

愛知県公立大学法人契約職員期末手当及び勤勉手当規程

(趣旨)

第1条 この規程は、愛知県公立大学法人契約職員就業規則（平成19年愛知県公立大学法人規則第4号。以下「契約職員就業規則」という。）第24条の2第3項及び第24条の3第3項の規定に基づき、期末手当及び勤勉手当の支給に関する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契約職員)

第2条 契約職員就業規則第24条の2第1項前段の規定により期末手当の支給を受ける契約職員は、同項に規定するそれぞれの基準日に在職する契約職員（本規程第9条各号のいずれかに該当する者を除く。）のうち、次に掲げる契約職員以外の者とする。

(1) 基準日における労働契約期間が6か月未満の契約職員（ただし、3か月を超える連続する労働契約期間の通算により6か月以上となる場合を除く。）

(2) 停職者（契約職員就業規則第55条第3号の規定により停職にされている契約職員をいう。以下同じ。）

(3) 契約職員就業規則第51条により育児休業をしている契約職員（以下「育児休業者」という。）のうち、本規程第4条に規定する契約職員以外の契約職員

(4) 時給契約職員

第3条 契約職員就業規則第24条の2第1項後段に規定する規程で定める契約職員は、次に掲げる契約職員とし、これらの契約職員には、期末手当を支給しない。

(1) その退職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契約職員であった者

(2) その退職の後基準日までの間において次に掲げる者となった者

ア 愛知県公立大学法人給与規程（平成19年愛知県公立大学法人規程第18号）の適用を受ける教職員

イ 愛知県公立大学法人の役員

(育児休業の契約職員に係る期末手当の支給)

第4条 育児休業者のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間（本規程第24条第1項に規定するこれに相当する期間を含む。）がある契約職員には、当該基準日に係る期末手当を支給する。

第5条 基準日前1か月以内において契約職員就業規則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第3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つて、当該退職とする。

(期末手当に係る在職期間)

第6条 契約職員就業規則第24条の2第2項に規定する在職期間は、契約職員就業規則の適用を受ける契約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) 停職者として在職した期間については、その全期間

(2) 育児休業者（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。ただし、出生時育児休業とそれ以外の育児休業の期間は合算しない。）が1か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2分の1の期間

(3) 契約職員就業規則第50条第7項による無給の特別休暇を取得した期間については、その全期間

(4) 3か月以下の労働契約期間については、その全期間

(法人役員及び教職員期間の通算)

第7条 前条第1項の在職期間には、基準日以前6か月以内の期間において、愛知県公立大学法人の役員又

は愛知県公立大学法人教職員就業規則（平成19年愛知県公立大学法人規則第2号）の適用を受ける教職員であった場合は、その期間内においてそれらの者として在職した期間を通算する。

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。

（同一事由に基づく労働契約の通算）

第8条 第2条第1項第1号及び第6条第2項第4号の規定の適用について、教職員又は契約職員の休業又は休職に伴う代替として採用された契約職員の年度末における労働契約期間の更新が、同一事由で行われる場合には、労働契約期間が継続しているものとみなす。

（期末手当の不支給）

第9条 次の各号のいずれかに該当する者には、契約職員就業規則第24条の2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）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契約職員就業規則第55条第4号の規定による懲戒解雇の処分を受けた契約職員

（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契約職員就業規則第13条第2項第2号及び第3号の規定により解雇された契約職員

（3）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者

（4）次条第1項の規定により期末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係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられた者

（期末手当の一時差し止め）

第10条 理事長は、支給日に期末手当を支給することとされていた契約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係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3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係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を支給することが、業務に対する信頼を確保し、期末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の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を行う場合には、その旨を書面（様式第1）で当該一時差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止処分を行う旨の通知をする場合において、当該一時差止処分を受けるべき者の所在が知れないときは、民法（明治29年法律第89号）第98条に規定す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止処分を取り消さなければならない。ただし、前号に該当する場合において、一時差止処分を受けた

者がその者の在職期間中の行為に係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) 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係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) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係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) 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して一年を経過した場合
- 5 前項の規定は、理事長が、一時差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、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書（様式第2）を交付しなければならない。

（支給の一時差止め等に係る在職期間）

第11条 前2条（これらの規定を本規程第14条において準用する場合を含む。）に規定する在職期間は、契約職員就業規則の適用を受ける契約職員として在職した期間とする。

2 第7条第1項に掲げる者が引き続き契約職員就業規則の適用を受ける契約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。

（一時差止処分の取消しの申立ての手続）

第12条 第10条第2項の規定による一時差止処分を受けた契約職員はその処分の取消しの申立てを行うことができる。取消しの申立てについては、その理由を明示した書面で、当該一時差止処分をした者に対して行わなければならない。

（一時差止処分の取消しの通知）

第13条 理事長は、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。

第14条 第9条及び第10条の規定は、契約職員就業規則第24条の3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9条中「契約職員就業規則第24条の2第1項」とあるのは「契約職員就業規則第24条の3第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日（契約職員就業規則第24条の3第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。）から」と読み替えるものとする。

（勤勉手当の支給を受ける契約職員）

第15条 契約職員就業規則第24条の3第1項前段の規定により勤勉手当の支給を受ける契約職員は、同項に規定するそれぞれの基準日に在職する契約職員（本規程第9条各号のいずれかに該当する者を除く。）のうち、次に掲げる契約職員以外の者とする。

- (1) 第2条第1号に規定する契約職員
- (2) 停職者
- (3) 育児休業者のうち、本規程第17条に規定する契約職員以外の契約職員
- (4) 時給契約職員

第16条 契約職員就業規則第24条の3第1項後段に規定する規程で定める契約職員は、次に掲げる契約職員とし、これらの契約職員には、勤勉手当を支給しない。

- (1) その退職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契約職員であった者
- (2) 第3条第2号に掲げる者

2 第5条の規定は、前項の場合に準用する。

(育児休業の契約職員に係る勤勉手当の支給)

第17条 育児休業者のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間（本規程第24条第2項に規定するこれに相当する期間を含む。）がある契約職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

(勤勉手当の支給基準)

第18条 契約職員就業規則第24条の3第2項に規定する規程で定める基準は、次条に規定する契約職員の勤務期間による割合（以下次条において「期間率」という。）に第23条に規定する契約職員の勤務成績による割合（以下第23条において「成績率」という。）を乗じて得たものとする。

(勤勉手当の期間率)

第19条 期間率は、基準日以前6か月以内の期間における契約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20条 前条に規定する勤務期間は、契約職員就業規則の適用を受ける契約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) 停職者として在職した期間

(2) 育児休業者（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。ただし、出生時育児休業とそれ以外の育児休業の期間は合算しない。）が1か月以下である職員を除く。）として在職した期間

(3) 契約職員就業規則第50条第7項による無給の特別休暇を取得した期間

(4) 欠勤した期間

(5) 負傷又は疾病（その負傷又は疾病が業務又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項に規定する通勤及び地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項に規定する通勤をいう。以下同じ。）に起因する場合を除く。）により勤務しなかつた期間から契約職員就業規則第39条第1項に規定する週休日及び同規則第41条第2項に規定する休日（以下「週休日等」という。）を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間。ただし、理事長の定める期間を除く。

(6) 契約職員就業規則第50条第3項第1号の規定による介護休業により勤務しなかつた期間から週休日等を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間

(7) 契約職員就業規則第50条第3項第2号の規定による介護時間により勤務しなかつた期間が30日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間

(8) 契約職員就業規則第50条の2の規定による組合休暇により勤務しなかつた期間

(9) 契約職員就業規則第51条第2項の規定による育児部分休業により勤務しなかつた期間が30日を超える場合には、その勤務しなかつた全期間

(10) 基準日以前6か月の全期間にわたって勤務した日がない場合（その原因が業務又は通勤に起因する場合であって、基準日以前6か月の期間の全部又は一部が勤務しなくなった日から起算して3年を超えない期間に含まれるときを除く。）には、前各号の規定にかかわらず、その全期間

(11) 3か月以下の労働契約期間については、その全期間

第21条 第7条第1項の規定は、前条に規定する契約職員就業規則の適用を受ける契約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。

(同一事由に基づく労働契約の通算)

第22条 第15条第1号及び第20条第2項第11号の規定の適用については、第8条の規定を準用する。

(勤勉手当の成績率)

第23条 契約職員の成績率は、次に掲げる契約職員の区分に応じて、各号に定める率とする。ただし、2以上の契約職員の区分に該当する場合（第1号又は第2号に掲げる契約職員の区分に該当する契約職員のうち、評定期間において勤務成績が良好でないとされた契約職員については、第3号に掲げる契約職員の区分にも該当するものとする。）の成績率は、当該各号に定める区分に応じた率のうち、最も低い率とする。

(1) 基準日の属する年の前年度に別に定める評価の基準に基づく契約職員の人事評価が行われた契約職員のうち、勤務実績に基づく任期の更新又は再度の任用が行われた契約職員 当該評価の記号の区分に応じ次表に定める成績率

成績率区分 (人事評価の記号)	成績率
標準 (A、B、C)	105.0/100
下位 (D)	52.5/100
最下位 (E)	0/100

(2) 基準日以前6か月以内の期間において懲戒処分等を受けた契約職員 処分等の区分に応じ次表に定める率

処分の区分		成績率
文書訓戒の処分		74.0/100
懲戒処分	戒告	60.0/100
	減給	50.0/100
	停職	40.0/100

(3) 前2号以外の契約職員 105.0/100

(育児休業者に係る勤務した期間に相当する期間)

第24条 第4条に規定する規程で定める期間は、休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間のうち、次に掲げる期間以外の期間とする。

- (1) 契約職員就業規則第51条の規定により育児休業（出生時育児休業を含む）をしていた期間
- (2) 第2条第2号に掲げる契約職員として在職した期間
- (3) 第6条第2項第3号に掲げる期間

2 第17条に規定する規程で定める期間は、負傷又は疾病（その負傷又は疾病が業務又は通勤に起因する場合に限る。）により勤務しなかった期間のうち、勤務しなくなった日から起算して3年を超えない期間とする。

(支給日等)

第25条 期末手当及び勤勉手当の支給日は、別表第1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日曜日に当たるときは同欄に定める日の前々日とし、同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する。

2 契約職員就業規則第25条第1項及び第2項の規定は、期末手当及び勤勉手当の支給について準用する。

(端数計算)

第26条 契約職員就業規則第24条の2第2項で規定する期末手当の額又は契約職員就業規則第24条の3第2項で規定する勤勉手当の額に1円未満の端数があるときは、これを切り捨てるものとする。

(雑則)

第27条 この規程に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則 (令和2年2月28日規程第21号)

この規程は、公布の日から施行し、令和2年4月1日から適用する。

附 則 (令和3年3月31日規程第38号)

この規程は、令和3年4月1日から適用する。

附 則 (令和5年9月22日規程第6号)

この規程は、令和5年10月1日から適用する。

附 則 (令和7年3月28日規程第22号)

(施行期日)

1 この規程は、令和7年4月1日から施行する。ただし、第23条第1号の規定は、令和8年6月期の支給から適用する。

(令和7年6月期における勤勉手当に係る勤務期間の特例)

2 令和7年6月期における第20条の規定の適用については、令和6年12月2日から令和7年3月31日までの間において、契約職員就業規則の適用を受ける契約職員として在職した期間を通算する。

3 前項の期間の算定については、第20条第2項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。

別表第1 (第25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

別表第2 (第19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1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

様式第1 (第10条関係)

一 時 差 止 処 分 書

第 号
年 月 日

(住所)

(氏名) 様

(一時差止処分者)

理事長 印

愛知県公立大学法人契約職員期末手当及び勤勉手当規程第10条に基づき、 年 月 日
に支給することとされている 手当の支給を一時差し止めます。

教示

この処分について不服がある場合は、この処分があったことを知った日の翌日から起算して
6か月以内に、 を被告としてこの処分の取消しの訴えを提起することもできます(こ
の訴訟において を代表する者は、 となります。)

備考 用紙の大きさは、日本産業規格A4とする。

様式第2 (第10条関係)

処 分 説 明 書

1 処分を受ける者			
ふりがな		離職時の職名	
氏名			
離職時の所属			
離職年月日	年 月 日	離職時の給料月額	円 (一般職・専門職 号給)
2 処分の内容			
根拠条項			
処分の対象となる手当	年 月 日に支給することとされている 手当		
処分の理由			
	(思料される犯罪に係る罰条)		
<p>この処分は、次のいずれかに該当する場合には取り消され、一時差し止められている期末手当又は勤勉手当が支給されます。</p> <p>① この処分の理由となった行為に係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</p> <p>② この処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合</p> <p>③ この処分を受けた者が在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該処分に係る期末手当又は勤勉手当の基準日から起算して1年を経過した場合（当該処分を受けた者が在職期間中の行為に係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当該処分の目的に明らかに反すると処分者が認めるときを除く。）</p> <p>④ 処分者が、この処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当又は勤勉手当の支給を差し止める必要がなくなったと認める場合</p>			
年 月 日			(一時差止処分者) 理事長 印

備考 用紙の大きさは、日本産業規格A4とする。