

○神奈川県町村情報システム共同事業組合職員の期
末手当及び勤勉手当に関する規則

(平成23年4月1日)
(規則 第13号)

(趣旨)

第1条 この規則は、神奈川県町村情報システム共同事業組合職員の給与に関する条例（平成23年神奈川県町村情報システム共同事業組合条例第17号。以下「条例」という。）の規定に基づき、職員の期末手当及び勤勉手当に関し必要な事項を定めるものとする。

(期末手当の支給を受ける職員)

第2条 条例第21条第1項前段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に在職する職員（条例第22条各号のいずれかに該当する者を除く。）のうち、次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又は神奈川県町村情報システム共同事業組合職員の分限に関する手続及び効果に関する条例（平成23年神奈川県町村情報システム共同事業組合条例第10号）第2条の規定により休職にされている職員をいう。）
- (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) 非常勤職員
- (5) 専従休職者（法第55条の2第5項の規定により休職にされている職員をいう。）
- (6) 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条の規定により育児休業をしている職員（以下「育児休業職員」という。）のうち、神奈川県町村情報システム共同事業組合職員の育児休業等に関する条例（平成23年神奈川県町村情報システム共同事業組合条例第8号。以下「育児休業条例」という。）第8条第1項の職員以外の職員

第3条 条例第21条第1項後段に規定する規則で定める職員は、基準日前1箇月以内に退職し、若しくは法第16条第1号に該当して法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡した職員とする。ただし、次の各号のいずれかに該

当する者を除く。

- (1) 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) 退職し、又は失職した日の後、基準日までの間において、次に掲げる者（非常勤である者にあつては、法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「短時間勤務職員」という。）に限る。）となった者
 - ア 条例の適用を受ける職員
 - イ 法第3条第3項に規定する特別職に属する職員（以下「特別職の職員」という。）
- (3) 退職に引き続き国又は他の地方公共団体の職員（非常勤である者にあつては、短時間勤務職員又は国家公務員法（昭和22年法律第120号）第81条の5第1項に規定する短時間勤務の官職を占める職員に限る。）で、管理者が別に定めるものとなった者

第4条 基準日前1箇月以内において条例の適用を受ける常勤の職員又は短時間勤務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、基準日に最も近い日の退職のみをもって、当該退職とする。
（退職し、又は死亡した職員等の給料等の額の算定基準日）

第5条 条例第21条第4項及び第24条第2項第1号に規定する規則で定める日は、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日とする。
（加算を受ける職員及び加算割合）

第6条 条例第21条第5項（条例第24条第4項において準用する場合を含む。以下同じ。）の規則で定める職員の区分は、別表第1の職の欄に掲げる職員の区分とし、同項の100分の20を超えない範囲内で規則で定める割合は、当該区分に対応する同表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7条 条例第21条第2項に規定する在職期間は、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2条第1号及び第2号並びに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
- (2) 第2条第3号から第5号までに掲げる職員（同条第4号に掲げる職員については、管理者が別に定める者を除く。）として在職した期間については、その全期間
- (3) 育児休業法第10条第1項に規定する育児短時間勤務をしている職員又は

育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員等」という。）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その者の1週間当たりの勤務時間を神奈川県町村情報システム共同事業組合職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成23年神奈川県町村情報システム共同事業組合条例第6号。以下「勤務時間条例」という。）第2条に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た期間を控除して得た期間の2分の1の期間

第8条 前条第1項の在職期間には、基準日以前6箇月以内の期間において、次に掲げる者が引き続き条例の適用を受ける職員となった場合は、その期間内においてそれらの者として在職した期間を算入する。

(1) 第3条第2号イに掲げる職員

(2) 第3条第3号に掲げる職員

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9条 条例第22条及び第23条（これらの規定を条例第24条第5項において準用する場合を含む。）に規定する在職期間は、条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前条第1項各号に掲げる者が引き続き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。

（一時差止処分の手続）

第10条 任命権者は、条例第23条第1項（条例第24条第5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（以下「一時差止処分」という。）を行おうとする場合は、あらかじめその旨を書面で管理者に通知しなければならない。

第11条 任命権者は、一時差止処分を行った場合には、当該一時差止処分を受けた者に文書を交付しなければならない。

2 前項の文書には、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を記載しなければならない。

3 第1項の文書の交付は、一時差止処分を受けた者の所在を知ることができない場合においては、その内容を官報に掲載することをもってこれに代えることができるものとし、掲載された日から2週間を経過した時に文書の交付があったものとみなす。

（一時差止処分の取消しの申立ての手続）

第12条 条例第23条第2項（条例第24条第5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、

任命権者に対して行わなければならない。

(一時差止処分の取消しの通知)

第13条 任命権者は、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及び管理者に対し、速やかに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14条 条例第24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に在職する職員(条例第24条第5項において準用する条例第23条各号のいずれかに該当する者を除く。)のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。

(1) 第2条第1号から第5号までに掲げる職員

(2) 育児休業職員のうち、育児休業条例第8条第2項の職員以外の職員

第15条 条例第24条第1項後段に規定する規則で定める職員は、基準日前1箇月以内に退職し、若しくは法第16条第1号に該当して法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡した職員とする。ただし、次の各号のいずれかに該当する者を除く。

(1) 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に掲げる職員であった者

(2) 第3条第2号及び第3号に掲げる者

2 第4条の規定は、前項の場合に準用する。

(勤勉手当の支給基準)

第16条 条例第24条第2項に規定する基準は、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20条に規定する職員の勤務成績による割合(第20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17条 期間率は、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18条 前条に規定する勤務期間は、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2条第3号から第5号までに掲げる職員(同条第4号に掲げる職員については、管理者が別に定める者を除く。)として在職した期間

(2) 休職にされていた期間(条例第28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。)

- (3) 条例第14条の規定により給与を減額されていた期間
- (4) 傷病（公務上の傷病又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項に規定する通勤をいう。以下同じ。）による傷病を除く。）により勤務しなかった期間（管理者が別に定める期間を除く。）から勤務時間条例第4条に規定する週休日、勤務時間条例第6条第1項に規定する休日及び勤務時間条例第24条第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に規定する時間外勤務代休時間を指定された日を除いた日（短時間勤務職員にあっては、当該日数をその者の1週間当たりの勤務日数で除して得た数に5を乗じて得た日数）が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間（勤務時間条例第9条第2項の規定による期間（短時間勤務職員にあっては、当該期間に相当する管理者が別に定める期間）を除く。）
- (5) 育児休業職員として在職した期間
- (6) 育児短時間勤務職員等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て得た期間
- (7) 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1日の勤務時間の一部について勤務しなかった日（短時間勤務職員にあっては、当該日数をその者の1週間当たりの勤務日数で除して得た数に5を乗じて得た日数）が90日を超える場合には、その勤務しなかった期間（短時間勤務職員にあっては、当該期間をその者の1週間当たりの勤務日数で除して得た数に5を乗じて得た期間）
- (8) 勤務時間条例第21条第1項に規定する介護休暇により勤務しなかった期間
- (9) 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19条 第8条第1項の規定は、前条に規定する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。

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20条 成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる割合の範囲内で、任命権者が定めるものとする。

- (1) 法第28条の4第1項、第28条の5第1項又は第28条の6第1項若しくは第2項の規定により採用された職員（次号において「再任用職員」とい

う。) 以外の職員 100分の140

(2) 再任用職員 100分の70

(支給日)

第21条 条例第21条第1項及び第24条第1項に規定する期末手当及び勤勉手当の支給日は、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22条 条例第21条第2項の期末手当基礎額又は第24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。

(実施細目)

第23条 この規則に定めるもののほか、職員の期末手当及び勤勉手当に関し必要な事項は、管理者が別に定める。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

別表第 1 (第 6 条関係)

職	加算割合
事務局長	100分の15
次長	100分の15
主幹で管理者が別に指定する者	100分の10

別表第 2 (第17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21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