

○期末手当及び勤勉手当の運用について

(昭和38年12月24日岡人委第668号通知)

(沿革)

昭和39年 3月13日第820号	昭和40年12月28日第561号
昭和43年12月26日第778号	昭和45年12月23日第419号
昭和49年12月 1日第295号	昭和56年 5月18日第 55号
昭和62年 4月 1日第 4号	昭和63年 4月 1日第 11号
平成 元年 4月 1日第 10号	平成 2年12月26日第221号
平成 4年 3月27日第359号	平成 4年 7月 7日第101号
平成 4年12月22日第211号	平成 5年 4月 1日第 6号
平成 6年 4月 1日第 11号	平成 6年 9月20日第189号
平成 6年12月27日第286号	平成 7年 2月14日第337号
平成 9年 4月 1日第 2号	平成 9年12月22日第195号
平成10年 1月23日第207号	平成11年 4月 1日第 7号
平成12年 3月31日第299号	平成12年12月22日第229号
平成13年 3月30日第313号	平成13年 7月24日第105号
平成13年12月21日第218号	平成14年 4月 1日第 6号
平成14年12月20日第281号	平成16年11月30日第141号
平成17年 3月25日第212号	平成17年 6月 1日第 40号
平成17年11月29日第139号	平成18年 3月24日第194号
平成19年 3月30日第210号	平成19年 5月 8日第 26号
平成19年12月25日第160号	平成19年12月25日第168号
平成20年 2月 1日第188号	平成20年 3月18日第215号
平成21年 3月31日第199号	平成21年 3月31日第202号
平成21年11月30日第131号	平成22年 2月 9日第158号
平成22年 3月30日第191号	平成22年11月30日第161号
平成23年 3月 8日第220号	平成23年12月27日第181号
平成24年 3月30日第233号	平成24年11月30日第218号
平成25年 2月26日第271号	平成26年 3月24日第261号
平成26年12月22日第245号	平成27年 3月20日第320号
平成28年 3月22日第296号	平成28年 4月 6日第 10号
平成28年12月22日第228号	平成29年 3月21日第268号
平成29年12月26日第259号	平成30年 3月 6日第303号
平成30年12月25日第326号	平成31年 3月 5日第373号
令和 元年10月 4日第230号	令和 元年11月12日第302号
令和 元年12月24日第360号	令和 2年 2月21日第400号
令和 3年 3月31日第381号	令和 4年 9月30日第191号
令和 4年12月23日第274号	令和 5年 2月17日第306号
令和 5年 3月 3日第327号	令和 5年12月26日第267号

岡山県職員給与条例（昭和26年岡山県条例第18号。以下「給与条例」という。）並びに期末手当及び勤勉手当に関する規則（昭和38年岡山県人事委員会規則第23号。以下「規則」という。）の運用について次のように定めたので、通知します。

なお、これに伴い勤勉手当の支給基準について（昭和29年岡人委第798号通知）及び期末手当及び勤勉手当の支給について（昭和29年岡人委第799号通知）は廃止します。

## 記

- 1 基準日に離職し、又は死亡した職員及び同日に新たに職員となった者は、給与条例第19条第1項及び第19条の4第1項の「それぞれ在職する」職員に含まれる。
- 2 期末手当及び勤勉手当の計算の基礎となる給与月額は、次に定めるところによる。
  - 一 給与条例第14条、職員の育児休業等に関する条例（平成4年岡山県条例第3号）第25条又は職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（昭和26年岡山県条例第58号）第9条の2第3項（同条例第9条の3第3項及び第9条の4第3項において準用する場合を含む。）の規定により給与が減額される場合には、減額前の給与月額
  - 二 懲戒処分により給与を減ぜられた場合には、減ぜられない給与月額
  - 三 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年岡山県条例第10号）第2条第1項の規定により派遣された職員の場合には、同条例第4条の規定により定められた支給割合を乗じない給与月額
- 3 規則第3条第3号及び規則第6条第1項第7号の「人事委員会の定めるもの」は、期末手当及び勤勉手当（これらに相当する給与を含む。この項において同じ。）の支給について、給与条例の適用を受ける職員としての在職期間の通算を認めている国、行政執行法人（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第4項に規定する行政執行法人をいう。）及び他の地方公共団体、独立行政法人（同法第2条第1項に規定する独立行政法人で、同条第4項に規定する行政執行法人を除く。）、国立大学法人等（国立大学法人法（平成15年法律第112号）第2条第1項に規定する国立大学法人及び同条第3項に規定する大学共同利用機関法人をいう。）、特定地方独立行政法人（地方独立行政法人法（平成15年法

- 律第118号)第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人をいう。)並びに一般地方独立行政法人(地方独立行政法人法第8条第1項第5号に規定する一般地方独立行政法人をいう。)の職員とする。
- 4 規則第4条の2第3号及び第4号の「人事委員会の定めるもの」は、それぞれ次に掲げる職員とする。
- 一 研究職給料表の等級5級の職員のうち、工業技術センター所長又は農林水産総合センター畜産研究所長の職にある職員
  - 二 医療職給料表(一)の等級4級の職員のうち、保健医療統括監、備前保健所長、備中保健所長又は美作保健所長の職にある職員
- 5 規則第4条の3第3項の「人事委員会が別に定める区分」及び「人事委員会が別に定める割合」は、次の各号に掲げる職員の区分及び当該各号に定める割合とする。
- 一 給与条例の適用を受ける職員として在職した期間(臨時的任用の期間を除く。以下この項及び第9項において同じ。)が15年以上である職員 100分の5(給与条例の適用を受ける職員として在職した期間が26年以上である職員にあつては、100分の10)
  - 二 任用の事情等を考慮して人事委員会が特に必要と認める職員 100分の5
- 6 前項第1号に掲げる職員のうち人事委員会が特に必要と認める職員の規則第4条の3第3項の「人事委員会が別に定める割合」は、前項第1号に定める割合に100分の5を加えた割合とする。
- 7 規則別表第1の職員欄の「人事委員会が定める職員」は、それぞれ次に掲げる職員とする。
- 一 公安職給料表の等級3級の職員のうち、巡査部長である職員
  - 二 教育職給料表(一)、教育職給料表(二)又は小学校・中学校教育職員給料表の等級2級の職員のうち、基準日現在(基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在。次項第3号において同じ。)の経験年数が10年(大学4卒)以上である職員
  - 三 研究職給料表の等級2級の職員のうち、高度の知識又は経験を必要とする業務を行う技師の職務にある職員以外の職員
- 8 規則別表第1の加算割合欄の「人事委員会が別に定める職員」は、それぞれ次に掲げる職員とする。
- 一 教育職給料表(一)の等級4級の校長、教育職給料表(二)の等級4級の校長又は小学校・中学校教育職員給料表の等級4級の校長のうち、学校の規模、所掌する業務の困難性等を考慮してあらかじめ人事委員会

の承認を得て定める基準に従い選定した職員

- 二 教育職給料表（一）の等級3級の教頭、教育職給料表（二）の等級3級の教頭又は小学校・中学校教育職員給料表の等級3級の教頭のうち、学校の規模、所掌する業務の困難性等を考慮してあらかじめ人事委員会の承認を得て定める基準に従い選定した職員
  - 三 教育職給料表（一）の等級2級の職員、教育職給料表（二）の等級2級の職員又は小学校・中学校教育職員給料表の等級2級の職員のうち、基準日現在の経験年数が24年（大学4卒）以上である職員
  - 四 研究職給料表の等級5級の職員のうち、工業技術センター所長又は農林水産総合センター畜産研究所長の職にある職員
  - 五 医療職給料表（一）の等級4級の職員のうち、保健医療統括監、備前保健所長、備中保健所長又は美作保健所長の職にある職員
- 9 規則別表第1の備考第3項の「人事委員会が別に定めるもの」は、給与条例の適用を受ける職員として在職した期間が26年以上である職員とする。
- 10 第7項第2号及び第8項第3号の規定中括弧書を付して示される年数は、括弧書中に規定する学歴免許等の資格（初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則（昭和49年岡山県人事委員会規則第3号）の規定の適用に係る学歴免許等の資格をいう。以下この項において同じ。）を有する者に係る年数を表すものとし、括弧書中に規定するそれぞれの学歴免許等の資格（以下この項において「基準となる学歴」という。）以外の学歴免許等の資格を有する者については、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に掲げる年数をその者に係る年数とする。
- 一 初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則別表第3の修学年数調整表の学歴区分欄の基準となる学歴の属する区分に対応する同表の修学年数欄の年数をその者の有する学歴免許等の資格の属する区分に対応する同欄の年数から減じた年数（以下この項において「調整年数」という。）が正となる者 基準となる学歴を有する者に係る年数から調整年数を減じた年数
  - 二 調整年数が零となる者 基準となる学歴を有する者に係る年数
  - 三 調整年数が負となる者 基準となる学歴を有する者に係る年数に調整年数を加えた年数
- 11 第7項第2号及び第8項第3号の「基準日現在の経験年数」の算定については、基準日を含む期間について経験年数を算定する。
- 12 規則第5条第2項第2号イ及びロの「育児休業の承認に係る期間」とは、基準日以前6箇月以内の期間とその一部又は全部が重複する育児休業の承

- 認を受けた期間の初日から末日（育児休業の期間の延長の承認を受けた場合にあつては当該延長の承認を受けた期間の末日とし、育児休業の承認が効力を失い、又は取り消された場合にあつては当該承認が効力を失った日の前日又は当該承認が取り消された日の前日とする。）までの期間をいう。
- 13 給与条例第19条の3第2項に規定する書面（次項において「一時差止処分書」という。）の様式は、任命権者の定めるところによる。
- 14 一時差止処分書には、次に掲げる事項を記載するものとする。
- 一 「一時差止処分書」の文字
  - 二 被処分者の氏名
  - 三 一時差止処分の内容
  - 四 一時差止処分を発令した日付
  - 五 「一時差止処分者」の文字並びに一時差止処分者の組織上の名称、氏名及び公印
- 15 前項第3号の規定により一時差止処分の内容を記載するに当たっては、次の各号に掲げる場合の区分に応じて、当該各号に定める事項を記入するものとする。
- 一 期末手当を一時差し止める場合  
「ア（根拠条項を表示する。以下この項において同じ。）により、期末手当の支給を一時差し止める。」
  - 二 期末手当及び勤勉手当を一時差し止める場合  
「アにより、期末手当及び勤勉手当の支給を一時差し止める。」
- 16 給与条例第19条の3第7項に規定する説明書は、別紙の様式によるものとする。
- 17 規則第5条、第6条、第11条及び第12条の期間の計算については、次に定めるところによる。
- 一 月により期間を計算する場合は、民法第143条の例による。
  - 二 1月に満たない期間が2以上ある場合は、これらの期間を合算するものとし、これらの期間の計算については、日を月に換算する場合は30日をもつて1月とし、時間を日に換算する場合は7時間45分（地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「短時間勤務職員」という。）であつた期間にあつては、当該期間（当該期間において週その他の一定期間を周期として一定の勤務時間数が繰り返されていた場合にあつては、当該一定期間。以下この号において「算定期間」という。）における勤務時間数を算定期間における職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則（昭和35年岡山県人事委員会規則第16号）第2条第1項の規定の適

用を受ける職員の勤務時間数で除して得た数に7.75を乗じて得た時間)をもつて1日とする。

三 前号の場合における病気休暇及び介護休暇の期間を計算する場合は、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則第2条第1項の規定により勤務時間が1日につき7時間45分(前号括弧書に規定する勤務形態の短時間勤務職員にあつては、同号括弧書の規定により求めた時間)となるように割り振られた日又はこれに相当する日以外の勤務日については、日を単位とせず、時間を単位として取り扱うものとする。

四 前3号の規定にかかわらず、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10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員及び同法第17条の規定による短時間勤務をしている職員(以下「育児短時間勤務職員等」という。)として在職した期間における規則第11条第2項第4号に規定する期間を計算する場合は、日又は月を単位とせず、時間を単位として計算するものとし、計算して得た時間については、時間を日に換算するときは7時間45分をもつて1日とし、日を月に換算するときは30日をもつて1月とする。

五 前4号の規定にかかわらず、育児短時間勤務職員等として在職した期間における病気休暇及び介護休暇の期間を計算する場合は、日又は月を単位とせず、時間を単位として計算するものとし、計算して得た時間については、時間を日に換算するときは7時間45分をもつて1日とし、日を月に換算するときは30日をもつて1月とする。

六 前各号の規定により得られた期間に7時間45分(第2号括弧書に規定する勤務形態の短時間勤務職員にあつては、同号括弧書の規定により求めた時間)未滿の期間が生じた場合は、これを切り捨てるものとする。

七 短時間勤務職員又は育児短時間勤務職員等であつた期間のうち、第2号から第5号までの規定により難い期間の計算については、あらかじめ人事委員会に協議するものとする。

18 規則第13条及び第13条の2に規定する勤務成績の証明は、当該職員の人事評価、勤務評定その他当該職員の勤務成績を判定するに足ると認められる事実に基づいて行うものとする。なお、基準日以前における直近の人事評価の結果がない等の理由により勤務成績の証明が得られない場合は、規則第13条第1項第3号又は第13条の2第1項第2号に掲げる「勤務成績が良好な職員」に該当するものとして取り扱うことができる。

19 規則第13条第1項第4号及び第13条の2第1項第3号に掲げる「勤務成績が良好でない職員」は、前項で定める勤務成績の証明により該当することとなる職員及び基準日以前6箇月以内の期間において次に掲げる場

合に該当する職員とする。ただし、第1号又は第2号に掲げる場合に該当する職員で、第1号に該当することとなつた懲戒処分を受けた日又は第2号に該当することとなつた矯正措置を受けた日の直前の基準日以前において当該懲戒処分又は矯正措置の直接の対象となつた事実に基づき規則第13条第1項第4号又は第13条の2第1項第3号に掲げる「勤務成績が良好でない職員」に該当したもの（当該事実以外の事実に基づき基準日以前6箇月以内の期間において次に掲げる場合に該当したことがない職員に限る。）については、当該「勤務成績が良好でない職員」に該当したことに応じて当該職員に支給した勤勉手当の額を考慮して、相当と認めるときは、これらの規定に掲げる「勤務成績が良好でない職員」に該当しないものとして取り扱うことができる。

- 一 懲戒処分を受けた場合
  - 二 訓告その他の矯正措置（勤務成績に及ぼす影響の程度が軽微であるものとして各任命権者があらかじめ指定するものを除く。）を受けた場合
  - 三 正当な理由なく勤務を欠いた場合
  - 四 その者の職務について監督する地位にある者から注意、指導等を受けたにもかかわらず、勤務成績が良好でないことを示す明白な事実が見られた場合又はこれに相当すると認められる場合
- 20 第19項第1号に掲げる場合に該当する職員の成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める割合の範囲内で定めるものとする。ただし、同項ただし書に規定する職員のうち、同項ただし書の規定の適用を受けないものの成績率は、当該「勤務成績が良好でない職員」に該当したことに応じて当該職員に支給した勤勉手当の成績率を考慮して、相当と認めるときは、次の各号に定める割合以外の割合で定めることができる。
- 一 定年前再任用短時間勤務職員以外の職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に定める割合
    - (1) 停職の処分を受けた職員 100分の39以下（特定幹部職員にあつては、100分の32.5以下）
    - (2) 減給の処分を受けた職員 100分の49.5以下（特定幹部職員にあつては、100分の53以下）
    - (3) 戒告の処分を受けた職員 100分の60以下（特定幹部職員にあつては、100分の75以下）
  - 二 定年前再任用短時間勤務職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に定める割合
    - (1) 停職の処分を受けた職員 100分の21.5以下（特定幹部職員

- にあつては、100分の16以下)
- (2) 減給の処分を受けた職員 100分の27以下 (特定幹部職員にあつては、100分の26.5以下)
- (3) 戒告の処分を受けた職員 100分の32以下 (特定幹部職員にあつては、100分の37以下)
- 21 第19項第2号に掲げる場合に該当する職員の成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める割合の範囲内で各任命権者があらかじめ定める割合によるものとする。ただし、同項ただし書に規定する職員のうち、同項ただし書の規定の適用を受けないものの成績率は、当該「勤務成績が良好でない職員」に該当したことに応じて当該職員に支給した勤勉手当の成績率を考慮して、相当と認めるときは、次の各号に定める割合以外の割合で定めることができる。
- 一 定年前再任用短時間勤務職員以外の職員 100分の60超100分の70.5未満 (特定幹部職員にあつては、100分の75超100分の90.5未満)
- 二 定年前再任用短時間勤務職員 100分の32超100分の37.5未満 (特定幹部職員にあつては、100分の37超100分の47.5未満)
- 22 規則第13条第3項の人事委員会が定める割合は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める割合とする。ただし、これによることが著しく困難であると認められる特別の事情がある場合には、各任命権者は、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。
- 一 規則第13条第1項第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ各任命権者がその成績率を定める職員の総数に占める次に定める割合以上の割合
- (1) 特定幹部職員以外の職員 100分の5
- (2) 特定幹部職員 100分の3
- 二 規則第13条第1項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ各任命権者がその成績率を定める職員の総数に占める次に定める割合以上の割合
- (1) 特定幹部職員以外の職員 100分の25
- (2) 特定幹部職員 100分の25
- 23 各任命権者は、規則第13条第1項及び第13条の2第1項の規定により職員の成績率を定めるに当たっては、次の各号に掲げる職員の区分ごとの勤勉手当の額の総額が当該各号に定める額を超えない範囲内で定めるも



のとする。ただし、これによることが著しく困難であると認められる特別の事情がある場合には、各任命権者は、これらの規定及びこの項の規定の趣旨に照らし合理的に必要と認められる範囲内において、別段の取扱いをすることができる。

一 定年前再任用短時間勤務職員以外の職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

(1) 特定幹部職員以外の職員 各任命権者に所属する給与条例第19条の4第1項の職員（特定幹部職員を除く。）の勤勉手当基礎額に同条第2項第1号に規定するそれぞれの月額合計額を加算した額に100分の102.5を乗じて得た額の総額

(2) 特定幹部職員 各任命権者に所属する給与条例第19条の4第1項の職員（特定幹部職員に限る。）の勤勉手当基礎額に同条第2項第1号に規定するそれぞれの月額合計額を加算した額に100分の122.5を乗じて得た額の総額

二 定年前再任用短時間勤務職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

(1) 特定幹部職員以外の職員 各任命権者に所属する給与条例第19条の4第1項の職員（特定幹部職員を除く。）の勤勉手当基礎額に、100分の48.75を乗じて得た額の総額

(2) 特定幹部職員 各任命権者に所属する給与条例第19条の4第1項の職員（特定幹部職員に限る。）の勤勉手当基礎額に、100分の58.75を乗じて得た額の総額

24 給与条例及び規則の運用に関し、この通知により難しい場合は、各任命権者は、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。