

青森県後期高齢者医療広域連合職員の期末手当及び勤勉手当に関する規則

(平成十九年二月一日青森県後期高齢者医療広域連合規則第十八号)

改正	平成二年	五月二十九日規則	第五号
	平成二年	四月	九日規則第七号
	平成二年	六月二十八日規則	第一号
	平成二年	二月一日規則	第二三号
	平成三年	四月二十五日規則	第四号
	平成三年	二月二日規則	第八号

(趣旨)

第一条 この規則は、青森県後期高齢者医療広域連合職員の給与に関する条例(平成十九年青森県後期高齢者医療広域連合条例第十五号。以下「条例」という。)(第二十条、第二十一条、第二十三条、第二十六条及び第三十一条の規定に基づき、職員の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。

(期末手当の支給を受ける職員)

第二条 条例第二十条第一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(条例第二十一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。

- 一 無給休職者(地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号。以下「法」という。)(第二十八条第二項第一号又は青森県後期高齢者医療広域連合職員の分限の手続及び効果に関する条例(平成十九年青森県後期高齢者医療広域連合条例第七号)(第二条第二項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。)(
- 二 刑事休職者(法第二十八条第二項第二号の規定に該当して休職にされている職員をいう。)(
- 三 停職者(法第二十九条第一項の規定により停職にされている職員をいう。)(

四 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号。以下「育児休業法」という。）第二条の規定により育児休業をしている職員のうち、青森県後期高齢者医療広域連合職員の育児休業等に関する条例（平成十九年青森県後期高齢者医療広域連合条例第十二号。以下「育児休業条例」という。）第七条第一項に規定する職員以外の職員

第三条 条例第二十条第一項後段の規則で定める職員は、次の各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。

- 一 その退職し、若しくは失職し、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つた者
- 二 その退職又は失職の後基準日までの間において条例の適用を受ける職員（臨時である者を除き、非常勤である者にあつては、法第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）に限る。）となつたもの

三 その退職に引き続き次に掲げる者（臨時である者を除き、非常勤である者にあつては、再任用短時間勤務職員その他広域連合長の定める者に限る。）となつたもの

- イ 公社、公庫等の職員（広域連合長の定めるものに限る。以下同じ。）
- ロ 国又は他の地方公共団体の職員（広域連合長の定めるものに限る。）

第四条 期末手当について条例第二十六条第六項ただし書の規則で定める職員は、前条第二号及び第三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。

第五条 基準日前一箇月以内において条例の適用を受ける常勤の職員（条例第二十五条の規定の適用を受けるものを除く。以下同じ。）又は再任用短時間勤務職員としての退職が二回以上ある者について前二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。

（期末手当基礎額等に係る加算を受ける職員及び加算割合）

第六条 条例第二十条第五項（条例第二十三条第四項において準用する場合を含む。）の規則で定める職員の区分は、別表第一の職員欄に掲げる職員の区分とし、同項の百分の二十を超えない範囲内で規則で定める割合は、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)

第七条 条例第二十条第二項に規定する在職期間は、条例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。

一 第二条第三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

二 育児休業法第二条の規定により育児休業をしている職員(当該育児休業の承認に係る期間(当該期間が二以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が一箇月以下である職員を除く。)として在職した期間については、その二分の一の期間

三 休職にされていた期間については、その二分の一の期間

四 育児休業法第十一条第一項に規定する育児短時間勤務職員又は育児休業法第十七条の規定による短時間勤務をしている職員(以下「育児短時間勤務職員等」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算出率(育児休業条例第十四条の規定により読み替えられた青森県後期高齢者医療広域連合職員の勤務時間、休暇等に関する条例(平成十九年青森県後期高齢者医療広域連合条例第十一号。以下「勤務時間条例」という。)(第二条第一項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間を同項本文に規定する勤務時間で除して得た数をいう。第十九条第二項第四号において同じ。))を乗じて得た期間を控除して得た期間の二分の一の期間

五 条例第二十五条の規定の適用を受ける職員で勤務日及び勤務時間が常勤の職員と同様でない者の当該職員として在職した期間については、その全期間

3 条例第二十六条第一項の規定の適用を受ける休職者(以下「公務傷病等による休職者」という。)(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。

第八条 基準日以前六箇月以内の期間において、次の各号に掲げる者が引き続き条例の適用を受ける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、前条第一項の在職期間に算入する。

一 公社、公庫等の職員

二 国又は他の地方公共団体の職員(広域連合長の定めるものに限る。)

2 前項の期間の算定については、前条第二項及び第三項の規定を準用する。

(一時差止処分に係る在職期間)

第九条 条例第二十一条及び第二十二条(これらの規定を条例第二十三条第五項及び第二十六条第七項において準用する場合を含む。)(に規定する在職期間は、条例の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前条第一項各号に掲げる者が引き続き条例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)

第十条 広域連合長は、条例第二十一条第一項(条例第二十三条第五項及び第二十六条第七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。))を行った場合には、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、その内容を告示することをもってこれに代えることができるものとし、告示した日から二週間を経過した時に文書の交付があつたものとみなす。

(一時差止処分の取消しの申立ての手続)

第十一条 条例第二十二条第二項(条例第二十三条第五項及び第二十六条第七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の取消しの申立ては、その理由を明示した書面で行わなければならない。

(一時差止処分の取消しの通知)

第十二条 広域連合長は、一時差止処分を取り消した場合は、当該一時差止処分を受けた者に対し、速やかにその旨を書面で通知しなければならない。

(不服申立ての教示)

第十三条 条例第二十二条第五項(条例第二十三条第五項及び第二十六条第七項において準用する場合を含む。)(に規定する説明書には、一時差止処分について、広域連合長に対して不服申立てをすることができる旨及び不服申立期間を記載しなければならない。

(一時差止処分に関するその他の事項)

第十四条 第九条から前条までに定めるもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、広域連合長が定める。

(勤勉手当の支給を受ける職員)

第十五条 条例第二十三条第一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(条例第二十三条第五項において準用する条例第二十一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。

一 休職者。ただし、第七条第三項に規定する者を除く。

二 第二条第三号に該当する者

三 育児休業法第二条の規定により育児休業をしている職員のうち、育児休業条例第七条第二項に規定する職員以外の職員

第十六条 条例第二十三条第一項後段の規則で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。

一 その退職し、若しくは失職し、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つた者

二 第二条第二号及び第三号に掲げる者

2 第五条の規定は、前項の場合に準用する。

(勤勉手当の支給割合)

第十七条 条例第二十三条第二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。)(に第二十一条及び第二十二条に規定する職員の勤務成績による割合(第二十一条から第二十三条までにおいて「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)

第十八条 期間率は、基準日以前六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、別表第二に定める割合とする。

(勤勉手当に係る勤務期間)

第十九条 前条に規定する勤務期間は、条例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。

- 一 第二条第三号に掲げる職員として在職した期間
 - 二 育児休業法第二条の規定により育児休業をしている職員として在職した期間
 - 三 休職にされていた期間（公務傷病等による休職者であった期間を除く。）
 - 四 育児短時間勤務職員等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
 - 五 条例第十四条の規定により給料を減額された期間（その期間が七時間四十五分未満である場合を除く。）
 - 六 負傷又は疾病（公務上の負傷若しくは疾病若しくは地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第二百一十一号）第二条第二項及び第三項に規定する通勤による負傷若しくは疾病により勤務しなかつた期間から週休日、勤務時間条例第七条の二第一項の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に規定する超勤代休時間を指定された日並びに条例第十四条に規定する祝日法による休日等及び年末年始の休日等（次号において「週休日等」という。）を除いた日が三十日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間。ただし、広域連合長の定める期間を除く。
 - 七 勤務時間条例第十五条の規定による介護休暇の承認を受けて勤務しなかつた期間から週休日等を除いた日が三十日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間
 - 八 育児休業法第十九条第一項の規定による部分休業の承認を受けて一日の勤務時間の一部について勤務しなかつた日が九十日を超える場合には、その勤務しなかつた期間
 - 九 条例第二十五条の規定の適用を受ける職員で勤務日及び勤務時間が常勤の職員と同様でない者の当該職員として在職した期間についてはその全期間
 - 十 基準日以前六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
- 第二十条 第八条第一項の規定は、前条に規定する条例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、前条第二項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。
- （勤勉手当の成績率）

第二十一条 法第二十八条の四第一項、第二十八条の五第一項又は第二十八条の六第一項若しくは第二項の規定により採用さ

れた職員（次条において「再任用職員」という。）以外の職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、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、広域連合長が定めるものとする。ただし、広域連合長は、条例第二十三条第一項の職員が著しく少数であること等の事情により、第一号及び第二号に定める成績率によることが著しく困難であると認める場合には、別段の取扱いをすることができる。

- 一 勤務成績が特に優秀な職員 百分の八十三・五以上百分の百三十五以下
 - 二 勤務成績が優秀な職員 百分の七十四以上百分の八十三・五未満
 - 三 勤務成績が良好な職員 百分の六十四・五
 - 四 勤務成績が良好でない職員 百分の六十四・五未満
- 2 前項第三号の規定の適用については、当分の間、「百分の六十四・五」とあるのは、「百分の六十四・五以上百分の六十七・五以下」とする。
 - 3 第一項の場合において、職員の成績率を同項第四号に該当するものとして定める場合には、当分の間、広域連合長の定めるところによるものとする。
 - 4 第一項第一号及び第二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、広域連合長が定める。
- 第二十二条 再任用職員の成績率は、当該職員の職務について監督する地位にある者による勤務成績の証明に基づき、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、広域連合長が定めるものとする。
- 一 勤務成績が優秀な職員 百分の三十二・五超
 - 二 勤務成績が良好な職員 百分の三十二・五
 - 三 勤務成績が良好でない職員 百分の三十二・五未満
- 2 前条第三項の規定は、前項第三号に該当する者として成績率を定める場合に準用する。
- 第二十三条 前二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、広域連合長が定める。

（支給日）

第二十四条 条例第二十條第一項及び第二十三條第一項に規定する期末手当及び勤勉手当の支給日は、別表第三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掲げる日（その日が日曜日又は土曜日に当たるときは、その日前において、その日に最も近い日曜日又は土曜日でない日）とする。

（端数計算）

第二十五条 条例第二十條第二項の期末手当基礎額又は条例第二十二條第二項前段の勤勉手当基礎額に一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

1 この規則は、公布の日から施行する。

2 平成二十一年六月に支給する勤勉手当に関する第二十一条第一項及び第二項並びに第二十二条第一項の規定の適用については、第二十一条第一項第一号中「百分の八十六以上百分の百四十五以下」とあるのは「百分の八十以上百分の百三十五以下」と、同項第二号中「百分の七十八・五以上百分の八十六未満」とあるのは「百分の七十三以上百分の八十六未満」と、同項第三号及び第四号中「百分の七十一」とあるのは「百分の六十六」と、同条第二項中「百分の七十一」とあるのは「百分の七十一以上百分の七十二・五以下」とあるのは「百分の六十六」とあるのは「百分の六十六以上百分の六十七・五以下」と、第二十二條第一項中「百分の三十五」とあるのは「百分の三十」とする。

附 則（平成二十一年規則第 五号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成二十二年規則第 七号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成二十二年規則第一一号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成二十二年規則第一三三号）

この規則は、平成二十二年十二月一日から施行する。

附 則（平成二三年規則第四号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成二三年規則第八号）

この規則は、公布の日から施行する。

別表第一（第六条関係）

職員	
職務の級	加算割合
職務の級八級の職員	百分の二十
職務の級七級及び六級の職員	百分の十五
職務の級五級及び四級の職員	百分の十
職務の級三級の職員	百分の五

別表第二（第十八条関係）

勤務期間		割合
六箇月		百分の百
五箇月十五日以上六箇月未滿		百分の九十五
五箇月以上五箇月十五日未滿		百分の九十
四箇月十五日以上五箇月未滿		百分の八十
四箇月以上四箇月十五日未滿		百分の七十
三箇月十五日以上四箇月未滿		百分の六十
三箇月以上三箇月十五日未滿		百分の五十
二箇月十五日以上三箇月未滿		百分の四十
二箇月以上二箇月十五日未滿		百分の三十
一箇月十五日以上二箇月未滿		百分の二十
一箇月以上一箇月十五日未滿		百分の十五
十五日以上一箇月未滿		百分の十
十五日未滿		百分の五
零		零

別表第三（第二十四条関係）

基準日	支給日
六月一日	六月三十日
十二月一日	十二月十日