

給料表の構造に独自性を持たせる際の視点

- 職務・職責に応じた給料水準の違いをより徹底させるため、カーブをフラット化させ、級の重なりを国より縮小する。
- 組織の規模・職制の状況をよりの確に反映させるため、級の構成を国より簡素化する。
- 職責が同位化し、人事管理上も別々の級として存続させる必要性が低い級同士を統合し、級の構成を国より簡素化する。
- 昇任試験の実施による厳格な昇格管理を前提に、級間の差異を設ける一方、職員の士気を確保する観点から、低位級について国と異なる号給の構成とする。
- 能力・実績主義を徹底した人事評価結果の給与への反映を前提に、国と異なる号給の構成とする。