

## 5. 期 末 手 当

### (1) 概 要

6月1日及び12月1日（以下これらの日を「基準日」という。）に在職する職員並びに基準日前1箇月以内に退職、失職（成年被後見人又は被保佐人となることによる失職に限る。）又は死亡（以下「退職等」という。）した職員に規則で定める日に支給される手当である。

法第19条の4第1項  
法第23条

### (2) 支給範囲及び支給額

#### ア 支給要件

##### (ア) 基準日に在職する職員

ただし、基準日に次に該当する者は除外する。

- ① 無給休職者
- ② 刑事休職者
- ③ 停職者
- ④ 非常勤職員
- ⑤ 専従休職者
- ⑥ 無給派遣職員
- ⑦ 育児休業職員（基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間等がある職員を除く。）
- ⑧ 交流派遣職員
- ⑨ 無給法科大学院派遣職員
- ⑩ 自己啓発等休業職員

規則9-40第1条

(注) (1) 基準日の離職者、死亡者及び基準日に新たに職員となった者は基準日に在職する職員に含まれる。

給実甲第220号第1項

(2) ⑦にいう「勤務した期間等」には、人事院規則で定めるこれに相当する期間が含まれる。

育児休業法第8条第1項  
規則19-0第15条

【例】年次休暇、特別休暇、病気休暇、公務傷病等休職など

##### (イ) 基準日前1箇月以内に退職等をした職員

ただし、次に該当する者には支給されない。

規則9-40第2条、  
第3条

- ① 退職等をした日に(ア)のただし書によって除外される者に該当する職員
- ② 退職後基準日までの間において、次に掲げる常勤の職員となった者
  - ㊦ 給与法の適用を受ける職員
  - ㊧ 検察官
  - ㊨ 特定独立行政法人の職員のうち人事院の定める者
  - ㊩ 特別職の国家公務員（特定独立行政法人の役員を除く。）
- ③ 退職後引き続き次に掲げる常勤の職員となった者
  - ㊦ 特定独立行政法人の職員（②の㊨の者を除く。）のうち人事院の定める者
  - ㊧ 独立行政法人等役員のうち人事院の定める者
  - ㊨ 公庫等職員のうち人事院の定める者

⑤ 地方公務員（人事院の定める者に限る。）

(注) (1) 基準日前1箇月とは次の期間をいう。

(基準日) (期 間)  
6月1日 5月1日～ 5月末日  
12月1日 11月1日～11月末日

(2) 「引き続き」とは、退職日又はその翌日に採用される場合をいう。

(3) ②の④にいう特定独立行政法人の職員とは、期末手当及び勤勉手当に相当する給与（以下(4)・(5)において「期末手当等相当給与」という。）の支給について、給与法の適用を受ける職員としての在職期間を当該特定独立行政法人の職員としての在職期間に通算することとしている特定独立行政法人の職員をいう。

給実甲第220号第9項

(4) ③の⑦にいう特定独立行政法人の職員とは、期末手当等相当給与の支給について、給与法の適用を受ける職員が引き続き当該特定独立行政法人の職員となった場合に給与法の適用を受ける職員としての在職期間を当該特定独立行政法人の職員としての在職期間に通算することとしている特定独立行政法人の職員をいう。

給実甲第220号第11項

(5) ③の④⑤にいう独立行政法人等役員又は公庫等職員とは、次に掲げる要件のいずれにも該当する独立行政法人等の役員又は公庫等の職員（(iv)の計画的な人事交流によらないものを除く。）をいう。

給実甲第220号第12項

(i) 期末手当等相当給与の支給について、給与法の適用を受ける職員としての在職期間を独立行政法人等の役員又は公庫等の職員としての在職期間に通算すること

(ii) 基準日に相当する日前に法人を退職した後引き続き給与法の適用を受ける職員となった場合は期末手当等相当給与を支給しないこと

(iii) 期末手当等相当給与の基準日に相当する日が6月1日及び12月1日であること（基準日に相当する日がこれらの日と異なる場合に、期末手当等相当給与の支給、給与法の適用を受ける職員としての在職期間の通算、法人の役員又は職員から給与法の適用を受ける職員となった場合の基準日に相当する日の取扱い等に関し、調整するための措置を講じている法人を含む。）

(iv) 法人及び各府省の業務の必要上両者の相互了解の下に計画的な人事交流が行われていること

(6) ③の⑥にいう地方公務員とは、期末手当及び勤勉手当の支給について、給与法の適用を受ける職員としての在職期間を地方公務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公務員をいう。

給実甲第220号第13項

イ 支給額

基準日（退職等をした職員は、退職等をした日）現在に受けるべき俸給等を基礎に、次により算出する。

法第19条の4

期末手当基礎額（俸給の月額+専門スタッフ職調整手当の月額+扶養手当の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+研究員調整手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額）×（期別支給割合）×（在職期間別割合）

(注) 「俸給の月額」には、平成17年改正法附則第11条の規定による「経過措置の額」が含まれる。

平成17年改正法  
附則第11条、第12条

平成17年改正法附則第11条の規定による「経過措置の額」については、「(参考1)平成18年4月1日の俸給の切替えに伴う経過措置としての差額の支給」の(3)以下(393～400ページ)参照のこと。

(ア) 俸給、専門スタッフ職調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当

及び研究員調整手当の月額を取扱い等

- ① 基準日において病気休暇等により俸給の半額が減ぜられている場合の算定の基礎となる俸給の月額は、半減後の額による。  
 法附則第6項  
 給実甲第28号  
 附則第6項関係
- ② 欠勤、育児時間、介護休暇、勤務時間を割く兼業（法科大学院派遣法第4条第3項の規定による派遣の場合を含む。）、短従許可又は懲戒減給処分により給与が減ぜられている場合は減額されない給与月額による。  
 給実甲第220号第2項  
 第2号、第3号
- ③ 育児短時間勤務職員の俸給の月額は、俸給の月額を算出率で除して得た額、専門スタッフ職調整手当の月額は、専門スタッフ職調整手当の月額を算出率で除して得た額とする。  
 育児休業法第16条
- 算出率は、（育児休業法第17条の規定により読み替えられた勤務時間法第5条第1項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間）／（勤務時間法第5条第1項本文に規定する勤務時間）と計算する。
- ④ 休職者の場合には、給与法第23条に規定する支給率を乗じない給与月額による。すなわち、その算式は次のようになる。  
 （休職給率を乗じない期末手当基礎額の合計額）×（期別支給割合）×（在職期間別割合）×（休職給率）  
 給実甲第220号第2項  
 第1号
- ⑤ 派遣職員及び法科大学院派遣法第11条第1項の規定による派遣職員については、派遣法第5条第1項及び法科大学院派遣法第13条第2項に規定する支給率を乗じない給与月額による。  
 給実甲第220号第2項  
 第4号
- ⑥ 基準日において俸給月額の異動、扶養手当の月額・地域手当の月額等の改定があった場合は新給与月額による。
- ⑦ 基準日に離職、死亡した職員及び基準日前1箇月以内の月の初日に退職等をした職員については、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期末手当の支給額の算出の基礎にはならない。  
 法第11条の2第2項
- ⑧ 地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、（俸給の月額＋専門スタッフ職調整手当の月額＋扶養手当の月額）×（地域手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）及び（俸給の月額＋専門スタッフ職調整手当の月額＋扶養手当の月額）×（広域異動手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）とする。（俸給の特別調整額は算定の基礎としない。）  
 給実甲第220号第2項  
 第5号
- ⑨ 研究員調整手当の月額は、（俸給の月額＋扶養手当の月額）×（研究員調整手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）とする。（俸給の特別調整額は算定の基礎としない。）  
 給実甲第220号第2項  
 第6号
- ⑩ 役職段階別加算額は、（俸給の月額＋専門スタッフ職調整手当の月額＋地域手当の月額＋広域異動手当の月額＋研究員調整手当の月額）×（加算割合（276ページ表1））の額とする。  
 法第19条の4第5項
- なお、この場合の地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、（俸給の月額＋専門スタッフ職調整手当の月額）×（地域手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）及び（俸給の月額＋専門スタッフ職調整手当の月額）×（広域異動手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）とし、研究員調整手当の月額は、（俸給の月額）×（研究
- 給実甲第220号第2項  
 第7号、第8号

員調整手当の支給割合)の額(1円未満の端数を切り捨てた額)とする。  
 (扶養手当及び俸給の特別調整額は算定の基礎としない。)

- ① 管理職加算額は、(俸給月額)×(加算割合(277ページ表2))の額とする。
- ② 期末手当基礎額に1円未満の端数が生じた場合は、これを切り捨てる。

法第19条の4第5項  
 規則9-40第15条第1項

表1 役職段階別加算割合

役職段階別加算の対象となる職員及びその加算割合は、次のとおり定められている。

規則9-40第4条の3、  
 別表第1

俸給表	職務の級	加算割合
行政(一) 税務 公安(二)	8級以上	20%
	7級・6級	15
	5級・4級	10
行政(二)	3級	5
	5級	10
専 行	4級・3級※	5
	6級以上	20
	5級・4級	15
	3級	10
公安(一)	2級	5
	9級以上	20
	8級・7級	15
	6級・5級	10
海事(一)	4級・3級※	5
	7級	20
	6級	15
	5級・4級	10
海事(二)	3級	5
	6級	10
教育(一)	5級・4級	5
	5級	20
	4級	15 (人事院が定めるものは20)
	3級・2級	10 (3級の職員のうち人事院が定めるものは15)
教育(二)	1級※	5
	3級	10
研 究	2級※	5
	6級	20
	5級	15 (人事院が定めるものは20)
	4級・3級	10
医療(一)	2級※	5
	5級	20
	4級・3級	15 (4級の職員のうち人事院が定めるものは20)
医療(二)	2級	10
	1級※	5
	6級以上	15
医療(三)	5級	10
	4級・3級・2級※	5
	6級以上	15
福 祉	5級・4級	10
	3級・2級※	5
専 門 ス タ ッ フ	5級以上	15
	4級	10
指 定 職	3級・2級	5
	3級・2級	20
	1級	15
	—	20

俸給表	職員	加算割合
任期付職員法第7条 第1項の俸給表 任期付研究員法第6条 第1項の俸給表	5号俸以上の号俸並びに任期付職員法 第7条第3項及び任期付研究員法第6 条第4項の規定により決定された俸給 月額を受ける職員	20%
	4号俸・3号俸を受ける職員	15
	2号俸・1号俸を受ける職員	10
任期付研究員法第6条 第2項の俸給表	すべての職員	5

(注) (1) 各俸給表（行政職(一)、教育職(一)、医療職(一)、専門スタッフ職、指定職、特定任期付職員及び任期付研究員を除く。）の最下位の加算対象の級の1級下位の級の職員のうち人事院が特に必要と認めるものは5%の加算割合となる。

(2) ※の付いている級の職員については、それぞれ人事院の定める経験年数以上のもののみが加算の対象とされている。

(3) 休職者、派遣職員及び法科大学院派遣法第11条第1項の規定による派遣職員も加算の対象となる。

表2 管理職加算割合

管理職加算の対象となる職員及びその加算割合は、次のとおり定められている。

俸給表	俸給の特別調整額の区分	職務の級	加算割合
行政(一)	一種	7級以上	25%
	二種		15
	三種(人事院の定めるものに限る。)		10
専行	一種	5級以上	25
	二種		15
	三種(人事院の定めるものに限る。)		10
税務	一種	7級以上	25
	二種		15
	三種(人事院の定めるものに限る。)		10
公安(一)	一種	8級以上	25
	二種		15
	三種(人事院の定めるものに限る。)		10
公安(二)	一種	7級以上	25
	二種		15
	三種(人事院の定めるものに限る。)		10
海事(一)	一種	6級以上	25
	二種		15
	三種(人事院の定めるものに限る。)		10
教育(一)	一種	4級以上	25
	二種		15
	三種(人事院の定めるものに限る。)		10
研究	一種	5級以上	25
	二種		15
	三種(人事院の定めるものに限る。)		10
医療(一)	一種	3級以上	25
	二種		15
	三種(人事院の定めるものに限る。)		10
医療(二)	二種	7級以上	15
	三種(人事院の定めるものに限る。)		10
医療(三)	二種	6級以上	15
	三種(人事院の定めるものに限る。)		10
福祉	三種(人事院の定めるものに限る。)	6級	10
指定職	—	—	25

規則9-40

別表第1備考1

給実甲第220号第16項

給実甲第220号第14項

規則9-40第4条の4

俸給表	職員	加算割合
任期付職員法第7条第1項の俸給表	6号俸以上の号俸及び任期付職員法第7条第3項の規定により決定された俸給月額を受ける職員	25%
	5号俸を受ける職員	15
任期付研究員法第6条第1項の俸給表	6号俸以上の号俸及び任期付研究員法第6条第4項の規定により決定された俸給月額を受ける職員	25
	5号俸・4号俸を受ける職員	15

(注) (1) 俸給の特別調整額の区分が三種である官職については、すべて人事院が定めることとされており、主として相当規模の大きい施設の長期的な官職又は附属機関等の部の長期的な官職について、当該官職の管理・監督の職責が、規則上で既に加算の対象とされている官職に準ずると認められるものについて指定することになっている。

(2) 加算の対象となる職員は、上記の加算対象官職を占めている職員とされているが、公務傷病及び通勤による傷病以外の事由による休職者、派遣職員及び法科大学院派遣法第11条第1項の規定による派遣職員は除かれる。

(3) 加算額は、俸給の特別調整額の実際上の支給には直接連動していないことから、加算の対象となる職員が、月の1日から末日までの期間の全日数にわたって、病休等で勤務しなかったことにより、規則9-7(俸給等の支給)第7条に基づき俸給の特別調整額が支給されないこととなる場合であっても、所定の割合が加算できることとなる。

規則9-40第4条の4

(イ) 期別支給割合は、次のように定められている。

①再任用職員以外

法第19条の4第2項

基準日	一般の職員	特定管理職員	指定職俸給表適用職員
	平成25年	平成25年	平成25年
6月1日	$\frac{122.5}{100}$	$\frac{102.5}{100}$	$\frac{62.5}{100}$
12月1日	$\frac{137.5}{100}$	$\frac{117.5}{100}$	$\frac{77.5}{100}$

②再任用職員

法第19条の4第3項

基準日	一般の職員	特定管理職員	指定職俸給表適用職員
	平成25年	平成25年	平成25年
6月1日	$\frac{65}{100}$	$\frac{55}{100}$	$\frac{32.5}{100}$
12月1日	$\frac{80}{100}$	$\frac{70}{100}$	$\frac{42.5}{100}$

(注) 特定管理職員は、行政(一)7級相当以上で、俸給の特別調整額の区分が一種又は二種の官職を占める職員等をいう。

法第19条の4第2項  
規則9-40第4条の2

(参考) 特定任期付職員及び任期付研究員

基準日	平成25年
6月1日	$\frac{140}{100}$
12月1日	$\frac{155}{100}$

任期付職員法第8条  
第2項  
任期付研究員法第7条  
第2項

(ウ) 在職期間別割合は、基準日以前6箇月以内の在職期間に応じて次のように定められている。

法第19条の4第2項

在 職 期 間	割 合
6 箇 月	$\frac{100}{100}$
5箇月以上6箇月未満	$\frac{80}{100}$
3箇月以上5箇月未満	$\frac{60}{100}$
3箇月未満	$\frac{30}{100}$

(注) 基準日以前6箇月以内の期間は次のとおりである。

(基準日)	(期間)
6月1日	12月2日～6月1日
12月1日	6月2日～12月1日

(エ) 在 職 期 間

在職期間は給与法の適用を受ける職員として在職した期間である。

規則9-40  
第5条第1項

(1) 次の期間は在職期間から除算する。

規則9-40  
第5条第2項

- ① 停職者、専従休職者の期間
- ② 非常勤職員の期間（勤務日及び勤務時間が常勤の職員と同様である者を除く。）
- ③ 育児休業の期間の1/2（育児休業の承認に係る期間が1箇月以下である者を除く。）
- ④ 自己啓発等休業の期間の1/2
- ⑤ 休職の期間（公務傷病等（通勤災害によるものを含む。）による休職の期間並びに人事院の定める公共的機関の業務に従事することによる休職の期間及び研究公務員等の国と共同して行われる研究又は国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院の定める期間を除く。）の1/2
- ⑥ 育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間（育児短時間勤務職員等として在職した期間－当該期間×算出率）の1/2

給実甲第220号  
第20項、第21項

規則9-40  
第5条第2項第5号  
育児休業法第16条

(算出率は275ページ③参照)

(注) 期間の計算方法

(1) 月により期間を計算する場合は、民法第143条の例により、応答日の前日をもって1月として計算する。

(例) (1月26日～2月25日→1箇月)

(2) 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するものとし、これらの期間の計算については、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(再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員であった期間にあっては、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っては、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勤務時間法第6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。

(3) 再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員等又は任期付短時間勤務職員であった期間のうち、(2)の規定により難い期間の計算については、あらかじめ事務総長に協議するものとする。

(2) 次の期間は在職期間に算入する。

① 基準日以前6箇月以内の検察官、判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律の規定により弁護士となってその職務を行う者、特定独立行政法人の職員のうち人事院の定める者及び特別職の国家公務員の期間(いずれも引き続かない場合も含まれる。)

② 基準日以前6箇月以内の特定独立行政法人の職員(①の該当者を除く。)のうち人事院の定める者、独立行政法人等役員のうち人事院の定める者、公庫等職員のうち人事院の定める者及び地方公務員(人事院の定める者に限る。)の期間(いずれも引き続いた場合に限る。)

(注) (1) ①にいう特定独立行政法人の職員とは、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給について、当該特定独立行政法人の職員が給与法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独立行政法人の職員をいう。

(2) ②にいう特定独立行政法人の職員とは、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給について、当該特定独立行政法人の職員が引き続き給与法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独立行政法人の職員をいう。

(3) ②にいう独立行政法人等役員及び公庫等職員は、「(2)支給範囲及び支給額 ア支給の要件」の(イ)の(注)(5)に同じである。(274ページ参照)

(4) ②にいう地方公務員は、通算を認めている地方公共団体の職員であって、次のいずれかの場合に該当するものをいう。

⑦ 業務の移管により給与法の適用職員となった場合又は地方の警察職員が国の警察職員となった場合(計画的な人事交流によるものに限る。)

⑧ ⑦以外で地方公共団体の業務と密接な関連を有する各府省の業務の必要上当該各府省と当該地方公共団体との相互了解の下に行われ、計画的な人事交流によって職員となった場合

給実甲第220号第34項

規則9-40第6条

給実甲第220号第22項

給実甲第220号第23項

給実甲第220号第12項

給実甲第220号第24項



<p>ウ 55歳を超える職員（法附則第8項に定める職員をいう。）の減ずる額  (ア) 俸給月額に98.5/100を乗じた額が最低号俸の俸給月額以上の場  合</p>	<p>法附則第8項第6号</p>
<p>(俸給月額+専門スタッフ職調整手当の月額+地域手当の月額+広域異  動手当の月額+研究員調整手当の月額+役職段階別加算額+管理職加  算額)×(期別支給割合)×(在職期間別割合)×1.5/100</p>	
<p>① 基準日において病気休暇等により俸給の半額が減ぜられている場  合の算定の基礎となる俸給月額は、半減後の額による。</p>	<p>法附則第8項第1号</p>
<p>② 欠勤、育児時間、介護休暇、勤務時間を割く兼業（法科大学院派  遣法第4条第3項の規定による派遣の場合を含む。）、短従許可又は  懲戒減給処分により給与が減ぜられている場合は減額されない給与  月額による。</p>	<p>給実甲第220号第2項  第2号、第3号</p>
<p>③ 育児短時間勤務職員の俸給月額は、俸給月額を算出率で除して得  た額、専門スタッフ職調整手当の月額は、専門スタッフ職調整手当  の月額を算出率で除して得た額とする。(算出率は275ページ③参照)</p>	<p>育児休業法附則第2条</p>
<p>④ 休職者の場合には、給与法第23条に規定する支給率を乗じない  給与月額による。すなわち、その算式は次のようになる。  (俸給月額+専門スタッフ職調整手当の月額+地域手当の月額+広  域異動手当の月額+研究員調整手当の月額+役職段階別加算額+  管理職加算額)×(期別支給割合)×(在職期間別割合)×  1.5/100×(休職給率)</p>	<p>法附則第8項第8号</p>
<p>⑤ 基準日に俸給月額の異動、地域手当の月額等の改定があった場合  は新給与月額による。</p>	
<p>⑥ 地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、(俸給月額+専門スタッ  フ職調整手当の月額)×(地域手当の支給割合)の額(1円未満の  端数を切り捨てた額)及び(俸給月額+専門スタッフ職調整手当の  月額)×(広域異動手当の支給割合)の額(1円未満の端数を切り捨  てた額)とする。</p>	<p>給実甲第220号第44項</p>
<p>⑦ 研究員調整手当の月額は、(俸給月額)×(研究員調整手当の支給  割合)の額(1円未満の端数を切り捨てた額)とする。</p>	<p>給実甲第220号第44項</p>
<p>⑧ 役職段階別加算額は、(俸給月額+専門スタッフ職調整手当の月額  +地域手当の月額+広域異動手当の月額+研究員調整手当の月額)  ×(加算割合(276ページ表1))の額とする。</p>	
<p>なお、この場合の地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、(俸  給月額+専門スタッフ職調整手当の月額)×(地域手当の支給割合)  の額(1円未満の端数を切り捨てた額)及び(俸給月額+専門スタッ  フ職調整手当の月額)×(広域異動手当の支給割合)の額(1円未  満の端数を切り捨てた額)とし、研究員調整手当の月額は、(俸給月  額)×(研究員調整手当の支給割合)の額(1円未満の端数を切り  捨てた額)とする。</p>	<p>給実甲第220号第44項</p>
<p>⑨ 管理職加算額は、(俸給月額)×(加算割合(277ページ表</p>	

2)) の額とする。

- ⑩ (俸給月額+専門スタッフ職調整手当の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+研究員調整手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に1円未満の端数が生じた場合は、これを切り捨てる。

規則9-40第15条  
第2項第1号

(イ) 俸給月額に98.5/100を乗じた額が最低号俸の俸給月額に達しない場合

(俸給月額減額基礎額+専門スタッフ職調整手当減額基礎額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+研究員調整手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)×(期別支給割合)×(在職期間別割合)

(注)「俸給月額減額基礎額」は、(俸給月額-最低号俸の俸給月額)の額とし、「専門スタッフ職調整手当減額基礎額」は、((俸給月額-最低号俸の俸給月額)×10/100)の額とする。

- ① 基準日において病気休暇等により俸給の半額が減ぜられている場合の算定の基礎となる俸給月額は、半減後の額による。

法附則第8項第1号

- ② 欠勤、育児時間、介護休暇、勤務時間を割く兼業(法科大学院派遣法第4条第3項の規定による派遣の場合を含む。)、短従許可又は懲戒減給処分により給与が減ぜられている場合は減額されない給与月額による。

給実甲第220号第2項  
第2号、第3号

- ③ 育児短時間勤務職員の俸給月額減額基礎額は、俸給月額減額基礎額を算出率で除して得た額、専門スタッフ職調整手当減額基礎額は、専門スタッフ職調整手当減額基礎額を算出率で除して得た額とする。(算出率は275ページ③参照)

育児休業法附則第2条

- ④ 休職者の場合には、給与法第23条に規定する支給率を乗じない給与月額による。すなわち、その算式は次のようになる。

法附則第8項第8号

(俸給月額減額基礎額+専門スタッフ職調整手当減額基礎額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+研究員調整手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)×(期別支給割合)×(在職期間別割合)×(休職給率)

- ⑤ 基準日に俸給月額の異動、地域手当の月額等の改定があった場合は新給与月額による。

- ⑥ 地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、(俸給月額減額基礎額+専門スタッフ職調整手当減額基礎額)×(地域手当の支給割合)の額(1円未満の端数を切り捨てた額)及び(俸給月額減額基礎額+専門スタッフ職調整手当減額基礎額の月額)×(広域異動手当の支給割合)の額(1円未満の端数を切り捨てた額)とする。

給実甲第220号第44項

- ⑦ 研究員調整手当の月額は、(俸給月額減額基礎額)×(研究員調整手当の支給割合)の額(1円未満の端数を切り捨てた額)とする。

給実甲第220号第44項

- ⑧ 役職段階別加算額は、(俸給月額減額基礎額+専門スタッフ職調整手当減額基礎額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+研究員調整手当の月額)×(加算割合(276ページ表1))の額とする。

なお、この場合の地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、(俸

給実甲第220号第44項

給月額減額基礎額+専門スタッフ職調整手当減額基礎額)×(地域手当の支給割合)の額(1円未満の端数を切り捨てた額)及び(俸給月額減額基礎額+専門スタッフ職調整手当減額基礎額)×(広域異動手当の支給割合)の額(1円未満の端数を切り捨てた額)とし、研究員調整手当の月額は、(俸給月額減額基礎額)×(研究員調整手当の支給割合)の額(1円未満の端数を切り捨てた額)とする。

⑨ 管理職加算額は、(俸給月額減額基礎額)×(加算割合(277ページ表2))の額とする。

⑩ (俸給月額減額基礎額+専門スタッフ職調整手当減額基礎額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+研究員調整手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)に1円未満の端数が生じた場合は、これを切り捨てる。

規則9-40第15条  
第2項第1号

### (3) 不支給・一時差止処分

#### ア 不支給

次のいずれかに該当する者には期末手当は支給されない。

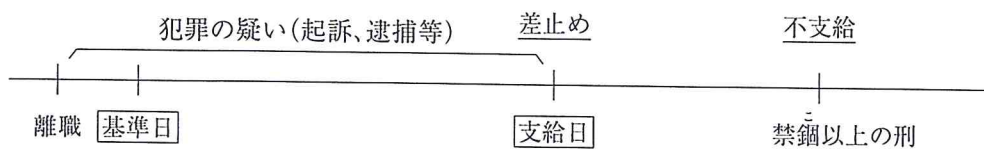
(ア) 基準日から支給日の前日までの間に、懲戒免職され又は失職(成年被後見人又は被保佐人となることによる失職を除く。)した職員

(イ) 基準日前1箇月以内又は基準日から支給日の前日までの間に離職した職員で、離職した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もの

(ウ) イによる期末手当の一時差止処分を受けた者で、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もの

法第19条の5  
規則9-40第6条の2

期末手当の支給が一時差止められる場合及び一時差止め後の不支給



#### イ 一時差止処分

(ア) 期末手当を支給することとされていた離職者が、離職した日から支給日の前日までの間に次のいずれかに該当する場合には、その支給を一時差止めることができる。

① 在職期間中の行為に係る刑事事件に関して起訴(略式手続によるものを除く。)され、その判決が確定していない場合

② 在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、次の場合であって、期末手当を支給することが公務に対する国民の信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

(1) 逮捕された場合

法第19条の6第1項  
規則9-40第6条の2、  
第6条の3、第6条の4  
給実甲第220号第3項、  
第25項、第26項、  
第27項、第28項

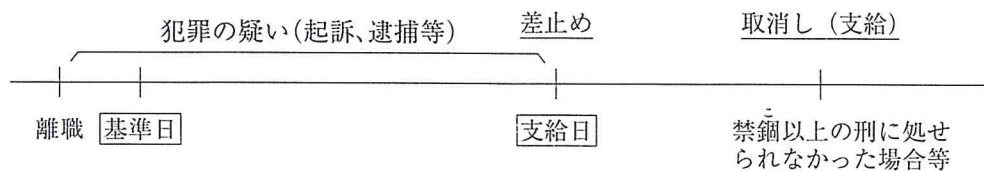
- (2) 本人から聴取した事項又は調査により判明した事実に基づき犯罪があると思料するに至った場合
- (注) 一時差止処分を行う場合は、あらかじめその旨を書面で人事院に通知しなければならない。
- (イ) 一時差止処分を受けた者は、(オ)の不服申立期間経過後、一時差止処分後の事情の変化を理由に、その取消しを申し立てることができる。
- (ウ) 各庁の長は、次のいずれかに該当する場合には、速やかに一時差止処分を取り消さなければならない(ただし、③に該当する場合で、一時差止処分を受けた者が在職期間中の行為に係る刑事事件に関し逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときを除く)。
- ① 一時差止処分を受けた者がその理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合
- ② 一時差止処分を受けた者について、その理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
- ③ 一時差止処分を受けた者が在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴されることなく、一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合

規則9-40第6条の3  
給実甲第220号第25項

法第19条の6第2項  
規則9-40第6条の5  
給実甲第220号第4項

法第19条の6  
第3項、第4項  
規則9-40第6条の6  
給実甲第220号第5項、  
第6項、第29項

一時差止処分が取り消される場合



- (エ) 各庁の長は、一時差止処分を行う場合に、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。
- (オ) 一時差止処分に対する行政不服審査法による不服申立てについては、公務員法第90条から第92条の2までの規定を適用する。

法第19条の6第5項  
規則9-40第6条の7  
給実甲第220号第30項  
法第19条の6第6項  
国公法第89条第1項  
〃 第90条~92条の2

(4) 支給方法

ア 支給日

期末手当は、次表の支給日欄に掲げる日(これらの日が日曜日に当たるときはその前々日、土曜日に当たるときはその前日)に支給される。

基準日	支給日
6月1日	6月30日
12月1日	12月10日

規則9-40第14条、  
別表第3

イ 支給義務者を異にして異動した場合

基準日の翌日以降支給日までの間において支給義務者を異にして異動した職員については、基準日に職員が所属する支給義務者において支給する。

昭和41年給3-41

## 6. 勤 勉 手 当

### (1) 概 要

6月1日及び12月1日（以下これらの日を「基準日」という。）に在職する職員並びに基準日前1箇月以内に退職、失職（成年被後見人又は被保佐人となることによる失職に限る。）又は死亡（以下「退職等」という。）をした職員に基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間における勤務の状況に応じて規則で定める日に支給される手当である。

（注） 特定任期付職員及び任期付研究員には支給されない。

法第19条の7第1項

任期付職員法第8条  
第1項

任期付研究員法第7条  
第1項

### (2) 支給範囲及び支給額

#### ア 支給要件

##### （ア）基準日に在職する職員

ただし、基準日に次に該当する者は除外する。

- ① 休 職 者（公務傷病等の休職を除く。）
- ② 停 職 者
- ③ 非 常 勤 職 員
- ④ 専 従 休 職 者
- ⑤ 派 遣 職 員
- ⑥ 育 児 休 業 職 員（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職員を除く。）
- ⑦ 交 流 派 遣 職 員
- ⑧ 法科大学院派遣法第11条第1項の規定による派遣職員
- ⑨ 自己啓発等休業職員

（注）（1） 基準日の離職者等の取扱いは期末手当と同じ。

（2） ⑥にいう「勤務した期間」には、勤勉手当は算定期間中に実際に勤務した日がない場合は支給されない手当であることから、期末手当と異なり勤務に相当する期間について別段規定していない。

規則9-40第7条

育児休業法第8条第2項

##### （イ）基準日前1箇月以内に退職等をした職員

ただし、次に該当する者には支給されない。

- ① 退職等をした日に（ア）のただし書によって除外される者に該当する職員
- ② 退職後基準日までの間において次に掲げる常勤の職員となった者
  - ㊦ 給与法の適用を受ける職員
  - ㊧ 検察官
  - ㊨ 特定独立行政法人の職員のうち人事院の定める者
  - ㊩ 特別職の国家公務員（特定独立行政法人の役員を除く。）
- ③ 退職後引き続き次に掲げる常勤の職員となった者
  - ㊦ 特定独立行政法人の職員（②の㊨の該当者を除く。）のうち人事院の定める者
  - ㊧ 独立行政法人等役員のうち人事院の定める者

規則9-40第8条

- ㊦ 公庫等職員のうち人事院の定める者
- ㊧ 地方公務員（人事院の定める者に限る。）

(注) ②の㊦及び③の㊦～㊧にいう「人事院の定める者」については、期末手当と同じである。

## イ 支給額

基準日（退職等をした職員は、退職等をした日）現在に受けるべき俸給等を基礎に、次により算出する。

勤勉手当基礎額（俸給の月額＋専門スタッフ職調整手当の月額＋地域手当の月額＋広域異動手当の月額＋研究員調整手当の月額＋役職段階別加算額＋管理職加算額）×（期間率）×（成績率）

(注) 「俸給の月額」には、平成17年改正法附則第11条の規定による「経過措置の額」が含まれる。

平成17年改正法附則第11条の規定による「経過措置の額」については、「(参考1)平成18年4月1日の俸給の切替えに伴う経過措置としての差額の支給」の(3)以下(393～400ページ)参照のこと。

### (ア) 俸給、専門スタッフ職調整手当、地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当の月額の取扱い等

- ① 基準日において病気休暇等により俸給の半額が減ぜられている場合の算定の基礎となる俸給の月額は、半減後の額による。
- ② 欠勤、育児時間、介護休暇、勤務時間を割く兼業（法科大学院派遣法第4条第3項の規定による派遣の場合を含む。）、短従許可又は懲戒減給処分により給与が減ぜられている場合は減額されない給与月額による。
- ③ 育児短時間勤務職員の俸給の月額は、俸給の月額を算出率で除して得た額、専門スタッフ職調整手当の月額は、専門スタッフ職調整手当の月額を算出率で除して得た額とする。

算出率は、(育児休業法第17条の規定により読み替えられた勤務時間法第5条第1項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間) / (勤務時間法第5条第1項本文に規定する勤務時間) と計算する。

- ④ 基準日において俸給月額の異動、地域手当の月額等の改定があった場合は新給与月額による。
- ⑤ 地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、(俸給の月額＋専門スタッフ職調整手当の月額) × (地域手当の支給割合) の額（1円未満の端数を切り捨てた額）及び (俸給の月額＋専門スタッフ職調整手当の月額) × (広域異動手当の支給割合) の額（1円未満の端数を切り捨てた額）とし、研究員調整手当の月額は、(俸給の月額) × (研究員調整手当の支給割合) の額（1円未満の端数を切り捨てた額）とする。(扶養手当及び俸給の特別調整額は算定の基礎としない。)
- ⑥ 役職段階別加算額は、(俸給の月額＋専門スタッフ職調整手当の月額＋地域手当の月額＋広域異動手当の月額＋研究員調整手当の月額) × (加算割合(287ページ表1)) の額とする。

なお、この場合の地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、(俸給

法第19条の7  
規則9-40第9条

平成17年改正法  
附則第11条、第12条  
平成21年改正法  
附則第3条

法附則第6項  
給実甲第28号  
附則第6項関係  
給実甲第220号第2項  
第2号、第3号

育児休業法第16条

給実甲第220号第2項  
第7号、第8号

法第19条の7第4項

給実甲第220号第2項

の月額+専門スタッフ職調整手当の月額)×(地域手当の支給割合)の額(1円未満の端数を切り捨てた額)及び(俸給の月額+専門スタッフ職調整手当の月額)×(広域異動手当の支給割合)の額(1円未満の端数を切り捨てた額)とし、研究員調整手当の月額は、(俸給の月額)×(研究員調整手当の支給割合)の額(1円未満の端数を切り捨てた額)とする。(扶養手当及び俸給の特別調整額は算定の基礎としない。)

- ⑦ 管理職加算額は、(俸給月額)×(加算割合(288ページ表2))の額とする。
- ⑧ 勤勉手当基礎額に1円未満の端数が生じた場合は、これを切り捨てる。

法第19条の7第4項  
規則9-40第15条第1項

表1 役職段階別加算割合

役職段階別加算の対象となる職員及びその加算割合は、次のとおり定められている。

規則9-40第4条の3、  
別表第1

俸給表	職務の級	加算割合
行政(一) 税務 公安(二)	8級以上	20%
	7級・6級	15
	5級・4級	10
	3級	5
行政(二)	5級	10
	4級・3級※	5
専 行	6級以上	20
	5級・4級	15
	3級	10
	2級	5
公安(一)	9級以上	20
	8級・7級	15
	6級・5級	10
	4級・3級※	5
海事(一)	7級	20
	6級	15
	5級・4級	10
	3級	5
海事(二)	6級	10
	5級・4級	5
教育(一)	5級	20
	4級	15 (人事院が定めるものは20)
	3級・2級	10 (3級の職員のうち人事院が定めるものは15)
	1級※	5
教育(二)	3級	10
	2級※	5
研 究	6級	20
	5級	15 (人事院が定めるものは20)
	4級・3級	10
	2級※	5
医療(一)	5級	20
	4級・3級	15 (4級の職員のうち人事院が定めるものは20)
	2級	10
	1級※	5
	6級以上	15
	5級	10
医療(二)	4級・3級・2級※	5
	6級以上	15
医療(三)	5級・4級	10
	3級・2級※	5

福 社	5 級以上	1 5
	4 級	1 0
	3 級・2 級	5
専 門 ス タ ッ フ	3 級・2 級	2 0
	1 級	1 5
指 定 職	—	2 0

(注) (1) 各俸給表（行政職(一)、教育職(一)、医療職(一)、専門スタッフ職、指定職、特定任期付職員及び任期付研究員を除く。）の最下位の加算対象の級の1級下位の級の職員のうち人事院が特に必要と認めるものは5%の加算割合となる。

(2) ※の付いている級の職員については、それぞれ人事院の定める経験年数以上のもののみが加算の対象とされている。

表2 管理職加算割合

管理職加算の対象となる職員及びその加算割合は、次のとおり定められている。

俸 給 表	俸給の特別調整額の区分	職務の級	加算割合
行政 (一)	一種	7 級以上	2 5 %
	二種		1 5
	三種 (人事院の定めるものに限る。)		1 0
専 行	一種	5 級以上	2 5
	二種		1 5
	三種 (人事院の定めるものに限る。)		1 0
税 務	一種	7 級以上	2 5
	二種		1 5
	三種 (人事院の定めるものに限る。)		1 0
公安 (一)	一種	8 級以上	2 5
	二種		1 5
	三種 (人事院の定めるものに限る。)		1 0
公安 (二)	一種	7 級以上	2 5
	二種		1 5
	三種 (人事院の定めるものに限る。)		1 0
海事 (一)	一種	6 級以上	2 5
	二種		1 5
	三種 (人事院の定めるものに限る。)		1 0
教育 (一)	一種	4 級以上	2 5
	二種		1 5
	三種 (人事院の定めるものに限る。)		1 0
研 究	一種	5 級以上	2 5
	二種		1 5
	三種 (人事院の定めるものに限る。)		1 0
医療 (一)	一種	3 級以上	2 5
	二種		1 5
	三種 (人事院の定めるものに限る。)		1 0
医療 (二)	二種	7 級以上	1 5
	三種 (人事院の定めるものに限る。)		1 0
医療 (三)	二種	6 級以上	1 5
	三種 (人事院の定めるものに限る。)		1 0
福 社	三種 (人事院の定めるものに限る。)	6 級	1 0
指 定 職	—	—	2 5

(注) (1) 俸給の特別調整額の区分が三種である官職については、すべて人事院が定めることとされており、主として相当規模の大きい施設の長的な官

規則 9 - 4 0

別表第 1 備考 1

給実甲第 2 2 0 号第 1 6 項

給実甲第 2 2 0 号第 1 4 項

規則 9 - 4 0 第 4 条の 4



職又は附属機関等の部の長的な官職について、当該官職の管理・監督の職責が、規則上で既に加算の対象とされている官職に準ずると認められるものについて指定することになっている。

- (2) 加算の対象となる職員は、上記の加算対象官職を占めている職員とされているが、公務傷病及び通勤による傷病以外の事由による休職者、派遣職員及び法科大学院派遣法第11条第1項の規定による派遣職員は除かれる。
- (3) 加算額は、俸給の特別調整額の実際上の支給には直接連動していないことから、加算の対象となる職員が、月の1日から末日までの期間の全日数にわたって、病休等で勤務しなかったことにより、規則9-7（俸給等の支給）第7条に基づき俸給の特別調整額が支給されないこととなる場合であっても、所定の割合が加算できることとなる。

規則9-40第4条の4

(イ) 期間率

基準日以前6箇月以内の勤務期間に応じて次表のようになっている。

規則9-40第10条  
別表第2

勤務期間	割合
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	$\frac{5}{100}$
零	零

(ウ) 勤務期間

勤務期間は、(在職期間-除算期間)である。

規則9-40第11条

(1) 在職期間

在職期間は、給与法の適用を受ける職員として在職した期間をいう。ただし、次の期間は在職期間に算入する。

規則9-40第11条  
第1項  
規則9-40第12条

- ① 基準日以前6箇月以内の検察官、判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律の規定により弁護士となってその職務を行う者、特定独立行政法人の職員のうち人事院の定める者及び特別職の国家公務員の期間（いずれも引き続かない場合も含まれる。）

- ② 基準日以前6箇月以内の特定独立行政法人の職員（①の該当者を除く。）のうち人事院の定める者、独立行政法人等役員のうち人事院の定める者、公庫等職員のうち人事院の定める者及び地方公務員（人事院の定める者に限る。）の期間（いずれも引き続いた場合に限る。）

（注）①にいう特定独立行政法人の職員並びに②にいう特定独立行政法人の職員、独立行政法人等役員、公庫等職員及び地方公務員の在職期間の算入については、期末手当の(2)のイ(エ)(2)の(注)（280ページ参照）と同様である。

(2) 除算期間

- ① 停職者、専従退職者、育児休業及び自己啓発等休業の期間
- ② 非常勤職員の期間（勤務日及び勤務時間が常勤の職員と同様である者を除く。）
- ③ 休職の期間（公務傷病等（通勤災害によるものを含む。）による休職の期間並びに人事院の定める公共的機関の業務に従事することによる休職の期間及び研究公務員等の国と共同して行われる研究又は国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院の定める期間を除く。）
- ④ 育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間（育児短時間勤務職員等として在職した期間－当該期間×算出率）（算出率は286ページ③参照）
- ⑤ 給与を減額された場合（欠勤、兼業により勤務時間を割いた場合の減額）の期間（短期従事の許可の期間は含まれない。）（減額期間が1時間でもあれば除算の対象となる。）
- ⑥ 負傷又は疾病（公務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病（派遣法に定める派遣職員、交流派遣職員の派遣先企業、法科大学院派遣職員の派遣先又は判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律により弁護士となった者の業務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病を含む。）を除く。）により勤務しなかった期間が週休日、勤務時間法第13条の2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超勤代休時間を指定された日並びに給与法第15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（以下「週休日等」という。）を除いて30日を超える場合には、その全期間を除算する。

（注）この場合の「勤務しなかった期間」とは、病気休暇の期間及び就業禁止（規則10-4第24条第2項及び規則10-8第7条第1項）の期間をいう。ただし、いわゆる事後措置としての軽勤務のための時間単位の病気休暇（規則10-4第24条第1項の規定に基づくもの）及び生理日の就業が著しく困難なため病気休暇の承認を得て勤務しなかった者についての病気休暇（昭61年職福-121第2条関係後段に定める期間に限る。）は含まれない。

規則9-40第11条  
第2項

規則9-40  
第11条第2項第5号  
育児休業法第16条

給実甲第220号第33項

- ⑦ 勤務時間法第21条の規定による介護休暇の承認又は規則15-15第4条第3項の規定による同条第2項第6号の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を除算する。
- ⑧ 育児休業法第26条第1項の規定による育児時間の承認を受けて1日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が90日を超える場合には、その勤務しなかった期間（育児時間の取得時間）を除算する。
- 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、その全期間を除算する。（公務傷病等、特別休暇、年次休暇等により全期間勤務しなかったときも、これに該当する。）

（注） 期間の計算方法

- (1) 月により期間を計算する場合は、民法第143条の例により、応答日の前日をもって1月として計算する。  
（例）（1月26日～2月25日→1箇月）
- (2) 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するものとし、これらの期間の計算については、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（再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員であった期間にあっては、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っては、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勤務時間法第6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。
- (3) (2)の場合における負傷又は疾病により勤務しなかった期間（休職にされていた期間を除く。）及び介護休暇の承認を受けて勤務しなかった期間並びに勤労手当における勤務期間から除算する病気休暇等及び介護休暇の30日を計算する場合は、次による。
- a 勤務時間法第6条第1項に規定する週休日、勤務時間法第13条の2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超勤代休時間を指定された日並びに給与法第15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（(5)において「週休日等」という。）を除く。
- b 勤務時間法第6条第2項の規定により勤務時間が1日につき7時間45分（再任用短時間勤務職員又は任期付短時間勤務職員であった期間にあっては、(2)の括弧書の規定により求めた時間）となるように割り振られた日又はこれに相当する日以外の同法第10条に規定する勤務日等については、日を単位とせず、時間を単位として取り扱うものとする。
- (4) (1)～(3)にかかわらず、育児短時間勤務職員等として在職した期間において勤労手当における勤務期間から除算される期間（欠勤等で減額される期間）を計算する場合は、日又は月を単位とせず、時間を単位として計算するものとし、計算して得た時間については、時間を日に換算するときは7時間45分をもって1日とし、日を月に換算するときは30日をもって1月とする。
- (5) (1)～(4)にかかわらず、育児短時間勤務職員等として在職した期間における負傷又は疾病により勤務しなかった期間及び介護休暇の承認を受けて勤務しなかった期間並びに勤労手当における勤務期間から除算する病

給実甲第220号第34項

気休暇等及び介護休暇の30日を計算する場合は、次による。

- a 週休日等を除く。
  - b 日又は月を単位とせず、時間を単位として計算するものとし、計算して得た時間については、時間を日に換算するときは7時間45分をもって1日とし、日を月に換算するときは30日をもって1月とする。
- (6) 再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員等又は任期付短時間勤務職員であった期間のうち、(2)～(5)までの規定により難い期間の計算については、あらかじめ事務総長に協議するものとする。

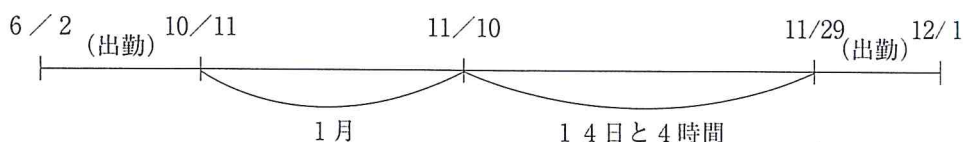
[例] (1) 欠勤の場合の除算期間の計算

金曜日から火曜日まで 欠勤の日が引き続いている  
引き続き欠勤した場合 ので除算期間は5日

金曜日2時間と月曜日 欠勤の日が引き続いていな  
2時間欠勤した場合 いので除算期間は4時間

- (2) 病気休暇の除算期間の計算（平成25年12月期の勤勉手当の除算期間を計算する場合）平成25年10月11日から11月29日午前中（4時間）まで病気休暇をとった場合、まず、上記の期間から週休日等を除いて計算すると33日4時間となり、30日を超えているので除算の対象となる。次に、実際に除算される期間を計算する場合には10月11日から11月10日までは民法第143条の例により「1月」と計算し、残余の11月11日から11月29日までの期間については、週休日等を除き、11月29日は4時間として計算する。したがって、設例の場合の除算期間は1月14日4時間となる。

平25年



ちなみに、この例の場合の勤務期間は、6月－1月14日4時間＝4月15日3時間45分となる。

- (3) 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の除算期間の計算（平成25年12月期の勤勉手当の除算期間を計算する場合）

平成25年4月1日～6月11日 育児休業

平成25年6月12日～7月11日 育児短時間勤務(育児休業法第12条第1項第3号)  
※1週間当たり23時間15分勤務  
(7時間45分×3日)

平成25年7月12日～11月29日 育児時間の承認(1日につき1時間の育児時間)

① 育児休業をしている職員として在職した期間は除算の対象となるので、設例の場合の除算期間は、平成25年6月2日から6月11日までの期間の10日となる。

② 育児短時間勤務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算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間が除算の対象となるので、設例の場合には、平成25年6月12日から7月11日までの期間の1月(民法第143条の例により計算)から、当該期間の1月に当該職員に係る算出率の0.6を乗じて得た期間である18日を控除した期間の12日が除算期間となる。

当該職員の算出率 = 23時間15分（育児休業法第17条の規定により読み替えられた勤務時間法第5条第1項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間） / 38時間45分（勤務時間法第5条第1項本文に規定する勤務時間）

- ③ 育児時間の承認を受けた職員については、一日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が90日を超える場合にその勤務しなかった期間が除算の対象となる。設例の場合には、一日の勤務時間の一部について勤務しなかった日の日数が96日と90日を超えているので除算の対象となり、実際に勤務しなかった期間の96時間が除算の対象となる。

以上のことから、設例の場合、①から③までの期間を合算した22日96時間（①10日 + ②12日 + ③96時間）、これを時間を日に、日を月に換算した1月4日3時間が除算期間となる。

育児休業	育児短時間勤務	育児時間の承認を受けた職員
平25.6.2 6.12	(育児休業法12条1項3号) 7.12	(1日につき1時間の育児時間) 12.2
除算期間 10日	除算期間 12日 < 1月 - (1月 × 23時間15分 / 38時間45分) >	勤務しなかった日の日数 96日 > 90日 のため、除算期間 → 96時間

ちなみに、この例の場合の勤務期間は、6月 - 1月4日3時間 = 4月25日4時間45分となる。

(工) 成績率

規則9-40第13条

(1) 再任用職員以外の職員

- ① 再任用以外の職員の成績率は、次に掲げる職員の区分別の成績率の範囲内で各庁の長が定める。

給実甲第220号  
第35項、第36項、  
第37項

a 専門スタッフ職俸給表適用職員及び指定職俸給表適用職員以外の職員

職員の区分等	成績率					
	一般の職員		特定管理職員			
	6月	12月	6月	12月		
イ 直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員のうち勤務成績が特に優秀な職員	135/100以下 83.5/100以上	135/100以下 83.5/100以上	175/100以下 109.5/100以上	175/100以下 109.5/100以上		
ロ 直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員のうち勤務成績が優秀な職員	83.5/100未満 74/100以上	83.5/100未満 74/100以上	109.5/100未満 97/100以上	109.5/100未満 97/100以上		
ハ ・直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員 うち勤務成績が良好な職員 ・直近の業績評価の全体評語が中位の段階の職員 ・直近の人事評価の結果がない職員	64.5/100	64.5/100	84.5/100	84.5/100		
ニ ・直近の業績評価の全体評語が下位の段階の職員	64.5/100未満	64.5/100未満	84.5/100未満	84.5/100未満		
・基準日以前6箇月以内に懲戒処分を受けた職員 その他の人事院の定める職員	(1) 懲戒処分の対象となる事実があった場合（当該事実に基づき(3)に該当することとなった場合を除く。）	64.5/100未満	64.5/100未満	84.5/100未満	84.5/100未満	
	(2) 訓告その他の矯正措置の対象となる事実があった場合	59/100未満 50/100超	59/100未満 50/100超	79/100未満 65/100超	79/100未満 65/100超	
	(3) 懲戒処分を受けた場合	戒告	50/100以下	50/100以下	65/100以下	65/100以下
		減給	41.5/100以下	41.5/100以下	46.5/100以下	46.5/100以下
	停職	32.5/100以下	32.5/100以下	28.5/100以下	28.5/100以下	

b 専門スタッフ職俸給表適用職員

職員の区分等		成績率					
		一般の職員		特定管理職員			
		6月	12月	6月	12月		
イ 直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員のうち勤務成績が特に優秀な職員		143/100以下 91.5/100以上	143/100以下 91.5/100以上	202/100以下 136.5/100以上	202/100以下 136.5/100以上		
ロ 直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員のうち勤務成績が優秀な職員		91.5/100未満 75.5/100以上	91.5/100未満 75.5/100以上	136.5/100未満 105.5/100以上	136.5/100未満 105.5/100以上		
ハ ・直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員うち勤務成績が良好な職員 ・直近の業績評価の全体評語が中位の段階の職員 ・直近の人事評価の結果がない職員		59.5/100	59.5/100	74.5/100	74.5/100		
ニ	・直近の業績評価の全体評語が下位の段階の職員	59.5/100未満	59.5/100未満	74.5/100未満	74.5/100未満		
	・基準日以前6箇月以内に懲戒処分を受けた職員その他の人事院の定める職員	(1) 懲戒処分の対象となる事実があった場合(当該事実に基づき(3)に該当することとなった場合を除く。)	59.5/100未満	59.5/100未満	74.5/100未満	74.5/100未満	
		(2) 訓告その他の矯正措置の対象となる事実があった場合	54/100未満 45/100超	54/100未満 45/100超	69/100未満 55.5/100超	69/100未満 55.5/100超	
		(3) 懲戒処分を受けた場合	戒告	45/100以下	45/100以下	55.5/100以下	55.5/100以下
			減給	36.5/100以下	36.5/100以下	37.5/100以下	37.5/100以下
	停職		27.5/100以下	27.5/100以下	19/100以下	19/100以下	

c 指定職俸給表適用職員

職員の区分等		成績率					
		事務次官等以外		事務次官等			
		6月	12月	6月	12月		
イ 直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員のうち勤務成績が優秀な職員		155/100以下 83.5/100以上	155/100以下 83.5/100以上	77.5/100	77.5/100		
ロ ・直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員うち勤務成績が良好な職員 ・直近の業績評価の全体評語が中位の段階の職員 ・直近の人事評価の結果がない職員		72.5/100	72.5/100	72.5/100	72.5/100		
ハ	・直近の業績評価の全体評語が下位の段階の職員	72.5/100未満	72.5/100未満	72.5/100未満	72.5/100未満		
	・基準日以前6箇月以内に懲戒処分を受けた職員その他の人事院の定める職員	(1) 懲戒処分の対象となる事実があった場合(当該事実に基づき(3)に該当することとなった場合を除く。)	72.5/100未満	72.5/100未満	72.5/100未満	72.5/100未満	
		(2) 訓告その他の矯正措置の対象となる事実があった場合	68/100未満 54.5/100超	68/100未満 54.5/100超	68/100未満 54.5/100超	68/100未満 54.5/100超	
		(3) 懲戒処分を受けた場合	戒告	54.5/100以下	54.5/100以下	54.5/100以下	54.5/100以下
			減給	36.5/100以下	36.5/100以下	36.5/100以下	36.5/100以下
	停職		18.5/100以下	18.5/100以下	18.5/100以下	18.5/100以下	

- (注1) 各庁の長に所属する職員が著しく少数であること等の事情により、イ及びロの成績率の範囲内で定めることが著しく困難であると認める場合には、あらかじめ人事院と協議して、別段の取扱いをすることができる。
- (注2) 特定管理職員とは、行政(一)7級相当以上で、俸給の特別調整額の区分が一種又は二種の官職を占める職員等をいう。
- (注3) 職員の成績率は、人事評価の調整者が同一である職員のうち直近の業績評価の全体評語が上位である職員(懲戒処分を受けた職員等を除く。)の成績率を超えてはならない。
- (注4) 直近の業績評価の全体評語が上位の段階である職員又は下位の段階である職員のうち全体評語が同じ段階である職員について職員の区分又は成績率を定める場合は、全体評語が付された理由、個別評語及び当該個別評語が付された理由その他参考となる事項を考慮するものとする。

給実甲第220号  
第40項、41項

法第19条の4第2項  
規則9-40第4条の2

規則9-40第13条第2項  
給実甲第220号第38項

規則9-40第13条第3項

② ①の a のイ及びロ、①の b のイ及びロ又は①の c のイの職員の区分に該当する職員の数の割合については、次のとおりである。

i) ①の a のイ又は①の b のイ

- ㊦ 一般の職員 5/100以上
- ㊧ 特定管理職員 3/100以上

ii) ①の a のロ又は①の b のロ

- ㊦ 一般の職員 25/100以上
- ㊧ 特定管理職員 25/100以上

iii) ①の c のイ

- ㊦ ㊧以外の職員 30/100以上
- ㊧ 施設等機関及び地方支分部局等に勤務する職員 30/100以上

(注) これによることが著しく困難であると認められる特別の事情がある場合には、あらかじめ人事院事務総長と協議して、別段の取扱いをすることができる。

③ 成績率は、再任用職員以外の職員（一般の職員（専門スタッフ職職員、それ以外の職員）、特定管理職員（専門スタッフ職職員、それ以外の職員））、再任用職員（一般の職員（専門スタッフ職職員、それ以外の職員）、特定管理職員（専門スタッフ職職員、それ以外の職員））、指定職職員（再任用職員以外の職員（本省職員、地方支分部局等職員）、再任用職員（本省職員、地方支分部局等職員））ごとの勤勉手当の支給総額が、工の計算式によるそれぞれの支給総額を超えないよう定めることとするが、これによることが著しく困難であると認められる特別の事情がある場合には、合理的に必要と認められる範囲内において別段の取扱いをすることができる。

(2) 再任用職員

再任用職員についての成績率の基準は、次に掲げるとおりである。

((3)のとおり所要の経過措置が設けられている。)

a 専門スタッフ職俸給表適用職員及び指定職俸給表適用職員以外の職員

職員の区分等	成績率					
	一般の職員		特定管理職員			
	6月期	12月期	6月期	12月期		
イ 直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員のうち勤務成績が優秀な職員	32.5/100超	32.5/100超	42.5/100超	42.5/100超		
ロ ・直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員のうち勤務成績が良好な職員 ・直近の業績評価の全体評語が中位の段階の職員 ・直近の人事評価の結果がない職員	32.5/100	32.5/100	42.5/100	42.5/100		
ハ ・直近の業績評価の全体評語が下位の段階の職員	32.5/100未満	32.5/100未満	42.5/100未満	42.5/100未満		
・基準日以前6箇月以内に懲戒処分を受けた職員 その他の人事院の定める職員	(1) 懲戒処分の対象となる事実があった場合（当該事実に基づき(3)に該当することとなった場合を除く。）	32.5/100未満	32.5/100未満	42.5/100未満	42.5/100未満	
	(2) 訓告その他の矯正措置の対象となる事実があった場合	32.5/100未満 28/100超	32.5/100未満 28/100超	42.5/100未満 33/100超	42.5/100未満 33/100超	
	(3) 懲戒処分を受けた場合	戒告	28/100以下	28/100以下	33/100以下	33/100以下
		減給	23/100以下	23/100以下	23.5/100以下	23.5/100以下
停職		18.5/100以下	18.5/100以下	14/100以下	14/100以下	

給実甲220号第39項

給実甲220号  
第40項、第41項

規則9-40第13条の2  
給実甲220号  
第35項、第36項  
第37項

b 専門スタッフ職俸給表適用職員

職員の区分等		成績率				
		一般の職員		特定管理職員		
		6月期	12月期	6月期	12月期	
イ 直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員のうち勤務成績が優秀な職員		34.5/100以上	34.5/100以上	49.5/100以上	49.5/100以上	
ロ・直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員のうち勤務成績が良好な職員 ・直近の業績評価の全体評語が中位の段階の職員 ・直近の人事評価の結果がない職員		30.5/100	30.5/100	37.5/100	37.5/100	
ハ ・直近の業績評価の全体評語が下位の段階の職員		30.5/100未満	30.5/100未満	37.5/100未満	37.5/100未満	
・基準日以前6箇月以内に懲戒処分を受けた職員その他の人事院の定める職員	(1) 懲戒処分の対象となる事実があった場合（当該事実に基づき(3)に該当することとなった場合を除く。）	30.5/100未満	30.5/100未満	37.5/100未満	37.5/100未満	
	(2) 訓告その他の矯正措置の対象となる事実があった場合	30.5/100未満 26/100超	30.5/100未満 26/100超	37.5/100未満 28/100超	37.5/100未満 28/100超	
	(3) 懲戒処分を受けた場合	戒告	26/100以下	26/100以下	28/100以下	28/100以下
		減給	21.5/100以下	21.5/100以下	19/100以下	19/100以下
停職		16.5/100以下	16.5/100以下	9.5/100以下	9.5/100以下	

c 指定職俸給表適用職員

職員の区分等		成績率				
		事務次官等以外		事務次官等		
		6月期	12月期	6月期	12月期	
イ 直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員のうち勤務成績が優秀な職員		40/100超	40/100超	40/100	40/100	
ロ・直近の業績評価の全体評語が上位の段階の職員のうち勤務成績が良好な職員 ・直近の業績評価の全体評語が中位の段階の職員 ・直近の人事評価の結果がない職員		40/100	40/100	40/100	40/100	
ハ ・直近の業績評価の全体評語が下位の段階の職員		40/100未満	40/100未満	40/100未満	40/100未満	
・基準日以前6箇月以内に懲戒処分を受けた職員その他の人事院の定める職員	(1) 懲戒処分の対象となる事実があった場合（当該事実に基づき(3)に該当することとなった場合を除く。）	40/100未満	40/100未満	40/100未満	40/100未満	
	(2) 訓告その他の矯正措置の対象となる事実があった場合	40/100未満 31/100超	40/100未満 31/100超	40/100未満 31/100超	40/100未満 31/100超	
	(3) 懲戒処分を受けた場合	戒告	31/100以下	31/100以下	31/100以下	31/100以下
		減給	22/100以下	22/100以下	22/100以下	22/100以下
停職		13.5/100以下	13.5/100以下	13.5/100以下	13.5/100以下	



ウ 55歳を超える職員（法附則第8項に定める職員をいう。）の減ずる額	法附則第8項第7号
（ア）俸給月額に98.5/100を乗じた額が最低号俸の俸給月額以上の場合	
<p>勤勉手当減額対象額（俸給月額+専門スタッフ職調整手当の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+研究員調整手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額）×（期間率）×（成績率）×1.5/100</p>	
① 基準日において病気休暇等により俸給の半額が減ぜられている場合の算定の基礎となる俸給月額は、半減後の額による。	法附則第8項第1号
② 欠勤、育児時間、介護休暇、勤務時間を割く兼業（法科大学院派遣法第4条第3項の規定による派遣の場合を含む。）、短従許可又は懲戒減給処分により給与が減ぜられている場合は減額されない給与月額による。	給実甲第220号第2項第2号、第3号
③ 育児短時間勤務職員の俸給月額は、俸給月額を算出率で除して得た額、専門スタッフ職調整手当の月額は、専門スタッフ職調整手当の月額を算出率で除して得た額とする。（算出率は286ページ③参照）	育児休業法附則第2条
④ 基準日に俸給月額の異動、地域手当の月額等の改定があった場合は新給与月額による。	
⑤ 地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、（俸給月額+専門スタッフ職調整手当の月額）×（地域手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）及び（俸給月額+専門スタッフ職調整手当の月額）×（広域異動手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）とする。	給実甲第220号第44項
⑥ 研究員調整手当の月額は、（俸給月額）×（研究員調整手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）とする。	給実甲第220号第44項
⑦ 役職段階別加算額は、（俸給月額+専門スタッフ職調整手当の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+研究員調整手当の月額）×（加算割合（287ページ表1））の額とする。	
<p>なお、この場合の地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、（俸給月額+専門スタッフ職調整手当の月額）×（地域手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）及び（俸給月額+専門スタッフ職調整手当の月額）×（広域異動手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）とし、研究員調整手当の月額は、（俸給月額）×（研究員調整手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）とする。</p>	給実甲第220号第44項
⑧ 管理職加算額は、（俸給月額）×（加算割合（288ページ表2））の額とする。	
⑨ 勤勉手当減額対象額に1円未満の端数が生じた場合は、これを切り捨てる。	規則9-40第15条第2項第2号
（イ）俸給月額に98.5/100を乗じた額が最低号俸の俸給月額に達しない場合	
<p>勤勉手当減額基礎額（俸給月額減額基礎額+専門スタッフ職調整手当減額基礎額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+研究員調整手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額）×（期間率）×（成績率）</p>	
<p>（注）「俸給月額減額基礎額」は、（俸給月額-最低号俸の俸給月額）の額とし、「専門スタッフ職調整手当減額基礎額」は、{(俸給月額-最低号俸の俸給月額)×10/100}の額とする。</p>	

① 基準日において病気休暇等により俸給の半額が減ぜられている場合の算定の基礎となる俸給月額、半減後の額による。	法附則第8項第1号
② 欠勤、育児時間、介護休暇、勤務時間を割く兼業（法科大学院派遣法第4条第3項の規定による派遣の場合を含む。）、短従許可又は懲戒減給処分により給与が減ぜられている場合は減額されない給与月額による。	給実甲第220号第2項第2号、第3号
③ 育児短時間勤務職員の俸給月額減額基礎額は、俸給月額減額基礎額を算出率で除して得た額、専門スタッフ職調整手当減額基礎額は、専門スタッフ職調整手当減額基礎額を算出率で除して得た額とする。（算出率は286ページ③参照）	育児休業法附則第2条
④ 基準日に俸給月額の異動、地域手当の月額等の改定があった場合は新給与月額による。	法附則第8項第8号
⑤ 地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、（俸給月額減額基礎額＋専門スタッフ職調整手当減額基礎額）×（地域手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）及び（俸給月額減額基礎額＋専門スタッフ職調整手当減額基礎額の月額）×（広域異動手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）とする。	給実甲第220号第44項
⑥ 研究員調整手当の月額は、（俸給月額減額基礎額）×（研究員調整手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）とする。	給実甲第220号第44項
⑦ 役職段階別加算額は、（俸給月額減額基礎額＋専門スタッフ職調整手当減額基礎額＋地域手当の月額＋広域異動手当の月額＋研究員調整手当の月額）×（加算割合（287ページ表1））の額とする。	
<p>なお、この場合の地域手当の月額及び広域異動手当の月額は、（俸給月額減額基礎額＋専門スタッフ職調整手当減額基礎額）×（地域手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）及び（俸給月額減額基礎額＋専門スタッフ職調整手当減額基礎額）×（広域異動手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）とし、研究員調整手当の月額は、（俸給月額減額基礎額）×（研究員調整手当の支給割合）の額（1円未満の端数を切り捨てた額）とする。</p>	給実甲第220号第44項
⑧ 管理職加算額は、（俸給月額減額基礎額）×（加算割合（288ページ表2））の額とする。	
⑨ 勤勉手当減額基礎額に1円未満の端数が生じた場合は、これを切り捨てる。	規則9-40第15条第2項第2号
<b>エ 各庁の長の支給総額の限度</b>	法第19条の7第2項
<b>（ア）再任用職員以外の職員</b>	
① 支給総額	
<p>基準日において、各庁の長がその所属する職員（基準日前1箇月以内に退職等をした者を含む。）に支給する勤勉手当の支給総額は、<u>勤勉手当基礎額</u>（俸給の月額＋専門スタッフ職調整手当の月額＋<u>地域手当の月額</u>＋<u>広域異動手当の月額</u>＋<u>研究員調整手当の月額</u>＋<u>役職段階別加算額</u>＋<u>管理職加算額</u>）＋（<u>扶養手当の月額</u>＋<u>地域手当の月額</u>＋<u>広域異動手当の月額</u>＋<u>研究員調整手当の月額</u>）に、次に掲げる割合を乗じて得た額以内となっている。</p>	

- (注) (1) (2) のアの「支給要件」(285ページ参照)中の除外職員に該当する職員の分は含めることはできない。
- (2) 基準日に離職、死亡した職員及び基準日前1箇月以内の月の初日に退職等をした職員については、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を勤奨手当の総額の算出の基礎にはならない。
- (3) 俸給の特別調整額は、算定の基礎とならない。
- (※1) 勤奨手当基礎額に1円未満の端数が生じた場合は切り捨てない額とする。
- (※2) 地域手当及び広域異動手当は、俸給の月額及び専門スタッフ職調整手当の月額に対して、また、研究員調整手当は、俸給の月額に対して支給割合を乗じて得た額(1円未満の端数を切り捨てた額)とする。
- (※3) 地域手当、広域異動手当及び研究員調整手当は、扶養手当の月額に対して支給割合を乗じて得た額(1円未満の端数を切り捨てない額)とする。

給実甲第220号第7項

法第11条の2第2項

給実甲第220号第2項  
第9号

○平成23年度以降の支給総額の限度(割合)

a 専門スタッフ職俸給表適用職員及び指定職俸給表適用職員以外の職員

一般の職員		特定管理職員	
6月	12月	6月	12月
67.5/100	67.5/100	87.5/100	87.5/100

b 専門スタッフ職俸給表適用職員

一般の職員		特定管理職員	
6月	12月	6月	12月
67.5/100	67.5/100	87.5/100	87.5/100

c 指定職俸給表適用職員

本省職員		地方支分部局等職員	
6月	12月	6月	12月
77.5/100	77.5/100	77.5/100	77.5/100

② 55歳を超える職員(法附則第8項に定める職員をいう。)の減ずる額

a 俸給月額に98.5/100を乗じた額が最低号俸の俸給月額以上の場合

勤奨手当減額対象額(俸給月額+専門スタッフ職調整手当の月額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+研究員調整手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)×1.0125/100(特定管理職員1.3125/100)

(注) 給与等の取扱いは、(2)のウ(ア)(297ページ)の取扱いと同様である。ただし、勤奨手当減額対象額に1円未満の端数が生じた場合は切り捨てない額とする。

b 俸給月額に98.5/100を乗じた額が最低号俸の俸給月額に達しない場合

勤奨手当減額基礎額(俸給月額減額基礎額+専門スタッフ職調整手当減額基礎額+地域手当の月額+広域異動手当の月額+研究員調整手当の月額+役職段階別加算額+管理職加算額)×67.5/100(特定管理職員87.5/100)

(注) 給与等の取扱いは、(2)のウ(イ)(297ページ)の取扱いと同様である。ただし、勤奨手当減額基礎額に1円未満の端数が生じた場合は切り捨てない額とする。

(イ) 再任用職員

再任用職員の支給総額は、勤勉手当基礎額<sup>(※1)</sup>（俸給の月額＋専門スタッフ職調整手当の月額＋地域手当の月額＋広域異動手当の月額＋研究員調整手当の月額）<sup>(※2)</sup>＋役職段階別加算額＋管理職加算額に、次に掲げる割合を乗じて得た額以内となっている。

(注) (1) (2)のアの「支給要件」(285ページ参照)中の除外職員に該当する職員の分は含めることはできない。

(2) 基準日に離職、死亡した職員及び基準日前1箇月以内の月の初日に退職等をした職員については、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勤勉手当の総額の算出の基礎にはならない。

(3) 俸給の特別調整額は、算定の基礎とならない。

(※1) 勤勉手当基礎額に1円未満の端数が生じた場合は切り捨てない額とする。

(※2) 地域手当及び広域異動手当は、俸給の月額及び専門スタッフ職調整手当の月額に対して、また、研究員調整手当は、俸給の月額に対して支給割合を乗じて得た額(1円未満の端数を切り捨てた額)とする。

給実甲第220号第7項

法第11条の2第2項

給実甲第220号第2項第9号

○平成23年度以降の支給総額の限度(割合)

a 専門スタッフ職俸給表適用職員及び指定職俸給表適用職員以外の職員

一般の職員		特定管理職員	
6月	12月	6月	12月
32.5/100	32.5/100	42.5/100	42.5/100

b 専門スタッフ職俸給表適用職員

一般の職員		特定管理職員	
6月	12月	6月	12月
32.5/100	32.5/100	42.5/100	42.5/100

c 指定職俸給表適用職員

本省職員		地方支分部局等職員	
6月	12月	6月	12月
40/100	40/100	40/100	40/100

(3) 不支給・一時差止処分

不支給・一時差止処分については期末手当と同じである。(283・284ページ参照)

法第19条の7第5項

(4) 支給方法

ア 支給日

勤勉手当は、次表の支給日欄に掲げる日に支給される。

基準日	支給日
6月1日	6月30日
12月1日	12月10日

(注) 期末手当の支給日を参照。

規則9-40第14条

イ 支給義務者を異にして異動した場合

期末手当の場合と同じである。(284ページ参照)

## 10. 寒冷地手当

### (1) 概要

基準日（11月から翌年3月までの各月の初日をいう。）に支給地域に在勤し、常時勤務に服する職員に支給される。

寒冷地手当法第1条

(注) (1) 再任用職員には支給されない。

(2) 支給地域は寒冷地手当法別表に掲げられている。ただし、当該別表に掲げる地域以外の地域に所在する官署のうち寒冷積雪の度を考慮して総務大臣が定めるもの（以下「指定官署」という。）に勤務し、当該別表に定める地域等に居住するものには、同様に寒冷地手当が支給される。

寒冷地手当法第1条、寒冷地手当法別表  
支給規則別表

### (2) 支給範囲及び支給額

#### ア 支給要件

基準日に支給地域又は指定官署に在勤する常勤職員（指定官署に在勤する職員の場合は、寒冷地又は指定官署からおおむね1 km以内の区域が含まれる市町村内の町・字等の区域に居住する場合に限る。）

寒冷地手当法第1条、支給規則第1条

なお、基準日に次に掲げる者に該当する職員（以下「支給除外職員」という。）には支給されない。

支給規則第4条

- ① 刑事休職者
- ② 無給休職者
- ③ 停職者
- ④ 専従休職者
- ⑤ 派遣職員
- ⑥ 育児休業職員
- ⑦ 交流派遣職員
- ⑧ 法科大学院派遣職員（法科大学院派遣法第11条第1項派遣職員に限る。）
- ⑨ 判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律の規定により弁護士となって職務を行う職員
- ⑩ 自己啓発等休業職員
- ⑪ 本邦外にある職員

(注) (1) ⑪の本邦外にある職員のうち⑤の派遣職員及び「扶養親族のある職員」は、⑪の除外職員から除かれる。

(2) 本務として在勤する地域等について支給するのが原則であるが、併任官職の業務に1箇月以上を予定して専ら従事する場合は、当該業務に従事するために在勤する地域等について支給する。また、当該在勤に基づいて寒冷地手当を支給する又はしないこととなる職員に対しては、その支給の有無を人事異動通知書かこれに代わる文書により通知する。

昭和55年総人局第958号  
法第1条関係第3項、  
第4項

#### イ 支給額

寒冷地手当の額は、次表に掲げる地域の区分及び基準日における職員の世帯等の区分に応じて、次表に掲げる額である。

寒冷地手当法第1条、第2条第1項、第2項

地域の区分	世帯等の区分		
	世帯主である職員		その他の職員
	扶養親族のある職員	その他の世帯主である職員	
1 級 地	26,380円	14,580円	10,340円
2 級 地	23,360円	13,060円	8,800円
3 級 地	22,540円	12,860円	8,600円
4 級 地	17,800円	10,200円	7,360円

(注) 1 「地域の区分」としての1級地～4級地は、例えば次のような地域である。  
 ・ 1級地 北海道のうち旭川市、帯広市、北見市、夕張市など111市町村  
 ・ 2級地 北海道のうち札幌市、小樽市、釧路市、岩見沢市など75市町村  
 ・ 3級地 北海道のうち函館市、室蘭市、登別市、伊達市など26市町村  
 ・ 4級地 青森県の市町村、盛岡市、秋田市、山形市など535市町村  
 なお、指定官署に係る地域の区分は4級地の区分とされている。

2 ① 「扶養親族」とは、給与法第11条に規定する扶養親族であって、かつ、同法第11条の2の規定による届出がなされているものをいう。ただし、指定職職員、特定任期付職員及び任期付研究員は当該届出は要しない。  
 ② 新たに職員となった者に扶養親族があり、又は職員に扶養親族が生じ、その届出が職員となった日又は事実の生じた日から15日以内になされたときは、その届出に係る扶養親族は職員となった日又は事実の生じた日から扶養親族とする。

3 「扶養親族のある職員」には、給与法第12条の2第1項の規定による単身赴任手当を支給される職員で、支給地域以外に居住する扶養親族の住居と寒冷地手当法別表に掲げる地域の市役所又は町村役場との最短距離が60キロメートル以上離れているものは該当しないこととされている。同項の規定による単身赴任手当を支給される職員以外の職員であって、同様の事情にあるものも同じである。

#### ウ 休職者等の支給額の特例

休職者に係る支給額は、「イ」の額に給与法第23条の規定による休職者給与の支給割合を乗じた額である。

また、俸給の半減の適用を受ける者の支給額は、「イ」の額の半額を減じた額である。

#### エ 日割計算による支給

基準日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に「ウ」の職員及び支給除外職員に該当することとなった場合又は基準日にこれらに該当する職員が当該期間においてこれらの職員に該当しなくなった場合の手当額は、日割計算により計算した額となる。休職者の休職者給与の支給割合が変更された場合も同様である。

### (3) 支給日等

#### ア 支給日の基本

寒冷地手当は基準日の属する月の俸給の支給定日に支給する。ただし、支給日までに寒冷地手当に係る事実が確認できない等のため、支給日に支給で

寒冷地手当法別表

昭55年総人局  
第958号  
扶養親族について

支給規則第3条

寒冷地手当法第2条第3項

寒冷地手当法第2条第4  
項、支給規則第5条

支給規則第6条

きないときは、支給日後に支給することができる。

イ 特別の場合の支給

- (ア) 基準日から支給日（給与法第9条ただし書の規定により俸給を支給する場合には、当該基準日の属する月における後の支給日）の前日までの間に離職し、又は死亡した支給対象職員には、当該基準日に係る手当をその際支給する。
- (イ) 基準日から引き続いて支給除外職員に該当していた支給対象職員が支給日（給与法第9条ただし書の規定により俸給を支給する場合には、当該基準日の属する月における先の支給日）後に復職等をした場合は、当該基準日に係る手当をその際支給する。
- (ウ) 支給対象職員が基準日の属する月に俸給の支給義務者を異にして異動した場合における当該基準日に係る手当は、当該基準日に属する俸給の支給義務者において支給する。この場合において、当該異動が支給日（給与法第9条ただし書の規定により俸給を支給する場合には、当該基準日の属する月における後の支給日）前であるときは、異動の際に支給する。

## 12. 超過勤務手当

### (1) 概要

正規の勤務時間を超過して勤務することを命ぜられた職員に支給される手当である。

(注) 管理職員等（俸給の特別調整額一～五種適用職員、専門スタッフ職俸給表2級・3級職員、特定任期付職員及び任期付研究員法第3条第1項第1号職員（招へい型職員））及び指定職俸給表適用職員には支給されない。

法第16条

法第19条の3  
法第19条の8第1項、  
第2項  
任期付職員法第8条第2項  
任期付研究員法第7条第2項  
規則9-17-119  
附則第4条

### (2) 支給要件及び支給額

#### ア 支給要件

(ア) 正規の勤務時間を超過して勤務することを命ぜられ、現に勤務した場合、その勤務した全時間に対して支給される。

(イ) 正規の勤務時間を超過する勤務（以下「超過勤務」という。）には、週休日における勤務が含まれる。

(注) 出張、赴任等の公務により旅行中の職員は、その旅行期間中正規の勤務時間を勤務したものとみなし、特別の場合のほか、超過勤務手当は支給されない。

法第16条

給実甲第28号  
第16条関係

#### イ 支給額

(ア) 支給額 = (勤務1時間当たりの給与額) × (支給割合) × (超過勤務時間数)

① 勤務1時間当たりの給与額の算出は次のとおりである。

$$\frac{(\text{俸給の月額} + \text{俸給の月額に対する地域手当等}^{(注)}) \times \text{月額}}{1 \text{ 週間当たりの勤務時間} \times 52}$$

法第16条

法第19条  
給実甲第28号  
第19条関係

② 勤務1時間当たりの給与額に支給割合を乗じて得た額に、50銭未満の端数が生じたときは切り捨て、50銭以上1円未満の端数が生じたときは1円に切り上げる。

法第18条の2  
規則9-97

〔例〕 行政(一)2の29 (236,100円) 地域手当10%

超過勤務手当の $\frac{125}{100}$ の単価算出の場合

$$\frac{(236,100円 + 23,610円) \times 12月}{38時間45分 \times 52週} \times \frac{125}{100} = 1,933.32 \cdots 1,933円$$

(注) 勤務1時間当たりの給与額に端数が生じても、計算途中段階での端数処理は行わない。

(注) (1) 「地域手当等」には広域異動手当及び研究員調整手当が含まれる。

(2) 「俸給の月額」には、平成17年改正法附則第11条の規定による「経過措置の額」が含まれる。平成17年改正法附則第11条の規定による「経過措置の額」については、「(参考1) 平成18年4月1日の俸給の切替えに伴う経過措置としての差額の支給」の(3)以下(393~400ページ)参照のこと。

平成17年改正法  
附則第11条

(3) 55歳を超える職員（法附則第8項に定める職員をいう。）の減ずる額

法附則第10項

次に掲げる額を勤務1時間当たりの給与額より減じた額を勤務1時間当たりの給与額とする。

① 俸給月額に $98.5/100$ を乗じた額が当該職員の属する職務の級の最低号俸の俸給月額以上の場合



$\{(\text{俸給月額} + \text{俸給月額に対する地域手当の月額、広域異動手当の月額及び研究員調整手当の月額}) \times 12\} \div (1 \text{ 週間当たりの勤務時間} \times 52) \times 1.5 / 100$

- ② 俸給月額に98.5/100を乗じた額が当該職員の属する職務の級の最低号俸の俸給月額に達しない場合

$\{(\text{俸給月額減額基礎額} + \text{俸給月額減額基礎額に対する地域手当の月額、広域異動手当の月額及び研究員調整手当の月額}) \times 12\} \div (1 \text{ 週間当たりの勤務時間} \times 52)$

(※) 「俸給月額減額基礎額」は、(俸給月額 - 当該職員の属する職務の級の最低号俸の俸給月額) の額とする。

支給割合は次のとおりである。

勤務の区分	正規の勤務時間が割り振られた日の勤務 (休日給が支給されることとなる日の勤務を除く。)	左記以外の日の勤務
支給割合	$\frac{125}{100}$	$\frac{135}{100}$

法第16条第1項  
規則9-97第2条

ただし、再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員の支給割合は次のとおりである。

法第16条第2項  
育児休業法  
第16条、第24条

勤務の区分	正規の勤務時間が割り振られた日の勤務 (休日給の支給されることとなる日の勤務を除く。)		左記以外の勤務
	正規の勤務時間と超過勤務時間が合計7時間45分に達しない場合	正規の勤務時間と超過勤務時間が合計7時間45分を超えた場合	
支給割合	$\frac{100}{100}$	$\frac{125}{100}$	$\frac{135}{100}$

なお、超過勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間に行われる場合の支給割合は、それぞれの支給割合に $\frac{25}{100}$ を加えた割合となる。

法第16条第1項

- (イ) 超過勤務時間数が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えた全時間(再任用短時間勤務職員の7時間45分までの超過勤務時間を含む。)について、1時間につき100分の150(午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175)を乗じて得た額を支給する。

法第16条

- (ウ) 超過勤務時間数は、一の給与期間の全時間数(支給割合を異にする部分があるときは、その異にする部分ごとに各別に)により計算する。

給実甲第28号  
第16条関係第2項

(注) 一の給与期間における1時間未満の端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てる。

なお、支給割合を異にする部分があるときは、それぞれ別個に同様の処理を行う。

- (エ) 超勤代休時間を指定された場合において、当該超勤代休時間に職員が勤務しなかったときは、60時間を超えて勤務した全時間のうち当該超勤代

法第16条  
勤務時間法第13条の2

休時間の指定に代えられた超過勤務手当の支給に係る時間に対しては、  
 (イ) の割合から (ア) の割合を減じた割合を乗じて得た額の超過勤務手  
 当を支給することを要しない。

(3) 支給方法

ア 支給時期

(ア) 原則として一の給与期間の分を次の給与期間の俸給の支給定日に支給す  
 る。

(イ) 指定された超勤代休時間に勤務した場合の当該指定に代えられた超過勤  
 務手当は、当該超過代休時間が指定された日の属する給与期間の次の給与  
 期間の俸給の支給定日に支給する。

イ 支給手続

超過勤務を命じた場合は、その都度超過勤務等命令簿に記入する等所定の  
 手続をとらなければならない。

ウ その他

(ア) 1日の勤務時間の始まる前の超過勤務は、その日の超過勤務として取り  
 扱う。

(注) 前日から引き続き翌日にわたって勤務したときの超過勤務時間の取扱い  
 は、暦日によって区分する。

(イ) 休日における正規の勤務時間内の勤務に対しては、超過勤務手当ではな  
 く、休日給が支給される。(休日において、正規の勤務時間を超えて勤務  
 することを命ぜられ、現に勤務した場合は、超過勤務手当が支給される。)

(注) 休日については「13. 休日給」を参照のこと。

(4) 超勤代休時間を指定された場合の超過勤務手当額の計算について

超勤代休時間を指定された場合の超過勤務手当額の算定方法は、次の例のと  
 おりである。

法第19条の9

規則9-7

第11条、第12条

給実甲第65号

第13条関係

給実甲第28号

第16条関係第2項

昭48年給3-64

〔例〕 超過勤務手当の算定

[超過勤務(6月)の状況]

	平日		平日深夜		週休日		週休日深夜	
60時間以下	125	41:15	150	3:05	135	11:15	160	4:25
60時間超	150	38:05	175	2:15	150	10:20	175	5:10

超過勤務時間数合計
115:50

(注) 左欄は支給割合、右欄は超過勤務時間数を示す。

[勤務1時間当たりの給与額] 2,103.01…円

【端数処理なし】

[超勤代休時間]

7月: 4時間、8月: 7時間45分 (計: 11時間45分)



② 支給を要しない超過勤務手当額の算出

$$\left[ \begin{array}{l} 2,103.01\cdots \times 25/100 \times 24 = 12,618.06\cdots \\ 2,103.01\cdots \times 15/100 \times 11 \frac{2}{3} = 3,680.26\cdots \\ \text{支給を要しない超過勤務手当額} = 16,298.32\cdots\text{円} \\ \text{【端数処理なし】} \end{array} \right.$$

③ 超過勤務手当の支給額の算出

$$\left[ \begin{array}{l} \frac{342,298}{(A)} - 16,298.32\cdots - \frac{317,587}{(D)} = 8,412.67\cdots \\ \text{超過勤務手当の支給額は端数切捨てにより、8,412円となる。} \end{array} \right.$$

[例] 職員別給与簿への記入

【第25欄の記入方法】

・〔上段〕超勤代休時間に勤務したことにより支給される、超過勤務を行った月の分の支給額(整数)を記入する。  
 ・〔下段〕給与法第16条第4項の規定により支給を要しない額を「-」の符号を付して記入する。小数点以下の端数がある場合は、切捨てによることとされている支給額に影響が出るので小数点以下に0以外の数が出てくるまで記入する。(給実甲第576号第4項第5項第10号)

給与 期間	超過勤務手当等														加減額	支給額
	25	100	125	135	150	160	175	金額	(+50)	(+25)	(+15)	+50	+25	+15		
(1)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)
7			41	11	52	4	7	342,298		40	11 40				-24,710.3	317,587
8													16		8,412	8,412

【この他の記入例】  
 11 : 40  
 11 2/3

超勤代休  
時間を指  
定されな  
い場合の  
手当額

超勤代休時間の指定に  
代えられた超過勤務手  
当の支給に係る時間数  
(給実甲第576号第4第  
5項第8号)

勤務した超勤代休時間  
の指定に代えられた超  
過勤務手当の支給に係  
る時間数  
(給実甲第576号第4第  
5項第9号)

第22欄から第24欄まで  
の超過勤務手当の支給  
額(上段)と、第19欄か  
ら第21欄までの超勤代  
休時間に代えられた超  
過勤務手当額(下段)第  
5項第11号  
(給実甲第576号第4第  
5項第10号)

(注) 超勤代休時間を指定された場合に支給する超過勤務手当額(図中の1④)や指定された超勤代休時間に勤務した場合に支給する超過勤務手当額(図中の2③)は、超勤代休時間を指定されない場合の超過勤務手当額(図中の1①)から、支給を要しない超過勤務手当額(図中の1③及び2②)及び既に支給した超過勤務手当額(図中の1④)を減じて算出する(超勤代休時間に代えられた超過勤務手当の支給に係る時間分の超過勤務手当額を算出するのではない)。

# 13. 休 日 給

## (1) 概 要

休日における正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員に支給される手当である。

(注) (1) 休日とは、祝日法による休日（代休日を指定されて、休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、休日に代わる代休日。）及び年末年始の休日（代休日を指定されて、休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、休日に代わる代休日。）又はこれらの日に準ずるものとして人事院規則で定める日をいう。

(2) 管理職員等（俸給の特別調整額一～五種適用職員、専門スタッフ職俸給表2級・3級職員、特定任期付職員及び任期付研究員法第3条第1項第1号職員（招へい型職員））及び指定職俸給表適用職員には支給されない。

法第17条  
規則9-43  
勤務時間法第14条、第15条

法第19条の3  
法第19条の8第1項、第2項  
任期付職員法第8条第2項  
任期付研究員法第7条第2項  
規則9-17-119  
附則第4条

## (2) 支給要件及び支給額

### ア 支給要件

休日において正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられ、現に勤務した場合、その実際に勤務した全時間に対して支給される。

なお、交替制勤務職員等で週休日が祝日法による休日と重なった場合には、休日給が支給される日は次に掲げる日となる。

- ① 原則として、祝日法による休日の直後の勤務日等
- ② 直後の勤務日等が、祝日法による休日等、年末年始の休日等、割り振られた勤務時間の全部について超勤代休時間を指定された日に当たるときはその日の直後の勤務日等
- ③ ①又は②の基準により難しい特殊な事情がある場合は、各庁の長が他の日とすることについて人事院の承認を得た日

(注) (1) 休日に当然勤務することになっている交替制勤務等の職員にも支給される。

なお、交替制勤務職員等の休日給の支給される日について特例が設けられているのは、官執勤務職員との休日給の支給上の均衡を考慮しての措置である。

(2) 上記②によることで、連休に係る休日給の支給対象日が重なるときに、当該支給対象日の直後の勤務日を休日給が支給される日として取り扱うときは、上記③の人事院の承認を得たものとして取り扱うことができる。

法第17条

規則9-43第1条

給実甲第28号  
第17条関係

給実甲第922号

### 〔例〕 連休に係る休日給の支給対象日が重なった場合の取扱い

月日(曜)	(祝日) 5月3日(金)	(祝日) 5月4日(土)	(祝日) 5月5日(日)	(振替休日) 5月6日(月)	5月7日(火)	5月8日(水)
勤務の要・不要	要	要	不要	不要	要	要
休日給の支給対象日	○	○	→	→	●	◎

(1) 祝日と日曜日が重なった場合（5月5日）は、その直後の祝日でない日（5月6日）が祝日法による休日（振替休日）となる。

(2) ○印は休日給の支給対象日を、●印は休日給の支給対象日が重なるため、人事院の承認を得たものとして、◎印の日を支給対象日とすることを示す。

## イ 支給額

(ア) 支給額 = (勤務1時間当たりの給与額)  $\times \frac{135}{100}$   $\times$  (休日の正規の勤務時間中の勤務時間数)

法第17条

① 勤務1時間当たりの給与額の算出は次のとおりである。

法第19条  
給実甲第28号  
第19条関係

$$\frac{(\text{俸給の月額} + \text{俸給の月額に対する地域手当}^{(注)} \text{の月額}) \times 12}{1 \text{週間当たりの勤務時間} \times 52}$$

② 勤務1時間当たりの給与額に支給割合を乗じて得た額に、50銭未満の端数が生じたときは切り捨て、50銭以上1円未満の端数が生じたときは1円に切り上げる。

法第18条の2  
規則9-43第3条

(注) (1) 「地域手当等」には広域異動手当及び研究員調整手当が含まれる。

(2) 「俸給の月額」には、平成17年改正法附則第11条の規定による「経過措置の額」が含まれる。平成17年改正法附則第11条の規定による「経過措置の額」については、「(参考1)平成18年4月1日の俸給の切替えに伴う経過措置としての差額の支給」の(3)以下(393~400ページ)参照のこと。

平成17年改正法  
附則第11条

(3) 55歳を超える職員(法附則第8項に定める職員をいう。)の減ずる額

法附則第10項

次に掲げる額を勤務1時間当たりの給与額より減じた額を勤務1時間当たりの給与額とする。

① 俸給月額に98.5/100を乗じた額が当該職員の属する職務の級の最低号俸の俸給月額以上の場合

$$\{(\text{俸給月額} + \text{俸給月額に対する地域手当の月額、広域異動手当の月額及び研究員調整手当の月額}) \times 12\} \div (1 \text{週間当たりの勤務時間} \times 52) \times 1.5/100$$

② 俸給月額に98.5/100を乗じた額が当該職員の属する職務の級の最低号俸の俸給月額に達しない場合

$$\{(\text{俸給月額減額基礎額} + \text{俸給月額減額基礎額に対する地域手当の月額、広域異動手当の月額及び研究員調整手当の月額}) \times 12\} \div (1 \text{週間当たりの勤務時間} \times 52)$$

(※) 「俸給月額減額基礎額」は、(俸給月額 - 当該職員の属する職務の級の最低号俸の俸給月額)の額とする。

(イ) 休日の正規の勤務時間中の勤務時間数は、一の給与期間の全時間数により計算する。

給実甲第28号  
第16条関係第2項

(注) 一の給与期間における1時間未満の端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てる。(超過勤務手当とは別個に処理を行う。)

(ウ) その他

給実甲第28号  
第17条関係

① 休日に正規の勤務時間を超えて勤務した部分については、超過勤務手当が支給される。

② 休日が週休日と重なった場合の勤務に対しては、超過勤務手当が支給される。

③ 2日にまたがる勤務で、その1日が休日に当たる場合は休日に当たる日の勤務に対してのみ休日給が支給される。

### (3) 支給方法

#### ア 支給時期

原則として一の給与期間の分を次の給与期間の俸給の支給定日に支給する。

#### イ 支給手続

休日における正規の勤務時間中に勤務を命じた場合は、その都度超過勤務等命令簿に記入する等所定の手続をとらなければならない。

法第19条の9

規則9-7

第11条、第12条

給実甲第65号

第13条関係

## 14. 夜 勤 手 当

### (1) 概 要

正規の勤務時間として深夜に勤務した職員に支給される手当である。

(注) 管理職員等（俸給の特別調整額一～五種適用職員、専門スタッフ職俸給表2級・3級職員、特定任期付職員及び任期付研究員法第3条第1項第1号職員（招へい型職員））及び指定職俸給表適用職員には支給されない。

法第18条

法第19条の3  
法第19条の8第1項、  
第2項  
任期付職員法第8条第2項  
任期付研究員法第7条第2項  
規則9-17-119  
附則第4条

### (2) 支給要件及び支給額

#### ア 支給要件

正規の勤務時間として深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間）に勤務することを命ぜられ、現に勤務した場合、その間に勤務した全時間に対して支給される。

(注) 休憩時間及び仮眠時間を除いた実働時間に対して支給される。

法第18条

#### イ 支給額

(ア) 支給額 = (勤務1時間当たりの給与額) ×  $\frac{25}{100}$  × (深夜勤務時間数)

給実甲第28号  
第18条関係

① 勤務1時間当たりの給与額の算出は次のとおりである。

$$\frac{(\text{俸給の月額} + \text{俸給の月額に対する地域手当等(注)の月額}) \times 12}{1 \text{週間当たりの勤務時間} \times 52}$$

法第18条

法第19条  
給実甲第28号  
第19条関係

② 勤務1時間当たりの給与額に支給割合を乗じて得た額に、50銭未満の端数が生じたときは切り捨て、50銭以上1円未満の端数が生じたときは1円に切り上げる。

法第18条の2

(注) (1) 「地域手当等」には広域異動手当及び研究員調整手当が含まれる。

(2) 「俸給の月額」には、平成17年改正法附則第11条の規定による「経過措置の額」が含まれる。平成17年改正法附則第11条の規定による「経過措置の額」については、「(参考1)平成18年4月1日の俸給の切替えに伴う経過措置としての差額の支給」の(3)以下(393～400ページ)参照のこと。

平成17年改正法  
附則第11条

(3) 55歳を超える職員（法附則第8項に定める職員をいう。）の減ずる額

法附則第10項

次に掲げる額を勤務1時間当たりの給与額より減じた額を勤務1時間当たりの給与額とする。

① 俸給月額に98.5/100を乗じた額が当該職員の属する職務の級の最低号俸の俸給月額以上の場合

$$\{(\text{俸給月額} + \text{俸給月額に対する地域手当の月額、広域異動手当の月額及び研究員調整手当の月額}) \times 12\} \div (1 \text{週間当たりの勤務時間} \times 52) \times 1.5/100$$

② 俸給月額に98.5/100を乗じた額が当該職員の属する職務の級の最低号俸の俸給月額に達しない場合

$$\{(\text{俸給月額減額基礎額} + \text{俸給月額減額基礎額に対する地域手当の月額、広域異動手当の月額及び研究員調整手当の月額}) \times 12\} \div (1 \text{週間当たりの勤務時間} \times 52)$$

(※) 「俸給月額減額基礎額」は、(俸給月額 - 当該職員の属する職務の級の最低号俸の俸給月額)の額とする。



(イ) 深夜勤務時間数は、一の給与期間の全時間により計算する。

(注) 一の給与期間における1時間未満の端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てる。

給実甲第28号  
第16条関係第2項

### (3) 支給方法

ア 深夜における正規の勤務時間が休日給の支給される日に当たるときは、その時間に対しては休日給と夜勤手当とが併給される。

法第19条の9  
給実甲第28号  
第18条関係

イ 夜勤手当は正規の勤務時間として勤務した場合に限り支給されるもので、正規の勤務時間以外に午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した場合は超過勤務手当（支給割合 $\frac{150}{100}$ 又は $\frac{160}{100}$ 、月60時間を超える超勤勤務の場合 $\frac{175}{100}$ ）が支給される。

#### ウ 支給時期

原則として一の給与期間の分を次の給与期間の俸給の支給定日に支給する。

規則9-7  
第11条、第12条

#### エ 支給手続

正規の勤務時間として深夜に勤務を命じた場合は、その都度超過勤務等命令簿に記入する等所定の手続をとらなければならない。

給実甲第65号  
第13条関係