

給料水準の設定のイメージ

- 1 フルタイム会計年度任用職員の給料水準の考え方（マニュアルの26頁「(イ i)」）は、次の①から③までに整理できる。

- ① フルタイムの会計年度任用職員と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する。
- ② 職務の内容や責任を考慮する。
- ③ 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。

これを前提に、マニュアル「問 13-4」及び「問 13-5」では、再度任用時の給与決定についての考え方が示されている。

すなわち、大学新卒者を事務補助の会計年度任用職員に採用する際の給与決定及び再度の任用の際の給与決定については、初年度は1級17号給相当水準に、再度任用の際は1級21号給相当水準に、再々度任用の際の給与決定については、1級25号給相当水準に決定することが示されている。

このマニュアルの記載に沿った給料表のイメージとしては、次のようなものが考えられる^(注1)。

事務補助職員であれば、行政職給料表の1級1号給の給料月額が左表の「1号給」の金額となる。

大卒者であれば16号給を加算する。

再度任用により職員としての経験年数が12月増えるごとに4号給ずつ上昇していくことになる。

右表では25号給が上限となる。

職種	号給	給料月額
事務補助	1	144,100円
	2	145,200円
	3	146,400円
	4	147,500円
	5	148,600円
		(中略)
	9	153,000円
		(中略)
	17	164,200円
		(中略)
	21	170,100円
		(中略)
25	180,700円	
職務の級	1級	
号給	給料月額	
1	144,100	
2	145,200	
3	146,400	
4	147,500	
5	148,600	
・	・	
9	153,000	
・	・	
17	164,200	
・	・	
21	170,100	
・	・	
25	180,700	
・	・	
29	187,200	
・	・	
40	203,500	
・	・	

- 2 各職種の給料水準に関しては、常勤職員に適用される給料表を基本としつつ、それらによることが適切でない場合は、国や都道府県の給料表を参考に金額を設定していくことになる（本文15ページの「3 給料水準について」）。

(注) マニュアルでは1級〇号給相当水準とされていることから、給料表に「職務の級」や「号給」を使用すること自体は必ずしも求められていない。

例えば、行政職給料表を参考に、フルタイム会計年度任用職員の給料水準を検討するイメージは以下のようなものである。医療職給料表などその他の給料表でも同様である。

職務の級	1 級	2 級	3 級	
号給 ①	給料月額 ③	給料月額	給料月額	
1	144,100	194,000	230,000	略
2	145,200	195,800	231,600	
3	146,400	197,600	233,100	
4	147,500	199,400	234,700	
5	148,600	200,900	236,100	
・	・	・	・	
9	153,000	207,900	242,100	
・	・	・	・	
17 ②	164,200	221,700	253,800	
・	・	・	・	
21	170,100	228,000	260,500	
・	・	・	・	
25	180,700	234,000	267,600	
・	・	・	・	
29	187,200	239,500	274,800	
・	・	・	・	
40	203,500	252,900	294,300	
・	・	・	・	

(1) ①が最も基本的な給料水準であり、事務補助が典型である。

1 級 25 号給を上限としているのはマニュアルの「問 13-5」を参考にしたものであり、同水準に必ずしも限定されるわけではない。

(2) ②は、1 級に相当する職務の中で①よりも専門的な知識及び技術等を必要とする職種に使用することを想定した水準であり、例としては保育士が考えられる。

①を上回る水準を上限としているが、上限の具体的な水準は、現在の報酬水準等を勘案して設定することになる。例えば、類似する業務に従事する常勤職員の属する級の初号給を基礎とするため新たに採用する者の給料水準は下がるものの、上限額を現在の報酬水準よりも高く設定し、既にフルタイム

会計年度任用職員として任用されているなど経験年数のある者の給料水準は現在よりも上がる余地を残すことで、全体的には現在の報酬水準と大きく変わらないようにすることが考えられる（本文 17 ページと後記 5 も参照）。

②に関しては、行政職給料表の 1 級 1 号給を基礎とするため、実務経験の少ない保育士の給料水準が現在よりも下がる結果、人材確保が困難になるという指摘がある。規模の大きな市に隣接した町村においてこのような傾向が見られる。

そこで、専門的な知識及び技術を必要とする職務の性質に鑑み、給与水準を引き上げたものが破線の水準である（本文 15 ページ「3(2)」）。この給料水準の引き上げに当たっては、常勤職員との均衡から、常勤職員の初任給基準額との関係に注意する必要があると思われる。

(3) ③は、2 級に相当する職務に従事するフルタイム会計年度任用職員に使用することを想定した給料水準である。

行政職給料表においては消費生活相談員、医療職給料表では看護師や保健師が考えられる。

《町村の取組例 1》（注：あくまで検討段階のものである。）

単純・定型的・補助的な作業に従事する会計年度任用職員がいる場合、フルタイム勤務する必要はないと思われるため、パートタイム会計年度任用職員として任用することが適当と考えられる。

このときの給与水準に関し、ある町村では《行政職給料表(二)の水準を用いること》を検討している。

行政職給料表(一)の 1 級 1 号給に相当する職務のうち、単純・定型的・補助的な作業にのみ従事する会計年度任用職員については、その職務の性質に鑑み、行政職給料表(二)（又は技能労務職員に適用される給料表）を参考に給与水準を決定しても職務給の原則等に必ずしも反しないものと解される。

また、このような単純・定型的・補助的な職種については、上限をその他の職種より低くすることも検討されている。

《町村の取組例 1》（注：あくまで検討段階のものである。）

経験年数や学歴の取扱いに関しては、基本的ルールは常勤職員と同じであるものの、会計年度任用職員にあつてはその職務の性質に応じて常勤職員と異なる取扱いも考えられる（マニュアルの「問 13-3」）。

経験年数に関しては、概ね、専門的な知識及び技術等を必要とする職種においては、民間等における類似する職務経験を一定程度考慮する一方、定型的・補助的な業務の職種や地方公共団体に特有の職種では、過去の職務経験が直接役立つ程度は限られるため、民間等での職務経験をあまり考慮しないことになると考えられる。

この点に関し、ある町村では、《一定の経験年数や学歴を予め考慮して基礎となる給料月額を設定し、それ以上に民間等での職務経験や学歴を考慮しない一方、再度任用が行われた場合には、職員としての経験年数1年につき4号給（相当額）を加算する。》ことを検討している。

例えば、短大卒以上の学歴を有し、経験年数に換算して概ね2年程度の知識及び技術等を有する者が就く職であることを理由に、基礎となる給料月額を1級17号給（相当水準）とし、仮に採用者が10年の民間等での職務経験を有していたり、大卒以上の学歴を有していても、1級17号給（相当水準）に設定される。短大卒の学歴を有していなくても、それを補う実務経験がある者として採用されれば同様となる。

職務の級	1級	2級
号給	給料月額	給料月額
1	144,100	194,000
2	145,200	195,800
3	146,400	197,600
4	147,500	199,400
5	148,600	200,900
・	・	・
9	153,000	207,900
・	・	・
17	164,200	221,700
・	・	・
21	170,100	228,000
・	・	・
25	180,700	234,000
・	・	・
29	187,200	239,500
・	・	・
40	203,500	252,900
・	・	・

⑥

当該職種において、民間等での職務経験が直接役立つ程度が経験年数にして2年程度に限られ、大卒以上の学歴を必要としないのであれば、このような取扱いも必ずしも職務給の原則等に反しないといえる。マニュアルでも、考慮対象とすべき職務経験等は「職務遂行上必要となるもの」とされている（「問13-3」）。

また、経験年数や学歴を考慮した上での水準であるため、類似する業務に従事する常勤職員の初任給基準額を上回ったとしても不合理ではない。

このように民間等での職務経験や学歴を予め一定程度考慮して基礎となる給料月額を設定することは、初めて採用する者の前歴換算を省略できる点^(注2)や、募集するときに人件費を事前に予測できる点にメリットがあるといえる。

(注2) 特に、会計年度任用職員の募集・採用・給与決定を総務課（人事課）で一元的に行わず、各課において行う場合には、事務の簡略化・効率化の観点からメリットが大きいと考えられる。

3 会計年度任用職員の給料表のイメージ I

(1) 下記の表は、上記2におけるイメージをそのまま会計年度任用職員の給料表としたものである。

(2) 条例には下記の表を規定するとともに、基礎となる号給（①であれば1級1号給）と上限となる号給（①であれば1級25号給）を規則において規定することになる（「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」の職種別基準表を参照）。

常勤職員の給与条例を適用又は準用させる場合も同様である。

行政初給料表しかない町村であって、専門職（例えば保健師や看護師）の会計年度任用職員がいる場合も、②で基礎となる水準を引き上げたのと同様の考え方で、基礎となる号給と上限となる号給を指定することとなる。

(3) なお、下記の表では2級を設けているが、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2級の欄は不要となる。

別表第1 給料表

職務の級	1級	2級
号給 ①	給料月額 ③	給料月額
1	144,100	194,000
2	145,200	195,800
3	146,400	197,600
・	・	・
5	148,600	200,900
・	・	・
9	153,000	207,900
・	・	・
13 ②	158,300	214,700
・	・	・
17	164,200	221,700
・	・ ⑥	・
21	170,100	228,000
・	・	・
25	180,700	234,000
・	・	・
40	203,500	252,900
・	・	・

4 会計年度任用職員の給料表のイメージⅡ

下記の表は、上記2のイメージを、条例のイメージの別表第1に当てはめたものである。個々の職種の基礎となる号給と上限となる号給は、上記3のイメージⅠと同様、規則で規定することになる。

別表第1 給料表

職種	職務の級	1級	2級
	号給	給料月額	給料月額
(1) 一般行政事務（他の職種の区分の適用を受けないものを含む。以下同じ。）	1	〇〇円	〇〇円
	2	〇〇円	〇〇円
	3	〇〇円 ①	〇〇円 ③
	4	〇〇円	〇〇円
	(中略)		
	25	〇〇円 ⑥	〇〇円
(2) 保健師、助産師、看護師その他これらに準ずる業務に従事するフルタイム会計年度任用職員で町(村)長が規則で定めるもの	1	〇〇円	〇〇円
	2	〇〇円	〇〇円
	3	〇〇円 ④	〇〇円
	4	〇〇円	〇〇円
	(中略)		
	〇	〇〇円	〇〇円
(3) 保育士、介護士その他これらに準ずる業務に従事するフルタイム会計年度任用職員で町(村)長が規則で定めるもの	1	〇〇円	〇〇円
	2	〇〇円	〇〇円
	3	〇〇円 ②	〇〇円 ③
	4	〇〇円	〇〇円
	(中略)		
	〇	〇〇円	〇〇円
(4) 教諭、養護教諭、講師、助教諭及び養護助教諭その他これらに準ずる業務に従事するフルタイム会計年度任用職員で町(村)長が規則で定めるもの	1	〇〇円	〇〇円
	2	〇〇円	〇〇円
	3	〇〇円 ⑤	〇〇円
	4	〇〇円	〇〇円
	(中略)		
	〇	〇〇円	〇〇円
(以下略)			

- (1) 前述の①から③の給料水準を、それぞれ区分(1)及び区分(3)にあてはめることになる。前述のとおり①が最も基本的な給料水準となることから、多くの職種を区分(1)でカバーできるものと思われる。
- (2) 区分(2)における④の医療関係職については、医療職給料表を参考に設定することが考えられる（医療職給料表がない場合は都道府県のを参考にする。）。
- (3) 区分(4)における⑤の教育関係職については、都道府県の教育職給料表の水準を参考に設定することが考えられる。

このほか弁護士などの専門職を会計年度任用職員として任用する場合は、別区分を設けた上で、国の特定任期付職員の俸給表の水準を参考に設定することになる（マニュアル「問 13-7」）。

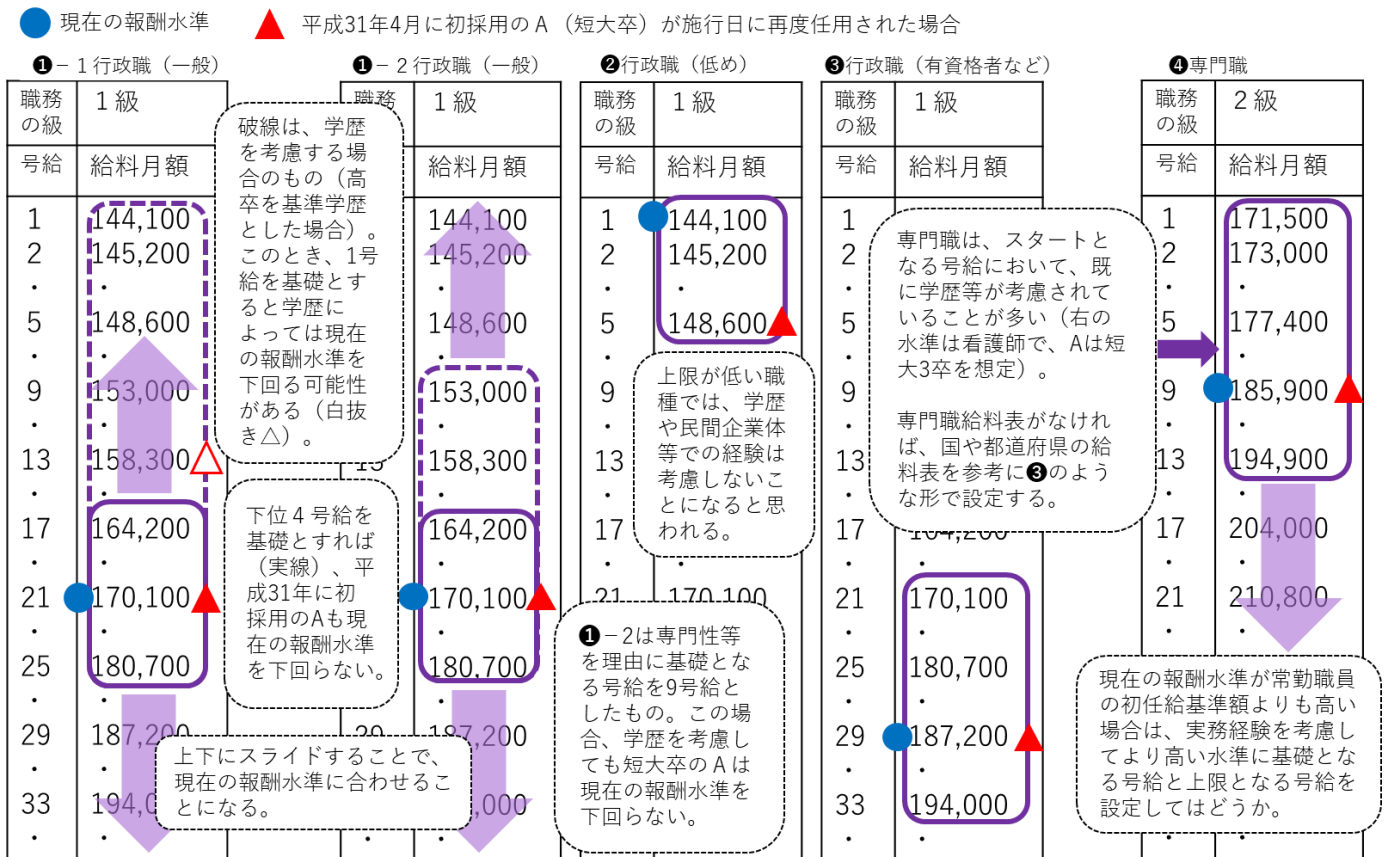
5 上限設定のイメージ

(1) 会計年度任用職員が担当する職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等は職種ごとに異なることから、上限も職種ごとに設定されるべきものである（マニュアル「問 13-6」）。

また、会計年度任用職員の職務内容には単純・定型・補助的な要素がより多く含まれることから、その職務の遂行にあ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り、会計年度任用職員として同種の職務に在職した年数を号給に反映させるとしても、一定の限界すなわち上限を設けることが適当となる（マニュアル「問 13-3」）。

(2) 上限は、会計年度任用職員が担当する職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等に応じて設定されるものであるが、これまで臨時・非常勤職員に対して支給してきた報酬額が職務給の原則や均衡の原則に基づいて設定されていたことを前提とすると、会計年度任用職員の給与水準については、現在の報酬水準と大きく変わらないものとなるよう上限を設定することになる。

【図 上限設定のイメージ】



(3) 一般的な水準（①-1、①-2）について

ア 現在の報酬水準を基準に4号給下位にある号給を基礎とすれば、平成31年4月に初めて非常勤職員として採用された者が平成32年4月に再度任用された場合であっても、現在の報酬額を下回ることにはならない。

その上で、現在の報酬水準よりもやや上位にある号給を上限とすれば、会計年度任用職員の給与水準が、現在の報酬水準を大きく上回ることはないことになる。

例えば、これまで3年間の任用を前提としていた地域おこし協力隊であれば、上下4号給の幅をとれば、3年間を通じて支給する給与の総額は改正前と変わらないことになる。

マニュアルにある水準（1号給を基礎として、25号給を上限とするもの）を参考に、現在の報酬水準が21号給付近にあるとした場合の例が①-1である。

イ これに加え、学歴を考慮するとした場合が破線であり、高校卒を基準学歴として大学卒まで考慮するとした場合、①-1だと、その者の学歴によっては現在の報酬水準を下回る可能性が出てくる。これを避けるために基礎となる号給を若干引き上げているのが①-2である。

学歴を考慮するかは職種によって異なるが、一般的には、有資格者や専門的な職種以外で学歴を考慮するのは少数にとどまると思われる。

ウ 現在の報酬水準がさらに下位の号給にある場合は、実線の枠を下位の号給の方へスライドさせていくことになる。これにつれて、学歴を考慮する余地は少なくなっていく。

エ また、人材が限られている小規模町村においては、人の入れ替わりが少ないため、給与水準に幅を設けたとしても上限となる号給に常に決定されることとなりやすい。そのような状況が今後も続くことが予想される場合には、現在の報酬水準を上限とすることも選択肢となる。

(4) 低めの水準（②）について

②は、現在の報酬水準が行政初給料表の1級1号給付近にあるような場合をイメージしたものであり、上限を1級5号給とすることで、再度任用により1回限り金額が上昇することとしたものである。

このような水準を採用する職種にあっては、その者の学歴や民間企業等における職務経験は考慮しないことになると考えられる。

(5) 専門的な職種の水準（③、④）について

ア 保健師や看護師のように、常勤職員では初任給基準表において予め学歴を考慮して号給が決められていることも多い（例：看護師で短大2卒は2級1号給、短大3卒は2級5号給）。このときも①と同様、当該号給を基

礎とし、現在の報酬水準よりもやや上位の号給を上限とすることで、現在の報酬水準と全体的には変わらないようにバランスを図ることが適切と考えられる(④)。

ここで、現在の報酬水準が常勤職員の初任給基準額よりも高く設定されている場合には、実務経験を考慮してより高い水準に基礎となる号給と上限となる号給を設定することが考えられる。

イ 専門職の給料表がない町村で、常勤職員の行政職給料表を使用する場合には、現在の報酬水準を参考に、③のように行政職給料表の中で基礎となる号給及び上限となる号給を設定することになる。

保育士や消費生活相談員などの有資格者についても、③のように①より高めの水準を設定することが考えられる。

(6) まとめ

以上の「(マニュアルに記載されている)一般的な水準である①」、「低めの水準である②」、「専門的な職種の水準である③又は④」の3つが、給料水準の基本的なパターンになると考えられ、これらのパターンを基本として、個々の職種ごとに基礎となる号給と上限となる号給を決定していくことが考えられる。

基礎となる号給と上限となる号給の規定の具体的なイメージについては、「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」を参照。

以上