

「〇〇町(村)会計年度任用職員の給与の決定及び支給等に関する規則のイメージ」における給与決定の基準の説明

【目次】

第4条（フルタイム会計年度任用職員となった者の職務の級）	2
第5条（フルタイム会計年度任用職員となった者の号給）	2
第6条（職種別基準表の適用方法）	12
第7条（学歴免許等の資格による号給の調整）	12
第8条（経験年数を有する者の号給）	15
第9条（特殊な経験等を有する者の号給）	20
第10条（号給に関する規定の適用除外）	21
附 則	22
【参考】単純労務職員の給与に関する規則のイメージについて	23

平成 31 年 4 月(令和元年 10 月更新)

全国町村会総務部法務支援室

本資料は、当室が作成した「〇〇町(村)会計年度任用職員の給与の決定及び給与の支給等に関する規則のイメージ」（以下本文において「給与規則のイメージ」といいます。）のうち、給与決定の基準に関する条文を例規整備の観点から説明したものです。

給与規則のイメージ第3条から第10条までの規定は、「〇〇町(村)会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例のイメージ」（以下本文において「条例のイメージ」といいます。）第18条第4項の規定により、パートタイム会計年度任用職員の「基準月額」を算定する際に適用することを想定しています。

本資料は、会計年度任用職員の給与決定の基準についていくつかの案をお示し、各町村において検討を進めるための材料として頂くために作成したものであり、今後も皆さまから頂いたご意見をもとに内容を変更する場合があります。なお、本資料中の意見にわたる部分についてはいずれも筆者の私見となります。

令和元年7月及び8月に記載を一部更新しました。

(室長 弁護士 西ヶ谷 尚人)

(フルタイム会計年度任用職員となった者の職務の級)

第4条 フルタイム会計年度任用職員となった者の職務の級は、その者の能力等を考慮し、その職務に応じて決定するものとする。

1 職務の級に関しては、条例のイメージ第4条において、別表第2等級別基準職務表にある「基準となる職務」に応じて決定される旨が規定されている。

本条は、複雑、困難及び責任の程度により定められた「基準となる職務」を基準とし、その者の職務に応じて職務の級が決定されることを改めて明確にするとともに、その者の能力や経験を踏まえて決定できることを規定したものである。

2 常勤職員の場合には、「初任給、昇格、昇給等に関する規則」(以下「初任給規則」という。)の級別資格基準表の定める基準に従い決定する旨が規定されていることが一般的であるが、会計年度任用職員には「昇格」及び「昇給」という概念が当てはまらないこと等から、給与規則のイメージでは級別資格基準表を設けていない。

3 給料表に2級以上の職務の級を設けていない場合

会計年度任用職員独自の給料表において2級以上の職務の級を使用しない場合は、職務の級を決定する旨の第4条に相当する規定は不要となる。

【C 条例において2級以上の職務の級を設けない給料表を使用する場合】

→ 職務の級を設けないため、第4条に相当する規定は不要となる。

(フルタイム会計年度任用職員となった者の号給)

第5条 フルタイム会計年度任用職員となった者の号給は、前条の規定により決定された職務の級の号給が別表に定める職種別基準表(以下「職種別基準表」という。)の基礎号給欄に定められているときは当該号給とし、当該職務の級の号給が定められていないとき及び同表の職種欄にその者に適用される区分が定められていないときは、当該職務の級における最低の号給とする。

2 職種別基準表に定める基準と異なる学歴免許等の資格又は経験年数(会計年度任用職員として同種の職務に在職した年数をいう。以下同じ。)を有するフルタイム会計年度任用職員の号給については、前項の規定にかかわらず、第7条から第9条までの定めるところにより、職種別基準表の基礎号給欄に定める号給よりも上位の号給とすることができる。

3 前項の規定による号給は、その属する職務の級における最高の号給及び職種別基準表の上限欄に定められている号給を超えることはできない。

別表 職種別基準表（第5条関係）

職種区分	職種	学歴免許等	基礎号給		上限	
			職務の級	号給	職務の級	号給
(1)	一般事務	高校卒	1	1	1	25
	事務補助		1	1	1	5
	専門事務	高校卒	1	5	1	25
	消費生活相談員	高校卒	1	○	1	25
	地域おこし協力隊		○	○	○	○
	○○	○	○	○	○	○
(2)	栄養士	大学卒	2	1	2	○
		短大2卒	1	11	1	○
	保健師、助産師	大学卒	2	9	2	○
		短大3卒	2	5		
	看護師A	短大3卒	2	5	2	○
		短大2卒	2	1		
	看護師B（○年以上の実務経験を有する者）	短大3卒	2	○	2	○
		短大2卒	2	○		
○○	○	○	○	○	○	
(3)	保育士A	短大卒	1	17	2	○
		高校卒	1	9	1	○
	保育士B（2年以上の実務経験を有する者）	短大卒	1	25	2	○
		高校卒	1	17	1	○
	○○	○	○	○	○	
(4)	講師	○○卒	1	○	2	○
		○○卒	1	○	1	○
	○○	○	○	○	○	
(略)						

備考

- 1 この表において「職種区分」とは、条例の別表第1給料表における職種欄の区分をいう。
- 2 この表において「高校卒」には、中学卒業後3年を経過した者で高校卒相当と認められるものを含むものとする。
- 3 この表において「実務経験」とは、当該フルタイム会計年度任用職員の職務と同種の職務に在職した年数であって、経験年数以外のものをいう。

1 第1項について

(1) 常勤職員の場合、新たに職員となった常勤職員の給与決定は初任給基準表により行われることから、会計年度任用職員にも同表に倣った表として職種別基準表（名称は任意）を設けることが効率的と考えられる。

(2) 常勤職員の場合、選考採用による場合は最低の号給とするのが一般的と思われる。マニュアル26ページにおいて、フルタイム会計年度任用職員の給料水準に関し「類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級の初号給の給料月額を基礎として」とされているのは、これを反映したものと解される。

この点を踏まえ、職種別基準表において学歴免許等の資格や経験年数による加算の対象となる号給（以下「基礎号給」という。）が定められているときは当該号給とするとともに、基礎号給が定められていない場合及び同表の職種欄にその者に適用される区分が定められていないときは、最低の号給とする旨を規定した。

(3) この規定により、例えばフルタイム会計年度任用職員となった保育士を2級に格付けする場合、職種別基準表に2級の場合の基礎号給が定められていないため2級1号給に決定されることになる。

また、急遽必要となった職種で職種別基準表の職種欄に記載のない職種についても、各級の1号給に決定されることとなる。

2 第2項について

(1) 職種別基準表における基礎号給を基礎として、学歴免許等の資格や経験年数により号給を調整することから、その旨を第2項において規定したものである。

第7条は学歴免許等の資格による号給の調整を行う規定、第8条及び第9条は経験年数を有する者の号給の調整を行う規定を想定している。

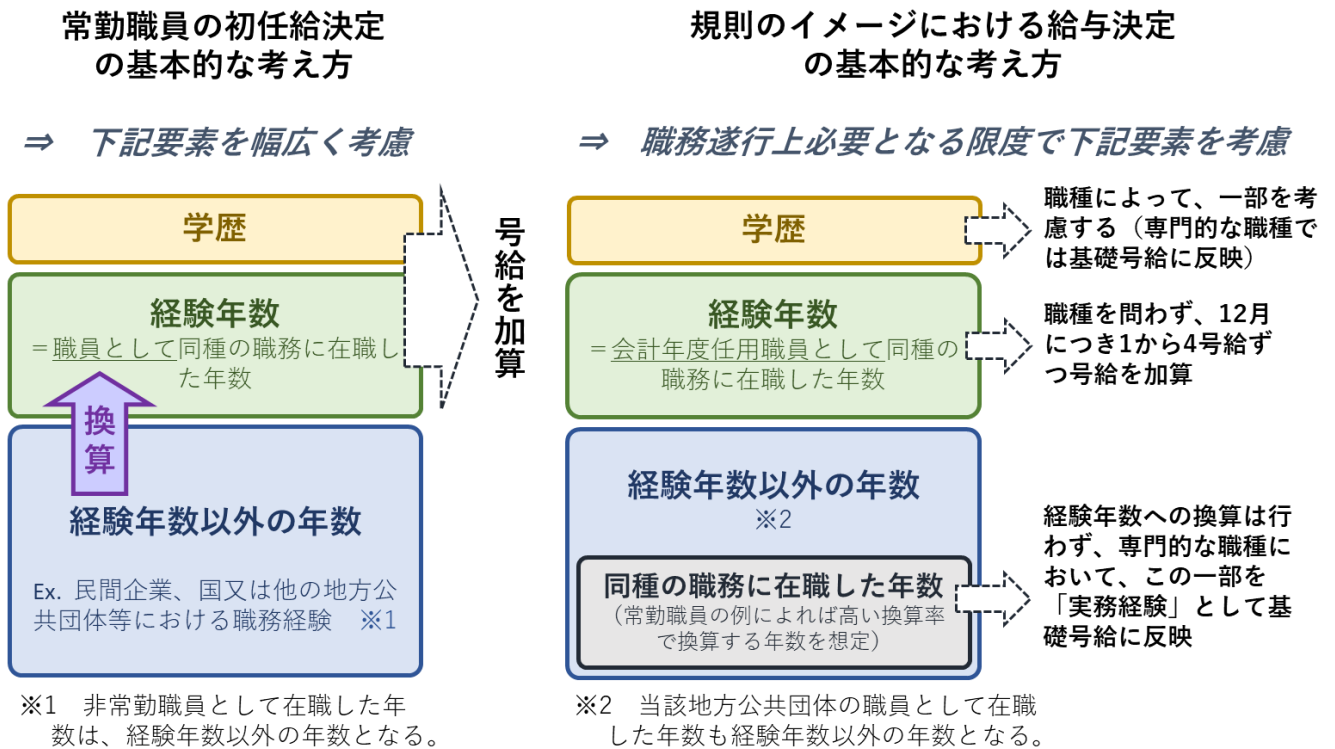
(2) 「経験年数」について

給与規則のイメージでは、「経験年数」の意義につき、「会計年度任用職員として同種の職務に在職した年数」とした。したがって、パートタイム会計年度任用職員としての在職期間は含むものの、民間企業や他の地方公共団体はもちろん、同じ地方公共団体内であっても常勤職員としての在職期間は含まれないこととした。また、常勤職員と同じように過去の経歴を経験年数に換算して号給に反映する作業を行うことが現実的には困難との町村の意見もあったことから、経験年数以外の年数の経験年数への換算に関する規定も設けていない。

一方、常勤職員に適用される初任給規則では、「経験年数」とは「職員として同種の職務に在職した年数」とされているのが一般的であり、非常勤職員と

しての年数は含まれていない（ただし、経験年数への換算の対象となる。）。したがって、給与規則のイメージにおける「経験年数」と、初任給規則という「経験年数」とは意義が異なることとなる。

【図 1】職務経験等の考慮の仕方の相違についてのイメージ



3 第3項について

第3項は、学歴免許等の資格や経験年数による号給の調整が、その属する職務の級における最高の号給及び職種別基準表の上限欄に定められている号給を超えて行うことができないことを規定したものである。

「その属する職務の級における最高の号給」とは、条例で規定されている給料表におけるその属する職務の級の最高の号給であり、職種別基準表の職種欄に記載のない職種で採用された会計年度任用職員についての上限となる。職種欄に「その他」を設ければ、この記載は不要となる。

4 職種別基準表について

(1) 職種区分欄

条例のイメージの別表第1の給料表における職種欄の区分を意味するものであり、常勤職員でいう行政職、医療職等に対応するものである。給料表において区分を分けていない場合には本欄は不要となる。

(2) 職種欄

行政職の常勤職員の場合、個々の職種を問わず、選考採用者は基本的に試験等欄の「その他」の区分により1級1号給を基礎として、学歴免許等の資格や経験年数による号給調整が行われるのが一般的である。

これに対し、給与規則のイメージでは、常勤職員と異なり特定の業務しか担当しない会計年度任用職員にあつては個々の職種ごとに基礎号給と上限となる号給に差を設けることもあり得るため、同じ「一般行政職」の中でさらに職種欄の区分を設けている。

とりわけ、現在の臨時・非常勤職員に対する報酬額に関し、個々の職種ごとに差があるような場合は、現在の報酬水準を維持しつつ制度移行するにあたり、個々の職種ごとに基礎号給と上限となる号給を定めることが有益となるように思われる。

(3) 基礎号給欄・上限欄

基礎号給欄における職務の級及び号給は、初めて会計年度任用職員となった者を想定しており、学歴免許等の資格や経験年数による調整を行う前の基礎となる水準となる。

また、上限欄は文字どおり上限となる水準であり、基礎号給欄と同様、具体的な職種ごとに異なると考えられることから、個々の職種欄の区分ごとに規定した。

(4) 学歴免許等欄

学歴免許等の資格により号給を調整するためには、基準となる学歴免許等の資格を定めることが必要となる（学歴免許等欄が空欄の場合には学歴免許等の資格による調整を行わない。第10条第1項参照。）。

基準となる学歴免許等の資格は、常勤職員の場合は初任給基準表に規定されているため、職種別基準表に基準となる学歴免許等の資格を規定したものである。

(5) 採用方法による区別の有無

会計年度任用職員の能力実証の方法は競争試験と選考の2つの方法が考えられるところ（地方公務員法第22条の2第1項本文）、常勤職員の行政職では、試験採用者と選考採用者で初任給に差が設けられている。

このように試験採用者と選考採用者とで初任給が異なる趣旨は、能力実証により実証された能力に一定の差があること及び選考採用が例外的な位置付けにとどまることにあるとされている。

そのため、会計年度任用職員にもこの趣旨が当てはまる場合には試験採用者と選考採用者で基礎号給に差を設けることも考えられるが、町村では選考採用が例外的な位置付けにとどまるとは限らないことから、給与規則のイメージでは、同表の適用において試験採用者か選考採用者かを区別していない（区別する場合には、常勤職員と同様に「試験欄」の区分を設け、基礎号給に差を設けることになる。）。

(6) 「実務経験が〇年以上のもの」について

ア 「実務経験が〇年以上のもの」との記載は、町村から、過去の民間企業や他の地方公共団体等（以下「民間企業等」という。）における同種の職務経験を全く考慮しないと職員の確保が難しくなる可能性がある一方、会計年度任用職員の給与に関し、常勤職員と同じように過去の経歴を経験年数に換算して号給に反映する作業を行うことは現実的ではないとする意見が寄せられたことから、あくまで1つの案として、号給に反映させる職務経験を予め「実務経験」として、職種欄において規定したものである。

現在、民間企業等における職務経験に応じて報酬額に差を設けている場合や、初めて採用した者に対して常勤職員の初任給よりも高い報酬を支給している場合に使用することが考えられる。

イ 常勤職員の場合は、職員として採用された後、複数回にわたる異動を経て当該地方公共団体の様々な職務に従事することから、幅広く学歴や職務経験を考慮した上で給与が決定される。

具体的には、学歴及び経験年数（職員として同種の職務に在職した年数）のほか、経験年数以外の年数についても経験年数に換算することによって幅広く職務経験を考慮して号給が決定される。

ウ これに対し、会計年度任用職員に異動はなく限られた期間に特定の職務にしか従事しないこと及び補助的な業務に従事することから、必ずしも任用の時点でその者の学歴や職務経験を幅広く考慮する必要はない。

この点につき、マニュアル「問 13-3」では、給与の水準の決定にあたり考慮要素とすべきものは「職務遂行上必要となるもの」とされ、「例えば、職務内容が単純・定型的・補助的なものなどである場合、その職務の遂行に当たってそれまでの職務経験等が寄与する程度には自ずと一定の限界があると考えられることから、必ずしもそれまでの職務経験等の全てを考慮する必要はないと考えられる」とある。ここでいう「職務経験等」とは学歴及び経験年数をいうので（同「問 13-3」）、基本的には同趣旨と考えられる。

エ そこで、給与規則のイメージでは、その者の職務経験を「会計年度任用職員として同種の職務に在職した年数」と「それ以外の年数」とに分け、前者を「経験年数」とし、後者については経験年数への換算を行わないものとした。

その上で、「それ以外の年数（経験年数以外の年数）」のうち、同種の職務に在職した年数を「実務経験」とし^(注1)、職務遂行上必要となる「実務経験」を当該職種において定量化することで、採用の時点で職務経験を考慮するものとした（5ページの図1を参照）。

すなわち、「実務経験が〇年以上のもの」とある場合、当該職種と同種の職務に在職した年数が〇年以上の者を採用の条件とすることで、〇年間の職務経験を予め考慮するものである。このような方法をとることで、給与決定の方法を効率化でき、また人件費を事前に予測することもできる。

また、このように実務経験の有無によって職種を分けた場合、実務経験を求めない職種（例：「保育士A」）は、実務経験を求める職種（例：「保育士B」）と異なり、実務経験を必要としない職と整理されることから、前者の会計年度任用職員を募集する場合、仮に採用者が民間企業等での職務経験を有する者であっても、当該経験は評価しないことになる。そのため、その者の職務経験の裏付けをとることは要しないことになる。

なお、上記別表第1の保育士を例に、職務経験を全く有しない者が保育士Aとして採用され、その後会計年度任用職員として2年の経験年数を有することになったとしても、「実務経験」には「経験年数」は含まれないため、保育士B（2年の実務経験を有する者）ではなく保育士Aの職に再度任用されることになる。もっとも、2年の経験年数に対しては、第8条により号給が加算されるので、実質的には保育士Bとして採用されたのと変わらない。

オ 職種ごとに見ていくと、例えば事務的な職種については、町村ごとに作業手順や方法が異なることから、当該地方公共団体における経験が最も重要と

(注1) したがって、ここでいう「実務経験」には「経験年数」は含まれない（図1も参照）。

考えられ、必ずしも民間企業等における職務経験を考慮する必要はないと考えられる。

一方、保育士、看護師のような専門的な職種については、民間企業等における経験が役に立つ部分があると思われるので、過去の職務経験の一部を「実務経験」として一定程度考慮することも考えられる。

税の徴収員や消費生活相談員のように地方公共団体に特有の職務については、民間での経験が役立つ程度は限られるため必ずしも民間企業等における職務経験を考慮する必要はないと思われる一方、他の地方公共団体における消費生活相談員や税の徴収員としての職務経験については、「実務経験」として一定程度考慮することも考えられる。

5 その他の給料表の形式の場合

(1) 条例において常勤職員の給料表の種類に応じて給料表を作成する場合

条例で規定した給料表の種類に応じて職種別基準表を規定することになる。

【A 条例において常勤職員の給料表の種類に応じて給料表を作成する場合】

別表（第5条関係）職種別基準表

ア 行政職給料表職種別基準表

職種	学歴免許等	基礎号給		上限	
		職務の級	号給	職務の級	号給
一般事務	高校卒	1	1	1	25
事務補助		1	1	1	5
専門事務	高校卒	1	5	1	25
消費生活相談員	高校卒	1	○	1	25
保育士A	短大卒	1	○	2	○
	高校卒	1	○	1	○
保育士B（○年以上の実務経験を有する者）	短大卒	1	○	2	○
	高校卒	1	○	1	○
講師	○○卒	1	○	2	○
	○○卒	1	○	1	○
地域おこし協力隊		○	○	○	○
○○	○	○	○	○	○

備考（略）

イ ○○職給料表職種別基準表
（略）

(2) 条例において常勤職員の給料表を使用する場合

上記(1)と同様に、条例で規定した給料表の種類に応じて職種別基準表を規定することになる。常勤職員の給料表が行政職給料表のみである場合には、職種別基準表も1種類で足りる。

【B 条例において常勤職員の給料表を使用する場合】

→ 上記Aと同様に、常勤職員の給料表の種類（行政職給料表、医療職給料表など）に応じて職種別基準表を作成する。

(3) 条例において2級以上の職務の級を設けない給料表を使用する場合

職務の級を用いないため、各項及び職種別基準表の職務の級に関連する部分は不要となる。

以下のパターンは、常勤職員の給料表に行政職給料しかない場合を想定したものである。医療職給料表等を備えている町村であれば、それぞれの種類ごとに職種別基準表を設けることになる。

【C 条例において2級以上の職務の級を設けない給料表を使用する場合】 (以下は常勤職員の行政職給料表のみを使用する場合を想定)

(フルタイム会計年度任用職員となった者の号給)

第〇条 フルタイム会計年度任用職員となった者の号給は、別表に定める職種別基準表（以下「職種別基準表」という。）の号給欄に定められているときは当該号給とし、同表の職種欄にその者に適用される区分が定められていないときは、最低の号給とする。

2 職種別基準表に定める基準と異なる学歴免許等の資格又は経験年数（会計年度任用職員として同種の職務に在職した年数をいう。以下同じ）を有するフルタイム会計年度任用職員の号給については、前項の規定にかかわらず、第〇条から第〇条までの定めるところにより、職種別基準表の号給欄に定める号給よりも上位の号給とすることができる。

3 前項の規定による号給は、条例別表第1給料表における最高の号給及び職種別基準表の上限欄に定められている号給を超えることはできない。

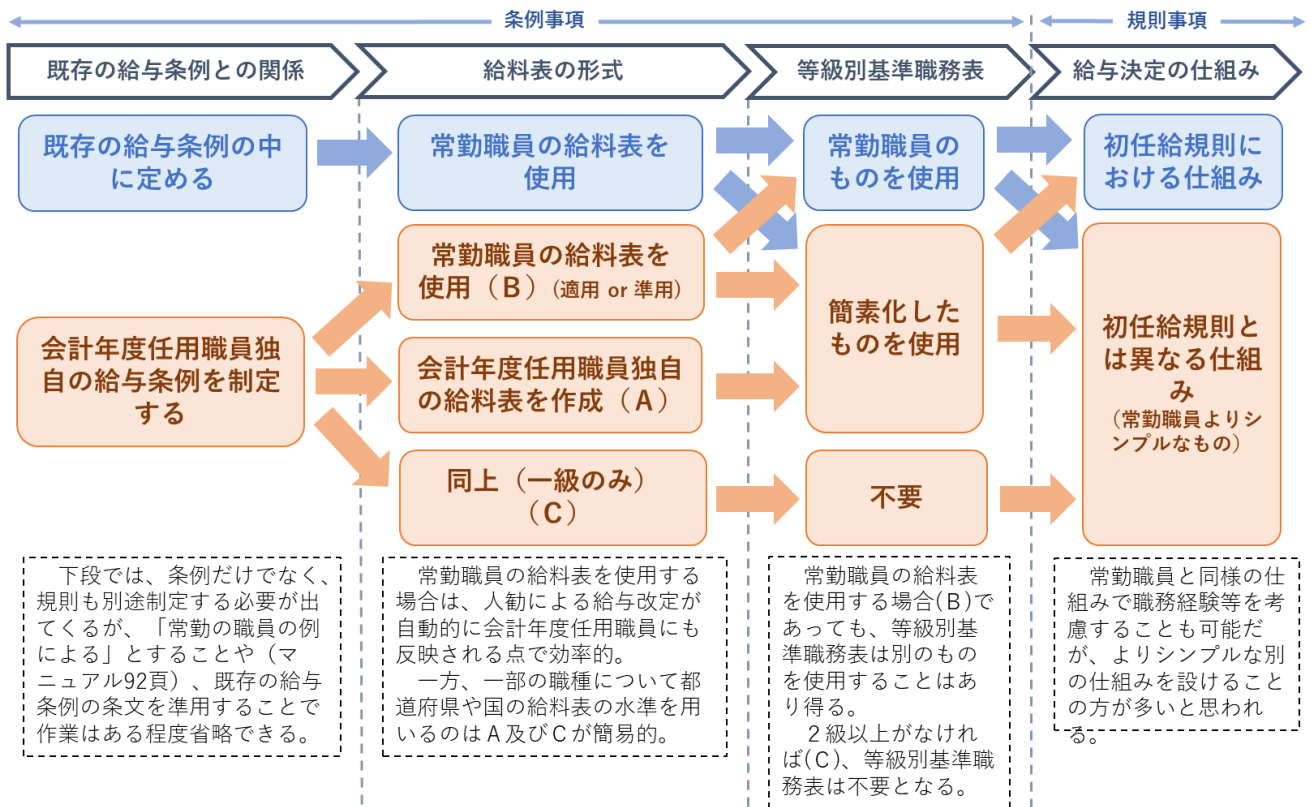
別表 職種別基準表（第〇条関係）

職種	学歴免許等	号給	上限
一般事務	高校卒	1	25
事務補助		1	5
専門事務	高校卒	5	25

消費生活相談員	高校卒	○	25
地域おこし協力隊		○	○
栄養士	大学卒	21	○
	短大2卒	11	
保健師、助産師	大学卒	29	○
	短大3卒	25	
看護師A	短大3卒	25	○
	短大2卒	21	
看護師B（○年以上の実務経験を有する者）	短大3卒	○	○
	短大2卒	○	
保育士A	短大卒	○	○
	高校卒	○	
保育士B（○年以上の実務経験を有する者）	短大卒	○	○
	高校卒	○	
講師	○○卒	○	○
	○○卒	○	
○○	○	○	○
備考（略）			

【図2】 会計年度任用職員の給料表のパターンについて

注）以下は、条例・規則のイメージを説明するために一般的なパターンを説明したものであり、全てのパターンを網羅したものではありません。



※ 給与改定の遡及適用に関する記載を修正

(職種別基準表の適用方法)

第6条 職種別基準表は、職種欄の区分及び学歴免許等欄の区分に応じて適用する。

- 2 職種別基準表の学歴免許等欄の区分の適用については、同表において別に定める場合を除き、〇〇町(村)初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則(昭和〇年〇〇町(村)規則第〇号。以下「初任給規則」という。)別表第〇学歴免許等資格区分表に定める区分によるものとする。

- 1 本条は、職種別基準表の適用方法について規定したものであり、基本的には初任給基準表の適用方法と同じである。
- 2 個々の学歴免許等の資格の意義については、基本的に常勤職員と同じで構わないことから、初任給規則における学歴免許等資格区分表による旨を規定することが合理的と考えられる。

なお、「同表において別に定める場合」として、給与規則のイメージでは、「高校卒」に高校卒の者だけでなく、中学卒業後3年を経過した者で高校卒相当と認められるものを含めている。

(学歴免許等の資格による号給の調整)

第7条 フルタイム会計年度任用職員となった者のうち、その者に適用される職種別基準表の学歴免許等欄の学歴免許等の区分に対して初任給規則別表第〇修学年数調整表に加える調整年数が定められている学歴免許等の資格を有する者の職種別基準表の適用については、当該学歴免許等の資格を取得するに際しその者の職務に直接有用な知識又は技術を修得したと認められる場合に限り、同表の基礎号給欄に定める号給の号数にその調整年数の数(1に満たない端数は、切り捨てる。)に4を乗じて得た数を加えて得た数を号数とする号給をもって同欄の号給とすることができる。

- 1 学歴免許等の資格による具体的な調整方法は、常勤職員と基本的に同じ方法をとることで、「職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素」を考慮することができる(マニュアルの26ページ「(イ) i」)。

そこで、初任給規則における該当規定と同様の定めを規定したものである。

- 2 もっとも、前述のとおり、会計年度任用職員には異動はなく限られた期間に特定の職務にしか従事しないこと及び補助的な業務に従事することから、任用の時点でその者の職務経験等を幅広く考慮する必要はなく、従事する職務に直接有用なものに限り考慮すれば足りる。

- 3 また、常勤職員についてもあらゆる学歴免許等の資格について号給の調整をすることは求められていない。すなわち、初任給規則において、条文上は「当該学歴免許等の資格を取得するに際しその者の職務に直接有用な知識又は技術を修得したと認められる場合に限り」とされているのが一般的である。
- 4 このような会計年度任用職員の職務の特徴や常勤職員におけるルールを踏まえ、本規則では、基本的には常勤職員におけるルールを踏襲しつつも、学歴免許等の資格による号給の調整を行わない場合は「空欄」とした（第9条第1項も参照）。

この学歴免許等欄が空欄となっている職種としては、その職務の内容及び責任に照らして職務遂行上学歴免許等の資格が必要とならない場合又は既に基礎号給の設定において一定の職務経験等を考慮している場合が挙げられる。

職種別基準表に即していうと、「事務補助」については、単純かつ定型的な補助作業に従事するような場合を想定しており、学歴によって職務遂行能力に差が見られないことも多いと思われるため空欄とした。また、「地域おこし協力隊」については、職務遂行上必要となる学歴や職務経験を予め一定程度考慮して基礎号給を設定することを念頭に置き、空欄としたものである。

【第7条を設けずに、考慮する学歴を職種別基準表に網羅的に規定する場合】

- 1 学歴によって号給を加算されるかを予め明確にしておくため、学歴によって差を設ける場合には職種別基準表において学歴ごとの基礎号給を網羅的に規定することが考えられる。

この考え方をとる場合、号給を上昇させる第7条の規定は不要となる。

- 2 会計年度任用職員が担当する職務を遂行する上で、学歴免許等欄に記載の学歴よりも上位のそれが必要とならないのであれば、このような取扱いも問題ないといえる。
- 3 以下の規定例では、「事務補助」に採用された者が大卒者であったとしても、「高校卒」として基礎号給は1級1号給となる。

(規定例)

(フルタイム会計年度任用職員となった者の号給)

第5条 (略)

- 2 前項の規定にかかわらず、経験年数（会計年度任用職員として同種の職務に在職した年数をいう。以下同じ）を有するフルタイム会計年度任用職員の号給については、第7条及び第8条（←経験年数を有する者の号給）の定め

るところにより、職種別基準表の基礎号給欄に定める号給よりも上位の号給とすることができる。

3 (略)

別表 職種別基準表 (第〇条関係)

職種 区分	職種	学歴免許等	基礎号給		上限	
			職務 の級	号給	職務 の級	号給
(1)	一般事務	大学卒	1	17	1	25
		短大卒	1	9		
		高校卒	1	1		
	事務補助	高校卒	1	1	1	5
	〇〇	〇	〇	〇	〇	〇
(2)	以下略					

備考 (略)

第6条から第8条まで (略)

(号給に関する規定の適用除外)

第9条 単純な作業に従事する職種として町(村)長が別に定めるものに採用されたフルタイム会計年度任用職員で、その任期が1月に満たないものについては、第7条及び第8条までの規定は適用しない。

(経験年数を有する者の号給)

第8条 フルタイム会計年度任用職員となった者のうち、経験年数を有する者の号給は、次の各号に掲げる経験年数の区分ごとに、それぞれその月数を12月(各区分におけるその者の経験年数のうち5年を超える経験年数の月数にあつては、18月)で除した数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)に当該各号に定める数を乗じ、当該乗じて得た数を合算した数を第4条第1項の規定による号給の号数(前条の規定による号給を含む。)に加えて得た数を号数とする号給とすることができる。

- (1) 通常の勤務時間の1週間当たりの平均時間が31時間以上である月からなる経験年数 4
- (2) 通常の勤務時間の1週間当たりの平均時間が23時間15分以上31時間未満である月からなる経験年数 3
- (3) 通常の勤務時間の1週間当たりの平均時間が15時間30分以上23時間15分未満である月からなる経験年数 2
- (4) 通常の勤務時間の1週間当たりの平均時間が15時間30分未満である月からなる経験年数 1

1 基本的な仕組みについて

経験年数を有する者の号給の調整に関しても、基本的に常勤職員と同じ方法で調整することで、「職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素」を考慮することができる(マニュアルの26ページ「(イ) i」)

そこで、初任給規則における該当規定と類似する定めを規定したものであるが、給与規則のイメージでは、1週間当たりの平均勤務時間に応じて経験年数を区分した上で、各区分に応じて乗ずる数に差を設けている点で、常勤職員におけるルールと異なっている。

2 経験年数の区分について

(1) 第8条では、その者の経験年数を1週間当たりの平均勤務時間によって区分し、当該区分に応じて1から4の数を月数に乗じる仕組みとした。常勤職員の初任給決定においてはこのような区分はないため、常勤職員における経験年数の考慮方法とは異なっている。

これは、経験年数による号給の加算は、その在職期間を通じて職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素が上昇することに根拠があるところ、1週間の勤務時間によって、当該在職期間中に上昇する各要素の程度にも違いがあると考えられるためである。このような取扱いも、1週間当たりの通

常の勤務時間の相違に見合ったものである限り、同一労働同一賃金原則の趣旨に反するものではないと考えられる。

給与規則のイメージでは、

- ・ 1週間当たり 31 時間以上（週 4 日以上フルタイム勤務した場合に相当）勤務した期間については「4」
- ・ 1週間当たり 23 時間 15 分以上 31 時間未満（週 3 日以上 4 日未満フルタイム勤務した場合に相当）勤務した期間については「3」
- ・ 1週間当たり 15 時間 30 分以上 23 時間 15 分未満（週 2 日以上 3 日未満フルタイム勤務した場合に相当）勤務した期間については「2」
- ・ 1週間当たり 15 時間 30 分未満（週 2 日未満フルタイム勤務した場合に相当）勤務した期間については「1」

を乗じるものとしているが、各区分の設定方法は他にも考えられる。

例えば、常勤職員と同じ時間を勤務し場合に限り「4」を乗じ、1週間当たり 31 時間以上勤務した期間については「3」を乗ずることも考えられる。また、出勤すべき日が平均週 2 日未満相当の会計年度任用職員については、本格的に公務に従事するとは言い難いことを理由に期末手当を支給しないことも想定されているところ（マニュアル 29 ページ）、号給調整の場面においても、その在職期間中に知識、技術及び職務経験等の要素が上昇する程度は限られていると評価できる。そこで、平均勤務時間が 15 時間 30 分未満である月からなる経験年数については、本格的に公務に従事したとは言い難いことを理由に、号給の調整の対象から外すことも考えられる。

【号給調整の対象となる経験年数の範囲を限定する場合】

（経験年数を有する者の号給）

第 8 条 フルタイム会計年度任用職員となった者のうち、経験年数（通常の勤務時間の 1 週間当たりの平均時間が 15 時間 30 分以上である月からなる経験年数に限る。以下この条において同じ。）を有する者の号給は、次の各号に掲げる経験年数の区分ごとに、それぞれその月数を 12 月（略）で除した数（略）に当該各号に定める数を乗じ、当該乗じて得た数を合算した数を第 4 条第 1 項の規定による号給の号数（略）に加えて得た数を号数とする号給とすることができる。

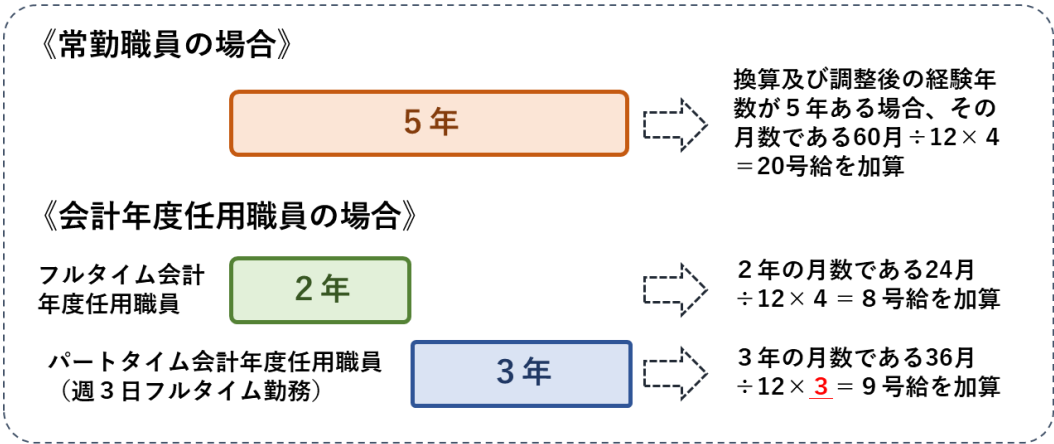
- (1) 通常の勤務時間の 1 週間当たりの平均時間が 38 時間 45 分である月からなる経験年数 4
- (2) 通常の勤務時間の 1 週間当たりの平均時間が 31 時間以上 38 時間 45 分未満である月からなる経験年数 3

- (3) 通常の勤務時間の1週間当たりの平均時間が23時間15分以上31時間未満である月からなる経験年数 2
- (4) 通常の勤務時間の1週間当たりの平均時間が15時間30分以上23時間15分未満である月からなる経験年数 1

(2) また、常勤職員の場合には、その者の経験年数のうち5年を超える経験年数の月数については18月で除することとしているが、給与規則のイメージでは、各号の区分ごとに経験年数を把握するため、各区分における経験年数が5年を超える場合に限り18月で除することとしている。

例えば、週5日フルタイム勤務した期間が3年あり、週3日フルタイム勤務した期間が3年ある場合、常勤職員の場合は6年のうち1年間については18月で除することになるが、給与規則のイメージでは、各区分の経験年数が5年を超えていないため、いずれの期間についても12月で除することとなる。もっとも、会計年度任用職員の給与には上限が設定されるため、この相違による差が現実には生じることは少ないと思われる。

【図3】 常勤職員の考え方との比較



(3) なお、このように経験年数を1週間当たりの平均勤務時間によって区分せずに、常勤職員と同様の規定を設けることも考えられる。

【1週間当たりの平均勤務時間によって乗ずる数に差を設けない場合】

(経験年数を有する者の号給)

第8条 フルタイム会計年度任用職員となった者のうち、経験年数を有する者の号給は、第4条第1項の規定による号給の号数（前条の規定による号給を含

む。)に、当該経験年数の月数を12月(その者の経験年数のうち5年を超える経験年数の月数にあっては、18月)で除した数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てた数)に4を乗じて得た数を加えて得た数を号数とする号給とすることができる。

3 経験年数以外の年数の経験年数への換算について

- (1) 常勤職員においては、「経験年数(職員として同種の職務に在職した年数)以外の年数」については経験年数換算表に定めるところにより、経験年数に換算するのが一般的である(例:国家公務員、地方公務員等の職員としての在職期間で、職員の職務とその種類が類似する職務に従事した期間については100/100以下の換算率で換算される。)
- (2) これに対し、給与規則のイメージでは、会計年度任用職員として同種の職務に在職した年数を「経験年数」とし、それ以外の年数については、そのうち当該職種と同種の職務に在職した年数を「実務経験」としてその一部を定量的に考慮しているため、上記の換算に関する規定は設けていない(5ページの図1を参照)。

そのため、民間企業等においていかなる職務経験を有していたとしても、「実務経験」として考慮する職種でない限り、職種別基準表の基礎号給欄に定める号給又は最低の号給に決定されることになる。その上で、再度任用がなされた際は、在職期間12月ごとに4号給ずつ加算されていくことになる。

4 基準学歴よりも下位の学歴を有する者の経験年数の調整について

- (1) 常勤職員においては、初任給基準表の職種欄又は試験欄の区分に対応する学歴免許等欄の学歴免許等の区分(以下「基準学歴」という。)よりも下位の学歴を有している場合には、経験年数調整表の定めるところにより経験年数に減ずる調整を行うのが一般的である(例:基準学歴が短大卒の場合の高校卒者の初任給は2年分の年数が経験年数から減算される。)
- (2) これに対し、給与規則のイメージでは、「経験年数」を「会計年度任用職員として同種の職務に在職した年数」とし、経験年数への換算規定を設けていないことから上記のような調整も行わないものとしている。職種別基準表の備考欄においては、「高校卒」について「中学卒業後3年を経過した者で高校卒相当と認められるものを含む」とすることで、最も下位にある基準学歴より下位の学歴を有する者であっても、当該基準学歴に相当する能力を有している者として採用されることになる。

そのため、例えば「一般事務」に中学卒の者が採用される場合であっても、1級1号給が基礎号給となる。

5 級別資格基準表について

(1) 常勤職員においては、新たに職員となった者が2級に格付けされるためには級別資格基準表に定める必要経年数を有することを要し、選考採用者が2級に格付けされる場合、最低の号給を基礎として、必要経年数を超える年数に4を乗じて得た数を加えて得た数を号数とする号給とすることができるとされているのが一般的と思われる（例：行政職の2級に格付けする場合、必要経年数である12年を超える経年数が加算の対象となる。）。

(2) これに対し、給与規則のイメージでは、会計年度任用職員には「昇格」という概念が存在しないことから級別資格基準表を設けておらず、また経年数への換算規定を設けていないことから、上記のような調整は行われない。

そのため、その者が2級に格付けされた場合には1号給が基礎となり、経年数12月につき4号給ずつ加算されていくことになる。

ここで、会計年度任用職員として1級の職務に従事した後、再度任用された際にこれまでと異なり2級の職務を担当することになるような例外的なケースでは、1級の職務に従事した年数も経年数となることから、当該年数にそのまま4を乗じて得た数を加算すると号給が常勤職員や他の会計年度任用職員と比して不均衡に高くなることになる。このような場合は、次の第9条によって、必要経年数を考慮した上で給料水準を決定することが考えられる。

(3) なお、以上は2級以上に格付けした場合の問題であるため、2級以上の職務の級を設けない給料表を使用する場合には問題にならない。

(特殊な経験等を有する者の号給)

第9条 特殊な経験等を有する者を採用する場合において、号給の決定について前条の規定による場合には著しく常勤職員及び他の会計年度任用職員との均衡を失すると認められるときは、同条の規定にかかわらず、これらの職員との均衡を考慮してその者の号給を決定することができる。

1 前条のとおり、会計年度任用職員の経験年数の取扱いは、職種別基準表の基礎号給欄の号給又は最低の号給を基礎として、会計年度任用職員として同種の職務に在職した年数（経験年数）12月につき4号給が加算される仕組みとしている。

そして、経験年数以外の年数の経験年数への換算や、経験年数調整表による経験年数の調整は行わないことで単純化している。

2 もっとも、会計年度任用職員として採用する者は様々な経歴を有していると考えられ、中にはその特殊な経歴等により上記の単純化したルールのもとでは均衡のとれた給与決定ができない場合も発生する可能性がある。

そこで、そのような場合にあっては、上記ルールに関わらず、常勤職員及び他の会計年度任用職員との均衡を考慮して号給を決定できることとしたものである。

具体的には、常勤職員に適用される初任給規則に準じて決定することを想定している。

3 例えば、国又は地方公共団体の常勤職員として同種の職務に在職した年数を有する者や特殊な学識経験等を有する者を採用するときには、その常勤職員として在職した年数や学識経験等を経験年数に換算して考慮することが考えられる。また、前述の「会計年度任用職員として1級の職務に長年従事した後、再度任用された際にこれまでと異なり2級の職務を担当することになった場合」には、常勤職員の取扱いと同様に、その者の経験年数から級別資格基準表に定める必要経験年数（行政職であれば12年程度）を超える年数を加算の対象とすることなどが考えられる。

(号給に関する規定の適用除外)

第 10 条 職種別基準表の学歴免許等欄に学歴免許等の区分の定めがない職種欄の区分の適用を受けるフルタイム会計年度任用職員については、第 7 条の規定は適用しない。

2 単純な作業に従事する職種として町(村)長が別に定めるものに採用されたフルタイム会計年度任用職員で、その任期が 1 月に満たないものについては、第 7 条から前条までの規定は適用しない。

1 第 1 項について

前述のとおり、職種別基準表の学歴免許等欄が空欄となっている職種については、その職務の内容及び責任に照らして学歴免許等の資格が必要とならない又は既に基礎号給の設定において一定の職務経験等が考慮されていることから、第 6 条が規定する学歴免許等の資格による号給調整を行わない。第 1 項はこの点を明確化したものである。

なお、国家公務員についても、行政職俸給表(二)の労務職員の初任給基準表の学歴免許等欄が空白となっており、学歴免許等の資格による号棒の調整を規定した第 14 条の適用が除外されていることを参考にしたものである(人事院規則 9-8 第 19 条、別表第二のロ)。

2 第 2 項について

マニュアル「問 13-9」において、「①ごく短期間に、かつ②単純な作業に従事させるために任用する場合(例えば、各種イベントや選挙期間中のみ単純作業に従事する者を想定)については、職務を遂行する上で必ずしも知識、技術、職務経験等を必要としない職と整理し、結果として、給与の決定に当たってこれらの要素を考慮しないこともあり得るものと考えられる。」とされていることから設けたものである。

このように規定した場合、本項の適用のある職員については学歴及び経験年数による号給の加算は行われなくなることになるが、同じ者が任期の終了後に本項の適用のない同種の職種に採用された場合には、その新たに就いた職は「職務を遂行する上で知識、技術、職務経験等を必要とする職」と整理されるので、本項の適用のある職員として在職した期間についても、経験年数として第 8 条の規定に基づき号給の調整の対象となる。

附 則

- 1 この規則は、平成 32 年 4 月 1 日から施行する。
(経験年数の特例)
- 2 会計年度任用職員が、この規則の施行日前において、地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 29 号）による改正前の法（以下「改正前の法」という。）第 3 条第 3 項第 3 号に規定する特別職の非常勤職員、改正前の法第 22 条第 5 項に規定する臨時的任用により採用された職員又は法 17 条の規定により採用された一般職の非常勤職員として、当該会計年度任用職員の職務と同種の職務に在職した年数を有する場合には、当該年数は第 5 条第 2 項及び第 8 条に規定する経験年数とみなす。

1 附則第 2 項は、平成 29 年法改正前の地方公務員法第 3 条第 3 項第 3 号に基づく特別職非常勤職員、同法第 22 条第 5 項に基づく臨時的任用職員及び同法第 17 条に基づく一般職非常勤職員として、同種の職務に在職した年数については、会計年度任用職員として同種の職務に在職した年数すなわち経験年数とみなして 12 月につき 4 号給（フルタイム勤務の場合）を加算することにしたものである。

2 改正法の施行に合わせ、これまで特別職非常勤職員、臨時的任用職員又は一般職非常勤職員として任用されてきた職員の多くは会計年度任用職員に移行することになると思われる。

これらの職員はそれぞれ任用根拠が異なる別の職員であるが、単に任用根拠が変化するに過ぎず、質的には何ら変化がないような場合には、特別職非常勤職員、臨時的任用職員及び一般職非常勤職員として在職した年数についても経験年数と同じ取扱いをすることが適当といえる。

そこで、これらの職員としての在職期間についても、同種の職務に在職した年数に限り経験年数とみなすとしたものである。

【参考】単純労務職員の給与に関する規則のイメージについて

1 地方公営企業法（昭和 27 年法律第 292 号）の趣旨

企業職員に関し、地方公営企業法第 38 条第 4 項は給与の種類及び基準のみ条例で定めることを規定し、同法第 39 条第 1 項により、給与条例主義を定めた地方公務員法第 24 条第 5 項の適用を除外している。

単純労務職員の給与についても、地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和 27 年法律第 289 号）附則第 5 条によって地方公営企業法第 38 条及び第 39 条の規定が準用されることから、同様に、給与の種類及び基準のみ条例で定め（同法第 38 条第 4 項）、具体的な給料額は規則又は規程（以下「規則等」という。）で規定することになる。

これは、企業職員及び技能労務職員は公務員ではあるが、民間の類似の職種の勤労者と職務内容が実質的に共通しているため、その給与についても条例で定めるのではなく、できる限り民間の勤労者と同じような取扱いすなわち労使間の協約の結果を反映することが適当と考えられたためである。

2 条例と規則の関係について

(1) 単純労務職員の給与に関しては、多くの町村において、上記趣旨に沿って給与の種類及び基準のみを条例で規定し、給料表などは規則等で規定されている。

このとき、常勤職員の給与条例の中で規定している例もあれば、「単純労務職員の給与の種類及び基準に関する条例」を設けている例もある。

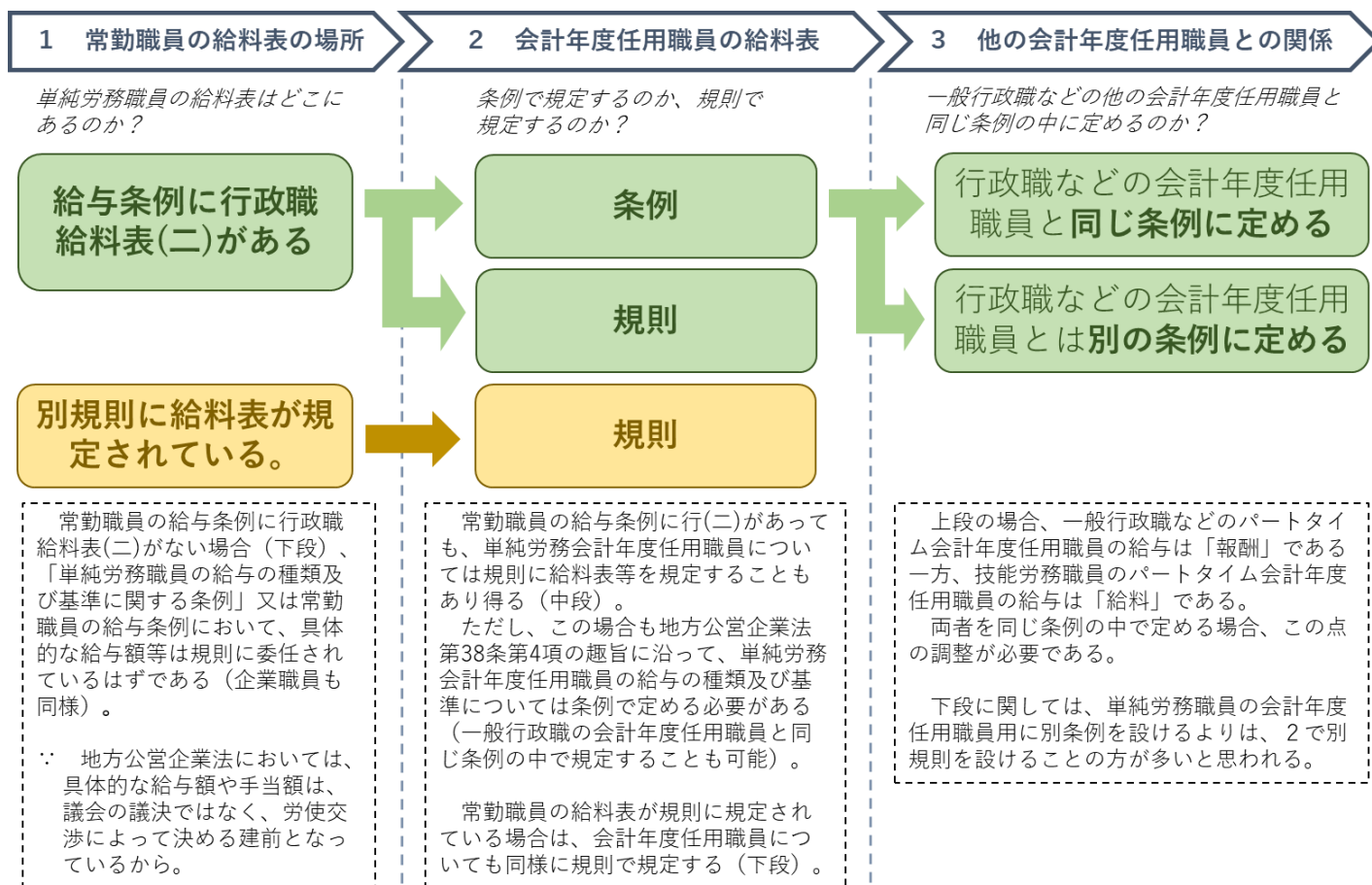
(2) このように常勤職員の場合にも給料表を規則等で規定している以上、会計年度任用職員についてもその給料表は規則等で規定することが適当と考えられる。

(3) 一方、国家公務員の技能労務職員に準じて常勤職員の給与条例に行政職給料表(二)を設けている町村にあつては、会計年度任用職員についても条例で規定することも考えられるし、上記(2)と同様、規則で規定することも考えられる。

後者の場合、給与の種類及び規準については条例で規定する必要があるため、いわゆる一般行政職の会計年度任用職員の給与に関する条例等において、給与の種類及び基準を規定することとなる。

(4) 以上の整理を図にすると以下のとおりである（ただし、全てのパターンを網羅したものではない。）。

【図3】単純労務職員の条例と規則の関係について



3 規則の規定内容について

(1) 「単純労務職員の給与に関する規則」の定め方は、町村によって様々であるが、一般行政職の職員と同様の仕組みで初任給を決定し、給与を支給するのが一般的と思われる。

そこで、会計年度任用職員についても、一般行政職の会計年度任用職員と同様の仕組みによることが適当と考え、号給の決定、手当及び給与の支給方法等について「会計年度任用職員給与条例の適用を受ける職員の例による。」とした。

(2) 給料表の規定の方法については、会計年度任用職員独自の給料表を規定する方法、常勤職員の給料表を使用する方法が考えられ、この点は一般行政職の会計年度任用職員と同様である(11ページの図2及び条例のイメージを参照)。

以上