# 勤勉手当および昇給の成績判定に関する取扱要綱

## 第１章　総則

（趣旨）

第１条　この要綱は，函館市病院局職員の給与に関する規程（平成１８年病院局規程第17号。以下「給与規程」という。）第３２条第１０項に規定する勤勉手当の成績率および函館市病院局職員の初任給，昇格，昇給等の基準に関する規程（平成１８年病院局規程第３５号。以下「初任給規程」という。）第３０条に規定する昇給区分の決定に関し必要な事項を定めるものとする。

（定義）

第２条　この要綱において，次の各号に掲げる用語の意義は，当該各号に定めるところによる。

(1) 業績評価　人事評価実施要綱（平成２４年４月１日制定）第４条第１項に規定する業績評価をいう。

(2) 能力評価　人事評価実施要綱第４条第１項に規定する能力評価をいう。

(3) 個別評語　人事評価実施要綱第６条第１項に規定する個別評語をいう。

(4) 総合評語　人事評価実施要綱第６条第１項に規定する総合評語をいう。

(5) 成績区分　職員の勤務成績に応じた区分をいい，勤勉手当にあっては「極めて良好」，「特に良好」，「良好」，「やや良好でない」および「良好でない」の５区分，昇給にあっては初任給規程第３０条第２項各号に掲げる区分をいう。

(6) 定年前再任用短時間勤務職員　地方公務員法（昭和２５年法律第２６１号。以下「法」という。）第２２条の４第１項または第２２条の５第１項の規定により採用された職員をいう。

(7) 特定管理職員　給与規程第２９条第２項に規定する特定管理職員をいう。

(8) 会計年度任用職員　法第２２条の２第１項に規定する会計年度任用職員をいう。

(9) 特定任期付職員　給与規程別表第４の給料表の適用を受ける職員をいう。

（対象者）

第３条　この要綱の対象となる職員は，給与規程の適用を受ける職員のうち行政職給料表，技能労務職給料表，医療職給料表（２）および医療職給料表（３）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）とする。（ただし，函館市人事評価要綱を適用される職員を除く。）

## 第２章　勤勉手当

（成績区分の決定方法）

第４条　職員の勤勉手当に係る成績区分は，当該職員が次の各号に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ，当該各号に定める成績区分に決定するものとする。この場合において，総合評語がない職員にあっては，第３号に定める成績区分として取り扱うものとする。

(1) 直近の業績評価（給与規程第３２条第１項に規定する各基準日（以下「基準日」という。）における直近の業績評価をいう。以下同じ。）の総合評語がＳである職員

極めて良好

(2) 直近の業績評価の総合評語がＡである職員　特に良好（会計年度任用職員にあっては良好）

(3) 直近の業績評価の総合評語がＢである職員　良好

(4) 直近の業績評価の総合評語がＣである職員　やや良好でない（会計年度任用職員にあっては良好でない）

(5) 直近の業績評価の総合評語がＤである職員　良好でない

２　前項第１号に定める成績区分に決定する職員数の割合は，次項各号に掲げる職員の区分ごとの職員の総数の１００分の１０程度とする。

３　職員の成績区分を決定するに当たっては，次の各号に掲げる職員の区分ごとの勤勉手当の額の総額が，当該各号に定める額を超えない範囲内で行うものとする。この場合において，当該範囲内で成績区分を決定するため必要があると認めるときは，第１項の規定にかかわらず，直近の業績評価の総合評語がＳである職員について，直近の業績評価および能力評価の個別評語および総合評語ならびに当該個別評語および総合評語が付された理由その他参考となる事項（以下「考慮事項」という。）を勘案し，成績区分を「特に良好」に決定することができる。

(1) 定年前再任用短時間勤務職員および特定任期付職員以外の職員　給与規程第３２条第２項に規定する勤勉手当基礎額に同項第１号に規定するそれぞれの月額の合計額を加算した額に１００分の１０６．２５（特定管理職員にあっては，１００分の126.25）を乗じて得た額

(2) 定年前再任用短時間勤務職員　給与規程第３２条第２項に規定する勤勉手当基礎額に１００分の５１．２５を乗じて得た額

(3) 特定任期付職員　給与規程第３２条第２項に規定する勤勉手当基礎額に１００分の８８．７５を乗じて得た額

（成績率）

第５条　成績率は，職員の区分および成績区分に応じて次の表に定める割合とする。

| 職員の区分／成績区分 | 定年前再任用短時間勤務職員，会計年度任用職員および特定任期付職員以外の職員 | | 定年前再任用短時間勤務職員 | 会計年度任用職員 | 特定任期付職員 |
|---|---|---|---|---|---|
| | 特定管理職員 | 特定管理職員以外の職員 | | | |
| 極めて良好 | 100分の150.25 | 100分の126.25 | 100分の53.25 | － | 100分の89.75 |
| 特に良好 | 100分の126.25 | 100分の106.25 | 100分の51.25 | － | 100分の88.75 |
| 良好 | 100分の126.25 | 100分の106.25 | 100分の51.25 | 100分の106.25 | 100分の88.75 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| やや良好でない | 100分の126.25 | 100分の106.25 | 100分の51.25 | ― | 100分の88.75 |
| 良好でない | 100分の90 | 100分の70 | 100分の32.5 | 100分の70 | 100分の60 |

2　基準日以前６箇月以内の期間において訓告その他の指導措置（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。）を受けた職員，正当な理由なく勤務を欠いた職員または懲戒処分を受けた職員の成績率は，前項の規定にかかわらず，職員の区分および訓告等の区分に応じて次の表に定める割合とする。

| 職員の区分 ＼ 訓告等の区分 | | 定年前再任用短時間勤務職員以外の職員 | | 定年前再任用短時間勤務職員 | 特定任期付職員 |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 特定管理職員 | 特定管理職員以外の職員 | | |
| 訓告その他の指導措置を受けた場合または正当な理由なく勤務を欠いた場合 | | 100分の90 | 100分の70 | 100分の32.5 | 100分の60 |
| 懲戒処分を受けた場合 | 戒告処分 | 100分の70 | 100分の60 | 100分の30 | 100分の50 |
| | 減給処分 | 100分の50 | 100分の50 | 100分の25 | 100分の40 |
| | 停職処分 | 100分の30 | 100分の40 | 100分の20 | 100分の30 |

（結果の通知）

第６条　管理部長は，成績区分および成績率を決定した場合は，各所属長にその内容を通知するものとする。

2　各所属長は，前項の通知を受けたときは，「極めて良好」および「良好でない」の成績区分の成績率に決定された職員に対し，口頭等によりその旨を通知するものとする。

## 第３章　昇給

（成績区分の決定方法）

第７条　職員（定年前再任用短時間勤務職員および特定任期付職員を除く。以下この条および次条において同じ。）の昇給に係る成績区分は，当該職員の給与規程第５条第１項に規定する昇給の日（以下「昇給日」という。）における直近の能力評価および直近の連続した２回の業績評価の総合評語（以下「昇給評語」という。）に対応する次の表に定める成績区分に決定するものとする。

| 業績評価 ＼ 能力評価 | Ｓ・Ｓ | ＳＡ，ＳＢ，ＡＡ | ＡＢ，ＢＢ | ＊Ｃ | ＊Ｄ |
|---|---|---|---|---|---|
| Ｓ | 極めて良好 | 極めて良好 | 特に良好 | やや良好でない | 良好でない |
| Ａ | 極めて良好 | 特に良好 | 良好 | やや良好でない | 良好でない |
| Ｂ | 特に良好 | 良好 | 良好 | やや良好でない | 良好でない |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| C | やや良好でない | やや良好でない | やや良好でない | やや良好でない | 良好でない |
| D | 良好でない | 良好でない | 良好でない | 良好でない | 良好でない |

備考　この表の業績評価欄は，２回分の総合評語の組み合わせ（順不同）による。

２　昇給評語の全部または一部がない職員については，当該職員の人事評価の結果およ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，前項に定める成績区分のいずれかに決定するものとする。

３　直近の能力評価の総合評語がＣであり，かつ，直近の連続した２回の業績評価の総合評語がいずれもＳまたはＳおよびＡである職員については，第１項の規定にかかわらず，考慮事項を勘案し，成績区分を「良好」に決定することができる。

４　直近の能力評価の総合評語がＤであり，かつ，直近の連続した２回の業績評価の総合評語がいずれもＳまたはＳおよびＡである職員については，第１項の規定にかかわらず，考慮事項を勘案し，成績区分を「やや良好ではない」に決定することができる。

５　直近の能力評価の総合評語がＳであり，かつ，直近の連続した２回の業績評価の総合評語がいずれもＢである職員で，前年の昇給日において，能力評価の総合評語がＳであり，かつ，連続した２回の業績評価の総合評語がいずれもＢであることに基づき成績区分を「特に良好」に決定された職員の成績区分は，前４項の規定にかかわらず，「良好」であるものとして取り扱うものとする。

６　次に掲げる職員（第１項の規定により成績区分を「良好でない」に決定された職員および次項各号に掲げる職員を除く。）の成績区分は，前５項の規定にかかわらず，「やや良好でない」であるものとして取り扱うものとする。ただし，その者の勤務成績を総合的に判断した場合に成績区分を「やや良好でない」であるものとして取り扱うことが著しく不適当であると認められるときは，あらかじめ管理者の承認を得て，成績区分を「良好」であるものとして取り扱うことができる。

(1) 基準期間（初任給規程第３０条第３項第１号に規定する基準期間をいう。以下同じ。）において，減給の処分（当該減給の期間が１月以下であるものに限る。）または戒告の処分（次項第１号に規定するものを除く。）を受けた職員

(2) 基準期間において，訓告その他の指導措置（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。）を受けた職員

(3) 基準期間において，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。次項第２号において同じ。）

７　次に掲げる職員の成績区分は，第１項から第５項までの規定にかかわらず，「良好でない」であるものとして取り扱うものとする。ただし，その者の勤務成績を総合的に判断した場合に成績区分を「良好でない」であるものとして取り扱うことが著しく不適当であると認められるときは，あらかじめ管理者の承認を得て，成績区分を「良好」または「やや良好でない」であるものとして取り扱うことができる。

(1) 基準期間において，停職の処分，減給の処分（前項第１号に規定するものを除く。）または戒告の処分（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，５日以上の日数を正当な理由なく勤務を欠いた職員

8　初任給規程第３０条第３項各号の「管理者が定める事由」は，次に掲げる事由とする。
(1) 函館市病院局職員就業規程（平成１８年病院局規程第１３号。この項および次項において「就業規程」という。）第２５条第１項に規定する時間外勤務代休時間
(2) 就業規程第２７条第１項に規定する休暇のうち，年次休暇および特別休暇
(3) 職員の服務及び職員団体に関する条例（昭和２６年函館市条例第１４号）第４条の規定による職務に専念する義務の免除および就業規程第３７条第１項に規定する組合休暇
(4) 学校教育法（昭和２２年法律第２６号）第１条に規定する大学の教員の業務を行うことについての法第３８条第１項の規定による許可
(5) 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成３年法律第１１０号。）第２条第１項に規定する育児休業
(6) 函館市病院局職員の育児休業等に関する規程（平成１８年病院局規程第１４号。）第１０条第１項に規定する部分休業
(7) 就業規程第２７条第１項に規定する介護休暇
(8) 就業規程第２７条第１項に規定する介護時間
(9) 地方自治法（昭和２２年法律第６７号）第２５２条の１７第１項，外国の地方公共団体の機関等に派遣される函館市職員の処遇等に関する条例（平成１６年函館市条例第６号）第２条第１項または公益的法人等への函館市職員の派遣等に関する条例（平成１４年函館市条例第１０号）第２条第１項の規定による派遣

9　初任給規程第３０条第３項第１号の基準期間の６分の１に相当する期間の日数および同項第２号の基準期間の２分の１に相当する期間の日数は，就業規程第２１条および第２２条に規定する勤務を要しない日ならびに就業規程第２６条第１項に規定する休日を除いた現日数の６分の１または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に１日未満の端数を生じたときは，これを切り捨てる。なお，就業規程第２２条の規定により勤務時間が１日につき７時間４５分となるように割り振られた日以外の勤務日等については，日を単位とせず，時間を単位として取り扱うものとする。

10　初任給規程第３０条第５項の「管理者が定める割合」は，ＡおよびＢの昇給区分を合わせ，職員の総数の１００分の３０とする。

11　初任給規程第３０条第６項の「管理者が定める職員」は，前年の昇給日後に，新たに職員となり初任給の号給を決定された職員または初任給規程第２３条第３項，第２６条第２項（第２８条において準用する場合を含む。）もしくは第３４条の規定により号給を決定された職員であって，当該号給の決定に係る事情等を考慮した場合に，その者の昇給の号給数を初任給規程第３０条第６項に規定する「相当する号給数」とすることが他の職員との均衡を著しく失すると認められる職員とし，これらの職員についての「管理者が定める号給数」は，同条第１項から第６項までの規定を適用した場合に得られる号給数を超えない範囲内で，他の職員との均衡を考慮して管理者が定める号給数とす

る。

（結果の通知）

第８条　管理部長は，成績区分および昇給区分を決定した場合は，各所属長にその内容を通知するものとする。

２　各所属長は，前項の通知を受けたときは，「極めて良好」および「良好でない」の成績区分に決定された職員に対し，口頭等によりその旨を通知するものとする。

３　昇給日において職員を昇給させなかった場合または職員の昇給区分をＤもしくは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。

## 第４章　苦情相談

（苦情相談）

第９条　職員は，前２章の規定による決定に関し，人事評価実施要綱の規定により説明を求めることができる。

## 第５章　補則

（補則）

第10条　この要綱に定めるもののほか必要な事項は，管理者が別に定める。

附　則（平成２５年５月３１日決裁）

この要綱は，平成２５年６月１日から施行する。

附　則（平成２６年１２月１５日決裁）

この要綱は，平成２６年１２月１５日から施行し，改正後の規定は，平成２６年１２月１日から適用する。

附　則（平成２７年３月３１日決裁）

この要綱は，平成２７年４月１日から施行する。

附　則（平成２８年３月１５日決裁）

この要綱は，平成２８年３月１５日から施行し，改正後の規定は，平成２７年１２月１日から適用する。

附　則（平成２８年３月３１日決裁）

この要綱は，平成２８年４月１日から施行する。

附　則（平成２８年１２月１２日決裁）

この要綱は，平成２８年１２月１２日から施行し，改正後の規定は，平成２８年１２月１日から適用する。

附　則（平成２９年３月３１日決裁）

この要綱は，平成２９年４月１日から施行する。

附　則（平成３０年３月１２日決裁）

この要綱は，平成３０年３月１２日から施行し，改正後の規定は，平成２９年１２月１日から適用する。

附　則（平成３０年３月２３日決裁）

この要綱は，平成３０年４月１日から施行する。

附　則（平成３０年１２月１７日決裁）

この要綱は，平成３０年１２月１７日から施行し，改正後の規定は，平成３０年１２月１日から適用する。

附　則（平成３１年３月２０日決裁）

この要綱は，平成３１年４月１日から施行する。

附　則（令和元年１２月１０日決裁）

この要綱は，令和元年１２月１０日から施行し，改正後の規定は，令和元年１２月１日から適用する。

附　則（令和２年４月２０日決裁）

この要綱は，令和２年４月２０日から施行する。

附　則（令和２年１０月２８日決裁）

この要綱は，令和２年１１月３０日から施行する。

附　則（令和４年３月３１日決裁）

１　この要綱は，令和４年４月１日から施行する。

２　令和４年６月勤勉の成績率および令和４年度の昇給の適用については，なお従前の例による。

附　則（令和４年１２月８日決裁）

この要綱は，令和４年１２月８日から施行し，改正後の規定は，令和４年１２月１日から適用する。

附　則（令和５年３月３１日決裁）

この要綱は，令和５年３月３１日から施行し，改正後の規定は，令和５年４月１日から適用する。

附　則（令和５年１２月１３日決裁）

（施行期日）

１　この要綱は，令和５年１２月１３日から施行し，改正後の規定は，令和５年１２月１日から適用する。

（経過措置）

２　暫定再任用職員（函館市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和４年函館市条例第２８号）附則第３条第４項に規定する暫定再任用職員をいう。）は，第２条第６号に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして，同条の規定を適用する。

附　則（令和６年３月２９日決裁）

この要綱は，令和６年４月１日から施行する。

附　則（令和７年３月１４日決裁）

この要綱は，令和７年３月１４日から施行し，改正後の規定は，令和６年１２月１日から適用する。

附　則（令和７年３月３１日決裁）

この要綱は，令和７年４月１日から施行する。

附　則（令和８年３月１３日決裁）

この要綱は，令和８年３月１３日から施行し，改正後の規定は，令和７年１２月１日か

ら適用する。

附　則（令和８年３月３１日決裁）

この要綱は，令和８年４月１日から施行する。