

職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則をここに公布する。

平成二十三年十二月二十六日

広島県人事委員会

委員長 加藤

誠

広島県人事委員会規則第二十七号

職員の給与の支給に関する規則の一部を改正する規則

職員の給与の支給に関する規則（昭和二十六年広島県人事委員会規則第四号）の一部を次のように改正する。

第二十六条第三項第三号中「育児休業をしている職員」の下に「（当該育児休業の承認に係る期間（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。

附則を附則第一項とし、附則に次の六項を加える。

2 給与条例附則第六項に規定する勤務しない期間には、病気休暇等（特定病気休暇（職員
の勤務時間及び休暇等に関する規則（平成七年広島県人事委員会規則第一号。以下「勤務
時間等規則」という。）第十条第三項に規定する特定病気休暇をいう。以下同じ。）又は
給与条例附則第六項第二号に規定する就業禁止の措置をいう。以下同じ。）の日（一日の
勤務時間の一部を病気休暇等により勤務しない日を含む。）のほか、同項各号に掲げる事
由に係る療養期間中の週休日、給与条例第十六条第三項に規定する祝日法による休日等及
び年末年始の休日等その他の勤務しない日（一日の勤務時間の一部を勤務しない日を含み、
生理休暇等（勤務時間等規則第十条第三項各号に掲げる場合における同項に規定する病気
休暇をいう。以下同じ。）の日その他の人事委員会が定める日を除く。）が含まれるもの
とする。

3 一の負傷又は疾病による病気休暇等が引き続いていている場合においては、当該病気休暇等
の開始の日から起算して九十日（当該病気休暇等が精神疾患による場合にあつては、百八
十日）の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続く病気休暇等により勤務しない期
間の給与は、一時間につき、給与条例第十五条第七項に規定する勤務一時間当たりの給与
額の半額を減額して支給する。

4 一の負傷又は疾病が治癒し、他の負傷又は疾病による病気休暇等が引き続いていている場合
においては、次項に規定する場合を除き、当初の病気休暇等の開始の日から起算して九十
日（当該他の負傷又は疾病による病気休暇等が精神疾患による場合にあつては、百八十
日）の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続く病気休暇等により勤務しない期間の
給与は、一時間につき、給与条例第十五条第七項に規定する勤務一時間当たりの給与額の
半額を減額して支給する。

5 病気休暇等の開始の日から起算して九十日を経過した後百八十日を経過するまでの間に
精神疾患が治癒し、精神疾患以外の疾病又は負傷による病気休暇等が引き続いていている場合
においては、当該疾病又は負傷による病気休暇等により勤務しない期間の給与は、一時間

につき、給与条例第十五条第七項に規定する勤務一時間当たりの給与額の半額を減額して支給する。

6 前三項の規定の適用については、生理休暇等の期間その他の人事委員会が定める期間の前後の勤務しない期間は、引き続いていないものとする。

7 附則第二項から前項までに定めるもののほか、給与条例附則第六項の規定による給与の半減に関し必要な事項は、人事委員会が定める。

附則

(施行期日等)

1 この人事委員会規則は、平成二十四年一月一日から施行する。ただし、第二十六条第三項第三号の改正規定は、公布の日から施行する。

2 前項ただし書に規定する改正規定による改正後の職員の給与の支給に関する規則の規定は、平成二十三年十二月一日から適用する。

(給与の半減に関する経過措置)

3 この人事委員会規則（附則第一項ただし書に規定する改正規定を除く。）の施行の日（以下「施行日」という。）前から引き続き結核性疾患又は原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成六年法律第一百七号）第十一条第一項に規定する厚生労働大臣の認定を受けた負傷若しくは疾病による職員の勤務時間及び休暇等に関する規則（平成七年広島県人事委員会規則第一号）第十条第一項の表第八号に規定する休暇又は労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十八条の規定による就業禁止の措置により勤務しない職員に対する改正後の附則第三項及び第四項の規定の適用については、改正後の附則第三項中「一の負傷又は疾病」とあるのは「平成二十四年一月一日前から結核性疾患又は原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成六年法律第一百七号）第十一条第一項に規定する厚生労働大臣の認定を受けた負傷若しくは疾病」と、「九十日（当該病気休暇等が精神疾患による場合にあつては、百八十日）」とあるのは「一年」と、改正後の附則第四項中「他の負傷又は疾病」とあるのは「平成二十四年一月一日前から結核性疾患又は原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律第十一条第一項に規定する厚生労働大臣の認定を受けた負傷若しくは疾病」と、「九十日（当該他の負傷又は疾病による病気休暇等が精神疾患による場合にあつては、百八十日）」とあるのは「一年」とする。

(平成二十四年三月に支給する期末手当に関する特例措置)

4 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成二十三年広島県条例第五十七号。以下「改正条例」という。）附則第二項第一号の人事委員会規則で定めるものは、平成二十三年四月一日から同年十二月三十一日（以下「基準日」という。）までの期間の全期間が職員（職員の給与に関する条例（昭和二十六年広島県条例第二十二号。以下「給与条例」という。）第二十条及び附則第三項に規定する職員を除き、市町立学校職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例（昭和二十八年広島県条例第四十九号）の適用を受ける職員を含む。以下同じ。）として在職した期間又は人事交流等により次に掲げる者と

して勤務した期間である者とする。

一 国家公務員

二 他の地方公共団体の職員

三 地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）第十五条第一項に規定する企業職員（前号に掲げる者を除く。）

四 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成十三年広島県条例第四十一号）第十一号第一号に規定する退職派遣者

5 改正条例附則第二項第一号の人事委員会規則で定める日は、平成二十三年四月二日（同日から基準日までの期間において新たに職員となった日（当該期間において、職員が人事交流等により引き続き前項各号に掲げる者となり、引き続き当該各号に掲げる者として勤務した後、引き続き職員となった場合における当該日を除く。）がある場合は、当該日（当該日が二以上あるときは、当該日のうち最も遅い日））から基準日までの期間における減額改定対象職員（改正条例附則第二項第一号に規定する減額改定対象職員をいう。以下同じ。）となった日のうち最も早い日とする。

6 改正条例附則第二項第一号の人事委員会規則で定める期間は、次に掲げる期間とする。

一 職員として在職しなかった期間（基準日まで引き続いて在職した期間以外の在職した期間であつて、平成二十三年四月一日から基準日までの間において、職員が人事交流等により引き続き附則第四項各号に掲げる者となり、引き続き当該各号に掲げる者として勤務した後、引き続き職員となり、基準日まで引き続き在職した場合における当該各号に掲げる者となる前の職員として引き続き在職した期間以外のものを含み、同月から施行日の属する月の前月までの間の月の中途において、同項第三号に掲げる者（以下「特定企業職員」という。）であつた者から人事交流等により引き続き新たに職員となつた場合における新たに職員となつた月の初日から新たに職員となつた日の前日までの期間のうち特定企業職員として勤務した期間（以下「特定企業職員期間」という。）を除く。）

二 休職期間（地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。）第二十八条第二項の規定により休職にされていた期間（給料の全額を支給された期間を除く。）をいう。）、専従休職期間（法第五十五条の二第一項ただし書に規定する許可を受けていた期間をいう。）、大学院修学休業期間（教育公務員特例法（昭和二十四年法律第一号）第二十六条第一項に規定する大学院修学休業をしていた期間をいう。）、派遣期間（外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（昭和六十三年広島県条例第三号）第二条第一項又は公益的法人等への職員の派遣等に関する条例第二条第一項の規定により派遣されていた期間（給料の全額を支給された期間を除く。）をいう。）、育児休業期間（地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第一百十号。以下この項において「育児休業法」という。）第二条の規定により育児休業をしていた期間をいう。）、育児短時間勤務等期間（育児休業法第十条第一項に規定

- する育児短時間勤務及び育児休業法第十七条の規定による短時間勤務をしていた期間をいう。)若しくは自己啓発等休業期間(法第二十六条の五第一項に規定する自己啓発等休業をしていた期間をいう。)又は特定企業職員期間におけるこれらに相当する期間
- 三 停職期間(法第二十九条の規定により停職にされていた期間をいう。)又は特定企業職員期間におけるこれに相当する期間
- 四 育児休業法第十九条第二項、給与条例附則第六項、職員の勤務時間及び休暇等に関する条例(平成七年広島県条例第五号)第十四条第五項の規定により給与を減額された期間若しくは法第三十八条第一項の規定による許可を得て勤務しなかったことにより給与を減額された期間又は特定企業職員期間におけるこれらに相当する期間
- 五 給与条例第十九条の規定により給与を減額された期間又は特定企業職員期間におけるこれに相当する期間
- 六 減額改定対象職員以外の職員であった期間又は特定企業職員期間におけるこれに相当する期間
- 7 改正条例附則第二項第一号の人事委員会規則で定める月数は、平成二十三年四月から施行日の属する月の前月までの各月のうち次のいずれかに該当する月の数とする。
- 一 前項第一号、第二号、第四号又は第六号に掲げる期間のある月
- 二 前項第三号又は第五号に掲げる期間のある月(前号に該当する月を除く。)であつて、その月について支給された給料の額(特定企業職員期間のある月にあつては、給料及びこれに相当する給与の額の合計額)が改正条例附則第二項第一号に規定する合計額に百分の〇・〇五を乗じて得た額(附則第十三項において「改正条例附則第二項第一号基礎額」という。)に満たないもの
- 8 改正条例附則第二項第二号の人事委員会規則で定める者は、平成二十三年六月一日において減額改定対象職員であつた者のうち、同日から基準日までの期間引き続き在職した者(当該期間の全期間が職員として在職した期間又は人事交流等により附則第四項各号に掲げる者として勤務した期間である者を含む。)以外の者とする。
- 9 改正条例附則第二項第三号の人事委員会規則で定める者は、平成二十三年十二月一日において減額改定対象職員であつた者のうち、同日から基準日までの期間引き続き在職した者(当該期間の全期間が職員として在職した期間又は人事交流等により附則第四項各号に掲げる者として勤務した期間である者を含む。)以外の者とする。
- 10 改正条例附則第三項及び同項の規定により読み替えて適用する改正条例附則第二項の人事委員会規則で定める者は、特定企業職員とする。
- 11 改正条例附則第三項の人事委員会規則で定めるものは、人事交流等により新たに職員となつた者とする。
- 12 改正条例附則第三項の規定により読み替えて適用する改正条例附則第二項の権衡を考慮して人事委員会規則で定める額は、特定企業職員に係る給与に関する条例又は規程の同項の規定に相当する規定の例による同項に規定する調整額に相当する額とする。この場合

においては、特定企業職員であった者が人事交流等により引き続き新たに職員となった日の前日（引き続き新たに職員となった日が平成二十四年一月二日以後の場合にあつては、平成二十三年十二月三十一日）を当該相当する規定の例における基準日に相当する日とみなす。

13 改正条例附則第二項第一号基礎額又は改正条例附則第二項第二号若しくは第三号に掲げる額に一円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

14 この人事委員会規則に定めるもののほか、平成二十四年三月に支給する期末手当に関する特例措置の実施に関し必要な事項は、人事委員会が定める。