

## 給与制度の主な見直しの視点

### 1 能力実績に応じた処遇の徹底等（基本法5条2項1号,2号及び5号、10条2号関係）

#### (1) 幹部職員等の任用・給与の弾力化

幹部職員等について成績不良でない場合においても、一定の場合に、降任、降格、降給を可能とする（国家公務員法78条の特例）。

#### (2) 管理職員の管理職手当(特別調整額)の傾斜配分の強化

#### (3) 幹部職員賞与の実績に応じた傾斜配分の強化

\* 現行は、期末特別手当のみで、例外的に減額が可能

#### (4) 人事評価制度の円滑な実施と適切な活用

### 2 定年まで勤務できる環境の整備等（基本法10条3号関係）

#### (1) 定年まで勤務できる環境の整備

専門スタッフ職の拡充、組織・業務のあり方見直し等により、定年まで勤務できる環境を整備する。

#### (2) 再任用の原則化

平成24年度までに、やる気と能力のある希望者を、原則再任用する。

#### (3) 定年延長の検討

\* わが国における経済や雇用の状況、民間における定年延長の導入状況、雇用延長状況及び給与水準等を踏まえて、今後、具体的に検討することとしてはどうか。

#### (4) 高齢職員に係る給与の抑制

\* (1)~(3)を進めるに当たり、総人件費の増嵩にも留意しつつ、高齢職員の給与の引下げ、役職定年制の導入、専門スタッフ職を含めたスタッフ職の活用、処遇のあり方を検討する。

### 3 優秀な人材の確保（基本法10条2号関係）

\* 初任給の引上げ等による給与カーブのフラット化、能力と実績に応じた処遇の徹底を図るため、所要の措置を講ずる。

### 4 官民人材交流の推進（基本法7条3号、6条5項関係）

\* 官民人材交流促進のための給与等の処遇見直し（不利益となる制度の見直し等）