

○職員等の期末手当及び勤勉手当に関する
条例施行規則

制 定 平 20. 4. 1 規則 3
最近改正 令 2. 11. 20 規則 3

(趣 旨)

第 1 条 この規則は、職員等の期末手当及び勤勉手当に関する条例（平成 5 年大和川右岸水防事務組合条例第 1 号。以下「条例」という。）第 1 条第 1 号に掲げる規定の適用を受ける議員及び職員の期末手当及び勤勉手当の支給に関し必要な事項を定めるものとする。

(支給対象外職員)

第 2 条 条例第 3 条第 1 項及び第 4 条第 1 項の管理者が定める職員は、基準日（条例第 2 条第 1 項に規定する基準日をいう。以下同じ。）において職員の分限に関する条例（昭和 40 年大和川右岸水防事務組合条例第 6 号。以下「分限条例」という。）第 3 条の規定により休職中の職員とする。

(支給日)

第 3 条 条例第 3 条第 1 項及び第 4 条第 1 項の管理者が定める日（以下「支給日」という。）は、6 月に支給する場合においては同月 30 日、12 月に支給する場合においては同月 10 日（これらの日が日曜日にあたるときはその前々日、これらの日が土曜日にあたるときはその前日）とする。

ただし、特別の事情があるときは、支給日を変更することがある。

(調査対象期間)

第 4 条 条例第 3 条第 2 項の管理者が定める期間（以下「調査対象期間」という。）は、基準日以前 6 箇月の期間のうち、条例第 1 条第 1 号に掲げる規定の適用を受ける職員としての引き続いた在職期間とする。

(欠勤等の事由)

第 5 条 条例第 3 条第 2 項の管理者が定める事由は、次に掲げる事由とする。

(1) 欠勤

(2) 地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号。以下「法」という。）第 28 条第 2 項の規定による休職（公務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病による場合を除く。）

(3) 法第 29 条の規定による停職

(4) 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

(5) 分限条例第3条の規定による休職
(基礎額の端数計算)

第6条 条例第3条第2項の期末手当基礎額（以下「期末手当基礎額」という。）並びに条例第4条第2項の勤勉手当基礎額（以下「勤勉手当基礎額」という。）に1円未満の端数があるときは、これを切り捨てる。

(期末手当)

第7条 条例第3条第2項の管理者が定める割合は、同項第1号に掲げる職員にあっては、別表第1の実勤務日数欄の区分に応じ同表の割合欄に定める割合とし、同項第2号に掲げる職員（以下「再任用職員及び一般任期付職員」という。）にあっては、別表2の1週間当たりの所定の勤務日の日数毎に設ける実勤務日数欄の区分に応じ同表の割合欄に定める割合とする。

2 条例第3条第4項（条例第4条第4項において準用する場合を含む。以下この項から第4項までにおいて同じ。）の職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して管理者が定める者については、別表第3の職員欄に定める職員とし、条例第3条第4項の管理者が定める割合は、同欄の区分に応じ同表の割合欄に定める割合とする。

3 条例第3条第4項の管理者が定める管理又は監督の地位にある職員は、基準日において職務の級が6級及び5級である職員とする。

4 条例第3条第4項の管理者が定める額は、基準日において同項の管理者が定める管理又は監督の地位にある職員が受けるべき管理職手当の月額とする。

5 条例第3条第5項（条例第4条第4項において準用する場合を含む。以下同じ。）の管理者が定める特別の事由は、次の各号に掲げる事由とし、条例第3条第5項の管理者が定める額は、当該各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 法第29条の規定による懲戒処分（免職を除く。）を受けたこと

次に掲げる区分に応じ、それぞれ次に定める額

ア 期末手当 勤勉手当基礎額に別表第4に掲げる処分欄の区分に応じて当該区分に対応する割合欄に定める割合を乗じて得た額からこの号の規定の適用がないものとして条例第4条第2項から第4項までの規定により算定される額（以下「減額前の勤勉手当支給額」という。）を減じた額（その額

が0以下になる場合にあつては、0)

イ 勤勉手当 勤勉手当基礎額に別表第4に掲げる処分欄の区分に応じて当該区分に対応する割合欄に定める割合を乗じて得た額(その額が減額前の勤勉手当支給額を超える場合にあつては、減額前の勤勉手当支給額)

(2) 結核性呼吸器病により勤務停止を受けたこと(条例第3条第1項の規定の適用を受ける職員の期末手当の額にあつては、同条第2項に規定する実勤務日数から勤務停止を受けた日の日数(以下「勤務停止日数」という。)を減じた日数が89日以上である場合を除く。)条例第3条第2項から第4項までの規定により算定される額(条例第4条第1項の規定の適用を受ける職員の勤勉手当の額にあつては、同条第2項から第4項までの規定により算定される額)から、条例第3条第2項第1号に定める額(条例第4条第1項の規定の適用を受ける職員の勤勉手当の額にあつては、同条第2項第1号に定める額)に調査対象期間における所定の勤務日の日数に対する勤務停止日数の割合を勘案して別記第1の算式により得られる割合を乗じて得た額を減じた額
(勤勉手当)

第8条 条例第4条第2項の管理者が定める割合は、同項第1号に掲げる職員にあつては、別表第5の欠勤等の日数欄の区分に応じ同表の割合欄に定める割合とし、再任用職員及び一般任期付職員にあつては、別表第6の1週間当たりの所定の勤務日の日数毎に設ける欠勤等の日数欄の区分に応じ同表の割合欄に定める割合とする。

2 前項の場合において、基準日以前6箇月の期間において採用された職員(再任用職員及び一般任期付職員以外の職員から引き続き再任用職員及び一般任期付職員となった者及び再任用職員及び一般任期付職員で任期の更新をおこなった者を除く。以下「中途採用者」という。)については、採用前の日数(中途採用者が基準日以前6箇月の全期間を引き続き在職したとみなした場合の当該採用前の期間における所定の勤務日の日数をいう。)を欠勤等の日数とみなして、別表第5及び6の規定を適用する。

附 則(平20. 4. 1 規則3)

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平22. 3. 29 規則3)

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平22. 12. 1 規則4)

- 1 この規則は、平成 23 年 1 月 1 日から施行する。
- 2 この規則による改正後の職員の期末手当及び勤勉手当の運用について第 7 条関係第 5 項（1）ア及びイの規定は、この規則の施行の日以後に受けた懲戒処分について適用し、同日前に受けた懲戒処分については、なお従前の例による。

（支給制限等に係る在職期間等）

第 9 条 条例第 5 条及び第 6 条（これらの規定を条例第 8 条において準用する場合を含む。以下同じ。）に規定する在職期間は、条例第 1 条第 1 号に掲げる規定の適用を受ける職員として引き続いた在職期間とする。

- 2 条例第 5 条第 2 項（条例第 8 条において準用する場合を含む。）の管理者が定める期間は、条例第 1 条第 1 号に掲げる規定の適用を受ける職員としての引き続いた在職期間とする。

附 則（平 25. 12. 24 規則 1）

この規則は、平成 26 年 1 月 1 日から施行する。

附 則（令 2. 11. 20 規則 3）

この規則は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

別表第 1（第 7 条関係）

実勤務日数	割合
89 日以上	100 分の 100
66 日以上 88 日以下	100 分の 95
32 日以上 65 日以下	100 分の 75
12 日以上 31 日以下	100 分の 60
6 日以上 11 日以下	100 分の 50
5 日以下	管理者がその都度決定する割合

別表第2（第7条関係）

実 勤 務 日 数					割 合
1週間当たりの 所定の勤務 日の日数が5 日である場合	1週間当たりの 所定の勤務 日の日数が4 日である場合	1週間当たりの 所定の勤務 日の日数が3 日である場合	1週間当たりの 所定の勤務 日の日数が2 日である場合	1週間当たりの 所定の勤務 日の日数が1 日である場合	
89日以上	71日以上	53日以上	36日以上	18日以上	100分の100
66日以上	53日以上	40日以上	26日以上	13日以上	100分の95
88日以上	70日以下	52日以下	35日以下	17日以下	
32日以上	26日以上	19日以上	13日以上	6日以上	100分の75
65日以上	52日以下	39日以下	25日以下	12日以下	
12日以上	10日以上	7日以上	5日以上	3日以上	100分の60
31日以下	25日以下	18日以下	12日以下	5日以下	
6日以上	5日以上	4日以上	3日又は	2日	100分の50
11日以下	9日以下	6日以下	4日		
5日以下	4日以下	3日以下	2日以下	0日又は 1日	管理者がその都 度決定する割合

別表第3（第7条関係）

職 員	割 合
事務局長	100分の15
総務課長	100分の12.5
防潮課長、主幹、総務課長代理	100分の10
主査	100分の5

別表第4（第7条関係）

処 分		減 額 率	
		本 人	監督責任者
戒 告		100分の15	100分の10
減 給		100分の30	100分の20
停 職	1月未満	100分の40	100分の30
	1月以上2月未満	100分の50	100分の35
	2月以上3月以下	100分の60	100分の40
	3月超	100分の70	100分の45

別表第5（第8条環形）

欠勤等の日数	割合
0日	100分の100
1日以上5日以下	100分の98
6日以上20以下	100分の95
21日以上30以下	100分の85
31日以上40以下	100分の75
41日以上50以下	100分の65
51日以上60以下	100分の55
61日以上70以下	100分の45
71日以上80以下	100分の35
81日以上90以下	100分の25
91日以上100以下	100分の20
101日以上110以下	100分の10
111日以上	管理者がその都度決定する

別表第6（第8条関係）

実勤務日数					割合
1週間当たりの 所定の勤務 日の日数が5 日である場合	1週間当たりの 所定の勤務 日の日数が4 日である場合	1週間当たりの 所定の勤務 日の日数が3 日である場合	1週間当たりの 所定の勤務 日の日数が2 日である場合	1週間当たりの 所定の勤務 日の日数が1 日である場合	
0日	0日	0日	0日	0日	100分の100
1日以上 5日以下	1日以上 4日以下	1日以上 3日以下	1日以上 2日以下	1日	100分の98
6日以上 20日以下	5日以上 16日以下	4日以上 12日以下	3日以上 8日以下	2日以上 4日以下	100分の95
21日以上 30日以下	17日以上 24日以下	13日以上 18日以下	9日以上 12日以下	5日又は 6日	100分の85
31日以上 40日以下	25日以上 32日以下	19日以上 24日以下	13日以上 16日以下	7日又は 8日	100分の75
41日以上 50日以下	33日以上 40日以下	25日以上 30日以下	17日以上 20日以下	9日又は 10日	100分の65

51 日以上 60 日以下	41 日以上 48 日以下	31 日以上 36 日以下	21 日以上 24 日以下	11 日又は 12 日	100 分の 55
61 日以上 70 日以下	49 日以上 56 日以下	37 日以上 42 日以下	25 日以上 28 日以下	13 日又は 14 日	100 分の 45
71 日以上 80 日以下	57 日以上 64 日以下	43 日以上 48 日以下	29 日以上 32 日以下	15 日又は 16 日	100 分の 35
81 日以上 90 日以下	65 日以上 72 日以下	49 日以上 54 日以下	33 日以上 36 日以下	17 日又は 18 日	100 分の 25
91 日以上 100 日以下	73 日以上 80 日以下	55 日以上 60 日以下	37 日以上 40 日以下	19 日又は 20 日	100 分の 20
101 日以上 110 日以下	81 日以上 88 日以下	61 日以上 66 日以下	41 日以上 44 日以下	21 日又は 22 日	100 分の 10
111 日以上	89 日以上	67 日以上	45 日以上	23 日以上	管理者がその都 度決定する割合

別記第 1（第 7 条関係）

$$\left[\begin{array}{l} \text{所定の勤務日} \\ \text{の日数} \end{array} - \text{勤務停止日数} \right] \times \left[\begin{array}{l} \text{実勤務日数に} \\ \text{応じて規則別表第} \\ \text{1 に定める割合} \end{array} + \begin{array}{l} \text{勤務停止} \\ \text{日数} \end{array} \right] \times \frac{80}{100}$$

所定の勤務日の日数

備考

勤勉手当の額を減額する場合における算式の規定の適用については、算式中「実勤務日数に応じて規則別表第 1 に定める割合」とあるのは、「欠勤等の日数に応じて規則別表第 5 に定める割合」とする。