

## 公立大学法人奈良県立大学昇格、昇給等の基準に関する規程

### (目的)

第1条 公立大学法人奈良県立大学職員給与規程（以下「給与規程」という。）第10条第1項及び第12条第2項に規定する昇格、昇給等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。

第2条 この規程は公立大学法人奈良県立大学職員就業規則第3条第1項に定める教員（大学教員を除く）及び一般職員（以下「職員」という。）に対して定める。

### (昇格)

第3条 職員を昇格させる場合には、その職務に応じ、かつ、その者の勤務成績に従い、その者の属する職務の級を決定するものとする。

2 前項の規定により職員を昇格させる場合には、昇格させようとする日以前3年間において同日の前日に属する職務の級に分類されている職務に従事していた職員が次に掲げる要件を満たし、かつ、昇格させようとする日以前3年間における人事評価の結果及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、昇格させようとする職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められなければならない。

一 職員を昇格させようとする日以前3年間における能力評価及び業績評価（評価期間の全期間において職務に従事した上での評価に限る。）の全体評語がいずれも上位（全体評語の段階が中位より上であることをいう。以下同じ。）又は中位の段階であること。

二 職員を昇格させようとする日以前1年以内に、職員就業規則に定める懲戒処分（以下「懲戒処分」という。）又はこれに相当する処分を受けていないこと及び同日において職員から聴取した事項又は調査により判明した事実に基づきこれらの処分を受けることが相当とされる行為をしていないこと。

3 職員が外国若しくは公益的法人等に派遣されていたこと等の事情により前項第一号に規定する全体評語の全部若しくは一部がない場合又は昇格させようとする日以前3年内において同日の前日に属する職務の級に分類されている職務に従事していた職員について昇格させようとする日以前3年内における人事評価の結果及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昇格させようとする職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められる場合には、同号の規定にかかわらず、職員を昇格させることができる。

4 昇格させようとする職務の級に分類されている職務について、優れた能力及び適性を有すると認められる職員であって、当該職務を遂行させることが特に必要と認められる者については、第2項第1号の規定にかかわらず、あらかじめ理事長の承認を得て昇

格させることができる。

5 前各項の規定により職員を昇格させる場合において、その者の属する職務の級を一級上位の職務の級に決定しようとするときは、給与規程別表第5に定める在級期間表(以下「在級期間表」という。)に定める在級期間(職員を昇格させる場合に必要で一級下位の職務の級に在級した年数をいう。以下同じ。)及び在級期間表において理事長が別に定めることとする要件に従い、その者の属する職務の級を決定するものとする。この場合において、昇格させようとする日以前における直近の人事評価の結果その他勤務成績が特に良好であるときは、在級期間表に定める在級期間に100分の50以上100分の100未満の割合を乗じて得た期間をもつて、在級期間表の在級期間とすることができる。

6 前項の場合において、在級期間表に定める在級期間によることとしたときに他の職員との均衡を失すると認められる職員に対する同項の規定の適用については、同項中「別表第5」とあるのは「理事長の定める要件及び別表第5」と、「定める在級期間(職員を昇格させる場合に必要で一級下位の職務の級に在級した年数をいう。以下同じ。)及び在級期間表において」とあるのは「おいて」とする。

7 第5項の規定による昇格は、現に属する職務の級に一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期間が一年に満たない者を特に昇格させる必要がある場合であらば理事長の承認を得たときは、この限りでない。

(昇給区分及び昇給の号給数)

第4条 評価終了日以前における直近の能力評価及び直近の連続した二回の業績評価の全体評語(以下この条において「昇給評語」という。)がある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、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。この場合において、第一号ア若しくはイ又は第三号ア若しくはイに掲げる職員に該当するか否かの判断は、理事長の定めるところにより行うものとする。

一 昇給評語が上位又は中位の段階である職員(当該昇給評語がいずれも中位の段階である職員及び一の業績評価の全体評語が上位の段階(最上位の段階を除く。)であり、かつ、他の昇給評語が中位の段階である職員にあつては、理事長の定める者に限る。)のうち、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

二 前号及び次号に掲げる職員以外の職員 C

三 昇給評語のいずれかが下位(全体評語の段階が中位より下であることをいう。以

下同じ。)の段階である職員、評価終了日以前一年間において懲戒処分を受けた職員及び懲戒処分を受けることが相当とされる行為をしたことその他理事長が定める事由に該当した職員 次に掲げる職員のいずれに該当するかに応じ、次に定める昇給区分

ア 勤務成績がやや良好でない職員 D

イ 勤務成績が良好でない職員 E

2 前項の場合において、同項第三号に掲げる職員について、その者の勤務成績を総合的に判断した場合に同号に定める昇給区分に決定することが著しく不適當であると認められるときは、同号の規定にかかわらず、理事長の定めるところにより、同号アに掲げる職員にあつてはCの昇給区分に、同号イに掲げる職員にあつてはC又はDの昇給区分に決定することができる。

3 職員が外国又は公益的法人等に派遣されていたこと等の事情により、昇給評語の全部又は一部がない場合には、第一項の規定にかかわらず、理事長の定めるところにより、同項に定める昇給区分のいずれかに決定するものとする。

4 次の各号に掲げる職員の昇給区分は、前3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。

一 理事長の定める事由以外の事由によって評価終了日以前一年間(当該期間の中途において新たに職員となった者にあつては、新たに職員となった日から評価終了日までの期間。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(第1項第三号イ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

二 理事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職員 E

5 前項の規定により昇給区分を決定することとなる職員について、その者の勤務成績を総合的に判断した場合に当該昇給区分に決定することが著しく不適當であると認められるときは、同項の規定にかかわらず、あらかじめ理事長と協議して、当該昇給区分より上位の昇給区分(A及びBの昇給区分を除く。)に決定することができる。

6 前各項の規定により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、これらの昇給区分に決定すべき職員が少数である場合その他の理事長の定める場合を除き、理事長の定める割合におおむね合致していなければならない。

7 給与規程第12条第3項の規定の適用を受けない職員の同条第1項の規定による昇給の号給数は、次の各号に掲げる昇給区分のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める号給数とし、Eの昇給区分に該当する職員は、昇給しない。

一 A 8号給以上

二 B 6号給

三 C 4号給(特定職員にあつては、3号給)

四 D 2号給

8 給与規程第12条第3項の規定の適用を受ける職員の同条第1項の規定による昇給の号給数は、次の各号に掲げる昇給区分のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める号給数とし、C、D及びEの昇給区分に該当する職員は、昇給しない。

一 A 2号給以上

二 B 1号給

9 前2項の規定による昇給の号給数が、昇給日にその者が属する職務の級の最高の号給の号数から当該昇給日の前日にその者が受けていた号給(当該昇給日において職務の級を異にする異動をした職員にあつては、当該異動後の号給)の号数を減じて得た数に相当する号給数を超えることとなる職員の昇給の号給数は、前2項の規定にかかわらず、当該相当する号給数とする。

10 一の昇給日において第1項又は第3項の規定により昇給区分をA又はBに決定する職員の昇給の号給数の合計は、職員の定数、第6項の理事長の定める割合等を考慮して理事長の定める号給数を超えてはならない。

11 人事評価の基準又は方法を異にするため第1項及び第2項の規定により難しい場合は、これらの規定にかかわらず、理事長の定めるところにより昇給区分を決定することができる。

(復職時等における号給の調整)

第5条 休職にされた職員が復職し、若しくは外国派遣職員、公益的法人等派遣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つた職員が再び勤務するに至った場合において、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を別表第八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、同日後における最初の昇給日又はその次の昇給日に理事長の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。

(この規則により難しい場合の措置)

第6条 特別の事情によりこの規則の規定によることができない場合又はこの規則の規定によることが著しく不相当であると認められる場合には、あらかじめ理事長の承認を得て別段の取扱いをすることができる。

附 則

この規程は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。