

函館市立高等学校および幼稚園教育職員の昇給および勤勉手当に係る取扱要綱

第1 目的

この要綱は、函館市立高等学校および幼稚園の校長、園長、教頭、教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭および常時勤務の講師（以下「教育職員」という。）の勤務成績に応じた昇給および勤勉手当の支給について、必要な事項を定めることを目的とする。

第2 対象者

この要綱の対象となる教育職員（以下「対象者」という。）は、北海道学校職員の昇給及び勤勉手当に係る取扱要綱（平成20年5月2日教育長決定）第2の規定および特定職員である北海道学校職員の昇給に関する取扱要綱第2の規定を準用する。

第3 昇給区分および勤勉手当の成績区分

昇給区分および勤勉手当の成績区分は、次に定めるところによる。

(1) 昇給区分

- ア 極めて良好 A
- イ 特に良好 B
- ウ 良好 C
- エ やや良好でない D
- オ 良好でない E

(2) 勤勉手当の成績区分

- ア 再任用職員以外の職員
 - (ア) 特に優秀 A
 - (イ) 優秀 B
 - (ウ) 良好 C
 - (エ) 良好でない D
- イ 再任用職員
 - (ア) 優秀 B
 - (イ) 良好 C
 - (ウ) 良好でない D

第4 昇給区分および勤勉手当の成績区分の判定方法

- 1 昇給区分および勤勉手当の成績区分の判定には、函館市立高等学校および幼稚園教育職員の人事評価に関する要綱（以下「人事評価要綱」という。）第10条第1項の規定に基づき人事評価（人事評価要綱第2条第1号に定める人事評価をいう。以下同じ。）の結果を活用する。
- 2 対象者がいずれの昇給区分および勤勉手当の成績区分に該当するかの判定は、人事評価要綱第6条に定める第二次評価者（以下「判定者」という。）が行い、最終判定者は学校教育部長（以下「最終判定者」という。）がこれを行うものとする。
- 3 昇給区分の判定は、能力評価（人事評価要綱第2条第2号に定める能力評価をいう。以下同じ。）および業績評価（次に評価要綱第2条第3号に定める業績評価をいう。以下同じ。）の全体評語（函館市立高等学校および幼稚園教育職員の人事評価に関する要領（以下「人事評価要領」という。）第7条第1項に定める全体評語をいう。以下同じ。）の結果に応じて第7第2項の判定基準に基づいて実施する。
- 4 勤勉手当の成績区分の判定は、業績評価の全体評語の結果に応じて第8第2項の判定基準に基づいて実施する。

第5 判定期間および基準日

昇給区分および勤勉手当の成績区分の判定期間および基準日は、次の表に定めるところによる。

区分	判定期間	基準日
1月1日昇給	前々年4月1日から前年3月31日まで	1月1日
6月期勤勉手当	前年10月1日から3月31日まで	6月1日
12月期勤勉手当	4月1日から9月30日まで	12月1日

第6 昇給区分および勤勉手当の成績区分の決定手続

昇給区分および勤勉手当の成績区分の決定は、次により行う。

- (1) 判定者および最終決定者は、対象者について昇給期および勤勉手当の支給期ごとに、第7第2項または第8第2項の判定基準に基づき昇給区分または勤勉手当の成績区分の判定を行い、最終判定者は、教育長に上申を行うものとする。
- (2) 教育長は、前号の上申に基づき、対象者の昇給区分および勤勉手当の成績区分を決定する。
- (3) 教育長は、前号の規定により決定した対象者の昇給区分および勤勉手当の成績区分を最終判定者に通知する。

第7 昇給区分の判定方法

1 昇給区分の人数枠

- (1) 最終判定者は、「極めて良好 A」および「特に良好 B」の昇給区分に判定することができる対象者の人数（以下「上位の昇給区分の人数枠」という。）について、次に掲げる学校職員の区分に応じ、それぞれ次に定める範囲内で決定するものとする。

ア 初任層職員（給与支給規則別表第2の職員欄に掲げる職員以外の学校職員をいう。以下同じ。）

職員の総数に100分の20を乗じて得た数（そのうち「極めて良好 A」の昇給区分については、100分の5を乗じて得た数以内）程度

イ ア以外の学校職員

(ア)「極めて良好 A」 対象者の総数に100分の5を乗じて得た数程度

(イ)「特に良好 B」 対象者の総数に100分の20を乗じて得た数程度

- (2) 最終判定者は、前号の規定により決定した上位の昇給区分の人数枠の範囲内で、「極めて良好 A」および「特に良好 B」の昇給区分に該当するものとして判定することができる対象者の人数を各判定者に通知するものとする。

- (3) 判定者は、次項に定める判定基準に照らし昇給区分の判定を行い、その内容を別に定める様式に記入し、最終判定者に提出するものとする。

2 昇給区分の判定基準

各昇給区分の判定基準は、それぞれ次のとおりとする。ただし、「極めて良好 A」および「特に良好 B」の昇給区分の判定を行う場合は、上位の昇給区分の人数枠の範囲内で行うものとする。

ア 極めて良好 A

直近の能力評価および評価終了日（初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（人事委員会規則7-405）第32条第2項に定める評価終了日をいう。以下同じ。）以前における直近の連続した2回の業績評価の全体評語（以下「昇給評語」という。）がA、BまたはCである学校職員（昇給評語がいずれもCである学校職員およびいずれかの業績評価の全体評語がBであり、かつ、他の昇給評語がCである学校職員にあっては、公務に対する貢献が顕著であると認められる学校職員に限る。以下同じ。）のうち勤務成績が極めて良好である学校職員

イ 特に良好 B

昇給評語がA、BまたはCである学校職員のうち勤務成績が特に良好である学校職員

ウ 良好 C

ア、イ、エおよびオのいずれの区分にも該当しない学校職員

エ やや良好でない D

(ア) 昇給評語のいずれかがDである学校職員

- (イ) 初任給，昇格，昇給等の基準に関する規則の運用について（昭和48年4月1日付け48人委第267号北海道人事委員会事務局長通知。以下「運用通知」という。）第35条関係第8項各号に定める事由以外の事由によって第5に規定する判定期間（当該期間の中途において新たに学校職員となった者にあつては，新たに学校職員となった日から当該期間の末日までの期間をいう。以下同じ。）の4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学校職員（オの（イ）に掲げるものを除く。）
- (ウ) 判定期間において，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。）または戒告の処分を受けた学校職員
- (エ) 判定期間において，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の程度が軽微であるもの等を除く。）があつた学校職員
- (オ) 判定期間において，（ウ）に規定する処分を受けることが相当とされる行為をした学校職員
- (カ) 判定期間の末日の翌日から昇給日の前日までの間（以下「特定期間」という。）において，（ウ）から（オ）までに該当し，函館市立高等学校及び幼稚園教育職員の給与，勤務時間その他の勤務条件に関する条例（昭和39年1月17日条例第17号）において準用する北海道学校職員の給与に関する条例（昭和27年北海道条例第78号。以下「給与条例」という。）第6条第4項後段の規定の適用を受けることとなった学校職員

オ 良好でない E

- (ア) 昇給評語がいずれもDである学校職員またはいずれかがEである学校職員
- (イ) 運用通知第35条関係第8項各号に定める事由以外の事由によって判定期間の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学校職員
- (ウ) 判定期間において，停職の処分または減給の処分（エの（ウ）に掲げるものを除く。）を受けた学校職員
- (エ) 判定期間において，（ウ）に規定する処分を受けることが相当とされる行為をした学校職員
- (オ) 特定期間において，（ウ）または（エ）までに該当し，給与条例第6条第4項後段の規定の適用を受けることとなった学校職員

3 昇給区分の判定

各昇給区分の判定は，それぞれ次のとおりとする。

(1) 上位区分の判定

上位区分は，対象者について判定期間内の勤務成績を基に，前項に定める判定基準に照らし，該当する場合には，「極めて良好 A」または「特に良好 B」の区分に判定すること。

判定に当たっては，第8第1項第1号に掲げる学校職員の区分別に，第二次評価者（人事評価要領第7条第1項の規定に基づき全体評語を付した第二次評価者をいう。第8第4項第1号において同じ。）が同一である学校職員ごとに，次に掲げる順序に従い，上位の昇給区分の人数枠の範囲内となるよう判定者が調整する。この場合において，「極めて良好 A」または「特に良好 B」のいずれかに該当するかを判断するときは，個別評語（人事評価要領第7条第1項に定める個別評語をいう。以下同じ。）および全体評語を付した理由その他参考となるべき事項（この項において「考慮事項」という。）を考慮するものとする。

ア 直近の能力評価の全体評語がAであり，かつ，評価終了日以前における直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれもA，AおよびB，AおよびC，いずれもBまたはBおよびCである学校職員ならびに直近の能力評価の全体評語がBであり，かつ，評価終了日以前における直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれもA，AおよびBまたはいずれもBである学校職員

イ 直近の能力評価の全体評語がAであり，かつ，評価終了日以前における直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれもCである学校職員，直近の能力評価の全体評語がBであり，かつ評価終了日以前における直近の連続した2回の業績評価の全体評語がAおよびC，BおよびCまたはいずれもCである学校職員ならびに直近の能力評価の全体評語がCであり，かつ，評価終了日以前における直近の連続した2回の業績評価の全体評語がいずれもA，AおよびB，AおよびCまたはいずれもBである学校職員

(2) 下位区分の適用

前項エに該当する場合は昇給区分を「やや良好でない D」とし，前項オに該当する場合

は昇給区分を「良好でない E」とすること。ただし、前項エまたはオに該当することとなる基礎となる事実がないものとした場合には、上位区分に判定されることとなる場合で、その者の昇給区分を下位区分に判定した場合には著しく公平を欠くこととなるときは、教育長に協議すること。

(3) 良好の区分の適用

(1) および(2)に該当しない学校職員とすること。

(4) 公務に対する貢献が顕著であると認められる学校職員については、(1)の規定にかかわらず、次に掲げる学校職員の区分に応じ、次に定める学校職員とすることができる。

ア (1)イに掲げる学校職員 (1)アに掲げる学校職員

イ 昇給評語がA、BまたはCの段階である学校職員のうち、(1)アおよびイに掲げる学校職員以外の学校職員 (1)イに掲げる学校職員

(5) 次に掲げる学校職員のいずれかに該当する学校職員については、(2)の規定にかかわらず、考慮事項を勘案し、当該各号に定める昇給区分に決定することができる。

ア 前項エの(ア)に該当する学校職員のうち別に定める学校職員

良好 C または 良好でない E

イ 前項オの(ア)に該当する学校職員のうち別に定める学校職員

やや良好でない D

(6) 前項エの(ウ)およびオの(ウ)に該当する学校職員で、前年以前の昇給日においてこれらの規定に掲げる処分の直接の対象となった事実に基づき昇給区分を決定された者（(7)に掲げる者を除く。）には、これらの規定を適用しない。

(7) 前項エの(ウ)から(オ)までまたはオの(ウ)もしくは(エ)に該当する学校職員で、前年の昇給日において給与条例第6条第4項後段の規定に基づき昇給区分を決定された者には、これらの規定を適用しない。

(8) 次に掲げる学校職員のいずれかに該当する学校職員については、第3項の規定にかかわらず、当該学校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を総合的に勘案し、他の学校職員との均衡を考慮したうえで、同項に定める昇給区分のいずれかに該当するものと認められるかを判定するものとする。

ア 国等の機関に派遣されていたこと等の事情により昇給評語の全部または一部がない学校職員（第5項の規定に該当する者を除く。）

イ 判定期間中に異動等した場合で、直近の能力評価および評価終了日以前における直近の連続した2回の業績評価の第二次評価者が異なる学校職員

ウ 評価終了日の翌日以降に異動等した場合で、当該学校の他の学校職員と人事評価の第二次評価者が異なる学校職員

4 昇給号俸数

(1) 各昇給区分に対応する昇給号俸数は、次の表のとおりとする。

昇給区分	昇 給 号 俸 数	
	高齢層職員以外の者	高齢層職員
極めて良好 A	8号俸	2号俸
特に良好 B	6号俸	1号俸
良好 C	4号俸 (特定職員にあつては、3号俸)	零
やや良好でない D	2号俸	零
良好でない E	零	零

(2) 高齢層職員とは、給与条例第6条第6項の規定の適用を受ける学校職員をいう。

(3) 特定職員とは、行政職給料表7級以上である職員及び教育職給料表4級である職員をいう。

5 派遣職員および期限付職員の昇給区分の取扱い

(1) 対象者のうち、派遣職員および期限付職員の昇給区分については、前4項の規定にかか

- ならず、「極めて良好 A」および「特に良好 B」の昇給区分は適用しないものとする。
- (2) 前号に掲げる対象者の意義は、次のアおよびイに掲げる対象者の区分に応じ、それぞれ次に定めるところによる。(第8第5項において同じ。)
- ア 派遣職員 基準日において法令に基づく派遣職員、協定に基づく派遣職員および研修要綱等に基づく派遣職員のうち、教育長が定める者
- イ 期限付職員 期限を付されて任用されている者

第8 勤勉手当の成績区分の判定方法

1 勤勉手当の成績区分の人数枠

- (1) 最終判定者は、「特に優秀 A」および「優秀 B」の勤勉手当の成績区分(再任用職員にあっては、「優秀 B」の勤勉手当の成績区分。以下同じ。)に判定することができる対象者の人数(以下「上位の成績区分の人数枠」という。)について、次に掲げる学校職員の区分に応じ、それぞれ次に定める範囲内で決定するものとする。
- ア 校長、教頭ならびにこれらの者以外の学校職員(イに掲げる者を除く。)
- 対象者(第5項に掲げる対象者を除く。イにおいて同じ。)の総数に100分の40を乗じて得た数程度(そのうち「特に優秀 A」の勤勉手当の成績区分については、100分の10を乗じて得た数以内)
- イ 再任用職員
- 対象者の総数に100分の30を乗じて得た数程度

- (2) 最終判定者は、前号の規定により決定した上位の成績区分の人数枠の範囲内で、「特に優秀 A」および「優秀 B」の勤勉手当の成績区分に該当するものとして判定することができる対象者の人数を各判定者に通知するものとする。
- (3) 判定者は、次項に定める判定基準に照らし勤勉手当の成績区分の判定を行い、その内容を別に定める様式に記入し、最終判定者に提出するものとする。

2 勤勉手当の成績区分の判定基準

各成績区分の判定基準は、それぞれ次のとおりとする。ただし、「特に優秀 A」および「優秀 B」の勤勉手当の成績区分の判定を行う場合は、上位の成績区分の人数枠の範囲内で行うものとする。

ア 特に優秀 A

直近の業績評価の全体評語がAまたはBである学校職員のうち勤務成績が特に優秀な学校職員

イ 優秀 B

直近の業績評価の全体評語がAまたはBである学校職員のうち勤務成績が優秀な学校職員

ウ 良好 C

(ア) 直近の業績評価の全体評語がAまたはBである学校職員のうち勤務成績が良好な学校職員

(イ) 直近の業績評価の全体評語がCである学校職員

(ウ) 基準日以前における直近の人事評価の結果がない学校職員

エ 良好でない D

(ア) 直近の業績評価の全体評語がDまたはEである学校職員

(イ) 懲戒処分を受けた学校職員

(ウ) 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の程度が軽微であるものを除く。)があった学校職員

(エ) 懲戒処分の対象となる事実があった学校職員(当該事実に基づき(イ)に該当することとなった学校職員を除く。以下同じ。)

3 成績率

- (1) 勤勉手当の成績区分が「特に優秀 A」、「優秀 B」または「良好 C」に該当する場合の成績率は、次の表に定めるところによる。

勤勉手当の 成績区分	成 績 率	
	再任用職員以外の者	再任用職員
特に優秀 A	100分の120.75以上	—
優秀 B	100分の112.75以上	100分の52.25以上
良好 C	100分の104.75	100分の50.75

- (2) 勤勉手当の成績区分が「良好でない D」に該当する場合の成績率は、次の表に定めるところによる。

区 分	成 績 率	
	再任用職員以外の者	再任用職員
戒告の処分を受けた学校職員	100分の62以下	100分の32以下
減給の処分を受けた学校職員	100分の51.5以下	100分の27以下
停職の処分を受けた学校職員	100分の39.5以下	100分の21.5以下
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の程度が軽微であるもの等を除く。）があった学校職員	100分の72.5未満	100分の37.5未満
懲戒処分の対象となる事実があった学校職員	100分の98.25未満	100分の49.75未満
直近の業績評価の全体評価がDまたはEである学校職員		

4 勤勉手当の成績区分の判定

各成績区分の判定は、それぞれ次のとおりとする。

(1) 上位区分の判定

上位区分は、対象者について判定期間内の勤務成績を基に、第2項アおよびイに定める判定基準に照らし、該当する場合には「特に優秀 A」または「優秀 B」の区分に判定すること。

判定に当たっては、上位の成績区分の人数枠の範囲内となるよう判定者が調整する。この場合において、学校職員の成績区分は、第1項第1号に掲げる学校職員の区分ごとに第二次評価者が同一である学校職員においては、直近の業績評価の全体評価について、当該学校職員より上位である学校職員の成績区分を超えてはならないものとする。

また、直近の業績評価の全体評価がAまたはBである学校職員のうち全体評価が同じである学校職員について成績区分または成績率を定める場合は、全体評価が付された理由、個別評価および当該個別評価が付された理由その他参考となる事項を考慮するものとする。

(2) 下位区分の適用

第2項エに該当する場合は成績区分を「良好でない D」とすること。

なお、直近の業績評価の全体評価がDまたはEである学校職員のうち全体評価が同じである学校職員について成績区分または成績率を定める場合は、全体評価が付された理由、個別評価および当該個別評価が付された理由その他参考となる事項を考慮するものとする。

(3) 良好の区分の適用

(1)および(2)に該当しない学校職員とすること。

5 勤勉手当の成績区分および成績率の特例

対象者のうち、派遣職員および期限付職員の勤勉手当の成績区分および成績率の取扱いについては、前4項の規定にかかわらず、それぞれ次に定めるところによる。

(1) 「特に優秀 A」および「優秀 B」の勤勉手当の成績区分は適用しないものとする。

(2) 「良好 C」の勤勉手当の成績区分の成績率は100分の106.25（再任用職員である派遣職員にあっては、100分の51.25）とする。

(3) 「良好でない D」の勤勉手当の成績区分の成績率は、第3項第2号のとおりとする。

第9 昇給区分および勤勉手当の成績区分の通知

- 1 最終判定者は、第6第3号の規定により通知された対象者の昇給区分および勤勉手当の成績区分について、当該対象者が所属する学校の校長にそれぞれ通知するものとする。
- 2 校長は、前項の規定により通知された対象者のうち、昇給にあつては「極めて良好 A」、
「特に良好 B」、「やや良好でない D」または「良好でない E」の昇給区分に決定された対象者に対し、勤勉手当にあつては「特に優秀 A」、「優秀 B」または「良好でない D」の勤勉手当の成績区分に決定された対象者に対し、口頭により当該対象者が当該昇給区分または当該勤勉手当の成績区分に決定された旨を通知するものとする。この場合において、「やや良好でない D」および「良好でない E」の昇給区分に決定された対象者ならびに「良好でない D」の勤勉手当の成績区分に決定された対象者に通知するときは、根拠となる理由を併せて説明するものとする。

第10 苦情相談

- 1 昇給区分および勤勉手当の成績区分を決定された対象者が当該区分の決定内容について行う相談（以下「苦情相談」という。）への対応のため、相談窓口を設置するものとする。
- 2 苦情相談の方法その他必要な事項については、別紙「苦情相談取扱要領」に定めるところによる。

第11 特例

この要綱によりがたい特別な事情がある場合には、教育長が別に定める。

附 則

この要綱は、平成20年6月2日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年5月24日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年12月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年6月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成26年7月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成27年7月3日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年3月18日から施行し、改正後の成績率に関する規定は、平成27年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年12月22日から施行する。

附 則

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成29年5月31日から施行する。

附 則

この要綱は、平成30年1月18日から施行し、改正後の成績率に関する規定は、平成29年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成30年5月22日から施行する。

附 則

この要綱は、平成31年1月15日から施行し、改正後の成績率に関する規定は、平成30年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、令和2年1月17日から施行し、改正後の成績率に関する規定は、平成31年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、令和4年11月8日から施行する。

附 則

この要綱は、令和5年1月6日から施行し、改正後の成績率に関する規定は、令和4年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、令和6年1月5日から施行し、改正後の成績率に関する規定は、令和5年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、令和7年1月9日から施行し、改正後の成績率に関する規定は、令和6年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、令和8年1月7日から施行し、改正後の成績率に関する規定は、令和7年4月1日から適用する。