

2022年10月21日  
(ウェブ会議)

# 2023年度 臨時県本部労働条件担当者会議 議案・資料

## 目次

### <議案・報告>

1. 2022確定期の直近の情勢について ..... 1
2. 中途採用者の賃金改善について ..... 10
3. 勧告時報告等を踏まえた給与制度について（資料は当日のみ）
4. 今後の調査について（確定闘争結果集約・人事評価制度の運用に関する調査） ..... 43

# 2023年臨時県本部労働条件担当者会議 次 第

1. 開 会           13 : 30
  
2. 本部あいさつ
  
3. 協議・報告事項
  - (1) 2022確定期の直近の情勢について
  - (2) 中途採用者の賃金改善について（解説）
  - (3) 勧告時報告等を踏まえた給与制度に関する改正について
  - (4) 今後の調査について  
          (確定闘争結果集約・人事評価制度の運用に関する調査)
  
4. 閉 会           16 : 00

# 1. 2022 確定期の直近の情勢について

## 1. 人事委員会勧告の動向について

9月5日の福岡市を最初として、10月20日現在、45都道府県・22政令市等の人事委員会から勧告が行われました。

### (1) 勧告内容の概要

#### ① 公民較差の状況

公民較差については、45都道府県・22政令市等でプラス較差となっています。

最大のプラス較差は大きい方から、都道府県では大分県の1,364円(0.39%)、島根県1,223円(0.35%)、千葉県1,201円(0.33%)、政令市等では大阪市の7,564円(1.93%)、堺市962円(0.25%)、熊本市949円(0.27%)となっています。

#### ② 月例給の改定

44都道府県(※三重県を除く)・21政令市等で月例給が改定されます。

#### ③ 一時金の改定

一時金については、勧告が行われたすべての人事委員会で、引き上げを勧告しており、45都道府県・22政令市等で引き上げとなっています。

### (2) 月例給・一時金の改定内容

#### ① 給料表の改定

44都道府県・21政令市等で、給料表の改定が行われます。人事院勧告を踏まえ、20歳台半ばに重点を置き、初任の係長級の若手職員にも一定の改善が及ぶよう、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について改定を行う都道府県・政令市等が多い中、石川県、大分県、鹿児島県では、国と同様の較差解消をはかった上で、各号給の額に一定の率を乗じた給料表に改定することとしています。三重県については、給料表の改定を行わず、地域手当0.1%を引き上げることとしています(現行4.6%→4.7%)(※)。

なお、京都市については、公民給与格差が極めて小さいことを理由に、給与表の改定を行うことは適当でないと判断され、月例給は据置となりました。

#### ② 一時金の改定内容

勧告が行われたすべての県・政令市等で一時金は引き上げとなりました。

一時金の支給月数については、都道府県で4.55月が1県(東京都)、4.40月が36県、4.35月が3県(山形県、福島県、奈良県)、4.30月が2県(青森県、秋田県)、4.20月が1県(高知県)、4.15月が1県(島根県)、4.10月が1県(鳥取県)、政令市等では東京都特別区で4.55月、その他の21市で4.40月となっています。多くの市・政令市等で0.10月の支給月数の引き上げとなる中、鳥取県と島根県については、全体の中で支給月数は低位におかれているものの、0.15月の支給月数の引き上げとなりました。一方、高知県については、4.20月と国水準に達していないにもかかわらず、0.05

月の引き上げに止まっています（宮崎県においては、0.05月の引き上げに止まったものの、支給月数は全国水準の4.40月には達しています）。

また、引き上げ分の配分については、福島県のみ期末手当（0.05月増、年間1.95月）および勤勉手当（0.05月増、年間2.40月）の双方に配分されていますが、勧告が出されたそのほかの県・政令市では勤勉手当のみに配分されており、勤勉手当が支給されていない会計年度任用職員等への配慮に欠けるものとなっています。

なお、東京都特別区では、3月期末手当が廃止され、2023年度から6月・12月期が均等になるよう配分されます。

### （3）諸手当の改定状況

#### 【勧告事項】

##### ① 地域手当

神奈川県では、公民給与の較差を解消するため、2022年4月に遡及して給料表の改定および地域手当の支給割合を0.05%引き上げ12.05%。さらに、2021年の勧告における給与カーブの見直しの実施により生ずる給与原資を再配分するため、2023年4月1日から地域手当の支給割合を0.04%引き上げ12.09%となりました。2024年度以降の支給割合は、引き続き、較差解消、経過措置の状況等を注視し、2023年以降の報告・勧告において示されます。

1（2）①の通り、三重県では、給料表の改定を実施せず、地域手当0.1%を引き上げることとしています（現行4.6%→4.7%）。

##### ② 扶養手当

子に係る手当額の引き上げが勧告され、滋賀県では現行9,700円から9,900円に、鳥取県では現行9,200円から10,000円に引き上げられることになりました。

##### ③ 高度な専門的知識を有する情報職の初任給調整手当

広島県では、高度な専門的知識を有する情報職の処遇改善をはかるため、初任給調整手当について、2023年4月から、月額50,000円を超えない範囲内の額を採用の日から10年以内の期間支給する旨勧告されました。

##### ④ 獣医師の初任給調整手当

人材確保の観点から、宮城県では、獣医師に対する初任給調整手当の支給月額の限度を引上げ（月額35,300円→50,000円）、大阪市では、新たに2023年4月1日より初任給調整手当の支給実施が勧告されました。

##### ⑤ 宿日直手当

福島県で、支給額を宿日直勤務対象職員の給与の状況を考慮して改定する勧告が行われました

#### 【報告事項】

##### ① 通勤手当

福島県、静岡県、岡山県、大分県、宮崎県、岡山市で最近のガソリン価格の変動や離島職員への特例措置などの理由から、職員の通勤実情等を踏まえ検討が必要である旨報告されています。

## ② 特地勤務手当

島根県で、特地公署等における生活環境等の実情を調査し、見直しを検討する必要が表明されています。

## ③ 獣医師の初任給調整手当

長崎県では、獣医師の安定的な確保が困難となっており、初任給調整手当の引上げについて検討する必要が報告されています。

## ④ テレワークに関する給与面での対応

茨城県、静岡県、愛知県、広島県、島根県、愛媛県で、人事院の検討を踏まえ、テレワークを行う場合に支給する新たな手当について、国の動向を注視する必要について報告しています。

## ⑤ その他手当

(給料の調整額及び特殊勤務手当等)

秋田県では、月額支給の特殊勤務手当を中心に、職員の業務実態や国及び他の都道府県の支給状況等の調査を行っており、これらを踏まえ、業務の困難性・特殊性の度合いや支給内容が他の手当等と比較し均衡を欠くものについては、業務内容や支給水準等を再評価し、所要の見直しを行う旨報告されています。

(管理職手当)

神奈川県では、2023年4月から県立学校における新たな職(総括校長)を設置し、管理職手当の引き上げを検討する旨報告されています。

大阪府、兵庫県では、管理職手当について、延長され続ける減額措置の解消にむけた検討を求める旨報告がありました。

## (4) 給与制度に関する勧告・報告

給与制度については、2023年4月からの定年引上げの実施を見据え、高齢層職員の昇給制度の見直しが4県で勧告されています。長野県では、55歳を超える職員(医師等は57歳を超える職員)について、標準の勤務成績では昇給しないこととし(現行は1号俸昇給)、勤務成績が特に良好な場合は1号俸以上(現行は2号俸以上)の昇給に抑制、鳥取県でも、50歳を超える職員の昇給の標準号給数を国と同数(現行の2号給を4号給(55歳を超える職員は現行の1号給を0号給))、山口県でも、原則55歳を超える職員は特に良好な成績で勤務した場合に限り昇給することとし、香川県でも「特に良好」の場合には1号給(現行は3号給)、「極めて良好」の場合には2号給以上(現行は4号給以上)の昇給、に抑制する旨勧告されています。一方、大阪市では、55歳以上の職員に対して勤務実績に応じた昇給の機会を確保し、執務意欲の維持・向上を図るため、課長級以下の級については、5年の昇給の機会に相当する程度の号給の増設を行うことを検討することが適当である旨の報告が行われています。

また、三重県では、国と比較して若年層が低く、中高年齢層が高い給与カーブとなっており、国と合わせるため、2023年度から世代間の給与配分を適正化するための給料表見直しを実施する旨勧告されました。現行の給料表について、2022年人事院勧告後の俸給表構造を基本として一定の水準調整を行った給料表に改定することとし、若年層を引き上げ、中高年齢層を引き下げる内容となっています。

再任用職員の給料月額の見直しについては、大阪府で国家公務員等よりも低

い水準にある再任用職員の給料月額を高年齢層職員の平均給料月額の7割水準にまで引き上げる（行政職給料表・医療職給料表(二)の2級・3級、公安職給料表1級～4級）旨勧告されています。

そのほか、鳥取県では、定年引き上げに伴う措置として、定年前再任用短時間勤務職員などの再任用職員の給料及び期末手当・勤勉手当を定年引き上げの対象となる職員と均衡させることを勧告しています。

報告事項においても、定年引き上げに関する対応は兵庫県で表明されているほか、人事院が報告の中で示した、60歳前・60歳超の給与カーブ、諸手当の見直しなどを措置する「社会と公務の変化に応じた給与制度の整備」については、報告事項として、23県（福島県、新潟県、栃木県、茨城県、東京都、千葉県、山梨県、富山県、静岡県、愛知県、岐阜県、三重県、大阪府、兵庫県、広島県、島根県、山口県、愛媛県、福岡県、佐賀県、長崎県、宮崎県、鹿児島県）3市（仙台市、浜松市、神戸市）で言及しています。

初任給基準の見直しの検討については、青森県で報告されているほか、博士課程修了者等の初任給基準の見直しについては、広島県でその必要性について報告されています。

また、東京都では、職務給のさらなる進展や能力・業績を反映した給与制度（期末・勤勉手当への適切な配分）の検証についても報告で言及しています。静岡市では、2022年4月に行政職給料表の級構成を職務給の原則に適した給与体系へと改正しましたが、本年の民間給与調査でも初任給及び30歳台半ばまでの職員給与が民間給与と比較して低くなっている反面、30歳台後半から40歳台の職員給与が民間給与と比較して高い傾向は引き続き見受けられたことから、引き続き給与制度の改善にむけた取り組みの必要が報告されています。

会計年度任用職員の給与制度については、佐賀県で現在の勤勉手当が支給できない状況にあることから、会計年度任用職員の期末手当の支給月数のあり方について検討することが必要であること、新潟市でも期末手当について、特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当のこれまでの改定の経過並びに国や他の地方公共団体の動向等を踏まえ検討が必要と報告されています。

## （5）人事管理に関する報告

時間外勤務の縮減や長時間労働の是正については、勧告が行われたすべての人事委員会で報告が行われています。両立支援についても、2県を除くすべての人事委員会で報告が行われ、柔軟な働き方などによる長時間労働の是正とあわせた取り組みの重要性について報告されています。また、少子高齢化の中で熾烈な人材確保競争を見据え、採用試験のあり方の見直しや、職員のキャリア形成など人材育成への表明も多く的人事委員会で報告されています。また、会計年度任用職員制度については14県6政令市等で言及されています。

## 2. 2022 確定闘争における引き続きの取り組み

県本部・単組においては、地方公務員の賃金・労働条件の決定は地方自治体の自主性・主体性を尊重すべきとの原点に立ち、11月第2週を交渉ゾーン、11月11日を戦術集中日として、11月・12月議会における給与条例改正をめざし、労

使交渉を進めます。

その具体的な取り組みについては、引き続き、2023 年度第 1 回労働条件担当者会議において確認された方針で掲げた、月例給の水準および一時金の支給月数の引き上げ、初任給格付けの引き上げ、地域の実情を踏まえた諸手当の改善、定年引き上げを見据えた交渉協議など、取り組みの柱を軸に実質賃金の引き上げ・改善をはかります。また、重点課題である会計年度任用職員の給料・手当については、常勤職員と同様に4月に遡及して引き上げ改定を行うことを求めるとともに、一時金についても期末手当を対象として常勤職員と同月数引き上げにむけ、交渉・協議を行います。

本部においても、公務労協と連携し、給与法の早期成立にむけた国会・省庁対策や、2022 確定闘争の推進にむけた総務省交渉などを行うとともに、全国的な取り組み状況を速やかに各県本部と共有化しながら、引き続き取り組みを進めます。

<2022 人事委員会勧告：参考資料（10月20日時点）>

① 月例給の改定

	引き上げ	改定なし	引き下げ	その他
都道府県（45）	44	0	0	1
政令市等（22）	21	1	0	0

② 公民較差の分布

都道府県

400～599円	600～799円	800～999円	1,000～1,999円	2,000円以上
2	10	23	10	0

政令市等

0～199円	200～399円	400～599円	600～799円	800～999円
1	1	2	6	11
1,000～1,999円	2,000円以上			
0	1			

③ 一時金の支給月数

ア. 月数の改定

	引き上げ	改定なし	引き下げ
都道府県（45）	45	0	0
政令市等（22）	22	0	0

イ. 支給月数の分布

都道府県

4.10	4.15	4.20	4.25	4.30	4.35	4.40	4.45	4.50	4.55
1	1	1	0	2	3	36	0	0	1

政令市等

4.40	4.45	4.50	4.55
21	0	0	1

4.55月：東京都、東京都特別区

4.40月：36県（北海道、宮城県、新潟県、群馬県、栃木県、茨城県、埼玉県、千葉県、神奈川県、山梨県、長野県、富山県、石川県、福井県、静岡県、愛知県、岐阜県、三重県、滋賀県、和歌山県、大阪府、兵庫県、岡山県、広島県、山口県、香川県、徳島県、愛媛県、福岡県、佐賀県、長崎県、大分県、宮崎県、熊本県、鹿児島県、沖縄県）

21市（札幌市、仙台市、新潟市、さいたま市、千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、静岡市、浜松市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市、和歌山市）

4.35月：山形県、福島県、奈良県

- 4.30月：青森県、秋田県
- 4.20月：高知県
- 4.15月：島根県
- 4.10月：鳥取県

#### ウ. 引上げ月数の分布

	0月	0.05月	0.1月	0.15月	0.2月
都道府県	0	2	41	2	0
政令市等	0	0	21	1	0

0.05月：高知県、宮崎県

0.1月：41県（北海道、青森県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、新潟県、群馬県、栃木県、茨城県、埼玉県、東京都、千葉県、神奈川県、山梨県、長野県、富山県、石川県、福井県、静岡県、愛知県、岐阜県、三重県、滋賀県、奈良県、和歌山県、大阪府、兵庫県、岡山県、広島県、山口県、香川県、徳島県、愛媛県、福岡県、佐賀県、長崎県、大分県、熊本県、鹿児島県、沖縄県）

21市（札幌市、仙台市、新潟市、さいたま市、東京都特別区、千葉市、横浜市、川崎市、相模原市、静岡市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、岡山市、広島市、北九州市、福岡市、熊本市、和歌山市）

0.15月：鳥取県、島根県、浜松市

#### エ. 支給月数一覧

##### 都道府県

	常勤職員		再任用職員	
	支給月数	引上げ月数	支給月数	引上げ月数
北海道	4.40	0.10月	2.30	0.05月
青森	4.30	0.10月	2.25	0.05月
岩手				
宮城	4.40	0.10月	2.25	0.05月
秋田	4.30	0.10月	2.25	0.05月
山形	4.35	0.10月	2.30	0.05月
福島	4.35	0.10月	2.30	0.05月
新潟	4.40	0.10月	2.30	0.05月
群馬	4.40	0.10月	2.30	0.05月
栃木	4.40	0.10月	2.30	0.05月
茨城	4.40	0.10月	2.30	0.05月
埼玉	4.40	0.10月	2.30	0.05月
東京	4.55	0.10月	2.40	0.05月

	常勤職員		再任用職員	
	支給月数	引上げ月数	支給月数	引上げ月数
千 葉	4.40	0.10月	2.30	0.05月
神奈川	4.40	0.10月	2.30	0.05月
山 梨	4.40	0.10月	2.30	0.05月
長 野	4.40	0.10月	2.30	0.05月
富 山	4.40	0.10月	2.30	0.05月
石 川	4.40	0.10月	2.30	0.05月
福 井	4.40	0.10月	2.30	0.05月
静 岡	4.40	0.10月	2.30	0.05月
愛 知	4.40	0.10月	2.30	0.05月
岐 阜	4.40	0.10月	2.30	0.05月
三 重	4.40	0.10月	2.30	0.05月
滋 賀	4.40	0.10月	2.30	0.05月
京 都				
奈 良	4.35	0.10月	2.30	0.05月
和歌山	4.40	0.10月	2.30	0.05月
大 阪	4.40	0.10月	2.30	0.05月
兵 庫	4.40	0.10月	2.30	0.05月
岡 山	4.40	0.10月	2.30	0.05月
広 島	4.40	0.10月	2.30	0.05月
鳥 取	4.10	0.15月		交渉事項のため未確定
島 根	4.15	0.15月	2.10	0.1月
山 口	4.40	0.10月	2.30	0.05月
香 川	4.40	0.10月	2.30	0.05月
徳 島	4.40	0.10月	2.30	0.05月
愛 媛	4.40	0.10月	2.30	0.05月
高 知	4.20	0.05月	2.20	0.02月
福 岡	4.40	0.10月	2.30	0.05月
佐賀	4.40	0.10月	2.30	0.05月
長 崎	4.40	0.10月	2.30	0.05月
大 分	4.40	0.10月	2.30	0.05月
宮 崎	4.40	0.05月	2.30	改定なし
熊 本	4.40	0.10月	2.30	0.05月
鹿児島	4.40	0.10月	2.30	0.05月
沖 縄	4.40	0.10月	2.30	0.05月

### 政令市等

	常勤職員		再任用職員	
	支給月数	引上げ月数	支給月数	引上げ月数
札幌市	4.40	0.10	2.30	0.05月
仙台市	4.40	0.10	2.30	0.05月
新潟市	4.40	0.10	2.30	0.05月
さいたま市	4.40	0.10	2.30	0.05月
特別区	4.55	0.10	2.40	0.05月
千葉市	4.40	0.10	2.30	0.05月
横浜市	4.40	0.10	2.30	0.05月
川崎市	4.40	0.10		交渉事項のため未 確定
相模原市	4.40	0.10	2.30	0.05月
静岡市	4.40	0.10		交渉事項のため未 確定
浜松市	4.40	0.15	2.30	0.05月
名古屋市	4.40	0.10	2.30	0.05月
京都市	4.40	0.10		交渉事項のため未 確定
大阪市	4.40	0.10	2.30	0.05月
堺市	4.40	0.10	2.30	0.05月
神戸市	4.40	0.10		
岡山市	4.40	0.10	2.30	0.05月
広島市	4.40	0.10		交渉事項のため未 確定
北九州市	4.40	0.10	2.40	0.05月
福岡市	4.40	0.10	2.30	0.05月
熊本市	4.40	0.10	2.30	0.05月
和歌山市	4.40	0.10		人勧には記載なし 交渉で決定

### 3. 改正給与法の動向と今後の取り組みについて（口頭）

## 2. 中途採用者の賃金改善について

近年、自治体においても中途採用、経験者採用が増えていますが、同様の職務を担う職員に比べて給料が極端に低い場合などが存在します。人材確保の観点からも、その点検と改善に取り組む必要があります。

この度、人事院が中途採用者の給与決定及び職員の昇格の柔軟な運用について、現行制度上可能な取り扱いを明確にするために通知を出したことから、現行制度についてあらためて整理し、お示しします。

### 1. この間の国の制度改正の経過

#### ①2006年改正：初任給決定の改善

中途採用者の初任給決定（前歴換算）については、数度の改正を経ていますが、大きな改正となったのは2006年です。それまでは、公務部内の長期勤続者を優遇する観点等から、5年以内の民間経験は1年につき1号俸（現行の4号俸）とするものの、5年を超える民間経験は1.5年を1号俸換算（2/3換算）すること、上位の職務の級の初号の水準を上回らないこと（いわゆる「初号制限」）などの制限が設けられていました。

2006年の改正により、民間経験を有する人材確保の円滑化の観点から、公務にとって有用な中途採用者については、給与水準を直採用者と均衡させ、必要があれば上回ることも可能となるよう考え方の転換が図られました。

この考え方のもと、公務に直接役立つ民間経験であれば、5年を超えても12月換算とし、初号制限を撤廃するという制度改善が行われました。

1969年 (昭和44年)	1970年 (昭和45年)	1994年 (平成6年)	2006年 (平成18年)
・全ての経験年数が2/3換算	・5年以内の経験年数は4/5換算 ・5年以上は2/3換算	・5年以内の経験年数は2/2換算 ・5年以上は2/3換算	・公務に直接役立つ民間経験であれば、 <u>5年を超えても12月換算とする</u> ・初号制限の撤廃

#### ②2009年改正：昇格要件の緩和

国公では、従来「級別資格基準表」において、勤務成績の特に良好な職員については必要在級年数を8割に短縮することが可能とされていましたが、人事評価制度の実施に合わせて2009年7月に人事院規則が改正され、「級別資格基準表」が「在級期間表」にあらためられると同時に、下記のとおり要件を満たす職

員の昇格要件が緩和されました。

#### ア 在級期間の短縮（中途採用者に限らない措置）

中途採用者を含む職員を昇格させる場合、原則として在級期間表に定める在級期間を満たすことが必要だが、勤務成績が特に良好（※）であるときは、5割まで短縮した在級期間で昇格が可能。その際、直近の人事評価の結果が最上位である等の要件を満たさない場合でも、それに相当する人事評価の結果に表れにくい勤務実績等を考慮することが可能。【人事院規則9－8第20条第4項】

（※）「勤務成績が特に良好」とは、昇格させようとする日以前の直近の能力評価の全体評語が最上位（S）かつ業績評価の全体評語が上位の段階（A）のことをさす。評語区分の見直し以降は、直近の能力評価および業績評価の全体評語がいずれも「非常に優秀」（6段階の上から2番目）以上であるときをさす。

#### イ 最短昇格期間の適用（中途採用者むけの措置）

民間企業等を含めた経験が十分にあり、部内の他の職員との均衡を失すると認められる場合、昇格をさせようとする日以前の経験年数が、最短昇格期間（各級の在級期間を合算した期間）以上であれば、在級1年で昇格が可能。勤務成績が特に良好であるときは、前記アの場合と同様に、当該最短昇格期間についても5割まで短縮することも可能。【人事院規則9－8第20条第6項】

（例）初任給基準について一般職（大卒）の区分が適用される採用者が3級から4級に昇格する場合  
→1級の必要在級期間3年＋2級4年＋3級4年＝最短昇格期間は11年のため、11年（勤務成績が特に良好である場合は5年6月）以上の経験があれば4級昇格可能

#### 【参考】在級期間表

職務の級								
2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
3(8)	4	4	2	2	4	3	3	3

※2級に昇格するために必要な1級在級期間「3」について、総合職（院卒・大卒）は「0」、一般職（高卒）・専門職（高卒）については「8」、選考採用者は「9」とする。

#### ③2009年改正：中途採用者の職務の級・号俸の決定

中途採用者の職務の級について、初任給基準表の級を基礎として、民間等の経験年数に相当する期間在職したものとみなし、在級期間表による最短期間で昇格させたものとして決定できる職務の級の範囲内で決定できることとしました。

その後、2012年の改正で、経験者採用試験採用者の初任給決定についての規定が設けられたことにより、この規定は経験者採用以外の選考採用による中途採用者に適用されることとなっています。【規則第11条第4項】

号俸は、初任給欄を昇格させた号俸または最低号俸に、経験年数換算表による換算で得られた経験年数による調整（加算）を行い、決定します。（級を決定した後、在級期間表の最短昇格期間分を除いた経験年数で号俸を調整）

#### ④2012年改正：経験者採用の初任給決定と昇格

国公の経験者採用システムは2006年に導入され、2012年の試験体系の見直し（Ⅰ種、Ⅱ種試験等を廃止し、総合職、一般職、専門職および経験者採用試験に変更）を経て現在に至っています。

経験者採用試験は、民間企業等における有為な勤務経験等を有する者を係員より上位の官職へ採用するものであり、経験者採用の職員に初任給基準表は適用されません。【規則第13条第1項】

##### ア 級の決定

経験者試験採用者の級の決定にあたっては、その者の有する経験年数にかかわらず、その者の従事することになる職務（ポスト）に応じて決定することが可能。【規則第11条第3項】

##### イ 号俸の決定

経験者試験採用者の有する経験年数に相応する経験年数を有する部内の他の職員の号俸を踏まえ、当該経験者試験採用者の有する能力等を考慮して決定。【規則第12条第1項第2号】

なお、職員の能力等を踏まえ、部内で最も高い評価を受けてきた職員をも超える号俸にすることも可能。また、民間企業での実績等に対する社会における一般的な報酬、給与等の評価額および前職の給与等を考慮することが可能。

##### ウ 最初の昇格に関する特例

通常の上昇要件では部内の他の職員との均衡を失すると認められる場合は、直近の能力評価および2回の業績評価が一定の要件（1回はA以上、残りはB以上など）を満たせば、在級1年で昇格が可能。評語区分の見直し以降は、要件が1回は「優良」以上、残り2回は「良好」以上となる。

## 2. ここまでのまとめ

### ①経験者採用試験以外の選考による中途採用者の場合

#### ア 級の決定

初任給基準表の級を基礎として、民間等の経験年数に相当する期間在職したものとみなし、在級期間表による最短期間で昇格させたものとして決定できる

職務の級の範囲内で決定できる。

#### イ 号俸の決定

号俸は、初任給欄を昇格させた号俸または最低号俸に、経験年数換算表による換算で得られた経験年数による調整（加算）を行い、決定。

#### ウ 在級期間の短縮

勤務成績が特に良好であるときは、5割まで短縮した在級期間で昇格が可能。

#### エ 最短昇格期間

在級期間表の在級期間によると部内均衡を失すると認められる場合、昇格させようとする日以前の経験年数が、最短昇格期間（各級の在級期間を合算した期間）以上であれば、在級1年で昇格が可能。（勤務成績が特に良好であれば、50%まで昇格期間の短縮が可能）

### ②経験者試験方式による中途採用者の場合

#### ア 級の決定

経験者試験採用者の級の決定にあたっては、その者の有する経験年数にかかわらず、その者の従事することになる職務（ポスト）に応じて決定することが可能。

#### イ 号俸の決定

経験者試験採用者の有する経験年数に相応する経験年数を有する部内の他の職員の号俸を踏まえ、当該経験者試験採用者の有する能力等を考慮して決定。

#### ウ 在級期間の短縮

勤務成績が特に良好であるときは、5割まで短縮した在級期間で昇格が可能。

#### エ 最初の昇格に関する特例

通常の昇格要件では部内の他の職員との均衡を失すると認められる場合は、直近の能力評価および2回の業績評価が一定の要件（1回はA以上、残りはB以上など）を満たせば、在級1年で昇格が可能。

### 3. 2022年9月12日付け人事院通知について

人事院は、本年の「公務員人事管理に関する報告」で民間人材の活用促進に言及し、これを受ける形で、9月12日、各府省に対し給与局長通知「民間企業等からの採用時の給与決定及び職員の昇格の柔軟な運用について」を発出しました。これは、現行制度上可能な取り扱いをまとめ、積極的に活用するよう促すもので、あらたな制度が示されたものではありません。

ただし、「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務」について、「各府省固有の所掌分野に限らず、各府省共通の職務に役立つ汎用的なスキル（説明能力、調整能力、企画能力等）を活用して職務に従事していた期間で

あっても、100分の100の換算率で換算することが可能」と示されました。これは、省庁からの照会に対する回答をあらためて明文化したものであり、2006年改正で示された民間経験を持つ者の給与水準を直採用者と均衡させるという考え方をより幅広くに取り扱うとしている点で、大きなポイントとなります。

#### 4. 今後の取り組み

以上の国における取り扱いを踏まえ、先行して取り組める単組は今確定闘争で、間に合わない場合は2023春闘期から取り組むこととします。

基本的考え方としては、直採用者との均衡の観点から、中途採用者の初任給決定（前歴換算）・昇格要件に関する規則・運用の点検・改善を行います。

規則・運用の状況は自治体によってばらつきがありますが、ポイントは、以下の4点です。

- ① 2級以上の初任給格付けを可能とする
  - ・経験者採用試験での採用をしていないとしても、民間経験のある中途採用者については国の経験者採用試験採用者の給料決定に準じて、採用者の有する能力、知識経験、免許等を考慮して具体的に就ける職を決め、その者の従事することになる職務（ポスト）に応じて級決定を行う
  - ・国の選考採用による中途採用者の給与決定に準じて、経験年数を換算し、必要在級年数をクリアしていれば上位の級に決定する。
- ② 民間職務経験を100%換算とする
  - ・初号制限、5年超の18月換算が残っている場合は撤廃する。
  - ・人事院通知を参考に、民間経験を100%換算とする。
- ③ 最短昇格期間（1年）の適用、在級期間の短縮（5割）をする
  - ・人事院規則通りに規則改正、運用改善を行う。
- ④ 必要な在職者調整を行う
  - ・一度に調整を行うのが困難な場合は、数年かけて調整する。

以上

## <資 料>

給 2 — 1 4 8

給 3 — 1 4 9

令和4年9月12日

各府省官房長等 殿

人事院事務総局給与局長

### 民間企業等からの採用時の給与決定及び 職員の昇格の柔軟な運用について（通知）

民間企業等から職員を採用するに当たっては、各府省において採用される者の専門性や業績等を適切に評価し民間企業等における経験を十分に考慮して給与を決定することが求められます。

また、採用後の職員の処遇については、昇格に必要な在級期間の短縮を含め、職員の能力・実績に応じて柔軟に給与を決定することも可能となっています。

このため、民間企業等からの採用時の給与決定及び職員の昇格の柔軟な運用について別紙及び参考資料1のとおり、当該制度の概略について参考資料2のとおり取りまとめましたので、これらの内容を参考にしつつ、適切な給与決定を行うための仕組みを積極的に活用してください。

## 別紙

### 民間企業等からの採用時の給与決定及び職員の昇格の柔軟な運用について

#### I 民間企業等からの採用時の給与決定

##### 1 民間における企業体、団体等の職員としての在職期間について

経験年数換算表（人事院規則 9—8（初任給、昇格、昇給等の基準）（以下「規則」という。）別表第 4）の「民間における企業体、団体等の職員としての在職期間」欄のうち、「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間」欄を適用する場合は、100分の100以下の換算率で換算することとされている。

この場合において、「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務」については、各府省固有の所掌分野において必要とされる専門的知識や経験を活用する職務である必要はなく、各府省に共通する職務に役立つ汎用的な能力（説明能力、調整能力、企画能力等）を活用して職務に従事していた期間であっても、100分の100の換算率で換算することができる。【別添「参考資料 1」問 1 参照】

##### 2 経験者採用試験の結果に基づいて新たに職員となった者（※）の職務の級及び号俸の決定について

（※）人事院規則 1—2 4（公務の活性化のために民間の人材を採用する場合の特例）第 3 条、人事院規則 2 1—0（国と民間企業との間の人事交流）第 4 7 条又は人事院規則 2 3—0（任期付職員の採用及び給与の特例）第 9 条の規定により経験者採用試験の結果に基づいて新たに職員となった者として取り扱われる者を含む。

① 経験者採用試験の結果に基づいて新たに職員となった者（以下「経験者試験採用者」という。）の職務の級は、その者の占めることとなる官職の職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務に従事する部内の他の職員の職務の級を踏まえ、当該経験者試験採用者の有する知識経験、免許等を考慮して決定することとされている（規則第 1 1 条第 3 項）。

したがって、経験者試験採用者の職務の級を決定するに当たっては、その者の有する経験年数にかかわらず、その者の従事することとなる職務に応じて決定することができる。

② 経験者試験採用者の号俸は、その者の有する経験年数に相応する経験年数を有する部内の他の職員の号俸を踏まえ、当該経験者試験採用者の有する能力等を考慮して決定する（規則第 1 2 条第 1 項第 2 号）こととされている。

る。

したがって、当該経験者試験採用者の能力等を考慮し、当該経験者試験採用者の有する経験年数に相応する経験年数を有する部内の他の職員の号俸を踏まえた上で、それを超える号俸に決定することも可能である。

なお、経験者試験採用者の有する「能力等」には、当該経験者試験採用者の有する「実績等」も含まれることとされている（給実甲第326号（人事院規則9—8（初任給、昇格、昇給等の基準）の運用について）（以下「事務総長通達」という。）第12条関係第4項）ことから、経験者試験採用者の号俸を決定するに当たっては、民間企業での実績等に対する社会における一般的な報酬、給与等の評価額及び前職の給与等を考慮することができる。【別添「参考資料1」問5参照】

### 3 特定任期付職員に係る号俸決定等について

特定任期付職員（一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律（平成12年法律第125号）第7条第1項に規定する特定任期付職員をいう。以下同じ。）は、高度の専門的な知識経験又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合に採用することができるものである。

具体的には、一定の業務経験や活動実績を有する、弁護士若しくは公認会計士、大学の教員若しくは研究所の研究員又は高度のデジタル人材のほか、アクチュアリー（保険数理士）、不動産鑑定士、税理士、専門分野のコンサルタント業務経験者、航空機の操縦士等が採用されている。

特定任期付職員の号俸は、その者の専門的な知識経験又は識見の度並びにその者が従事する業務の困難及び重要な度に応じて決定することとされている（人事院規則23—0（任期付職員の採用及び給与の特例）第6条）が、号俸決定に当たっては、採用予定者の専門的な知識経験等に基づく民間企業での実績等に対する社会における一般的な報酬、給与等の評価額等を考慮するものとされている（平成12年任企—590「任期付職員の採用及び給与の特例の運用について」任期付職員法第7条第2項及び第3項並びに規則第6条関係第1項）。

したがって、採用予定者の専門的な知識経験やその知識経験等を活用して業務に従事することにより期待される成果等を考慮し、その者にふさわしい給与を確保する必要性に応じて号俸決定を行うことが可能である。【別添「参考資料1」問7参照】

また、特定任期付職員の任期の中途において、その者の専門的な知識経験等又はその者が従事する業務の困難及び重要な度がより高度なものとなること

に伴い、新たに号俸を決定することが必要であると認められる場合には、その者の号俸を新たに決定することができる（平成12年任企一590「任期付職員の採用及び給与の特例の運用について」任期付職員法第7条第2項及び第3項並びに規則第6条関係第3項）。【別添「参考資料1」問9参照】

さらに、特定任期付職員のうち、特に顕著な業績を挙げたと認められる職員には、12月に俸給月額に相当する額を特定任期付職員業績手当として支給することができる。

## Ⅱ 職員の昇格の柔軟な運用

### 1 昇格に必要な在級期間の短縮について

中途採用者を含む職員を1級上位の職務の級に昇格させる場合、原則として在級期間表（規則別表第6）に定める在級期間（職員を昇格させる場合に必要1級下位の職務の級に在級した年数をいう。以下同じ。）を満たすことが必要（規則第20条第4項）となるが、昇格させようとする日以前における直近の能力評価及び業績評価の全体評語が同項に定める要件を満たすときその他勤務成績が特に良好であるときは、在級期間を最大100分の50まで短縮することができる（同項後段）。

このとき、人事評価の結果が同項に定める要件を満たしていない場合であっても、「その他勤務成績が特に良好であるとき」は、在級期間を短縮することが可能である。この場合、上記の人事評価の要件に相当する勤務成績が必要となるが、それを判定するに当たっては、人事評価の結果に表れにくい勤務実績等を考慮することができる。【別添「参考資料1」問10参照】

### 2 規則第20条第6項に基づく最短昇格期間の適用について

経験者試験採用者以外の職員を昇格させる場合において、在級期間表に定める在級期間によることとしたときに部内の他の職員との均衡を失すると認められる職員に対する規則第20条第4項の規定の適用については、昇格させようとする日に新たに職員となったものとした場合のその者の経験年数がその者の属する職務の級の1級上位の職務の級をその者の属する職務の級とみなした場合の最短昇格期間（初任給基準表（規則別表第2）の級を基礎とし、同種の職務に引き続き在職したものとして、その者の職務の級に決定できる最短の期間をいう。）以上であるときは、その者の属する職務の級を1級上位の職務の級に決定することができる（規則第20条第6項、事務総長通達第20条関係第9項第1号）。

すなわち、民間企業等を含めた経験が十分にあるなど、在級期間表の在級期間によることが適当でない場合において、昇格させようとする日時点での経

験年数が、1級上位の職務の級までの在級期間を合算した期間以上であるときは、現に属する職務の級に1年以上在級することでその1級上位の級に決定することが可能である。また、勤務成績が特に良好であるときは、前記1の場合と同様に、当該最短昇格期間についても最大100分の50まで短縮することも可能である。

最短昇格期間については、規則第17条各号に掲げる者から人事交流等により引き続いて職員となった者に限らず、各府省において在級期間表に定める在級期間によることが適当でない場合には適用することができる。【別添「参考資料1」問11参照】

### 3 本府省の課長及び室長等への昇格について

本府省の課長及び室長等の官職を占める職員は、その者が属している職務の級及び当該職務の級に在級している期間にかかわらず、当該課長等の官職を占める場合には、行政職俸給表(一)の8級、当該室長等の官職を占める場合には、行政職俸給表(一)の7級等に決定することができる(規則別表第6在級期間表イ行政職俸給表(一)在級期間表備考第2項、事務総長通達在級期間表関係第1項及び給実乙「行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の職務の級の決定等について(通知)」)。

したがって、この場合においては、その者の属する職務の級を2級以上上位の職務の級に決定することも可能である。

以 上

## 【参考資料 1】

# 民間企業等からの採用時の給与決定及び 職員の昇格の柔軟な運用に係る照会事例等について

(目次)

### I. 民間企業等からの採用時の給与決定

- 問1 経験年数の換算における採用後の職務と異なる種類の職務に従事した期間の取扱い
- 問2 経験年数の換算における民間企業でのアルバイトの期間の取扱い
- 問3 経験年数の換算における自営業・フリーランス等の期間の取扱い
- 問4 採用前の経歴に係る在職証明書の取得が困難な場合の取扱い
- 問5 経験者試験採用者の号俸を部内の他の職員を超える号俸に決定する場合の例
- 問6 経験者試験採用者の号俸の決定に当たって、同じ経験年数を有する部内の他の職員がいない場合等の取扱い
- 問7 特定任期付職員の号俸の決定に当たって役職段階等を考慮することの要否
- 問8 特定任期付職員の同様の職務を行っている部内の他の職員との均衡に関する考え方
- 問9 特定任期付職員の任期の中途において号俸の格付けを変更できる場合

<参考> 特定任期付職員に係る各府省の運用事例等

### II. 職員の昇格の柔軟な運用

- 問10 在級期間を短縮する場合のうち「その他勤務成績が特に良好であるとき」に関する考え方
- 問11 最短昇格期間を用いて昇格させることができる場合の例
- 問12 経験者試験採用者を早期に昇格させる手段

## 【参考資料 1】

### I. 民間企業等からの採用時の給与決定

問1 経験年数換算表において、民間における企業体、団体等の職員としての在職期間について「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間」は100分の100以下の換算率で換算できる旨定めている。前職において従事していた職務の内容が採用時に就く予定の職務の内容とは異なっても、100分の100の換算率で換算することができるか。

答 可能である。

また、「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務」については、各府省固有の所掌分野において必要とされる専門的知識や経験を活用するものである必要はなく、各府省に共通する職務に役立つ汎用的な能力（説明能力、調整能力、企画能力等）を活用して職務に従事していた場合も含まれる。

問2 民間企業でアルバイトをしていた期間について、経験年数換算表の「民間における企業体、団体等の職員としての在職期間」欄を適用できるか。

答 アルバイトをしていた期間の職務内容及び就業実態が常勤職員と同等と認められる場合には、「民間における企業体、団体等の職員としての在職期間」欄を適用することも可能であり、職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事していた場合には、100分の100の換算率で換算することができる。

問3 自営業・フリーランス等の期間についても、100分の100の換算率で換算することができるか。

答 自営業・フリーランス等の職務に従事していた期間についても、ITスキルを必要とする職務等、特殊の知識、技術又は経験を必要とする職務を行っていたと認められる場合には、「その他の期間」欄の「教育、医療に関する職務等特殊の知識、技術又は経験を必要とする職務に従事した期間で、その職務についての経験が職員としての職務に直接役立つと認められるもの」の区分を適用して、100分の100の換算率で換算することができる。

## 【参考資料 1】

問4 中途採用者の採用前の経歴に係る在職証明書について、在職していた会社が倒産した、又はフリーランスとして働いていた等の理由で取得が困難な場合、どのように在職の事実確認を行えばよいか。

答 在職証明書の取得が困難な場合には、源泉徴収票、厚生年金の加入記録等の公的書類によるほか、本人の申立書及びその内容を証明する客観的な資料（インターネットを利用して閲覧することができるものを含む。）等に基づいて事実確認を行うことができる。

問5 経験者試験採用者の号俸について、例えば、その者の有する経験年数と同程度の経験年数を有する部内の他の職員のうち、最も高い評価を受けている者の号俸が最高号俸に到達していない場合であっても、前職の給与を勘案したうえで、その者の能力等を評価し、採用時の職務の級の最高号俸に決定することができるか。

答 可能である。

（参考）行政職（一）4級（本省係長級）最高号俸：年収830万円程度

行政職（一）6級（本省課長補佐級）最高号俸：年収930万円程度

（注）俸給月額、本府省業務調整手当、地域手当、期末手当、勤勉手当の合計額

問6 経験者試験採用者の号俸決定に当たり、同じ経験年数を有する部内の他の職員のうち、当該採用者の属する職務の級と同じ級に属する職員がいないときはどうすればよいか（①）。また、同じ経験年数を有する部内の他の職員がいない時はどうすればよいか（②）。

答 ①について、例えば、経験者試験採用者と同じ経験年数を有する部内の他の職員が、当該採用者の属する職務の級より下位の級に属している場合、当該部内の他の職員が昇格して当該採用者と同一の職務の級に属すると仮定した場合に受けることとなる号俸を踏まえ、当該採用者の号俸を決定することができる。

②について、経験者試験採用者の号俸は、その者の有する経験年数に相応する経験年数を有する部内の他の職員の号俸を踏まえることとされている（規則第12条第1項第2号）が、「相応する」は一定の幅をもっていることから、経験者試験採用者の号俸決定に当たっては、その者が有する経験年数の数年前後の経験年数を有する部内の他の職員の受ける号俸を踏まえて決定することができる。

## 【参考資料 1】

問7 例えば、課長補佐級のポストに特定任期付職員として採用された場合には特定の号俸に決定しなければならないといった決まりはあるのか。

答 特定任期付職員の俸給表は、任期中においてその者の採用時において有する高度の専門的な知識経験等を活用して遂行する業務にふさわしい給与を確保できるようにするものであり、その者が採用後に行うこととなる業務の困難性や重要性の程度、その業務に必要とされる専門的な知識経験等に応じて弾力的に号俸を決定することができる。したがって、例えば課長補佐級のポストに採用された場合についても、特定の号俸に決定しなければならないということはない。

問8 特定任期付職員を高い給与水準に格付ければ、部内の同様の職務を行っている職員との均衡が崩れ、問題ではないか（職員に対して説明が困難ではないか）。

答 特定任期付職員の俸給表は、長期的雇用を前提として、採用後の能力の伸長や経験の蓄積に伴って、昇格、昇給等を行うという他の俸給表の枠組みによらず、その者の有する高度の専門的な知識経験やその広い知見に基づきその者が行うこととなる業務にふさわしい給与を確保することが必要であることから設けられたものである。

したがって、部内の職員とは異なる枠組みで決定されるものであることから、同列に比較することは適当ではないと考える。

問9 特定任期付職員の号俸の格付け変更ができる場合としてどのようなケースが想定されるのか。

答 任期中は、原則、採用時に格付けられた号俸によることとなるものの、例外的に、採用後の業務の進展等によって、その者の従事する業務が変化する可能性もあるところである。したがって、このような任期中の業務の変化（高まり）により、継続的に現行の格付けを上回る、より高い給与上の評価が必要と認められる場合には、当該職員の従事する業務に応じた格付けの変更を行うことを想定している。

## 【参考資料 1】

### ＜参考＞ 特定任期付職員に係る各府省の運用事例等

#### ① 特定任期付職員の採用例について

- |                     |   |           |
|---------------------|---|-----------|
| ア 弁護士又は公認会計士        | } | 全府省共通の運用例 |
| イ 大学の教員又は研究所の研究員    |   |           |
| ウ 高度のデジタル人材         |   |           |
| エ アクチュアリー（保険数理士）    | } | 個別府省の運用例  |
| オ 不動産鑑定士            |   |           |
| カ 税理士               |   |           |
| キ 専門分野のコンサルタント業務経験者 |   |           |
| ク 航空機の操縦士           |   |           |

#### ② 特定任期付職員の俸給決定の例について

##### ＜俸給表に定める号俸決定の例＞

##### ア IT人材の例

- ・ 情報処理技術者試験のシステム監査技術者資格ないしそれに相当する資格を保有し、システム関係実務の経験年数が5年以上の者を3号俸以上に決定（資格等を保有していない場合については、システム開発等の業務経験や前職でのポジション等を総合的に勘案して決定）
- ・ 上記要件に合致し、直近10年におけるシステム開発等の実務責任者としてのキャリアが3年以上認められる者を5号俸以上に決定（前職における役職・収入等も勘案して決定）

##### イ 弁護士・公認会計士の例

- ・ 弁護士又は公認会計士登録日からA省採用日までの間の経験年数等を基準とし、前職における役職・収入等を勘案し、総合的に判断

##### ＜俸給表に定めのない俸給決定の例＞

- ・ 指定職クラスの幹部職員に採用する際に、複数の者によって構成される選考委員会において、当該者の有する専門的な知識及び経験が募集要項で示された職務に見合うものであることを確認した上で、経済産業省等により策定されたITスキル標準が最高位であるレベル7の者にあつてはいわゆる枠外2号俸又は枠外1号俸に、レベル6の者にあつては枠外1号俸に決定

## 【参考資料 1】

### Ⅱ. 職員の昇格の柔軟な運用

問10 規則第20条第4項の規定に基づき在級期間を短縮する場合について、「その他勤務成績が特に良好であるとき」とは具体的にどのような場合をいうのか。

答 「その他勤務成績が特に良好であるとき」とは、その職員の勤務成績が規則第20条第4項に規定する人事評価結果の要件に相当するものである場合をいい、それを判定するに当たっては、人事評価の結果に表れにくい勤務実績、評価終了日から昇格させようとする日の前日までににおける直近の能力評価及び業績評価の結果に反映されていない勤務実績等を考慮することが考えられる。

問11 規則第20条第6項の規定を適用し、最短昇格期間を用いて昇格させることができる場合とは、人事交流等職員以外に具体的にどのような場合が考えられるか。

答 規則第20条第6項の規定を適用し、最短昇格期間を用いて昇格させることができる具体例としては、人事交流等によって引き続いて職員となった者のほかにも、国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）や障害者選考採用試験、その他の選考採用で採用された者について、当該職員の採用前の経歴を踏まえた経験年数が最短昇格期間の要件を満たしており、かつ、現に属する職務の級に1年以上在級している場合であって、在級期間表に定める在級期間によることが適当でない場合などがある。

問12 経験者試験採用者については、最短昇格期間に基づく昇格の規定（規則第20条第6項）を適用することができないが、在級期間の短縮のほか、早期に昇格させる手段はないのか。

答 経験者採用試験の結果に基づいて職員となった者の最初の昇格において、在級期間表に定める在級期間によることが適当でない場合には、直近の能力評価及び2回の業績評価の結果が一定の要件（1回はA以上、残りはB以上など）を満たせば、昇格させることが可能となっている（規則第20条第6項、事務総長通達第20条関係第9項第2号）。

以 上

# 給与体系の概略

	試験採用職員	選考採用職員		経験者試験採用職員	交流採用職員	任期付採用職員		非常勤職員
		一般	1 - 2 4			一般	特定任期付	
		【後掲(2)】	経験者採用試験方式【後掲(1)】			【後掲(3)】		
俸給	<ul style="list-style-type: none"> <li>初任給は、試験種別の基準を基礎に決定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>初任給は、職務に応じ、経歴等を考慮して決定</li> </ul>	経験年数分の昇格・昇給で到達する範囲内で決定	採用されるポストに応じ、経歴や能力等を考慮して決定 ※ 能力等を踏まえ、部内トップより高い号俸決定も可能	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門的な知識経験の度、従事する業務の困難度等に応じ弾力的に決定</li> <li>※民間での実績等に対する一般的な報酬額等も考慮</li> <li>俸給月額は最高で事務次官級まで可能</li> <li>※枠外の決定には人事院承認が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>類似職務に従事する常勤職員の級の初号を基礎として、職務内容・経験・地域を考慮して決定</li> </ul>		
ボーナス	<ul style="list-style-type: none"> <li>期末手当：年間2.4月分</li> <li>勤勉手当：平均で年間1.9月分（勤務成績に応じて支給、標準の場合は年間1.84月）</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>期末手当：年間3.25月分</li> <li>特定任期付職員業績手当：特に業績を挙げた場合、1.0月分</li> <li>※特定任期付職員業績手当は人事院協議が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>任期が相当長期の場合、期末・勤勉手当相当の給与支給に努める必要</li> </ul>		
諸手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>職務関連：俸給の調整額、俸給の特別調整額、特殊勤務手当等</li> <li>地域関連：地域手当、広域異動手当等</li> <li>生活関連：扶養手当、住居手当、通勤手当等</li> <li>人材確保関連：本府省業務調整手当、初任給調整手当等</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>地域手当、通勤手当等を除き不支給</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通勤手当相当の給与は支給</li> <li>その他も各府省の判断で支給可能</li> </ul>		

特定任期付職員（23区内勤務者）の給与モデル額

	俸給月額	地域手当込み月例給	年間給与
1号俸	375,000 円	450,000 円	701 万円
2号俸	422,000 円	506,400 円	789 万円
3号俸	472,000 円	566,400 円	891 万円
4号俸	533,000 円	639,600 円	1,007 万円
5号俸	608,000 円	729,600 円	1,190 万円
6号俸	710,000 円	852,000 円	1,412 万円
7号俸	830,000 円	996,000 円	1,651 万円
枠外 1	950,000 円	1,140,000 円	1,890 万円
枠外 2	1,070,000 円	1,284,000 円	2,128 万円
枠外 3	1,175,000 円	1,410,000 円	2,337 万円

【参考】行(一)・指定職のモデル年間給与  
 本省課長 1,253 万円 本省局長 1,765 万円  
 事務次官 2,318 万円

# (1)経験者採用試験方式による中途採用者の場合

※公務の活性化のため採用された職員(規則1—24)、交流採用職員(官民人事交流法第2条第4項)、任期付職員(任期付職員法第3条第2項)を含む

## 初任給決定

採用されるポストに応じ、経歴や能力等を考慮し決定

### ①級の決定について

採用者の占めることとなる官職の職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務に従事する部内の他の職員の職務の級を踏まえ、(当該採用者の有する知識経験、免許等を考慮して) **級を決定することが可能**です。

### ②号俸の決定について

経験者試験採用者の有する経験年数に相応する経験年数を有する部内の他の職員の号俸を踏まえ、当該経験者試験採用者の有する能力等を考慮して決定します。

なお、職員的能力等を踏まえ、**部内で最も高い評価を受けてきた職員をも超える号俸にすることも可能**です。

## 昇格

能力・実績に応じたよりメリハリある人事管理が可能となる要件を設定

### 在級期間の短縮等

- ✓ 勤務成績が特に良好であるときは、**50%まで短縮した在級期間で昇格が可能**です。
- ✓ **管理職ポスト(本省課長・室長)への抜てきの場合**は、**在級期間を問わず昇格が可能**です。

○在級期間表 行(一)

※一般職(大卒)の場合

職 務 の 級								
2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
3	4	4	2	2	4	3	3	3

### 最初の昇格に関する特例

- ✓ 通常の昇格要件によることとしたときに部内の他の職員との均衡を失すると認められる場合は、直近の能力評価及び2回の業績評価のうち、**1回はA以上、残りはB以上**である場合は**1年以上在級していれば昇格可能**です。

## (2)その他選考採用（経験者採用方式により決定される場合を除く）による中途採用者の場合

### 初任給決定

級は職務等に応じて決定。号俸は経験年数に応じて調整が可能

#### ①級の決定について

初任給基準表の級を基礎として、民間等の経験年数に相当する期間在職したものとみなして昇格させた場合に決定できる級の範囲内で、職務等に応じて決定します。

#### ②号俸の決定について

号俸は初任給欄を昇格させた号俸又は最低号俸に、経験年数換算表に定めるところにより換算して得られる経験年数による調整を行い決定します。

経験年数換算表（規則9-8 別表第4） 一部抜粋

経 歴		換 算 率
民間における企業等 の職員としての在職期間	直接役立つと認められる職務に 従事した期間	100/100以下
	その他の期間	80/100以下

職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる場合には、**100/100と換算することが可能です。**

### 昇格

能力・実績に応じたよりメリハリある人事管理が可能となる要件を設定

#### 在級期間の短縮等

- ✓ 勤務成績が特に良好であるときは、**50%まで短縮した在級期間で昇格が可能**です。
- ✓ **管理職ポスト（本省課長・室長）への抜てきの場合**は、**在級期間を問わず昇格が可能**です。

○在級期間表 行(一)

※一般職（大卒）の場合

職 務 の 級								
2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
3	4	4	2	2	4	3	3	3

#### 最短昇格期間

- ✓ 在級期間表の在級期間によると部内均衡を失すると認められる職員に対しては、当該期間に従うことなく、**経験年数が最短昇格期間を満たせば在級1年で昇格**させることができます。

#### 【最短昇格期間】

初任給基準表の級を基礎とし、同種の職務に引き続き在職したものととして、その者の職務の級に決定できる最短の期間（※）

※ 勤務成績が特に良好であるときは、50%まで期間の短縮が可能

（例）初任給基準について一般職（大卒）の区分が適用される採用者が3級から4級に昇格する場合

→3年+4年+4年=最短昇格期間は11年のため、11年（勤務成績が特に良好である場合は5年6月）以上の経験があれば4級昇格可能

### (3)特定任期付職員制度による中途採用者の場合①（俸給関係）

#### 初任給決定

特別な俸給表を適用（号俸は採用される者の知識経験、業務内容等を踏まえ柔軟に決定）

- ✓ 高度の専門的な知識経験又は優れた識見を有する者を、その知識経験等を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させる場合（特定任期付職員）には、**特別な俸給表を適用**します。

	俸給月額	号俸決定の基準
1号俸	375,000円	高度の専門的な知識経験を活用して業務を行う場合  ↓ 専門性の程度や業務の困難・重要度に応じて決定
2号俸	422,000円	
3号俸	472,000円	
4号俸	533,000円	
5号俸	608,000円	
6号俸	710,000円	
7号俸	830,000円	
枠外1	950,000円	さらに、極めて高度の専門性を有する民間人材を採用する場合には、人事院の承認を得て、 <b>一般職職員の中では最高額である事務次官の俸給月額を上限</b> （俸給月額117.5万円、年収2,300万円程度）として、俸給月額を決定することが可能です。
枠外2	1,070,000円	
枠外3	1,175,000円	

採用される者の専門的な知識経験や業務の内容等を踏まえながら、各府省において柔軟に決定可能です（任期の中途においてその者の専門的な知識経験や業務の内容等がより高度なものになった場合は、新たな号俸の決定が可能です）。

さらに、極めて高度の専門性を有する民間人材を採用する場合には、人事院の承認を得て、**一般職職員の中では最高額である事務次官の俸給月額を上限**（俸給月額117.5万円、年収2,300万円程度）として、俸給月額を決定することが可能です。

### (3)特定任期付職員制度による中途採用者の場合②（手当関係）

#### 特定任期付職員業績手当

特に顕著な業績を挙げた職員に支給できる手当

- ✓ 特に顕著な業績を挙げたと認められる職員には、あらかじめ人事院事務総長に協議した上で、俸給月額に相当する額を特定任期付職員業績手当として支給することができます（支給月は12月）。

#### 特に顕著な業績を挙げた場合の例

- ① 期待されていた目標をはるかに超える業績を挙げた場合
- ② 本人の業績、活動が期待されていた分野以外の分野にも大きな影響を与えた場合
- ③ その他、個別の行政分野において多大な貢献をした場合

#### 特定任期付職員の俸給月額

1号俸	2号俸	3号俸	4号俸	5号俸	6号俸	7号俸	枠外1	枠外2	枠外3
375,000円	422,000円	472,000円	533,000円	608,000円	710,000円	830,000円	950,000円	1,070,000円	1,175,000円

※ 特定任期付職員はその業務にふさわしい水準の特別な俸給表が適用されていることから、勤勉手当は支給されません（通常期待される業績は俸給で一体的に評価）。

# 民間企業等からの採用時の給与決定及び職員の昇格の柔軟な運用（概要）

趣旨

- 民間企業等から職員を採用するに当たっては、採用される者の専門性や業績等を適切に評価し民間経験を十分に考慮して給与を決定する必要
  - 採用後の職員の処遇については、昇格に必要な在級期間の短縮を含め、職員の能力・実績に応じて柔軟に給与を決定することも可能
- ➡ このことを踏まえた民間企業等からの採用時の給与決定及び職員の昇格の柔軟な運用を今般の通知として明記

## I 民間企業等からの採用時の給与決定

1	民間における企業体、団体等の職員としての在職期間	「職員としての職務にその経験が直接役立つと認められる職務」について、各府省固有の所掌分野に限らず、各府省共通の職務に役立つ汎用的なスキル（説明能力、調整能力、企画能力等）を活用して従事していた職務であっても、民間企業等での在職期間を原則100/100で換算可能
2	経験者試験採用者等の職務の級及び号俸の決定	号俸決定の際に考慮する「その者の能力等」には、民間企業等での実績も当然含まれることから、当該実績に対する社会における一般的な評価額、前職の給与等を考慮することが可能
3	特定任期付職員に係る号俸決定等	採用される者の専門性の程度や業務の困難・重要度に応じて弾力的に号俸決定を行うことが可能であり、その際、民間企業等での実績に対する社会における一般的な評価額、前職の給与等を考慮 採用後特に顕著な業績を挙げたと認められる職員には、特定任期付職員業績手当を支給可能

## II 職員の昇格の柔軟な運用

1	在級期間（※）の短縮	勤務成績が特に良好であるときは、50%まで短縮した在級期間で昇格が可能。その際、直近の人事評価の結果が最上位である等の要件を満たさない場合でも、それに相当する人事評価の結果に表れにくい勤務実績等を考慮することが可能
2	最短昇格期間の適用	民間企業等を含めた経験が十分にあるなど、在級期間表の在級期間によることが適当でない場合には、昇格時点の経験年数が最短昇格期間（在級期間を合算した期間。勤務成績が特に良好であれば合算期間を50%まで短縮可）を満たせば在級1年で昇格可能
3	本府省の課長及び室長等への昇格	本府省の課長及び室長等へ就けば、在級期間にかかわらず職務に応じた級に昇格が可能であり、2級以上上位の職務の級に決定することも可能

### 初任給決定方法の改正の概要

#### (1) 初任給基準表 【規則9-8 別表第六】

- ① 初任給基準表に掲げる級・号俸について、級構成の再編及び号俸の4分割化に対応した見直しを行う。
- ② 短大卒など採用後の昇給期間の短縮が行われているケースについては、昇給期間の短縮の仕組みが廃止されたことに伴い、その比較の対象とすべき職員の初任給・昇給決定とのバランス（有利性の付与）が現行制度における取扱いと同様となるよう、適切な号俸の上乗せ措置を行う。

(例) 行政職俸給表(-)初任給基準表

試験	改正前		改正後
I種	3級1号俸	→	2級1号俸
II種	2級2号俸	→	1級25号俸
III種	1級3号俸	→	1級5号俸
A種	2級2号俸	→	1級26号俸
B種	1級5号俸	→	1級15号俸
その他	1級2号俸	→	1級1号俸

#### (2) 経験年数を有する者の号俸決定 【規則9-8 第15条】

民間で経験を有する人材の確保の円滑化という観点から、中途採用者の有する公務に有用な採用前の経験・実績を給与上適切に評価できるよう、また、学卒後公務に直ちに採用された者（直採用）と同等の初任給決定ができるよう、以下の措置を行う。

- ① 「職員の職務にその経験が直接役立つと認められる職務であつて人事院の定めるものに従事した期間のある職員の経験年数のうち部内の他の職員との均衡を考慮して各庁の長又はその委任を受けた者が相当と認める年数」については、5年を超えた年数についても12月4号俸の換算を可能とする。

〈給実甲第326号 第15条関係第7項〉

○ この条の第1項の「職員の職務にその経験が直接役立つと認められる職務であつて人事院の定めるもの」は、次に掲げる職務であつて各庁の長又はその委任を受けた者が公務に特に有用であると認めるものとする。

一 その者の職務と同種の職務（職員として在職したものに限る。）

二 前号に掲げる職務以外の職務に在職した年数を経験年数換算表に定めるところにより100分の100の換算率によって換算した場合における当該職務

- ② 現行の規則9-8第15条ただし書の初号制限を撤廃する。

- ③ 経験年数の号俸換算は、これまで同様、経験年数を1年（12月）単位で評価することを原則としているが、昇給日が1月1日とされたことに伴い、直採用の部内職員との均衡上必要がある場合には、人事院の定めるところにより1年未満の端数の月数を号俸に換算可能とする。〔別紙1参照〕

〈給実甲第326号 第15条関係第8項〉

○ この条の第1項の「人事院の定める者」は、次の各号に掲げる者とし、同項の「人事院の定める数」は、当該者の区分に応じ当該各号に定める数とする。

一 この条の規定による調整に当たりその者の経験年数の月数のすべてを12月で除すこととされる者（第37条第1項に規定する特定職員となった者を除く。）で、端数の月数が9月以上となるもののうち、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるもの 3

二 前号に掲げる者に準ずる者としてあらかじめ事務総長の承認を得たもの 同号の規定に準じて事務総長の定める数

### (3) 昇給の抑制に伴う経過措置 【規則9-8-57 附則第5項】

平成19年1月1日から平成22年1月1日まで昇給の1号俸抑制が行われることから、その間の経験年数等の号俸反映についても部内職員との均衡を図るため、平成19年1月1日以後に採用された職員で、規則9-8第14条から第16条までの適用を受ける者の経験年数調整及び修学年数調整について、1年あたり1号俸の抑制措置を行う。

〔別紙2参照〕

#### 【概要】

- ① 平成19年1月1日以後新たに職員となり、採用日から年単位で調整年数（修学年数調整・経験年数調整分）をさかのぼった日が平成22年1月1日前となる者について調整を行う。
- ② 採用日から調整年数をさかのぼった日の翌日から採用日までの間における昇給日（平成19年1月1日から平成22年1月1日までの間におけるものに限る。）の数に相当する号数を規則9-8第14条から第16条の規定により得られる号俸の号数から減じて初任給を決定する。

### (4) 部内均衡上特に必要があると認められる既採用者の在職者調整

【規則9-8第43条、給実甲第1014号】

規則9-8第15条の経験年数を有する者の号俸決定の基準の改正に伴い、平成8年4月1日以後に採用された職員のうち、部内の他の職員との均衡上特に必要があると認められる者に限り、平成18年4月1日（適用日）に号俸の調整措置を行うことができる。

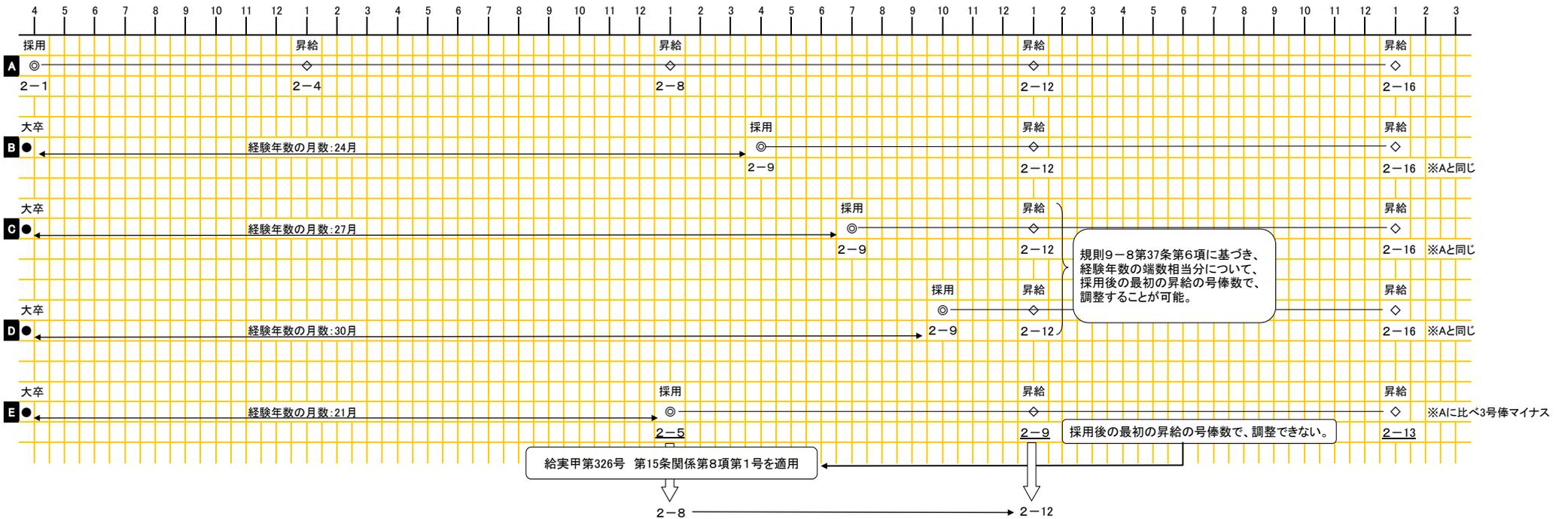
#### 【概要】

- ① 適用日に採用時の職務の級に引き続き在職する者については、適用日にその者が新たに職員となったものとして、新初任給基準を適用した場合に得られる号俸を上限として調整できる。
- ② 適用日以前に採用時の職務の級から昇格した者については、適用日以前に行われた昇格がないものとして①を適用した後にその昇格が適用日に行われたものとした場合に得られる号俸を上限として調整できる。

※平成8年3月31日以前の採用者は調整の対象とはなっていないため、上記による調整の対象者及び調整号俸数の決定に当たっては、これら調整の対象とならない職員との給与上の均衡に留意する必要がある。

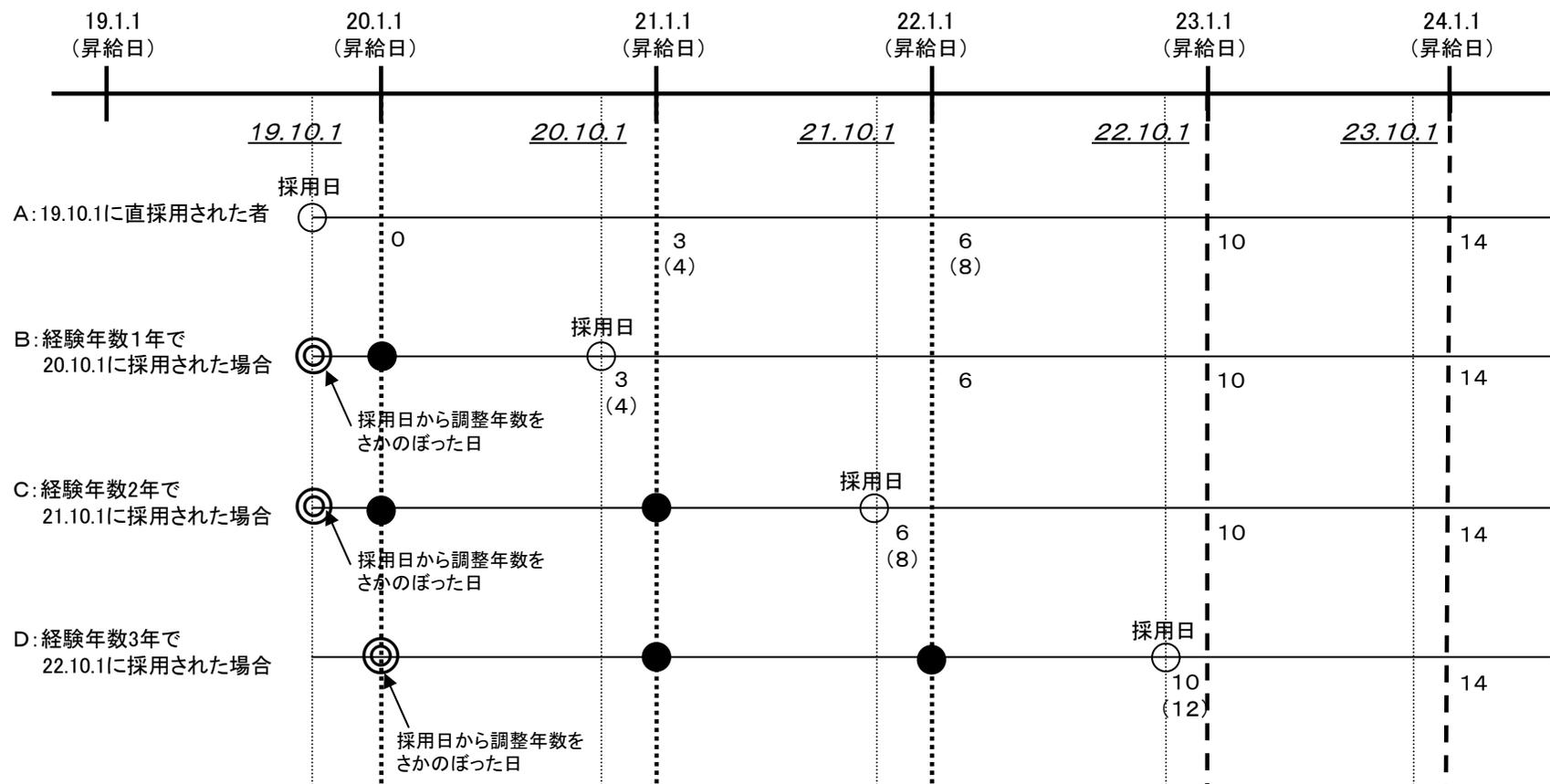
経験年数を有する者の号俸決定 【規則9-8 第15条】

新制度における初任給決定の例



(注)平成19年1月1日から平成22年1月1日までの期間については、規則9-8-57の附則の規定に基づいて、昇給号俸数及び経験年数を有する者の号俸決定が抑制されることとなっている。

昇給の抑制に伴う経過措置 【規則9-8-57 附則第5項】



[注]

- ・全て一般職員の場合を示している。
- ・日付以外の数字は、号俵を表している。また、( )内の数字は、昇給号俵数又は経験年数を有する者の号俵決定の抑制がないものとした場合の号俵。

平成18年2月1日

人事院事務総長

経験年数を有する者の初任給の号俸の調整基準の改正に伴う在職者の号俸の決定について（通知）

人事院規則9-8-57（人事院規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）の一部を改正する人事院規則）（以下「規則9-8-57」という。）の施行により、経験年数を有する者の初任給の号俸の調整基準が改められることに伴い、平成18年4月1日（以下「適用日」という。）の前日から引き続き在職する職員の適用日における号俸の決定については、人事院規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）（以下「規則」という。）第43条の規定により、下記に従って行うことができることとしたので通知します。

記

- 1 平成18年4月1日以後に採用された職員のうち、適用日において採用時の職務の級（規則9-8-57による改正前の規則第26条又は第28条の規定に基づき採用日以後に号俸を決定された職員にあっては、当該号俸を決定する際の計算の過程における採用時の職務の級を含む。次項において同じ。）及び法律の規定に基づき職務の級の切替えが行われた場合におけるこれに相当する職務の級に在職する職員であって、当該職員が適用日において現に受けている号

俸より、適用日においてその者が新たに職員となったものとして改正後の規則の規定を適用した場合に得られる初任給の号俸が有利な職員については、部内の他の職員との均衡上特に必要があると認められる場合に限り、その者の適用日における号俸を当該初任給の号俸を超えない範囲内で決定することができる。

2 平成8年4月1日以後に採用された職員のうち、適用日以前に採用時の職務の級（法律の規定に基づき職務の級の切替えが行われた場合におけるこれに相当する職務の級を含む。）より上位の職務の級（法律の規定に基づき職務の級の切替えが行われた場合におけるこれに相当する職務の級を含む。）に昇格し、引き続き当該職務の級に在職する職員であって、当該職員が適用日において現に受けている号俸より、その者の適用日以前に行われた昇格がないものとみなして前項の規定を適用した後にその昇格が適用日に行われたものとした場合に得られる号俸が有利な職員については、部内の他の職員との均衡上特に必要があると認められる場合に限り、その者の適用日における号俸を当該得られる号俸を超えない範囲内で決定することができる。

3 平成8年4月1日以後に採用され、適用日において休職等をしている職員のうち、当該職員が適用日において現に受けている号俸及び当該職員に対し給実甲第192号の規定による調整をいったん行ったものとした場合に得られる号俸より、適用日においてその者が新たに職員となったものとして前2項の規定を適用して得られる号俸が有利な職員については、部内の他の職員との均衡上特に必要があると認められる場合に限り、その者の適用日における号俸を当該得られる号俸を超えない範囲内で決定することができる。

4 平成8年4月1日以後に採用された職員のうち、適用日前に規則第17条から第19条まで、第26条又は第28条の規定に基づき個別に人事院又は事務総長の承認を得て号俸を決定された職員の適用日における号俸について、前3項の規定による場合には著しく部内の他の職員との均衡を失すると認められるときは、あらかじめ事務総長の承認を得て当該職員の適用日における号俸を決定することができる。

- 5 適用日以後に新たに経験年数を有する者を採用した場合においてその者との均衡上特に必要があると認められる場合その他第1項から第3項までの規定の趣旨に照らし相当と認められる場合には、あらかじめ事務総長の承認を得て適用日後の日における職員の号俸を決定することができる。
- 6 第1項から第3項までの規定を適用して号俸の決定を行った職員については、調書等を作成し、当該号俸の算出の過程等を明確にしておくものとする。

以 上

## &lt;参考② 2009年改正時資料&gt;

## 人事院規則 9—8 等の一部改正について(概要)

平成21年6月5日  
人事院給与第二課

## 【改正の概要】

## I 人事院規則 9—8 (初任給、昇格、昇給等の基準) 及びその運用通達 (昭和44年給実甲第326号) の一部改正

級別資格基準表を廃止し、初任給、昇格、初任給基準を異にする異動及び俸給表を異にする異動などに伴う職務の級の決定について、これまで級別資格基準表の資格基準に従って行ってきたものを以下のように改正。

## (1) 昇格 (第20条等)

- ① 職務に応じ、勤務成績に従って決定することを明示。 (第1項)
- ② 昇格するのに必要な1級下位の職務の級に在級した年数 (現行の級別資格基準表の必要在級年数と同じ年数) を規定する在級期間表を新設し、勤務成績が良好な職員を1級上位の職務の級に決定する場合には、原則的にはこれに従うことを規定。 (第4項前段)
- なお、行(一)7級以上等については、在級期間表の備考で別に定める要件を必要とする旨規定するが、これは例えば本省課長就任時に在級期間にかかわらず行(一)8級に決定することができるといった人事院が別途定める基準であり、現行同様として変更しない。 (第4項前段、第5項、第7項)
- ③ 人事評価の結果に応じて柔軟な昇格管理を可能とするよう、勤務成績の特に良好な職員の昇格については、在級期間を5割まで (従来8割まで) 短縮して決定できることを規定。 (第4項後段)

なお、2級以上上位の職務の級への昇格 (第5項として項を移動)、人事評価の結果の活用方法 (第2項として項を移動) については、本年4月に措置しており、変更は加えていない。

## (例) 行(一)在級期間表

注:昇格に必要な1級下位の職務の級に在級した期間

職 務 の 級								
2 級	3 級	4 級	5 級	6 級	7 級	8 級	9 級	10 級
3	4	4	2	2	4	3	3	3

- ④ 人事交流等から復帰した職員など在級期間表による昇格では部内の他の職員との均衡を失すると認められる場合には、人事院の定める要件 (通達で、職員の経験年数が1級上位の職務の級に最短で昇格できる期間以上であること (在級期間を合算した期間以上在職しているとの趣旨) との要件を規定※)を満たす場合に決定できることを規定。 (第6項)

※ 通達では、合わせて、当該期間を5割まで短縮できることを規定。

(第20条関係第9項)

なお、第20条の規定にかかわらず措置可能である国際機関からの復帰時又は研究休職からの復職時の昇格(第22条)についても、通達で、在級期間を5割まで(従来8割まで)短縮して決定できることを規定。

(第22条関係第2項)

## (2) 初任給基準異動(第25条)及び俸給表異動(第27条)

① 異動後の職務において、異動の日に新たに職員となりその者の経験年数の期間を引き続き在職したものと仮定して、決定することができる職務の級の範囲内で決定する。(第25条第1項及び第27条第1項)

② 人事評価の結果に応じて勤務成績の特に優秀な職員については、人事院の定めるところにより(通達で、異動の日に新たに職員となり、その者の経験年数の年数を引き続き在職したものとみなして、在級期間を5割まで短縮して決定できる趣旨を規定。)、当該職務の級より上位の職務の級に決定できる。

(第25条第2項及び第27条第2項)

## (3) 初任給における職務の級の決定(第11条)

① 職務に応じ、採用者の能力等を考慮して決定することを明示する。(第1項)

② この際、新規採用者の職務の級については、基本的には、現行同様、その者の任用の基礎となった(又は任用の基礎となったとみなすことのできる)試験の区分に応じて、初任給基準表に従い決定する。

③ 中途採用者の職務の級については、その者の有する経験年数の年数に応じて在級期間表による最短期間で昇格(「特別の事情がある場合」に在級期間の5割まで短縮して決定することを含む(第11条関係第4項。))させたものとして決定できる職務の級の範囲内で決定できる。(第2項)

④ 人事院が定めるところによるとき(あらかじめ人事院事務総長に協議(第11条関係第5項))は、更に上位の職務の級に決定できることを規定する。

⑤ 人事交流等の後再び職員となった者の職務の級については、人事交流等の期間についても引き続き職員であったものとみなして昇格させることができる職務の級の範囲内で決定できることを規定する。(第3項)

## (4) 初任給における号俸の決定(第14条、第15条、第15条の2)

学歴免許資格・経験年数による調整を行うことについては変更なし。

ただし、調整にあたっては、調整の結果は現行からの変更はないが、学歴免許等による号俸の調整については規則第14条に修学年数調整表を移設。また、経験年数調整表を設置し、第15条第1項による号俸調整は、その基礎となる経験年数を同表などにより換算。(経験年数調整表関係各項)

なお、上記(1)から(3)までの職務の級の決定における経験年数の調整も、号俸調整における経験年数の調整と同様に取り扱う。

## (5) 事後報告事項

今回新たに在級期間又は経験年数の5割までの短縮を可能としたことから、

現行の8割を超え5割までの短縮措置を実施して職務の級を決定した場合には、人事院事務総長への事後報告を求める旨、通達に規定(合わせて、本年4月に規定を整備した2級以上上位への昇格についても、事後報告を求めることとする。)(第48条の2関係)

## II 関連人事院規則の一部改正(附則改正)

### 1 下記の規則により採用される職員の職務の級の決定について、改正後の規則9-8の規定を適用できるようにするための改正

- (1) 人事院規則1-24(公務の活性化のために民間の人材を採用する場合の特例)
- (2) 人事院規則21-0(国と民間企業との間の人事交流)
  - \* 関連通達の改正において、交流派遣職員の復帰時の昇格について5割までの短縮措置を規定するが、この場合においても5割から現行の8割までの短縮措置を実施して職務の級を決定した場合には、人事院事務総長への事後報告を求める旨規定
- (3) 人事院規則23-0(任期付職員の採用及び給与の特例)

### 2 規則9-8の別表番号の変更等に伴う引用のある規則の改正

- (1) 人事院規則1-34(人事管理文書の保存期間)
- (2) 人事院規則9-99(給与法別表第一イの備考(二)等の規定の適用を受ける職員)
- (3) 人事院規則9-120(平成17年改正法附則第11条の規定による俸給)

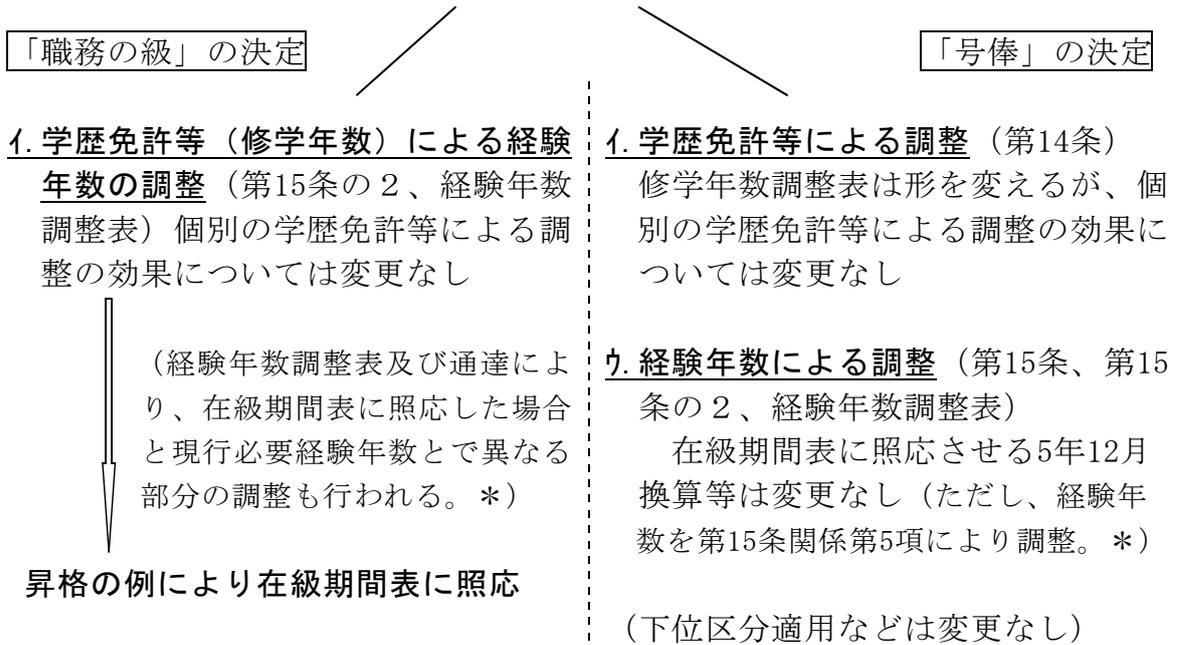
## III 施行日

施行日：平成21年 7月 1日

(別紙)

(参考) 初任給決定の具体的取扱い(概要)

7. 初任給基準表の適用(＋学歴免許等資格区分表)



\* 経験年数には、①経験年数換算表による調整(例えば、中卒者の行(一)在級期間表の取扱いにおいては、その者の経験年数から1級の基準たる現行必要経験年数の3年を減じて調整した経験年数を在級期間表に照応させることとなる。)、②通達第15条関係第5項(現行必要経験年数と在級期間表による取扱いの異なりを調整)及び経験年数換算表関係第2項による調整(経験年数調整表による調整結果を学歴や俸給表に応じて更に個別に調整)、等における調整がある。

## 4. 今後の調査について

### 1. 2022 自治体確定 「自治労統一要求基準」 交渉結果報告

#### ①報告の対象

自治労加盟の自治体等単組

#### ②調査票（案）

別紙の通り

#### ③報告方法

エクセルをデジエに登録

#### ④スケジュール

近日中に発文～12月1日（木）

### 2. 人事評価制度の運用に関する調査

#### ①調査の対象

自治労加盟の自治体等単組

#### ②調査票（案）

別紙の通り

#### ③調査方法

アクセス先を示した調査依頼文書を単組ごとに発行

単組ごとにURLにアクセスして回答（※賃金制度調査と同じ手法）

#### ④スケジュール

近日中に発文～12月1日（木）

以上

(締切:12月1日(木)必着)

①B県本部集計表:2022自治体確定「自治労統一要求基準」交渉結果報告

県本部名( ) 報告者( )

		都道府県 (単組数)	県都 政令市 (単組数)	都市 特別区 (単組数)	町 村 (単組数)	事務 組合 広域 連合 (単組数)	合 計	全単組比	
県本部加盟の自治体単組数(自治体の数ではありません) ⇒		0	0	0	0	0	0		
<b>I. 当局交渉の実施について</b> →別の調査票にて集約									
<b>II. 書面化の実施について</b> →別の調査票にて集約									
<b>II. 重点課題の取り組み状況</b>									
* 要求項目の段(黄色)は、要求書を提出した単組のうち、要求項目に入れた単組数を記入してください。なお、要求項目は全く同じ文言でなくても、同様の内容であれば可とします。									
* 要求項目の下段は、要求基準に対する妥結結果を記入してください(要求書を提出していない単組も含めた数)。									
<b>1. 2022要求の基本項目について</b>									
<人事委員会設置の自治体>									
要 求	(1)月例給の水準を引き上げること								
<b>① 給料表改定</b>									
結 果	給料表のプラス改定								
	現行水準を維持(改定なし)								
	給料表のマイナス改定								
<b>② 官民・公民較差解消</b>									
結 果	a. 国公給料表と同一(準用)の改定 ※ 国公給料表の適用の有無にかかわらず、国と同様に20歳台に重点を置き、30歳台半ばまでの職員が在職する号給について改定								
	b. 国公給料表と同一(準用)の改定をした上で、給料表全体の改定								
	(内訳)給料表に調整率を乗じる								
	(内訳)給料表に一定額を加算								
	c. 国の改定とは別に、独自改定								
	(内訳)給料表に調整率を乗じる								
	(内訳)給料表に一定額を加算								
	d. その他(手当等での増額等)								
	具体的内容								
	e. 改定しない								

		都道府県 (単組数)	県都 政令市 (単組数)	都市 特別区 (単組数)	町 村 (単組数)	事務 組合 広域 連合 (単組数)	合 計	全単組比
＜人事委員会未設置の市町村＞								
要 求	(1)月例給の水準を引き上げること							
① 給料表改定								
結 果	給料表のプラス改定							
	現行水準を維持(改定なし)							
	給料表のマイナス改定							
② 官民・公民較差解消								
方 法	a. 国公給料表と同一(準用)の改定 ※国公給料表の適用の有無にかかわらず、国と同様に20歳台に重点を置き、30歳台半ばまでの職員が在職する号給について改定							
	b. 国公給料表と同一(準用)の改定をした上で、給料表全体を改定							
	(内訳)給料表に調整率を乗じる							
	(内訳)給料表に一定額を加算							
	c. 国の改定とは別に、独自改定							
	(内訳)給料表に調整率を乗じる							
	(内訳)給料表に一定額を加算							
	d. その他(手当等での増額)							
具体的内容								
e. 改定しない								
要 求	(2)一時金の支給月数を引き上げること							
① 一時金改定								
結 果	a. 引き上げ							
	(内訳)引き上げのうち、国(年間4.40月)を上回る月数	勤勉手当に配分						
		期末手当に配分						
		期末手当と勤勉手当に按分して配分						
	(内訳)引き上げのうち、国と同じ(年間4.40月)月数	勤勉手当に配分						
		期末手当に配分						
		期末手当と勤勉手当に按分して配分						
	(内訳)引き上げのうち、国(年間4.40月)未満の月数	勤勉手当に配分						
		期末手当に配分						
		期末手当と勤勉手当に按分して配分						
b. 現行の支給月数を据置								
c. 引き下げ								

		都道府県 (単組数)	県都 政令市 (単組数)	都市 特別区 (単組数)	町 村 (単組数)	事務 組合 広域 連合 (単組数)	合 計	全単組比
要求	(3)初任給格付けを引き上げること。							
結果	a. 初任給格付けを変更した							
	(内訳)4号上位							
	(内訳)その他							
	具体的内容 ※「その他」を選んだ場合、その内容について記載してください。							
	b. 現状のまま(変更なし)							
要求	(4)地域の実情を踏まえた諸手当の改善を行うこと							
結果	a. 今回、前進回答あり							
	b. 今回、合意に至らなかった							
	c. 現在協議中							
	d. 協議していない							
要求	(5)週休日の振り替えの運用の適正化をはかること							
結果	a. 運用の適正化を実現した							
	b. 運用の適正化には至らなかった							
	c. 現在協議中							
	d. 協議していない							
	e. 既に運用の適正化がはかられている(運用上の問題がない)							
要求	(6)賃金の運用改善にむけ、1単組1要求を行ったか。							
※今確定闘争期に1単組1要求として取り組んだ項目について、その取り組み内容を選択し、結果についても回答してください。								
a.初任給の改善について要求した								
結果	初任給改善を勝ち取った							
	現在協議中							
b.昇格運用について要求した								
結果	昇格運用を勝ち取った							
	現在協議中							
c.上位昇給の活用について要求した								
結果	上位昇給の活用を勝ち取った							
	現在協議中							
d.高齢層職員の昇給について要求した								
結果	高齢層職員の昇給を勝ち取った							
	現在協議中							
e.その他								
結果	「その他」具体的内容							

		都道府県 (単組数)	県都 政令市 (単組数)	都市 特別区 (単組数)	町 村 (単組数)	事務 組合 広域 連合 (単組数)	合 計	全単組比
要求	(7) 定年引き上げについては、国に遅れることなく確実に実現することとし、高齢期職員の能力・経験や役職定年のあり方、計画的な新規採用などさまざまな課題について十分検討を行うこと。							
結果	a. 条例改正し、運用にむけた具体的協議を行っている							
	b. 条例改正にむけて具体的協議を行っている							
	c. 条例改正の見込みも立っておらず、協議ができていない							
	d. 一度も協議していない							
要求	(8) 再任用職員の職務・級の格付けなど、現在の運用を抜本的に改善するため、対応をはかること							
結果	a. 職務・級の格付けを改善した							
	b. 職務・級の改善には至らなかった							
	c. 現在協議中							
	d. 協議していない							
要求	(9) 会計年度任用職員の給料・報酬についても、常勤職員と同様に4月に遡及して引き上げ改定を行うこと。							
※常勤職員の期末手当が引き上げ改定となった単組のみ回答してください。								
常勤と同じもしくはそれ以上の支給月数の場合	月例給	常勤と同様に、4月に遡及して引き上げ改定						
		2023年1月(2022年12月も含む)分から引き上げ改定						
		2023年度から引き上げ改定						
		現在協議中						
		改定は行わない						
	2022年12月一時金	常勤と同じ月数を期末手当等で引き上げ						
		常勤より少ない月数を期末手当等で引き上げ						
		現在協議中						
		2022年分の引き上げ改定は行わない(現状のまま)						
	2023年一時金	常勤と同じ月数を期末手当等で引き上げ						
		常勤より少ない月数を期末手当等で引き上げ						
		現在協議中						
		2023年分の引き上げ改定は行わない(現状のまま)						

		都道府県 (単組数)	県都 政令市 (単組数)	都市 特別区 (単組数)	町 村 (単組数)	事務 組合 広域 連合 (単組数)	合 計	全単組比
常勤未満の支給月数の場合	月例給	常勤と同様に、4月に遡及して引き上げ改定						
		2023年1月(2022年12月も含む)分から引き上げ改定						
		2023年度から引き上げ改定						
		現在協議中						
		改定は行わない						
	2022年12月一時金	常勤と同じ月数を期末手当等で引き上げ						
		常勤を上回る支給月数を期末手当等で引き上げ						
		常勤より少ない月数を期末手当等で引き上げ						
		現在協議中						
		2022年分の引き上げ改定は行わない(現状のまま)						
	2023年一時金	常勤と同じ月数を期末手当等で引き上げ						
		常勤を上回る支給月数を期末手当等で引き上げ						
		常勤より少ない月数を期末手当等で引き上げ						
		現在協議中						
		2023年分の引き上げ改定は行わない(現状のまま)						
要求	(10)会計年度任用職員の処遇改善を行うこと							
結果	a.給料(報酬)・手当の改善を勝ち取った							
	b.給料(報酬)について昇給(幅・上限等)等の運用改善を勝ち取った							
	c.協議を行ったが勝ち取れなかった							
	d.継続協議中							
要求	(11)会計年度任用職員の休暇等について、常勤職員との権衡をはかること							
結果	a.休暇等について改善を勝ち取った							
	b.協議を行ったが勝ち取れなかった							
	c.継続協議中							
要求	(12)医療・社会福祉職場の処遇改善を要求した ※一つの職種でも処遇改善に取り組んでいれば「要求した」にカウントしてください。							
結果	a.看護師の処遇を改善した(非正規職員)							
	b.看護師の処遇を改善した(正規職員)							
	c.保育・幼稚園教諭等の処遇を改善した(非正規職員)							
	d.保育・幼稚園教諭等の処遇を改善した(正規職員)							
	e.介護・障害福祉職員の処遇を改善した(非正規職員)							
	f.介護・障害福祉職員の処遇を改善した(正規職員)							

		都道府県 (単組数)	県都 政令市 (単組数)	都市 特別区 (単組数)	町 村 (単組数)	事務 組合 広域 連合 (単組数)	合 計	全単組比
要求	(13)公務における働き方改革を着実に推進するため、労働時間を適正に把握するとともに、36協定締結義務職場での確実な締結、締結義務のないすべての職場における36協定に準じた協定の締結、年次有給休暇の取得促進をはじめ適切な対応をはかり、長時間労働を是正すること							
※「36協定の締結義務職場」と「それ以外」についての取り組み結果を、それぞれ回答してください。								
結果	3 義 務 協 定 職 場 締 結	a.今回新たに36協定を締結することができた						
		b.既に36協定を締結している(すべての締結義務職場)						
		c. 36協定締結について現在協議中						
		d.協議は行ったが、36協定締結に至っていない						
	そ れ 以 外	a.今回新たに36協定を締結することができた						
		b.既にすべての職場で36協定を締結している						
		c. 36協定締結について現在協議中						
		d.協議は行ったが、36協定締結に至っていない						
要求	(14)職場実態を踏まえ、必要な人員を確保すること							
結果	要求を踏まえ、人員増を勝ち取った(次年度以降の増員の確約も含む)							
要求	(15)要求書作成にあたり、組合員の意見・要望をどのように集約したか							
結果	a.機関会議(職場集会等含む)を実施した							
	b.職場委員が職場ごとに意見を集約した							
	c.執行部がアンケートを配布した(人勤期要求アンケートの取り組み含む)							
	d.執行部が検討し作成した							
	e.集約していない							
要求	(16)会計年度任用職員の意見・要望をどのように集約したか							
結果	a.要求書作成にあたりアンケート等を行った							
	b.全員集会等を開催するなどして、意見・要望を集約した							
	c.チェックリスト等を活用して点検をしたか(給与決定の基準、休暇等について常勤職員との間に不合理な格差がないか確認している)							

# 人事評価制度の運用に関する調査

2022年11月 全日本自治団体労働組合  
(2022/10/19案)

記入上の注意：

## [基本項目]

Q1 人事評価制度が実施されていますか。(管理職のみ実施の場合も「1」を選択)

1. 実施されている
2. 実施されていない

以下の設問は「1. 実施されている」場合のみ対象となります

(「2. 実施されていない」の場合は、Q13のみ回答をお願いします)

## 【人事評価制度の内容】

Q2 人事評価制度の実施対象をお答えください。

- ・休業者、出向者などのケースは除いて回答してください。

	全員が対象	対象と対象外の両方がある	対象ではない	わからない
A. 管理職				
B. 常勤職員（管理職以外）				
C. 会計年度任用職員				

Q3 人事評価制度で用いられている評価手法は次のうちどれに該当しますか。

- ・役職、雇用形態で異なる場合は [B. 常勤職員（管理職以外）] について回答してください。

1. 絶対評価
2. 相対評価
3. その他 ( )
4. わからない

Q4 人事評価制度で用いられている評価方針は次のうちどれに該当しますか。

- ・役職、雇用形態で異なる場合は [B. 常勤職員（管理職以外）] について回答してください。

1. 評語付与
2. 数値化
3. その他 ( )
4. わからない

Q5 能力評価、業績評価の評価期間はどのようになってますか。

(1) 能力評価

1. 年1回 (10月1日～翌年9月30日まで)
2. 年1回 (4月1日～翌3月31日まで)
3. その他

(2) 業績評価

1. 年1回 (10月1日～翌年9月30日まで)
2. 年1回 (4月1日～翌3月31日まで)
3. 年2回 (10月1日～翌3月31日、4月1日～9月30日まで)
4. 年2回 (4月1日～9月30日、10月1日～翌3月31日まで)
5. その他

Q6 評価結果が人事処遇に活用されていますか。

	すべての常勤職員 に活用されている	管理職のみに活用 されている	活用されていない	わからない
A. 昇給				
B. 勤勉手当				
C. 昇任・昇格				
D. 分限				

Q7 評価結果による分限処分が実際に行われたことがありますか。

1. 降任・降給が行われた
2. 免職が行われた
3. 制度はあるが実際の処分事例はない
4. わからない

## 【昇給への反映】

(A. 昇給が「1. すべての常勤職員に活用されている」の場合にQ7から回答してください。それ以外はQ13のみ回答してください。)

Q8 4号以上の昇給号数の設定として該当するものを選んでください。

・“6号以上”と定め、8号昇給の運用もしている場合等は、その他の欄に記入してください。

1. 8号、6号、4号がある (国の制度と同一)
2. 6号、4号がある
3. その他 ( )
4. わからない

Q9 それぞれの昇給号数に、制度上では、何%ずつ割り当てることになっているか、組合として把握していますか。

1. 組合として把握している
2. 組合として把握していない

Q10 「1. 把握している」場合）各号数に割り当てる制度上の人員分布率を%でお答えください。

・制度上の定めがある欄のみ入力してください。

・“以上”や“未満”等の定めがある場合も、そのまま入力してください（漢字等の入力も可能です）。

	制度上の割当
8号昇給	%
6号昇給	%
4号昇給	%

Q9が「3. その他」の場合、割り当てる人員分布率について以下の欄に入力してください。

--

Q11 それぞれの昇給号数の割り当ては、制度上、定められた比率（Q10で回答した比率）どおりになっていますか。

1. 制度どおりの比率になっている
2. 制度どおりにはなっていない
3. わからない

Q10が「2. 制度どおりにはなっていない」の場合、制度上の定めと異なる点、制度どおりとしていない理由について入力してください。

--

Q12 毎年の昇給への反映が積み重なっていくと、同年に入職した職員の間にも、極端な号級差が生じる可能性もあります。極端な号級差を是正するための対応がありますか。

1. 是正する制度がある
2. 制度はないが、運用で対応している
3. 特段の対応はない
4. わからない

Q13 「1. 是正する制度がある」、「2. 制度はないが、運用で対応している」の場合）制度や運用の内容について以下の欄に入力してください。

--

Q14 55歳以上の昇給を抑制する措置がとられていますか。

（国では「良好」は昇給なし、「優秀」は1号、「特に優秀」は2号の昇給となっています）

1. 国と同様の抑制措置がとられている
2. 国とは異なる抑制措置がとられてる
3. 国と同様の抑制措置を提案されている（協議中）
4. 国とは異なる抑制措置を提案されている（協議中）
5. 抑制措置はとられていない（提案もされていない）
6. わからない

**【勤勉手当への反映】**（B. 勤勉手当が「1. すべての常勤職員に活用されている」の場合）

Q15 成績率の区分として該当するものを選んでください。

・「矯正措置」、「戒告」、「減給」、「停職」は除いて回答してください。

1. 「特に優秀」、「優秀」、「良好」、「良好でない」がある（国の制度と同一）

2. 「優秀」、「良好」、「良好でない」がある
3. その他 ( )
4. わからない

Q16 それぞれの区分の成績率を組合として把握していますか。

1. 組合として把握している
2. 組合として把握していない

Q17 (「1. 把握している」場合)「平均月数」と区分ごとの「成績率」を回答してください。

- ・今確定闘争の結果(改定後の率)を記入してください。
- ・制度上の定めがある欄のみ入力してください。
- ・「95/100」の場合には95を入力してください。
- ・「200/100以下 119/100以上」など幅がある場合は、そのまま入力してください。  
(漢字等の入力も可能です)

	成績率	
平均月数		/100
特に優秀		/100
優秀		/100
良好		/100
良好でない		/100

Q14が「3. その他」の場合、それぞれの成績率を以下の欄に入力してください。

--

Q18 それぞれの成績率の区分に、制度上では、何%ずつ割り当てることになっているか、組合として把握していますか。

1. 組合として把握している
2. 組合として把握していない

Q19 (「1. 把握している」場合)各区分に割り当てる制度上の人員分布率を%でお答えください。

- ・制度上の定めがある欄のみ入力してください。
- ・“以上”や“未満”等の定めがある場合も、そのまま入力してください(漢字等の入力も可能です)。

	人員分布率	
特に優秀		%
優秀		%
良好		%
良好でない		%

Q14が「3. その他」の場合、割り当てる人員分布率について以下の欄に入力してください。

--

Q20 成績率の区分への割り当ては、制度上、定められた比率(Q18で回答した比率)どおりになっていますか?

1. 制度どおりの比率になっている



Q26 職員（被評価者）を対象とした人事評価制度についての説明が実施されていますか。

（１）制度についての説明会

1. すべての職員を対象に定期的実施されている
2. 一部の職員（新規採用者や異動職員等）を対象に実施されている
3. 説明会はない

（２）制度についての資料配付（もしくは職場のイントラネット等での閲覧）

1. 配布されている（閲覧できる）
2. 配布されていない（閲覧できない）

Q27 人事評価での目標設定や評価結果のフィードバックのための面談が実施されていますか。

・目標設定時のみ、フィードバック時のみの実施でも、実施と回答してください。

1. 全員に実施されている
2. 下位評価など特定の職員にのみ実施されている
3. 評価者の判断に任されている
4. 実施されていない
5. わからない

Q28 評価の結果（評価の理由等を記載した「所見」）は被評価者に開示されていますか。

・Q24の面談の場で説明されている場合は開示（説明）として回答してください。

（１）開示の対象

1. 全員に開示（説明）されている
2. 下位評価など特定の職員にのみ開示（説明）されている
3. 希望者には開示（説明）されている
4. 開示（説明）はない
5. わからない

（２）（（１）で「１」～「３」の場合）開示の方法

1. 文書による開示がある
2. （文書はないが）口頭で説明されている
3. その他
4. わからない

Q29 職員（組合員）対象のアンケートによって、制度運用が適正なものとなっているか、チェックをしていますか。

1. 組合も当局も実施している
2. 組合のみ実施している
3. 当局のみ実施している
4. アンケートによるチェックはしていない

## 【労働組合による関与】

Q30 昇給や勤勉手当における「下位」への振り分けは多くの自治体で例外的な措置として運用されています。「下位」への振り分けが厳格に運用されるように労使で要件等を確認していますか。

1. 労使で確認している
2. 確認していない
3. 「下位」は例外的措置ではない
4. その他

Q31 制度の内容や運用について、労使で協議していますか。

1. 協議している
2. 協議していない

Q32 人事評価制度についての苦情解決機関がありますか。

1. ある
2. ない

Q33 （「1. ある」の場合）苦情解決機関の委員には、労働組合の役員、もしくは、推薦者が入っていますか。

1. 労働組合の役員が入っている
2. 推薦者は入っている（組合役員は入っていない）
3. 労働組合の役員も推薦者も入っていない

Q34 人事評価制度の内容や運用について課題となっていることがありましたら、以下の欄に入力してください。

--