

○管理職員特別勤務手当の支給等について

(令和7年3月21日岡人委第364号通知)

標記について、令和7年4月1日以降は、下記の事項に留意のうえ制度の趣旨に沿った適切な運用を図られるようお願いします。

なお、これに伴い「管理職員特別勤務手当の支給等について（平成27年岡人委第319号通知）」は廃止します。

記

1 管理職員特別勤務手当の支給対象勤務等について

管理職員特別勤務手当の支給対象となる勤務は、臨時又は緊急の必要等がある場合において、明示の指示により又は明示の指示が想定される状況下で、支給対象の職員が支給対象の時間帯にやむを得ず処理すべき業務のための勤務である。

その勤務の具体例としては、次に掲げる業務のための勤務が挙げられる。

- (1) 議会関係業務
- (2) 政策協議関係業務
- (3) 法制協議関係業務
- (4) 予算関係業務
- (5) 災害対応関係業務
- (6) 事件・事故対応関係業務
- (7) セキュリティインシデント対応関係業務

ただし、上記(1)～(7)に該当する業務のための勤務であっても、職員の自由意思に基づいて行うもの、軽微な案件について部下職員に単発的に指示を行えば足りるもの、直後の勤務日の始業時刻以降に行っても支障がないものなどについては、臨時又は緊急の必要等があるやむを得ないものとは認められないため、支給対象となる勤務としては取り扱わないものとする。

なお、資料整理、定期的なデータの計測、諸行事への儀礼的参加・出席などといった業務のための勤務は、一般的には臨時又は緊急の必要等がある場合におけるものと評価することは困難であるが、勤務内容を精査した結果、臨時又は緊急の必要等があるやむを得ないものと認められれば、支給対象となる勤務として取り扱うものとする。

2 勤務 1 回の取扱いについて

「管理職員特別勤務手当の運用について（平成 3 年岡人委第 2 7 8 号通知）」の給与条例第 1 8 条の 4 関係第 3 項及び第 4 項の「連続する勤務」には、休憩等に要した時間を挟んで引き続く勤務が含まれるものとする。ただし、当該休憩等に要した時間が相当時間（3 時間程度）以上である場合は、休憩等に要した時間終了後の勤務の復帰を新たな勤務の開始として取り扱うものとする。（別紙参照）

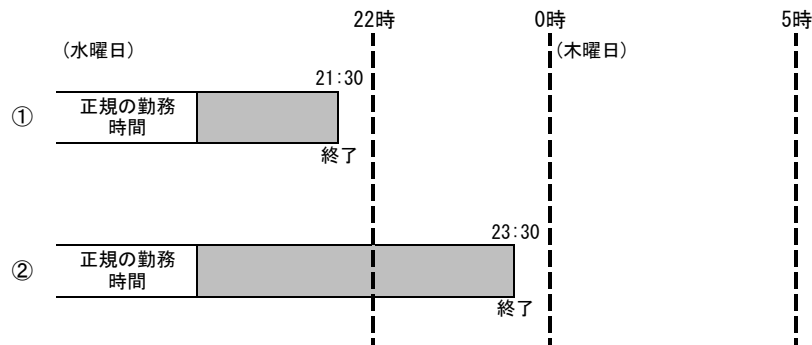
3 管理職員特別勤務実績簿の記入について

任命権者（その委任を受けた者を含む。）は、手当の支給について疑義が生じないよう「勤務の内容」及び「勤務をすることが必要であった理由」を具体的に記入させるものとする。

(別紙)

I. 平日における深夜勤務

(1) 正規の勤務時間から引き続く勤務の場合

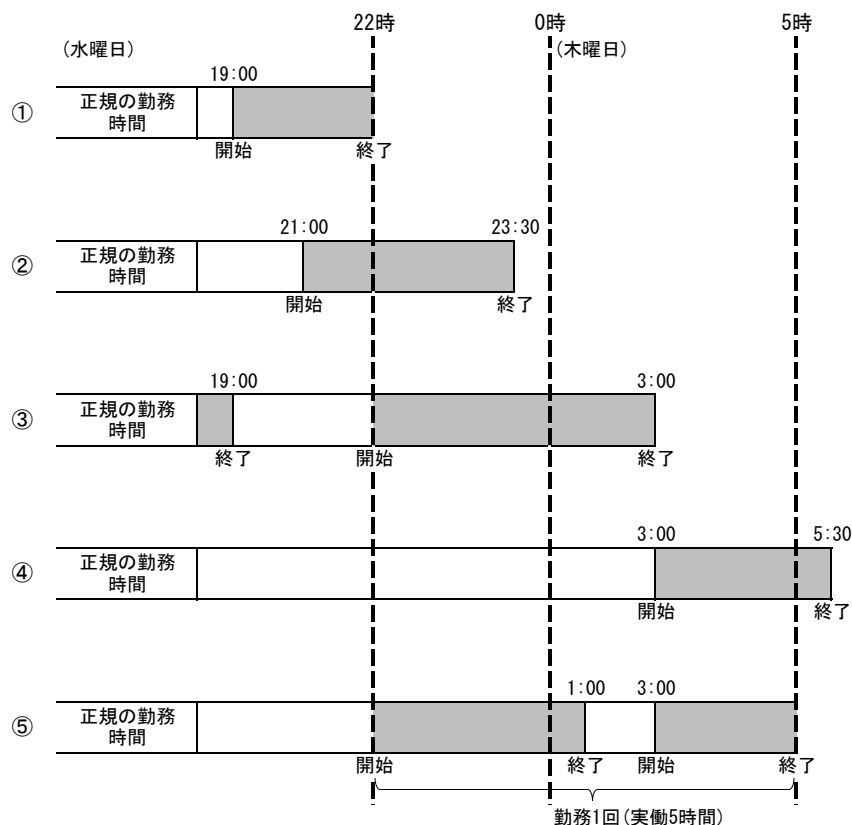


凡例
◎: 週休日等勤務に係る手当を支給
○: 平日深夜勤務に係る手当を支給
×: いずれの手当も非支給

× 午後10時を超えない勤務の場合

○ 正規の勤務時間から引き続き午後10時を超える勤務の場合

(2) 正規の勤務時間終了後に退庁し、臨時又は緊急の必要により再び勤務する場合



× 午後10時から午前5時までの勤務がない場合

○ 午後10時から午前5時までの間に勤務をした場合

○ 午後10時から午前5時までの間に勤務をした場合

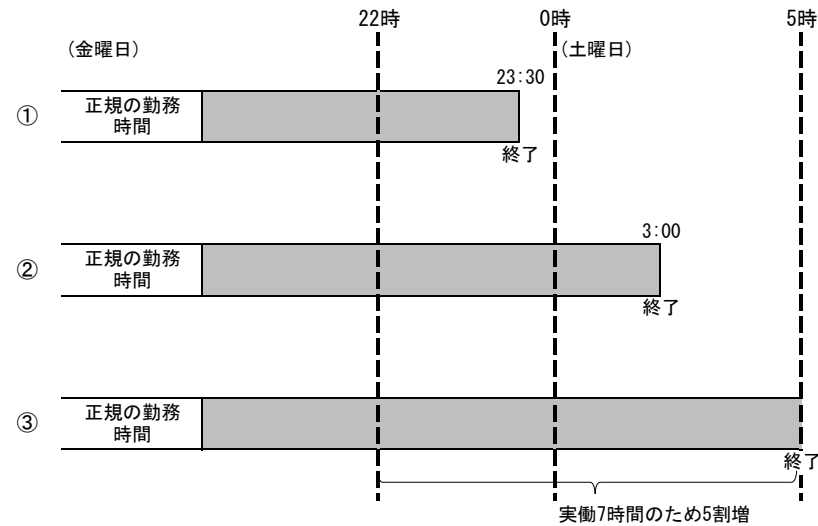
○ 午後10時から午前5時までの間に勤務をした場合

○ 午後10時から午前5時までの間に勤務をした場合

- ・ 管理職員特別勤務手当については、平成3年岡人委第278号及び令和7年岡人委第364号通知に照らし臨時又は緊急の必要性を検証した上で、真にやむを得ない勤務であると考えられるものを支給対象とする。
- ・ なお、(2)の場合において、本来勤務する必要のない時間帯である平日深夜又は週休日等に1時間にも達しない極めて短時間の勤務を行うことは考えにくいので、原則として、このような勤務は手当の支給対象としないものとして取り扱うものとする。
- ・ 例外的に、平日深夜又は週休日等に1時間も達しない極めて短時間の勤務について手当を支給する場合には、極めて短時間の勤務となった理由を管理職員特別勤務実績簿に明確に記載するなど、その勤務の臨時又は緊急の必要性を十分に検証した上で判断するものとする。

II. 平日深夜から週休日等にまたがる勤務

(1) 正規の勤務時間から引き続く勤務の場合



凡例

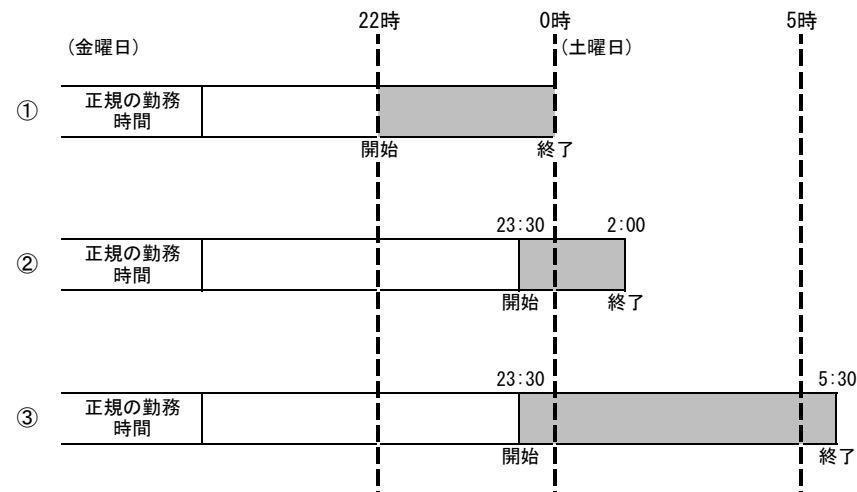
◎: 週休日等勤務に係る手当を支給
○: 平日深夜勤務に係る手当を支給
×: いずれの手当も非支給

○ 週休日等にまたがらないため、平日深夜勤務に係る手当を支給

◎ 週休日等に勤務をした場合

週休日等に勤務をした場合(1回の勤務が6時間を超えるため5割増)

(2) 正規の勤務時間終了後に退庁し、臨時又は緊急の必要により再び勤務する場合



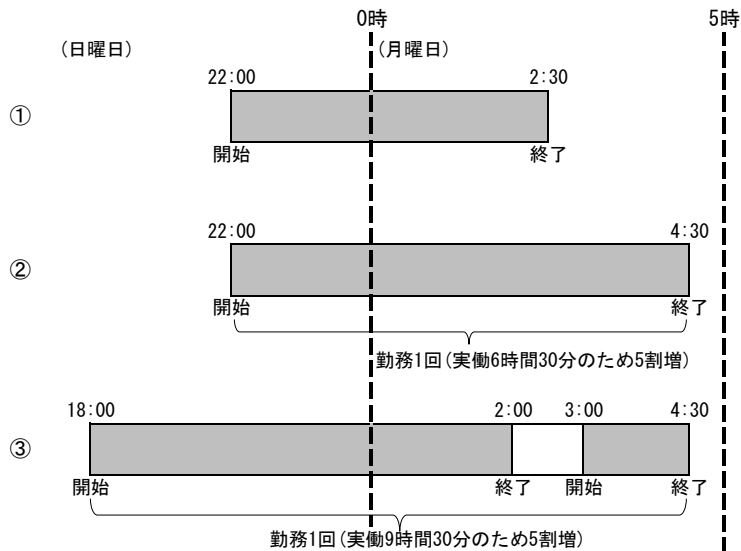
○ 週休日等にまたがらないため、平日深夜勤務に係る手当を支給

◎ 週休日等に勤務をした場合

◎ 週休日等に勤務をした場合

- ・ 管理職員特別勤務手当については、平成3年岡人委第278号及び令和7年岡人委第364号通知に照らし臨時又は緊急の必要性を検証した上で、真にやむを得ない勤務であると考えられるものを支給対象とする。
- ・ なお、(2)の場合において、本来勤務する必要のない時間帯である平日深夜又は週休日等に1時間にも達しない極めて短時間の勤務を行うことは考えにくいため、原則として、このような勤務は手当の支給対象としないものとして取り扱うものとする。
- ・ 例外的に、平日深夜又は週休日等に1時間も達しない極めて短時間の勤務について手当を支給する場合には、極めて短時間の勤務となった理由を管理職員特別勤務実績簿に明確に記載するなど、その勤務の臨時又は緊急の必要性を十分に検証した上で判断するものとする。

Ⅲ. 週休日等から平日深夜にかけて勤務した場合



凡例

- ◎: 週休日等勤務に係る手当を支給
- : 平日深夜勤務に係る手当を支給
- ×: いずれの手当も非支給



- ◎ 週休日等から引き続いて平日深夜に勤務をした場合

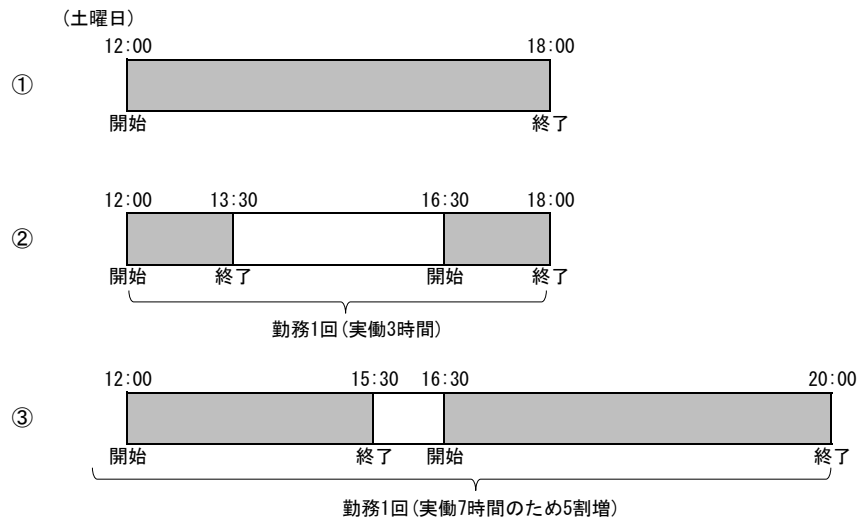
- ◎ 週休日等から引き続いて平日深夜に勤務をした場合 (1回の勤務が6時間を超えるため5割増)

- ◎ 3時間未満の休憩等をはさみ、週休日等から引き続いて平日深夜に勤務をした場合 (1回の勤務が6時間を超えるため5割増)

- ・ 管理職員特別勤務手当については、平成3年岡人委第278号及び令和7年岡人委第364号通知に照らし臨時又は緊急の必要性を検証した上で、真にやむを得ない勤務であると考えられるものを支給対象とする。
- ・ なお、本来勤務する必要のない時間帯である平日深夜又は週休日等に1時間にも達しない極めて短時間の勤務を行うことは考えにくいため、原則として、このような勤務は手当の支給対象としないものとして取り扱うものとする。
- ・ 例外的に、平日深夜又は週休日等に1時間も達しない極めて短時間の勤務について手当を支給する場合には、極めて短時間の勤務となった理由を管理職員特別勤務実績簿に明確に記載するなど、その勤務の臨時又は緊急の必要性を十分に検証した上で判断するものとする。

IV. 週休日等の勤務に対する手当の取扱い

(1) 1の週休日等における勤務の場合



凡例
◎: 週休日等勤務に係る手当を支給
○: 平日深夜勤務に係る手当を支給
×: いずれの手当も非支給

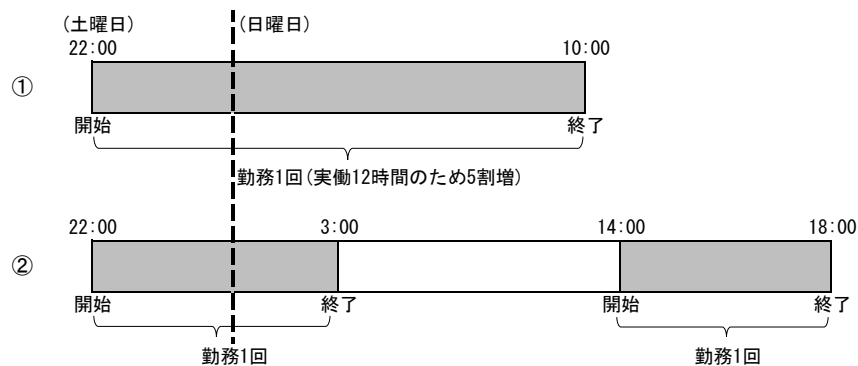


◎ 週休日等に勤務を行った場合

◎ 週休日等に勤務を行った場合

週休日等に勤務を行った場合(1回の勤務が6時間を超えるため5割増)

(2) 2の週休日等にまたがる勤務の場合



2の週休日等をまたがる勤務を行った場合(1回の勤務が6時間を超えるため5割増)

◎ 2の週休日等にまたがる勤務を行い、2日目の週休日等に3時間以上の休憩等を取った場合

- ・ 管理職員特別勤務手当については、平成3年岡人委第278号及び令和7年岡人委第364号通知に照らし臨時又は緊急の必要性を検証した上で、真にやむを得ない勤務であると考えられるものを支給対象とする。
- ・ なお、本来勤務する必要のない時間帯である平日深夜又は週休日等に1時間にも達しない極めて短時間の勤務を行うことは考えにくいため、原則として、このような勤務は手当の支給対象としないものとして取り扱うものとする。
- ・ 例外的に、平日深夜又は週休日等に1時間も達しない極めて短時間の勤務について手当を支給する場合には、極めて短時間の勤務となった理由を管理職員特別勤務実績簿に明確に記載するなど、その勤務の臨時又は緊急の必要性を十分に検証した上で判断するものとする。