

議案第 1 号

期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部改正について

平成31年 3 月 7 日提出 岩手県人事委員会 委員長 熊谷 隆司

第 1 趣旨

一般職の職員の給与に関する条例等の一部改正に伴い、勤勉手当に係る成績率について所要の改正をしようとするものである。

第 2 規則案の内容

勤勉手当に係る成績率について所要の改正をすること。（第14条及び第14条の2 関係）

第 3 施行期日等（附則関係）

平成31年 4 月 1 日から施行すること。

期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則をここに公布する。

平成31年 3 月 日

岩手県人事委員会

委員長 熊 谷 隆 司

岩手県人事委員会規則第 一 号

期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を改正する規則

期末手当及び勤勉手当に関する規則（昭和39年岩手県人事委員会規則第4号）の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p>（勤勉手当の成績率）</p> <p>第14条 法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定に基づき採用された職員（次条において「再任用職員」という。）以外の職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、第1号、第2号及び第4号にあっては当該各号に定める割合の範囲内において、第3号の場合にあっては同号に定める割合を標準として、任命権者が定めるものとする。ただし、任命権者は、その所属の給与条例第39条第1項及び給与等条例第30条第1項の職員が著しく少数であること等の事情により、第1号及び第2号に定める成績率によることが著しく困難であると認める場合には、あらかじめ人事委員会と協議して、別段の取扱いをすることができる。</p> <p>（1） 勤務成績が特に優秀な職員 <u>100分の117.5以上100分の195以下</u>（給与条例第38条第2項に規定する特定幹部職員（以下この条及び次条において「特定幹部職員」という。）にあっては、<u>100分の141.5以上100分の235以下</u>）</p> <p>（2） 勤務成績が優秀な職員 <u>100分の106以上100分の117.5未満</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の127以上100分の141.5未満</u>）</p> <p>（3） 勤務成績が良好な職員 <u>100分の94.5</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の114.5</u>）</p> <p>（4） 勤務成績が良好でない職員 <u>100分の94.5未満</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の114.5未満</u>）</p> <p>2・3 [略]</p> <p>第14条の2 再任用職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、第1号及び第3号にあっては当該各号に定める割合の範囲内において、第2号の場合にあっては同号に定める割合を標準として、任命権者が定めるものとする。</p> <p>（1） 勤務成績が優秀な職員 <u>100分の49.5以上</u>（特定幹部</p>	<p>（勤勉手当の成績率）</p> <p>第14条 法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定に基づき採用された職員（次条において「再任用職員」という。）以外の職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、第1号、第2号及び第4号にあっては当該各号に定める割合の範囲内において、第3号の場合にあっては同号に定める割合を標準として、任命権者が定めるものとする。ただし、任命権者は、その所属の給与条例第39条第1項及び給与等条例第30条第1項の職員が著しく少数であること等の事情により、第1号及び第2号に定める成績率によることが著しく困難であると認める場合には、あらかじめ人事委員会と協議して、別段の取扱いをすることができる。</p> <p>（1） 勤務成績が特に優秀な職員 <u>100分の112.5以上100分の185以下</u>（給与条例第38条第2項に規定する特定幹部職員（以下この条及び次条において「特定幹部職員」という。）にあっては、<u>100分の136.5以上100分の225以下</u>）</p> <p>（2） 勤務成績が優秀な職員 <u>100分の101以上100分の112.5未満</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の122以上100分の136.5未満</u>）</p> <p>（3） 勤務成績が良好な職員 <u>100分の89.5</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の109.5</u>）</p> <p>（4） 勤務成績が良好でない職員 <u>100分の89.5未満</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の109.5未満</u>）</p> <p>2・3 [略]</p> <p>第14条の2 再任用職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、第1号及び第3号にあっては当該各号に定める割合の範囲内において、第2号の場合にあっては同号に定める割合を標準として、任命権者が定めるものとする。</p> <p>（1） 勤務成績が優秀な職員 <u>100分の47以上</u>（特定幹部職</p>

職員にあっては、 <u>100分の59.5以上</u>) (2) 勤務成績が良好な職員 <u>100分の46</u> (特定幹部職員に あつては、 <u>100分の56</u>) (3) 勤務成績が良好でない職員 <u>100分の46未満</u> (特定幹 部職員にあっては、 <u>100分の56未満</u>) 2 [略]	員にあっては、100分の57以上) (2) 勤務成績が良好な職員 <u>100分の43.5</u> (特定幹部職員 にあっては、 <u>100分の53.5</u>) (3) 勤務成績が良好でない職員 <u>100分の43.5未満</u> (特定 幹部職員にあっては、 <u>100分の53.5未満</u>) 2 [略]
備考 改正部分は、下線の部分である。	

附 則

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部改正について

1 改正の趣旨

一般職の職員の給与に関する条例等の一部改正に伴い、平成31年6月期以降の成績率について改正しようとするもの。

2 平成30年人事委員会勧告と条例改正の内容

項目	人事委員会勧告の内容					条例改正の内容			
勤勉手当支給割合	【勧告】					完全実施			
			H30	H31 年度以降					
			12 月期	6 月期	12 月期		合計		
	一 般 の 職 員		0.975	0.925	0.925		1.850		
	特 定 幹 部 職 員		1.175	1.125	1.125		2.250		
	再 任 用 職 員	一 般 の 職 員	0.475	0.450	0.450		0.900		
		特定幹部職員	0.575	0.550	0.550		1.100		
	(参考：期末・勤勉手当の年間支給割合) ※一般の職員の場合								
	以外 再任用 の職員	期末 勤勉 計	H30 年度				H31 年度以降（改正後）		
			6 月	12 月	計		6 月	12 月	計
			1.225	1.375	2.600		1.300	1.300	2.600
		0.875	0.975	1.850	0.925		0.925	1.850	
2.100	2.350	4.450	2.225	2.225	4.450				
再任用 職員	期末 勤勉 計	0.650	0.800	1.450	0.725	0.725	1.450		
		0.425	0.475	0.900	0.450	0.450	0.900		
		1.075	1.275	2.350	1.175	1.175	2.350		

3 勤勉手当の算定方法等

(1) 原資の算出方法【給与条例第 39 条第 2 ～ 4 項】

各任命権者が支給する勤勉手当の総額は、一般の職員、特定幹部職員等の区分ごとに勤勉手当基礎額、扶養手当の月額及び地域手当の月額の合計額に条例上の支給月数を乗じて得た総額を超えてはならないとされている。

原資＝（勤勉手当基礎額＋扶養手当の月額＋地域手当の月額）×支給月数（条例事項）

(2) 支給額の算出方法【期末・勤勉規則第 10 条～第 14 条】

各職員への支給額は、勤勉手当基礎額等の合計額に期間率及び成績率を乗じて算出して支給することとされており、成績率は人事委員会規則に定める範囲で任命権者が定めることとされている。

勤勉手当額＝（勤勉手当基礎額＋役職加算＋管理職加算）× 期間率(※1) × 成績率(※2)
※1 期間率：基準日以前 6 カ月の勤務期間に応じて、0 ～ 100% に決定
※2 成績率：勤務成績の上位の区分から順に高い成績率に決定

4 改正案

平成31年6月期以降の成績率の改正【第14条・第14条の2】

各成績区分の成績率について、国の考え方に準じ、別紙のとおり改正すること。

【参考】各成績率設定に係る国の考え方

再任用職員以外の職員

成績区分		成績率設定の考え方
特に優秀	上限	総額計算の支給割合の2倍（＝平均支給月数の2倍）に設定
	下限	「良好」の成績率との現行の <u>差を維持</u> するように設定
優秀	上限	（「特に優秀」の下限に同じ）
	下限	「良好」の成績率との現行の <u>差を維持</u> するように設定
良好（標準）		勤勉手当の引上げ月数分を引き上げる
良好でない		「良好」の成績率未満とする
	戒告	
	減給	
	停職	

再任用職員

成績区分		成績率設定の考え方
優秀	下限	「良好」の成績率との現行の <u>差を維持</u> するように設定
良好	標準	勤勉手当の引上げ月数分を引き上げる
良好でない	上限	「良好」の成績率未満とする

5 施行期日等

平成31年4月1日から施行すること。

【別紙】

＜平成31年 6 月期以降の成績率＞

1 再任用職員以外の職員

成績区分等		H30. 12改正前 A	H30. 12改正後 (現行)	今回改正後 B	引上げ幅 B－A	(参考) 引上げ幅【国】
一般	特に優秀	175 /100以下	195 /100以下	185 /100以下	10 /100	5 /100
		107. 5 /100以上	117. 5 /100以上	112. 5 /100以上	5 /100	2. 5 /100
	優 秀	107. 5 /100未満	117. 5 /100未満	112. 5 /100未満	5 /100	2. 5 /100
		96 /100以上	106 /100以上	101 /100以上	5 /100	2. 5 /100
	良好（標準）	84. 5 /100	94. 5 /100	89. 5 /100	5 /100	2. 5 /100
	良好でない	84. 5 /100未満	94. 5 /100未満	89. 5 /100未満	5 /100	2. 5 /100
特定幹部	特に優秀	215 /100以下	235 /100以下	225 /100以下	10 /100	5 /100
		131. 5 /100以上	141. 5 /100以上	136. 5 /100以上	5 /100	2. 5 /100
	優 秀	131. 5 /100未満	141. 5 /100未満	136. 5 /100未満	5 /100	2. 5 /100
		117 /100以上	127 /100以上	122 /100以上	5 /100	2. 5 /100
	良好（標準）	104. 5 /100	114. 5 /100	109. 5 /100	5 /100	2. 5 /100
	良好でない	104. 5 /100未満	114. 5 /100未満	109. 5 /100未満	5 /100	2. 5 /100

2 再任用職員

成績区分等		H30. 12改正前 A	H30. 12改正後 (現行)	今回改正後 B	引上げ幅 B－A	(参考) 引上げ幅【国】
一般	優 秀	44. 5 /100以上	49. 5 /100以上	47 /100以上	2. 5 /100	2. 5 /100
	良好（標準）	41 /100	46 /100	43. 5 /100	2. 5 /100	2. 5 /100
	良好でない	41 /100未満	46 /100未満	43. 5 /100未満	2. 5 /100	2. 5 /100
特定幹部	優 秀	54. 5 /100以上	59. 5 /100以上	57 /100以上	2. 5 /100	2. 5 /100
	良好（標準）	51 /100	56 /100	53. 5 /100	2. 5 /100	2. 5 /100
	良好でない	51 /100未満	56 /100未満	53. 5 /100未満	2. 5 /100	2. 5 /100