

# 期末・勤勉手当問答集

令和5年5月

財務課

## 目 次

第1章	支給対象職員	
【問1】	支給対象となる職員の範囲	1
【問2】	「基準日前1箇月以内」の具体的期間	2
第2章	支給額	
第1	算定方法	
【問3】	算定方法	3
【問4】	休職者に対する期末手当の算定方法	4
第2	算定基礎額	
【問5】	基準日に退職、死亡した職員等の手当額の算定の基礎となる扶養手当の取扱い	5
【問6】	再任用職員の取扱い	6
第3	在職期間率及び勤務期間率	
1	在職期間及び勤務期間	
【問7】	基準日以前6箇月以内に採用された職員の在職期間	7
【問8】	在職期間の通算	8
【問9】	在職期間に1日の中断がある場合の取扱い	9
【問10】	基準日に復職した職員の場合の取扱い	9
【問11】	臨時職員として在職した期間の取扱い	10
2	除算期間	
【問12】	病気休暇の「30日」計算と除算期間の取扱い	11
【問13】	1箇月に満たない病気休暇が2つある場合の除算期間の取扱い	13
【問14】	病気休暇の時期と除算期間との関係	14
【問15】	欠勤の取扱い	15
【問16】	病気休暇と欠勤がある場合の取扱い	16
【問17】	介護休暇の期間の取扱い、病気休暇と介護休暇がある場合の取扱い	17
【問18】	介護時間または部分休業がある場合の取扱い	19
【問19】	勤務期間がない場合の取扱い	20
【問20】	再任用短時間勤務職員の病気休暇の除算期間	21
【問21】	育児休業の期間の取扱い	23
《参考》	育休条例第7条における「勤務した期間」について	26
【問22】	育児短時間勤務期間の取扱い	27
第3章	支給日等	
第1	支給日	
【問23】	支給日が日曜日等に当たる場合の支給日	30
第2	支払所属	
【問24】	期末手当及び勤勉手当の支払所属	30
第3	入力	
【問25】	期末勤勉手当に関する入力等	31
第4章	人事評価結果の給与反映	
【問26】	A区分となる職員の成績率について	32
《参考》		
○	期末勤勉手当の計算式	33
○	期末手当及び勤勉手当の支給を受ける職員	34
○	期末手当の在職期間及び勤勉手当の勤務期間の除算一覧表	36

【略語の用例】

給与法	……………	一般職の職員の給与等に関する法律
地公法	……………	地方公務員法
給与条例	……………	福岡県公立学校職員の給与に関する条例
給与規則	……………	福岡県職員の給与に関する条例等の施行に関する規則
運用通知	……………	福岡県職員の給与に関する条例等の施行に関する規則の運用について
育休条例	……………	福岡県職員の育児休業等に関する条例
育休規則	……………	福岡県職員の育児休業等に関する規則
分限条例	……………	福岡県職員の分限に関する条例
懲戒条例	……………	福岡県職員の懲戒の手續及び効果に関する条例
派遣条例	……………	外国の地方公共団体の機関等に派遣される福岡県職員の処遇等に関する条例
義務免条例	……………	職務に専念する義務の特例に関する条例
義務免規則	……………	職務に専念する義務の免除に関する規則
勤務時間条例	………	福岡県職員の勤務時間、休暇等に関する条例
勤務時間規則	………	福岡県職員の勤務時間、休暇等に関する規則
勤務時間通知	………	福岡県職員の勤務時間、休暇等に関する規則の運用について

※問及び答に記載されている年月日及びカレンダーは令和3年度のものであります。

# 第1章 支給対象職員

## 【支給対象となる職員の範囲】

【問1】 次のような職員に対して、期末手当及び勤勉手当は支給されるか。

- (1) 基準日に採用された職員
- (2) 基準日現在有給の私傷病の休職者
- (3) 基準日現在育児休業職員
- (4) 基準日前1箇月以内に死亡した有給の職員
- (5) 基準日から支給日の前日までの間に懲戒免職処分を受けた職員、又は失職した職員
- (6) 期末手当及び勤勉手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職し、その離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴をされ、その判決が確定していない場合

## 【答】

- (1) 期末手当及び勤勉手当はともに支給される。  
(給与条例第20条第1項、給与規則第16条／給与条例第21条第1項、給与規則第22条)
- (2) 期末手当は支給されるが、勤勉手当は支給されない。  
(給与条例第22条第3項)
- (3) 基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある場合は期末手当及び勤勉手当はともに支給される。  
(給与規則第16条第6号／給与規則第22条第4号／育休条例第7条)
- (4) 期末手当及び勤勉手当はともに支給される。  
(給与条例第20条第1項後段 / 給与条例第21条第1項後段)
- (5) 期末手当及び勤勉手当はともに支給されない。  
(給与条例第20条の2第1号／給与条例第21条第5項)
- (6) 任命権者は期末手当及び勤勉手当の支給を一時差し止めることができる。  
(給与条例第20条の3第1項／給与条例第21条第5項)  
※ その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた場合は、期末手当及び勤勉手当はともに支給されない。(給与条例第20条の2第4号／給与条例第21条第5項)

【「基準日前1箇月以内」の具体的期間】

【問2】 給与条例第20条第1項及び第21条第1項の規定により、基準日前1箇月以内に退職し、若しくは地公法第16条第1号に該当して同法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡した職員には期末手当及び勤勉手当を支給することとなっているが、その場合の「基準日前1箇月以内」とは、それぞれ何月何日から何月何日までとなるか。

【答】 基準日ごとに、それぞれ次のとおりとなる。

基準日	基準日前1箇月以内
6月1日	5月1日～5月末日
12月1日	11月1日～11月末日

(注) 「以前」と「前」の区別

「以前」が基準となる時点を含むのに対し、「前」は基準となる時点を含まない。また、給与条例第20条第2項及び第21条第1項にいう基準日以前6箇月以内の期間とは、具体的には次のとおりとなる。

基準日	基準日以前6箇月以内
6月1日	前年12月2日～6月1日
12月1日	6月2日～12月1日

# 第2章 支給額

## 第1 算定方法

### 【算定方法】

【問3】 4月1日新規採用教諭（前歴なし、休暇・休職・欠勤等なし）に対する6月1日基準日の期末勤勉手当の支給額はどのようになるか。

（給料月額：213,900円、給料の調整額：なし、扶養手当：なし、地域手当支給割合：5.4%）

【答】 期末勤勉手当の支給額は次の算式により計算する。

期末勤勉手当の計算式 (令和5年4月1日現在)

期末手当	$\left[ \begin{array}{l} \text{注1} \\ \text{給料の月額} + \text{扶養手当} + \left( \frac{\text{地域手当}}{\text{給料の月額} + \text{扶養手当}} \right) \times \text{注2} + \left( \frac{\text{職務段階別加算}}{\text{給料の月額} + \text{給料の月額} \times \text{注2}} \right) \times \text{注3} \end{array} \right] \times \text{注4} \times \text{注5}$				
勤勉手当	$\left[ \begin{array}{l} \text{注1} \\ \text{給料の月額} + \text{地域手当} + \left( \frac{\text{職務段階別加算}}{\text{給料の月額} + \text{給料の月額} \times \text{注2}} \right) \times \text{注3} \end{array} \right] \times \text{注6} \times \text{注7}$				

※地域手当率1.8%が適用されている職員に関しては、経過措置として地域手当率が5.4%であった場合の額との差額を加算して支給

<p><b>注1 給料の月額</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>給料月額</td> <td>+</td> <td>教職調整額</td> <td>+</td> <td>給料の調整額</td> <td>+</td> <td>3級加算額</td> </tr> </table>	給料月額	+	教職調整額	+	給料の調整額	+	3級加算額	<p><b>注5 在職期間割合</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>6箇月</td><td>100%</td></tr> <tr><td>5箇月以上6箇月未満</td><td>80%</td></tr> <tr><td>3箇月以上5箇月未満</td><td>60%</td></tr> <tr><td>3箇月未満</td><td>30%</td></tr> </table>	6箇月	100%	5箇月以上6箇月未満	80%	3箇月以上5箇月未満	60%	3箇月未満	30%	<p><b>注6 勤務期間率</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>6箇月</td><td>100%</td></tr> <tr><td>5箇月15日以上</td><td>95%</td></tr> <tr><td>5箇月以上</td><td>90%</td></tr> <tr><td>4箇月15日以上</td><td>80%</td></tr> <tr><td>4箇月以上</td><td>70%</td></tr> <tr><td>3箇月15日以上</td><td>60%</td></tr> <tr><td>3箇月以上</td><td>50%</td></tr> <tr><td>2箇月15日以上</td><td>40%</td></tr> <tr><td>2箇月以上</td><td>30%</td></tr> <tr><td>1箇月15日以上</td><td>20%</td></tr> <tr><td>1箇月以上</td><td>15%</td></tr> <tr><td>15日以上</td><td>10%</td></tr> <tr><td>15日未満</td><td>5%</td></tr> <tr><td>0</td><td>0</td></tr> </table>	6箇月	100%	5箇月15日以上	95%	5箇月以上	90%	4箇月15日以上	80%	4箇月以上	70%	3箇月15日以上	60%	3箇月以上	50%	2箇月15日以上	40%	2箇月以上	30%	1箇月15日以上	20%	1箇月以上	15%	15日以上	10%	15日未満	5%	0	0																																								
給料月額	+	教職調整額	+	給料の調整額	+	3級加算額																																																																															
6箇月	100%																																																																																				
5箇月以上6箇月未満	80%																																																																																				
3箇月以上5箇月未満	60%																																																																																				
3箇月未満	30%																																																																																				
6箇月	100%																																																																																				
5箇月15日以上	95%																																																																																				
5箇月以上	90%																																																																																				
4箇月15日以上	80%																																																																																				
4箇月以上	70%																																																																																				
3箇月15日以上	60%																																																																																				
3箇月以上	50%																																																																																				
2箇月15日以上	40%																																																																																				
2箇月以上	30%																																																																																				
1箇月15日以上	20%																																																																																				
1箇月以上	15%																																																																																				
15日以上	10%																																																																																				
15日未満	5%																																																																																				
0	0																																																																																				
<p><b>注2 地域手当率</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>福岡県内(下記該当者を除く)</td><td>5.4%</td></tr> <tr><td>福岡県内のうち教(三)適用者</td><td>1.8%</td></tr> </table>	福岡県内(下記該当者を除く)	5.4%	福岡県内のうち教(三)適用者	1.8%	<p><b>注3 職務段階別加算割合</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td colspan="3"><b>教(二)</b></td></tr> <tr><td>4級</td><td>15%</td><td>(人事委員会が認める校長20%)</td></tr> <tr><td>3級</td><td>10%</td><td>(副校長15%)</td></tr> <tr><td>特2級</td><td>5%</td><td>(特2級21号給以上10%)</td></tr> <tr><td>2級 (41号給以上)</td><td>5%</td><td>(2級109号給以上又は基準日現在の経験年数が大卒経験30年以上10%)</td></tr> <tr><td>1級 (69号給以上)</td><td>5%</td><td>※経過措置あり。</td></tr> <tr><td>暫定再任用職員</td><td>10%</td><td>(1級は5%)</td></tr> <tr><td colspan="3"><b>教(三)</b></td></tr> <tr><td>4級</td><td>15%</td><td>(人事委員会が認める校長20%)</td></tr> <tr><td>3級</td><td>10%</td><td>(副校長15%)</td></tr> <tr><td>特2級</td><td>5%</td><td>(特2級21号給以上10%)</td></tr> <tr><td>2級 (53号給以上)</td><td>5%</td><td>(2級121号給以上又は基準日現在の経験年数が大卒経験30年以上10%)</td></tr> <tr><td>1級 (69号給以上)</td><td>5%</td><td>※経過措置あり。</td></tr> <tr><td>暫定再任用職員</td><td>10%</td><td></td></tr> <tr><td colspan="3"><b>行政</b></td></tr> <tr><td>6級・5級</td><td>15%</td><td>(5級の職員のうち、32号給以下の職員にあっては、10%)</td></tr> <tr><td>4級・3級</td><td>10%</td><td>(3級の職員のうち、40号給以下の職員にあっては、5%)</td></tr> <tr><td>2級 (29号給以上、暫定再任用職員)</td><td>5%</td><td></td></tr> </table>	<b>教(二)</b>			4級	15%	(人事委員会が認める校長20%)	3級	10%	(副校長15%)	特2級	5%	(特2級21号給以上10%)	2級 (41号給以上)	5%	(2級109号給以上又は基準日現在の経験年数が大卒経験30年以上10%)	1級 (69号給以上)	5%	※経過措置あり。	暫定再任用職員	10%	(1級は5%)	<b>教(三)</b>			4級	15%	(人事委員会が認める校長20%)	3級	10%	(副校長15%)	特2級	5%	(特2級21号給以上10%)	2級 (53号給以上)	5%	(2級121号給以上又は基準日現在の経験年数が大卒経験30年以上10%)	1級 (69号給以上)	5%	※経過措置あり。	暫定再任用職員	10%		<b>行政</b>			6級・5級	15%	(5級の職員のうち、32号給以下の職員にあっては、10%)	4級・3級	10%	(3級の職員のうち、40号給以下の職員にあっては、5%)	2級 (29号給以上、暫定再任用職員)	5%		<p><b>注4 支給割合</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>暫定再任用職員以外の職員</td><td>120.0%</td></tr> <tr><td>暫定再任用職員</td><td>67.5%</td></tr> </table>	暫定再任用職員以外の職員	120.0%	暫定再任用職員	67.5%	<p><b>注7 成績率</b></p> <p>【暫定再任用職員以外の職員】</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>A区分</td><td>各基準日において任命権者が定める率</td></tr> <tr><td>B区分</td><td>60%</td></tr> <tr><td>C区分</td><td>50%</td></tr> <tr><td>D区分</td><td>40%</td></tr> <tr><td>E区分</td><td>15%</td></tr> </table> <p>【暫定再任用職員】</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>A区分</td><td>各基準日において任命権者が定める率</td></tr> <tr><td>B区分</td><td>30%</td></tr> <tr><td>C区分</td><td>25%</td></tr> <tr><td>D区分</td><td>20%</td></tr> <tr><td>E区分</td><td>7.5%</td></tr> </table>	A区分	各基準日において任命権者が定める率	B区分	60%	C区分	50%	D区分	40%	E区分	15%	A区分	各基準日において任命権者が定める率	B区分	30%	C区分	25%	D区分	20%	E区分	7.5%
福岡県内(下記該当者を除く)	5.4%																																																																																				
福岡県内のうち教(三)適用者	1.8%																																																																																				
<b>教(二)</b>																																																																																					
4級	15%	(人事委員会が認める校長20%)																																																																																			
3級	10%	(副校長15%)																																																																																			
特2級	5%	(特2級21号給以上10%)																																																																																			
2級 (41号給以上)	5%	(2級109号給以上又は基準日現在の経験年数が大卒経験30年以上10%)																																																																																			
1級 (69号給以上)	5%	※経過措置あり。																																																																																			
暫定再任用職員	10%	(1級は5%)																																																																																			
<b>教(三)</b>																																																																																					
4級	15%	(人事委員会が認める校長20%)																																																																																			
3級	10%	(副校長15%)																																																																																			
特2級	5%	(特2級21号給以上10%)																																																																																			
2級 (53号給以上)	5%	(2級121号給以上又は基準日現在の経験年数が大卒経験30年以上10%)																																																																																			
1級 (69号給以上)	5%	※経過措置あり。																																																																																			
暫定再任用職員	10%																																																																																				
<b>行政</b>																																																																																					
6級・5級	15%	(5級の職員のうち、32号給以下の職員にあっては、10%)																																																																																			
4級・3級	10%	(3級の職員のうち、40号給以下の職員にあっては、5%)																																																																																			
2級 (29号給以上、暫定再任用職員)	5%																																																																																				
暫定再任用職員以外の職員	120.0%																																																																																				
暫定再任用職員	67.5%																																																																																				
A区分	各基準日において任命権者が定める率																																																																																				
B区分	60%																																																																																				
C区分	50%																																																																																				
D区分	40%																																																																																				
E区分	15%																																																																																				
A区分	各基準日において任命権者が定める率																																																																																				
B区分	30%																																																																																				
C区分	25%																																																																																				
D区分	20%																																																																																				
E区分	7.5%																																																																																				

期末手当

$$\left\{ \frac{(213,900円 + 8,556円 + 0円 + 0円) + 0 + 12,012円 + 0}{\text{給料の月額} \quad \text{扶養手当} \quad \text{地域手当} \quad \text{職務段階別加算}} \right\} \times \frac{120.0\%}{\text{支給割合}} \times \frac{30\%}{\text{在職期間割合}\%1} = 84,408円$$

勤勉手当

$$\left\{ \frac{(213,900円 + 8,556円 + 0円 + 0円) + 12,012円 + 0}{\text{給料の月額} \quad \text{地域手当} \quad \text{職務段階別加算}} \right\} \times \frac{30\%}{\text{勤務期間率}\%2} \times \frac{100.0\%}{\text{成績率}\%3} = 70,340円$$

※1、2 在職期間割合、勤務期間率は、在職期間が4月1日～6月1日の2箇月1日なので、注5、注6より、それぞれ30%となる。

※3 成績率は、別途任命権者が定めることとなるが、計算例では(仮) 100.0%としている。

【休職者に対する期末手当の算定方法】

【問4】 基準日（12月1日）現在、給与条例第22条第3項の規定により100分の80の休職給を支給されている職員に対する期末手当支給額の計算方式はどのようになるか。

【答】 基準日以前6箇月の全期間が休職である場合には、次の算式により計算する。

$$\left( \begin{array}{l} 12月1日現在 \\ \text{の給料の月額} \end{array} + \begin{array}{l} \text{扶養手当の月額} \\ \end{array} + \begin{array}{l} \text{これらに対する地域手当の月額} \\ \end{array} + \begin{array}{l} \text{職務段階別加算額} \\ \text{(給料の月額+これらに対する地域手当の月額) \times 加算割合} \end{array} \right) \\ \times \frac{120.0}{100} \quad \times \frac{60}{100} \quad \times \frac{80}{100} = \text{支給額} \\ \begin{array}{l} \text{12月支給割合} \qquad \qquad \qquad \text{在職期間割合※1} \qquad \qquad \qquad \text{支給割合※2} \end{array}$$

※1 在職期間割合

給与規則第20条第2項第3号により、在職期間は6月－6月×1/2＝3月となる。

※2 給与条例第22条第3項の規定による休職者の給与の支給割合

## 第2 算定基礎額

【基準日に退職、死亡した職員等の手当額の算定の基礎となる扶養手当の取扱い】

【問5】 次のような職員の12月1日を基準日とする期末手当の算定における扶養手当の取扱いはどのようになるか。

- (1) 12月1日に退職し、又は死亡した職員
- (2) 11月1日に退職し、又は死亡した職員
- (3) 11月2日から11月30日までの間に退職し、又は死亡した職員

【答】 算定の基礎となる扶養手当の額は、給与条例第20条第4項の規定により、基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき扶養手当の月額としている。

- (1) 給与条例第13条第2項の規定により、12月分の扶養手当は支給されないので、期末手当の算定の基礎には含まれない。
- (2) 上記(1)と同じ規定により、11月分の扶養手当は支給されないので、期末手当の算定の基礎には含まれない。
- (3) 上記(1)と同じ規定により、11月分の扶養手当が支給されるので、その扶養手当の月額が算定の基礎に含まれる。

[給与条例第13条第2項]

扶養手当の支給は、新たに職員となつた者に扶養親族がある場合においてはその者が職員となつた日、職員に扶養親族で前項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同項第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るものすべてが扶養親族としての要件を欠くに至つた場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもつて終わる。  
ただし……略



【暫定再任用職員の取扱い】

【問6】 暫定再任用職員の期末手当及び勤勉手当の取扱いは、それ以外の職員と異なるのか。

【答】

(1) 扶養手当は、暫定再任用職員には支給されないことから、期末手当の算定の基礎とならない。

(2) 期末手当の支給割合

暫定再任用 職員
67.5%

暫定再任用職員以外の職員
120.0%

(3) 勤勉手当の支給総額の算定に用いる率

暫定再任用 職員
47.5%

暫定再任用職員以外の職員
100.0%

### 第3 在職期間率及び勤務期間率

#### 1 在職期間及び勤務期間

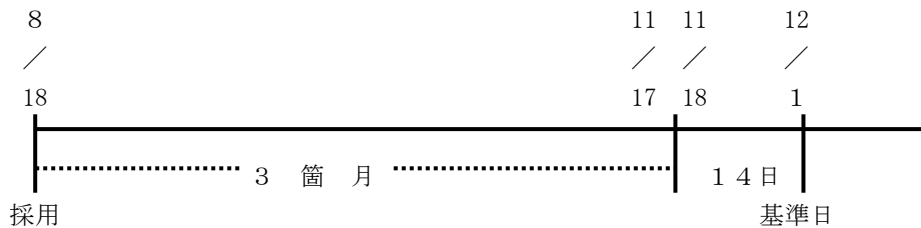
【基準日以前6箇月以内に採用された職員の在職期間】

【問7】 8月18日に採用された職員の12月期期末手当に係る在職期間はどのようになるか。

【答】 給与条例第20条第2項に規定する「在職期間」は、給与規則第20条第1項の規定により「給与条例の適用を受ける職員として在職した期間」としている。

したがって、設問の場合、8月18日から12月1日までの期間がその職員の在職期間となる。(給与規則第21条の規定により在職期間の通算ができる者を除く。)

次に、実際に在職期間を計算する場合、月により計算するときは民法第143条の例により応当日の前日をもって「1箇月」として計算するので、8月18日から11月17日までの期間を「3箇月」とし、これに残りの11月18日から12月1日までの期間「14日」を合算した期間の「3箇月14日」が在職期間となる。



[運用通知第7の7]

7 規則第16条、第20条、第21条、第26条及び第27条について

期間の計算については、次に定めるところによる。

(1) 月により期間を計算する場合には、民法(明治29年法律第89号)第143条の例による。

(以下、略。)

[民法143条]

(暦による期間の計算)

第143条 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。

2 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、最後の月に相当する日がないときは、その月の末日に満了する。

## 【在職期間の通算】

【問8】 次の在職期間は、給与条例第20条第2項に規定する「在職期間」に算入されるか。

- (1) 3月31日に他県の教諭を退職し、4月1日に本県教諭として採用された職員の他県の教諭（他県の給与条例等の適用職員）として在職した期間
- (2) 3月31日に他県の常勤講師を退職し、4月1日に本県に教諭として新規採用された職員の他県の常勤講師として在職した期間
- (3) 8月31日に知事部局を退職し、10月1日に教育庁に採用された職員の知事部局の職員として在職した期間（引き続かない場合）
- (4) 県内の市・町・組合立高等学校の教諭及び常勤講師として在職した期間
- (5) 非常勤講師等（パートタイム会計年度任用職員）として在職した期間

## 【答】

- (1) 他の地方公共団体の職員として在職した期間を算入するものは、給与規則第21条第1項第2号の規定により、引き続き本県に採用された場合で、かつ、人事委員会の定めるものとしている。

設問の場合、引き続いて本県に採用されているので、この職員が運用通知第7の9の(1)に定める「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（＝割愛採用）」に該当すれば、他県の教諭として在職した期間を本県の職員として在職した期間に算入する。

※ 「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」に該当するか否かは採用担当係（総務企画課人事係又は教職員課県立学校係）に問い合わせること。

- (2) (1)と類似の事例であるが、他県の常勤講師の場合、「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」に該当することはないので、他県の常勤講師として在職した期間を本県の職員として在職した期間に算入できない。

- (3) 給与条例第20条第2項に規定する「在職期間」は、給与規則第20条第1項において「給与条例の適用を受ける職員として在職した期間」としている。

知事部局の職員として在職した期間は、給与規則第2条第1号に定める給与条例（注）の適用を受ける職員として在職した期間に該当するので、引き続かない場合でも在職期間に含める。

- (4) 県内の市・町・組合立高等学校の教諭として在職した期間は、給与規則第2条第1号に定める給与条例（注）の適用を受ける職員ではないので、「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」を除き、県内の市・町・組合立高等学校の教諭として在職した期間を本県の職員として在職した期間に算入できない。

県内の市・町・組合立高等学校の常勤講師の場合、給与規則第2条第1号に定める給与条例（注）の適用を受ける職員ではなく、また、「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」に該当することもないので、県内の市・町・組合立高等学校の常勤講師として在職した期間を本県の職員として在職した期間に算入できない。

- (5) 非常勤講師等（パートタイム会計年度任用職員）として在職した期間は、本県の職員として在職した期間に算入できない。

なお、県立学校の主事補等（フルタイム会計年度任用職員）として在職した期間は、給与規則第21条第1項第1号の規定により在職した期間に算入する。

(注) 給与規則に定める「給与条例」については次のとおりとなっており、本問答集における「給与条例」の定義とは異なる。

[給与規則第2条]

(用語の意義)

第2条 この規則において、次に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 給与条例 福岡県職員の給与に関する条例(以下「県職員給与条例」という。)、福岡県公立学校職員の給与に関する条例(以下「学校職員給与条例」という。)及び福岡県警察職員の給与に関する条例(以下「警察職員給与条例」という。)をいう。

(以下、略。)

#### 【在職期間に1日の中断がある場合の取扱い】

【問9】 3月30日に本県常勤講師を退職し、4月1日に本県教諭に採用された職員について基準日(6月1日)以前6箇月以内の期間における在職期間を計算すれば5箇月と30日となり、30日を1月と換算すれば6箇月となるので、6月1日を基準日とする期末手当の支給に当たっては、当該職員の在職期間は6箇月として計算するのか。

【答】 基準日以前6箇月以内の期間に1日(3月31日)の在職していない期間があるので、このような場合には「30日をもって、1月」とせず、特例的取扱いとして、在職期間は6箇月未満(在職期間割合100分の80)として計算する。

#### 【基準日に復職した職員の場合の取扱い】

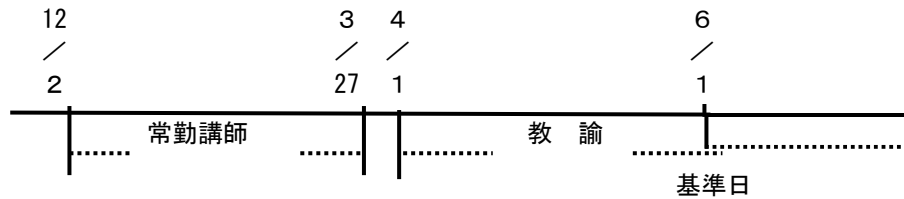
【問10】 基準日に復職をした職員については、除算期間が5箇月と30日となり、30日を1月と換算すれば6箇月となるが、勤勉手当における勤務期間は0日となるのか。

【答】 基準日に1日の勤務期間があるので、勤務期間は1日(勤務期間率5%)として計算する。  
「除算期間=5箇月と30日⇒6箇月」とはしない。

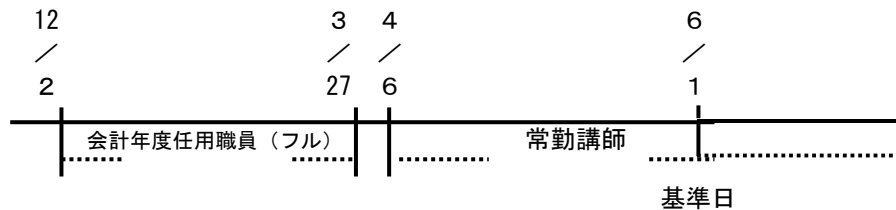
【臨時職員として在職した期間の取扱い】

【問 1 1】 次のような本県での任用の期間がある職員の6月1日を基準とする期末手当に係る在職期間及び勤勉手当に係る勤務期間はどうか。

(1) 12月2日から3月27日まで常勤講師、4月1日から教諭



(2) 12月2日から3月27日までフルタイム会計年度任用職員、4月6日から常勤講師



【答】 常勤講師及びフルタイム会計年度任用職員として在職した期間は、ともに給与条例の適用を受ける職員であるので、期末手当の在職期間及び勤勉手当の勤務期間に算入することとなっている。

(1) 常勤講師の期間と教諭の期間が引き続いていないので、それぞれ算定した期間を合算する。

期末手当の在職期間

(A) 12月2日～3月27日 = 3箇月26日

(B) 4月1日～6月1日 = 2箇月1日

在職期間 (A) + (B) = 5箇月27日 (勤勉手当の勤務期間、同様)

(2) フルタイム会計年度任用職員の期間と常勤講師の期間が引き続いていないので、それぞれ算定した期間を合算する。

期末手当の在職期間

(A) 12月2日～3月27日 = 3箇月26日

(B) 4月6日～6月1日 = 1箇月27日

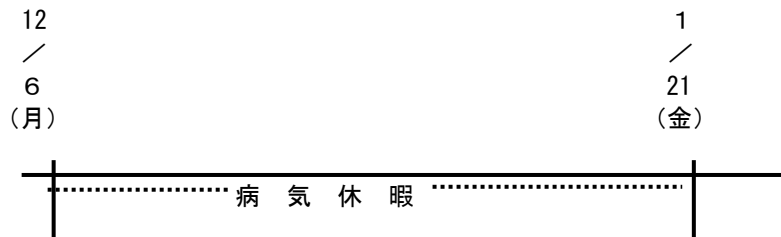
在職期間 (A) + (B) = 5箇月23日 (勤勉手当の勤務期間、同様)

## 2 除算期間

【病気休暇の「30日」計算と除算期間の取扱い】

【問12】 次のような病気休暇がある職員の勤勉手当に係る除算期間はどのようになるか。

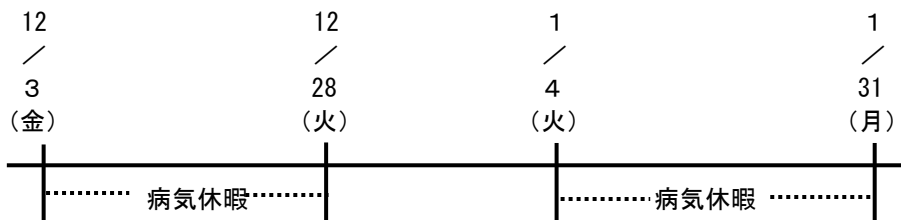
(1) 12月6日から1月21日まで病気休暇



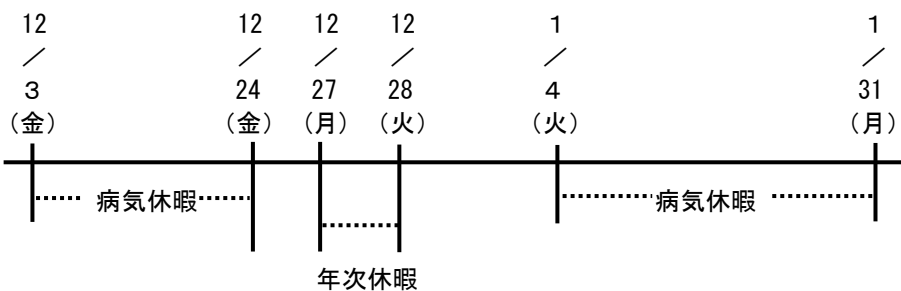
(2) 12月3日から1月31日まで病気休暇



(3) 12月3日から12月28日までと1月4日から1月31日まで病気休暇



(4) 12月3日から12月24日まで病気休暇、12月27日及び12月28日は年次休暇、1月4日から1月31日まで病気休暇



【答】

- (1) 当該病気休暇の期間から週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除いて計算すると「30日」となり、30日を超えていないので除算しない（給与規則第26条第2項第6号）。（注）
- (2) (1)と同様に計算すると「37日」となり、30日を超えているので除算の対象となる。  
この場合、12月3日から1月2日までは、民法第143条の例により「1箇月」と計算し、残余の1月3日から1月31日までの期間については、(1)と同様に計算すると「19日」となる。  
したがって、除算期間は「1箇月19日」となる。  
なお、設問の場合の勤務期間は「6箇月－1箇月19日＝4箇月11日」となり、期間率は「4箇月以上4箇月15日未満」で100分の70となる。
- (3) 2つの病気休暇に分かれているが、その間に週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等しか挟んでいないので、引き続いた1つの病気休暇が与えられた期間として算定する（勤務時間通知第15条関係の2）。  
したがって、(2)と同様に計算すると、「37日」となり、30日を超えているので除算の対象となる。  
除算期間についても(2)と同様、12月3日から1月2日までは、民法第143条の例により「1箇月」と計算し、残余の1月3日から1月31日までの期間については「19日」となる。  
したがって、除算期間は「1箇月19日」となるので、期間率も100分の70となる。
- (4) 引き続いた病気休暇の間に週休日等及び年次休暇が挟まれているが、病気休暇が与えられた期間としては週休日等のほか年次休暇の日も含まれることから（勤務時間通知第15条関係の2）、(3)と同様に取扱う。  
したがって、当該病気休暇の期間から週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除くと「37日」となり、30日を超えているので除算の対象となる。  
また、除算期間も(3)と同様、「1箇月19日」となるので、期間率も100分の70となる。
- (注) 給与規則第26条第2項第6号が一部改正され、平成22年4月28日から施行されたことに伴い、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がある場合は、週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等と同様に除いて計算することとなる。  
(通知) 平成22年5月7日22教総第322号、22教教第263号  
「福岡県職員の給与に関する条例等の施行に関する規則」の一部改正について

(参考) 引き続いた病気休暇の間にその他の事由による休暇や職務専念義務を免除された日が挟まれた場合も、同様の取扱いとする。

〔勤務時間条例第14条〕

病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とし、その期間は人事委員会規則で定める。

〔勤務時間規則第15条第1項〕

条例第14条の人事委員会規則で定める期間は、結核性疾患にあつては1年、その他の疾患にあつては90日の範囲内の期間とする。ただし、その他の疾患のうち人事委員会が別に定める疾患にあつては180日の範囲内の期間とする。

〔勤務時間通知第15条関係の2〕

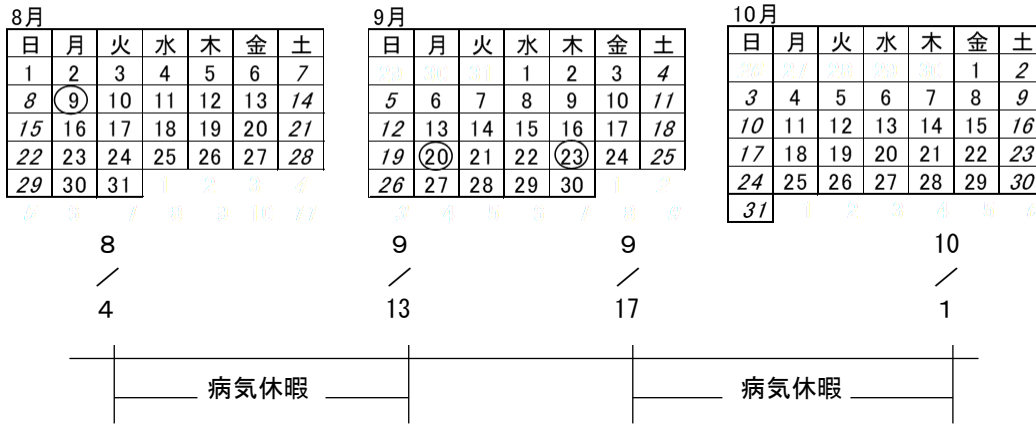
この条の第1項の期間は、引き続いた病気休暇を取得した場合には、週休日並びに休日、休日の代休日及びその他の事由による休暇の日その他職務専念義務を免除された日を含むものとする。

【1箇月に満たない病気休暇が2つある場合の除算期間の取扱い】

【問13】 次のような病気休暇がある職員の勤勉手当に係る除算期間はどのようになるか。

8月4日から9月13日までと9月17日から10月1日まで病気休暇

・カレンダー（令和3年度のカレンダーを参考に掲載）



【答】 当該病気休暇の期間から週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除いて計算すると、8月4日から9月13日までの期間は「28日」、9月17日から10月1日までの期間は「9日」となり、合計すると「37日」となり30日を超えているので除算の対象となる。

除算期間

$$\begin{aligned}
 (A) \quad & 8月 4日 \sim 9月 13日 = 1箇月 6日 \\
 (B) \quad & 9月 17日 \sim 10月 1日 = 9日 \\
 (A) + (B) \quad & = 1箇月 15日
 \end{aligned}$$

8月4日から9月3日までは、民法第143条の例により「1箇月」と計算し、残余の9月4日から9月13日までの期間については、週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除いて計算し「6日」となる。

また、9月17日から10月1日までの期間は同様に計算し「9日」となる。

なお、設問の場合の勤務期間は「6箇月－1箇月15日＝4箇月15日」となり、期間率は「4箇月15日以上5箇月未満」で100分の80となる。



【病気休暇の時期と除算期間との関係】

【問 1 4】 次のような病気休暇がある職員の勤労手当に係る除算期間はどのようになるか。

・カレンダー（令和 3 年度のカレンダーを参考に掲載）

4月						
日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	(29)	30	

5月						
日	月	火	水	木	金	土
						1
2	(3)	(4)	(5)	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

6月						
日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

7月						
日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	(22)	(23)	24
25	26	27	28	29	30	31

8月						
日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	(9)	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

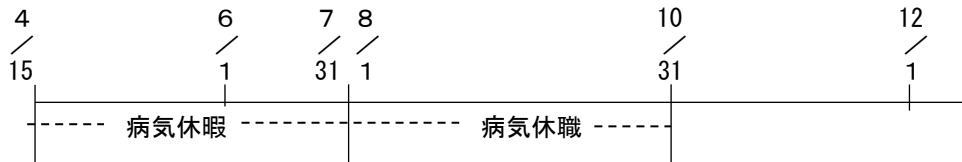
9月						
日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	(20)	21	22	(23)	24	25
26	27	28	29	30		

10月						
日	月	火	水	木	金	土
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

11月						
日	月	火	水	木	金	土
	1	2	(3)	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	(23)	24	25	26	27
28	29	30				

12月						
日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	(29)	(30)	(31)	

- (1) 6月1日を基準日とする勤労手当  
 (2) 12月1日を基準日とする期末手当及び勤労手当



【答】

- (1) 4月15日から6月1日までの病気休暇の期間から週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除くと「30日」となり、30日を超えていないので除算しない（給与規則第26条第2項第6号）。
- (2)
- ① 病気休暇の期間の計算  
 6月2日から7月31日までの病気休暇の期間を(1)と同様に計算すると「41日」となり、30日を超えているので除算の対象となる（給与規則第26条第2項第6号）。  
 この場合、除算期間は「1箇月19日」となる。
  - ② 病気休職の期間の計算  
 期末手当は、休職期間の2分の1の期間を除算する（給与規則第20条第2項第3号）ので、「3箇月」の2分の1の期間「1箇月15日」が除算期間となる。  
 勤労手当は、休職期間の全期間を除算する（給与規則第26条第2項第1号）ので、「3箇月」が除算期間となる。
  - ③ 除算期間  
 期末手当は、病気休職の期間だけが除算の対象となるので、「1箇月15日」が除算期間となる。  
 勤労手当は、病気休暇の期間及び病気休職の期間ともに除算の対象となり、これらを合算した「4箇月19日」が除算期間となる。

## 【欠勤の取扱い】

【問15】 次のような欠勤がある職員の12月1日を基準日とする勤勉手当の除算期間はどのようになるか。

- (1) 8月、9月、10月にそれぞれ20分、15分、25分の欠勤がある場合
- (2) 10月8日から10月22日まで引き続いて欠勤した場合
- (3) 10月に2日間（15時間30分）、11月に2時間30分それぞれ欠勤がある場合

## 【答】

- (1) 欠勤により給与を減額された期間は、勤勉手当に係る勤務期間から除算する（給与規則第26条第2項第5号）。

ただし、欠勤時間数は、その給与期間（月の1日から末日までをいう。）ごとに計算し、この場合において1時間未満の端数が生じた場合は、その端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満であるときは切り捨てることとなる。

したがって、各給与期間の欠勤時間数はそれぞれ0時間となり、給与を減額された期間はないので、除算期間は生じない。

- (2) 欠勤の日が引き続いてるので、除算期間は15日となる。

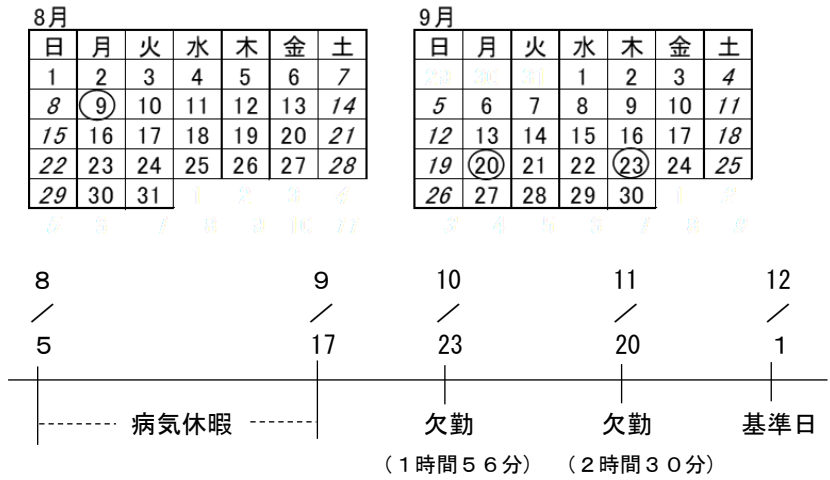
- (3) (1)と同様に計算すると、10月、11月の給与を減額された期間は、それぞれ16時間と3時間となる。

これらの期間を合算すると4時間を超えるので除算の対象となるが、合算した期間に4時間以下の期間がある場合のその4時間以下の期間は除算しない（運用通知第7の7の(4)）ので、合算した期間の19時間、つまり2日3.5時間のうち2日のみを除算する。

- (注) 期末手当においては、欠勤により給与を減額された期間が30日を超える場合に、その給与を減額された期間を除算する（給与規則第20条第2項第5号）。

【病気休暇と欠勤がある場合の取扱い】

【問16】 8月5日から9月17日までの病気休暇と10月23日に1時間56分、11月20日に2時間30分の欠勤がある職員の12月1日を基準とする勤勉手当の除算期間はどのようになるか。  
・カレンダー（令和3年度のカレンダーを参考に掲載）



【答】

(1) 病気休暇の期間の計算

8月5日から9月17日までの病気休暇の期間から週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除いて計算すると30日を超えているので、除算期間は「1箇月10日」となる。

(2) 欠勤期間の計算

「給与を減額された期間」は、除算の対象となる。

この場合、10月の欠勤により減額された期間2時間と11月の欠勤により減額されるべき期間3時間とを合算すると5時間となり、4時間を超えているので、この5時間を除算する。

(3) 除算期間

病気休暇の期間及び給与を減額された期間ともに除算の対象となり、これらを合算した「1箇月10日5時間」が、勤勉手当における除算期間となる。

なお、勤勉手当に係る勤務期間は、「6箇月－1箇月10日5時間＝4箇月19日2.75時間」となり、期間率は100分の80となる。

【介護休暇の期間の取扱い、病気休暇と介護休暇がある場合の取扱い】

【問17】 次のような場合において、12月1日を基準日とする期末手当及び勤勉手当の除算期間はどのようになるか。

・カレンダー（令和3年度のカレンダーを参考に掲載）

4月							5月							6月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3							1			1	2	3	4	5
4	5	6	7	8	9	10	2	(3)	(4)	(5)	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12
11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19
18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26
25	26	27	28	(29)	30		23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30			
							30	31												

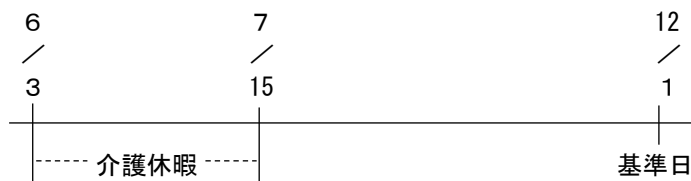
  

7月							8月							9月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7				1	2	3	4
4	5	6	7	8	9	10	8	(9)	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18
18	19	20	21	(22)	(23)	24	22	23	24	25	26	27	28	19	(20)	21	22	(23)	24	25
25	26	27	28	29	30	31	29	30	31					26	27	28	29	30		

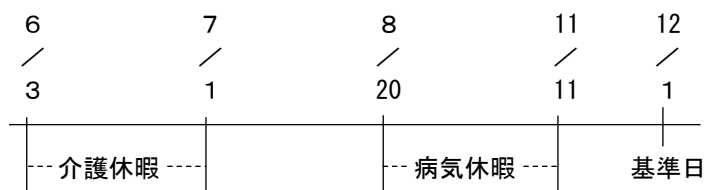
  

10月							11月							12月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
					1	2				(3)	4	5	6				1	2	3	4
3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11
10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18
17	18	19	20	21	22	23	21	22	(23)	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25
24	25	26	27	28	29	30	28	29	30					26	27	28	(29)	(30)	(31)	
31																				

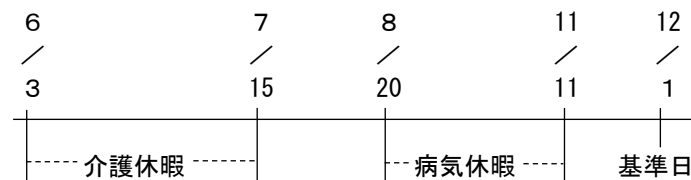
(1) 6月3日から7月15日まで介護休暇



(2) 6月3日から7月1日まで介護休暇、8月20日から11月11日まで病気休暇



(3) 6月3日から7月15日まで介護休暇、8月20日から11月11日まで病気休暇



【答】

- (1) 期末手当は、介護休暇の期間を除算の対象としない。

勤勉手当は、6月3日から7月15日までの介護休暇の期間から週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除くと「31日」となり、30日を超えているので、除算の対象となる（給与規則第26条第2項第7号）。

次に、実際に除算する期間は、6月3日から7月2日までは民法第143条の例により「1箇月」と計算し、残余の7月3日から7月15日までの期間から週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除いて計算すると「9日」となるので、合わせて「1箇月9日」となる。

- (2) 期末手当は、介護休暇及び病気休暇の期間を除算の対象としない。

勤勉手当は、介護休暇及び病気休暇の期間から週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除いた日が30日を超える場合が、除算の対象となるが（給与規則第26条第2項第6号及び第7号）、その場合の計算はそれぞれの期間について行うこととなり、それぞれの期間のうち、30日を超えているものの全期間を除算対象とすることとなる。

① 介護休暇の期間の計算

6月3日から7月1日までの介護休暇の期間を（1）と同様に計算すると「21日」となり、30日を超えないので、除算の対象としない（給与規則第26条第2項第7号）。

② 病気休暇の期間の計算

8月20日から11月11日までの病気休暇の期間から週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除くと「57日」となり、30日を超えているので、除算の対象となる（給与規則第26条第2項第6号）。

したがって、この場合は②の病気休暇の期間だけを除算の対象とするので、「2箇月16日」が除算期間となる。

- (3) 期末手当は、介護休暇及び病気休暇の期間を除算の対象としない。

勤勉手当は、（2）と同様に計算すると、介護休暇及び病気休暇の期間ともに除算の対象となる。

したがって、介護休暇の期間である「1箇月9日」と病気休暇の期間である「2箇月16日」を合算した「3箇月25日」が除算期間となる。

【介護時間または部分休業がある場合の取扱い】

【問18】 次のような介護時間または部分休業がある職員の12月1日を基準日とする期末手当及び勤勉手当の除算期間はどのようになるか。

・カレンダー（令和3年度のカレンダーを参考に掲載）

6月							7月							8月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30	31				

9月							10月							11月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4						1	2		1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
							31													

12月						
日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

- (1) 7月1日から11月11日までの期間、毎日2時間の介護時間  
 (2) 6月2日から11月30日までの期間、毎日2時間の部分休業

【答】 期末手当については、介護時間及び部分休業の期間を除算の対象としない。  
 勤勉手当については、介護時間または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を除算する。

- (1) 期末手当は、介護時間の期間を除算の対象としない。  
 勤勉手当は、当該介護時間の期間から週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除いて計算すると「23日1時間45分」※となり、30日を超えていないので除算しない（給与規則第26条第2項第8号）。 ※取得時間を積み上げ、7時間45分を1日に換算して計算。  
 （部分休業についても同様の取扱い）
- (2) 期末手当は、部分休業の期間を除算の対象としない。  
 勤勉手当は、部分休業の期間を（1）と同様に計算すると「31日5時間45分」となり、30日を超えているので除算の対象となる。（給与規則第26条第2項8号）  
 勤務しなかった期間が30日を超える場合は、その勤務しなかった全期間を勤務期間から除算するため31日5時間45分が除算の対象となる。（運用通知第7の7（4））

なお、勤勉手当に係る勤務期間は「6箇月－1箇月1日5時間45分＝4箇月28日2時間」となり、期間率は「4箇月15日以上5箇月未満」で100分の80となる。  
 （介護時間についても同様の取扱い）

【勤務期間がない場合の取扱い】

【問19】 次のような職員の場合、勤勉手当に係る勤務期間はどのようになるか。

- (1) 12月1日が基準日の場合において、6月2日から6月4日まで年次休暇、6月5日から12月1日まで結核療養休暇の職員
- (2) 6月1日が基準日の場合において、6月1日が週休日とされている場合の当該日に採用された職員

【答】 当該職員はいずれも基準日以前6箇月の全期間にわたり勤務がないため給与規則第26条第2項第11号に該当し、その全期間を除くことになる。

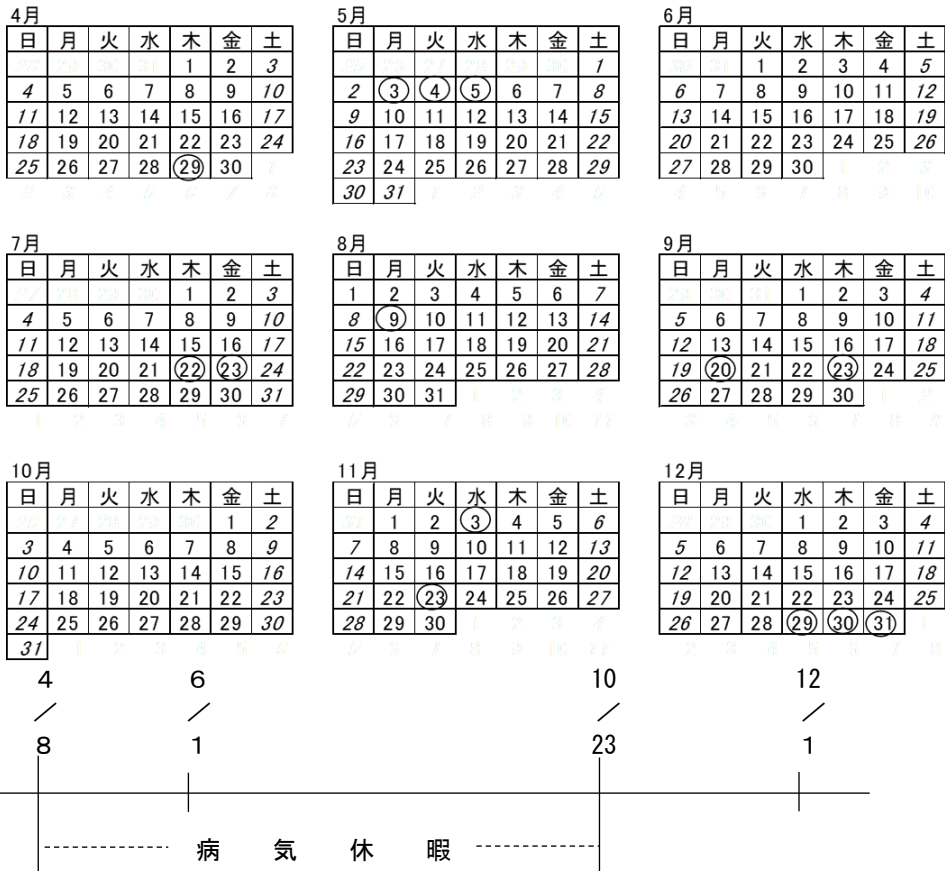
したがって、(1)、(2)の場合の勤務期間はともに「0」となる。

(参考) 上記の例において、期末手当に係る在職期間は、病気休暇（結核療養休暇を含む。）の期間は除算しないので、(1)は6箇月、(2)は1日をそれぞれ在職期間とする。

【暫定再任用短時間勤務職員の病気休暇の除算期間】

【問20】 次のような病気休暇がある暫定再任用短時間勤務職員（月、水、金、各7時間45分勤務）の勤勉手当に係る除算期間はどのようになるか。

・カレンダー（令和3年度のカレンダーを参考に掲載）



- (1) 6月1日を基準日とする勤勉手当
- (2) 12月1日を基準日とする勤勉手当

【答】

(1) 4月8日から6月1日までの病気休暇の期間から週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除くと「21日（＝162.75時間）」となる。

当該職員の30日を計算するときには、4.65時間（注）参照）をもって1日とするので、「162.75時間／4.65時間＝35日」となり、30日を超えているので除算の対象となる（給与規則第26条第2項第6号）。

次に、実際に除算する期間は、4月8日から5月7日までは民法第143条の例により「1箇月」と計算し、残余の5月8日から6月1日までの期間については、週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除いて計算すると「10日（＝77.5時間）」となる。30日を計算する場合と同様4.65時間をもって1日として換算すると、「16.666日」となり、合わせて「1箇月16.666日」となる。

なお、設問の場合の勤務期間は「6箇月－1箇月16.666日＝4箇月13.334日」となり、期間率は「4箇月以上4箇月15日未満」で100分の70となる。

(2) 6月2日から10月22日までの病気休暇の期間を(1)と同様に計算すると「59日（＝457.25時間）／4.65時間＝98.333日」となり、30日を超えているので除算の対象となる（給与規則第26条第2項第6号）。

この場合、除算期間は「4箇月15日」となる。



なお、設問の場合の勤務期間は「6箇月－4箇月15日＝1箇月15日」となり、期間率は「1箇月15日以上2箇月未満」で100分の20となる。

(注) 暫定再任用短時間勤務職員の1日

暫定再任用短時間勤務職員にあつては、当該期間（当該期間において週その他の一定期間を周期として一定の勤務時間数が繰り返されていた場合にあつては、当該一定期間。以下「算定期間」という。）における勤務時間数を算定期間における福岡県職員の勤務時間、休暇等に関する条例第3条第2項本文の規定の適用を受ける職員の勤務時間数で除して得た数に7.75を乗じて得た時間をもって1日とする。

（運用通知第7の7（2））

(例) 月、水、金、各7時間45分勤務の場合。算定期間＝1週間。

$$\begin{array}{r} 7.75 \text{時間} \times 3 \text{日} \\ \hline 7.75 \text{時間} \times 5 \text{日} \end{array} \times 7.75 = 4.65 \text{時間}$$

(参考) 暫定再任用短時間勤務職員以外の職員の場合

- (1) 4月8日から6月1日までの病気休暇の期間から週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除くと「35日」となり、30日を超えているので除算の対象となる（給与規則第26条第2項第6号）。

次に、実際に除算する期間は、4月8日から5月7日までは民法第143条の例により「1箇月」と計算し、残余の5月8日から6月1日までの期間については、週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除いて計算すると「17日」となるので、合わせて「1箇月17日」となる。

なお、設問の場合の勤務期間は「6箇月－1箇月17日＝4箇月13日」となり、期間率は「4箇月以上4箇月15日未満」で100分の70となる。

- (2) 6月2日から10月22日までの病気休暇の期間を(1)と同様に計算すると「98日」となり、30日を超えているので除算の対象となる（給与規則第26条第2項第6号）。

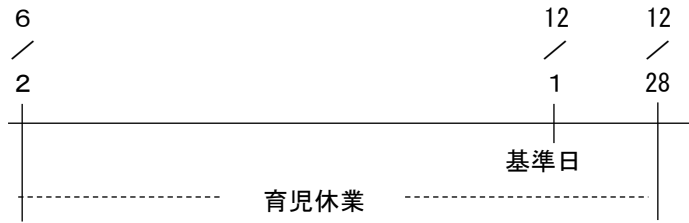
この場合、除算期間は「4箇月15日」となる。

なお、設問の場合の勤務期間は「6箇月－4箇月15日＝1箇月15日」となり、期間率は「1箇月15日以上2箇月未満」で100分の20となる。

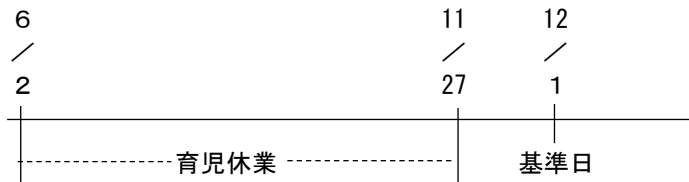
【育児休業の期間の取扱い】

【問 2 1】 次のような育児休業がある職員の12月1日を基準日とする期末手当及び勤勉手当はどのようになるか。

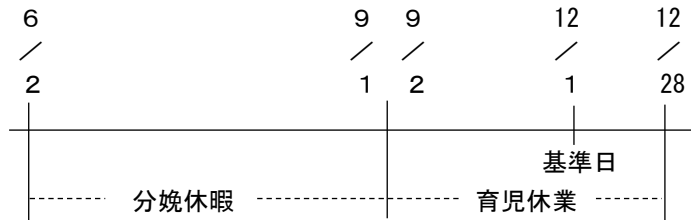
(1) 基準日以前6箇月以内の期間は、すべて育児休業



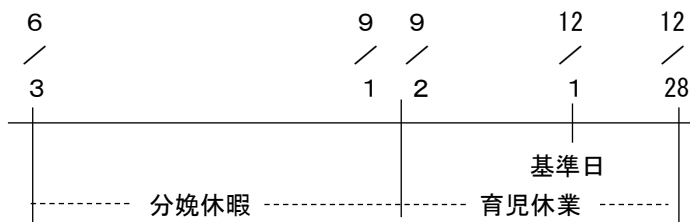
(2) 6月2日から11月27日まで育児休業



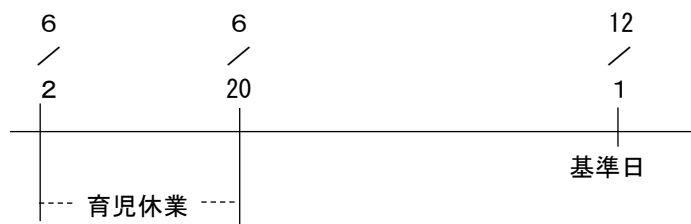
(3) 6月2日から9月1日まで分娩休暇、9月2日から12月28日まで育児休業



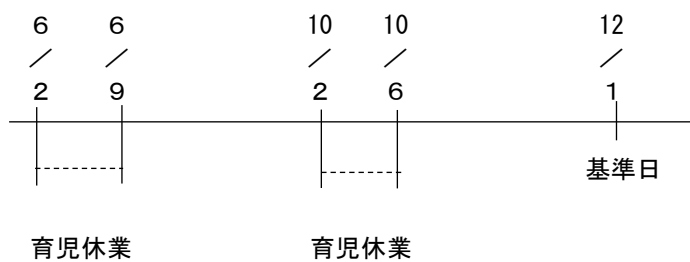
(4) 6月3日から9月1日まで分娩休暇、9月2日から12月28日まで育児休業



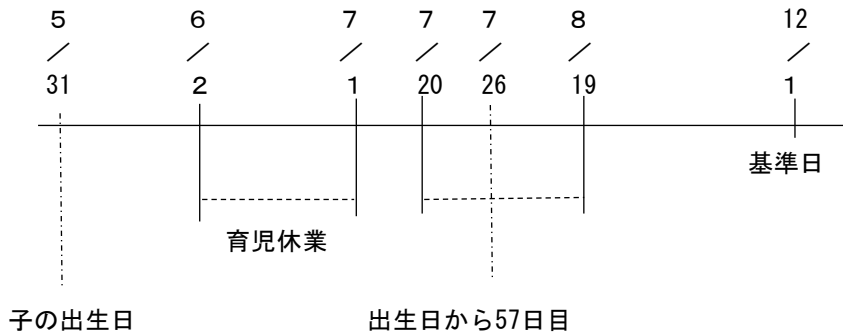
(5) 6月2日から6月20日まで育児休業



(6) 6月2日から6月9日及び10月2日から10月6日の間の育児休業



(7) 6月2日から7月1日及び7月20日から8月19日の間の育児休業



【答】

- (1) 基準日以前6箇月の全期間にわたり勤務した期間がないので、期末手当及び勤勉手当ともに支給されない。(給与規則第16条第6号、第22条第4号、育休条例第7条)
- (2) 期末手当に係る育児休業の期間は、その2分の1の期間が除算される(給与規則第20条第2項第2号)(注)ので、設問の場合、除算すべき期間は「5箇月26日」の2分の1で「2箇月28日」となる。したがって、在職期間は「6箇月-2箇月28日=3箇月2日」となる。  
 勤勉手当に係る育児休業の期間は、その全期間が除算される(給与規則第26条第2項第3号)ので、設問の場合、除算すべき期間は「5箇月26日」となる。したがって、勤務期間は「6箇月-5箇月26日=4日」となる。

なお、11月28日から12月1日までの間において、週休日及び年休等により全く勤務しなかった場合は、基準日以前6箇月の全期間にわたり勤務がないこととなり、給与規則第26条第2項第11号に該当し、勤勉手当は支給されないので、注意すること。

- (3) 期末手当は、分娩休暇の期間は勤務した期間に含まれる（育休条例第7条第1項、育休規則第4の3第2項）ので、手当が支給される。在職期間については、育児休業の期間「3箇月」の2分の1の期間「1箇月15日」が除算され、「6箇月－1箇月15日＝4箇月15日」となる。  
勤勉手当は、週休日及び分娩休暇の期間は勤務した期間には含まれないため、基準日以前6箇月の全期間にわたり勤務した期間がないこととなるので、手当は支給されない。（給与規則第26条第2項第11号該当）
- (4) 6月2日に勤務しているため、期末手当及び勤勉手当ともに支給される。  
期末手当の在職期間は、上記（3）と同様の計算により「4箇月15日」となる。  
勤勉手当の勤務期間は、育児休業の期間「3箇月」を除算し、「6箇月－3箇月＝3箇月」となる。  
なお、6月2日が年休等により勤務していない場合は、基準日以前6箇月の全期間にわたり勤務がないこととなり、給与規則第26条第2項第11号に該当し、勤勉手当は支給されないので、注意すること。
- (5) 基準日以前6箇月の期間内において、育児休業の期間が1箇月以下なので期末手当の在職期間及び勤勉手当の勤務期間ともに除算しない。（給与規則第20条第2項第2号、第26条第2項第3号）
- (6) (5)と同様、基準日以前6箇月以内の期間において、育児休業の期間の合計が1ヶ月以下なので期末手当の在職期間及び勤勉手当の勤務期間ともに除算しない。
- (7) 基準日以前6箇月以内の期間において、子の誕生日から57日間以内にする育児休業とそれ以外の期間にする育児休業のそれぞれが1箇月以下なので、期末手当の在職期間及び勤勉手当の勤務期間ともに除算しない。（給与規則第20条第2項第2号、第26条第2項第3号）  
※ 2回目の育児休業は、7月20日から7月26日までが、子の誕生日から57日間以内となっているが、育児休業の承認に係る期間の全部が子の誕生日から57日間以内ではないため、子の誕生日から57日間以内にする育児休業には該当しない。（7月20日から7月26日までの期間についても、子の誕生日から57日間以内にする育児休業以外の育児休業として計算する。）

## 《参考》 育休条例第7条における「勤務した期間」について

### ● 期末手当における勤務した期間

- ① 実際に勤務した期間（公務傷病等による休暇及び休職の期間、分限条例第3条の規定による休職の期間を含む。）
- ② 休暇の期間（公務傷病等による休暇の期間を除く。）
- ③ 勤務しないことにつき任命権者の承認のあった期間（育児休業、大学院修学休業、自己啓発等休業、配偶者同行休業、停職、専従休職、休職の期間を除く。）

（具体例）

「勤務した期間」となるもの		「勤務した期間」とはならないもの				
①に該当する期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実際に勤務した期間</li> <li>・ 公務上の又は通勤による傷病による休暇及び休職の期間</li> <li>・ 学校、研究所、病院等において、その職員の職務に関連があると認められる事項の調査、研究又は指導に従事する場合の休職の期間</li> <li>・ 公務上の又は通勤による災害により、生死不明又は所在不明となった場合の休職の期間</li> </ul>	/				
②に該当する期間				<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年次休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇及び組合休暇の期間（公務傷病等による休暇の期間を除く。）</li> </ul>	/	
③に該当する期間	③から除外される期間	/				
/	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 義務免条例又は義務免規則により職務に専念する義務が免除された期間</li> </ul>					
	/		（参考）勤務した期間には含まれないもの		/	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休日、休日の代休日、週休日、週休日が振り替えられた日、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</li> </ul>						

### ● 勤勉手当における勤務した期間

- ① 実際に勤務した期間（公務傷病等による休暇及び休職の期間、分限条例第3条による休職の期間を含む。）  
（育休規則第4条の3）

【育児短時間勤務期間の取扱い】

【問22】 次のような育児短時間勤務がある職員の12月1日を基準日とする期末手当及び勤勉手当の除算期間はどのようになるか。

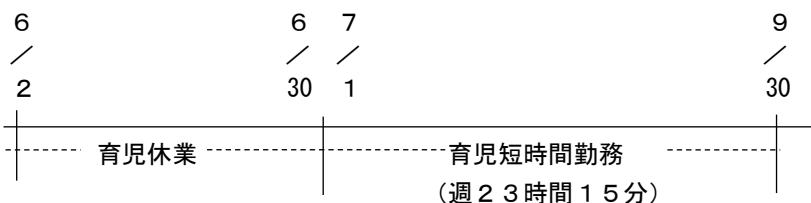
・カレンダー（令和3年度のカレンダーを参考に掲載）

6月							7月							8月						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30	31				

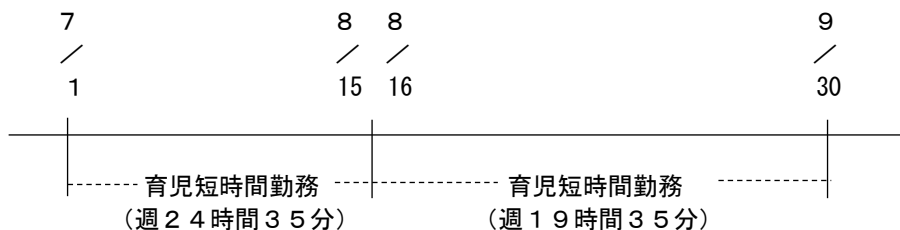
  

9月						
日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

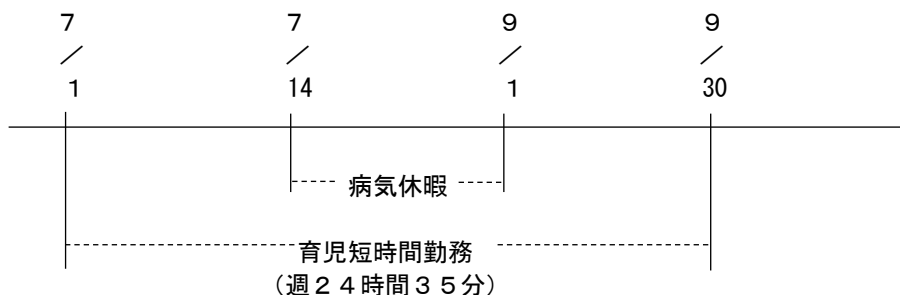
(1) 6月2日から6月30日まで育児休業（承認期間が1箇月を超えるもの）、7月1日から9月30日まで週23時間15分の育児短時間勤務を行った職員



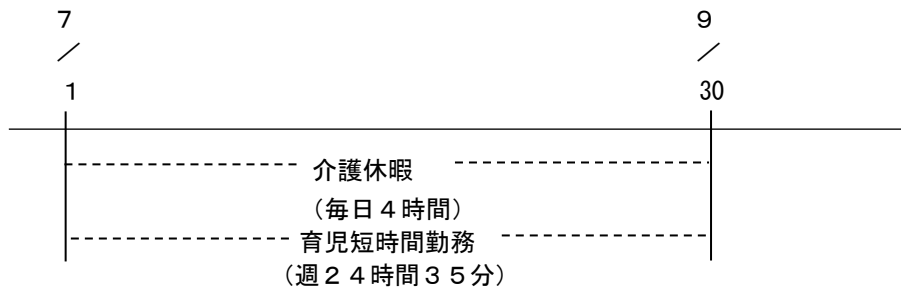
(2) 7月1日から8月15日まで週24時間35分、かつ、8月16日から9月30日まで週19時間35分の育児短時間勤務を行った職員



(3) 週24時間35分の育児短時間勤務、かつ、7月11日から9月1日までの病気休暇がある職員



(4) 月から金曜日に1日4時間55分勤務(週24時間35分)の育児短時間勤務、かつ、毎日4時間の介護休暇がある職員



【答】 期末手当・勤勉手当ともに勤務時間に応じて除算することとなっている。(給与規則第20条第2項第4号、給与規則第26条第2項第4号)

基礎額算出式 … フルタイムと同じ。

ただし、算出に用いる給料の月額、算出率※で割り戻したもの。

※ 算出率 … 「1週間当たりの勤務時間÷38時間45分」

(1)

① 期末手当の除算期間

期末手当は、育児休業の1/2の期間及び育児短時間勤務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て得た期間の1/2の期間が除算される。

・ 育児休業の期間 6月2日～6月30日 = 29日

・ 育児短時間勤務を行った期間 7月1日～9月30日 = 3箇月

$$\begin{aligned} & 3\text{箇月} - 3\text{箇月} \times \text{算出率} \\ & = 3\text{箇月} - 3\text{箇月} \times (23\text{時間}15\text{分} \div 38\text{時間}45\text{分}) \\ & = 1\text{箇月}6\text{日} \end{aligned}$$

したがって、設問の場合の除算期間は

「(29日×1/2=14日3.875時間) + (1箇月6日) × 1/2 = 18日 = 1箇月2日3.875時間」となる。

② 勤勉手当の除算期間

勤勉手当は、育児休業の期間及び育児短時間勤務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て得た期間が除算される。したがって①と同様に計算すると「2箇月5日」が除算期間となる。

(2)

① 期末手当の除算期間

期間によって算出率が異なる場合、算出率毎に計算する。

育児短時間勤務を行った期間

7月 1日～8月15日 = 1箇月15日 …… A } 3箇月

8月16日～9月30日 = 1箇月15日 …… B }

$$\begin{aligned} & 3\text{箇月} - (1\text{箇月}15\text{日} \times \text{Aの算出率} + 1\text{箇月}15\text{日} \times \text{Bの算出率}) \\ & = 3\text{箇月} - (1\text{箇月}15\text{日} \times (24\text{時間}35\text{分} \div 38\text{時間}45\text{分}) + 1\text{箇月}15\text{日} \times (19\text{時間}35\text{分} \div 38\text{時間}45\text{分})) \\ & = 1\text{箇月}8\text{日}5.5\text{時間} \end{aligned}$$

したがって、設問の場合の除算期間は「1箇月8日5.5時間×1/2=19日2.75時間」となる。

② 勤勉手当の除算期間

勤勉手当は、育児短時間勤務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て得た期間が除算される。よって、①と同様に計算すると「1箇月8日5.5時間」が除算期間となる。

(3)

① 期末手当の除算期間

病気休暇は除算の対象にならないので、育児短時間勤務職員として在職した期間が除算される。

期末手当は、育児短時間勤務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て得た期間の1/2の期間が除算される。

$$\begin{aligned} \text{育児短時間勤務を行った期間} & \quad 7月1日\sim 9月30日 = 3\text{箇月} \\ & \quad 3\text{箇月} - 3\text{箇月} \times \text{算出率} \\ & = 3\text{箇月} - 3\text{箇月} \times (24\text{時間}35\text{分} \div 38\text{時間}45\text{分}) \\ & = 1\text{箇月}2日7\text{時間} \end{aligned}$$

したがって、「1箇月2日7時間×1/2=16日3.5時間」が除算期間となる。

② 勤勉手当の除算期間

7月14日から9月1日までの病気休暇の期間から週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除くと「33日」となり、30日を超えているので除算の対象となる（給与規則第26条第2項第6号）。

まず、病気休暇により実際に除算する期間は、7月14日から8月13日までは民法第143条の例により「1箇月」と計算し、残余の8月14日から9月1日までの期間については、週休日、祝日法による休日及び年末年始等の休日等を除いて計算すると「13日」となる。したがって、併せて「1箇月13日」となる。

次に、病気休暇の期間を除いた育児短時間勤務を行った期間（7月1日から7月13日まで、9月2日から9月30日まで）については、当該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が除算される。

$$\begin{aligned} \text{育児短時間勤務を行った期間} & \quad 7月1日\sim 7月13日、9月2日\sim 9月30日 = 1\text{箇月}12日 \\ & \quad 1\text{箇月}12日 - 1\text{箇月}12日 \times \text{算出率} \\ & = 1\text{箇月}12日 - 1\text{箇月}12日 \times (24\text{時間}35\text{分} \div 38\text{時間}45\text{分}) \\ & = 15日5\text{時間} \end{aligned}$$

したがって、設問の場合の除算期間は「1箇月13日+15日5時間=1箇月28日5時間」となる。

(4)

① 期末手当の除算期間

介護休暇は除算の対象にならないので、育児短時間勤務職員として在職した期間が除算される。

期末手当は、育児短時間勤務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て得た期間の1/2の期間が除算される。

したがって、(3)①と同様に「16日3.5時間」が除算期間となる。

② 勤勉手当の除算期間

当該職員の30日を計算するときは、7.75時間（注）参照）をもって1日とするので、7月1日から9月30日までの介護休暇の期間から週休日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除くと、「4時間×61日=31日3時間45分」となり、30日を超えているので除算の対象となる（給与規則第26条第2項第7号/運用通知第7の7の(6)）。

なお、勤務しなかった期間に4時間以下の期間がある場合、その4時間以下の期間は除算しないため、除算期間は「31日=1箇月1日」となる。

次に、育児短時間勤務を行った期間（7月1日から9月30日まで）については、当該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が除算される。

$$\begin{aligned} \text{育児短時間勤務を行った期間} & \quad 7月1日\sim 9月30日 = 3\text{箇月} \\ & \quad 3\text{箇月} - 3\text{箇月} \times \text{算出率} \\ & = 3\text{箇月} - 3\text{箇月} \times (24\text{時間}35\text{分} \div 38\text{時間}45\text{分}) \\ & = 1\text{箇月}2日7\text{時間} \end{aligned}$$

したがって、設問の場合の除算期間は「1箇月1日+1箇月2日7時間=2箇月3日7時間」となる。

(注) 育児短時間勤務職員の1日

育児短時間勤務職員は常勤職員であることから、7.75時間を基礎として期末勤勉手当の算定を行うので、病気休暇、介護休暇等の除算については、7.75時間をもって1日と計算する。（運用通知第7の7(2)）



## 第3章 支給日等

### 第1 支給日

【支給日が日曜日等に当たる場合の支給日】

【問23】 期末手当及び勤勉手当の支給日が次の場合、支給日はどのようになるか。

- (1) 支給日が日曜日に当たる場合
- (2) 支給日が土曜日に当たる場合

【答】 給与規則第29条の規定により、(1)は同規則別表第4に定める日の前々日、(2)は前日が支給日となる。

### 第2 支払所属

【期末手当及び勤勉手当の支払所属】

【問24】 6月10日付けで所属異動した職員の6月1日を基準日とする期末手当及び勤勉手当の支払所属はどこになるか。

【答】 基準日の翌日以降支給日までに異動した場合、基準日現在在職した勤務公署で支払うことになっている。したがって、設問の場合は6月1日に在職した所属で支払われることとなる。

## 第3 入力

【期末勤勉手当に関する入力等】

【問25】 期末勤勉手当の支給に関して、どのような入力事務が必要となるのか。

【答】 人事給与システムに正しい情報が反映されるのは、前月の例月給与入力締切日までに入力された情報に基づいたものなので、各支給期の基準日現在の在職期間と支給割合については必ず確認・計算を行うこと。

表示されている在職期間等が基準日現在に計算したものと異なる場合には、期末勤勉手当の画面で正しい在職期間の月数と日数を入力する必要がある。

## 第4章 人事評価結果の給与反映

【A区分となる職員の成績率について】

【問26】 人事評価の結果を給与に反映することとされているが、次のような場合の勤勉手当の算定における成績率はどのようになるか。

- (1) 人事評価の給与反映に係る成績区分（以下「成績区分」という。）が第1区分である場合
- (2) 成績区分が第1区分であるが、基準日以前6箇月以内の期間において戒告処分を受けた場合
- (3) 成績区分がない場合

【答】 勤勉手当は、給与条例第21条第1項に定める職員の人事評価結果及び勤務の状況の区分に応じた成績率により算定される。

基準日以前6箇月以内の期間において戒告処分等を受けた職員についてはB～E区分となり、B～Eの区分に該当する職員以外の職員はA区分となる。

また、A区分となる職員については、その職員の成績区分等によりA1～A4区分又はその他に区分される。

- (1) A1区分の成績率が適用される。
- (2) 基準日以前6箇月以内の期間において戒告処分を受けているため、B区分の成績率が適用される。
- (3) 成績区分がない職員については、給与条例第21条第2項第1号に規定する割合となる。ただし、割愛退職後の再採用職員及び育児休業から復職した職員についてはA3区分の成績率が適用される。

(参考) 区分に応じた成績率

区分		暫定再任用職員以外の職員	暫定再任用職員
A	A1	標準+5%	—
	A2	標準+2.5%	—
	A3	各基準日において任命権者が定める率（標準）	
	A4	標準-（5%以上）%	標準-（2.5%以上）%
B	（戒告）	60%	30%
C	（減給）	50%	25%
D	（停職）	40%	20%
E	（分限免職等）	15%	7.5%

# 期末勤勉手当の計算式

(令和5年4月1日現在)

期末手当

$$\left[ \begin{array}{l} \text{注1} \\ \text{給料の月額} + \text{扶養手当} + \left( \begin{array}{l} \text{地域手当} \\ \text{給料の月額} + \text{扶養手当} \end{array} \right) \times \text{注2} + \left( \begin{array}{l} \text{職務段階別加算} \\ \text{給料の月額} + \text{給料の月額} \times \text{注2} \end{array} \right) \times \text{注3} \end{array} \right] \times \begin{array}{l} \text{注4} \\ \text{支給割合} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{注5} \\ \text{在職期間割合} \end{array}$$

勤勉手当

$$\left[ \begin{array}{l} \text{注1} \\ \text{給料の月額} + \left( \begin{array}{l} \text{地域手当} \\ \text{給料の月額} \end{array} \right) \times \text{注2} + \left( \begin{array}{l} \text{職務段階別加算} \\ \text{給料の月額} + \text{給料の月額} \end{array} \right) \times \text{注3} \end{array} \right] \times \begin{array}{l} \text{注6} \\ \text{勤務期間率} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{注7} \\ \text{成績率} \end{array}$$

※地域手当率1.8%が適用されている職員に関しては、経過措置として地域手当率が5.4%であった場合の額との差額を加算して支給

注1 給料の月額

$$\text{給料月額} + \text{教職調整額} + \text{給料の調整額} + \text{3級加算額}$$

注5 在職期間割合

6箇月	100 %
5箇月以上6箇月未満	80 %
3箇月以上5箇月未満	60 %
3箇月未満	30 %

注6 勤務期間率

6箇月	100 %	
5箇月15日以上	6箇月未満	95 %
5箇月以上	5箇月15日未満	90 %
4箇月15日以上	5箇月未満	80 %
4箇月以上	4箇月15日未満	70 %
3箇月15日以上	4箇月未満	60 %
3箇月以上	3箇月15日未満	50 %
2箇月15日以上	3箇月未満	40 %
2箇月以上	2箇月15日未満	30 %
1箇月15日以上	2箇月未満	20 %
1箇月以上	1箇月15日未満	15 %
15日以上	1箇月未満	10 %
15日未満		5 %
0		0

注2 地域手当率

福岡県内(下記該当者を除く)	5.4 %
福岡県内のうち教(三)適用者	1.8 %

注3 職務段階別加算割合

教(二)	
4級	15 % (人事委員会が認める校長20%)
3級	10 % (副校長15%)
特2級	5 % (特2級21号給以上10%)
2級 (41号給以上)	5 % (2級109号給以上又は基準日現在の経験年数が大卒経験30年以上10%) ※経過措置あり。
1級 (69号給以上)	5 %
暫定再任用職員	10 % (1級は5%)
-----	
教(三)	
4級	15 % (人事委員会が認める校長20%)
3級	10 % (副校長15%)
特2級	5 % (特2級21号給以上10%)
2級 (53号給以上)	5 % (2級121号給以上又は基準日現在の経験年数が大卒経験30年以上10%) ※経過措置あり。
1級 (69号給以上)	5 %
暫定再任用職員	10 %
-----	
行政	
6級 5級	15 % (5級の職員のうち、32号給以下の職員にあつては、10%)
4級 3級	10 % (3級の職員のうち、40号給以下の職員にあつては、5%)
2級 (29号給以上、暫定再任用職員)	5 %

注4 支給割合

暫定再任用職員以外の職員	120.0 %
暫定再任用職員	67.5 %

注7 成績率

【暫定再任用職員以外の職員】	
A区分	各基準日において任命権者が定める率
B区分	60 %
C区分	50 %
D区分	40 %
E区分	15 %
【暫定再任用職員】	
A区分	各基準日において任命権者が定める率
B区分	30 %
C区分	25 %
D区分	20 %
E区分	7.5 %

期末手当及び勤勉手当の支給を受ける職員

(令和5年4月1日現在)

項 目	期 末 手 当		勤 勉 手 当	
	要 否	根 拠 法 規	要 否	根 拠 法 規
基 準 日 現 在	(1) 在職者 ((2) から (22) までを除く)	○ 給与条例第20条第1項	○ 給与条例第21条第1項	
	(2) 離職者 ((35) から (39) までを除く)	○ 運用通知第7の1	○ 運用通知第7の1	
	(3) 死亡者 ((4) から (22) までを除く)	○ 運用通知第7の1	○ 運用通知第7の1	
	(4) 採用者	○ 運用通知第7の1	○ 運用通知第7の1	
	(5) 休職者 (公務上の傷病)	○ 給与条例第22条第1項	○ 給与条例第22条第1項	
	(6) 休職者 (通勤災害)	○ 給与条例第22条第1項	○ 給与条例第22条第1項	
	(7) 休職者 (有給の私傷病 (結核性))	○ 給与条例第22条第2項 (但し、満2年まで)	× 給与条例第22条第2項・給与規則第22条第1号	
	(8) 休職者 (有給の私傷病 ((7) 以外))	○ 給与条例第22条第3項 (但し、満1年まで)	× 給与条例第22条第3項・給与規則第22条第1号	
	(9) 休職者 (無給の私傷病 ((7) 以外))	× 給与条例第22条第6項・給与規則第16条第1号	× 給与条例第22条第6項・給与規則第22条第1号	
	(10) 休職者 (無給の私傷病 ((9) 以外))	× 給与条例第22条第6項・給与規則第16条第1号	× 給与条例第22条第6項・給与規則第22条第1号	
	(11) 休職者 (分限条例第3条休職・有給)	○ 給与条例第22条第5項	× 給与条例第22条第5項・給与規則第22条第1号	
	(12) 休職者 (分限条例第3条休職・無給)	× 給与条例第22条第6項・給与規則第16条第1号	× 給与条例第22条第6項・給与規則第22条第1号	
	(13) 刑事休職者	× 給与条例第22条第4項・給与規則第16条第2号	× 給与条例第22条第4項・給与規則第22条第1号	
	(14) 停職者	× 懲戒条例第5条第3項・給与規則第16条第3号	× 懲戒条例第5条第3項・給与規則第22条第2号	
	(15) 専従休職者	○ 給与条例第22条の2・給与規則第16条第4号	× 給与条例第22条の2・給与規則第22条第2号	
	(16) 海外派遣職員 (有給)	× 派遣条例第4条第1項	× 派遣条例第4条第1項・給与規則第22条第3号	
	(17) 海外派遣職員 (無給)	× 派遣条例第4条第2項・給与規則第16条第5号	× 派遣条例第4条第2項・給与規則第22条第3号	
	(18) 育児休業職員	× 給与規則第16条第6号・育児条例第7条第1項	× 給与規則第22条第4号・育児条例第7条第2項	
	(19) 大学院修学休業職員	(○) (算定期間内に勤務した期間がある場合は○)	(○) (算定期間内に勤務した期間がある場合は○)	
(20) 自己啓発等休業職員	× 給与規則第16条第7号	× 給与規則第22条第5号		
(21) 配偶者同行休業職員	× 給与規則第16条第8号	× 給与規則第22条第5号		
(22) 欠勤している職員で、基準日以前6箇月以内の期間において、給与条例第14条の規定により給与を減額された期間が30日を超える職員 (部分休業は該当しない)	× 給与規則第16条第9号	× 給与規則第22条第5号		
	× 運用通知第7の7(3) (30日の計算方法)	× 運用通知第7の7(3) (30日の計算方法)		
基 準 日 前 一 箇 月 以 内	(23) 退職者 ((26) から (34) までを除く)	○ 給与条例第20条第1項	○ 給与条例第21条第1項	
	(24) 懲戒免職者、失職者	× 給与条例第20条第1項・運用通知第7の2	× 給与条例第21条第1項・運用通知第7の2	
	(25) 死亡者 ((27) を除く)	○ 給与条例第20条第1項	○ 給与条例第21条第1項	
	(26) 基準日前1箇月以内に離職した職員で、離職日から支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられた者	× 給与条例第20条の2第3号	× 給与条例第21条第5項	
	(27) 退職し、若しくは失職し、又は死亡した日に(5)から(22)の者	(5)から(22)までと同様	(5)から(22)までと同様	
	(28) 退職、失職の後基準日までの間に、給与条例適用職員となった者 (非常勤は、暫定再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員に限る)	× 給与規則第17条第2号イ	× 給与規則第23条第1項第2号 (勤勉手当の支給されない職員となった場合には支給する。)	
	(29) 退職、失職の後基準日までの間に、福岡県特別職の職員及び教育長の給与等に関する条例の適用を受けることとなった者 (非常勤は、暫定再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員に限る)	× 給与規則第17条第2号ロ	○ 給与規則第23条第1項第2号	
	(30) 退職、失職の後基準日までの間に、単純な労務に雇用される職員の給与の種類及び基準に関する条例の適用を受けることとなった者 (非常勤は、暫定再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員に限る)	× 給与規則第17条第2号ハ	× 給与規則第23条第1項第2号	
	(31) 退職、失職の後基準日までの間に、福岡県公営企業に従事する企業職員の給与の種類及び基準に関する条例の適用を受けることとなった者 (非常勤は、暫定再任用短時間勤務職員に限る)	× 給与規則第17条第2号ニ	× 給与規則第23条第1項第2号	
	(32) 退職者のうち本県の職員としての在職期間を国の職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等 (給与法の適用を受ける職員、国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法の適用を受ける職員、検察官、特定独立行政法人の職員、特別職に属する国家公務員 (特定独立行政法人又は日本郵政公社の役員を除く)、日本郵政公社の職員、独立行政法人等役員、公庫等職員 (国家公務員退職手当法第7条の2に規定する者)) で常勤の者に引き続きなった者	× 給与規則第17条第3号イ・運用通知第7の5	× 給与規則第23条第1項第2号 (勤勉手当の支給されない職員となった場合には支給する。)	
(33) 退職者のうち本県の職員としての在職期間を他の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他の地方公共団体の職員で常勤の者に引き続きなった者	× 給与規則第17条第3号ロ・運用通知第7の5	× 給与規則第23条第1項第2号 (勤勉手当の支給されない職員となった場合には支給する。)		
(34) 退職者のうち本県の職員としての在職期間を派遣先の職員としての在職期間に通算することを認めている派遣先の職員で常勤の者に引き続きなった者	× 給与規則第17条第3号ハ・運用通知第7の5	× 給与規則第23条第1項第2号 (勤勉手当の支給されない職員となった場合には支給する。)		

項 目	期 末 手 当		勤 勉 手 当	
	要 否	根 拠 法 規	要 否	根 拠 法 規
基 準 日 か ら 支 給 日 の 前 日 ま で の 間	×	給与条例第20条の2第1号、第2号	×	給与条例第21条第5項
	×	給与条例第20条の2第3号	×	給与条例第21条第5項
	△	給与条例第20条の3第1項第1号	△	給与条例第21条第5項
	△	給与条例第20条の3第1項第2号	△	給与条例第21条第5項
	×	給与条例第20条の2第4号	×	給与条例第21条第5項

(注1) ○印は支給される場合、×印は支給されない場合、△印は一時差し止めになりうる場合を示す。

(注2) 基準日前1箇月とは次の期間とする。

基 準 日	基 準 日 前 1 箇 月 の 期 間
6月1日	5月1日から 5月末日まで
12月1日	11月1日から 11月末日まで

(注3) (22)の基準日以前6箇月とは次の期間とする。

基 準 日	基 準 日 以 前 6 箇 月 の 期 間
6月1日	12月2日から 6月1日
12月1日	6月2日から 12月1日

期末手当の在職期間及び勤勉手当の勤務期間の除算一覧表

項 目	期末手当の在職期間			勤勉手当の勤務期間		
	有無	除算期間	根拠規定	有無	除算期間	根拠規定
(1) 休職（公務上の傷病）の期間	×		給与規則第20条第3項	×		給与規則第26条第2項第1号
(2) 休職（通勤災害）の期間	×		給与規則第20条第3項	×		給与規則第26条第2項第1号
(3) 休職（有給の私傷病（結核性））の期間	○	2分の1の期間	給与規則第20条第2項第3号	○	全期間	給与規則第26条第2項第1号
(4) 休職（有給の私傷病（(3)以外））の期間	○	2分の1の期間	給与規則第20条第2項第3号	○	全期間	給与規則第26条第2項第1号
(5) 休職（無給の私傷病（結核性））の期間	○	2分の1の期間	給与規則第20条第2項第3号	○	全期間	給与規則第26条第2項第1号
(6) 休職（無給の私傷病（(5)以外））の期間	○	2分の1の期間	給与規則第20条第2項第3号	○	全期間	給与規則第26条第2項第1号
(7) 休職（分限条例第3条休職・有給）の期間	×		給与規則第20条第3項	×		給与規則第26条第2項第1号
(8) 休職（分限条例第3条休職・無給）の期間	×		給与規則第20条第3項	×		給与規則第26条第2項第1号
(9) 刑事休職の期間	○	2分の1の期間	給与規則第20条第2項第3号	○	全期間	給与規則第26条第2項第1号
(10) 停職の期間	○	全期間	給与規則第20条第2項第1号	○	全期間	給与規則第26条第2項第2号
(11) 専従休職の期間	○	全期間	給与規則第20条第2項第1号	○	全期間	給与規則第26条第2項第2号
(12) 海外派遣（有給）の期間	×			×		
(13) 海外派遣（無給）の期間	×			×		
(14) 育児休業の期間	○	2分の1の期間 (育児休業が承認された期間※が1箇月以下である職員は除算しない。)	給与規則第20条第2項第2号	○	全期間 (育児休業が承認された期間※が1箇月以下である職員は除算しない。)	給与規則第26条第2項第3号
(15) 育児短時間勤務職員として在職した期間	○	(育児勤務時間(A)×A×算出率)×1/2	給与規則第20条第2項第4号	○	(育児勤務時間(A)×A×算出率)	給与規則第26条第2項第4号
(16) 大学院修学休業の期間	○	2分の1の期間	給与規則第20条第2項第2号	○	全期間	給与規則第26条第2項第3号
(17) 自己啓発等休業の期間	○	2分の1の期間	給与規則第20条第2項第2号	○	全期間	給与規則第26条第2項第3号
(18) 配偶者同行休業の期間	○	2分の1の期間	給与規則第20条第2項第2号	○	全期間	給与規則第26条第2項第3号
(19) 給与条例第14条の規定により給与を減額された期間（部分休業は該当しない。）	○	給与を減額された期間 (30日を超える場合は除算する)	給与規則第20条第2項第5号	○	給与を減額された期間 (4時間以下の場合は除算しない)	給与規則第26条第2項第5号 運用通知第7の7(4)
(20) 負傷又は疾病（公務又は通勤によるものを除く。）により勤務しなかった期間から週休日、勤務時間の全部について時間外勤務時間代休時間を指定された日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除いた日が30日を超える場合	×			○	勤務しなかった全期間 (4時間以下の場合は除算しない)	給与規則第26条第2項第6号 運用通知第7の7(4)・(5)
(21) 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、勤務時間の全部について時間外勤務時間代休時間を指定された日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除いた日が30日を超える場合	×			○	勤務しなかった全期間 (4時間以下の場合は除算しない)	給与規則第26条第2項第7号 運用通知第7の7(4)
(22) 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	×			○	勤務しなかった全期間 (4時間以下の場合は除算しない)	給与規則第26条第2項第8号 運用通知第7の7(4)
(23) 組合休暇の承認を受けて勤務しなかった期間	×			○	勤務しなかった全期間 (4時間以下の場合は除算しない)	給与規則第26条第2項第9号 運用通知第7の7(4)
(24) 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	×			○	勤務しなかった全期間 (4時間以下の場合は除算しない)	給与規則第26条第2項第10号 運用通知第7の7(4)
(25) 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（公務災害又は通勤災害により勤務しなかった場合を除く。）	×			○	勤務しなかった全期間 (4時間以下の場合は除算しない)	給与規則第26条第2項第11号

※ 子の誕生日から57日間に内にする育児休業の期間又はそれ以外の期間にする育児休業の期間

注1 ○は除算すること、×は除算しないことを示す。

注2 各基準日の欄に示す計算期間について給与条例の適用を受ける職員として在職した期間について判断する。

基準日	計算期間
6月1日	12月2日から 6月1日
12月1日	6月2日から 12月1日

注3 期間の計算について、運用通知第7の7の(1)・(2)・(8)による。

注4 (19)の30日の計算については、時間を単位として行うものとし、時間を日に計算する場合は7.75時間（暫定再任用短時間勤務職員・任期付短時間勤務職員以外）をもって1日とする。（運用通知第7の7の(3)・(8)）

注5 (20)及び(21)の30日の計算については、週休日、勤務時間の全部について時間外勤務時間代休時間を指定された日、祝日法による休日等及び年末年始の休日等を除き、1日の勤務時間が7.75時間（暫定再任用短時間勤務職員・任期付短時間勤務職員以外）と割り振られた日又はこれに相当する日以外の勤務日等については時間を単位として取扱い（運用通知第7の7の(6)・(8)）、時間を日に換算する場合は7.75時間（暫定再任用短時間勤務職員・任期付短時間勤務職員以外）をもって1日とする（運用通知第7の7の(2)）。