

## 相対評価の給与反映について（修正提案）

平成 25 年度より新たな人事考課制度（相対評価）を実施することから、相対評価の結果を適正に給与反映するため、昇給制度及び勤勉手当制度へ次のとおり反映する。

### 1 昇給への反映

#### (1) 調査期間関係

- ・ 勤怠調査期間の設定

昇給日の前年 4 月 1 日から 3 月 31 日とする。

#### (2) 昇給号給数について

職員基本条例による相対評価の区分に応じ、次の表のと通りの昇給号給数とする。

相対区分	昇給号給数			
	行政職 4 級	行政職 3 級	行政職 2 級	行政職 1 級
第 1 区分	6 号給	6 号給	5 号給	5 号給
第 2 区分	5 号給	5 号給	5 号給	5 号給
第 3 区分	4 号給	4 号給	4 号給	4 号給
第 4 区分	2 号給	2 号給	2 号給	<u>3 号給</u>
第 5 区分	昇給なし	昇給なし	昇給なし	<u>2 号給</u>

※行政職 1 級について、懲戒処分等があった事により「第 4 区分・第 5 区分」に決定された場合、「第 4 区分」は 2 号給、「第 5 区分」は昇給なしとする。

#### (3) 55 歳以上の昇給抑制について

原則、昇給を停止する。

ただし、相対区分が「第 1 区分・第 2 区分」の場合は、1 号給昇給とする。

(4) 第4区分・第5区分の昇給反映の特例について

相対区分が「第4区分・第5区分」に該当する職員のうち、全庁の同一区分の分布でみた場合、下位区分の昇給号給数をそのまま適用するのが適当でないと判断できる場合に限り、予定昇給号給数に1号給を加算する。

詳細は、別紙のとおり。

(5) 人事考課制度の相対区分がない職員の昇給について

「第3区分」相当の昇給号給数とする。

(6) 昇給日と昇格（降格）日が同日の場合の昇給について

昇格（降格）前の級で相対区分等に基づく昇給をしたものと仮定し、昇格（降格）時の給与決定方法に基づき、号給を決定する。

## 2 勤勉手当への反映

(1) 評価区分及び割増支給率について

職員基本条例による相対評価の区分に応じて、次の表のと通りの支給率とする。

(支給月数は、平成24年度実績)

総額の基礎となる支給月数
0.675月

相対区分	支給率			
	行政職4級	行政職3級	行政職2級	行政職1級
第1区分	<u>0.675月+2<math>\alpha</math></u>	<u>0.675月+2<math>\beta</math></u>	<u>0.675月+2<math>\gamma</math></u>	<u>0.675月+2<math>\delta</math></u>
第2区分	<u>0.675月+<math>\alpha</math></u>	<u>0.675月+<math>\beta</math></u>	<u>0.675月+<math>\gamma</math></u>	<u>0.675月+<math>\delta</math></u>
第3区分	<u>0.675月</u>	<u>0.675月</u>	<u>0.675月</u>	<u>0.675月</u>
第4区分	<u>0.64月</u>	<u>0.64月</u>	<u>0.64月</u>	<u>0.64月</u>
第5区分	<u>0.605月</u>	<u>0.605月</u>	<u>0.605月</u>	<u>0.605月</u>

※割増支給率 $\alpha$  (アルファ)・ $\beta$  (ベータ)・ $\gamma$  (ガンマ)・ $\delta$  (デルタ)の算出方法については、次の合計額を「第1区分・第2区分」の基礎額（「第1区分」については基礎額の2倍）で除して算出する。

- ・ 同一区分の「第4区分」職員の勤勉手当基礎額×0.035月
- ・ 同一区分の「第5区分」職員の勤勉手当基礎額×0.07月
- ・ 同一区分の全職員の扶養手当額及びこれに対する地域手当額

(2) 再任用職員の勤勉手当への成績率の導入について

次の表のとおり、一般職と同様に成績率を導入する。

(支給月数は、平成24年度実績)

総額の基礎となる支給月数
0.325月

相対区分	支給率			
	行政職4級	行政職3級	行政職2級	行政職1級
第1区分	0.325月 + 2 $\alpha$ '	0.325月 + 2 $\beta$ '	0.325月 + 2 $\gamma$ '	0.325月 + 2 $\delta$ '
第2区分	0.325月 + $\alpha$ '	0.325月 + $\beta$ '	0.325月 + $\gamma$ '	0.325月 + $\delta$ '
第3区分	0.325月	0.325月	0.325月	0.325月
第4区分	0.308月	0.308月	0.308月	0.308月
第5区分	0.29月	0.29月	0.29月	0.29月

※割増支給率 $\alpha$ ' (アルファ)・ $\beta$ ' (ベータ)・ $\gamma$ ' (ガンマ)・ $\delta$ ' (デルタ) の算出方法については、次の合計額を「第1区分・第2区分」の基礎額(「第1区分」については基礎額の2倍)で除して算出する。

- ・ 同一区分の「第4区分」職員の勤勉手当基礎額×0.017月
- ・ 同一区分の「第5区分」職員の勤勉手当基礎額×0.035月

(3) 人事考課制度の相対区分がない職員の勤勉手当について

「第3区分」を適用する。

(4) 人事評価基準日(3月31日)と勤勉手当基準日(6月1日、12月1日)の職務の級が異なる職員の勤勉手当について

「第3区分」を適用する。

### 3 その他

- (1) 勤怠・懲戒処分等の反映方法について、昇給については次のとおり改正する。  
(勤勉手当についてはこれまでどおり。)

現行		改正
勤怠内容・処分等の内容	減じる号給数	減じる号給数
1/6以上勤務していない場合	2号給	現行どおり
1/2以上勤務していない場合	4号給	
1日以上の欠勤(看護欠勤を除く)がある場合	2号給	<b>廃止</b>
3日以上の欠勤(看護欠勤を除く)がある場合	4号給	
文書訓告	1号給	
戒告	2号給	
減給	3号給	
停職	4号給	

- (2) 行政職以外の職員については、行政職に準じた取り扱いとする。

### 4 実施時期

- 1 昇給制度 については、平成26年4月1日から
- 2 勤勉手当 については、平成26年6月期から