

賃金・労働条件の改善をめざして

第2回

中途採用者の賃金改善にむけて

自治労 総合労働局

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。中途採用者の賃金改善は、人材確保の観点からも重要であり、初任給格付け等の総点検を行い、改善することが必要です。初任給決定と昇格の基本的考え方について改めて確認した上で、国の取り扱いを参考として中途採用者の賃金改善に取り組めるよう、考え方を示します。

1. 初任給決定

(1) 初任給決定の基本的な考え方

国公における初任給決定は、人事院規則9-8「初任給、昇格、昇給等の基準」、地公における初任給決定は、「初任給・昇格および昇給等の基準に関する規則」に基づいて行われます。

新たに職員となった者の職務の級については、能力等を考慮し、職務に応じて決定するものとされています。また、号俸(号給)については、採用試験、学歴免許等の資格、経験年数に基づき決定します。

(2) 初任給基準表による初任給決定

通常、新たに採用された職員の級・号給は、職種区分、試験区分、学歴免許等の区分に応じて、「初任給基準表」(下表参照)によって決定されます。

ア 採用試験の結果に基づいて職員になった者

試験欄の「採用試験」の区分のうち、任用の基礎となった試験区分を適用

イ 選考により職員になった者

試験欄の「その他」の区分を適用

ウ 経験者採用試験の結果に基づいて職員になった者
初任給基準表は適用しない

※経験者採用試験とは

民間企業等における実務経験のある者を、係長級以上の官職に採用するために2012年に国で導入された試験区分。

(3) 学歴免許等の資格による初任給の調整

初任給基準表に定められた学歴を超える学歴を有するものは、修学年数の差1年につき4を乗じた号数を加算します。

例) 短大2卒者が高卒程度試験に合格して採用された場合

- 初任給基準表の高卒初任給 行(一)1級5号俸
- 高卒と短大2卒の修学年数の差が2年のため 行(一)1級5号俸+(2年×4号)=行(一)1級13号俸

(4) 経験年数による初任給の調整

ア. 調整の対象となる経験年数

民間経験があるなど、学卒後何らかの前歴があ

【経験年数換算表】(人事院規則9-8 別表第4)

経歴	換算率
国家公務員、地方公務員 又は旧公共企業体、政府 関係機関若しくは外国政府 の職員としての在職期間	職員として同種の職務に従事した期間 100 / 100 職員の職務とその種類が類似する職務に従事した期間 100 / 100 以下 その他の期間 80 / 100 以下 (部内の他の職員との 均衡を著しく失う場合は、100 / 100 以下)
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 る職務に従事した期間 100 / 100 以下 その他の期間 80 / 100 以下
学校又は学校に準ずる教育機関における在学期間 (正規の修学年数内の期間に限る。)	100 / 100 以下
その他の期間	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 ての知識が職員としての職務に直接役立つと認められ るもの 100 / 100 以下 技能、労務等の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役立つと認められる もの 50 / 100 以下 (部内の他の職員との 均衡を著しく失う場合は、80 / 100 以下) その他の期間 25 / 100 以下 (部内の他の職員との 均衡を著しく失う場合及び教育職俸 給表の適用を受ける職員に適用する場 合は、50 / 100 以下)

る職員については、初任給基準表で決定した級・号給から経験年数分を調整(加算)することができます。調整の対象となる経験年数は、試験区分で定めた学歴を取得した以降の経験年数を経験年数換算表(上表参照)で換算して算出します。

イ. 調整の方法

換算された経験年数に応じて、原則として5年間は12月、5年を超える期間は18月で除し、その号給(端数切捨て)だけ加算されます。ただし、公務に直接役立つ職務についていた場合は5年を超えても12月換算できます。

例) 大学卒業後、民間(直接役立つ職務)で7年の経験を要するものを行政職に採用する場合

ア. 経験年数換算表によって経験年数を算出

7年×100 / 100 = 7年
※直接役立つ職務であれば100%換算

イ. アで得られた経験年数に応じた調整

7年(84月)÷12月=7
※直接役立つ職務であれば5年を超えても12月(100%)換算できる

7年×4号給=28号給
1級25号給+(28号給)=1級53号給

ウ. 「直接役立つと認められる職務」の解釈について

人事院は、2022年9月に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」を发出しました。

この中で、経験年数換算表の「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できる」と示しています。これは、省庁からの照会に対する回答を改めて明文化したものであり、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

【初任給基準表の例】

職種	試験	学歴免許等	初任給
一般	採用試験	大卒程度	1級25号俸
		高卒程度	1級5号俸
	その他	高校卒	1級1号俸

※初任給基準表では、高卒と大卒で20号俸の差があり、修学年数の差が5年分となっています。これは、採用試験区分ごとに修学年数1年を1.25年として換算しているためです。

ります。

また、会計年度任用職員として正規と同等の職務を担ってきた者が、新たに正規職員として採用される場合には、会計年度任用職員としての経験年数を100分の100で換算すべきです。

なお、同通知では「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」と示しており、常勤職員と同等の職務内容及び就業実態があれば、経験年数を100分の100の換算率で換算をすることも可能となります。

2. 昇格

昇格とは、職員の職務の級を同一の給料表の上位の職務の級に変更することを言います。昇格させる場合の要件として、級別定数に欠員があること（国公）、級別標準職務表（地公の場合は等級別基準職務表）に適合すること、在級期間表に定められた在級期間を満たしていること、人事評価の結果が要件を満たしていること（国公と一部地公）等があります。

（1）在級期間表

在級期間表の職務の級欄に定める数字は、その級に昇格するために必要な一つ下位の級の在級期間を示しています。

【在級期間表】（人事院規則9—8 別表第6）

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	

※備考 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」。

例) 3級の欄に「4」とあるのは、3級に昇格するために、2級に「4年」在級する必要があることを示している。

（2）人事評価の昇格要件

国公において職員を昇格させる場合には、昇格させようとする日以前2年間に於いて、以下に掲げる要件を満たす職員の中から、昇格させる者を決定します。（2022年10月1日から評語区分の見直しが行われていますが、2024年9月30日までの評価期間とする昇格は、現行制度に準ずることとされているため、以下は、評語区分の見直し前の基準となります）

- 直近の能力評価及び業績評価の全体評語が上位又は中位の段階（B以上）であること。
- 直近の連続した2回の能力評価及び4回の業績評価の全体評語について、いずれか1つの全体評語が上位の段階（S又はA）であり、かつ、他の全体評語が中位の段階（B）であること又はこれと同等以上であること。
- 昇格させようとする日以前1年以内に懲戒処分等を受けていないこと。

昇格要件の緩和に取り組む必要があります。

（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、採用前の経験年数を、その期間公務に在職したものと見なした上で、「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。

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（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）。

例) 大卒後、民間経験年数が5年あるものが大卒程度試験によって採用された場合

ア 級の決定

大卒初任給1級25号から、最短昇格期間3年で2級に昇格したとみなし、2級5号に格付け

イ 号俸の決定

経験年数5年から最短昇格期間の3年を引いた2年が調整対象となるため、2級5号+8号=2級13号に格付け

ウ 在級期間の短縮（中途採用者に限らない措置）

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。

（※）「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）のことを指す。

エ 最短昇格期間（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、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）経験者採用試験による中途採用者の場合

2012年に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経験者採用試験が導入されました。経験者採用の職員には初任給基準表は適用されません。

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

勤務成績がとく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。

4. 2023 春闘の重点課題として

以上の国における取り扱いを踏まえ、2023春闘では、中途採用者の処遇改善にむけた総点検を重点課題とし、ほかの職員との均衡の観点から、同学年の新卒採用者の給与を基本として、初任給決定・昇格の改善を求めることとします。具体的な要求内容は、以下の通りです。

a 民間経験等のある中途採用者の初任給格付けについては、国の経験者採用試験採用者に準じて、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こととし、2級以上の初任給格付けを可能とすること。

また、人事院規則にあわせ、在級期間の短縮（5割）、最短昇格期間（1年）の適用を可能とするよう、規則を改正するとともに、運用を改善すること。

b 号給の決定については、初号制限を撤廃するとともに、民間職務経験を100%換算とし、5年超の職務経験についても12月換算とすること。

c 中途採用者の初任給決定の変更にあたっては、必要な在職者調整を行うこと。

3. 中途採用者の賃金改善

国家公務員においては、これまで数度にわたって、中途採用者の給与水準をより直採用者（新卒後すぐ入職した職員）と均衡させるよう、前歴換算における初号制限（その者の属する級の上位の級の初号の給料額を上回る号給とすることができない制度）の撤廃や、公務に直接役立つ民間経験であれば、5年を超えても12月換算とするという制度改善が行われてきました。自治体においても、古い規定が残っている場合は撤廃し、下記の国の取り扱いを参考に初任給決定の改善と