

改正案	現行
<p>（人事管理の原則）</p> <p>第二十七条の二 職員の採用後の任用、給与その他の人事管理は、職員の採用年次、合格した採用試験の種類及び第六十一条の九第二項第二号に規定する課程対象者であるか否か又は同号に規定する課程対象者であつたか否かにとらわれてはならず、この法律に特段の定めがある場合を除くほか、人事評価に基づいて、適切かつ厳格に行われなければならない。</p> <p>（給与の根本基準）</p> <p>第六十二条 職員の給与は、その官職の職務と責任に<b>応ずるもの</b>であり、かつ、国の財政状況が考慮されるものでなければならない。</p> <p>（人事評価の実施）</p> <p>第七十条の三 〔略〕</p> <p>② 人事評価は、<b>相対評価</b>（複数の段階に区分した上で評価の分布の割合を定めるとともに、対象者がどの段階に属するかを相対的に評価する方法をいう。）により、行われなければならない。</p> <p>③ 前項に定めるもののほか、人事評価の基準及び方法に関する事項</p>	<p>（人事管理の原則）</p> <p>第二十七条の二 職員の採用後の任用、給与その他の人事管理は、職員の採用年次、合格した採用試験の種類及び第六十一条の九第二項第二号に規定する課程対象者であるか否か又は同号に規定する課程対象者であつたか否かにとらわれてはならず、この法律に特段の定めがある場合を除くほか、人事評価に基づいて<b>適切</b>に行われなければならない。</p> <p>（給与の根本基準）</p> <p>第六十二条 職員の給与は、その官職の職務と責任に<b>応じてこれをなす</b>。</p> <p>（人事評価の実施）</p> <p>第七十条の三 〔略〕</p> <p>〔新設〕</p> <p>② 人事評価の基準及び方法に関する事項<b>その他</b>人事評価に<b>関し</b>必</p>

その他人事評価に関し必要な事項は、人事院の意見を聴いて、政令で定める。

要な事項は、人事院の意見を聴いて、政令で定める。