

地方独立行政法人下関市立市民病院職員期末手当及び勤勉手当に関する規程

平成24年4月1日

規程第21号

(趣旨)

第1条 この規程は、地方独立行政法人下関市立市民病院職員給与規程（平成24年規程第17号。以下「給与規程」という。）に基づき、期末手当及び勤勉手当の支給に関し必要な事項を定めるものとする。

(期末手当)

第2条 期末手当は、6月1日及び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職員に対して、それぞれ基準日から起算して30日を超えない範囲内において理事長が別に定める日（以下「支給日」という。）に支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した職員（給与規程第30条第6項の規定の適用を受ける職員及び次条第2項の職員を除く。）についても同様とする。

2 期末手当の額は、第4項の期末手当基礎額に、6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には100分の140を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- (1) 6か月 100分の100
- (2) 5か月以上6か月未満 100分の80
- (3) 3か月以上5か月未満 100分の60
- (4) 3か月未満 100分の30

3 前項の期末手当基礎額は、それぞれの基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額合計額とする。

4 職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して、これに相当する職員として第4条第1項で定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額の合計額に職務の級等を考慮して第4条第2項で定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で定める割合を乗じて得た額を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

5 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、理事長が定める。

(期末手当の支給を受ける職員)

第3条 期末手当の支給を受ける職員は、それぞれの基準日に在職する職員（第7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（地方独立行政法人下関市立市民病院職員就業規則（平成24年規程第6号。以下「就業規則」という。）第15条第1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（就業規則第15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) 専従休職者（就業規則第15条第1項第5号の規定に該当して休職にされている職員をいう。）
- (4) 停職者（就業規則第55条の規定により停職にされている職員をいう。）
- (5) 育児休業をしている職員のうち、地方独立行政法人下関市立市民病院職員の育児・介護休業等に関する規程（平成24年規程第13号。以下「育児・介護休業規程」という。）第11条第2項に規定する職員以外の職員

- (6) 自己啓発等休業職員（地方独立行政法人下関市立市民病院職員自己啓発等休業規程（平成24年規程第14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。以下同じ。）
- 2 前条第1項後段の職員は、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、又は死亡した日において前項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職員となった者
- (3) その退職に引き続き次に掲げる者となった者で理事長の定めるもの
- ア 国家公務員
- イ 地方公共団体の職員
- ウ 国立大学法人その他理事長が定める法人の職員
- 3 基準日前1か月以内において職員としての退職が2回以上ある者について前2項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4条 第2条第4項の職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員は、給与規程第8条に規定する給料表の適用を受ける職員で別表第1の職員欄に掲げる職員とする。
- 2 第2条第4項の職員の区分は、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定める割合は、当該区分に対応する同表の加算割合の欄に定める割合とする。

(期末手当に係る在職期間)

- 第5条 第2条第2項に規定する在職期間は、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3条第1項第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) 育児休業をしている職員及び自己啓発等休業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) 育児短時間勤務職員等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地方独立行政法人下関市立市民病院職員勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（平成24年規程第8号。以下「勤務時間等規程」という。）第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数（以下「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
- 3 業務傷病等による休職者（給与規程第30条第1項の適用を受ける職員をいう。以下同じ。）であった期間については、前項の規定にかかわらず、除算は行わない。

第6条 基準日以前6か月以内の期間において、第3条第2項第3号に掲げる職員で理事長が定めるものが引き続き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は、前条第1項の在職期間に算入する。

- 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。

(期末手当の支給の制限)

- 第7条 次の各号のいずれかに該当する者には、第2条第1項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第3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）は、支給しない。
- (1) 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56条第1項第5号の規定

により懲戒解雇された職員

(2) 基準日前1か月以内又は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

(3) 期末手当の支給の一時差止めを受けた者（当該差止め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係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

（期末手当の不支給又は一時差止め）

第8条 第2条から前条までの規定にかかわらず、期末手当を一時差止めとすることが適当と認められる事由のある職員については、これを一時差止めとする。

（勤勉手当）

第9条 勤勉手当は、基準日にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日から起算して30日を超えない範囲内において理事長が別に定める日に支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した職員（次条第2項で定める職員を除く。）についても同様とする。

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、次条第4項で定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、理事長が支給する勤勉手当の額の総額は、その者に所属する前項の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（退職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額を加算した額に100分の70を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額の合計額とする。

4 第2条第4項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第4項中「前項」とあるのは「第2条第3項」と読み替えるものとする。

5 前2条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第7条中「第2条第1項」とあるのは「第9条第1項」と読み替えるものとする。

6 第4条の規定は、勤勉手当の加算を受ける職員及び加算割合について準用する。この場合において、同条中「第2条第4項」とあるのは「第9条第4項において準用する第2条第4項」と読み替えるものとする。

（勤勉手当の支給を受ける職員等）

第10条 勤勉手当の支給を受ける職員は、それぞれの基準日に在職する職員（前条第5項において準用する第7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) 休職者（業務傷病等による休職者を除く。）

(2) 第3条第1項第3号及び第4号に該当する者

(3) 育児休業をしている職員のうち、育児・介護休業規程第11条第2項に規定する職員以外の職員

(4) 自己啓発等休業職員

2 前条第1項後段の職員は、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。ただし、第2号に掲げる者のうち、勤勉手当に相当する手当が支給されない職員については、この限りでない。

(1) その退職し、又は死亡した日において前項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項第2号及び第3号に掲げる職員

- 3 第3条第3項の規定は、前項の場合に準用する。
- 4 前条第2項に規定する勤勉手当の支給割合は、基準日以前6か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に定める割合を乗じて得た割合とする。
- 5 前項に規定する勤務期間は、職員として在職した期間とする。ただし、次の各号に掲げる期間を除算する。
 - (1) 第3条第1項第3号及び第4号に掲げる職員として在職した期間
 - (2) 休職にされていた期間
 - (3) 育児休業をしていた期間
 - (4) 自己啓発等休業職員として在職した期間
 - (5) 育児短時間勤務職員等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を乗じて得た期間を控除して得た期間
- 6 第6条第1項の規定は、前項に規定する職員として在職した期間の算定について準用する。
- 7 前項の期間の算定については、第5項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。

(勤勉手当の減額)

第11条 前条第6項において準用する第6条第1項の規定による勤務期間に、療養休暇（勤務時間等規程第13条に規定する療養休暇をいう。以下同じ。）、介護休業（育児・介護休業規程第33条に規定する介護休業をいう。以下同じ。）、部分休業（地方独立行政法人下関市立市民病院修学部分休業規程（平成24年規程第15号）第2条に規定する部分休業の承認を受けて1日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が90日を超える場合に限り。以下同じ。）又は欠勤等（就業規則第36条及び第37条に規定する欠勤、遅刻、早退及び外出をいう。以下同じ。）がある場合における支給割合は、別表第3に定める割合を前条により算定した割合から控除した割合とする。ただし、その控除後の割合が第9条第2項に定める割合に100分の5を乗じて得た割合より下回る場合は、当該控除後の割合は、100分の5を乗じて得た割合とする。

(端数計算)

第12条 第2条第2項の期末手当基礎額又は第9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。

(補則)

第13条 この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定めるものとする。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成26年4月1日一部改正）

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（令和3年10月28日一部改正）

この規程は、令和3年11月1日から施行する。

別表第1 (第4条関係)

給料表	職員	加算割合
医療職給料表 (一)	職務の級 5 級、4 級及び 3 級の職員	100 分の 15 (職務の級 5 級及び 4 級に属する職員のうち理事長が別に定める職員にあっては、100 分の 20)
	職務の級 2 級の職員	100 分の 10
	職務の級 1 級の職員 (理事長が定める職員に限る。)	100 分の 5
医療職給料表 (二)	職務の級 6 級の職員	100 分の 15
	職務の級 5 級及び 4 級の職員 (理事長が定める職員に限る。)	100 分の 10
	職務の級 4 級及び 3 級の職員 (理事長が定める職員に限る。)	100 分の 5
医療職給料表 (三)	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 (理事長が定める職員に限る。)	100 分の 10
	職務の級 4 級及び 3 級の職員 (理事長が定める職員に限る。)	100 分の 5
事務職給料表	職務の級 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 (理事長が定める職員に限る。)	100 分の 10
	職務の級 4 級及び 3 級の職員 (理事長が定める職員に限る。)	100 分の 5

備考 加算割合が 100 分の 5 と定められている職員の区分に属する職員で、満 55 歳に達する日後最初の 4 月 1 日から定年に達する日以後最初の 3 月 31 日までの間にある者については、加算割合が 100 分の 10 と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事ができる。

別表第2（第10条関係）

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

別表第3（第11条関係）

区分	日数	割合
療養休暇	10日を超えた場合に総日数の5日までごとに	100分の1
介護休業	30日を超えた場合に総日数の5日までごとに	100分の1
部分休業	5日までごとに	100分の1
欠勤等	3日までごとに	100分の1

備考

1 療養休暇又は介護休業における上表の適用

基準日以前6か月の期間内の療養休暇日数又は介護休業日数を通算するものとする。ただし、週休日及び休日（代休日を含む。）はそれぞれの休暇日数から除算し、また半日勤務時間が割り振られた日は半日とする。

2 欠勤等における上表の適用

基準日以前6か月の期間内の欠勤等日数を除算するものとし、遅刻、早退又は外出がある場合は、その全時間を通算し、これを7時間45分（平常日（月曜日から金曜日まで）の1日の勤務時間が7時間45分でない職員にあっては、その職員の平常日の勤務時間数。備考3において同じ。）で除して日に換算する（端数は切り捨てる。）ものとする。

3 部分休業における上表の適用

基準日以前6か月の期間内の部分休業をした時間を通算し、これを7時間45分で除して日に換算する（端数は切り捨てる。）ものとする。

4 療養休暇、介護休業、部分休業又は欠勤等が合わせてあるときにおける上表の適用

基準日以前6か月の期間内において療養休暇日数（通算して10日を超えた場合に限る。）、介護休業日数（通算して30日を超えた場合に限る。）及び部分休業日数（備考3により得られた日数をいう。）がある場合についてはそれぞれの日数、欠勤等日数（備考2により得られた日数をいう。）がある場合についてはその日数に3分の5を乗じて得た日数を合算して得た日数で部

分休業の項を適用する。