

令和7年(2025年)7月18日  
人事行政制度調査審議会 資料②

# 係長と主査の処遇の見直し

総務部

## ② 係長と主査の処遇の見直し

### 処遇に差を設けるための手法案

区 分	案①	案②	案③
概 要	適用する号給に差を設ける	昇格時加算額の分割	役職加算率の見直し
概要	主査のまま昇給する場合の上限号給は、 現行の最高号給よりも低い号給とする。	4級昇格時の加算額1万円を、「主任⇒ 主査」、「主査⇒係長」に分割	主査と係長の期末・勤勉手当の役職加 算率に差を設ける
課 題	新たに上限とする号給の上の号給に既 に格付けられている主査と、今後主査 に昇格する者との不公平感	令和6年度、7年度に既に主任から主査 に昇格した者と、今後昇格する者との 不公平感	他の役職とのバランス、総合評価制度 (人事評価)の運用 【参考】主任5%、副主幹8%、課長代理 10%

## ② 係長と主査の処遇の見直し

### 案① 適用する号給に差を設ける

#### 内容

- ・主査・業務主査に適用する上限号給を**引き下げる**。
- ・引下げ後の上限号給は、**令和8年4月1日以降に**主査・業務主査へ**任用された職員**に適用する。

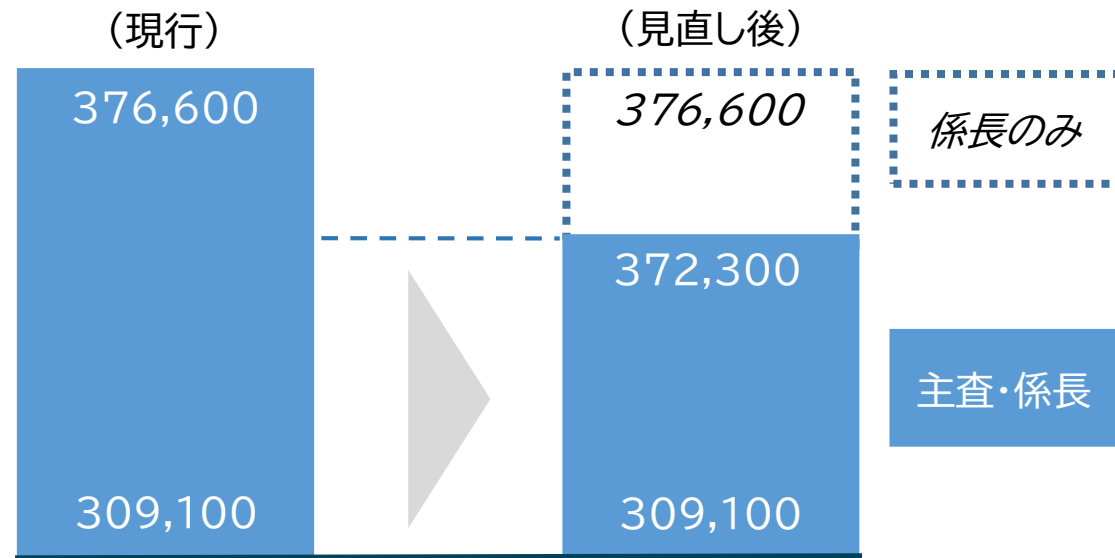
#### 【8号給引き下げた場合の比較】

区分	現行 上限月額	見直し後 上限月額	差額	現行との 年収比較
主査	376,600円	372,300円	▲4,300円	▲約7.9万円
業務主査	374,600円	370,000円	▲4,600円	▲約8.5万円

#### 課題・検討事項

- ・昇給停止の年齢が引き下げられる。  
→大卒で入職した者は、最速49歳で4級の最高号給に到達
- ・すでに主査・業務主査となっている職員へも適用すべきか  
→その場合、経過措置を講じる必要があるか
- ・定年引上げ後(61歳以上)の主査にも適用するのか

#### 【行政職給料表4級イメージ】



## ② 係長と主査の処遇の見直し

### 案③ 昇格時加算額の分割

#### 内容

- ・4級への昇格時加算(メリット加算)をこれまでの**3割の額**とする。
- ・差額の7割は、主査・業務主査から係長・監督に昇任した際に加算し、格付けを見直す。

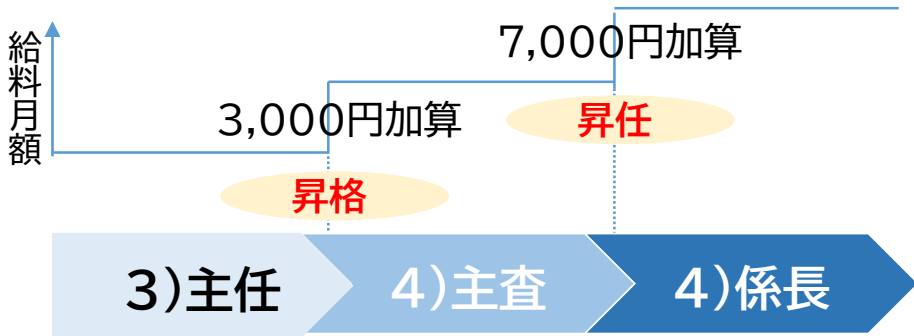
#### 【見直し案】

昇格区分	現行	見直し(案)	メリット 加算差額	現行との 年収比較
行政職 3級→4級	10,000円	3,000円	▲7,000円	▲約13万円
技能職 4級→5級	11,000円	3,300円	▲7,700円	▲約14万円

#### 課題・検討事項

- ・見直しは3割の額で良いのか
- ・すでに主査・業務主査となっている職員への調整は必要か
- ・**若くして係長・監督へ昇任する者は、これまでより大きなメリットが発生することになるが、昇格意欲の喚起を図るため、早期に昇任・昇格する職員に大きなメリットを生じさせるとの整理で良いか。**

#### 【給料イメージ】



## ② 係長と主査の処遇の見直し

### 案③ 役職加算率の見直し

#### 内容

- ・係長・監督の期末・勤勉手当の基礎額に係る役職加算率を**引き上げる**。  
(現行:主査・業務主査7%、係長・監督7.5%)

【係長を8.0%に引き上げた場合の期末・勤勉手当年額の比較】

(単位:千円)

役職	現行	見直し後	差額
係長	1,697	1,705	8
主査	1,689	1,689	0
差額	8	16	-

※行政職給料表4級1号給 月額309,100円、期末・勤勉手当4.6月分で算定

#### 課題・検討事項

- ・役職加算率については、職務の級5級副主幹が8.0%であり、4級係長がこれを上回ることとはできないことから、引上げの上限は8.0%となる。  
仮に係長の役職加算率を8.0%に引上げた場合であっても、主査(7.0%)との差は小幅にとどまる。