

期末手当及び勤勉手当の支給要領の制定について（例規）

〔昭和50年11月20日〕
兵警務例規第19号

職員の給与等に関する条例（昭和35年兵庫県条例第42号。以下「給与条例」という。）第25条から第26条までに規定する期末手当及び勤勉手当について、警察職員給与事務取扱規程（昭和50年兵庫県警察本部訓令第10号）第15条の規定に基づき、期末手当及び勤勉手当の支給要領を下記のように定め、昭和50年12月1日から実施する。

記

第1 期末手当

1 期末手当の支給される者

次に掲げる者（2に該当する者を除く。）には、期末手当が支給される。

- (1) 期末手当の基準日（以下期末手当に係る部分において「基準日」という。）に在職する職員
- (2) 基準日前1箇月以内に退職（懲戒免職によるものを除く。）し、若しくは地方公務員法（昭和25年法律第261号）第16条第1号に該当して同法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡した職員

2 期末手当の支給されない者

次に掲げる者には、期末手当は支給されない。

- (1) 前記1の(1)の職員のうち、同日において、次のいずれかに該当する者
 - ア 給料が支給されていない病気休暇中の職員（給与条例第6条の2の規定の適用を受ける職員）
 - イ 無給休職中の職員（給与条例第41条第2項及び第3項に該当する職員で、給与の支給を受けていない職員）
 - ウ 刑事休職中の職員（給与条例第41条第4項に該当する職員）
 - エ 停職中の職員（地方公務員法第29条の規定に該当して停職にされている職員。以下同じ。）
 - オ 非常勤職員（給与条例第42条の規定の適用を受ける職員。以下同じ。）
 - カ 育児休業職員（地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育児休業法」という。）第2条の規定により育児休業をしている職員。以下同じ。）のうち、算定期間中（直前の基準日の翌日から当該育児休業をしている基準日までの間をいう。以下同じ。）に勤務した期間（休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間のうち、次に掲げる期間以外の期間を含む。）がない者
 - (イ) 育児休業職員、自己啓発等休業職員（職員の自己啓発、社会貢献等のための休業に関する条例（平成4年兵庫県条例第6号）第3条の規定により自己啓発等休業をしている職員。以下同じ。）又は配偶者同行休業職員（同条例第10条の2の規定により配偶者同行休業をしている職員。以下同じ。）であった期間
 - (イ) 非常勤であった期間（育児短時間勤務職員等（育児休業法第10条第3項の規定により育児短時間勤務の承認を受けた職員（育児休業法第17条の規定により短時間勤務をすることとなった職員を含む。）以下同じ。）及び短時間勤務職員（地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員。以下同じ。）であった期間を

除く。以下同じ。)

キ 自己啓発等休業職員

ク 配偶者同行休業職員

(2) 前記1の(2)の職員のうち、次のいずれかに該当する者

ア 退職し、若しくは地方公務員法第16条第1号に該当して同法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡した日において、(1)のいずれかに該当する職員であった者

イ 退職後引き続いて(当該退職の日又はその翌日をいう。以下同じ。)職員となった者(非常勤である者(育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員を除く。以下同じ。)を除く。)

ウ 退職後引き続いて次に掲げる者となったもの

(ア) 他の任命権者に属する部局の職員(非常勤である者を除く。)

(イ) 国家公務員(非常勤である者を除く。)

(ウ) 他の地方公共団体又は公庫等の職員(期末手当の算定上、本県の職員としての在職期間を通算される場合に限る。)

(エ) 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例(平成13年兵庫県条例第45号)第11条第1号に規定する退職派遣者(以下「退職派遣者」という。)

(3) 給与条例第25条の2各号のいずれかに該当する者

3 期末手当の基準日並びに支給日及び支給額

(1) 基準日並びに支給日及び支給額は、次に掲げるところによる。

ア 基準日は、次表の基準日欄に掲げるそれぞれの日である。

イ 支給日は、次表の基準日に対応する支給日欄に掲げるそれぞれの日である。ただし、同表の支給日欄に掲げる日が日曜日に当たるときは、同欄に掲げる日の前々日とし、同欄に掲げる日が土曜日に当たるときは、同欄に掲げる日の前日とする。

基準日	支給日
6月1日	6月30日
12月1日	12月10日

ウ 支給額は、期末手当基礎額に、次表の特定幹部職員及びその他の職員のそれぞれの支給割合(再任用職員にあっては、()内の支給割合)と当該職員の在職期間に対応する割合(期間率)を乗じて得た額である。この場合において、円位未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額である。

支給割合		在職期間	期間率
特定幹部職員	その他の職員		
$\frac{110}{100}$	$\frac{130}{100}$	6箇月	$\frac{100}{100}$
		5箇月以上6箇月未満	$\frac{80}{100}$
$\left[\frac{62.5}{100} \right]$	$\left[\frac{72.5}{100} \right]$	3箇月以上5箇月未満	$\frac{60}{100}$
		3箇月未満	$\frac{30}{100}$

(2) 期末手当基礎額は、次に掲げるところによる。

ア 期末手当の算出の基礎となる期末手当基礎額は、基準日(基準日前1箇月以内に退職

又は死亡した職員については、その退職又は死亡の日)に職員が受けるべき給料月額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。この場合において、円位未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額とする。

イ 次表において、職員欄に掲げる職員については、アにかかわらず、アに規定する合計額に、給料月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に同表の職員欄に掲げる職員の区分に対応する割合欄に掲げる割合を乗じて得た額を加算した額(職務段階別加算をした額)を期末手当基礎額とする。この場合において、円位未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額とする。

区 分	職 員						割 合
	行政職給料表の適用を受けるもの	研究職給料表の適用を受けるもの	医師・歯科医師職給料表の適用を受けるもの	看護職給料表の適用を受けるもの	警察職給料表の適用を受けるもの	技能労務職給料表の適用を受けるもの	
I	特10級 10級 9級		4級	7級	9級(参事官、監察官、室長、監察官(特命事務を処理する監察官を除く。))及び大規模の警察署長に限る。		$\frac{20}{100}$ 〔 $\frac{20}{100}$ 〕
II	8級	5級(管理職手当受給者に限る。)	3級(管理職手当受給者に限る。)	6級	9級(Iの区分の者を除く。)		$\frac{15}{100}$ 〔 $\frac{15}{100}$ 〕
III	7級	5級(IIの区分の者を除く。) 4級(再任用職員以外にあっては、33号の給者又は管理職手当に受給者に限る。)	3級(IIの区分の者を除く。)	5級(管理職手当受給者に限る。)	8級 7級		$\frac{10}{100}$ 〔 $\frac{10}{100}$ 〕
IV	6級 5級 4級	4級(IIIの区分の者を除く。) 3級 2級(再任用職員以外にあっては、43号の給者に限る。)	2級 1級(再任用職員以外にあっては、39号の給者に限る。)	5級(IIIの区分の者を除く。) 4級 3級	6級 5級 4級 3級(巡査長にあっては、47号の給者に限る。)	第2 第1(再任用職員以外にあっては、87号の給者に限る。)	$\frac{5}{100}$ 〔 $\frac{5}{100}$ 〕

- 備考 1 大規模警察署とは東灘、葺合、長田、須磨、垂水、神戸西、神戸北、有馬、芦屋、甲子園、尼崎東、尼崎北、伊丹、川西、宝塚、三田、三木、高砂、飾磨、網干、たつの、豊岡南及び淡路の各警察署をいう。
- 2 ()内の割合は、医師・歯科医師職給料表の適用を受けるものの割合を示す。
- 3 IVの項職員欄に掲げる職員については、職員の給与に関する実施規程等の一部を改正する規程(平成20年兵庫県人事委員会告示第1号)附則第2項から第5項までに規

定する期末手当及び勤勉手当に係る役職段階別加算に関する経過措置を適用する。

ウ 次の表に掲げる職員については、ア及びイにかかわらず、イに規定する加算した額に、給料月額に同表の職員の区分に対応する割合を乗じて得た額を加算した額（管理職加算をした額）を期末手当基礎額とする。この場合において、円位未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額とする。

職 員	割 合
(ア) 参事官 (イ) 監察官室長 (ウ) 監察官（特命事務を処理する監察官を除く。）	$\frac{15}{100}$
(エ) 本部及び市警察部の課長 (オ) 監察官（前記(ウ)に掲げる監察官を除く。） (カ) 訟務官 (キ) 科学捜査研究所長 (ク) 機動捜査隊長 (ケ) 生活安全特別捜査隊長 (コ) 機動パトロール隊長 (サ) 鉄道警察隊長 (シ) 運転免許試験場長 (ス) 交通機動隊長 (セ) 高速道路交通警察隊長 (ソ) 機動隊長 (タ) 警察署長 (チ) 警察署の副署長（生田、兵庫、西宮、尼崎南、明石、加古川及び姫路警察署の副署長に限る。） (ツ) 医師・歯科医師職給料表の適用を受ける職員のうち職務の級が4級の職員	$\frac{10}{100}$ $\left[\frac{10}{100} \right]$

備考 () 内の割合は、医師・歯科医師職給料表の適用を受けるものの割合を示す。

(3) 計算の基礎となる給料月額等

- ア 基準日付をもって給料、扶養手当及び地域手当の月額に変更があった場合には、変更後のそれぞれの月額
- イ 基準日において、懲戒処分により給料月額を減じられている場合には、本来受けるべき給料月額
- ウ 休職にされているため給料等を減じられている場合には、給与条例第41条各項の規定に基づく支給率を乗じない給料等の額
- エ 外国の機関に派遣されているため給料等を減じられている場合には、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年兵庫県条例第6号。以下「派遣条例」という。）第4条の規定に基づく支給率を乗じない給料等の額
- オ 育児短時間勤務職員等として給料月額が決定されている場合には、給料月額を職員の子育て支援に関する規則（平成21年兵庫県人事委員会規則第2号）第3条第1項に規定する算出率で除して得た額
- カ 職員の給与等に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年兵庫県条例10号）附則第8項から第10項までの規定により給料月額のほかに給料を受けている場合には、これ

らの額の合計額

キ 給与条例附則第27項の規定により給料月額を減じられている場合には、本来受けるべき給料月額

(4) 休職中又は外国の機関に派遣中の職員に対する支給額

休職中又は外国の機関に派遣中の職員（基準日前1箇月以内に退職又は死亡した者で、その退職又は死亡の日が休職中又は外国の機関に派遣中であつた者を含む。）に対する支給額は、前(1)から(3)までにより計算した額に、次の表の左欄に掲げる休職又は派遣の理由に応じ、右欄の支給率を乗じて得た額である。この場合において、円位未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額である。

休職又は派遣の理由	支給率
ア 公務上の災害又は通勤による災害（外国の機関に派遣中の職員の派遣先の業務上の災害及び通勤による災害を含む。以下この項において同じ。）による場合（給与条例第41条第1項、派遣条例第6条）	$\frac{100}{100}$
イ 学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合（人事委員会の承認を得たものに限る。給与条例第41条第5項）	100
ウ 公務上の災害又は通勤による災害によると認められる生死不明による場合（給与条例第41条第5項）	100
エ 結核性疾患による場合（給与条例第41条第2項）	$\frac{80}{100}$
オ 一般傷病による場合（給与条例第41条第3項）	100
カ 生死不明による場合（ウの場合を除く。給与条例第41条第5項）	$\frac{70}{100}$
キ 国際協力事業団法（昭和49年法律第62号）による専門家派遣又は青年海外協力隊員その他外国の機関への派遣による場合（派遣条例第4条）	$\frac{100}{100} \sim \frac{70}{100}$

4 在職期間の計算

(1) 職員としての在職期間

期末手当計算の基礎となる在職期間は、次の表の基準日に対応する期間（基準日前1箇月以内に退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、当該基準日に対応する期間の始期から退職し、若しくは失職し、又は死亡した日までの間）における職員としての在職期間（休職にされていた期間、停職にされていた期間、退職派遣者であつた期間及び外国の機関に派遣されていた期間を含む。）である。

基準日	期 間
6月1日	前年12月2日から6月1日まで
12月1日	6月2日から12月1日まで

(2) 通算される期間

(1)の表の基準日に対応する期間内に、次に掲げる場合があつた者については、それぞれに掲げる期間は、(1)の在職期間として通算される。

- ア 準職員又は臨時的任用職員から職員となった場合、準職員又は臨時的任用職員であった期間
 - イ 他の任命権者に属する職員から職員となった場合、他の任命権者に属する職員であった期間
 - ウ 国家公務員から引き続いて職員となった場合、国家公務員であった期間
 - エ 他の地方公共団体又は公庫等（期末手当の額の算定上、本県の職員として通算することとしているものに限る。）の職員から引き続いて職員となった場合、他の地方公共団体又は公庫等の職員であった期間
- (3) 除算される期間
- 職員の在職期間算定期間中に、次に掲げる期間のある者については、当該期間は、(1)及び(2)の期間から除算される。
- ア 非常勤であった期間
 - イ 育児休業職員（育児休業の承認を受けた期間（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箇月以下の職員を除く。）、自己啓発等休業職員又は配偶者同行休業職員であった期間の2分の1の期間
 - ウ 育児短時間勤務職員等であった期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間の2分の1の期間
 - エ 修学部分休業又は高齢者部分休業の承認を受けて1週間の勤務時間の一部について勤務しなかった時間の2分の1の時間
- (4) 期間の計算
- (1)から(3)までの期間の計算は、次のように行う。
- ア 民法（明治29年法律第89号）第143条の例による。
 - イ 1箇月未満の期間（アの計算によって生じたものを含む。）が2以上あるときは、これらの期間を合算する。
 - ウ 日を月に換算するときは30日をもって1箇月とし、時間を日に換算するときは7時間45分（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職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成6年兵庫県条例第43号）第4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。以下同じ。）をもって1日とする。
- 5 期末手当の支給の一時差止め
- (1) 期末手当の支給の一時差止処分
- ア 警察本部長（以下「本部長」という。）は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職した者が、給与条例第25条の3第1項各号のいずれかに該当する場合は、あらかじめ兵庫県人事委員会（以下「人事委員会」という。）に協議の上、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。
 - イ 本部長は、期末手当の支給の一時差止処分（以下「一時差止処分」という。）を行った場合は、当該一時差止処分を受けた者に対して、期末手当及び勤勉手当（期末手当）支給一時差止処分書（様式第1号）を交付しなければならない。
 - ウ 本部長は、一時差止処分を行った場合は、処分説明書（職員の給与に関する実施規程（昭和35年兵庫県人事委員会告示第3号）別紙様式第14）の写し1部を人事委員会に提

出しなければならない。

(2) 一時差止処分の取消しの申立てに係る人事委員会との協議

本部長は、前記(1)の規定による一時差止処分を受けた者から、当該一時差止処分の取消しの申立てがなされた場合は、速やかに、その取扱いについて、人事委員会に協議しなければならない。

(3) 一時差止処分の取消し

本部長は、給与条例第25条の3第3項の規定に基づき一時差止処分を取り消した場合は、速やかに、当該一時差止処分を受けた者に対し、期末手当及び勤勉手当（期末手当）支給一時差止処分取消通知書（様式第2号）を交付するとともに、人事委員会に対し、理由を付してその旨を書面で通知しなければならない。

第2 勤勉手当

1 勤勉手当の支給される者

次に掲げる者（2に該当する者を除く。）には、勤勉手当が支給される。

(1) 勤勉手当の基準日（以下「基準日」という。）に在職する職員

(2) 基準日前1箇月以内に退職（懲戒免職によるものを除く。）し、若しくは地方公務員法第16条第1号に該当して同法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡した職員

2 勤勉手当の支給されない者

次に掲げる者には、勤勉手当は支給されない。

(1) 前記1の(1)の職員のうち基準日に次のいずれかに該当する者

ア 給料が支給されていない病気休暇中の職員（給与条例第6条の2の規定の適用を受ける職員）

イ 休職中の職員。ただし、公務上の災害又は通勤による災害のため休職にされている職員（給与条例第41条第1項又は派遣条例第6条の適用を受ける職員）を除く。

ウ 停職中の職員

エ 非常勤職員

オ 育児休業職員のうち、算定期間中に勤務期間（休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間のうち、次に掲げる期間以外の期間を含む。）がない者

(ア) 育児休業職員、自己啓発等休業職員又は配偶者同行休業職員であった期間

(イ) 非常勤であった期間

(ウ) 休職（公務上の災害又は通勤による災害（公益的法人等に派遣中の職員及び退職派遣者並びに外国の機関に派遣中の職員の派遣先の業務上の災害及び通勤による災害を含む。以下同じ。）による場合を除く。）にされていた期間

(エ) 停職にされていた期間

(オ) 公務上の災害又は通勤による災害に基づかない傷病その他職員の都合により勤務しなかった期間。ただし、次に掲げる期間は除く。

a 年次休暇、特別休暇及び介護休暇の期間

b 休務（職務に専念する義務の免除）及び職員の給与に関する規則（昭和35年兵庫県人事委員会規則第12号）第3条第2項第2号に規定する期間

カ 自己啓発等休業職員

キ 配偶者同行休業職員

ク 外国の機関に派遣中の職員

ケ 公益的法人等に派遣中の職員

(2) 前記1の(2)の職員のうち、次のいずれかに該当する者

ア 退職し、若しくは地方公務員法第16条第1号に該当して同法第28条第4項の規定により失職し、又は死亡した日において、(1)のいずれかに該当する職員であった者

イ 退職後引き続いて職員（非常勤である者を除く。）となった者

ウ 退職後引き続いて次に掲げる者となったもの

(ア) 他の任命権者に属する部局の職員（非常勤である者を除く。）

(イ) 国家公務員（非常勤である者を除く。）

(ウ) 他の地方公共団体又は公庫等の職員（勤勉手当の額の計算上、本県職員としての在職期間に通算される場合に限る。）

(エ) 退職派遣者

(3) 給与条例第25条の2各号のいずれかに該当する者

3 勤勉手当の基準日並びに支給日及び支給額

(1) 基準日並びに支給日及び支給額は、次に掲げるところによる。

ア 基準日は、次表の基準日欄に掲げるそれぞれの日である。

イ 支給日は、次表の基準日に対応する支給日欄に掲げるそれぞれの日である。ただし、同表の支給日欄に掲げる日が日曜日に当たるときは、同欄に掲げる日の前々日とし、同欄に掲げる日が土曜日に当たるときは、同欄に掲げる日の前日とする。

基準日	支給日
6月1日	6月30日
12月1日	12月10日

ウ 支給額は、勤勉手当基礎額に、前記アの基準日における支給率（次表に掲げる職員の勤務期間の区分ごとの期間率に、その者の勤務成績による成績率を乗じて得た割合）を乗じて得た額である。この場合において、給料月額等に変更がある場合には、第1の3の(3)の例によることとし、円位未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額である。

勤務期間	期間率
5箇月以上	100/100
4箇月15日以上 5箇月未満	95/100
4箇月以上 4箇月15日未満	90/100
3箇月15日以上 4箇月未満	80/100
3箇月以上 3箇月15日未満	70/100
2箇月15日以上 3箇月未満	60/100
2箇月以上 2箇月15日未満	55/100
1箇月15日以上 2箇月未満	45/100
1箇月以上 1箇月15日未満	35/100

15日以上 1 箇月未満	30/100
15日未満	25/100
零	0

(2) 勤勉手当基礎額は、次に掲げるところによる。

ア 勤勉手当の算出の基礎となる勤勉手当基礎額は、基準日（基準日前1箇月以内に退職又は死亡した職員については、その退職又は死亡の日）に職員が受けるべき給料月額及びこれに対する地域手当の月額合計額である。この場合において、円位未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額とする。

イ 勤勉手当基礎額に係る職務段階別加算及び管理職加算については、期末手当基礎額に係る職務段階別加算及び管理職加算の例（第1の3の(2)のイ及びウ）による。

(3) 成績率の取扱い

成績率は、次に掲げるところにより、成績級の区分に応じて基準日ごとに定める。

ア 成績級の区分

成績級の区分は、A、B、C、D、E、F、G及びHの8段階とし、次に掲げる事項により適用する。この場合において、一の職員に異なる区分が該当するときは、下位の区分を適用する。

(ア) 勤務成績

勤務成績による区分は、職員を対象に、特に優秀である者をA、優秀である者をB、良好である者をC、やや良くない者をD、あまり良くない者をE、良くない者をF、特に良くない者をG、著しく良くない者をHとする。

(イ) 懲戒処分等

懲戒処分並びに兵庫県警察職員の懲戒の取扱いに関する訓令（昭和40年兵庫県警察本部訓令第27号。以下「懲戒訓令」という。）第23条及び第24条に規定する訓戒及び注意（以下「懲戒処分等」という。）による区分は、職員を対象に、注意を受けた者をD、訓戒を受けた者をE、戒告の処分を受けた者をF、減給の処分を受けた者をG、停職の処分を受けた者をHとする。

イ 成績級の判定基準

(ア) 勤務成績による成績級は、所属長が所属職員の評定期間（基準日以前6箇月以内の期間をいう。ただし、新規採用者については、採用日から基準日までの期間をいう。以下同じ。）中の勤務成績等を総合的に判断し、決定するものとする。ただし、管理職手当受給者については、本部長が決定するものとする。

(イ) 懲戒処分等による成績級は、所属長が、注意にあつては懲戒訓令第24条第2項の規定による口頭により行った日、訓戒にあつては懲戒訓令第23条第2項の規定による訓戒書を交付した日、懲戒処分にあつては懲戒訓令第22条の規定による処分書等を交付した日を基準として決定するものとする。当該懲戒処分等の対象となる事案が生じた評定期間と、当該懲戒処分等の口頭による通知、訓戒書の交付又は処分書等の交付をした日の属する評定期間とが異なる場合も同様とする。

ウ 成績率

(ア) 成績率は、成績級ごとに、再任用職員若しくは再任用職員以外の職員又は特定幹部職員若しくは特定幹部職員以外の職員の別ごとに本部長が定めるものとする。

(イ) 成績率の特例

前記(ア)の規定にかかわらず、次表の職員欄に掲げる職員については、同表特例措置欄に掲げる措置を講ずることができる。

職員	特例措置
Aの成績級に決定された職員で、その功績が生命の危険を顧みず職務を遂行したもの、極めて優れた業績により表彰を受けたもの等その功績を高く評価する必要があると認められるもの	本部長が定める成績率とする。
D又はEの成績級に決定された職員のうち、前記(ア)の規定による成績率を適用することが当該成績級に決定されることとなった事由に照らして著しく過酷又は過酷であると警務部長が認めるもの	D又はEの成績級ごとに、再任用職員若しくは再任用以外の職員又は特定幹部職員若しくは特定幹部職員以外の職員の別ごとに本部長が定める成績率とする。
D、E、F又はGの成績級に決定された職員のうち、前記(ア)の規定による成績率を適用することが当該成績級に決定されることとなった事由に照らして軽微で軽微であると警務部長が認めるもの	D、E、F又はGの成績級ごとに、再任用職員若しくは再任用以外の職員又は特定幹部職員若しくは特定幹部職員以外の職員の別ごとに本部長が定める成績率とする。

4 勤務期間の計算

(1) 職員としての勤務期間

勤勉手当計算の基礎となる勤務期間は、次の表の基準日に対応する期間（基準日前1箇月以内に退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、当該基準日に対応する期間の始期から退職し、若しくは失職し、又は死亡した日までの間）における職員としての在職期間である。

基準日	期 間
6月1日	前年12月2日から6月1日まで
12月1日	6月2日から12月1日まで

(2) 通算される期間

(1)の表の基準日に対応する期間内に、第1の4の(2)（期末手当計算の基礎となる在職期間に通算される期間）のアからエまでに掲げる場合のあった者については、これらの場合の期間は、(1)の職員としての勤務期間に通算される。

(3) 除算される期間

職員の勤務期間算定期間中に、次に掲げる期間のある者については、当該期間は、(1)及び(2)の期間から除算される。

ア 休職（公務上の災害又は通勤による災害による場合を除く。）にされていた期間

イ 停職にされていた期間

ウ 非常勤であった期間

エ 公務上の災害又は通勤による災害に基づかない傷病その他職員の都合により勤務しなかった期間。ただし、次に掲げる期間は除く。

(ア) 職員の勤務時間、休暇等に関する条例第11条の3第1項の規定により指定された時間（以下「超勤代休時間」という。）

(イ) 年次休暇及び特別休暇の期間

(ウ) 休務及び職員の給与に関する規則第3条第2項第2号に規定する期間

オ 育児部分休暇の承認を受けて勤務しなかった期間

カ 介護休暇の期間から週休日、超勤代休時間及び休日（代休日を含む。）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

ク 育児休業職員、自己啓発等休業職員又は配偶者同行休業職員であった期間

ケ 育児短時間勤務職員等であっ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

コ 育児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

サ 修学部分休業又は高齢者部分休業の承認を受けて1週間の勤務時間の一部について勤務しなかった時間

シ 無給看護欠勤の期間

(4) 期間の計算

(1)から(3)までの期間の計算は、次のように行う。

ア 民法第143条の例による。

イ 1箇月未満の期間（アの計算によって生じたものを含む。）が2以上あるときは、これらの期間を合算する。

ウ (3)の除算期間のうち、負傷又は病気により勤務しなかった場合（休職を除く。）及び介護休暇の承認を受けた場合における1箇月未満の勤務しなかった期間（アの計算によって生じたものを含む。）の計算については、当該期間から週休日及び休日（代休日を含む。）を除く。

エ 日を月に換算するときは30日をもって1箇月とし、時間を日に換算するときは7時間45分をもって1日とする。

5 勤勉手当の支給の一時差止め

勤勉手当の支給の一時差止めについては、前記第1の5に定める期末手当の支給の一時差止めの規定を準用する。

第3 期末手当及び勤勉手当算出資料の提出

各所属給与管理者は、期末手当及び勤勉手当の算出に必要な事項を電子情報処理組織による給与事務取扱要領の制定について（昭和50年兵警務例規第7号）により、警務部長が別途通知する期日までに給与管理主管者に報告しなければならない。