

勤勉手当および昇給の成績判定に関する取扱要綱

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この要綱は、函館市病院局職員の給与に関する規程（平成18年病院局規程第17号。以下「給与規程」という。）第32条第10項に規定する勤勉手当の成績率および函館市病院局職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規程（平成18年病院局規程第35号。以下「初任給規程」という。）第30条に規定する昇給区分の決定に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 業績評価 人事評価実施要綱（平成24年4月1日制定）第4条第1項に規定する業績評価をいう。
- (2) 能力評価 人事評価実施要綱第4条第1項に規定する能力評価をいう。
- (3) 個別評語 人事評価実施要綱第6条第1項に規定する個別評語をいう。
- (4) 総合評語 人事評価実施要綱第6条第1項に規定する総合評語をいう。
- (5) 成績区分 職員の勤務成績に応じた区分をいい、勤勉手当にあつては「極めて良好」、
「特に良好」、「良好」、「やや良好でない」および「良好でない」の5区分、昇給にあつては初任給規則第30条第2項各号に掲げる区分をいう。
- (6) 定年前再任用短時間勤務職員 地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第22条の4第1項または第22条の5第1項の規定により採用された職員をいう。
- (7) 特定管理職員 給与規程第29条第2項に規定する特定管理職員をいう。
- (8) 会計年度任用職員 法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員をいう。
- (9) 特定任期付職員 給与規程別表第4の給料表の適用を受ける職員をいう。

(対象者)

第3条 この要綱の対象となる職員は、給与規程の適用を受ける職員のうち行政職給料表、技能労務職給料表、医療職給料表（2）および医療職給料表（3）の適用を受ける職員（以下「職員」という。）とする。（※ただし、函館市人事評価要綱を適用される職員を除く。）

第2章 勤勉手当

(成績区分の決定方法)

第4条 職員の勤勉手当に係る成績区分は、当該職員が次の各号に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める成績区分に決定するものとする。この場合において、総合評語がない職員にあつては、第2号に定める成績区分として取り扱うものとする。

- (1) 直近の業績評価（給与規程第32条第1項に規定する各基準日（以下「基準日」という。）における直近の業績評価をいう。以下同じ。）の総合評語がSである職員

極めて良好（会計年度任用職員にあっては良好）

- (2) 直近の業績評価の総合評語がAである職員 特に良好
 - (3) 直近の業績評価の総合評語がBである職員 良好
 - (4) 直近の業績評価の総合評語がCである職員 やや良好でない
 - (5) 直近の業績評価の総合評語がDである職員 良好でない
- 2 前項第1号に定める成績区分に決定する職員数の割合は、次項各号に掲げる職員の区分ごとの職員の総数の100分の15程度とする。
- 3 職員の成績区分を決定するに当たっては、次の各号に掲げる職員の区分ごとの勤勉手当の総額が、当該各号に定める額を超えない範囲内で行うものとする。この場合において、当該範囲内で成績区分を決定するため必要があると認めるときは、第1項の規定にかかわらず、直近の業績評価の総合評語がSである職員について、直近の業績評価および能力評価の個別評語および総合評語ならびに当該個別評語および総合評語が付された理由その他参考となる事項（以下「考慮事項」という。）を勘案し、成績区分を「特に良好」に決定することができる。
- (1) 定年前再任用短時間勤務職員および特定任期付職員以外の職員 給与規程第32条第2項に規定する勤勉手当基礎額に同項第1号に規定するそれぞれの月額合計額を加算した額に100分の105（特定管理職員にあっては、100分の125）を乗じて得た額
 - (2) 定年前再任用短時間勤務職員 給与規程第32条第2項に規定する勤勉手当基礎額に100分の50を乗じて得た額
 - (3) 特定任期付職員 給与規程第32条第2項に規定する勤勉手当基礎額に100分の87.5を乗じて得た額
- (成績率)

第5条 成績率は、職員の区分および成績区分に応じて次の表に定める割合とする。

職員の区分 成績区分	定年前再任用短時間勤務職員, 会計年度任用職員および特定任期付職員以外の職員		定年前再任用短時間勤務職員	会計年度任用職員	特定任期付職員
	特定管理職員	特定管理職員以外の職員			
極めて良好	<u>100分の149</u>	<u>100分の125</u>	<u>100分の52</u>	—	<u>100分の88.5</u>
特に良好	<u>100分の125</u>	<u>100分の105</u>	<u>100分の50</u>	<u>100分の105</u>	<u>100分の87.5</u>
良好	<u>100分の125</u>	<u>100分の105</u>	<u>100分の50</u>	<u>100分の105</u>	<u>100分の87.5</u>
やや良好でない	<u>100分の125</u>	<u>100分の105</u>	<u>100分の50</u>	<u>100分の105</u>	<u>100分の87.5</u>
良好でない	100分の90	100分の70	100分の32.5	100分の70	<u>100分の60</u>

- 2 基準日以前6箇月以内の期間において訓告その他の指導措置（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を除く。）を受けた職員、正当な理由なく勤務を

欠いた職員または懲戒処分を受けた職員の成績率は、前項の規定にかかわらず、職員の区分および訓告等の区分に応じて次の表に定める割合とする。

職員の区分 訓告等の区分		定年前再任用短時間勤務職員以外の職員		定年前再任用短時間勤務職員	特定任期付職員
		特定管理職員	特定管理職員以外の職員		
訓告その他の指導措置を受けた場合または正当な理由なく勤務を欠いた場合		100分の90	100分の70	100分の32.5	<u>100分の60</u>
懲戒処分を受けた場合	戒告処分	100分の70	100分の60	100分の30	<u>100分の50</u>
	減給処分	100分の50	100分の50	100分の25	<u>100分の40</u>
	停職処分	100分の30	100分の40	100分の20	<u>100分の30</u>

(結果の通知)

第6条 管理部長は、成績区分および成績率を決定した場合は、各所属長にその内容を知照するものとする。

2 各所属長は、前項の通知を受けたときは、「極めて良好」および「良好でない」の成績区分の成績率に決定された職員に対し、口頭等によりその旨を通知するものとする。

第3章 昇給

(成績区分の決定方法)

第7条 職員(定年前再任用短時間勤務職員および特定任期付職員を除く。以下この条および次条において同じ。)の昇給に係る成績区分は、当該職員の給与規程第5条第1項に規定する昇給の日(以下「昇給日」という。)における直近の能力評価および直近の連続した2回の業績評価の総合評語(以下「昇給評語」という。)に対応する次の表に定める成績区分に決定するものとする。

業績評価 能力評価	S・S	SA, SB, AA	AB, BB	*C	*D
S	極めて良好	極めて良好	特に良好	やや良好でない	良好でない
A	極めて良好	特に良好	良好	やや良好でない	良好でない
B	特に良好	良好	良好	やや良好でない	良好でない
C	やや良好でない	やや良好でない	やや良好でない	やや良好でない	良好でない
D	良好でない	良好でない	良好でない	良好でない	良好でない

備考 この表の業績評価欄は、2回分の総合評語の組み合わせ(順不同)による。

2 昇給評語の全部または一部がない職員については、当該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に基づき、前項に定める成績区分のいず

れかに決定するものとする。

- 3 職員の成績区分を「極めて良好」または「特に良好」に決定するに当たっては、「極めて良好」に決定する職員の総数に4を、「特に良好」に決定する職員の総数に2をそれぞれ乗じて得た数の合計数が、職員の総数に100分の60を乗じて得た数を超えない範囲内で行うものとする。この場合において、当該範囲内で成績区分を決定するため必要があると認めるときは、第1項の規定にかかわらず、直近の能力評価の総合評語がSであり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の総合評語がAまたはBおよびいずれもBである職員について、考慮事項を勘案し、「特に良好」または「良好」のいずれかに決定するものとする。
- 4 直近の能力評価の総合評語がCであり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の総合評語がいずれもSまたはSおよびAである職員については、第1項の規定にかかわらず、考慮事項を勘案し、成績区分を「良好」に決定することができる。
- 5 直近の能力評価の総合評語がDであり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の総合評語がいずれもSまたはSおよびAである職員については、第1項の規定にかかわらず、考慮事項を勘案し、成績区分を「やや良好ではない」に決定することができる。
- 6 直近の能力評価の総合評語がSであり、かつ、直近の連続した2回の業績評価の総合評語がいずれもBである職員で、前年の昇給日において、能力評価の総合評語がSであり、かつ、連続した2回の業績評価の総合評語がいずれもBであることに基づき成績区分を「特に良好」に決定された職員の成績区分は、前5項の規定にかかわらず、「良好」であるものとして取り扱うものとする。
- 7 次に掲げる職員（第1項の規定により成績区分を「良好でない」に決定された職員および次項各号に掲げる職員を除く。）の成績区分は、前6項の規定にかかわらず、「やや良好でない」であるものとして取り扱うものとする。ただし、その者の勤務成績を総合的に判断した場合に成績区分を「やや良好でない」であ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、あらかじめ管理者の承認を得て、成績区分を「良好」であるものとして取り扱うことができる。
 - (1) 基準期間（初任給規程第30条第3項第1号に規定する基準期間をいう。以下同じ。）において、減給の処分（当該減給の期間が1月以下であるものに限る。）または戒告の処分（次項第1号に規定するものを除く。）を受けた職員
 - (2) 基準期間において、訓告その他の指導措置（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を除く。）を受けた職員
 - (3) 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職員（勤務を欠いた時間が1日の勤務時間の一部であっても、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。次項第2号において同じ。）
- 8 次に掲げる職員の成績区分は、第1項から第6項までの規定にかかわらず、「良好でない」であるものとして取り扱うものとする。ただし、その者の勤務成績を総合的に判断した場合に成績区分を「良好でない」であ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、あらかじめ管理者の承認を得て、成績区分を「良好」または「やや良好でない」であるものとして取り扱うことができる。
 - (1) 基準期間において、停職の処分、減給の処分（前項第1号に規定するものを除く。）

または戒告の処分（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。）を受けた職員

(2) 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職員

9 初任給規程第30条第3項各号の「管理者が定める事由」は、次に掲げる事由とする。

(1) 函館市病院局職員就業規程（平成18年病院局規程第13号。この項および次項において「就業規程」という。）第25条第1項に規定する時間外勤務代休時間

(2) 就業規程第27条第1項に規定する休暇のうち、年次休暇および特別休暇

(3) 職員の服務及び職員団体に関する条例（昭和26年函館市条例第14号）第4条の規定による職務に専念する義務の免除および就業規程第37条第1項に規定する組合休暇

(4) 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する大学の教員の業務を行うことについての法第38条第1項の規定による許可

(5) 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。）第2条第1項に規定する育児休業

(6) 函館市病院局職員の育児休業等に関する規程（平成18年病院局規程第14号。）第10条第1項に規定する部分休業

(7) 就業規程第27条第1項に規定する介護休暇

(8) 就業規程第27条第1項に規定する介護時間

(9) 地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の17第1項、外国の地方公共団体の機関等に派遣される函館市職員の処遇等に関する条例（平成16年函館市条例第6号）第2条第1項または公益的法人等への函館市職員の派遣等に関する条例（平成14年函館市条例第10号）第2条第1項の規定による派遣

10 初任給規程第30条第3項第1号の基準期間の6分の1に相当する期間の日数および同項第2号の基準期間の2分の1に相当する期間の日数は、就業規程第21条および第22条に規定する勤務を要しない日ならびに就業規程第26条第1項に規定する休日を除いた現日数の6分の1または2分の1の日数（その日数に1日未満の端数があるときは、これを1日に切り上げた日数）とする。また、職員の勤務しなかった時間を日に換算するときは、7時間45分をもって1日とし、換算の結果を合計した後に1日未満の端数を生じたときは、これを切り捨てる。なお、就業規程第22条の規定により勤務時間が1日につき7時間45分となるように割り振られた日以外の勤務日等については、日を単位とせず、時間を単位として取り扱うものとする。

11 初任給規則第30条第5項の「管理者が定める割合」は、AおよびBの昇給区分を合わせ、職員の総数の100分の30とする。

12 初任給規程第30条第6項の「管理者が定める職員」は、前年の昇給日後に、新たに職員となり初任給の号給を決定された職員または初任給規程第23条第3項、第26条第2項（第28条において準用する場合を含む。）もしくは第34条の規定により号給を決定された職員であって、当該号給の決定に係る事情等を考慮した場合に、その者の昇給の号給数を初任給規程第30条第6項に規定する「相当する号給数」とすることが他の職員との均衡を著しく失すると認められる職員とし、これらの職員についての「管理者が定める号給数」は、同条第1項から第6項までの規定を適用した場合に得られる

号給数を超えない範囲内で、他の職員との均衡を考慮して管理者が定める号給数とする。

(結果の通知)

第8条 管理部長は、成績区分および昇給区分を決定した場合は、各所属長にその内容を通知するものとする。

2 各所属長は、前項の通知を受けたときは、「極めて良好」および「良好でない」の成績区分に決定された職員に対し、口頭等によりその旨を通知するものとする。

3 昇給日において職員を昇給させなかった場合または職員の昇給区分をDもしくはEに決定した場合には、その根拠となる規定を職員に文書で通知するものとする。

第4章 苦情相談

(苦情相談)

第9条 職員は、前2章の規定による決定に関し、人事評価実施要綱の規定により説明を求めることができる。

第5章 補則

(補則)

第10条 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、管理者が別に定める。

附 則 (平成25年5月31日決裁)

この要綱は、平成25年6月1日から施行する。

附 則 (平成26年12月15日決裁)

この要綱は、平成26年12月15日から施行し、改正後の規定は、平成26年12月1日から適用する。

附 則 (平成27年3月31日決裁)

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平成28年3月15日決裁)

この要綱は、平成28年3月15日から施行し、改正後の規定は、平成27年12月1日から適用する。

附 則 (平成28年3月31日決裁)

この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

附 則 (平成28年12月12日決裁)

この要綱は、平成28年12月12日から施行し、改正後の規定は、平成28年12月1日から適用する。

附 則 (平成29年3月31日決裁)

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

附 則 (平成30年3月12日決裁)

この要綱は、平成30年3月12日から施行し、改正後の規定は、平成29年12月1日から適用する。

附 則 (平成30年3月23日決裁)

この要綱は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成30年12月17日決裁）

この要綱は、平成30年12月17日から施行し、改正後の規定は、平成30年12月1日から適用する。

附 則（平成31年3月20日決裁）

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和元年12月10日決裁）

この要綱は、令和元年12月10日から施行し、改正後の規定は、令和元年12月1日から適用する。

附 則（令和2年4月20日決裁）

この要綱は、令和2年4月20日から施行する。

附 則（令和2年10月28日決裁）

この要綱は、令和2年11月30日から施行する。

附 則（令和4年3月31日決裁）

1 この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

2 令和4年6月勤勉の成績率および令和4年度の昇給の適用については、なお従前の例による。

附 則（令和4年12月8日決裁）

この要綱は、令和4年12月8日から施行し、改正後の規定は、令和4年12月1日から適用する。

附 則（令和5年3月31日決裁）

この要綱は、令和5年3月31日から施行し、改正後の規定は、令和5年4月1日から適用する。

附 則（令和5年12月13日決裁）

（施行期日）

1 この要綱は、令和5年12月13日から施行し、改正後の規定は、令和5年12月1日から適用する。

（経過措置）

2 暫定再任用職員（函館市職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和4年函館市条例第28号）附則第3条第4項に規定する暫定再任用職員をいう。）は、第2条第6号に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、同条の規定を適用する。

附 則（令和6年3月29日決裁）

この要綱は、令和6年4月1日から施行する。

附 則（令和7年3月14日決裁）

この要綱は、令和7年3月14日から施行し、改正後の規定は、令和6年12月1日から適用する。

附 則（令和7年3月31日決裁）

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。