

## ○管理職員特別勤務手当の支給等について

(平成27年3月20日岡人委第319号通知)

管理職員特別勤務手当に関する規則（平成3年岡山県人事委員会規則第27号）の規定に基づく管理職員特別勤務手当の支給等について次のように定め、平成27年4月1日から適用することとしたので、次の点に留意の上、制度の趣旨に沿った厳正な運用が図られるようお取り計らいください。

### 記

#### 1 管理職員特別勤務手当について

管理職員特別勤務手当は、臨時又は緊急の必要等がある場合において、明示の指示により又は明示の指示が想定される状況下で岡山県職員給与条例（昭和26年岡山県条例第18号。以下「給与条例」という。）第8条の2第1項に規定する職にある職員がそれぞれ週休日等又は週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間にやむを得ず勤務に従事したときに支給されるものである。

#### 2 勤務1回の取扱いについて

「管理職員特別勤務手当の運用について（平成3年岡人委第278号通知）」の給与条例第18条の4関係第3項及び第4項の「連続する勤務」には、休憩等に要した時間をはさんで引き続く勤務が含まれるものとする。ただし、当該休憩等に要した時間が相当時間（3時間程度）以上である場合は、休憩等に要した時間終了後の勤務の復帰を新たな勤務の開始として取り扱うものとする。（別紙参照）

#### 3 管理職員特別勤務手当の支給対象となる勤務等について

この手当の支給対象となる勤務か否かは、原則として、真に当該週休日等又は週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間に処理すべき業務のための勤務であったか否かを判断の基礎とし、臨時又は緊急の必要性もなく、職員の自由意思に基づいて行われる勤務又は自宅等において部下職員に指示を行えば足りるようなものまで含むものではないことに十分留意されたい。なお、次に掲げる業務のための勤務は、この手当の支給対象となる勤務としては取り扱わないものとする。

(1) 各種資料の整理等

(2) 通常の勤務時間内においても一般的に行われているデータの計測、機器の管理

その他これに類する業務

(3) 所属機関以外の機関等が主催する諸行事（記念式典、表彰式、講習会等）等への儀礼的な参加、出席（あいさつ等を行う場合を含む。）

(4) 所属機関が主催又は共催する諸行事等への開催事務担当者以外の立場での参加、出席

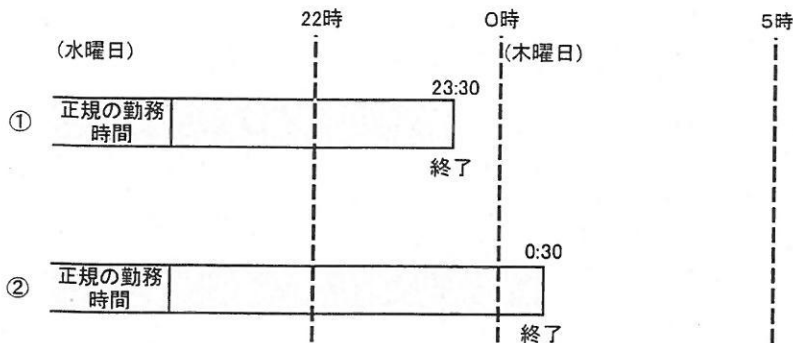
また、議会関係業務、法制協議関係業務、予算関係業務等についても、直後の勤務日の始業時刻以降に処理できるものについては、この手当の支給対象となる勤務としては取り扱わないものとする。

#### 4 管理職員特別勤務実績簿の記入について

任命権者（その委任を受けた者を含む。）は、手当の支給について疑義が生じないよう「勤務の内容」及び「勤務をすることが必要であった理由」を具体的に記入させるものとする。

### I. 平日における深夜勤務

#### (1) 正規の勤務時間から引き続く勤務の場合

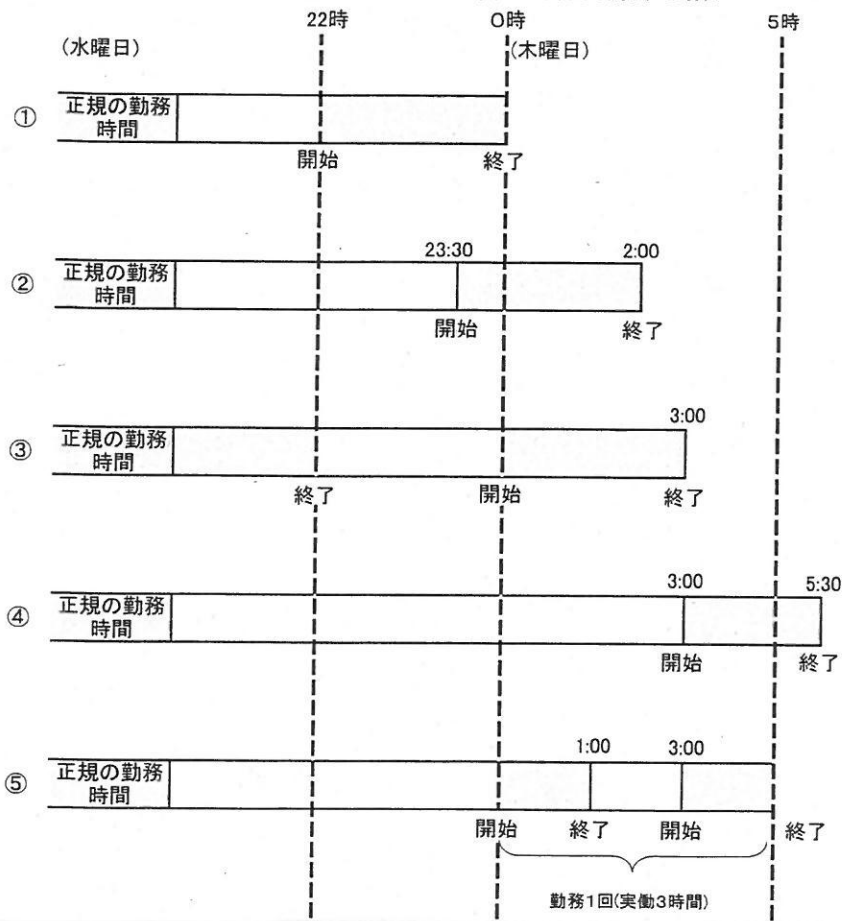


凡例  
◎: 週休日等勤務に係る手当を支給  
○: 平日深夜勤務に係る手当を支給  
×: いずれの手当も非支給

× 午前0時を超えない勤務の場合

○ 正規の勤務時間から引き続き午前0時を超える勤務の場合

#### (2) 正規の勤務時間終了後に退庁し、臨時又は緊急の必要により再び勤務する場合



× 午前0時から午前5時までの勤務がない場合

○ 午前0時から午前5時までの間に勤務をした場合

○ 午前0時から午前5時までの間に勤務をした場合

○ 午前0時から午前5時までの間に勤務をした場合

○ 午前0時から午前5時までの間に勤務をした場合

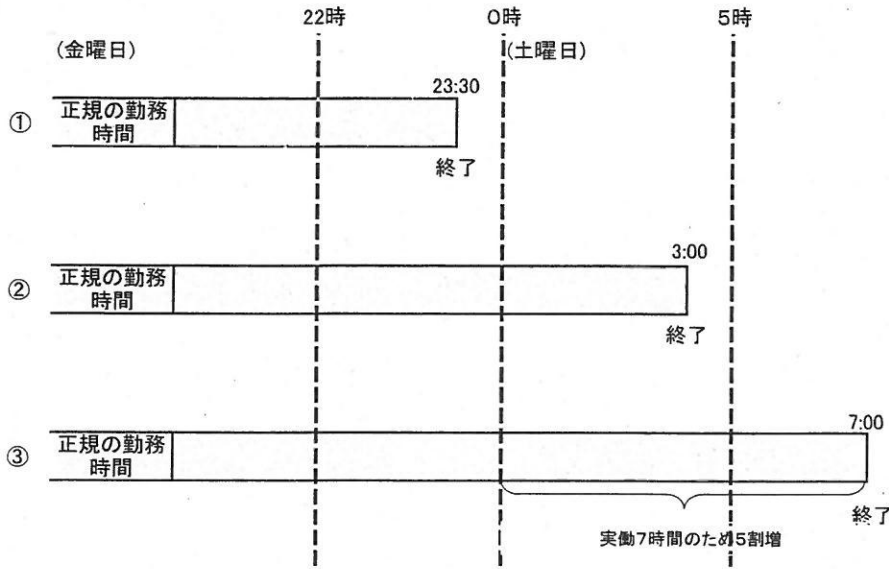
・管理職員特別勤務手当については、岡人委第278号及び岡人委第319号通知に照らし臨時又は緊急の必要性を検証した上で、真にやむを得ない勤務であると考えられるものを支給対象とする。

・なお、(2)の場合において、本来勤務する必要のない時間帯である平日深夜又は週休日等に1時間にも達しない極めて短時間の勤務を行うことは考えにくいため、原則として、このような勤務は手当の支給対象としないものとして取り扱うものとする。

・例外的に、平日深夜又は週休日等に1時間にも達しない極めて短時間の勤務について手当を支給する場合には、極めて短時間の勤務となった理由を管理職員特別勤務実績簿に明確に記載するなど、その勤務の臨時又は緊急の必要性を十分に検証した上で判断するものとする。

## II. 平日深夜から週休日等にまたがる勤務

### (1) 正規の勤務時間から引き続く勤務の場合



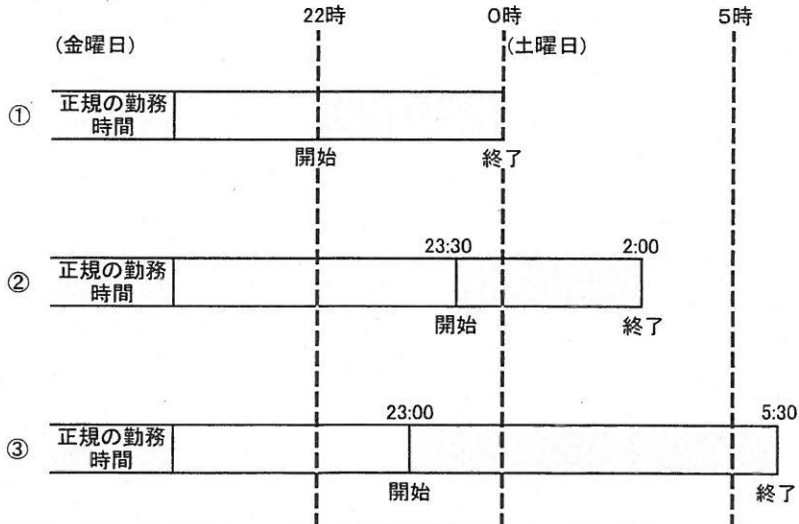
凡例  
 ◎: 週休日等勤務に係る手当を支給  
 ○: 平日深夜勤務に係る手当を支給  
 ×: いずれの手当も非支給

× 週休日等の午前0時を超えない勤務の場合

◎ 週休日等に勤務をした場合

◎ 週休日等に勤務をした場合(週休日等の勤務が6時間を超えるため5割増)

### (2) 正規の勤務時間終了後に退庁し、臨時又は緊急の必要により再び勤務する場合



× 週休日等に勤務がない場合

◎ 週休日等に勤務をした場合

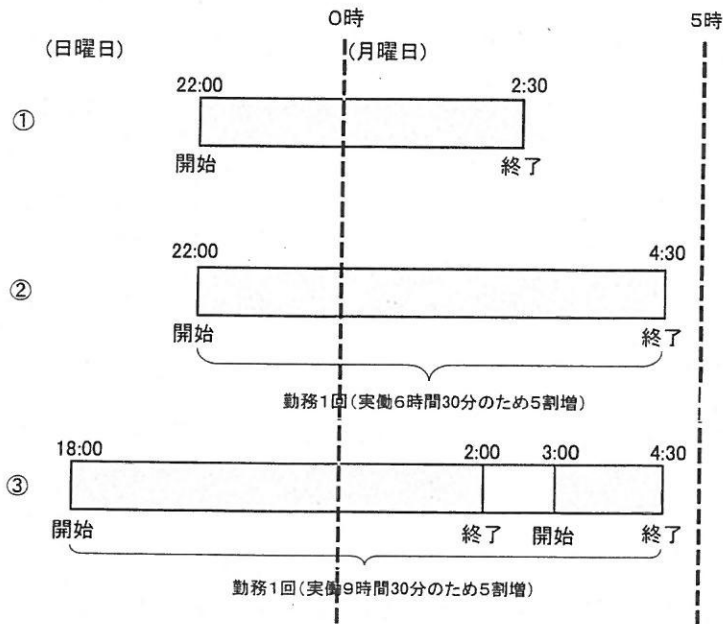
◎ 週休日等に勤務をした場合

・管理職員特別勤務手当については、岡人委第278号及び岡人委第319号通知に照らし臨時又は緊急の必要性を検証した上で、真にやむを得ない勤務であると考えられるものを支給対象とする。

・なお、(2)の場合において、本来勤務する必要のない時間帯である平日深夜又は週休日等に1時間にも達しない極めて短時間の勤務を行うことは考えにくいため、原則として、このような勤務は手当の支給対象としないものとして取り扱うものとする。

・例外的に、平日深夜又は週休日等に1時間にも達しない極めて短時間の勤務について手当を支給する場合には、極めて短時間の勤務となった理由を管理職員特別勤務実績簿に明確に記載するなど、その勤務の臨時又は緊急の必要性を十分に検証した上で判断するものとする。

### Ⅲ. 週休日等から平日深夜にかけて勤務した場合



凡例  
 ◎: 週休日等勤務に係る手当を支給  
 ○: 平日深夜勤務に係る手当を支給  
 ×: いずれの手当も非支給

◎ 週休日等から引き続いて平日深夜に勤務をした場合

◎ 週休日等から引き続いて平日深夜に勤務をした場合(1回の勤務が6時間を超えるため5割増)

◎ 3時間未満の休憩等をはさみ、週休日等から引き続いて平日深夜に勤務をした場合(1回の勤務が6時間を超えるため5割増)

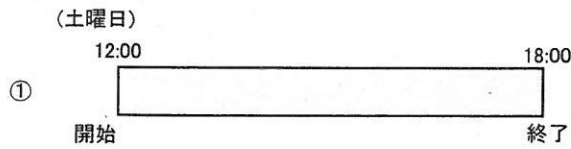
・管理職員特別勤務手当については、岡人委第278号及び岡人委第319号通知に照らし臨時又は緊急の必要性を検証した上で、真にやむを得ない勤務であると考えられるものを支給対象とする。

・なお、本来勤務する必要のない時間帯である平日深夜又は週休日等に1時間にも達しない極めて短時間の勤務を行うことは考えにくいため、原則として、このような勤務は手当の支給対象としないものとして取り扱うものとする。

・例外的に、平日深夜又は週休日等に1時間にも達しない極めて短時間の勤務について手当を支給する場合には、極めて短時間の勤務となった理由を管理職員特別勤務実績簿に明確に記載するなど、その勤務の臨時又は緊急の必要性を十分に検証した上で判断するものとする。

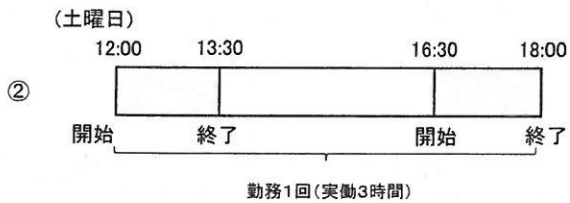
#### IV. 週休日等の勤務に対する手当の取扱い

##### (1) 1の週休日等における勤務の場合

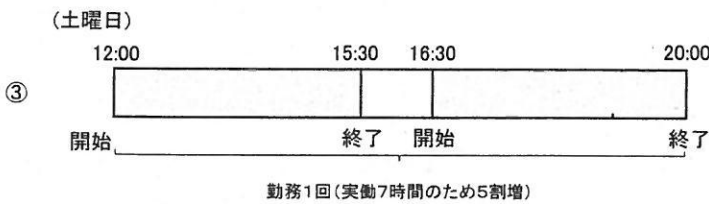


凡例  
 ◎: 週休日等勤務に係る手当を支給  
 ○: 平日深夜勤務に係る手当を支給  
 ×: いずれの手当も非支給

◎ 週休日等に勤務を行った場合

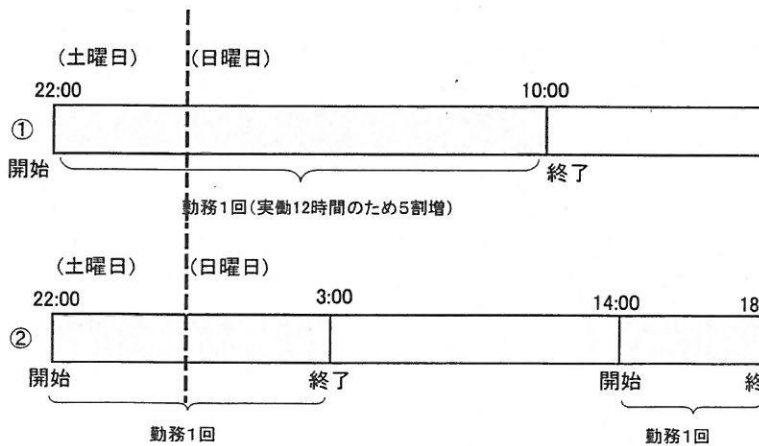


◎ 週休日等に勤務を行った場合



◎ 週休日等に勤務を行った場合(1回の勤務が6時間を超えるため5割増)

##### (2) 2の週休日等にまたがる勤務の場合



2の週休日等にまたがる勤務を行った場合(1回の勤務が6時間を超えるため5割増)

◎ 2の週休日等にまたがる勤務を行い、2日目の週休日等に3時間以上の休憩等を取った場合

・管理職員特別勤務手当については、岡人委第278号及び岡人委第319号通知に照らし臨時又は緊急の必要性を検証した上で、真にやむを得ない勤務であると考えられるものを支給対象とする。

・なお、本来勤務する必要のない時間帯である平日深夜又は週休日等に1時間にも達しない極めて短時間の勤務を行うことは考えにくい。原則として、このような勤務は手当の支給対象としないものとして取り扱うものとする。

・例外的に、平日深夜又は週休日等に1時間にも達しない極めて短時間の勤務について手当を支給する場合には、極めて短時間の勤務となった理由を管理職員特別勤務実績簿に明確に記載するなど、その勤務の臨時又は緊急の必要性を十分に検証した上で判断するものとする。