

給実甲第 1 1 4 6 号

平成 2 3 年 1 1 月 3 0 日

人 事 院 事 務 総 長

給実甲第 2 2 0 号の一部改正について（通知）

給実甲第 2 2 0 号（期末手当及び勤勉手当の支給について）の一部を下記のとおり改正したので、平成 2 3 年 1 1 月 3 0 日以降は、これによってください。

記

第 2 項第 5 号中「第 1 9 項第 3 号」を「第 2 0 項第 4 号」に改める。

第 7 項中「第 3 9 項及び第 4 0 項」を「第 4 0 項及び第 4 1 項」に改める。

第 1 3 項中「第 2 3 項」を「第 2 4 項」に改める。

第 4 3 項から第 4 5 項までを削る。

第 4 2 項中「並びに規則 9—4 0—3 2（人事院規則 9—4 0（期末手当、勤勉手当及び期末特別手当）の一部を改正する人事院規則）附則第 3 条及び第 4 条」を削り、「第 3 7 項」を「第 3 8 項」に改め、「並びに規則 9—4 0—3 2 附則第 3 条」及び「、同令第 5 条第 4 項に規定する評価期間を規則 9—4 0—3 2 附則第 3 条及び第 4 条に規定する評価期間と」を削り、同項を第 4 3 項とする。

第 4 1 項中「第 2 1 項」を「第 2 2 項」に改め、同項を第 4 2 項とし、第 4 0 項を第 4 1 項とし、第 3 9 項を第 4 0 項とし、第 3 8 項を第 3 9 項とする。

第 3 7 項中「第 3 4 項ただし書」を「第 3 5 項ただし書」に改め、同項を第 3

8項とする。

第36項中「第34項第2号」を「第35項第2号」に改め、同項を第37項とし、第35項を第36項とし、第31項から第34項までを1項ずつ繰り下げる。

第30項中「第19項」を「第20項」に改め、同項を第31項とし、第29項を第30項とし、第26項から第28項までを1項ずつ繰り下げる。

第25項中「第28項」を「第29項」に改め、同項を第26項とし、第24項を第25項とし、第20項から第23項までを1項ずつ繰り下げる。

第19項第3号を同項第4号とし、同項第2号中「育児休業の期間、」を削り、同号を同項第3号とし、同項第1号の次に次の1号を加え、同項を第20項とする。

二 規則第5条第2項第2号に規定する在職した期間に相当する期間  
第18項の次に次の1項を加える。

19 規則第5条第2項第2号の「育児休業の承認に係る期間」とは、基準日以前6箇月以内の期間とその一部又は全部が重複する育児休業の承認を受けた期間の初日から末日（育児休業の期間の延長の承認を受けた場合にあっては当該延長の承認を受けた期間の末日とし、育児休業の承認が効力を失い、又は取り消された場合にあっては当該承認が効力を失った日又は当該承認が取り消された日とする。）までの期間をいう。

第46項を第44項とする。

以 上

給実甲第220号 新旧対照表 (給実甲第1146号関係)

| 改正後  | 改正前  |
|--|--|
| <p>2 期末手当及び勤勉手当の計算の基礎となる給与月額は、次に定めるところによる。</p> <p>一～四 (略)</p> <p>五 給与法第19条の4第4項の「これらに対する地域手当及び広域異動手当の月額」とは、俸給の月額(育児休業法第13条第1項に規定する育児短時間勤務職員又は育児休業法第22条の規定による短時間勤務をしている職員(以下「育児短時間勤務職員等」という。))にあつては、俸給の月額を算出率(育児休業法第16条の規定により読み替えられた給与法第6条の2に規定する算出率をいう。以下この項及び第20項第4号において同じ。)で除して得た額。以下この項において同じ。)、専門スタッフ職調整手当の月額(育児短時間勤務職員等にあつては、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。第7号において同じ。)及び扶養手当の月額の合計額に、地域手当及び広域異動手当の支給割合(給与法第11条の8第4項の規定の適用を受ける場合にあつては、当該規定を適用した場合に得られる支給割合。第7号において同じ。)をそれぞれ乗じて得た額(その額に1円未満の端数があるときは、規則9—49(地域手当)第15条又は規則9—121(広域異動手当)第7条の規定による額。第7号において同じ。)をいう。</p> <p>六～九 (略)</p> <p>3～6 (略)</p> <p>7 給与法第19条の7第2項各号の「前項の職員」、規則9—40(期末手当及び勤勉手当)(以下「規則」という。)第13条第1項及び第13条の2第1項の「給与法第19条の7第1項の職員」並びに第40項及び第41項の「給与法第19条の7第1項の職員」には、規則第7条各号に掲げる職員を含まないものとする。</p> <p>8～12 (略)</p> | <p>2 期末手当及び勤勉手当の計算の基礎となる給与月額は、次に定めるところによる。</p> <p>一～四 (略)</p> <p>五 給与法第19条の4第4項の「これらに対する地域手当及び広域異動手当の月額」とは、俸給の月額(育児休業法第13条第1項に規定する育児短時間勤務職員又は育児休業法第22条の規定による短時間勤務をしている職員(以下「育児短時間勤務職員等」という。))にあつては、俸給の月額を算出率(育児休業法第16条の規定により読み替えられた給与法第6条の2に規定する算出率をいう。以下この項及び第19項第3号において同じ。)で除して得た額。以下この項において同じ。)、専門スタッフ職調整手当の月額(育児短時間勤務職員等にあつては、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。第7号において同じ。)及び扶養手当の月額の合計額に、地域手当及び広域異動手当の支給割合(給与法第11条の8第4項の規定の適用を受ける場合にあつては、当該規定を適用した場合に得られる支給割合。第7号において同じ。)をそれぞれ乗じて得た額(その額に1円未満の端数があるときは、規則9—49(地域手当)第15条又は規則9—121(広域異動手当)第7条の規定による額。第7号において同じ。)をいう。</p> <p>六～九 (略)</p> <p>3～6 (略)</p> <p>7 給与法第19条の7第2項各号の「前項の職員」、規則9—40(期末手当及び勤勉手当)(以下「規則」という。)第13条第1項及び第13条の2第1項の「給与法第19条の7第1項の職員」並びに第39項及び第40項の「給与法第19条の7第1項の職員」には、規則第7条各号に掲げる職員を含まないものとする。</p> <p>8～12 (略)</p> |

13 規則第2条第3号ニの人事院の定める地方公務員は、期末手当及び勤勉手当（これらに相当する給与を含む。）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（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人を含む。第24項において同じ。）の公務員とする。

14～18 （略）

19 規則第5条第2項第2号の「育児休業の承認に係る期間」とは、基準日以前6箇月以内の期間とその一部又は全部が重複する育児休業の承認を受けた期間の初日から末日（育児休業の期間の延長の承認を受けた場合にあつては当該延長の承認を受けた期間の末日とし、育児休業の承認が効力を失い、又は取り消された場合にあつては当該承認が効力を失った日又は当該承認が取り消された日とする。）までの期間をいう。

20 規則第5条第2項第4号ロの「人事院の定める公共的機関」は、別表に掲げる機関（かつて同表に掲げられていた機関を含む。）のうち、同号ロの休職中の者が基準日に相当する日前に当該機関を退職し、国の職務に復帰することとなった場合において、その者に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機関とし、「人事院の定める期間」は、これらの機関における在職期間（復職後の最初の基準日（復職した日が基準日であるときは、当該基準日）以前6箇月以内の期間に限る。）のうち次に掲げる期間以外の期間とする。

一 規則第5条第2項第1号に掲げる期間に相当する期間

二 規則第5条第2項第2号に規定する在職した期間に相当する期間

三 自己啓発等休業の期間又は休職の期間（給与法第23条第1項の規定の適用を受ける休職者であった期間を除く。）に相当する期間

四 育児短時間勤務職員等として在職した期間か

13 規則第2条第3号ニの人事院の定める地方公務員は、期末手当及び勤勉手当（これらに相当する給与を含む。）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（地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人を含む。第23項において同じ。）の公務員とする。

14～18 （略）

（新設）

19 規則第5条第2項第4号ロの「人事院の定める公共的機関」は、別表に掲げる機関（かつて同表に掲げられていた機関を含む。）のうち、同号ロの休職中の者が基準日に相当する日前に当該機関を退職し、国の職務に復帰することとなった場合において、その者に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機関とし、「人事院の定める期間」は、これらの機関における在職期間（復職後の最初の基準日（復職した日が基準日であるときは、当該基準日）以前6箇月以内の期間に限る。）のうち次に掲げる期間以外の期間とする。

一 規則第5条第2項第1号に掲げる期間に相当する期間

（新設）

二 育児休業の期間、自己啓発等休業の期間又は休職の期間（給与法第23条第1項の規定の適用を受ける休職者であった期間を除く。）に相当する期間

三 育児短時間勤務職員等として在職した期間か

ら当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間に相当する期間

21～25 (略)

26 規則第6条の4第1項に規定する文書(次項及び第29項において「一時差止処分書」という。)の様式は、各庁の長の定めるところによる。

27～30 (略)

31 規則第11条第2項第4号の規則第5条第2項第4号ロに係る「人事院の定める期間」は、第20項の機関における在職期間(復職後の最初の基準日(復職した日が基準日であるときは、当該基準日)以前6箇月以内の期間に限る。)のうち次に掲げる期間以外の期間とする。

一・二 (略)

32～36 (略)

37 第35項第2号に掲げる場合に該当する職員の成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める割合の範囲内で各庁の長があらかじめ定める割合によるものとする。

一・二 (略)

38 規則第13条第2項(規則第13条の2第2項において準用する場合を含む。)の「人事院の定める者」は、次に掲げる職員であって、同項に規定する成績率を定めようとするもののうち、人事評価の人事評価政令第7条第2項に規定する調整者(同項ただし書の規定により調整者を指定しない場合にあつては、同条第1項に規定する評価者)が成績率を定めようとする職員と同一である職員(第35項ただし書の規定の適用を受けない同項に規定する職員を除く。)とする。

一～五 (略)

39～41 (略)

42 各庁の長は、期末手当及び勤勉手当の基準日前1箇月以内に採用した職員のうち、基準日前1箇月の日以降採用の前日までの間において、給与

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に相当する期間

20～24 (略)

25 規則第6条の4第1項に規定する文書(次項及び第28項において「一時差止処分書」という。)の様式は、各庁の長の定めるところによる。

26～29 (略)

30 規則第11条第2項第4号の規則第5条第2項第4号ロに係る「人事院の定める期間」は、第19項の機関における在職期間(復職後の最初の基準日(復職した日が基準日であるときは、当該基準日)以前6箇月以内の期間に限る。)のうち次に掲げる期間以外の期間とする。

一・二 (略)

31～35 (略)

36 第34項第2号に掲げる場合に該当する職員の成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める割合の範囲内で各庁の長があらかじめ定める割合によるものとする。

一・二 (略)

37 規則第13条第2項(規則第13条の2第2項において準用する場合を含む。)の「人事院の定める者」は、次に掲げる職員であって、同項に規定する成績率を定めようとするもののうち、人事評価の人事評価政令第7条第2項に規定する調整者(同項ただし書の規定により調整者を指定しない場合にあつては、同条第1項に規定する評価者)が成績率を定めようとする職員と同一である職員(第34項ただし書の規定の適用を受けない同項に規定する職員を除く。)とする。

一～五 (略)

38～40 (略)

41 各庁の長は、期末手当及び勤勉手当の基準日前1箇月以内に採用した職員のうち、基準日前1箇月の日以降採用の前日までの間において、給与

法の適用を受ける常勤の職員、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（昭和29年法律第141号）の適用を受ける常勤の職員、検察官、第22項の職員又は特別職に属する常勤の国家公務員（特定独立行政法人の役員を除く。）として在職した者がある場合は、その者が当該期間内に退職した前任の機関（その機関が2以上あるときはその全機関。以下この項において同じ。）に対し、速やかに通知することとする。ただし、当該職員を採用する際、前任の機関との間に、期末手当及び勤勉手当の支給に係る在職期間の取扱いについて、あらかじめ相互に了解がある場合は、この限りでない。

43 外務公務員法（昭和27年法律第41号）第2条第5項に規定する外務職員として人事評価が実施された職員に対する規則第13条第1項から第3項まで及び第13条の2並びに第38項の規定の適用については、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令（平成21年外務省令第6号）第6条第1項に規定する全体評語を規則第13条第1項から第3項まで及び第13条の2第1項に規定する全体評語と、同令第7条第2項に規定する調整者を規則第13条第2項及び第38項に規定する調整者と、同令第6条第1項に規定する個別評語を規則第13条第3項に規定する個別評語と、同令第7条第1項に規定する評価者を第38項に規定する評価者とみなす。

（削る）

（削る）

法の適用を受ける常勤の職員、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（昭和29年法律第141号）の適用を受ける常勤の職員、検察官、第21項の職員又は特別職に属する常勤の国家公務員（特定独立行政法人の役員を除く。）として在職した者がある場合は、その者が当該期間内に退職した前任の機関（その機関が2以上あるときはその全機関。以下この項において同じ。）に対し、速やかに通知することとする。ただし、当該職員を採用する際、前任の機関との間に、期末手当及び勤勉手当の支給に係る在職期間の取扱いについて、あらかじめ相互に了解がある場合は、この限りでない。

42 外務公務員法（昭和27年法律第41号）第2条第5項に規定する外務職員として人事評価が実施された職員に対する規則第13条第1項から第3項まで及び第13条の2並びに規則9—40—32（人事院規則9—40（期末手当、勤勉手当及び期末特別手当）の一部を改正する人事院規則）附則第3条及び第4条並びに第37項の規定の適用については、外務職員の人事評価の基準、方法等に関する省令（平成21年外務省令第6号）第6条第1項に規定する全体評語を規則第13条第1項から第3項まで及び第13条の2第1項並びに規則9—40—32附則第3条に規定する全体評語と、同令第7条第2項に規定する調整者を規則第13条第2項及び第37項に規定する調整者と、同令第6条第1項に規定する個別評語を規則第13条第3項に規定する個別評語と、同令第5条第4項に規定する評価期間を規則9—40—32附則第3条及び第4条に規定する評価期間と、同令第7条第1項に規定する評価者を第37項に規定する評価者とみなす。

43 規則9—40—32附則第4条の規定により読み替えられた規則第13条第1項及び第13条の2第1項に規定する証明は、当該職員の勤務成績を判定するに足ると認められる事実により行うものとする。

44 規則9—40—32附則第4条の規定により読み替えられた規則第13条第1項第1号ニ及び第3号ハ並びに第13条の2第1項第1号ハの「人

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <p>(削る)</p> <p><u>44</u> (略)</p> | <p><u>事院の定める者」は、次に掲げる場合に該当する職員とする。</u></p> <p><u>一 正当な理由なく勤務を欠いた場合</u></p> <p><u>二 その者の職務について監督する地位にある者から注意、指導等を受けたにもかかわらず、勤務成績が良好でないことを示す明白な事実が見られた場合又はこれに相当すると認められる場合</u></p> <p><u>45 各庁の長は、職員が前項第2号に掲げる場合に該当するものとして取り扱おうとするときは、あらかじめ事務総長に協議するものとする。</u></p> <p><u>46</u> (略)</p> |
|----------------------------------|--|