

## (旧) 大阪市立大学特定職員の期末手当及び勤勉手当に関する規程

制 定 令和3.5.31 規程150

最近改正 令和6.12.1 規程229

### 第1章 総則

#### (趣旨)

第1条 この規程は、(旧) 大阪市立大学特定職員給与規程（以下「(旧) 特定職員給与規程」という。）第28条の規定による期末手当及び勤勉手当について定めるものとする。

#### (用語の定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 調査期間 基準日以前6箇月
- (2) 特定職員 (旧) 大阪市立大学特定職員就業規則（以下「(旧) 特定職員就業規則」という。）の適用を受ける者をいう。
- (3) 再雇用特定職員 (旧) 大阪市立大学特定職員の再雇用に関する規程（以下「(旧) 特定職員再雇用規程」という。）第2条第1項に定める者をいう。
- (4) (旧) 特定職員勤務時間等規程 (旧) 大阪市立大学特定職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程をいう。
- (5) 育児休業 公立大学法人大阪教職員の育児・介護休業等に関する規程（以下「育児介護休業等規程」という。）第4条に定める育児休業をいう。
- (5の2) 出生時育児休業 育児介護休業等規程第10条の2に定める出生時育児休業をいう。
- (6) 病気休暇 (旧) 特定職員勤務時間等規程第30条の規定による病気休暇をいう。
- (7) 無給休職 (旧) 特定職員就業規則第10条第1項第1号、第3号、第4号及び第6号の規定による休職のうち給与の支給を受けないものをいう。
- (8) 起訴休職 (旧) 特定職員就業規則第10条第1項第2号の規定に該当する休職をいう。
- (9) 専従休職 (旧) 特定職員就業規則第10条第1項第5号の規定に該当する休職をいう。
- (10) 業務傷病休業等 (旧) 特定職員就業規則第34条第1項に規定する業務傷病休業及び同条第2項に規定する通勤傷病休業をいう。
- (11) 自己啓発等休業 (旧) 特定職員就業規則第35条の2の規定による自己啓発等休業をいう。
- (12) 停職 (旧) 特定職員就業規則第39条第3号の規定による停職をいう。
- (13) 公職立候補休暇 (旧) 特定職員勤務時間等規程第25条第2項第1号の規定に

よる特別休暇をいう。

- (14) 公職従事休暇 (旧) 特定職員勤務時間等規程第 25 条第 2 項第 2 号の規定による特別休暇をいう。

## 第 2 章 期末手当

### (期末手当)

第 3 条 6 月 1 日又は 12 月 1 日 (以下これらの日を「基準日」という。) にそれぞれ在職する特定職員に対して、期末手当を支給する。ただし、次の各号に定める特定職員は、支給しない。

- (1) 無給休職中の特定職員
- (2) 起訴休職中の特定職員
- (3) 専従休職中の特定職員
- (4) 停職中の特定職員
- (5) 公職立候補休暇中の特定職員
- (6) 公職従事休暇中の特定職員
- (7) 自己啓発等休業中の特定職員
- (8) 育児休業中又は出生時育児休業中の特定職員 (調査期間において勤務した期間 (これに相当する期間を含む。) がある教職員は除く。)
- (9) 退職又は失職の後基準日までの間において (旧) 特定職員給与規程の適用を受けることとなった特定職員 (基準日 1 箇月以内において (旧) 特定職員給与規程の適用を受ける特定職員としての退職が 2 回以上ある者についてこの規定を適用する場合には、基準日にもっとも近い日の退職のみをもって、当該退職とする。)
- (10) その退職に引き続き国又は地方公共団体の教職員となり当該国又は地方公共団体から本法人の在職期間を通算し期末手当 (これに相当する給与を含む。) が支給される者
- (11) 前号に掲げる特定職員に準ずると本法人が認める者

2 1 回に支給する期末手当の額は、期末手当基礎額に 100 分の 127.5 (再雇用特定職員にあっては、100 分の 71.25) を乗じて得た額に、調査期間におけるその者の在職期間の区分に応じて、別表第 1 に定める割合を乗じて得た額とする。ただし、基準日前 1 箇月以内に退職し、又は死亡した特定職員のうち、(旧) 特定職員給与規程第 29 条の規定により準用される教職員給与規程第 38 条第 1 項、第 2 項、第 4 項から第 7 項まで及び第 9 項に規定する特定職員であったものについては、本文の規定により算出した額に当該各項に定める割合を乗じて得た額とする。

### (期末手当の通算)

第 4 条 前条第 2 項に規定する在職期間は、(旧) 特定職員給与規程の適用を受ける特定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、次の各号に掲げる期間を除算する。

- (1) 停職の期間
  - (2) 公職立候補休暇の期間
  - (3) 公職従事休暇の期間
- 3 前2項の期間の算定については、次の各号に掲げる期間の2分の1の期間を除算する。
- (1) 休職（(旧)特定職員就業規則第49条の規定による休職を除く。）にされていた期間
  - (1の2) 育児休業をしている特定職員であった期間(当該育児休業の承認に係る期間(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箇月以下である特定職員を除く。)
  - (1の3) 出生時育児休業をしている特定職員であった期間（当該出生時育児休業の承認に係る期間（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箇月以下である特定職員を除く。)
  - (2) 育児介護休業等規程第17条第1項に規定する育児短日数勤務の期間における休日のうち(旧)特定職員勤務時間等規程に定める所定の休日以外のもの
  - (3) 自己啓発等休業の期間
  - (4) 理事長が特に必要と認める休職の期間
- 4 前2項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる期間は除算しない。
- (1) (旧)特定職員就業規則第10条第1項第1号に規定する休職のうち、業務上又は通勤上の傷病によるもの(業務通勤傷病休職)の期間
  - (2) 病気休暇の期間
  - (3) 育児介護休業等規程第11条第1項に規定する介護休業の期間
  - (4) 業務傷病休業等の期間

#### (期末手当基礎額)

第5条 第3条第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、若しくは解雇され、又は死亡した特定職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在)において特定職員が受けるべき給料の月額とする。

- 2 パートタイム再雇用特定職員((旧)特定職員再雇用規程第2条第3項に規定するものをいう。以下同じ。)の期末手当基礎額については、前項における「給料」を、「(旧)特定職員給与規程に定めるフルタイム再雇用特定職員((旧)特定職員再雇用規程第2条第2項に規定するものをいう。)の場合の給料月額に、1週当たりの所定勤務時間を38.75で除して得られる数を乗じて得られる給料の月額(1円未満の端数が生じたときはこれを切り捨てる。)」として計算する。

## 第2章の2 勤勉手当

### (勤勉手当)

第5条の2 勤勉手当は、基準日にそれぞれ在職する特定職員に支給する。ただし、次の各号に定める特定職員は、支給しない。

- (1) 休職中の特定職員
- (2) 停職中の特定職員
- (3) 自己啓発等休業中の特定職員
- (4) 育児休業中又は出生時育児休業中の特定職員（調査期間において勤務した期間がある特定職員を除く。）
- (5) その退職又は失職の後基準日までの間において（旧）特定職員給与規程の適用を受けることとなった特定職員（基準日1箇月以内において（旧）特定職員給与規程の適用を受ける特定職員としての退職が2回以上ある者についてこの規定を適用する場合には、基準日にもっとも近い日の退職のみをもって、当該退職とする。）
- (6) 退職に引き続き国又は地方公共団体の教職員となり当該国又は地方公共団体から本法人の在職期間を通算し勤勉手当（これに相当する給与を含む。）を支給されるもの。
- (7) 前号に掲げる特定職員に準ずると理事長が認める者

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額にその者の調査期間におけるその者の勤務期間の区分に応じて別表第2に掲げる割合及び次の各号に掲げる割合を乗じた額とする。

- (1) 再雇用特定職員以外の者 次条に定める勤務状況の期間における勤務成績に応じて次に定める割合
  - ア 勤務成績が良好な者 100分の107.5
  - イ 勤務成績が良好でない者 100分の104
- (2) 再雇用特定職員 次条に定める勤務状況の期間における勤務成績に応じて次に定める割合
  - ア 勤務成績が良好な者 100分の51.25
  - イ 勤務成績が良好でない者 100分の49.6

**（勤勉手当の成績率にかかる勤務状況の期間）**

第5条の3 前条第2項第1号及び第2号に定める期間は、基準日の属する年度の前年度4月1日（同日後に新たに特定職員となった者は新たに特定職員となった日）から3月31日までとする。

**（勤勉手当の通算）**

第5条の4 第5条の2第2項に規定する勤務期間は、（旧）特定職員給与規程の適用を受ける特定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、次の各号に掲げる期間を除算する。

- (1) 停職の期間
- (2) 休職にされていた期間
- (3) 育児休業をしている特定職員であった期間（当該育児休業の承認に係る期間（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箇月以下である特定職員を除く。）
- (4) 出生時育児休業をしている特定職員であった期間（当該出生時育児休業の承認に係る期間（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

箇月以下である特定職員を除く。)

- (5) 自己啓発等休業の期間
- (6) (旧) 特定職員給与規程第 35 条の規定により給与を減額された期間
- (7) 病気休暇により勤務しなかった期間（前号に掲げる期間に該当する期間のうち業務上の負傷若しくは疾病又は通勤上の負傷若しくは疾病によるものを除く。）から(旧) 特定職員勤務時間等規程第 7 条の規定により定められた休日を除いた日が 30 日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (8) 育児休業等規程第 11 条に規定する介護休業を与えられて勤務しなかった期間から休日を除いた日が 30 日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (9) 公職立候補休暇の期間
- (10) 公職従事休暇の期間
- (11) 育児休業等規程第 17 条に定める育児短日数勤務の期間について、別に定める換算率により得られる期間
- (12) 調査期間にわたって勤務した日がない場合には、前各号の規定にかかわらず、その全期間

**(勤勉手当基礎額)**

第 5 条の 5 第 5 条の 2 第 2 項に規定する勤勉手当基礎額については、第 5 条の規定を準用する。

**第 3 章 期末手当及び勤勉手当の支給**

**(期末手当及び勤勉手当の支給)**

第 6 条 特定職員の期末手当及び勤勉手当の支給については、公立大学法人大阪教職員の期末手当及び勤勉手当に関する規程（以下「教職員期末勤勉手当規程」という。）第 4 章の規定を準用する。

**附 則**

**(施行期日)**

1 この規程は、令和 3 年 6 月 1 日から施行する。

**(令和 3 年 6 月 1 日を基準日とする期末手当の特例)**

2 令和 3 年 4 月 1 日より前から特定職員として勤務する者の令和 3 年 6 月 1 日を基準日とする期末手当は、令和 3 年 4 月 1 日に採用されたものとみなして、この規程の規定により計算した額とする。

**(大阪市立大学特定職員の勤勉手当に関する規程の廃止)**

3 大阪市立大学特定職員の勤勉手当に関する規程は、廃止する。

**附 則 (令和 3.11.30 規程 269)**

この規程は、令和 3 年 12 月 1 日から施行する。ただし、第 2 条の規定は、令和 4 年

4月1日から施行する。

**附 則（令和4.3.31 規程 410）**

**（施行期日）**

1 この規程は、令和4年4月1日から施行する。

**（令和4年4月1日後最初の期末手当の調査期間にかかる在職期間の取扱いの特例）**

2 令和4年4月1日後最初の期末手当の調査期間のうち、令和4年3月31日までの間の改正前の事由欄に掲げる期間は、改正後の事由欄に掲げる期間とみなす。

改正前の事由	改正後の事由
大阪市立大学特定有期雇用教職員等の育児・介護休業等に関する規程に基づく育児休業	育児介護休業等規程第4条に規定する育児休業
大阪市立大学特定有期雇用教職員等の育児・介護休業等に関する規程に基づく介護休業	育児介護休業等規程第11条第1項に規定する介護休業
大阪市立大学特定有期雇用教職員等の育児・介護休業等に関する規程に基づく育児短時間勤務の期間中における休日のうち（旧）特定職員勤務時間等規程に定める所定の休日以外のもの	育児介護休業等規程第17条第1項に規定する育児短日数勤務の期間中における休日のうち（旧）特定職員勤務時間等規程に定める所定の休日以外のもの

**附 則（令和4.9.30 規程 625）**

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

**附 則（令和5.11.30 規程 215）**

この規程は、令和5年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、令和6年4月1日から施行する。

**附 則（令和6.3.18 規程 27）**

**（施行期日）**

1 この規程は、令和6年4月1日から施行する。

**（経過措置）**

2 令和6年6月1日を基準日とする勤勉手当にかかる調査期間は、この規程による改正後の（旧）大阪市立大学特定職員の期末手当及び勤勉手当に関する規程第2条第1号の規定にかかわらず、令和6年4月1日から令和6年6月1日までの期間とする。

**附 則（令和6.12.1 規程 229）**

この規程は、令和6年12月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、令和7年4月1日から施行する。

別表第1（期末手当の在職期間割合）

在職期間	割合
6 箇月	100 分の 100
5 箇月以上 6 箇月未満	100 分の 80
3 箇月以上 5 箇月未満	100 分の 60
3 箇月未満	100 分の 30

別表第2

勤務期間	割合
6 箇月	100 分の 100
5 箇月 15 日以上 6 箇月未満	100 分の 95
5 箇月以上 5 箇月 15 日未満	100 分の 90
4 箇月 15 日以上 5 箇月未満	100 分の 80
4 箇月以上 4 箇月 15 日未満	100 分の 70
3 箇月 15 日以上 4 箇月未満	100 分の 60
3 箇月以上 3 箇月 15 日未満	100 分の 50
2 箇月 15 日以上 3 箇月未満	100 分の 40
2 箇月以上 2 箇月 15 日未満	100 分の 30
1 箇月 15 日以上 2 箇月未満	100 分の 20
1 箇月以上 1 箇月 15 日未満	100 分の 15
15 日以上 1 箇月未満	100 分の 10
15 日未満	100 分の 5
0	0