

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"> 初任給は、試験種別の基準を基礎に決定 	<ul style="list-style-type: none"> 初任給は、職務に応じ、経歴等を考慮して決定 	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"> 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 ※民間での実績等に対する一般的な報酬額等も考慮 俸給月額は最高で事務次官級まで可能 ※枠外の決定には人事院承認が必要 	<ul style="list-style-type: none"> 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 		
ボーナス	<ul style="list-style-type: none"> 期末手当：年間2.4月分 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） 				<ul style="list-style-type: none"> 期末手当：年間3.25月分 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 ※特定任期付職員業績手当は人事院協議が必要 	<ul style="list-style-type: none"> 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 		
諸手当	<ul style="list-style-type: none"> 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 地域関連：地域手当、広域異動手当等 生活関連：扶養手当、住居手当、通勤手当等 人材確保関連：本府省業務調整手当、初任給調整手当等 				<ul style="list-style-type: none"> 地域手当、通勤手当等を除き不支給 	<ul style="list-style-type: none"> 通勤手当相当の給与は支給 その他も各府省の判断で支給可能 		

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、 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。
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）。