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　期末手当を支給される者

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、又は死亡した職員

２　期末手当を支給されない者

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（昭和25年法律第261号）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　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

(ｱ)　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。）、短時間勤務職員（地方公務員法第22条の４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。）及び会計年度任用職員（地方公務員法第22条の２第１項第１号に掲げる者。）のうち週当たりの勤務時間が15時間30分以上の者であった期間を除く。）

カ　自己啓発等休業職員

キ　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、又は死亡した日において、前記(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（期末手当を支給される者に限る。）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（期末手当を支給される者に限る。）

(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（職員の定年等に関する条例（昭和59年兵庫県条例第15号）第12条の規定により採用され、又は職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例（令和４年兵庫県条例第39号）附則第２条第１項若しくは第２項若しくは第４条第１項若しくは第２項の規定により採用された職員をいう。以下同じ。）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		
$\frac{106.25}{100}$	$\frac{126.25}{100}$	６箇月	$\frac{100}{100}$
		５箇月以上６箇月未満	$\frac{80}{100}$
$\frac{61.25}{100}$	$\left(\frac{71.25}{100}\right)$	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、前記アにかかわらず、前記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	10級 9級 8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。）及び大規模警察署署長に限る。）		20/100
Ⅱ	7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。）		15/100
Ⅲ	6級	5級（Ⅱの区分の者を除く。） 4級（再任用職員以外の職員にあっては、17号給以上の者又は管理職手当受給者に限る。）	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		10/100
Ⅳ	5級 4級 3級	4級（Ⅲの区分の者を除く。） 3級 2級（再任用職員以外の職員にあっては、43号給以上の者に限る。）	2級 1級（再任用職員以外の職員にあっては、39号給以上の者に限る。）	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号給以上の者に限る。）	5級 4級	5/100

備考　1　大規模警察署とは東灘、葺合、兵庫、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、豊岡及び淡路の各警察署をいう。

2　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職務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、前記ア及びイにかかわらず、前記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。)	15/100
(ｴ) 本部、市警察部及びサイバーセキュリティ・捜査高度化センターの課長 (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) 第一機動パトロール隊長 (ｻ) 第二機動パトロール隊長 (ｼ) 鉄道警察隊長 (ｽ) 特殊詐欺特別捜査隊長 (ｾ) 運転免許試験場長 (ｿ) 交通機動隊長 (ﾀ) 高速道路交通警察隊長 (ﾁ) 機動隊長 (ﾂ) 警察署長 (ﾃ) 警察署の副署長（灘、生田、西宮、尼崎南、明石、加古川及び姫路警察署の副署長に限る。） (ﾄ) 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	10/100

(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３号）第３条第１項に規定する算出率で除して得た額

(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った者を含む。）に対する支給額は、前記(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（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（給与条例第41条第１項、派遣条例第６条） 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） 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）	100/100
エ　結核性疾患による場合（給与条例第41条第２項） オ　一般傷病による場合（給与条例第41条第３項）	80/100
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）	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）	100/100 ～ 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、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、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、退職派遣者であっ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

前記(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った者については、それぞれに掲げる期間は、前記(1)の在職期間として通算される。

ア　他の任命権者に属する職員から職員となった場合　当該他の任命権者に属する事務部局の職員であった期間

イ　会計年度任用職員のうち週当たりの勤務時間が15時間30分以上の者（他の任命権者に属する事務部局の会計年度任用職員を含む。）から職員となった場合　当該会計年度任用職員の任用期間

ウ　国若しくは他の地方公共団体の公務員、公庫等職員又は公立大学法人役員（対象団体については、期末手当の額の算定上、本県の職員としての在職期間を通算することとしている団体に限り、非常勤職員については育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員に限る。）

から引き続いて職員となった場合　職員としての在職期間に引き続いた当該国若しくは他の地方公共団体の公務員、公庫等職員又は公立大学法人役員の期間

(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、前記(1)及び(2)の期間から除算される。

ア　非常勤であった期間（育児短時間勤務職員等、短時間勤務職員及び会計年度任用職員のうち週当たりの勤務時間が15時間30分以上の者であった期間を除く。）

イ　育児休業（次に掲げる育児休業を除く。）をした期間、自己啓発等休業をした期間又は配偶者同行休業をした期間のうち、それぞれ２分の１の期間

(ｱ)　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職員の子育て支援に関する条例（平成21年兵庫県条例第15号。以下「子育て支援条例」という。）第４条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（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子育て支援条例第４条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箇月以下である育児休業

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

前記(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。以下「勤務時間条例」という。）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　勤勉手当を支給される者

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、又は死亡した職員

２　勤勉手当を支給されない者

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　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（育児短時間勤務職員等及び短時間勤務職員であった期間を除く。）

(ｳ)　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

(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

オ　自己啓発等休業職員

カ　配偶者同行休業職員

キ　外国の機関に派遣中の職員

ク　公益的法人等に派遣中の職員及び退職派遣者

(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、又は死亡した日において、前記(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。）

(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
６箇月	100／100
５箇月15日以上 ６箇月未満	95／100
５箇月以上 ５箇月15日未満	90／100
４箇月15日以上 ５箇月未満	80／100
４箇月以上 ４箇月15日未満	70／100
３箇月15日以上 ４箇月未満	60／100
３箇月以上 ３箇月15日未満	50／100
２箇月15日以上 ３箇月未満	40／100
２箇月以上 ２箇月15日未満	30／100
１箇月15日以上 ２箇月未満	20／100
１箇月以上 １箇月15日未満	15／100
15日以上	10／100

１箇月未満	
15日未満	5／100
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　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、注意にあっては懲戒訓令第24条第２項の規定による注意書の交付をした日、訓戒にあっては懲戒訓令第23条第２項の規定による訓戒書の交付をした日、懲戒処分にあっては懲戒訓令第22条の規定による処分書等の交付を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、当該懲戒処分等に係る注意書の交付、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、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、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

前記(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）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、前記(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、前記(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により勤務しなかった期間から、次に掲げる期間を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

(ｱ)　勤務時間条例第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
(ｴ)　週休日及び勤務時間条例第12条に規定する休日（勤務時間条例第13条第１項の規定により代休日を指定されて、当該休日に勤務した職員にあっては、当該休日に代る代休日。以下「休日等」という。）
オ　職員の都合により勤務しなかった期間（前記エの(ｱ)から(ｴ)までに掲げる期間を除く。）
カ　介護休暇の期間から週休日、超勤代休時間及び休日等を除いた日が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（第１の４の(3)のイの(ｱ)及び(ｲ)に掲げる育児休業を除く。）をした期間、自己啓発等休業した期間又は配偶者同行休業をした期間
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　育児部分休暇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
シ　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

(4)　期間の計算

前記(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　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。