

7 昇 給

(1) 昇給日

毎年1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）

(2) 勤務成績の証明

昇給は、昇給日前1年間に係る当該職員の勤務成績について、その者の職務について監督する地位にある者の証明を得て行わなければならない。（当該証明が得られない職員は昇給しない。）

（注）勤務成績の証明は、勤務評定記録書その他その者の勤務成績を判定するに足ると認められる事実に基づいて行うものとする。

(3) 昇給区分及び昇給の号俸数

（ア）職員の昇給区分は、前記（2）の勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の（i）～（v）に掲げる区分のいずれに該当するかに応じ、当該（i）～（v）に定める昇給区分に決定する。

- （i）勤務成績が極めて良好である職員 A
- （ii）勤務成績が特に良好である職員 B
- （iii）勤務成績が良好である職員 C
- （iv）勤務成績がやや良好でない職員 D
- （v）勤務成績が良好でない職員 E

（イ）職員を昇給させる場合の昇給の号俸数は、前記（ア）で決定される昇給区分に応じて次表に定めるとおりである。

昇給号俸数表

昇給区分	A	B	C	D	E
昇給の号俸数	8以上	6	4（※）	2	0
	4以上	3	2	1	0

※行政職給料表7級以上及びこれに相当する職員にあっては、3

備考1 上段の号俸数は、給与条例第5条第7項の規定の適用を受ける職員（昇給抑制年齢職員：原則55歳を超える職員）以外の職員に、下段の号俸数は同項の規定の適用を受ける職員に適用する。

2 昇給抑制年齢の特例として医療職給料表（一）の適用を受ける職員の場合は、57歳を超える職員が該当する。

(4) 昇給の号俸数の調整

（ア）前年の昇給日後に新たに職員となった者等の昇給の号俸数は、上記（3）（イ）による号俸数に相当する数に、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月で除した数を乗じて得た数（1未満の端数切捨て）に相当する号俸とする。ただし、人事交流等による採用者等の昇給の号俸数については、期間による割落とし前の号俸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俸数とすることができる。

（イ）上記（3）（イ）又は（ア）による昇給の号俸数が、昇給日にその者が属する職務の級の最高の号俸の号数から当該昇給日の前日にその者が受けていた号俸の号数を減じて得た数に相当する号俸数を超えることとなる職員の昇給の号俸数は、当該相当する号俸数とする。（職務の級の最高の号俸を超えて昇給することはできない。）

条例第5条
第5項～第10項

規則7—33
第33条

規則7—33
第33条、第34条

昭和44年通知
第91号
第34条関係

規則7—33
第36条

規則7—33
別表第7の2

規則7—33
第35条
条例第5条
第6項、第7項
規則7—33
第37条

規則7—33
第36条第6項

昭和44年通知
第91号
第36条関係

規則7—33
第36条第8項

(5) 昇給区分に関する基準

(ア) 上位の昇給区分に関する基準

- (i) 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割合は、職員層に応じ人事委員会の定める割合におおむね合致していなければならない。

規則7—33
第36条第4項

昇給区分	A	B
管理職層	100分の10	100分の30
中間層	100分の5	100分の20
初任層	100分の20（「A」は100分の5以内）	

〔昭和44年通知
第91号
第36条関係〕

(注) 管理職層とは行政職7級以上相当の職員を、初任層とは行政職2級以下相当の職員（期末・勤勉手当の役職段階別加算措置の対象となる職員を除く。）を、中間層とは管理職層及び初任層に分類される職員以外の職員をいう。

- (ii) 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俸数の合計は、各任命権者の職員の定数、(i)の人事委員会の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俸数を超えてはならない。

規則7—33
第36条第9項

(イ) 下位の昇給区分に関する基準

- (i) 以下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（昇給区分D）ものとして取り扱う。

規則7—33
第36条第1項

- a 昇給日前1年間に於いて、戒告の処分を受けた職員
- b 昇給日前1年間に於いて、訓告その他の矯正措置（軽微であるものとして任命権者が認めるものを除く。）の対象となる事実があった職員
- c 昇給日前1年間に於いて、3日以上の日数を正当な理由なく勤務を欠いた職員（勤務を欠いた時間が1日の勤務時間の一部である場合であっても、その回数が3回に達するごとに1日として取り扱うものとする。（ii）bにおいて同じ。）
- d 昇給日前1年間に於いて、その者の職務について監督する地位にある者から注意、指導等を受けたにもかかわらず、勤務成績が良好でないことを示す明白な事実が見られた職員又はこれに相当すると認められる職員

〔昭和44年通知
第91号
第36条関係
平成20年通知
第313号〕

- (ii) 以下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（昇給区分E）ものとして取り扱う。

- a 昇給日前1年間に於いて、停職の処分又は減給の処分を受けた職員
- b 昇給日前1年間に於いて、5日以上の日数を正当な理由なく勤務を欠いた職員
- c (i) dに掲げる職員でその態様が著しいもの

※なお、(i)及び(ii)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職員として取り扱うことが著しく不相当であると認められるときは、あらかじめ事務局長と協議して別段の取扱いができる。

- (iii) 次のaに掲げる職員は昇給区分Dに、bに掲げる職員は昇給区分Eに決定する。

規則7—33
第36条第2項

- a 人事委員会の定める事由（注）以外の事由によって、昇給日前1年間の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
- b 人事委員会の定める事由（注）以外の事由によって、昇給日前1年間の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

(注) 人事委員会の定める事由

- ① 年次有給休暇
- ② 公務上の負傷若しくは疾病（以下「公務災害」という。）又は通勤（地方公務員災害補償法第2条第2項に規定する通勤をいう。以下同じ）による負傷若しくは疾病（以下「通勤災害」という。）（外国派遣条例第3条第1項に規定する派遣職員、公益的法人等派遣条例第3条第1号に規定する派遣職員又は公益的法人等派遣条例第12条第1項に規定する退職派遣者（以下「公益的法人等退職派遣

〔昭和44年通知
第91号
第36条関係〕

者」という。)の派遣先のものを含む。)による病気休暇

- ③ 特別休暇
- ④ 職務に専念する義務の免除
- ⑤ 育児休業法第2条第1項に規定する育児休業
- ⑥ 育児休業法第19条第1項に規定する部分休業
- ⑦ 職員勤務時間条例第13条及び学校職員勤務時間条例第11条に規定する介護休暇
- ⑧ 職員勤務時間条例第13条及び学校職員勤務時間条例第11条に規定する介護時間
- ⑨ 公務災害及び通勤災害(外国派遣条例第3条第1項に規定する派遣職員、公益的法人等派遣条例第3条第1号に規定する派遣職員又は公益的法人等退職派遣者の派遣先のものを含む。)による休職
- ⑩ 外国派遣条例第3条第1項に規定する派遣職員の派遣
- ⑪ 公益的法人等派遣条例第3条第1号に規定する派遣職員の派遣

したがって、私傷病による病気休暇及び病気休職、欠勤等が「人事委員会が定める事由以外の事由」に該当する。

※ なお、a及びb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—33
第36条第3項

(6) 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)～(ウ)のいずれかに該当する場合は、人事委員会の定めるところにより、当該(ア)～(ウ)に定める日に、昇給をさせることができる。
- (ア) 研修に参加し、その成績が特に良好な場合 成績が認定された日から同日の属する月の翌月の初日までの日
 - (イ) 職務上特に功績があったことにより、又は公務のため顕著な功労があったことにより表彰又は顕彰を受けた場合 表彰又は顕彰を受けた日から同日の属する月の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 退職の日

規則7—33
第38条

(7) 特別な場合の昇給

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、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合その他特に必要が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、人事委員会の定める日に、昇給させることができる。

規則7—33
第39条

(8) 最高の号俸を受ける職員についての適用除外

昇給に関する規定は、(昇給させようとする日において)職務の級の最高の号俸を受ける職員には、適用されない。

規則7—33
第40条

〔昭和44年通知
第91号
第40条関係〕

(9) 職員への通知等

職員の昇給については、その実施状況を適切に記録しておくものとする。また、昇給日において職員を昇給させなかった場合又は職員の昇給区分をD若しくはEに決定した場合には、その根拠となる規定を職員に文書で通知するものとする。

〔昭和44年通知
第91号
第36条関係〕