

# 評価制度導入後の国公の 賃金・諸手当の制度と運用

2010年12月

京都自治労連

2009年7月より国公では評価制度の本格実施により、2005年人勤の「給与構造見直し」にともなう賃金制度・運用が本格化したことにより、制度と運用はこれまでと大きく異なることとなった。

自治体では、基本は導入しつつ評価制度とのリンクはまだ少なく、さらに評価制度と関連する休職時昇給や復職調整なども旧制度のままの自治体も多い。しかし、民主党政権下で「人件費抑制・削減」にむけた労働基本権問題（協約締結権を軸に）や「地域主権」の動きのなかで、評価制度など制度問題での「締め付け」、水準は地域という攻撃も強まって来ている。

国公の制度、特に昇給や昇格などは、評価制度を前提として大きく変えられているため、評価制度を実施していない自治体や、賃金とのリンクをしていない自治体は、国公に準じる必然性は全くない。賃金制度は、誰もが分かるシンプルであるのがベストであるが、「複雑な」国公の制度を十分な検証抜きに「単純」に「恣意的」に準用する自治体当局もあるなかで、各職員の賃金を守り各自治体での賃金闘争の前進のため、大きく変わった国公の制度・運用の知識を知ることは不可欠といえる。

以下は、評価制度の本格実施にともない「変更」になった点、注意を要する点を中心にした国公の制度・運用の解説。

## — 目 次 —

A. 基本給関係		昇給と昇格との関係	
(1) 初任給格付け	P1	(3) 降格・降給の新たな規定	P10
1) 初任給格付け		1) 評価制度の本格実施にともなう降格・降給	
初任給と学歴免許による調整		2) 降格の規定と方法	
調整による級の格付けと号俸		3) 降号の規定と方法	
大学・高校等以外の学歴免許の年数調整		(4) 休職時の昇給・休職給・復職時調整	P12
経験年数による調整			
免許所有者の経験年数の扱い		B. 諸手当関係	P16
2) 行政職 表以外の初任給格付け		(1) 扶養手当	
3) 自治体での運用上の相違と問題点		(2) 住居手当	
(2) 昇給・昇格について	P5	(3) 地域手当	
1) 昇給のしくみ	P5	(4) 通勤手当	
昇給日		(5) 期末・勤勉手当	
昇給の判定・号数・配分			
評価制度の昇給への反映方法		C. 退職手当関係	P24
2) 昇格のしくみ	P8	D. 資料	P27
昇格の要件			
評価制度と昇格の関係			
在級期間表に定める期間			
昇格時対応号俸			

## A . 基本給関係

### (1) 初任給格付け

#### 1) 初任給の格付け (行政職 表関係)

試験採用 選考採用の初任給と学歴免許による調整

区分	高校卒	短大2卒	短大3卒	大学卒	修士卒	博士卒	
試験	種	2 - 1	2 - 1	2 - 1	2 - 1	2 - 9	2 - 21
	種	1 - 25	1 - 25	1 - 25	1 - 25	1 - 33	1 - 45
	種	1 - 5	1 - 13	1 - 17	1 - 21	1 - 29	1 - 41
	A種	1 - 26	1 - 26	1 - 26	1 - 26	1 - 34	1 - 46
	B種	1 - 15	1 - 15	1 - 19	1 - 23	1 - 31	1 - 43
その他	1 - 1	1 - 9	1 - 13	1 - 17	1 - 25	1 - 37	

A種は、海上保安大学、気象大学卒業  
者、児童指導員等が対象 B種は、海上  
保安学校、航空保安大学等の卒業者が対  
象

A種は05年まで 種 + 3月となっており、  
それに対応させるため1号上位で1-26

部分は経過期間中の調整有り

ア) 国は、試験採用の区分により初任給が決められており、それを基本に、それぞれの学歴免許等により調整を行う。

イ) 上記表中 その他は、選考採用

ウ) 経過期間中の調整は、給与構造見直し期間中の経験年数の調整 (後述)

エ) 自治体の場合上級・初級と区分しているところもあるが、基本は最終学歴で初任給基準を定めているところが多数。

#### 調整による級の格付けと号俸の格付け

の表のように、学歴等による調整をおこなうが、初任の級は同一 (初任給基準表適用者)

「選考」採用は、在級期間表の年数を超えておれば、何級でも可

かつては、上位級初号制限・5号制限などがあったが、現時点では廃止されている。(2006年改定)

#### 在級期間表

2009年7月1日の人事院規則改定で、従来の級別資格基準表が廃止されて、替わって「在級期間表」が制定された。

#### 大学・高校等以外の学歴免許等の年数調整

大学院 (博士・修士) や3年制短大などの場合の調整 (人事院規則9-8 別表第5)

給与構造見直し前は、「修学年数調整表」の年数に80/100~100/100の率で月数を算出し調整していたが、2009年7月より下表のように「経験年数調整表」の年数をすべて在職期間 (100/100) として調整する。

どの場合が、経験年数調整表の学歴区分に該当するかは、規則9-8別表3の学歴免許等資格基準表による

ア) 2009年7月の変更の内容 (従来の修学年数調整表は廃止、これに変わるものとして経験年数調整表)

2009年6月30日まで	2009年7月1日以降
学歴免許等資格区分による級別資格基準表の必要経験年数に経験年数の 80/100~100/100で調整し、級を格付け	学歴免許等資格区分による <u>級別資格基準表の必要経験年数に経験年数を在職期間とみなして 80/100~100/100</u> で調整し、級を格付け。
号俸の調整は、修学年数調整表による年数に4をかけた号数を加算	号俸の調整は、 <u>経験年数調整表</u> による年数に4をかけた号数を加算

イ)経過期間中(2006年4月1日～2010年3月30日)の初任給

学卒直採用(基本学歴以外の経験年数がない場合)

上記の級号は変わらず。種の場合は、2006年4月1日採用も、2010年4月1日採用も1-25で変化なし。種、種も同じ。

例：高校を卒業し直に就職した場合

2006年4月1日採用 初任給 1-5

2010年4月1日採用 初任給 1-5

)経験年数がある場合の調整 (人事院規則9-8 57第5項)

2006年4月1日～2010年3月31日は、給与構造見直しの経過期間

この経過期間中は、他の「改善」原資を生み出すため昇給抑制(4号を3号、3号を2号)がされた。

経験年数調整は、その期間職にあったと仮定して号俸決定を行うことから、その年数は、在職者との均衡から調整を行う。(例：2010年4月採用で経験年数調整表で5年=20号とされた場合は4年=4号の調整を行う。(調整号数は、経過年度により異なる))

例：大学(4年制)を卒業後、大学院修士課程を修了し種に2010年4月に採用された場合

初任給決定

大学終了の基本初任給(種)1-25に経験年数調整表の修士課程卒業(甲)の大卒は+2年であり、2年=8号を加算する。  $1-25+8=1-33$

本来は、1-33号が初任給となるが、経験年数の2年分は経過期間中の抑制と整合させるため2号を減じる。したがって、初任給は1-31となる。

経過年度が終了しているから4号ではなく、本人の経験年数に対応する号数を調整

経験年数による換算率 調整率

ア)換算率

職員はすべてが学卒直若しくはの大学院等終了後直に就職するものでなく、他の仕事等に従事した後に採用される者も多い。

この場合は、経験年数を一定の率で割り戻し経験年数として初任給調整を行う。

この換算率は、次Pの経験年数調整表による

イ)調整率

初任給に加算される号数の基本計算

加算する号数 = (経験年数 × 換算率 × 調整率) × 4号

換算率で求められた月数がストレートに経験年数として調整されるのではない。

調整率(人事院規則9-8第15条第1項)

経験年数		調整率
5年以下		経験年数を12月で除した数
5年を越える年数	職員として在職した期間	
	換算率が100/100の期間	
以外の換算率の期間		経験年数を18月で除した数

上記の経験年数換算表で100/100以下の項で100/100となった期間

経験年数は経験月数

除した数に4号をかける

経験年数調整表 (人事院規則9-8別表第4)

経歴		換算率
国家公務員、地方公務員又は旧公共企業体、政府関係機関若しくは外国政府の職員としての在職期間	職員として同種の職務に従事した期間	100/100
	職員の職務とその種類が類似する従事した期間	100/100以下
	その他の期間	80/100以下(部内の職員と均衡を著しく失う場合は100/100以下)
民間における企業体・団体等の職員としての在職期間	職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間	100/100以下
	その他の期間	80/100以下
学校又は学校に準じる教育機関における在学期間(正規の修学年数内の期間に限る)		100/100以下
その他の期間	教育、医療に関する職務等特殊の知識、技術又は経験を必要とする職務に従事した期間で、その職務についての経験が職員としての職務に直接役立つと認められる	100/100以下
	技能、労務等の職務に従事した期間で、その職務についての経験が職員としての職務に役立つと認められるもの	50/100以下(部内の職員と均衡を著しく失う場合は80/100以下)
	その他の期間	25/100以下(部内の職員と均衡を著しく失う場合及び教育職給料表の適用を受ける職員には適用する場合は、50/100以下)

職員として同種の仕事に従事した期間」は、100/100以下が100/100に改正(2006年4月)

端数月数の扱い

2005年以前は、端数月数は切り捨て(9月が端数としても9月短縮はせず切り捨て)

2006年以降の給与構造見直しによる4分割で1号～3号は切り捨てず調整。

但し、例外(後述)を除き、初任給繰り入れは4の正数

a) 5年以下の経験で、経験年数の月数が12月に満たない場合の端数月の扱い(給実甲326号15条3項)

12月で除すとする期間のうち12月に満たない端数月数は18月で除する期間として計算

例 経験年数が4年6月で2010年1月2日以降採用された場合(種で換算率100%の経験)

基本初任給 1-25

調整方法 (54月/12月) = 4年×4号と残り6月  $6月/18月 \times 4 = 13号$

加算 16号と1号を加算するが初任給は4の正数で1-41となる(1号は次期昇給で)

但し 但し、経過期間の調整で4号調整され1-37となる

b) 5年以上の経験で、調整率が12月と18月の両方がある場合の端数月の扱い

a)と同じで、初任給への繰り入れは4の正数。端数月数は、次期昇給月調整

c) 5年以上の経験で、調整率がすべて12月とされた場合の端数月の扱い(給実甲326号15条7項)

端数月が9月以上の場合でも、学卒後直採用との均衡から3号を初任給に加えることができる。

例 経験年数が8年10月ですべて換算率100%で2010年1月2日以降採用された場合（種で換算率100%）

基本初任給 1-25  
調整方法  $(106\text{月}/12\text{月}) = 8\text{年} \times 4\text{号}$ と残り10月  $10\text{月}/12\text{月} \times 4\text{号} = 3\text{号}$   
加算 32号と3号を加算し初任給は1-60となる  
但し、経過期間の調整で4号調整され1-56となる

この規定は、中途採用された職員と、その者と卒業年度が同一である部局内の新卒直採用者との均衡を考慮するものとしている。

#### ウ)他の計算事例

例 高校卒業後、10年間民間会社に就職、換算率が80/100とされた場合（試験採用）

基本初任給 1-5  
換算率  $(5\text{年} \times 12\text{月}) \times 80/100 / 12\text{月} + (3\text{年} \times 12\text{月}) / 80/100 / 18\text{月} = 6.5$   
調整方法  $6.5\text{年} \times 4\text{号} = 26\text{号}$  26のうち24号は初任給で吸収、残り2号  
加算 24号を加算し1-29となる（残る2号は次期昇給で調整）  
但し 但し、経過期間の調整はある

例 大学卒業後、民間会社（4年換算率80/100）、2年間無職後他自治体に3年を経て採用

基本初任給 1-25  
換算率  $(4\text{年} \times 12\text{月}) \times 80/100 / 12\text{月} + (1\text{年} \times 12\text{月}) \times 25/100 / 12\text{月} + (1\text{年} \times 12\text{月}) \times 25/100 / 18\text{月} + (3\text{年} \times 12\text{月}) \times 100/100 / 18\text{月}$   
調整方法  $5.616666 \times 4\text{号} = 22\text{号}$  22号のうち20号は初任給で吸収、残り2号  
加算 20号を加算し初任給は1-45となる（残る2号は次期昇給で調整）  
但し 但し、経過期間の調整はある

#### 経過期間の調整

2011年4月1日に1号回復となる。したがって、2011年4月1日採用以降は、最大3号の調整となる。以降、順次回復されれば2、1、0号となる。

#### 免許所有者の経験年数の扱い

（給実甲第327号）

看護師や臨床検査技師など免許所有者の経験年数は、取得後の経験年数の換算率を調整する

例：看護師であれば、准看護師の経歴のうち3年を越える期間は8割以上の換算とする

#### 2)行政職 表以外の初任給格付けと調整

国公は、適用俸給表毎にそれぞれ規定されている。他表関係は略

#### 3)自治体での運用上の相違と問題点

##### 4号分割による端数月数の処理

2006年の給与構造見直しまでは、年4回昇給であり端数月数も3月単位で吸収出来るのに関わらず端数月は切り捨ててきた。（自治体によっては、3月単位＝短縮処置で調整もあった）

2006年以降端数月も調整（次期昇給月）することとなったが、依然として切り捨てている自治体もある。

#### 4号分割による端数月数の初任給繰り入れ

前述のP4、1)、c)の様に、国公ではすべての換算率が100/100である場合に限り、端数月（号数）も初任給で吸収出来ることとなっている。

これらを活用し、自治体ではすべて初任給吸収とさせることが重要。

#### 前歴是正後の級の決定

国公の制度では、基準の級での調整であり級を越えることは出来ない。（試験採用）

しかし、多くの自治体では非管理職（若しくは非監督職）までの賃金ラインは、ほぼ決まっており、そのラインから外れる号俸の使用は、「賃金秩序」を乱すこととなる。

国公でも、選考採用の場合は上級への格付けは、在級期間表に定める年数を超えておれば可能であり、級・号の格付けは、賃金ラインに沿って行うべきである。

#### 経験年数調整表の矛盾

「能力業績主義」を謳いながら、その前歴の換算率を、公務関係か否か、同種の職務であったかか否かで決めることは矛盾以外何ものでもない。

以下表現の率の決定、具体的対応職務などは当局の専任事項でなく労働条件問題

100/100以下や801/100以下などは、当局がかってに決めるものではない。

率の固定・対応職務の例示など労使交渉で確定すべきものである。

生活給の基本からも、50/100や25/100などの不当に低い換算率は改善すべき

## (2) 昇給・昇格について

### 1) 昇給のしくみ

#### 昇給日

1月1日（給与構造見直しにより年1回に） 自治体によっては4月1日も有り

但し、研修・表彰等の特別昇給の一部は残っており、この場合は1月1日以外も昇給する。

研修に参加し、成績が特に良好な場合

業務成績の向上、発明考案など特に功績があった場合、辺地や特に困難な勤務条件下での顕著な功労があり表彰・顕彰を受けた場合

定員・予算の改廃で過員となり退職する場合

（人事院規則9-8第39条 同運用通知）

#### 昇給の判定・号数・配分

##### ア) 評価制度の導入により「評価」により昇給号数を区分

評価は「能力評価」と「業績評価」の二本立て

能力評価 評価期間 10月～翌9月

昇給、昇格、降給に反映

業績評価 評価期間 10月～翌3月、4月～9月

一時金と昇給・昇格・降給に

##### イ) 評価区分による昇給号数

制度完成後の昇給号数

制度完成（2010年4月以降）

により、各区分の昇給号数は右表

経過期間中は1号抑制

昇給区分	A	B	C	D	E
55歳未満職員	8以上	6	4(3)	2	0
55歳以上職員	4以上	3	2	1	0

管理職員は3号

管理職員とは、7級以上及びそれに相当する職員

ウ)55歳以上職員の抑制

55歳以上職員は、昇給号数を1/2に抑制

6級以上56歳以上の職員は、俸給表から15%を削減(2010人勸)

エ)評価区分の配分

勤務成績	A 極めて良好	B 特に良好	C 良好	D やや良好でない	E 良好でない
初任層(12級)	20%(Aは5%以内)			率はない	率はない
中堅層(3~6級)	5%	20%		絶率はない	率はない
管理職(7級以上)	10%	30%		率はない	率はない

A, Bの総号俸数は、人事院の定める総号俸数を超えてはならない。

評価制度は絶対評価であるが、賃金とリンクする場合に上記のようにA~Cは相対比率となる。

A, Bの合計配分比率は、級が上がるにつれ増える。管理職層の40%に対し、初任の級は1/2に押さえられている。

オ)俸給表の最高号俸以上は昇給ストップ(枠外昇給の廃止)

2006年以前は、俸給表に号俸がない場合、最終間差額で特号として追加され昇給は可能であった。

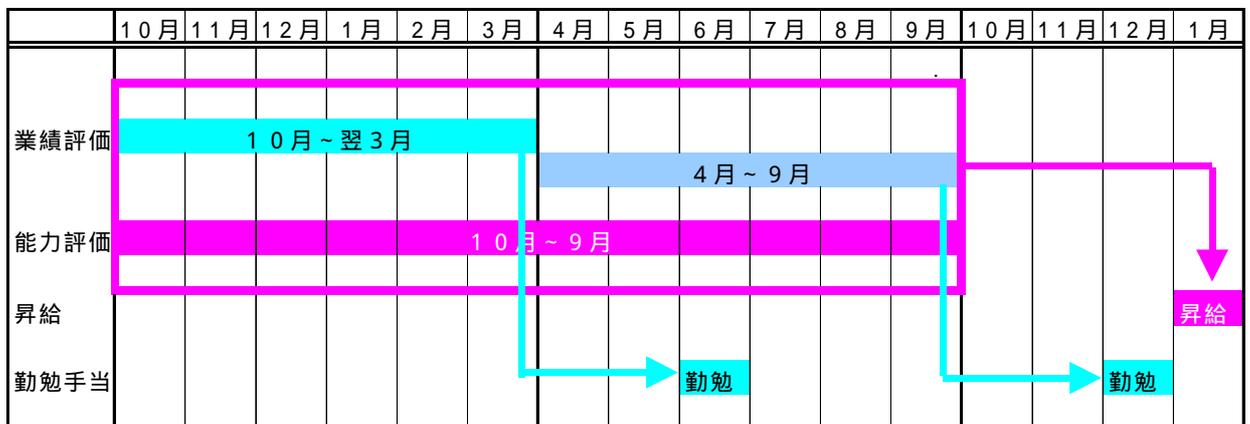
但し、昇給月数は、最初に枠外にでる場合は18月、以降は24月昇給

給与構造見直しで、「枠外昇給」は廃止

したがって、俸給表(給料表)の最高号俸で昇給ストップとなる

評価制度の昇給への反映方法

ア)国公の評価制度の評価期間とサイクル



上図の様に、業績評価は6月単位で年2回、能力評価は1年単位

各評価区分は5段階絶対評価

各評価は上位から、S、A、B、C、D

イ)各評価の昇給への反映方法

業績評価の2回分、能力評価の1回分を昇給に反映させる

次Pの表の見方で、業績評価のS・SやS・Aは2回分を表している。

1) 上位昇給区分への決定方法

給実甲第326号第37条1項

業績評価と能力評価の各区分の組み合わせとグループ化した表(次P)

上位グループ から昇給区分を 配分する	業績評価 能力評価	S・S	S・A	S・B	A・A	A・B	B・B
	S	1位グループ				2位グループ	
	A	2位グループ			3位グループ		
	B	2位	3位グループ				

能力評価がBで、業績評価がA・B、B・Bは原則として上位の昇給区分に付けていけないが、遠隔地に相当期間勤務するなど貢献度の大きい者は3位グループに出来る。

同様に、2位又は3位グループで顕著な公務貢献が認められる場合は1位、2位グループに出来る。

この上位昇給区分への決定での特徴は、評価は絶対評価であるのに対し昇給区分は相対であるため、順位化が必要となるが、順位化は行わずグループ分けを行っていること。

1位グループ=昇給区分Aでなく、同様に、2位グループで、業績S・S、能力Bがグループ内のトップとは限らない。

ここに、かつての特別昇給と同様の運用の要素が生まれることとなる。

昇給号数の調整 (前一年に昇格した場合、全昇給日以降の採用の場合)

前昇給日以降に昇格した者は、昇給区分C以下の号数

前昇給日以降の採用者は、採用後から次期昇給日までの月数を12で除し4号をかけた号数

)下位昇給区分への決定方法

給実甲第326号第37条8.9項

業績評価 能力評価	S・S	S・A	S・B	A・A	A・B	B・B	S・C	A・C	B・C	C・C	S・D	A・D	B・D	C・D	D・D
S	上位区分						1	1	1	1	2	2	2	2	2
A	上位区分						1	1	1	1	2	2	2	2	2
B	上位区分						1	1			2	2	2		
C	1	1	1	1					3		2				
D	2	2	2	2											

1 昇給区分D  
1 昇給区分DでCも可  
1 昇給区分E  
2 昇給区分EでDも可  
3 昇給区分DでEも可

上位評価 (普通より上) は、グループ化し、直に昇給区分と連動していないのに対し、下位評価は、評価 = 昇給区分としている。

昇給区分Dは、C評価が一つでもあれば原則決定される。

但し、総合的に判断し著しく不適当な場合は昇給区分Cにできる。

昇給区分Eは、D評価が一つでもあれば原則決定される。

但し、総合的に判断し著しく不適当な場合は昇給区分C又はDにできる。

評価以外の下位昇給区分への決定

人事院規則9-8第37条

給実甲326号37条関係

昇給区分D	減給処分又は戒告処分を受けた者 訓告その他の矯正措置の対象となった者 基準期間内に減給又は戒告処分相当の行為を行ったもの 条件付き採用等からになった職員 基準期間に人事院の定める事由以外に1/6に相当する日数を勤務しなかった場合	1/6、1/2の期間勤務しないとは、 勤務を要する日 = 暦日の総日数 - 週休日 - 祝日 - 年末年始
昇給区分E	停職処分減給処分又は戒告処分を受けた者 基準期間内に 相当する行為を行った者 条件付き採用等からになった職員 基準期間に人事院の定める事由以外に1/2に相当する日数を勤務しなかった場合	人事院の定める事由 = 年休、特休等を引く

## 懲戒処分による昇給抑制の強化

従前は、戒告処分は3月延伸、減給処分は6月延伸であったが、新制度では、戒告処分でも0号昇給もあり強化されている。

## 2)昇格のしくみ

### 昇格」の要件

ア)昇格」とは、同一給料表の上位の級に変更すること。

昇給 同一級で上位の号に変更すること  
昇格 上位の級に変更すること  
昇任 上位の職務に変更すること



### イ)昇格」の要件

2009年6月30日まで

級別標準職務にその職が合致すること  
級別資格基準表に合致すること（最低1年以上）  
級別定数内であること  
勤務成績が良好であること

2009年7月1日以降

前2年の能力・業績評価が中位以上  
在級期間表に合致すること  
級別標準職務にその職が合致すること  
級別定数内であること  
前一年以内に懲戒処分を受けていない  
異なる学歴免許を取得した場合など

## 評価制度と昇格との関係

### ア)経過措置 (2012年《24年》3月31日まで)

- 直近の能力評価（1回）及び業績評価（1回）が上位又は中位であること（B以上であること）
- 昇格日以前1年以内に懲戒処分等を受けていないこと（等とは懲戒処分に該当する行為を行ったが処分は未の場合）

### イ)施行3年後 (2012年《24年》4月1日以降)

#### 評価と昇格との関係

- a)直近の能力評価及び業績評価がB以上であること。
- b)2回の能力評価及び4回の業績評価のいずれか1つがS又はAであり、かつ他がB以上であること。

但し、2級3級への昇格は以下 - 次Pの組合表

2級への昇格の場合は、2回の能力評価及び4回の業績評価のいずれもB以上であること又はこれと同等と認められること。（次表の■）

3級への昇格の場合は、2回の能力評価及び4回の業績評価のいずれもB以上であって、直近の能力評価の期間（前1年）に優れた行動が認められる又は直近の業績評価（前6月）の期間に、優れた業績が認められるとともに、他が通常と認められる等の要件に準じると認められること。

（次表の■）



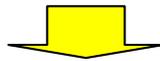
2級、3級への昇格に適用されるイ)以外の組合せ表

業績評価 能力評価	同回目 1回目 (順不 から3)	SSS	SSA	SSB	SBD			SCD		SDD			
		SAA	SSC	SAB	SCC			ABD		ACD			
		AAA	SSD	SAC	AAD			ACC		BBD			
		SBB	AAB	SAD	ABC			BBC		BCC			
		SBC	AAC	ABB	BBB								
		1回目	2回目	4回目	S	A	B	S	A	B	S	A	S
SS													
SA AS													
SB AA BS													
AB BA CS													
BB CA DS													

在級期間表に定める期間

ア) 評価制度の本格実施にともなう「級別資格基準表」の廃止と「在級期間表」の制定

以前	正規の試験	試験	学歴免許	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
		種	大学卒			4	4	2	2	別に定める	別に定める	別に定める	別に定める
					0	5	9	11	13				
		種	大学卒		3	4	4	2	2	別に定める	別に定める	別に定める	別に定める
				0	3	7	11	13	15				
		種	高校卒		8	4	4	2	2	別に定める	別に定める	別に定める	別に定める
		0	8	12	16	18	20						
	A種	大学卒		3	4	4	2	2	別に定める	別に定める	別に定める	別に定める	
			0	3	7	11	13	15					
	B種	短大卒		5	5	4	4	2	2	別に定める	別に定める	別に定める	別に定める
			0	6	10	14	16	18					



2009年  
7月1日

正規の試験	試験	学歴免許	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
	種	大学卒			4	4	2	2	4	3	3	3
	種	大学卒		3	4	4	2	2	4	3	3	3
	種	高校卒		8	4	4	2	2	4	3	3	3
	A種	大学卒		3	4	4	2	2	4	3	3	3
	B種	短大卒		5	5	4	4	2	2	4	3	3

2級のみ採用により異なる

在級期間表の見方 種採用で3級に昇格させる場合2級に最低3年の在級職が必要

イ) 在級期間の特例 - 成績主義の強化

従前は、特例として必要在級年数・経験年数の80/100で昇格

⇒ 改訂は、昇格前の在級の50/100～100/100で可とした

人事院規則9-8第20条

直近の能力評価がSで、かつ、直近の業績評価がS、Aである場合

従前は、飛び昇格(2級以上)の規定はなし

人事院規則9-8第20条

⇒ 改訂は2級以上の昇格が可能に(但し対象は下記の種、種採用職員)

「人事院の定める場合」で、「種、種採用職員の幹部職員への登用の推進に関する指針」(H11.3.19)で、選抜・育成の一環として昇任させた場合

## 昇格時対応号俵

給与構造見直後(2006年度以降)は、昇格時対応号俵表で規定  
 人事院規則9-8 別表第7  
 昇格時に対応号俵は、かつては直近上位(特定号俵以上は+1号)、特定級以上は各+1号、+2号  
 特定号俵以上は双子、三つ子等で次期昇格時調整などがあつた。

## 昇給と昇格との関係

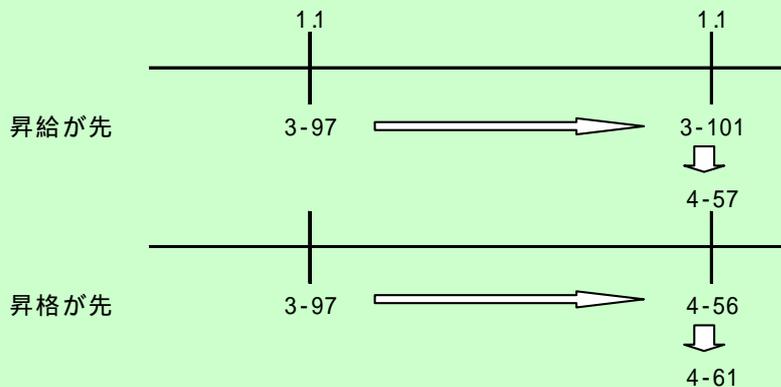
昇給と昇格とが同時にある場合は、昇格が優先する。(昇格後昇給する)

何故、昇格が優先するのは、昇格時対応号俵は必ずしも4号づつ上位になっているの  
 ことから(高位号俵)、昇給して昇格すると低位号俵になることによる。

### 例 3-67から昇格と昇給が同時にある場合

#### 対応号俵

3級	97	98	99	100	101	102	103	104	105
4級	56	56	56	56	57	57	58	58	59



左図の様に、昇給が先であれば3-101に昇給後対応号俵の4-57となる。

昇格が先であれば3-97の対応号俵の4-56に昇格後4号昇給し4-61となる

## 3)昇格制度と「わたり」

「わたり」問題については、別途「職務給原則と「わたり」をどう考えるのか」を参照

## (3)降格・降給の新たな規定

### 1)評価制度本格実施にともなう降格・降給の規定

人事評価結果の活用(給与関係)規則等の改正について(概要) 2009年3月19日 人事院給与局

#### これまでの規定

公務員の身分保障との関係で、本人の意に反して降任はできない。

本人の了解のもと降任(それに伴う降格)

降格時給料の格付けは、同等額か直近下位額



### 評価による降格・降給

能力・業績評価の全体標語が最下位で、勤務成績がよくないと認められる場合において、指導等を行ったにもかかわらず、なお、勤務成績が改善されなく、その級の職務遂行が困難と認められる場合

心身の故障で職務遂行に支障がある場合

適格性に欠けると認められ、指導等を行ったにもかかわらず改善されない場合

降各の格付けは、直近下位でなく、昇格対応号俸の逆コースで降格

### 新たな降給の規定

人事院規則11-10の新設

新たな降給のしくみとして、規則11-10を新設（2009年3月18日）

### 降給の種類（同3条）

降格 職員の意に反して、職員の職務の級を同一の俸給表の下位の職務に変更すること。

降給 職員の意に反して、職員の職務の号俸を同一の級の低位号俸に変更すること。

## 2)降格の規定と方法

### 降格する場合の事由

#### ア)降任された場合

#### イ)次に該当する場合

人事院規則11-10第4条

）能力・業績評価の全体標語が最下位で、勤務実績がよくないと認められる場合において、指導その他人事院が定める措置を行ったにもかかわらず、なお、勤務成績が改善されず、その職務を遂行することが困難であると認められる場合。

）医師2名（各長が指名）により、心身の故障があると診断され、その職務の遂行に支障若しくは不可能な場合

）その職務の遂行上の適格性に欠けると認められ、人事院が定める措置を行ったにもかかわらず、なお、改善されない場合

人事院が定める措置（H21年給2-26 第4条及び第5条第1項）

上司等が、注意又は指導を繰り返し行うこと

転任、職務を見直すこと

矯正を目的とした研修を命じること

その他必要な措置

### 降格する場合の級

職務遂行が可能な下位の級（論理的には幾らでも下位の級に降格出来る）

但し2級以上降格する場合は、各1級ずつ降格したとして対応号俸を決定する。

### 降格する場合の号俸

規則9-8別表第7-2の降格時号俸対応表

降格前日の号俸に対応する規則9-8別表第7-2の降格時号俸対応表に定める号俸

これまでの直近下位の号俸ではない。但し、著しく不適当な場合は、人事院の承認を得て降格前以

下の額で格付可能（但し、俸給表に無ければダメ）

例：7-29の課長が6級の主幹に降格する場合

降格前日の俸給 7-29（429,400円）

降格後の俸給 6-51（407,300円）

別表第7-2による対応号俸

これまでであれば、直近下位の6-77（424,600円）となる。6-77は最高号俸

例：7-29の課長が5級の係長に降格する場合

降格前日の俸給 7-29（429,400円）

降格後の俸給 7-29の5級の対応号俸は5-37（364,200円）だが、2段階計算で

6-51（407,300円）に降格後、その降格対応号俸の

5-70（392,900円）となる。

### 3) 降号の規定と方法

#### 降号の事由

能力・業績評価の全体標語が最下位で、勤務実績がよくないと認められる場合において、且つ、その職務の級に分類されている職務の遂行が可能と認められる場合で、指導他人事院が定める措置を行ったにもかかわらず、なお、勤務成績が改善されない場合。

具体的には、下記の状況の場合

①本来行うべき業務を他者に押しついたりなどで、そのフォローのために、他者の作業が滞るなどの場合

②職務上必要な判断を行わなかったこと若しくはその判断で軽微でない誤りを犯したことにより、又は不適切な職務遂行をしばしば行い、関係者に損害を与え、組織の信用を著しく傷つけた場合など。

#### 降号の場合の号俸

2号俸下位に

### (4) 休職時の昇給・休職給・復職調整

#### 1) 休職時の昇給

休職時の昇給の扱いは、2005年以前とは大きく異なる。

給与構造前 休職期間中は昇給はしない。復職時に調整

給与構造後 休職期間中でも評価の結果により昇給する場合もある。それらを含め復職時調整

#### 2) 復職時調整の基本

休職期間中の昇給の判断 前の評価期間の判定区分で行う

復職後の調整 基本パターンは次Pの図

休職期間中の勤務期間の換算 次P休職期間換算率で勤務期間を換算する

休職期間等換算表 (規則9-8 別表第8)

休職等の期間	換算率
公務又は通勤による傷病にかかる休職（休暇）、公務上の災害又は通勤による災害を原因とする行方不明休職、研究休職、共同研究休職、役員兼業休職及び機関設立援助休職の期間	3 / 3 以下
派遣職員の派遣期間	
過員休職の期間	2 / 3 以下
専従許可期間	2 / 3 以下
介護休職期間	1 / 2 以下
結核性病気休職（休暇）の期間	1 / 2 以下
非結核性疾患による休職（休暇）及び行方不明休職（公務上を除く）の期間	1 / 3 以下
刑事事件による休職期間	3 / 3 以下
育児休業の期間	3 / 3 以下（注1）
交流派遣の期間	3 / 3 以下
法科大学院派遣法第11条派遣の期間	
自己啓発等休業した期間	3 / 3 以下（注2）

換算率は、各事由による休職期間を勤務していたとみなす換算率

例

育児休業を10月取った場合

$$10\text{月} \times 3/3 = 10\text{月}$$

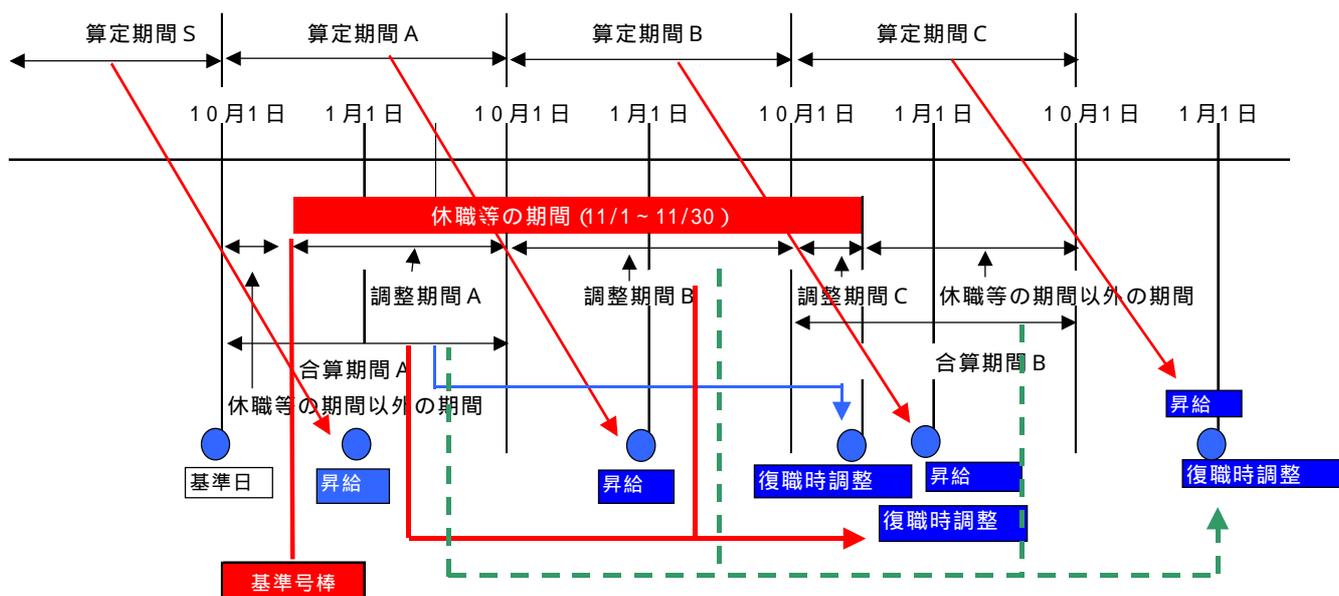
非結核性の私傷病で5月と20日休職した場合

$$5\text{月}20\text{日} \times 1/3 = 1\text{月}と26\text{日}$$

注1 2007年7月31日以前は1/2

注2 国際貢献のための休職又は特に有用と認められる修学 以外は1/2以下

### 調整方法の基本



**基準号棒**

昇給

休職に入った日の号棒（その日が、昇給日の前3月以内の場合は、昇給日の号棒）  
昇給号数の算定は、前算定期間（算定期間S）で判断する。

**昇給**

昇給号数の算定は、前算定期間（算定期間A）で判断する。  
算定期間Aは、下記の合算期間A

**復職時調整**

復職した日  
合算期間A = 調整期間A（休職の期間 × 休職期間換算率） + 休職等以外の期間  
調整数 = 標準号棒（4号） × 合算期間A / 12月 = 正数 + 端数（調整数a）  
正数号数の内1号は復職時調整として調整できる（基準号棒に対して）

**昇給**

昇給号数の算定は、前算定期間（算定期間B）で判断する。

復職時調整

復職後初めての昇給日

算定期間 B (この場合は = 調整期間 B)

調整数 = 標準号棒 (4号) × 合算期間 / 12月 = 正数 + 端数 (調整数 b)

算定期間 A と算定期間 B の調整数の合算 (a + b) の 2号まで調整できる。(基準号棒に対して)

昇給

昇給号数の算定は、前算定期間 (算定期間 C) で判断する。

復職時調整

復職後 2 回目の昇給日

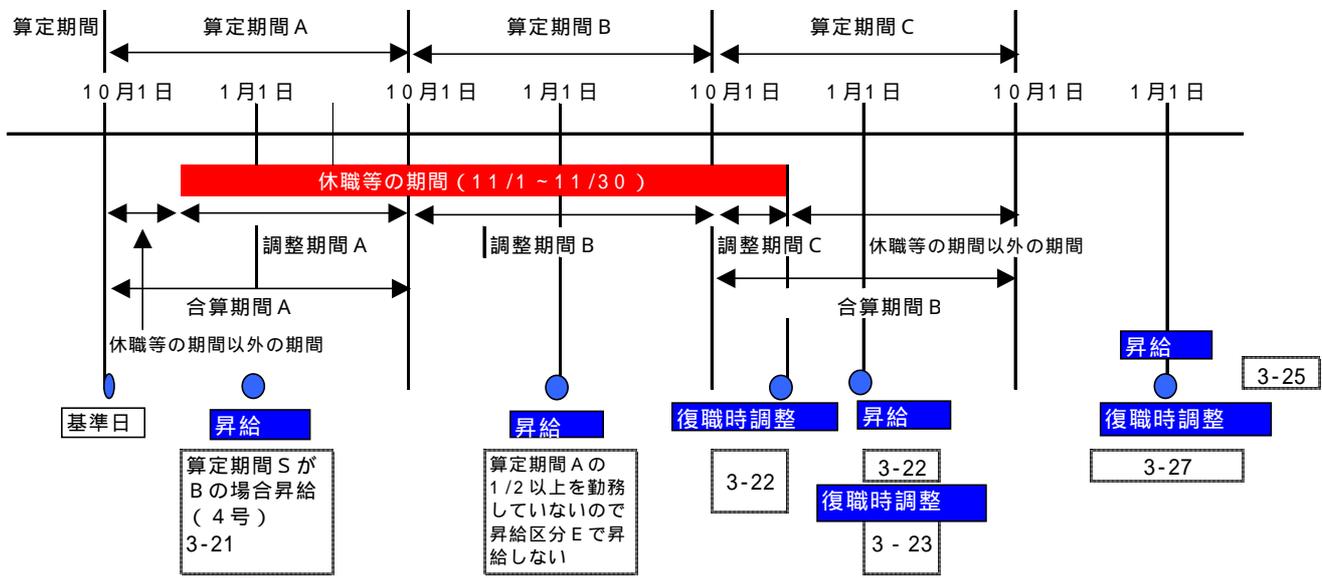
合算期間 B = 調整期間 C (休職の期間 × 休職期間換算率) + 休職等以外の期間

調整数 = 標準号棒 (4号) × 合算期間 B / 12月 = 正数 + 端数 (調整数 c)

算定期間 A と算定期間 B と算定期間 C の調整数の合算 (a + b + c) の 6号まで調整できる。(基準号棒に対して)

調整の具体例

非結核性の私傷病の場合



昇給

算定期間 A の 1/2 以上を勤務していないので昇給区分 E で昇給しない

復職時調整

合算期間 A = 【調整期間 A (休職期間) = 11/1 ~ 9/30 の 1/3 = 3月20日 + 休職以外の期間 (10/1 ~ 10/31 = 1月)】  
調整数 = 4号 × 4月20日 / 12月 = 1と5/9  
1号調整できる。(基準号棒に対して)

昇給

算定期間 B のすべてを勤務していないので昇給区分 E で昇給しない

復職時調整

算定期間 B の調整期間 = 12月 × 1/3 = 4月  
調整数 = 4号 × 4月 / 12月 = 1と1/3  
15/9 + 1.1/3 = 28/9  
2号までは調整できる (基準号棒に対して)

昇給

算定期間 C で休職期間 (10/1 ~ 11/30) = 43日  
算定期間の 1/6 は 41日 で、1/6 を越える期間が休職したがって、昇給区分 D となり 2号昇給

復職時調整

合算期間 B = 【調整期間 C (休職期間) = 10/1 ~ 11/30 の 1/3 = 20日 + 休職以外の期間 (12/1 ~ 9/30 = 10月) =  
調整数 = 4号 × 10月20日 / 12月 = 3と5/9  
調整数合計 = 1と5/9 + 1と1/3 + 3と5/9 = 6と4/9  
6号調整可能 (基準号棒に対して) (端数は切り捨て)

## 調整方法の特例

経過期間中の復職時調整は、2006年4月発行の「新給与制度&退職手当制度の解説」を参照

### 3) 休職給

休職者に支給される給与は下表のとおり。

休職等事由	支給率	基礎となる俸給・手当	支給期間
公務又は通勤による傷病にかかる休職	100/100	俸給 俸給の特別調整額、本府省業務調整手当、初任給調整額、専門スタッフ職調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当、単身就任手当、特地勤務手当、特地手当に準じる手当、期末手当及び勤勉手当、寒冷地手当	休職期間中
公務上又は通勤による行方不明に係る休職	100/100以内	俸給	休職期間中
結核性私傷病による休職	80/100	扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当、期末手当、寒冷地手当	2年間
私傷病による休職	80/100		1年間
研究・共同研究・機関設立援助、過員及び公務外又は通勤によらない行方不明による休職	70/100以内		休職期間中
刑事事件による休職期間	60/100以内	俸給 扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当	休職期間中
育児休業、看護休暇、専従休職	無		

育児休業、介護休暇は、無給であるが共済組合（民は雇用保険）から手当金が支給される

#### 育児休業手当金

支給期間 1年歳に達する日まで。（但し、総務省令に該当する場合は1歳6ヶ月まで）

支給単位 日

支給額 【日額 = (給料月額《給料と一体の手当含む》 ÷ 22) × 1.25】 × 50/100

但し、雇用保険法の上限に準じて上限（日額）がある。

上限日額 9,306円（上限月額 240,750円）

支給方法 2010年4月1日以降取得者 当初から日額の50/100支給

2010年3月31日前取得者 当初から日額の40/100支給、6月後10/100

#### 介護休暇手当金

支給額 【日額 = (給料月額《給料と一体の手当含む》 ÷ 22) × 1.25】 × 40/100

但し、雇用保険法の上限に準じて上限（日額）がある。育休とは異なる。

上限日額 7,445円（上限月額 163,800円）

## B. 諸手当関係

### (1) 扶養手当

#### 1) 支給額

配偶者 13,000円

配偶者以外 6,500円/人 配偶者がいない場合は、うち一人11,000円

満15歳を越えた4月1日から満22歳に達した3月31日まで子どもの加算

5,000円/人

#### 2) 扶養親族の範囲

配偶者（事実婚も含む）

満22歳に達する日以後の3月31日までの間にある子及び孫、姉弟

満60歳以上の父母及び祖父母

重度心身障害者（終身勤労できない程度の障害）

但し、以下は扶養親族とすることはできない。

ア) 重複して、また、他から扶養親族として手当を受けている者

イ) 年額130万円以上の恒常的な所得があると見込まれる者

年額130万円以上の年額とは、暦年でなく、将来にわたっての1年間の所得」  
恒常的な所得とは、継続的にある所得であり、退職所得や一時所得など一時的な所得は含めない。

#### 3) 支給の開始・終了

支給の開始（額の改定も同じ）

ア) 事実が生じた日の翌月（但し、その日が月の初日の場合はその月から）

イ) 届け出が事実が生じた日から15日を越えた場合は、受理した日の翌月から

（但し、その日が月の初日の場合はその月から）

支給の終了

終了する事実が生じた日の属する月まで支給

### (2) 住居手当

持ち家

03年人勸で当初5年を除き廃止 1,000円廃止

09年人勸で当初5年も廃止 2,500円廃止

借家・借間

ア) 支給額

家賃額	支給額
23,000円以下	家賃額 - 12,000円
23,001円～54,999円	(家賃額 - 23,000円) × 1/2 + 11,000円
55,000円以上	27,000円

共益費などは家賃に含めない

イ)支給の要件 対象

- 基本 自ら居住する住宅を借り受け、現に居住し、月額12,000円以上を支払っていること
- 支給対象外 官舎に居住している職員、独法などの法人の宿舎に居住する職員  
 扶養親族が所有する住居に居住する職員  
 配偶者、父母又は配偶者の父母のうち、扶養親族以外の者が所有し、又は借り受け居住している住宅に居住している職員 (給実甲434号)
- 但し、扶養親族が借り受けた住居に、家賃を支払い居住している職員、 (給実甲434号)  
 扶養でない父母、配偶者の父母の住宅(別棟)を借り受け(家賃を支払い)ている事実が証明される場合等は支給できる。 (住居手当の運用について、行政実例)

(3) 地域手当

地域手当の問題点

- 公務員給与の水準を一体制のある全国水準から設定、「同一労働同一賃金」から、地域民間準拠とする賃金分断・格差攻撃
- 従前の調整手当の物価等の要素をなくし、賃金構造基本統計調査による賃金指数(ラスパイレス指数でない)の特別集計による地域間格差を新たに持ち込んだもの
- 指数設定に様々な矛盾がある

指数設定の矛盾

- 賃金指数があがるにつれ支給率が漸減  
 最高は1110以上の15%でひとくくりし、特別措置として東京特別区を18%としている。
- 同一生活圈などは完全に無視  
 人口5万人以上とするの矛盾  
 パーソントリップによる支給の矛盾
- @対象が県庁所在地又は人口50万人以上のみとする矛盾
- @支給率を一律3%とする矛盾

賃金指数による地域手当率

支給区分	賃金指数
3%	950以上~995未満
6%	995以上~1030未満
10%	1030以上~1060未満
12%	1060以上~1110未満
15%	1110以上

官署指定、医師等の特例の矛盾

人事院規則9-49 別表22

- @当該官署の本部等がある場合は官署指定となり、本部等所在地の率が適用される
- 人事院規則で9-49別表22で規定されているのは総務省関東総合通信局電波管理部のみ記載し、他は、人事院が認める官署、官署ごとに人事院が定める級地とのみしている。(給与小六法には掲載されていない)

特例措置

@大規模空港の特例

成田空港 15/100 中部空港 10/100 関西空港 10/100

@医療職 表、指定職は、最低15%の支給

地域手当の基礎額

俸給、俸給の調整額、特別調整額（管理職手当）、扶養手当

俸給の調整額とは、「同じ級に属する他の官職と比較し著しく困難な官職の職員」に支給されるもので、最高は俸給の25%以内。 人事院規則9-6

各級の基本額×調整数（1～6）

最高額の例 行 10級で調整数が6の場合 16,000円×6=96,000円

(4) 通勤手当

支給要件

ア) 通勤のため交通機関等を常に利用すること。

イ) 運賃等を負担していること

ウ) 徒歩通勤の場合は片道2 以上であること

但し、障害がある職員で交通機関を利用しなければ通勤することが著しく困難な職員は2 以内でも支給

支給額

支給額 交通機関 支給単位期間（6月以下1月）の額  
自動車等 下表

距離（片道）	5 未満	5～10 未	10～15 未	15～20 未	20～25 未	25～30 未	30～35 未
手当額	2,000円	4,100円	6,500円	8,900円	11,300円	13,700円	16,100円
距離（片道）	35～40 未	40～45 未	45～50 未	50～55 未	55～60 未	60 以上	
手当額	18,500円	20,900円	21,800円	22,700円	23,600円	24,500円	

支給限度額 1ヶ月当たり55,000円 （通勤手段が二つ以上でも上限は55,000円）

支給方法

交通機関の場合 6ヶ月を越えない定期の最長期間毎  
最長期間が3ヶ月であれば3ヶ月毎

自動車等の場合 1ヶ月毎

事例：

一 交通機関のみ

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
JR	6月定期：123,500円					
支給額	123,500円					

二 交通機関で、バスの定期の最長が3ヶ月の場合

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
JR	6月定期：123,500円					
バス	3月定期34,430円			3月定期34,430円		
支給額	157,930円			34,430円		

交通機関と自転車（35）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
阪急	6月定期：89,980円					
自転車	2,000円	2,000円	2,000円	2,000円	2,000円	2,000円
支給額	91,980円	2,000円	2,000円	2,000円	2,000円	2,000円

(5) 期末・勤勉手当

1) 期末手当

(法19条45条)

支給範囲と支給額

ア) 支給対象者と除外者

基準日に在職する職員

但し、下表の者は除く

(人事院規則9-40第1条)

表 (基準日に在職するが支給を除外する職員)
無給休職者
刑事休職者
停職者
専従休職者
無給派遣職員
育児休業者(基準日以前6月以内の期間に勤務した職員は除く)
交流派遣職員
無給法科大学院派遣職員
自己啓発等休業者

基準日前1ヶ月以内に退職した職員

但し、下表の者は除く

(人事院規則9-40第2条3条、)

退職した日に表に該当する職員
退職後基準日までに給与法の適用を受ける職員になった者
林野庁の現業職員になった者
退職後基準日までに特定独法等の職員・役員になり人事院の定める者
地方公務員で人事院の定める者 等々

但し、支給日までに懲戒免職になった場合や、禁固以上の刑になった場合は不支給となる

イ) 支給額

(給与法19条の4第4項 期末 勤勉手当の支給について(通知))

支給額の基礎と計算

(俸給 + 扶養手当 + 地域手当 + 役職段階別加算額 + 管理職加算額 + 専門スタッフ職調整手当 + 広域異動手当 + 研究員調整手当) × (期別支給割合) × (在職期間割合)

は一般自治体ではほとんど無い

期別支給割合

2011年度以降

基準日	一般の職員	特定管理職員	再任用	指定職
6月1日	122.5/100	102.5/100	65/100	62.5/100
12月1日	137.5/100	117.5/100	80/100	77.5/100



## 役職段階別加算割合

### ア) 役職段階加算の基礎

(俸給 + 地域手当 + 専門スタッフ職調整手当 + 広域異動手当 + 研究員調整手当) × 加算割合  
地域手当は、月額支給の地域手当でなく、(俸給 + 専門スタッフ職調整手当) × 地域手当率で、扶養手当は含まない。

### イ) 役職段階加算割合

主な俸給表の加算率

俸給表	級	加算率
行政職 税務省 公安職	3級	5%
	4・5級	10%
	6・7級	15%
	8級以上	20%
行政職	3級・4級	5%
	5級	10%
医療職	2級・3級・4級	5%
	5級	10%
	6級以上	15%
医療職	2級・3級	5%
	4級・5級	10%
	6級以上	15%
研究職	2級	5%
	3級・4級	10%
	5級級	15%
	6級	20%
指定職		20%

は、一定の経験年数を超える者

### 管理職加算割合

管理職加算の基礎 俸給のみ

主な俸給表の管理職職加算率

俸給表	特別調整額区分	級	加算率	
行政職	一種	7級以上	25%	
	二種		15%	
	三種		10%	
税務	一種	5級以上	25%	
	二種		15%	
	三種		10%	
医療	一種	3級以上	25%	
	二種		15%	
	三種		10%	
医療	三種	7級以上	10%	
	二種		6級以上	15%
	三種			10%
研究	一種	5級以上	25%	
	二種		15%	
	三種		10%	
福祉	三種	6級	10%	

三種は人事院の定める者に限る

## 在職期間率

(給与法第19条の4第2項)

在職期間 = 在職期間 - 除算期間

在職期間	割合
6ヶ月	100/100
5ヶ月以上6ヶ月以内	80/100
3ヶ月以上5ヶ月以内	60/100
3ヶ月未満	30/100

在職期間とは、基準日の前6月で、業績評価の期間ではない

6月1日は、前12月2日～6月1日

12月1日は、6月2日～12月1日

在職期間から除算する期間

- ア) 停職・専従休職の期間
- イ) 育児休業の1/2の期間
- ウ) 自己啓発休業の1/2の期間
- エ) 公務傷病、公共的機関に従事する休職等を除く休職の期間の1/2



### 事例1

非管理職 基本給 3-33 (282,700円) 扶養 配偶者と子ども二人(13,000 + 6,500 × 2)  
地域手当6%、役職段階別加算割合 5%

12月期末手当

$$【282,700 + 26,000 + [(282,700 + 26,000) \times 0.06] + [282,700 + (282,700 \times 0.06)] \times 0.05】 \times 150/100 = \underline{512,098 \text{円}}$$

### 事例2

上記の設定で、基準日前の6ヶ月(6/2 ~ 12/1)中8月17日まで産前産後休暇、8月18日以降育児休業の場合

在職期間の計算

6月2日~8月17日(2ヶ月17日)は特別休暇で除算とはしない。8月18日~12月1日の期間は、23日+3ヶ月+1日=3ヶ月+24日 でこの期間の1/2が除算され、在職期間は4ヶ月14日

$$512,098 \times 60/100 = \underline{307,258 \text{円}}$$

## 2 勤勉手当

支給範囲と支給額

ア)支給対象者と除外者

①基準日に在職する職員

但し、下表の者は除く(期末手当の除外とは異なる)

(人事院規則9-40第7条)

表 (基準日に在職するが支給を除外する職員)

休職者(公務災害除く)
停職者
専従休職者
派遣職員
育児休業者(基準日以前6月以内の期間に勤務した職員は除く)
交流派遣職員
無給法科大学院派遣職員
自己啓発等休業者

②基準日前1ヶ月以内に退職した職員

期末手当と同じ

(人事院規則9-40第8条)

支給額

(法19条7 第3項)

支給額の基礎と計算

(俸給 + 地域手当 + 役職段階別加算額 + 管理職加算額 + 専門スタッフ職調整手当  
+ 広域異動手当 + 研究員調整手当) × (期間率) × (成績率)

基礎額に扶養手当は含まない 地域手当は、俸給に対する地域手当の率の額

期末手当と異なり、期別支給割合はなく、代わりに成績率

## 期別支給割合

2011年度以降 この支給割合は、「越えてはならない額」の支給割合

基準日	一般の職員	特定管理職員	再任用	指定職
6月1日	67.5/100	87.5/100	32.5/100	77.5/100
12月1日	67.5/100	87.5/100	32.5/100	77.5/100

### 期末手当と勤勉手当の根本的相違 (国公)

期別支給割合で期末手当は「支給する割合」、勤勉手当は、「越えてはならない額の支給割合」で、具体的支給率は人事院規則で定めるとして

る。勤勉手当総額の上限であり、業績評価により上下する。

「越えてはならない」規定は、自治体でも同様

## 役職段階別加算割合

役職段階加算の基礎も、役職段階加算割合も期末手当と同じ

## 管理職加算割合

期末手当と同じ。

## 勤務期間率 除算期間

勤務期間率は、勤務評価の観点から従前より期末手当より細分化されている。

在職期間	割合
6ヶ月	100/100
5ヶ月15日以上6ヶ月未満	95/100
5ヶ月以上5ヶ月15日未満	90/100
4ヶ月15日以上5ヶ月未満	80/100
4ヶ月以上4ヶ月15日未満	70/100
3ヶ月15日以上4ヶ月未満	60/100
3ヶ月以上3ヶ月15日未満	50/100
2ヶ月15日以上3ヶ月未満	40/100
2ヶ月以上2ヶ月15日未満	30/100
1ヶ月15日以上2ヶ月未満	20/100
1ヶ月以上1ヶ月15日未満	15/100
15日以上1ヶ月未満	10/100
15日未満	5/100
ゼロ	ゼロ

在職期間とは、基準日の前6月で、業績評価の期間ではない

### 在職期間から除算する期間

- ア) 停職・専従休職、育児休業及び自己啓発休業の期間
- イ) 休職の期間(公務災害を除く)
- ウ) 育児短時間勤務で短縮された時間相当分
- エ) 給与を減額された場合の期間(1H以上)
- オ) 傷病休暇・介護休暇で30日を越えた場合はその全期間
- カ) 育児時間の取得が90日こえる場合、その全期間
- キ) 基準日前6ヶ月全期間に勤務した日がない場合は全期間を除算(公務災害、特別休暇等も)

オ、カで「その全期間」とは、最初からのトータルとなる。

## 成績率

次Pの表で成績率の100分の××は、支給月数を表す。

成績率が130/100であれば、各期別(6,12月)の勤勉手当が1.3月分支給されること。

次表で、一般の職員で成績が中位の場合の率が62/100となっているように、勤勉手当の支給上限の67.5/100が評価が中位の職員に支給されるのではない。

成績率表

(人事院規則9-40-38)

職員の区分		一般の職員			特定管理職員		
		成績率	人員分布率		成績率	人員分布率	
			規定	運用		規定	運用
a	・直近の業績評価の全体標語が上位の段階の職員のうち勤務成績が特に優秀な職員	130/100以上 81/100以下	5%以上	10%程度	170/100以上 107/100以下	3%以上	5%程度
b	・直近の業績評価の全体標語が上位の段階の職員のうち勤務成績が優秀な職員	81/100未満 71.5/100以下	25%以上	30%程度	107/100未満 94.5/100以下	25%以上	30%程度
c	・直近の業績評価の全体標語が上位の段階の職員のうち勤務成績が優秀な職員 ・直近の業績評価の全体標語が中位の段階の職員 ・直近の人事評価がない職員	62/100			82/100		
d	・直近の業績評価の全体標語が下位の段階の職員 ・基準日以前6ヶ月以内に懲戒処分を受けた職員 その他人事院の定める職員	62/100未満			82/100未満		

業績評価は絶対評価であることから、最上位評価Sが成績率区分のaとは限らない。

dの「人事院の定める職員」

事由		一般の職員	特定管理職員
懲戒処分の対象となる事実があったとき(下記を除く)		62/100未満	82/100未満
訓告その他矯正措置の対象となる事実があった場合		57/100未満 48/100超	77/100未満 63/100超
懲戒処分を受けた場合	戒告	48/100以下	63/100以下
	減給	40/100以下	45/100以下
	停職	31/100以下	28/100以下

事例1

非管理職 基本給 3-33(282,700円) 扶養 配偶者と子ども二人(13,000 + 6,500 × 2)  
地域手当6%、役職段階別加算割合 5% 業績評価がSで、区分がa

12月勤勉手当

$$【282,700 + [(282,700) \times 0.06] + [282,700 + (282,700 \times 0.06)] \times 0.05】 \times 130/100 = 409,038 \text{円}$$

事例2

上記の例で9月15日から11月15日まで傷病休暇で休んだ場合

傷病休暇の日数 9月15日から11月15日の勤務を要する日は40日で30日をオーバー  
30日越える場合はその全期間が除算

期間率 したがって、1月10日が除算され勤務期間は「4ヶ月15日以上5ヶ月未」となり、成績率は80/100となる。

計算 409,038円(満額) × 80/100 = 327,230円

## (6) その他の手当

### 1) 俸給の特別調整額

自治体の管理職手当に相当する手当であるが、対象は監督業務も含む

2005年までは俸給に対する率であったが、2005年の給与構造見直しで定額制に俸給の特別調整額は、地域手当・広域異動手当及び研究員調整手当の基礎に含まれる。額は、俸給表別、級別、区分別で定められている。

行政職 関係

級	区分	額
10級	一種	139,300円
9級	一種	130,300円
	二種	104,200円
8級	一種	117,500円
	二種	94,000円
	三種	82,200円
7級	二種	88,500円
	三種	77,400円
	四種	66,400円
6級	三種	72,700円
	四種	62,300円
	五種	51,900円
5級	四種	59,500円
	五種	49,600円
4級	四種	55,500円
	五種	46,300円

4級は、出先機関の課長の級でもあり、(時間外勤務手当は支一般的に4級以上が支給されるのではない。

区分は、人事院規則9-17で官職が規定されている。

### 2) 本府省業務調整手当

2005年給与構造見直しで新設

行政職 関係

級	額
1級	3,600円
2級	4,400円
3級	11,700円
4級	14,800円
5級	37,400円
6級	39,200円
7級以上	41,800円

### 3) その他

寒冷地手当、広域異動手当、徳地勤務手当、初任給調整手当、俸給の調整額などがある。

## 退職手当関係

### 1) 調整額を加算 (2005年改定)

2004年度までの退職手当金額の算出計算。

$$\text{退職手当額} = \text{退職日俸給月額} \times \text{退職事由別 勤続年数別支給率}$$

退職日俸給月額には、俸給の調整額(教職員調整額含む)を含む。

給与構造見直しの現給保障額は含まない。

また、勤続25年以上、50歳以上で早期退職特例の場合の退職日俸給月額は(定年年齢 - 退職年齢) × 2%が加算。

2005年度以降の基本計算式

$$\text{退職手当額} = \text{退職日俸給月額} \times \text{退職事由別 勤続年数別支給率} + \text{調整額}$$

調整額とは

旧制度でも、退職手当計算の基本額は退職日俸給月額ですから、当然、職務職階による格差は存在。新給与制度での格差拡大をさらに退職手当にも反映させるとして、新設されたのが調整額。

具体的には、職員の在職期間中の各月ごとに、下記表の11区分の調整月額を決め、そのうち額の多い60月分を調整額とするもの。

行政職一の区分

俸給表は、06年4月1日適用の新俸給表

区分	対応する職員	調整月額	年額	区分	対応する職員	調整月額	年額
1	指定職6号以上	79,200円	95万円	7	行(一) 6級	33,350円	40万円
2	指定職5号以下	92,500円	75万円	8	行(一) 5級	25,000円	30万円
3	行(一) 10級	54,150円	65万円	9	行(一) 4級	20,850円	25万円
4	行(一) 9級	50,000円	60万円	10	行(一) 3級	16,700円	20万円
5	行(一) 8級	45,850円	55万円	11	その他		
6	行(一) 7級	41,700円	50万円				

指定職は8号以上は、俸給月額の6%

イ) 調整額の対象除外、減額

区分10の3級の勤続25年以下は加算しない(国公) 府退職手当組合は対象とする  
 勤続5年未満の自己都合以外の退職、勤続10年以上24年以下の自己都合退職は1/2  
 勤続9年以下の自己都合退職、本人の非違による退職(直近の懲戒処分を理由とした)はゼロ  
 早期退職特例の2%加算の対象外

2 適用条項の一部変更と支給率の変更

退職事由による適用条項と調整率の適用、職責貢献調整額の適用

退職の事由	勤続年数	適用条項	調整率適用	職責貢献加算
自己都合	19年以下	3条2項	×	勤続10年未満下及び本人の非違退職は除外 10年以上24年未満は半額
	20年以上	3条1項	×	
定年・勸奨	11年未満	3条1項	×	
	11年以上25年未満	4条		
	25年以上	5条		
定年前早期退職	25年以上でかつ定年 年齢10年前から	5条		2%加算は基本額のみ。
整理	20年未満	5条	×	
	20年以上	5条		
公務上死亡	20年未満	5条	×	
	20年以上	5条		
公務外死亡 通勤災害傷病	11年未満	3条1項	×	
	11年以上25年未満	4条		
	25年以上	5条		
公務外傷病	20年未満	3条1項	×	
	20年以上			

自己都合以外の勤続5年未満の職責貢献加算額半額は、変更のあった条項 調整率は20年以上適用



## 支給率

3条 1項、3条 2項、4条、5条の各勤続年数別の支給率。

### 3条 1項

勤続年数	率
1年以上10年以下	100/100
11年以上15年以下	110/100
16年以上20年以下	160/100
21年以上24年以下	200/100

勤続年数	率
25年	200/100
26年以上30年以下	160/100
31年以上	120/100

### 3条 2項

	率
1年以上5年以下	60/100
6年以上10年以下	
11年以上15年以下	80/100
16年以上19年以下	90/100

3条2項は、自己都合の勤続19年以下で退職する場合に3条1項で計算した結果に、勤続年数に応じてかける率

例 勤続15年の自己都合退職

1年以上10年以下分  $10 \times 100/100 = 10$

11年以上15年以下分  $5 \times 110/100 = 5.5$

計15.5月となるが3条2項の11年以上15年以下の率の

$80/100$ をかけ、 $15.5 \times 81/100 = 12.4$ 月となる。

### 4条

勤続年数	改定
1年以上10年以下	125/100
11年以上15年以下	137.5/100
16年以上20年以下	200/100
21年以上24年以下	
25年以上30年以下	
31年以上	

### 5条

勤続年数	改定
1年以上10年以下	150/100
11年以上20年以下	165/100
21年以上25年以下	
26年以上30年以下	180/100
31年以上34年以下	
35年以上	105/100

## 3)算定方式の特例

算定方式の特例として、降格などで退職時俸給月額が下がり、結果として退職手当額にマイナスがじめる場合に、特例として最高時に退職手当額を保障する制度。

### 計算方法

早期退職特例以外の場合

$$\text{退職手当額} = \text{減額前俸給月額} \times \text{減額前の勤続期間に応じた支給率} + \text{退職日俸給月額} \times (\text{退職日の勤続期間に応じた支給率} - \text{減額前の勤続期間に応じた支給率}) + \text{調整額}$$

早期退職特例対象の場合

勤続25年以上、50歳以上の場合は、定年前早期退職特例の対象。

$$\text{退職手当額} = \text{減額前俸給月額} \times [1 + (\text{定年年齢} - \text{減額前の年齢}) \times 2\%] \times \text{減額前の勤続期間に応じた支給率} + \text{退職日俸給月額} \times [1 + (\text{定年年齢} - \text{退職年齢}) \times 2\%] \times (\text{退職日支給率} - \text{減額日前日支給率}) + \text{調整額}$$

#### 4 経過措置

06年3月31日に、新制度で退職した同じ事由で、且つ、その時点の勤続年数、給料月額で退職したと仮定して計算した額が、新制度での額を上回る場合06年3月31日の額を補償

06年3月31日の額とは、算出した後の額とされている。

級号は横引きで1号抑制、新4級は国+16号と仮定(101号まで)

例：55歳 勤続33年 勸奨・定年退職 退職手当は06年3月31日時点からは増えない。

2006年3月31日

級号	月額	早期加算	支給率	手当額
6 - 特2	4221	10%	56.16	260756

2007年3月31日

勤続34年 56歳

級号	月額	早期加算	支給率	調整額	手当額
4 - 95	3924	8%	58.188	1250	247846

調整額 250×5

2008年3月31日

勤続35年 57歳

級号	月額	早期加算	支給率	調整額	手当額
4 - 98	3942	6%	59.28	1250	248953

2009年3月31日

勤続36年 58歳

級号	月額	早期加算	支給率	調整額	手当額
4 - 101	3960	4%	59.28	1250	245389

2009年3月31日

勤続37年 59歳

級号	月額	早期加算	支給率	調整額	手当額
4 - 101	3960	2%	59.28	1250	240694

2010年3月31日

勤続38年 60歳

級号	月額	早期加算	支給率	調整額	手当額
4 - 101	3960	0%	59.28	1250	235999

学歴免許等資格区分表

(平成21年7月1日施行)

学歴免許等の区分		学歴免許等の資格
基準学歴区分	学 歴 区 分	
1 大学卒	一 博士課程修了	(1) 学校教育法による大学院博士課程の修了 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	二 修士課程修了	(1) 学校教育法による大学院修士課程の修了 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	三 専門職学位課程修了	学校教育法による専門職大学院専門職学位課程の修了
	四 大学 6 卒	(1) 学校教育法による大学の医学若しくは歯学に関する学科（同法第85条ただし書に規定する学部以外の教育研究上の基本となる組織を置く場合における相当の組織を含む。以下同じ。）又は獣医学に関する学科（修業年限6年のものに限る。）の卒業 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	五 大学専攻科卒	(1) 学校教育法による4年制の大学の専攻科の卒業 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	六 大学 4 卒	(1) 学校教育法による4年制の大学の卒業 (2) 気象大学校大学部（修業年限4年のものに限る。）の卒業 (3) 海上保安大学校本科の卒業 (4) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
2 短大卒	一 短大 3 卒	(1) 学校教育法による3年制の短期大学の卒業 (2) 学校教育法による2年制の短期大学の専攻科の卒業 (3) 学校教育法による高等専門学校の専攻科の卒業 (4) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	二 短大 2 卒	(1) 学校教育法による2年制の短期大学の卒業 (2) 学校教育法による高等専門学校の卒業 (3) 学校教育法による高等学校、中等教育学校又は特別支援学校の専攻科（2年制の短期大学と同程度とみなされる修業年限2年以上のものに限る。）の卒業 (4) 航空保安大学校本科の卒業 (5) 海上保安学校本科の修業年限2年の課程の卒業 (6) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	三 短大 1 卒	(1) 海上保安学校本科の修業年限1年の課程の卒業 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
3 高校卒	一 高校専攻科卒	(1) 学校教育法による高等学校、中等教育学校又は特別支援学校の専攻科の卒業 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	二 高校 3 卒	(1) 学校教育法による高等学校、中等教育学校又は特別支援学校（同法第76条第2項に規定する高等部に限る。）の卒業 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
	三 高校 2 卒	(1) 保健師助産師看護師法による准看護師学校又は准看護師養成所の卒業 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格
4 中学卒	中 学 卒	(1) 学校教育法による中学校若しくは特別支援学校（同法第76条第1項に規定する中学部に限る。）の卒業又は中等教育学校の前期課程の修了 (2) 上記に相当すると人事院が認める学歴免許等の資格

備考

この表の「特別支援学校」には平成18年法律第80号による改正前の学校教育法による盲学校、聾学校及び養護学校を、「准看護師学校」には平成13年法律第153号による改正前の保健師助産師看護師法による准看護師学校を、「准看護師養成所」には同法による准看護師養成所を含むものとする。

経験年数調整表

(平成21年7月1日施行)

学歴区分(甲)	学歴免許等の区分																
	基準学歴区分				学歴区分(乙)												
	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	博士課程修了(大学卒業後に限る。)	博士課程修了	修士課程修了	専門職学位課程修了	大学6卒	大学専攻科卒	大学4卒	短大3卒	短大2卒	短大1卒	高校専攻科卒	高校3卒	高校2卒
博士課程修了	+5年	+6.5年	+9年	+9年	-1年		+3年	+3年	+3年	+4年	+5年	+6年	+6.5年	+8年	+8年	+9年	+10年
修士課程修了	+2年	+3.5年	+8年	+6年	-4年	-3年				+1年	+2年	+3年	+3.5年	+5年	+5年	+6年	+7年
専門職学位課程修了	+2年	+3.5年	+6年	+6年	-4年	-3年				+1年	+2年	+3年	+3.5年	+5年	+5年	+6年	+7年
大学6卒	+2年	+3.5年	+6年	+6年	-4年	-3年				+1年	+2年	+3年	+3.5年	+5年	+5年	+6年	+7年
大学専攻科卒	+1年	+2.5年	+5年	+5年	-5年	-4年	-1年	-1年	-1年		+1年	+2年	+2.5年	+4年	+4年	+5年	+6年
大学4卒		+1.5年	+4年	+4年	-6年	-5年	-2年	-2年	-2年	-1年		+1年	+1.5年	+3年	+3年	+4年	+5年
短大3卒	-1年	+0.5年	+3年	+3年	-7年	-6年	-3年	-3年	-3年	-2年	-1年		+0.5年	+2年	+2年	+3年	+4年
短大2卒	-2年	-0.5年	+2年	+2年	-8年	-7年	-4年	-4年	-4年	-3年	-2年	-1年	-0.5年	+1年	+1年	+2年	+3年
短大1卒	-3年	-1.5年	+1年	+1年	-9年	-8年	-5年	-5年	-5年	-4年	-3年	-2年	-1.5年			+1年	+2年
高校専攻科卒	-3年	-1.5年	+1年	+1年	-9年	-8年	-5年	-5年	-5年	-4年	-3年	-2年	-1.5年			+1年	+2年
高校3卒	-4年	-2.5年			-10年	-9年	-6年	-6年	-6年	-5年	-4年	-3年	-2.5年	-1年	-1年		+1年
高校2卒	-5年	-3.5年	-1年	-1年	-11年	-10年	-7年	-7年	-7年	-6年	-5年	-4年	-3.5年	-2年	-2年	-1年	
中学卒	-7年	-5.5年	-3年	-3年	-13年	-12年	-9年	-9年	-9年	-8年	-7年	-6年	-5.5年	-4年	-4年	-3年	-2年

備考

- 1 学歴区分(甲)欄並びに基準学歴区分欄及び学歴区分(乙)欄の学歴免許等の区分については、それぞれ学歴免許等資格区分表に定めるところによる。
- 2 この表に定める年数は、その者の有する学歴区分(甲)欄の学歴免許等の区分に属する学歴免許等の資格についての初任給基準表の学歴免許等欄に掲げる基準学歴区分欄又は学歴区分(乙)欄の学歴免許等の区分に対する加える年数又は減する年数(以下「調整年数」という。)を示す。この場合において、「+」の年数は加える年数を、「-」の年数は減する年数を示す。
- 3 学校教育法による大学院博士課程のうち医学又は歯学に関する課程を修了した者に対するこの表の適用については、学歴区分(甲)欄の「博士課程修了」の区分に対応する調整年数にそれぞれ1年を加えた年数をもって、この表の調整年数とする。
- 4 この表の適用について人事院が別設の定めをした者の経験年数に係る調整年数は、人事院が別に定めるところによる。

# 昇格時号俸対応表

## 行政職俸給表（一）

（平成19年4月1日適用）

昇格した日の 前日に受けて いた号俸	昇 格 後 の 号 俸									
	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
11	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
12	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1
13	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1
14	1	1	1	6	6	2	2	1	1	1
15	1	1	1	7	7	3	3	1	1	1
16	1	1	1	8	8	4	4	1	1	1
17	1	1	1	9	9	5	5	1	1	1
18	1	2	2	10	10	6	6	2	1	1
19	1	3	3	11	11	7	7	3	1	1
20	1	4	4	12	12	8	8	4	1	1
21	1	5	5	13	13	9	9	5	1	1
22	1	6	6	14	14	10	10	6	2	1
23	1	7	7	15	15	11	11	7	3	1
24	1	8	8	16	16	12	12	8	4	1
25	1	9	9	17	17	13	13	9	5	1
26	1	10	10	18	18	14	14	10	6	1
27	1	11	11	19	19	15	15	11	7	1
28	1	12	12	20	20	16	16	12	8	1
29	1	13	13	21	21	17	17	13	9	1
30	1	14	14	22	22	18	18	13	10	1
31	1	15	15	23	23	19	19	13	11	1
32	1	16	16	24	24	20	20	15	12	1
33	1	17	17	25	25	21	21	14	13	1
34	2	18	18	26	26	21	22	14	13	1
35	3	19	19	27	27	22	23	14	13	1
36	4	20	20	28	28	22	24	14	14	1
37	5	21	21	29	29	23	25	15	14	1
38	6	22	22	30	30	23	25	15	14	1
39	7	23	23	31	31	24	26	15	15	1
40	8	24	24	32	32	24	26	15	15	1
41	9	25	25	33	33	25	27	16	15	1
42	10	26	26	34	34	25	27	16	15	1
43	11	27	27	35	35	26	28	16	15	1
44	12	28	28	36	36	26	28	16	15	1
45	13	29	29	37	37	27	29	17	15	1
46	14	30	30	38	38	27	29	17	15	1
47	15	31	31	39	39	28	30	17	15	1
48	16	32	32	40	40	28	30	17	15	1
49	17	33	33	41	41	29	31	17	15	1
50	18	34	34	42	42	29	31	17	15	1
51	19	35	35	43	43	29	32	17	15	1
52	20	36	36	44	44	30	32	17	15	1
53	21	37	37	45	45	30	33	17	15	1
54	22	38	38	46	46	30	33	17	15	1
55	23	39	39	47	47	31	34	17	15	1
56	24	40	40	48	48	31	34	17	15	1
57	25	41	41	49	49	31	35	17	15	1
58	25	41	42	50	45	32	35	17	15	1
59	25	42	43	51	46	32	36	17	15	1
60	25	42	44	52	46	32	36	17	15	1
61	27	43	45	53	47	33	37	17	15	1
62	27	43	45	54	47	33	37	17	15	1
63	28	44	45	55	48	34	38	17	15	1

昇格した日の 前日に受けて いた号俸	昇 格 後 の 号 俸									
	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級	
64	28	44	46	56	48	34				
65	29	45	46	57	49	35				
66	29	45	46	58	49	35				
67	30	46	47	59	50	36				
68	30	46	47	60	50	36				
69	31	47	47	61	51	37				
70	31	47	48	62	51	37				
71	32	48	48	63	52	38				
72	32	48	48	64	52	38				
73	33	49	49	65	53	39				
74	33	49	49	66	54	39				
75	33	49	49	67	55	40				
76	34	49	50	68	56	40				
77	34	50	50	69	57	41				
78	34	50	50	70	58					
79	35	50	51	71	59					
80	35	50	51	72	60					
81	35	51	51	73	61					
82	36	51	52	74	62					
83	36	51	52	75	63					
84	36	51	52	76	64					
85	37	52	53	77	65					
86	37	52	53	78						
87	38	53	53	79						
88	38	53	53	80						
89	39	53	54	81						
90	39	53	54	82						
91	40	53	54	83						
92	40	53	54	84						
93	41	53	55	85						
94		54	55							
95		54	55							
96		54	55							
97		54	56							
98		54	56							
99		55	56							
100		55	56							
101		55	57							
102		55	57							
103		55	58							
104		56	58							
105		56	59							
106		56	59							
107		56	60							
108		56	60							
109		57	61							
110		57	61							
111		57	62							
112		57	62							
113		58	63							
114		58								
115		58								
116		58								
117		59								
118		59								
119		59								
120		59								
121		60								
122		60								
123		60								
124		60								
125		61								

降格時号体対応表

行政職俸給表 (一)

(平成21年4月1日施行)

降格した日の 前日に受けて いた号俸	降 格 後 の 号 俸								
	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
1	33	17	17	9	9	13	13	17	21
2	33	18	18	10	10	14	14	18	22
3	33	19	19	11	11	15	15	19	23
4	34	20	20	12	12	16	16	20	24
5	35	21	21	13	13	17	17	21	25
6	36	22	22	14	14	18	18	22	26
7	37	23	23	15	15	19	19	23	27
8	39	24	24	16	16	20	20	24	28
9	40	25	25	17	17	21	21	25	29
10	42	26	26	18	18	22	22	26	30
11	43	27	27	19	19	23	23	27	31
12	44	28	28	20	20	24	24	28	32
13	45	29	29	21	21	25	25	29	33
14	46	30	30	22	22	26	26	30	34
15	47	31	31	23	23	27	27	31	35
16	48	32	32	24	24	28	28	32	36
17	49	33	33	25	25	29	29	33	37
18	50	34	34	26	26	30	30	34	38
19	51	35	35	27	27	31	31	35	39
20	52	36	36	28	28	32	32	36	40
21	53	37	37	29	29	33	33	37	41
22	54	38	38	30	30	34	34	38	42
23	55	39	39	31	31	35	35	39	43
24	56	40	40	32	32	36	36	40	44
25	58	41	41	33	33	37	37	41	45
26	60	42	42	34	34	38	38	42	46
27	62	43	43	35	35	39	39	43	47
28	64	44	44	36	36	40	40	44	48
29	66	45	45	37	37	41	41	45	49
30	68	46	46	38	38	42	42	46	50
31	70	47	47	39	39	43	43	47	51
32	72	48	48	40	40	44	44	48	52
33	75	49	49	41	41	45	45	49	53
34	78	50	50	42	42	46	46	50	54
35	81	51	51	43	43	47	47	51	55
36	84	52	52	44	44	48	48	52	56
37	86	53	53	45	45	49	49	53	57
38	88	54	54	46	46	50	50	54	58
39	90	55	55	47	47	51	51	55	59
40	92	56	56	48	48	52	52	56	60
41	93	58	57	49	50	53	53	57	61
42	93	60	58	50	52	55	55	59	62
43	93	62	59	51	53	56	56	60	63
44	93	64	60	52	54	57	57	61	64
45	93	66	63	53	55	58	58	62	65
46	93	68	66	54	56	59	59	63	66
47	93	70	69	55	57	60	60	64	67
48	93	72	72	56	58	61	61	65	68
49	93	75	75	57	59	62	62	66	69
50	93	80	78	58	60	63	63	67	70
51	93	84	81	59	61	64	64	68	71
52	93	88	84	60	62	65	65	69	72
53	93	93	88	61	63	66	66	70	73
54	93	96	92	62	64	67	67	71	74
55	93	103	96	63	65	68	68	72	75
56	93	108	100	64	66	69	69	73	76
57	93	112	102	65	67	70	70	74	77
58	93	116	104	66	68	71	71	75	78
59	93	120	106	67	69	72	72	76	79
60	93	124	108	68	70	73	73	77	80
61	93	125	110	69	71	74	74	78	81
62	93	125	112	70	72	75	75	79	82
63	93	125	113	71	73	76	76	80	83

降格した日の 前日に受けて いた号俸	降 格 後 の 号 俸								
	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
64	93	125	113	72	74				
65	93	125	113	73	75				
66	93	125	113	74	76				
67	93	125	113	75	77				
68	93	125	113	76	78				
69	93	125	113	77	79				
70	93	125	113	78	80				
71	93	125	113	79	81				
72	93	125	113	80	82				
73	93	125	113	81	83				
74	93	125	113	82	84				
75	93	125	113	83	85				
76	93	125	113	84	86				
77	93	125	113	85	87				
78	93	125	113	86	88				
79	93	125	113	87	89				
80	93	125	113	88	90				
81	93	125	113	89	91				
82	93	125	113	90	92				
83	93	125	113	91	93				
84	93	125	113	92	94				
85	93	125	113	93	95				
86	93	125	113						
87	93	125	113						
88	93	125	113						
89	93	125	113						
90	93	125	113						
91	93	125	113						
92	93	125	113						
93	93	125	113						
94	93	125							
95	93	125							
96	93	125							
97	93	125							
98	93	125							
99	93	125							
100	93	125							
101	93	125							
102	93	125							
103	93	125							
104	93	125							
105	93	125							
106	93	125							
107	93	125							
108	93	125							
109	93	125							
110	93	125							
111	93	125							
112	93	125							
113	93	125							
114	93								
115	93								
116	93								
117	93								
118	93								
119	93								
120	93								
121	93								
122	93								
123	93								
124	93								
125	93								