

【参考資料】

民間企業等からの採用時の給与決定について

(目次)

- 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 採用前の職歴に係る事実確認について
- 問 3 経験者試験等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 4 経験者試験等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 5 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 6 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 7 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

【参考資料】

問1 経験年数換算表において、国、地方公共団体、旧公共企業体、政府関係機関、外国政府又は民間における企業体、団体等の職員等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（常時勤務に服する者として職務に従事した期間又はこれに準ずる期間に限る。）」は100分の100の換算率で換算する旨定めている。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いる場合、当該欄を適用できるのか。

答 適用できる。なお、常時勤務に服する者として職務に従事した期間に準ずる期間とは、例えば、常時勤務に服する者以外の者であって勤務形態等が常時勤務に服する者と類似するものとして職務に従事した期間をいい、これに該当するのであれば、アルバイトをしていた期間も含まれる。

問2 中途採用者の採用前の職歴について、どのように事実確認を行い、経験年数の換算を行えばよいのか。

答 採用者の給与決定に当たり過去のどの期間にどのような職務に従事していたかを確認する手段としては在職証明書によることが多いと考えられるが、事実確認に当たっては、在職証明書によらずとも、源泉徴収票、厚生年金の加入記録、給与明細、雇用契約書、労働条件通知書、本人の申立書等を活用することができる。これらによる事実確認の結果、当該期間が「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」と認められる場合には、100分の100の換算率で換算することができる。

問3 経験者試験等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840万円程度

行政職（一）6級（本省課長補佐級）最高号俸：年収940万円程度

（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

【参考資料】

問4 経験者試験等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くはどうか（①）。また、同じ経験年数を有する部内の他の職員がいなかった場合はどうか（②）。

答 ①について、例えば、経験者試験等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上位又は下位の級に属している場合、当該部内の他の職員が昇格又は降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、経験者試験等採用者の号俸は、同一の初任給基準表の区分を受け、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、経験者試験等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。

問5 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6 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。

【参考資料】

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7 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】

＜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の者にあってはいわゆる特別2号俸又は特別1号俸に、レベル6の者にあっては特別1号俸に決定

【参考資料】

以 上