

奈良県広域水道企業団職員の期末手当及び勤勉手当に関する規程をここに公布する。

令和7年3月31日

奈良県広域水道企業団企業長 山下 真

奈良県広域水道企業団企業管理規程第26号

奈良県広域水道企業団職員の期末手当及び勤勉手当に関する規程
(趣旨)

第1条 この規程は、奈良県広域水道企業団職員の給与に関する規程（令和7年3月企業管理規程第17号。以下「給与規程」という。）第23条から第26条までの規定に基づき、期末手当及び勤勉手当に関し必要な事項を定めるものとする。

(期末手当の支給を受ける職員)

第2条 奈良県広域水道企業団職員の給与の種類及び基準等に関する条例（令和7年2月条例第32号）第18条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基準日に在職する職員（給与規程第24条各号のいずれかに該当する者を除く。）のうち、次に掲げる職員（第1号又は第4号に該当する職員のうち、それぞれ同号に該当する在職期間と次の各号のいずれかに該当しない在職期間とを有する者を除く。）以外の職員とする。

- (1) 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をいう。）
- (2) 刑事休職者（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をいう。）
- (3) 停職者（法第29条第1項の規定により停職にされている職員をいう。）
- (4) 専従休職者（地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第6条第1項に規定する許可を受けている職員をいう。）
- (5) 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条の規定により育児休業をしている職員のうち、基準日以前6月以内の期間において勤務した期間（企業長が定めるこれに相当する期間を含む。）がある職員以外の職員
- (6) 自己啓発等休業職員（奈良県広域水道企業団職員の自己啓発等休業に関する条例（令和7年2月条例第26号）第2条の規定により自己啓発等休業をしている職員をいう。）

- (7) 配偶者同行休業職員（奈良県広域水道企業団職員の配偶者同行休業に関する条例（令和7年2月条例第27号）第2条の規定により配偶者同行休業をしている職員をいう。）

第3条 次に掲げる職員には、期末手当を支給しない。

- (1) その退職し、又は死亡した日において前条各号のいずれかに該当する職員であった者

- (2) その退職の後基準日までの間において次に掲げる者となった者

ア 給与規程の適用を受ける職員

イ 法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員（期末手当を支給される者に限る。）

ウ 特別職に属する職員（企業長が定める者に限る。）

- (3) その退職に引き続き次に掲げる者となった者

ア 国又は他の地方公共団体の職員（企業長が定める者に限る。）

イ 公庫等職員（国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第7条の2第1項に規定する公庫等職員をいう。以下同じ。）（企業長が定める者に限る。）

ウ その他ア及びイに掲げる者に準ずる者として企業長が定めるもの

第4条 給与規程第34条第6項ただし書の企業長が定める職員は、前条第2号及び第3号に掲げる職員とし、これらの職員には期末手当を支給しない。

第5条 基準日前1月以内において給与規程の適用を受ける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、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。

（特定幹部職員とする職員）

第6条 給与規程第23条第1項の企業長が定める職員は、給与規程別表第3の規定による管理職手当の区分（第8条において「管理職手当の区分」という。）が1種、2種又は3種の職を占める職員（休職にされている職員のうち給与規程第34条第1項に該当する職員以外の職員を除く。）とする。

（加算を受ける職員及び加算割合）

第7条 給与規程第23条第4項の企業長が定める職員の区分は、別表第1の職員欄に掲げる職員の区分とし、同項の100分の20を超えない範囲内で企業長が定める割合は、当該区分に対応する同表の加算割合欄に定める割合とする。

第8条 給与規程第23条第4項の管理又は監督の地位にある職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) 第6条に規定する職員

(2) 奈良県広域水道企業団一般職の任期付職員の採用等に関する規則（令和7年3月規則第12号）第3条第1項の給料表（以下「任期付職員給料表」という。）の適用を受ける職員（3号給以下の号給を受ける職員を除く。）

2 給与規程第23条第4項の100分の25を超えない範囲内で企業長が定める割合は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める割合とする。

(1) 第6条に掲げる職員のうち管理職手当の区分が1種の職を占める職員及び前項第2号に掲げる職員のうち任期付職員給料表の6号給以上を受ける職員 100分の20

(2) 第6条に掲げる職員のうち管理職手当の区分が2種の職を占める職員及び前項第2号に掲げる職員のうち任期付職員給料表の5号給を受ける職員 100分の15

(3) 第6条に掲げる職員のうち管理職手当の区分が3種の職を占める職員及び前項第2号に掲げる職員のうち任期付職員給料表の4号給を受ける職員 100分の10

（期末手当に係る在職期間）

第9条 給与規程第23条第1項に規定する在職期間は、給与規程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。

(1) 第2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) 育児休業法第2条の規定により育児休業をしている職員並びに第2条第6号及び第7号に掲げ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) 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1項に規定する育児短時間勤務をしている職員又は育児休業法第17条の規定による短時間勤務をしている職員（以下「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（奈良県広域水道企業団職員の育児休業等に関する規則（令和7年3月規則第17号）第21条の規定により読み替えられた給与規程に規定する算出率をいう。第17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) 法第26条の2第1項の規定により修学部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間については、その2分の1の期間

(6) 法第26条の3第1項の規定により高齢者部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間については、その2分の1の期間

3 前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる期間については、除算は行わない。

(1) 公務傷病等による休職者（給与規程第34条第1項の規定の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）であった期間

(2) 育児休業法第2条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のうち、次に掲げる期間

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7条に規定する期間内にある育児休業であって、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月以下である育児休業をしている職員として在職した期間

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7条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、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月以下である育児休業をしている職員として在職した期間

第10条 前条第1項の在職期間には、次に掲げる期間を算入する。

(1) 基準日以前6月以内の期間において、次に掲げる者が給与規程の適用を受ける職員となった場合は、その期間内においてそれらの者として在職した期間

ア 法第22条の2第1項第2号に掲げる者

イ 特別職に属する職員

(2) 基準日以前6月以内の期間において、次に掲げる者が引き続き給与規程の適用を受ける職員となった場合は、その期間内においてそれらの者として在職した期間

ア 国又は他の地方公共団体の職員（企業長が定める者に限る。）

イ 公庫等職員（企業長が定める者に限る。）

ウ その他ア及びイに掲げる者に準ずる者として企業長が定めるもの

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11条 給与規程第25条第1項（給与規程第26条第4項及び第34条第7項において準用する場合を含む。）に規定する在職期間は、給与規程の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前条第1項第1号ア及びイに掲げる者、同項第2号アからウまでに掲げる者並びに法第22条の2第1項第1号に掲げる者が引き続き給与規程の適用

を受ける職員となった場合は、それらの者として在職した期間は、前項の在職期間とみなす。

（一時差止処分の取消しの申立ての手續等）

第12条 給与規程第25条第4項（給与規程第26条第4項及び第34条第7項において準用する場合を含む。）の規定による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、企業長に対して行わなければならない。

（勤勉手当の支給を受ける職員）

第13条 奈良県広域水道企業団職員の給与の種類及び基準等に関する条例第19条前段の規定により勤勉手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日に在職する職員（給与規程第26条第4項において準用する給与規程第24条各号のいずれかに該当する者を除く。）のうち、次に掲げる職員（第2号中の第2条第4号に該当する職員のうち、同号に該当する在職期間と同条各号のいずれかに該当しない在職期間とを有する者を除く。）以外の職員とする。

（1）休職者。ただし、公務傷病等による休職者を除く。

（2）第2条第3号又は第4号に該当する者

（3）育児休業法第2条の規定により育児休業をしている職員のうち、育児休業条例第11条第2項に規定する職員以外の職員

（4）第2条第6号又は第7号のいずれかに掲げる者

第14条 次に掲げる職員には、勤勉手当を支給しない。

（1）その退職し、又は死亡した日において前条各号のいずれかに該当する職員であった者

（2）第3条第2号（イに掲げる者を除く。）及び第3号に掲げる者

（3）法第22条の2第1項に規定する会計年度任用職員

2 第5条の規定は、前項の場合に準用する。

（勤勉手当の支給割合）

第15条 給与規程第26条第1項に規定する勤勉手当の支給割合は、次条に規定する職員の勤務期間による割合（同条及び第20条において「期間率」という。）に第19条に規定する職員の勤務成績による割合（同条及び第20条において「成績率」という。）を乗じて得た割合とする。

（勤勉手当の期間率）

第16条 期間率は、基準日以前6月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じて、別表第2に定める割合とする。

（勤勉手当に係る勤務期間）

第17条 前条に規定する勤務期間は、給与規程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。

- (1) 第2条第3号及び第4号に掲げる職員として在職した期間
- (2) 育児休業法第2条の規定により育児休業をしている職員（第9条第3項第2号ア及びイに規定する職員を除く。）及び第2条第6号及び第7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（企業長が定める期間以外の公務傷病等による休職者であった期間を除く。）
- (4) 育児短時間勤務職員等として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間
- (5) 奈良県広域水道企業団職員の給与の種類及び基準等に関する条例（令和7年2月条例第32号。以下「給与条例」という。）第22条の規定により給料を減額された期間
- (6) 法第38条の規定による許可を得て勤務しなかったことにより給与を減額された期間
- (7) 負傷又は疾病（公務上の負傷若しくは疾病、通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号。以下「補償法」という。）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。）による負傷若しくは疾病（企業長が定める疾病を除く。）により勤務しなかった期間から奈良県広域水道企業団就業規則（令和7年3月企業管理規程第10号。以下「就業規則」という。）第3条第1項に規定する週休日、就業規則第8条第1項の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に規定する超過勤務代休時間を指定された日並びに就業規則第10条に規定する休日（就業規則第11条第1項の規定により代休日を指定され、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日）（次号において「週休日等」という。）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。ただし、企業長が定める期間を除く。
- (8) 就業規則第15条第1項の規定による介護休暇の承認を受けて勤務しなかった期間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
- (9) 就業規則第15条第1項の規定による介護時間の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (10) 育児休業法第19条第1項の規定による部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間及び育児休業条例第30条第1項の規定による承認を受けて

勤務しなかった期間の合計が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

(11) 法第26条の2第1項の規定により修学部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間

(12) 法第26条の3第1項の規定により高齢者部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間

第18条 第10条第1項の規定は、前条に規定する給与規程の適用を受ける職員として在職した期間の算定について準用する。

2 前項の期間の算定については、前条第2項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。

(勤勉手当の成績率)

第19条 奈良県広域水道企業団職員の定年等に関する条例（令和7年2月条例第20号）第12条の規定により採用された職員（第5項において「定年前再任用短時間勤務職員」という。）以外の職員の成績率は、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の範囲内において、企業長が定めるものとする。ただし、企業長は、その所属の給与条例第19条第1項の職員が著しく少数であることその他の第1号ア及びイに定める成績率により難い特別の事情があると認める場合には、別段の取扱いをすることができる。

(1) 直近の業績評価（基準日以前における直近の業績評価をいう。以下同じ。）の全体評語が上位（全体評語の段階が中位より上であることをいう。以下同じ。）又は中位の段階である職員（第4号に掲げる職員を除く。）

当該職員が次に掲げる職員の区分のいずれに該当するかに応じ、次に定める割合

ア 勤務成績が特に優秀な職員 100分の113を超え100分の205以下（給与規程第23条第1項に規定する特定幹部職員（以下この条において「特定幹部職員」という。）にあっては、100分の133を超え100分の245以下）

イ 勤務成績が優秀な職員 100分の103.5を超え100分の113以下（特定幹部職員にあっては、100分の123.5を超え100分の133以下）

ウ 勤務成績が良好な職員 100分の103.5（特定幹部職員にあっては、100分の123.5）

(2) 直近の業績評価の結果がない職員（次号の企業長が定める職員及び第5号に掲げる職員を除く。） 100分の103.5（特定幹部職員にあっては、100分の123.5）

ては、100分の123.5)

(3) 直近の業績評価の全体評語が下位（全体評語の段階が中位より下であることをいう。以下同じ。）の段階である職員（第6号に掲げる職員を除く。）その他企業長が定める職員 100分の97.5以下（特定幹部職員にあっては、100分の117.5以下）

(4) 任期付職員給料表の適用を受ける職員 当該職員が次に掲げる職員の区分のいずれに該当するかに応じ、次に定める割合

ア 勤務成績が優秀な職員 100分の87.5を超え100分の187.5以下

イ 勤務成績が良好な職員 100分の86

(5) 任期付職員給料表の適用を受ける職員のうち、直近の業績評価がない職員（次号の企業長が定める職員を除く。） 100分の86

(6) 直近の業績評価の全体評語が下位の段階である職員その他の企業長が定める職員 100分の80以下

2 前項の場合において、職員の成績率は、直近の業績評価の全体評語について、当該職員より上位である職員（人事評価に係る最終の評価者が成績率を定めようとする職員と同一である職員に限る。）の成績率を超えてはならない。

3 第1項の場合において、直近の業績評価の全体評語が上位又は中位の段階である職員のうち当該全体評語が同じ段階である職員について同項第1号アからウまで及び第4号ア又はイのいずれに並びに当該職員の成績率を定めるとき並びに直近の業績評価の全体評語が下位の段階である職員のうち当該全体評語が同じ段階である職員の成績率を定めるときは、これらの職員の直近の業績評価の全体評語が付された理由、個別評語及び当該個別評語が付された理由その他参考となる事項を考慮するものとする。

4 第1項第1号ア及びイに掲げる職員として成績率を定める者の数について基準となる割合は、企業長が定める割合の範囲内で企業長が定めるものとする。

5 人事交流等の事情により、直近の業績評価の結果がない職員について、企業長が必要と認める場合には、第1項第2号の規定にかかわらず、企業長が定めるところにより、同項第1号及び第3号に掲げる職員の区分のいずれかに該当するものとみなすことができる。

6 定年前再任用短時間勤務職員の成績率は、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の範囲内において、企業長が定めるものとする。

(1) 直近の業績評価の全体評語が上位又は中位の段階である職員 100分

の50以上（特定幹部職員にあっては、100分の60以上）

(2) 直近の業績評価の結果がない職員（次号の企業長が定める職員を除く。

） 100分の50（特定幹部職員にあっては、100分の60）

(3) 直近の業績評価の全体評語が下位の段階である職員その他企業長が定める職員 100分の48以下（特定幹部職員にあっては、100分の57以下）

7 第2項及び第3項の規定は、前項の場合について準用する。この場合において、第3項中「職員について同項第1号アからウまで及び第4号ア又はイのいずれに該当するかを定めるとき並びに当該職員の成績率を定めるとき並びに」とあるのは「職員の成績率を定めるとき及び」と読み替えるものとする。

（勤勉手当の加算額）

第20条 給与規程第26条第1項に規定する勤勉手当の加算額は、企業長が定める額に期間率を乗じて得た額とする。この場合において勤勉手当基礎額に成績率を乗じて得た額に当該額を加算して得た額を、勤勉手当基礎額で除して得た割合は、同項各号に掲げる職員の区分に応じて、同項各号に掲げる割合の範囲内でなければならない。

（支給日）

第21条 期末手当及び勤勉手当の支給日は、別表第3の基準日欄に掲げる基準日の別に応じて、それぞれ支給日欄に定める日とする。ただし、支給日欄に定める日が日曜日又は土曜日に当たるときは同欄の定める日前においてその日に最も近い金曜日とする。

2 企業長は、特別の必要があると認めるときは、前項の規定にかかわらず、別に期末手当及び勤勉手当の支給日を定めることができる。

（端数計算）

第22条 給与規程第23条第1項の期末手当基礎額又は給与規程第26条第1項前段の勤勉手当基礎額に1円未満の端数があるときは、当該端数を切り捨てるものとする。

（その他）

第23条 この規程の実施に関し必要な事項は、企業長が定める。

附 則

この規程は、令和7年4月1日から施行する。

別表第 1（第 7 条関係）

職員	加算割合
職務の級 8 級以上の職員	1 0 0 分の 2 0
職務の級 7 級及び 6 級の職員	1 0 0 分の 1 5
職務の級 5 級及び 4 級の職員	1 0 0 分の 1 0
職務の級 3 級の職員	1 0 0 分の 5

備考 加算割合が 1 0 0 分の 1 5、1 0 0 分の 1 0 又は 1 0 0 分の 5 と定められている職員で企業長が特に必要と認めたものの加算割合は、当該職員について定められている加算割合に 1 0 0 分の 5 を加えた割合とする。

別表第 2（第 1 6 条関係）

勤務期間	割合
6 月	1 0 0 分の 1 0 0
5 月 1 5 日以上 6 月未満	1 0 0 分の 9 5
5 月以上 5 月 1 5 日未満	1 0 0 分の 9 0
4 月 1 5 日以上 5 月未満	1 0 0 分の 8 0
4 月以上 4 月 1 5 日未満	1 0 0 分の 7 0
3 月 1 5 日以上 4 月未満	1 0 0 分の 6 0
3 月以上 3 月 1 5 日未満	1 0 0 分の 5 0
2 月 1 5 日以上 3 月未満	1 0 0 分の 4 0
2 月以上 2 月 1 5 日未満	1 0 0 分の 3 0
1 月 1 5 日以上 2 月未満	1 0 0 分の 2 0
1 月以上 1 月 1 5 日未満	1 0 0 分の 1 5
1 5 日以上 1 月未満	1 0 0 分の 1 0
1 5 日未満	1 0 0 分の 5
0	0

別表第 3（第 2 1 条関係）

基準日	支給日
6 月 1 日	6 月 3 0 日
1 2 月 1 日	1 2 月 1 0 日