**○通知**

**○教育委員会の所管に属する職員の期末手当及び勤勉手当支給細目**

　　　　　　　　　　（昭和44年6月3日　44教総　教育長）

（注）１　本支給細目において「法」という場合は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）をいうものとする。

２　本支給細目において「給与条例」という場合は、職員の給与に関する条例（昭和26年福島県条例第９号）をいうものとする。

３　本支給細目において「市町村給与条例」という場合は、福島県市町村立学校職員の給与等に関する条例（昭和31年福島県条例第56号）をいうものとする。

４　本支給細目において「外国機関等派遣条例」という場合は、外国の地方公共団体の機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（昭和63年福島県条例第８号）をいい、「市町村外国機関等派遣条例」という場合は、外国の地方公共団体の機関等に派遣される市町村立学校職員の処遇等に関する条例（昭和63年福島県条例第38号）をいうものとする。

５　本支給細目において「公益的法人等派遣条例」という場合は、公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年福島県条例第77号）をいうものとする。

６　本支給細目において「基準日」という場合は、６月１日及び12月１日をそれぞれいうものとする。

７　本支給細目において「支給期間」という場合は、それぞれの基準日以前６か月以内の期間をいうものとする。

８　本支給細目において「給料の月額」という場合は、給料の調整額を含むものであること。

９　本支給細目において「特定幹部職員」という場合には、行政職給料表の適用を受ける職員で職務の級が７級以上であり、かつ給料の特別調整額の区分が１種又は２種である職員をいうものとする。

10　本支給細目において「自己啓発等休業条例」という場合は、職員の自己啓発等休業に関する条例（平成19年福島県条例第87号）をいう。

11　本支給細目において「配偶者同行休業条例」という場合は、職員の配偶者同行休業に関する条例（平成26年福島県条例第62号）をいう。

12　本支給細目において「業績評価」という場合は、福島県教育委員会職員人事評価実施規程（平成28年福島県教育委員会訓令第6号）に規定する業績評価の総合評価を、「総合評価」という場合は、福島県立学校職員の人事評価に関する規程（平成28年福島県教育委員会訓令第5号）及び福島県市町村立学校職員の人事評価に関する規程（平成28年福島県教育委員会規則第14号）に規定する実績評価及び能力評価の二つの評価の平均を原則として決定されるものを言う。

13　本支給細目において「育児休業条例」という場合は、職員の育児休業等に関する条例（平成4年福島県条例第11号）をいう。

第１　期末手当

１　期末手当は、「基準日」において、次の各号のいずれかに該当する者には支給されないこと。また、「基準日前１箇月以内に退職し、若しくは法第16条第１号に該当して法第28条第４項の規定により失職し、又は死亡した職員」についても、その退職、失職又は死亡の当時、同様の事情に該当する者には支給されないこと。

(1) 無給休職者

(2) 刑事休職者

(3) 停職者

(4) 専従休職者

(5) 無給派遣職員（外国機関等派遣条例第２条第１項若しくは市町村外国機関等派遣条例第３条第１項若しくは公益法人派遣条例第２条第１項に定める派遣職員又は本県の地方公務員等共済組合法による支部の職員（以下「派遣職員等」という。）のうち期末勤勉手当の支給を受けないこととされている職員をいう。）

(6) 育児休業者（地方公務員の育児休業者等に関する法律第２条の規定により育児休業の承認を受けている者をいう。以下同じ。）のうち、次の各号に掲げる事由により基準日以前６か月の全期間にわたって勤務しなかった者

ア　育児休業

イ　大学院修学休業者

ウ　休職（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による休職及び教育公務員特例法第14条の規定による休職を除く。）

エ　専従許可

オ　停職

カ　自己啓発等休業

キ　配偶者同行休業者（配偶者同行休業条例第２条の規定により配偶者同行休業の承認を受けている者をいう。以下同じ。）

(7) 大学院修学休業者

(8) 基準日前１か月以内から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に、次のいずれかに該当する者

ア　懲戒免職者（法第28条第４項の規定による懲戒免職の処分を受けた職員をいう。以下同じ。）

イ　失職者（法第28条第４項の規定により失職した職員（法第16条第１号に該当して失職した職員を除く。）をいう。以下同じ。）

ウ　離職した職員で、離職した日から当該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

(9) 期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者(当該処分を取り消された者を除く。)で、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もの

(10) 基準日前１か月以内に、人事交流（いわゆる割愛人事）により、国、独立行政法人、国立大学法人、地方独立行政法人又は他の都道府県に転出するため退職した職員で、本県における在職期間が国、当該独立行政法人、当該国立大学法人、当該地方独立行政法人又は当該都道府県の在職期間に通算されることとなる者

(11) 特別職の職員の給与に関する条例(昭和27年福島県条例第101号)第２条に規定する職員となったために、本県の条例定数内職員としての在職期間が通算されることとなる者

(12) 自己啓発等休業者（自己啓発等休業条例第２条第１項の規定により自己啓発等休業の承認を受けている者をいう。）

(13)　配偶者同行休業者

２　期末手当は、支給日の前日までに離職した者が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、次の各号のいずれかに該当する場合は、支給を一時差し止めることができること。

(1)　その者が起訴（略式手続によるものを除く。）をされ、その判決が確定していない場合

(2)　その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当を支給することが、公務に対する信頼を確保し、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。

３　期末手当の支給割合の決定の基礎となる「在職期間」は、基準日以前６か月以内の期間において、給与条例、市町村給与条例又は技能労務職員の給与及び勤務時間等に関する規則（昭和48年福島県教育委員会規則第20号）の適用を受ける職員（以下「給与条例等適用職員」という。）及び会計年度任用職員として在職していた期間から次の各号に掲げる期間を除算した期間をいうこと。

なお、給与条例等適用職員には、臨時的に任用された講師（非常勤である者を除く。）、助教諭、養護助教諭、実習助手、寄宿舎指導員、栄養技師及び主事も含まれること。（以下同じ。）

(1)　専従許可の有効期間の全期間

(2)　停職中の期間の全期間

(3) 育児休業（次に掲げる育児休業を除く。）の期間の２分の１の期間

ア　当該育児休業の承認に係る期間（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までの期間（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までの期間とし、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の前日又は当該承認が取り消された日の前日までの期間）をいう。以下同じ。）の全部が子の出生の日から育児休業条例第３条の２に規定する期間内にある育児休業であつて、当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が２以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が１箇月以下である育児休業

イ　当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から育児休業条例第３条の２に規定する期間内にある育児休業以外の育児休業であつて、当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が２以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が１箇月以下である育児休業

(4)　育児短時間勤務の短縮された期間の２分の１の期間

(5)　大学院修学休業の期間の２分の１の期間

(6)　休職（第１の１の(6)のウの休職をいう。）にされていた期間の２分の１の期間

(7)　修学部分休業の期間の２分の１の期間

(8)　高齢者部分休業の期間の２分の１の期間

(9)　自己啓発等休業の期間の２分の１の期間

(10)　配偶者同行休業の期間の２分の１の期間

(11) 法第22条の２第１項第１号の規定による会計年度任用職員（以下「第１号会計年度任用職員」という。）については、当該職員の通常の勤務時間の１週間当たりの平均時間が15時間30分未満である期間の全期間

４　期末手当の額は、次の各号に定める職員ごとに当該各号に掲げる算式により得た額とする。

(1)　特定幹部職員



(2)　特定幹部職員以外の職員((3)に定める職員を除く。)



　(3)　特定任期付職員及び任期付研究員

一般職の任期付職員の採用等に関する条例(以下「任期付職員条例」という。)第３条第１項の規定により任期を定めて採用された職員（以下「特定任期付職員」という。）及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（以下「任期付研究員条例」という。）第３条第１号又は第２号の規定により任期を定めて採用された職員（以下、それぞれ「第１号任期付研究員」又は「第２号任期付研究員」という。）

（注１）　　　　　　　　　　　　（注２）

期末手当　×　167.5/100　×　在職期間に応じ

　 基礎額　　　　　　　　　　　　た支給割合

（注１）　期末手当基礎額は、それぞれの基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。以下同じ。）において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額であること。（基礎額に１円未満の端数が生じた場合には、これを切り捨てる。勤勉手当基礎額についても同じ。）ただし、次に定める職員については、この額に次に掲げる額を加算した額を期末手当基礎額とすること。

(1)　職務段階等を考慮して人事委員会規則等で定める職員

給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に別表に定める職員の区分に応じた割合を乗じて得た額

(2)　管理又は監督の地位にある人事委員会規則で定める職員

給料月額に次に掲げる割合を乗じて得た額

ア　１種の区分の特別調整額の支給を受ける職員、特定任期付職員のうち６号給以上の給料月額を受ける職員及び第１号任期付研究員のうち５号給又は４号給の給料月額受ける職員

25／100

イ　２種の区分の特別調整額の支給を受ける職員、特定任期付職員のうち５号給の給料月額を受ける職員及び第１号任期付研究員のうち５号給又は４号給の給料月額を受ける職員

15／100

（注２）　在職期間に応じた支給割合は、次のとおりであること。

(1) ６か月　　　　　　　　　　　　100／100

(2) ５か月以上６か月未満　　　　　 80／100

(3) ３か月以上５か月未満　　　　　 60／100

(4) ３か月未満　　　　　　　　　　 30／100

５　支給期間内に退職し、当該期間内に再び期末手当の支給を受ける職員として採用された場合は、在職した期間を通算した期間をもって支給割合を算定すること。

ただし、１日の中断がある場合で、通算することにより支給期間と同じくなる場合にあっては、特例的取扱いとして支給期間から１日を除算すること。

また、基準日前１月以内において給与条例等適用職員としての退職が２回以上あるものについては、基準日に最も近い日の退職の日をもって当該退職とすること。



６　基準日において有給休職者（教育公務員特例法第14条又は同法同条準用による休職者又は心身の故障により休職にされている者のうち、給与条例第19条第１項、第２項又は第３項の規定により、支給率100％若しくは80％の有給の期間内にある者は又は海外留学等のため休職にされている者のうち、給与条例第19条第５項又は第６項の規定により、休職期間中一定率の支給をすることに決定されている者をいう。以下同じ。）である者若しくは派遣職員等である者（無給派遣職員等を除く。以下この項において同じ。）又は基準日前１か月以内に退職、失職若しくは死亡した職員で、その退職、失職若しくは死亡時有給休職者又は派遣職員等であった者に対する期末手当の額は、前者にあっては基準日現在において、後者にあっては退職の日又は死亡時において５によって求められる在職期間に係る支給割合を、その者の期末手当基礎額に、所定の休職給の支給率又は派遣職員等に対する給与に対する給与の支給の支給率を乗じて得られる額が支給額となること。

（例）　在職期間を通じて有給（８割）休職である場合

（特定幹部職員以外の職員の場合）



第２　勤勉手当

１　勤勉手当は、「基準日」において、次の各号のいずれかに該当する者は支給されないこと。また、「基準日前１箇月以内に退職し、若しくは法第16条第１号に該当して法第28条第４項の規定により失職し、又は死亡した職員」についても、その退職、失職又は死亡の当時、同様の事情に該当する者には支給されないこと。

(1)　有給休職者。ただし、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によるもの又は教育公務員特例法第14条及び同法同条準用の休職者を除く。

(2)　第１の１の(1)から(4)までに掲げる者

(3)　派遣職員

(4)　第１の１の(7)から(13)までに掲げる者

２　勤勉手当は、支給日の前日までに離職した者が第１の２の(1)又は(2)に掲げる場合に該当する際は、支給を一時差し止めることができること。

３　勤勉手当の支給割合の決定の基礎となる「勤務期間」は、基準日以前６か月以内の期間において、給与条例等適用職員及び会計年度任用職員として勤務していた期間から次の各号に掲げる期間（会計年度任用職員にあってはこれに相当する期間を含む）を除算した期間をいうこと。

(1)　第１の３の(1)、（2）及び(11)に掲げる期間

(2)　育児休業（第１の３の(3)のア及びイに掲げる育児休業を除く。）の期間

(3)　大学院修学休業の全期間

(4)　育児短時間勤務の短縮された期間

(5)　休職（第１の１の(6)のウの休職をいう。）にされていた期間の全期間

(6)　職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成７年福島県条例第４号。以下「勤務時間条例」という。）第13条に規定する病気休暇及び第15条に規定する介護休暇の全期間

ただし、次に該当する場合には、当該休暇の期間を除算しないので留意すること。

ア　病気休暇が公務若しくは通勤による災害又は派遣先の業務に起因するものである場合

イ　当該休暇期間内の全日数から勤務時間条例第３条第１項に規定する週休日、給与条例第12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並びに勤務時間条例第8条第3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を差し引いた日数が、支給期間を通じて30日以内である場合（定年前再任用短時間勤務職員の場合は、第３の３の(4)の特例に注意すること。）

(7)　勤務時間条例第15条の２に規定する介護時間が30日を超える場合には、その全期間（７時間45分を

もって１日として換算すること。）

(8)　給与条例第12条の規定により給与を減額された場合の次の期間

ア　地方公務員の育児休業等に関する法律第19条第1項の規定による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（7時間45分をもって1日として除算すること。）

イ　ア以外の期間（ただし、その期間が支給期間を通じて7時間45分未満である場合を除く。）

(9)　修学部分休業の期間及び高齢者部分休業の全期間（時間又は30分単位で承認を受けた場合は、7時間45分を１日として換算すること。）

(10)　自己啓発等休業の全期間

(11)　配偶者同行休業の全期間

４　勤勉手当の額は、次の算式により得た額であること。

××

（注１）　勤勉手当基礎額は、それぞれの基準日現在において職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額であること。ただし、次に定める職員については、この額に次に掲げる額を加算した額を勤勉手当基礎額とすること。

(1)　職務段階等を考慮して人事委員会規則等で定める職員

給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に別表に定める職員の区分に応じた割合を乗じて得た額

(2)　管理又は監督の地位にある人事委員会規則で定める職員

給料月額に次に掲げる割合を乗じて得た額

ア　１種の区分の特別調整額の支給を受ける職員、特定任期付職員のうち６号給以上の給料月額を受ける職員及び第１号任期付研究員のうち６号給以上の給料月額を受ける職員

25／100

イ　２種の区分の特別調整額の支給を受ける職員、特定任期付職員のうち５号給の給料月額を受ける職員及び第１号任期付研究員のうち５号給又は４号給の給料月額を受ける職員

15／100

（注２）　勤務成績による支給割合は、直近の業績評価（教職員人事評価制度対象者にあっては総合評価）の結果により、次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる割合であること。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 職　員  区　分 | 特定幹部職員 | 特定幹部職員  以外の職員 | 再任用職員 |
| １　勤務成績が優秀な職員  （直近の業績評価又は総合評価がＳ又はＡの職員）  ※　再任用職員を除く。 | 130  100 以内 | 110  100 以内 | 区分なし |
| ２　勤務成績が良好な職員  （直近の業績評価又は総合評価がＢの職員）  ※　再任用職員については、直近の業績評価又は総合評価がＳ又はＡの職員を含む。） | 120  100 | 100  100 | 48.75  100 |
| ３　勤務成績が良好でない職員  （直近の業績評価又は総合評価がＣ又はＤの職員） | 115  100 | 95  100 | 46.25  100 |
| ４　戒告の処分を受けた職員 |  |  |  |
| ５　減給の処分を受けた職員 |  |  |  |
| ６　停職の処分を受けた職員 |  |  |  |

　（注）勤務成績に関わらず、基準日以前6ヶ月の間に停職、減給又は戒告の処分を受けた職員については、上記区分４から６を適用する。

また、職員の区分が変更となった日以後における最初の勤勉手当の成績区分を決定する場合においては、直近の業績評価又は総合評価が当該変更日以前における職員の区分の業績評価又は総合評価であっても、当該業績評価又は総合評価の結果を活用する。ただし、会計年度任用職員として在職した期間の業績評価の結果は活用しない。

（注３）　勤務期間に応じた支給割合（期間率）は、次のとおりであること。



５　４に定める勤務期間を算定する場合は、次の各号に留意すること。

(1)　健康診断の結果、事後措置として所定の勤務時間を短縮された者については、その短縮された期間は、除算の対象とならない。

(2)　第２の３の(1)から(3)に該当する期間は、日単位又は時間単位を問わず、すべての期間が除算対象となり、(7)のイに該当する期間は、減額する給与額の算出基礎となる期間が7時間45分以上である場合に限り除算期間となる。

(3)　支給期間内に退職し、当該期間内に再び勤勉手当を受ける職員として採用された場合の勤務期間の算出は、第１の５の例による。

第３　その他

１　次の各号に掲げる者から、引き続いて本県の給与条例等適用職員となった場合は、それらの者としての「在職期間」及び「勤務期間」は通算すること。

(1)　国、独立行政法人、国立大学法人、本県の市町村教育委員会、地方独立行政法人又は他の地方公共団体の正規職員。ただし、本県と国、当該独立行政法人、当該国立大学法人、本県市町村教育委員会、当該地方独立行政法人又は当該地方公共団体との相互了解のもとに行われる人事交流によるもの（いわゆる割愛人事）であって、退職手当の支給を受けない者に限る。

(2)　公益的法人等派遣条例第10条に規定する特定法人の役職員。ただし、公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律第10条第１項の規定により採用される者に限る。

(3)　本県の地方公務員等共済組合法による支部の職員

(4)　本県市町村の特別職の職員（常勤の者に限る。）

２　基準日付けをもって退職し、又は死亡した職員及び基準日に新たに職員となった者は、「基準日において現に在職する職員」に含まれること。

３　「在職期間」及び「勤務期間」に係る期間の計算については、次の各号に定めるところによること。

(1)　月の算定方法は、民法第143条の例によることとする。

　暦に従う。

(例)　2.1～2.28＝１月

3.1～3.31＝１月

　月の中途から起算するときは最後の月においてその起算日に応答する日の前日をもって満了する。

(例)　7.18～10.17＝３月

　まえの月に応答がないときは、その月の末日をもって満了とする。

(例)　1.30～2.28＝１月

(2)　１月に満たない期間が２以上あるときは、これらの期間を合算するものとし、日を月に換算する場合は30日をもって１月とし、時間を日に換算する場合は7時間45分をもって１日とする。

　　 (例)





　　　　　　休職期間を２分の１計算する場合



(3)　前記(2)の場合において、第２の３の(6)の病気休暇及び介護休暇に係る除算期間を計算する場合には、勤務時間条例第３条第１項に規定する週休日、給与条例第12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並びに勤務時間条例第8条の３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を除くこととする。

　　 　(例)４月２日（月）から５月18日（金）まで病気休暇で勤務しなかった場合



　　　（注）　5／2～5／18の全日数から週休日４日及び休日等２日を除いた日数が、11日となる。

(4)　 定年前再任用短時間勤務職員等（定年前再任用短時間勤務職員、暫定再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員等をいう。以下同じ。）の期間の計算について、定年前再任用短時間勤務職員等であった期間にあって時間を日に換算する場合には、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。）における勤務時間を算定期間における勤務時間条例第２条第１項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。（なお、これらにより難い期間の計算を要する事例については、あらかじめ職員課長に協議するものとする。）

(例）　４週間で77時間30分勤務の定年前再任用短時間勤務職員等の場合

77.5時間／155時間×7.75＝3.875

→　3.875時間をもって１日とする。

(5)　任期付職員条例第８条第６項に規定する任期付短時間勤務職員及び第１号会計年度任用職員の期間の計算については、前記(4)に準じて取り扱うものとする。

４　期末手当基礎額の「給料の月額」、「扶養手当の月額」及び「地域手当の月額」並びに勤勉手当基礎額の「給料の月額」及び「地域手当の月額」は、基準日現在における額によるものであるが、次の各号に掲げる場合にはそれぞれ当該各号に掲げる額によること。

なお、基準日前１か月以内に退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、次の各号中の「基準日」を「退職日」若しくは「失職した日」又は「死亡した日」と読み替えて適用すること。

(1)　基準日付けをもって昇任、降任又は特別昇給等により給料の月額及び地域手当の月額に異動が生じた場合

異動後の当該月額

(2)　基準日の属する月において、給与条例第12条の規定により給与が減額されている場合

減額前の給与月額

(3)　基準日において、懲戒処分により給与を減ぜられている場合

減ぜられない給与月額

(4)　基準日において、有給休職の場合（期末手当の場合に限る。）

給与条例第19条に規定する支給率を乗じない給与月額

(5)　基準日において、有給派遣職員の場合（期末手当の場合に限る。）

外国機関等派遣条例第４条及び市町村外国機関等派遣条例第５条に規定する支給率を乗じない給与月額

（附則）

（略）

この基準は令和４年１０月1日から適用する。

**別紙**

計算例（特定幹部職員以外の職員の場合）

①　支給額が６月で、全期間有給（８割）休職の場合－期末手当のみ支給



ア　除算期間

　　　６月×1/2＝３月

イ　在職期間及びそれに伴う支給割合

　　　６月－除算期間（３月）＝３月　→　支給割合60/100

ウ　期末手当の算式



②　支給期が12月で、基準日有給（８割）休職の場合－期末手当のみ支給



ア　除算期間

３月15日×1/2＝１月15日＋7.5日＝１月22.5日

　イ　在職期間及びそれに伴う支給割合

　　　６月－除算期間（１月22.5日）＝４月7.5日　→　支給割合60/100

ウ　期末手当の算式



③　支給期が12月で、基準日前に休職から復職した場合

ア　期末手当関係

(ｱ)　除算期間

３月24日×1/2＝１月15日＋12日＝１月27日

(ｲ)　在職期間及びそれに伴う支給割合

６月－除算期間（１月27日）＝４月３日　→　支給割合60/100

(ｳ)　期末手当の算式



イ　勤勉手当関係

(ｱ)　除算期間

３月24日

(ｲ)　勤務期間及びそれに伴う支給割合

　　　 ６月－除算期間（３月24日）＝２月６日　→　支給割合30/100

　(ｳ)　勤勉手当の算式



④　支給期が12月で、休職から復職し基準日前１月以内に退職した場合



ア　期末手当関係

(ｱ)　除算期間

３月24日×1/2＝１月15日＋12日＝１月27日

(ｲ)　在職期間及びそれに伴う支給割合

５月15日－除算期間（１月27日）＝３月18日　→　支給割合60/100

(ｳ)　期末手当の算式



イ　勤勉手当関係

　(ｱ)　除算期間

３月24日

　(ｲ)　勤務期間及びそれに伴う支給割合

５月15日－除算期間（３月24日）＝１月21日　→　支給割合20/100

　(ｳ)　勤勉手当の算式



⑤　支給期が６月で、基準日前から育児休業となった場合



ア　期末手当関係

(ｱ)　除算期間

１月22日×1/2＝15日＋11日＝26日

(ｲ)　在職期間及びそれに伴う支給割合

６月－除算期間（26日）＝５月４日　→　支給割合80/100

　(ｳ)　期末手当の算式



イ　勤勉手当関係

(ｱ)　除算期間

１月22日

(ｲ)　勤務期間及びそれに伴う支給割合

６月－除算期間（１月22日）＝４月８日　→　支給割合70/100

(ｳ)　勤勉手当の算式



⑥　支給期が12月で、全期間育児休業の場合（非支給）



基準日の育児休業をしている職員のうち、当該支給期に対応する在職期間及び勤務期間の全期間において勤務した期間（これに相当する期間を含む。）がないため、期末手当及び勤勉手当は支給されない。

⑦　支給期が12月で、４月１日から週23時間15分の育児短時間勤務になっている場合



ア　期末手当関係

　(ｱ)　除算期間

６月×（38.75－23.25）／38.75×1／2＝１月６日

　(ｲ)　在職期間及びそれに伴う支給割合

６月－除算期間（１月６日）＝４月２４日　→　支給割合　60/100

(ｳ)　期末手当の算式



イ　勤勉手当関係

(ｱ)　除算期間

６月×（38.75－23.25）／38.75＝２月12日

　(ｲ)　在職期間及びそれに伴う支給割合

６月－除算期間（２月12日）＝３月18日　→　支給割合　60/100

　(ｳ)　勤勉手当の算式



**別表**

期末・勤勉手当の職務段階加算額区分表（注）１　臨時的に任用された期限付職員を除く。

　　２　この表において、「標準的な職が主査となる職員」及び「標準的な職が上級係員となる職員」とは、それぞれ福島県教育委員会の標準的な職及び職員の標準職務遂行能力を定める規程（平成２８年教育委員会訓令第３号）及び福島県市町村立学校職員の標準的な職及び標準職務遂行能力を定める規則（平成２８年教育委員会規則第１２号）の別表第１の標準的な職が主査の職制上の段階に属する職の職員、標準的な職が上級係員の職制上の段階に属する職の職員をいう。

３　「技能労務職給料表」が適用される職員のうち定年前再任用短時間勤務技能労務職員及び暫定再任用技能労務職員には、本表に定める加算割合は適用されない。