

(2) 勤務成績に基づく昇給制度の導入

【制度の枠組み】

- ・ 現行の普通昇給と特別昇給を統合し、査定昇給（注1）とする。

（注1）査定昇給

給与決定のための勤務成績の判定について下記のとおり改善を行った上で、新たな昇給区分による勤務成績に基づいた昇給を行う。

- ・ 成績上位者の判定の尺度を例示
- ・ 標準的な勤務成績に達しないとする場合の判定基準を明示
- ・ 昇給時期を年1回に統一し、具体的な昇給日は1月1日とする。
- ・ 各職員層（初任層・中間層・管理職層（注2））ごとに昇給区分（5段階：A～E）に応じた昇給号給数（8号給以上～昇給なし）を設定するとともに、「特に良好」以上に適用される昇給区分の人員分布率について運用指針を設定
- ・ 「枠外昇給制度（注3）」を廃止
- ・ 55歳昇給停止措置に替えて55歳昇給抑制措置（昇給幅を通常の職員の半分程度に抑制）を導入

（注2）管理職層とは・・・

山泉市職員の給与の支給に関する規則第3条の2に定める管理又は監督の地位にある職員をいう。

（注3）枠外昇給制度とは・・・

最高号給に達した職員も良好な勤務成績を上げれば特別に最高号給を超えた給料月額に決定し得る制度

○査定昇給制度の構成（行政職給料表の場合）

昇給区分	A (極めて良好)	B (特に良好)	C (良好・標準)	D (特別で良い)	E (良好でない)
昇給幅	8号給以上	6号給	4号給	2号給	昇給なし
初任層 (～新2歳)	20% (「A」5%以内)		分布率の設定なし		
中間層 (新3歳～5歳)	5%	20%			

昇給幅	8号給以上	6号給	3号給	2号給	昇給なし
管理職層 (新6歳～)	10%	30%	分布率の設定なし		

55歳以上	4号給以上	3号給	2号給	1号給	昇給なし
-------	-------	-----	-----	-----	------