給　２　―　１　５
給　３　―　１　６
令和７年２月１２日

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のとおり取りまとめましたので、令和７年４月１日以降は、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更に積極的に活用してください。

なお、これに伴い、「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（令和４年９月１２日給２―１４８・給３―１４９）」は、廃止します。

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、団体等の職員等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「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」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（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。）」欄を適用する場合は、１００分の１００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従事した期間」には、各府省の特定の所掌事務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に従事した期間だけでなく、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た期間も含まれる。**【別添「参考資料」問１参照】**

### ２　自営業・フリーランス等の期間について

自営業・フリーランス等の期間については、経験年数換算表の経歴欄の左欄の「その他の期間」欄が適用され、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」に該当すると認められる場合には１００分の１００以下の換算率で換算することができる。

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従事した期間」に、各府省に共通する職務に役立つ汎用的な能力を活用して職務に従事していた期間も含まれることは上記１と同様であることから、自営業・フリーランス等の期間についても、この点を踏まえた上で、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、民間企業等における常時勤務に服する者として職務に従事した期間に相当すると認められる場合には、「その他の期間」欄の「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従事した期間」の区分を適用した上で、当然に１００分の１００の換算率で換算することとなる。

### ３　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

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１１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１２条第１項第２号）こととされている。

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」問３参照】**

## ４　経験者採用試験の結果に相当すると各庁の長が認める選考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１－２４（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てきた者等（※）に加え、経験者採用試験の結果に相当すると各庁の長が認める選考の結果に基づいて新たに職員となった者についても規則第１１条第３項及び第１２条第１項第２号の規定が適用され、上記３と同様に職務の級及び号俸を決定することができる。

（※）人事院規則２１―０（国と民間企業との間の人事交流）第４７条又は人事院規則２３―０（任期付職員の採用及び給与の特例）第７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。

## ５　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の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」問５参照】**

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の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―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」問７参照】**

なお、令和７年４月から、特定任期付職員のボーナス制度を見直し、勤務成績を適時に反映できる勤勉手当を支給する。これにより、成績優秀者へはこれまで以上に高い水準のボーナス支給が可能になる。

## 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

要な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」問８参照】**

## 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

経験者試験等採用者（経験者試験採用者及び上記Ⅰの４の対象となる職員をいう。以下同じ。）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７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」問９参照】**

## 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級から１０級までの職務の級、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級又は８級の職務の級など官職に相応する職務の級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】

# 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　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

Ⅱ．職員の昇格の柔軟な運用
問８　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９　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10　経験者試験等採用者を早期に昇格させる手段

# 【参考資料】

## 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、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ても、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

【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、経験者試験等採用者の号俸は、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。

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。

【参考資料】

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
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
　　→ 全府省共通の運用例

エ　アクチュアリー（保険数理士）
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
　　→ 個別府省の運用例

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枠外２号俸又は枠外１号俸に、レベル６の者にあっては枠外１号俸に決定

【参考資料】

Ⅱ．職員の昇格の柔軟な運用

問８　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９　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等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10　経験者試験等採用者については、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　経験者試験等採用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回は優良以上、残りは良好以上など）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７項第２号）。

以　　上