

特定職員の昇給の実施要領

平成18年11月27日学長裁定

(趣旨)

第1条 この要領は、特定職員について、職員給与規程第19条、給与細則1・職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則(以下「細則」という。)第34条から第37条、第39条及び給与細則1(職員の初任給、昇格、昇給等の基準)取扱要項(以下「取扱要項」という。)第35条関係、第37条関係に基づく昇給の実施に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要領において用いる用語の定義は、次のとおりとする。

- 一 「部局等」とは、各学部、医学系研究科、工学研究科、連合農学研究科、附属学校部、医学部附属病院、乾燥地研究センター、地域共同研究センター、総合メディア基盤センター、アドミッションセンター、大学教育総合センター、国際交流センター、生命機能研究支援センター、生涯教育総合センター、ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー、知的財産センター、保健管理センターをいう。
- 二 「部局長等」とは、前号にいう部局等の長をいう。
- 三 「特定職員」とは、一般職俸給表(一)の7級以上の職員、教育職俸給表(一)5級の職員、医療職俸給表(二)の7級以上の職員及び医療職俸給表(三)の6級以上の職員をいう。(細則第36条)
- 四 「教員」とは、教育職俸給表(一)5級の職員をいう。
- 五 「現在員」とは、昇給日における特定職員の現員から同日における鳥取大学職員就業規則(平成16年鳥取大学規則第36号)第23条に規定する再雇用職員、鳥取大学職員の採用等に関する規程(平成16年鳥取大学規則第38号)第5条第3号から第6号までに規定する育児休業・介護休業・産休代替の任期付職員、特定任期付職員及び最高号俸を受ける職員を除いた人員をいう。
- 六 「基準期間」とは、昇給日前1年間(ただし、平成19年1月1日の昇給においては、平成18年4月1日から同年12月31日までの期間とする。当該期間の中途において新たに職員となった特定職員にあっては、新たに職員となった日から昇給日の前日までの期間)をいう。
- 七 「学長の定める事由」とは、次の事由をいう。(取扱要項第37条関係第5項)
 - ア 年次有給休暇(鳥取大学職員の勤務時間及び休暇等に関する規程(以下「勤務時間規程」という。)第26条)
 - イ 業務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病に係る病欠休暇(勤務時間規程第29条)
 - ウ 特別休暇(勤務時間規程第32条)
 - エ 職務専念義務免除の承認を得た次の期間(勤務時間規程第16条)
 - (1)レクリエーション行事の参加(別表第3の一)
 - (2)妊娠中・出産後の保健指導又は健康診査の受診(別表第3の二)
 - (3)妊娠中の通勤緩和措置(別表第3の三)
 - (4)妊娠中の休息・捕食(別表第3の四)
 - (5)総合的な健康診査の受診(別表第3の五)
- オ 研究・研究成果活用による休職
 - (1)研究休職(鳥取大学職員就業規則(以下「職員就業規則」という。)第16条第1項第3号)
 - (2)研究成果活用休職(職員就業規則第16条第1項第4号)
- カ 業務上の災害又は通勤による災害を原因とする行方不明休職(職員就業規則第16条第1項第6号)
- キ 業務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病に係る休職
- ク 派遣職員の派遣休職(職員就業規則第16条第1項第7号)
- ケ 生理日の就業が著しく困難であることによる病欠休暇(勤務時間規程第29条第2項。ただし、連続する最初の2暦日に限る。)
- コ その他学長の認める事由

(昇給日)

第3条 昇給日は、毎年1月1日とする。(細則第34条)

(勤務成績の証明)

第4条 昇給は、当該職員の勤務成績について、その者の職務について監督する地位にある者の証明を得て行う。この場合において、当該証明が得られない職員は、昇給しない。
(細則第35条)

2 前項に規定する勤務成績の証明は、評価記録書その他その者の勤務成績を判定するに足ると認められる事実に基づいて行うものとする。(取扱要項第35条関係)

3 前2項にかかわらず、学長が極めて勤務成績が良好と認める者については、部局長等の推薦を得ることなく、特別に昇給させることができる。

(昇給区分と昇給号俸数)

第5条 昇給区分は、次のとおりとする。(細則第37条第2項)

- 一 勤務成績が極めて良好である特定職員 A
- 二 勤務成績が特に良好である特定職員 B
- 三 勤務成績が良好である特定職員 C
- 四 勤務成績がやや良好でない特定職員 D
- 五 勤務成績が良好でない特定職員 E

2 昇給区分と昇給号俸数は次のとおりとする。

昇給時期等		昇給区分				
		A	B	C	D	E
平成23年1月～	55歳未満	8	6	3	2	0
	55歳以上	4	3	2	1	0
平成20年1月～ 平成22年1月	55歳未満	7	5	2	1	0
	55歳以上	3	2	1	0	0
平成19年1月	55歳未満	5	3	1	0	0
	55歳以上	2	1	0	0	0

注1. 平成19年1月の昇給は、勤務成績判定期間が平成18年4月1日から同年12月31日までの9か月間となることから、昇給号俸数は当該期間を割り落としたもの(平成20年1月～平成22年1月までの間の昇給号俸数に12分の9を掛け、端数を切捨て)となっている。

注2. 年の中途で採用された場合の昇給号俸数についても同様に在職期間を割り落としたものとなる。

3 学長が特に必要と認めるときは、昇給区分Aの昇給号俸数を超えて昇給させることができる。

4 第2項による昇給の号俸数が、昇給日にその者が属する職務の級の最高の号俸の号数から当該昇給日の前日にその者が受けていた号俸の号数を減じて得た数に相当する号俸数を超えることとなる特定職員の昇給の号俸数は、同項にかかわらず、当該相当する号俸数とする。

(昇給区分A及びBとする職員の数)

第6条 昇給区分A及びBとする職員の、特定職員の総数に占める割合は、それぞれ、現在員の100分の10及び100分の30とする。

2 前項による割合のうち、教員及び教員以外の職員の昇給区分がそれぞれA又はBとなる人数は、教員、教員以外の職員の現在員の構成比により算出する。

(学長保留数)

第7条 前条第2項の昇給区分がAの人数のうち、学長が特別に昇給させる必要を認める人数分を、学長保留数とする。

(部局等の昇給区分A及びBの適用者の推薦数)

第8条 部局等に配分する昇給区分がA又はBとする推薦数は、第6条第2項により算出した数から、前条の学長保留数を除いた数を、部局等の現在員の構成比により算出する。

(昇給区分に関する基準)

第9条 昇給区分AからEの適用例は、次のとおりとする。

- 一 昇給区分 A の適用例
 - ア 繁忙度，緊急度，困難度等が高い業務を遂行し，特に高く評価できる成果を挙げた場合
 - (教員に係る具体例)
 - (1) 部局長等として，緊急度，困難度等の高い事項について，特に高く評価できる成果を挙げた場合
 - (2) 大学・学部委員会の委員長として，緊急度，困難度等の高い事項について，特に高く評価できる成果を挙げた場合
 - イ 組織における重要度が高い業務を遂行し，組織としての成果の向上に特に顕著な貢献をした場合
 - (教員に係る具体例)
 - (1) 社会的に認められるプロジェクト獲得・遂行において，特に高く評価できる成果を挙げた場合
 - ウ 高度の知識経験等を必要とする業務を適切に遂行し，特に顕著な業務処理能力の伸長が認められる場合
 - (教員に係る具体例)
 - (1) 教育方法の開発等，教育効果の向上に特に高く評価できる成果を挙げた場合
 - (2) 学会等から特に高く評価される研究成果を挙げた場合
 - (3) 医療技術の開発等，医療技術の向上に特に高く評価できる成果を挙げた場合
 - (4) 学生支援・指導等において，特に高く評価できる成果を挙げた場合
 - エ 次号に掲げる場合の 2 以上に該当する場合
- 二 昇給区分 B の適用例
 - ア 繁忙度，緊急度，困難度等が高い業務を遂行し，高く評価できる成果を挙げた場合
 - (教員に係る具体例)
 - (1) 部局長等として，緊急度，困難度等の高い事項について，高く評価できる成果を挙げた場合
 - (2) 大学・学部委員会の委員長として，緊急度，困難度等の高い事項について，高く評価できる成果を挙げた場合
 - イ 組織における重要度が高い業務を遂行し，組織としての成果の向上に顕著な貢献をした場合
 - (教員に係る具体例)
 - (1) 社会的に認められるプロジェクト獲得・遂行において，高く評価できる成果を挙げた場合
 - ウ 高度の知識経験等を必要とする業務を適切に遂行し，顕著な業務処理能力の伸長が認められる場合
 - (教員に係る具体例)
 - (1) 教育方法の開発等，教育効果の向上に高く評価できる成果を挙げた場合
 - (2) 学会等から高く評価される研究成果を挙げた場合
 - (3) 医療技術の開発等，医療技術の向上に高く評価できる成果を挙げた場合
 - (4) 学生支援・指導等において，高く評価できる成果を挙げた場合
 - エ 次に掲げる事由に該当した場合において，当該職員の業務に対する貢献が顕著であると認められる場合
 - (1) 勤務成績が特に良好であると認められ，昇任（昇格を含む。）をしたこと
 - (2) 研究休職にされたこと又はこれらの規定により休職にされた後，復職したこと
 - (3) 国際機関等に派遣されたこと又は派遣された後，職務に復帰したこと
 - (4) 人事交流等により本学以外の組織の職員となった後，再び人事交流等により本学の職員となったこと
 - (5) 職務に直接関連する高度の免許等の資格を取得したこと等により職務遂行能力の顕著な向上があると認められること
 - (6) 細則 1 第 40 条第 2 号に掲げる表彰又は顕彰に準ずる表彰又は顕彰を受けたこと
- 三 昇給区分 D の適用例
 - ア 学長の定める事由以外の事由によって基準期間の 6 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場合
 - イ 基準期間において，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。）又は戒告の処分（次号イに該当する場合を除く。）を受けた場合
 - ウ 基準期間において，訓告その他の矯正措置を受けた場合

エ 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場合（勤務を欠いた時間が1日の勤務時間の一部である場合であっても、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。次号ウにおいて同じ。）

オ 基準期間において、その者の職務について監督する地位にある者から注意、指導等を受けたにもかかわらず、勤務成績が良好でないことを示す明白な事実が見られた場合とし、次に掲げる例とする。

(1) 注意、指導等を受けたにもかかわらず、懈怠により担当職務を遂行せず、これにより業務に支障を生じさせ、又は他の職員の業務負担を増加させた場合
（教員に係る具体例）

() 学生に対して学習上の必要な指導を行わないなど、教員としての職責を遂行しない場合

() 学内・部局委員会等の役割・責任を常態的に果たさない、又は怠る場合

() 上司から、注意、指導等を受けたにもかかわらず、職務遂行上の必要な行為を行わない場合

(2) 注意、指導等を受けたにもかかわらず、職務遂行上軽微でないミスを犯し、これにより関係者との信頼関係が損なわれるなど、職務遂行に悪影響を及ぼした場合
（教員に係る具体例）

() 本学に対する信頼を損なう行為・言動を行った場合

(3) 注意、指導等を受けたにもかかわらず、部下の職務遂行状況の把握・指導、育成機会の付与、健康への配慮等が十分でなく、結果として組織における業務能率を低下させた場合
（教員に係る具体例）

() 管理・監督の立場にある者が、部下等に必要な指導等を行わない場合

(4) 注意、指導等を受けたにもかかわらず、勤務期間中に複数回にわたって職務と無関係の行動を行うなど、職務を怠る事実が常態的に見られた場合
（教員に係る具体例）

() 講座、研究グループ等の運営・活動において秩序を乱す行動を行った場合

(5) 注意、指導等を受けたにもかかわらず、職責に応じた職務遂行（例えば、他部局等との連絡調整、与えられた業務の企画・立案、遂行及び成果等）が十分に果たせず、結果として組織における業務能率を低下させた場合
（教員に係る具体例）

() 部局長が必要と認める FD 研修等の受講を正当な理由なく拒んだ場合

() 授業評価アンケートにおいて、学生からの授業についての苦情が多く、部局長等から改善等指示を受けたにもかかわらず、改善・工夫の姿勢が見られない場合

カ 第4号アからエまでに掲げる特定職員について、その者の勤務成績を総合的に判断した場合に昇給区分 E に該当するものとして取り扱うことが著しく不相当であると認められるときは、あらかじめ学長と協議して、昇給区分 D として取り扱うことができる。

四 昇給区分 E の適用例

ア 学長の定める事由以外の事由によって基準期間の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特定職員

イ 基準期間において、停職の処分、減給の処分（前号イに該当するものを除く。）又は戒告の処分（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。）を受けた特定職員

ウ 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特定職員

エ 前号オに掲げる特定職員でその態様が著しいもの

五 昇給区分 C の適用例

ア 第1号から前号までの昇給区分を適用例に該当しない特定職員

(1) 第3号アからエまでに掲げる特定職員について、その者の勤務成績を総合的に判断した場合に同号オに掲げる特定職員に該当するものとして取り扱うことが著しく不相当であると認められるときは、あらかじめ学長と協議をして、昇給区分 C として取り扱うことができる。

(2) 第4号ア又はウに掲げる特定職員について、その者の勤務成績を総合的に判断した場合に昇給区分 E に該当するものとして取り扱うことが著しく不相当であると認められるときは、あらかじめ学長と協議して、昇給区分 C として取り扱うことができる。

(昇給区分 A 及び B の適用に当たっての留意点)

第 10 条 昇給区分 A 又は B の適用に当たっては、次に掲げる事項にも十分留意すること。

- 一 過去に A 又は B の昇給区分に決定された回数(平成 18 年 3 月 31 日以前に特別昇給を受けた回数を含む。), 前回これらの昇給区分に決定された時期等に過度にとらわれないようにすること。
- 二 職員の年齢が職員給与規程第 19 条第 3 項に定める昇給号俸数が抑制される年齢に達したこと等を考慮して、その代替措置として A 又は B の昇給区分を適用することはしないこと。

(昇給区分 A 又は B の適用者の決定)

第 11 条 昇給区分を A 又は B とする職員は、次のとおり決定する。

- 一 教員については、部局長等の推薦に基づき、学長が決定する。
- 二 教員以外の職員については、理事(総務担当)の推薦に基づき、学長が決定する。

(昇給区分 D 又は E の適用者の報告と決定)

第 12 条 昇給区分を D 又は E とする職員は、次のとおり決定する。

- 一 教員については、部局長等の報告に基づき、学長が決定する。
- 二 教員以外の職員については、理事(総務担当)の報告に基づき、学長が決定する。

(昇給区分 C の適用者の決定)

第 13 条 前 2 条以外の者の昇給区分は C とする。

(職員への通知)

第 14 条 昇給区分 D 又は E と決定された職員には、その根拠となる規定を文書で通知する。