

条例第32号

職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例

(趣旨)

第1条 次の各号に掲げる規定により、6月又は12月に在職する職員に支給することとされている手当については、この条例の定めるところによる。

(1) 職員の給与に関する条例（平成27年条例第29号）第29条

(2) 単純な労務に雇用される職員の給与の種類及び基準に関する条例（平成27年条例第30号）第14条

(一般職員の期末手当)

第2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。）にそれぞれ在職し、前条第1号に掲げる規定の適用を受ける職員（組合規則で定める職員を除く。）に対して、それぞれ基準日の属する月の組合規則で定める日に期末手当を支給する。

2 前項に定める職員の期末手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額に、基準日以前の組合規則で定める期間（以下「調査対象期間」という。）における実勤務日数（所定の勤務日の日数から欠勤等の日数（欠勤その他の組合規則で定める事由により所定の勤務日に勤務しなかった日の日数をいう。以下同じ。）を減じた日数をいう。以下同じ。）の区分（第2号に掲げる職員にあつては、1週間当たりの所定の勤務日の日数ごとに設ける調査対象期間における実勤務日数の区分）に応じ、それぞれ100分の100を超えない範囲内で組合規則で定める割合を乗じて得た額とする。

(1) 地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第28条の4第1項又は第28条の5第1項の規定により採用された職員（以下「再任用職員」という。）以外の職員 期末手当基礎額に、6月に支給する場合においては100分の122.5（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が5級以上であるもの（これらの職員のうち、組合規則で定める職員を除く。以下「課長代理級以上の職員」という。）にあつては、100分の

- 102.5)、12月に支給する場合においては100分の137.5(課長代理級以上の職員にあっては、100分の117.5)を乗じて得た額
- (2) 再任用職員 期末手当基礎額に、6月に支給する場合においては100分の65(課長代理級以上の職員にあっては、100分の55)、12月に支給する場合においては100分の80(課長代理級以上の職員にあっては、100分の70)を乗じて得た額
- 3 前項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(当該基準日に地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号)第10条第1項に規定する育児短時間勤務又は同法第17条の規定による短時間勤務(以下「育児短時間勤務等」という。)をしている職員にあっては、育児短時間勤務等をしなかったとしたならば当該基準日現在において当該職員が受けるべきであった給料、同法第18条第1項の規定により任期を定めて採用された職員(以下「育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員」という。)にあっては、職員の給与に関する条例別表第2の規定による給料。次項及び次条第4項において同じ。)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。
- 4 第1項に定める職員のうち、職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して組合規則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100分の20を超えない範囲内で組合規則で定める割合を乗じて得た額(組合規則で定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、その額にそれぞれその基準日現在において当該職員が受けるべき管理職手当(当該基準日に育児短時間勤務等をしている職員にあっては、育児短時間勤務等をしなかったとしたならば当該基準日現在において当該職員が受けるべきであった管理職手当)の月額を超えない範囲内で組合規則で定める額を加算した額)を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。
- 5 前3項の規定にかかわらず、調査対象期間において外国の地方公共団体の

機関等に派遣される職員の処遇等に関する条例（平成27年条例第17号）第2条第1項の規定により派遣された期間がある職員その他の組合規則で定める特別の事由がある職員の期末手当の額については、前3項の規定により算定される額から組合規則で定める額を減じた額とすることができる。

（一般職員の勤勉手当）

第3条 基準日にそれぞれ在職し、第1条第1号に掲げる規定の適用を受ける職員（組合規則で定める職員を除く。）に対して、それぞれ基準日の属する月の組合規則で定める日に勤勉手当を支給する。

2 前項に定める職員の勤勉手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額に、調査対象期間における欠勤等の日数の区分（第2号に掲げる職員にあつては、1週間当たりの所定の勤務日の日数ごとに設ける調査対象期間における欠勤等の日数の区分）に応じ、それぞれ100分の100を超えない範囲内で組合規則で定める割合を乗じて得た額とする。

(1) 再任用職員以外の職員 勤勉手当基礎額に当該職員の勤務成績による割合（地方公務員の育児休業等に関する法律第6条第1項第1号の規定により任期を定めて採用された職員（以下「育児休業に伴う任期付職員」という。）及び育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員にあつては、100分の67.5）を乗じて得た額

(2) 再任用職員 勤勉手当基礎額に当該職員の勤務成績による割合を乗じて得た額

3 前項の職員の勤務成績による割合は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める割合を超えない範囲内において任命権者が組合規則で定めるところにより定めるものとする。

(1) 再任用職員以外の職員（育児休業に伴う任期付職員及び育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員を除く。） 100分の135（課長代理級以上の職員にあつては、100分の175）

(2) 再任用職員 100分の65（課長代理級以上の職員にあつては、100分の85）

4 第2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当該職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。

5 第1項に定める職員（育児休業に伴う任期付職員及び育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員並びに一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する条例（平成27年条例第15号）第8条第1項に規定する任期付職員及び同条第2項に規定する任期付短時間勤務職員（以下この項において「任期付職員等」という。）を除く。）に対して支給する勤勉手当の額の総額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額の総額の合計額を超えてはならない。

(1) 再任用職員以外の職員（任期付職員等を除く。） 当該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において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67.5（課長代理級以上の職員にあつては、100分の87.5）を乗じて得た額

(2) 再任用職員 当該職員の勤勉手当基礎額に100分の32.5（課長代理級以上の職員にあつては、100分の42.5）を乗じて得た額

6 前条第4項の規定は第2項第1号及び第2号の勤勉手当基礎額について、同条第5項の規定は第1項の規定の適用を受ける職員の勤勉手当の額について、それぞれ準用する。

（単純な労務に雇用される職員の期末手当及び勤勉手当）

第4条 基準日にそれぞれ在職し、第1条第2号に掲げる規定の適用を受ける職員（組合規則で定める職員を除く。）に対して、期末手当及び勤勉手当を支給する。

2 前項に定める職員の期末手当及び勤勉手当の額は、第2条第2項から第5項まで及び第3条第2項から第6項までの規定の例に準じて、組合規則で定める。

（期末手当の支給制限）

第5条 第1条各号に掲げる規定の適用を受ける職員で次の各号のいずれかに

該当するものには、第2条第1項、又は第4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4号及び第5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。ただし、任命権者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。）の前日までの間に法第29条の規定による懲戒免職の処分（以下「懲戒免職処分」という。）を受けた職員
 - (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法第28条第4項の規定により失職した職員（法第16条第1号に該当して失職した職員を除く。）
 - (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もの
 - (4) 次条第1項又は第2項の規定により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。）を受けた者（当該一時差止処分を取り消された者を除く。以下同じ。）で、刑事事件（同項各号に該当して一時差止処分を受けた場合にあつては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し禁錮以上の刑に処せられたもの
 - (5) 次条第1項の規定により一時差止処分を受けた者で、当該支給日の前日までの行為に関し懲戒免職処分を受けたもの
- 2 任命権者は、第1条各号に掲げる規定の適用を受ける職員のうち支給日に期末手当を支給することとされていた職員で離職したものが組合規則で定める期間（以下「対象期間」という。）中に懲戒免職処分を受けるべき行為（対象期間中の職員の非違に当たる行為であつて、その非違の内容及び程度に照らして懲戒免職処分に値することが明らかなものをいう。以下同じ。）をしたと認めた場合は、第2条第1項又は第4条第1項の規定にかかわらず、当該期末手当を支給しないこととする処分を行うことができる。

- 3 任命権者は、前項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。
- 4 大阪市・八尾市・松原市環境施設組合行政手続条例（平成27年条例第6号）第3章第2節の規定は、前項の規定による意見の聴取について準用する。
- 5 任命権者は、第2項の規定による処分を行うときは、その理由を付記した書面により、その旨を当該処分を受けるべき者に通知しなければならない。
- 6 任命権者は、前項の規定による通知をする場合において、当該処分を受けるべき者の所在が知れないときは、当該処分の内容を大阪市・八尾市・松原市環境施設組合公告式条例（平成26年条例第1号）の例により公表することをもって通知に代えることができる。この場合においては、その公表した日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該処分を受けるべき者に到達したものとみなす。

（期末手当の支給の一時差止め）

第6条 任命権者は、第1条各号に掲げる規定の適用を受ける職員のうち支給日に期末手当を支給することとされている職員（次項に規定する職員を除く。）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) 当該支給日の前日までに、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。以下同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
- (2) 当該支給日の前日までに、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って、その者に対し期末手当を支給することが、公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
- (3) 当該支給日の前日までに、任命権者が、その者について、その者の対

象期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき

2 任命権者は、第1条各号に掲げる規定の適用を受ける職員のうち支給日に期末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って、その者に対し期末手当を支給することが、公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

(3) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、任命権者が、その者について、その者の対象期間中に懲戒免職処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき

3 前条第5項及び第6項の規定は、前2項の規定による一時差止処分について準用する。

4 一時差止処分を受けた者は、行政不服審査法（昭和37年法律第160号）第14条又は第45条に規定する期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。

5 任命権者は、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刑事事件

(第2項第2号又は第3号に該当して一時差止処分を受けた場合にあつては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。) 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について、当該一時差止処分の理由となった起訴又は行為に係る刑事事件に関し無罪の判決が確定した場合
- (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起訴又は行為に係る刑事事件につき、判決が確定した場合(禁錮以上の刑に処せられた場合及び無罪の判決が確定した場合を除く。) 又は公訴を提起しない処分があつた場合であつて、前条第1項又は第2項の規定による期末手当の支給制限を受けることなく、当該判決が確定した日又は当該公訴を提起しない処分があつた日から6月を経過したとき
- (3) 一時差止処分を受けた者について、刑事事件(第2項第2号又は第3号に該当して一時差止処分を受けた場合にあつては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。) に関し起訴をされることなく、かつ、前条第1項又は第2項の規定による期末手当の支給制限を受けることなく、当該一時差止処分を受けた日から1年を経過した場合

6 前項の規定は、任命権者が、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。

(勤勉手当の支給制限等)

第7条 前2条の規定は、第3条第1項又は第4条第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5条第1項及び第2項中「第2条第1項」とあるのは「第3条第1項」と読み替えるものとする。

(施行の細目)

第8条 この条例の施行について必要な事項は、組合規則で定める。

附 則

- 1 この条例は、平成27年4月1日から施行する。
- 2 大阪市の職員であったものであって、引き続き職員となったものの取扱いについては次のとおりとする。
 - (1) 期間又は日数の定めがあるものは、引き続いた大阪市での在職期間又は日数を含むものとする。
 - (2) 職員となった日においてなお大阪市の職員であった場合に適用される職員の期末手当及び勤勉手当に関する条例（平成4年大阪市条例第85号）附則の規定の適用を受けるものに対する当該規定は、同条例の例による。