

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。

平成二十八年三月三十日

奈良県人事委員会委員長 馬場勝也

## 奈良県人事委員会規則第十六号

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の一部改正)

**第一条** 期末手当及び勤勉手当に関する規則(昭和四十六年三月奈良県人事委員会規則第二十二号)の一部を次のように改正する。

第十四条第一号中「百分の百五十」を「百分の百七十」に、「百分の百九十」を「百分の二百十」に改め、同条第二号中「百分の七十」を「百分の八十」に、「百分の九十」を「百分の百」に改める。

**第二条** 期末手当及び勤勉手当に関する規則の一部を次のように改正する。

第五条の三第一項を削り、同条第二項中「(前項に規定する職にある者に限る。)」を削り、同項を同条第一項とし、同条第三項を同条第二項とする。

第七条の六の見出し中「不服申立て」を「審査請求」に改め、同条中「不服申立て」を「審査請求」に、「不服申立期間」を「審査請求をすることができる期間」に改める。

第十条の見出し中「等」を削り、同条第一項を削り、同条第二項を同条第一項とする。

第十二条第二項第二号中「している職員」の下に「(当該育児休業の承認(公益的法人等派遣職員にあつては、育児介護休業法第五条に規定する育児休業の申出)に係る期間(当該期間が二以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が一箇月以下である職員を除く。)」を加える。

第十四条を次のように改める。

(勤勉手当の成績率)

**第十四条** 法第二十八条の四第一項、第二十八条の五第一項又は第二十八条の六第一項若しくは第二項の規定により採用された職員(第五項において「再任用職員」という。)以外の職員の成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、任命権者が定めるものとする。ただし、任命権者は、その所属の条例第二十条第一項の職員が著しく少数であることその他の第一号ア及

びイに定める成績率により難い特別の事情が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と認める場合がある。以下同じ。

一 直近の業績評価（基準日以前における直近の業績評価をいう。以下同じ。）の全体評価が上位（全体評価の段階が中位より上であることをいう。以下同じ。）又は中位の段階である職員 当該職員が次に掲げる職員の区分のいずれに該当するかに応じ、次に定める割合

ア 勤務成績が特に優秀な職員 百分の八十八を超え百分の百六十以下（条例第十九条第二項に規定する特定幹部職員（以下この条において「特定幹部職員」という。）にあつては、百分の百八を超え百分の二百以下）

イ 勤務成績が優秀な職員 百分の七十八・五を超え百分の八十八以下（特定幹部職員にあつては、百分の九十八・五を超え百分の百八以下）

ウ 勤務成績が良好な職員 百分の七十八・五（特定幹部職員にあつては、百分の九十八・五）

二 直近の業績評価の結果がない職員（次号の人事委員会の定める職員を除く。）百分の七十八・五（特定幹部職員にあつては、百分の九十八・五）

三 直近の業績評価の全体評価が下位（全体評価の段階が中位より下であることをいう。以下同じ。）の段階である職員その他人事委員会の定める職員 百分の七十八・五未満（特定幹部職員にあつては、百分の九十八・五未満）

2 前項の場合において、職員の成績率は、直近の業績評価の全体評価について、当該職員より上位である職員（人事評価に係る最終の評価者が成績率を定めようとする職員と同一である職員に限る。）の成績率を超えてはならない。

3 第一項の場合において、直近の業績評価の全体評価が上位又は中位の段階である職員のうち当該全体評価が同じ段階である職員について同項第一号アからウまでのいずれに該当するかを定めるとき及び当該職員の成績率を定めるとき並びに直近の業績評価の全体評価が下位の段階である職員のうち当該全体評価が同じ段階である職員の成績率を定めるときは、これらの職員の直近の業績評価の全体評価が付された理由、個別評価及び当該個別評価が付された理由その他参考となる事項を考慮するものとする。

4 第一項第一号ア及びイに掲げる職員として成績率を定める者の数について基準となる割合は、人事委員会が定める割合の範囲内で各任命権者が定めるものとする。

5 再任用職員の成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、任命権者が定めるものとする。

一 直近の業績評価の全体評語が上位又は中位の段階である職員 百分の三十七・五以上（特定幹部職員にあつては、百分の四十七・五以上）

二 直近の業績評価の結果がない職員（次号の人事委員会の定める職員を除く。）  
百分の三十七・五（特定幹部職員にあつては、百分の四十七・五）

三 直近の業績評価の全体評語が下位の段階である職員その他人事委員会の定める職員 百分の三十七・五未満（特定幹部職員にあつては、百分の四十七・五未満）

6 第二項及び第三項の規定は、前項の場合について準用する。この場合において、第三項中「職員について同項第一号アからウまでのいずれに該当するかを定めるとき及び当該職員の成績率を定めるとき並びに」とあるのは「職員の成績率を定めるとき及び」と読み替えるものとする。

別表第一中教育職給料表(四)の部を削り、研究職給料表の部中「職務の級二級の職員」の下に「（人事委員会が定める職員に限る。）」を、医療職給料表(一)の部職務の級四級の職員の項中「百分の十五」の下に「（人事委員会が別に定める職員にあつては百分の二十）」を、同部「職務の級三級及び二級の職員」の項中「百分の十」の下に「（人事委員会が別に定める職員にあつては百分の十五）」を加え、医療職給料表(二)の部職務の級六級、五級及び四級の職員の項中「五級及び四級」を「及び五級」に改め、「（職務の級六級の職員のうち人事委員会が別に定める職員にあつては百分の十五）」を削り、同部「職務の級三級の職員」の項中「職務の級」の下に「四級及び」を、「百分の五」の下に「（職務の級四級の職員のうち人事委員会が別に定める職員にあつては百分の十）」を加え、医療職給料表(三)の部職務の級五級の職員の項中「（人事委員会が別に定める職員にあつては百分の十五）」を削り、福祉職給料表の部中職務の級五級の職員の項を削り、同部職務の級四級及び三級の職員の項中「職務の級」の下に「五級及び」を加え、「及び三級」を削り、「百分の十」の下に「（職務の級五級の職員のうち人事委員会が別に定める職員にあつては百分の十五）」を加え、同部職務の級二級の職員の項中「職務の級」の下に「三級及び」を、「百分の五」の下に「（職務の級三級の職員のうち人事委員会が別に定める職員にあつては百分の十）」を加え、任期付職員給料表の部中「任期付職員」の下に「条例第七条の」を加え、

任期付研究員給料表の部中「任期付研究員」の下に「条例第五条第一項の」を加える。

## 附 則

### (施行期日等)

- 1 この規則は、平成二十八年三月三十一日から施行する。ただし、第二条の規定は、同年四月一日から施行する。
- 2 第一条の規定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、平成二十七年十二月一日から適用する。

### (経過措置)

- 3 平成二十八年六月に支給する勤勉手当について、勤務成績の期間及び第二条の規定による改正後の期末手当及び勤勉手当に関する規則第十四条に規定する成績率については、なお従前の例による。この場合において、改正前の期末手当及び勤勉手当に関する規則第十四条第一項中「百分の百七十」とあるのは「百分百六十」と、「百分の二百十」とあるのは「百分の二百」と、同条第二項中「百分の八十」とあるのは「百分七十五」と、「百分の百」とあるのは「百分の九十五」とする。

(地方公務員法改正の経過措置として勤務成績の評定を行う任命権者に関する特例)

- 4 地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律(平成二十六年法律第三四号)附則第三条第一項の規定の適用を受ける任命権者が平成二十八年十二月及び平成二十九年六月に支給する勤勉手当については、前項の規定を準用する。
- 5 前項に規定する任命権者に関する平成二十九年十二月に支給する勤勉手当の成績率については、同年六月に支給した勤勉手当に係る成績率の決定において考慮された事実(同年四月一日から同年六月一日までの間におけるものに限る。)が基準日以前における直近の業績評価の全体評語に影響を及ぼしたことが明らかなきは、当該事実を考慮せず定めるものとする。