

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3月25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8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>
<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) [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>

。)にあつては、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 (特定幹部職員にあつては、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 (特定幹部職員にあつては、100分の100)

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

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

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

(3) 勤務成績が良好でない職員 100分の40未満 (特定幹部職員にあつては、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、処分があつ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、この処分があつ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、この処分があつ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

。)にあつては、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 (特定幹部職員にあつては、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 (特定幹部職員にあつては、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 (特定幹部職員にあつては、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号にあつ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

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

(2) 勤務成績が良好な職員 100分の37.5 (特定幹部職員にあつては、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 (特定幹部職員にあつては、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、処分があつ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、この処分があつ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、この処分があつ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

り、処分があったことを知った日の翌日から起算して60日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。

[略]

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の不服申立てをした場合には、当該不服申立て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。

[略]

り、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。

[略]

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の審査請求をした場合には、当該審査請求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。

[略]

備考 改正部分は、下線の部分である。

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。