

## ○岡山県会計年度任用職員の給与の運用について

(令和元年10月25日岡人委第270号通知)

岡山県会計年度任用職員の給与及び旅費に関する条例(令和元年岡山県条例第45号。以下「条例」という。)及び岡山県会計年度任用職員の給与に関する規則(令和元年岡山県人事委員会規則第28号。以下「規則」という。)の運用について次のように定め、令和2年4月1日から適用することとしたので通知します。

(沿革)

令和 5年 8月25日第151号	令和 5年12月26日第269号
令和 6年12月24日第276号	令和 7年 3月21日第357号
令和 7年12月23日第270号	改正

記

### 条例第17条及び第18条関係

- 1 基準日に離職し、又は死亡した会計年度任用職員及び同日に新たに会計年度任用職員となった者は、条例第17条第1項前段及び第18条第1項前段の「それぞれ在職する」ものに含まれる。
- 2 条例第17条第1項前段及び第18条第1項前段の任期並びに規則第13条及び第16条の8の期間の計算については、次に定めるところによる。
  - 一 月により任期又は期間(次号において「任期等」という。)を計算する場合は、民法第143条の例による。
  - 二 1月に満たない任期等が2以上ある場合は、これらの任期等を合算するものとし、これらの任期等の計算については、日を月に換算する場合は30日をもって1月とし、時間を日に換算する場合は7時間45分をもって1日とする。
  - 三 前号の場合における介護休暇の期間を計算する場合は、会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則(令和元年岡山県人事委員会規則第26号)第3条第4項の規定により勤務時間が1日につき7時間45分となるように割り振られた日又はこれに相当する日以外の勤務日については、日を単位とせず、時間を単位として取り扱うものとする。
  - 四 前各号の規定により得られた期間に7時間45分未満の期間が生じた場合は、これを切り捨てるものとする。
- 3 規則第14条及び第16条の9の期間の計算については、期末手当及び勤勉手当の運用について(昭和38年岡人委第668号通知)第17項の規定を準用する。
- 4 期末手当及び勤勉手当の計算の基礎となる給与月額は、次に定めるところによる。
  - 一 条例第26条、職員の育児休業等に関する条例(平成4年岡山県条例第3号)第25条又は会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則第12条第2項ただし書(同規則第13条第2項及び第14条第2項において準用する場合を含む。)の規定により給与が減額される場合には、減額前の給与月額
  - 二 懲戒処分により給与を減ぜられた場合には、減ぜられない給与月額

## 規則第2条関係

- 1 「休日」には、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例（昭和26年岡山県条例第58号）第4条第1項に規定する休日のほか、所轄庁の事務が現実に停止する日を含むものとする。
- 2 給料は、その支給日に会計年度任用職員が現実に支給を受けることができるよう処理しなければならない。

## 規則第3条関係

- 1 「離職」とは、失職、懲戒免職及び退職（辞職、免職等失職及び懲戒免職以外のすべての退職をいう。）をいう。
- 2 「その際支給する」とは、支給の事由を生じた日以後計理上処理できる限り速やかに支給することをいう。
- 3 条例第5条第2項の規定は、退職以外の離職の場合は、その日の前日まで給料を支給する趣旨である。
- 4 条例第5条第3項の「その月まで給料を支給する。」とは、死亡した者が、その月の末日に死亡したものとした場合に受けることとなる給料を支給することをいう。

## 規則第4条関係

- 1 「支給義務者を異にして移動した場合」とは、会計年度任用職員の給料の支出について定められた予算上の科目を異にして移動した場合をいうものとする。  
なお、その他の場合においても必要と認めるときは、本条の規定に準じて取り扱って差し支えない。
- 2 「週休日」とは、会計年度任用職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規則第3条第3項の規定による週休日をいう。
- 3 週休日が休日と重なった場合においても、週休日として取り扱うものとする。

## 規則第5条関係

規則第5条の「その他これらに準ずる非常の場合」とは、やむを得ない事情により1週間以上にわたって帰郷する場合等があり、具体的な事例については任命権者が必要と認める場合とする。

## 規則第13条関係

規則第13条第2項第4号イ及びロの「育児休業の承認に係る期間」とは、基準日以前6箇月以内の期間とその一部又は全部が重複する育児休業の承認を受けた期間の初日から末日（育児休業の期間の延長の承認を受けた場合にあっては当該延長の承認を受けた期間の末日とし、育児休業の承認が効力を失い、又は取り消された場合にあっては当該承認が効力を失った日の前日又は当該承認が取り消された日の前日とする。）までの期間をいう。

## 規則第16条の11関係

- 1 規則第16条の11に規定する勤務成績の証明は、当該会計年度任用職員の人事評価、勤務評定その他当該会計年度任用職員の勤務成績を判定するに足ると認められる事実に基づいて行うものとする。なお、基準日以前における直近の人事評価の結果がない等の理由により勤務成績の証明が得られない場合は、規則第16条の1

- 1 第1項第2号に掲げる「勤務成績が良好な職員」に該当するものとして取り扱うことができる。
- 2 規則第16条の11第1項第3号に掲げる「勤務成績が良好でない職員」は、前項で定める勤務成績の証明により該当することとなる会計年度任用職員及び基準日以前6箇月以内の期間において次に掲げる場合に該当する会計年度任用職員とする。ただし、第1号又は第2号に掲げる場合に該当する会計年度任用職員で、第1号に該当することとなった懲戒処分を受けた日又は第2号に該当することとなった矯正措置を受けた日の直前の基準日以前において当該懲戒処分又は矯正措置の直接の対象となった事実に基づき規則第16条の11第1項第3号に掲げる「勤務成績が良好でない職員」に該当したもの（当該事実以外の事実に基づき基準日以前6箇月以内の期間において次に掲げる場合に該当したことがない職員に限る。）については、当該「勤務成績が良好でない職員」に該当したことに応じて当該会計年度任用職員に支給した勤勉手当の額を考慮して、相当と認めるときは、これらの規定に掲げる「勤務成績が良好でない職員」に該当しないものとして取り扱うことができる。
  - 一 懲戒処分を受けた場合
  - 二 訓告その他の矯正措置（勤務成績に及ぼす影響の程度が軽微であるものとして各任命権者があらかじめ指定するものを除く。）を受けた場合
  - 三 正當な理由なく勤務を欠いた場合
  - 四 その者の職務について監督する地位にある者から注意、指導等を受けたにもかかわらず、勤務成績が良好でないことを示す明白な事実が見られた場合又はこれに相当すると認められる場合
- 3 第2項第1号に掲げる場合に該当する会計年度任用職員の成績率は、次の各号に定める割合の範囲内で定めるものとする。ただし、同項ただし書に規定する会計年度任用職員のうち、同項ただし書の規定の適用を受けないものの成績率は、当該「勤務成績が良好でない職員」に該当したことに応じて当該会計年度任用職員に支給した勤勉手当の成績率を考慮して、相当と認めるときは、次の各号に定める割合以外の割合で定めることができる。
  - 一 停職の処分を受けた職員 100分の39以下
  - 二 減給の処分を受けた職員 100分の49.5以下
  - 三 戒告の処分を受けた職員 100分の60以下
- 4 第2項第2号に掲げる場合に該当する会計年度任用職員の成績率は、100分の60超100分の70.5未満の範囲内で各任命権者があらかじめ定める割合によるものとする。ただし、同項ただし書に規定する会計年度任用職員のうち、同項ただし書の規定の適用を受けないものの成績率は、当該「勤務成績が良好でない職員」に該当したことに応じて当該会計年度任用職員に支給した勤勉手当の成績率を考慮して、相当と認めるときは、当該割合以外の割合で定めることができる。
- 5 各任命権者は、規則第16条の11第1項の規定により会計年度任用職員の成績率を定めるに当たっては、勤勉手当の額の総額が各任命権者に所属する条例第18条第1項の会計年度任用職員の勤勉手当基礎額に100分の107.5を乗じて得

た額の総額を超えない範囲内で定めるものとする。ただし、これによることが著しく困難であると認められる特別の事情がある場合には、各任命権者は、これらの規定及びこの項の規定の趣旨に照らし合理的に必要と認められる範囲内において、別段の取扱いをすることができる。

#### 規則第17条関係

- 1 規則第17条第1項各号に掲げるものに該当するものがない場合は、民法の規定するところによる。
- 2 給与の支給を受ける同順位の者が2人以上ある場合、その中の1人を総代人として支給を受けることは差し支えない。

#### その他の事項

- 1 給料及び諸手当の支給に関し、その支給金額に1円未満の端数がある場合等の取扱いについては、国等の債権債務等の金額の端数計算に関する法律（昭和25年法律第61号）の規定するところによる。
- 2 条例及び規則の運用に関し、この通知により難い場合は、各任命権者は、あらかじめ人事委員会と協議して、別段の取扱いをすることができる。