

地方独立行政法人大阪市立工業研究所 職員の期末手当及び勤勉手当に関する規程

制定 平成20年4月1日 規程第77号
最近改正 平成28年12月1日

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規程は、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員給与規程第27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) 調査期間 基準日以前6箇月
- (2) 職員 地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員就業規則（以下「就業規則」という。）第2条に掲げる職員及び第3条第2項第3号の再雇用職員をいう。
- (3) 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。
- (4) 勤務時間等規程 地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程をいう。
- (5) 給与規程 地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員給与規程をいう。
- (6) 再雇用職員就業規則 地方独立行政法人大阪市立工業研究所再雇用職員就業規則をいう。
- (7) 育児介護休業規程 地方独立行政法人大阪市立工業研究所の育児・介護休業等に関する規程をいう。
- (8) 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19条に定める在籍出向の期間及び次号に掲げる期間における所定の勤務日を含む。）をいう。
- (9) 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。
- (10) 勤務停止 就業規則第64条第1項又は再雇用職員就業規則第52条第1項の規定による勤務停止をいう。
- (11) 欠勤等の事由 次に掲げる事由をいう。
 - ア 欠勤
 - イ 勤務時間等規程第23条に規定する病気休暇（勤務停止の期間におけるものを除く。）
 - ウ 勤務時間等規程第25条に規定する介護休暇。ただし同条第5項規定の場合を除く。
 - エ 就業規則第22条第1項（同項第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もの及び第5号に掲げる在籍出向によるものを除く。）又は再雇用職員就業規則第13条（同条第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もの及び第5号に掲げる在籍出向によるものを除く。）に規定する休職
 - オ 就業規則第19条に定める在籍出向（出向先から各基準日につき当該基準日に係る期末手当又は勤勉手当に相当する給与の支給を受けたと認められるものに限る。）
 - カ 就業規則第54条第3号又は再雇用職員就業規則第43条第3号に規定する停職
 - キ 育児介護休業規程の規定に基づく育児休業
 - ク 育児介護休業規程の規定に基づく介護休業
 - ケ 育児介護休業規程に基づく育児短時間勤務の期間中における休日のうち第6号に定め

る所定の休日以外のもの

コ 育児時短時間勤務の期間中において、1日の勤務時間が勤務時間等規程に基づく1日の勤務時間（以下「1日の所定の勤務時間」という。）と比べて短縮されていること
サ 地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員の自己啓発等休業に関する規程に基づく自己啓発等休業

- (12) 欠勤等の日数 調査期間において、欠勤等の事由により所定の勤務日に勤務しなかった日の総日数（前号クについては、当該事由により短縮された総時間数を1日の所定の勤務時間で除して得た数とする。）をいう。ただし、中途採用者にあつては、採用前の日数を含むものとする。
- (13) 所定勤務日数 調査期間における所定の勤務日の日数をいう。ただし、中途採用者にあつては、採用前の日数を含むものとする。
- (14) 実勤務日数 所定勤務日数から欠勤等の日数を差し引いた日数をいう。

第2章 期末手当

（期末手当）

第3条 6月1日又は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、期末手当を支給する。

2 6月に支給する期末手当の額は、期末手当基礎額に次の各号に掲げる割合を乗じて得た額に、その者の実勤務日数の区分に応じて別表第1に掲げる割合を乗じて得た額とする。

(1) 給与規程第4条第1号に掲げる研究職給料表の3級以上、同条第2号に掲げる一般職給料表の5級以上の職員（理事長が定める者を除く。以下「研究主幹以上の職員」という。）
100分の102.5

(2) 研究主幹以上の職員以外の職員 100分の122.5

(3) 再雇用職員が受ける研究職給料表の3級以上及び一般職給料表5級以上の職員 100分の55

(4) 再雇用職員が受ける研究職給料表の2級以下及び一般職給料表4級以下の職員 100分の65

3 12月に支給する期末手当の額は、期末手当基礎額に次の各号に掲げる割合を乗じて得た額に、その者の実勤務日数の区分に応じて別表第1に掲げる割合を乗じて得た額とする。

(1) 研究主幹以上の職員 100分の117.5

(2) 研究主幹以上の職員以外の職員 100分の137.5

(3) 再雇用職員が受ける研究職給料表の3級以上及び一般職給料表5級以上の職員 100分の70

(4) 再雇用職員が受ける研究職給料表の2級以下及び一般職給料表4級以下の職員 100分の80

4 調査期間中に勤務停止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 次の各号に掲げる者に対する期末手当の計算にあつては、第2条第12号の規定にかかわらず、各号に定める期間において勤務した日を欠勤等の日数には含めないものとする。

(1) 地方独立行政法人大阪市立工業研究所（以下「本法人」という。）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、就業規則第20条の規定により国、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) 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条第2項の規定又は人事交流

等により大阪市職員から引き続き本法人の職員となった者 大阪市職員の期間
(期末手当基礎額)

第5条 前条の期末手当基礎額は、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並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。ただし、再雇用職員については、給料月額及びこれ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（給与規程第11条第2項各号に定める管理職手当を受ける者にあつては、その額にそれぞれその基準日現在においてその職員が受けるべき管理職手当の月額を超えない範囲内で理事長が定める額を加算した額。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 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6条 基準日にそれぞれ在職する職員に対して、勤勉手当を支給する。

2 6月に支給する勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額にその者の欠勤等の日数に応じて別表第3に掲げる割合及び勤務成績に応じて定める次の割合を乗じた額とする。

(1) 研究主幹以上の職員 当該職員の勤務成績に応じ、それぞれ次に定める割合

ア 勤務成績が特に優秀な職員 100分の97.0に割増支給率に2を乗じたものを加えて得た割合（当該割合が100分の137.5を超えるときは、100分の137.5）

イ 勤務成績が優秀な職員 100分の97.0に割増支給率を加えて得た割合（当該割合が100分の118.2を超えるときは、100分の118.2）

ウ 勤務成績が良好な職員 100分の97.0

エ 勤務成績が良好でない職員 100分の86.0

オ 勤務成績が特に不良である職員 100分の76.0

(2) 研究主幹以上の職員以外の職員 当該職員の勤務成績に応じ、それぞれ次に定める割合

ア 勤務成績が優秀な職員 100分の78.5に割増支給率を加えて得た割合（当該割合が100分の87.6を超えるときは、100分の87.6）

イ 勤務成績が良好な職員 100分の78.5

ウ 勤務成績が良好でない職員 100分の75.0

エ 勤務成績が特に不良である職員 100分の71.5

(3) 再雇用職員 100分の37.5（研究職給料表3級以上及び一般職給料表5級以上の職員にあつては100分の47.5）

3 平成28年12月に支給する勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額にその者の欠勤等の日数に応じて別表第3に掲げる割合及び勤務成績に応じて定める次の割合を乗じた額とする。

(1) 研究副主幹以上の職員 当該職員の勤務成績に応じ、それぞれ次に定める割合

ア 勤務成績が特に優秀な職員 100分の107.0に割増支給率に2を乗じたものを加えて得た割合（当該割合が100分の135.0を超えるときは、100分の135.0）

イ 勤務成績が優秀な職員 100分の107.0に割増支給率を加えて得た割合（当該割合が100分の121.0を超えるときは、100分の121.0）

ウ 勤務成績が良好な職員 100分の107.0

エ 勤務成績が良好でない職員 100分の96.0

- オ 勤務成績が特に不良である職員 100分の86.0
- (2) 研究副主幹以上の職員以外の職員 当該職員の勤務成績に応じ、それぞれ次に定める割合
- ア 勤務成績が優秀な職員 100分の88.5に割増支給率を加えて得た割合（当該割合が100分の101.5を超えるときは、100分の101.5）
- イ 勤務成績が良好な職員 100分の88.5
- ウ 勤務成績が良好でない職員 100分の85.0
- エ 勤務成績が特に不良である職員 100分の81.5
- (3) 再雇用職員 100分の42.5（研究職給料表3級以上及び一般職給料表5級以上の職員にあつては100分の52.5）

4 <削除>

5 第2項第1号の割増支給率は、次に掲げる額の合計額を、同号アの規定の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額の総額に2を乗じたものに同号イの規定の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額の総額を加えた額で除して得た割合（その割合に小数点以下第3位未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）とする。

- (1) その基準日現在において研究主幹以上の職員が受けるべき扶養手当及びこれに対する地域手当の月額総額に100分の100.0を乗じて得た額
- (2) 研究主幹以上の職員の勤勉手当基礎額の総額に100分の3を乗じて得た額
- (3) 前項第1号エの規定の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額の総額に100分の11を乗じて得た額
- (4) 前項第1号オの規定の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額の総額に100分の21を乗じて得た額

6 第3項第1号の割増支給率は、次に掲げる額の合計額を、同号アの規定の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額の総額に2を乗じたものに同号イの規定の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額の総額を加えた額で除して得た割合（その割合に小数点以下第3位未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）とする。

- (1) その基準日現在において研究主幹以上の職員が受けるべき扶養手当及びこれに対する地域手当の月額総額に100分の110.0を乗じて得た額
- (2) 研究主幹以上の職員の勤勉手当基礎額の総額に100分の3を乗じて得た額
- (3) 前項第1号エの規定の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額の総額に100分の11を乗じて得た額
- (4) 前項第1号オの規定の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額の総額に100分の21を乗じて得た額

7 <削除>

8 第2項第2号の割増支給率は、次に掲げる額の合計額を、同号アの規定の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額の総額で除して得た割合（その割合に小数点以下第3位未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）とする。

- (1) その基準日現在において研究主幹以上の職員以外の職員が受けるべき扶養手当及びこれに対する地域手当の月額総額に100分の80.0を乗じて得た額
- (2) 研究主幹以上の職員以外の職員の勤勉手当基礎額の総額に100分の1.5を乗じて得た額
- (3) 第2項第2号ウ及び第3項第2号ウの規定の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額の総額に100分の3.5を乗じて得た額
- (4) 第2項第2号エ及び第3項第2号エの規定の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額の総額に100分の7を乗じて得た額

9 第3項第2号の割増支給率は、次に掲げる額の合計額を、同号アの規定の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額の総額で除して得た割合（その割合に小数点以下第3位未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）とする。

(1) その基準日現在において研究主幹以上の職員以外の職員が受けるべき扶養手当及びこれに対する地域手当の月額に100分の90.0を乗じて得た額

(2) 研究主幹以上の職員以外の職員の勤勉手当基礎額の総額に100分の1.5を乗じて得た額

(3) 第2項第2号ウ及び第3項ウの規定の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額の総額に100分の3.5を乗じて得た額

(4) 第2項第2号エ及び第3項第2号エの規定の適用を受ける職員の勤勉手当基礎額の総額に100分の7を乗じて得た額

10 調査期間中に勤務停止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。

（勤勉手当の通算）

第7条 第4条の規定は、勤勉手当の計算に準用する。

（勤勉手当基礎額）

第8条 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。ただし、再雇用職員については、給料月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。

2 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9条 第6条第2項第1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基準日現在において当該職員が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100を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

2 第6条第2項第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基準日現在において当該職員が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80を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

第10条 第6条第3項第1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基準日現在において当該職員が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110を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

2 第6条第3項第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基準日現在において当該職員が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90を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

3 <削除>

4 <削除>

第4章 期末手当及び勤勉手当の支給

（支給日）

第11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。

(休職等による期末手当及び勤勉手当の不支給)

第12条 次の各号のいずれかに該当する者には、期末手当及び勤勉手当を支給しない。

- (1) 基準日現在において、就業規則第22条第1項第3号又は再雇用職員就業規則第13条第3号に規定する休職中である者。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。
- (2) 基準日現在において、就業規則第22条第1項第6号又は再雇用職員就業規則第13条第5号に規定する休職中である者。
- (3) 基準日現在において、自己啓発等休業中である者
(勤務成績不良者の手当額の減額等)

第13条 勤務成績が著しく不良である職員については、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14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54条第5号又は再雇用職員就業規則第43条第4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32条第5号又は再雇用職員就業規則第22条第4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者
- (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者
(期末手当の支給の一時差止め)

第15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者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、第3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を交付しなければならない。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年6月20日から施行し、同年6月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成20年12月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成20年12月4日から施行する。

(経過措置)

2 平成20年12月に職員に支給すべき期末手当の額は、第3条第3項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される額(以下「基準額」という。)から理事長が別に定める額(調整措置額)を減じた額とする。この場合において、調整措置額が基準額以上となるときは、期末手当は支給しない。

附 則

この規程は、平成21年6月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年12月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年6月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成22年12月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 平成22年12月に研究職給料表の適用を受ける職員に支給すべき勤勉手当の額は、第6条第3項第1号第2号の規定にかかわらず、勤勉手当基礎額に研究副主幹以上の職員は100分の85を、研究副主幹以上の職員以外の職員は100分の65を乗じた額を支給する。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年6月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年12月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成25年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 平成25年6月に研究副主幹以上の職員以外の職員に支給すべき勤勉手当に係る改正後の規程第8条の勤勉手当基礎額については、同条の規定にかかわらず、基準日現在において当該職員が受けるべき給料の月額及び扶養手当の月額に100分の50を乗じて得た額並びにこれらに対する地域手当の月額（その額に1円未満の端数があるときは、これを切り上げた額）の合計額とする。

- 3 平成25年6月に研究副主幹以上の職員以外の職員に支給すべき勤勉手当に係る改正後の規程第6条第6項の適用については、同項第1号中、「及びこれに対する地域手当の月額」とあるのは「の月額及び扶養手当の月額に100分の50を乗じて得た額並びにこれらに対する地域手当の月額（その額に1円未満の端数があるときは、これを切り捨てた額）」とする。

- 4 平成25年6月に研究副主幹以上の職員以外の職員に対して支給する勤勉手当の額の総額は、規程第9条第2項の規定にかかわらず、第2項の規定による当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在において受けるべき扶養手当の月額に100分の50を乗じて得た額及びこれに対する地域手当の月額（その額に1円未満の端数があるときは、これを切り捨てた額）を加算した額に100分の67.5を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年5月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年6月26日から施行する。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成28年5月1日から施行する。

- 2 第1条の規定による改正後の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。）第6条の規定は、平成27年12月1日から適用する。

(勤勉手当の内払)

- 3 第1条の規定による改正前の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平成27年12月1日を基準日とする勤勉手当は、改正後の規程による同日を基準日とする勤勉手当の内払とみなす。

(施行の細則)

4 この附則に定めるもののほか、この規程の施行に伴う清算その他必要な事項は、理事長が定める。

附 則

この規程は、平成28年12月1日から施行する。

別表第1（第3条関係）

実勤務日数	割合
89日以上	100分の100
66日以上88日以下	100分の95
32日以上65日以下	100分の75
12日以上31日以下	100分の60
6日以上11日以下	100分の50
5日以下	理事長がその都度決定する割合

別表第2（第5条関係）

給料表	職員	割合
研究職給料表	(1) 職務の級が4級である職員	100分の17.5
	(2) 職務の級が3級である職員	100分の15
	(3) 職務の級が2級である職員のうち、研究室長、室長の職務にあるもの	100分の12.5
	(4) 職務の級が2級である職員	100分の10
	(5) 職務の級が1級である職員（※1）	100分の5
一般職給料表	(1) 職務の級が6級である職員	100分の15
	(2) 職務の級が5級である職員	100分の12.5
	(3) 職務の級が4級である職員	100分の10
	(4) 職務の級が3級である職員	100分の5

（※1）大学（4年制大学、以下同じ。）卒業後7年以上（大学卒業以外の場合にあっては、大学を卒業したものとみなして7年以上。）経過している職員のみ対象。

別表第3（第6条関係）

欠勤等の日数	割合
0日	100分の100
1日以上5日以下	100分の98
6日以上20日以下	100分の95
21日以上30日以下	100分の85
31日以上40日以下	100分の75
41日以上50日以下	100分の65
51日以上60日以下	100分の55
61日以上70日以下	100分の45
71日以上80日以下	100分の35
81日以上90日以下	100分の25
91日以上100日以下	100分の20
101日以上110日以下	100分の10
111日以上	理事長がその都度決定する割合