

鳥取県町村総合事務組合期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則

(昭和58年12月20日 規則第10号)

改正	昭和62年	2月21日	規則第3号	平成元年	10月7日	規則第4号
	平成2年	2月28日	規則第3号	平成3年	3月1日	規則第2号
	平成7年	3月23日	規則第5号	平成10年	2月27日	規則第1号
	平成12年	2月29日	規則第1号	平成14年	2月28日	規則第5号
	平成18年	3月31日	規則第5号	平成20年	5月13日	規則第2号
	平成29年	3月31日	規則第1号	令和2年	2月28日	規則第3号

(期末手当の支給を受ける職員)

第1条 鳥取県町村総合事務組合職員の給与に関する条例（昭和42年鳥取県町村職員退職手当組合条例第26号。以下「給与条例」という。）第19条第1項の規定により期末手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日（以下「期末手当基準日」という。）に在職する職員（給与条例第19条の2各号のいずれかに該当する者を除く。）のうち次の各号に掲げる職員以外の職員とする。

- (1) 無給休職者（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項第1号の規定に該当して休職にされている職員のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。）
- (2) 刑事休職者（法第28条第2項第2号の規定に該当して休職にされている職員をいう。）
- (3) 停職者（法第29条第1項の規定により停職にされている職員をいう。）
- (4) 削除
- (5) 専従休職者（法第55条の2第1項ただし書の許可を受けている職員をいう。）
- (6) 育児休業職員（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。以下「育児休業法」という。）第2条第3項の規定により育児休業をしている職員をいう。以下同じ。）のうち、鳥取県町村総合事務組合職員の育児休業等に関する条例（平成4年鳥取県町村職員退職手当組合条例第3号。以下「育児休業条例」という。）第5条の3第1項に規定する職員以外の職員

第2条 給与条例第19条第1項後段の別に定める職員は、次の各号に掲げる職員とし、これらの職員には期末手当を支給しない。

- (1) その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において前条各号のいずれか

に該当する職員であった者

(2) その退職又は失職の後期末手当基準日までの間において次に掲げる者となったもの

ア 給与条例の適用を受ける職員

イ 特別職に属する職員

(3) その退職に引続き次に掲げる者となったもの

ア 国家公務員

イ 他の地方公共団体の職員

ウ その他管理者が定める職員

第3条 給与条例第24条第6項の別に定める職員は、前条第2号及び第3号に掲げる職員としこれらの職員には期末手当を支給しない。

第4条 支給日前1箇月以内において給与条例の適用を受ける常勤の職員としての退職が2回以上ある者について前2条の規定を適用する場合には、期末手当基準日にもつとも近い日の退職のみをもって、当該退職とする。

(加算を受ける職員及び加算割合)

第4条の2 給与条例第19条第4項(給与条例第20条第4項において準用する場合を含む。以下同じ。)のその職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して別に定める職員及び各給料表につき別に定める職員は、別表第1の職員欄に掲げる職員とする。

2 給与条例第19条第4項の別に定める職員の区分は、別表第1の職員欄に掲げる職員の区分とし、同項の100分の15を超えない範囲内で別に定める割合は、当該区分に対応する同表の加算割合欄に定める割合とする。

(期末手当に係る在職期間)

第5条 給与条例第19条第2項に規定する在職期間は、給与条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前項の期間の算定については、次の各号に掲げる期間を除算する。

(1) 第1条第3号及び第5号に掲げる職員として在職した期間については、その全期間

(2) 育児休業職員として在職した期間については、その2分の1の期間

(3) 休職にされていた期間(給与条例第24条第1項の規定の適用を受ける休職者であった期間を除く。)については、その2分の1の期間

- (4) 育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間勤務又は同法第17条の規定による短時間勤務（以下「育児短時間勤務等」という。）をしている職員として在職した期間については、当該期間から当該期間に給与条例第4条の2第1項に規定する算出率（以下「算出率」という。）を乗じて得た期間を控除した期間の2分の1の期間

第6条 期末手当基準日以前3箇月以内（基準日が12月1日である時は、6箇月以内）の期間において、次の各号に掲げる者が給与条例の適用を受ける職員となった場合（第2号から第4号までに掲げる者にあつては引き続き給与条例の適用を受ける職員となった場合に限る。）は、その期間内においてそれらの者として在職した期間は、前条第1項の在職期間に算入する。

- (1) 特別職に属する職員
- (2) 国家公務員
- (3) 他の地方公共団体の職員
- (4) その他管理者が定める職員

2 前項の期間の算定については、前条第2項の規定を準用する。

（一時差止処分に係る在職期間）

第6条の2 給与条例第19条の2及び第19条の3（これらの規定を給与条例第20条第5項及び第24条第7項において準用する場合を含む。）に規定する在職期間は、給与条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 第6条第1項各号に掲げる者が引き続き給与条例の適用を受ける職員となった場合は、それらの者として在職した期間は、前項の在職期間とみなす。

（一時差止処分の取消しの申立ての手續等）

第6条の3 給与条例第19条の3第2項（給与条例第20条第5項及び第24条第7項において準用する場合を含む。）の規定による一時差止処分の取消しの申立ては、その理由を明示した書面で、当該一時差止処分をした者に対して行わなければならない。

（不服申立て等の教示）

第6条の4 給与条例第19条の3第5項（給与条例第20条第5項及び第24条第7項において準用する場合を含む。）に規定する説明書（次条において「処分説明書」という。）には、一時差止処分について、管理者に対して不服申立てをすることができる旨及び不服申立期間並びに当該不服申立てをすることができる

期間が経過した後においては、当該一時差止処分をした者に対してその取消しの申立てをすることができる旨を記載しなければならない。

(一時差止処分の取消しの通知)

第6条の5 管理者は、一時差止処分を取り消した場合は、当該一時差止処分を受けた者に対して、速やかに、理由を付してその旨を書面で通知しなければならない。

(勤勉手当の支給を受ける職員)

第7条 給与条例第20条第1項前段の規定により勤勉手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日（以下「勤勉手当基準日」という。）に在職する職員（給与条例第20条第5項において準用する給与条例第19条の2各号のいずれかに該当する者を除く。）のうち、次の各号に掲げる職員以外の職員とする。

- (1) 休職にされている者（給与条例第24条第1項の適用を受ける休職者であった期間を除く。）
- (2) 第1条第3号及び第5号のいずれかに該当する者
- (3) 育児休業職員のうち、育児休業条例第5条の3第2項に規定する職員以外の職員

第8条 給与条例第20条第1項後段の別に定める職員は、次の各号に掲げる職員とし、これらの職員には勤勉手当を支給しない。ただし、第2号に掲げる者のうち勤勉手当基準日に勤勉手当に相当する手当が支給されない者については、この限りでない。

- (1) その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において前条各号のいずれかに該当する職員であつた者
- (2) 第2条第2号及び第3号に掲げる者

(勤勉手当の支給割合)

第9条 給与条例第20条第2項に規定する割合は、次条に規定する職員の勤務期間による割合（次条において「期間率」という。）に第13条に規定する職員の勤務成績による割合（第13条において「成績率」という。）を乗じて得た割合とする。

(勤勉手当の期間率)

第10条 期間率は、勤勉手当基準日以前6箇月以内の期間における職員の勤務期

間の区分に応じて、別表第2に定める割合とする。

(勤勉手当に係る勤務期間)

第11条 前条に規定する勤務期間は、給与条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

- (1) 第1条第3号から第5号までに掲げる職員として在職した期間
- (2) 育児休業職員として在職した期間
- (3) 休職にされていた期間（給与条例第24条第1項の適用を受ける休職者であった期間を除く。）
- (4) 給与条例第12条の規定により給与を減額された期間
- (5) 負傷又は疾病（公務上の負傷若しくは疾病又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。）による負傷若しくは疾病を除く。）により勤務しなかつた期間から鳥取県町村総合事務組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年鳥取県町村職員退職手当組合条例第2号。以下「勤務時間条例」という。）第3条第1項に規定する週休日及び勤務時間条例第10条に規定する祝日法による休日等及び年末年始の休日等（次号において「週休日等」という。）を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間。ただし、別に定める期間を除く。
- (6) 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つ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、その勤務しなかつた全期間
- (7) 育児休業法第9条第1項の規定による部分休業の承認を受けて1日の勤務時間の一部について勤務しなかつた日が90日を超える場合には、その勤務しなかつた期間
- (8) 育児短時間勤務等をしている職員として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除した期間
- (9) 勤勉手当基準日以前6箇月の全期間にわたって勤務した日がない場合には前各号の規定にかかわらず、その全期間

第12条 第6条第1項の規定は、前条に規定する給与条例の適用を受ける職員として在職した期間の算定について準用する。この場合において同条中「期末手当

基準日以前3箇月以内（期末手当基準日が12月1日である時は、6箇月以内）の期間」とあるのは、「勤勉手当基準日以前6箇月以内の期間」と読み替えるものとする。

2 前項の期間の算定については、前条第2項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。

（勤勉手当の成績率）

第13条 成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、管理者が定めるものとする。

(1) 勤務成績が特に優秀な職員 100分の117.5以上100分の195以下（給与条例第20条第2項に規定する特定幹部職員（以下この項において「特定幹部職員」という。）にあつては、100分の141.5以上100分の235以下）

(2) 勤務成績が優秀な職員 100分の106以上100分の117.5未満（特定幹部職員にあつては、100分の127以上100分の141.5未満）

(3) 勤務成績が良好な職員 100分の94.5（特定幹部職員にあつては、100分の114.5）

(4) 勤務成績が良好でない職員 100分の94.5未満（特定幹部職員にあつては、100分の114.5未満）

2 前項の場合において、職員の成績率を同項第4号に該当するものとして定める場合には、当分の間、管理者の定めるところによる。

3 第1項第1号及び第2号に掲げる職員として成績率を定める者の数について基準となる割合は、管理者が定める。

第13条の2 前条に定めるもののほか、職員の勤勉手当の成績率に関し必要な事項は、管理者が定める。

（支給日）

第14条 期末手当及び勤務手当の支給日は、別表第3の基準日欄に掲げる基準日の別に応じて、それぞれ支給日欄に定める日とする。

ただし、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。

（端数計算）

第15条 給与条例第19条第2項の期末手当基礎額又は第20条第2項前段の勤勉手当基礎額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

附 則

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（昭和62年2月21日公布）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成元年10月7日公布）

（施行期日）

1 この規則は平成元年10月7日から施行する。

（経過規定）

2 平成元年12月に支給する勤勉手当に関するこの規則による改正後の期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則第11条第2項第4号の規定の適用については、同号中「勤務を要しない日」とあるのは、「勤務を要しない日、職員の勤務時間に関する条例の一部を改正する条例（平成元年鳥取県町村職員退職手当組合条例号）による改正前の職員の勤務時間に関する条例（昭和42年鳥取県町村職員退職手当組合条例第23号）附則第2項から第4項までの規定により1日の勤務時間のすべてが勤務を要しない時間として指定された日」とする。

附 則（平成2年2月28日公布）

この規則は、公布の日から施行し、改正後の期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則の規定は、平成元年四月一日から適用する。

附 則（平成3年3月1日公布）

（施行期日等）

1 この規則は、公布の日から施行する。

2 この規則（前項ただし書に規定する改正規定を除く。）による改正後の期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則（以下「改正後の規則」という。）の規定は、平成2年4月1日から適用する。ただし、第11条第2項第4号の改正規定は、平成3年1月1日から適用する。

（経過措置）

3 平成3年6月に支給する勤勉手当に係る勤務期間の算定に関しては、改正後の規則第11条第2項第4号の規定は、同号の改正規定の施行の日以後の期間につ

いて適用し、同日前の期間については、なお従前の例による。

附 則（平成7年3月23日公布）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成10年3月27日公布）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成12年2月29日公布）

この規則は、公布の日から施行し、改正後の期末手当及び勤勉手当の支給に関する規則の規定は、平成12年1月1日から適用する。

附 則（平成14年2月28日公布）

この規則は、平成14年4月1日から施行する。

附 則（平成18年3月31日公布）

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成20年5月13日公布）

この規則は、公布の日から施行し、平成20年4月1日から適用する。

附 則（平成29年3月31日公布）

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（令和2年2月28日公布）

この規則は、公布の日から施行し、平成31年4月1日から適用する。

別表第1（第4条の2関係）

職 員	加 算 割 合
職務の級6級の職員	100分の15
職務の級5級及び4級の職員	100分の10
職務の級3級の職員	100分の5

別表第2（第10条関係）

勤 務 期 間	割 合
6 箇 月	100分の100
5箇月15日以上6箇月未満	100分の95
5箇月以上5箇月15日未満	100分の90
4箇月15日以上5箇月未満	100分の80
4箇月以上4箇月15日未満	100分の70
3箇月15日以上4箇月未満	100分の60
3箇月以上3箇月15日未満	100分の50

2箇月15日以上3箇月未満	100分の40
2箇月以上2箇月15日未満	100分の30
1箇月15日以上2箇月未満	100分の20
1箇月以上1箇月15日未満	100分の15
15日以上1箇月未満	100分の10
15日未満	100分の5
0	0

別表第3（第14条関係）

基準日	支給日
6月1日	6月30日
12月1日	12月10日