

議案第 5 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12月21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。）の一部改正並びに職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部改正により、勤勉手当の支給割合が引上げられること等に伴い、所要の改正を行うものである。

第 2 規則案の内容

（１） 表 1 の項

給与条例等の一部改正により、勤勉手当の支給割合が100分の15に引き上げられること等に伴い、平成28年12月期における勤勉手当の成績率を改正すること。（第14条及び第14条の 2 関係）

（２） 表 2 の項

給与条例等の一部改正により、介護時間制度が新設されることに伴い、介護時間又は部分休業により勤務しなかった期間が30日以下の場合には、その期間を勤勉手当の勤務期間から除算しない取扱いを定めること。（第12条関係）

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29年 1 月 1 日から施行すること。

（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28年12月 1 日から適用すること。

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28年12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。）にあっては、<u>100分の121以上100分の195以下</u>）</p> <p>（2） 勤務成績が優秀な職員 <u>100分の84以上100分の94未満</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の107以上100分の121未満</u>）</p> <p>（3） 勤務成績が良好な職員 <u>100分の74.5</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の94.5</u>）</p> <p>（4） 勤務成績が良好でない職員 <u>100分の74.5未満</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の94.5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>（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109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99以上100分の109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37.5超</u> (特定幹部職員にあっては、<u>100分の47.5超</u>)</p> <p>(2) 勤務成績が良好な職員 <u>100分の37.5</u> (特定幹部職員にあっては、<u>100分の47.5</u>)</p> <p>(3) 勤務成績が良好でない職員 <u>100分の37.5未満</u> (特定幹部職員にあっては、<u>100分の47.5未満</u>)</p> <p>2 [略]</p>	<p>(1) 勤務成績が優秀な職員 <u>100分の42.5超</u> (特定幹部職員にあっては、<u>100分の52.5超</u>)</p> <p>(2) 勤務成績が良好な職員 <u>100分の42.5</u> (特定幹部職員にあっては、<u>100分の52.5</u>)</p> <p>(3) 勤務成績が良好でない職員 <u>100分の42.5未満</u> (特定幹部職員にあっては、<u>100分の52.5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)～(8) [略]</p> <p>(9) 育児休業法第19条第1項の規定に基づく部分休業の承認を受けて<u>1日の勤務時間の一部について勤務しなかった日</u>が<u>90日</u>を超える場合には、その勤務しなかった<u>期間</u></p> <p>(10) [略]</p> <p>(11) [略]</p> <p>3 職員に公益的法人等派遣職員であった期間がある場合において、当該期間中に前項第2号(第2条第10号及び第11号に相当する期間に限る。以下この項において同じ。)及び第5号から<u>第10号</u>までに掲げる期間に相当する期間があるときは、当該期間は、それぞれ同項第2号及び第5号から<u>第10号</u>までに掲げる期間に含むものとする。</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)～(8) [略]</p> <p>(9) <u>勤務時間等条例第17条の規定による介護時間の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間</u></p> <p>(10) 育児休業法第19条第1項の規定に基づく部分休業の承認を受けて勤務しなかった<u>期間が30日</u>を超える場合には、その勤務しなかった<u>全期間</u></p> <p>(11) [略]</p> <p>(12) [略]</p> <p>3 職員に公益的法人等派遣職員であった期間がある場合において、当該期間中に前項第2号(第2条第10号及び第11号に相当する期間に限る。以下この項において同じ。)及び第5号から<u>第11号</u>までに掲げる期間に相当する期間があるときは、当該期間は、それぞれ同項第2号及び第5号から<u>第11号</u>までに掲げる期間に含むものとする。</p>
備考 改正部分は、下線の部分である。		

附 則

- 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29年1月1日から施行する。
- 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28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

- (1) 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一部改正に伴い、勤勉手当の成績率を改正しようとするもの。
- (2) 職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例の一部改正により介護時間制度が新設されること等に伴い、勤勉手当の算出における介護時間及び部分休業の除算期間の取扱いについて定めようとするもの。

2 平成 28 年人事委員会報告及び勧告と条例改正の内容

項目	人事委員会報告及び勧告の内容										条例改正の内容	
勤勉手当支給割合	【勧告】										完全実施	
	区 分			H28 年度	H29 年度以降							
				12 月期	6 月期	12 月期	合計(月分)					
	一 般 の 職 員			0.925	0.850	0.850	1.70					
	特 定 幹 部 職 員			1.125	1.050	1.050	2.10					
	再任用職員	一 般 の 職 員		0.425	0.400	0.400	0.80					
		特 定 幹 部 職 員		0.525	0.500	0.500	1.00					
	(参考：期末・勤勉手当の年間支給割合) ※ 一般の職員の場合											
	種別	現 行			改正後（H28 年度）			改正後（H29 年度以降）				
		6 月	12 月	計	6 月	12 月	計	6 月	12 月	計		
期末		1.225	1.375	2.600	1.225	1.375	2.600	1.225	1.375	2.600		
勤勉		0.775	0.775	1.550	0.775	0.925	1.700	0.850	0.850	1.700		
計		2.000	2.150	4.150	2.000	2.300	4.300	2.075	2.225	4.300		
両立支援の推進	【報告】 任命権者においては、今後、育児休業等に係る子の範囲の拡大、介護休暇の分割、介護時間の新設等の育児・介護に関する国の法令改正の動向を踏まえ、適切に対応するとともに、全ての職員が安心して働き続けることができるよう、休暇制度の拡充や職場の支援体制の構築について検討を行うことが必要と考える。										国の例に準じて、介護時間制度を新設	
再任用職員の給与	【報告】 人事院においては、再任用職員の増加や在職期間の長期化等の状況を踏まえ、再任用職員の勤勉手当について、勤務実績を支給額により反映し得るよう、「優秀」適用者の成績率を「良好（標準）」適用者の成績率よりも一定程度高いものとなるように設定することとした。 本県においても、今後、再任用職員の増加が見込まれることから、その能力及び経験の一層の活用を図るため、再任用職員の給与について、国の改正内容等を踏まえ適切に対応していく必要があると考える。										見送り (年度末に改正の見込み)	

3 勤勉手当の概要

(1) 支給対象

6月1日及び12月1日（基準日）に在職する職員に基準日以前における直近の勤務成績評価の結果及び基準日以前6か月以内の期間における勤務状況に応じて支給する。

(2) 成績率による支給

支給月数による総額の範囲内で、人事評価制度による「特に優秀」～「良好でない」の各区分の成績率を設定し、支給する。

【支給月数と成績率の考え方】 ※ 平成28年12月期（再任用職員以外の一般職員）の例

支給月数（条例事項）		成績率（規則事項）	
支給月数	× 92.5 /100	特に優秀	× 113 ～185 /100
		優 秀	×100.5 ～113 /100
		良好（標準）	× 89.5 /100

(3) 支給額の算出方法【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

※ 期間率の算出にあたっては、育児休業等に係る一定の除算期間が設けられている。

4 規則の改正内容

(1) 勤勉手当の成績率（第14条関係）

(ア) 平成28年12月期の成績率設定の考え方

今般の改定により、国と同じ支給率となることから、平成29年度以降の成績率が国と同様となるように改定を行うこと。 ※今年度については、改定前の支給月数が国と異なることから、成績率も異なるもの。

(イ) 平成28年12月期の成績率

別紙のとおり。

(ウ) 再任用職員に係る成績率

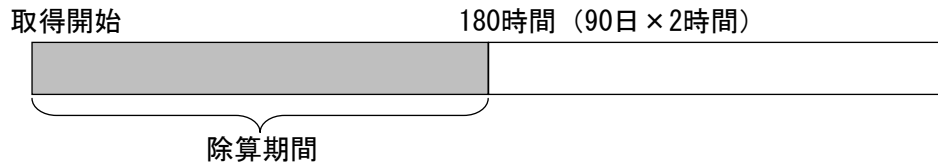
再任用職員の「優秀」の成績率を「良好（標準）」よりも一定程度高くすることについて、任命権者において、評価方法や定年退職時における成績率への反映等に係る検討等に時間を要することから、年度末に改正を行う予定であること。

(2) 勤勉手当の算定に係る除算期間（第12条関係）

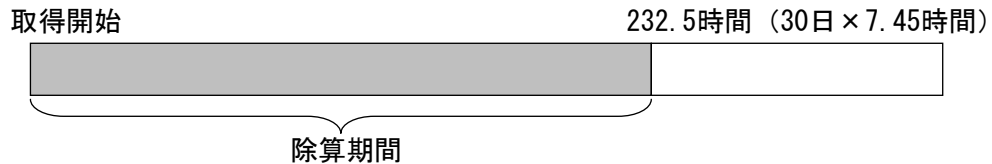
現行の除算規定において、「介護時間」及び「部分休業」により1日の勤務時間の一部について 勤務しなかった日が90日（1日2時間×90日＝180時間）を超える場合に除算対象としているものを、勤務しなかった時間が日（1日の勤務時間 7.45時間）に換算して30日（232.5時間）を超えない場合は、勤務期間から除算しないものとするよう所要の措置を講ずること。（国準拠）

【改正前後】 ※ 1日2時間（1日あたりの上限時間）部分休業をした場合

○ 改正前（180時間まで除算されない。）



○ 改正後（232.5時間まで除算されない。）



＜介護時間（新設）＞

取得期間：連続する3年の期間内（介護休暇を取得している期間を除く※。）

取得時間：1日2時間まで（30分単位で取得）

※ 始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した2時間

給 与：無給（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）

＜部分休業（育児時間）＞

取得期間：子が小学校就学の始期に達するまで

取得時間：1日2時間まで（30分単位で取得）

※ 正規の勤務時間の始め又は終わりに2時間

給 与：無給（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）

5 施行期日

公布の日（条例の公布と同日を予定）から施行し、改正後の規則の規定は、4(1)の規定（勤勉手当の成績率）は平成28年12月1日から、4(2)の規定（勤勉手当の算定に係る除算期間）は平成29年1月1日から適用すること。

平成28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】				
成績区分	再任用職員以外の職員		再任用職員	
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」の加算率と同率を加算した率に設定		
優秀	上限	「特に優秀」の下限を設定		「良好」の成績率と同じ率を設定
	下限	「良好」の加算率と同率を加算した率に設定		
良好	標準	現行の成績率から勤勉手当の引上げ月数に相当する率を加えた率		「再任用職員以外の職員」に同じ
良好でない	上限	「良好」の成績率未満に設定		「再任用職員以外の職員」に同じ
	戒告	国のH28勧告後の「良好（標準）」の成績率に対する比率を概ね維持するよう設定		改定を見送り（国準拠）
	減給			
	停職			

【成績率】

（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)	改正案 (B)	引上げ率 (B) - (A)	国勧告後	改正案	現行 (A)	改正案 (B)	引上げ率 (B) - (A)	国勧告後	改正案
特に優秀		155 / 100 以下	185 / 100 以下	30 / 100	208.3	206.7	195 / 100 以下	225 / 100 以下	30 / 100	206.5	205.5
		94 / 100 以上	109 / 100 以上	15 / 100	126.4	121.8	121 / 100 以上	136 / 100 以上	15 / 100	128.3	124.2
優秀		94 / 100 未満	109 / 100 未満	15 / 100	-	-	121 / 100 未満	136 / 100 未満	15 / 100	-	-
		84 / 100 以上	99 / 100 以上	15 / 100	112.5	110.6	107 / 100 以上	122 / 100 以上	15 / 100	113.0	111.4
良好（標準）		74.5 / 100	89.5 / 100	15 / 100	100	100	94.5 / 100	109.5 / 100	15 / 100	100	100
良好でない		74.5 / 100 未満	89.5 / 100 未満	15 / 100	-	-	94.5 / 100 未満	109.5 / 100 未満	15 / 100	-	-
通知事項	戒告	58 / 100 以下	62 / 100 以下	4 / 100	69.0	69.3	73 / 100 以下	77 / 100 以下	4 / 100	70.1	70.3
	減給	48 / 100 以下	51 / 100 以下	3 / 100	56.9	57.0	52 / 100 以下	54 / 100 以下	2 / 100	49.5	49.3
	停職	38 / 100 以下	40 / 100 以下	2 / 100	44.8	44.7	32 / 100 以下	33 / 100 以下	1 / 100	30.4	30.1

（再任用職員）

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)	改正案(B)	引上げ率 (B) - (A)	国勧告後	改正案	現行(A)	改正案(B)	引上げ率 (B) - (A)	国勧告後	改正案	
優秀	37.5 / 100 超	42.5 / 100 超	5 / 100		100	47.5 / 100 超	52.5 / 100 超	5 / 100		100	
良好（標準）	37.5 / 100	42.5 / 100	5 / 100		100	47.5 / 100	52.5 / 100	5 / 100		100	
良好でない	37.5 / 100 未満	42.5 / 100 未満	5 / 100	-	-	47.5 / 100 未満	52.5 / 100 未満	5 / 100	-	-	
通知事項	戒告	32 / 100 以下	32 / 100 以下	0 / 100	78.0	75.3	37 / 100 以下	37 / 100 以下	0 / 100	72.5	70.5
	減給	27 / 100 以下	27 / 100 以下	0 / 100	65.9	63.5	26.5 / 100 以下	26.5 / 100 以下	0 / 100	52.0	50.5
	停職	21.5 / 100 以下	21.5 / 100 以下	0 / 100	52.4	50.6	16 / 100 以下	16 / 100 以下	0 / 100	31.4	30.5

勤 勉 手 当 の 算 定 に 係 る 除 算 期 間 に つ い て

1 前回の委員会（12/8）における御質問に対する回答

（１） 質問内容

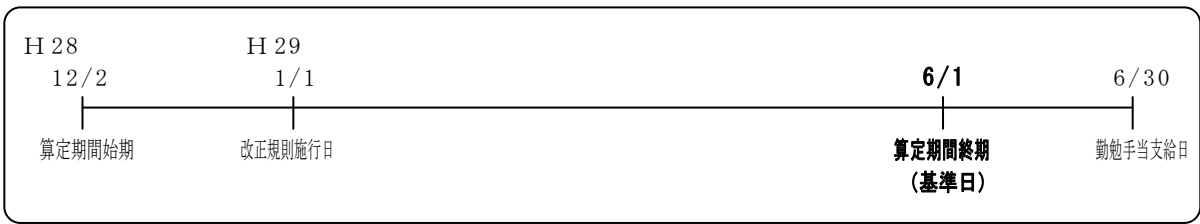
平成29年 6 月期の勤勉手当の算定対象となる期間が平成28年12月 2 日から平成29年 6 月 1 日までとされている中で、今般の改正規則は平成29年 1 月 1 日の施行であるが、改正前の12月中に部分休業を取得した者の取扱いはどうなるのか。

<部分休業（育児時間）>

取得期間：子が小学校就学の始期に達するまで
取得時間：1 日 2 時間まで（30 分単位で取得）
※ 正規の勤務時間の始め又は終わりに 2 時間
給 与：無給（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）

（２） 回答

平成29年 6 月期の勤勉手当の除算期間の算定に当たっては、基準日（H29. 6. 1）において当該基準日以前 6 箇月間に部分休業等により勤務しなかった期間を改正後の除算期間の算定方法により算定することとなるものである。



2 改正の概要

「部分休業」により 1 日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が90日（1 日 2 時間×90日＝180時間）を超える場合に除算対象としているものを、「介護時間」及び「部分休業」により勤務しなかった時間が日（1日の勤務時間 7. 45時間）に換算して30日（232. 5 時間）を超えない場合は、勤務期間から除算しない取扱いとすること。（国準拠）

