

## 平成 25 年度第 30 回人事委員会定例会会議結果

1 開催日時 平成 26 年 2 月 27 日 (木) 午前 10 時 00 分

2 開催場所 委員室

3 出席者 委員長 熊谷 隆司  
委員 伊藤 方子  
委員 飛澤 重嘉

事務局長 佐藤 義昭  
総括課長 花山 智行

### 4 議題

(1) 会議の公開・非公開の決定

会議の冒頭、議案第 2 号、協議事項 1 及び報告事項 1 を非公開とする旨決定

(2) 議題

議案第 1 号 条例案に対する意見について (公 開)

議案第 2 号 職員の選考による昇任及び職務の級の決定について (非公開)

協議事項 1 不利益処分についての不服申立て (24 人委 (不) 第 1 号事案) の裁決書案につ  
いて (非公開)

報告事項 1 平成 26 年度岩手県警察官 (ヘリコプター操縦士) 採用選考の実施について  
(非公開)

### 5 審議の状況 (結果)

(1) 公開とした会議 資料はこちら  
〔議案第 1 号〕

平成 26 年 2 月岩手県議会定例会に提出される条例案につき、地方公務員法第 5 条第 2 項の規定に基づき求められた意見の回答について、決定した。

(2) 非公開とした会議

〔議案第 2 号〕

警察本部長から申請のあった者に係る選考による昇任及び職務の級の決定について、決定した。

〔協議事項 1〕

不利益処分についての不服申立て (24 人委 (不) 第 1 号事案) の裁決書案について、協議した。

〔報告事項 1〕

平成 26 年度岩手県警察官 (ヘリコプター操縦士) 採用選考の実施について、報告した。

### 6 傍聴人 なし

岩手県人事委員会議についての問い合わせ

岩手県盛岡市内丸10番1号 岩手県人事委員会事務局職員課

電話 019-629-6236

FAX 019-629-6239

メール DD0002@pref.iwate.jp

## 議案第 1 号

## 条例案に対する意見について

平成26年 2 月 27 日 提出 岩手県人事委員会 委員長 熊谷 隆司

---

## 1 趣旨

平成26年 2 月岩手県議会定例会に提出される次に掲げる条例案について、岩手県議会から地方公務員法第 5 条第 2 項の規定に基づき意見を求められたので、別紙のとおり回答しようとするものである。

## 2 意見を求められた条例案

- (1) 一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（議案第 35 号）
- (2) 市町村立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例（議案第 95 号）
- (3) 職員の配偶者同行休業に関する条例（議案第 165 号）

人 委 職 第 号  
平成26年 2 月 日

岩手県議会議長 千葉 伝 様

岩手県人事委員会  
委員長 熊谷 隆司

条例案に対する意見について（回答）

平成26年 2 月17日付け議第323号及び同月25日付け議第332号により意見を求められた条例案に対する意見については、下記のとおりです。

記

- 1 「議案第35号 一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例」及び「議案第95号 市町村立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例」について

議案第35号及び議案第95号の条例案による給料の特別調整額及び管理職手当の一部を減額する措置については、本県の財政事情等諸般の情勢に鑑み行う特例的な措置であり、やむを得ないと考えますが、本委員会としては、早期に勧告に基づく給与水準が確保されるよう望むものであります。

なお、それ以外の部分については、適当なものと認められます。

- 2 「議案第165号 職員の配偶者同行休業に関する条例」について  
議案第165号については、適当なものと認められます。

## 条例案に対する意見について

H26. 2. 27 人事委員会事務局

### 1 検討の趣旨

平成26年2月県議会に提案される職員に関する条例案について、県議会から地方公務員法第5条第2項に基づき意見を求められたことから、検討を行うものである。

### 2 提出される条例案及び概要

条例の名称及び改正概要（詳細は別紙のとおり）

議案番号	条例名	条例案の主な内容	検討資料
議案第35号	一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例	55歳超職員の昇給抑制 給料の特別調整額の減額 (平成26年4月～平成27年3月)	別紙1
議案第95号	市町村立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例	55歳超職員の昇給抑制 市町村立学校職員の管理職手当の減額 (平成26年4月～平成27年3月)	別紙2
議案第165号	職員の配偶者同行休業に関する条例	外国で勤務等をする配偶者と生活を共にする職員の継続的な勤務を可能とするための休業制度の創設	別紙3

○地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）

（人事委員会及び公平委員会並びに職員に関する条例の制定）

第五条 地方公共団体は、法律に特別の定がある場合を除く外、この法律に定める根本基準に従い、条例で、人事委員会又は公平委員会の設置、職員に適用される基準の実施その他職員に関する事項について必要な規定を定めるものとする。但し、その条例は、この法律の精神に反するものであつてはならない。

2 第七条第一項又は第二項の規定により人事委員会を置く地方公共団体においては、前項の条例を制定し、又は改廃しようとするときは、当該地方公共団体の議会において、人事委員会の意見を聞かなければならない。



項目	改正内容等					
給料の特別調整額の減額措置 (附則第29項関係)	<b>給料の特別調整額</b> について、下記のとおり <b>減額措置を講ずる</b> こと。					
		行政職 8 級相当以上			行政職 6・7 級相当	
		1 種	2 種	3 種	4 種	5 種
	<b>減額割合</b>	<b>△25/100</b>			<b>△15/100</b>	
	特別調整額の例	128,900円 (9 級)	94,300円 (8 級)	84,900円 (8 級)	71,200円 (7 級)	50,500円 (6 級)
	代表的な職(本庁)	部長	副部長 室長	参事	総括課長	課長
	(参考) 減額措置影響額	△3.2万円 程度	△2.4万円 程度	△2.1万円 程度	△1.1万円 程度	△8千円 程度
	<b>【実施期間】 平成26年4月から平成27年3月までの1年間</b>					
	<b>【削減総額及び対象者数(特別調整額及び管理職手当合計)】</b>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 削減総額 <b>約1.3億円</b></li> <li>・ 対象者数 <b>約1,060人</b></li> </ul>					
<b>【全国の状況】(H25.4.1現在/人事課作成資料より抜粋)</b>						
給料月額(管理職等のみ) の減額措置を実施	<b>特別調整額の減額措置を実施</b>			未実施		
11 団体 (23.4%)	<b>19 団体 (40.4%)</b>			20 (42.5%)		
※給料月額及び特別調整額の両方を減額している団体は3団体(6.4%)						
<b>【東北各県の状況】</b>						
	H25.4現在		H25.7～			
青森県	—		△10% (～H26.3)			
岩手県	△15～25%		△10～15% (～H26.3)			
宮城県	△3～5%		△10% (～H26.3)			
秋田県	—		—			
山形県	△18%		△10% (H25.9～H26.3)			
福島県	△10～20%		△10% (～H26.1)			

## (4) 施行日(附則関係)

**平成26年4月1日**

## (5) その他

給料の特別調整額に係る減額割合を条例附則で定めるのは行政職給料表適用者のみ。

その他の給料表適用者については、別途、「知事が定める職員」として、特例規則を制定の上、規定する予定である。

**2 条例案意見**

## (1) 55歳超職員の昇給抑制について

適当なものと認める。

**【理由】**

- ・ 改正の時期は遅れたものの、平成24年の人事委員会勧告に基づく改正であること。

## 3 参考

## (1) 減額措置に対する本委員会の条例案意見

実施時期	減額措置の内容等			本委員会の意見
	減額内容	対象職員		
H 14. 4 ~ H15. 3 【1年間】	給料の特別調整額	全職員	△10.0%	「…臨時、特例的な措置と思料され、諸般の事情にかんがみ、やむを得ないものと考えます。」
H16.1~ H17.3 【1年3か月】	給料月額	部次長級	△5.8%	「…誠に残念であります、財政状況等諸般の事情に鑑み行う臨時的な措置であり、やむを得ないと考えます。」
		課長級	△3.8%	
		その他の職員	△1.8%	
H17.4~ H18.3 【1年間】	給料の特別調整額	部長級 副部長級	△25%	「…給料の特別調整額及び管理職手当の一部を減額する措置については、条例に基づき人事委員会規則で定める額を減額して支給しようとするものでありますが、これは、本県の財政事情等諸般の情勢に鑑み行う時限的な措置でありますので、やむを得ないものと考えます。」
		総括課長級	△15%	
H18.4~ H19.3 【1年間】	給料の特別調整額	部長級 副部長級	△25%	「…給料の特別調整額及び管理職手当の一部を減額する措置につきましては、本県の財政事情等諸般の情勢に鑑み行う時限的な措置でありますので、やむを得ないものと考えます。」
		総括課長級	△15%	
H19.4~ H20.3 【1年間】	給料の特別調整額	部長級 副部長級	△25%	「…給料の特別調整額及び管理職手当の一部を減額する措置につきましては、本県の財政事情等諸般の情勢に鑑み行う時限的な措置でありますので、やむを得ないものと考えます。」
		総括課長級	△15%	
H20.4~ H23.3 【3年間】	給料月額	部長級	△6%	「本委員会が行った勧告のうち、給料表以外の改定の実施時期を平成20年4月とすることについては、人事委員会勧告が職員に対する労働基本権制約の代償措置として行われるべきものであることに鑑み、さきの勧告の趣旨は実施時期も含め最大限に尊重されるべきものと考えており、誠に残念です。」 「なお、財政状況等諸般の事情は理解しますが、給料月額等を減額する措置が職員の士気等に及ぼす影響について十分配慮されるとともに、今回の措置が早期に解消されるよう期待します。」
		副部長級	△4%	
		総括課長級	△4%	
		その他職員	△2%	
	給料の特別調整額	部長級	△15%	
		副部長級	△10%	
		総括課長級	△5%	
H23.4~ H24.3 【1年間】	給料の特別調整額	部長級 副部長級	△25%	「…給料の特別調整額及び管理職手当の一部を減額する措置につきましては、本県の財政事情等諸般の情勢に鑑み行う特例的な措置であり、やむを得ないと考えますが、これまでの措置に引き続き実施されるものであり、残念です。」
		総括課長級	△15%	
H24.4~ H25.6 【3カ月】 ※当初は1年間	給料の特別調整額	部長級 副部長級	△25%	「…給料の特別調整額及び管理職手当の一部を減額する措置については、本県の財政事情等諸般の情勢に鑑み行う特例的な措置であり、やむを得ないと考えますが、本委員会としては、早期に勧告に基づく給与水準が確保されるよう望むものであります。」 なお、本委員会が昨年10月に行った「職員の給与等に関する報告及び勧告」のうち、55歳を超える職員の昇給に係る改正については、早期に所要の措置を講じられるよう望むものであります。
		総括課長級	△15%	

H25.7~ H26.3 【9ヵ月】	給料月額	総括課長級以上	△9.4%	…給料月額等を減額する措置につきましては、諸般の情勢に鑑み、このような特例的な措置によらざるを得なかったものと考えます。 しかしながら、本来、職員の給与は地方公務員法に定められた給与決定の諸原則に基づいて決定されるべきものであり、地方交付税等を国の政策目的達成のための手段として用いることは <b>誠に遺憾であります</b> 。 本委員会としては、職員の士気等に及ぼす影響を憂慮するとともに、労働基本権制約の代償措置として行われる人事委員会勧告制度の趣旨に反するものであることから、 <b>早期に適正な運用がなされるよう望む</b> ものであります。
		主査級以上	△7.4%	
		その他職員	△4.4%	
	給料の特別調整額	部長級	<b>△15%</b>	
		副部長級 総括課長級	<b>△10%</b>	

## (2) 近年の東北各県の状況

	実施内容		実施時期
	給料月額 (下段は特例減額後)	管理職手当	
青森県	部長級 △5.0% 次長級 △4.0% 課長級 △3.0%	一律 <b>△10.0%</b>	H16.4~H26.3
	部長~課長級 △9.71% 副参事~主査級 △7.71% 主事級 △4.71%		H25.7~H26.3
宮城県	部長級 △5.0% 次長級 △4.0% その他管理職 △3.0%	一律 <b>△10.0%</b>	H20.1~H27.3
	部長~課長級 △9.77% 課長~主任主査級 △7.77% 主事級 △4.77%		H25.7~H26.3
秋田県	次長級以上 △7.0% 課長級 △5.0% 係長~課長補佐級 △3.0% 係員 △1.5%	一律 <b>△18.0%</b>	H24.11~H26.10
	部長~課長級 △9.77% 課長~主任級 △7.77% 主事級 △4.77%		H25.7~H26.3
山形県	部長~課長級 △9.77% 課長~係長級 △7.7% 主事級 △4.6%	一律 <b>△10.0%</b>	H14.4~H29.3
	部長~課長級 △9.77%		H25.9~H26.3
福島県	課長補佐級以上 △5.0%	部長級 <b>△20.0%</b> 次長級 <b>△15.0%</b> 課長級 <b>△10.0%</b> 課長補佐級 <b>△10.0%</b>	H20.4~H25.6
	部長~課長級 △9.77% 課長~主査級 △7.77% 主事級 △4.77%	一律 <b>△10.0%</b>	H25.7~H26.1

## (3) 東北各県の条例案意見抜粋（各道県HP及び群馬県全国照会より）

都道府県	減額内容		人事委員会条例案意見
	項目	内容	
青森県	給料月額	部長級以上 △3.0%～ △5.0%	<p>【H24. 2. 28】</p> <p>本条例案は、平成 21 年度から特例的に実施してきた管理職職員を対象とする給与減額措置を平成 26 年 3 月 31 日まで延長しようとするものであるが、この給与減額措置は、労働基本権制約の代償措置である給与勧告制度の趣旨とは異なるものである。</p> <p><b>本委員会としては、給与勧告制度に基づく本来の職員の給与水準が確保されるよう望むものである。</b></p>
宮城県	管理職手当	△3%～ △5%	<p>【H25. 2. 22】</p> <p>この条例案中第 2 条及び第 3 条は、平成 23 年度及び平成 24 年度に引き続き、教育委員会教育長の給料及び一般職の職員の管理職手当の一部を削減して支給しようとするものであります。</p> <p>今回の措置は、本県の厳しい財政事情を考慮した上で、その対象を限定して実施しようとするものであり、<b>やむを得ないと考えますが、本委員会としては、職員の給与が早期に本来の状態に復するよう望むものであります。</b></p>
秋田県	給料月額	全職員 △1.5%～ △7%	<p>【H24. 9. 11】</p> <p>職員の給与は、地方公務員法の給与決定の原則によるべきものでありますが、このたびの給与の削減措置は、現下の厳しい経済状況及び雇用情勢に対応するため、<b>県財政の状況を踏まえ実施する臨時・特例的なものと理解します。</b></p>
山形県	管理職手当	△18%	<p>【25. 2. 20】</p> <p>厳しい財政状況等を考慮してとられるものと思料されるが、職員の給与の減額支給は給与勧告制度の趣旨と異なる措置であり、<b>長期間継続している。本委員会としては、早期に勧告に基づく給与水準が確保されることを望むものであります。</b></p>
福島県	給料月額	課長補佐級以上 △5.0%	<p>【H23. 2. 18】</p> <p>厳しい県財政等の諸情勢を理由としたものとはいえ、引き続き職員の給与の減額措置が行われることは<b>誠に残念である。</b></p> <p><b>本委員会は、職員の給与は人事委員会の給与勧告に基づく給与水準が適正に確保されるべきものと考えており、この措置が早期に解消されることを望むものである。</b></p>
	管理職手当	△10%～ △20%	

※国の要請に基づく特例減額（H25 年度）に係る意見は除く。

## 別紙 2

## 1 条例案の内容

## (1) 条例の名称

市町村立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例（議案第95号）

## (2) 趣旨

平成24年10月18日付けの給与改定に関する勧告等に鑑み、一定の年齢を超える職員の昇給について勤務成績が極めて良好又は特に良好な場合に限り行うこととともに、諸般の情勢に鑑み、管理又は監督の地位にある職員に支給されるべき管理職手当を減額しようとするものである。

## (3) 改正内容

項目	改正内容等											
55歳超職員の昇給抑制 (第7条関係)	<p><b>55歳を超える職員の昇給</b>について、<b>勤務成績が極めて良好 (A) 又は特に良好 (B) である場合に限り行うこととする</b>こと。</p> <p>※一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例に同じ</p>											
管理職手当の減額措置 (附則第31項関係)	<p><b>平成26年4月から平成27年3月までの間に支給されるべき教育職給料表4級の適用を受ける校長の管理職手当の月額について下記のとおり減額すること。</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>減額率</th> <th>対象職員</th> <th>備考</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>△25/100</b></td> <td> <p>期末手当・勤勉手当に係る職務加算割合について <b>20%加算の適用を受ける職員</b></p> <p>※職務加算割合 20% 行政職給料表8級（副部長級相当）以上の職と同様。</p> </td> <td> <p>地域の中心校のうち、より校長の職務が特に困難であると認められる学校で人事委員会承認を得て定める校長。</p> <p>〔 小学校：14校 〕 〔 中学校：9校 〕</p> </td> </tr> <tr> <td><b>△15/100</b></td> <td><b>上記以外の校長の職</b></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			減額率	対象職員	備考	<b>△25/100</b>	<p>期末手当・勤勉手当に係る職務加算割合について <b>20%加算の適用を受ける職員</b></p> <p>※職務加算割合 20% 行政職給料表8級（副部長級相当）以上の職と同様。</p>	<p>地域の中心校のうち、より校長の職務が特に困難であると認められる学校で人事委員会承認を得て定める校長。</p> <p>〔 小学校：14校 〕 〔 中学校：9校 〕</p>	<b>△15/100</b>	<b>上記以外の校長の職</b>	
減額率	対象職員	備考										
<b>△25/100</b>	<p>期末手当・勤勉手当に係る職務加算割合について <b>20%加算の適用を受ける職員</b></p> <p>※職務加算割合 20% 行政職給料表8級（副部長級相当）以上の職と同様。</p>	<p>地域の中心校のうち、より校長の職務が特に困難であると認められる学校で人事委員会承認を得て定める校長。</p> <p>〔 小学校：14校 〕 〔 中学校：9校 〕</p>										
<b>△15/100</b>	<b>上記以外の校長の職</b>											

## (4) 施行日（附則関係）

**平成26年4月1日**

## 2 条例案意見

## (1) 検討（意見の方向性）

一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例における検討と同じ。

## (2) 措置案

一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例における措置案と同じ。

## 1 条例案の内容

### (1) 条例の名称

職員の配偶者同行休業に関する条例（議案第165号）

### (2) 趣旨

地方公務員法の一部改正により、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを希望する有為な職員の継続的な勤務を可能とするための休業制度が新たに創設されたことから、当該制度の導入に当たって必要な事項を定めるものである。

### (3) 配偶者同行休業の導入経緯及び概要等

#### ア 制度導入の経緯

- ・ 日本再興戦略（平成25年6月閣議決定）において、女性の採用・登用の促進や男女の仕事と子育て等の両立支援について、公務員から率先して取り組むこととされ、その具体策の一つとして配偶者の転勤に伴う離職への対応が掲げられたことによるもの。
- ・ 平成25年の人事委員会報告の中で言及したもの。

【参考】平成25年人事委員会報告（抜粋）

#### 8 両立支援の推進

…人事院は、公務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、配偶者の外国での勤務等に伴い、配偶者と生活を共にすることを希望する職員に対し、職員の身分を保有しつつ、職務に従事しないことを認める一般職の職員の配偶者帯同休業に関する法律を制定するよう意見の申出を行ったところであり、**本県においても国の関係法令の制定及び改正並びに他の都道府県の動向等にも留意しながら検討していく必要がある**と考える。

#### イ 制度の概要

##### (7) 休業事由（地方公務員法第26条の6第1項、条例第4条）

- ・ 配偶者の外国での勤務に伴う同行
- ・ 配偶者の事業経営等に伴う同行
- ・ 配偶者の外国の大学における修学に伴う同行

##### (イ) 期間（条例第3条）

3年以内

##### (ウ) 給与の取扱い（地方公務員法第26条の6第11項）

配偶者同行休業をしている期間については、給与を支給しない。

### (4) 条例案の内容

#### ア 趣旨について定めること。（第1条）

#### イ 配偶者同行休業の承認について定めること。（第2条）

職員が申請した場合で、公務運営に支障がないと認めるときは、勤務成績等を考慮した上で承認

#### ウ 配偶者同行休業の期間について定めること。（第3条）

3年以内

#### エ 配偶者同行休業の対象となる滞在事由（第4条）

配偶者の外国での勤務、外国での事業経営等、外国の大学における修学など

オ 配偶者同行休業の承認申請について定めること。(第5条)

配偶者同行休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして申請  
職員の配偶者が当該期間中、外国に住所・居所を定めて滞在する事由を明らかにして申請

カ 配偶者同行休業の期間の延長について定めること。(第6条)

第3条に規定する期間(3年以内)を超えない範囲内において1回延長可能

キ 配偶者同行休業の承認の取消事由について定めること。(第7条)

配偶者が外国に滞在しないこととなった場合  
配偶者が外国に滞在する事由が第4条に規定する滞在事由に該当しないこととなった場合  
職員が育児休業を承認された場合

ク 配偶者同行休業期間中における職員の届出について定めること。(第8条)

配偶者が死亡した場合  
配偶者が職員の配偶者でなくなった場合  
配偶者と生活を共にしなくなった場合

ケ 配偶者同行休業に伴う任期付採用・臨時的任用について定めること。(第9条)

配偶者同行休業に係る職員の代替のための任期付採用及び臨時的任用が可能

コ 配偶者同行休業をした職員の職務復帰後における号給の調整について定めること。(第10条)

100分の50以下の換算率で号給を調整することが可能

サ 配偶者同行休業をした期間の退職手当の取扱いについて定めること。(第11条)

配偶者同行休業をした期間を退職手当の計算の基礎となる勤続期間から除算

シ 条例の実施に関し必要な事項は、人事委員会規則で定めること。(第12条)

(5) 施行日(附則関係)

**平成26年4月1日**

(6) 関係条例の整備

- ・ 岩手県職員定数条例
- ・ 医療局企業職員の給与の種類及び基準を定める条例
- ・ 企業局企業職員の給与の種類及び基準を定める条例
- ・ 職員の育児休業等に関する条例
- ・ 職員の大学院派遣研修費用の償還に関する条例

(7) 全国の状況(H26.1.8島根県調査)

導入予定あり			導入検討中	未回答
2月(3月)議会	6月議会(以降)	時期未定		
8	6	19	12	2

※本県は調査日現在では「時期未定」に回答。

(8) 東北各県の状況(H26.2.4間取り)

青森県	宮城県	秋田県	山形県	福島県
6月議会	6月議会	2月議会	未定	2月議会

※秋田県、福島県については国からの条例参考例が間に合わなければ6月議会提案とのこと。

## 2 条例案意見

適当なものと認める。

### 【理由】

- ・ 平成25年の人事委員会報告において言及した制度であること。
- ・ 有為な職員の継続的な勤務を促進しようとするものであること。
- ・ 地方公務員法第24条第5項により、職員の給与以外の勤務条件を定めるに当たっては、国及び他の地方公共団体との権衡を考慮することとされているが、国では同様の制度を今般導入し、他の都道府県でも導入が進むと見込まれていることから、地方公務員法の趣旨に沿っているものと認められること。

議 第 3 2 3 号

平成26年 2 月 17 日

岩手県人事委員会

委員長 熊 谷 隆 司 様

岩手県議会議長 千 葉 伝



条例案に対する意見について

今期定例会に提出される下記議案について、地方公務員法第5条第2項の規定に基づき、貴委員会の意見を求めます。

記

議案第35号 一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例

議案第95号 市町村立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例



担当

議会事務局議事調査課

議事管理担当 藤澤

内線 6016

議案第 35 号

一般職の職員の給与に関する条例の一部を改正する条例

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）の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
(初任給、昇格、昇給等)	(初任給、昇格、昇給等)
第6条 [略]	第6条 [略]
2～5 [略]	2～5 [略]
6 前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、 <u>同項</u> に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員であつては、3号給）とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。	6 前項の規定により職員（次項に規定する職員を除く。以下この項において <u>同じ</u> 。）を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、 <u>前項</u> に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員にあつては、3号給）とすることを標準として人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。
7 55歳（人事委員会規則で定める職員にあつては、56歳以上の年齢で人事委員会規則で定めるもの）を超える職員に関する前項の規定の適用については、 <u>同項中「4号給（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員にあつては、3号給）」とあるのは、「2号給」とする。</u>	7 55歳（人事委員会規則で定める職員にあつては、56歳以上の年齢で人事委員会規則で定めるもの）を超える職員の前5項の規定による昇給は、 <u>同項</u> に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、 <u>勤務成績に応じて人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。</u>
8～11 [略]	8～11 [略]
附 則	附 則
1～28 [略]	1～28 [略]
	29 特定管理職員で次の各号のいずれかにかに該当するものの平成26年4月から

平成27年3月までの間に支給されるべき給料の特別調整額の月額は、第26条第1項の規定にかかわらず、同項の規定に基づき定められる額から当該額に当該各号に掲げる区分に応じて当該各号に定める割合を乗じて得た額（その額に1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額）を減じた額とする。

(1) 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するものとして知事が定める職員 100分の25

(2) 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級又は7級であるもの（知事が定める職員を除く。）並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するものとして知事が定める職員 100分の15

備考 改正部分は、下線の部分である。

附 則

この条例は、平成26年4月1日から施行する。

平成26年2月18日提出

岩手県知事 達 増 拓 也

理由

岩手県人事委員会の平成24年10月18日付けの給与改定に関する勧告等に鑑み一定の年齢を超える職員について一定期間を特に良好な成績で勤務した場合に限り昇給を行うこととするとともに、諸般の情勢に鑑み管理又は監督の地位にある職員に支給されるべき給料の特別調整額を減額しようとするものである。これが、この条例案を提出する理由である。

議案第 95 号

市町村立学校職員の給与等に関する条例の一部を改正する条例

市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和28年岩手県条例第49号）の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p>(初任給、昇格、昇給等)</p>	<p>(初任給、昇格、昇給等)</p>
<p>第7条 [略]</p>	<p>第7条 [略]</p>
<p>2～5 [略]</p>	<p>2～5 [略]</p>
<p>6 前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、<u>同項</u>に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上であるものがこれに相当するものとして県人事委員会規則で定める職員にあっては、3号給）とすることを標準として県人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。</p>	<p>6 前項の規定により職員（次項に規定する職員を除く。以下この項において<u>同じ。</u>）を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、<u>前項</u>に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上であるものがこれに相当するものとして県人事委員会規則で定める職員にあっては、3号給）とすることを標準として県人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。</p>
<p>7 55歳を超える職員に関する前項の規定の適用については、<u>同項中「4号給（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして県人事委員会規則で定める職員にあっては、3号給）」とあるのは、「2号給」とする。</u></p>	<p>7 55歳を超える職員<u>の第5項の規定による昇給は、同項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて県人事委員会規則で定める基準に従い決定するものとする。</u></p>
<p>8～11 [略]</p>	<p>8～11 [略]</p>
<p>附 則</p>	<p>附 則</p>
<p>1～30 [略]</p>	<p>1～30 [略]</p>
<p>31 第28条の3第1項に規定する職にある職員で次の各号のいずれかに該当するものの平成26年4月から平成27年3月までの間に支給されるべき管理</p>	<p>31 第28条の3第1項に規定する職にある職員で次の各号のいずれかに該当するものの平成26年4月から平成27年3月までの間に支給されるべき管理</p>

	<p>職手当の月額は、同条第2項の規定にかかわらず、同項の規定に基づき定められる額から当該額に当該各号に掲げる区分に応じて当該各号に定める割合を乗じて得た額（その額に1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額）を減じた額とする。</p> <p>(1) 教育職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるもの のうち第29条第5項に規定する職制上の段階、職務の級等を考慮して定められる割合が100分の20である職員 100分の25</p> <p>(2) 教育職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるもの のうち前号に掲げる職員以外の職員 100分の15</p>
--	---

備考 改正部分は、下線の部分である。

附 則

この条例は、平成26年4月1日から施行する。

平成26年2月18日提出

岩手県知事 達 増 拓 也

理由

岩手県人事委員会の平成24年10月18日付けの給与改定に関する勧告等に鑑み一定の年齢を超える職員について一定期間を特に良好な成績で勤務した場合に限り昇給を行うこととするともに、諸般の情勢に鑑み管理又は監督の地位にある職員に支給されるべき管理職手当を減額しようとするものである。これが、この条例案を提出する理由である。

議 第 3 3 2 号

平成26年 2 月 25 日

岩手県人事委員会

委員長 熊 谷 隆 司 様

岩手県議会議長 千 葉 伝



条例案に対する意見について

今期定例会に提出される下記議案について、地方公務員法第5条第2項の規定に基づき、貴委員会の意見を求めます。

記

議案第 165 号 職員の配偶者同行休業に関する条例



担当 議会事務局議事調査課 議事管理担当 藤澤 内線 6016
--

## 議案第 165 号

### 職員の配偶者同行休業に関する条例

(趣旨)

第 1 条 この条例は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第26条の6第1項（同条第4項において準用する場合を含む。）から第3項まで及び第6項から第8項までの規定並びに同条第11項において準用する法第26条の5第6項の規定に基づき、職員の配偶者同行休業（法第26条の6第1項に規定する配偶者同行休業をいう。以下同じ。）に関し必要な事項を定めるものとする。

(配偶者同行休業の承認)

第 2 条 任命権者は、職員が配偶者同行休業の承認の申請をした場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、当該申請をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、配偶者同行休業をすることを承認することができる。

(配偶者同行休業の期間)

第 3 条 法第26条の6第1項の条例で定める期間は、3年を超えない範囲内の期間とする。

(配偶者同行休業の対象となる配偶者が外国に滞在する事由)

第 4 条 法第26条の6第1項の条例で定める事由は、次に掲げる事由（6月以上の期間にわたり継続することが見込まれるものに限る。第7条第1号において「配偶者外国滞在事由」という。）とする。

(1) 外国での勤務

(2) 事業を営むことその他の個人が業として行う活動であって外国において行うもの

(3) 学校教育法（昭和22年法律第26号）第83条に規定する大学に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）であって外国に所在するものにおける修学（前2号に該当するものを除く。）

(4) 前3号に掲げるもののほか、これらに準ずる事由として人事委員会規則で定めるもの

(配偶者同行休業の承認の申請)

第 5 条 第2条の申請は、配偶者同行休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該申請をした職員の配偶者（法第26条の6第1項に規定する配偶者をいう。以下同じ。）が当該期間中外国に住所又は居所を定めて滞在する事由を明らかにしてしなければならない。

(配偶者同行休業の期間の延長)

第 6 条 配偶者同行休業をしている職員は、当該配偶者同行休業を開始した日から引き続き配偶者同行休業をしようとする期間が3年を超えない範囲内において、延長をしようとする期間の末日を明らかにして、任命権者に対し、配偶者同行休業の期間の延長を申請することができる。

2 配偶者同行休業の期間の延長は、人事委員会規則で定める特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとする。

3 第2条の規定は、配偶者同行休業の期間の延長の承認について準用する。

(配偶者同行休業の承認の取消事由)

第7条 法第26条の6第6項の条例で定める事由は、次に掲げる事由とする。

(1) 配偶者が外国に滞在しないこととなり、又は配偶者が外国に滞在する事由が配偶者外国滞在事由に該当しないこととなったこと。

(2) 任命権者が、配偶者同行休業をしている職員について、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条第1項の規定による育児休業を承認することとなったこと。

(3) 前2号に掲げるもののほか、人事委員会規則で定める事由に該当することとなったこと。

(届出)

第8条 配偶者同行休業をしている職員は、次に掲げる場合には、遅滞なく、その旨を任命権者に届け出なければならない。

(1) 配偶者が死亡した場合

(2) 配偶者が職員の配偶者でなくなった場合

(3) 配偶者と生活を共にしなくなった場合

(4) 前条第1号に掲げる事由に該当することとなった場合

(5) 前各号に掲げるもののほか、人事委員会規則で定める事由に該当することとなった場合

(配偶者同行休業に伴う任期付採用及び臨時的任用)

第9条 任命権者は、第2条又は第6条第1項の規定による申請があった場合において、当該申請に係る期間（以下「申請期間」という。）について職員の配置換えその他の方法によって当該申請をした職員の業務を処理するときは、当該業務を処理するため、次の各号に掲げる任用のいずれかを行うことができる。この場合において、第2号に掲げる任用は、申請期間について1年を超えて行うことができない。

(1) 申請期間を任用の期間（以下「任期」という。）の限度として行う任期を定めた採用

(2) 申請期間を任期の限度として行う臨時的任用

2 任命権者は、前項の規定に基づき任期を定めて職員を採用する場合には、当該職員にその任期を明示しなければならない。

3 任命権者は、第1項の規定に基づき任期を定めて採用された職員の任期が申請期間に満たない場合にあっては、当該申請期間の範囲内において、その任期を更新することができる。

4 任命権者は、前項の規定に基づき任期を更新する場合には、あらかじめ同項の職員の同意を得なければならない。

5 第2項の規定は、第3項の規定に基づき任期を更新する場合について準用する。

(職務復帰後における号給の調整)

第10条 配偶者同行休業をした職員が職務に復帰した場合において、部内他の職員との均衡上必要があると認められるときは、当該配偶者同行休業の期間を100分の50以下の換算率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、その職務に復帰した日及びその日後における最初の職員の昇給を行う日として人事委員会規則で定める日又はそのいずれかの日に、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。

(退職手当の取扱い)

第11条 職員の退職手当に関する条例(昭和28年岩手県条例第40号)第6条の4第1項及び第7条第4項の規定の適用については、配偶者同行休業をした期間は、同条例第6条の4第1項に規定する現実に職務に従事することを要しない期間に該当するものとする。

2 配偶者同行休業をした期間についての職員の退職手当に関する条例第7条第4項の規定の適用については、同項中「その月数の2分の1に相当する月数(地方公務員法第55条の2第1項ただし書に規定する事由又はこれに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しなかつた期間については、その月数)とあるのは、「その月数」とする。

(人事委員会規則への委任)

第12条 この条例に定めるもののほか、この条例の実施に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、平成26年4月1日から施行する。

(岩手県職員定数条例の一部改正)

2 岩手県職員定数条例(昭和27年岩手県条例第18号)の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p>(職員の定数)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 前項の規定による定数には、次に掲げる者に係るものを含むものとする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>3 前2項の規定による定数には、次に掲げる者に係るものを含むものとする。</p>	<p>(職員の定数)</p> <p>第2条 [略]</p> <p>2 前項の規定による定数には、次に掲げる者に係るものを含むものとする。</p> <p>(1)・(2) [略]</p> <p>(3) 県立学校に勤務する者及び県費負担教職員であつて、<u>職員の配偶者同行休業に関する条例(平成26年岩手県条例第 号)第9条第1項第2号の規定に基づき臨時的に任用されたもの</u></p> <p>3 前2項の規定による定数には、次に掲げる者に係るものを含むものとする。</p>

<p>(1)～(3) [略]</p> <p>(4) [略]</p> <p>(5) [略]</p> <p>(6) [略]</p> <p>(7) [略]</p> <p>(8) [略]</p> <p>(9) [略]</p>	<p>(1)～(3) [略]</p> <p>(4) <u>配偶者同行休業をしている者</u></p> <p>(5) [略]</p> <p>(6) [略]</p> <p>(7) [略]</p> <p>(8) [略]</p> <p>(9) [略]</p>
<p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p>	

(医療局企業職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正)

3 医療局企業職員の給与の種類及び基準を定める条例（昭和35年岩手県条例第29号）の一部を次のように改正する。

<p>改正前</p> <p>(自己啓発等休業の承認を受けた職員<sup>の給与</sup>)</p> <p>第17条の3 [略]</p>	<p>改正後</p> <p>(自己啓発等休業の承認を受けた職員<sup>の給与</sup>)</p> <p>第17条の3 [略]</p> <p><u>(配偶者同行休業の承認を受けた職員<sup>の給与</sup>)</u></p> <p>第17条の4 <u>地方公務員法第26条の6第1項の承認を受けた職員には、配偶者同行休業をしている期間については、給与を支給しない。</u></p>
<p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p>	

(企業局企業職員の給与の種類及び基準を定める条例の一部改正)

4 企業局企業職員の給与の種類及び基準を定める条例（昭和35年岩手県条例第32号）の一部を次のように改正する。

<p>改正前</p> <p>(自己啓発等休業の承認を受けた職員<sup>の給与</sup>)</p> <p>第17条の3 [略]</p>	<p>改正後</p> <p>(自己啓発等休業の承認を受けた職員<sup>の給与</sup>)</p> <p>第17条の3 [略]</p> <p><u>(配偶者同行休業の承認を受けた職員<sup>の給与</sup>)</u></p> <p>第17条の4 <u>地方公務員法第26条の6第1項の承認を受けた職員には、配偶者同行休業をしている期間については、給与を支給しない。</u></p>
<p>備考 改正部分は、下線の部分である。</p>	

(職員の育児休業等に関する条例の一部改正)

5 職員の育児休業等に関する条例（平成4年岩手県条例第7号）の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) [略]</p> <p>(3) [略]</p> <p>(4) [略]</p> <p>(4) [略]</p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第10条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) [略]</p>	<p>(育児休業をすることができない職員)</p> <p>第2条 育児休業法第2条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) 職員の配偶者同行休業に関する条例（平成26年岩手県条例第 号） 第9条第1項の規定に基づき任期を定めて採用された職員</p> <p>(3) [略]</p> <p>(4) [略]</p> <p>(5) [略]</p> <p>(育児短時間勤務をすることができない職員)</p> <p>第10条 育児休業法第10条第1項の条例で定める職員は、次のとおりとする。</p> <p>(1) [略]</p> <p>(2) 職員の配偶者同行休業に関する条例第9条第1項の規定に基づき任期を定めて採用された職員</p> <p>(3) [略]</p>
備考 改正部分は、下線の部分である。	

(職員の大学院派遣研修費用の償還に関する条例の一部改正)

6 職員の大学院派遣研修費用の償還に関する条例（平成19年岩手県条例第28号）の一部を次のように改正する。

改正前	改正後
<p>(大学院派遣研修費用の償還)</p> <p>第3条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 第1項第2号の職員としての在職期間には、次に掲げる期間を含まないものとする。</p>	<p>(大学院派遣研修費用の償還)</p> <p>第3条 [略]</p> <p>2 [略]</p> <p>3 第1項第2号の職員としての在職期間には、次に掲げる期間を含まないものとする。</p>

(1)～(5) [略]

(1)～(5) [略]

(5) 地方公務員法第26条の6第1項の規定による配偶者同行休業をした  
期間

備考 改正部分は、下線の部分である。

平成26年2月26日提出

岩手県知事 達 増 拓 也

理由

地方公務員法の規定に基づき、職員の配偶者同行休業に関し必要な事項を定めようとするものである。これが、この条例案を提出する理由である。