

10 勤勉手当

6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員及び基準日前1箇月以内に退職等をした職員に対し、勤務期間及び勤務成績に応じて支給する。

条例第20条

(1) 支給範囲

(ア) 基準日に在職する職員（基準日に離職し、又は死亡した職員及び新たに職員となった者を含む。）

(イ) 基準日前1箇月以内に退職等をした職員

ただし、(ア)及び(イ)に掲げる職員であっても、次に該当する者は除かれる。

(i) 基準日において次に該当する者

規則7—15第1条

a 自己啓発等休業職員

b 配偶者同行休業職員

c 休職者（公務災害若しくは通勤災害（外国派遣条例第3条第1項に規定する派遣職員、公益的法人等派遣条例第3条第1号に規定する派遣職員又は公益的法人等退職派遣者の派遣先のものを含む。）又は教育職員の私傷病（結核性疾患）によるものを除く。）

教育公務員特例法
第14条

d 停職者

e 専従休職者

f 外国派遣職員

g 公益的法人等派遣職員

h 育児休業職員（基準日以前6箇月以内に勤務した期間（勤務した期間に相当する期間を含む。）がある職員を除く。）

i 大学院修学休業職員

(ii) 退職等をした日において、(i)のaからiまでに該当する職員であった者

規則7—15第2条

(iii) 退職の後基準日までの間において、次に掲げる者となった者

a 給与条例の適用を受ける職員

b 特別職条例の適用を受ける特別職の職員

(iv) 退職に引き続き次に掲げる者となった者

a 国家公務員

(注) 期末手当及び勤勉手当（これらに相当する給与を含む。）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を国家公務員としての在職期間に通算することを認めている国家公務員

平成12年通知
第321号

b 他の地方公共団体の職員

(注) 期末手当及び勤勉手当（これらに相当する給与を含む。）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を地方公共団体の職員としての在職期間に通算することを認めている地方公共団体の職員

c 公益的法人等退職派遣者

(注) 期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給について、給与条例の適用を受ける職員としての在職期間を当該退職派遣者の派遣先の特定法人（公益的法人等派遣条例第10条に規定する特定法人をいう。以下同じ。）の役職員としての在職期間に通算することとしており、かつ、基準日に相当する日前に特定法人を退職し、その退職に引き続き給料表の適用を受ける職員となった場合に当該職員に対して期末手当及び勤勉手当に相当する給与を支給しないこととしている特定法人への退職派遣者

d a及びbに準ずる者として人事委員会が定める職員

(注) 職員の退職手当に関する条例（昭和28年宮城県条例第70号）第7条第5項第2号に規定する一般地方独立行政法人等のうち、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給について、給与条例の適用を受ける職員としての在職期間を当該一般

地方独立行政法人等の職員としての在職期間に通算することとしており、かつ、基準日に相当する日前に当該一般地方独立行政法人等を退職し、その退職に引き続き給料表の適用を受ける職員となった場合に当該職員に対して期末手当及び勤勉手当に相当する給与を支給しないこととしている一般地方独立行政法人等の職員。ただし、これらの一般地方独立行政法人等との業務の必要上、相互了解のもとに行われる計画的な人事交流によらないで、これらの一般地方独立行政法人等の職員となり、又は給料表の適用を受ける職員となった者は、含まれないものとする。

(2) 支給額

〔総原資〕 (基準日現在の額)

勤勉手当基礎額 {(給料月額) + (給料の調整額) + (教職調整額) + (給料月額と給料の調整額と教職調整額に対する地域手当) + (役職段階別加算額) + (管理職加算額)} + (扶養手当) + (扶養手当に対する地域手当) に、次に掲げる割合を乗じて得た額以内

- (注) 1 給料月額と給料の調整額と教職調整額に対する地域手当に1円未満の端数があるときは、切り捨てた額とする。
 2 勤勉手当基礎額につき加算を受ける職員及び加算額の割合については、前記「9期末手当」の項の(2)の(ア)の(ii)及び(iii)の職員及び加算額の割合と同じ。
 3 勤勉手当基礎額に1円未満の端数があるときは、切り捨てた額とする。

再任用職員以外の職員

$$\frac{95}{100} \text{ (特定幹部職員 } \frac{115}{100} \text{)}$$

再任用職員

$$\frac{45}{100} \text{ (特定幹部職員 } \frac{55}{100} \text{)}$$

〔職員に対する支給額の算出方法〕

$$\boxed{\text{勤勉手当基礎額 (ア)}} \times \boxed{\text{期間率 (イ)}} \times \boxed{\text{成績率 (ウ)}}$$

(注) 支給額に1円未満の端数があるときは、切り捨てた額とする((3)に該当する者を除く)。

(ア) 勤勉手当基礎額 (注) (基準日現在の額)

{(給料月額) + (給料の調整額) + (教職調整額) + (給料月額と給料の調整額と教職調整額に対する地域手当) + (役職段階別加算額) + (管理職加算額)}

- (注) 1 勤勉手当基礎額につき加算を受ける職員及び加算額の割合については、前記「9期末手当」の項の(2)の(ア)の(ii)及び(iii)の職員及び加算額の割合と同じ。
 2 勤勉手当基礎額の算定において、休職、欠勤、懲戒処分、外国派遣及び公益的法人等派遣により給与を減ざられている場合、退職者等の場合、又は、育児短時間勤務職員の場合にあっては、前記「9期末手当」の項の(2)の(ア)の(注)1～3により算定する。
 3 地域手当に1円未満の端数があるときは、切り捨てた額とする。
 4 勤勉手当基礎額に1円未満の端数があるときは、切り捨てた額とする。

条例第20条
第2項後段

規則7-53第14条

規則7-15第8条

平成12年通知
第321号

条例第20条第2項
規則7-15第3条

端数計算法
第2条第1項

条例第20条第3項

条例第20条第4項

規則7-15第8条
条例第20条第3項

規則7-53第14条
規則7-15第8条

(イ) 期間率

基準日以前6箇月以内の期間における勤務期間に応じて定められる。

勤務期間	期間率
6 箇 月	$\frac{100}{100}$
5 箇月 15 日以上 6 箇月未満	$\frac{95}{100}$
5 箇月以上 5 箇月 15 日未満	$\frac{90}{100}$
4 箇月 15 日以上 5 箇月未満	$\frac{80}{100}$
4 箇月以上 4 箇月 15 日未満	$\frac{70}{100}$
3 箇月 15 日以上 4 箇月未満	$\frac{60}{100}$
3 箇月以上 3 箇月 15 日未満	$\frac{50}{100}$
2 箇月 15 日以上 3 箇月未満	$\frac{40}{100}$
2 箇月以上 2 箇月 15 日未満	$\frac{30}{100}$
1 箇月 15 日以上 2 箇月未満	$\frac{20}{100}$
1 箇月以上 1 箇月 15 日未満	$\frac{15}{100}$
15 日以上 1 箇月未満	$\frac{10}{100}$
15 日未満	$\frac{5}{100}$
0	0

規則7—15第4条
別表第1

(i) 勤務期間

勤務期間は、給与条例適用職員として在職した期間とし、次に掲げる者(注)が給与条例適用職員となった場合、a から e までにおいては常勤の職員として在職した期間、f においてはその職員として在職した期間を通算する。

(注) d 及び e にあつては、それぞれ(1)(イ)(iv) c 及び d の(注)を参照すること。

a 特別職条例の適用を受ける特別職の職員

b 国家公務員

(注) 次に掲げる場合に該当する者

① 国家公務員が国の業務の本県への移管により給与条例の適用を受ける職員となった場合

② ①に掲げる場合以外の場合であつて、国家公務員が、業務の必要上、国との相互了解のもとに行われる計画的な人事交流により、給与条例の適用を受ける職員となった場合

c 他の地方公共団体の職員

(注) 他の地方公共団体の職員が、業務の必要上、他の地方公共団体との相互了解の

規則7—15
第5条第1項
第8条

もとに行われる計画的な人事交流により、給与条例の適用を受ける職員となった者とする。ただし、期末手当及び勤勉手当（これらに相当する給与を含む。）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を地方公共団体の職員としての在職期間に通算することを認めていない地方公共団体の職員であった場合を除く。

- d 公益的法人等退職派遣者
- e b及びcに準ずる者として人事委員会が定める職員
- f 会計年度任用職員（1週間当たりの勤務時間が15時間30分未満の者を除く。）

(ii) 除算期間

次に掲げる期間は、給与条例適用職員として在職した期間から除算する。

- a 自己啓発等休業期間
- b 配偶者同行休業期間
- c 停職期間
- d 専従休職の期間
- e 育児休業法第2条の規定による育児休業の期間（育児休業の承認に係る期間（当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1箇月以下である職員を除く。）
- f 大学院修学休業の期間
- g 休職期間（ただし、次の①から④までの期間を除く）
 - ① 公務災害若しくは通勤災害（外国派遣条例第3条第1項に規定する派遣職員、公益的法人等派遣条例第3条第1号に規定する派遣職員又は公益的法人等退職派遣者の派遣先のものを含む。以下同じ。）又は教育職員の私傷病（結核性疾患）により休職にされた期間
 - ② 人事委員会の定める公共的機関に従事することによる休職の期間のうち人事委員会の定める期間
 - ③ 研究職給料表又は医療職給料表（一）の適用を受ける職員のうち専ら研究に従事する職員が、県と共同して行われる研究又は県の委託を受けて行われる研究に係る業務に従事することによる休職の期間のうち人事委員会の定める期間
 - ④ 国立大学法人（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をいう。）その他の人事委員会の定める法人において、その職員の職務に密接な関連があると認められる学術研究その他の業務に従事することによる休職の期間のうち人事委員会の定める期間
- h 育児休業法第11条第1項に規定する育児短時間勤務職員又は育児休業法第17条の規定による短時間勤務職員として在職した期間については、育児短時間勤務により勤務しなかった期間
- i 病気休暇（公務災害若しくは通勤災害によるものを除く。）により勤務しなかった期間が、週休日及び休日並びに割り振られた勤務時間の全部について時間外勤務代休時間を指定された日を除いて30日（育児短時間勤務職員等として在職した期間については、日又は月を単位とせず、時間を単位として計算する。）を超える場合は、その全期間
なお、「勤務しなかった期間」及び「30日」を計算する場合で、時間を日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。

規則7—15
第5条第2項

教育公務員特例法
第14条

平成12年通知
第321号

- 病気休暇の除算期間の計算（うるう年でない年の例）
 - (例1) 除算されない期間の計算
 - 2. 6（木）から3. 12（水）まで病気休暇をとった場合

35日－12日（週休日10日，休日2日）＝23日……30日を超えないので除算されない。

(例2) 除算される場合

- ・ 3. 3（月）から4. 25（金）まで病気休暇をとった場合

54日－15日（週休日14日，休日1日）＝39日……30日を超えるので除算される。

次に除算期間を求める。

3. 3（月）から4. 2（水）までは民法第143条の例により「1月」と計算し，残余の4. 3（木）から4. 25（金）までの期間については，6日（週休日6日）を除いて計算する。

1月と23日－6日（週休日）＝1月と17日

- ・ 1. 8（水）から1. 30（木）まで及び2. 3（月）から4. 14（月）まで病気休暇をとった場合

……両者を合算し求める。

a 1. 8（水）から1. 30（木）まで

23日－7日（週休日6日，休日1日）＝16日……イ

b 2. 3（月）から4. 14（月）まで

71日－23日（週休日20日，休日3日）＝48日……ロ

イ＋ロ＝64日……30日を超えるので除算される。

次に除算期間を求める。

aは30日を超えていないので，イのとおり16日

bは30日を超えているので，民法第143条の例により2月と12日（残余期間12日のうち週休日4日）

2月と12日－4日（週休日）＝2月と8日……ハ

除算期間はイ＋ハとなり2月と24日

- ・ 1. 10（金）～4. 28（月）まで279時間の時間による病気休暇をとった場合（7時間45分をもって1日とし，除算期間を求める。）

279時間÷7時間45分＝36日 → 1月と6日

- ・ 3. 3（月）～4. 2（水）全期間及び4. 3（木）～4. 25（金）まで93時間の時間による病気休暇をとった場合

……両者を合算し求める。

a 3. 3（月）～4. 2（水）までの期間

31日－9日（週休日8日，休日1日）＝22日……イ

b 4. 3（木）～4. 25（金）までの期間（日に換算する）

93時間÷7時間45分＝12日……ロ

イ＋ロ＝34日……30日を超えるので除算される。

次に除算期間を求める。

aは民法第143条の例により「1月」……ハ

bはロのとおり 12日

除算期間はロ＋ハ → 1月と12日となる。

(例3) 病気休暇に引き続く休職期間がある場合

- ・ 30日以下の病気休暇は除算されず，休職期間のみが除算される。

2. 6（木）から 3. 12（水）まで 病気休暇

3. 17（月）から 4. 25（金）まで 休 職

この場合，病気休暇は（例1）により30日を超えないので，除算期間の対象とはならず，休職期間（1月と9日）のみが除算される。

- ・ 30日を超える病気休暇は，休職期間と合算し，除算期間を求める。

1. 6（月）から 1. 24（金）まで 病気休暇

1. 27（月）から 2. 26（水）まで 休 職

2. 27（木）から 4. 10（木）まで 病気休暇

この場合の病気休暇による除算期間は，15日＋1月と13日＝1月と28日となり，この除算期間と休職期間1月を合算した期間が除算する期間となる。よって，1月と28日＋1月＝2月と28日が除算される。

(例4) 公益的法人等派遣期間中(4. 1から翌年3. 31まで)より引き続き病気休暇がある場合

- 2. 17(月)から3. 31(月)まで 派遣期間中に係る病気休暇
- 4. 1(火)から4. 25(金)まで 病気休暇 ……………両者を合算し求める。
- 2. 17(月)から4. 25(金)まで病気休暇を取得したこととなるので,
68日-20日(週休日18日+休日2日)=48日

……………30日を超えるので除算される。

次に除算期間を求める。

民法第143条の例により2月と9日-2日(週休日2日)=2月と7日

- j 欠勤により給与の減額の対象となった期間(その期間が7時間45分(育児短時間勤務職員及び短時間勤務職員にあつては、人事委員会の定める時間)未満である場合を除く。)(育児短時間勤務職員等として在職した期間については、日又は月を単位とせず、時間を単位として計算する。)
- k 職員勤務時間条例第18条及び学校職員勤務時間条例第16条の規定による介護休暇の承認を受けて勤務しなかった期間から週休日等を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- l 職員勤務時間条例第18条及び学校職員勤務時間条例第16条の規定による介護時間の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- m 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勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- n 修学部分休業又は高齢者部分休業による承認を受けて勤務しなかった期間
- o 外国派遣条例第3条第1項に規定する派遣職員又は公益的法人等派遣条例第3条第1号に規定する派遣職員に係る派遣の期間のうち、a~~~n~~nに掲げるいずれかに相当する期間
- p 基準日以前6箇月の全期間にわたって勤務しなかった場合は、その全期間(公務災害又は通勤災害による場合を除く。)
- q a~pの場合において、i~nまでに掲げる勤務しなかった期間又は給与を減額された期間とoに掲げるそれぞれに相当する勤務しなかった期間又は給与を減額された期間がある場合の除算する期間は、それぞれの勤務しなかった期間又は給与を減額された期間を合算し、i~nまでの規定を適用した場合に得られる期間

(ウ) 成績率

(i) 再任用職員以外の職員

$$\frac{190}{100} \quad (\text{特定幹部職員にあつては } \frac{230}{100})$$

を超えない範囲内で各任命権者が定める。

なお、懲戒処分を受けた職員の成績率は、それぞれ次に掲げる割合を基本として決定する。

規則7-15第6条

平成12年通知
第322号

	特定幹部職員以外の職員	特定幹部職員
停 職	$\frac{40}{100}$ 以下	$\frac{30}{100}$ 以下
減 給	$\frac{50}{100}$ 以下	$\frac{50}{100}$ 以下
戒 告	$\frac{60}{100}$ 以下	$\frac{70}{100}$ 以下

(ii) 再任用職員

$$\frac{90}{100} \quad (\text{特定幹部職員にあつては } \frac{110}{100})$$

なお、懲戒処分を受けた職員の成績率は、それぞれ次に掲げる割合を基本として決定する。

	特定幹部職員以外の職員	特 定 幹 部 職 員
停 職	$\frac{20}{100}$ 以下	$\frac{15}{100}$ 以下
減 給	$\frac{25}{100}$ 以下	$\frac{25}{100}$ 以下
戒 告	$\frac{30}{100}$ 以下	$\frac{35}{100}$ 以下

(3) 一時差止処分等

一時差止処分等については、期末手当の規定を準用する。

条例第20条第5項

(4) 支給日

基準日	6月 1日	12月 1日
支給日	6月30日	12月10日

規則7-15第7条
別表第2

支給日欄に定める日が日曜日に当たるときは同欄に定める日の前々日とし、同欄に定める日が土曜日に当たるときは同欄に定める日の前日とする。