

期末勤勉手当報告に係る留意点

(令和2年6月版)

埼玉県教育局教育総務部教職員課
県費事務担当

目次

<u>1 期末勤勉手当報告早見表</u>	<u>1</u>
1－1 期末勤勉手当報告早見表（標準例）	1
<u>2 期末勤勉手当報告に係る留意点</u>	<u>2</u>
2－1 令和2年6月期末勤勉手当に係る基準日等	2
2－2 紹介報告が必要な職員	2
2－3 期末勤勉手当確認リストについて	2
2－4 期間の数え方について	2
2－5 期間率について	2
2－6 【事例①】通算する前歴のある職員	3
2－7 【事例②】休職期間（公務・通勤傷病除く）がある職員	3
2－8 【事例③】育児休業期間がある職員	4
2－9 【事例④】育児短時間勤務期間がある職員	5
2－10 【事例⑤】育児部分休業を取得した職員	6
2－11 【事例⑥】病気休暇又は介護休暇を取得した職員	6
<u>3 期末勤勉手当報告に係るチェックリスト</u>	<u>7</u>

1 期末勤勉手当報告早見表

1-1 期末勤勉手当報告早見表（標準例）

	12/2	1/1	2/1	3/1	4/1	5/1	6/1	期間率	留意点
新規採用					新規採用（4/1採用）			期末 勤勉 30/100 30/100	
臨時の任用		臨時の任用（3/30任期満了）			臨時の任用（4/1発令）			期末 勤勉 80/100 95/100	「通算する前歴」欄への入力は行わない
市町村教委等からの転入	市町村教育委員会・埼玉大学附属学校（3/31退職）				新規採用（4/1採用）			期末 勤勉 100/100 100/100	12/2～3/31の期間について、「通算する前歴」欄へ入力する
基準日現在無給休職					基準日現在無給休職			期末 勤勉 0/100 0/100	報告不要
基準日現在有給休職					基準日現在有給休職			期末 勤勉 /100 0/100	在：6月 - (休職期間×1/2)
育児休業①		育児休業						期末 勤勉 0/100 0/100	報告不要
育児休業②		産前産後休暇			育児休業			期末 勤勉 /100 /100	在：6月 - (育休期間×1/2) 勤：6月 - 育休期間
育児休業③	産前産後休暇				育児休業			期末 勤勉 /100 0/100	在：6月 - (育休期間×1/2) ※「6月-育休期間」の期間を、勤勉手當に係る除算（その他）へ入力する
育児休業④	育児休業			産前産後休暇				期末 勤勉 /100 /100	在：6月 - (育休期間×1/2) 勤：6月 - 育休期間 <u>※育児休業③との混同に注意すること</u>
病気休暇① 介護休暇①			病休・介休 (実日数30日超)					期末 勤勉 100/100 /100	勤：6月 - 病(介)休期間 <u>※1月に満たない期間は実日数を数える</u>
病気休暇② 介護休暇②			病休・介休 (実日数30日以下)					期末 勤勉 100/100 100/100	報告不要

在：期末手當に係る在職期間 勤：勤勉手當に係る勤務期間

2 期末勤勉手当報告に係る留意点

期末勤勉手当の期間率の算出にあたっては、本通知のほか、「教職員給与事務の手引」を必ず参照し、誤りのないよう十分に御留意ください。また、給与報告を行うにあたっては、本通知、給与管理システム事務処理要領及び別添の「期末勤勉手当計算書」の「給与報告参考資料」シートを御参照ください。

2-1 令和2年6月期末勤勉手當に係る基準日等

基準日：令和2年6月1日

基準日以前6か月の期間：令和元年12月2日～令和2年6月1日

2-2 給与報告が必要な職員

ア 期末手当及び勤勉手当の期間率が100/100又は0/100以外の職員

イ 令和2年5月1日以降に退職した職員（死亡退職含む）

ウ 期末手当及び勤勉手当の期間率が100/100となる職員のうち、基準日以前6か月以内の期間に、県費支弁以外の通算する前歴※がある職員

※ 2-6 「【事例①】通算する前歴のある職員」も御参照ください。

2-3 期末勤勉手当確認リストについて

令和2年5月20日（水）に小中学校県費事務システムにより配信される「期末勤勉手当確認リスト」は、確認用の参考資料です。2-2を参考に、給与報告が必要な者については、漏れなく報告するようお願いします。

なお、「期末勤勉手当確認リスト」に出力された期間率と、実際の期間率とが異なる場合には、別添の「期末勤勉手当計算書」を電子メールにより御提出ください。また、給与報告を行う際には、当該ファイルの「給与報告参考資料」を参考に入力してください。

2-4 期間の数え方について

在職（勤務）期間や除算期間の数え方については、「教職員給与事務の手引」II-15-5ページを参照してください。

2-5 期間率について

在職期間及び勤務期間に応じた期間率については、「教職員給与事務の手引」II-15-8ページを参照してください。

2-6 【事例①】通算する前歴のある職員

基準日以前6か月以内の期間に、県費支弁以外の通算する前歴がある職員については、給与報告の際、「通算する前歴期間」へ通算する期間を入力してください。

通算する前歴期間

- 通算できるのは、計画的人事交流による市町村教育委員会又は埼玉大学附属学校等の職員であった期間です。
- 県費支弁の教職員であった期間や、埼玉県の採用試験に合格し、新たに採用された職員の、他の地方自治体の職員であった期間は、通算できません。

2-7 【事例②】休職期間（公務・通勤傷病除く）がある職員

(1) 基準日現在復帰している職員

- ・ 期末手当
「休職期間×1/2」の期間を在職期間から除算してください。
- ・ 勤勉手当
休職期間を勤務期間から除算してください。

(2) 基準日現在無給休職である職員（早見表：基準日現在無給休職）

期末手当勤勉手当ともに支給されません。給与報告は不要です。

(3) 基準日現在有給休職である職員（早見表：基準日現在有給休職）

- ・ 期末手当
「休職期間×1/2」の期間を在職期間から除算してください。
- ・ 勤勉手当
支給されません。期間率は0/100となります。

給与報告の留意点

- 給与報告の際は、期間率の欄へのみ、入力してください（通算する前歴がある場合を除く）
- 基準日以前6か月の期間に病気休暇等を取得している場合でも、「勤勉手当に係る除算期間」の「病気休暇」等の欄へ入力してはいけません（給与管理システム上でエラーとなります）。
- 休職の期間を、「勤勉手当に係る除算期間」の「病気休暇」や「その他」の欄等へ入力してはいけません（給与管理システム上でエラーとなります）。

2-8 【事例③】育児休業期間がある職員

(1) 基準日以前6か月の期間が全て育児休業である場合（早見表：育児休業①）

期末勤勉手当とともに支給されません。給与報告は不要です。

(2) 基準日現在育児休業で、基準日以前6か月の期間に出勤の事実がある場合（早見表：育児休業②）

- ・ 期末手当

「育児休業期間×1/2」の期間を在職期間から除算してください。

- ・ 勤勉手当

育児休業期間を勤務期間から除算してください。

給与報告の留意点

- 給与報告の際は、期間率の欄へのみ、入力してください（通算する前歴がある場合を除く）
- 育児休業の期間を、「勤勉手当に係る除算期間」の「その他」の欄等へ入力してはいけません（給与管理システム上でエラーとなります）。

(3) 基準日現在育児休業で、基準日以前6か月の期間に産前産後休暇等を取得し、出勤の事実がない場合（早見表：育児休業③）

- ・ 期末手当

「育児休業期間×1/2」の期間を在職期間から除算してください。

- ・ 勤勉手当

支給されません。期間率は0/100となります。

「勤勉手当に係る除算期間」の「その他」の欄へ、「勤務期間－育児休業期間」の期間を入力してください。

給与報告の留意点

- 「勤勉手当に係る除算期間」へ、誤って産前産後休暇の期間を入力しないよう御注意ください。

(4) 基準日現在産前産後休暇等で、基準日以前6か月の期間に出勤の事実がない場合（早見表：育児休業④）

- ・ 期末手当
「育児休業期間×1/2」の期間を在職期間から除算してください。
- ・ 勤勉手当
育児休業期間を勤務期間から除算してください。

給与報告の留意点

- 給与報告の際は、期間率の欄へのみ、入力してください（通算する前歴がある場合を除く）
- 育児休業の期間を、「勤勉手当に係る除算期間」の「その他」の欄等へ入力してはいけません（給与管理システム上でエラーとなります）。

(5) 基準日現在復帰している職員

- ・ 期末手当
「育児休業期間×1/2」の期間を在職期間から除算してください。
- ・ 勤勉手当
育児休業期間を勤務期間から除算してください。

給与報告の留意点

- 給与報告の際は、期間率の欄へのみ、入力してください（通算する前歴がある場合を除く）
- 育児休業の期間を、「勤勉手当に係る除算期間」の「その他」の欄等へ入力してはいけません（給与管理システム上でエラーとなります）。

2－9 【事例④】育児短時間勤務期間がある職員

詳細な制度については、「教職員給与事務の手引」III-2-2ページ以降を御確認ください。

- ・ 期末手当
「（育児短時間勤務時間－育児短時間勤務期間×算出率※）×1/2」の期間を在職期間から除算してください。
- ・ 勤勉手当
「育児短時間勤務時間－育児短時間勤務期間×算出率※」の期間を在職期間から除算してください。

※ 算出率：当該職員の1週間当たりの勤務時間をフルタイムで勤務する職員の1週間当たりの勤務時間で除して得た数

2-10 【事例⑤】育児部分休業を取得した職員

まず、育児部分休業により勤務しなかった期間が30日を超えるか確認します。

取得した時間数を積み上げ、7時間45分をもって1日と数えて積算してください。

(1) 育児部分休業により勤務しなかった期間が30日を超える場合

- 期末手当

除算しません。

- 勤勉手当

当該勤務しなかった全期間を勤務期間から除算してください。

「勤勉手当に係る除算期間」の「部分休業」の欄へ、当該除算期間を入力してください。

(2) 育児部分休業により勤務しなかった期間が30日以下の場合

育児部分休業の期間については除算しません。他に通算する期間や除算する期間がない場合は、給与報告は不要です。

2-11 【事例⑥】病気休暇又は介護休暇を取得した職員

まず、病気休暇又は介護休暇により勤務しなかった期間が30日を超えるかを確認します。

連続して取得している場合は、週休日、学校職員の休日等を除いた実日数を数えます。1日に満たない時数については、取得した時間数を積み上げ、7時間45分をもって1日と数えて積算してください。

(1) 病気休暇又は介護休暇により勤務しなかった期間が30日を超える場合

- 期末手当

除算しません。

- 勤勉手当

当該勤務しなかった全期間を勤務期間から除算してください。

「勤勉手当に係る除算期間」の「病気休暇又は介護休暇」の欄へ、当該除算期間を入力してください。

病気休暇・介護休暇の除算期間の考え方

○ 1か月を超える連続した期間の考え方

ア 起算日が月の初月の場合

暦に従って月の初日から末日までを1月として計算する。

イ 起算日が月の中途の場合

① 最後の月に応当日に当たる日がある場合

最後の月の応当日の前日で月の計算を満了する

② 最後の月に応当日に当たる日がない場合

最後の月の末日をもって月の計算を満了する。

○ 1か月に満たない期間の考え方

週休日、学校職員の休日等を除いた実日数を数える

3 期末勤勉手当報告に係るチェックリスト

○ 期末勤勉手当報告（全般）

- 報告が必要な職員について、漏れなく報告したか
- 報告が必要ない職員について、誤って報告していないか

期間率が 100 / 100 又は 0 / 100 かつ、「通算する前歴期間」や「勤勉手当に係る除算期間」へ入力する必要がない職員は報告不要です。

- 職員番号は正しく入力したか

6月から新たに給与が支給される職員は氏名が表示されない場合がありますが、番号が正しいことを確認し、そのまま入力してください。

- 「期末勤勉手当確認リスト」の期間率と、実際の期間率とが異なる職員について、漏れなく「期末勤勉手当計算書」を電子メールにより提出したか

- 給与報告を行うに当たっては、「期末勤勉手当計算書」の「給与報告参考資料」のシートを参照し、給与報告した内容と一致していることを確認したか（任意）

「期末勤勉手当計算書」の提出を要しない者については、当該ファイルの使用は任意ですが、給与報告の誤りを防止するため、積極的に御活用いただくことを推奨します。確認のために使用する場合は、提出用のファイルとは別に、コピーをするなどして御活用ください。

承認期間が 1 か月未満の育児休業を取得している場合は、正しい計算結果が表示されません。教職員課県費事務担当へ御連絡ください。

○ 通算する前歴のある職員

- 市町村教育委員会・埼玉大学附属学校等から転入した職員について、通算する前歴期間へ該当期間を入力したか

- 臨時の任用職員、任期付職員、県教育局、教育事務所、県立学校等、県費支弁の職員であった期間について、誤って通算する前歴期間へ入力していないか

- 計画的的人事交流以外で、他の地方自治体等の職員であった期間について、誤って通算する前歴期間へ入力していないか

埼玉県の採用試験に合格し、新たに採用された職員の、他の地方自治体の職員であった期間は通算できません。

○ 休職期間がある職員

- 基準日現在無給休職である職員について、誤って給与報告していないか

- 基準日現在有給休職である職員について、勤勉手当の期間率は 0 / 100 としているか

- 基準日現在有給休職である職員について、「勤勉手当に係る除算期間」の欄は全て空欄となっているか
病気休暇を取得していた期間を「病気休暇」の欄へ入力してしまう誤りや、休職期間を「その他」の欄へ入力してしまう誤りが多く発生しています。

○ 育児休業期間がある職員

- 基準日以前 6か月の期間が全て育児休業である職員について、誤って給与報告していないか
- 育児休業の除算期間を、誤って「勤勉手当に係る除算期間」の「その他」の欄等へ入力していないか
- 基準日現在育児休業で、基準日以前 6か月の間に出勤の事実がない職員について、勤勉手当の期間率は「0 / 1 0 0」としているか。
また、「勤勉手当に係る除算期間」の「その他」の欄へ、「勤務期間 – 育児休業期間」を入力したか
「勤勉手当に係る除算期間」の「その他」の欄へ、誤って産前産後休暇の期間を入力する誤りが多く発生しています。
- 基準日現在産前産後休暇で、基準日以前 6か月の間に出勤の事実がない職員について、誤って期間率を「0 / 1 0 0」としていないか
基準日現在産前産後休暇の場合に、基準日現在育児休暇の場合と混同し、勤勉手当の期間率を「0 / 1 0 0」としてしまう誤りが多く発生しています。

○ 育児部分休業を取得した職員

- 育児部分休業により勤務しなかった期間が 30 日を超えるか確認したか
- 育児部分休業により勤務しなかった期間の数え方は正しいか
- 育児部分休業により勤務しなかった期間が 30 日を超えた場合、当該期間を除算したか
- 「勤勉手当に係る除算期間」の「部分休業」の欄へ除算する期間を入力したか

○ 病気休暇又は介護休暇を取得した職員

- 病気休暇又は介護休暇により勤務しなかった期間（実日数）が 30 日を超えるか確認したか
- 病気休暇又は介護休暇により勤務しなかった期間が 30 日を超えた場合、当該期間を除算したか
また、除算期間の数え方は正しいか
 - 1か月を超える連続した期間・・・応当日換算
 - 1か月未満の期間.....取得実日数を積算
- 「勤勉手当に係る除算期間」の「病気休暇（介護休暇）」の欄へ除算する期間を入力したか
ただし、基準日現在有給休職である場合、勤勉手当は支給されないことから、「病気休暇（介護休暇）」の欄へは入力してはならない。

給与報告にあたっては、「給与管理システム事務処理要領」や本文書「期末勤勉手当報告に係る留意点」を参照し、誤りのないよう注意してください。

本文書別添「期末勤勉手当計算書」の「給与報告参考資料」シートも御活用ください（期末勤勉手当計算書の提出が不要な職員についても、提出用とは別のファイルにコピーし、御使用ください）。

小中学校県費事務システムから報告したものについては、出力された控えについて、報告内容に誤りがないか確認を徹底するようお願ひします。