

芦総人第1129-2号  
令和5年11月7日

芦屋市職労・現業労共闘委員会  
共闘委員長 湯本 俊哉 様

芦屋市長 高島 峻 輔



令和5年12月期の期末・勤勉手当等について（回答）

2023年11月1日付け文書で要求のあった標記の件について、次のとおり回答する。

記

1 令和5年12月期の期末・勤勉手当について

(1) 支給月数

ア 暫定再任用職員等以外の職員	期末手当	1.20月	勤勉手当	1.00月
イ 暫定再任用職員	期末手当	0.675月	勤勉手当	0.475月

(2) 支給基準及び支給日

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 期末・勤勉手当の追加支給について

上記1の期末・勤勉手当の支給月数については、国において「一般職の職員の給与に関する法律」が改正された後に、次の支給月数に改定し、増加する月数分の期末・勤勉手当を追加支給する。

(1) 暫定再任用職員等以外の職員	期末手当	1.25月	勤勉手当	1.05月
(2) 暫定再任用職員等	期末手当	0.70月	勤勉手当	0.50月

4 令和6年度以降の6月期及び12月期の期末・勤勉手当の支給月数については次のとおりとする。

(1) 暫定再任用職員等以外の職員	期末手当	1.225月	勤勉手当	1.025月
(2) 暫定再任用職員等	期末手当	0.6875月	勤勉手当	0.4875月

以上

## 別紙 1

### 令和 5 年 1 2 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、暫定再任用職員等については、別に定める「令和 5 年 1 2 月 1 日に在職する暫定再任用職員等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 5 年 1 2 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×1.00  
（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、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（次に掲げる育児休業を除く。）として在職した期間については、その2分の1の期間

① 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であって、当該育児休業の承認に係る期

間（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か月以下である育児休業

② 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って、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か月以下である育児休業

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（次に掲げる育児休業を除く。）として在職した期間

① 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であって、当該育児休業の承認に係る期間（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か月以下である育児休業

② 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って、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 か月以下である育児休業

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 支給日

期末手当及び勤勉手当の支給日は、令和 5 年 12 月 8 日（金）とする。

以 上

## 別紙 2

### 令和 5 年 1 2 月 1 日に在職する暫定再任用職員等に 支給する期末手当及び勤勉手当の支給基準

芦屋市職員の定年等に関する条例附則第 4 条及び 6 条の規定により採用された職員（以下「暫定再任用職員等」という。）について、給与条例第 2 2 条及び第 2 2 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 2 0 条並びに芦屋市技能職員の給与に関する規則第 1 1 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暫定再任用職員等は、令和 5 年 1 2 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

$$\text{支給額} = \text{支給基礎額} \times 0.475$$

（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) 暫定再任用職員等

ア 職務の級が 3 級の職員

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

イ 職務の級が 2 級の職員

$$\text{給料月額} + \text{地域手当}$$

- (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（次に掲げる育児休業を除く。）として在職した期間については、その2分の1の期間

① 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であって、当該育児休業の承認に係る期間（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か月以下である育児休業

② 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って、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か月以下である育児休業

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（次に掲げる育児休業を除く。）として在職した期間

① 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であって、当該育児休業の承認に係る期間（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か月以下である育児休業

② 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って、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か月以下である育児休業

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 支給日

期末手当及び勤勉手当の支給日は、令和5年12月8日（金）とする。

以 上