

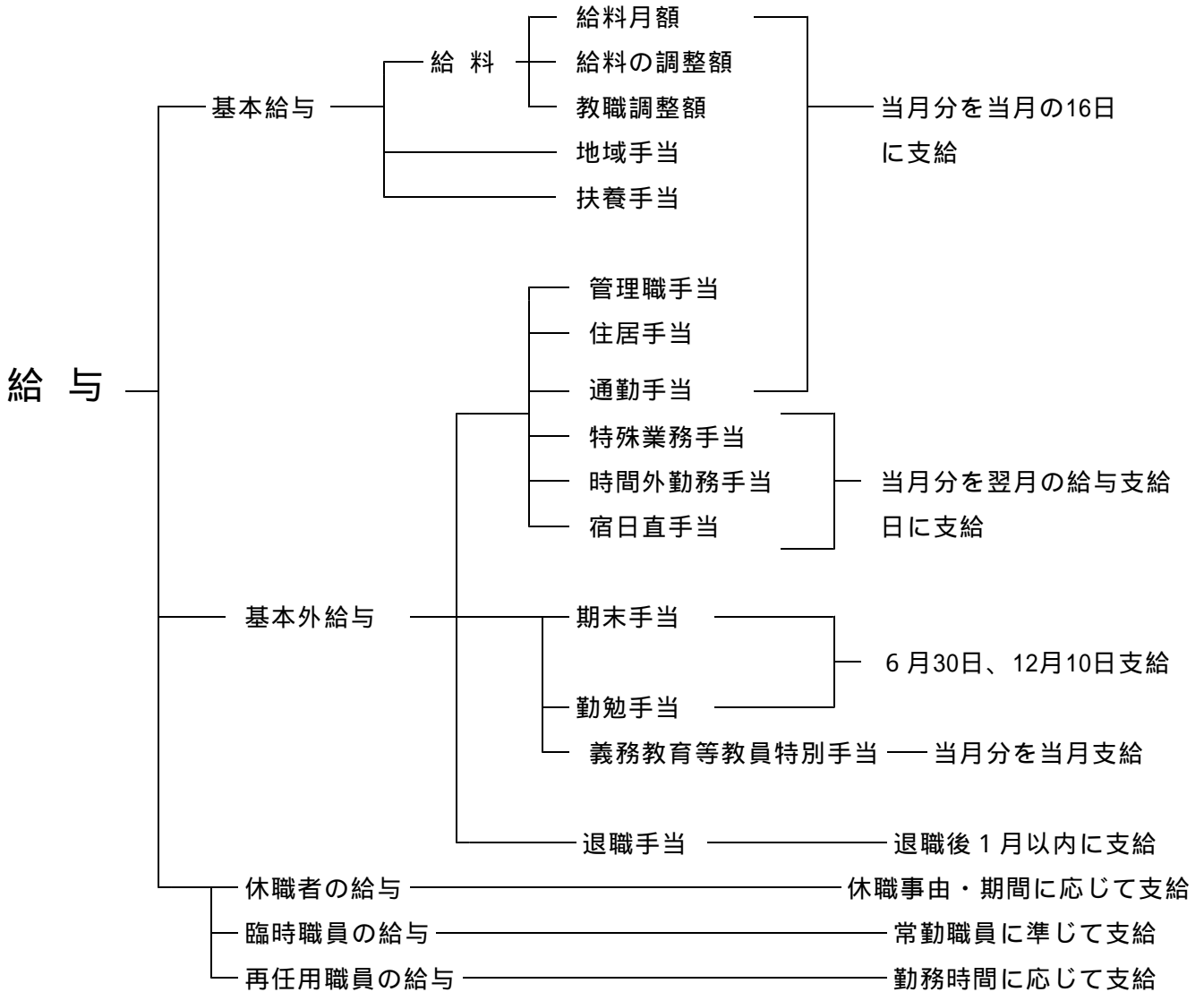
第2章 私たちの賃金

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、基本給与、諸手当、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、給料表の適用、級の決定、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、実習助手、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。

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
実習助手 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 種	規則上		調整措置	実質初任給	
	級	号給		級	号給
種	1	2 5	4号付加	1	2 9
種	1	1 5	4号付加	1	1 9
種	1	5	4号付加	1	9
その他（高卒）	1	1	4号付加	1	5

種は「大学卒」、種は「短大卒」、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 6
	中卒	1	9	9号付加	1	1 8
技 能 職 (2) 2		1級1号給～ 1級77号給		1 1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	1 0 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
実習助手・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 × 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 × 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 × 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～11月	9月～13月
3 "	9月～	12月～	14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	10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	10割	3年
合計			9年7月

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13号給

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。

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13号給
切り捨て調整[(3)参照]	7月	5年	20号給	2級33号給
	0月	7月	2号給	2級35号給

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	10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	10割	8年
合計			16年5月

直接職務に役立つ前歴

2.(3)参照

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

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。

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	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

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
	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

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。

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))

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。

給与の昇給基準

1. 昇給とは...

給料月額において同じ級内において、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日昇給がなされます。(別途4月1日 級の昇格有り)

2006年4月以前の昇給日	持ち月数	2006年4月昇給	2007年1月昇給	2008年1月昇給	2009年1月以降の昇給(査定昇給)
4月1日	12月	4号給	3号給	4号給	6~4号
7月1日	9月	3号給			(再任用3~1号)
10月1日	6月	2号給			(処分を受けた者3~1)
1月1日	3月	1号給			

2. 定期昇給

昇給期間(12月)を良好(6分の5以上の勤務)な成績で勤務した場合は、基本的に12月(1年)で4号給の昇給をしています。(2008年1月の昇給)

そして、2009年1月からは勤務成績に応じた新たな昇給制度へ移行となり、前年度の成績に応じた昇給が実施されます。また、下記の事例について従来同様の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

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。

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。

3号昇給... 戒告処分・減給2月以内の処分を受けた職員

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

1号昇給... 停職1月超~3月以内の処分を受けた職員

昇給無し... 停職3月超の処分を受けた職員

3. 特別昇給(2008年1月の実施を持って廃止)

・昇給時期前1年間における、勤務成績が特に良好な場合に、定期昇給分に2号給付加して昇給するもの。(2008年1月の実施をもって廃止)

4. 高齢層職員の昇給停止（2004年4月1日～2008年12月31日適用）

高教職・学校行政職・学校栄養職給料表適用者については55歳、技能職給料表適用者の（1）は58歳、（2）は61歳に達した年度の末日後は、昇給しない。また、それに伴う所要の経過措置を次のように講じる。

（高教職・学校行政職・学校栄養職給料表適用者）

2000年度	2001～2002年度	2003～2004年度	2005～2006年度	2007年度～2008年12月
60歳	59歳	58歳	57歳	56歳以上

（技能職給料表適用者）

2009年1月からは昇給あり

（下記参照）

	2000年度	2001～2004年度	2005年度～
技能職（1）	60歳	59歳	58歳
技能職（2）	63歳	62歳	61歳

5. 高齢層職員の昇給抑制措置（2009年1月1日～適用）

2009年1月から、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						
55歳未満	6号	5号	4号	3号	2号	1号	0号
55歳以上	3号		2号	1号		0号	

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）することを言います。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	旧	職務の分類基準
新1級	1	講師、助教諭、寄宿舎指導員、実習指導員（2級昇格あり）
新2級	2	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
新3級	2	総括教諭
新4級	3	教頭・副校長
新5級	4	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	旧	職務の分類基準
新1級	1・2	主事及び学校司書
新2級	3	上級の主事及び学校司書
新3級	4	主任主事及び若しくは主任学校司書
新4級	5	主査
新5級	6	副主幹
新6級	7	事務長若しくは主幹

(2) 給与表上の昇格基準（07賃金確定交渉により廃止）

昇格させようとする級	昇格基準	昇格推薦基準(所属より)
2級		・1級在級4年6月以上
3級	・2級在級5年6月	・2級在級3年6月以上
4級	・3級66号給(62)以上且つ 1級～3級在級12年且つ 2級3級在級7年	・3級在級3年以上

2006.3.31在職者には()を適用

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	1, 免許所有職員 免後経年12年以上

	する業務	2, その他の職員 高卒後の経年12年以上 中卒後の経年15年以上
4級	高度の技能を必要とする業務	4級38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33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59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34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38号給)
3級	高度の経験を必要とする業務	3級41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37号給)
4級	特に高度の経験を必要とする業務	4級47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 技能技員への昇任)

- ・承認基準 県職員歴10年 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

- 教育委員会が実施する選考試験(筆記・面接)に合格した者
- 実習指導員として10年以上の経験年数
- 4月1日現在39歳以上
- 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

- 受験希望調書提出 4月下旬(例年)
- 選考試験期日 5月中旬
- 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)

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。

教育職給料表（2006年度より小中職・高校職の給料表が統一）

学校行政職給料表

学校栄養職給料表

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、「私たちの給料表」をご参照ください）

06年4月より、「給料構造の見直し」による給料表の大幅削減改定が行われました。

給料号給が4段階に細分化され、削減幅は中高年層以上に4.8%～8.4%の削減がなされました。

しかし、給料月額については、改定前の2006年3月末日時点の月額を保障する「現給保障」が実施され、支給実額の削減は回避されています。（下図参照）

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。

退職手当については、差額支給分は勘案されません。

< 現給保障とは？ >

現給保障は、2006年3月末日時点の給料月額を超えるまで（期間の定めなく）、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、給料月額が2006年3月31日時点を下回ることはありません。（2006年4月以降の採用者には適用なし）

ただし、給料額（給料明細に記載、給料月額＋教職調整額＋給料の調整額）は、2008年4月からの給料の調整額の半減実施のため、実際の支給額は12000円程度下がります。

詳細は次ページ参照。

2006年3月31日時点	2006年4月1日	2007年1月1日	2008年1月1日	差額
給料月額 2級19号給 370,100円 (6月経過/10月昇給)	差額支給 12,200円 給料月額 2級85号給 357,900円	差額 7,100 給料月額 2級88号給 363,000円	給料月額 2級92号給 368,900円	1,200

2. 給料の調整額 ...中位号給以上は定額

$$\text{給料の調整額} = \text{調整基本額} \times 1 (\text{調整数})$$

2008年4月より「調整数2」から「調整数1」へ半減が実施。

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

調整数	該当職種(例)
1	児童相談所指導員、福祉施設看護師
1	養護学校、盲学校、ろう学校の教諭
4	県立福祉施設指導員
4	警察の航空機操縦業務

調整基本額...中位号給の3% (又は給料月額4.5%)

	調整基本額	対象者	左記対象者以外
教育職2級	11,900円	2-46号給以上の者	給料月額×4.5%
教育職1級	9,300円	1-33号給以上の者	(左記の定額を下回る額となる)
教育職3級	12,200円	3-12号給以上の者	

小中高給料表統一による経過措置 (06年3月末に障害児学校在職者のみに適用)

・06年4月からの給料切り替え(給料構造の見直し&教育職給料表統一)

により、給料の調整額が下がる場合には、経過措置として06年3月31日の調整額と比較したその差額を、06年度は100%、07年度は75%、08年度は50%、09年度は25%10年度は0%を、補償する経過措置を講ずる。

例. 教育職2級46号給以上の場合

06年3月31日の「給料の調整額」支給 26,000

07年4月1日の「給料の調整額」は 23,800と経過措置分1650円の支給

08年4月1日の「給料の調整額」は11,900と経過措置550円の支給

	06年度中	07年度中	08年度中	09年度中	10年度中
実際の支給	26,000	25,450	(24,900)	(24,350)	(23,800)
			12,450	12,175	11,900

08年度より半減

実際は、毎年中位号給に変動があり、その補償額も微動する。

保障額の基本となる額		
級	調整基本額	給料の調整額
1	9,700	19,400
2	13,000	26,000
3	13,400	26,800
4	14,700	29,400

08年度の額			
級	調整基本額	給料の調整額	+経過措置
1	9,300	9,300	200
2	11,900	11,900	550
3	12,400	12,400	400
4	13,200	13,200	750

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）

$$\text{地域手当} = (\text{給料月額} + \text{給料の調整額} + \text{教職調整額} + \text{扶養手当}) \times 10\%$$

（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。

- ・ 条例上は12%支給だが、2006～2008年度については支給率を10%とした。
- ・ 今後は、給料表改訂が実施されない場合に、公民格差解消のため引き上げ実施が想定される。

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
配偶者	14,800円
配偶者を有する場合	
・配偶者以外の扶養親族の2人まで	7,000円
・扶養親族でない配偶者がある場合の1人まで	7,800円
配偶者のいない場合で1人まで	12,500円
その他	7,000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、教頭のみ）

2007年度より定率を廃止し定額化実施

- (1) 校長 算定基礎号給×17% 2008年は 75,600円
- (2) 教頭 算定基礎号給×14% 2008年は 61,500円
- (3) 定額化に伴う経過措置：07年3月31日に支給されていた手当と上記との差額を保障し支給する。
差額保障率 07年度100%、08年度75%、09年度50%、10年度25%、11年度0%

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

28,000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 月額 6,300円
 (職員が所有する住宅、職員の扶養親族が所有する住宅、職員の扶養親族でない配偶者が所有している住宅の場合は職員が世帯主である場合で、いずれも職員が居住している場合)

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

45,000円まではその全額
45,000円を超え、45,600円未満のとき
$45,000円 + (運賃等相当額 - 45,000円) \times 1/2$
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	原動機付及び自家用車の交通用具利用者は下記のようなになる。 片道3 km未満は 3,500円 片道3 km以上5 km未満は 4,400円
5 km以上10 km未満	4,400円	
10 km以上15 km未満	6,500円	
15 km以上20 km未満	8,900円	
20 km以上25 km未満	11,300円	
25 km以上30 km未満	13,700円	
30 km以上35 km未満	16,100円	
35 km以上40 km未満	18,500円	
40 km以上45 km未満	20,900円	
45 km以上50 km未満	23,300円	
50 km以上55 km未満	25,700円	

55 km以上 60 km未満	28,100円
60 km以上	30,500円

異動に伴い、高速自動車国道等の有料道路を利用する場合には、その利用により通勤時間及び距離が短縮され、並びに職員の通勤に係わる交通事情等に照らしてその利用により通勤時間が30分以上短縮されること又は通勤事情の改善がこれに相当すると認められる者に、特別料金の額の2分の1に相当する額を2万円を限度として加算する。(1996年1月1日より)

(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 月額支給から日額化へ(06.4.1改正)

学校行政職 月額3,800 日額190円(月額支給は20日で3,800円)

学校栄養職・学校技能職 月額4,600 日額230円(月額支給は20日で4,600円)

特殊学校手当は、職員と児童生徒が接しうる状態にある場合(日)に支給されます。(この場合、職員と児童生徒が接する状態にあれば、その時間の長短は問いません。したがって、例えば次のような場合(日)には、支給できません。

- ・休暇や直行直帰の出張で、職員が学校に勤務しない場合(日)
- ・児童生徒の全員が下校した後に、職員が出勤した場合(日)
- ・児童生徒の全員が登校しない場合(日)等

< 2006/7/20 総務課 事務連絡 >

(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	2,100円
	" 2 時間以上 6 時間未満	1,100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	1,500円
	" 2 時間以上 6 時間未満	900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	2,100円
	泊を伴わないもの(遠足のみ)	1,100円
対外運動競技、高野連等主催野球大会、国体他		1,700円
部活動等	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)	1,200円

「学校行事として行われる」 大掃除 避難訓練 登下校指導等	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）	1,200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）	600円
（入 試 選 抜）	勤務時間外2時間以上	900円

(3) 夜間特殊業務手当・夜間緊急業務手当

夜間特殊業務手当	21時以降にかかる業務	380円
	12月31日、1月1日及び1月2日 で19時以降翌日午前6時30分以前	1,500円
		1,880円
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	1,240円
	午後9時後翌日午前5時前勤務時間 3時間未満	620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（高教職給料表適用者に支給）

高教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。

但し、盲・ろう・養護学校の幼稚部に勤務する者は、給料表に掲げる額の1/2となる。

支給例	級 号給								
		1	30	60	90	120	150	180	最大
	1	5,000	6,800	8,800	10,800	11,900	12,900		13,400
	2	5,400	7,600	10,900	14,400	16,500	18,100	19,000	19,000
	3	8,300	12,100	14,700	17,100	18,800			19,100

7. 宿日直手当

1回当り 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）

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て支給する。

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。

正規の勤務時間を超える勤務とは次の勤務をいう

ア．あらかじめ割り振られた1日の勤務時間を超える勤務

要 件	支 給 額 計 算
正規の勤務時間外に勤務することを命じられた場合	時間単位 × 125/100 × 時間外勤務時間数
午後10時から翌日午前5時までの間の場合	時間単位 × 150/100 × 時間外勤務時間数

イ．週休日等勤務を要しない日の勤務をした場合の時間外勤務

要 件	支 給 額 計 算
正規の勤務時間外に勤務することを命じられた場合	時間単位 × 135/100 × 時間外勤務時間数
午後10時から翌日午前5時までの間の場合	時間単位 × 160/100 × 時間外勤務時間数

時間単位の算出方法

$$\frac{(\text{給料月額} + \text{調整手当}) \times 12\text{月}}{40\text{時間}(1\text{週間あたりの勤務時間}) \times 52\text{週}(年間の週数) - 152\text{時間}(休日分相当時間)}$$

但し、時間単位に次の額を加算する。

$$\frac{\text{特殊学校手当} \times 12\text{月}}{40\text{時間} \times 52\text{週} - 152\text{時間}}$$

* 特殊学校手当は、
事務職員は3,800円、栄養・現業職員は4,600円

9．休日勤務手当（教育職員以外に支給）

週休日等休日の正規の勤務時間中に勤務することを命じられた職員に支給（但し、休日の振替を行った場合には支給されない）

$$\text{時間外勤務手当等基礎額} \times \text{休日勤務時間数} \times 135/100$$

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

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）

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

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

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

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
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）

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）

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
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）
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 + 給料の調整額 + 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 + 給料の調整額 + 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

	支給月日	期末手当 (支給率)	勤 勉 手 当(成績率)				臨時的 任用職員 (区分無)	支給率 合 計
			正規職員の区分					
			特 に 優 秀	優 秀	良 好	良 好 で ない		
一般 職員	08年 6月30日	1.40	0.875	0.805	0.735	0.685	0.75	2.085 ~ 2.275
	08年12月10日	1.60	0.875	0.805	0.735	0.685	0.75	2.285 ~ 2.475
再任用 職員	08年 6月30日	0.75	一律		0.35		/	1.10
	08年12月10日	0.85	一律		0.40			1.25

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)	117 ~ 156号給 <121 ~ 160号給> or 勤続33年	157号給 <161号給> 以上 or 勤続28年
	教諭(2級)	70 ~ 137号給 <74 ~ 143号給> or 勤続12年	138号給 <144号給> 以上 or 勤続25年
	総括教諭(3級)	91号給以下	92号給 <94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。

(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	87.5/100	最終評価がA以上である職員	10%以内
優秀	80.5/100	最終評価がA以上である職員	30%以内
良好	73.5/100	[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	68.5/100	最終評価がCで勤務成績が良好でない職員	

(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。

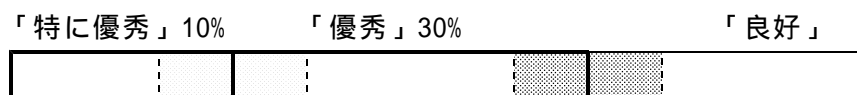
<教育職給料表の場合>

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)

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 >



<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)

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)

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>

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。

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。

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(12/1～6/1～12/1)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

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。

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(2009年度当初に整備)

「最終評価及び成績率の区分の決定」について、苦情申し出制度。

昇給等について

1. 特別昇給（2008.1.1実施を最後に廃止）

【2009年1月から人事評価システムの評価結果を活用した「新たな昇給制度」（査定昇給）実施のため】

2. 給料表の運用上の昇給短縮（06年度より教育職は全廃）

3. 「55歳以上昇給停止」から「昇給抑制措置」へ

2008年1月時点では、教育職は56歳昇給停止（学校技能職は58歳・調理技能職は61歳）となっています。しかし、2009年1月から「新たな昇給制度」が実施されることで、「昇給停止措置」が廃止されます。そして、通常昇給の半分に該当する「昇給抑制」が実施されます。下記4.(1)参照のこと。

2008年1月に55歳以上昇給停止措置により昇給のなかった人でも、2009年1月には「昇給」が実施されることとなります。

該当者：2008年度4月時点で56歳～59歳の教諭。

4. 「新たな昇給制度」（09年1.1昇給より実施）

(1) 実施内容：「新たな昇給制度」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	-	
E(良好でない)	1号(1) 3	-	
	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

<p>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</p>
--

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

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 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

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「職務別分類評価」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。

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 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。

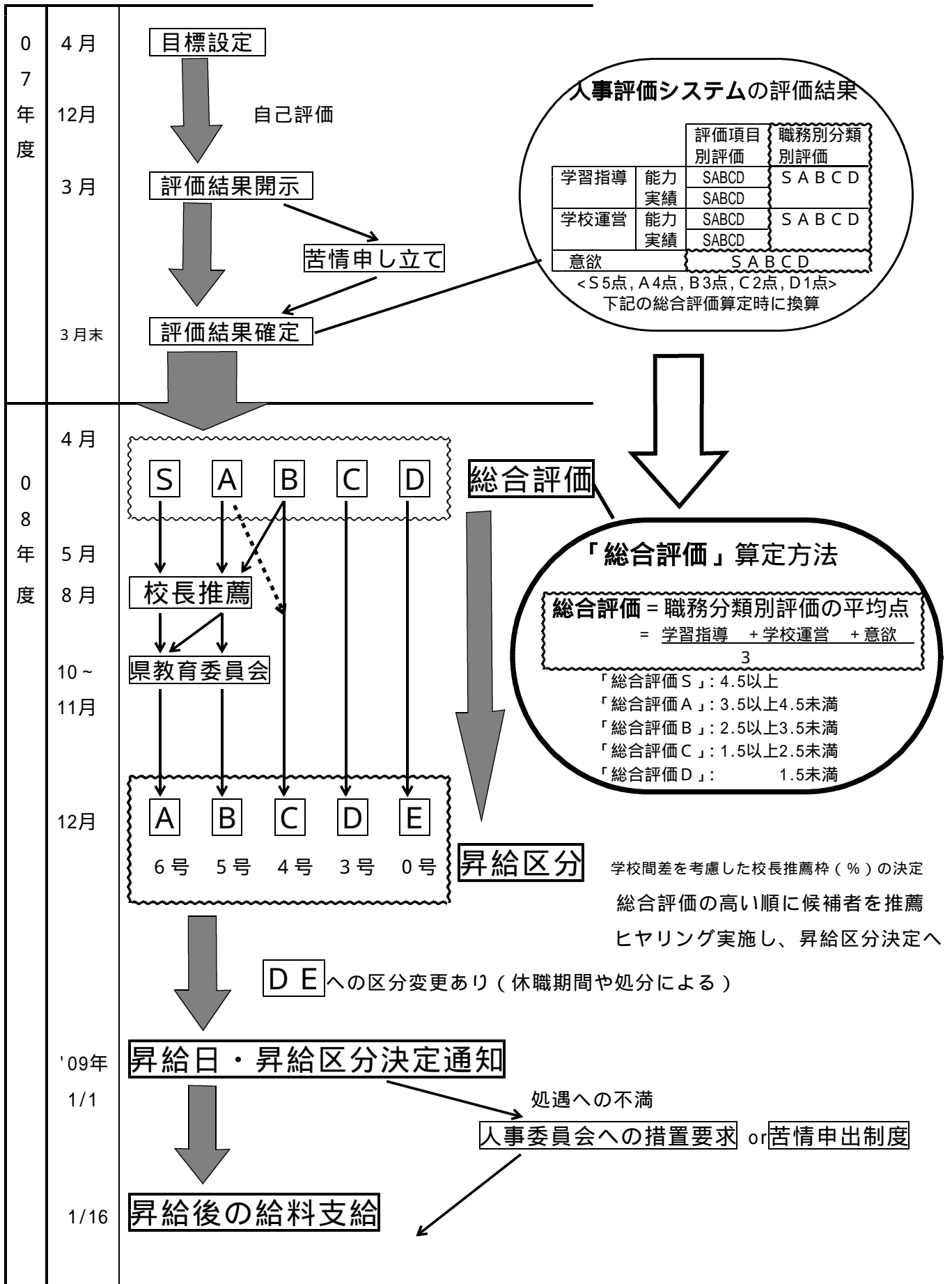
昇給区分C(通常4号昇給)は、(1) & (3) の該当者、以外の者に適用される。

55歳昇給停止措置を廃止し、55歳昇給抑制の導入、制度特昇の廃止を行う。

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。

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「新たな昇給制度」(図)



(6) 新たな昇給制度に関する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に影響は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ら場合も、「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。

Q6 . 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。

Q7 . 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。

Q8 . 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となります。

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。

< 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。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。

退職手当について

1. 退職手当の計算 = [基本額] + [調整額]

基本額...従来の退職手当の支給率カーブを緩やかに改正(2006.4.1)

$$= \frac{\text{退職時の給料号給による給料額}}{\text{給料の調整額と教職調整額含む}} \times \frac{\text{事由別支給率}}{\text{勤続年数と退職事由による(下記表)}}$$

給料の調整額と教職調整額含む

勤続年数と退職事由による(下記表)

現給保障額を除く本来の給料額

調整額...職務貢献度(在職区分)に応じて支給 (2006年4月より新たに付加)

2. 退職事由別支給率一覧表

(H18.4.1より適用)

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	06年3月31日 の定年・勸奨の 支給率
				定年・勸奨	'85年3月在職者で勤続15年以上		
1	0.6	1.0	定年・勸奨 に同じ	1.0		1.5	1.0
2	1.2	2.0		2.0		3.0	2.0
3	1.8	3.0		3.0		4.5	3.0
4	2.4	4.0		4.0		6.0	4.0
5	3.0	5.0		5.0		7.5	5.0
6	3.6	6.0		6.0		9.0	6.0
7	4.2	7.0		7.0		10.5	7.0
8	4.8	8.0		8.0		12.0	8.0
9	5.4	9.0		9.0		13.5	9.0
10	6.0	10.0		10.0		15.0	10.0
11	8.88	11.1	11.1	13.875		16.65	11.1
12	9.76	12.2	12.2	15.25		18.3	12.2
13	10.64	13.3	13.3	16.625		19.95	13.3
14	11.52	14.4	14.4	18.0		21.6	14.4
15	12.4	15.5	15.5	19.375	23.25	23.25	15.5
16	15.39	17.1	17.1	21.375	24.9	24.9	16.6
17	16.83	18.7	18.7	23.375	26.55	26.55	17.7
18	18.27	20.3	20.3	25.375	28.2	28.2	18.8
19	19.71	21.9	21.9	27.375	29.85	29.85	19.9
20	23.5	24.44	24.44	30.55	32.76	32.76	27.3
21	25.5	26.52	26.52	32.63	34.476	34.476	28.86
22	27.5	28.6	28.6	34.71	36.192	36.192	30.42
23	29.5	30.68	30.68	36.79	37.908	37.908	31.98
24	31.5	32.76	32.76	38.87	39.624	39.624	33.54
25	33.5	34.84	34.84	41.34	41.34	41.34	42.12
26	35.1	36.504	36.504	43.212	43.212	43.212	43.992
27	36.7	38.168	38.168	45.084	45.084	45.084	45.864
28	38.3	39.832	39.832	46.956	46.956	46.956	47.736
29	39.9	41.496	41.496	48.828	48.828	48.828	49.608
30	41.5	43.16	43.16	50.7	50.7	50.7	51.48
31	42.7	44.408	44.408	52.572	52.572	52.572	53.04
32	43.9	45.656	45.656	54.444	54.444	54.444	54.6
33	45.1	46.904	46.904	56.316	56.316	56.316	56.16
34	46.3	48.152	48.152	58.188	58.188	58.188	57.72
35	47.5	49.4	49.4	59.28	59.28	59.28	59.28
36	48.7	49.4	49.4				
37	49.9	49.9	49.9				
38	51.1	51.1	51.1				
39	52.3	52.3	52.3				
40	53.5	53.5	53.5				
41	54.7	54.7	54.7				
42	55.9	55.9	55.9				
43	57.1	57.1	57.1				
44	58.3	58.3	58.3				
45~	59.28	59.28	59.28				

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

退職事由		勤続年数	1～4年	5～9年	10～24年	25年 以上
定年退職等	区分1～区分7		1/2	全額支給		全額 支給
	区分8～区分9	0円				
自己都合退職	区分1～区分7		支給しない		1/2	全額 支給
	区分8～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	54,150	50,000	45,850	41,700	33,350	25,000	20,850	17,750	0
調整年額 (万円)	65	60	55	50	40	30	25	20	0

(3)「退職手当の調整額」の職員該当区分と適用要件(2006.3.31在職者)

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 92<94>号給以上	教頭
6	勤続33年以上 157<161>号給以上	勤続28年以上 138<144>号給以上	勤続25年以上 138<144>号給以上	勤続22年以下 91<93>号給以下	
7	勤続18～32年 117～156<121～160> 号給	勤続15～27年 82～137<86～143> 号給	勤続12～24年 70～137<74～143> 号給		
8	勤続12～17年	勤続8～11年	勤続8～11年		
9	勤続11年以下	勤続7年以下	勤続7年以下		

号給要件又は勤続年数どちらかを満たす区分を適用

< >は1990以降採用者に適用

(4)支給計算 例

- 例 1 教諭(勤続25年で定年退職) $30万円 \times 1 + 25万円 \times 4 = 130万円$
例 2 教諭(勤続24年で自己都合退職) $25万円 \times 5年 \div 2 = 62.5万円$
例 3 総括教諭(3年経験後勤続24年で定年退職)
 $25万円 \times 2年 + 30万円 \times 1年 + 40万円 \times 2年 = 160万円$
例 4 寄宿舍指導員(勤続33年で定年退職) $30万円 \times 1年 + 25万円 \times 4年 = 130万円$
例 5 実習教諭(勤続30年で定年退職) $30万円 \times 3年 + 25万円 \times 2年 = 140万円$

4. 勤続期間の端数月数の取扱い

在職期間に1年未満の端数月数がある者については、その月数を切り捨てることなく退職手当を算定する。当該端数月数に係る支給率は、その者の最も長期の勤続期間の属する1年当たりの支給率を1月当たりの支給率に換算し、これにその端数月数を乗じて得た率(小数点第4位以下切り捨て)とする。

勤務年数算定における、育児休業期間の特例措置

- ・ 育児休業期間分の内、子が1歳に達するまでの期間について、その3分の1を勤続期間から除算する(従来は2分の1)
- ・ 育児休業期間の内、子が1歳以降の期間は従来通り、その2分の1を勤続期間から除算する。
- ・ 育児短時間勤務制度を適用した期間は、週の勤務時間・勤務日数によらずに、その制度適用期間の3分の1を、勤続期間から除算する。

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 =

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

- 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。

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	給料の調整額	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								×	3年間。2年間は左記の全額を支給。
上記以外の私傷病休職						×		×	3年間。1年間は左記の80%を支給。2004.4より義務教育教員特別手当の支給停止。
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、左記の70/100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。

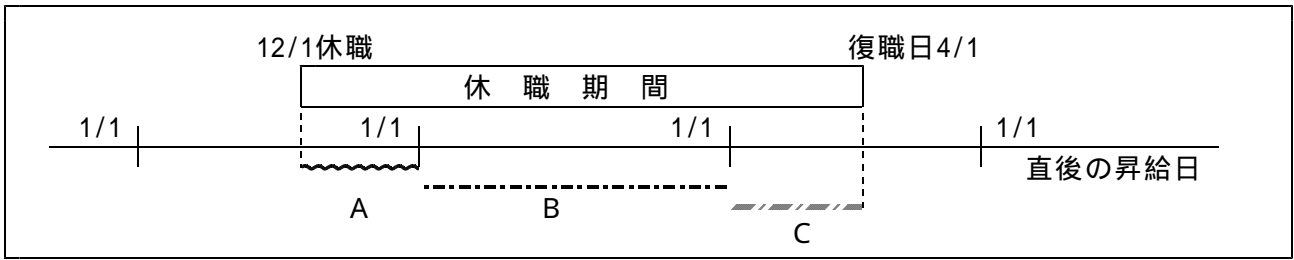
* その他に傷病や出産等で休業して給料が支給されない場合は、公立学校共済から給付が受けられます。詳細は「福利厚生、公立学校共済」の頁を参照してください。

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



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

$$= 4 \times [1 \cdot 1 + (1 \times 1 / 2)] / 12 + 4 \times (12 \times 1 / 2) / 12$$

$$= 3.8 + 2$$

$$= 5.8 \quad \text{5号} \quad (\text{私傷病療養休職として試算・計算式は下記(2)参照})$$

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

$$= 4 \times [9 + (3 \times 1 / 2)] / 12$$

$$= 3.5 \quad \text{3号} \quad (\text{私傷病療養休職として試算・計算式は下記(2)参照})$$

(2) 号給「調整数」の計算

基準日(1/1)から1年間すべて休職の場合

$$\text{標準号給数} \times \frac{12\text{月} \times \text{換算率}}{12\text{月}}$$

(標準号給数: 基本的に4号)

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	1 / 2
介護休暇(休業)期間	
私傷病療養休暇期間 3	
結核性疾患による休職期間	3 / 4
専従休職期間	
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。