

芦総人第339号  
令和4年6月6日

芦屋市職労・現業労共闘委員会  
共闘委員長 長谷啓弘様

芦屋市長 伊藤



令和4年6月期の期末手当・勤勉手当等について（回答）

2022年6月1日付芦共発第5号の文書で要求のあった標記のことについて、下記のとおり回答する。

記

- 1 令和4年6月期の期末手当・勤勉手当について  
別紙1及び別紙2のとおり
- 2 会計年度任用職員の期末手当について  
別途提示する。
- 3 その他の要求について  
別途口頭回答する。

以上

## 別紙 1

### 令和 4 年 6 月 1 日に在職する職員に支給する 期末手当及び勤勉手当の支給基準

芦屋市一般職の職員の給与に関する条例（以下「給与条例」という。）又は芦屋市技能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職員について、給与条例第 22 条及び第 22 条の 4、芦屋市一般職の職員の給与に関する条例施行規則第 20 条並びに芦屋市技能職員の給与に関する規則第 11 条の規定に基づき、次のとおり期末手当及び勤勉手当を支給する。

ただし、再任用職員については、別に定める「令和 4 年 6 月 1 日に在職する再任用職員に支給する期末手当及び勤勉手当の支給基準」によるものとする。

#### 1 支給対象者

期末手当及び勤勉手当の支給を受ける職員は、令和 4 年 6 月 1 日（以下「基準日」という。）に在職する支給制限を受けていない職員（基準日前 1 月以内に退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員を含む。）とする。ただし、次の各号に掲げる職員を除く。

- (1) 無給休職者
- (2) 停職者
- (3) 育児休業職員のうち、芦屋市職員の育児休業等に関する条例（以下「育児休業条例」という。）第 5 条の 2 に規定する職員以外の職員
- (4) 配偶者同行休業をしている職員

#### 2 支給額

期末手当及び勤勉手当の支給額は、次の各号に掲げる算式により算出した額に、第 4 項及び第 5 項に規定する支給割合を乗じて得た額とする。

- (1) 期末手当  
支給額＝支給基礎額×1.20
- (2) 勤勉手当  
支給額＝支給基礎額×0.95  
（ただし、人事評価制度の実施に伴う評価結果に応じて補正する。）

#### 3 支給基礎額

期末手当及び勤勉手当の計算の基礎となる支給基礎額は、基準日（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）

において職員が受けるべき給料月額（教職調整額を含む。）、扶養手当及び地域手当を基準として、次の各号に掲げる算式により算出した額とする。

(1) 行政職給料表適用者

- ア 職務の級が特3級の職員  
(給料月額+扶養手当+地域手当①)  
+ (給料月額+地域手当②) × 0.1
- イ 職務の級が3級の職員  
(給料月額+扶養手当+地域手当①)  
+ (給料月額+地域手当②) × 0.05
- ウ 職務の級が2級の職員及び1級の職員  
給料月額+扶養手当+地域手当①

(2) 教育職給料表（一）適用者

- ア 職務の級が3級又は2級の職員のうち係長及び主査の職にある職員  
(給料月額+扶養手当+地域手当①)  
+ (給料月額+地域手当②) × 0.05
- イ 職務の級が2級の職員のうち係長及び主査の職にある職員以外の職員及び1級の職員  
給料月額+扶養手当+地域手当①

(3) 教育職給料表（二）適用者

- ア 職務の級が2級の職員のうち係長及び主査の職にある職員  
(給料月額+扶養手当+地域手当①)  
+ (給料月額+地域手当②) × 0.05
- イ 職務の級が2級の職員のうち係長及び主査の職にある職員以外の職員及び1級の職員  
給料月額+扶養手当+地域手当①

(4) 技能職給料表適用者

- ア 職務の級が4級の職員  
(給料月額+扶養手当+地域手当①)  
+ (給料月額+地域手当②) × 0.1
- イ 職務の級が3級の職員  
(給料月額+扶養手当+地域手当①)  
+ (給料月額+地域手当②) × 0.05
- ウ 職務の級が2級の職員及び1級の職員  
給料月額+扶養手当+地域手当①

(5) 前各号に規定するもののうち、給料月額、扶養手当及び地域手当の額は、次のとお

りとする。

ア 給料月額

基準日（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）において職員が受けるべき給料月額（教職調整額を含む。）が、平成19年3月31日に受けていた給料月額に達しないこととなる職員については、給料月額のほか、その額との差額に相当する額とする。ただし、芦屋市立認定こども園に係る給料月額の特例職員については、給料月額のほか、現給保障額との差額に相当する額とし、第4号に規定するもののうち、平成19年3月31日に受けていた給料月額と平成26年3月31日に受けていた給料月額のうち、いずれか多い額に達しないこととなる職員については、給料月額のほか、その額との差額に相当する額とする。

イ 扶養手当

子については10,000円、その他の扶養親族はそれぞれ6,500円とする。（特定期間内にある子がいる場合については、当該子1人につき5,000円を加算する。）

ウ 地域手当①

$(\text{給料月額} + \text{扶養手当}) \times 0.15$

エ 地域手当②

$\text{給料月額} \times 0.15$

#### 4 期末手当の支給割合

(1) 期末手当の支給割合は、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間に応じて、次に掲げる割合とする。

ア	在職期間が6月の場合	100%
イ	〃 5月以上6月未満の場合	90%
ウ	〃 4月以上5月未満の場合	80%
エ	〃 3月以上4月未満の場合	65%
オ	〃 2月以上3月未満の場合	50%
カ	〃 1月以上2月未満の場合	35%
キ	〃 1月未満の場合	30%
ク	〃 ない場合	0

(2) 前号に規定する「在職期間」とは、給与条例の適用により給与の支給を受ける職員として在職した期間とする。

(3) 前号の在職期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

ア 育児休業をしている職員（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か月以下である職員を除く。）として在職した期間については、その2分の1の期間

イ 育児短時間勤務をしている職員として在職した期間については、短縮された勤務

時間の短縮分に相当する期間の2分の1の期間  
ウ 配偶者同行休業をしている職員として在職した期間については、その2分の1の期間

## 5 勤勉手当の支給割合

(1) 勤勉手当の支給割合は、基準日以前6月以内の期間においてその者が勤務した期間に応じて、次に掲げる割合とする。

ア	勤務した期間が6月の場合	100%
イ	〃 5月以上6月未満の場合	90%
ウ	〃 4月以上5月未満の場合	80%
エ	〃 3月以上4月未満の場合	70%
オ	〃 2月以上3月未満の場合	60%
カ	〃 1月以上2月未満の場合	45%
キ	〃 15日以上1月未満の場合	30%
ク	〃 15日未満の場合	10%
ケ	〃 ない場合	0

(2) 前号に規定する「勤務した期間」とは、給与条例の適用により給与の支給を受ける職員として在職した期間とする。

(3) 前号の勤務した期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

ア 休職の期間（公務上又は通勤上の負傷、疾病による休職の期間を除く。）

イ 私傷病療養休暇により勤務しなかった期間から勤務を要しない日及び休日を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

ウ 育児休業をしている職員（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か月以下である職員を除く。）として在職した期間

エ 育児短時間勤務をしている職員として在職した期間については、短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間

オ 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（期間の計算については、部分休業を取得した合計時間数を1日の勤務時間で除して得た数を日数とする。）

カ 介護休暇により勤務しなかった期間から勤務を要しない日及び休日を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

キ 介護時間の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間（期間の計算については、介護時間を取得した合計時間数を1日の勤務時間で除して得た数を日数とする。）

ク 配偶者同行休業をしている職員として在職した期間については、その全期間

(4) 基準日以前6月以内の期間において給与条例第15条の規定により給与を減額さ

れた職員（欠勤者）の勤勉手当は、前3号の規定を適用して得た額から、その額に給与を減額された日1日につき180分の1を乗じて得た額を減額した額とする。

## 6 期末手当の特例措置

第2項の（1）により算定した期末手当の支給額（以下「基準額」という。）から、令和3年12月に支給された期末手当の額に、127.5分の15を乗じて得た額（以下「調整額」という。）を減額する。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

## 7 支給日

期末手当及び勤勉手当の支給日は、令和4年6月30日（木）とする。

以 上

## 別紙 2

### 令和 4 年 6 月 1 日に在職する再任用職員に 支給する期末手当及び勤勉手当の支給基準

地方公務員法第 28 条の 5 第 1 項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）について、給与条例第 22 条及び第 22 条の 4、芦屋市一般職の職員の給与に関する条例施行規則第 20 条並びに芦屋市技能職員の給与に関する規則第 11 条の規定に基づき、次のとおり期末手当及び勤勉手当を支給する。

#### 1 支給対象者

期末手当及び勤勉手当の支給を受ける再任用職員は、令和 4 年 6 月 1 日（以下「基準日」という。）に在職する支給制限を受けていない職員（基準日前 1 月以内に退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員を含む。）とする。ただし、次の各号に掲げる職員を除く。

- (1) 無給休職者
- (2) 停職者

#### 2 支給額

期末手当及び勤勉手当の支給額は、次の各号に掲げる算式により算出した額に、第 4 項及び第 5 項に規定する支給割合を乗じて得た額とする。

- (1) 期末手当

$$\text{支給額} = \text{支給基礎額} \times 0.675$$

- (2) 勤勉手当

$$\text{支給額} = \text{支給基礎額} \times 0.45$$

（ただし、人事評価制度の実施に伴う評価結果に応じて補正する。）

#### 3 支給基礎額

期末手当及び勤勉手当の計算の基礎となる支給基礎額は、基準日（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）において職員が受けるべき給料月額（教職調整額を含む。）及び地域手当を基準として、次に掲げる算式により算出した額とする。

- (1) 再任用職員

ア 職務の級が 4 級の職員

$$(\text{給料月額} + \text{地域手当}) + (\text{給料月額} + \text{地域手当}) \times 0.15$$

イ 職務の級が 3 級の職員

$$(\text{給料月額} + \text{地域手当}) + (\text{給料月額} + \text{地域手当}) \times 0.05$$

ウ 職務の級が2級の職員

給料月額+地域手当

(2) 給料月額及び地域手当の額は、次のとおりとする。

ア 給料月額

基準日（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）の給料月額。

イ 地域手当

給料月額×0.15

#### 4 期末手当の支給割合

(1) 期末手当の支給割合は、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間に応じて、次に掲げる割合とする。

ア	在職期間が6月の場合	100%
イ	5月以上6月未満の場合	90%
ウ	4月以上5月未満の場合	80%
エ	3月以上4月未満の場合	65%
オ	2月以上3月未満の場合	50%
カ	1月以上2月未満の場合	35%
キ	1月未満の場合	30%
ク	ない場合	0

(2) 前号に規定する「在職期間」とは、給与条例の適用により給与の支給を受ける職員として在職した期間とし、定年退職前の「在職期間」は、通算する。

(3) 前号の在職期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

ア 育児休業をしている職員（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か月以下である職員を除く。）として在職した期間については、その2分の1の期間

イ 育児短時間勤務をしている職員として在職した期間については、短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間の2分の1の期間

ウ 配偶者同行休業をしている職員として在職した期間については、その2分の1の期間

#### 5 勤勉手当の支給割合

(1) 勤勉手当の支給割合は、基準日以前6月以内の期間においてその者が勤務した期間に応じて、次に掲げる割合とする。

ア	勤務した期間が6月の場合	100%
イ	5月以上6月未満の場合	90%
ウ	4月以上5月未満の場合	80%
エ	3月以上4月未満の場合	70%
オ	2月以上3月未満の場合	60%
カ	1月以上2月未満の場合	45%



キ	〃	15日以上1月未満の場合	30%
ク	〃	15日未満の場合	10%
ケ	〃	ない場合	0

(2) 前号に規定する「勤務した期間」とは、給与条例の適用により給与の支給を受ける職員として在職した期間とし、定年退職前の「勤務した期間」は、通算する。

(3) 前号の在職期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

ア 休職の期間（公務上又は通勤上の負傷、疾病による休職の期間を除く。）

イ 私傷病療養休暇により勤務しなかった期間から勤務を要しない日及び休日を除いた日が30日に1週間当たりの勤務時間を38.75で除した割合を乗じて得た日数を超える場合には、その勤務しなかった全期間

ウ 育児休業をしている職員（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か月以下である職員を除く。）として在職した期間

エ 育児短時間勤務をしている職員として在職した期間については、短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間

オ 部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間が30日に1週間当たりの勤務時間を38.75で除した割合を乗じて得た日数を超える場合には、その勤務しなかった全期間（期間の計算については、部分休業を取得した合計時間数を1日の勤務時間で除して得た数を日数とする。）

カ 介護休暇により勤務しなかった期間から勤務を要しない日及び休日を除いた日が30日に1週間当たりの勤務時間を38.75で除した割合を乗じて得た日数を超える場合には、その勤務しなかった全期間

キ 介護時間の承認を受けて勤務しなかった期間が30日に1週間当たりの勤務時間を38.75で除した割合を乗じて得た日数を超える場合には、その勤務しなかった全期間（期間の計算については、介護時間を取得した合計時間数を1日の勤務時間で除して得た数を日数とする。）

ク 配偶者同行休業をしている職員として在職した期間については、その全期間

(4) 基準日以前6月以内の期間において給与条例第15条の規定により給与を減額された職員（欠勤者）の勤勉手当は、前3号の規定を適用して得た額から、その額に給与を減額された日1日につき180分の1に38.75を1週間当たりの勤務時間で除した割合を乗じて得た割合を乗じて得た額を減額した額とする。

## 6 期末手当の特例措置

第2項の(1)により算定した期末手当の支給額（以下「基準額」という。）から、令和3年12月に支給された期末手当の額に、同月1日における職員の区分ごとに、次に掲げる割合を乗じて得た額（以下「調整額」という。）を減額する。この場合において、調整額が基準額以上となる場合は、期末手当は、支給しない。

(1) 再任用職員以外の職員 127.5分の15

(2) 再任用職員 72.5分の10

7 支給日

期末手当及び勤勉手当の支給日は、令和4年6月30日（木）とする。

以 上

芦総人第379号  
令和4年6月9日

芦屋市職労・現業労共闘委員会  
共闘委員長 長谷 啓弘 様

芦屋市長 伊 藤



2022年夏季闘争に関する要求について（最終回答）

2022年6月1日付・芦共発第5号の文書で要求のあった標記の件について、次のとおり最終回答する。

記

1 賃金制度の改善に関する要求について

本市の若年層における給料水準は、ラスパイレス指数において100を下回る状況であり、課題であると認識している。改善に向けて協議していききたい。

技能労務職における給与制度の課題については、これまでの労使合意を踏まえて、定年延長制度導入までに引き続き協議の上解決していききたい。

2 労働環境等の改善に関する要求について

出産・育児に関する両立支援制度について、法改正の趣旨に則って適切に対応するとともに、情報についても適宜更新の上、周知徹底に努める。

長時間勤務の是正は喫緊の課題であり、特に長時間勤務の著しい職場に対しては、課題解決の支援に当たる。

以上