

公立大学法人青森公立大学職員の期末手当及び勤勉手当に関する細則

平成21年4月1日

規程第79号

改正	平成22年11月規程第	25号
	平成23年11月規程第	33号
	平成26年12月規程第	20号
	平成28年 3月規程第	5号
	平成29年 3月規程第	7号
	平成29年12月規程第	19号
	平成30年12月規程第	20号
	令和 元年12月規定第	37号
	令和 4年 3月規程第	1号
	令和 4年 9月規程第	14号
	令和 7年12月規程第	27号

(趣旨)

第1条 この細則は、公立大学法人青森公立大学職員給与規程（平成21年規程第67号。以下「給与規程」という。）第30条の規定に基づき、職員に対する期末手当及び勤勉手当の支給について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 給与規程第23条第1項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、次に掲げる職員以外の職員とする。

- (1) 無給休職者（公立大学法人青森公立大学職員就業規則（平成21年規程第36号。以下「就業規則」という。）第46条第1項各号（第2号を除く。）の規定に該当して休職している職員のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。）
- (2) 刑事休職者（就業規則第46条第1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（就業規則第68条第3号に規定する停職の処分を受けている職員をいう。）
- (4) 専従休職者（労働組合法（昭和24年法律第174号）の規定に基づく労働組合の業務に専従している職員をいう。以下同じ。）
- (5) 就業規則第44条第1項の規定により育児休業をしている職員のうち、公立大学法人青森公立大学職員の育児休業等に関する細則（平成21年規程第49号。以下「育児休業細則」という。）第7条第1項の規定により期末手当を支給される職員以外の職員

第3条 給与規程第23条第1項後段の別に定める職員は、次に掲げる職員とし、これらの職員には、期末手当を支給しない。

- (1) その退職し、若しくは解雇され、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) その退職又は解雇の後基準日までの間において給与規程の適用を受ける職員となったもの
- (3) その退職に引き続き次に掲げる者となったもので、理事長が定めるもの
 - イ 国家公務員
 - ロ 地方公共団体の職員
 - ハ イ及びロに準ずる者として理事長が定めるもの

第4条 給与規程第28条第7項ただし書の別に定める職員は、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箇月以内において給与規程の適用を受ける常勤の職員又は定年前再雇用短時間勤務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。

(加算を受ける職員及び加算割合)

第6条 給与規程第23条第5項(給与規程第26条第4項において準用する場合を含む。以下同じ。)の事務職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの(就業規則第32条に規定する職員及びこれらに相当すると理事長が認める職員以外の職員を除く。)に相当する職員として別に定めるものは、別表第1の職員欄に掲げる職員(事務職員給料表の適用を受ける職員を除く。)とする。

2 給与規程第23条第5項の別に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別に定める割合は、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。

(期末手当に係る在職期間)

第7条 給与規程第23条第2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) 就業規則第44条第1項の規定により育児休業(次に掲げる育児休業を除く。)をしてい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
 - 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起算して8週間を経過する日の翌日までにある育児休業であって、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箇月以下である育児休業
 - ロ 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起算して8週間を経過する日の翌日までにある育児休業以外の育児休業であって、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箇月以下である育児休業

- (3) 休職にされていた期間（給与規程第28条第1項及び就業規則第46条第1項第3号の規定の適用を受ける休職者であった期間を除く。）については、その2分の1の期間
- (4) 就業規則第44条第2項に規定する育児短時間勤務制度の適用を受ける職員（第16条第2項第5号において「育児短時間勤務職員」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就業規則第44条第3項の規定に基づき定められたその者の勤務時間を就業規則第18条に規定する勤務時間で除して得た数（第16条第2項第5号において「算出率」という。）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

第8条 基準日以前6箇月以内の期間において、次に掲げる者で理事長が定めるものが給与規程の適用を受ける職員となった場合（第1号及び第2号に掲げる者にあつては、引き続き給与規程の適用を受ける職員となった場合に限る。）は、その期間においてそれらの者として在職した期間は、前条第1項の在職期間に算入する。

- (1) 国家公務員
- (2) 地方公共団体の職員
- (3) 前2号に準ずる者として理事長が定めるもの

2 前項の期間の算定については、前条第2項の規定を準用する。

（一時差止処分に係る在職期間）

第9条 給与規程第24条及び第25条（これらの規定を給与規程第26条第5項及び第28条第8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項各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。

（一時差止処分の手続）

第10条 法人は、給与規程第25条第1項（給与規程第26条第5項及び第28条第8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（以下「一時差止処分」という。）を行つた場合には、当該一時差止処分を受けた者に文書を交付しなければならない。

2 前項の文書の交付は、一時差止処分を受けた者の所在を知ることができない場合においては、その内容を公告することをもってこれに代えることができるものとし、公告した日から2週間を経過した時に文書の交付があつたものとみなす。

（その他の事項）

第11条 前2条に定めるもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、理事長が定める。

(勤勉手当の支給を受ける職員)

第12条 給与規程第26条第1項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(同条第5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、次に掲げる職員以外の職員とする。

- (1) 休職にされている者(給与規程第28条第1項の規定の適用を受ける休職者を除く。)
- (2) 第2条第3号及び第4号のいずれかに該当する者
- (3) 就業規則第44条第1項の規定により育児休業をしている職員のうち、育児休業細則第7条第2項の規定により勤勉手当を支給される職員以外の職員

第13条 給与規程第26条第1項後段の別に定める職員は、次に掲げる職員とし、これらの職員には勤勉手当を支給しない。

- (1) その退職し、若しくは解雇され、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号及び第3号に掲げる者

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14条 給与規程第26条第2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(同条において「期間率」という。)に第18条に規定する職員の勤務成績による割合(同条において「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15条 期間率は、基準日以前6箇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16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) 就業規則第44条第1項の規定により育児休業(第7条第2項第2号イ及びロに掲げる育児休業を除く。)をしている職員として在職した期間
- (3) 休職にされていた期間(給与規程第28条第1項及び就業規則第46条第1項第3号の規定の適用を受ける休職者であった期間を除く。)
- (4) 給与規程第16条の規定により給与を減額された期間(その期間が7時間45分未満である場合を除く。)
- (5) 育児短時間勤務職員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

- (6) 負傷又は疾病（業務上の負傷若しくは疾病又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。以下この号において同じ。）による負傷若しくは疾病を除く。）により勤務しなかった期間から給与規程第16条に規定する休日（次号において「休日」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
- (7) 就業規則第45条の規定により介護休業をし、又は介護短時間勤務制度の適用を受け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
- (8) 公立大学法人青森公立大学職員の育児休業等に関する規程（平成21年規程第48号）第16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が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (9) 基準日以前6箇月の全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

第17条 第8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。

（勤勉手当成績率）

第18条 定年前再雇用短時間勤務職員以外の職員の成績率は、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、理事長が定めるものとする。

- (1) 直近の人事評価（基準日以前における直近の人事評価をいう。以下同じ。）の結果が上位の段階である職員のうち、勤務成績が特に優秀な職員 100分の106.25以上
- (2) 直近の人事評価の結果が上位の段階である職員のうち、勤務成績が優秀な職員 100分の106.25以上
- (3) 直近の人事評価の結果が上位の段階である職員のうち勤務成績が良好な職員並びに直近の人事評価の結果が中位の段階である職員及び基準日以前における直近の人事評価の結果がない職員（次号の理事長が定める職員を除く。） 100分の106.25
- (4) 直近の人事評価の結果が下位の段階である職員及び基準日以前6箇月以内の期間において懲戒処分を受けた職員その他の理事長が定める職員 100分の106.25未満

2 前項の場合において、直近の人事評価の結果が上位の段階である職員のうち当該結果が同じ段階である職員について同項第1号から第3号までのいずれに該当す

るかを定めるとき、当該職員の成績率を定めるとき及び直近の人事評価の結果が下位の段階である職員のうち当該結果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人事評価の結果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。

3 第1項第1号及び第2号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、理事長が定める。

第18条の2 定年前再雇用短時間勤務職員の成績率は、当該職員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、任命権者が定めるものとする。

(1) 直近の人事評価の結果が上位の段階である職員のうち、勤務成績が優秀な職員
100分の51.25以上

(2) 直近の人事評価の結果が上位の段階である職員のうち勤務成績が良好な職員並びに直近の人事評価の結果が中位の段階である職員及び基準日以前における直近の人事評価の結果がない職員(次号の理事長が定める職員を除く。) 100分の51.25

(3) 直近の人事評価の結果が下位の段階である職員及び基準日以前6箇月以内の期間において懲戒処分を受けた職員その他の理事長が定める職員 100分の51.25未満

2 前条第2項の規定は、前項の場合に準用する。この場合において、同条第2項中「同項第1号から第3号まで」とあるのは「同項第1号又は第2号」と読み替えるものとする。

第18条の3 前2条に定めるもののほか、職員の勤勉手当の成績率に関し必要な事項は、理事長が定める。

(支給日)

第19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土曜日に当たるときは同欄に定める日の前日とし、同欄に定める日が日曜日に当たるときは同欄に定める日の前前日とする。

(端数計算)

第20条 給与規程第23条第2項の期末手当基礎額又は同規程第26条第2項前段の勤勉手当基礎額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

附 則

(施行期日)

この細則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成 22 年規程第 25 号）

（施行期日）

この細則は、平成 22 年 12 月 1 日から施行する。

附 則（平成 23 年規程第 33 号）

（施行期日）

この細則は、平成 23 年 12 月 1 日から施行する。

附 則（平成 26 年規程第 20 号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、平成 26 年 12 月 26 日から施行する。ただし、第 2 条、第 4 条、第 6 条及び第 8 条の規定は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 第 1 条の規定による改正後の公立大学法人青森公立大学職員給与規程（以下「改正後の職員給与規程」という。）の規定、第 3 条の規定による改正後の公立大学法人青森公立大学学芸員等の給与に関する規程（以下「改正後の学芸員等の給与に関する規程」という。）の規定、第 5 条の規定による改正後の公立大学法人青森公立大学国際芸術センター青森技術員嘱託規程（以下「改正後の国際芸術センター青森技術員嘱託規程」という。）の規定、第 7 条の規定による改正後の公立大学法人青森公立大学役員報酬規程（以下「改正後の役員報酬規程」という。）の規定及び第 9 条の規定による改正後の公立大学法人青森公立大学職員の期末手当及び勤勉手当に関する細則の規定は、平成 26 年 4 月 1 日から適用する。

（平成 26 年 4 月 1 日前の異動者の号給の調整）

- 3 平成 26 年 4 月 1 日前に職務の級を異にして異動した職員及び理事長の定めるこれに準ずる職員の同日における号給については、その者が同日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、理事長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（給与の内払）

- 4 改正後の職員給与規程、改正後の学芸員等の給与に関する規程、改正後の国際芸術センター青森技術員嘱託規程又は改正後の役員報酬規程を適用する場合には、第 1 条の規定による改正前の公立大学法人青森公立大学職員給与規程、第 3 条の規定による改正前の公立大学法人青森公立大学学芸員等の給与に関する規程、第 5 条の規定による改正前の公立大学法人青森公立大学国際芸術センター青森技術員嘱託規程又は第 7 条の規定による改正前の公立大学法人青森公立大学役員報酬規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員給与規程、改正後の学芸員等の給与に関する規程、改正後の国際芸術センター青森技術員嘱託規程又は改正後の役員報酬規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則（平成28年規程第4号）

（施行期日等）

この細則は、平成28年3月15日から施行し、平成27年12月1日から適用する。

附 則（平成29年規程第7号）

（施行期日等）

この細則は、平成29年3月24日から施行し、平成28年12月1日から適用する。

附 則（平成29年規程第19号）

（施行期日等）

この細則は、平成29年12月27日から施行し、平成29年12月1日から適用する。

附 則（平成30年規程第20号）

（施行期日等）

この細則は、平成30年12月26日から施行し、平成30年12月1日から適用する。

附 則（令和元年規程第37号）

（施行期日等）

この細則は、令和元年12月27日から施行し、令和元年12月1日から適用する。

附 則（令和4年規程第1号）

（施行期日）

この細則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4年規程第14号）

（施行期日）

この細則は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（令和7年規程第27号）

（施行期日等）

1 この細則は、令和7年12月24日から施行する。ただし、第2条の規定は、令

和8年4月1日から施行する。

2 第1条の規定による改正後の公立大学法人青森公立大学職員の期末手当及び勤勉手当に関する細則の規定は、令和7年12月1日から適用する。

別表第1（第6条関係）

給料表	職員	加算割合
事務職員給料表	職務の級9級及び8級の職員	100分の20
	職務の級7級及び6級の職員	100分の15
	職務の級5級及び4級の職員	100分の10
	職務の級3級の職員	100分の5
教員職員給料表	職務の級3級の職員	100分の15
	職務の級2級の職員	100分の10
	職務の級1級の職員	100分の5

備考

- 1 この表の職員欄に掲げる職には、理事長がこれに相当すると認める職を含む。
- 2 給料表の適用を異にして異動した職員（異動後においてこの表に掲げられている職員に限る。）で、異動後の加算割合が異動前の加算割合を下回ることとなるもののうち、他の職員との均衡及び任用における特別の事情を考慮して理事長が特に必要と認める職員については、当該異動後の加算割合に100分の5を加えた加算割合が定められている職員の区分に属する職員としてこの表に掲げられているものとする。

別表第2（第15条関係）

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

別表第3（第19条関係）

基準日	支給日
6月1日	6月30日
12月1日	12月10日