

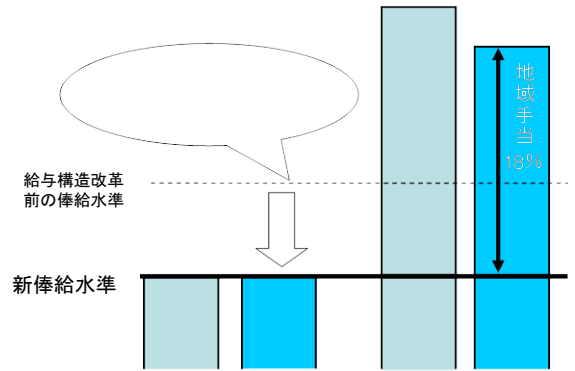
給与構造改革の概要—平成18年度から平成22年度までの5年間で段階的に導入—

1 国家公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し

民間賃金の地域差をより国家公務員給与に反映させるため、俸給表水準を全体として平均4.8%程度引き下げ、民間賃金が高い地域には3%~18%の地域手当を支給することとしました。

俸給表水準の引下げは、平成18年度から実施
地域手当の支給割合の改定は、平成18年度から平成22年度までの間で段階的に実施

広域にわたる異動を行う職員に対し、異動後3年間、異動距離に応じ3%又は6%の広域異動手当を支給することとしました。（平成19年度から実施）



2 年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換

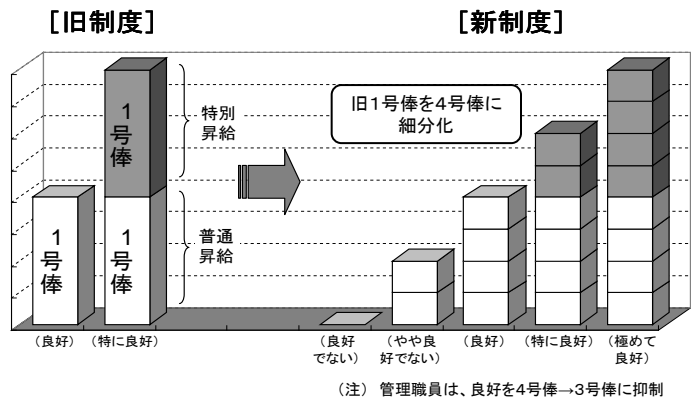
給与カーブの見直し(フラット化)により、年功的に上昇する給与を抑制しました。具体的には、若年の係員層については俸給水準の引下げを行わず、中高年齢層の俸給水準を7%引き下げ、俸給表全体では平均4.8%程度引き下げました。（平成18年度から実施）

3 勤務実績の給与への反映

勤務成績をよりの確に昇給に反映させることができるよう、従前の号俸を4分割し、普通昇給と特別昇給を勤務実績に基づく昇給に一本化しました。

ボーナス(勤勉手当)についても、勤務実績が支給額に一層反映されるよう、見直しを行いました。（平成18年度から実施）

※ 事務次官等の幹部職員についても、勤務実績をボーナスに反映させることとしました。（平成21年度から実施）

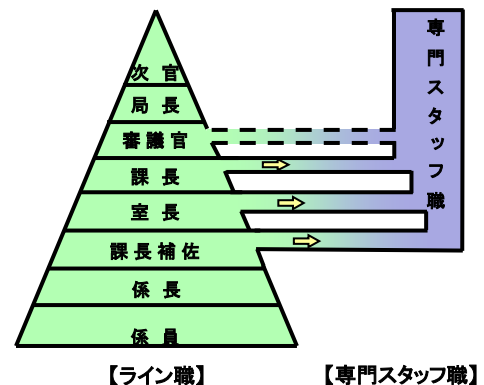


人事管理の複線化のイメージ

4 専門スタッフ職俸給表の新設

公務において職員が培ってきた高度の専門的な知識や経験を活用するとともに、在職期間の長期化に対応する観点から、複線型人事管理の導入に向けての環境整備の一環として、専門スタッフ職俸給表を新設しました。

（平成20年度から実施）



5 その他の改革

- ・俸給の特別調整額の定額化（平成19年度から実施）
- ・本府省業務調整手当の新設（平成21年度から実施）