

## 議案第19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28年 3 月 25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及び市町村立学校職員の給与等に関する条例（以下「給与条例等」という。）の一部改正及び行政不服審査法の全部改正等に伴い、勤勉手当の成績率の改正、育児休業に係る勤務期間の取扱いの変更及び処分説明書に係る文言の整理等を行うものである。

## 第 2    規則案の内容

## （1） 表 1 の項

給与条例等の一部改正に伴い、平成27年12月期における勤勉手当の成績率について改正すること。（第14条及び第14条の2 関係）

## （2） 表 2 の項

ア 育児休業をしている期間が1箇月以下である場合には、当該育児休業期間を勤勉手当の勤務期間から除算しない取扱いとすること。（第12条関係）

イ 給与条例等の一部改正に伴い、平成28年6月期以降における勤勉手当の成績率について改正すること。（第14条及び第14条の2 関係）

ウ 行政不服審査法の全部改正に伴い、一時差止処分の際公布する処分説明書について、文言の整理等を行うこと。（様式関係）

## 第 3    施行期日等（附則関係）

（1） この規則は、公布の日から施行する。ただし、表2の項の規定は、平成28年4月1日から施行する。

- (2) この規則（表 1 の項の改正部分に限る。）による改正後の期末手当及び勤勉手当に関する規則の規定は、平成27年12月 1 日から適用する。

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28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

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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | <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84.5以上100分の140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111.5以上100分の180以下</u>）</p> <p>（2） 勤務成績が優秀な職員 <u>100分の75.5以上100分の84.5未満</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の98.5以上100分の111.5未満</u>）</p> <p>（3） 勤務成績が良好な職員 <u>100分の67</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の87</u>）</p> <p>（4） 勤務成績が良好でない職員 <u>100分の67未満</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の87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>（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101以上100分の170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128以上100分の210以下</u>）</p> <p>（2） 勤務成績が優秀な職員 <u>100分の90以上100分の101未満</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の113以上100分の128未満</u>）</p> <p>（3） 勤務成績が良好な職員 <u>100分の80</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の100</u>）</p> <p>（4） 勤務成績が良好でない職員 <u>100分の80未満</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の100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35超</u> (特定幹部職員にあつては、<u>100分の45超</u>)</p> <p>(2) 勤務成績が良好な職員 <u>100分の35</u> (特定幹部職員にあつては、<u>100分の45</u>)</p> <p>(3) 勤務成績が良好でない職員 <u>100分の35未満</u> (特定幹部職員にあつては、<u>100分の45未満</u>)</p> <p>2 [略]</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>(1) 勤務成績が優秀な職員 <u>100分の40超</u> (特定幹部職員にあつては、<u>100分の50超</u>)</p> <p>(2) 勤務成績が良好な職員 <u>100分の40</u> (特定幹部職員にあつては、<u>100分の50</u>)</p> <p>(3) 勤務成績が良好でない職員 <u>100分の40未満</u> (特定幹部職員にあつては、<u>100分の50未満</u>)</p> <p>2 [略]</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2 | <p>(勤勉手当に係る勤務期間)</p> <p>第12条 [略]</p> <p>2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) 育児休業法第2条の規定に基づき育児休業をしている職員、公益的法人等派遣職員のうち育児介護休業法第2条第1号に規定する育児休業をしている職員及び第2条第9号から第11号までに掲げる職員として在職した期間</p> <p>(3)～(11) [略]</p> <p>3 [略]</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号にあつては当該各号に定める割合の範囲内において、第3号の場合にあつ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101以上100分の170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</p> | <p>(勤勉手当に係る勤務期間)</p> <p>第12条 [略]</p> <p>2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) 育児休業法第2条の規定に基づき育児休業をしている職員(当該育児休業の承認に係る期間(当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が1箇月以下である職員を除く。)、公益的法人等派遣職員のうち育児介護休業法第2条第1号に規定する育児休業をしている職員(当該育児休業の承認に係る期間(当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が1箇月以下である職員を除く。))及び第2条第9号から第11号までに掲げる職員として在職した期間</p> <p>(3)～(11) [略]</p> <p>3 [略]</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号にあつては当該各号に定める割合の範囲内において、第3号の場合にあつ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94以上100分の155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</p> |

。)にあっては、100分の128以上100分の210以下)

(2) 勤務成績が優秀な職員 100分の90以上100分の101未満 (特定幹部職員にあっては、100分の113以上100分の128未満)

(3) 勤務成績が良好な職員 100分の80 (特定幹部職員にあっては、100分の100)

(4) 勤務成績が良好でない職員 100分の80未満 (特定幹部職員にあっては、100分の100未満)

2・3 [略]

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

(1) 勤務成績が優秀な職員 100分の40超 (特定幹部職員にあっては、100分の50超)

(2) 勤務成績が良好な職員 100分の40 (特定幹部職員にあっては、100分の50)

(3) 勤務成績が良好でない職員 100分の40未満 (特定幹部職員にあっては、100分の50未満)

2 [略]

様式 (第7条の7関係)

[略]

[略]

(教示)

1 この処分について不服がある場合は、処分があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に岩手県知事に対して不服申立てをすることができます。なお、この処分があったことを知った日の翌日から起算して60日以内であっても、この処分があった日の翌日から起算して1年を経過すると、不服申立てをすることができなくなります。

また、一般職の職員の給与に関する条例第38条の3第2項 (同条例第39条第5項及び第43条第9項において準用する場合を含む。)又は市町村立学校職員の給与等に関する条例第29条の3第2項 (同条例第30条第5項及び第33条第9項において準用する場合を含む。)の規定によ

。)にあっては、100分の121以上100分の195以下)

(2) 勤務成績が優秀な職員 100分の84以上100分の94未満 (特定幹部職員にあっては、100分の107以上100分の121未満)

(3) 勤務成績が良好な職員 100分の74.5 (特定幹部職員にあっては、100分の94.5)

(4) 勤務成績が良好でない職員 100分の74.5未満 (特定幹部職員にあっては、100分の94.5未満)

2・3 [略]

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

(1) 勤務成績が優秀な職員 100分の37.5超 (特定幹部職員にあっては、100分の47.5超)

(2) 勤務成績が良好な職員 100分の37.5 (特定幹部職員にあっては、100分の47.5)

(3) 勤務成績が良好でない職員 100分の37.5未満 (特定幹部職員にあっては、100分の47.5未満)

2 [略]

様式 (第7条の7関係)

[略]

[略]

(教示)

1 この処分について不服がある場合は、処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に岩手県知事に対して審査請求をすることができます。なお、この処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内であっても、この処分があった日の翌日から起算して1年を経過すると、審査請求をすることができなくなります。

また、一般職の職員の給与に関する条例第38条の3第2項 (同条例第39条第5項及び第43条第9項において準用する場合を含む。)又は市町村立学校職員の給与等に関する条例第29条の3第2項 (同条例第30条第5項及び第33条第9項において準用する場合を含む。)の規定によ

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>り、処分があったことを知った日の翌日から起算して<u>60日</u>を経過した後においては、この処分が行われた後の事情の変化を理由に、処分者に対し、この処分の取消しを申し立てることができます。</p> <p>[略]</p> <p>2 この処分については、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に、県を被告として（訴訟において県を代表する者は、任命権者となります。）、処分の取消しの訴えを提起することができます。なお、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内であっても、この処分があった日の翌日から起算して1年を経過すると、処分の取消しの訴えを提起することができなくなります。ただし、上記1の<u>不服申立て</u>をした場合には、当該<u>不服申立て</u>に対する裁決があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に、処分の取消しの訴えを提起することができます。</p> <p>[略]</p> | <p>り、処分があったことを知った日の翌日から起算して<u>3か月</u>を経過した後においては、この処分が行われた後の事情の変化を理由に、処分者に対し、この処分の取消しを申し立てることができます。</p> <p>[略]</p> <p>2 この処分については、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に、県を被告として（訴訟において県を代表する者は、任命権者となります。）、処分の取消しの訴えを提起することができます。なお、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内であっても、この処分があった日の翌日から起算して1年を経過すると、処分の取消しの訴えを提起することができなくなります。ただし、上記1の<u>審査請求</u>をした場合には、当該<u>審査請求</u>に対する裁決があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に、処分の取消しの訴えを提起することができます。</p> <p>[略]</p> |
| <p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

附 則

- 1 この規則は、公布の日から施行する。ただし、表2の項の改正部分は、平成28年4月1日から施行する。
- 2 この規則（表1の項の改正部分に限る。）による改正後の期末手当及び勤勉手当に関する規則の規定は、平成27年12月1日から適用する。

## 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及び市町村立学校職員の給与等に関する条例（以下「給与条例等」という。）の一部改正、行政不服審査法（以下「旧行服法」という。）の全部改正及び人事院規則の一部改正に伴い、所要の改正をしようとするもの。

### 2 給与条例等、旧行服法、人事院規則の改正状況

#### (1) 給与条例等

ア 平成 27 年 12 月期の期末手当及び勤勉手当の支給月数を改正すること。（本年の給与改定）

イ 平成 28 年 6 月期以降の期末手当及び勤勉手当の支給月数を改正すること。（平成 28 年 4 月 1 日からの給与改定）

|             |                  | 平成 27 年度 |        |        |        |        |        | 平成 28 年度以降 |        |        | 条例<br>改正 |
|-------------|------------------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|--------|--------|----------|
|             |                  | 現行       |        |        | 改正後    |        |        |            |        |        |          |
|             |                  | 6 月      | 12 月   | 計      | 6 月    | 12 月   | 計      | 6 月        | 12 月   | 計      |          |
| 一般職員        | 期末               | 1. 200   | 1. 350 | 2. 55  | 1. 200 | 1. 400 | 2. 60  | 1. 225     | 1. 375 | 2. 60  | 完全<br>実施 |
|             | 勤勉               | 0. 700   | 0. 700 | 1. 40  | 0. 700 | 0. 850 | 1. 55  | 0. 775     | 0. 775 | 1. 55  |          |
|             | 合計               | 1. 900   | 2. 050 | 3. 95  | 1. 900 | 2. 250 | 4. 15  | 2. 000     | 2. 150 | 4. 15  |          |
| 特定幹部<br>職 員 | 期末               | 1. 000   | 1. 150 | 2. 15  | 1. 000 | 1. 200 | 2. 20  | 1. 025     | 1. 175 | 2. 20  |          |
|             | 勤勉               | 0. 900   | 0. 900 | 1. 80  | 0. 900 | 1. 050 | 1. 95  | 0. 975     | 0. 975 | 1. 95  |          |
|             | 合計               | 1. 900   | 2. 050 | 3. 95  | 1. 900 | 2. 250 | 4. 15  | 2. 000     | 2. 150 | 4. 15  |          |
| 再任用職員       | 一<br>般<br>職<br>員 | 期末       | 0. 625 | 0. 775 | 1. 40  | 0. 625 | 0. 825 | 1. 45      | 0. 650 | 0. 800 | 1. 45    |
|             |                  | 勤勉       | 0. 350 | 0. 350 | 0. 70  | 0. 350 | 0. 400 | 0. 75      | 0. 375 | 0. 375 | 0. 75    |
|             |                  | 合計       | 0. 975 | 1. 125 | 2. 10  | 0. 975 | 1. 225 | 2. 20      | 1. 025 | 1. 175 | 2. 20    |
|             | 特<br>定<br>幹<br>部 | 期末       | 0. 525 | 0. 675 | 1. 20  | 0. 525 | 0. 725 | 1. 25      | 0. 550 | 0. 700 | 1. 25    |
|             |                  | 勤勉       | 0. 450 | 0. 450 | 0. 90  | 0. 450 | 0. 500 | 0. 95      | 0. 475 | 0. 475 | 0. 95    |
|             |                  | 合計       | 0. 975 | 1. 125 | 2. 10  | 0. 975 | 1. 225 | 2. 20      | 1. 025 | 1. 175 | 2. 20    |

#### (2) 旧行服法

旧行服法の改正及びこれに伴う地方公務員法の改正により、審査請求をすることができる期間（審査請求期間）が 60 日から 3 ヶ月に延長された。

#### ○地公法の一部改正の内容（改正法第41条）

審査請求期間（改正前の不服申立期間の延長）

新行服法により、国民の利便性を図る観点から不服申立てを行うことができる期間が 3 か月に延長されたことを踏まえ、地公法においても、60 日以内とされていた審査請求期間（改正前の不服申立期間）を 3 か月以内に延長すること（地公法第49条の 3）。

(3) 人事院規則

国家公務員の男性職員について、1 箇月以下の短期間の育児休業を取得する者が多数（平成 26 年度：52.3%）を占めている現状等を踏まえ、期末手当と同様に、育児休業の承認に係る期間が 1 箇月以下である場合には、当該育児休業期間を勤勉手当の勤務期間から除算しないこととするため、人事院規則 9-40（期末手当及び勤勉手当）第 11 条第 2 項第 2 号を改正。

| 改正前                                                                                                                                                                                 | 改正後                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>（勤勉手当に係る勤務期間）</p> <p>第十一条 前条に規定する勤務期間は、給与法の適用を受ける職員として在職した期間とする。</p> <p>2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。</p> <p>一（略）</p> <p>二 育児休業法第三条の規定により育児休業をしている職員として在職した期間</p> <p>三～十二（略）</p> | <p>（勤勉手当に係る勤務期間）</p> <p>第十一条 前条に規定する勤務期間は、給与法の適用を受ける職員として在職した期間とする。</p> <p>2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。</p> <p>一（略）</p> <p>二 育児休業法第三条の規定により育児休業をしている職員（当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が二以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が一箇月以下である職員を除く。）として在職した期間</p> <p>三～十二（略）</p> |

3 改正案

(1) 成績率（給与条例等関係）

ア 成績率の概要

勤勉手当額【給与条例第39条第2項～第4項、期末・勤勉規則第10条～第14条】

勤勉手当額＝（勤勉手当基礎額＋役職加算＋管理職加算）×期間率×成績率

※ ただし、任命権者が支給する勤勉手当の総額には、予算上の制限（手当原資枠）が設けられている。

(用語の定義)

ア 勤勉手当基礎額…給料の月額及び地域手当（給料の月額×地域手当の支給割合）の合計額。

イ 役職加算…対象は、行政職3級以上に相当する職員。加算割合は、給料月額×5～20%。

ウ 管理職加算…対象は、特別調整額1種又は2種の適用を受ける職員（以下、「特定幹部職員」という）。加算割合は、給料月額×15%又は25%。

エ 期間率…基準日（6/1、12/1）以前6ヶ月（12/2～6/1、6/2～12/1）の勤務した期間に応じて決定。0～100%。

オ 成績率…勤務成績に応じて決定。職員によって異なる。

(手当原資枠の算定方法)

手当原資枠＝（勤勉手当基礎額＋基準日現在の扶養手当＋地域手当※）×支給月数 の総額

※扶養手当に係る地域手当であること（給料月額に係る地域手当は勤勉手当基礎額に含まれる）。

⇒ 成績率について、本規則によりその範囲を定め、その範囲内において任命権者が定める。



## イ 改正内容

【規則事項】「特に優秀」上限 ～ 「良好でない」上限の成績率

各成績区分における「良好」（標準）の成績率との比率（指数）について、成績率について小規模任命権者における原資不足を考慮し独自基準を取り入れたH19年改正（H20年6月期以降に係るもの）との指数がおおむね整合するよう成績率の幅を設定する。（別紙1、2参照。）

【例：再任用職員以外の一般職員】

| 成績区分  |    | (H20.6月期)   | 指数    |
|-------|----|-------------|-------|
| 特に優秀  | 上限 | 150 /100 以下 | 208.3 |
|       | 下限 | 91 /100 以上  | 126.4 |
| 優秀    | 上限 | 91 /100 未満  | 126.4 |
|       | 下限 | 81 /100 以上  | 112.5 |
| 良好    | 標準 | 72 /100     | 100   |
| 良好でない | 上限 | 72 /100 未満  | 100   |

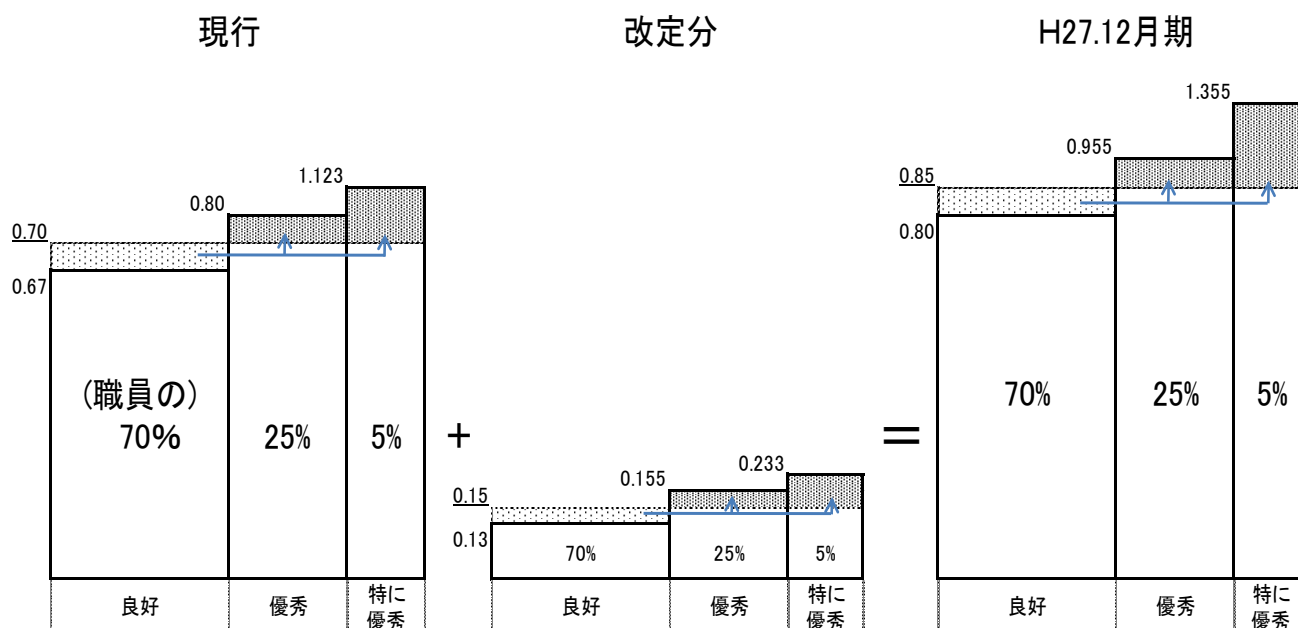
$$81/72 \times 100 = \underline{112.5} \text{ を維持}$$

↓ 改正結果

| 成績区分  |    | 現行 (H27.12期) | H27.12期     | H28.6期以降     |
|-------|----|--------------|-------------|--------------|
| 特に優秀  | 上限 | 140 /100 以下  | 170 /100 以下 | 155 /100 以下  |
|       | 下限 | 84.5 /100 以上 | 101 /100 以上 | 94 /100 以上   |
| 優秀    | 上限 | 84.5 /100 未満 | 101 /100 未満 | 94 /100 未満   |
|       | 下限 | 75.5 /100 以上 | 90 /100 以上  | 84 /100 以上   |
| 良好    | 標準 | 67 /100      | 80 /100     | 74.5 /100    |
| 良好でない | 上限 | 67 /100 未満   | 80 /100 未満  | 74.5 /100 未満 |

## 【成績率設定のイメージ】

「良好」の月数を減らし、その原資を「優秀」「特に優秀」に割り振る。



【通知事項（局長専決事項）】「良好でない」区分における処分ごとの成績率

H26 年の改正から、規則事項の成績率と同じ方法（指数による調整）により改正していることから、H26 年改正（H27 年 6 月期以降に係るもの）との指数が概ね整合するよう設定する。

【例：再任用職員以外の一般職員】

| 成績区分  | 現行（H27.6 期） | 指数   | H27.12 期    | H28.6 期以降   |
|-------|-------------|------|-------------|-------------|
| 良好でない | 67/100 以下   | 100  | 80/100 以下   | 74.5/100 以下 |
| 戒告    | 52/100 以下   | 77.6 | 62/100 以下   | 58/100 以下   |
| 減給    | 43/100 以下   | 64.2 | 51.5/100 以下 | 48/100 以下   |
| 停職    | 34/100 以下   | 50.7 | 40.5/100 以下 | 38/100 以下   |

(2) 文言の整理（「不服申立て」⇒「審査請求」）、審査請求期間の延長（旧行服法関係）

ア 概要

期末手当及び勤勉手当について、手当の基準日（6 月 1 日又は 12 月 1 日）において在職していた職員で、支給日（6 月 30 日又は 12 月 10 日）の前日までに起訴や逮捕されたりした場合において、判決が確定するまでの措置として、手当の支給を一時差し止めることができる。

一時差止処分を行う際には、処分対象者へ説明書を交付することとされており、本規則においてその様式を定めている。

○一般職の職員の給与に関する条例

第38条の3 任命権者は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

- (1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮こ以上の刑が定められているもの）に限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第3項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
- (2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当を支給することが、公務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

2～4 [略]

- 5 任命権者は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

○期末手当及び勤勉手当に関する規則

（処分説明書の様式）

第7条の7 給与条例第38条の3第5項（給与条例第39条第5項及び第43条第9項において準用する場合を含む。）及び給与等条例第29条の3第5項（給与等条例第30条第5項及び第33条第9項において準用する場合を含む。）の説明書は、様式によるものとする。

イ 改正案 以下のとおり

処 分 説 明 書

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 処分者                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| [略]                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| (教示)<br>1 この処分について不服がある場合は、処分があったことを知った日の翌日から起算して60日以内に岩手県知事に対して <b>不服申立て審査請求</b> をすることができます。なお、この処分があったことを知った日の翌日から起算して <del>60日</del> <b>3月</b> 以内であっても、この処分があった日の翌日から起算して1年を経過すると、 <b>不服申立て審査請求</b> をすることができなくなります。<br>また、一般職の職員の給与に関する条例第38条の3第2項（同条例第39条第5項及び第43条第9項において準用する場合を含む。）又は市町村立学校職員の給与等に関する条例第29条の3第2項（同条例第30条第5項及び第33条第9項において準用する場合を含む。）の規定により、処分があったことを知った日の翌日から起算して <del>60日</del> <b>3月</b> を経過した後においては、この処分が行われた後の事情の変化を理由に、処分者に対し、この処分の取消しを申し立てることができます。<br>なお、この処分は、次のいずれかに該当する場合には取り消され、一時差し止められている期末手当又は勤勉手当が支給されます。<br>(1)～(4) [略]<br>2 この処分については、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に、県を被告として（訴訟において県を代表する者は、任命権者となります。）、処分の取消しの訴えを提起することができます。なお、この処分があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内であっても、この処分があった日の翌日から起算して1年を経過すると、処分の取消しの訴えを提起することができなくなります。ただし、上記1の <b>不服申立て審査請求</b> をした場合には、当該 <b>不服申立て審査請求</b> に対する裁決があったことを知った日の翌日から起算して6か月以内に、処分の取消しの訴えを提起することができます。 |

(3) 勤勉手当の勤務期間から1箇月以下の育児休業期間を除算しない規定の追加（人事院規則関係）

ア 勤勉手当の除算期間

勤勉手当の勤務期間について、休職期間や育児休業の期間などの除算する期間について本規則において定めている。

○期末手当及び勤勉手当に関する規則

（勤勉手当に係る勤務期間）

第12条 前条に規定する勤務期間は、給与条例及び給与等条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

(1) [略]

(2) 育児休業法第2条の規定に基づき育児休業をしている職員、公益的法人等派遣職員のうち育児介護休業法第2条第1号に規定する育児休業をしている職員及び第2条第9号から第11号までに掲げる職員として在職した期間

(3)～(11) [略]

イ 勤勉手当の期間率（別表 2）

| 勤務期間               | 割合         |                |
|--------------------|------------|----------------|
| 6 箇月               | 100 分の 100 |                |
| 5 箇月 15 日以上 6 箇月未満 | 100 分の 95  | ↑<br>今回改正の対象期間 |
| 5 箇月以上 5 箇月 15 日未満 | 100 分の 90  |                |
| 4 箇月 15 日以上 5 箇月未満 | 100 分の 80  | ↓<br>取扱いに変更なし  |
| [略]                |            |                |

ウ 検討

期末手当について、人事院では平成 23 年の人事院報告において男性の育児休業取得の推進を目的として勤務期間から 1 箇月以下の育児休業期間を除算しない取扱いにすることとして言及している。

これに対応して、本県では平成 23 年の人事委員会報告において同様の措置を講じることが適当である旨報告し、規則の改正を行っている。

平成23年人事院報告（「国家公務員制度改革に関する報告」から抜粋）

[略]

男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、現行制度では、育児休業の期間が 1 か月以下の場合には休業期間に比して大幅に減額される仕組みとなっている**期末手当について、1 回の承認に係る期間が 1 か月以下にである育児休業を取得した職員については、本年12月期の期末手当より、支給割合を減じないための所要の措置を講ずることとする。**

平成23年人事委員会報告（「むすび 8 両立支援の推進」から抜粋）

8 両立支援の推進

[略]

また、人事院は、男性職員の育児休業取得促進の一助となるよう、現行制度では、育児休業の期間が 1 か月以下の場合には休業期間に比して大幅に減額される仕組みとなっている**期末手当について、1 回の承認に係る期間が 1 か月以下である育児休業を取得した職員については、本年12月期の期末手当より、支給割合を減じないための所要の措置を講ずる旨言及しており、本県においても、同様の措置を講じることが適当であると考える。**

エ 改正案

国に準じて改正を行う。

【理由】

期末手当について国に準じて改正していることとの均衡。

4 附則（施行期日等）

- (1) この規則は公布の日（条例の公布と同日の平成28年 3 月25日を予定）から施行し、3 (1)は平成27年12月 1 日に遡及して適用、3 (2)及び(3)は平成28年 4 月 1 日に施行すること。

平成27年12月期における勤勉手当の成績率一覧

| 【成績率に関する考え方】 |    |                                      |  | 再任用職員           |  |
|--------------|----|--------------------------------------|--|-----------------|--|
| 成績区分         |    | 再任用職員以外の職員                           |  |                 |  |
| 特に優秀         | 上限 | 勤勉手当の総額計算の支給割合の2倍に設定                 |  |                 |  |
|              | 下限 | 「良好」の成績率に対する比率がH19当時の比率をおおむね維持するよう設定 |  |                 |  |
| 優秀           | 上限 | （「特に優秀」の下限を設定）                       |  |                 |  |
|              | 下限 | 「良好」の成績率に対する比率がH19当時の比率をおおむね維持するよう設定 |  | 「良好」の成績率と同じ率を設定 |  |
| 良好           | 標準 | 「特に優秀」「優秀」の成績率が上記のルールにより設定できるように設定   |  | （再任用職員以外の職員に同じ） |  |
| 良好でない        | 上限 | 「良好」の成績率に対する比率が現行の比率をおおむね維持するよう設定    |  | （再任用職員以外の職員に同じ） |  |
| 戒告           | 標準 | 「良好」の成績率に対する比率がH26改定の比率をおおむね維持するよう設定 |  | （再任用職員以外の職員に同じ） |  |
| 減給           | 標準 | 「良好」の成績率に対する比率がH26改定の比率をおおむね維持するよう設定 |  | （再任用職員以外の職員に同じ） |  |
| 停職           | 標準 | 「良好」の成績率に対する比率がH26改定の比率をおおむね維持するよう設定 |  | （再任用職員以外の職員に同じ） |  |

【改正案】

（再任用職員以外の職員）

| 成績区分等  | 一般職員                           |                              |                          |                      | 特定幹部職員         |                                 |                              |                          |
|--------|--------------------------------|------------------------------|--------------------------|----------------------|----------------|---------------------------------|------------------------------|--------------------------|
|        | 成績率                            |                              |                          |                      | 成績率            |                                 |                              |                          |
|        | 現行(A)<br>※H27.6時点              | 改正案(B)                       | 引上げ率<br>(B) - (A)        | 「良好」に対する指数<br>H19・26 | 改正案            | 現行(A)                           | 改正案(B)                       | 引上げ率<br>(B) - (A)        |
|        |                                |                              |                          |                      |                |                                 |                              |                          |
| 特に優秀   | 140 / 100 以下<br>84.5 / 100 以上  | 170 / 100 以下<br>101 / 100 以上 | 30 / 100<br>16.5 / 100   | 208.3<br>126.4       | 212.5<br>126.3 | 180 / 100 以下<br>111.5 / 100 以上  | 210 / 100 以下<br>128 / 100 以上 | 30 / 100<br>16.5 / 100   |
| 優秀     | 84.5 / 100 未満<br>75.5 / 100 以上 | 101 / 100 未満<br>90 / 100 以上  | 16.5 / 100<br>14.5 / 100 | -<br>112.5           | -<br>112.5     | 111.5 / 100 未満<br>98.5 / 100 以上 | 128 / 100 未満<br>113 / 100 以上 | 16.5 / 100<br>14.5 / 100 |
| 良好（標準） | 67 / 100                       | 80 / 100                     | 13 / 100                 | 100                  | 100            | 87 / 100                        | 100 / 100                    | 13 / 100                 |
| 良好でない  | 67 / 100 未満                    | 80 / 100 未満                  | 13 / 100                 | 100                  | 100            | 87 / 100 未満                     | 100 / 100 未満                 | 13 / 100                 |
| 戒告     | 52 / 100 以下                    | 62 / 100 以下                  | 10 / 100                 | 77.6                 | 77.5           | 67 / 100 以下                     | 77 / 100 以下                  | 10 / 100                 |
| 減給     | 43 / 100 以下                    | 51.5 / 100 以下                | 8.5 / 100                | 64.2                 | 64.4           | 48 / 100 以下                     | 55 / 100 以下                  | 7 / 100                  |
| 停職     | 34 / 100 以下                    | 40.5 / 100 以下                | 6.5 / 100                | 50.7                 | 50.6           | 29.5 / 100 以下                   | 34 / 100 以下                  | 4.5 / 100                |

（再任用職員）

| 成績区分等  | 一般職員        |               |                   |                  | 特定幹部職員 |             |               |                   |
|--------|-------------|---------------|-------------------|------------------|--------|-------------|---------------|-------------------|
|        | 成績率         |               |                   |                  | 成績率    |             |               |                   |
|        | 現行(A)       | 改正案(B)        | 引上げ率<br>(B) - (A) | 「良好」に対する指数<br>現行 | 改正案    | 現行(A)       | 改正案(B)        | 引上げ率<br>(B) - (A) |
|        |             |               |                   |                  |        |             |               |                   |
| 優秀     | 35 / 100 超  | 40 / 100 超    | 5 / 100           | 100              | 100    | 45 / 100 超  | 50 / 100 超    | 5 / 100           |
| 良好（標準） | 35 / 100    | 40 / 100      | 5 / 100           | 100              | 100    | 45 / 100    | 50 / 100      | 5 / 100           |
| 良好でない  | 35 / 100 未満 | 40 / 100 未満   | 5 / 100           | 100              | 100    | 45 / 100 未満 | 50 / 100 未満   | 5 / 100           |
| 戒告     | 30 / 100 以下 | 34.5 / 100 以下 | 4.5 / 100         | 85.7             | 86.3   | 35 / 100 以下 | 39 / 100 以下   | 4 / 100           |
| 減給     | 25 / 100 以下 | 28.5 / 100 以下 | 3.5 / 100         | 71.4             | 71.3   | 25 / 100 以下 | 28 / 100 以下   | 3 / 100           |
| 停職     | 20 / 100 以下 | 23 / 100 以下   | 3 / 100           | 57.1             | 57.5   | 15 / 100 以下 | 16.5 / 100 以下 | 1.5 / 100         |

| 【成績率に関する考え方】 |    |                                      |  | 再任用職員           |  |
|--------------|----|--------------------------------------|--|-----------------|--|
| 成績区分         |    | 再任用職員以外の職員                           |  |                 |  |
| 特に優秀         | 上限 | 勤勉手当の総額計算の支給割合の2倍に設定                 |  |                 |  |
|              | 下限 | 「良好」の成績率に対する比率がH19当時の比率をおおむね維持するよう設定 |  |                 |  |
| 優秀           | 上限 | 「特に優秀」の下限を設定                         |  |                 |  |
|              | 下限 | 「良好」の成績率に対する比率がH19当時の比率をおおむね維持するよう設定 |  | 「良好」の成績率と同じ率を設定 |  |
| 良好           | 標準 | 「特に優秀」「優秀」の成績率が上記のルールにより設定できるように設定   |  | (再任用職員以外の職員に同じ) |  |
| 良好でない        | 上限 | 「良好」の成績率に対する比率が現行の比率をおおむね維持するよう設定    |  | (再任用職員以外の職員に同じ) |  |
|              | 標準 | 「良好」の成績率に対する比率がH26改定の比率をおおむね維持するよう設定 |  | (再任用職員以外の職員に同じ) |  |
| 戒告           | 標準 | 「良好」の成績率に対する比率がH26改定の比率をおおむね維持するよう設定 |  | (再任用職員以外の職員に同じ) |  |
| 減給           | 標準 | 「良好」の成績率に対する比率がH26改定の比率をおおむね維持するよう設定 |  | (再任用職員以外の職員に同じ) |  |
| 停職           | 標準 | 「良好」の成績率に対する比率がH26改定の比率をおおむね維持するよう設定 |  | (再任用職員以外の職員に同じ) |  |

【改正案】

(再任用職員以外の職員)

| 成績区分等   | 一般職員              |               |                   |            | 特定幹部職員            |               |                   |            |
|---------|-------------------|---------------|-------------------|------------|-------------------|---------------|-------------------|------------|
|         | 成績率               |               |                   | 「良好」に対する指数 | 成績率               |               |                   | 「良好」に対する指数 |
|         | 現行(A)<br>※H27.6時点 | 改正案(B)        | 引上げ率<br>(B) - (A) |            | 現行(A)<br>※H27.6時点 | 改正案(B)        | 引上げ率<br>(B) - (A) |            |
| 特に優秀    | 140 / 100 以下      | 155 / 100 以下  | 15 / 100          | 208.3      | 180 / 100 以下      | 195 / 100 以下  | 15 / 100          | 206.3      |
|         | 84.5 / 100 以上     | 94 / 100 以上   | 9.5 / 100         | 126.4      | 111.5 / 100 以上    | 121 / 100 以上  | 9.5 / 100         | 128.3      |
| 優秀      | 84.5 / 100 未満     | 94 / 100 未満   | 9.5 / 100         | -          | 111.5 / 100 未満    | 121 / 100 未満  | 9.5 / 100         | -          |
|         | 75.5 / 100 以上     | 84 / 100 以上   | 8.5 / 100         | 112.5      | 98.5 / 100 以上     | 107 / 100 以上  | 8.5 / 100         | 113.0      |
| 良好 (標準) | 67 / 100          | 74.5 / 100    | 7.5 / 100         | 100        | 87 / 100          | 94.5 / 100    | 7.5 / 100         | 100        |
| 良好でない   | 67 / 100 未満       | 74.5 / 100 未満 | 7.5 / 100         | 100        | 87 / 100 未満       | 94.5 / 100 未満 | 7.5 / 100         | 100        |
| 戒告      | 52 / 100 以下       | 58 / 100 以下   | 6 / 100           | 77.6       | 67 / 100 以下       | 73 / 100 以下   | 6 / 100           | 77.0       |
| 減給      | 43 / 100 以下       | 48 / 100 以下   | 5 / 100           | 64.2       | 48 / 100 以下       | 52 / 100 以下   | 4 / 100           | 55.0       |
| 停職      | 34 / 100 以下       | 38 / 100 以下   | 4 / 100           | 50.7       | 29.5 / 100 以下     | 32 / 100 以下   | 2.5 / 100         | 33.9       |

| (再任用職員) |    | 一般職員        |               |                   |            | 特定幹部職員 |             |               |                   |      |      |
|---------|----|-------------|---------------|-------------------|------------|--------|-------------|---------------|-------------------|------|------|
|         |    | 成績率         |               |                   | 「良好」に対する指数 |        | 成績率         |               | 「良好」に対する指数        |      |      |
|         |    | 現行(A)       | 改正案(B)        | 引上げ率<br>(B) - (A) | 現行         | 改正案    | 現行(A)       | 改正案(B)        | 引上げ率<br>(B) - (A) | 現行   | 改正案  |
| 成績区分等   |    |             |               |                   |            |        |             |               |                   |      |      |
| 優秀      |    | 35 / 100 超  | 37.5 / 100 超  | 2.5 / 100         | 100        | 100    | 45 / 100 超  | 47.5 / 100 超  | 2.5 / 100         | 100  | 100  |
| 良好 (標準) |    | 35 / 100    | 37.5 / 100    | 2.5 / 100         | 100        | 100    | 45 / 100    | 47.5 / 100    | 2.5 / 100         | 100  | 100  |
| 良好でない   |    | 35 / 100 未満 | 37.5 / 100 未満 | 2.5 / 100         | 100        | 100    | 45 / 100 未満 | 47.5 / 100 未満 | 2.5 / 100         | 100  | 100  |
| 通<br>知  | 戒告 | 30 / 100 以下 | 32 / 100 以下   | 2 / 100           | 85.7       | 85.3   | 35 / 100 以下 | 37 / 100 以下   | 2 / 100           | 77.8 | 77.9 |
|         | 減給 | 25 / 100 以下 | 27 / 100 以下   | 2 / 100           | 71.4       | 72.0   | 25 / 100 以下 | 26.5 / 100 以下 | 1.5 / 100         | 55.6 | 55.8 |
|         | 停職 | 20 / 100 以下 | 21.5 / 100 以下 | 1.5 / 100         | 57.1       | 57.3   | 15 / 100 以下 | 16 / 100 以下   | 1 / 100           | 33.3 | 33.7 |