総行給第 29 号
令和 7 年 6 月 25 日

各都道府県総務部長
（人事担当課・市町村担当課・区政課扱い）
各政令指定都市総務局長
（人事担当課扱い）
各人事委員会事務局長

） 殿

総務省自治行政局公務員部
給与能率推進室長
（公印省略）

「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）」
の改正について

会計年度任用職員については、令和 2 年度の制度導入以来、地方公共団体において様々な行政需要に対応し活躍いただいているところですが、その制度運用の実態等を踏まえ、平成 30 年 10 月 18 日付総行公第 135 号・総行給第 49 号・総行女第 17 号・総行福第 211 号・総行安第 48 号公務員部長通知により発出した「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第 2 版）」Ⅲ（Q&A）を、別紙のとおり改正します。

各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いいたします。また、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対しても、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

なお、本通知は、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 59 条及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 245 条の 4 に基づく技術的助言です。

【連絡先】

総務省公務員部給与能率推進室
本橋、安住
電話：03-5253-5549（直通）

会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（第2版） III Q & A（抜粋）

【給与決定の考え方】

<問繰上げ>

問13-1-2 会計年度任用職員の給与はどのような水準とすべきか。

(略)

<問繰下げ>

問13-2-1 マニュアルII3(1)③ア(ア)中「地域の民間企業において同一又は類似の職種がある場合には、その労働者の給与水準の状況等に十分留意しつつ」とあるが、これは具体的にどのような趣旨か。

(略)

<問繰下げ>

問13-3-2 会計年度任用職員の給与を、係長相当や管理職相当の水準に決定することは可能か。

(略)

<問繰下げ・修正>

問13-4-3 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準について、「職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験等の要素を考慮して定めるべき」とは具体的にどのような趣旨か。

- 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準の決定に当たっては、**常勤職員と同様に**、「知識、技術及び職務経験」が考慮要素となるものであるが、当然に、その考慮対象とすべきものは、「職務遂行上必要となるもの」である。また、「**職務経験等の要素を考慮して**」とは、**学歴や経験年数を考慮すべきものと考えている。**

~~七たがって、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。~~

- ~~○ また、そもそも「非常勤の職」を占め、任期が会計年度内に限られる会計年度任用職員の職務の内容や責任の程度は、「常時勤務を要する職」を占め、任期の定めのない常勤職員とは異なる設定とすべきものであることなどから、会計年度任用職員についても、職務の内容や責任等を踏まえつつ、給料又は報酬の水準に一定の上限を設けることが適当である。~~

~~なお、その際、例えば、定型的・補助的な業務等に従事する事務補助職員については、~~

~~一般行政職の常勤職員の初任給基準額を上限の目安とすることなどが考えられる。~~

- ~~○ また、「職務経験等の要素を考慮して」とは、学歴や経験年数を考慮すべきものと考えている。~~

<新規>

問13-5 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準に、一定の上限を設ける必要はあるか。

- 会計年度任用職員の給料又は報酬の水準の決定に当たっては、常勤職員と同様に、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して定めるべきであり、その際、必ずしも上限を設ける必要はないと考える。
- ただし、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ことも想定される。こうした場合には、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ことから、給料又は報酬の水準に一定の上限を設けることも考えられる。

<削除>

~~問13-6 職種によっては、問13-3のとおり常勤職員の初任給基準額を上限とすると、現行から相当程度給与水準が下がってしまう場合があり、人材確保に影響を及ぼすおそれもある。どのように対処すればよいか。~~

- ~~○ 問13-3において「常勤職員の初任給基準額を上限の目安とすることなどが考えられる」としたのは、あくまで「定型的・補助的な業務等に従事する事務補助職員」についての例であり、全ての職種について「常勤職員の初任給基準額を上限の目安」とすることを示しているものではない。~~
- ~~○ それぞれの職種に係る給料又は報酬の上限の号給設定及びその設定理由については、一義的には各団体において適切に判断されるべきものであるが、例えば、保育士や看護師等の専門職種について、職務の内容や責任の程度によっては、民間の給与水準等も踏まえて、その上限を事務補助職員よりも高く設定することが考えられる。~~

<新規>

問13-6 会計年度任用職員のうち、例えば、保育士や看護師等の専門職種の給与について、1級に加え、2級相当の水準に決定することは可能か。

- それぞれの職種に係る給与水準の決定及びその決定理由については、一義的には各団体において適切に判断されるべきものであるが、設問の例の場合、保育士や看護師等の専門職種について、職務の内容や責任の程度によっては、民間の給与水準等も踏まえ、1級の水準に限る必要はないと考えられる。

<問繰下げ・修正>

問13-74 再度任用時の給与決定についてはどのように考えればよいか。

- 民間労働者については、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指す目的で厚生労働省が平成~~28~~30年12月に取りまとめた「同一労働同一賃金ガイドライン案」において、
 - ・ 基本給であってについて、労働者の勤続年数に応じて支給するものについて~~七まうとする場合、無期雇用フルタイム通常の労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者又はパートタイム労働者~~には、勤続年数に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給支給を支給しなければならない。また、勤続年数に一定の相違~~違~~いがある場合においては、その相違に応じた基本給支給を支給しなければならない。
 - ・ 昇給であってについて、労働者の勤続による職業能力の向上に応じて行うものについて~~おうとする場合、無期雇用フルタイム通常の労働者と同様に勤続により職業能力が向上した短時間・有期雇用労働者又はパートタイム労働者~~には、勤続による職業能力の向上に応じた部分につき、通常の労働者と同一の昇給を行わなければならない。また、勤続による職業能力の向上に一定の相違~~違~~いがある場合においては、その相違に応じた昇給を行わなければならない。とされている。
- このような考え方を踏まえると、会計年度任用職員の再度任用時の給与決定に当たっては、常勤職員の初任給決定基準や昇給の制度との権衡を考慮することが適当と考えている。

<問繰下げ・修正>

問13-85 問13-74を踏まえ、例えば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、具体的にどのようなものが考えられるか。

- 「同一労働同一賃金ガイドライン案」に沿った運用としては、以下のように取り扱うことが望ましいと考えられる。
- ~~初回の任用の際の給与決定についてはマニュアルH3-(1)③ア(イ)にあるように~~、当該会計年度任用職員の職務と類似する職務に従事する常勤職員の属する職務の級（仮に1級とする）の初号給（1級1号給）を基礎として、職務経験等の要素を考慮して（高校卒業以後の学歴免許等の資格による号給調整（加算数4×4号給=16号給を加算））定める（1級1号給+16号給=1級17号給相当水準）。
- 再度の任用の際の給与決定については、初年度と同様、1級1号給を基礎として、学歴免許等の資格による号給調整を行い（+16号給）、さらに経験年数分の号給（1年×4号給=4号給）を加え、1級21号給相当水準に決定する。
- 再々度の任用の際の給与決定については、初年度と同様、1級1号給を基礎として、学歴免許等の資格による号給調整を行い（+16号給）、さらに経験年数分の号給（2年×4号給=8号給）を加え、1級25号給相当水準に決定する。
- 再々々度の任用の際の給与決定については、初年度と同様、1級1号給を基礎として、

学歴免許等の資格による号給調整を行い（+ 16号給）、さらに経験年数分の号給（3年×4号給＝12号給）を加えると、1級29号給になるが、~~上限を仮に常勤大卒職員の初任給基準額（1級25号給相当水準）と設定している場合には1級25号給相当水準に決定することとなる。ただし、問13-5のとおり給料又は報酬の水準に一定の上限を設ける場合は、その水準に決定することとなる。~~

<問繰下げ>

問13-9-7 特別職非常勤職員として任用されている医師、弁護士などを一般職に移行させる場合、どのように給与水準を決定すべきか。また、これらの職について、職務の内容に変更がない場合には現行と同水準の給与を支給することは可能か。

(略)

<問繰下げ>

問13-10-8 会計年度任用職員の勤務条件は人事委員会勧告の対象となるのか。

(略)

<問繰下げ>

問13-11-9① 会計年度任用職員の勤務条件は人事委員会勧告の対象となるのか。

(略)

<問繰下げ>

問13-11-9② 年度途中で給与改定により給料・報酬等が変更する可能性があることを踏まえ、任用時の勤務条件通知をどのように行えば良いか。また、給与改定時に、改めて勤務条件通知を行う必要があるか。

(略)

<問繰下げ>

問13-11-9③ 増額改定の場合に、退職者への遡及改定の事務が困難であることや、仮に減額改定の場合、退職者の減額ができず在職者との間に不均衡が生じることを考慮し、遡及改定の対象者を国の取扱いと異なるものとしてよいか。

(略)

<問繰下げ>

問 1 3 - ~~1 2 1 0~~ ごく短期間の繁忙期において単純作業に従事させるために任用する
ような会計年度任用職員についても、職務経験等を考慮して給与を決定する必要があるのか。

(略)

<問繰下げ>

問 1 3 - ~~1 3 1 1~~ 自団体においては、55歳以上の常勤職員について、昇給停止の取
扱いとしているところであるが、会計年度任用職員についても同様の取扱いを行うべきか。

(略)