



3 高教福第 917 号
令和 3 年 10 月 22 日

小中学校課長 様
高等学校課長 様
特別支援教育課長 様
保健体育課長 様

教職員・福利課長

会計年度任用職員のうちシステム処理対象外の者に係る期末手当
算定に当たっての留意事項の一部改正について（通知）

このことについて、令和 3 年 12 月期の支給処理に対応した内容とするため、下記のとおり改正し通知しますので、適正な取扱いをお願いします。

また、必要に応じて貴職から関係学校長等に対して、周知してくださるようお願いいたします。

記

○ 改正内容

令和 3 年 12 月期の期末手当の支給処理に対応するため、所要の改正

○ 補足

今回通知する留意事項には現在の支給月数の 1.275 月を記載しておりますが、令和 3 年 12 月期以降の支給月数については、令和 3 年 10 月 14 日付けの人事委員会勧告の内容を踏まえ、今後、検討を行い決定しますので、支給月数が決定され次第、追ってお知らせします。

教職員・福利課 給与担当

TEL 088-821-4906

会計年度任用職員（システム処理対象外）の期末手当算定に当たっての留意事項
〔令和3年12月期用〕

1 期末手当支給の流れ

- (1) 支給対象者の選定 …… 2～4を参照
(2) (1) で選定された者の支給額の算定 …… 5を参照

※ 計算にあたっては、計算式に従い、1つの計算ごとに処理を行うこととし、約分はしないこと。計算の途中で、小数点以下で割り切れない端数が発生する場合には、端数処理を行わないこと。

(例) $1 \div 3 \times 3$ の場合、まず $1 \div 3$ を計算し、そのうえで3を乗ずる。

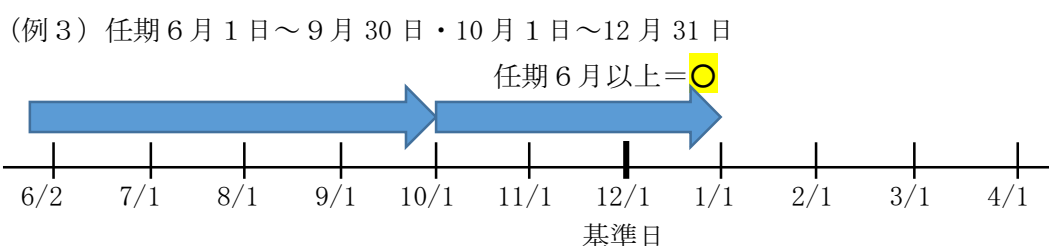
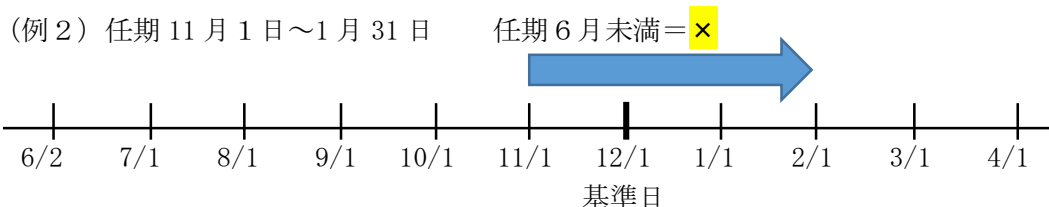
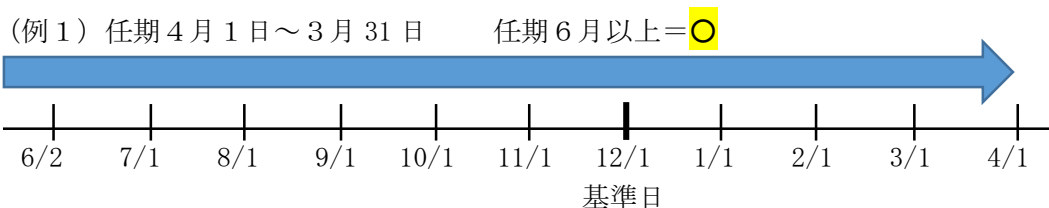
2 支給対象者

次の要件を満たしている者に対して、期末手当を支給する。

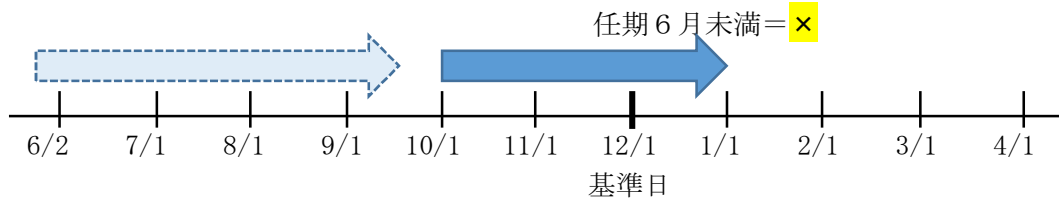
- ア 基準日（各年6月1日・12月1日）に在職する者のうち、同日時点において6月以上任用されている（任用が予定されている場合を含む。）者
イ 週当たり2日（15.5時間）以上の勤務時間が設定されている職
（公立学校職員の給与に関する条例第22条、第25条の6、期末手当及び勤勉手当に関する規則第5条・第15条）

3 要件ア：6月以上任用について

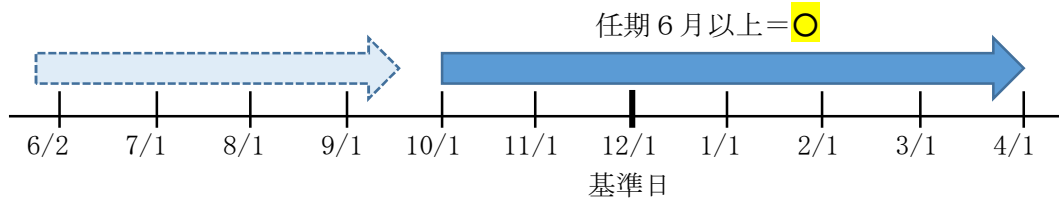
基準日時点で引き続いて6月以上任用されている（予定されている場合を含む。）者を対象とする。事例は次のとおり。



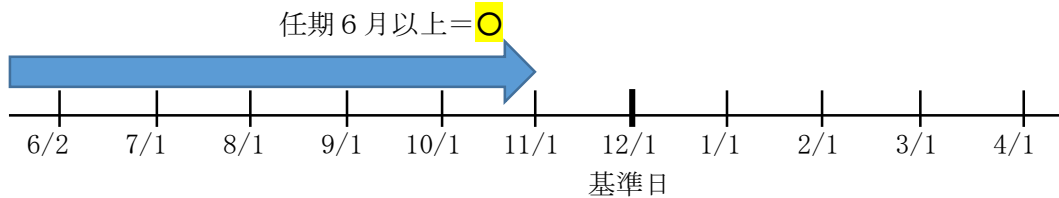
(例4) 任期6月1日～9月15日・10月1日～12月31日



(例5) 任期6月1日～9月15日・10月1日～3月31日



(例6) 任期5月2日～11月1日 (基準日前1月以内に退職)



4 要件イ：週当たり2日（15.5時間）以上の勤務時間について

週当たりの平均勤務時間が週2日以上（15時間30分以上）の職員を対象とする。

報酬が日額又は時間額で支給される場合の週当たりの平均勤務時間の判定に当たっては、基準期間内に会計年度任用職員として在職した期間に応じた勤務実績（休暇を取得した日時を含み、県教育委員会が設置する複数の会計年度任用職員を兼務する場合にあっては、すべての職の勤務日時を合算した実績とする。）を用いる。

※ 基準期間は、基準日以前6箇月以内の期間をいう。

（6月期＝前年12月2日～6月1日、12月期＝6月2日～12月1日）

○判定方法

基準日時点で任用されている職で判定する。

令和3年12月期については、基準日以前6月（R3.6.2～R3.12.1）の在職であれば、384.4時間以上となった場合に対象とする。

正規教職員の勤務日数（R3.6.2～R3.12.1）：124日

〃 勤務時間数：124日×7.75時間＝961時間

$$\frac{\text{実勤務時間数 (R3.6.2～R3.12.1)}}{961 \text{ 時間}} \geq 0.4 \leftarrow \frac{15.5}{38.75} \text{ 時間}$$

※ 正規教職員の勤務日数は、週休日及び休日を除く日数とする。

※ 基準期間内において2つの職で在職した場合（それぞれの職の任用期間が重複していない場合）は、まず原則どおり基準日時点で任用されている職で判定する。その結果要件を満たさない判定がされた場合は、以前の職が基準日時点で任用されている職と同じ職名であって、引き続き基準日以前6月の在職であれば、以前の職と基準日時点の職の実勤務時間数を合わせて384.4時間以上となった場合に対象とする。

※ 在職期間に応じた判定方法の例は次のとおり。

（例）6月7日～12月1日の在職であれば、375.1時間以上となった場合に対象

正規教職員の勤務日数（R3.6.7～R3.12.1）：121日

〃 勤務時間数：121日×7.75時間＝937.75時間⇒375.1時間以上

×0.4

※ 時間講師の勤務時間は1授業を1時間とする。

※ 臨時連絡員・非常勤寄宿舍指導員の宿直勤務は、通常勤務と比べて労働密度が低いこと（断続的労働）を考慮し、勤務1回を1日（＝7時間45分）とする。

※ 基準日をまたぐ宿直勤務（6月1日から2日又は12月1日から2日にかけての宿直）は、勤務開始から勤務終了までを1日とみなし、基準期間に勤務開始日を含み、勤務終了日は含めない（次期の基準期間にも含めない。）こととする。

5 支給額の算定方法

（1）報酬が月額で支給される場合

支給額＝月額×1.275×在職期間割合

（2）報酬が日額で支給される場合（基準日以前 $\boxed{6}$ 月在職の例）

基礎額＝日額×基準期間内の勤務日数÷（21日× $\boxed{6}$ 月）×21日（円未満切り捨て）

支給額＝基礎額×1.275×在職期間割合（円未満切り捨て）

（3）報酬が1時間当たりの額で支給される場合（基準日以前 $\boxed{6}$ 月在職の例）

基礎額＝1時間当たりの額×基準期間内の勤務時間数÷（7.75時間×21日× $\boxed{6}$ 月）
×（7.75時間×21日）（円未満切り捨て）

支給額＝基礎額×1.275×在職期間割合（円未満切り捨て）

【基礎額の算定について】

- 基礎額は、日額・時間額で支給されている報酬を月額に換算したものである。よって、基礎額の算定には、基準日時点で任用されている職の報酬金額と、基準日時点で任用されている職の在職期間を用いる（ $\boxed{\quad}$ 内の月数は、在職期間に応じて変動することとなる。）。

(2) 支給額の算定

$$\textcircled{1} \text{基礎額} = \text{時間額 } 3,000 \text{ 円} \times 248 \text{ 時間} \div (7.75 \text{ 時間} \times 21 \text{ 日} \times \boxed{6 \text{ 月}}) \\ \times (7.75 \text{ 時間} \times 21 \text{ 日}) = 123,999 \text{ 円 (円未満切り捨て)}$$

計算上は 126/21 とする

$$\textcircled{2} \text{基礎額} = \text{日額 } 9,000 \text{ 円} \times 12 \text{ 日} \div (21 \text{ 日} \times \boxed{2 \text{ 月 } 17 \text{ 日}}) \times 21 \text{ 日} = 38,440 \text{ 円} \\ (\text{円未満切り捨て})$$

計算上は 59/21 とする

$$\textcircled{3} \text{基礎額} = \text{時間額 } 1,600 \text{ 円} \times 150 \text{ 時間} \div (7.75 \text{ 時間} \times 21 \text{ 日} \times \boxed{6 \text{ 月}}) \\ \times (7.75 \text{ 時間} \times 21 \text{ 日}) = 39,999 \text{ 円 (円未満切り捨て)}$$

計算上は 126/21 とする

$$\text{支給額} = \textcircled{1} 123,999 \text{ 円} \times 1.275 \times 100/100 = 158,098 \text{ 円 (円未満切り捨て)}$$

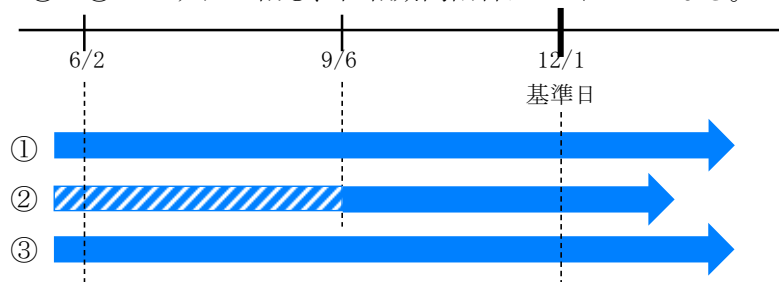
$$\textcircled{2} 38,440 \text{ 円} \times 1.275 \times 100/100 = 49,011 \text{ 円 (円未満切り捨て)}$$

$$\textcircled{3} 39,999 \text{ 円} \times 1.275 \times 100/100 = 50,998 \text{ 円 (円未満切り捨て)}$$

$$\Rightarrow \underbrace{\textcircled{1} 158,098 \text{ 円}}_{\text{A校から支給}} + \underbrace{\textcircled{2} 49,011 \text{ 円} + \textcircled{3} 50,998 \text{ 円}}_{\text{B校から支給}} = \underline{258,107 \text{ 円}}$$

※在職期間割合の考え方

①～③のいずれの職も、在職期間割合は 100/100 となる。



6 その他

(1) 歳出科目

第3節 職員手当等

(2) 支給日

正規教職員と同様（6月期 6月30日、12月期 12月10日）

(3) 複数校を兼務する場合の取扱い

期末手当の支給は、毎月の報酬の支給と同様に各所属で行うことを基本とし、支給要件の確認に当たっては、別添「支給確認書」を作成するなど、支給もれがないように各所属の担当者同士で連絡を取り合うこと。

「支給確認書」は、勤務実績が最も多い所属が主となって作成することを基本とし、勤務実績が同じ場合は、高知県立中学校、高等学校及び特別支援学校設置条例（昭和32年条例第19号）本則の表で定める順によることとする。

附 則（令和２年６月２４日付け２高教福第４４７号）

この取扱いとは令和２年６月期の期末手当の支給処理に適用する。

附 則（令和２年１０月２８日付け２高教福第９９８号・一部改正）

この取扱いとは令和２年１２月期の期末手当の支給処理に適用する。

附 則（令和３年５月２０日付け３高教福第２６３号・一部改正）

この取扱いとは令和３年６月期の期末手当の支給処理に適用する。

附 則（令和３年６月１１日付け３高教福第３５３号・一部訂正）

この取扱いとは令和３年６月期の期末手当の支給処理に適用する。

附 則（令和３年１０月２２日付け３高教福第９１７号・一部改正）

この取扱いとは令和３年１２月期の期末手当の支給処理に適用する。

■公立学校職員の給与に関する条例

(期末手当)

第 22 条 期末手当は、6 月 1 日及び 12 月 1 日（以下この条から第 22 条の 3 までにおいてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に支給する。これらの基準日前 1 箇月以内に退職し、又は死亡した職員（第 27 条第 6 項の規定の適用を受ける職員及び人事委員会規則で定める職員を除く。）についても、同様とする。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に 100 分の 127.5 を乗じて得た額に、基準日以前 6 箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- (1) 6 箇月 100 分の 100
- (2) 5 箇月以上 6 箇月未満 100 分の 80
- (3) 3 箇月以上 5 箇月未満 100 分の 60
- (4) 3 箇月未満 100 分の 30

3 再任用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100 分の 127.5」とあるのは、「6 月に支給する場合においては 100 分の 68.7、12 月に支給する場合においては 100 分の 68.8」とする。

4 第 2 項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、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とする。

5 職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して人事委員会規則で定める職員の職にある職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職の職制上の段階等を考慮して人事委員会規則で定める職員の職の区分に応じて 100 分の 20 を超えない範囲内で人事委員会規則で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第 2 項の期末手当基礎額とする。

6 第 2 項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

(第 1 号会計年度任用職員の期末手当)

第 25 条の 6 第 1 号会計年度任用職員の期末手当は、6 月 1 日及び 12 月 1 日にそれぞれ在職する職員（任期が 6 箇月未満である職員及び人事委員会規則で定める職員を除く。）に、常勤の職員の例により支給する。

■期末手当及び勤勉手当に関する規則

(期末手当に係る在職期間)

第5条 職員の条例第21条第2項、公立学校職員の条例第22条第2項及び警察職員の条例第21条第2項に規定する在職期間は、職員の条例の適用を受ける職員にあっては職員の条例、公立学校職員の条例の適用を受ける職員にあっては公立学校職員の条例、警察職員の条例の適用を受ける職員にあっては警察職員の条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。ただし、第2号の育児休業法第2条第1項の規定により育児休業をしている職員のうち、当該育児休業の1回の承認に係る期間が1月以下である職員（人事委員会が別に定める職員を除く。）の当該職員として在職した期間については、当該期間を除算しない。

(1) 第1条第3号及び第4号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) 第1条第6号及び第8号に掲げる職員並びに育児休業法第2条第1項の規定により育児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

(3) 地方公務員法第28条第2項又は分限条例第1条の2の規定により休職にされていた期間については、その2分の1の期間

(4) 育児休業法第10条第3項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務の承認を受けた職員（同法第17条の規定による短時間勤務をすることとなった職員を含む。第11条第2項第4号において「育児短時間勤務職員等」という。）として在職した期間については、当該期間から当該期間に算出率（育児休業条例第17条の規定により読み替えられた職員の条例第5条第1項、公立学校職員の条例第6条第1項及び警察職員の条例第5条第1項に規定する算出率をいう。第11条第2項第4号において同じ。）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

(5) 公益的法人等派遣職員として在職した期間のうち、部内の他の職員との均衡を考慮して任命権者が人事委員会と協議して定める職員として在職した期間については、任命権者が人事委員会と協議して定める期間

3 公務傷病等による休職者（職員の条例第26条第1項、公立学校職員の条例第27条第1項若しくは警察職員の条例第26条第1項の規定の適用を受ける者又は教育公務員特例法第14条（公立の学校の事務職員の休職の特例に関する法律（昭和32年法律第117号）において準用する場合を含む。）の規定の適用を受ける者をいう。以下同じ。）であった期間については、前項本文の規定にかかわらず、当該期間を除算しない。

(期末手当の支給を受けない第1号会計年度任用職員)

第15条 職員の条例第25条の6、公立学校職員の条例第25条の6及び警察職員の条例第25条の6の人事委員会規則で定める職員は、1週間当たりの勤務時間が15時間30分未満である職員とする。