

大阪公立大学医学部附属病院職員の期末手当及び勤勉手当に関する規程

制 定 平成 31. 4. 1 規程 157

最近改正 令和 5. 11. 30 規程 220

第 1 章 総則

(趣旨等)

第 1 条 この規程は、大阪公立大学医学部附属病院職員給与規程（以下「給与規程」という。）第 33 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) 本法人 公立大学法人大阪をいう。
- (2) 就業規則 大阪公立大学医学部附属病院職員就業規則をいう。
- (3) 基準日 6 月 1 日及び 12 月 1 日をいう
- (4) 調査期間 基準日以前 6 箇月をいう。
- (5) 職員 給与規程第 1 条に規定する職員をいう。
- (6) 再雇用職員 大阪公立大学医学部附属病院職員の再雇用に関する規程の適用を受ける者をいう。
- (7) 中途採用者 調査期間中に職員として採用された者をいう。
- (8) 採用前の日数 中途採用者が、調査期間の全期間引き続き在職したものとみなした場合のその採用前の期間における所定の勤務日の日数をいう。
- (9) 勤務時間等規程 大阪公立大学医学部附属病院職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程をいう。
- (10) 所定の勤務日 職員としての引き続いた在職期間における所定の勤務日（勤務時間等規程に定める所定の休日以外の日をいい、就業規則第 16 条に定める在籍出向の期間及び第 11 号に掲げる期間における所定の勤務日を含む。）をいう。
- (11) 育児休業 大阪公立大学医学部附属病院職員の育児・介護休業等に関する規程（以下「育児休業等規程」という。）第 4 条に定める育児休業をいう。
- (11 の 2) 出生時育児休業 育児休業等規程第 10 条の 2 に定める出生時育児休業をいう。
- (12) 病気休暇 勤務時間等規程第 30 条第 1 項による病気休暇をいう。
- (13) 勤務停止における病気休暇 就業規則第 60 条第 1 項の規定による勤務停止により与えられた病気休暇をいう。
- (14) 在籍出向 就業規則第 16 条の規定による出向をいう。
- (15) 転籍出向 就業規則第 17 条の規定による出向をいう。

- (16) 無給休職 就業規則第 19 条第 1 項第 1 号、第 3 号、第 4 号、第 5 号及び第 7 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。
- (17) 起訴休職 就業規則第 19 条第 1 項第 2 号の規定に該当する休職をいう。
- (18) 専従休職 就業規則第 19 条第 1 項第 6 号の規定に該当する休職をいう。
- (19) 業務傷病休業等 就業規則第 44 条第 1 項に規定する業務傷病休業及び第 2 項に規定する通勤傷病休業をいう。
- (20) 自己啓発等休業 就業規則第 46 条の規定による休業をいう。
- (21) 停職 就業規則第 50 条第 3 号の規定による停職をいう。
- (22) 公職立候補休暇 勤務時間等規程第 26 条第 2 項第 1 号に規定する特別休暇をいう。
- (23) 公職従事休暇 勤務時間等規程第 26 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 期末手当は、基準日にそれぞれ在職する職員に支給する。ただし、次の各号に定める職員は、支給しない。

- (1) 無給休職中の職員
- (2) 起訴休職中の職員
- (3) 専従休職中の職員
- (4) 停職中の職員
- (5) 在籍出向中及び転籍出向中職員のうち出向先から期末手当相当分の支給がある職員
- (6) 公職立候補休暇中の職員
- (7) 公職従事休暇中の職員
- (8) 自己啓発等休業の職員
- (9) 育児休業中又は出生時育児休業中の職員(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。))がある職員は除く。)
- (10) 退職又は失職の後基準日までの間において給与規程の適用を受けることとなった職員(基準日 1 箇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。)
- (11) 本法人の役員となった者(ただし、就業規則の適用を受ける者を除く。)
- (12) 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。))が支給されるもの。

(13) 前号に掲げる教職員に準ずると本法人が認める者

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に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、又は死亡した職員のうち、給与規程第34条第1項、第2項、第4項から第6項まで及び第8項に規定する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。

(1) 次号に掲げる職員以外の職員 100分の125

(2) 再雇用職員 100分の70

3 調査期間中に勤務停止における病気休暇の期間がある者については、理事長が定めるところにより必要な減額調整を行う。

(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、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、次の各号に掲げる期間を除算する。

(1) 停職の期間

(2) 在籍出向のうち就業規則第19条第1項第5号の規定の適用を受ける出向及び転籍出向の期間のうち出向先から期末手当相当分の支給がある期間

(3) 公職立候補休暇の期間

(4) 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（就業規則第59条第2項の規定による休職及び就業規則第60条第2項の規定による休職を除く。）にされていた期間

(1の2) 育児休業をしてる職員であった期間（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箇月以下である職員を除く。）

(1の3) 出生時育児休業をしている職員であった期間（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箇月以下である職員を除く。）

(2) 育児休業等規程第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) 就業規則第19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) 在籍出向及び転籍出向の期間のうち、出向先から期末手当相当分の支給がない期間
- (3) 在籍出向のうち、就業規則第 19 条第 1 項第 5 号の規定の適用を受ける出向の期間
(出向先から期末手当相当分の支給がない場合に限る。)
- (4) 病気休暇の期間
- (5) 育児休業等規程第 11 条第 1 項に規定する介護休業の期間
- (6) 業務傷病休業等の期間

第 5 条 調査期間において、次の各号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（第 2 号及び第 3 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、その期間内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) 本法人の役員から引き続き職員となった者 当該役員の期間
- (2) 職員が転籍出向により国、地方公共団体その他法人（以下「転籍出向先法人」という。）の役職員となり、その後に本法人の職員として復帰した者 当該転籍出向先法人の役職員としての期間
- (3) 人事交流等により大阪府職員又は大阪市職員から引き続き本法人の職員となった者 大阪府職員又は大阪市職員の期間
- (4) 公立大学法人大阪教職員就業規則の適用を受ける教職員（以下「教職員」という。）から引き続き職員となった者 当該教職員の期間
- (5) 大阪公立大学工業高等専門学校教職員就業規則の適用を受ける職員（以下「高専職員」という。）から引き続き職員となった者 当該高専職員の期間
- (6) 国又は地方公共団体（期末手当及び期末特別手当（これらに相当する給与を含む。）の支給について、給与規程の適用を受ける職員としての在職期間を国又は他の地方公共団体の職員としての在職期間に通算することを認めている国（独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 2 条第 3 項に規定する国立研究開発法人及び同条第 4 項に規定する行政執行法人を含む。）又は他の地方公共団体（地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号）第 2 条第 2 項に規定する特定地方独立行政法人を含む。））の教職員から本法人の職員となった者 この号に定める国又は地方公共団体の教職員としての期間
- (7) 前号に掲げる教職員に準ずると理事長が認める者（期末手当及び期末特別手当（これらに相当する給与を含む。）の支給について、給与規程の適用を受ける教職員としての在職期間を独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 2 条に規定する独立行政法人のうち、同法第 2 条第 2 項に規定する中間目標管理法人に勤務する教職員又は、国立大学法人法（平成 15 年法律第 112 号）第 2 条第 2 項に規定する国立大学法人に勤務する教職員並びに地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 108 号）第 2 条に規定する地方独立行政法人のうち、同法第 2 条第 2 項に規定する特定地方独立行政法人以外の地方独立行政法人（以下「独立行政法人等」という。）に勤務する教職員としての在職期

間に通算することを認めている独立行政法人等の教職員) から引き続き本法人の職員となった者 この号に定める教職員としての期間

(8) 大阪公立大学医学部附属病院職務限定職員就業規則の適用を受ける職務限定職員(以下「職務限定職員」という。) から引き続き職員となった者 当該職務限定職員の期間

(9) 公立大学法人大阪職務限定職員就業規則の適用を受ける職務限定職員(以下「法人職務限定職員」という。) から引き続き職員となった者 当該法人職務限定職員の期間

(10) 大阪公立大学工業高等専門学校職務限定職員就業規則の適用を受ける職務限定職員(以下「高専職務限定職員」という。) から引き続き職員となった者 当該高専職務限定職員の期間

2 前項の期間の算定については、前条第2項から第4項の規定を準用する。

(期末手当基礎額)

第6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)において職員が受けるべき給料、給料の調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

2 職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して別表第2の職員欄に掲げるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料、給料の調整額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職務段階等に応じて別表第2に掲げる職員欄の職員の区分に応じて当該区分に対応する同表の割合欄に定める割合を乗じて得た額(以下「職務段階別加算額」という。)を加算した額を期末手当基礎額とする。

3 パートタイム再雇用職員(大阪公立大学医学部附属病院職員の再雇用に関する規程(以下「再雇用規程」という。)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2項における「給料」を、「給与規程に定めるフルタイム再雇用(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。

4 期末手当基礎額に1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てる。

第3章 勤勉手当

(勤勉手当)

第7条 勤勉手当は、基準日にそれぞれ在職する職員に支給する。ただし、次の各号に定める職員は、支給しない。

(1) 休職中の職員(就業規則第19条第1項第5号に規定する出向休職中の職員のうち当該出向先から勤勉手当相当の支給がないものを除く。)

- (2) 停職中の職員
 - (3) 自己啓発等休業中の職員
 - (4) 育児休業中又は出生時育児休業中の職員（調査期間において勤務した期間がある職員を除く。）
 - (5) その退職又は失職の後基準日までの間において給与規程の適用を受けることとなった職員（基準日1箇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) 本法人の役員となった者（ただし、就業規則の適用を受ける者は除く。）
 - (7) 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。
 - (8) 前号に掲げる教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在職期間の区分に応じて別表第3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) 給与規程第4条別表第1に掲げる一般職給料表(1)の適用を受ける者 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 勤務成績が優秀な者 100分の103.5に割増支給率に3を乗じた率を加えて得た割合
 - イ 勤務成績が優良な者 100分の103.5に割増支給率を加えて得た割合
 - ウ 勤務成績が良好な者 100分の103.5
 - エ 勤務成績が良好でない者 100分の78
 - オ 勤務成績が特に不良である者 100分の52
 - (2) 給与規程第4条別表第2に掲げる一般職給料表(2)、別表第3に掲げる医療職給料表、別表第4に掲げる看護職給料表(1)及び別表第4の2に掲げる看護職給料表(2)の適用を受ける者 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 勤務成績が優秀な者 100分の103.5に割増支給率を加えて得た割合
 - イ 勤務成績が良好な者 100分の103.5
 - ウ 勤務成績が良好でない者 100分の100
 - エ 勤務成績が特に不良である者 100分の96.5
 - (3) 再雇用職員のうち、給与規程第4条別表第1に掲げる一般職給料表(1)の適用を受ける者 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 勤務成績が優秀な者 100分の49.2に割増支給率に3を乗じた率を加えて得た割合
 - イ 勤務成績が優良な者 100分の49.2に割増支給率を加えて得た割合
 - ウ 勤務成績が良好な者 100分の49.2

エ 勤務成績が良好でない者 100 分の 37.1

オ 勤務成績が特に不良である者 100 分の 24.7

(4) 再雇用職員のうち、給与規程第 4 条別表第 2 に掲げる一般職給料表(2)、別表第 3 に掲げる医療職給料表、別表第 4 に掲げる看護職給料表(1)及び別表第 4 の 2 に掲げる看護職給料表(2)の適用を受ける者 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 勤務成績が優秀な者 100 分の 49.2 に割増支給率を加えて得た割合

イ 勤務成績が良好な者 100 分の 49.2

ウ 勤務成績が良好でない者 100 分の 47.6

エ 勤務成績が特に不良である者 100 分の 45.9

3 調査期間中に勤務停止における病気休暇の期間がある者については、理事長が定めるところにより必要な減額調整を行う。

(勤勉手当の成績率にかかる勤務状況の期間)

第 8 条 前条第 2 項各号に定める期間は、基準日の属する年度の前年度 4 月 1 日（同日後に新たに職員となった者は新たに職員となった日）から 3 月 31 日までとする。

(勤勉手当の通算)

第 9 条 第 7 条第 2 項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（在籍出向及び転籍出向の期間を含む。）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（就業規則第 19 条第 1 項第 5 号の規定の適用を受け、かつ出向先から勤勉手当相当分の支給がない場合を除く。）

(3) 専従休職の期間

(4) 育児休業をしている職員であった期間（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 箇月以下である職員を除く。）

(4 の 2) 出生時育児休業をしている職員であった期間（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 箇月以下である職員を除く。）

(5) 自己啓発等休業の期間

(6) 給与規程第 41 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。）から勤務時間等規程第 8 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（在籍出向及び転籍出向の期間を除く。）場合には、前各号の規定にかかわらず、その全期間

第10条 第5条の規定は、同条第1号から第7号まで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に限り、前条第1項の規定による在職期間について準用する。この場合において「前条第1項」とあるのは、「第9条第1項」と、「期末手当及び期末特別手当」とあるのは、「勤勉手当」と、「前条第2項から第4項まで」とあるのは、「第9条第2項」と読み替えるものとする。

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は、在職しなかった期間とみなす。

（勤勉手当基礎額）

第11条 勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職務段階別加算額を加算した額とする。

2 前項の規定にかかわらず、パートタイム再雇用職員については、第6条第3項の規定を準用して得られる額とする。

3 勤勉手当基礎額に1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てる。

（勤勉手当の総額）

第12条 第7条第2項第1号及び第2号に掲げる職員に対して支給する勤勉手当の総額は、当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在において、受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額を加算した額に100分の105を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

2 第7条第2項第3号及び第4号に掲げる職員に対して支給する勤勉手当の総額は、当該職員の勤勉手当基礎額に100分の50を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

（顕著な業績を有する者の勤勉手当）

第13条 顕著な業績を有する者については、理事長の定めるところにより、勤勉手当について別段の取扱いをすることができる。

第4章 期末手当及び勤勉手当の支給

（支給日）

第14条 期末手当及び勤勉手当は、特別の事情がない限り、基準日が6月1日であるものについては6月30日、基準日が12月1日であるものについては12月10日にそれぞれ支給する。

2 前項の規定にかかわらず、6月30日が日曜日に当たるときの支給日は6月28日とし、6月30日が土曜日に当たるときの支給日は6月29日とする。また、12月10日が日曜日に当たるときの支給日は12月8日とし、12月10日が土曜日に当たるときの支給日は12月9日とする。

(勤務成績不良者の手当額の減額等)

第15条 勤務成績が著しく不良である職員については、理事長の定めるところにより、期末手当及び勤勉手当を減額し、又は支給しないことがある。

(懲戒解雇等による期末手当及び勤勉手当の支給制限)

第16条 次の各号のいずれかに該当する者には、当該各号の基準日に係る期末手当及び勤勉手当(第4号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当及び勤勉手当)は支給しない。ただし、理事長が特別の事由があると認めるときは、この限りでない。

- (1) 基準日から当該基準日に対応する期末手当及び勤勉手当の支給日(以下この条及び次条において「支給日」という。)の前日までの間に就業規則第50条第5号に規定する懲戒解雇された職員
- (2) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に就業規則第29条第5号及び第7号の規定により解雇された職員
- (3) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員(前2号に掲げる者を除く。)で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの
- (4) 次条第1項の規定により期末手当及び勤勉手当の支給を一時差し止める処分を受けた者(当該処分を取り消された者を除く。)で、その者の在職期間中の行為にかかる刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

(期末手当の支給の一時差止め)

第17条 理事長は、支給日に期末手当及び勤勉手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当及び勤勉手当の支給を一時差し止めることができる。

- (1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為にかかる刑事事件に関して、その者が起訴(当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法(昭和23年法律第131号)第6編に規定する略式手続によるものを除く。第4項において同じ。)をされ、その判決が確定していない場合
- (2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為にかかる刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し期末手当及び勤勉手当を支給することが、本法人に対する信頼を確保し、期末手当及び勤勉手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき

- 2 前項の規定による期末手当及び勤勉手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差し止処分」という。）を行う場合には、その旨を書面で当該一時差し止処分を受けるべき者に通知しなければならない。
- 3 前項の規定により一時差し止処分を行う旨の通知をする場合において、当該一時差し止処分を受けるべき者の所在が知れないときは、民法第98条に定める公示の方法によるものとする。この場合においては、その公示の日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該一時差し止処分を受けるべき者に交付されたものとみなす。
- 4 理事長は、一時差し止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差し止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差し止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為にかかる刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差し止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
 - (1) 一時差し止処分を受けた者が当該一時差し止処分の理由となった行為にかかる刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合
 - (2) 一時差し止処分を受けた者について、当該一時差し止処分の理由となった行為にかかる刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
 - (3) 一時差し止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為にかかる刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差し止処分にかかる期末手当及び勤勉手当の基準日から起算して1年を経過した場合
- 5 前項の規定は、理事長が、一時差し止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当及び勤勉手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差し止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 6 理事長は、一時差し止処分を行う場合は、当該一時差し止処分を受けるべき者に対し、当該一時差し止処分の際、一時差し止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

（期末手当及び勤勉手当に係る期間の計算）

第18条 第4条、第5条、第9条及び第10条の期間の計算については、次の各号に定めるところによる。

- (1) 月により期間を計算する場合は、民法（明治29年法律第89号）第143条の例による。
- (2) 1月に満たない期間が2以上ある場合は、これらの期間を合算するものとし、これらの期間の計算については、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。
- (3) 前号の場合における負傷及び疾病によって勤務しなかった期間（休職にされていた期間を除く。）及び介護休暇の承認を受けて勤務しなかった期間並びに第9条第2項第8号及び第9号に定める30日を計算する場合は休日等を除く。この場合において、勤務時間等規程第5条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

振られた日以外の勤務日等については、日を単位とせず、時間を単位として取り扱うものとする。

(4) 第4条第3項第1号の2及び第9条第2項第4号の「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又は当該承認が取り消された日とする。）までの期間をいう。

(5) 第4条第3項第1号の3及び第9条第2項第4号の2の「出生時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出生時育児休業の承認を受けた期間の初日から末日（出生時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、出生時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又は当該承認が取り消された日とする。）までの期間をいう。

(雑則)

第19条 この規程に定めるもののほか、職員の期末手当及び勤勉手当に関し必要な事項は、別に定める。

附 則（令和1.11.1 規程157（令和4.11.30 規程660））

(施行期日等)

1 この規程は、令和元年11月1日から施行し、平成31年4月1日から適用する。

(経過措置)

2 この附則において、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) 旧市大法人 合併前の公立大学法人大阪市立大学をいう。
- (2) 旧病院就業規則 (旧) 大阪市立大学医学部附属病院職員就業規則をいう。
- (3) 旧病院給与規程 (旧) 大阪市立大学医学部附属病院職員給与規程をいう。
- (4) 旧病院期末勤勉手当規程 (旧) 大阪市立大学医学部附属病院職員の期末手当及び勤勉手当に関する規程をいう。
- (5) 旧病院勤務時間等規程 (旧) 大阪市立大学医学部附属病院職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程をいう。
- (6) 旧病院育児休業等規程 (旧) 大阪市立大学医学部附属病院職員の育児・介護休業等に関する規程をいう。
- (7) 旧病院自己啓発等休業規程 (旧) 大阪市立大学医学部附属病院職員の自己啓発等休業に関する規程をいう。
- (8) 病院承継職員 平成31年3月31日に旧市大法人に在職し、合併前の大阪市立大

学医学部附属病院職員就業規則を適用されていた職員で、合併により本法人に身分を承継されたものをいう。

- (9) 病院区分職員 この規程が適用される職員で、本法人採用の日に阿倍野地区（医学部附属病院）事業場及び阿倍野地区（MedCity21）事業場で勤務するものをいう。

（合併に伴う特例措置）

- 3 本則の規定にかかわらず、令和4年3月31日までの期間における病院承継職員及び病院区分職員（再雇用職員を除く。）の期末手当及び勤勉手当については、旧病院期末勤勉手当規程及び関係する規程等に定める内容を適用する。
- 4 令和4年4月1日後最初の再雇用職員の期末手当及び勤勉手当の調査期間のうち、令和4年3月31日までの間の府大区分教職員である再雇用職員の欄から市大区分教職員であるパートタイム再雇用職員の欄までに掲げる休職等の期間は、対応する事由欄に掲げる休職等の期間とみなす。

府大区分教職員である再雇用職員	市大区分教職員であるフルタイム再雇用職員	市大区分教職員であるパートタイム再雇用職員	対応する事由
旧府大法人育児休業等規程第3条の規定による育児休業	旧市大法人育児休業等規程第3条の規定による育児休業	旧市大法人育児休業等規程第3条の規定による育児休業	育児休業等規程第4条の規定による育児休業
旧府大法人勤務時間等規程第19条第1項の規定による病気休暇	旧市大法人勤務時間等規程第28条第1項の規定による病気休暇	大阪市立大学短時間勤務教職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程第32条の規定による病気休暇	勤務時間等規程第31条第1項の規定による病気休暇
旧府大法人就業規則第15条第1項第2号の規定による起訴休職	旧市大法人就業規則第19条第1項第2号の規定による起訴休職	旧市大法人就業規則第19条第1項第2号の規定による起訴休職	就業規則第21条第1項第2号の規定による起訴休職
旧府大法人就業規則第15条第1項第3号の規定による研究休職	旧市大法人就業規則第19条第1項第3号の規定による研究休職	旧市大法人就業規則第19条第1項第3号の規定による研究休職	就業規則第21条第1項第3号の規定による研究休職
旧府大法人就業規則第15条第1項第	旧市大法人就業規則第19条第1項第	旧市大法人就業規則第19条第1項第	就業規則第21条第1項第4号の規定

4号の規定による災害休職	4号の規定による災害休職	4号の規定による災害休職	による災害休職
旧府大法人就業規則第15条第1項第6号の規定による専従休職	旧市大法人就業規則第19条第1項第6号の規定による専従休職	旧市大法人就業規則第19条第1項第6号の規定による専従休職	就業規則第21条第1項第6号の規定による専従休職
旧府大法人就業規則第15条第1項第7号の規定による休職	旧市大法人就業規則第19条第1項第7号の規定による休職	旧市大法人就業規則第19条第1項第7号の規定による休職	就業規則第21条第1項第7号の規定による休職
-	旧市大法人勤務時間等規程第26条第2項第1号の規定による公職立候補休暇及び第2号の規定による公職従事休暇	大阪市立大学短時間勤務教職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程第28条第2項第14号の規定による公職立候補休暇及び第15号の規定による公職従事休暇	勤務時間等規程第27条第2項第1号の規定による公職立候補休暇及び第2号の規定による公職従事休暇
旧府大法人育児休業等規程第20条第1項の規定による介護休業	旧市大法人育児休業等規程第11条第1項の規定による介護休業	旧市大法人育児休業等規程第11条第1項の規定による介護休業	育児休業等規程第11条第1項の規定による介護休業

(経過措置)

- 5 旧市大法人の教職員又は再雇用教職員（以下「旧市大法人教職員等」という。）から合併により引き続いて本法人の再雇用職員となった者の最初の期末手当及び勤勉手当の支給にあたっては旧市大法人教職員等の期間を本法人の在職期間とみなす。

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

- 6 令和4年4月1日後最初の期末手当及び勤勉手当の調査期間のうち、令和4年3月31日までの間の病院承継職員及び病院区分職員の欄に掲げる休職等の期間は、対応する事由又は取扱い欄に掲げる休職等の期間とみなし、又は当該欄のとおり取り扱う。

病院承継職員及び病院区分職員	対応する事由又は取扱い
旧病院就業規則第19条第1項に規定する	就業規則第19条第1項第1号に規定する

休職で第1号に掲げるもののうち業務上若しくは通勤上の災害による負傷若しくは傷病による期間	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
旧病院就業規則第19条第1項に規定する休職のうち第5号に掲げる在籍出向によるもの	就業規則第19条第1項第5号に規定する出向休職の期間
旧病院育児休業等規程第11条に規定する育児部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間	承認を受けて勤務しなかった期間から休日（旧府大法人勤務時間等規程に規定する週休日を含む。）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について勤勉手当にかかる勤務期間から除算する。
旧病院育児休業等規程第21条の2に規定する介護時間の承認を受けて勤務しなかった期間	
旧病院育児休業等規程第10条に規定する育児短時間勤務の承認を受けて勤務しなかった期間	承認を受けて短縮された総時間数を1日の所定勤務時間で除した数の2分の1を日数とし、本則第19条の規定に基づき期末手当にかかる在職期間から除算する。また、総時間数を1日の所定勤務時間で除した数を本則第19条の規定に基づき勤勉手当にかかる勤務期間から除算する。
旧病院就業規則第44条の規定による業務傷病休業及び通勤傷病休業の期間	就業規則第44条第1項に規定する業務傷病休業及び通勤傷病休業の期間
旧病院就業規則第50条第3号の規定による停職の期間	就業規則第50条第3号に規定する停職の期間
旧病院就業規則第59条第1項の規定による就業の禁止（以下「就業の禁止という。）により与えられた病気休暇の期間	就業規則第59条第1項の規定による就業の禁止により与えられた病気休暇の期間
旧病院就業規則第60条第1項の規定による勤務停止（以下「勤務停止」という。）により与えられた病気休暇の期間	就業規則第60条第1項の規定による勤務停止により与えられた病気休暇の期間
旧病院自己啓発等休業規程の規定による自己啓発等休業の期間	就業規則第46条に規定する自己啓発等休業の期間
旧病院勤務時間等規程第33条の規定による病気休暇（就業の禁止及び勤務停止により与えられた病気休暇を除く。）	勤務時間等規程第30条の規定による病気休暇（就業の禁止及び勤務停止により与えられた病気休暇を除く。）

旧病院給与規程第 41 条の規定により給与を減額された期間	給与規程第 41 条の規定により給与を減額された期間
旧病院勤務時間等規程第 19 条第 2 項第 1 号の規定により理事長の承認を得て勤務しない日（1 日単位のものに限る。）	

7 前項の規定にかかわらず、令和 4 年 4 月 1 日後最初の期末手当及び勤勉手当の調査期間の終期を超えて発令、承認されている休職等の期間については、次期以後支給の期末手当及び勤勉手当の調査期間においても、前項表に掲げる対応する事由欄に掲げる休職等の期間とみなす。

（再雇用職員に関する勤務成績に応じた勤勉手当の適用範囲）

8 第 7 条第 2 項第 3 号及び第 4 号については、令和 4 年 4 月 1 日以降に新たに再雇用職員となる者について適用し、それ以前の再雇用職員については、勤勉手当の支給がある場合、勤勉手当基礎額にその者の調査期間におけるその者の在職期間の区分に応じて 100 分の 50 を乗じた額とする。

9 前項の規定にかかわらず、令和 4 年 4 月 1 日以降に新たに再雇用職員となる者の令和 4 年 12 月 1 日を基準日とする勤勉手当については、勤勉手当の支給がある場合、勤勉手当基礎額にその者の調査期間におけるその者の在職期間の区分に応じて 100 分の 50 を乗じた額とする。

（令和 4 年度における病院承継職員及び病院区分職員の勤勉手当の取扱いの特例）

10 令和 4 年度における病院承継職員及び病院区分職員（再雇用職員を除く。）の勤勉手当については、令和 3 年度の上半期及び下半期における人事評価制度の評価結果がある場合は両方の合計に基づき、支給する。

附 則（令和 2. 2. 1 規程 19）

（施行期日）

- 1 この規程は、令和 2 年 2 月 1 日から施行する。
- 2 この規程による改正後の大阪市立大学医学部附属病院職員の期末手当及び勤勉手当に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は平成 31 年 4 月 1 日から適用する。

（勤勉手当の内払）

3 この規程による改正前の大阪市立大学医学部附属病院職員の期末手当及び勤勉手当に関する規程の規定に基づいて職員に支払われた令和元年 6 月 1 日及び令和元年 12 月 1 日を基準日とする勤勉手当は、それぞれ改正後の規程の規定による同日を基準日とする勤勉手当の内払とみなす。

（清算日）

- 4 この規程の施行に伴う勤勉手当の清算日は令和 2 年 2 月 17 日とする。

附 則（令和 2. 4. 1 規程 176）

この規程は、令和2年4月1日から施行する。ただし、第1条の規定は、平成31年4月1日から適用する。

附 則（令和2.12.1 規程253）

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

附 則（令和3.11.30 規程279）

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496）

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4.6.29 規程556）

この規程は、令和4年6月30日から施行する。

附 則（令和4.10.1 規程601）

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（令和4.11.30 規程660）

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

附 則（令和5.3.31 規程92）

この規程は、令和5年4月1日から施行する。

附 則（令和5.11.30 規程220）

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。

別表第1

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

給料表	職員	割合
一般職給料表(1)	職務の級が4級である職員	100 分の 15

	職務の級が 3 級である職員	100 分の 10
	職務の級が 2 級である職員	100 分の 5
一般職給料表(2)	技能統括主任である職員	100 分の 10
	部門監理主任である職員	
	業務主任である職員	100 分の 5
医療職給料表	職務の級が 4 級である職員	100 分の 15
	職務の級が 3 級である職員	100 分の 10
	職務の級が 2 級である職員	100 分の 5
看護職給料表(1)	職務の級が 6 級である職員	100 分の 15
	職務の級が 5 級である職員	100 分の 10
	職務の級が 4 級である職員	100 分の 5
看護職給料表 (2)	職務の級が 4 級である職員	100 分の 10
	職務の級が 3 級である職員	100 分の 5

別表第 3

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