

## 議案第 3 号

### 職員の給与の支給に関する規則の一部改正について

令和 2 年 3 月 6 日提出      岩手県人事委員会   委員長      熊谷   隆司

---

#### 第 1    趣旨

勤務 1 時間当たりの給与額の算出等について、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

- (1) 勤務 1 時間当たりの給与額の算出に際し算入する人事委員会規則で定める手当に、「寒冷地手当」を追加すること。（第 33 条関係）
- (2) 扶養親族届について、所要の改正を行うこと。（様式第 1 関係）

#### 第 3    施行期日等（附則関係）

- (1) 令和 2 年 4 月 1 日から施行すること。（附則第 1 項関係）
- (2) 改正前の規則に規定する様式による用紙は、当分の間、これを取り繕って使用することができること。（附則第 2 項関係）

職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則をここに公布する。

令和2年 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 号

職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則

職員の給与の支給に関する規則（昭和38年岩手県人事委員会規則第20号）の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p>（勤務1時間当たりの給与額の算出）</p> <p>第33条 給与条例第31条第2項及び第36条並びに給与等条例第27条第2項及び第27条の2第8項に規定する人事委員会規則で定める手当の額は、次に掲げる手当の月額とする。</p> <p>（1）～（4） 〔略〕</p> <p>（5） 〔略〕</p> <p>（6） 〔略〕</p> <p>（7） 〔略〕</p> <p>（8） 〔略〕</p> <p>2 修学部分休業条例第4条に規定する人事委員会規則で定める手当の額は、次に掲げる手当の月額とする。</p> <p>（1）～（6） 〔略〕</p> <p>（7） 〔略〕</p> <p>（8） 〔略〕</p> <p>（9） 〔略〕</p> <p>（10） 〔略〕</p> <p>3・4 〔略〕</p> <p>様式第1（第11条関係）</p> <p>〔略〕</p> <div>届出の理由</div> <div> <input type="checkbox"/> 1 新たに職員となった         </div> <div> <input type="checkbox"/> 2 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある         </div> <div> <input type="checkbox"/> 3 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある         </div> <p>〔略〕</p>	<p>（勤務1時間当たりの給与額の算出）</p> <p>第33条 給与条例第31条第2項及び第36条並びに給与等条例第27条第2項及び第27条の2第8項に規定する人事委員会規則で定める手当の額は、次に掲げる手当の月額とする。</p> <p>（1）～（4） 〔略〕</p> <p><u>（5） 寒冷地手当</u></p> <p>（6） 〔略〕</p> <p>（7） 〔略〕</p> <p>（8） 〔略〕</p> <p>（9） 〔略〕</p> <p>2 修学部分休業条例第4条に規定する人事委員会規則で定める手当の額は、次に掲げる手当の月額とする。</p> <p>（1）～（6） 〔略〕</p> <p><u>（7） 寒冷地手当</u></p> <p>（8） 〔略〕</p> <p>（9） 〔略〕</p> <p>（10） 〔略〕</p> <p>（11） 〔略〕</p> <p>3・4 〔略〕</p> <p>様式第1（第11条関係）</p> <p>〔略〕</p> <div>届出の理由</div> <div> <input type="checkbox"/> 1 新たに職員となった <u>（行政職9級以上職員等にあつては、扶養親族たる子がある場合に限る）</u> </div> <div> <input type="checkbox"/> 2 <u>行政職9級以上職員等から行政職9級以上職員等以外の職員となった（子以外の扶養親族がある場合に限る）</u> </div> <div> <input type="checkbox"/> 3 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある <u>（行政職9級以上職員等にあつては、子に限る）</u> </div> <div> <input type="checkbox"/> 4 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある         </div> <p>〔略〕</p>

<p>記載上の注意</p> <p>1 届出の理由欄には、該当する理由の□にレ印を付すること。</p> <p>2～4 [略]</p> <p>5 届出の事由欄には、届出の理由の<u>2</u>又は3に該当する場合にその事由（例えば婚姻、離婚、出生、死亡、満60歳以上等）をそれぞれ記載すること。</p> <p>6 [略]</p>	<p>記載上の注意</p> <p>1 届出の理由欄には、該当する理由の□にレ印を付すること。<u>なお、この欄において「行政職9級以上職員等」とは、行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が9級以上であるもの及び第10条に規定する職員をいう。</u></p> <p>2～4 [略]</p> <p>5 届出の事由欄には、届出の理由の3又は<u>4</u>に該当する場合にその事由（例えば婚姻、離婚、出生、死亡、満60歳以上等）をそれぞれ記載すること。</p> <p>6 [略]</p>
備考 改正部分は、下線の部分である。	

附 則

- この規則は、令和2年4月1日から施行する。
- この規則による改正前の職員の給与の支給に関する規則に規定する様式による用紙は、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

## 職員の給与の支給に関する規則の一部改正について

### I 勤務1時間当たりの給与額の算出について

#### 1 改正の趣旨

勤務1時間当たりの給与額の算出に際し寒冷地手当の額を含めることについて、総務省及び他県等の動向を踏まえ、職員の給与の支給に関する規則（以下「支給規則」という。）の改正をしようとするもの。

#### 2 制度概要及び背景等

##### (1) 現行の算出方法（給与条例第36条、支給規則第33条）

$$\frac{\text{給料月額等（*）} \times 12 \text{月}}{(38 \text{時間} 45 \text{分} \times 52 \text{週} - 7 \text{時間} 45 \text{分} \times \text{〇日（祝日の日数）})}$$

(\*) の内訳 地域手当、初任給調整手当、特殊勤務手当（月額支給のもの）、特勤勤務手当、へき地手当、農林漁業普及指導手当、義務教育等教員特別手当、産業教育手当、定時制通信教育手当

##### (2) 割増賃金の基礎に算入しないもの（労働基準法第37条第5号、労働基準法施行規則第21条）

- ・ 家族手当
- ・ 住宅手当
- ・ 通勤手当
- ・ 臨時に支払われた賃金
- ・ 別居手当
- ・ 一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ・ 子女教育手当

##### (3) 寒冷地手当についてのこれまでの本県の考え方

期末手当及び勤勉手当と同様、毎月支払われる給与でないこと（11月から3月までの間支給）に着目し、割増賃金（勤務1時間当たりの給与額）に含めていないもの。

#### 3 国・他県の状況

##### (1) 厚生労働省（労働基準監督署）

- ・ 多くの民間事業所において、寒冷地手当を時間外手当の算定基礎としていること。
  - ・ 労働基準法上、算定基礎から除外していいものは限定列举との見解であること。
  - ・ かつての判例は1月を超える期間ごとに支払われる手当だった当時のものであること。
- ⇒ 現在（平成16年度から）は月を単位として支払われている手当であり、時間外手当の算定基礎とするべき。

##### (2) 総務省

###### ・ 平成29年2月1日付け給与情報第15号（全文）

地方公務員については労働基準法が適用されることから、関係法令に基づき条例により定めているところですが、今般、某県の給与条例を準用する独立行政法人に対し、労働基準監督署より、寒冷地手当を時間外勤務手当の算定基礎に含めていないことが同法第37条に違反するため是正するよう勧告がありました。

各地方公共団体におかれては、同法第37条第5項及び同法施行規則第21条に留意の上、時間外勤務手当等の算出に用いる勤務1時間あたりの給与額の算定基礎について適切に対応ください。

###### ・ 各種会議での発言

直近では、全国人事委員会事務局長会議（令和元年8月21日）給与能率推進室長

「時間外勤務1時間当たりの支給額の計算方法については、労働基準法第37条に基づき、同条に抵触しないよう取り扱う必要がある旨、これまでも助言してきたところ。特に、寒冷地手当の取扱いについては、昨今、複数の団体に対して労働基準監督署による是正勧告が行われたところであり、寒冷地手当を支給する団体においては、現業・非現業を問わず、時間外勤務手当等の基礎となる給与に寒冷地手当を算入いただくよう改めてお願いする。」

（同趣旨の発言が同年4月17日全国人事・市区町村・防災担当課長会議でもなされた由）

## (3) 北海道・東北ブロックの状況

	対応状況
北海道	平成30年3月 条例・規則改正済 平成30年4月施行
青森県	条例改正について、令和元年12月公布済 令和2年4月1日施行
宮城県	他県の動向を注視 国準拠の制度から、労働基準法の趣旨に適應する制度に改正したばかりであり、さらに算定に加える手当を追加する考えは当面ない。
秋田県	条例改正について、令和元年12月公布済 令和2年4月1日施行
山形県	条例改正について、令和元年12月公布済 平成31年4月1日から適用
福島県	条例改正について、令和元年12月公布済 令和2年4月1日施行

※ 本年の勧告・報告では、川崎市が、寒冷地手当を含めることについて触れている。

## (4) 県内市町村の状況

県内の市町村において、某公営企業が勤務1時間当たりの給与額の算出に寒冷地手当を含めていないことが労働基準法違反に当たるため是正するよう、盛岡労働基準監督署からの指摘を受け、当局において規則改正等を検討しているとの情報があること。

## 4 検討

総務省からの発言や東北他県の対応状況等を踏まえ、規則改正を行う。

(理由)

- ・ 総務省が「寒冷地手当の算入をお願いする」スタンスの発言を繰り返していること。
- ・ 東北他県において条例改正がなされていること。
- ・ 県内市町村の状況を踏まえると、労働基準監督署における労働基準法第37条の解釈は揺るがないと考えられ、今後調査があれば、勧告事項ないし指摘事項とする可能性が高く、あらかじめこれに対応した制度としておく必要があること。

## 5 改正の内容

(1) 給与を減額する場合並びに超過勤務手当、休日給及び夜勤手当を計算する場合（支給規則第33条第1項）

勤務1時間当たりの給与額の算出に用いる手当に、寒冷地手当を追加する。

(2) 修学部分休業により給与を減額する場合（支給規則第33条第2項）

勤務1時間当たりの給与額の算出に用いる手当に、寒冷地手当を追加する。

## 6 施行日

令和2年4月1日

## Ⅱ 扶養親族届の改正について

### 1 改正の趣旨

一般職の職員の給与に関する条例及び市町村立学校職員の給与等に関する条例の扶養手当に関する特例の期間終了等に伴い、所要の改正を行うもの。

### 2 扶養手当見直しの概要

- 扶養手当の見直しにより、経過措置として平成29年4月1日から平成31年3月31日までの間、下に掲げるとおり、**特例が規定**されており、経過措置廃止に伴い、平成31年4月以降は配偶者の有無について確認が不要となった。（平成31年3月に改正済。）
- 令和2年4月以降は、行政職9級以上職員等、行政職8級職員等とそれ以外の職員で子以外に係る扶養手当の月額が異なることから、職務の級等について確認が必要となる。

＜扶養手当の額＞			特例期間			
年度		平成28年度	平成29・30年度		平成31年度	令和2年度以降
扶養親族				特例（配偶者がいない場合）		
配偶者	行政職給料表7級以下	13,000	10,000		6,500	6,500
	行政職給料表8級	13,000	10,000		6,500	3,500
	行政職給料表9級以上	13,000	10,000		6,500	（支給しない）
子		6,500	8,000	10,000	10,000	10,000
父母等	行政職給料表7級以下	6,500	6,500	9,000	6,500	6,500
	行政職給料表8級	6,500	6,500	9,000	6,500	3,500
	行政職給料表9級以上	6,500	6,500	9,000	6,500	（支給しない）

※ 「行政職給料表7級以下」、「行政職給料表8級」及び「行政職給料表9級以上」には、これらに相当する職務の級を含む。

### 3 国の改正状況

令和2年2月3日付け人事院通知 給実甲第1268号（給実甲第580号（扶養手当の運用について）の一部改正について）により、扶養親族届の様式を改正（令和2年4月1日施行）

令和2年度以降、行（一）9級以上職員が、行（一）9級以上職員でなくなった場合が新たに扶養親族に係る届出の理由となることから、様式中届出理由の箇所を整備したもの。

### 4 支給規則改正の内容

本県においても、扶養手当の見直しに係る制度が完成した令和2年度以降は、職務の級によって支給されないことがあり、当該級の適用関係について変更（行政職給料表9級以上の職員が行政職給料表8級以下の適用を受けることとなる）があれば、扶養手当の支給要件を満たし、扶養親族について届け出る理由となることから、国の改正に準じて、扶養親族届について所要の改正を行うこと。

※ 別紙のとおり

### 5 施行日等

- （1） 令和2年4月1日から施行する。
- （2） この規則による改正前の職員の給与の支給に関する規則に規定する様式による用紙は、当分の間、これを取り繕って使用することができることとする。

## 参考 関係法令等

### 労働基準法（昭和22年法律第49号）

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第37条 使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2～4 [略]

5 第1項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

### 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

〔割増賃金の基礎となる賃金に算入しない賃金〕

第21条 法第37条第5項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第1項及び第4項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

一 別居手当

二 子女教育手当

三 住宅手当

四 臨時に支払われた賃金

五 一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

### 一般職の職員の給与に関する条例（昭和28年条例第48号）

（超過勤務手当等に係る勤務1時間当たりの給与額の算出）

第36条 第32条、第33条及び前条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額その他人事委員会規則で定める手当の額の合計額に12を乗じ、その額を人事委員会規則で定める時間で除して得た額とする。

（寒冷地手当）

第40条 寒冷地手当は、職員であつて、毎年11月から翌年3月までの各月の初日（以下この条において「基準日」という。）において、別表第7の左欄に掲げる支給地域（以下「支給地域」という。）に現に居住するもの（支給地域に現に居住しない職員で第29条の2の規定により単身赴任手当を支給されるもの（これに準ずる職員として知事が別に定める職員を含む。）のうち、知事が必要と認める職員を含む。）に対して支給する。

2 寒冷地手当の額は、基準日における別表第8に掲げる支給地域の区分及び職員の世帯等の区分に応じ、同表に定める額の範囲内で知事が規則で定める額とする。

3 寒冷地手当の支給日は、人事委員会規則で定める。

#### 別表第8 寒冷地手当の世帯等の区分及び支給額（第40条関係）

支給地域の区分	世帯等の区分		
	世帯主である職員		その他の職員
	扶養親族のある職員	その他の世帯主である職員	
4級地	17,800円	10,200円	7,360円

県内で支給されない市町村は宮古市、大船渡市、陸前高田市、釜石市、大槌町及び山田町

## 職員の修学部分休業に関する条例（平成17年条例第20号）

（給与の取扱い）

**第4条** 職員が修学部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、一般職の職員の給与に関する条例（昭和28年岩手県条例第48号）第31条第1項の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給料の月額及び給料の特別調整額の月額その他人事委員会規則で定める手当の額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じた時間で除して得た額を減額した給与を支給する。

## 職員の給与の支給に関する規則（昭和38年人事委員会規則第20号）

（勤務1時間当たりの給与額の算出）

**第33条** 給与条例第31条第2項及び第36条並びに給与等条例第27条第2項及び第27条の2第8項に規定する人事委員会規則で定める手当の額は、次に掲げる手当の月額とする。

- （1） 初任給調整手当
- （2） 特殊勤務手当（月額で定められているものに限る。）
- （3） 特地勤務手当（給料の月額に対するものに限る。）
- （4） へき地手当（給料の月額に対するものに限る。）
- （5） 義務教育等教員特別手当
- （6） 定時制通信教育手当
- （7） 産業教育手当
- （8） 農林漁業普及指導手当

2 修学部分休業条例第4条に規定する人事委員会規則で定める手当の額は、次に掲げる手当の月額とする。

- （1） 管理職手当
- （2） 初任給調整手当
- （3） 地域手当
- （4） 特殊勤務手当（月額で定められているものに限る。）
- （5） 特地勤務手当（給料の月額に対するものに限る。）
- （6） へき地手当（給料の月額に対するものに限る。）
- （7） 義務教育等教員特別手当
- （8） 定時制通信教育手当
- （9） 産業教育手当
- （10） 農林漁業普及指導手当

### ※ 補足

修学部分休業による給与減額の算出に用いる手当の中に、管理職手当と地域手当が含まれている理由（第33条第1項と第2校の違い）

修学部分休業は、職員の意思により休業を取得するものであること。