単　位　事　務　名	
昇　　給	
根拠および参考法令	鹿児島県学校職員給与に関する条例　【第４条第８項】 鹿児島県職員の給与に関する条例（以下「県給与条例」という。）　【第５条】 初任給,昇格,昇給等に関する規則（以下「県初任給規則」という）　【第７章】 鹿児島県学校職員の初任給等に関する規則（以下「学校初任給規則」という。） 単純な労務に雇用される職員の給与に関する規則（教育委員会規則）　【第２条】 単純な労務に雇用される職員の給与に関する規則（県規則）　【第２条】 昇格昇給内申書の様式改正等について（平成19年10月19日付け鹿教教第３３１号）
項　目	処　理　方　法
昇給の条件	職員の昇給は，知事が人事委員会と協議して定める日に，同日前１年間におけるその者の勤務成績に応じて，行うものとする。　【県給与条例第５条第８項】 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。　【県初任給規則第３２条】
昇給日	県給与条例第５条第８項の知事が人事委員会と協議して定める日は，第36条又は第37条に規定するものを除き，毎年１月１日（以下「昇給日」という。）とする。 【県初任給規則第３１条】
昇給区分	１　職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分（以下「昇給区分」という。）は，第32条に規定する勤務成績の証明に基づき，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，当該各号に定める昇給区分に決定するものとする。 (1)　勤務成績が特に良好である職員　次に掲げる職員のいずれかに該当するかに応じ，次に定める昇給区分 ア　勤務成績が極めて良好である職員　A イ　アに掲げる職員以外の職員　B (2)　勤務成績が良好である職員　C (3)　勤務成績がやや良好でない職員　D (4)　勤務成績が良好でない職員　E ２　次の各号に掲げる職員の昇給区分は，前項の規定にかかわらず，当該各号に定める昇給区分に決定するものとする。 (1)　知事が人事委員会と協議して定める事由以外の事由によって昇給日前１年間(当該期間の中途において新たに職員となった者にあっては，新たに職員となった日から昇給日の前日までの期間。次号において「基準期間」という。)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職員（前項第４号に掲げる職員に該当する職員及び次号に掲げる職員を除く。）　D

<table>
<tr><th>項　　目</th><th>処　　理　　方　　法</th></tr>
<tr><td></td><td>(2)　知事が人事委員会と協議して定める事由以外の事由によつて基準期間の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職員　Ｅ
【県初任給規則第３４条第１項，第２項】

※（注１）「知事が人事委員会と協議して定める事由」とは，人事院通知「給実甲326号第37条関係第５項に定められている事由」に準じるものであり，具体的には，①年次有給休暇，②公務上の疾病・傷害，通勤上の疾病・傷害，③特別休暇（産前産後休暇等）などが該当する。
※（注２）従来は，育児休業・休職中は昇給しなかったが，上記規則第34条第２項による昇給区分は勤務日数に応じて決定されることから，基準期間の２分の１以上勤務していれば育児休業・休職中等でも昇給することがある。</td></tr>
<tr><td>Ａ又はＢの昇給区分の割合</td><td>昇給区分を決定する職員の総数に占めるＡ又はＢの昇給区分に決定する職員の数の割合は，知事が人事委員会と協議して定める割合とする。
【県初任給規則第34条第４項】</td></tr>
<tr><td>昇給の号給数</td><td>昇給の号給数は，昇給日前１年間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を４号給とすることを標準として知事が人事委員会と協議して定める基準に従い決定するものとする。【県給与条例第５条第９項】
昇給の号給数は，昇給区分に応じて別表第７の２に定める昇給号給数表に定める号給数とする。【県初任給規則第34条第５項】
別表７の２　昇給号給数表
<table><tr><th colspan="2">昇　給　区　分</th><th>Ａ</th><th>Ｂ</th><th>Ｃ</th><th>Ｄ</th><th>Ｅ</th></tr><tr><td rowspan="3">昇給の号給数</td><td>特定職員</td><td>８以上</td><td>6</td><td>3</td><td>2</td><td>0</td></tr><tr><td>一般職員</td><td>８以上</td><td>6</td><td>4</td><td>2</td><td>0</td></tr><tr><td>昇給抑制年齢職員</td><td>２以上</td><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>昇給抑制年齢職員</td><td>55歳を超える職員にあっては，55歳を超える日以後の最初の４月１日後に昇給させる場合は，県給与条例第５条第９項において４号給とあるのは２号給とする。（読替規定）
【県給与条例第５条第10項】</td></tr>
<tr><td>（現業職員）</td><td>現業職員の初任給，昇給の基準については，県給与条例第２条に規定する職員の例による。ただし，同条に規定する職員の例により難しいものについては，知事が別に定める。（現業職員については「55歳」を「57歳」と読み替えて適用する。）
【単純な労務に雇用される職員の給与に関する規則第２条第６項】</td></tr>
</table>

項　　目	処　　理　　方　　法
最高号給を受ける職員	職員の昇給は，その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。 【県給与条例第５条第11項】 この章の規定は，職務の級の最高の号給を受ける職員には，適用しない。 【県初任給規則第38条】
研修，表彰等による昇給	【県初任給規則第36条】参照
特別な場合の昇給	【県初任給規則第37条】参照
復職時等における給料の調整	休職にされた学校職員が復職し，大学院修学休業をした学校職員が職務に復帰し，又は休暇のため引き続き勤務しなかった学校職員が再び勤務するに至った場合において，他の学校職員との均衡上必要があると認められるときのその者の号給の調整等については，県職員の例によるものとする。この場合において，大学院修学休業による引き続き勤務しない期間についての換算率は，３分の３以下とする。　【学校初任給規則第７条の６】 休職にされ，若しくは専従許可を受けた職員が復職し，派遣職員が勤務に復帰し，又は休暇のため引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，部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，専従許可の有効期間，派遣期間又は休暇の期間（以下「休職等の期間」という。）を別表第７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，職務に復帰し，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知事が人事委員会と協議して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。 第２項省略　【県初任給規則第41条】 別表第８（休職期間等換算表）参照 ※　下記の例により調整を行う。 ①　基準期間内の休職等の期間 復職等の日には調整は行わず，復職等の日後における最初の昇給日に調整を行う。 ②　基準期間内の休職等の期間で復職等の日が昇給日と同一の場合 復職等の日である昇給日に調整を行う。 ③　昇給日をまたぐ休職等の期間 復職等の日と復職等の日後における最初の昇給日の２回調整を行う。

項　　目	処　　理　　方　　法
昇格昇給内申書の作成部数等	1　昇格昇給内申書（様式給第133号）に，電算処理により全所属職員分の内申給料等を出力して送付するので，これに内申意見等の必要事項を記入し，市町村立学校にあっては３部（学校控用，市町村教育委員会用，教育事務所（支所）提出用），県立学校にあっては２部（学校控用，教職員課提出用）作成すること。 2　昇格昇給内申書は，市町村立学校長は意見を付して，市町村教育委員会へ提出し，市町村教育委員会は意見を付して，所管の教育事務所（支所）長へ提出することとし，県立学校長は教職員課長へ提出すること。 【昇格昇給内申書の様式改正等について（平成19年10月19付け鹿教教第３３１号） 教育長（教職員課扱い）】