

公立大学法人大分県立看護科学大学職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則

平成18年4月1日
規程第 40 号

(総則)

第1条 公立大学法人大分県立看護科学大学職員給与規程(以下「給与規程」という。)第3条第2項の規定による職務の級についての標準的な職務の内容、第4条及び第27条の規定に基づき職員の職務の級及び号給を決定する場合の基準等については、別に定める場合を除き、この規程の定めるところによる。

(用語の定義)

第2条 この規程において、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) 職員 給与規程第3条第1項の給料表(以下「給料表」という。)のうちいずれか1つの給料表の適用を受ける者をいう。
- (2) 昇格 職員の職務の級を同一の給料表の上位の職務の級に変更することをいう。
- (3) 降格 職員の職務の級を同一の給料表の下位の職務の級に変更することをいう。
- (4) 経歴年数 職員が職員として同種の職務に在職した年数(第6条の規定によりその年数に換算された年数を含む。)をいう。
- (5) 必要経歴年数 職員の職務の級を決定する場合に必要な経歴年数をいう。
- (6) 在級年数 職員が同一の職務の級に引き続き在職した年数をいう。
- (7) 必要在級年数 職員の職務の級を決定する場合に必要な1級下位の職務の級における在級年数をいう。

(級別標準職務)

第3条 給与規程第3条第2項に規定する職務の級の分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、別表第1に定める級別標準職務表に定めるとおりとし、同表に掲げる職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務は、それぞれの職務の級に分類されるものとする。

(級別資格基準表)

第4条 職員の職務の級を決定する場合に必要な資格は、この規程において別に定める場合を除き、別表第2に定める級別資格基準表(以下「級別資格基準表」という。)に定めるとおりとする。

(級別資格基準表の適用方法)

第5条 級別資格基準表は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、職種欄の区分又は試験欄の区分及び学歴免許等欄の区分に応じて適用する。この場合において、それぞれの区分に対応する同表の職務の級欄に定める上側の数字は当該職務の級に決定するための必要在級年数を、下側の数字は当該職務の級に決定するための必要経歴年数を示す。

2 級別資格基準表の学歴免許等欄の区分は、職員の有する最も新しい学歴免許等の資格に応じ、適用するものとし、当該学歴免許等欄の学歴免許等の区分に属する学歴免許等の資格については、同表において別に定める場合を除き、別表第3に定める学歴免許等資格区分表(以下「学歴免許等資格区分表」という。)に定めるところによる。ただし、職員の有する最も新しい学歴免許等の資格以外の資格によることがその者に有利である場合には、その資格に応じた区分によることができる。

3 前項の場合において、その者に適用される級別資格基準表の職種欄の区分又は試験欄の区分に対応する学歴免許等欄の最も低い学歴免許等の区分よりも下位の区分に属する学歴免許等の資格のみを有する職員に対する同表の学歴免許等欄の適用については、その最も低い学歴免許等の区分による。

(経験年数の起算及び換算)

第6条 級別資格基準表を適用する場合における職員の経験年数は、同表の学歴免許等欄の区分の適用に当たって用いるその者の学歴免許等の資格を取得した時以後の経験年数による。

2 級別資格基準表の学歴免許等欄の区分の適用に当たって用いる学歴免許等の資格を取得した時以後の職員の経歴のうち、職員として同種の職務に在職した年数以外の年数については、別表第4に定める経験年数換算表に定めるところにより職員として同種の職務に在職した年数に換算することができる。

(経験年数の調整)

第7条 職員に適用される級別資格基準表の学歴免許等欄の区分に対して別表第5に定める修学年数調整表(以下「修学年数調整表」という。)に加える年数又は減ずる年数が定められている学歴免許等の資格を有する者については、前条の規定によるその者の経験年数にその年数を加減した年数をもって、その者の経験年数とする。

(経験年数の取扱いの特例)

第8条 級別資格基準表の備考に別段の定めがある場合における経験年数の取扱いについては、前2条の規定にかかわらず、その定めるところによる。

(特定の職員の在級年数の取扱い)

第9条 次の各号に掲げる職員に級別資格基準表を適用する場合における在級年数については、当該各号に定める期間をその職務の級の在級年数として取り扱うことができる。

(1) 第16条の適用を受けた職員及び第17条第1号又は第2号に該当し、同条の規定の適用を受けた職員 学内の他の職員との均衡を考慮して理事長が定める期間

(2) 第24条第1項又は第26条第1項に規定する異動をした職員 学内の他の職員との均衡及びその者の従前の勤務成績を考慮して理事長が定める期間

(新たに職員となった者の職務の級)

第10条 新たに職員となった者の職務の級は、その職務に応じ、かつ、級別資格基準表に定める資格基準に従い決定するものとする。

2 人事交流等により引き続き職員となった者又は第17条第1号若しくは第2号に規定する職に採用された者に前項の規定を適用する場合において、学内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、級別資格基準表に定める必要経験年数に100分の80以上100分の100未満の割合を乗じて得た年数をもって、同表の必要経験年数とすることができる。

(新たに職員となった者の号給)

第11条 新たに職員となった者の号給は、前条の規定により決定された職務の級の号給が別表第6に定める初任給基準表(以下「初任給基準表」という。)に定められているときは当該号給とし、当該職務の級の号給が同表に定められていないときは同表に定める号給を基礎としてその者の属する職務の級に昇格し、又は降格したものとした場合に第22条第1項又は第23条

第1項の規定により得られる号給とする。ただし、初任給基準表の職種欄若しくは試験欄にその者に適用される区分の定めのない者又はその者に適用される同表のこれらの欄の区分に対応する学歴免許等欄の最も低い学歴免許等の区分よりも下位の区分に属する学歴免許等の資格のみを有する者の号給は、その者の属する職務の級の最低の号給とする。

- 2 職務の級の最低限度の資格を超える学歴免許等の資格又は経験年数を有する職員の号給については、前項の規定にかかわらず、第13条から第18条までに定めるところにより、初任給基準表に定める号給を調整し、又はその者の号給を前項の規定による号給より上位の号給とすることができる。

(初任給基準表の適用方法)

第12条 初任給基準表は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、職種欄の区分又は試験欄の区分（職種欄の区分及び試験欄の区分の定めがあるものにあつては、それぞれの区分）及び学歴免許等欄の区分に応じて適用する。

- 2 初任給基準表の学歴免許等欄の区分の適用については、同表において別に定める場合を除き、学歴免許等資格区分表に定める区分によるものとする。

(学歴免許等の資格による号給の調整)

第13条 新たに職員となった者のうち、その者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄の学歴免許等の区分に対して修学年数調整表に加える年数が定められている学歴免許等の資格を有する者で当該学歴免許等の資格を取得するに際し、その者の職務に直接有用な知識又は技術を修得したと認めるものに対する初任給基準表の適用については、その者に適用される同表の初任給欄に定める号給の号数にその加える年数（1年未満の端数があるときは、これを切り捨てた年数）の数を4乗じて得た数を加えて得た数を号数とする号給をもって、同欄の号給とすることができる。

(経験年数を有する者の号給)

第14条 新たに職員となった者のうち初任給基準表の適用に際して用いられるその者の学歴免許等の資格（前条の規定の適用を受ける者にあつては、その適用に際して用いられる学歴免許等の資格）を取得した時以後の経験年数を有する者の号給は、第11条第1項の規定による号給（前条の規定の適用を受ける者にあつては、同条の規定による号給。以下この項において「基準号給」という。）の号数に、当該経験年数の月数を12月（その者の経験年数のうち5年を超える経験年数（職員の職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した期間のある職員の経験年数のうち他の職員との均衡を考慮して理事長が相当と認める年数を除く。）の月数にあつては、18月）で除した数（1未満の端数があるときは、これを切り捨てた数）に4乗じて得た数を加えて得た数を号数とする号給とすることができる。

- 2 新たに職員となった者のうち、その者に適用される初任給基準表の学歴免許等欄の学歴免許等の区分に対して修学年数調整表に加える年数が定められている学歴免許等の資格を有する者で前条の規定の適用を受けないものに対する前項の規定の適用については、同条の規定の適用を受けるものとした場合のその適用に際して用いられる学歴免許等の資格を取得した時以後の経験年数の年数と同項の規定による加える年数を合算した年数をもって、前項各号に定める経験年数とする。
- 3 第1項の規定を適用する場合における職員の経験年数の取扱いについては、前2項に定めるもののほか、第6条から第8条までの規定を準用する。

(下位の区分を適用するほうが有利な場合の号給)

第15条 前2条の規定による号給が、その者の有する学歴免許等の資格のうちの下位の資格のみを有するものとしてこれらの規定を適用した場合に得られる号給に達しない職員については、当該下位の区分を用い、又は当該下位の資格のみを有するものとしてこれらの規定を適用した場合に得られる号給をもって、その者の号給とすることができる。

(人事交流等により異動した場合の号給)

第16条 人事交流等により地方公務員等から引き続いて職員となった者の号給について、前2条の規定による場合には著しく学内の他の職員との均衡を失すると認められるときは、これらの規定にかかわらず、その者の号給を決定することができる。

(特殊の職に採用する場合等の号給)

第17条 次に掲げる場合において、号給の決定について第14条又は第15条の規定による場合にはその採用が著しく困難になると認められるときは、これらの規定にかかわらず、学内の他の職員との均衡を考慮して、その者の号給を決定することができる。

- (1) 顕著な業績等を有する者をもって充てる必要のある教授等の職に職員を採用しようとする場合
- (2) 前号に掲げる場合のほか、特殊の技術、経験等を必要とする職に職員を採用しようとする場合

(特定の職員についての号給)

第18条 新たに職員となった者のうち、その採用について特別の事情があると認められる者については、第14条又は第15条の規定にかかわらず、その号給を決定することができる。

(昇格)

第19条 職員を昇格させる場合には、その職務に応じ、かつ、級別資格基準表に定める資格基準に従い、その者の属する職務の級を1級上位の職務の級(同表の表中の資格基準を「別に定める」こととされている場合は、上位の職務の級)に決定するものとする。この場合において、その職務の級について必要経験年数及び必要在級年数が定められているときは、そのいずれかを資格基準とする。

- 2 勤務成績が特に良好である職員に対する前項の規定の適用については、級別資格基準表に定める必要経験年数又は必要在級年数に100分の80以上100分の100未満の割合を乗じて得た年数をもって、それぞれ同表の必要経験年数又は必要在級年数とすることができる。
- 3 第1項の規定による昇格は、現に属する職務の級に1年以上在級していない職員については行うことができない。ただし、職務の特殊性等によりその在級する年数が1年に満たない者を特に昇格させる必要がある場合は、この限りでない。
- 4 第1項に定めるもののほか、その他必要があると認める場合には、昇格させることができる。

(上位資格の取得等による昇格)

第20条 職員が級別資格基準表の学歴免許等欄の区分を異にする学歴免許等の資格を取得し、若しくは同表に異なる資格基準の定めのある職種欄の区分若しくは試験欄の区分の適用を受けることとなった等の結果、上位の職務の級に決定される資格を有するに至った場合には、前条の規定にかかわらず、その資格に応じた職務の級に昇格させることができる。

(特別の場合の昇格)

第21条 職員が生命をとして職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合その他理事長がこれらに準ずると認める場合には、第19条の規定にかかわらず、昇格させることができる。

(昇格の場合の号給)

第22条 職員を昇格させた場合におけるその者の号給は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、昇格した日の前日に受けていた号給に対応する別表第7に定める昇格時号給対応表の昇格後の号給欄に定める号給とする。

- 2 前3条の規定により職員を昇格させた場合で当該昇格が2級以上上位の職務の級への昇格であるときにおける前項の規定の適用については、それぞれ1級上位の職務の級への昇格が順次行われたものとして取り扱うものとする。
- 3 第20条の規定により職員を昇格させた場合において、前2項の規定によるその者の号給が新たに職員となったものとした場合に初任給として受けるべき号給に達しないときは、前2項の規定にかかわらず、その者の号給を当該初任給として受けるべき号給とすることができる。
- 4 降格した職員を当該降格後最初に昇格させた場合におけるその者の号給は、前3項の規定にかかわらず、理事長が定める号給とする。

(降格の場合の号給)

第23条 職員を降格させた場合におけるその者の号給は、降格した日の前日に受けていた号給と同じ額の号給(同じ額の号給がないときは、直近下位の額の号給)とする。

- 2 職員を降格させた場合で当該降格が2級以上下位の職務の級への降格であるときにおける前項の規定の適用については、それぞれ1級下位の職務の等級への降格が順次行われたものとして取り扱うものとする。
- 3 前2項の規定により職員の号給を決定することが著しく不相当であると認められる場合には、これらの規定にかかわらず、その者の号給を決定することができる。

(初任給基準を異にする異動の場合の職務の級)

第24条 職員を給料表の適用を異にすることなく初任給基準表に異なる初任給の定めがある他の職種に属する職務に異動させる場合には、その異動後の職務に応じ、かつ、級別資格基準表に定める資格基準に従い、昇格させ、降格させ、又は引き続き従前の職務の級にとどまらせるものとする。

- 2 勤務成績が特に良好である職員に対する前項の規定の適用については、級別資格基準表に定める必要経験年数又は必要在級年数に100分の80以上100分の100未満の割合を乗じて得た年数をもって、それぞれ同表の必要経験年数又は必要在級年数とすることができる。

(初任給基準を異にする異動をした職員の号給)

第25条 前条第1項に規定する異動をした職員の当該異動後の号給は、次の各号に定める号給とする。

- (1) 次号に掲げる者以外の者にあつては新たに職員となったとき(免許等を必要とする職務に異動した者にあつては、その免許等を取得したとき)から異動後の職務と同種の職務に引き続き在職したものとみなしてそのときの初任給を基礎とし、かつ、学内の他の職員との均衡及びその者の従前の勤務成績を考慮して昇格、昇給等の規定を適用した場合に異動の日受けることとなる号給

- (2) その初任給の決定について第16条又は第17条の規定の適用を受けた者にあつては、前号の規定に準じて昇格、昇給等の規定を適用した場合に異動の日に受けることとなる号給
- 2 前項の規定によるその者の号給が新たに職員となったものとした場合に初任給として受けるべき号給に達しないときは、同項の規定にかかわらず、当該初任給として受けるべき号給をもって、その者の異動後の号給とすることができる。
- 3 第22条及び第23条の規定は、前条第1項に規定する異動をしたことにより昇格し、又は降格した職員の号給については適用しない。

(給料表の適用を異にする異動の場合の職務の級)

- 第26条 職員を給料表の適用を異にして他の職務に異動させる場合におけるその者の職務の級は、その異動後の職務に応じ、かつ、級別資格基準表に定める資格基準に従い決定するものとする。
- 2 第24条第2項の規定は、前項の規定により職員の職務の級を決定する場合に準用する。

(給料表の適用を異にする異動をした職員の号給)

- 第27条 第25条第1項及び第2項の規定は、前条第1項に規定する異動をした職員の異動後の号給について準用する。

(昇給日)

- 第28条 給与規程第4条第6項の理事長が別に定める日は、第31条又は第32条に定めるものを除き、毎年1月1日(以下「昇給日」という。)とする。

(勤務成績の証明)

- 第29条 給与規程第4条第6項の規定による昇給(第31条又は第32条に定めるところにより行うものを除く。第30条において同じ。)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わなければならない。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。

(昇給の号給数)

- 第30条 給与規程第4条第6項の規定による昇給をさせる場合の昇給の号給数の基準については、当分の間、別に定める。

(研修、表彰等による昇給)

- 第31条 勤務成績が良好である職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に定める日に、給与規程第4条第6項の規定による昇給をさせることができる。

(1) 研修に参加し、その成績が特に良好な場合 成績が認定された日から同日の属する月の翌月の初日までの日

(2) 業務成績の向上、能率増進、発明考案等により職務上特に功績があったことにより、又は辺地若しくは特殊の施設において極めて困難な勤務条件の下で職務に献身精励し、大学業務のため顕著な功労があったことにより表彰又は顕彰を受けた場合 表彰若しくは顕彰を受けた日から同日の属する月の翌月の初日までの日

(3) 職制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じたことにより退職する場合 退職の日

(特別の場合の昇給)

第32条 勤務成績が良好である職員が生命をとして職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合その他特に必要があると認められる場合には、理事長の定める日に、給与規程第4条第6項の規定による昇給をさせることができる。

(最高号給を受ける職員についての適用除外)

第33条 第28条から第32条までの規定は、職務の級の最高の号給を受ける職員には、適用しない。

(上位資格の取得等の場合の号給の決定)

第34条 職員が新たに職員となったものとした場合に現に受ける号給より上位の号給を初任給として受けるべき資格を取得した場合(第22条第3項又は第25条第2項(第27条において準用する場合を含む。))の規定の適用を受ける場合を除く。)又は理事長がこれに準ずる場合に該当するときは、その者の号給を理事長が定めるところにより上位の号給に決定することができる。

(復職時等における号給の調整)

第35条 休職にされた職員が復職し、又は休暇のため引き続き勤務しなかった職員が再び勤務するに至った場合において、学内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、休職期間又は休暇の期間(以下「休職等の期間」という。)を別表第8に定める休職期間等換算表に定めるところにより換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、復職し若しくは再び勤務するに至った日(以下「復職等の日」という。)及び復職等の日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に理事長が定めるところにより、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

(給料の訂正)

第36条 職員の給料の決定に誤りがあり、これを訂正しようとする場合は、その訂正を将来に向かって行なうことができる。

(級別資格基準表において別に定めることとされている基準の暫定措置)

第37条 級別資格基準表において別に定めることとされている基準が定められるまでの間におけるこの規定による号給又は職務の級の決定は、理事長が行うものとする。

(この規程により難しい場合の措置)

第38条 特別の事情によりこの規定によることができない場合又はこの規定によることが著しく不適当であると認められる場合には、別段の取扱いをすることができる。

(補則)

第39条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に理事長が定める。

附 則

この細則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成28年4月1日から施行する。