

第 1 部 給 料

第 1 部 給 料

給料とは、正規の勤務時間による勤務に対する報酬であって管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当等、へき地手当等、時間外勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、寒冷地手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、産業教育手当、定時制通信教育手当、農林漁業普及指導手当及び災害派遣手当を除いたものとされている。

また、「給料月額」と「給料の月額」の二語が使用されているが、一般的に「給料月額」は職員の属する職務の級について給料表に定められている号給の給料をいい、「給料の月額」は前記「給料月額」に教職調整額を加えたものを意味している。

条例第2条第1項

1 給料表の種類と適用範囲

県職員(臨時の職員又は非常勤の職員(再任用短時間勤務職員等を除く。))を除く。)に適用される給料表は次のとおり 10 種 22 表があり、それぞれの給料表に適用される職員の範囲は次のとおり定められている。

給 料 表	適 用 範 囲
行政職給料表	他の給料表の適用を受けないすべての職員(臨時の職員又は非常勤の職員(再任用短時間勤務職員等を除く。))を除く。)
警察職給料表	警視、警部、警部補、巡査部長及び巡査の階級にある者
海事職給料表	船舶に乗り組む船長、航海士、機関長、機関士、通信長及び通信士その他これらと同等の職務に従事する職員(総トン数5トン未満の船舶、湖、川又は港のみを航行する船舶、総トン数30トン未満の漁船(人事委員会が定める船舶を除く。))及びしゅんせつ船、起重機船、土運船、えい船等の作業船に乗り組む者を除く。)
教育職給料表(一)	<ol style="list-style-type: none"> 1 県立の高等学校に勤務する校長、教頭、教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師、寄宿舎指導員及び実習助手 2 県立の特別支援学校に勤務する校長、教頭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、助教諭、養護助教諭、寄宿舎指導員及び実習助手 3 市町村立の高等学校で、夜間その他特別の時間又は時期において授業を行う課程(以下「定時制の課程」という。)のみをおくものの校長、定時制の課程に関する校務を整理する教頭並びに定時制の課程を担当する教諭、助教諭及び講師 4 教育委員会の事務局又は教育委員会の所管する学校以外の教育機関に勤務する指導主事、社会教育主事及び教育事務所の次長等のうち県立の高等学校若しくは特別支援学校又は市町村立の高等学校の校長、教頭、教諭、養護教諭又は栄養教諭から任命された者
教育職給料表(二)	<ol style="list-style-type: none"> 1 市町村立の小中学校若しくは中学校又は県立の小中学校に勤務する校長、教頭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、講師及び寄宿舎指導員 2 教育委員会の事務局又は教育委員会の所管する学校以外の教育機関に勤務する指導主事、社会教育主事及び教育事務所の次長等のうち市町村立の小中学校若しくは中学校又は県立の小中学校の校長、教頭、教諭又は養護教諭から任命された者

条例第3条
別表第1～6
規則7-38

給料表	適用範囲
研究職給料表	次に掲げる試験研究機関等に勤務し、専門的、科学的知識及び創意等をもって試験研究又は調査研究業務に従事する職員(医療職給料表(一)の適用を受ける者を除く。) 環境保健センター、原子力センター、美術館、郷土館学芸課及び科学捜査研究所
医療職給料表(一)	本庁、地域県民局地域健康福祉部、環境保健センター、あすなろ療育福祉センター、さわらび療育福祉センター及び精神保健福祉センターに勤務する医師及び歯科医師である職員
医療職給料表(二)	1 地域県民局地域健康福祉部、あすなろ療育福祉センター、さわらび療育福祉センター、精神保健福祉センター、県立学校、市町村立の小学校及び中学校並びにスポーツ健康課等に勤務し、薬剤師、栄養士、診療放射線技師、診療エックス線技師、臨床検査技師、衛生検査技師、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、理学療法士、作業療法士、義肢装具士、言語聴覚士等としての業務に従事する職員 2 地域県民局地域健康福祉部、地域県民局地域農林水産部、動物愛護センター、食肉衛生検査所等に勤務し、獣医師としての業務に従事する職員
医療職給料表(三)	地域県民局地域健康福祉部、あすなろ療育福祉センター、さわらび療育福祉センター及び精神保健福祉センター等に勤務する保健師、看護師及び准看護師である職員
任期付研究員に適用される給料表(第1号任期付研究員)	地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律に基づき採用され、試験研究機関の研究業務に従事する職員(招へい研究員型)
任期付研究員に適用される給料表(第2号任期付研究員)	地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律に基づき採用され、試験研究機関の研究業務に従事する職員(若手研究員型)
特定任期付職員に適用される給料表	地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律に基づき採用され、高度の専門的な知識経験等を特に必要とされる業務に従事する職員
技能職等給料表	技能技師、技能主事、守衛長及び守衛並びに作業船の船長及び機関長並びに甲板長、甲板員及び機関員
企業職給料表(一)	企業職員のうち、企業職給料表(二)及び(三)の適用を受けない職員
企業職給料表(二)	企業職員のうち、技能技師及び技能主事
企業職給料表(三)	企業職員のうち、任期付職員条例第2条第1項により採用された職員
病院局運営職給料表	中央病院及びつくしが丘病院に勤務する職員のうち、病院局医療職給料表(一)、病院局医療職給料表(二)、病院局医療職給料表(三)、病院局医療職給料表(四)及び病院局技能職給料表の適用を受けない職員
病院局医療職給料表(一)	中央病院及びつくしが丘病院に勤務する医師及び歯科医師である職員

任期付研究員
条例第5条
第1項

任期付研究員
条例第5条
第2項

任期付職員
条例第7条
第1項

技能職員給与
規程第2条

企業職員給与
規程第2条

病院局職員給与
規程第2条

給料表	適用範囲
病院局医療職給料表(二)	病院局に勤務し、薬剤師、栄養士、診療放射線技師、診療エックス線技師、臨床検査技師、衛生検査技師、あん摩マッサージ指圧師、柔道整復師、歯科衛生士、歯科技工士、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、臨床工学技士、言語聴覚士等としての業務に従事する職員
病院局医療職給料表(三)	病院局に勤務する保健師、助産師、看護師及び准看護師である職員
病院局医療職給料表(四)	病院局に勤務し、臨床心理士、精神保健福祉士、社会福祉士等としての業務に従事する職員
病院局技能職給料表	病院局に勤務する技能技師及び技能主事である職員

2 級別基準職務

職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づき、各給料表のそれぞれの職務の級に分類される。この場合の分類の基準となるべき職務内容は、各給料表ごとに級別基準職務表が定められている。

条例第3条第3項

(例) 行政職給料表級別基準職務表	
職務の級	基準となる職務
1 級	主事又は技師の職務
2 級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う主事又は技師の職務
3 級	主査の職務
4 級	主幹の職務
5 級	1 総括主幹の職務 2 出先機関の長の職務
6 級	1 副参事の職務 2 相当困難な業務を行う出先機関の長の職務
7 級	1 本庁の課長の職務 2 困難な業務を行う出先機関の長の職務
8 級	1 本庁の次長の職務 2 特に困難な業務を行う出先機関の長の職務
9 級	1 本庁の部長の職務 2 重要かつ困難な業務を行う出先機関の長の職務
10 級	本庁の特に重要な業務を行う部長の職務

条例別表第7

3 初任給

新たに給料表の適用を受けることとなった職員の初任給は、その職務の級と号給を決定することにより決定される。

(1) 職務の級の決定

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される。

ア 試験採用の場合

採用試験(規則6-15の規定による試験又は人事委員会がこれに準ずると認める試験をいう。)に合格して採用された職員については、その者に適用される初任給基準表の試験欄の区分に対応する初任給欄の職務の級に決定される。

(例) 行政職に採用する場合

- 採用試験(大卒程度)合格者の場合
 - 採用試験(高卒程度)合格者の場合
- 行政職1級に決定

ただし、人事委員会の定める者(P6参照)にあつては、当該職務の級の1級上位の職務の級に決定することができる。

イ その他の場合

ア以外の者の職務の級は、初任給基準表の職種欄の区分又は試験欄の区分及び学歴免許等欄の区分に対応する初任給欄の級(適用される区分のない職員等は最下位の職務の級)を基礎として、その者の経験年数の期間を同種の職務に在職したものとみなして、在級期間表に定める在級期間(特別な事情がある場合には、その50/100)に従ったときに昇格させることができる級の範囲内で決定され、その範囲より上位の級に決定するときは、人事委員会の定めるところ(人事委員会に協議すること)により決定される。

なお、行政職8級以上等の級及び特殊の技術、経験等を必要とする職への採用の場合は、人事委員会の承認を得て決定される。

ウ 人事交流等によるかつて職員であった場合

イにかかわらず、人事交流等によるかつて職員であった者の職務の級は、引き続き職員であったものとして、昇格の規定の例によるものとした場合に決定できる級の範囲内で決定される。

(2) 号給の決定

ア 号給の決定の原則

(ア) 採用試験により職員となった者は、その者に適用される初任給基準表の試験欄の区分に対応する初任給欄に定める号給とする。

(イ) (ア)及び(ウ)以外の者

- ① 決定された級の号給が初任給基準表に定められている職員は、当該号給とする。
- ② 決定された級の号給が初任給基準表に定められていない職員は、初任給基準表に定めのある級の号給を基礎としてその者の級に昇格等した場合に得られる号給とする。

(ウ) 初任給基準表にその者に適用される職種欄又は試験欄の区分のない者等は、その者

の職務の級の最低の号給とする。

イ 初任給基準表の適用方法

初任給基準表は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、職種欄の区分又は試験欄の区分(職種欄の区分及び試験欄の区分の定めのあるものにあつては、それぞれの区分)及び学歴免許等欄の区分に応じて適用する。

規則7-39
第13条

(例) 行政職に採用する場合

- 採用試験(大卒程度)合格者の場合 → 1級25号給
- 採用試験(高卒程度)合格者の場合 → 1級5号給

ウ 号給の調整

資格を超える学歴免許又は経験年数を有する職員の号給については、上位の号給に調整することができる。

規則7-39
第12条第2項

(ア) 学歴免許等による初任給調整

その者に適用される初任給基準表の学歴免許等の区分に対して上位の学歴免許等を有する者で、上位の学歴免許等を取得するに際し職務に有用な知識等を習得したと認めるものに対する初任給基準表の適用については、初任給基準表の初任給欄の号給に、次表の左欄に掲げるその者の有する学歴免許等の資格の区分に応じた右欄の数とその者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄の学歴免許等の区分に応じた右欄の数の差(加算数)に4を乗じて得た数を加えた号給をもって、同欄の号給とすることができる。

規則7-39
第14条

博士課程修了	21
修士課程修了、専門職学位課程修了又は大学6卒	18
大学専攻科卒	17
大学4卒(大学卒)	16
短大3卒	15
短大2卒(短大卒)	14
短大1卒又は高校専攻科卒	13
高校3卒(高校卒)	12
高校2卒	11
中学卒	9

(例) 短大卒業者を採用(行政職)する場合

- 採用試験(高卒程度)による採用 → 初任給基準表に定める号給 1級5号給
短大卒と高校卒の
修学年数差 2年×4 + 8
1級13号給
- その他の選考による採用 → 初任給基準表に定める号給 1級1号給
短大卒と高校卒の
修学年数差 2年×4 + 8
1級9号給

(イ) 経験年数による初任給調整(経験年数調整)

初任給の号給の号数に、新たに職員となる者(人事委員会の定める者*のうち、(1)アただし書きにより当該職務の級の1級上位の職務の級に決定される者を除く。)が有する採用以前の経験年数を、経験年数換算表(P8参照)を用いて同種の県の職員としての経験年数に換算評価し、この換算された経験年数の月数を12月(5年を超える経験年数(③のb又はcに該当する者で最短昇格期間が5年を超える職務の級に決定されたものにあつては最短昇格期間を超える期間とし、職員の職務にその経験が直接役立つと認められる職務であつて人事委員会の定めるものに従事した期間のある職員の経験年数のうち部内の他の職員との均衡を考慮して任命権者が相当と認める年数を除く。)の月数にあつては、18月)で除して得た数(1未満の端数は切捨て)に4を乗じて得た数を加えて得た数を号数とする号給(人事委員会の定める者にあつては、当該号給の数に3を超えない範囲内で人事委員会の定める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。

※ 人事委員会の定める者は、大卒程度の採用試験の結果に基づいて新たに職員となった者のうち行政職給料表が適用されることとなる者であつて、上記の経験年数調整の規定を適用したものとした場合に算定される号数が初任給基準表の試験欄の区分に対応する初任給欄の職務の級の最高の号給の号数を超える者とする。なお、この場合において、(1)アただし書きにより当該職務の級の1級上位の職務の級に決定される者の号給は、人事委員会の定める号給とすることができる。

青人職 44 第 220 号

① 経験年数の起算

経験年数は、新たに職員となった者の有する最も新しい学歴免許等を取得した時(それ以外の資格による方が有利な場合はその資格を取得した時)以後の経歴による。

② 経験年数調整表

その者に適用される初任給基準表の学歴免許等の区分に対して経験年数調整表(P9参照)に加減する年数が定められている学歴免許等の資格(①の経験年数の起算に際して用いられるものに限る。)を有する者について、その者の経験年数にその年数を加減した年数をもって、その者の経験年数とする。

③ 調整対象となる経験年数

a 採用試験による採用者については、その者の任用の基礎となった試験に合格した時以後の経験年数又はその者に適用される初任給基準表の試験欄の区分に属する学歴免許等の資格(学歴免許等の資格による初任給の調整を行った場合には、その調整に用いた学歴免許等の資格)を取得した時以後の経験年数

b 試験採用による採用者で人事交流等後引き続き職員となった者、採用試験による採用者に相当すると認められる者については、最短昇格期間を超える経験年数
※「最短昇格期間」とは、新たに職員となった者に適用される初任給基準表に掲げる職務の級を基礎としてその者の職務と同種の職務に引き続き在職したものとみなして昇格によりその者の属する職務の級に決定することができる最短の期間をいう。

c a及びb以外の者で(ア)による調整(学歴免許等の資格による初任給の調整)を行

った場合の号給が職務の級の最低の号給であるものについては、その者の最短昇格期間を超える経験年数

- d aからc以外の者については、初任給基準表の適用に際して用いられるその者の学歴免許等の資格((ア)による調整(学歴免許等の資格による初任給の調整))を行った場合には、その調整に用いた学歴免許等の資格)を取得した時以後の経験年数
- e その者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄の学歴免許等の区分に対応する学歴免許等の資格より上位の学歴免許等の資格を有する者で(ア)による初任給の調整を受けないものについては、その調整に用いられる学歴免許等の資格を取得したとき以後の経験年数に加算数を加えた年数

〈人事委員会の定める者及び人事委員会の定める数〉

青人職 44 第 220 号

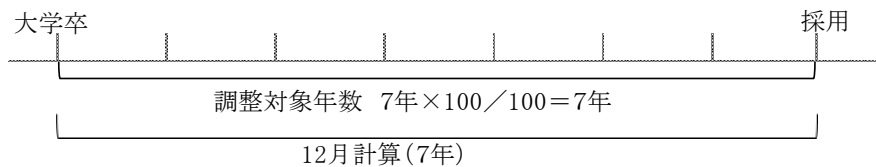
- 1 調整に当たり12月で除すこととされる経験年数の月数のうち12月に満たない端数の月数がある者

端数の月数	人事委員会の定める数
9 月から 11 月まで	3
6 月から 8 月まで	2
3 月から 5 月まで	1

- 2 調整に当たり18月で除すこととされる経験年数の月数のうち18月に満たない端数の月数がある者

端数の月数	人事委員会の定める数
14 月から 17 月まで	3
10 月から 13 月まで	2
5 月から 9 月まで	1

(例1) 大学卒業後7年の経験年数(他の地方公共団体の職員として同種の職務に従事した場合)を有する採用試験(大卒程度)合格者を行政職に採用する場合

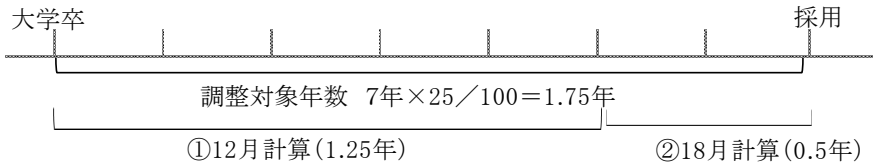


- ① 12月除算で調整できる経験

$$\frac{7年(84月)}{12月} = 7$$

決定できる初任給 $\frac{1級25号給}{+28}$ (初任給基準)
1級53号給 (①×4)

(例2) 大学卒業後7年の経験年数(無職(その他の期間)の場合)を有する採用試験(大卒程度)合格者を行政職に採用する場合



① 12月除算で調整できる経験 ② 18月除算で調整できる経験
 $1.25年(15月) \div 12月 = 1.25 \rightarrow 1$ $0.5年(6月) \div 18月 = 0.333... \rightarrow 0$
 (1未満の端数は切捨て) (1未満の端数は切捨て)

①' ①のうち12月に満たない端数の月数 ②' ②のうち18月に満たない端数の月数
 3月→1 6月→1

決定できる初任給 $1級25号給 + 6$ (初任給基準)
 $1級31号給$ ((①×4) + ①' + (②×4) + ②')

経験年数換算表

経	歴	換 算 率
国家公務員、地方公務員又は旧公共企業体、政府関係機関若しくは外国政府の職員としての在職期間	職員として同種の職務に従事した期間	100/100
	職員の職務とその種類が類似する職務に従事した期間	100/100以下
	その他の期間	80/100以下(部内の他の職員との均衡を著しく失う場合は、100/100以下)
民間における企業体、団体等の職員としての在職期間	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	100/100以下
	その他の期間	80/100以下
学校又は学校に準ずる教育機関における在学期間(正規の修学年数内の期間に限る。)		100/100以下
その他の期間	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	100/100以下
	技能、労務等の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役立つと認められるもの	50/100以下(部内の他の職員との均衡を著しく失う場合は、80/100以下)
	その他の期間	25/100以下(部内の他の職員との均衡を著しく失う場合及び教育職給料表の適用を受ける職員に適用する場合は、50/100以下)

規則7-39
 第15条の2
 別表第4

経験年数調整表

学歴区分(甲)	学歴免許等の区分																
	基準学歴区分						学歴区分(乙)										
	大学卒	短大卒	高校卒	中学卒	博士課程修了 (大学6 卒後の ものに 限る。)	博士課程修了	修士課程修了	専門職 学位課程修了	大学6 卒	大学専 攻科卒	短大4 卒	短大3 卒	短大2 卒	短大1 卒	高校専 攻科卒	高校3 卒	高校2 卒
博士課程修了	+ 5年	+ 6.5年	+ 9年	+ 9年	- 1年	+ 3年	+ 3年	+ 3年	+ 3年	+ 4年	+ 5年	+ 6年	+ 6.5年	+ 8年	+ 8年	+ 9年	+ 10年
修士課程修了	+ 2年	+ 3.5年	+ 6年	+ 6年	- 4年	- 3年			+ 1年	+ 2年	+ 3年	+ 3.5年	+ 3.5年	+ 5年	+ 5年	+ 6年	+ 7年
専門職学位課程修了	+ 2年	+ 3.5年	+ 6年	+ 6年	- 4年	- 3年			+ 1年	+ 2年	+ 3年	+ 3.5年	+ 3.5年	+ 5年	+ 5年	+ 6年	+ 7年
大学6卒	+ 2年	+ 3.5年	+ 6年	+ 6年	- 4年	- 3年			+ 1年	+ 2年	+ 3年	+ 3.5年	+ 3.5年	+ 5年	+ 5年	+ 6年	+ 7年
大学専攻科卒	+ 1年	+ 2.5年	+ 5年	+ 5年	- 5年	- 4年	- 1年	- 1年	+ 1年	+ 2年	+ 2.5年	+ 2.5年	+ 4年	+ 4年	+ 5年	+ 6年	
大学4卒		+ 1.5年	+ 4年	+ 4年	- 6年	- 5年	- 2年	- 2年	- 1年		+ 1年	+ 1.5年	+ 3年	+ 3年	+ 4年	+ 5年	
短大3卒	- 1年	+ 0.5年	+ 3年	+ 3年	- 7年	- 6年	- 3年	- 3年	- 2年	- 1年		+ 0.5年	+ 2年	+ 2年	+ 3年	+ 4年	
短大2卒	- 2年	+ 0.5年	+ 2年	+ 2年	- 8年	- 7年	- 4年	- 4年	- 3年	- 2年	- 1年	+ 0.5年	+ 1年	+ 1年	+ 2年	+ 3年	
短大1卒	- 3年	- 1.5年	+ 1年	+ 1年	- 9年	- 8年	- 5年	- 5年	- 4年	- 3年	- 2年	- 1.5年	- 1.5年		+ 1年	+ 2年	
高校専攻科卒	- 3年	- 1.5年	+ 1年	+ 1年	- 9年	- 8年	- 5年	- 5年	- 4年	- 3年	- 2年	- 1.5年	- 1.5年		+ 1年	+ 2年	
高校3卒	- 4年	- 2.5年			- 10年	- 9年	- 6年	- 6年	- 5年	- 4年	- 3年	- 2.5年	- 2.5年	- 1年	- 1年	+ 1年	
高校2卒	- 5年	- 3.5年	- 1年	- 1年	- 11年	- 10年	- 7年	- 7年	- 6年	- 5年	- 4年	- 3.5年	- 3.5年	- 2年	- 2年	- 1年	
中学卒	- 7年	- 5.5年	- 3年	- 3年	- 13年	- 12年	- 9年	- 9年	- 8年	- 7年	- 6年	- 5.5年	- 5.5年	- 4年	- 4年	- 3年	- 2年

4 昇 格

昇格とは、職員の職務の級を同一の給料表の上位の職務の級に変更することをいう。

(1) 昇格の要件

- ア 昇格させようとする職務の級がその職務に応じ、かつ、勤務成績に従ったものであること。
- イ 次のいずれかの要件を満たすこと。
- (ア) 昇格させようとする日に昇任したこと。
- (イ) 昇格させようとする日前1年以内に昇任した場合で、(ウ)の①及び②の要件を満たすこと。
- (ウ) 昇格させようとする日以前の人事委員会が定める期間において次の要件を満たし、かつ、昇格させようとする日以前の人事委員会の定める期間における人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づき、昇格後の職務の級の職務が遂行可能であると認められること。
- ① 昇格させようとする日以前の人事委員会の定める期間における人事評価の結果が上位又は中位の段階であること。
- ② 1年以内に懲戒処分等を受けていないこと。
- ウ 派遣等により人事評価の結果がない場合には、人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づき、イに相当すると認められる職員は、イにより昇格させることができる。
- エ アからウにより、1級上位の級に決定しようとする時は、次によるものとする。
- (ア) 行政職8級以上等への昇格については、予め人事委員会の承認を得ること。
- (イ) (ア)以外への昇格については、在級期間表に定める在級期間及び在級期間表において人事委員会が別に定めることとする要件に従い級を決定する。この場合において、直近の人事評価の結果が上位の段階であるとき等は、在級期間表に定める在級期間に50/100以上100/100未満の割合を乗じて得た期間をもって、在級期間表の在級期間とすることができる。
- オ アからウにより、2級以上上位の職務の級に決定する特別の事情がある場合として人事委員会の承認を得た場合等は、2級以上上位の級に決定することができる。
- カ エの(イ)の場合において、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しては、昇格させようとする日に職員となったものとした場合の経験年数が最短昇格期間(直近の人事評価の結果が上位の段階であるとき等は、その50/100)以上であること及び在級期間表において人事委員会が別に定めることとする要件に従い、職務の級を決定する。
- キ エの昇格は、現に属する職務の級に1年以上在級していない職員については行うことができない。

(2) 在級期間表の適用方法

- ア 在級期間表は、給料表の別、職種欄の区分に応じて適用する。
- イ 在級期間表の職務の級欄に定める数字は、その職務の級に昇格させるための在級期間

を示す。

ウ 規則7-39 第 13 条第2項第2号の者(採用試験により職員となった者で人事交流等によるかつて職員であった者)又は第 13 条第3項の者(採用試験により採用された者に相当すると認められる者)に対する在級期間表の適用については、採用試験により職員となった者として取り扱う。

エ 次の職員に在級期間表を適用する場合のその者の在級期間は次のとおり取り扱うことができる。

(ア) 人事交流等による職員は、部内均衡を考慮して人事委員会の承認を得て定める期間

(イ) 初任給基準表異動又は給料表異動をした職員は、部内均衡及びその者の従前の勤務成績を考慮して人事委員会の承認を得て定める期間

(3) 昇格の要件の特例

区 分	要 件
職務の特殊性等による昇格	在級年数が1年に満たない者を職務の特殊性等により特に昇格させる必要がある場合には、人事委員会の承認を得て昇格させることができる。
上位資格取得等による昇格	現に職員である者が上位の職務の級に必要な資格を取得した場合には、その資格に応じた職務の級に昇格させることができる。
派遣職員の復帰時の昇格	(1) 外国の地方公共団体の機関等に派遣された場合 職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上特に必要があると認められるときには、人事委員会の承認を得て昇格させることができる。 (2) 公益的法人等に派遣された場合 職務に復帰した場合において、部内の他の職員との均衡上特に必要があると認められるときには、下記により昇格させることができる。 ア 行政職8級以上などの特定の職務の級への昇格 人事委員会の承認を得ること。 イ 上記以外の職務の級への昇格 昇格させようとする日の経験年数が在級期間表による最短昇格期間以上となる級に昇格させることができ、特別の事情があるときは、人事委員会の承認を得て別段の取扱いとすることができる。
殉職者等に対する昇格	職員が生命をとして職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合は、人事委員会の承認を得て昇格させることができる。

規則7-39
第20条第7項
ただし書

規則7-39
第21条

規則7-39
第22条第1項

規則6-18
第4条
青人職13第221号

規則7-39
第22条第2項

(4) 昇格後の号給の決定

ア 昇格の場合の号給は、昇格した日の前日に受けていた号給に対応する昇格時号給対応表に定める昇格後の号給欄に定める号給に決定される。

イ 2級以上上位の級への昇格のときにおけるアの適用については、1級上位の級への昇格が順次行われたものとする。

規則7-39
第23条
規則7-39
第23条
別表第7

ウ 上位資格の取得等により昇格させた場合で、ア及びイによる号給が初任給として受けるべき号給に達しないときは、初任給の号給とする。

エ 降格した職員をその降格後最初に昇格させた場合において、アからウにより決定される号給が部内の他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、個別に人事委員会の承認を得て、その者の号給を決定することができる。

(例) 行政職給料表適用者が昇格した場合

- 3級65号給から昇格した場合 → 4級46号給に決定
- 6級73号給から昇格した場合 → 7級32号給に決定

行政職給料表昇格時号給対応表

昇格した日の 前日に受けて いた号給	昇 格 後 の 号 給								
	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
略									
61	27	43	45	53	47	31	31		
62	27	43	45	54	47	31			
63	28	44	45	55	48	31			
64	28	44	46	56	48	31			
65	29	45	46	57	49	31			
66	29	45	46	58	49	31			
67	30	46	47	59	50	31			
68	30	46	47	60	50	32			
69	31	47	47	61	50	32			
70	31	47	48	62	50	32			
71	32	48	48	63	50	32			
72	32	48	48	64	50	32			
73	33	49	49	65	50	32			
74	33	49	49	66	50	32			
75	34	49	49	67	50	32			
76	34	49	50	68	50	32			
77	35	50	50	68	51	32			
略									
122		59							
123		59							
124		59							
125		59							

5 初任給基準又は給料表の適用を異にする異動

(1) 概要

ア 初任給基準を異にする異動

給料表の適用を異にすることなく初任給基準表に異なる初任給を定めている他の職種に属する職務に異動すること。(例 看護師が保健師になる場合)

規則7-39
第25条

イ 給料表の適用を異にする異動

給料表の適用を異にして他の職務に異動すること。(例 行政職給料表の適用を受ける技術関係職員が、研究職給料表の適用を受ける研究員になる場合)

規則7-39
第27条

(2) 職務の級の決定

ア 異動後の職務に応じたものであること。

イ 行政職8級以上などの特定の職務の級の異動であるときは、人事委員会の承認を得ること。

ウ その他の職務の級の異動であるときは、異動の日に新たに職員となったものとした場合にその者に適用されることとなる初任給基準表の職種欄の区分又は試験欄の区分及び学歴免許等欄の区分に対応する初任給欄の職務の級を基礎としてその者の経験年数に相当する期間その者の職務と同種の職務に引き続き在職したものとみなして「4昇格」の(1)エ(イ)の例によるものとした場合に決定することができる職務の級の範囲内であること。

(3) 号給の決定

ア 新たに職員となったときから異動後の職務と同種の職務に引き続き在職したものとみなしてそのときの初任給を基礎とし、部内の他の職員との均衡及びその者の従前の勤務成績を考慮し、昇格、昇給等の規定を適用して、その異動の日に受けることとなる号給に決定する。

規則7-39
第26条

イ 国等から引き続いて職員となった者又は特殊の技術、経験等を必要とする職に採用された者については、あらかじめ人事委員会の承認を得て定める基準に従い、その異動の日に受けることとなる号給に決定する。

規則7-39
第28条

6 昇給

昇給とは、同じ職務の級において、その者の号給を上位の号給に変更することをいう。

昇給日に、評価終了日以前1年間(基準期間)におけるその者の勤務成績に応じて行う昇給と、研修・表彰等による昇給及び特別の場合の昇給がある。

(1) 昇給日における昇給

職員の昇給は、昇給日に、基準期間におけるその者の勤務成績に応じて行う。この場合において、評価終了日の翌日から昇給日の前日までの間(特定期間)に懲戒処分等を受けた場合等にあつては、下位の昇給区分に決定することもできる。

規則7-39
第33条
第34条

ア 昇給日及び評価終了日

昇給日は毎年4月1日(研修、表彰等による昇給及び特別の場合の昇給に係るものを除く。)とし、評価終了日は、昇給日前1年間における人事評価の終了日とする。

規則7-39
第33条

イ 昇給区分及び昇給の号給数

(ア) 直近の人事評価の結果がある職員の勤務成績に応じて決定される昇給区分は、次のとおり決定する。

① 人事評価の結果が上位の段階である職員又は公務に対する貢献が顕著であるものとして人事委員会が認める職員のうち、勤務成績が特に良好である職員

(a) 勤務成績が極めて良好である職員 A

(b) (a)以外の職員 B

② ①③以外の職員 C

③ 人事評価の結果が下位の段階である職員、基準期間に懲戒処分を受けた職員、懲戒処分を受けることが相当とされる行為をした職員及び訓告その他の矯正措置の対象となる事実(勤務成績に及ぼす影響が軽微であるものとして任命権者があらかじめ指定するものを除く。)があった職員並びに特定期間において懲戒処分を受けたこと、懲戒処分を受けることが相当とされる行為をしたこと及び訓告その他の矯正措置の対象となる事実があったことにより、下位の昇給区分に決定することが適当であると判断された職員

(a) 勤務成績がやや良好でない職員 D

(b) 勤務成績が良好でない職員 E

(イ) 職員派遣等により人事評価の全部又は一部がない場合には、(ア)にかかわらず、人事評価の結果及び勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づき、(ア)に相当すると認められる職員を(ア)のいずれかの昇給区分に決定する。

(ウ) 昇給の号数

職員を昇給させる場合の号給数は、昇給区分に応じて昇給号給数表に定める号給数とする。(昇給区分をEに決定された職員及び昇給抑制年齢職員で昇給区分をC又はDに決定された職員は、昇給しない。)

昇給号給数表

昇給区分		A	B	C	D	E	
昇給の号給数	昇給抑制年齢職員以外	特定職員	8以上	6	3	2	0
		一般職員	8以上	6	4	2	0
	昇給抑制年齢職員		2以上	1	0	0	0

(注)1 昇給抑制年齢職員とは、55歳(医療職給料表(一)及び技能職給料表適用者は57歳)を超える職員をいう。

2 特定職員とは、行政職給料表7級以上及びこれに相当する職員をいう。

3 一般職員とは、特定職員以外の職員をいう。

ウ 昇給の号給数の調整

(ア) 前年の昇給日後に新たに職員となった職員等の昇給

前年の昇給日後に新たに職員となった職員等の昇給の号給数は、イの(ウ)による号給数に相当する数に、その者の新たに職員となった日等から昇給日の前日までの期間の月数(1月未満の端数切上げ)を12で除した数を乗じて得た数(1未満の端数切捨て)に相当する号給数(人事交流等による採用者等の昇給号給数については、期間による割

規則7-39
第36条第1項

青人職44第220号

規則7-39
第36条第7項
第9項

条例第4条第7項
規則7-39
第37条
技能職員給与規程
第9条

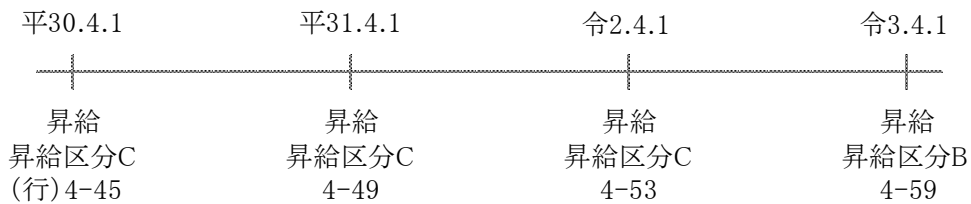
規則7-39
第36条第8項

落とし前の号給数を超えない範囲内で、部内の他の職員との均衡を考慮して決定した号給数(例2のイの例)とする。

(イ) 昇給の号給数の特例

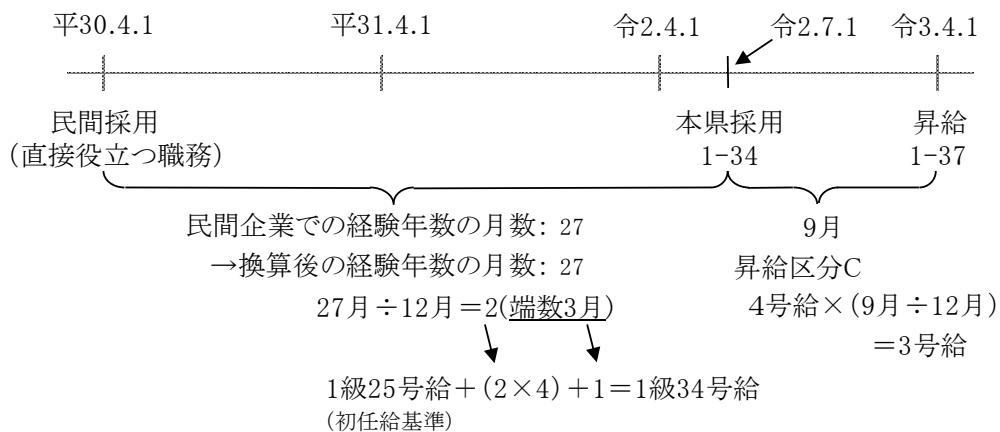
イのウ)又はウの(ア)による昇給の号給数が、昇給日にその者が属する職務の級の最高の号給の号数から当該昇給日の前日にその者が受けていた号給の号数を減じて得た数に相当する号給数を超えることとなる場合は、当該相当する号給数とする。(職務の級の最高号給を超えて昇給しない。)

(例1) 昇給抑制年齢職員以外の一般職員の昇給の場合

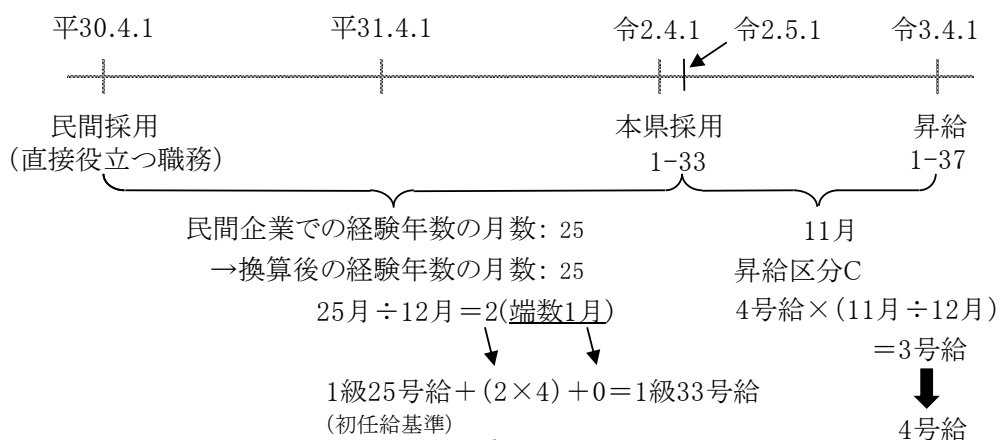


(例2) 前年の昇給日後に新たに職員となった職員等の最初の昇給の場合

ア 7月1日付けで採用された職員の場合



イ 5月1日付けで採用された職員の場合



※ 期間による割落とし前の号給数(この場合4号給)を超えない範囲内で、部内の他の職員との均衡を考慮して4号給に決定

エ 上位の昇給区分に関する基準等

(ア) 上位の昇給区分に決定する職員の割合

各任命権者において、昇給区分を決定する職員の総数に占める A 又は B の昇給区分に決定する職員の数の割合は、これらの昇給区分に決定すべき職員が少数である場合又は他の任命権者に所属する職員との均衡上必要があると人事委員会が認める場合を除き、20/100(うちAは 5/100 以内)におおむね合致していなければならない。

規則7-39
第 36 条第6項
青人職 44 第 220 号

(イ) 昇給の号給数の合計の上限

一の昇給日において昇給区分をA又はBに決定する職員の昇給の号給数の合計は、各任命権者の職員の定数、(ア)の人事委員会が定める割合等を考慮して各任命権者ごとに人事委員会の定める号給数を超えてはならない。

規則7-39
第 36 条第 11 項

オ 下位の昇給区分に関する基準

(ア) 次の①から④までの事由に該当する職員については、勤務成績がやや良好でないもの(昇給区分D)として取り扱う。

青人職 44 第 220 号

- ① 基準期間において、減給の処分(その対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が軽微であると認められるものに限る。)又は戒告の処分(その対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が著しいと認められるものを除く。)を受けた職員
- ② 基準期間において、訓告その他の矯正措置の対象となる事実があった職員
- ③ 基準期間において、①に掲げる処分を受けることが相当とされる行為をした職員
- ④ 特定期間において、①から③に掲げる職員となり、下位の昇給区分に決定することが適当であると判断された職員

(イ) 次の①から③の事由に該当する職員については、勤務成績が良好でないもの(昇給区分E)として取り扱う。

- ① 基準期間において、停職の処分、減給の処分(その対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が軽微であると認められるものを除く。)又は戒告の処分(その対象となった事実の勤務成績に及ぼす影響の程度が著しいと認められるものに限る。)を受けた職員
- ② 基準期間において①に掲げる処分を受けることが相当とされる行為をした職員
- ③ 特定期間において、①又は②に掲げる職員となり、下位の昇給区分に決定することが適当であると判断された職員

ただし、上記イ(ア)③に掲げる職員の勤務成績を総合的に判断した場合に下位の昇給区分(D又はE)に決定することが著しく不相当であると認められるときは、あらかじめ人事委員会と協議して、イの(ア)の③の(a)に掲げる職員にあってはCに、イの(ア)の③の(b)に掲げる職員にあってはC又はDの昇給区分に決定することができる。

(ウ) (ア)、(イ)にかかわらず、次の①に掲げる職員は昇給区分Dに、②に掲げる職員は昇給区分Eに決定する。

規則7-39
第 36 条第4項

- ① 人事委員会の定める事由以外の事由により基準期間の6分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員((イ)の事由に該当する職員を除く。)
- ② 人事委員会の定める事由以外の事由により基準期間の2分の1に相当する期間の

日数以上の日数を勤務していない職員

ただし、上記①及び②については、その者の勤務成績を総合的に判断した場合に当該昇給区分に決定することが著しく不相当であると認められるときは、あらかじめ人事委員会と協議して、当該昇給区分より上位の昇給区分(A及びBを除く。)に決定することができる。

規則7-39
第36条第5項

＜人事委員会の定める事由＞

- 1 時間外勤務代休時間
- 2 年次休暇
- 3 公務上の負傷若しくは疾病若しくは通勤による負傷若しくは疾病(派遣職員の派遣先のものを含む。9において同じ。)又は公益的法人等派遣職員若しくは退職派遣職員の派遣先団体等の業務上の負傷若しくは疾病若しくは通勤(当該派遣先団体等において就いていた業務に係る就業場所を地方公務員災害補償法上の勤務場所とみなした場合に同法上の通勤に該当するものに限る。9及び10において同じ。)による負傷若しくは疾病に係る病気休暇
- 4 特別休暇
- 5 育児休業
- 6 育児休業法第19条第1項に規定する部分休業
- 7 介護休暇
- 8 介護時間
- 9 公務上の負傷若しくは疾病若しくは通勤による負傷若しくは疾病又は公益的法人等派遣職員若しくは退職派遣者の派遣先団体等の業務上の負傷若しくは疾病若しくは通勤による負傷若しくは疾病に係る休暇
- 10 水難、火災その他の災害により生死不明又は所在不明となった場合の休職(当該休職に係る生死不明又は所在不明の原因である災害により公務上の災害若しくは通勤による災害(派遣職員の派遣先のものを含む。)又は公益的法人等派遣職員若しくは退職派遣職員の派遣先団体等の業務上の災害若しくは通勤による災害を受けたと認められる場合に限る。)
- 11 研修を受ける場合、職員の厚生に関する計画に参加する場合又は規則12-1第2条第1号から第8号までに掲げる事由(第7号の場合にあつては公務又は派遣先の業務に起因するものに限る。)(P.130参照)に該当して勤務しないことについて任命権者の承認があつた場合
- 12 外国の地方公共団体の機関等への派遣
- 13 公益的法人等への派遣

青人職 44 第 220 号

基準期間の6分の1に相当する期間の日数及び基準期間の2分の1に相当する期間の日数は、週休日並びに祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除いた現日数の6分の1又は2分の1の日数(その日数に1日未満の端数があるときは、これを1日に切り上げた日数)とする。また、職員の勤務しなかった時間のうち1時間を単位とする病気休暇等の時間を日に換算するときは、7時間45分をもって1日とし、換算の結果を合計した後1日未満の端数を生じたときは、これを切り捨てる。

(2) 研修、表彰等による昇給

勤務成績が良好である職員が、次のアからウのいずれかに該当する場合には、人事委員会の定めるところにより、それぞれに掲げる日に、昇給させることができる。

規則7-39
第38条

- ア 研修に参加し、研修の成績が特に良好な場合は、成績認定の日から翌月の初日までの日
- イ 職務上特に功績があったこと等により表彰等を受けた場合は、表彰等を受けた日から翌月の初日までの日
- ウ 廃職又は過員を生じたことにより退職する場合は、退職の日

(3) 特別の場合の昇給

規則7-39
第39条

勤務成績が良好である職員が生命をとして職務を遂行し、そのために危篤等となった場合その他特に必要がある場合には、人事委員会の承認を得て昇給をさせることができる。

(4) 最高の号給を受ける職員についての適用除外

規則7-39
第40条

号給に関する規定は、昇給させようとする日において職務の級の最高の号給を受ける職員には、適用しない。

7 降給

(1) 降給の種類

降給には、降格及び降号の2種類がある。

降格:当該職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更すること。

規則7-39
第2条

降号:当該職員の号給を同一の職務の級の下位の号給に変更すること。

(2) 降格

ア 降格の場合の職務の級

規則7-39
第24条

職員を降格させる場合には、その職務に応じ、かつ、その者の人事評価の結果又は勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づき、その者が職務を遂行することが可能であると認められる下位の職務の級に決定する。

イ 降格の場合の号給

規則7-39
第24条の2第1項
別表第7の2

職員を降格させた場合の号給は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、降格した日の前日に受けていた号給に対応する降格時号給対応表の降格後の号給欄に定める号給となる。

ウ 号給の決定の特例

規則7-39
第24条の2第2項

(ア) 職員を降格させた場合で当該降格が2級以上下位の職務の級への降格であるときは、それぞれ1級下位の職務の級への降格が順次行われたものとして得られる号給とする。

(イ) イ及び上記(ア)によって得られる号給に決定することが著しく不相当であると認められる場合には、あらかじめ人事委員会の承認を得て降格後の号給を決定することができる。この場合、その号給は降格前に受けていた給料月額に達しない額の号給でなければならない。

(注) 降格は、地方公務員法に基づく職員の意に反する降格のほか、職員から書面による同意を得た場合にも行うことができる。この場合の職務の級及び号給の決定方法は上記

と同じである。

(3) 降号

ア 降号の場合の号給

職員を降号させる場合におけるその者の号給は、降号した日の前日に受けていた号給より2号給下位の号給(当該受けていた号給が職員の属する職務の級の最低の号給の直近上位の号給である場合にあっては、当該最低の号給)とする。

規則7-39
第41条の2

8 号給の調整

(1) 上位の資格を取得した場合

在職中の職員が上位の資格を取得した場合において、その資格による初任給として受けるべき号給が、現在の号給より上位であるときは、その者の号給を当該初任給として受けるべき号給まで上位に決定することができる。

規則7-39
第42条

(例) 高校卒2年の経験を有する者が採用試験(高卒程度)により採用され(初任給は行政職給料表1級9号給に決定)、その後2年たって通信制の大学を卒業した場合

平 29.3	高校卒業		
29.4 ~ 平 30.3	民間(8割換算該当)	$12\text{月} \times 0.8 =$	9.6月
30.4 ~ 31.3	在家庭(2割5分換算該当)	$12\text{月} \times 0.25 =$	3月
			12.6月
			↓ 切上げ
			13月
31.4	採用試験(高卒程度) 採用		
	1-9		
	[1-5(高卒程度初任給) + 4号給 (($\frac{13\text{月}}{12\text{月}}$ 端数月数は切捨て) $\times 4$)]		
令 2.4	1-13(4号昇給)		
3.3	大学卒業		
3.4.1	1-17(4号昇給) → 1-21(上位の資格取得による号給調整)		
	[○ 基礎となる初任給 1-5(採用試験(高卒程度)) ○ 修学年数調整 高校卒と大学卒の修学年数差は4年なので 16号給(4年 \times 4=16)調整して1-21となる。]		

(2) 初任給基準等が改正された場合

初任給基準等が改正された場合において、その基準の適用を受けることとなる職員との均衡上必要があると認められるときは、人事委員会が定めるところによりその者の号給を上位に決定することができる。

青人職4第5号

(3) 復職時等における号給の調整

休職若しくは専従許可を受けた職員が復職し、派遣された職員、大学院修学休業をした職員、育児休業をした職員、自己啓発等休業若しくは配偶者同行休業をした職員が職務に復

規則7-55
第2条
育児休業条例
第8条
自己啓発等休業条例
第10条
配偶者同行休業条例
第10条

帰し、又は休暇のため勤務しなかった職員が再び勤務するに至った場合において、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その者の号給を調整することができる。

ア 復職時調整の用語

青人職 56 第 127 号

- 算定期間:評価終了日以前1年間の期間(当該期間の中途において新たに職員となったもの等にあつては、採用等の日から当該採用等の日以後の最初の評価終了日までの期間)
- 基準号給:休職等の期間の初日において受けていた号給(同日が昇給日と当該昇給日の直前の評価終了日の間にある場合にあつては、当該昇給日において受けていた号給)
- 基準日:休職等の期間の初日の属する算定期間の初日
- 調整期間:各算定期間における休職等の期間を規則7-55 別表に定める休職期間等算定表に定めるところにより換算して得た期間
- 合算期間:各算定期間における休職等の期間以外の期間と調整期間とを合算した期間

休職期間等換算表

休 職 等 の 期 間	換 算 率
公務又は通勤による傷病に係る休職又は休暇の期間	$\frac{3}{3}$ 以内
公務上の災害若しくは通勤による災害を原因とする行方不明の場合に係る休職の期間	
外国の地方公共団体の機関等へ派遣された職員の派遣の期間	
大学院修学休業の期間	
介護休暇の期間	$\frac{2}{3}$ 以内
専従許可の有効期間	
傷病による休職又は休暇(公務又は通勤に係るものを除く。)の期間	$\frac{1}{3}$ 以内 (結核性疾患によるものである場合にあつては、 $\frac{1}{2}$ 以内)
行方不明の場合に係る休職(公務上の災害又は通勤による災害を原因とするものを除く。)の期間	$\frac{1}{3}$ 以内
刑事事件に関し起訴された場合に係る休職の期間(無罪判決を受けた場合の休職の期間に限る。)	$\frac{3}{3}$ 以内
公益的法人等へ派遣された職員の派遣の期間	$\frac{100}{100}$ 以下
育児休業をした期間	$\frac{100}{100}$ 以下(平成19年8月1日以前の期間については $\frac{1}{2}$)
自己啓発等休業をした期間	$\frac{50}{100}$ 以下(職員としての職務に特に有用であると認められる場合は、 $\frac{100}{100}$ 以下)
配偶者同行休業をした期間	$\frac{50}{100}$ 以下

規則7-55
第2条
別表

規則6-18
第5条

育児休業条例
第8条

自己啓発等条例
第10条

配偶者同行休業
条例第10条

(注) 休職等の期間の計算方法は、次による。

(1) 引き続き1以上にわたる期間

月の応当日計算による。ただし、最後の1月未満の端数期間は暦日数による。

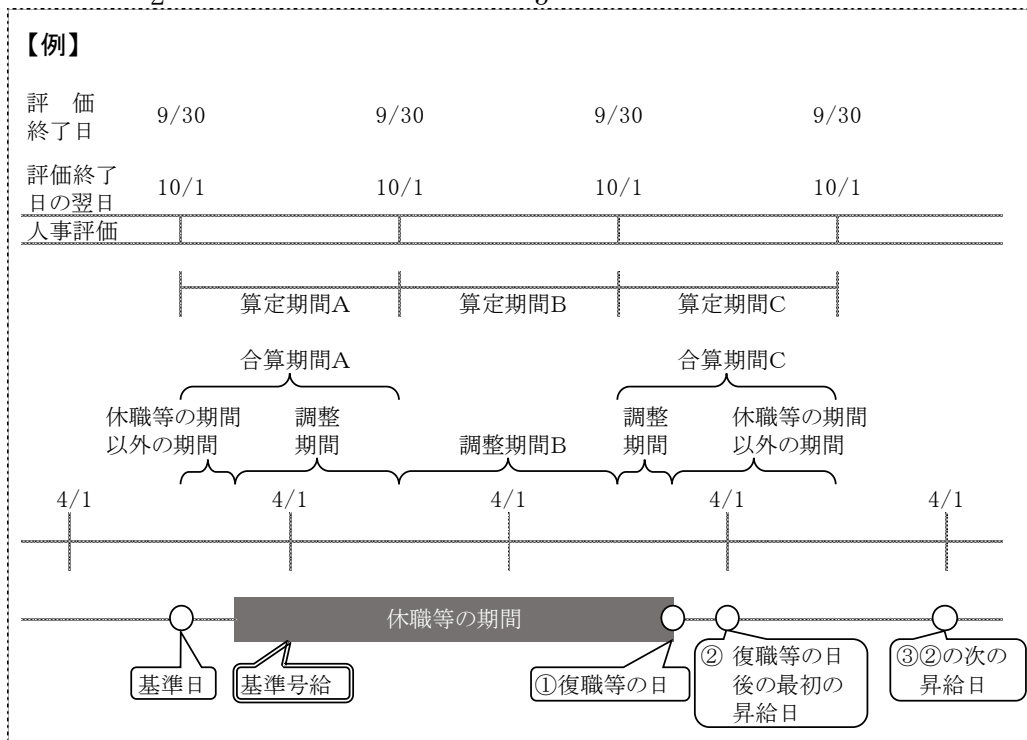
(2) 引き続き1月未満の期間

暦日数による。(勤務を要しない日及び休日も計算に入る。)

(3) 各期間の1月未満の部分合計するときは30日で1月とする。

(4) 換算率を乗じた場合の日数は次の基準により取り扱う。

$$1\text{月} \times \frac{1}{2} = 15\text{日} \qquad 1\text{月} \times \frac{1}{3} = 10\text{日}$$



イ 復職時調整の実施時期

復職等の日(図:①)、復職等の日後の最初の昇給日(図:②)又はその次の昇給日(図:③)において復職時調整の可否及び必要の有無を検討する。

なお、復職等の後再び休職等のため勤務しない職員等にあつては、復職時調整の時期を延期することができ、復職時調整の時期を延長した休暇等の期間については、その後の休職等の期間と合わせて実施することができる。

ウ 号給調整の基本

復職等の日における復職時調整は、基準号給の号数に基準日から復職等の日の直前の昇給日の直前の評価終了日(復職等の日が昇給日である場合は、その直前の評価終了日)までの各算定期間(注1)(図:算定期間 A)に係る次の(ア)で述べる調整数の合計数(1未満の端数があるときは、これを切り捨てた数。以下同じ。)を加えて得た数を号数とする号給(注2)を超えない範囲内で行うものとし、復職等の日後の最初の昇給日における復職時調整は、基準号給の号数に、基準日から当該昇給日の直前の評価終了日までの各算定期間(図:算

青人職 56 第 127 号

青人職 56 第 127 号
第1第2項第4号

青人職 56 第 127 号
第1第2項第1号

定期間 A 及びB)に係る調整数の合計数を加えて得た数を号数とする号給を超えない範囲内で行うものとし、当該昇給日の次の昇給日における復職時調整は、基準日から当該次の昇給日の直前の評価終了日までの各算定期間(図:算定期間A～C)に係る調整数の合計数を加えて得た数を号数とする号給を超えない範囲内で行うものとする。

(注1) 人事交流等により新たに職員となった者等について、採用等の日から当該採用等の日以後の最初の評価終了日までの期間の一部又は全部を含む休職等の期間がある場合で、部内の他の職員との均衡上必要があるときには、人事交流等の期間を職員として在職した期間として取り扱うことができるよう、当該採用等の日の直前の評価終了日の翌日以後において任命権者が定める日から当該採用等の日以後の最初の評価終了日までの期間をもって当該算定期間とみなす。

(注2) 休職等の期間の初日から復職時調整を行う日の前日までの間において、規則7-39第38条若しくは第39条の規定による昇給又は分限条例第3条第2項の規定による降号(休職等の期間の初日が昇給日と当該昇給日の直前の評価終了日の間にある場合にあっては、当該初日から当該昇給日までの期間における当該昇給又は当該降号を除く。エ(ア)において「昇給等」という。)をした場合は、上記の「調整数の合計数を加えて得た数を号数とする号給」については、当該号給の号数に「当該昇給又は当該降号の号数を加減して得た数を号数とする号給」とする。

(ア) 調整数の算出方法

調整数は、算定期間ごとに、次の要領で算出した数(当該算定期間後の最初の昇給日における昇給(規則7-39第38条又は第39条に定めるところにより行うものを除く。))の号給数に相当する数に達しない場合にあっては、当該昇給の号給数に相当する数)とする。

$$\text{調整数} = \text{標準号給数(注3)} \times \frac{\text{合算期間又は調整期間の月数}}{12\text{月}}$$

※ 合算期間、調整期間の月数又は調整数の算出課程に生ずる端数処理は行わない。

(注3) 標準号給数とは、給与条例第4条第6項に規定する人事委員会規則で定める基準において当該職員に係る標準となる号給数をいい、職員区分に応じて以下のとおり。

○一般職員……4号給(0号給)

○特定職員……3号給(0号給)

特定職員は、行政職給料表7級以上相当の職員をいう。括弧書きは、55歳(医療職給料表(一)の適用を受ける職員は57歳)を超える職員の基準号給数。

(イ) 調整数の算出方法の特例

休職等の期間以外の勤務しなかった日数(青人職44第220号第36条関係第8項に掲げる事由により勤務しなかった日数を除く。なお、引き続かない病気休暇等の日数もこれに含まれる。)が合算期間の6分の1に相当する期間の日数以上となる算定期間又は規則7-39第36条第1項第3号に掲げる職員(昇給区分がD又はEとなる職員)に該当した算定期間等に係る調整数の算定に当たっては、標準号給数に代えて、当該算定期間においてこれらの事実が該当した場合における昇給の取扱いに準じ、標準号給数の号数に

達しない範囲内の号数を基礎として調整数を算定する。

$$\text{調整数} = \frac{\text{昇給の取扱いに準じた場合の号給数}}{\text{合算期間又は調整期間の月数}} \times \frac{\text{合算期間又は調整期間の月数}}{12\text{月}}$$

※ 合算期間、調整期間の月数又は調整数の算出課程に生ずる端数処理は行わない。

エ 昇格(降格)した場合の復職時調整

休職等の期間中又は復職等の日から復職等の日後の最初の昇給日の次の昇給日までの期間中に昇格又は降格をした職員の昇格(降格)の日以後に行う復職時調整は以下のとおり行う。

(ア) 昇格(降格)の日を復職等の日とみなし、かつ、休職等の期間の初日から昇格の日の前日までの間において昇給等がなかったものとみなして、ウの要領に従い、基準日から昇格(降格)の日の直前の昇給日の直前の評価終了日までの期間に係る仮定上の復職時調整を行う。

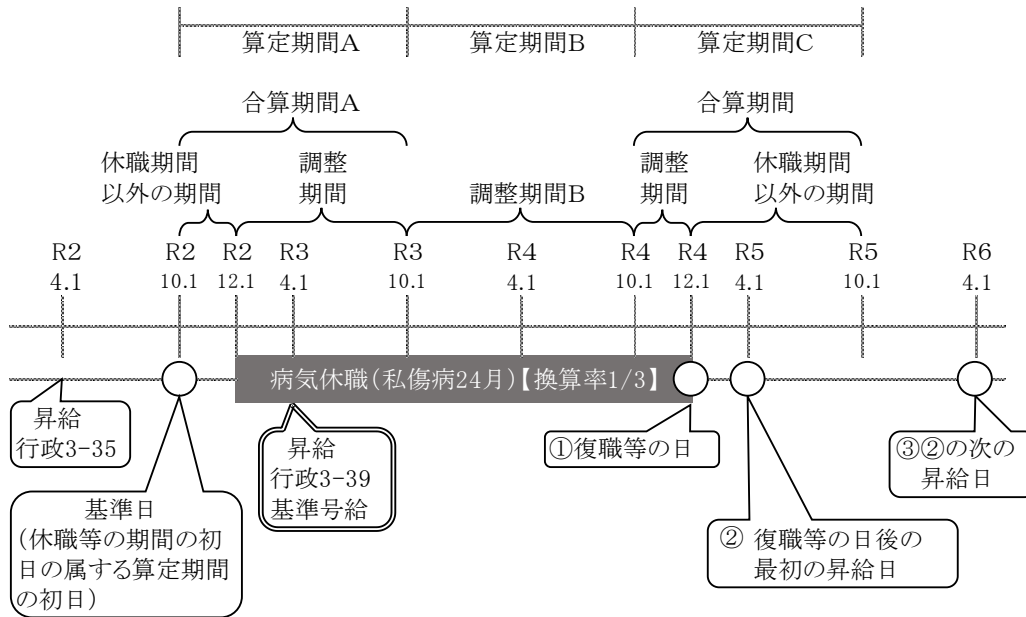
(イ) (ア)により得られる号給を昇格(降格)の日の前日に受けていたものとみなして昇格(降格)を行ったとした場合に得られる昇格(降格)直後の号給を基礎とし、ウの要領に従い、昇格(降格)の日の直前の昇給日の直前の評価終了日の翌日以後の期間に係る復職時調整を行う。

(注) (ア)による調整の過程において調整数に1未満の端数が生じたときは、これを(イ)による調整の過程における調整数に合算することができる。

オ 平成28年4月1日から同日以後最初の評価終了日までの期間の一部又は全部を含む休職等の期間の特例

評価終了日が平成28年9月30日である算定期間にあつては、平成28年4月1日から同年9月30日までの期間(評価終了日が平成28年12月31日である算定期間にあつては、同年12月31日まで)(当該期間の中途において新たに職員となった者等にあつては、採用等の日以後の最初の評価終了日までの期間)をもって当該算定期間とし、当該算定期間に係る調整数の算出に際し標準号給数に乗じる合算期間(又は調整期間)の月数を12月で除すところを6月(評価終了日が平成28年12月31日である算定期間にあつては、9月)で除すこととする。

標準的な場合(知事部局)



★ 令和4年4月1日の昇給について

基準期間(R2.10.1～R3.9.30)の 1/2 以上の日数を勤務しなかったこととなるので昇給区分Eに決定され昇給しない。

☆ 令和4年 12月1日(復職等の日)の復職時調整について

(1) 合算期間(算定期間A)の算出

休職等の期間以外の期間 2月
 調整期間 10月×1/3=3月10日
 合算期間 5月10日

(2) 調整数の算出

標準号給数(4号給)×5月10日/12月=1・7/9

(3) 復職時調整の実施

基準号給(3-39)に1号給加えた号給(3-40)まで調整できる。

★ 令和5年4月1日の昇給について

基準期間(R3.10.1～R4.9.30)の 1/2 以上の日数を勤務しなかったこととなるので昇給区分Eに決定され昇給しない。

☆ 令和5年4月1日(復職等の日後最初の昇給日)の復職時調整について

(1) 算定期間Bの算出

休職等の期間以外の期間 無し
 調整期間 12月×1/3=4月

(2) 調整数の算出

標準号給数(4号給)×4月/12月=1・1/3

(3) 算定期間A及びBに係る調整数の合算

1・7/9+1・1/3=3・1/9

(4) 復職時調整の実施

基準号給(3-39)に3号給を加えた号給(3-42)まで調整できる。

★ 令和6年4月1日の昇給について

基準期間の 1/6 以上の日数を勤務しなかったことになるので、昇給区分Dに決定され2号給の昇給となる。(3-42→3-44)

☆ 令和6年4月1日(復職等の日後最初の昇給日の次の昇給日)の復職時調整について

(1) 合算期間(算定期間C)の算出

休職等の期間以外の期間	10月
調整期間	2月×1/3=20日
合算期間	10月20日

(2) 調整数の算出

標準号給数(4号給)×10月20日/12月=3・5/9

(3) 算定期間A、B及びCに係る調整数の合算

1・7/9+1・1/3+3・5/9=6・2/3

(4) 復職時調整の実施

令和6年4月1日における昇給では令和5年4月1日に決定した号給から2号給の昇給(3-44)に決定されるが、復職時調整により、基準号給に6号給を加えた号給(3-45)までの範囲内で調整することができる。

9 再任用職員の給料月額

再任用職員については、各級ごとに単一の給料月額が定められている(P155 参照)ことから、適用給料表及び職務の級が決定すれば、その者の給料月額が定まることとなる。ただし、再任用短時間勤務職員の給料月額は次の式により算出(円未満切捨て)される。

$$\left[\begin{array}{l} \text{給料表に定められている} \\ \text{再任用職員の給料月額} \end{array} \right] \times \left[\frac{\text{1週間当たりの勤務時間(15時間30分~31時間)}}{38時間45分} \right]$$

条例第4条の2
規則7-179