

(サンプル)

給与に関する規定の分類

【未定稿】 資料10

番号	C			A		B	
	区分	規定事項	②③	平等取扱原則	成績主義原則	職務給原則	情勢適応原則
1	俸給表の種類	行政職俸給表、税務職俸給表、公安職俸給表、研究職俸給表、医療職俸給表等				◎	
2	俸給表そのもの	職務の級・号俸ごとの俸給月額			○	○	○
3	昇格基準	昇格させる場合は、職務に応じ、資格基準(経験年数等)に従い、一級上位の級に決定すること、勤務成績が良好であること等			○	○	
4	昇給基準	昇給は昇給日以前一年間における勤務成績に応じて行うこと、昇給の号俸数は勤務成績に基づく昇給区分に応じた号俸数とすること等			◎		
5	一定期日払い原則等	俸給は、毎月一回、十五日以後の日に、月額的全額を支給すること等	※1				
6	手当の種類	管理職手当、扶養手当、通勤手当、地域手当、超過勤務手当、期末手当、勤勉手当等			○	○	○
7	具体的な手当	職務の特殊性による手当 管理職手当、特殊勤務手当等				○	○

番号	C			A		B		
	区分	規定事項	②③	平等取扱原則	成績主義原則	職務給原則	情勢適応原則	
8	具体的な手当	生活給的性格の手当	扶養手当、単身赴任手当等	※2			○	
9		実費弁償的性格の手当	通勤手当				○	
10		地域給的性格の手当	地域手当、へき地手当等	※2			○	
11		超過勤務手当等	超過勤務手当、夜勤手当等	※2			○	
12		民間のボーナスに相当する手当	期末手当	※2			○	○
13			勤勉手当			◎	○	○

※1 給与の一定期日支払い原則など、民間労働法制では労働基準法に定められている労働者保護の観点からの強行規定に相当するものについては、労使合意になじまず、①とすべきとの考え方もあるのではないか。

※2 生活給的性格の手当等についても、それが過大になりすぎると、給与全体として職務給原則が損なわれる恐れがあるため、職務給原則に関連する事項であるとの考え方もあるのではないか。

※ Cの中を、A、Bとの直接的な関連性の強弱ではなく、原則的な事項とそれ以外の事項で分ける(例えば、俸給表の種類は原則的な事項、支給額や支給要件はその他の事項)という考え方もあるのではないか。