

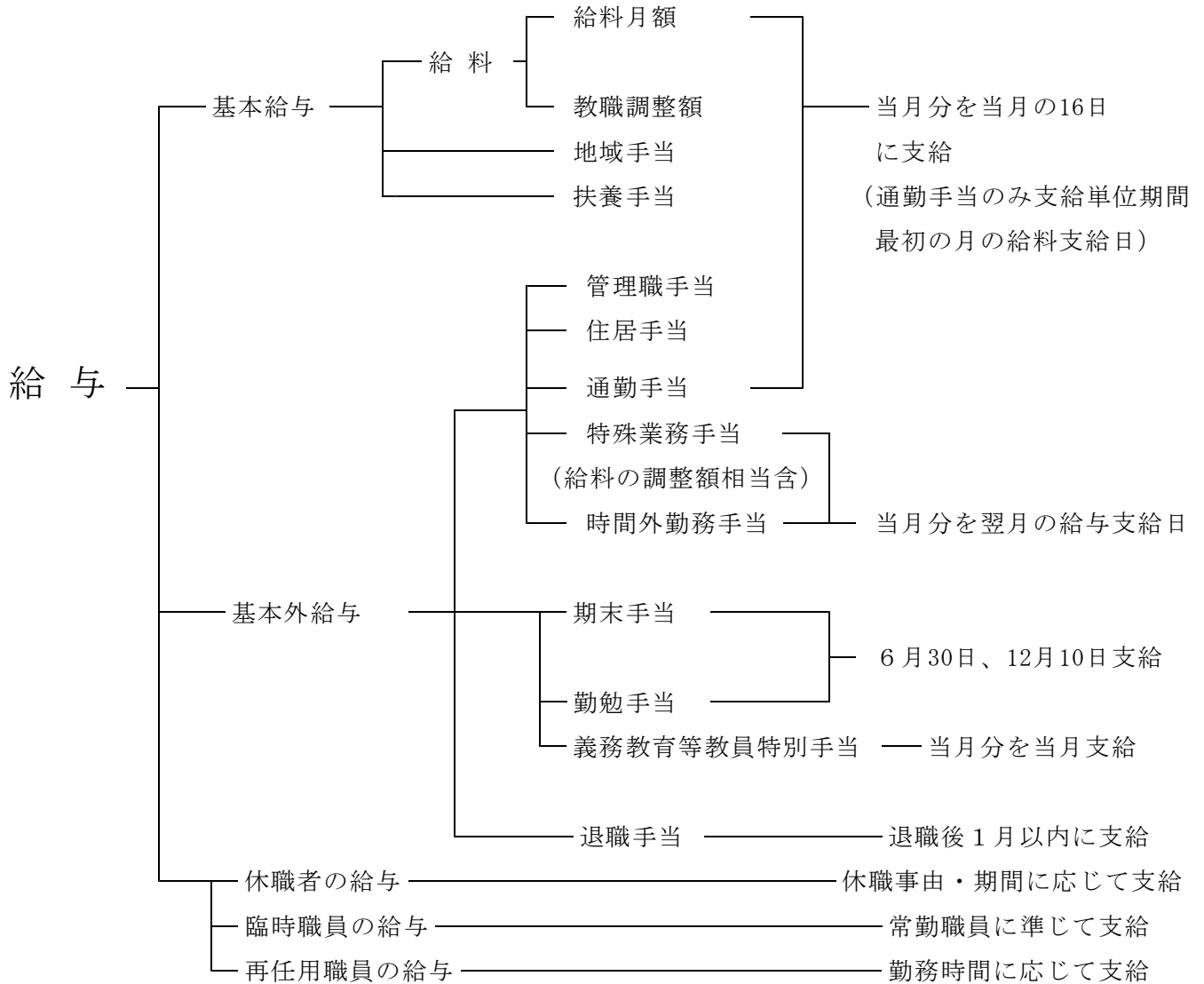
第2章 私たちの賃金

I 賃金の決まり方

1. 賃金の種類と体系

私たち県職員の賃金は、大別すると、①基本給与、②諸手当、③その他の給与に区分されます。

それらは、給料条例、給料表規則、初任給規則、扶養手当・住居手当・通勤手当規則をはじめとする諸手当規則などに定められています。その中で最も核となる項目が給料月額であり多くの諸手当の算定基礎となっています。以下に給与の区分と名称をしめします。



2. 賃金の決め方

個々の賃金の決定は、①給料表の適用、②級の決定、③号給の決定という順序で行われます。給料表の適用は、その者が従事する職務を含む職種により定められ（給料表の備考及び給料表の適用範囲に関する規則により）、級の決定そのものの職務の評価とそのものの資格を基準に決定され、号給の決定は経験年数を基準に行われます。

(1) 給料表の適用

職種	給与表の適用
教育職給料表	校長、教頭、総括教諭、教諭、養護教諭、実習指導員、 寄宿舎指導員、栄養教諭
学校行政職給料表	事務職員
技能職給料表	技能職員
学校栄養職給料表	学校栄養職員

(2) 職務級・号給

職員の職務の号給を決定するにあたっては、初任給基準から号給が算定され、その後の昇格昇任基準によって、資格要件を満たした場合、職務級と号給が昇給していきます。

Ⅱ 初任給の基準（初任給の決まり方）

1. 初任給基準

新規学卒者の初任給は職種や、卒業区分などにより異なり、下記の表のようになります。

ただし、学卒後から採用になるまでに一定の期間がある中途採用者については、新規学卒者の初任給号給に、前歴換算を行い、号給を上積みした給与号給となります。

〔教育職給料表適用者の初任給〕

区分		規則上		調整措置	実質初任給	
		級	号給		級	号給
教 諭 及び 養護教諭	博士課程修了	2	4 3	4号付加	2	4 7
	修士課程修了	2	2 5	4号付加	2	2 9
	大 学 卒	2	1 3	4号付加	2	1 7
	短 大 卒	2	3	4号付加	2	7
実習指導員 寄宿舎指導員	大 学 卒	1	2 1	4号付加	1	2 5
	短 大 卒	1	1 1	4号付加	1	1 5
	高 校 卒	1	1	4号付加	1	5

〔学校行政職給料表適用者の初任給〕

正規の試験	規則上		調整措置	実質初任給	
	級	号給		級	号給
I 種	1	2 5	4号付加	1	2 9
II 種	1	1 5	4号付加	1	1 9
III 種	1	5	4号付加	1	9
その他（高卒）	1	1	4号付加	1	5

I 種は「大学卒」II 種は「短大卒」III 種は「高校卒」を基準学歴とします。

〔学校栄養職給料表適用者の初任給〕

区 分		規則上		調整措置	実質初任給	
		級	号給		級	号給
大 学 卒	管理栄養士	2	1	4号付加	2	5
短 大 卒	栄 養 士	1	1 1	4号付加	1	1 5

※ 学校栄養職員の区分は、「短大卒」程度のみ

〔技能職給料表適用者の初任給〕

区 分		規則上		調整措置	実質初任給	
		級	号給		級	号給
技 能 職 (1) ※1	高卒	1	1 7	9号付加	1	2 1
	中卒	1	9	9号付加	1	1 3
技 能 職 (2) ※2		1級1号給～ 1級77号給		11号付加	1級12号給～ 1級88号給	

※1 前歴換算を加え、初任給がきまる。そのうえで技能職（1）か技能職（2）になるかはその有利な級号給を選択するものとする。

※2 下記前歴換算ではなく、卒業後の年月に応じた別表に基づき、級号給が決定する。

2. 前歴換算（中途採用者の初任給上積み調整）

学校卒業後に民間企業に就職したり、臨任・非常勤職員として勤務していた方が神奈川県教職員として採用された場合（中途採用者）の初任給は、前出の「初任給基準」の初任給をもとに、学卒後神奈川県に採用されるまでの期間について、前歴換算を行い、上積み調整したものとなります。以下、具体的には次のような基準によります。

(1) 経験年数換算表

学校卒業後の経歴を次表の換算率により経験年数に換算します。換算した月数に端数が生じた場合は、その端数を合算し、さらに1カ月未満の端数については切り上げます。

経歴の内容		換算率
教 諭 の 場 合	事務職・現業職・栄養職の場合	
学歴、民間の教育関連職員、教育関連公務員、 正規教員臨任・非常勤講師など	学歴、業務関連のある各種学校 事務・技術に直接関連ある職	10割
民間の正規職員（教育外）、教育関連以外の公務員	民間の在職（異職種）	8割
無職、浪人、留年、在家庭、アルバイト等		5割
	無職、在家庭、アルバイト等	2.5割

(2) 経験年数に基づく号給換算

換算した経験年数に応じて次の表の基準で号給換算を行い、初任給に加算します。

区分 \ 号給換算率	2 / 2	4 / 5	2 / 3 ※	限度とする号給
教諭・養護教諭	卒業後 6 年まで		6 年超過部分	なし
実習指導員・寄宿舎指導員	卒業後 5 年まで		5 年超過部分	なし
学校栄養職	卒業後 5 年まで		5 年超過部分	なし

「2 / 2」とは経験年数 1 年 (12 月) を 4 号給とすること ($12 \times 2 / 2 = 12$)、

「4 / 5」は経験年数 1 年 3 月 (15 月) を 4 号給とすること ($15 \times 4 / 5 = 12$)

「2 / 3」は経験年数 1 年 6 月 (18 月) を 4 号給とすること ($18 \times 2 / 3 = 12$)

※職務に直接役立つ前歴（前頁の経験年数換算表における 10 割に該当）については、
経験年数が 6 年超過部分も、換算率を 2 / 2 とする（2007 年 4 月改正）

(3) 経験年数の切り捨て調整

(2)での経験年数のうち切り捨てられた月数は短縮月数として次のように調整します。

調整昇給	2/2部分の切り捨て	4/5部分の切り捨て	2/3部分の切り捨て
1 号給付加	3 月～ 5 月	4 月～ 7 月	5 月～ 8 月
2 "	6 月～ 8 月	8 月～ 1 1 月	9 月～ 1 3 月
3 "	9 月～	1 2 月～	1 4 月～

3. 中途採用者の初任給決定（計算例）

【A 教諭の場合】

経歴		→	換算率	換算年数
浪 人	1 年		5 割	6 月
大 学	4 年		1 0 割	4 年 0 月
在家庭	1 年		5 割	6 月
民間正規職員	2 年		8 割	1 年7.2月
臨任教員	3 年		1 0 割	3 年
			合計	9 年 7 月

①まず自分の該当する職種の給料表（1、初任給給与基準）の初任給号給を確認します。

A さんは教員なので「教育職給料表」で見ます。

大学卒採用なので→2 級 1 3 号給

②経歴からの換算年数を換算率に基づき計算します。（参照 2、前歴換算(1)）

A さんの場合は、上記表の右の部分合計で、9 年 7 月となります。

③経歴の換算年数から、初任給へ上積みする分の号給を、下記のように計算していきます。

	換算年数残	差し引き	上積み分	給与号給
初任給号給	9 年 7 月			
号給換算 (2/2) 積み上げ	5 年 7 月	4 年 (大学卒)		2 級 1 3 号給
切り捨て調整 [(3) 参照]	7 月	5 年	20 号給	2 級 3 3 号給
	0 月	7 月	2 号給	2 級 3 5 号給

④以上の結果からAさんの初任給は、2級35号給となります。

【B教諭の場合】

経歴		→	換算率	換算年数
浪 人	2 年		5 割	1 年
大 学	4 年		1 0 割	4 年
公務員（異種）	3 年		8 割	2 年 5 月
アルバイト	2 年		5 割	1 年
臨任非常勤教員	8 年		1 0 割	8 年 ※
			合計 1 6 年 5 月	

※直接職務に役立つ前歴

2. (3)参照

①まず自分の該当する職種の給料表（1、初任給給与基準）の初任給号給を確認します。

Bさんは教員なので「教育職給料表」で見ます。

大学卒採用なので→2級13号給

②経歴からの換算年数を換算率に基づき計算します。（参照2、前歴換算(1)）

Bさんの場合は、上記表の右の部分合計で、16年5月となります。

③経歴の換算年数から、初任給へ上積みする分の号給を、下記のように計算していきます。

	換算年数残	差し引き	上積み分	給与号給
初任給号給	16年5月			
号給換算(2/2)積み上げ	12年5月	4年（大学卒）		2級13号給
〃（臨任経験）	6年5月	6年 8年分	24号給	2級37号給
号給換算(2/3)積み上げ	4年5月	2年	8号給	2級45号給
切り捨て調整 [(3)参照]	1年5月	3年	8号給	2級53号給
	0月	17月	3号給	2級56号給

④ 以上の結果からBさんの初任給は、2級56号給となります。

【あなたの場合は？】

経歴		換算率	換算年数
浪 人 年	→	5割	年 月
短大/大学 年		10割	年 月
公務員（異種） 年		8割	年 月
民間正規職員 年		8割	年 月
アルバイト等 年		割	年 月
臨任非常勤教員 年		10割	年 月
公務員（同業種） 年		10割	年 月
無職 年		割	年 月
合計			年 月

再任用職員、技能職（2）

に該当する職員は除く試算です

①まず自分の該当する職種の給料表（1、初任給給与基準）の初任給号給を確認します。

②経歴からの換算年数を換算率に基づき計算します。（参照2、前歴換算(1)）

③経歴の換算年数から、初任給へ上積みする分の号給を、下記のように計算していきます。

	換算年数	差し引き	上積み分	給与号給
初任給号給	年 月			—
号給換算(2/2)積み上げ	年 月	年 ※	—	級 号給
〃 <臨任経験等>	年 月	年	号給	級 号給
号給換算(4/5)積み上げ	年 月	年	号給	級 号給
切り捨て調整 [(3)参照]	月	月	号給	級 号給決定

※大学卒は4年、短大卒は2年です。

Ⅲ 給与の昇給基準

1. 昇給とは…

昇給とは同じ級内において、上位の号給に決定することであり、毎年定期昇給があります。毎年1月1日が昇給日となっています。(別途4月1日 級の昇格有り)

臨時的任用職員については、年度当初など辞令交付時に、前歴換算により給料の号給が決定されるため、正規職員の昇給とは異なる制度となっています。

昇給 (査定昇給)
6～4号 (再任用3～1号) (処分受けた者3～1号)

2. 定期昇給

勤務成績に応じた昇給制度のもとで、前年度の成績に応じ4号給から6号給の昇給が実施されています。また、下記の事例について昇給抑制が実施されます。

<昇給号給の抑制・切り下げ>

(1) 勤務日数との関連

① 3号昇給… 昇給日前1年間に1/6に相当する日数(年間41日)を勤務していない場合。

② 昇給無し… 昇給日前1年間に勤務日の1/2以上を勤務していない場合

(※) 昇給での勤務成績上、勤務日数扱いとなるもの。

妊娠障害による通算14日以内の療養休暇

療養休暇以外の有給休暇

公務上の傷病若しくは通勤による傷病による休職

職務に専念する義務を免除された場合

派遣職員の派遣

(2) 停職、減給又は戒告の処分を受けたもの。

- ① 3号昇給…戒告処分・減給2月以内の処分を受けた職員
- ② 2号昇給…減給2月超の処分を受けた職員・停職1月以内の処分を受けた職員
- ③ 1号昇給…停職1月超～3月以内の処分を受けた職員
- ④ 昇給無し…停職3月超の処分を受けた職員

3. 高齢層職員の昇給抑制措置（2009年1月1日適用、2019年より改正）

55歳以上の職員については、55歳未満の職員の「昇給号給数の半分」に相当する昇給が実施されます。

	昇給号給数						
	極めて 良好	特に 良好	良好	良好でない (やや良好でない)			
55歳未満	6号	5号	4号	3号	2号	1号	0号
55歳以上 (2019.1.1より)	3号 (2号)		2号 (1号)	1号 (0号)			0号

IV 昇格の基準

昇格とは、同じ給料表内において、職員の属する職務の級を、上位の級に決定（昇格）することを行います。昇級時は、「職務分類基準表」及び「級別資格基準」に基づいて、職務内容の変更により、昇格されます。

1. 教諭の場合

職務の級	職務の分類基準
1級	講師、助教諭、寄宿舎指導員、実習指導員（2級昇格あり）
2級	教諭、養護教諭、高度の知識経験を必要とする実習指導員・栄養教諭
3級	総括教諭
4級	教頭・副校長
5級	校長

○総括教諭の昇格基準

- ・大学卒後正規教諭17年以上経験者で、神奈川県において2級(教諭職)5年以上の経験。
- ・総合的判断により各校長が県教委へ推薦（人事評価・勤務状況・実績・人物能力等）

2. 学校行政職の場合

(1) 職務の分類基準

職務の級	職務の分類基準
1級	主事及び学校司書
2級	上級の主事及び学校司書
3級	主任主事及び若しくは主任学校司書

4 級	主査
5 級	副主幹
6 級	事務長若しくは主幹

3. 学校栄養職の場合

栄養職の級	職 務 の 分 類 基 準	上位級への昇格基準
1 級	栄養管理業務を行う学校栄養技師	短大卒後の経験年数 2 年 在級年数 1 年以上
2 級	困難な栄養管理業務を行う学校栄養技師	在級 8 年以上 実施時期 4 月 1 日
3 級	学校栄養主任技師	在級 5 年以上 実施時期 4 月 1 日
4 級	学校栄養主査	
教育職 2 級	栄養教諭	申請・選考による

4. 技能職の場合

(1) 技能職員（介助職・調理職） →技能職(1)、60歳定年該当者

職務の級	職務の分類基準	上 位 級 へ の 昇 格 特 例 基 準
1 級	技能職員	1, 免許所有職員 免後経年 6 年以上 2, その他の職員 高卒後の経年 6 年以上 中卒後の経年 9 年以上
2 級	相当の技能を必要とする業務	1, 免許所有職員 免後経年 9 年以上 2, その他の職員 高卒後の経年 9 年以上 中卒後の経年 12 年以上
3 級	相当高度の技能を必要とする業務	1, 免許所有職員 免後経年 1 2 年以上 2, その他の職員 高卒後の経年 1 2 年以上 中卒後の経年 1 5 年以上
4 級	高度の技能を必要とする業務	4 級 3 8 号給への昇給要件を満たした者 (H18. 3. 31 在職者にあつては 3 3 号給)
5 級	特に高度の技能を必要とする業務	

(2) 技能職員（学校技能職） →技能職(2)、63歳定年該当者

職務の級	職務の分類基準	上 位 級 へ の 昇 格 特 例 基 準
1 級	技能職員	1 級 5 9 号給への昇給要件を満たした者
2 級	相当高度の経験を必要とする業務	2 級 3 4 号給への昇給要件を満たした者 (H18. 3. 31 在職者にあつては 3 8 号給)
3 級	高度の経験を必要とする業務	3 級 4 1 号給への昇給要件を満たした者 (H18. 3. 31 在職者にあつては 3 7 号給)
4 級	特に高度の経験を必要とする業務	4 級 4 7 号給への昇給要件を満たした者

	する業務	(H18.3.31在職者にあつては39号給)
5級	極めて高度の技能を必要とする業務	

(3) 技能職の昇任基準（技能員→技能職員への昇任）

- ・承認基準 ①県職員歴10年 ②中卒20年経過、高卒17年経過
上記の基準を満たした者。
- ・実施時期 年1回

5. 実習指導員の場合＜2級昇格の選考試験による昇格＞

(1) 趣旨

県立特別支援学校における障害児教育の推進、発展のため、実習指導員の職にある者について、処遇の改善を行い、志気の高揚を図るため、2級へ昇格させることに関して必要な事項が定められた。

(2) 昇格・資格要件

- ① 教育委員会が実施する選考試験（筆記・面接）に合格した者
- ② 実習指導員として10年以上の経験年数
- ③ 4月1日現在39歳以上
- ④ 指定講座（特別支援学校教諭免許取得のための認定講座）のうち4講座の受講証明。
（特別支援学校教諭免許状を所有する者は、それらの講座を全て受講したものとみなす）

(3) 昇格時期

- ① 受験希望調書提出 4月下旬（例年）
- ② 選考試験期日 5月中旬
- ③ 昇格時期 7月1日（4月1日現在39歳の者の昇格は翌年7月1日）

V 基本給と給与明細について

1. 給料月額

私たち神奈川県立障害児学校に勤務する職員（非常勤、再任用職員は除く）はその職種によって次の4種類の給料表が適用されます。

- ①教育職給料表
- ②学校行政職給料表
- ③学校栄養職給料表
- ④技能職給料表

基本給の中で、最も中心となるのがこれらの給料表に示される給料月額であり、その該当の級・号給により、諸手当が算定されます。（金額詳細は、HP内ハンドブック→「給料表」をご参照ください）

＜給料表のベースアップと、引き下げが同時に行われた2015年4月＞

2015年4月の「給料制度の総合的見直し」による給料表の改定により、高齢層を中心に平均2%給与の削減が行われました。しかし、給料月額については、改定前の2015年3月末日時点の給料月額を保障する「現給保障*（給料明細には経過措置差額と記載）」が4年間（2015年4月～2019年3月末まで）実施され、支給実額の削減は回避されています。（下図参照）

また、その際に若年層への引き下げは実施されず、4月には1700円の加算が実施されています。

（下記例参照）

※期末・勤勉手当や教職調整額4%も、現給保障された額により算定されます。

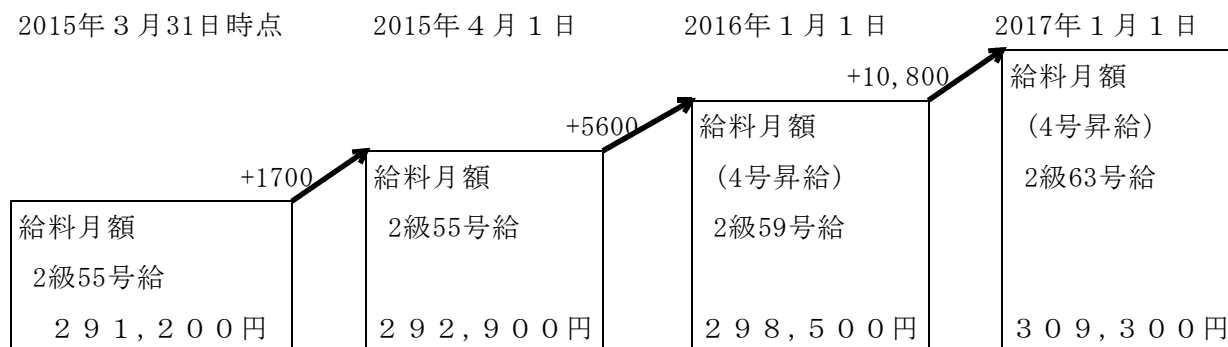
※退職手当は、給料表の給料月額により算定され、現給保障との差額分は勘案されません。

なお2006年に実施された給料構造の見直しによる7.8%大幅減額による「2006年3月末時点の現給保障」は廃止となっています。

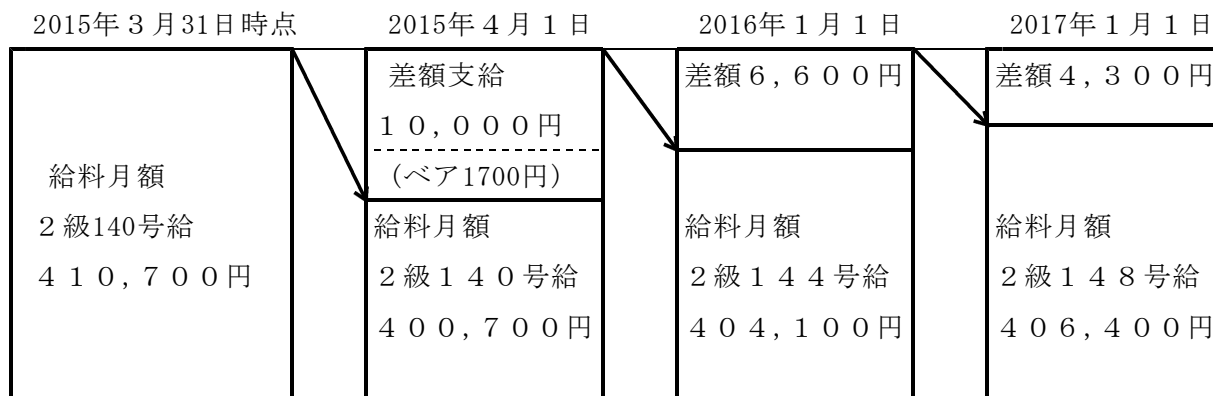
＜現給保障（経過措置差額）とは？＞

現給保障は、2015年3月末日時点の給料月額を超えるまで、下記のように差額保障がなされ、年1回の昇給日（全職員毎年1月1日）に給料月額は変わりますが、2019年3月末までは、給料月額が2015年3月31日時点を下回ることはありません。（2015年4月以降の採用者には適用なし）

例1 30代前半（2級55号給）：



例2 50代前半（2級140号給）



2. 特別支援学校教員業務手当（旧制度：給料の調整額） 2017年4月より支給開始

①支給の制度主旨：職務の複雑・困難・責任の度などに応じて、著しく特殊な職への支給

②支給額：給料級による定額（2016年度の給料の調整額の支給年額と同等を支給）

	支給額	対象
教育職 2 級	18,600円	教諭
教育職 1 級	14,500円	助教諭、実習指導員
教育職 3 級	19,100円	総括教諭

③手当化による削減を許さないとりくみ

旧制度「給料の調整額」は、給料額に含まれた額で、一時金や退職金へも加算されていましたが、「職務の特殊性・困難性はあるが、そうした加算までには至らない」として、手当による支給変更となりました。数回にわたる職場代表者交渉では、白紙撤回をもとめる緊急署名とともに、職場の困難性・特殊性を訴え、県教育委員会は「特殊性・困難性への対応については仕事内容への改善で提案したい」としています

3. 教職調整額（教育職給料表 1・2・3 級適用者のみ支給）

$$\text{教 職 調 整 額} = \text{給 料 月 額} \times 4 \%$$

（解説）教職公務員は、他の職種と異なり勤務形態の特殊性があり、労働基準法第 37 条に定められた時間外手当支給の義務と引き替えに、勤務時間内外を包括的に評価して教職調整額 4 %が支給されるようになった経過があります。2004年 4 月からの国立大学の行政法人化に伴い、国に準じた支給から、神奈川県条例の制定をした上での支給へと変わりました。

4. 地域手当（全職員支給）

$$\text{地域手当} = (\text{給料月額} + \text{給料の調整額} + \text{教職調整額} + \text{扶養手当}) \times (\text{A}) \%$$

（解説）地域の民間賃金水準を基礎とし物価等に応じた手当として創設。地域・政令市ごとに異なる額。賃金確定交渉を通じて、支給率が毎年変更されてきています。

	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度	
A	11.9%	11.8%	11.5%	10%			給料支給時の率 遡及後の支給率 率決定時期 遡及时期
			11.6%	10.6%	10%	10%	
	2018.3決定	2017.3決定	2017.3決定	2016.3決定			
		2017.4実施	2016.4実施	2015.4実施			

Ⅵ 諸手当について

1. 扶養手当（扶養親族のある職員）

(1) 支給対象扶養親族

- ・配偶者（内縁関係を含む）
- ・満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの子、孫、弟妹
- ・満60歳以上の父母、祖父母
- ・心身に著しい障害がある者

(2) 扶養親族からの除外者

- ・民間等から扶養手当に相当する手当の支給を受けている者
- ・所得年額が130万円程度以上ある者
- ・心身に著しい障害がある者でも、終身労務に服せない程度でない者

(3) 支給額

対 象 者 区 分	支給月額	
	2018年4月～	2017年4月
①配偶者	7,400円	11,100円
②配偶者を有する場合		
・配偶者以外の扶養親族の1人まで	7,000円	9,800円
〃 2人目	7,000円	7,400円
〃 3人目以降	7,000円	7,000円
②子（該当の子に対して高い額が支給）		
・扶養親族でない配偶者がある場合の1人まで	15,200円	13,900円
・配偶者のいない場合で1人まで	15,200円	9,000円
・上記以外の1人目	10,200円	8,600円
・ 〃 2人目	11,000円	8,600円
・ 〃 3人目以降	12,000円	8,600円
※扶養親族たる子のうち、満15歳に達する日以後の最初の4月1日から、満22歳に達する日以後の3月31日までの間にある子1人につき	7,000円 加算	

2. 管理職手当（校長、副校長、教頭のみ）

- (1) 校長 算定基礎号給 71,400円
- (2) 副校長・教頭 算定基礎号給 47,900円

3. 住居手当

- (1) 賃貸住宅に居住し、家賃（月額）23,000円以下の場合
家賃－12,000円＝支給額（100円未満切捨て）
- (2) 家賃（月額）23,000円を超える場合
（家賃－23,000円）×1/2＋11,000円＝支給額（100円未満切捨て）

ただし、支給限度額

28,500円

※ (1)・(2)の場合県の公舎、国、他の地方公共団体等の職員宿舎に居住する者と自宅または自宅に準ずる住宅に居住する者を除く。

(3) 自己所有住宅居住者:2013年3月31日をもって廃止

(経過措置により2013年度は月額4,500円、2014年度は月額3,000円を支給)

4. 通勤手当

(1) 交通機関等利用者 <支給は、6ヶ月単位で最初の月の給与支給日>

ア 定期券が発行されている場合

- ・ 6ヶ月定期券の価額
- ・ 3ヶ月定期券の価額×2 (6ヶ月定期券が発行されていない場合)
- ・ 1ヶ月定期券の価額×6 (6ヶ月および3ヶ月定期券が発行されていない場合)

イ 定期券が発行されていない場合

通勤21回分(交替制勤務者等にあつては、平均1ヶ月あたりの通勤所要回数分)の運賃等の額で最も低廉なもの

ウ 新幹線鉄道等利用者の特別料金の1/2相当額(支給限度額1ヶ月2万円)

上記アの取扱いに準ずる。ただし、普通交通機関と新幹線等に係わる定期券が一体化している場合は、特別料金等が含まれた定期券の通用期間を基礎として算出する。(1996年1月1日より)

エ 支給限度額(一箇月あたり)

- | |
|---|
| ○ 45,000円まではその全額 |
| ○ 45,000円を超え、45,600円未満のとき
45,000円 + (運賃等相当額 - 45,000円) × 1/2 |
| ○ 45,600円以上は、運賃等相当額 - 300円 |

※ 臨時的任用職員の場合の支給

月途中の着任辞令の場合(4.4~10.3辞令等)、4月分の交通費は支給されません。

支給は、5月分から9月分までの交通費分(3ヶ月定期+1ヶ月定期×2月)が、5月給与支給日に支給されます。

(2) 交通用具の利用者

<支給は月々の給与支給日>

片道の使用距離	一 般
5 km未満※	2,000円
5 km以上10 km未満	4,200円
10 km以上15 km未満	7,100円
15 km以上20 km未満	10,000円
20 km以上25 km未満	12,900円
25 km以上30 km未満	15,800円
30 km以上35 km未満	18,700円
35 km以上40 km未満	21,600円

※原動機付及び自家用車の交通用具使用者は下記のようなになる。

片道3 km未満は 2,500円

片道3 km以上5 km未満は 2,800円

4 0 km以上 4 5 km未満	2 4, 4 0 0 円
4 5 km以上 5 0 km未満	2 6, 2 0 0 円
5 0 km以上 5 5 km未満	2 8, 0 0 0 円
5 5 km以上 6 0 km未満	2 9, 8 0 0 円
6 0 km以上	3 1, 6 0 0 円

(3) 交通機関等と交通用具の使用者－上記(1)及び(2)と同じ。

(4) 休暇や欠勤等による 1 月全日数通勤しない場合の返納について

事実発生月（通勤しないこととなる月の前月）の末日に、定期の払い戻しをしたものとしての額を返納する。（6 ヶ月支給した分で、未使用の分を 1 度返納するという趣旨）

5. 特殊勤務手当

(1) 特殊学校手当：学校事務技能栄養職対象の手当 （2015年4月より廃止）

(2) 教員特殊業務手当

業 務 事 由	勤務態様	日 額
「非常災害時における」児童等の保護、緊急の防災、復旧	勤務時間外 6 時間以上	7, 5 0 0 円
	〃 2 時間以上 6 時間未満	1, 1 0 0 円
児童等の負傷、疾病に伴う救急 児童等の緊急の補導	勤務時間外 6 時間以上	7, 0 0 0 円
	〃 2 時間以上 6 時間未満	9 0 0 円
修学旅行、遠足、林間学校、臨海学校 移動教室、スキー教室	泊を伴うもの	4, 0 0 0 円
	泊を伴わないもの（遠足のみ）	1, 1 0 0 円
対外運動競技、高野連等主催野球大会、国体他		4, 0 0 0 円
部活動等 「学校行事として行われる」 大掃除 避難訓練 登下校指導等	日・土曜日等における部活動 （勤務時間外引き続き 4 時間以上）	2, 8 0 0 円
	上記以外（勤務時間外 4 時間以上） （障害児学校及び障害児学級においては 2 時間以上）	1, 2 0 0 円
	勤務時間外 2 時間以上 4 時間未満 （障害児学校及び障害児学級においては 1 時間以上 2 時間未満）	6 0 0 円
（入 試 選 抜）	勤務時間外 2 時間以上	9 0 0 円

(3) 夜間緊急業務手当

夜間緊急業務手当	午後 9 時後翌日午前 5 時前勤務時間 3 時間以上	1, 2 4 0 円
	午後 9 時後翌日午前 5 時前勤務時間 3 時間未満	6 2 0 円

※夜間特殊業務手当は教育職を除く

6. 義務教育等教員特別手当（教育職給料表適用者に支給）

教育職給料表の教員特別手当欄に掲げる額（「私たちの給料表」参照）

※支給要件：公務上の傷病による休職者、通勤傷病による休職者及び結核性疾患による休職者以外の休職者には支給しない。

※盲・ろう・養護学校の幼稚部に所属勤務する者は、給料表に掲げる額の1/2の時期もあったが、2016年度より、同額支給となった。

支給例

級 / 号給	1	30	60	90	120	150	180	最大
1	2,000	2,700	3,500	4,200	4,700	5,100	—	5,300
2	2,100	3,000	4,300	5,600	6,500	7,100	7,500	7,500
3	3,300	4,800	5,800	6,800	7,400	—	—	7,500

再任用職員⇒変更

級	
1	3,200
2	3,800
3	4,300

7. 宿日直手当

1回当たり 6,400円

（ただし、勤務5時間未満の宿日直勤務の場合

” 3,200円）

（2000年4月1日より）

8. 時間外勤務手当（教育職員以外に支給）

- ① 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ勤務した場合、その勤務した全時間に対し支給する。

但し、月60時間を超える時間外勤務の支給割合を100分の150（深夜時間帯は100分の175）に引き上げる。

- ② 割増賃金の支払いに代えた有給休暇を取ることができる。

※一ヶ月に60時間を超える時間外労働を行った場合、引き上げ分（25%から50%に引き上げられた25%分）の割増賃金の代わりに有給休暇を取ることができます。

- ③ 時間外勤務時間数は、その計算期間の全時間数によって算出する。全時間数に1時間未満の端数がある場合は、その端数が30分以上の時は1時間とし、30分未満の時は切り捨てる。

- ④ 支給割合

	平日	平日 深夜	土曜	土曜 深夜	日曜	日曜 深夜	週休日等の振替等によって、1週間の正規の勤務時間を超えて勤務することを命じられた場合
60時間まで	125	150	135	160	135	160	25
60時間超	150	175	150	175			50

--	--	--	--	--	--	--	--

※ 時間単位の算出方法

$$\frac{(\text{給料月額} + \text{調整手当}) \times 12 \text{月}}{38 \text{時間} 45 \text{分} (1 \text{週間あたりの勤務時間}) \times 52 \text{週} (年間の週数) - 147 \text{時間} 15 \text{分} * (\text{休日分相当時間})}$$

* その年度の休日数 × 7 時間 45 分

Ⅶ 期末・勤勉手当について

1. 期末手当

6月1日及び12月1日（以下「基準日」）に在職する職員に対し、それぞれの基準日以前6ヶ月以内の在職期間に対応して支給される。

(1) 支給対象者

- ① 基準日に在職する職員（新採用者、死亡者及び離職者を含む）で、基準日当日次に該当しない者
 - ・無給休職者 ・刑事休職者 ・停職者 ・非常勤職員 ・専従休職者
 - ・無給海外派遣職員 ・大学院修学休業職員等 ・自己啓発休職者

基準日に育児休業中の者についても、勤務実績に応じて支給（2000年1月から）

- ② 基準日前1ヶ月以内に退職した者及び死亡した者

(2) 在職期間から除算する期間

- ① 無給休職・刑事休職・育児休業・育児短時間勤務※・大学院修学休業…その期間の2分の1

※週20時間勤務の場合は、在職期間×(20/40)×1/2

- ② 停職・専従休職等…その全期間

2. 勤勉手当

6月1日及び12月1日（以下「基準日」）に在職する職員に対し、基準日以前6ヶ月以内の勤務期間に対応して支給される。（※産休育休時は基準日在職によらず勤務実績に応じて支給）

(1) 支給対象者……期末手当に準ずる。

（ただし、基準日において海外派遣職員である者は支給対象とならない）

(2) 勤務期間から除算する期間

- ① 停職・休職（公務傷病・通勤傷病を除く）・自己啓発休職・育児休業・大学院修学休業の期間
- ② 給料減額の期間（年30日以内の介護休暇・欠勤、大学の通信教育のスクーリング、1日未満の欠勤は除く）
- ③ 傷病による療養休暇（公務傷病・通勤傷病の療休又は妊娠障害による14日以内の療休は除く）が30日を超えた場合、その全期間（時間単位の療休は除く）
- ④ 公務傷病・通勤傷病により勤務しなくなった日から起算して1年を超えた場合のその期間
- ⑤ 部分休業した日が90日を超えた場合に限り、その勤務しなかった期間（時間を日数に換算）
- ⑥ 育児短時間勤務の期間（時間を日数に換算）

※週20時間勤務の場合は、在職期間×(20/40)

3. 計算方法

- (1) 期末手当 { (給料月額 + 教職調整額 + 扶養手当 + 地域手当) + 職務段階加算額 }

(教員のみ)

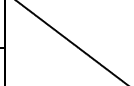
×支給率×期間率

- (2) 勤勉手当 { (給料月額 + 教職調整額 + 地域手当) + 職務段階加算額 }

(教員のみ)

×成績率×期間率

☆期末の支給率・勤勉手当の成績率（毎年変動あり）

	支給月日	期末手当 (支給率)	勤 勉 手 当(成績率)					支給率 合 計
			正規職員の区分				臨時的 任用職員 (区分無)	
			特 に 優 秀	優 秀	良 好	良 好 でない		
一般 職員	18年 6月30日	1.225	0.975	0.905	0.835	0.785	0. 9	1.900～2.200
	18年12月10日	1.375	0.975	0.905	0.835	0.785	0. 9	2.050～2.350
再任用 職員	18年 6月30日	0.65	0.4525		0.4175	0.3925		1.0425～1.1025
	18年12月10日	0.8	0.4525		0.4175	0.3925		1.1925～1.2525

☆期末・勤勉手当の期間率

☆期末手当の期間率

6月・12月	割 合
6ヶ月	100%
5ヶ月以上6ヶ月未満	80%
3ヶ月以上5ヶ月未満	60%
3ヶ月未満	30%

☆勤勉手当の期間率

勤 務 期 間	割 合
6ヶ月	100%
5ヶ月15日以上 6ヶ月未満	95%
5ヶ月以上 5ヶ月15日未満	90%
4ヶ月15日以上 5ヶ月未満	80%
4ヶ月以上 4ヶ月15日未満	70%
3ヶ月15日以上 4ヶ月未満	60%
3ヶ月以上 3ヶ月15日未満	50%
2ヶ月15日以上 3ヶ月未満	40%
2ヶ月以上 2ヶ月15日未満	30%
1ヶ月15日以上 2ヶ月未満	20%
1ヶ月以上 1ヶ月15日未満	15%
15日以上 1ヶ月未満	10%
15日未満	5%
0	0%

☆期末・勤勉手当の職務段階別加算（給料表別加算割合）

職務段階加算…勤続年数・号給条件により加算(5%, 10%)が発生します

職務段階加算額＝（給料月額＋教職調整額＋地域手当）×加算割合（5%又は10%）

	給料級	5%加算の号給要件	10%加算の号給要件
教 諭	1級(舎・実習)	116～155号給<120～159号給>or勤続18年	156号給<160号給>以上or勤続33年
	教諭(2級)	70～134号給<74～138号給>or勤続12年	135号給<139号給>以上or勤続25年
	総括教諭(3級)	88号給以下	89号給<93号給>以上or勤続23年
事 務	学校行政職	4級・5級(64号給以下)	5級65号給以上or勤続25年
	栄養職	4級(68号給以下)	4級69号給以上or勤続25年
技 能	技能職(介助/調理)	5級17～76号給or勤続18年	5級77号給以上or勤続33年
	技能職(学校技能)	〃 or勤続21年	〃 or勤続36年

< >内は1990年以降の採用者

4. 勤勉手当の成績率の区分決定について（2008年6月より実施）

2008年6月の一時金より、管理職による成績（半期ごとの最終評価）により、成績率の区分に格差が生じる「成績主義賃金」制度が導入されました。再任用には、2017年12月期より制度導入。

(1) 区分と決定基準

成績率の区分	成績率 ※	成績率区分の決定基準	人員分布率
特に優秀	97.5/100	最終評価がA以上である職員	10%以内
優秀	90.5/100	最終評価がA以上である職員	30%以内
良好	83.5/100	[特に優秀][優秀][良好でない]に該当する職員以外の職員	定めなし
良好でない	78.5/100	最終評価がCで勤務成績が良好でない職員	

※2018年度の成績率。年度ごとに変更される可能性があります。

(2) 区分決定にあたっては「最終評価」を踏まえ、「特に優秀」又は「優秀」の区分については、最終評価が「A」以上の教職員の中から決定する。

＜教育職給料表の場合＞

①教育委員会は学校別に「優秀」以上の候補者の校長推薦枠(人数)を定める。

（県立全体で一括して集約して、推薦枠を設定する）

②校長は、成績率区分の決定基準に基づき、最終評価の高い順に、「特に優秀」と「優秀」の区分のそれぞれ候補者を推薦する。（推薦は、教育委員会の定める枠の範囲内）

＜境界※にある者を明確にしておく＞

「特に優秀」10%		「優秀」30%		「良好」	
	※	※		※	※

＜理由書の提出＞

- ・最終評価で「S」または「C」をつける場合
- ・6月期に最終評価「B」だった者が、12月期の最終評価「A」となり、「特に優秀」に推薦する場合。

＜人事評価との関連＞

- ・校長推薦にあたって前年度人事評価の「実績」評価を(6月期)参考にできる（通年の人事評価の結果が「B」でも、勤勉手当の評価期間の後半期を考慮して最終評価が「A」になることはありうる）

③教育委員会は、「優秀」以上の校長推薦等を総合的に勘案し、「人員分布率」の範囲内で「優秀」以上の適用者を決定する。

＜校長推薦と県教委の決定との関連＞

- ・校長推薦に偏り※があり妥当性がないと認めた場合には、校長推薦内容とは異なる決定をすることができるものとする。

(※最終評価「A」の者が、連続して校長推薦に昇らない場合など)

④教育委員会は、校長推薦枠の決定又は、成績率の区分適用者決定にあたって、人事評価後の異動による学校間の最終評価の人事上のバラツキ等を考慮して一定の調整を行う。

＜事務・技能職給料表の場合＞

- ①校長は、成績率区分の決定基準に基づき、「優秀」以上の対象者を教育委員会に報告する。
- ②教育委員会は、校長からの報告を踏まえ、勤務成績を総合的に勘案し、「人員分布率」の範囲内で「優秀」以上の適用者を決定する。
- ③教育委員会は、成績率の区分適用者決定にあたって、人事評価後の異動による学校間の最終評価の人事上のバラツキ等を考慮して一定の調整を行う。

(3)最終評価とは、実績について、人事評価システムの評価の仕組みや技法を活用して、下記の5段階で半期ごとに(12/1～5/31、6/1～11/30)評価し、その平均点により算出する。

評価点	評価基準
5	職務を遂行する上で通常必要な水準を大幅に上回っている
4	職務を遂行する上で通常必要な水準を上回っている
3	職務を遂行する上で通常必要な水準をほぼ満たしている
2	職務を遂行する上で通常必要な水準を満たしておらず、努力が必要
1	職務を遂行する上で通常必要な水準を満たしておらず、かなりの努力が必要

最終評価	実績評価の平均点 ※
S	4.5以上
A	3.5以上 4.5未満
B	2.5以上 3.5未満
C	2.5未満

※教諭：2項目[学習指導][学校運営]の各実績
 養護教諭：3項目[保健管理][指導][学校運営]の各実績
 舎指導員：2項目[生活指導][学校運営]の各実績
 事務職：2項目[財務等][学校運営]の各実績
 現業職：2項目[技能職務][学校運営]の各実績

(4)開示方法

- ①成績率の区分：一時金の給料明細に印字する成績率(例 73.5)をもって開示とする。
- ②最終評価：勤勉手当支給後に、希望者に開示する。

(5)苦情申し立て制度

勤勉手当の成績率および昇給区分についての苦情

「最終評価及び成績率の区分の決定」についての苦情申出制度。人事評価結果の「苦情申出」と同じ仕組みで対応。

※昇給区分・勤勉手当の成績率に不服がある場合の苦情申し出制度です。

- ① 苦情申出書を自ら持参し調査員に提出、苦情の内容について説明する。

- ・ 提出先調査員は、事務職員及び現業職員は「教育局行政課」。それ以外の職員は「教育局教員課」の担当者
- ・ 申出書提出先に、事前に苦情申出のため出庁する旨電話連絡を入れる。

- ・ 苦情申し出期間中に休職、派遣、育休、産休、療休等で、自ら持参できない事情がある場合は、郵送等による提出も可（提出期限日消印有効）。

② 苦情申出書の書式は、特に指定されていない。（学校名、職種、氏名、苦情の内容が記載されていることが条件）

③ 苦情申し出書の提出と事情説明で県教委へ行く場合は「職専免」扱いとなる。

④ 苦情申し出の際は、本人が指名する県職員の同席が認められています。

⑤ 苦情申し出の流れ

苦情の対象となる評価又は決定			開示の期間	苦情申出期間	審査会
勤勉手当	6月期	最終評価	支給日～	7月	8月上旬
		成績率	(6 / 30を基本)	末日まで	
	12月期	最終評価	支給日～	12月	1月上旬
		成績率	(12 / 10を基本)	末日まで	
昇給			昇給昇格通知書の交付～	1月末まで	2月上旬

⑥ 勤勉手当・昇給に関する審査の結果、「決定内容に誤りがあつた」と認められた場合は、遡及して給与が支給されます。

(6) 苦情相談制度

苦情相談制度とは、「人事評価に関する手続きや評価者の対応に関する苦情」及び「人事評価の仕組みに関する苦情」を行うものです。（通年受付）

① 苦情相談の窓口

・ 神奈川県教育委員会教育局 教職員人事課人事グループ
 （事務・現業職員の場合には行政課人事班）

電 話 ： 045-210-8141

E-mail :

受付時間：9～16時半

② 苦情相談の方法（いずれでも可）

- ・ 面談（事前に日程調整） → 相談時には本人が指名する第三者（県職員）の同席が可能
- ・ 書面（郵送、通送、直渡し）
- ・ 電話
- ・ E-mail

③ 苦情相談時

- ・ 勤務時間中の相談の際は年休対応。休憩時間は可。（公用電話不可）
- ・ 苦情審査会での審査対象となり、事情説明参加する場合には職専免。

(7) 教職員人事評価苦情審査会

① 苦情申出に対する対応について審査し、教育長にその結果を報告。

（評価妥当・再評価指導）の判定、及び（最終評価・勤勉成績率・昇給区分が適当か否か）の判定

② 人事評価制度に関わる課題などについての意見提出

③ 構成員

教育局長、学校教育担当部長、行政課長、教職員課長、高校教育課長、子ども教育支援課長

Ⅷ 昇給等について

1. 「昇給制度」(09年1.1より実施)

(1) 実施内容：「昇給制度」の昇給区分・号給数・人員分布について

昇給区分	昇給号給数 (55歳以上)	昇給区分の決定基準	人員分布
A(極めて良好)	6号(3)	総合評価S・総合評価A 又は教育委員会が特に必要と認める者※5	5%以内
B(特に良好)	5号(3)	総合評価S・総合評価A 又は教育委員会が特に必要と認める者※5	20%以内
C(良好)	4号(2)	総合評価B以上	分布率の 定め無し
D (やや良好でない)	3号(1)※1	総合評価C	
	2号(1)※2	—	
	1号(1)※3	—	
E(良好でない)	なし(0)※4	総合評価D	

※1：昇給日前1年間の1/6に相当する期間の日数以上を勤務していない。

又は戒告処分・減給2月以内の処分を受けた職員

※2：昇給日前1年間に、減給2月超の処分を受けた職員。又は停職1月以内の処分を受けた職員

※3：停職1月超～3月以内の処分を受けた職員

※4：昇給日前1年間の1/2に相当する期間の日数以上を勤務していない。

又は停職3月超の処分を受けた職員

※5：4～12月の勤務成績を総合的に勘案（評価項目別評価にC以下がある場合は除く）

(2) 総合評価の算定方法

- ① 総合評価＝人事評価結果の「職務分類別評価」の平均
＝（学習指導の評価＋学校運営の評価＋意欲の評価）／3

		評価項目別	職務分類別評価	「総合評価」①②③の平均
学習指導	能力	SABCD	S A B C D ①	S：平均4.5以上
	実績	SABCD	(5・4・3・2・1)	A：平均3.5以上～4.5
学校運営	能力	SABCD	S A B C D ②	B：平均2.5以上～3.5
	実績	SABCD	(5・4・3・2・1)	C：平均1.5以上～2.5
意欲		SABCD(5・4・3・2・1) ③		D：平均1.5未満

②総合評価算定上の組み合わせ例

「総合評価」	職務分類別評価 組み合わせ例
S	SSS SSA
A	SAA SSB SSC SAB SAC AAA SBB AAB
B	ABB BBB ABC BBC AAC ACC
C	BCC CCC BCD CCD
D	CDD DDD

(3) 昇給区分の適用・決定について

①校長の手順：前年度の人事評価システムにおける人事評価結果を活用し、勤務成績等に応じて昇給区分B以上(5号/6号)については、校長が県に推薦する。

- ・人事評価結果の「職務分類別評価」を元に「総合評価」を算定
- ・「総合評価」の高い順から、県の示す推薦枠(%)の範囲で、昇給区分A(6号昇給)と昇給区分B(5号昇給)の者を推薦する
- ・「総合評価」を元に「決定基準」に当てはめ、昇給区分D以下(3～0号昇給)が決まる。

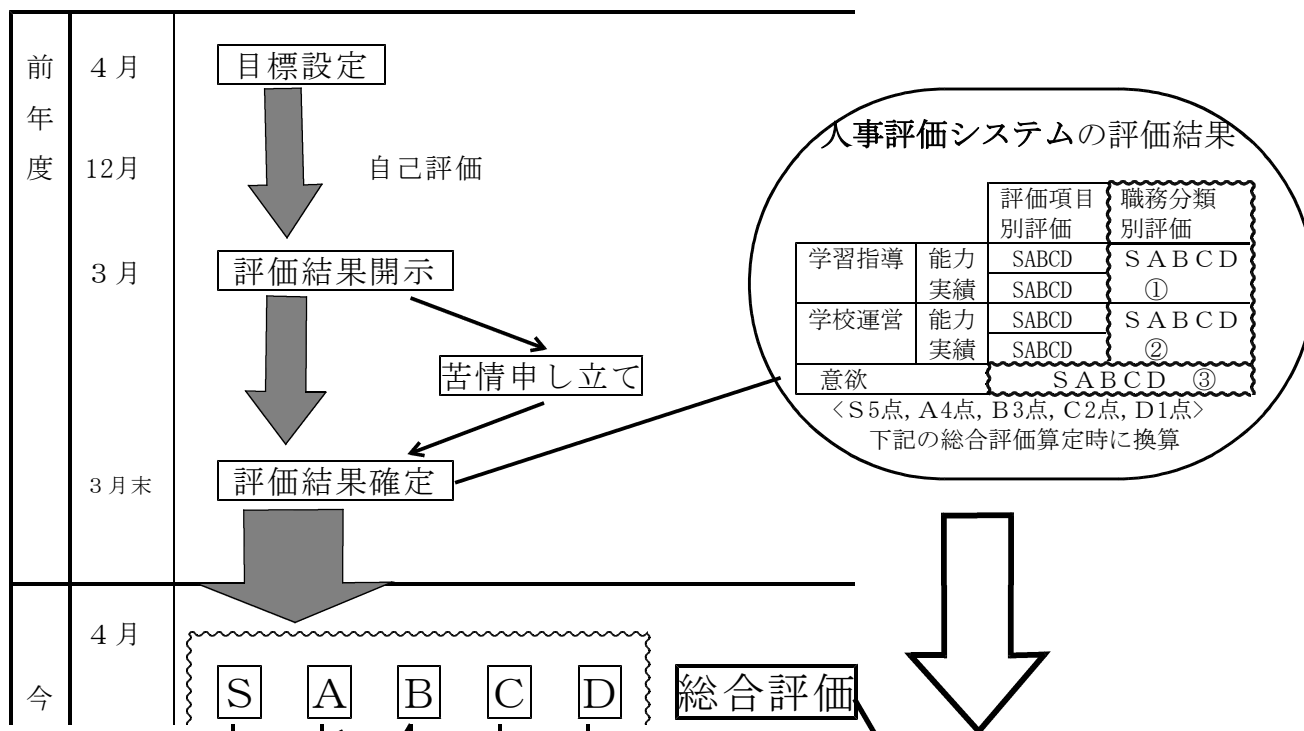
②教育委員会

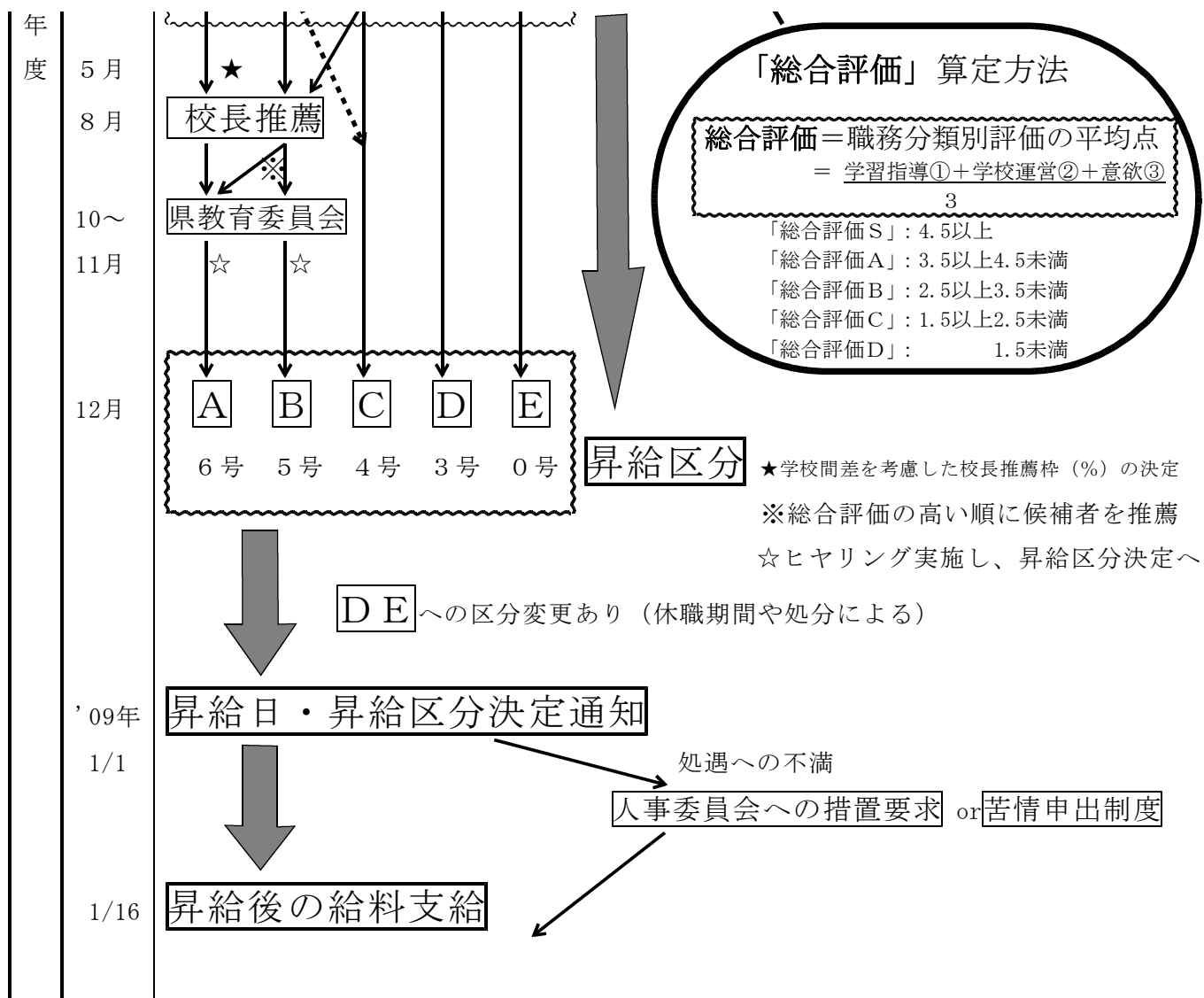
- ・学校別に昇給区分「B」以上の候補者の「校長推薦枠(%)」を定め、推薦時通知で校長に提示する。
- ・教育委員会は校長推薦などを総合的に勘案して人員分布の範囲内で、昇給区分「B」以上適用者を決定する。
- ・教育委員会は、昇給区分「B」以上の候補者の校長推薦の枠の決定、又は昇給区分適用者の決定にあたっては、人事評価後の異動による学校間の総合評価の人事上の分布のばらつき等を考慮する。

(4) その他

- ① 1 所属の一定数以下の職種（栄養職・事務職・学校技能職）については、各学校長が、総合評価A以上の者等を「昇給区分の決定に基づき」、県に報告する。県教育委員会は、校長の報告を踏まえ、人員分布率の範囲内で、昇給区分「B」以上の適用者を決定する。
- ② 昇給区分C(通常4号昇給)は、(1)③&(3)①の該当者、以外の者に適用される。
- ③ 本人開示は、昇給日辞令に昇給区分を表記することで実施。
- ④ 昇給日前1年間の処分による、昇給区分D又はEの適用について、次年度昇給日に処分事実が二重に反映されないように留意する。

(5) 「人事評価システム」評価結果を活用した「昇給制度」(図)





（6）昇給制度に関するQ&A（神障教組作成）

Q 1. この制度は総人件費抑制効果を狙ったものでしょうか？

A. 従来の定期昇給分（4号昇給）をはぎ取って、成績優秀者にプラスの昇給を行うといった主旨のものではなく、従来の「特別昇給」（2008年1月実施をもって廃止）を原資にして実施するという点では、一定の歯止めがかかっています。

しかし、2006年4月の公務員給与構造改革による約5%の賃金削減により、40歳中盤以降の職員は、現給保障（2006年3月時点の給料保障）により、給料号給があがっても実質の支給額は変わらないということからすれば、結果的には、総人件費抑制につながっているものと言えます。

Q 2. 若い世代にどのような影響がありますか。

A. 従来の給与制度と比較して問題があります。特別昇給（2号付加×生涯3回）を享受していない人にとって、その分をこの新たな昇給制度で、生涯に6号分の昇給がなされるかどうか疑問であるということです。

特に、特別昇給が養護学校採用時は、3年目7年目に実施されていたという点で、7年目までに4号昇給分が付加されるかは、現行制度では困難な状況です。

Q 3. 総合評価がBであれば、通常の4号昇給ということになりますか？

A. 基本的にはそうなります。

しかし、「勤務評価を総合的に勘案して教育委員会が特に必要と認める」場合は、それ以上の「5号昇給」「6号昇給」が適用される場合があります。毎年一定の人数に適用される見通しです。ただし、評価結果の「評価項目別評価」に「C」がある場合は、これに該当しないことになっています。

Q 4. 総合評価がA以上であれば、通常の4号昇給を上回る昇給(5・6号)になりますか？

A. いいえ、そうとは限りません。

そもそも、5号6号の昇給区分については、全職員の25%までと決められています。したがって、その年度の総合評価の人員分布上、A以上が25%を上回っている場合には、校長推薦に昇らずに、通常の4号昇給が適用される場合があります。

Q 5. 一定日数を「勤務していない」場合には、「3号昇給」や「昇給しない(0号昇給)」と聞きました。年休や有給休暇を取った場合も、「勤務していない日数」に入ってしまうのですか

A. 年次有給休暇は「勤務していない日数」に算定しません。

しかし、療養休暇(公務災害・通勤災害・妊娠障害を除く)や、「欠勤」については、「勤務していない日数」として換算するとしています。制度では、「1年間の6分の1」(およそ41日)を「勤務していない」場合は3号昇給を適用し、「2分の1」(およそ122日)を「勤務してない」場合は昇給しないとしています。

Q 6. この制度によってどのくらい格差が出るのでしょうか？

A. 総合評価の人員分布結果状況によって、昇給区分の適用が変わるので一概には言えません。仮に、総合評価A以上が45%あった場合、毎年総合評価Aの場合と、毎年総合評価Bの場合とでは、10年で4号給分の差が出ると予想されます。

これは、若い世代では月額1万円(年額17万円)にあたります。

しかし、40歳代以降については、2006年3月末の給料額を保障する「現給保障」が適用されている関係で、給料号給は上がりますが、支給上の実質的格差はほとんど発生しないと思われます。

Q 7. 退職金との関係では、この「新たな昇給制度」はどのようになっていますか？

A. 中高年層については、給料の支給格差は実質上発生しないと説明しました。

しかし、退職金については、退職時点での「給料号給」によって、退職金が決定します。

したがって、「新たな昇給制度」によって僅かに差は発生します。4号給の差があれば、退職金は4～6万円の差がでます。

Q 8. 人事評価の結果は、勤勉手当にも反映されますか？

A. 勤勉手当は、人事評価とは別に半年ごとに「実績」を5段階で評価し、算定します。

その際には、3月末の人事評価結果の「実績」評価を「参考」にして、6月の勤勉手当の段階評価を行うことになり、間接的に反映されることになります。

12月期の勤勉手当には前年度の人事評価結果は活用されません。ただし、前年度人事評価結果で実績に[C]がある場合には、6月12月両方の勤勉手当において、高い成績区分への適用がなされないという運用になっています。

Q 9. 人事評価の結果や、勤勉手当の最終評価及び成績率に不服があった場合、不服の申し立てができますか？

A. できます。

県は「人事評価に関する苦情の取り扱いに関する要綱」を定め、「苦情申出」に対応するとしています。人事評価の結果と勤勉手当についての「苦情申出」は時期が異なるだけで同じ仕組みです。

勤勉手当、昇給に関する審査結果によって、給与に関する決定内容が変わる場合、遡及して給与が支給されます。勤勉手当もそうですが、特に給与の場合は生涯賃金、退職金にも跳ね返るので、きちんと給料表を確認し、もしおかしいと思ったら、苦情相談し、納得ができなかったら苦情の申し出をしましょう。

人事委員会提訴

< 執行部見解 >

～教職員間の分断を許さず、チーム機能を生かした学校現場を！～

神奈川県教育委員会は、今回の最終提案を持って「新たな昇給制度」を実施するとしています。しかし、交渉参加者が異口同音で主張したように、そもそも「公平性・客観性」が担保されていない中では、学校現場に混乱が起きるだけです。

’07年3月の「教員評価と処遇への反映」中教審答申でも、「民間企業で行われているような成績主義的な評価はなじみにくいという教員の特殊性に留意しつつ、客観性のある評価制度を検討していく事が重要」と述べられています。そうした検証があまりにも不十分です。障害児学校の職員が多いことによる評価の課題は、管理職の問題ではなく、システムの根本矛盾です。また、個々ばらばらに切り離れた人事評価と、障害児教育におけるチーム機能との関係についても、ほとんど検討がなされてきませんでした。また、2003年にCEART（共同専門家委員会）が日本の人事評価に関する勧告を出しました。その中には「関連団体との誠実な協議が必要」という指摘がされています。

神障教組は、制度実施後もこうした矛盾を追及しつつ、恣意的な評価・処遇への反映を許さず、むやみな格差を生まない公平な制度・運用への転換を求めて、運動をすすめていきます。

Ⅸ 退職手当について

1. 退職手当の計算＝〔基本 額①〕 ＋ 〔調整額②〕

①基本額 ＝ 【(退職時の給料号給による給料額A) ＋ (加算B)】 × (事由別支給率C)

A＝教職調整額を含む (経過措置額を除く＝給料号給に基づく給料表からみた給料額)

B＝旧「給料の調整額」分…給料額から手当化による経過措置(2017年4月1日～2021年3月31日)

2017年度末まで	11,900円×80%	2018年度末まで	11,900円×60%
2019年度末まで	11,900円×40%	2020年度末まで	11,900円×20%

C＝勤続年数と退職事由による(下記表)

② 調整額…職務貢献度(在職区分)に応じて支給(2006年の退職手当削減に伴う付加措置)

次ページ「退職手当の調整額」を参照

2. 退職事由別支給率一覧表 (2018.3.1から適用)

勤続年数	自己都合	公務外傷病	通勤傷病 公務外死亡	定年・勸奨		公務上傷病 公務上死亡 整 理
				定年・勸奨	'85年3月在職者で勤続15年以上	
1	0.5022	0.837	定年・勸奨 に同じ	0.837		1.2555
2	1.0044	1.674		1.674		2.511
3	1.5066	2.511		2.511		3.7665
4	2.0088	3.348		3.348		5.022
5	2.511	4.185		4.185		6.2775
6	3.0132	5.022		5.022		7.533
7	3.5154	5.859		5.859		8.7885
8	4.0176	6.696		6.696		10.044
9	4.5198	7.533		7.533		11.2995
10	5.022	8.37		8.37		12.555
11	7.43256	9.2907		11.613375		13.93605
12	8.16912	10.2114		12.76425		15.3171
13	8.90568	11.1321		13.915125		16.69815
14	9.64224	12.0528		15.066		18.0792
15	10.3788	12.9735		16.216875	19.46025	19.46025
16	12.88143	14.3127		17.890875	20.8413	20.8413
17	14.08671	15.6519		19.564875	22.22235	22.22235
18	15.29199	16.9911		21.238875	23.6034	23.6034
19	16.49727	18.3303		22.912875	24.98445	24.98445
20	19.6695	19.6695		24.586875	26.3655	26.3655
21	21.3435	21.3435		26.260875	27.74655	27.74655
22	23.0175	23.0175		27.934875	29.1276	29.1276
23	24.6915	24.6915		29.608875	30.50865	30.50865
24	26.3655	26.3655		31.282875	31.8897	31.8897
25	28.0395	28.0395		33.27075	33.27075	33.27075
26	29.3787	29.3787		34.77735	34.77735	34.77735
27	30.7179	30.7179		36.28395	36.28395	36.28395
28	32.0571	32.0571		37.79055	37.79055	37.79055
29	33.3963	33.3963		39.29715	39.29715	39.29715
30	34.7365	34.7365		40.80375	40.80375	40.80375
31	35.7399	35.7399		42.31035	42.31035	42.31035
32	36.7443	36.7443		43.81695	43.81695	43.81695
33	37.7487	37.7487		45.32355	45.32355	45.32355
34	38.7531	38.7531		46.83015	46.83015	46.83015
35	39.7575	39.7575		47.709	47.709	47.709
36	40.7619	40.7619				
37	41.7663	41.7663				
38	42.7707	42.7707				

39	43.7751	43.7751					
40	44.7795	44.7795					
41	45.7839	45.7839					
42	46.7883	46.7883					
43	47.709	47.709					
44							
45～							

３．退職手当の調整額…在職時の勤続５年間(60月)分の該当する職員区分に応じて
最も高い区分に所属した期間分を支給する。

(1) 支給要件

勤続年数		1 ～ 4 年	5 ～ 9 年	10～24年	2 5 年 以上
退職事由					
定年退職等	区分 1 ～ 区分 8	1 ／ 2	全 額 支 給		全 額 支 給
	区分 9	0 円			
自己都合退職	区分 1 ～ 区分 8	支給しない		1 ／ 2	
	区分 9	(退職基本額のみ)		0 円	

(2) 「退職手当の調整額」の職員該当区分と調整額

区分	1	2	3	4	5	6	7	8	9
調整月額	70,400	65,000	59,650	54,150	43,350	32,500	27,100	21,700	0
調整年額（万円）	844800	780000	715800	649800	520200	390000	325200	260400	0

(3) 「退職手当の調整額」の職員該当区分と適用要件

区分	事務職	栄養職	技能職(介助・調理)	技能職(学校技能)
5	6級			
6	5級	4級 勤続25年以上 又は4-69号給以上	勤続33年以上 又は5級77号給以上	勤続36年以上 又は5級77号給以上
7	4級	4級 勤続25年未満 且つ4-68号給以下	勤続18年以上 又は5級17～76号給	勤続21年以上 又は5級17～76号給
8	3級	3級	5級16号給以下 4級	5級16号給以下 4級
9	1級・2級	1級・2級	1級・2級・3級	1級・2級・3級

区分	舎指導員(1級)	実習教諭(2級)	教諭(2級)	総括教諭(3級)	管理職
4					校長
5				勤続23年以上	教頭
6	勤続33年以上	勤続28年以上	勤続26年以上	勤続22年以下	
7	勤続18～32年	勤続12～27年	勤続12～25年		
8	勤続12～17年	勤続8～11年	勤続8～11年		
9	勤続12年未満	勤続8年未満	勤続8年未満		

(4) 支給計算 例

例 1 教諭（勤続26年で定年退職） $39\text{万円} \times 1 + 325200\text{円} \times 4 = \text{約}169\text{万円}$

例 2 教諭（勤続24年で自己都合退職） $325200\text{円} \times 5\text{年} \div 2 = 81.3\text{万円}$

例 3 総括教諭（3年経験後勤続24年で定年退職）

$$325200\text{円} \times 2\text{年} + 39\text{万円} \times 1\text{年} + 520200\text{円} \times 2\text{年} = \text{約}208\text{万円}$$

例 4 寄宿舍指導員（勤続33年で定年退職） $39\text{万円} \times 1\text{年} + 325200\text{円} \times 4\text{年} = 169\text{万円}$

例 5 実習指導員（勤続30年で定年退職） $39\text{万円} \times 3\text{年} + 325200\text{円} \times 2\text{年} = 182\text{万円}$

4. 勤続期間の端数月数の取扱（2016年度より廃止）

在職期間に1年未満の端数月数がある場合は、その月数を切り捨てることなく退職手当に算定していましたが、国基準を口実に廃止となりました。

5. 定年前早期退職者に係る退職手当の特例措置

勸奨、公務上の死亡等により退職した者（条例第5条第1項適用者）のうち、勤続年数が25年以上で年齢50歳以上等、条例第5条の2で定める要件を満たすものについては、退職手当の算定の基礎となる給料の月額について次の方法により特例措置を講じて、退職手当を支給する。

特例措置による給料の月額＝

$$\text{退職日の給料号給※1による給料額} \times \frac{1.02(2\% \text{増}) \times \text{定年までの残年数} \text{※2}}{\text{特例加算分}}$$

※1 退職日に部分休業などにより、給料額が短時間勤務によって比例削減されている場合でも給料号給によって定める給料額（フルタイム勤務で想定）により算定されます。

※2 定年までの残年数とは、定年年齢から退職時の満年齢を差し引いた年数をいう。

6. 退職手当支給後の支給制限及び返納

09年6月県議会において、職員の退職手当に関する条例等が改正され、退職手当支給後に在職期間の非違行為（懲戒免職処分を受けるべき行為）が発覚した場合の支給制限や返納命令等の要件が広がられました。

（1）支給制限や返納命令等の要件の拡充

（改正前）返納命令には禁固刑以上の刑に処せられていることが要件

（改正後）懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められれば、返納命令等が可能

（ただし、退職の日から5年以内）

（2）死亡退職の遺族や退職手当相続人等に対する支給制限

在職期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為があったと認められた場合で、すでに当該職員が死亡しているときには、支払前であれば遺族等に対する退職手当の支給を制限し、支払後であれば遺族等に返納を命ずることを可能とする。

（3）一部支給制限制度の創設

退職手当の支給制限に際しては、非違の性質などを考慮して退職手当の一部を支給することが可能な制度を創設する。返納についても、一部返納を可能とする。

（4）人事委員会への意見聴取等

手続の適正性確保、権利保護等の観点から、懲戒免職処分に相当する非違行為による返納命令や遺族への支給制限等について人事委員会に意見を聴く。あわせて人事委員会の退職手当審査機能について規定する。

（人事委員会は、被処分者から申し立てがあった場合、口頭陳述の機会を与えなければならない。）

（5）特別職の退職手当への準用

支給制限、返納命令等にかかる改正について、特別職についても準用する。

※返納を求められた場合、人事委員会への不服申し立ては可能です。（県教委見解）

参考「職員の退職手当に関する条例」「職員の退職手当に関する条例等の改正の概要」

X 休職者等の給与

1. 休職期間と給与

療養期間（90日）を過ぎた場合、刑事事件に関して起訴された場合、組合専従の場合には休職となります。その他学術に関する事項の調査・研究・指導のための休職をとることができます。

以下の休業・休職中の給与等に関する別表を参照してください。

	給料 月額	特 殊 業 務 手 当	調 整 手 当	扶 養 手 当	住 居 手 当	管 理 職 手 当	期 末 手 当	勤 勉 手 当	期 間
公務傷病休職・通勤傷病 休職	○	○	○	○	○	○	○	○	3年間、左記の全額を支給。但し、 勤勉手当は計算期間の全期間勤務し ない場合は、1年間のみ支給。
結核休職	△	△	△	△	△	△	△	×	2年間左記の80%を支給。
上記以外の私傷病休職	△		△	△	△	×	△	×	1年間は左記の80%を支給。 （2年目以降は公立学校共済組合か らの給付金）
刑事休職	△		△	△	△	△	×	×	休職期間中、左記の60/100を支給。
専従休職・公務傷病休職 満了者	×	×	×	×	×	×	×	×	7年間。無給。
学術に関する事項の調査 ・研究・指導	×	×	×	×	×	×	×	×	3年間。無給。
海外派遣職員	○	○	○	○	○	○	○	×	派遣期間中、派遣先より支給される 報酬が低いときには、給料を支給。
育児休業	×	×	×	×	×	×	○	○	3歳未満。子が1歳未満まで公立学 校共済より給料日額の40/100を支給。 期末・勤勉手当は算定期間に勤務し た実績に応じ支給。

＊ その他に傷病や出産等で休業して給料が支給されない場合は、公立学校共済から給付が受けられます。詳細は「福利厚生、公立学校共済」の頁を参照してください。

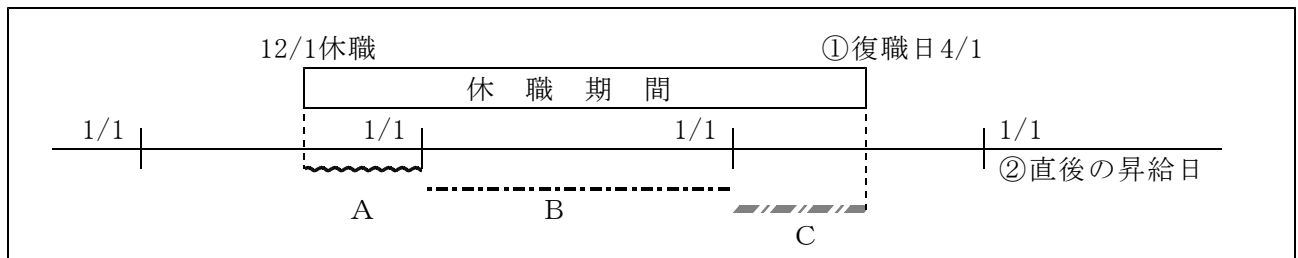
＊ 通勤傷病休職については休職期間は3年が限度となっています。

2. 復職時における給料調整

私傷病休職、長期にわたる療養休暇、専従休職をした者は、復職をしたとき、次のように、級・号給が調整される措置があります。

本来1年間で4号昇給ですので、休職期間や休職の種別により、0～3号給数が調整されます。

（1）号給「調整数」について



①復職した日における調整 … 直前の昇給日（1月1日）以前の部分（1未満は端数切り捨て）

期間Aに対する号給調整数 + 期間Bに対する号給調整数

$$\begin{aligned}
 &= 4 \times [1.1 + (1 \times 1 / 2)] / 1.2 + 4 \times (1.2 \times 1 / 2) / 1.2 \\
 &= 3.8 + 2 \\
 &= 5.8 \rightarrow 5 \text{号} \quad (\text{私傷病療養休職として試算・計算式は下記(2)参照})
 \end{aligned}$$

②復職後の昇給日1/1における調整 … 復職直前の昇給日から復職直後の昇給日までの部分
（定期昇給に替えて、この調整をもって実施）

期間Cに対する号給調整数

$$\begin{aligned}
 &= 4 \times [9 + (3 \times 1 / 2)] / 1.2 \\
 &= 3.5 \rightarrow 3 \text{号} \quad (\text{私傷病療養休職として試算・計算式は下記(2)参照})
 \end{aligned}$$

(2) 号給「調整数」の計算

①基準日(1/1)から1年間すべて休職の場合

$$\begin{aligned}
 &\text{標準号給数} \times \frac{12 \text{月} \times \text{換算率}}{12 \text{月}} \\
 &(\text{標準号給数：基本的に4号})
 \end{aligned}$$

②基準日(1/1)からの1年間で、一部を休職した場合

$$\text{標準号給数} \times \frac{\text{勤務期間(月)} + [\text{休職期間(月)} \times \text{換算率}]}{12 \text{月}}$$

(3) 換算率…勤務に準じて期間算定する割合

休職の種別	換算率
育児休業期間 ※1	2 / 2
私傷病療養休職※2 介護休暇(休業)期間 配偶者同行休業期間	1 / 2
私傷病療養休暇期間※3 結核性疾患による休職期間 専従休職期間	3 / 4
大学院修学休業	4 / 4

※1 2007年8.1に1/2から2/2へ改正

※2 2007年4.1より（経過措置※4）

※3 年15日以上の場合のみ適用

※4 07.4.1以前の休職者には3/4

3. 退職手当計算期間への通算

休職期間は退職手当及び共済年金の勤務期間算出にあたって、その期間の1/2が加算されます。専従休職の場合はすべて加算されません。

但し、共済年金については掛け金を納めると減額されません。