

○東京都市町村職員退職手当組合職員期末手当及び勤勉手当支給規則

(平成3年2月2日
規則第1号)

改正 平成 3年12月11日 規則第2号
平成15年12月24日 規則第3号
平成21年 4月30日 規則第5号
平成22年 2月25日 規則第1号
平成25年 3月29日 規則第3号
平成27年 3月31日 規則第3号
令和 4年11月25日 規則第5号

(目的)

第1条 この規則は、東京都市町村職員退職手当組合職員の給与に関する条例（昭和40年条例第9号。以下「給与条例」という。）に基づき、期末手当及び勤勉手当の支給に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(期末手当の支給を受ける職員)

第2条 給与条例第16条第1項前段の規定により期末手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの支給基準日に在職する職員のうち、次の各号に掲げる職員以外の職員とする。

- (1) 支給基準日付け採用者（支給基準日に新たに支給条例の適用を受けることとなった職員をいう。ただし、第7条第1項各号に該当する職員を除く。）
- (2) 無給休職者（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号の規定に基づき休職されている職員のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。）
- (3) 刑事休職者（法第28条第2項第2号の規定に基づき休職されている職員をいう。）
- (4) 停職者（法第29条第1項の規定に基づき停職されている職員をいう。）
- (5) 育児休業者（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項の規定に基づき育児休業をしている職員をいう。ただし、支給基準日以前6月以内の期間において勤務した期間（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（育児休業法第2条

第1項の規定に基づき育児休業をしていた期間及び第2号から第4号までに掲げる職員として在職した期間を除く。)を含む。)がある職員を除く。

- (6) 他の地方公共団体に派遣されている者(地方自治法(昭和22年法律第67号)第252条の17の規定に基づき他の地方公共団体に派遣されている職員をいう。)
- (7) 無給で職務に専念する義務を免除されている者(東京都市町村職員退職手当組合職員の職務に専念する義務の特例に関する条例(昭和53年条例第1号。以下「職免条例」という。)第2条の規定に基づき職務に専念する義務を免除された者で、給与条例第10条第1項の規定に基づく任命権者の承認がない職員をいう。)

第3条 給与条例第16条第1項後段に規定する規則で定める職員は、次の各号に掲げる職員とし、これらの職員は期末手当を支給しない。

- (1) その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において前条第2号から第5号まで及び第7号の一に該当する職員であった者(前条第7号に該当する職員で職務従事の命令をされていた場合は除く。)
- (2) 勤務実績の不良により分限免職された者(法第28条第1項第1号の規定に基づき免職された職員をいう。)
- (3) 欠格条項に該当し、失職した者(法第28条第4項の規定に基づき職を失った職員をいう。)
- (4) 懲戒免職された者(法第29条第1項の規定に基づき免職された職員をいう。)
- (5) 退職の後支給基準日までの間において、次に掲げる職員(非常勤の職員を除く。)となった者
 - ア 給与条例の適用を受ける職員
 - イ 特別職に属する職員
- (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(支給基準日以前6月以内の期間においてその者の職員としての在職期間について、国又は他の地方公共団体等の給与条例第16条又は第17条に規定する手当に相当する手当の基礎となるべき在職期間に通算する措置を講じられていない場合を除く。)

第4条 支給基準日前1月以内において給与条例の適用を受ける常勤の職員としての退職が2回以上ある者について、前2条の規定を適用する場合には、支給基準日に最も近い

日の退職のみをもって当該退職とする。

(一時差止処分の手続)

第5条 任命権者は、給与条例第17条の3の規定による期末手当の一時差止処分（以下「一時差止処分」という。）を行おうとする場合は、あらかじめ管理者に協議するものとする。

(一時差止処分書及び処分説明書)

第5条の2 任命権者は、期末手当の一時差止処分を行う場合には、当該一時差止処分を受ける者に一時差止処分書（様式第1号）を交付しなければならない。

2 給与条例第17条の3第5項の説明書（以下「処分説明書」という。）の様式は、様式第2号による。

3 一時差止処分書又は処分説明書を交付する場合において、一時差止処分を受けるべき者の所在が知れないときは、当該一時差止処分書又は処分説明書の内容を東京都市町村職員退職手当組合公告式条例（昭和40年条例第4号）第2条第2項の規定に基づき掲示することをもって通知に代えることができる。この場合においては、その掲示した日から起算して2週間を経過した日に、当該一時差止処分書又は処分説明書が当該一時差止処分を受けるべき者に到達したものとみなす。

(処分説明書の写しの提出)

第5条の3 任命権者は、期末手当の一時差止処分を行った場合は、当該処分説明書の写しを管理者に提出するものとする。

(一時差止処分の取消しの申立ての手続等)

第5条の4 給与条例第17条の3第2項の規定による期末手当の一時差止処分の取消しの申立ては、その理由を明示した書面で行わなければならない。

2 任命権者は、前項の申立てがなされた場合には、その取扱いについて管理者に協議するものとする。

(一時差止処分の取消しの通知)

第5条の5 任命権者は、給与条例第17条の3第3項又は第4項の規定により期末手当の一時差止処分を取り消した場合には、当該一時差止処分を受けた者及び管理者に対し、理由を付してその旨を書面で通知しなければならない。

(期末手当に係る在職期間)

第6条 給与条例第16条第2項に定める在職期間は、同条例の適用を受ける職員として

の在職した期間とする。

2 前項の期間の算定については、次の各号に掲げる期間を算入しない。

(1) 第2条第4号及び第7号（職務従事の命令をされた場合は除く。）に掲げる職員として在職した期間については、その全期間

(2) 欠勤により給与を減額された期間

(3) 休職にされていた期間、介護休暇により勤務しなかった期間（東京都市町村職員退職手当組合職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（昭和42年条例第7号。以下「勤務時間等に関する条例」という。）第3条又は第5条に規定する正規の勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）の一部において勤務しない介護休暇がある場合は、管理者が別に定めるところにより日に換算した期間を含む。）から勤務時間等に関する条例第4条に規定する週休日、勤務時間等に関する条例第9条の2第1項の規定による勤務時間の全部を時間外勤務代休時間として承認された日、勤務時間等に関する条例第10条に規定する休日及び勤務時間等に関する条例第11条第1項に規定する代休日（以下「週休日等」という。）を除いた日が30日を超える場合）及び育児休業（次に掲げる育児休業を除く。）の承認を受けた期間については、その2分の1

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東京都市町村職員退職手当組合職員の育児休業等に関する条例（平成4年条例第5号。以下「育児休業条例」という。）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（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箇月以下である育児休業

3 給与条例第18条第1項の規定の適用を受ける職員であった期間については、前項の規定にかかわらず算入する。

第7条 支給基準日以前6月以内の期間において、次の各号に掲げる者が給与条例の適用を受ける職員となった場合は、その期間においてそれらの者として在職した期間は、前条第1項の在職期間に算入する。ただし、それらの者として在職した期間に係る期末手

当に相当する手当等の支給を受ける場合は、それらの者として在職した期間を除く。

- (1) 特別職に属する常勤の職員
- (2) 組合の要請に基づいて、国又は他の地方公共団体を退職し、給与条例の適用を受けることとなった職員

2 前項の期間の算定については、前条第2項及び第3項の規定を準用する。

(一時差止処分に係る在職期間)

第7条の2 給与条例第17条の3第1項又は第3項に規定する在職期間は、給与条例の適用を受ける職員とし在職した期間とする。

(職務段階加算表)

第7条の3 給与条例第16条第5項に規定する規則で定める職員の区分及び規則で定める割合は、別表のとおりとする。

(勤勉手当の支給を受ける職員)

第8条 給与条例第17条第1項前段の規定により勤勉手当の支給を受ける職員は、同項に規定する職員のうち次の各号に掲げる職員以外の職員とする。

- (1) 休職者。ただし、給与条例第18条第1項の規定の適用を受ける職員を除く。
- (2) 育児休業者。ただし、支給基準日（給与条例第17条第1項に規定する勤勉手当の支給基準日をいう。）以前6月以内の期間において勤務した期間（実際に勤務した期間とし、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を除く。）がある職員を除く。
- (3) 第2条第1号、第4号、第6号及び第7号の一に該当する者

第9条 給与条例第17条第1項後段に規定する規則で定める職員は、次の各号に掲げる職員とし、これらの職員には、勤勉手当を支給しない。

- (1) その退職し、若しくは失職し、又は、死亡した日において前条各号の一に該当する職員であった者（第2条第7号に該当する職員で勤務従事の命令をされた場合は除く。）
- (2) 勤務実績の不良により分限免職された者（法第28条第1項第1号の規定に基づき免職された職員をいう。）
- (3) 欠格条項に該当し、失職した者（法第28条第4項の規定に基づき職を失った職員をいう。）
- (4) 懲戒免職された者（法第29条第1項の規定に基づき免職された職員をいう。）

(5) 第3条第5号及び第6号に掲げる者

2 第4条の規定は、前項の場合に準用する。

(勤勉手当の一時差止処分の手続等)

第9条の2 第5条から第5条の5までの規定は、給与条例第17条の4の規定による勤勉手当の一時差止めについて準用する。この場合において、第5条中「給与条例第17条の3」とあるのは「給与条例第17条の4」と読み替えるものとする。

(勤勉手当の支給割合)

第10条 給与条例第17条第2項に規定する管理者の定める割合は、次条に規定する勤務日数による割合に、勤務成績に応じて管理者が定める割合を乗じて得た割合とする。

(勤務日数による割合)

第11条 勤務日数による割合は、支給基準日以前6月以内の期間における勤務した日数を、職務の性質によって定められた勤務すべき日数で除して得た割合とする。

第12条 前条に規定する勤務すべき日数の算定に当たっては、勤務時間等に関する条例第4条、第7条及び第8条に規定する日は含まないものとする。ただし、職務の性質によってそれらの日に勤務することが定められている場合は、この限りでない。

第13条 第11条に規定する勤務した日数の算定に当たっては、次条、第15条及び第16条の規定によるほか、前条の規定を準用するものとする。

第14条 勤務した日数の算定に当たっては、次の各号に掲げる日数については、これを勤務したものとみなし、勤務した日数に含めるものとする。

(1) 勤務時間等に関する条例第9条、第13条、第14条、第16条及び第18条の規定に基づき勤務しなかった場合はその日数

(2) 有給で職務に専念する義務を免除された日数（職免条例第2条の規定に基づき職務に専念する義務を免除され、給与条例第10条第1項の規定に基づく任命権者の承認があった場合の日数をいう。）

(3) 給与条例第18条第1項の規定の適用を受け休職された場合、その休職にされた全日数

第15条 勤務した日数の算定に当たっては、次の各号に掲げる期間は含まないものとする。

(1) 休職されていた期間（前条第3号に掲げる日数を除く。）

(2) 欠勤により給与を減額された期間

- (3) 病気休暇により治療に専念した期間（暦年で、その期間が8日未満の場合は除く。）
- (4) 停職されていた期間
- (5) 介護休暇により勤務しなかった期間（正規の勤務時間の一部において勤務しない介護休暇がある場合は、管理者が別に定めるところにより日に換算した期間を含む。）から週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
- (6) 介護時間により正規の勤務時間の一部分について勤務しなかった日（管理者が別に定めるところにより日に換算した期間）が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (7) 育児休業により育児に専念した期間（次に掲げる育児休業を除く。）
 - 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（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箇月以下である育児休業
- (8) 部分休業により正規の勤務時間の一部分について勤務しなかった日（管理者が別に定めるところにより日に換算した期間）が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (9) 無給で職務に専念する義務を免除された期間（職務従事の命令をされた期間は除く。）

第16条 第7条第1項各号に掲げる職員の給与条例の適用を受けることとなる前の、同条の規定による在職期間内における第11条に規定する勤務した日数及び勤務すべき日数（それぞれについて第12条から前条までの規定により算定したもの）は、その者が給与条例の適用を受けることとなった後の同条のそれぞれの当該日数に加える。ただし、その期間においてそれらの者として在職した期間に係る勤勉手当に相当する手当等の支給を受ける場合は、それらの者として在職した期間におけるそれぞれの当該日数は、除

くものとする。

(管理者が定める割合)

第17条 第10条に規定する勤務成績に応じて管理者が定める割合は、100分の20以上予算の範囲において、管理者が定める総額に達するまでの範囲で定めるものとする。

(支給日)

第17条の2 期末手当及び勤勉手当の支給日は、次に定めるところによる。

(1) 6月に支給する期末手当及び勤勉手当にあつては6月15日

(2) 12月に支給する期末手当及び勤勉手当にあつては12月15日

2 前項各号に定める日が日曜日に当たるときはその日の前々日を、土曜日に当たるときは、その日の前日を支給日とする。

3 前2項の規定にかかわらず、管理者が特に必要があると認めるときは、前2項に規定する支給日を変更することができる。

第18条 この規則の施行に関して必要な事項は、管理者が定める。

附 則

この規則は、公布の日から施行し、平成2年4月1日から適用する。ただし、第6条第1項、第11条、第15条及び第16条の規定は、平成3年4月1日から施行する。

附 則 (平成3年12月11日規則第2号)

この規則は、公布の日から施行し、平成3年12月1日から適用する。

附 則 (平成15年12月24日規則第3号)

この規則は、平成16年1月1日から施行する。

附 則 (平成21年4月30日規則第5号)

この規則は、公布の日から施行する。

附 則 (平成22年2月25日規則第1号)

この規則は、公布の日から施行する。ただし、第7条及び第17条の2の規定は、平成22年4月1日から施行する。

附 則 (平成25年3月29日規則第3号)

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成27年3月31日規則第3号)

この規則は、平成27年4月1日から施行する。ただし、平成27年4月1日から平成

31年3月31日までの期間においては、別表中「職務の級が3級である職員（割合が10%である職員を除く。）」の割合については7%、「職務の級が2級である職員」の割合については5%とする。

附 則（令和4年11月25日規則第5号）

この規則は、公布の日から施行し、令和4年10月1日から適用する。ただし、この規則による改正後の職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則の規定は、同年6月2日から適用する。

別表（第7条の3関係）

職務段階加算表

職員の区分	割合
職務の級が5級である職員又は職務の級が4級である職員であって事務局次長、参事又はこれに相当する職にあるもの	20%
職務の級が4級である職員(割合が20%である職員を除く。)	15%
職務の級が3級である職員であって課長補佐又はこれに相当する職にあるもの	10%
職務の級が3級である職員(割合が10%である職員を除く。)	6%
職務の級が2級である職員	3%

様式第2号（第5条の2関係）

処 分 説 明 書

1 一時差止処分を受ける者			
(職)		(氏名)	
(離職時の所属部課)			
(離職時の役職名)		(離職時の級・号給)	
(採用年月日)	年 月 日	(離職年月日)	年 月 日
2 一時差止処分の内容			
(処分発令年月日)		(一時差止処分の対象となる手当)	
(根拠条項)			
(刑事事件との関係)	起訴日	年 月 日	
	逮捕日	年 月 日	
3 一時差止処分の理由 (思料される犯罪に係る罰条：)			
年 月 日		(一時差止処分者) 印	
(一時差止処分の取消し) この処分は、次のいずれかに該当する場合には取り消され、一時差し止められている期末手当が支給されます。			
1 この処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合			
2 この処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合			
3 一時差止処分を受けた者が在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなくこの処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合 (現に逮捕されているときその他これを取り消すことがこの処分の目的に反すると認めるときは、この限りではありません。)			
4 一時差止処分者が、この処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったと認める場合			