

## ① 係長と主査の処遇の見直し

総務部

# ① 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	A案	B案	C案
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
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主査・業務主査に適用する上限号給を <b>引き下げ</b></li> <li>・適用対象は、見直し実施日以後に<b>主査・業務主査へ昇格した職員</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主任・班長から主査・業務主査への昇格時加算(メリット加算)を現行の<b>3割の額</b>とする</li> <li>・残りの7割分は、主査・業務主査から係長・監督に昇任した際に加算</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・期末・勤勉手当の基礎額に係る役職加算率について、主査・業務主査(7%)は<b>引下げ</b>、係長・監督(7.5%)は<b>引上げる</b></li> </ul>
影響を受ける職員	直ちに影響を受ける職員はない	実施日以後に昇任・昇格する職員	4級の全職員
主な課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上限号給に到達する年齢が早まる</li> <li>・既に引下げ後の上限号給より上の号給に格付けられている主査との均衡</li> <li>・61歳年度から主査となる者の取扱い ⇒3頁に参考資料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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 ⇒4頁に参考資料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・いずれも4級の職務であることから、3級主任5%、5級副主幹8%の範囲での設定となり、大きな差とはならない</li> </ul>

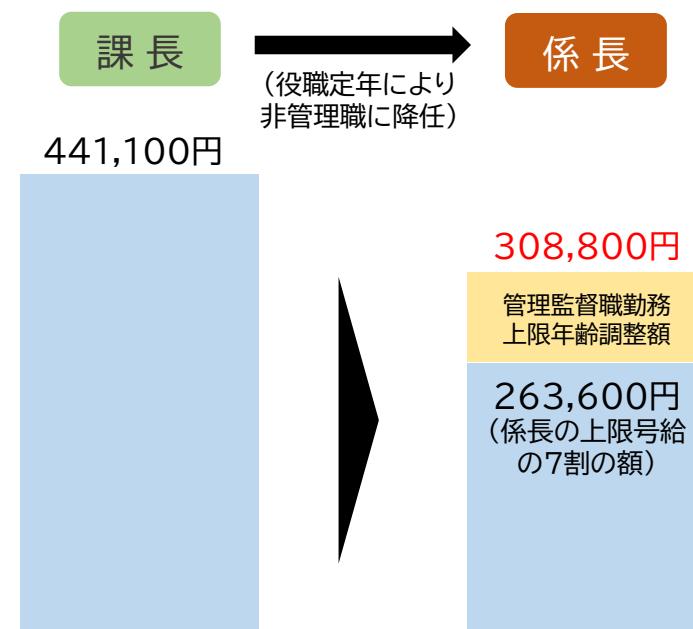
# ① 級長と主査の処遇の見直し

A案の参考資料

定年引上げに伴う降任による給料の取り扱い

60歳年度の職務が**管理職**の場合

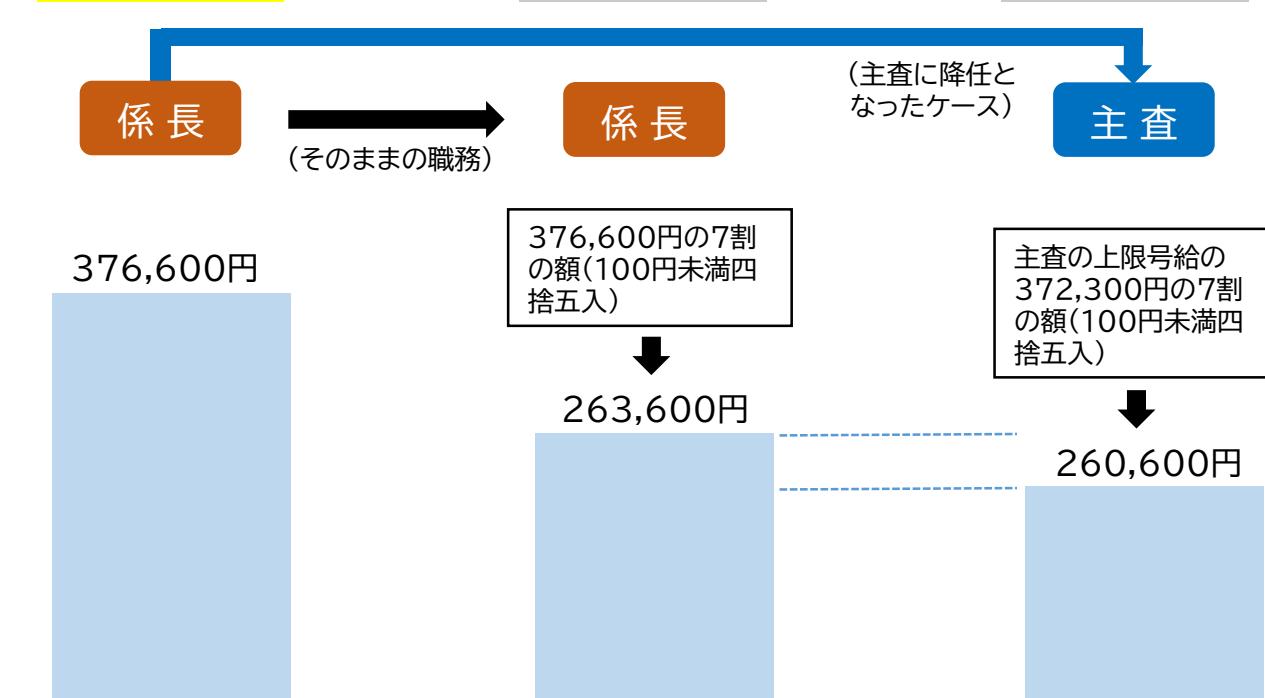
60歳年度 61歳年度



降任後の給料(支給額)は、降任前の7割の額(441,100円×0.7=308,800円(100円未満四捨五入))となる。

60歳年度の職務が**非管理職**の場合

60歳年度 61歳年度 61歳年度



60歳年度の職務が非管理職であった場合は、「管理監督職勤務上限年齢調整額」が適用されないため、係長から主査に降任となった場合の給料は、61歳年度の職務(主査)で格付けられた号給の給料月額の7割の額となり、60歳年度の給料月額の7割を下回ることとなる。

# ① 係長と主査の処遇の見直し

## B案の参考資料

現 行 3級主任⇒4級主査の昇格時に10,000円加算

見直し案 3級主任⇒4級主査の昇格時に3,000円加算  
4級主任⇒4級係長の昇任時に7,000円加算

行政職給料表(抜粋)		
号給	3級	4級
	給料月額	給料月額
1	269,300 円	309,100 円
2	270,300	310,700
3	271,300	312,300
4	272,300	313,900
5	273,300	315,400
6	274,300	317,000
7	275,300	318,600
8	276,400	320,200
9	277,400	321,700
10	278,700	323,400
11	280,000	325,000
12	281,200	326,600
13	282,500	328,000
14	283,800	329,700
15	285,000	331,400
16	286,200	333,000
17	287,300	334,200
18	288,500	336,100
19	289,800	337,800
20	291,100	339,400
21	292,400	340,900
22	293,400	342,500
23	294,400	344,100
24	295,500	345,700
25	296,600	347,400
26	297,800	349,200
27	298,900	351,000
28	300,100	352,800
29	301,300	354,300
30	302,600	355,700
31	303,900	357,100
32	305,200	358,500
33	306,500	360,000
34	307,800	360,800
35	309,100	361,800
36	310,400	362,800
37	311,700	363,700
38	313,000	364,800
39	314,300	365,700
40	315,400	366,700

### 要件を満たして最短で4級に昇格した場合

級・号給	給料月額
3級22号給	①293,400円
4級主査に昇格。1万円を加算した同額又は直近上位に格付け	
4級1号給	309,100円
4級係長に昇任。加算額はなし	
4級5号給	②315,400円
②-①	22,000円

級・号給	給料月額
3級22号給	①293,400円
4級主査に昇格。3千円を加算した同額又は直近上位に格付け	
4級1号給	309,100円
4級係長に昇任。7千円を加算した同額又は直近上位に格付け	
4級10号給	②323,400円
②-①	30,000円

### 上記より遅くに4級に昇格した場合(例)

級・号給	給料月額
3級40号給	①315,400円
4級主査に昇格。1万円を加算した同額又は直近上位に格付け	
4級12号給	326,600円
4級係長に昇任。加算額はなし	
4級16号給	②333,000円
②-①	17,600円

級・号給	給料月額
3級40号給	①315,400円
4級主査に昇格。3千円を加算した同額又は直近上位に格付け	
4級7号給	318,600円
4級係長に昇任。7千円を加算した同額又は直近上位に格付け	
4級16号給	②333,000円
②-①	17,600円

※ 上記はいずれも、4月1日に3級主任から4級主査に昇格後、翌年の1月1日に昇給(4号給)し、その年の4月1日に係長に昇任した場合の例

# ① 係長と主査の処遇の見直し

参考 各職務の号給分布状況(令和7年7月1日時点)

(単位:人)

【行政職給料表4級】 主査:129名 係長:258名

	1~10号給	11~20号給	21~30号給	31~40号給	41~50号給	51~57号給	合計
係長	19	40	20	28	32 (2)	119 (20)	258 (22)
主査	49	17	13	3	6	41 (3)	129 (3)

【技能労務職給料表5級】 業務主査:25名 監督:55名

	1~10号給	11~20号給	21~30号給	31~40号給	41~50号給	51~60号給	61~73号給	合計
監督	0	0	0	4	2	4	45 (4)	55 (4)
業務主査	0	0	0	8	1	5	11 (3)	25 (3)

※( )内は61歳以上の人数。

# ① 級長と主査の処遇の見直し

## 各職務において想定される影響

凡例:影響無し…「-」 メリット小…「○」 メリット…「◎」 デメリット小…「△」 デメリット…「×」

職務	昇格・昇任のタイミング	任用状況	見直し実施後に想定される影響		
			A案	B案	C案
主査	R7年度以前に主査	係長へ昇任	場合により△	-	△
		主査止まり	場合により△	-	×
	見直し後に主査	係長へ昇任	場合により△	若年層◎ (それ以外は-)	△
		主査止まり	×	×	×
係長	定年引上げに伴う降任(係長⇒主査)	-	×	-	×
	R7年度以前に係長	-	-	-	○
	見直し後に係長	R7年度以前に主査	場合により△	-	○
		見直し後に主査	場合により△	若年層◎ (それ以外は-)	○

# ① 係長と主査の処遇の見直し

## 見直し案の組合せごとの年収への影響

案の組合せ	メリットが出る区分	デメリットが出る区分	見直しによる1人あたりの年収額への影響		
			係長	主査	係長と主査との差
Aのみ	-	昇格主査(主査止まり)	-	約▲7.9万円	約7.9万円
Bのみ	-	昇格主査(主査止まり)	-	約▲13万円	約13万円
Cのみ	全係長	全主査	約+0.8万円	約▲2.4万円	約3.2万円
AB	-	昇格主査(主査止まり)	-	約▲20.9万円	約20.9万円
AC	全係長	全主査	約+0.8万円	約▲10.3万円	約11.1万円
BC	全係長	全主査	約+0.8万円	約▲15.4万円	約16.2万円
ABC	全係長	全主査	約+0.8万円	約▲23.3万円	約24.1万円

# ① 係長と主査の処遇の見直し

## 今後の方向性について

現行の行政職給料表は、平成31年度の見直しにより、国の俸給表よりも級間の重なりを縮小させるなどメリハリを効かせた構造としており、非管理職に係る本市独自の構造は維持しつつ、係長・監督と主査・業務主査の職務と責任の差異を踏まえ、処遇に反映させるという基本的な考え方のもと、案A～C及びその組合せによる影響や実効性を整理しながら、制度設計の方向性を検討してきた。

この見直しにあたっては、職員の昇任意欲を含めたモチベーション、将来的な人事運用への影響といった要素も考慮した慎重な判断が求められる。また、現任者の取り扱いや経過措置の要否といった課題もあることから、最後まで十分な整理と調整が必要である。

今後は、見直しの趣旨や内容について、庁内での共有を図って理解を得るとともに、職員団体との協議を行いながら、実施に向けた精査、検討を進めていく。