

給与事務担当者研修会資料

(期 末 ・ 勤 勉 手 当)

教職員課調整班学校給与グループ

目 次

1	期末手当(給与条例第18条、期末手当及び勤勉手当に関する規則)		
(1)	支給要件	期勤	1
(2)	支給額	期勤	1
(3)	職務段階別加算額	期勤	2
(4)	期間率	期勤	3
2	勤勉手当(給与条例第18条の4、期末手当及び勤勉手当に関する規則)		
(1)	支給要件	期勤	4
(2)	支給額	期勤	4
(3)	職務段階別加算額	期勤	4
(4)	期間率	期勤	5
◎	資料		
・	応当日計算(民法第143条)	期勤	6
3	期間率等計算例		
(1)	正規職員	期勤	7
(2)	臨時的任用職員に係る期末勤勉手当について	期勤	11
4	期間率報告書作成例(県立学校のみ対象)	期勤	13

1 期末手当（給与条例第18条、期末手当及び勤勉手当に関する規則）

（1）支給要件

- ① 基準日（6月1日、12月1日）に在職する職員。
なお、基準日に離職又は死亡した職員及び同日に新たに職員となった者は、基準日に在職する職員として取り扱う。
ただし、基準日に在職する職員であっても、次の職員には支給されない。
- ア 無給休職者
 - イ 刑事休職者
 - ウ 停職者
 - エ 専従休職者
 - オ 自己啓発等休業職員
 - カ 配偶者同行休業職員
 - キ 育児休業職員・基準日以前6ヶ月以内の期間において勤務した期間（「人事委員会規則で定めるこれに相当する期間」を含む。）がある職員を除く。

※ 「人事委員会規則で定めるこれに相当する期間」とは、休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間のうち、次に掲げる期間以外の期間である。

- ① 育児休業をしていた期間及び大学院修学休業をしていた期間
- ② 停職者又は専従休職者として在職した期間
- ③ 休職にされていた期間（公務傷病等による休職者であった期間を除く。）

◎ 「人事委員会規則で定めるこれに相当する期間」の具体例

- ・ 年次有給休暇
- ・ 病気休暇
- ・ 特別休暇（産休等）
- ・ 介護休暇
- ・ 職務専念義務の免除を受けた期間

- ク 外国派遣職員（無給）
- ケ 公益的法人等派遣職員のうち期末手当及び勤勉手当に関する規則に定める職員
- コ 大学院修学休業職員

- ② 基準日前1ヶ月以内に退職又は死亡した職員

（2）支給額

基準日（退職者、死亡者は退職又は死亡の日）現在に受けるべき給料等を基礎に支給。

$$A = \text{給料月額} + \text{調整額} + \text{教職調整額} + \text{扶養手当}$$
$$B = \text{給料月額} + \text{調整額} + \text{教職調整額}$$

$$\text{地域手当 A} = A \times \text{地域手当率 (円未満切捨)}$$
$$\text{地域手当 B} = B \times \text{地域手当率 (円未満切捨)}$$

$$\text{基礎額} = A + \text{地域手当 A}$$
$$\text{役職段階別加算額} = (B + \text{地域手当 B}) \times \text{率 (円未満切捨)}$$

$$\text{手当額} = (\text{基礎額} + \text{役職段階別加算額}) \times \text{支給率} \times \text{期間率} \times \text{休職率 (円未満切捨)}$$

なお、次の点に留意すること。

- ① 欠勤又は減給処分により給与が減ぜられている場合も、減額されない給料月額による。

- ② 基準日現在に病気休暇により給料半減が行われている場合は、半減されない給料月額による。
- ③ 基準日に離職・死亡した職員及び基準日前1ヶ月以内の月の初日に退職又は死亡した者については、その日に受けるべき扶養手当がないので扶養手当の月額は算出の基礎とはならない。
- ④ 休職者の場合には、最後に休職者の給与の支給率を乗じる。
- ⑤ 派遣職員の場合には、最後に派遣職員の給与の支給率を乗じる。
- ⑥ 基準日において給料月額の変動、扶養手当額の改定、地域手当額の改定があった場合は改定後の額で算出する。

< 期末手当の支給日及び支給率 >

支給日	基準日	対象期間	期末手当支給率 (定年前再任用短時間勤務学校職員※)
6月30日	6月1日	12月2日～6月1日	120.0/100 (67.5/100)
12月10日	12月1日	6月2日～12月1日	120.0/100 (67.5/100)
合 計			240/100 (135/100)

※教育職給料表の適用を受ける者で任用年度の4月1日における年齢が60歳以上である臨時的任用職員については、定年前再任用短時間勤務学校職員の支給率を適用する。

(3) 役職段階別加算額

次の表に掲げる者に加算する。

行政職	級	加算割合	備考
	6	15%	
	5・4	10%	
	3	5%	

【行政職・教育職・海事職・医療職について】

5%と定められている職員のうち56歳に達した日の翌日以後の最初の4月1日以降に在職する職員は10%とする。(定年前再任用短時間勤務学校職員、暫定再任用学校職員を除く。)

	級	加算割合	備 考	
教育職	4	20%	人事委員会が定める学校に勤務する職員	
		15%	20%以外のもの	
	3	15%	人事委員会が別に定める職員	
		10%	15%以外のもの	
	(一) (二)	2	10%	教諭、養護教諭及び栄養教諭で次の基準を満たすもの ア 基準日現在の経験年数が大卒26年以上のもの イ 暫定再任用学校職員(常時勤務)
			5%	① 教諭、養護教諭及び栄養教諭で次の基準を満たすもの ア 基準日現在の経験年数が大卒9年以上26年未満のもの イ 定年前再任用短時間勤務学校職員(暫定再任用学校職員で短時間勤務の者を含む。) ② 主任助手及び主任寄宿舎指導員
	1	5%	① 経験年数が大卒18年以上のもの(再任用学校職員を除く) ② 暫定再任用学校職員(常時勤務に限る) ※ 短時間勤務は0%	
海事職	級	加算割合	備 考	
	5・4	10%		
	3	5%		
医療職	級	加算割合	備 考	
	5	10%		
	4・3	5%		
現業職	級	加算割合	備 考	
	4・5	5%		

【現業職について】

職務の等級が5級である職員のうち51歳に達した日の翌日以後の最初の4月1日以降に在職する職員及び船舶長の職にある職員は10%とする(定年前再任用短時間勤務学校職員、暫定再任用学校職員を除く。)

(4) 期間率

対象期間における在職期間に応じて期間率を乗じる。

在 職 期 間	期間率
6 か月	100/100
5 か月以上 6 か月未満	80/100
3 か月以上 5 か月未満	60/100
3 か月未満	30/100

在職期間とは職員として在職した期間であるが、除算又は算入する期間がある。

① 在職期間から除算される期間

- ア 停職期間、専従休職期間については、その全期間
- イ 自己啓発等休業、配偶者同行休業、育児休業期間（育児休業の承認又は申出に係る期間（当該期間が2以上あるときはその合算期間）が1ヶ月以下のものを除く。また、公益的法人等派遣期間中のものを含む。）、大学院修学休業期間、一般休職期間（公務傷病による休職は除く。）、修学部分休業期間、高齢者部分休業期間については、その2分の1の期間
- ウ 育児短時間勤務をしている期間から、当該期間に次の算出率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

$$\text{在職期間} = 6 \text{ 月} - (\text{育児短時間勤務期間} - \text{育児短時間勤務期間} \times \text{算出率}) \times 1/2$$

※ 算出率 = 育児短時間勤務職員としての1週間あたりの勤務時間 ÷ 38時間45分

勤 務 形 態	週あたり勤務時間	算出率
R:週5日、1日3時間55分勤務	19時間35分	(19+(35/60))/38.75
S:週5日、1日4時間55分勤務	24時間35分	(24+(35/60))/38.75
T:週3日、1日7時間45分勤務	23時間15分	(23+(15/60))/38.75
U:週2日半、1日7時間45分 又は3時間55分勤務	19時間25分	(19+(25/60))/38.75

② 在職期間に算入される期間

- 対象期間内において、次に掲げる者等が職員となった場合
- ア 国家公務員（行政執行法人の職員を除く。）
 - イ 他の地方公共団体に勤務する者のうち人事委員会の定める者
 - ウ 行政執行法人の職員のうち人事委員会の定める者
 - エ 公庫等職員のうち人事委員会の定める者
 - オ 退職派遣者
 - カ 本県の臨時的任用職員として任用されていた職員が、正規職員として採用された場合については、臨時的任用職員であった期間を通算する。
 - キ 学校職員として任用されていた職員が、定年前再任用短時間勤務学校職員（暫定再任用学校職員）として採用された場合については、その期間を通算する。

※ ア、イ、ウ、エについては業務移管に伴う採用及び業務の必要上計画的又は相互了解により行われた人事交流に限る。

③ 在職期間の計算方法

- ア 月により計算するときは、民法第143条（応当日計算）の例による。
- イ 1月に満たない期間が2以上ある場合は、これらの期間を合算し、日を月に換算する場合は、30日をもって1月とし、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。
- ウ 1月に満たない期間において、7時間45分未満の時間があるときは、これを切り捨てる。

※ 短時間勤務学校職員について、在職期間から除算される期間等がある場合は別途協議が必要。

2 勤勉手当（給与条例第18条の4、期末手当及び勤勉手当に関する規則）

（1）支給要件

- ① 基準日（6月1日、12月1日）に在職する職員。
なお、基準日に離職又は死亡した職員及び同日に新たに職員となった者は、基準日に在職する職員として取り扱う。
ただし、基準日に在職する職員であっても、次の職員には支給されない。
- ア 休職者（公務傷病等によるものを除く）
 - イ 刑事休職者
 - ウ 停職者
 - エ 専従休職者
 - オ 自己啓発等休業職員
 - カ 配偶者同行休業職員
 - キ 育児休業職員・・・基準日以前6ヶ月以内の期間において勤務した期間（※期末手当と異なり、「人事委員会規則で定めるこれに相当する期間」の規定はない。）がある職員を除く。
 - ク 外国派遣職員
 - ケ 公益的法人等派遣職員
 - コ 大学院修学休業職員

- ② 基準日前1ヶ月以内に退職又は死亡した職員

（2）支給額

基準日（退職者、死亡者は退職又は死亡の日）現在に受けるべき給料等を基礎に支給。

$$A = \text{給料月額} + \text{調整額} + \text{教職調整額}$$

$$\text{地域手当} = A \times \text{地域手当率} (\text{円未満切捨})$$

$$\text{基礎額} = A + \text{地域手当}$$

$$\text{役職段階別加算額} = (A + \text{地域手当}) \times \text{率} (\text{円未満切捨})$$

$$\text{手当額} = (\text{基礎額} + \text{役職段階別加算額}) \times \text{成績率} \times \text{期間率} (\text{円未満切捨})$$

なお、留意点については、期末手当と同様である。

< 勤勉手当の支給日及び成績率（標準） >

支給日	基準日	対象期間	勤勉手当成績率(標準) (定年前再任用短時間勤務学校職員※)
6月30日	6月1日	12月2日～6月1日	100/100 (47.5/100)
12月10日	12月1日	6月2日～12月1日	100/100 (47.5/100)
合	計		200/100 (95/100)

※教育職給料表の適用を受ける者で任用年度の4月1日における年齢が60歳以上である臨時的任用職員については、定年前再任用短時間勤務学校職員の成績率を適用する。

（3）役職段階別加算額

期末手当と同様である。

(4) 期間率

対象期間における勤務期間に応じて期間率を乗じる。

勤 務 期 間	期間率
6 か月	100/100
5 か月 1 5 日以上 6 か月未満	95/100
5 か月以上 5 か月 1 5 日未満	90/100
4 か月 1 5 日以上 5 か月未満	80/100
4 か月以上 4 か月 1 5 日未満	70/100
3 か月 1 5 日以上 4 か月未満	60/100
3 か月以上 3 か月 1 5 日未満	50/100
2 か月 1 5 日以上 3 か月未満	40/100
2 か月以上 2 か月 1 5 日未満	30/100
1 か月 1 5 日以上 2 か月未満	20/100
1 か月以上 1 か月 1 5 日未満	15/100
1 5 日以上 1 か月未満	10/100
1 5 日未満	5/100
0	0

勤務期間とは職員として在職した期間であるが、除算又は算入する期間がある。

① 勤務期間から除算される期間

- ア 停職期間、専従休職期間、自己啓発等休業、配偶者同行休業、育児休業期間（育児休業の承認又は申出に係る期間（当該期間が2以上あるときはその合算期間）が1ヶ月以下のものを除く。また、公益的法人等派遣期間中のものを含む。）、大学院修学休業期間、一般休職期間（公務傷病等による休職は除く。）、給与を減額された期間
- イ 病休が90日を超える場合にはその超える期間（公務傷病等による休暇を除く。）
- ウ 介護休暇の期間（公益的法人等派遣期間中の介護休業を含む。）が90日を超える場合には、その超える期間
- エ 勤務時間条例第19条の規定による介護時間、育児休業法第19条第1項の規定による部分休業（公益的法人等派遣期間中の同様の措置を含む。）、子育て支援部分休暇により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
- オ 育児短時間勤務をしている期間から、当該期間に算出率（期末手当（4）①ウに記載の率と同じ）を乗じて得た期間を控除して得た期間

$$\text{在職期間} = 6 \text{ 月} - (\text{育児短時間勤務期間} - \text{育児短時間勤務期間} \times \text{算出率})$$

- カ 修学部分休業、高齢者部分休業により勤務しなかった期間
- キ 基準日以前6か月の全期間にわたって勤務した日がない場合には、上記にかかわらず、その全期間（公務傷病等による休職、休暇は除く。）

② 勤務期間に算入される期間

期末手当において在職期間に算入される期間と同様である。

*** 期間計算 ***

- 「初任給、昇格、昇給等の基準に関する規則の運用について」第37条関係（赤本P.945）
- 八 休職等の期間は暦に従って月及び日を単位として計算し、それぞれの換算率を乗じて調整期間を算出する。
- 九 換算により生じた1/2月は15日、1/3月は10日として取り扱い、各期間の1月未満の部分を合算するときは、30日をもって1月とする。

民法 第143条（暦による期間の計算）

第1項 週、月又は年によって期間を定めたときは、その期間は、暦に従って計算する。

第2項 週、月又は年の初めから期間を起算しないときは、その期間は、最後の週、月又は年においてその起算日に相当する日の前日に満了する。ただし、月又は年によって期間を定めた場合において、最後の月相当する日がないときは、その月の末日に満了する。

◎ 応当日計算

- (1) 起算した日に対応する応当日の前日をもって月の区切りとする。
- (2) 起算した日に対応する応当日がないときは月の末日をもって月の区切りとする。

計算例① うるう年以外の年の場合

- ア 1/28～2/27 応当日(2/28)あり→応当日の前日(2/27)で1月
- イ 1/29～2/28 応当日(2/29)なし→月の末日(2/28)で1月
- ウ 2/1～2/28 応当日(3/1)あり→応当日の前日(2/28)で1月
- エ 1/28～3/20 応当日(2/28)あり→応当日の前日(2/27)で1月→2/28～3/20で21日
- オ 1/29～3/20 応当日(2/29)なし→月の末日(2/28)で1月→3/1～3/20で20日
- カ 2/1～3/20 応当日(3/1)あり→応当日の前日(2/28)で1月→3/1～3/20で20日

計算例② うるう年の場合

- ア 1/29～2/28 応当日(2/29)あり→応当日の前日(2/28)で1月
- イ 1/30～2/28 応当日(2/30)なし→月の末日(2/29)で1月→1月未満につき1/30～2/28で30日
→30日をもって1月に換算→1月
- ウ 1/31～2/28 応当日(2/31)なし→月の末日(2/29)で1月→1月未満につき1/31～2/28で29日
- エ 2/1～2/28 応当日(3/1)あり→応当日の前日(2/29)で1月→1月未満につき2/1～2/28で28日
- オ 1/31～2/29 応当日(2/31)なし→月の末日(2/29)で1月
- カ 2/1～2/29 応当日(3/1)あり→応当日の前日(2/29)で1月
- キ 1/29～3/20 応当日(2/29)あり→応当日の前日(2/28)で1月→2/29～3/20で21日
- ク 1/30～3/20 応当日(2/30)なし→月の末日(2/29)で1月→3/1～3/20で20日
- ケ 1/31～3/20 応当日(2/31)なし→月の末日(2/29)で1月→3/1～3/20で20日
- コ 2/1～3/20 応当日(3/1)あり→応当日の前日(2/29)で1月→3/1～3/20で20日

3 期間率等計算例

(1) 正規職員

事例 1)

育休 H20. 7. 19~H21. 5. 22			
	12/2	5/22	6/1
(期末手当)	5月21日		
(勤勉手当)	5月21日		
・ 期末手当	6月 - (5月21日 × 1/2) = 3月 4日 1/2 → 60%		
・ 勤勉手当	6月 - 5月21日 = 9日 → 5%		

事例 2)

	産休 H20. 11. 11~H21. 3. 1	育休 H21. 3. 2~H22. 1. 3	
	12/2	3/2	6/1
(期末手当)		3月	
(勤勉手当)	H20. 12. 2~H21. 6. 1の間に勤務した日なし		
・ 期末手当	6月 - (3月 × 1/2) = 4月 15日 → 60% (12/2~3/1の産休が「人事委員会規則で定めるこれに相当する期間」に該当するため支給できる。)		
・ 勤勉手当	対象期間中に勤務した日なし → 0%		

事例 3)

育休 H20. 4. 1~H22. 3. 31			
	12/2	6/1	
(期末手当)	対象全期間にわたり育休		
(勤勉手当)	H20. 12. 2~H21. 6. 1の間に勤務した日なし		
・ 期末手当	対象期間中に勤務した日、勤務した日に相当する日もなし → 0%		
・ 勤勉手当	対象期間中に勤務した日なし → 0%		

事例 4)

病休 H20. 10. 14～H21. 1. 11(90日)		一般休職 H21. 1. 12～H21. 7. 11	
	12/2	1/12	6/1
(期末手当)		4月21日	
(勤勉手当)	基準日に休職中		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 期末手当 6月 - (4月21日 × 1/2) = 3月19日 1/2 → 60% ・ 勤勉手当 基準日に休職中のため支給なし → 0% 			

事例 5)

年休 H20. 11. 30～H20. 12. 16 病休 H20. 12. 17～H21. 3. 9			
	年休	病休	産休 H21. 3. 10～H21. 6. 29
	12/2		6/1
(期末手当)	除算期間なし		
(勤勉手当)	H20. 12. 2～H21. 6. 1の間に勤務した日なし		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 期末手当 6月 (除算期間なし) → 100% ・ 勤勉手当 対象期間中に勤務した日なし → 0% 			

事例 6)

		自己啓発休業 H21. 4. 1～H23. 3. 31	
	12/2	4/1	6/1
(期末手当)	基準日に自己啓発休業中		
(勤勉手当)	基準日に自己啓発休業中		
<ul style="list-style-type: none"> ・ 基準日に自己啓発休業中のため支給なし 			

事例 7)

育児短時間勤務 週 5 日、1 日 3 時間 5 5 分勤務の場合			
育休 H20. 11. 10～H21. 3. 31	育児短時間勤務 H21. 4. 1～H22. 3. 31		
	12/2 4/1 6/1		
(期末手当)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">3月30日</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">2月1日</td> </tr> </table>	3月30日	2月1日
3月30日	2月1日		
(勤勉手当)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center;">3月30日</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">2月1日</td> </tr> </table>	3月30日	2月1日
3月30日	2月1日		
<p>・ 育児短時間勤務期間－育児短時間勤務期間×算出率 $= 2月1日 - 2月1日 \times (19 + (35/60)) / 38.75 = 1月16/93 \dots A$</p> <div style="text-align: center;"> $\underbrace{\hspace{10em}}$ 30日 77/93 </div>			
<p>・ 期末手当 6月－(3月30日×1/2)－A×1/2=3月14日 85/93 → 60%</p> <p>・ 勤勉手当 6月－(3月30日)－A = 29日 77/93 → 10% ※7時間45分未満の時間は切り捨てる</p>			

事例 8)

	新規採用 H21. 4. 1～	
	4/1 6/1	
(期末手当)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 100%; text-align: center;">2月1日</td> </tr> </table>	2月1日
2月1日		
(勤勉手当)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 100%; text-align: center;">2月1日</td> </tr> </table>	2月1日
2月1日		
<p>・ 期末手当 H21. 4. 1～H21. 6. 1 2月1日 → 30%</p> <p>・ 勤勉手当 H21. 4. 1～H21. 6. 1 2月1日 → 30%</p>		

事例 9)

臨採任用 R3. 4. 1～R4. 3. 31	新規採用 R4. 4. 1～R4. 9. 30	
	12/2 3/31 4/1 6/1	
(期末手当)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 100%; text-align: center;">6月</td> </tr> </table>	6月
6月		
(勤勉手当)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 100%; text-align: center;">6月</td> </tr> </table>	6月
6月		
<p>・ 期末手当 R3. 12. 2～R4. 6. 1 6月 → 100%</p> <p>・ 勤勉手当 R3. 12. 2～R4. 6. 1 6月 → 100%</p>		

事例 1 0)

国・他の地方公共団体（期末勤勉手当の支給について職員としての在職期間をそれぞれの地方公共団体に勤務する者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を除く。）・公庫等		業務移管に伴う採用及び業務の必要上計画的又は相互了解により行われた人事交流 H21. 4. 1～	
	12/2	4/1	6/1
(期末手当)	6月		
(勤勉手当)	6月		
・ 期末手当	H20. 12. 2～H21. 6. 1	6月	→ 100%
・ 勤勉手当	H20. 12. 2～H21. 6. 1	6月	→ 100%

「期末手当及び勤勉手当の支給について」(S39. 3. 19人委116)第6項・第12項に該当する職員に限る。

事例 1 1)

他県本採 ～H21. 3. 31		新規採用 H21. 4. 1～	
		4/1	6/1
(期末手当)	2月1日		
(勤勉手当)	2月1日		
・ 期末手当	H21. 4. 1～H21. 6. 1	2月1日	→ 30%
・ 勤勉手当	H21. 4. 1～H21. 6. 1	2月1日	→ 30%

事例 1 2)

		専従休職 H21. 4. 1～H22. 3. 31	
			6/1
・ 基準日に専従休職中のため支給なし			

事例 1 3)

学校職員 ～H21. 3. 31		再任用学校職員 H21. 4. 1～H22. 3. 31	
	12/2	4/1	6/1
(期末手当)	6月		
(勤勉手当)	6月		
・ 期末手当	H20. 12. 2～H21. 6. 1	6月	→ 100%
・ 勤勉手当	H20. 12. 2～H21. 6. 1	6月	→ 100%

事例 1 4)

		介護休暇 H21. 1. 1～H21. 5. 31		
	12/2	5/31	6/1	
(期末手当)	除算期間なし			
(勤勉手当)	98日 (151日-53日)			

・ 期末手当 6月 (除算期間なし) → 100%

・ 勤勉手当 6月 - (98日-90日) = 5月22日 → 95%

H21年6月期の勤勉手当期間率対象期間 (H20. 12. 2～H21. 6. 1) における介護休暇の取得日数は、週休日及び休日等を除き98日となる。

	1	2	3	4	5	合計
週休日、休日の日数	12	9	10	9	13	53
上記以外の日数 (介護休暇の期間)	19	19	21	21	18	98
合計	31	28	31	30	31	151

事例 1 5)

		介護休暇 H21. 3. 1～H21. 7. 31		
	12/2	3/1	6/1	
(期末手当)	除算期間なし			
(勤勉手当)	61日 (93日-32日)			

・ 期末手当 6月 (除算期間なし) → 100%

・ 勤勉手当 6月 (除算期間なし) → 100%

事例14と同じ5月の取得期間であるが、H21年6月期の勤勉手当期間率対象期間 (H20. 12. 2～H21. 6. 1) における介護休暇の取得日数は61日、H21年12月期の勤勉手当期間率対象期間 (H21. 6. 2～H21. 12. 1) における介護休暇の取得日数は43日となり、どちらも90日を超えないため、除算されず、期間率は、6か月の100/100となる。

・ 基準日6/1

	3	4	5	6	5	合計
週休日、休日の日数	10	9	13			32
上記以外の日数 (介護休暇の期間)	21	21	18	1		61
合計	31	30	31	1		93

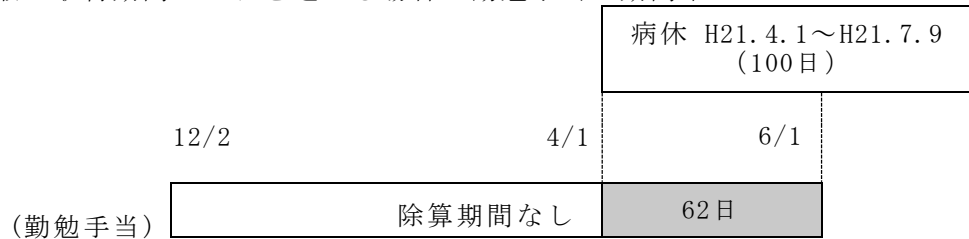
・ 基準日12/1

	6	7				合計
週休日、休日の日数	8	9				17
上記以外の日数 (介護休暇の期間)	21	22				43
合計	29	31				60

事例 1 6)

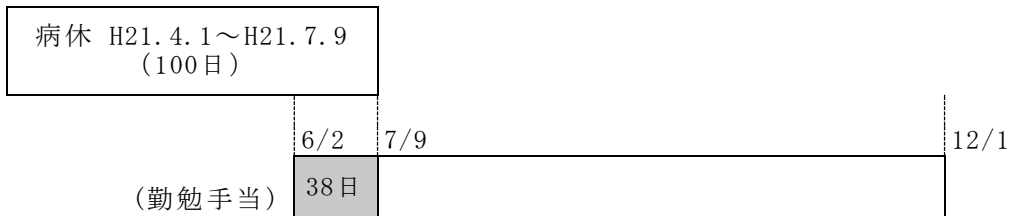
【期末手当及び勤勉手当の支給について別記（例）参照】

病気休暇の取得期間が90日を超える場合の勤勉手当の期間率



・ 勤勉手当 6月（除算期間なし） → 100%

H21年6月期の勤勉手当期間率対象期間（H20. 12. 2～H21. 6. 1）における病気休暇の取得日数は、62日となる。（週休日及び休日等を含む）90日を超えないため、除算される期間はない。



・ 勤勉手当 6月 - (100日 - 90日) = 5月20日 → 95%

同一傷病により引き続いた病気休暇については、当該勤務期間にかかわらず、病気休暇になった日から起算する。
H21年12月期の勤勉手当期間率対象期間（H21. 6. 2～H21. 12. 1）における病気休暇の取得日数（38日）ではないので注意が必要。



・ 勤勉手当 6月 - (10日 + 0日) = 5月20日 → 95%

病気休暇の除算されない期間は最初の90日限りであり、支給対象勤務期間が移行することにより当該勤務期間の当初より再度除算されない期間があることにはならない。

38日 - 10日（当初の病休の除算対象日数） + 40日 = 68日
90日を超えないため除算されず、最初の10日のみ除算される。



・ 勤勉手当 6月 - (10日 + 36日) = 4月14日 → 70%
(38日 - 10日 + 40日 + 58日) - 90日 = 36日
最初の10日間と合計した46日間が除算期間となる。

事例 17)

	育休 H28.5.27 ~H28.6.10 (15日)		育休 H28.11.21 ~H28.12.5 (15日)	
	6/2	6/10	11/21	12/1
(期末手当)	6月			
(勤勉手当)	6月			
<ul style="list-style-type: none"> ・ 期末手当 6月 (除算期間なし) → 100% ・ 勤勉手当 6月 (除算期間なし) → 100% <p>H28年12月期の期末勤勉手当期間率対象期間 (H28.6.2~H28.12.1) とその一部又は全部が重複する育児休業期間は、合計30日となる。 1ヶ月を超えないため、除算される期間はない。</p>				

事例 18)

	育児部分休業 H29.6.8~H29.11.30			
	6/2	6/8	11/30	12/1
(期末手当)	除算期間なし			
(勤勉手当)	120日 (1日2時間) 土、日曜日除く			
<p>H29.6.8~H29.11.30の中で1日2時間の育児部分休業を120日承認を受けた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 期末手当 6月 (除算期間なし) → 100% ・ 勤勉手当 6月 - 30日 $30/31 =$ 4月29日 $1/31 \rightarrow 70\%$ <p>2時間 \times 120日 \div 7時間45分 = 30日 $30/31$ * 30日を超えているため除算の対象となる。</p>				

(2) 臨時的任用職員

事例 1)

	臨採任用(新規) H21. 4. 1~H21. 9. 30	
	4/1	6/1
(期末手当)	2月1日	
(勤勉手当)	2月1日	
・ 期末手当	2月1日 → 30%	
・ 勤勉手当	2月1日 → 30%	

事例 2)

	正規職員 R4. 3. 31退職	臨採任用 R4. 4. 1~R4. 9. 30
	12/2	4/1 6/1
(期末手当)	6月	
(勤勉手当)	6月	
・ 期末手当	R3. 12. 2~R4. 6. 1 6月 → 100%	
・ 勤勉手当	R3. 12. 2~R4. 6. 1 6月 → 100%	

事例 3)

	▲ H20. 10. 1~H20. 12. 30	▲ H21. 2. 1~H21. 2. 28	臨採任用 H21. 4. 2~H21. 10. 1
	非常勤講師	臨採任用	臨採任用
		2/1 2/28	4/2 6/1
(期末手当)		1月	2月
(勤勉手当)		1月	2月
・ 期末手当	1月 + 2月 = 3月 → 60%		
・ 勤勉手当	1月 + 2月 = 3月 → 50%		

事例 4)

		← H21. 1. 7~H21. 3. 31	
	臨採任用 H20. 9. 1~H21. 1. 5 (××中)	臨採任用 (××中)	臨採任用 (〇〇高) H21. 4. 1~H21. 6. 15
	12/2 1/5	1/7	6/1
(期末手当)	1月4日	4月26日	
(勤勉手当)	1月4日	4月26日	

・ 期末手当 1月4日 + 4月26日 = 6月(空白期間1日あり) → 80%

任用期間が引き続く場合は当該期間を通算して期間計算を行う。
事例の場合も2月25日+2月1日=4月26日ではない。

※計算上は6月となるが、対象期間のうち1日が空いており全期間は在籍していないため、5月以上6月未満の期間率を適用する。

・ 勤勉手当 1月4日 + 4月26日 = 6月(空白期間1日あり) → 95%

※計算上は6月となるが、対象期間のうち1日が空いており全期間は在籍していないため、5月15日以上6月未満の期間率を適用する。

事例 5)

臨採任用 H28. 10. 1~H28. 3. 30	臨採任用 H28. 5. 10~H28. 9. 30
12/2 3/30	5/10 6/1
(期末手当)	3月29日 23日
(勤勉手当)	3月29日 23日

・ 期末手当 3月29日 + 23日 = 4月22日 → 60%

・ 勤勉手当 3月29日 + 23日 = 4月22日 → 80%

事例 6)

臨採任用 R3. 4. 1~R4. 3. 31	臨採任用 R4. 4. 1~R4. 5. 16
12/2 3/31 4/1 5/16	
(期末手当)	3月30日 1月16日
(勤勉手当)	3月30日 1月16日

基準日 (6/1) に在職していないが、基準日前1ヶ月以内に退職又は死亡した職員は期末手当、勤勉手当の支給対象となる。

・ 期末手当 3月30日 + 1月16日 = 5月16日 → 80%

・ 勤勉手当 3月30日 + 1月16日 = 5月16日 → 95%

(様式1) ←※臨時的任用職員用とは様式が異なるので流用しないこと

※日付は基準日以降であること

〇〇年 月 日

人事管理者 様

(学校長)

期末勤勉手当期間率報告書
〇〇年 月支給分

職員番号順

このことについて、下記のとおり報告します。

所属コード 〇〇〇〇〇

誤

正

誤

正

誤

正

職員番号	氏名	期末手当 在職期間率	勤勉手当 勤務期間率	除算期間等の内容	期間率の計算
(事例1) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	60	50	育児休業 H20. 7. 19~H21. 5. 22	期末手当 6月 - (5月21日×1/2) = 3月4日1/2 勤勉手当 6月 - (5月21日×1/2) = 3月4日1/2
(事例1) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	60	5	育児休業 H20. 7. 19~H21. 5. 22	期末手当 6月 - (5月21日×1/2) = 3月4日1/2 勤勉手当 6月 - 5月21日 = 9日
				(説明) 育児休業に係る期間率の除算方法 期末手当: その1/2の期間 勤勉手当: その全期間	
(事例2) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	60	50	育児休業 H21. 3. 2~H22. 1. 3	期末手当 6月 - (3月×1/2) = 4月15日 勤勉手当 6月 - 3月 = 3月
(事例2) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	60	0	産休 H20. 11. 11~H21. 3. 1 育児休業 H21. 3. 2~H22. 1. 3	期末手当 6月 - (3月×1/2) = 4月15日 勤勉手当 対象期間中に勤務した日なし
				(説明) 産休に係る期間率の除算方法 期末手当: 除算しない 勤勉手当: 対象期間中に勤務した日がない場合は、その全期間	
(事例3) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	0	0	育児休業 H20. 4. 1~H22. 3. 31	期末手当 対象期間中に勤務した日、勤務した日に相当する日ともなし 勤勉手当 対象期間中に勤務した日なし
(事例4) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	60	15	一般休職 H21. 1. 12~H21. 7. 11	期末手当 6月 - (4月21日×1/2) = 3月19日1/2 勤勉手当 6月 - 4月21日 = 1月9日
(事例4) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	60	0	病休 H20. 10. 14~H21. 1. 11 一般休職 H21. 1. 12~H21. 7. 11	期末手当 6月 - (4月21日×1/2) = 3月19日1/2 勤勉手当 基準日に休職中のため支給なし
				(説明) 基準日において休職中の者は勤勉手当の支給対象にならない ※病休に係る期間率の除算方法 期末手当: 除算しない 勤勉手当: ①90日を超える場合は、その超える期間(公務疾病等による休暇を除く) ②対象期間中に勤務した日がない場合は、①にかかわらずその全期間	

県立学校のみ対象

(様式1)

人事管理者 様

※日付は基準日以降であること

〇〇年 月 日

(学校長)

期末勤勉手当期間率報告書 〇〇年 月支給分

職員番号順

このことについて、下記のとおり報告します。

所属コード

〇〇〇〇〇

職員番号	氏名	期末手当 在職期間率	勤勉手当 勤務期間率	除算期間等の内容	期間率の計算
(事例5) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	100	100	病休 H20.12.17~H21. 3. 9 産休 H21. 3.10~H21. 6.29	期末手当 6月 (除算期間なし) 勤勉手当 6月 (除算期間なし)
(事例5) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	100	0	年休 H20.11.30~H20.12.16 病休 H20.12.17~H21. 3. 9 産休 H21. 3.10~H21. 6.29	期末手当 6月 (除算期間なし) 勤勉手当 対象期間中に勤務した日なし
				(説明) 年休取得により対象期間中に勤務した日がない場合は、その全期間を勤務期間から除算するため、勤勉手当勤務期間率は0%になる。(教職員課では年休の取得状況が把握できないので、各学校で出勤簿で確認の上、報告書に漏れがないように注意すること。)	
(事例6) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	60	60	自己啓発休業 H21. 4. 1~H22. 3.31	期末手当 6月 - (2月1日 × 1/2) = 4月29日1/2 勤勉手当 6月 - 2月1日 = 3月29日
(事例6) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	0	0	自己啓発休業 H21. 4. 1~H22. 3.31	基準日に自己啓発休業のため支給なし
				(説明) 基準日において在職中の職員であっても、自己啓発等休業職員には期末手当、勤勉手当とも支給されない	
(事例7) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	60	10	育児休業 H20.11.10~H21. 3.31 育児短時間勤務 H21. 4. 1~H22. 3.31 (週5日、1日3時間55分勤務)	期末手当 6月 - (3月30日 × 1/2) - (2月1日 - (2月1日 × (19 + (35/60))/38.75)) × 1/2 = 3月14日85/93 勤勉手当 6月 - (3月30日) - (2月1日 - 2月1日 × (19 + (35/60))/38.75) = 29日77/93
				(説明) 育児短時間勤務の場合は、勤務形態に合わせた所定の算出率を用いた算定を行うこと。 なお、当該除算期間の下に勤務形態をカッコ書きで記入すること。	

14 - 期末勤

県立学校のみ対象

- 1 期末手当の在職期間率又は勤勉手当の勤務期間率が100%でない者についてのみ記入すること。
- 2 提出期限 6月 6月例月通知書提出まで
12月 12月期末勤勉用通知書提出まで

(様式2) ←※正規・再任用職員用とは様式が異なるので流用しないこと

(臨採)

※日付は基準日以降であること

〇〇年 月 日

(学校長)

人事管理者 様

期末勤勉手当期間率報告書
〇〇年 月支給分

職員番号順

このことについて、下記のとおり報告します。

所属コード 〇〇〇〇〇

誤

正

誤

正

誤

正

職員番号	氏名	期末手当 在職期間率	勤勉手当 勤務期間率	任用期間等の内容	期間率の計算
(事例1) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	30	30	臨採任用 H21. 4. 1~H21. 9. 30	期末手当 2月1日 勤勉手当 2月1日
(事例1) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	30	30	新規任用 H21. 4. 1~H21. 9. 30 (前歴なし)	期末手当 2月1日 勤勉手当 2月1日
				(説明) 初めて山口県の臨時職員として任用された場合(以前に正規職員又は再任用職員であった場合を除く)には新規任用(前歴なし)と記入する。ただし、対象期間以前に山口県の臨時職員として任用されていた場合は臨採任用と記入する。	
(事例2) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	30	30	正規職員 R3. 3. 31退職 臨採任用 R3. 4. 1~R3. 9. 30	期末手当 2月1日 勤勉手当 2月1日
(事例2) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	100	100	正規職員 R3. 3. 31退職 臨採任用 R3. 4. 1~R3. 9. 30	期末手当 6月 勤勉手当 6月
				(説明) 正規職員であった者が臨採で任用された場合、正規職員の期間は任用期間に含める。 (再任用職員であった者が臨採で任用された場合も同様。)	
(事例3) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	100	100	臨採任用 H20. 4. 2~H21. 3. 31(△△高) 臨採任用 H21. 4. 2~H21. 10. 1	期末手当 4月+2月=6月 勤勉手当 4月+2月=6月
(事例3) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	80	95	臨採任用 H20. 4. 2~H21. 3. 31(△△高) 臨採任用 H21. 4. 2~H21. 10. 1	期末手当 3月30日+2月=6月(空白期間1日あり) 勤勉手当 3月30日-2月=6月(空白期間1日あり)
				(説明) 応答日計算の例① H20. 12. 2の応答日(H21. 3. 2)があるので、その前日(H21. 3. 1)で3月となる。残りの期間(H21. 3. 2~H21. 3. 31)は30日となる。(30日をもって1月と換算するのは合算した後。) ただし、この場合は計算上6月でも全期間勤務ではないので「(空白期間1日あり)」として6月未満の期間率を適用する。 ※他校における任用がある場合は、その任用期間の横に前任校をカッコ書きで記入する。	

1 期末手当の在職期間率又は勤勉手当の勤務期間率が100でない者についてのみ記入すること。

2 提出期限 6月 6月例月通知書提出まで

12月 12月期末勤勉用通知書提出まで

県立学校のみ対象

(様式2)

(臨採)

※日付は基準日以降であること

〇〇年 月 日

人事管理者 様

(学校長)

期末勤勉手当期間率報告書 〇〇年 月支給分

職員番号順

このことについて、下記のとおり報告します。

所属コード 〇〇〇〇〇

職 員 番 号	氏 名	期 末 手 当	勤 勉 手 当	任 用 期 間 等 の 内 容	期 間 率 の 計 算	
		在 職 期 間 率	勤 務 期 間 率		期 末 手 当	勤 勉 手 当
(事例4) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	30	40	臨採任用 H21. 2. 1~H21. 2. 28 臨採任用 H21. 4. 2~H21. 9. 30	期末手当 28日+2月=2月28日	勤勉手当 28日+2月=2月28日
(事例4) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	60	50	臨採任用 H21. 2. 1~H21. 2. 29 臨採任用 H21. 4. 2~H21. 9. 30	期末手当 1月+2月=3月	勤勉手当 1月+2月=3月
				(説明) 応答日計算の例② H21. 2. 1の応答日 (H21. 3. 1) があるので、 <u>応答日の前日 (H21. 2. 28) をもって1月とする。</u> したがって、H21. 2. 1~H21. 2. 28は1月となる。		
(事例5) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	80	95	臨採任用 H20. 9. 1~H21. 1. 5 臨採任用 H21. 1. 7~H21. 3. 31 臨採任用 H21. 4. 1~H21. 6. 15	期末手当 1月4日+2月25日+2月1日=6月(空白期間1日あり)	勤勉手当 1月4日+2月25日+2月1日=6月(空白期間1日あり)
(事例5) 〇〇〇〇〇〇	〇〇 〇〇	80	95	臨採任用 H20. 9. 1~H21. 1. 5(××中) 臨採任用 H21. 1. 7~H21. 3. 31(××中) 臨採任用 H21. 4. 1~H21. 6. 15	期末手当 1月4日+4月26日=6月(空白期間1日あり)	勤勉手当 1月4日+4月26日=6月(空白期間1日あり)
				(説明) ①他校における任用期間がある場合は、必ず人事異動通知書(辞令)によりその任用期間を確認した上で、前任校をカッコ書きで記入する。 ②任用期間が引き続く場合は、当該期間を通算して期間計算を行う。なお、同一校で引き続き任用される場合、任用期間等の内容欄で辞令毎に分けて記入する必要はない。		

一期勤 16

県立学校のみ対象

- 1 期末手当の在職期間率又は勤勉手当の勤務期間率が100%でない者についてのみ記入すること。
- 2 提出期限 6月 6月例月通知書提出まで
12月 12月期末勤勉用通知書提出まで