１　給　与

(1) 給与の基本原則

教職員の給与は，地方公務員法に定められている次の４つの基本原則に従って決定される。

ア　情勢適応の原則

地方公務員法

第14条

地方公共団体は，職員の給与，勤務時間その他の勤務条件が社会一般の情勢に適応するように適当な措置を講じなければならない。

イ　均衡の原則

地方公務員法

第24条\_2

職員の給与は，次の５点を考慮して定めなければならない。

(ｱ) 生計費(生活費を維持するための費用)

(ｲ) 国家公務員の給与

(ｳ) 他の地方公務員団体の職員の給与

(ｴ) 民間企業従業員の給与

(ｵ) その他の事情

ウ　職務給の原則

地方公務員法

第24条

職員の給与は，その職務と責任に応ずるものでなければならない。

エ　条例主義の原則

地方公務員法

第24条\_5

職員の給与，勤務時間その他の勤務条件は県民の代表である議会が制定する条例で決定されている。この条例に基づかない限り職員の給与を支給することはできない。

(2) 給　料

給料は，正規の勤務時間による勤務に対する報酬であって諸手当を除いたものである。

給与条例 第2条

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 給　　料  （給料の月額） | ＝ | 当該給料表の級，  号給の額（給料月額） | ＋ | 給料の  調整額 | ＋ | 教職調整額　又は  ４級加算額 |

〔注〕「給料の月額」とは調整額を加えた給料額のことであり，「給料月額」とは給料表の給料額であり，調整額は含まない。

(3) 給料表の種類と適用範囲

給与条例 第3条

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 給料表の種類 | 適　用　機　関 | 適　　用　　職　　員 |
| 行政職 | 他の給料表の適用を受けないすべての職員 | |
| 教育職（一） | 高等学校，特別支援学校 | 校長，副校長，教頭，主幹教諭，指導教諭，教諭，養護教諭，栄養教諭，講師，助教諭，養護助教諭，実習助手，寄宿舎指導員 |
| 教育職（二） | 小学校・中学校 | 校長，副校長，教頭，主幹教諭，指導教諭，教諭，養護教諭，栄養教諭，講師，助教諭，養護助教諭 |
| 医療職（二） | 上記の学校及び  共同調理場 | 栄養職員 |

他に，医療職（一）・（三），公安職，研究職

(4) 給料の支給

給与規則 第49条

ア　支給日

毎月21日（21日が週休日又は休日に当たるときは，週休日又は休日でない直前の日）

イ　支給方法

給与条例 第5条

(ｱ) 給料は，月の１日から末日までの期間について，その月額の全額を支給する。

給与条例 第6条

(ｲ) 新たに職員になった者には，その日から給料を支給し，昇給，降給等により給料額に異動を生じた者には，その日から新たに定められた給料を支給する。

(ｳ) 離職したときは，その日まで給料を支給する。

(ｴ) 死亡したときは，その月まで給料を支給する。

〔注〕死亡日が月の中途であっても１か月分全額を支給する。

(ｵ) 上記(ｲ)(ｳ)により給料を支給する場合であって,月の１日から支給するとき以外の場合又は月の末日まで支給するとき以外のときは，給料を日割計算して支給する。

日割計算（１か月未満の給料計算）

給料月額

×　勤務日数

その月の現日数－その月の週休日の日数

(5) 昇　格

給与規則

第2,20条

昇格とは，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。

給与条例 第4条

(6) 昇　給

昇給とは，職務の級内において職員の号給を現に受けている号給より上位の号給に変更することをいう。

ア　昇給

給与規則 第33条

給与条例 第4条\_6

給与条例 第4条\_9

給与条例 第4条\_7

(ｱ) 普通昇給の時期は１月１日の年１回である。

(ｲ) その者の昇給日前１年間における勤務成績等に応じて行うものとされている。

(ｳ) 昇給は，属する職務の級の最高号給を超えて行うことはできない。

イ　昇給の号数（良好な成績で勤務した職員の場合）

|  |  |
| --- | --- |
| 一般職員 | ４号 |
| 特定職員 | ３号 |
| 昇給抑制職員 | ０号 |

〔注〕勤務成績が良好と認められない場合とは

給与規則

第36条\_2

(ｱ) 私傷病，介護休暇等により，昇給日前１年間の６分の１以上の日数を勤務しなかった場合

(ｲ) 昇給日前１年間において，停職，減給又は戒告の処分を受けた場合

(ｳ) その他の場合

ウ　特定職員

行政給料表において７級以上の職員及びそれに相当する職員

給与規則 第35条

ただし，教育職給料表（一）・（二）適用者及びエの職員を除く。

エ　昇給抑制職員

給与条例 第4条\_8

55歳以上に達した日以降における最初の３月31日を越えて在職する職員

(7) 給料の減額

給与条例 第12条

給与条例 第16条

給料が減額される場合，その勤務しない１時間につき，勤務１時間あたりの給与額を減額して給与を支給する。

勤務１時間あたりの給与額　＝

給与規則第60条の2

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| （ 給料の月額 ＋ 月額で支払われる手当※ ）× 12月 | | | | | | |
|  | | | | | | |
|  |  | 祝日法による休日及び年末年始の休日の日数 |  | 土曜日にあたる祝日法による休日及び日曜日又は土曜日にあたる年末年始の休日の日数 |  |  |
| 38時間45分  (１週間あたりの勤務時間) | ×52週 － | － | × | ７時間45分  (１日あたりの勤務時間) |
|  |  |  |  |  |

減ずる額　＝　勤務１時間あたりの給与額　×　欠勤時間数

※月額で支払われる手当

初任給調整手当，地域手当，特地・へき地手当，特勤手当（月額），寒冷地手当，教員特別手当，定通手当，産業教育手当等

(8) 給料の半減

給与条例

第12条\_2

職員が負傷又は疾病（結核性疾患を除く。）のため，任命権者の承認を得て引き続き90日（人事委員会規則で定める負傷又は疾病等にあっては６月）を超えて勤務しないときは休職等の場合を除き，給料の２分の１を減じて給与を支給する。

〔注〕通常は半減を行わず，休職による扱いがなされる。

(9) 給料の調整額

給与条例 第7条

給料の調整額は，職務内容，勤務条件等が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職を占める職員に支給される。これは，給料月額を調整する趣旨のものであって，手当ではない。

給与規則 第52条

給　料　の　調　整　額

勤務箇所　市町立の小学校及び中学校

職　　員　・学校教育法第81条に定める特別支援学級を担当し，特別支援教育に直接従事することを本務とする職員

・学校教育法施行規則第140条に定める特別の教育課程による教育に直接従事することを本務とする職員(通級指導)

計算方法　給料の調整額　＝　調整基本額　×　調整数

調整基本額及び調整数については

『給与・諸手当編巻末　給与諸手当一覧表』参照

(10)教職調整額と４級加算額

給与措置条例

第3,4,5条

ア　教職調整額

教育職員の職務と勤務態様の特殊性に着目し，教育職員の勤務については,勤務時間の内外を問わず包括的に評価すべきであるという趣旨から，現行の時間外勤務手当等の制度は適用しないものとし，これに替えて給料相当性格を有する給与として教職調整額が支給される｡

(ｱ) 支給範囲　教育職（一）・（二）の１級，２級及び３級である者

(ｲ) 支給額　　給料月額　×　４／100

〔注〕給料の調整額，教職調整額及び４級加算額は，一般に給料とみなされ下記の手当等の算出基礎となる。

《給料の調整額が算出基礎となる手当》

・時間外勤務手当

・勤務一時間あたりの給料額

・地域手当　　　・退職手当

・へき地手当　　・休職者の給料

・期末手当　　　・共済組合の給付，掛金

・勤勉手当　　　・災害補償の額

・へき地手当に準ずる手当

・定時制通信教育手当

・産業教育手当

《教職調整額と４級加算額が算出基礎となる手当》

イ　４級加算額

教育職給料表（一）･（二）の適用を受ける４級の教育職員（副校長及び教頭）には,教職調整額の支給を受けない者の特例としていわゆる４級加算額が給料月額に加算される。これは３級及び２級の教職調整額受給者との逆転を阻止しようという措置である。

教職調整額同様，「給料の月額」に含まれる。

(11) 60歳以降の給料の取扱いについて

国家公務員の定年引き上げにおける取り扱いを踏まえ，当分の間，特定日（60歳に達した日後の最初の４月１日）以後，給料月額を7割水準とする措置を講ずる。（非常勤職員を除く）

給与条例

附則第30項

【支給日】

|  |  |
| --- | --- |
| 給与の種類 | 支 給 日 |
| 給料 | 毎月21日 |
| 給料の調整額 | （週休日又は休日の場合は，週休日又は休日ではない直前の日） |
| 教職調整額 |  |
| 管理職手当 | 給料に同じ |
| 地域手当 |  |
| 扶養手当 |  |
| 住居手当 |  |
| 単身赴任手当 |  |
| 特殊勤務手当(月額) |  |
| 教員特別手当 |  |
| 定通手当 |  |
| 産業教育手当 |  |
| 通勤手当 |  |
| 寒冷地手当 |  |
| 特地・へき地手当 |  |
| 管理職員特別勤務手当 | 翌月の給料支給日 |
| 特殊勤務手当(日額) |  |
| 時間外勤務手当 |  |
| 休日勤務手当 |  |
| 期末手当 | ６月30日，12月10日 |
| 勤勉手当 | （週休日又は休日の場合は，週休日又は休日ではない直前の日） |
| 児童手当 | 偶数月の給料支給日 |
|  | （各前月までの２か月分を支給） |

【日割計算】

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 給与の種類 | 採用 | 離職 | 死亡 | 給料月額の異動 | 公務休職 | 私傷病休職 | 刑事休職 | 専従 | 停職 | 育休 | 減給 | 減額 | 半減 |
| 給　　　　料 | ○ | ○ | × | ○ | × | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × | × | ○ |
| 給料の調整額 | ○ | ○ | × | ○ | × | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × | × | ○ |
| 管理職手当 | ○ | ○ | × | ○ | × | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × | × | × |
| 扶養手当 | × | × | × | × | × | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × | × | × |
| 地 域 手 当 | ○ | ○ | × | ○ | × | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × | × | ○ |
| 住居手当 | × | × | × | × | × | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × | × | × |
| 単身赴任手当 | × | × | × | × | × | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × | × | × |
| 教員特別手当 | ○ | ○ | × | ※○ | × | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × | × | × |
| 教職調整額 | ○ | ○ | × | ○ | × | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | × | × | ○ |

(1) 月の中途において，上記の事由が生じた場合（又は消滅した場合）

〇・・・・・・・日割計算により支給する。

×・・・・・・・日割計算をしない。

※　月の途中において，号給の異動を生じた場合は，日割計算

(2) 原則として，給与の種類別に日割計算を行う。ただし，給料，給料の調整額は，「給料」として合わせて日割計算を行う。

［注］ 教職調整額は，別に日割計算する。

(3) 端数処理事由発生（消滅）の前後の日割額を端数処理することなく合計し，合計額の端数を切り捨てる。

２　諸手当

(1) 管理職手当

給与条例 第8条

給与規則 第53条

管理又は監督の地位にある職員の職のうち，人事委員会規則で指定するものについてその特殊性に基づいて支給される。

ア　支給範囲及び支給額

(ｱ) 支給範囲及び支給割合一覧表（給与手当編参照）

(ｲ) 兼務する職に係る管理職手当

支給しない。ただし，特別の事由がある場合は，人事委員会の承認を得て支給することができる。

(ｳ) 代理，心得等として発令されている場合

給与規則別表第10に掲げる職が欠員の場合又はその職を占める職員が休職にされている場合にその職について代理，心得等として発令され，その職の職務を行う職員には併任の場合を除き，その職について定められている管理職手当を支給する。

イ　支給方法

給料の支払方法に準じて支給する。

ウ　支給停止

職員が,月の１日から末日までの期間の全日数にわたって次に該当する場合は当月分を支給しない。

(ｱ) 外国に出張の場合

(ｲ) 勤務しなかった場合（ただし，公務上の負傷，疾病，通勤災害に認定された特休・休職の場合は除く。）

エ　その他

管理職手当が支給される者には時間外勤務手当，休日勤務手当，夜間勤務手当等は支給されない。

(2) 管理職員特別勤務手当

給与条例

第17条の2

管理職員特別勤務手当は，管理職手当の支給される職員（以下「管理監督職員」という。）が，次のア又はイのいずれかに該当する場合に支給される。

支給額（給与手当編参照）

給与規則

第62条の2

ア　臨時又は緊急の必要，その他の公務の運営の必要により週休日又は祝日法による休日等（以下「週休日等」という。）に勤務した場合

イ　災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により午後１０時から翌日の午前５時までの間（週休日当に含まれる時間を除く）であって，正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合

※なお，アの勤務で，週休日等に勤務する場合は，週休日の振替若しくは４時間の勤務時間の割振り変更又は休日の代休日の指定で対応することが原則である。