

職員の自己啓発等休業に関する条例の施行に伴う関係人事委員会規則の整備に関する規則をここに公布する。

平成20年 2月22日

鳥取県人事委員会委員長 高 橋 敬 一

### 鳥取県人事委員会規則第 1 号

職員の自己啓発等休業に関する条例の施行に伴う関係人事委員会規則の整備に関する規則

( 職員の給与の支給に関する規則の一部改正 )

第 1 条 職員の給与の支給に関する規則 ( 昭和27年鳥取県人事委員会規則第 3 号 ) の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中号の表示に下線が引かれた号 ( 以下この条において「移動号」という。 ) に対応する同表の改正後の欄中号の表示に下線が引かれた号 ( 以下この条において「移動後号」という。 ) が存在する場合には、当該移動号を当該移動後号とし、移動号に対応する移動後号が存在しない場合には、当該移動号 ( 以下この条において「削除号」という。 ) を削り、移動後号に対応する移動号が存在しない場合には、当該移動後号 ( 以下この条において「追加号」という。 ) を加える。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分 ( 号の表示及び削除号を除く。以下この条において「改正部分」という。 ) に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分 ( 号の表示及び追加号を除く。以下この条において「改正後部分」という。 ) が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正部分に対応する改正後部分が存在しない場合には、当該改正部分を削り、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改 正 後	改 正 前
<p>第 6 条 職員が計算期間の中途において次の各号のいずれかに該当する場合におけるその計算期間中の給料は、日割計算により支給する。</p> <p>( 1 ) 休職 ( 給与条例第12条の 2 第 1 項の規定により給料の全額を支給される場合を除く。以下この条及び次条において同じ。 ) にされ、又は休職の終了により復職した場合</p> <p>( 2 ) 略</p> <p>( 3 ) <u>大学院修学休業 ( 教育公務員特例法 ( 昭和24年法律第 1 号 ) 第26条第 1 項に規定する大学院修学休業をいう。以下同じ。 ) を始め、又は大学院修学休業の終了により職務に復帰した場合</u></p> <p>( 4 ) <u>自己啓発等休業 ( 地方公務員法第26条の 5 第 1 項に規定する自己啓発等休業をいう。以下同じ。 ) を始め、又は自己啓発等休業の終了により職務に復帰した場合</u></p> <p>( 5 ) <u>停職にされ、又は停職の終了により職務に復帰した場合</u></p> <p>( 6 ) <u>地方公務員の育児休業等に関する法律 ( 平成 3 年法律第110号 ) 第 2 条の規定による育児休業 ( 以下「育児休業」という。 ) を始め、又は育児</u></p>	<p>第 6 条 職員が計算期間の中途において次の各号のいずれかに該当する場合におけるその計算期間中の給料は、日割計算により支給する。</p> <p>( 1 ) 休職 ( 給与条例第12条の 2 の規定により給料の全額を支給される場合を除く。以下本条及び次条において同じ。 ) にされ、又は休職の終了により復職した場合</p> <p>( 2 ) 略</p>

休業の終了により職務に復帰した場合

(7) 略

(8) 略

(9) 海外随伴休暇（職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第35号。以下「勤務時間条例」という。）第17条第1項第2号及び県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第36号。以下「県費負担教職員勤務時間条例」という。）第15条第1項第2号に規定する海外随伴休暇をいう。以下同じ。）を承認され、又は海外随伴休暇の終了により再び勤務するに至った場合

2 計算期間の初日から引き続いて休職にされ、専従許可を受け、大学院修学休業をし、自己啓発等休業をし、停職にされ、育児休業をし、外国派遣条例第2条第1項の規定により派遣され、公益法人等派遣条例第2条第1項の規定により派遣され、又は海外随伴休暇を承認されている職員が、給料の支給期日後に復職し、職務に復帰し、又は再び勤務するに至った場合には、その計算期間中の給料をその際支給する。

（給料の返納）

第7条 略

2 職員の給料が計算期間中給料の支給期日後において、退職、休職、専従許可、大学院修学休業、自己啓発等休業、減給、停職、育児休業、外国派遣、公益法人等派遣、海外随伴休暇等により過払となった場合は、その者が従前給料の支給を受けていた費目にその際返納させなければならない。

第16条 減額すべき給与額は、減額すべき事由の生じた計算期間の分を次の計算期間以降の給料から差し引く。ただし、退職、休職、専従許可、大学院修学休業、自己啓発等休業、停職、育児休業、外国派

(3) 略

(4) 略

(5) 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条の規定による育児休業（以下「育児休業」という。）を始め、又は育児休業の終了により職務に復帰した場合

(6) 停職にされ、又は停職の終了により職務に復帰した場合

(7) 海外随伴休暇（職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年12月鳥取県条例第35号。以下「勤務時間条例」という。）第17条第1項第2号及び県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年12月鳥取県条例第36号。以下「県費負担教職員勤務時間条例」という。）第15条第1項第2号に規定する海外随伴休暇をいう。以下同じ。）を承認され、又は海外随伴休暇の終了により再び勤務するに至った場合

(8) 大学院修学休業（教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第26条第1項に規定する大学院修学休業をいう。以下同じ。）を始め、又は大学院修学休業の終了により職務に復帰した場合

2 計算期間の初日から引き続いて休職にされ、専従許可を受け、外国派遣条例第2条第1項の規定により派遣され、公益法人等派遣条例第2条第1項の規定により派遣され、育児休業をし、停職にされ、海外随伴休暇を承認され、又は大学院修学休業をしている職員が、給料の支給期日後に復職し、職務に復帰し、又は再び勤務するに至った場合には、その計算期間中の給料をその際支給する。

（給料の返納）

第7条 略

2 職員の給料が計算期間中給料の支給期日後において、退職、休職、停職、減給、専従許可、外国派遣、公益法人等派遣、育児休業、海外随伴休暇、大学院修学休業等により過払いとなった場合は、その者が従前給料の支給を受けていた費目にその際返納させなければならない。

第16条 減額すべき給与額は、減額すべき事由の生じた計算期間の分を次の計算期間以降の給料から差し引く。ただし、退職、休職、停職、専従許可、外国派遣、公益法人等派遣、育児休業、海外随伴休暇、

<p>遣、公益法人等派遣、<u>海外随伴休暇等</u>の場合において、減額すべき給与額を給料から差し引くことができないときは、給与条例の規定に基づくその他の未支給の給与から差し引く。</p> <p>2及び3 略</p>	<p>大学院修学休業等の場合において、減額すべき給与額を給料から差し引くことができないときは、給与条例の規定に基づくその他の未支給の給与から差し引く。</p> <p>2及び3 略</p>
---	---

(職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の一部改正)

第2条 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則(昭和32年鳥取県人事委員会規則第10号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中号の表示に下線が引かれた号(以下この条において「移動号」という。)に対応する同表の改正後の欄中号の表示に下線が引かれた号(以下この条において「移動後号」という。)が存在する場合には、当該移動号を当該移動後号とし、移動号に対応する移動後号が存在しない場合には、当該移動号(以下この条において「削除号」という。)を削り、移動後号に対応する移動号が存在しない場合には、当該移動後号(以下この条において「追加号」という。)を加える。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(号の表示及び削除号を除く。以下この条において「改正部分」という。)に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分(号の表示及び追加号を除く。以下この条において「改正後部分」という。)が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正部分に対応する改正後部分が存在する場合には、当該改正部分を削り、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この規則は、職員の給与に関する条例(昭和26年鳥取県条例第3号。以下「給与条例」という。)第4条及び第18条の規定、職員の育児休業等に関する条例(平成4年鳥取県条例第6号。以下「育児休業条例」という。)第6条及び第12条の規定、<u>公益法人等への職員の派遣等に関する条例</u>(平成14年鳥取県条例第3号。以下「公益法人等派遣条例」という。)第6条、第7条第4項及び第16条の規定並びに<u>職員の自己啓発等休業に関する条例</u>(平成19年鳥取県条例第89号。以下「自己啓発等休業条例」という。)第11条及び第13条の規定に基づき、職員の初任給、昇格、昇給等に関する基準を定めるものとする。</p> <p>(復職時等における号給の調整)</p> <p>第17条 次の各号に掲げる職員が復職し、職務に復帰し、又は再び勤務するに至った場合においては、それぞれ当該各号に掲げる期間(以下「休職等の期間」という。)を休職期間等調整換算表(別表第15)により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、復職し、職務に復帰し、又は再び勤</p>	<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この規則は、職員の給与に関する条例(昭和26年鳥取県条例第3号。以下「給与条例」という。)第4条及び第18条の規定、職員の育児休業等に関する条例(平成4年鳥取県条例第6号。以下「育児休業条例」という。)第6条及び第12条の規定並びに<u>公益法人等への職員の派遣等に関する条例</u>(平成14年鳥取県条例第3号。以下「公益法人等派遣条例」という。)第6条、第7条第4項及び第16条の規定に基づき、職員の初任給、昇格、昇給等に関する基準を定めるものとする。</p> <p>(復職時等における号給の調整)</p> <p>第17条 次の各号に掲げる職員が復職し、職務に復帰し、又は再び勤務するに至った場合においては、それぞれ当該各号に掲げる期間(以下「休職等の期間」という。)を休職期間等調整換算表(別表第15)により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、復職し、職務に復帰し、又は再び勤</p>

務するに至った日（以下「復職等の日」という。）及び復職等の日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に人事委員会が定めるところにより、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

(1)及び(2) 略

(3) 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第26条第1項に規定する大学院修学休業（以下「大学院修学休業」という。）をした職員 大学院修学休業の期間

(4) 外国派遣職員 派遣期間

(5) 略

(6)～(9) 略

2 次の各号に掲げる職員が職務に復帰した場合には、それぞれ当該各号に掲げる規定により、当該規定に規定する期間を引き続き勤務したものとみなして、職務に復帰した日（以下「復帰日」という。）及び復帰日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に人事委員会が定めるところにより、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

(1) 地方公務員法第26条の5第1項に規定する自己啓発等休業をした職員（以下「自己啓発等休業職員」という。） 自己啓発等休業条例第11条

(2) 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条第1項に規定する育児休業をした職員（以下「育児休業職員」という。） 育児休業条例第6条

3 外国派遣職員、公益法人等派遣職員、自己啓発等休業職員若しくは育児休業職員が職務に復帰した場合又は人事委員会が定めるこれに準ずる場合における号給の調整について、前2項の規定による場合には部局内の他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、前2項の規定にかかわらず、あらかじめ人事委員会の承認を得て、その者の号給を調整することができる。

務するに至った日（以下「復職等の日」という。）及び復職等の日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に人事委員会が定めるところにより、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

(1)及び(2) 略

(3) 外国派遣職員 派遣期間

(4) 略

(5) 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第26条第1項に規定する大学院修学休業（以下「大学院修学休業」という。）をした職員 大学院修学休業の期間

(6)～(9) 略

2 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条第1項に規定する育児休業をした職員（以下「育児休業職員」という。）が職務に復帰した場合には、育児休業条例第6条の規定により、同条に規定する期間を引き続き勤務したものとみなして、職務に復帰した日（以下「復帰日」という。）及び復帰日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に人事委員会が定めるところにより、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

3 外国派遣職員、公益法人等派遣職員若しくは育児休業職員が職務に復帰した場合又は人事委員会が定めるこれに準ずる場合における号給の調整について、前2項の規定による場合には部局内の他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、前2項の規定にかかわらず、あらかじめ人事委員会の承認を得て、その者の号給を調整することができる。

(通勤手当の支給に関する規則の一部改正)

第3条 通勤手当の支給に関する規則(昭和33年鳥取県人事委員会規則第21号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正後の欄中号の表示に下線が引かれた号(以下この条において「追加号」という。)を加える。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(以下この条において「改正部分」という。)に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分(追加号を除く。以下この条において「改正後部分」という。)が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正部分に対応する改正後部分が存在しない場合には、当該改正部分を削り、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>第5条の4 略</p> <p>2 月の中途において<u>次の各号に掲げる場合における当該各号に掲げる期間が2以上の月にわたることとなったとき(次項に規定する場合に該当しているときを除く。)</u>は、支給単位期間は、その後復職し、<u>職務に復帰し、又は再び勤務するに至った日の属する月の翌月(その日が月の初日である場合にあっては、その日の属する月)から開始する。</u></p> <p>(1) <u>教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第26条第1項に規定する大学院修学休業(以下「大学院修学休業」という。)をした場合 大学院修学休業の期間</u></p> <p>(2) <u>地方公務員法第26条の5第1項に規定する自己啓発等休業(以下「自己啓発等休業」とい</u></p>	<p>第5条の4 略</p> <p>2 月の中途において<u>地方公務員法第28条第2項の規定による休職(以下「休職」という。)</u>にされ、<u>同法第29条第1項の規定による停職(以下「停職」という。)</u>にされ、<u>同法第55条の2第1項ただし書の規定による許可(以下「専従許可」という。)</u>を受け、<u>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63年鳥取県条例第3号)第2条第1項の規定による派遣(以下「外国派遣」という。)</u>をされ、<u>公益法人等への職員の派遣等に関する条例(平成14年鳥取県条例第3号)第2条第1項の規定による派遣(以下「公益法人等派遣」という。)</u>をされ、<u>地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第2条第1項の規定による育児休業(以下「育児休業」という。)</u>を始め、<u>職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成6年鳥取県条例第35号)第17条第1項第2号若しくは県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成6年鳥取県条例第36号)第15条第1項第2号に規定する海外随伴休暇(以下「海外随伴休暇」という。)</u>を承認され、<u>又は教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第26条第1項に規定する大学院修学休業(以下「大学院修学休業」という。)</u>を始めた場合であって、<u>これらの期間が2以上の月にわたることとなったとき(次項に規定する場合に該当しているときを除く。)</u>は、支給単位期間は、その後復職し、<u>又は職務に復帰した日の属する月の翌月(その日が月の初日である場合にあっては、その日の属する月)から開始する。</u></p>

う。)をした場合 自己啓発等休業の期間

(3) 地方公務員法第28条第2項の規定による休職  
(以下「休職」という。)にされた場合 休職の  
期間

(4) 地方公務員法第29条第1項の規定による停職  
(以下「停職」という。)にされた場合 停職の  
期間

(5) 地方公務員法第55条の2第1項ただし書の規  
定による許可(以下「専従許可」という。)を受  
けた場合 専従許可の有効期間

(6) 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成  
3年法律第110号)第2条第1項の規定による育  
児休業(以下「育児休業」という。)をした場合  
育児休業の期間

(7) 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63年鳥取県条例第  
3号)第2条第1項の規定による派遣(以下「外  
国派遣」という。)をされた場合 外国派遣の期  
間

(8) 職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成  
6年鳥取県条例第35号)第17条第1項第2号若し  
くは県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する  
条例(平成6年鳥取県条例第36号)第15条第1項  
第2号に規定する海外随伴休暇(以下「海外随伴  
休暇」という。)を承認された場合 海外随伴休  
暇の期間

(9) 公益法人等への職員の派遣等に関する条例  
(平成14年鳥取県条例第3号)第2条第1項の規  
定による派遣(以下「公益法人等派遣」とい  
う。)をされた場合 公益法人等派遣の期間

3 出張、休暇、欠勤その他の事由により、月の初日  
から末日までの期間の全日数にわたって通勤しない  
こととなった場合(前項各号に掲げる場合から復職  
等をしないで引き続き当該期間の全日数にわたって  
通勤しないこととなった場合を除く。)には、支給  
単位期間は、その後再び通勤することとなった日の  
属する月から開始する。

(返納の事由及び額等)

第10条の2 給与条例第10条第8項の人事委員会規則  
で定める事由は、通勤手当(1月の支給単位期間に  
係るものを除く。)を支給される職員について生じ  
た次の各号のいずれかに掲げる事由とする。

(1)及び(2) 略

(3) 月の中途において大学院修学休業をし、自己

3 出張、休暇、欠勤その他の事由により、月の初日  
から末日までの期間の全日数にわたって通勤しない  
こととなった場合(前項に規定するときから復職等  
をしないで引き続き当該期間の全日数にわたって通  
勤しないこととなった場合を除く。)には、支給単  
位期間は、その後再び通勤することとなった日の属  
する月から開始する。

(返納の事由及び額等)

第10条の2 給与条例第10条第8項の人事委員会規則  
で定める事由は、通勤手当(1月の支給単位期間に  
係るものを除く。)を支給される職員について生じ  
た次の各号のいずれかに掲げる事由とする。

(1)及び(2) 略

(3) 月の中途において休職にされ、停職にされ、

<p>啓発等休業をし、<u>休職にされ、停職にされ、専従許可を受け、育児休業をし、外国派遣をされ、海外随伴休暇を承認され、又は公益法人等派遣をされた場合であって、これらの期間が2以上の月にわたることとなる</u>とき。</p> <p>(4) 略</p> <p>2～6 略</p>	<p>専従許可を受け、<u>外国派遣をされ、公益法人等派遣をされ、育児休業を始め、海外随伴休暇を承認され、又は大学院修学休業を始めた場合であって、これらの期間が2以上の月にわたることとなる</u>とき。</p> <p>(4) 略</p> <p>2～6 略</p>
---	---

( 期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則の一部改正 )

第4条 期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則(昭和41年鳥取県人事委員会規則第4号)の一部を次のように改正する。

次の表の改正前の欄中号の表示に下線が引かれた号(以下この条において「移動号」という。)に対応する同表の改正後の欄中号の表示に下線が引かれた号(以下この条において「移動後号」という。)が存在する場合には、当該移動号を当該移動後号とし、移動号に対応する移動後号が存在しない場合には、当該移動号(以下この条において「削除号」という。)を削り、移動後号に対応する移動号が存在しない場合には、当該移動後号(以下この条において「追加号」という。)を加える。

次の表の改正前の欄中下線が引かれた部分(号の表示及び削除号を除く。以下この条において「改正部分」という。)に対応する同表の改正後の欄中下線が引かれた部分(号の表示及び追加号を除く。以下この条において「改正後部分」という。)が存在する場合には、当該改正部分を当該改正後部分に改め、改正部分に対応する改正後部分が存在しない場合には、当該改正部分を削り、改正後部分に対応する改正部分が存在しない場合には、当該改正後部分を加える。

改正後	改正前
<p>( 期末手当の支給を受ける職員 )</p> <p>第1条の3 条例第16条の4第1項前段の規定により期末手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日(以下「期末手当基準日」という。)に在職する一般職員(条例第16条の5各号のいずれかに該当する者を除く。)のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。</p> <p>(1) <u>教育公務員特例法(昭和24年法律第1号)第26条第1項に規定する大学院修学休業をしている職員</u></p> <p>(2) <u>地方公務員法(昭和25年法律第261号)第26条の5第1項に規定する自己啓発等休業をしている職員</u></p> <p>(3) 地方公務員法第28条第2項第1号の規定に該当して休職にされている職員のうち給与の支給を受けていない職員及び職員の休職の事由を定める条例(昭和56年鳥取県条例第7号。以下「休職事由条例」という。)第2条第1号の規定に該当して休職にされている職員</p>	<p>( 期末手当の支給を受ける職員 )</p> <p>第1条の3 条例第16条の4第1項前段の規定により期末手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日(以下「期末手当基準日」という。)に在職する一般職員(条例第16条の5各号のいずれかに該当する者を除く。)のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。</p> <p>(1) <u>無給休職者(地方公務員法(昭和25年法律第261号)第28条第2項第1号の規定に該当して休職にされている職員のうち給与の支給を受けていない職員及び職員の休職の事由を定める条例(昭和56年鳥取県条例第7号。以下「休職事由条例」という。)第2条第1号の規定に該当して休職にされている職員をいう。)</u></p>

(4) 地方公務員法第28条第2項第2号の規定に該当して休職にされている職員

(5) 地方公務員法第29条第1項の規定により停職にされている職員

(6) 地方公務員法第55条の2第1項ただし書に規定する許可を受けている職員

(7) 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第2条の規定による育児休業（以下「育児休業」という。）をしている職員のうち、職員の育児休業等に関する条例（平成4年鳥取県条例第6号。以下「育児休業条例」という。）第5条の3第1項に規定する職員以外の職員

(8) 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63年鳥取県条例第3号）第2条第1項の規定により派遣された職員（以下「外国派遣職員」という。）のうち、給与の支給を受けていない職員

(9) 職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第35号。以下「勤務時間条例」という。）第17条第1項第2号又は県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第36号。以下「県費負担教職員勤務時間条例」という。）第15条第1項第2号に規定する海外随伴休暇を承認されている職員

(10) 公益法人等派遣条例第2条第1項の規定により派遣された職員（以下「公益法人等派遣職員」

）  
(2) 刑事休職者（地方公務員法第28条第2項第2号の規定に該当して休職にされている職員をいう。）

(3) 停職者（地方公務員法第29条第1項の規定により停職にされている職員をいう。）

(4) 専従休職者（地方公務員法第55条の2第1項ただし書に規定する許可を受けている職員をいう。）

(5) 無給外国派遣職員（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63年鳥取県条例第3号）第2条第1項の規定により派遣された職員（以下「外国派遣職員」という。）のうち、給与の支給を受けていないものをいう。）

(6) 無給公益法人等派遣職員（公益法人等派遣条例第2条第1項の規定により派遣された職員（以下「公益法人等派遣職員」という。）のうち、給与の支給を受けていないものをいう。）

(7) 育児休業職員（地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第2条の規定により育児休業をしている職員をいう。以下同じ。）のうち、職員の育児休業等に関する条例（平成4年鳥取県条例第6号。以下「育児休業条例」という。）第5条の3第1項に規定する職員以外の職員

）  
(8) 海外随伴休暇職員（職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第35号。以下「勤務時間条例」という。）第17条第1項第2号又は県費負担教職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年鳥取県条例第36号。以下「県費負担教職員勤務時間条例」という。）第15条第1項第2号に規定する海外随伴休暇を承認されている職員をいう。）

(9) 大学院修学休業職員（教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第26条第1項に規定する大学院修学休業をしている職員をいう。以下同じ。）



という。)のうち、給与の支給を受けていない職員

第2条の4 略

2 条例第16条の4第5項に規定する100分の25を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合は、管理職手当に係る区分が1種の職を占める職員、任期付研究員のうち6号給以上の給料月額を受ける職員及び特定任期付職員のうち6号給以上の給料月額を受ける職員については、100分の25とし、管理職手当に係る区分が2種の職を占める職員、任期付研究員のうち5号給及び4号給の給料月額を受ける職員及び特定任期付職員のうち5号給の給料月額を受ける職員については、100分の15とする。

(期末手当に係る在職期間)

第3条 略

2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間(外国派遣職員及び公益法人等派遣職員の派遣期間中のこれに相当する期間を含む。)を除算する。

(1) 第1条の3第1号及び第2号に掲げる職員として在職した期間については、その2分の1の期間

(2) 第1条の3第5号、第6号及び第9号に掲げる職員として在職した期間については、その全期間

(3) 育児休業をしている職員として在職した期間については、その2分の1の期間

(4) 地方公務員法第26条の2第1項の規定による修学部分休業(以下「修学部分休業」という。)の承認を受けている職員として勤務しなかった期間については、その2分の1の期間

(勤勉手当の支給を受ける職員)

第3条の9 条例第16条の7第1項前段の規定により勤勉手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日(以下「勤勉手当基準日」という。)に在職する一般職員(条例第16条の7第5項において準用する条例第16条の5各号のいずれかに該当する者を除く。)のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。

(1) 第1条の3第1号から第6号まで又は第9号のいずれかに該当する者

(2)~(4) 略

第2条の4 略

2 条例第16条の4第5項に規定する人事委員会規則で定める割合は、管理職手当に係る区分が1種の職を占める職員、任期付研究員のうち6号給以上の給料月額を受ける職員及び特定任期付職員のうち6号給以上の給料月額を受ける職員については、100分の25とし、管理職手当に係る区分が2種の職を占める職員、任期付研究員のうち5号給及び4号給の給料月額を受ける職員及び特定任期付職員のうち5号給の給料月額を受ける職員については、100分の15とする。

(期末手当に係る在職期間)

第3条 略

2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間(外国派遣職員及び公益法人等派遣職員の派遣期間中のこれに相当する期間を含む。)を除算する。

(1) 第1条の3第3号、第4号及び第8号に掲げる職員として在職した期間については、その全期間

(2) 育児休業職員及び大学院修学休業職員として在職した期間については、その2分の1の期間

(3) 修学部分休業職員(地方公務員法第26条の2第1項の規定により修学部分休業の承認を受けている職員をいう。以下同じ。)として勤務しなかった期間(当該対象期間中の勤務しなかった時間をいう。)については、その2分の1の期間

(勤勉手当の支給を受ける職員)

第3条の9 条例第16条の7第1項前段の規定により勤勉手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日(以下「勤勉手当基準日」という。)に在職する一般職員(条例第16条の7第5項において準用する条例第16条の5各号のいずれかに該当する者を除く。)のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。

(1) 第1条の3第1号から第4号まで又は第8号のいずれかに該当する者

(2)~(4) 略

<p>(5) <u>育児休業をしている職員のうち、育児休業条例第5条の3第2項に規定する職員以外の職員</u></p> <p>(勤勉手当に係る勤務期間)</p> <p>第8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（外国派遣職員及び公益法人等派遣職員の派遣期間中のこれに相当する期間を含む。）を除算する。</p> <p>(1) <u>第1条の3第1号、第2号、第5号、第6号又は第9号に掲げる職員として在職した期間</u></p> <p>(2) <u>育児休業をしている職員として在職した期間</u></p> <p>(3)～(6) 略</p> <p>(7) <u>修学部分休業をしている職員として勤務しなかった期間</u></p> <p>(8) <u>育児休業法第19条第1項の規定による部分休業の承認を受けて1日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が90日を超える場合には、その勤務しなかった期間</u></p>	<p>(5) <u>育児休業職員のうち、育児休業条例第5条の3第2項に規定する職員以外の職員</u></p> <p>(6) <u>大学院修学休業職員</u></p> <p>(勤勉手当に係る勤務期間)</p> <p>第8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（外国派遣職員及び公益法人等派遣職員の派遣期間中のこれに相当する期間を含む。）を除算する。</p> <p>(1) <u>第1条の3第3号、第4号又は第8号に掲げる職員として在職した期間</u></p> <p>(2) <u>育児休業職員及び大学院修学休業職員として在職した期間</u></p> <p>(3)～(6) 略</p> <p>(7) <u>育児休業法第19条第1項の規定による部分休業の承認を受けて1日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が90日を超える場合には、その勤務しなかった期間</u></p> <p>(8) <u>修学部分休業職員として勤務しなかった期間（当該対象期間中の勤務しなかった時間をいう。）</u></p>
--	---

附 則

この規則は、平成20年4月1日から施行する。