

議案第7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29年3月22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。）の一部改正により、勤勉手当の支給割合が引き上げられたこと等に伴い、勤勉手当の成績率の改正をしようとするものである。

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（再任用職員にあっては100分の5）引き上げられたことに伴い、平成29年6月期以降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

再任用職員に係る勤勉手当の成績率について、平成29年12月期から、「優秀」適用者の成績率を「良好」適用者の成績率よりも一定程度高いものとなるよう、定めること。（第14条の2関係）

第3 施行期日等（附則関係）

この規則は、平成29年4月1日から施行する。ただし、表2の項の規定は、同年12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29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 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>（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105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131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93.5以上100分の105未満</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の116.5以上100分の131未満</u>）</p> <p>（3） 勤務成績が良好な職員 <u>100分の82</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の102</u>）</p> <p>（4） 勤務成績が良好でない職員 <u>100分の82未満</u>（特定幹部職員にあっては、<u>100分の102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>	<p>(1) 勤務成績が優秀な職員 <u>100分の40超</u> (特定幹部職員にあっては、<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> (特定幹部職員にあっては、<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> (特定幹部職員にあっては、<u>100分の50未満</u>)</p> <p>2 [略]</p>
2	<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40超</u> (特定幹部職員にあっては、<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> (特定幹部職員にあっては、<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> (特定幹部職員にあっては、<u>100分の50未満</u>)</p> <p>2 [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42以上</u> (特定幹部職員にあっては、<u>100分の52以上</u>)</p> <p>(2) 勤務成績が良好な職員 <u>100分の38.5</u> (特定幹部職員にあっては、<u>100分の48.5</u>)</p> <p>(3) 勤務成績が良好でない職員 <u>100分の38.5未満</u> (特定幹部職員にあっては、<u>100分の48.5未満</u>)</p> <p>2 [略]</p>
備考 改正部分は、下線の部分である。		

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。ただし、表2の項の改正部分は、同年12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

- (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) 人事委員会報告を踏まえ、再任用職員の勤務実績をより支給額に反映し得るよう、勤勉手当の成績率を改正しようとするもの。

2 平成 28 年人事委員会報告及び勧告と条例等の改正

	人事委員会報告及び勧告の内容						改正の内容等		
1	<div>勤勉手当支給割合</div>						<div>条例改正 ※完全実施</div> <div>規則改正 28年12月期 ※改正済</div> <div>29年6月期以降 ※今回改正</div>		
	【勧告】								
	区 分		H28 年度	H29 年度以降					
			12 月期	6 月期	12 月期	合計(月分)			
	再任用職員 以外の職員	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								
	再任用職員 以外の職員	種別	現行 (H28 年度)			改正後 (H29 年度以降)			
			6 月	12 月	計	6 月		12 月	計
			期末	1.225	1.375	2.600		1.225	1.375
		勤勉	0.775	0.925	1.700	0.850		0.850	1.700
再任用職員	計	2.000	2.300	4.300	2.075	2.225	4.300		
	期末	0.650	0.800	1.450	0.650	0.800	1.450		
	勤勉	0.375	0.425	0.800	0.400	0.400	0.800		
再任用職員	計	1.025	1.225	2.250	1.050	1.200	2.250		
2	<div>再任用職員の給与</div>						<div>規則改正 29年12月期 ※今回改正</div>		
	【報告】								
	<p>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。</p> <p>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。</p>								

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29年6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	× 85 /100	特に優秀	× 105 ～170 /100
		優 秀	× 93.5 ～105 /100
		良好（標準）	× 82 /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（※1）× 成績率（※2）

※1 期間率：基準日以前6か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準に高い成績率に決定

4 規則の改正内容

(1) 平成29年6月期の成績率

成績率設定の考え方

ア 再任用以外の職員

平成29年度以降の勤勉手当の支給月数が国と同じ月数とされたことから、成績区分毎の成績率についても国と同率となるよう、改定を行うこと。

イ 再任用職員

「優秀」の下限、「良好」及び「良好でない」の上限の成績率について、勤勉手当の支給月数と同率となるよう、改定を行うこと。

※ 国においては、平成28年12月期から「優秀」の成績率を「良好（標準）」よりも一定程度高くしているが、本県では、任命権者において、評価開始に当たり一定の周知期間が必要となること等から、既に評価対象期間に入っている平成29年6月期（評価対象期間：28年12月2日～29年6月1日）における「優秀」適用者の成績率に差を設ける当該改正は見送るもの。

(2) 平成29年12月期の成績率

成績率設定の考え方

・ 再任用職員

任命権者における評価方法の検討状況等を踏まえ、人事委員会報告に基づき、「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くすること。

成績率の設定に当たっては、勤勉手当の支給月数が国と同じ月数であることから、再任用職員以外の職員同様、成績区分毎の成績率についても国と同率とするもの。

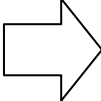
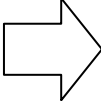
なお、改正後の成績率は、「優秀」適用者に対する成績率の違いを踏まえた目標設定による人事評価が可能となる、平成29年12月期（評価対象期間：29年6月2日～29年12月1日）から適用するよう、改定を行うこと。

5 施行期日

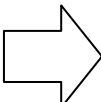
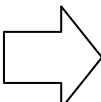
上記の4(1)（平成29年6月期の成績率）は平成29年4月1日から、4(2)（平成29年12月期の成績率）は同年12月1日から施行すること。

(改正案)

1 再任用職員以外の職員

成績区分等		平成28年度			平成29年度（案）	
		6月期	12月期		6月期	12月期
一般の職員	特に優秀	155 /100 以下	185 /100 以下		170 /100 以下	
		94 /100 以上	109 /100 以上		105 /100 以上	
	優 秀	94 /100 未満	109 /100 未満		105 /100 未満	
		84 /100 以上	99 /100 以上		93.5 /100 以上	
	良好 (標 準)	74.5 /100	89.5 /100		82 /100	
特定幹部職員	特に優秀	195 /100 以下	225 /100 以下		210 /100 以下	
		121 /100 以上	136 /100 以上		131 /100 以上	
	優 秀	121 /100 未満	136 /100 未満		131 /100 未満	
		107 /100 以上	122 /100 以上		116.5 /100 以上	
	良好 (標 準)	94.5 /100	109.5 /100		102 /100	
	良好でない	74.5 /100 未満	89.5 /100 未満		82 /100 未満	
	特に優秀	195 /100 以下	225 /100 以下		210 /100 以下	
		121 /100 以上	136 /100 以上		131 /100 以上	
	優 秀	121 /100 未満	136 /100 未満		131 /100 未満	
		107 /100 以上	122 /100 以上		116.5 /100 以上	
	良好 (標 準)	94.5 /100	109.5 /100		102 /100	
	良好でない	94.5 /100 未満	109.5 /100 未満		102/100 未満	

2 再任用職員

成績区分等		平成28年度			平成29年度（案）	
		6月期	12月期		6月期	12月期
一般の職員	優 秀	37.5 /100 超	42.5 /100 超		40/100 超	42/100 <u>以上</u>
	良好 (標 準)	37.5 /100	42.5 /100		40/100	38.5/100
	良好でない	37.5 /100 未満	42.5 /100 未満		40/100 未満	38.5/100 未満
特定幹部職員	優 秀	47.5 /100 超	52.5 /100 超		50/100 超	52/100 <u>以上</u>
	良好 (標 準)	47.5 /100	52.5 /100		50/100	48.5/100
	良好でない	47.5 /100 未満	52.5 /100 未満		50/100 未満	48.5/100 未満

※ 下線部は前回協議時からの変更箇所（「超」⇒「以上」）