

第 39 号議案

中野区立小学校及び中学校教育職員の勤勉手当に関する規則

上記の議案を提出します。

平成 29 年（2017 年）12 月 15 日

提出者 中野区教育委員会教育長 田 辺 裕 子

（提案理由）

中野区立小学校及び中学校教育職員の勤勉手当について規則を定める必要がある。

中野区立小学校及び中学校教育職員の勤勉手当に関する規則

(趣旨)

第1条 この規則は、中野区立小学校及び中学校教育職員の給与に関する条例（平成29年中野区条例第38号。以下「条例」という。）第23条の規定に基づき、勤勉手当の支給に関し必要な事項を定めるものとする。

(支給対象外職員)

第2条 条例第23条第1項前段の教育委員会規則で定める職員（同条第3項において準用する条例第21条各号のいずれかに該当する者を除く。）は、次に掲げる者とする。

- (1) 条例第23条第1項に規定する基準日（以下「基準日」という。）に新たに条例の適用を受けることとなった職員（次項第5号又は第8条の規定の適用を受ける者を除く。）
- (2) 地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第28条第2項第1号又は職員の休職の事由等に関する規則（昭和53年特別区人事委員会規則第17号。以下「休職規則」という。）第2条各号の規定に該当して休職にされている職員のうち給与の支給を受けていない職員
- (3) 法第28条第2項第2号の規定に該当して休職にされている職員
- (4) 法第29条の規定により停職の処分をされている職員
- (5) 法第55条の2第1項ただし書に規定する許可を受けている職員
- (6) 地方自治法（昭和22年法律第67号）第252条の17の規定により他の地方公共団体に派遣されている職員（以下「地方公共団体派遣職員」という。）のうち、条例を適用され、当該派遣

されている他の地方公共団体から勤勉手当の支給を受けている職員（以下「特定の地方公共団体派遣職員」という。）

- (7) 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条第1項の規定により育児休業をしている職員（以下「育児休業中の職員」という。）のうち、基準日以前6か月間（以下「支給期間」という。）において勤務した期間がある職員以外の職員
 - (8) 職員の職務に専念する義務の免除に関する規則（昭和53年特別区人事委員会規則第14号。以下「職免規則」という。）第2条第1項第2号又は第7号に掲げる場合に該当し職務に専念する義務を免除され、中野区教育委員会（以下「教育委員会」という。）が別に定める団体（以下「団体」という。）の事業又は事務に従事している職員（中野区立小学校及び中学校教育職員の給与の減額を免除することのできる場合の基準に関する規則（平成29年中野区教育委員会規則第 号。以下「減免基準」という。）第2条に規定する承認を受けていない職員に限る。以下「団体派遣職員」という。）
 - (9) 教育公務員特例法（昭和24年法律第1号）第26条第1項の規定により大学院修学休業をしている職員（以下「大学院修学休業中の職員」という。）
- 2 条例第23条第1項後段の教育委員会規則で定める職員は、次に掲げる者とする。
- (1) 退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において前項第2号から第9号までの規定のいずれかに該当した職員
 - (2) 法第28条第1項の規定により免職された職員
 - (3) 法第28条第4項の規定により職を失った職員（法第16条第1号に該当して職を失った職員を除く。）

- (4) 法第29条の規定により免職された職員
- (5) 退職後新たに条例の適用を受けることとなった職員
- (6) 退職後引き続いて国又は他の地方公共団体等の職員となった者（支給期間におけるその者の条例の適用を受ける職員として在職した期間（以下「勤務期間」という。）について、当該国又は他の地方公共団体等の条例第20条及び第23条の規定に相当する規定に基づき支給される勤勉手当に相当する手当（以下「勤勉手当等」という。）の基礎となるべき期間に通算する措置を講じられていない場合を除く。）

（基準日に育児休業をしている職員の勤務した期間）

第3条 前条第1項第7号の勤務した期間は、次に掲げる期間以外の期間とする。

- (1) 育児休業中の職員として在職した期間
- (2) 前条第1項第4号に掲げる職員として在職した期間
- (3) 休職にされていた期間
- (4) 中野区職員の職務に専念する義務の特例に関する条例（昭和26年中野区条例第20号。以下「職免条例」という。）第2条の規定により職務に専念する義務を免除され、かつ、減免基準第2条に規定する承認を受けていない期間（職免規則第2条第1項第2号若しくは第7号に掲げる場合に該当し職務に専念する義務を免除され、団体の事業若しくは事務に従事していた期間（以下「団体派遣期間」という。）又は同項第4号に掲げる場合に該当し職務に専念する義務を免除され、講演等を行った期間（以下「講演等を行った期間」という。）を除く。）
- (5) 法令等の規定により職務に専念する義務を免除される場合であって、教育委員会が別に定める事由若しくは交通機関の事故等によらないで、又は無届で勤務しないこと（以下「私事欠勤等」と

いう。)の取扱いを受けた期間

(6) 中野区立小学校及び中学校教育職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例(平成29年中野区条例第39号。以下「勤務時間条例」という。)第18条に規定する介護休暇(以下「介護休暇」という。)により勤務しない期間

(7) 勤務時間条例第20条に規定する組合休暇(以下「組合休暇」という。)により勤務しない期間

(8) 大学院修学休業中の職員として在職した期間
(支給割合)

第4条 条例第23条第2項の教育委員会規則で定める支給割合は、100分の95に勤務期間におけるその者の別表第1左欄に掲げる欠勤等日数の区分に応じ同表右欄に定める割合を乗じて得た割合に次項に規定する成績率を乗じて得た割合とする。

2 成績率は、職員の勤務成績により、教育委員会が特別区人事委員会の承認を得て定める割合とする。

3 第1項の規定にかかわらず、勤務期間において教育公務員特例法第14条に掲げる事由に該当して休職されている期間(以下「結核休職期間」という。)のある職員の支給割合は、その者に適用される同項に定める割合に勤務期間におけるその者の次の各号に掲げる職員の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た割合に前項に規定する成績率を乗じて得た割合とする。

(1) 欠勤等日数が70日未満の者 100分の100

(2) 欠勤等日数が70日以上(次号及び第4号に掲げる者を除く。) 100分の80

(3) 欠勤等日数が70日以上で、勤務期間中の結核休職期間以外の期間に次条第1項に規定する欠勤等の期間(結核休職期間を除く。)及び同条第3項に規定する部分休業等により勤務しない時

間がない者（次号に掲げる者を除く。） 100分の100

- (4) 勤務期間中に次条第1項に規定する欠勤等の期間以外の期間がない場合又は勤務期間中に同項に規定する欠勤等の期間及び同条第3項に規定する部分休業等により勤務しない時間がある場合において、勤務期間（勤務時間条例第5条及び第6条の規定による週休日、勤務時間条例第12条及び第13条の規定による休日並びに勤務時間条例第14条第1項の規定により指定された代休日（以下「週休日等」という。）を除く。）から欠勤等日数を減じた日数が1日未満となる者 零

（欠勤等日数）

第5条 前条第1項及び第3項の欠勤等日数は、勤務期間中の次に掲げる期間（第3項の規定の適用を受けるものを除く。以下「欠勤等の期間」という。）ごとに、当該欠勤等の期間から週休日等を除いた日における勤務時間条例の規定による1日の正規の勤務時間（以下「1日の正規の勤務時間」という。）について勤務しない時間を勤務時間条例第3条第1項に規定する勤務時間を38時間45分で除して得た数（以下「算出率」という。）で除して得た時間を合計した時間を7時間45分をもって1日（第11号に掲げる期間にあっては2日とする。）として換算した日数（1日未満の端数の時間があるときはこれを切り捨てた日数）を合計した日数とする。

- (1) 法第28条第2項第1号の規定に該当して休職にされている職員として在職した期間
- (2) 休職規則第2条各号の規定に該当して休職にされている職員として在職した期間
- (3) 第2条第1項第3号に掲げる職員として在職した期間
- (4) 第2条第1項第4号に掲げる職員として在職した期間
- (5) 第2条第1項第5号に掲げる職員として在職した期間

- (6) 育児休業中の職員として在職した期間（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月以下である場合を除く。）
 - (7) 大学院修学休業中の職員として在職した期間
 - (8) 職免条例第2条の規定により職務に専念する義務を免除され、かつ、減免基準第2条に規定する承認を受けていない期間（団体派遣期間又は講演等を行った期間を除く。）
 - (9) 結核休職期間
 - (10) 勤務時間条例第16条に規定する病気休暇（以下「病気休暇」という。）により勤務しない期間（次号に掲げる期間を除く。）
 - (11) 引き続く7日以上にわたらない病気休暇の取扱いを受けた期間（以下「短期の病気休暇の期間」という。）のうち、勤務期間における短期の病気休暇の期間（短期の病気休暇の期間の初日の属する月（当該初日が基準日である場合には、基準日の前日の属する月）の数が勤務期間において3以上ある場合に限る。）
 - (12) 組合休暇により勤務しない期間
 - (13) 勤務時間条例第17条第1項に規定する生理休暇により勤務しない期間（条例第14条第1項の規定により給与が減額される期間に限る。）
 - (14) 介護休暇により勤務しない期間
 - (15) 私事欠勤等の取扱いを受けた期間
- 2 前項に定めるもののほか、支給期間において勤務期間以外の期間がある職員に係る同項の欠勤等日数の算定に当たっては、当該期間から週休日等に相当する日を除いた日数を同項の合計した日数に加算する。
 - 3 前項に定めるもののほか、第1項の欠勤等日数の算定に当たっては、1日の正規の勤務時間の一部について、職免条例第2条の規定

により職務に専念する義務を免除されたことにより勤務しない時間（減免基準第2条に規定する承認を受けていない期間（団体派遣期間又は講演等を行った期間を除く。）に係るものに限る。）、病気休暇、介護休暇、勤務時間条例第19条に規定する介護時間（以下「介護時間」という。）若しくは組合休暇により勤務しない時間、私事欠勤等の取扱いを受けた時間又は育児休業法第19条第1項に規定する部分休業（以下「部分休業」という。）により勤務しない時間（以下「部分休業等により勤務しない時間」という。）があるときは、教育委員会が別に定めるところにより、日又は時間に換算し、第1項の換算した日数、合計した日数又は勤務しない時間に加算する。

4 第1項及び前項の規定は、介護休暇により勤務しない期間については、日を単位として承認された場合における勤務しない期間から週休日等を除いた日における勤務しない時間と時間を単位として承認された場合における勤務しない時間を合計した時間を算出率で除して得た時間を7時間45分をもって1日として換算した日及び1日未満の端数の時間を合計した日及び時間が30日を超えない場合は、適用しない。

5 第3項の規定は、介護時間又は部分休業により勤務しない時間については、当該勤務しない時間をそれぞれ合計した時間を算出率で除して得た時間を7時間45分をもって1日として換算した日及び1日未満の端数の時間を合計した日及び時間が30日を超えない場合は、適用しない。

（減額率）

第6条 勤務期間において次に掲げる事由（以下「減額事由」という。）がある者に対する第4条第1項及び第3項の規定の適用については、これらの規定中「成績率を乗じて得た割合」とあるのは

「成績率を乗じて得た割合に100分の100から別表第2に掲げる当該減額事由に応じそれぞれの割合（以下「減額率」という。）を減じて得たものをそれぞれ乗じて得た割合」とする。

- (1) 私事欠勤等の取扱いを受けた期間があること。
- (2) 法第29条の規定により停職の処分をされたこと。
- (3) 法第29条の規定により減給の処分をされたこと。
- (4) 法第29条の規定により戒告の処分をされたこと。

2 前項第1号の私事欠勤等の取扱いを受けた期間は、当該期間における私事欠勤等の取扱いを受けた時間を算出率で除して得た時間を7時間45分をもって1日として換算した日を単位として計算する。この場合において、1日の正規の勤務時間の一部について私事欠勤等の取扱いを受けたことがあるときは、当該私事欠勤等の取扱いを受けた時間を教育委員会が別に定めるところにより日に換算する。

3 前2項の規定により算定した支給割合に1,000分の10未満の端数があるときは、その端数を切り捨てるものとする。

（欠勤等日数の算定の特例）

第7条 特定の地方公共団体派遣職員の当該他の地方公共団体に派遣されている期間及び団体派遣職員の当該団体派遣期間（以下「派遣期間等」という。）に係る第4条第1項及び第3項の欠勤等日数の算定に当たっては、当該派遣期間等における欠勤等の期間に相当する期間、週休日等に相当する日、1日の正規の勤務時間に相当する時間及び部分休業等により勤務しない時間に相当する時間をそれぞれ欠勤等の期間、週休日等、1日の正規の勤務時間及び部分休業等により勤務しない時間とみなして、第5条の規定を適用する。

2 派遣期間等がある者の減額率の算定に当たっては、当該派遣期間等における減額事由に相当する事由を減額事由とみなして、前条の

規定を適用する。

第 8 条 次に掲げる者（以下「国等の職員」という。）が引き続いて条例の適用を受ける職員となった場合においては、条例適用前の国等の職員として在職した期間、欠勤等の期間に相当する期間、週休日等に相当する日、1日の正規の勤務時間に相当する時間、部分休業等により勤務しない時間に相当する時間及び減額事由に相当する事由をそれぞれ条例の適用を受ける職員として在職した期間、欠勤等の期間、週休日等、1日の正規の勤務時間、部分休業等により勤務しない時間及び減額事由とみなして、第 4 条から第 6 条までの規定を適用する。

- (1) 区の要請に基づいて、国又は他の地方公共団体等を退職した者
- (2) 地方公共団体派遣職員（特定の地方公共団体派遣職員を除く。）
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、教育委員会が別に定める者
（一時差止処分の手続等）

第 9 条 中野区立小学校及び中学校教育職員の期末手当に関する規則（平成 29 年中野区教育委員会規則第 号）第 8 条及び第 9 条の規定は、条例第 23 条第 3 項において準用する条例第 22 条の規定による勤勉手当に係る一時差止処分について準用する。この場合において、同規則第 8 条第 1 項中「条例第 21 条及び第 22 条」とあるのは「条例第 23 条第 3 項において準用する条例第 21 条及び第 22 条」と、同規則第 9 条第 1 項中「条例第 22 条第 1 項」とあるのは「条例第 23 条第 3 項において準用する条例第 22 条第 1 項」と、同規則第 9 条第 3 項中「条例第 22 条第 5 項」とあるのは「条例第 23 条第 3 項において準用する条例第 22 条第 5 項」と、同規則第 9 条第 6 項中「条例第 22 条第 2 項」とあるのは「条例第 23 条第 3 項において準用する条例第 22 条第 2 項」と、同規則第 9 条

第 8 項中「条例第 2 2 条第 3 項又は第 4 項」とあるのは「条例第 2 3 条第 3 項において準用する条例第 2 2 条第 3 項又は第 4 項」と読み替えるものとする。

(勤勉手当基礎額の意義)

第 1 0 条 条例第 2 3 条第 2 項及びこの規則において、職員の勤勉手当基礎額とは、次に掲げるものを除き、当該職員の基準日における給料及びこれに対する地域手当の月額合計額をいう。

- (1) 基準日において条例第 1 8 条第 1 項第 2 号又は休職規則第 4 条第 1 項第 1 号若しくは第 2 項の規定により給料及び地域手当を減額されている職員については、当該減額された給料及びこれに対する地域手当の月額合計額
- (2) 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ついては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日の前日における給料及びこれに対する地域手当の月額合計額
- (3) 基準日において、地方公務員災害補償法（昭和 4 2 年法律第 1 2 1 号。以下「地公災法」という。）の規定による休業補償若しくは傷病補償年金又は労働者災害補償保険法（昭和 2 2 年法律第 5 0 号。以下「労災保険法」という。）の規定による休業給付、傷病年金、休業補償給付若しくは傷病補償年金（以下「休業補償等」という。）を受けている職員（以下「休業補償等受給職員」という。）については、当該休業補償等を受ける事由がないとしたならば、当該職員が受けることとなる給料及びこれに対する地域手当の月額合計額。ただし、基準日において地公災法第 3 0 条又は労災保険法第 1 2 条の 2 の 2 第 2 項の規定により休業補償等を 1 0 0 分の 7 0 に減額されている職員（以下「休業補償等減額受給職員」という。）については、それぞれの 1 0 0 分の 7 0 の額の合計額

(4) 基準日において法第29条の規定によりその給料を減給されている職員については、当該減給された給料及び給料に対する地域手当の月額合計額

(5) 基準日において育児休業中の職員については、基準日現在において当該職員が受けるべき給料及びこれに対する地域手当の月額合計額

(給与月額の意義)

第11条 条例第23条第2項及びこの規則において、職員の給与月額とは、次に掲げるものを除き、当該職員の基準日における給料及びこれに対する地域手当の月額合計額をいう。

(1) 基準日において条例第18条第1項第2号又は休職規則第4条第1項第1号若しくは第2項の規定により給料及び地域手当を減額されている職員については、当該減額された給料及び地域手当の月額合計額

(2) 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ついては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日の前日における給料及びこれに対する地域手当の月額合計額

(3) 基準日において休業補償等受給職員である者については、当該休業補償等を受ける事由がないとしたならば、当該職員が受けることとなる給料及びこれに対する地域手当の月額合計額。ただし、基準日において休業補償等減額受給職員である者については、それぞれの100分の70の額の合計額

(4) 基準日において法第29条の規定によりその給料を減給されている職員については、当該減給された給料及び給料に対する地域手当の月額合計額

(5) 基準日において育児休業中の職員については、基準日現在において当該職員が受けるべき給料及びこれに対する地域手当の月額

の合計額

(支給額の調整)

第12条 次に掲げる者が、当該国又は他の地方公共団体等から勤勉手当等を支給される場合において、前各条の規定に基づいて勤勉手当を支給することが他の職員と均衡を失するときは、前各条の規定にかかわらず、教育委員会が別に定めるところにより勤勉手当の額を調整して支給し、又は支給しないことができる。

- (1) 基準日前1か月以内に退職し、基準日までに国又は他の地方公共団体等の職員となった者
- (2) 基準日前1か月以内に国又は他の地方公共団体等を退職し、基準日までに条例の適用を受ける職員となった者

(支給日)

第13条 勤勉手当の支給日は、次に定めるところによる。ただし、その日が日曜日又は土曜日であるときは、その日前のその日に最も近い日曜日又は土曜日でない日とする。

- (1) 6月に支給する勤勉手当にあつては、6月30日
- (2) 12月に支給する勤勉手当にあつては、12月10日

2 前項の規定にかかわらず、教育委員会は、非常災害、給与事務のふくそうその他の理由により、前項の支給日に支給することができないと認めた場合においては、別に支給日を定めることができる。

(端数計算)

第14条 条例第23条第2項の勤勉手当基礎額及び給与月額にそれぞれ1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

別表第1 (第4条関係)

欠勤等日数	割合
-------	----

7日未満	100分の100
7日以上13日未満	100分の95
13日以上20日未満	100分の90
20日以上30日未満	100分の80
30日以上43日未満	100分の70
43日以上56日未満	100分の60
56日以上70日未満	100分の50
70日以上83日未満	100分の40
83日以上96日未満	100分の30
96日以上110日未満	100分の20
110日以上	100分の10

備考 この表の規定にかかわらず、勤務期間中に欠勤等の期間以外の期間がない場合又は勤務期間中に欠勤等の期間及び部分休業等により勤務しない時間がある場合において、勤務期間（週休日等を除く。）から欠勤等日数を減じた日数が1日未満となるときにおける割合は、零とする。

別表第2（第6条関係）

減額事由	減額率
私事欠勤等の取扱いを受けた期間が9日以上あること。	100分の100
私事欠勤等の取扱いを受けた期間が7日又は8日あること。	100分の70
私事欠勤等の取扱いを受けた期間が5日又は6日あること。	100分の50
私事欠勤等の取扱いを受けた期間が4日あること。	100分の30
私事欠勤等の取扱いを受けた期間が3日あること。	100分の10
私事欠勤等の取扱いを受けた期間が2日あること。	100分の5
法第29条の規定により停職の処分をされたこと。	1回につき100分の20

法第29条の規定により減給の処分をされたこと。	1回につき100分の15
法第29条の規定により戒告の処分をされたこと。	1回につき100分の10