

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22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39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>（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>
2・3	<p>〔略〕</p>	<p>〔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>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>
<p>2 (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</u>が<u>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>
<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29年1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28年12月1日から適用する。