

期末手当及び勤勉手当支給細則

平成16年4月1日

細則第 24 号

改正 平成18年3月13日細則第 7 号
平成19年3月23日細則第 9 号
平成19年7月30日細則第 23 号
平成21年3月23日細則第 12 号
平成22年11月30日細則第 16 号
平成24年3月14日細則第 4 号
平成27年3月24日細則第 11 号
平成28年3月23日細則第 9 号
平成28年12月 1 日細則第 19 号
令和 4 年 9 月 30日細則第 8 号
令和 7 年 3 月 27日細則第 12 号

(総則)

第1条 国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程（平成16年規程第14号。以下「給与規程」という。）第29条及び第30条の規定による期末手当及び勤勉手当の支給に関し必要な事項は、別に定める場合を除き、この細則の定めるところによる。

(期末手当の支給を受ける職員)

第2条 給与規程第29条第1項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のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。

- (1) 無給休職者（国立大学法人鳴門教育大学職員就業規則（平成16年規則第23号。以下「就業規則」という。）第17条第1項第1号及び第3号から第5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17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49条第3項の規定により停職にされている職員をいう。）
 - (4) 育児休業職員（就業規則第44条の規定により育児休業をしている職員のうち、給与規程第32条第2号に規定する職員以外の職員をいう。）
 - (5) 自己啓発等休業職員（就業規則第45条の2の規定により自己啓発等休業をしている職員をいう。）
- 2 基準日に退職し、若しくは解雇された職員（懲戒による解雇を除く。）、又は死亡した職員及び同日に新たに職員となった者は、給与規程第29条第1項の「それぞれ在職する」職員に含まれる。

(期末手当の支給を受けない職員)

第3条 給与規程第29条第1項後段の規定にかかわらず、基準日前1か月以内に次の各号に該当する者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次に掲げる者となったもの
イ 他の国立大学法人、大学共同利用機関法人、独立行政法人国立高等専門学校機構

及び独立行政法人国立青少年教育振興機構（以下「国立大学法人等」という。）職員のうち、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給について、本学の職員としての在職期間を当該国立大学法人等の職員としての在職期間に通算することとしている国立大学法人等の職員

ロ 国家公務員（特別職に属する者を含む。）

ハ 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和29年法律第141号）の適用を受ける職員

ニ 検察官

ホ 独立行政法人（独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第1項に規定する独立行政法人をいう。以下同じ。）のうち、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給について、本学の職員としての在職期間を当該独立行政法人の職員としての在職期間に通算することとしている独立行政法人の職員

(3) その退職に引き続き次に掲げる者となったもの

イ 独立行政法人等役員（国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第7条の3第1項に規定する独立行政法人等役員をいう。以下同じ。）のうち、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給について、本学の職員としての在職期間を当該独立行政法人の職員としての在職期間に通算することとしており、かつ、基準日に相当する日前に当該独立行政法人を退職し、その退職に引き続き本学の職員となった場合に当該職員に対して期末手当及び勤勉手当に相当する給与を支給しないこととしている職員（業務の必要上両者の相互了解の下に行われる計画的な人事交流によるものであり、かつ、学長が認めた場合に限る。）

ロ 公庫等職員（国家公務員退職手当法第7条の2第1項に規定する公庫等職員及び特別の法律の規定により同項に規定する公庫等職員とみなされる者をいう。以下同じ。）のうち、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給について、本学の職員としての在職期間を当該公庫等職員の職員としての在職期間に通算することとしており、かつ、基準日に相当する日前に当該公庫等を退職し、その退職に引き続き本学の職員となった場合に当該職員に対して期末手当及び勤勉手当に相当する給与を支給しないこととしている職員（業務の必要上両者の相互了解の下に行われる計画的な人事交流によるものであり、かつ、学長が認めた場合に限る。）

ハ 地方公務員のうち、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給について、本学の職員としての在職期間を地方公務員としての在職期間に通算することを認めている地方公共団体の公務員

2 給与規程第31条第8項ただし書きの規定で定める職員は、前項第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。

（期末手当に係る在職期間）

第4条 給与規程第29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2条第3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条の規定により育児休業又は出生時育児休業（次に掲げる育児休業又は出生時育児休業を除く。）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（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1か月以下である育児休業

ロ 当該出生時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1か月以下である出生時育児休業

(3) 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

(4) 休職にされていた期間(次に掲げる期間を除く。)については、その2分の1の期間
イ 給与規程第31条第1項又は第2項ただし書きの適用を受ける休職者であった期間

ロ その他休職にすることが適当と認められ休職者であった期間のうち特に学長が認める期間

(5) 国立大学法人鳴門教育大学職員の育児休業等に関する規程(平成16年規程第19号)第16条による育児短時間勤務職員(以下「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算出率(国立大学法人鳴門教育大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程(平成16年規程第18号)第27条の2により定められたその者の勤務時間を38.75時間で除して得た数をいう。第13条第2項第5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2分の1の期間

第5条 前条第1項の在職期間には、次に掲げる期間を算入する。

(1) 基準日以前6か月以内の期間において、次に掲げる者が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

イ 国立大学法人等職員のうち、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給について、当該国立大学法人等の職員が本学の職員となった場合に当該職員に対して期末手当及び勤勉手当に相当する給与を支給しないこととしている国立大学法人等の職員

ロ 国家公務員(特別職に属する者を含む。)

ハ 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法の適用を受ける職員

ニ 検察官

ホ 独立行政法人のうち、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給について、当該独立行政法人の職員が本学の職員となった場合に当該職員に対して期末手当及び勤勉手当に相当する給与を支給しないこととしている独立行政法人の職員

(2) 基準日以前6か月以内の期間において、次に掲げる者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

イ 独立行政法人等役員のうち、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給について、本学の職員としての在職期間を当該独立行政法人の職員としての在職期間に通算することとしており、かつ、基準日に相当する日前に当該独立行政法人を退職し、その退職に引き続き本学の職員となった場合に当該職員に対して期末手当及び勤勉手当に相当する給与を支給しないこととしている職員(業務の必要上両者の相互了解の下に行われる計画的な人事交流によるものであり、かつ、学長が認めた場合に限る。)

ロ 公庫等職員のうち、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給について、本学の職員としての在職期間を当該公庫等職員の職員としての在職期間に通算することとしており、かつ、基準日に相当する日前に当該公庫等を退職し、その退職に引き

続き本学の職員となった場合に当該職員に対して期末手当及び勤勉手当に相当する給与を支給しないこととしている職員（業務の必要上両者の相互了解の下に行われる計画的な人事交流によるものであり、かつ、学長が認めた場合に限る。）

ハ 地方公務員のうち、期末手当及び勤勉手当に相当する給与の支給について、本学の職員としての在職期間を地方公務員としての在職期間に通算することを認めている地方公共団体の公務員

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。

（役職段階別加算職員の指定）

第6条 給与規程第29条第2項表（1）役職段階別加算率の職員欄の「別に定める職員」は、次に掲げる職員とする。

教育職本給表（一）の職務の級2級、教育職本給表（二）の職務の級2級、教育職本給表（三）の職務の級2級、医療職本給表（一）の職務の級2級又は医療職本給表（二）の職務の級2級の職員で基準日現在（基準日前1か月以内に退職し、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。以下第2項までにおいて同じ）の経験年数（国立大学法人鳴門教育大学職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則（平成16年細則第28号。以下「初任給等基準細則」という。）に規定する級別資格基準表の適用に係る職員の経験年数（初任給等基準細則第8条の規定に基づき経験年数の調整を受ける職員にあっては、同条の規定による調整前の経験年数）をいう。以下第2項までにおいて同じ。）が、それぞれ次の表の職員欄に掲げる職員の区分に対応する同表の年数欄に定める年数以上であるもの

職 員	年 数
教育職本給表（一）2級の職員	5年（修士課程修了）
教育職本給表（二）2級の職員	12年（大学4卒）
教育職本給表（三）2級の職員	12年（大学4卒）
医療職本給表（一）2級の職員	15年（短大3卒）
医療職本給表（二）2級の職員	15年（短大3卒）

2 給与規程第29条第2項表（1）役職段階別加算率の加算率欄の「別に定める職員」は、次に掲げる者とする。

教育職本給表（二）2級及び教育職本給表（三）2級の職員のうち、基準日現在の経験年数が30年（大学4卒）以上の職員

3 前項までの規定中括弧書を付して示される年数は、括弧書中に規定する学歴免許等の資格（初任給等基準細則の規定の適用に係る学歴免許等の資格をいう。以下この項において同じ）を有する者に係る年数を表すものとし、括弧書中に規定するそれぞれの学歴免許等の資格（以下この項において「基準となる学歴」という。）以外の学歴免許等の資格を有する者については、次の各号に掲げる年数をその者に係る年数とする。

- (1) 初任給等基準細則別表第5修学年数調整表の学歴区分欄の基準となる学歴の属する区分に対応する同表の修学年数欄の年数をその者の有する学歴免許等の資格の属する区分に対応する同欄の年数から減じた年数(以下この項において「調整年数」という。)が正となる者 基準となる学歴を有する者に係る年数から調整年数を減じた年数。
- (2) 調整年数が零となる者 基準となる学歴を有する者に係る年数
- (3) 調整年数が負となる者 基準となる学歴を有する者に係る年数に調整年数を加えた年数

(一時差止処分に係る在職期間)

第7条 給与規程第29条第3項及び第4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 第5条第1項第1号イからホまでに掲げる者及び同項第2号イからニまでに掲げる者が引き続き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8条 学長は、給与規程第29条第4項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次に掲げる事項を記載した一時差止処分書を交付しなければならない。

- (1) 「一時差止処分書」の文字
- (2) 被処分者の氏名
- (3) 一時差止処分の内容

「(根拠条項を表示する。)により、期末手当の支給を一時差し止める。」

- (4) 一時差止処分を発令した日付
- (5) 一時差止処分者、氏名及び公印

(一時差止処分の取消しの申立ての手続等)

第9条 給与規程第29条第4項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、学長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10条 学長は、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。

(勤勉手当の支給を受ける職員)

第11条 給与規程第30条第1項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(給与規程第29条第3項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31条第1項又は第2項ただし書きの適用を受ける休職者を除く。)
- (2) 第2条第3号、第4号及び第5号に掲げる職員

第12条 給与規程第30条第1項後段の規定にかかわらず、基準日前1か月以内に次の各号に該当する者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、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

(勤勉手当に係る在職期間)

第13条 給与規程第30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2条第3号に掲げる職員として在職した期間
- (2) 就業規則第44条の規定により育児休業又は出生時育児休業(第4条第2項第2号イ及びロに掲げる育児休業又は出生時育児休業を除く。)をしている職員として在職した期間
- (3) 自己啓発等休業職員として在職した期間
- (4) 休職にされていた期間(第4条第2項第4号イに掲げる期間並びに同号ロの休職期間のうち学長が認める期間を除く。)
- (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) 給与規程第34条の規定により給与を減額された期間
- (7) 国立大学法人鳴門教育大学職員兼業規程(平成16年規程第17号)第40条の規定による許可を得て勤務しなかったことにより給与を減額された期間
- (8) 負傷又は疾病(業務上の負傷若しくは疾病若しくは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国立大学法人鳴門教育大学に勤務する職員の勤務時間、休暇等に関する規程(平成16年規程第18号)第12条に規定する週休日並びに第14条に規定する休日(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、その勤務しなかった全期間。ただし、学長が定める期間を除く。
- (9) 育児休業規程第23条による育児時間により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
- (10) 就業規則第45条の規定による介護休業等により勤務しなかっ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、その勤務しなかった全期間
- (11) 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には、前各号の規定にかかわらず、その全期間

第14条 第5条第1項の規定は、前条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。

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。

(勤勉手当の成績率)

第15条 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、別に定める基準により学長が定める。

- (1) 勤務成績が特に優秀な職員
- (2) 勤務成績が優秀な職員
- (3) 勤務成績が良好な職員
- (4) 勤務成績が良好でない職員

2 前項第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、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める割合とする。ただし、

これによることが著しく困難であると認められる特別の事情がある場合は、別段の取扱いをすることができるものとする。

(1) 特定幹部職員以外の職員 100分の30（うち、前項第1号に掲げる職員の割合については、100分の5）

(2) 特定幹部職員 100分の28（うち、前項第1号に掲げる職員の割合については、100分の3）

（端数計算）

第16条 給与規程第29条第2項の期末手当基礎額又は同規程第30条第2項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。

2 前項に定めるもののほか、次に掲げる額に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。

(1) 給与規程を改正する規程（平成22年規程第87号。以下この条において「改正給与規程」という。）附則第2項第4号に規定するそれぞれその基準日において同項の特定職員が受けるべき本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額（給与規程第29条第2項表（2）の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額と同項表（2）に規定する加算率を乗じて得た額（同項表（3）に定める職員（以下この号において「管理職員」という。）にあっては、その額に、本給月額と同項表（3）に規定する割増率を乗じて得た額を加算した額）を加算した額（改正給与規程附則第2項第1号の最低号給に達しない場合にあつては、同項第4号に規定するそれぞれその基準日現在において同項の特定職員が受けるべき本給月額減額基礎額（同項第1号の本給月額減額基礎額をいう。以下この号において同じ。）並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額（同条第2項表（2）に定める職員にあっては、当該合計額に、当該合計額と同項表（2）に規定する加算率を乗じて得た額（管理職員にあっては、その額に、本給月額減額基礎額と同項表（3）に規定する割増率を乗じて得た額を加算した額）を加算した額）

(2) 改正給与規程附則第2項第5号に規定する勤勉手当減額対象額（同項第1号の最低号給に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額）

（雑則）

第17条 この細則に定めるもののほか、期末手当及び勤勉手当の支給に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

この細則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成19年8月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成22年12月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この細則は、令和4年10月1日から施行する。

附 則

この細則は、令和7年4月1日から施行する。