

○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 5. 7. 25 規則 7

(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は同月 30 日、12 月に支給する場合には同月 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 26 条の 3 第 1 項に規定する高齢者部分休業（これに相当する部分休業を含む。）

(3) 法第 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。)

(4) 法第 29 条の規定による停職

(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
第 1 項の規定による育児休業

(6) 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「定年前再任用短時間勤務
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、定年前再任用短時間勤務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（定年前再任用短時間勤務職員及び一般任期付職員以外の職員から引き続き定年前再任用短時間勤務職員及び一般任期付職員となった者及び定年前再任用短時間勤務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。

（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。

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。

附 則（令5. 7. 25 規則7）

この規則は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

1 この規則は、公布の日から施行する。

2 暫定再任用職員（地方公務員法の一部を改正する法律（令和3年法律第63号）附則第4条第1項若しくは第2項又は第6条第1項若しくは第2項の規定により採用された職員をいう。）は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条の4第3項に規定する定年前再任用短時間勤務職員とみなして、この規則による改正後の一般職の職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則第7条第1項及び第8条第1項の規定を適用する。

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。