッコ書きによる除外)。
H24.4.1の回復分は基準号俸に加えられる(第9項第1号)。

(3) (1)及び(2)を踏まえて復職時調整を行う



$$7(\text{調整数の合計数 } 6 + \mathbf{1}) + \mathbf{4} + 4 + 4 + 4 = \mathbf{23}$$

第9項第3号の規定によって加える数

第8項第2号の規定により得た調整数

$$2 - 42(\text{基準号俸}) + \mathbf{1}号 + 23号 = \mathbf{2 - 66}$$

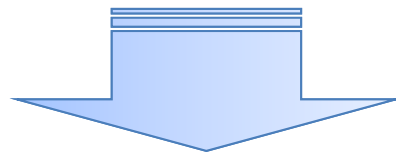
第9項第1号の規定により基準号俸に加える数

平成24年4月1日発令分

➡ 2 - 66までの範囲で復職時に調整が可能となる。

Q. どのような休職等を取得している職員が、第1の第9項第3号の特例の対象となるのか？

1. 平成25年4月1日時点で、**39歳未満の職員**であること。
2. **休職等の初日が、平成18年4月1日から平成20年12月31日までの間**にあること。
3. 2.の休職等の期間の初日から**復職時調整を伴う復職がなく、平成25年4月1日以降に復職**していること



上記の3つの条件を満たした者だけが、第1の第9項第3号の適用の検討対象となるため、H18.4.1からH20.12.31までの期間について、下回る数を検証し、調整数に加える号俸数を判断する。