

## 公立大学法人横浜市立大学の期末手当・勤勉手当及び賞与の支給に関する要綱

制 定 平成 24 年 1 月 1 日

最近改正 令和 7 年 6 月 1 日

(趣旨)

第 1 条 この要綱は、公立大学法人横浜市立大学職員賃金規程（以下「賃金規程」という。）、公立大学法人横浜市立大学職員年俸制規程（以下「年俸制規程」という。）、公立大学法人横浜市立大学の大学専門職に関する規程（以下「大学専門職規程」という。）及び公立大学法人横浜市立大学一般職賃金規程（以下「一般職賃金規程」という。）の規定に基づき、職員の期末手当及び勤勉手当並びに教員及び大学専門職の賞与分の支給に関し、必要な事項を定めるものとする。

(期末手当及び賞与分の支給対象)

第 2 条 期末手当及び賞与分の支給を受けるものは、賃金規程第24条第 1 項に規定する職員、年俸制規程第 7 条第 2 号に規定する教員及び大学専門職、一般職賃金規程第 5 条に規定する職員のうち、6 月 1 日及び12月 1 日（以下「基準日」という。）において、次の各号に掲げる者を除く者とする。

- (1) 休職（通勤災害による場合を除く。）により給与の支給を受けていない者
- (2) 育児休業をしている者（基準日以前 6 箇月以内の期間において勤務した期間のある者を除く。）
- (3) 刑事事件に関し起訴され休職にされている者
- (4) 停職にされている者
- (5) 配偶者同行休業をしている者

(期末手当の支給額)

第 3 条 賃金規程の適用を受ける職員の期末手当の額は、職員が基準日において受けるべき給料、扶養手当及び地域手当（管理職手当に係る分を除く。）の月額合計額（休職者については、賃金規程第25条各項に定める休職者の給与（以下「休職給」という。）の算定の基礎となった給料、扶養手当及び地域手当（管理職手当に係る分を除く。）の月額合計額。退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員については、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日における給料、扶養手当及び地域手当（管理職手当に係る分を除く。）の月額合計額）に理事長が定める割合を乗じて得た額に、それぞれの基準日以前 6 箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じて、別表第 1 に定める割合を乗じて得た額とする。

2 事務・技術職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 3 級以上である者並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当する職員、又はこれに準ずる職員として理事長が定める者については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料及び地域手当（扶養手当及び管理職手当に係る分を除く。）の月額合計額に職務の級等を考慮して理事長が定める職員の区分に応じて 100分の20を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額（管理又は監督の地位にある職員のうち、理事長が定める職員にあつ

てはその額に給料月額に100分の25を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額を同項の合計額とする。

- 3 一般職賃金規程の適用を受ける職員の期末手当の額は、第1項中「給料、扶養手当及び地域手当(管理職手当に係る分を除く。)の月額の合計額」を「給料月額」に読み替えて適用する。

(期末手当に係る在職期間)

第3条の2 前条第1項(同条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の在職期間は、賃金規程、年俸制規程、大学専門職規程及び一般職賃金規程の適用を受ける職員として在職した期間(次の各号に掲げる期間がある場合には、当該期間を算入した期間)とする。

- (1) 公立大学法人横浜市立大学非常勤職員就業規則の適用を受ける職員(以下「非常勤職員」という。)が、同規則第4条の2の規定に基づき公立大学法人横浜市立大学職員就業規則(以下「就業規則」という。)第3条第3項に規定する専門職又は一般職に転換した場合において、その者が非常勤職員として在職した期間のうち、理事長が認める期間
- (2) 就業規則第2条第2項に規定する派遣職員が、引き続き職員となった場合において、その者が横浜市職員として在職した期間のうち、理事長が認める期間
- (3) その他理事長が認める期間

2 前項の期間の算定については、次の各号に掲げる期間を除算する。

- (1) 基準日以前6箇月以内に就業規則第50条第3号に規定する停職(以下「停職」という。)にされていた期間のある職員については、当該期間の全期間
- (2) 就業規則第44条の2に規定する配偶者同行休業(以下「配偶者同行休業」という。)をした職員については、配偶者同行休業をした期間の2分の1に相当する期間
- (3) その他理事長が認める期間

3 第1項第2号の規定により、在職期間に算入される横浜市職員として在職した期間において、前項の規定による除算期間に相当する期間がある場合は、これを除算する。

(期末手当支給額の特例)

第4条 基準日現在、就業規則第19条第3号及び第4号の休職をしていた場合、その休職期間中の支給額は、第3条の規定にかかわらず、第3条の規定により算出して得た額に100分の70以内で理事長が定める割合を乗じて得た額とする。

(教員の賞与分支給額)

第5条 教員の賞与分の1回に支給する額は、年俸制規程別表1に掲げる基本給給料表に定める当該教員の号に応じた基本給のうち賞与分の額の2分の1の額(以下「基本給分」という。)と、年俸制規程別表2に掲げる職務業績給料表に定める当該教員の職位及び号に応じた職務業績給のうち賞与分の額の2分の1の額(以下「職務業績給分」という。)の合算額とする。

2 教員の賞与分の基本給分の額は、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じて別表第1に定める割合を乗じて得た額とする。

3 前項に規定する在職期間の計算をする場合の期間の除算については、第3条の2の規定を準用する。

4 教員の賞与分の職務業績給分の額は、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間の区分に応じて別表第2に定める割合と、勤怠状況に応じた割合を乗じて得た額の合算額とする。

5 前項に規定する勤務期間の計算をする場合の期間の除算については、第13条の規定を準用する。

(教員の賞与分支給額の特例)

第5条の2 次の各号に掲げる事由に該当する教員の賞与分の1回に支給する額は、前条の規定にかかわらず、基準日以前6箇月以内の期間における在職期間及び勤務期間のすべてを在職し、及び勤務したものとみなして前条の規定により算出して得た額に、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1) 基準日以前6箇月以内の期間に新たに採用された場合 採用日に応じて別表第2の2に定める割合

(2) 基準日現在において、次の各号の休職をしていた場合

ア 就業規則第19条第1号の規定による休職 100分の80

イ 就業規則第19条第3号の規定による休職 100分の70

(3) 基準日前1月以内に退職した場合 100分の80

(大学専門職の賞与支給額)

第6条 大学専門職の賞与の額は、公立大学法人横浜市立大学の大学専門職年俸に関する要綱第6条の規定による。

(勤勉手当の支給対象)

第7条 勤勉手当の支給を受ける職員は、賃金規程第24条第2項及び一般職賃金規程第5条第2項に規定する職員のうち、基準日において、次の各号に掲げる職員を除く職員とする。

(1) 休職（通勤災害による場合を除く。）により給与の支給を受けていない者

(2) 育児休業をしている者（基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間のある者を除く。）

(3) 刑事事件に関し起訴され休職にされている者

(4) 停職にされている者

(5) 配偶者同行休業をしている者

(勤勉手当の支給額)

第8条 賃金規程の適用を受ける職員の勤勉手当の額は、職員が基準日において受けるべき給料及び地域手当（扶養手当及び管理職手当に係る分を除く。）の月額合計額（休職者については、休職給の算定の基礎となった給料及び地域手当（扶養手当及び管理職手当に係る分を除く。）の月額合計額。退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員については、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日における給料及び地域手当（扶養手当及び管理職手当に係る分を除く。）の月額合計額）に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務期間の区分に応じて別表第

2に定める割合と、次の各号に掲げる区分に対応する割合をそれぞれ乗じて得た割合を乗じて得た額とする。

- (1) 勤務成績に応じた割合
- (2) 勤怠状況に応じた割合
- (3) 標準支給割合

2 前項第1号に規定する勤務成績に応じた割合は、理事長が定める。

3 第1項第3号に規定する標準支給割合は、別表第3に掲げる職務の級の区分に応じた割合を基準として理事長が定める。

4 第3条第2項の規定は勤勉手当においても準用する。この場合において、同項中「前項」とあるのは、「第8条第1項」と読み替えるものとする。

5 前各項による勤勉手当の額について、理事長が支給する勤勉手当の額の、職員の区分ごとの総額は、予算の範囲内で理事長が定める。

6 一般職賃金規程の適用を受ける職員の勤勉手当の額は、前条中「給料及び地域手当（扶養手当及び管理職手当に係る分を除く。）の月額合計額」を「給料月額」に読み替えて適用する。

（勤怠状況に応じた割合）

第9条 第5条第4項及び前条第1項第2号（同条第6項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する勤怠状況に応じた割合は、次の各号に掲げる職員及びその区分に応じ当該各号に定める割合とする。ただし、第5号に規定する職員で特別の事情があると理事長が認めるときは、この限りでない。

(1) 基準日現在又は前条に定める勤務期間（以下「勤務期間」という。）において、第4条に掲げる休職をしていた者 それぞれ次に定める割合

ア 基準日現在、第4条に掲げる休職をしていた者 第4条の規定に基づいて定められた割合

イ 勤務期間において、第4条に掲げる休職をしていた者 別表第2

(2) 勤務期間において、介護休業、介護時間及び結核性疾患以外の負傷又は疾病（公務災害及び通勤災害によるものを除く。以下「私傷病」という。）による欠勤（病気休暇及び私傷病による休職を含む。以下この条において同じ。）の日数が、その期間の半ばを超え、4分の3以下の者 100分の40

(3) 勤務期間において、介護休業、介護時間及び私傷病による欠勤の日数が、その期間の4分の3を超え、4分の4未満の者 100分の20

(4) 勤務期間において、私傷病その他正当な事由及び停職による欠勤以外の欠勤日数が、別表第4に掲げる日数に該当する者 それぞれ別表に掲げる割合

(5) 基準日以前6箇月内の期間において、懲戒処分を受けた者 それぞれ次に定める割合

ア 停職 100分の50

イ 減給 100分の70

ウ 戒告 100分の80

(6) 前条の規定にかかわらず、勤務期間の全期間において、介護休業、介護時間及び私傷病による欠勤により全く勤務しなかった者 100分の0

(7) 前6号に規定する者以外の者 100分の100

2 前項に定める介護休業、介護時間、病気休暇及び欠勤の日数を計算する場合においては、次の各号に定めるところによるものとする。

(1) 介護休業及び欠勤の中間にある休日及び勤務を要しない日は、介護休業及び欠勤とみなす。

(2) 時間単位等による介護休業、介護時間及び病気休暇の日数は、勤務期間において取得した時間の合計時間を1日の正規の勤務時間（7時間45分（就業規則第3条第4項に規定する短時間勤務職員又は就業規則第44条の規定による育児短時間勤務等の承認を受けた職員（以下「育児短時間勤務職員等」という。）のうち、勤務日ごとの勤務時間数が同一である職員にあっては、勤務日ごとの勤務時間の時間数）とする。）で除して得た日数（1日に満たない端数についてはこれを切り捨てる。）とする。

3 前2項の規定にかかわらず、就業規則第2条第2項に規定する派遣職員を除き、介護休業、介護時間の日数等は勤務期間から除算しない。

（育児短時間勤務職員等についての特例）

第10条 育児短時間勤務職員等についての第3条第1項及び第2項（第8条第4項において準用する場合を含む。）並びに第8条第1項の規定の適用については、第3条第1項中「給料」とあるのは「給料の月額を公立大学法人横浜市立大学職員の育児・介護休業等に関する規程（以下「育児休業等規程」という。）第10条の2の規定により理事長が定めるその者の1週間当たりの勤務時間を、就業規則第39条第1項の規定により理事長が定める育児休業等規程第10条の2に規定する職員以外の職員の勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）で除して得た額」とし、同条第2項中「給料」とあるのは「給料の月額を算出率で除して得た額」と、「給料月額」とあるのは「給料月額を算出率で除して得た額」とし、第8条第1項中「給料」とあるのは「給料の月額を算出率で除して得た額」とする。

2 教員及び大学専門職の育児短時間勤務の特例については、前項の職員を教員あるいは大学専門職にそれぞれ読み替えて準用する。

（教員の賞与分に対する勤怠状況に応じた割合等）

第11条 基準日以前6箇月以内の期間における教員の勤怠状況に応じた割合については、第9条の規定を準用する。ただし、同条第1項第1号の規定は適用しない。

2 削除

（大学専門職の賞与に対する勤怠状況に応じた割合）

第12条 基準日以前6箇月以内の期間における大学専門職の勤怠状況に応じた割合については、第9条の規定を準用する。

2 勤怠状況に応じた大学専門職の賞与については、第6条で規定する額に、その者の勤務期間の区分に応じて別表第2に定める割合及び第9条第1項の各号に定めるそれぞれの割合を乗じて得た額

（勤勉手当に係る勤務期間）

第13条 第5条第4項及び第8条の規定に基づく勤務期間の計算をする場合においては、次の各号に掲げる期間を除算する。

(1) 育児休業（次に掲げる育児休業を除く。）をした職員については、育児休業をしていた期間（以下「育児休業期間」という。）の全期間

ア 当該育児休業の承認に係る期間の全部が育児休業等規程第5条の2に規定する出生時育児休業であって、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）が1箇月以下である育児休業

イ 当該育児休業の承認に係る期間の全部が出生時育児休業以外の育児休業であって、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）が1箇月以下である育児休業

(2) 育児休業等規程第10条第1項の規定により部分休業をした職員については、部分休業の承認を受けて1日の勤務時間の一部について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

(3) 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

(4) 基準日以前6箇月以内に停職にされていた期間のある職員については、当該期間の全期間

(5) 配偶者同行休業をした職員については、配偶者同行休業をした期間の全期間

2 第3条の2の第1項及び第3項の規定は、前項の勤務期間について準用する。この場合において、「在職した期間」とあるのは、「勤務した期間」と読み替えるものとする。

#### 第14条 削除

（期間の計算）

第15条 第3条、第8条から第13条までの期間の計算については次の各号に定めるところによる。

(1) 月により期間を計算する場合は、民法第143条の例による。

(2) 1月に満たない期間が2以上ある場合には、これらの期間を合算するものとする。

(3) 日を月に換算する場合は30日をもって1月とし、時間を日数に換算する場合は7時間45分（育児短時間勤務職員等、1日の勤務時間が均一である者にあつては、当該勤務時間）をもって1日とする。

（期末手当の非支給）

第16条 次の各号のいずれかに該当する者には、賃金規程第24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号に掲げる者にあつては、その支給を一時差止めた期末手当）は、支給しない。

(1) 基準日から当該手当の支給日前日までの間に就業規則第50条の規定による懲戒解雇の処分を受けた者

(2) 基準日から当該手当の支給日前日までの間に地方公務員法第28条第4項の規定により失職した職員（同法第16条第1号に該当して失職した者を除く。）

(3) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該手当の支給日前日までの間に離職した者（前2号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該手当の支給日前日までの間に拘禁刑以上の刑に処せられた者

- (4) 次条第1項の規定により当該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、拘禁刑以上の刑に処せられた者

（期末手当支給の一時差止め）

第17条 理事長は、期末手当を支給することとされていた者で、当該手当の支給日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手当の支給日前日までの間に、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拘禁刑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。）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手当の支給日前日までの間に、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が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、業務に対する信頼を確保し、当該手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持するうえで重大な支障を生ずると認めるとき

2 前項の規定による当該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、当該一時差止処分の取り消しを申し立てることができる。

3 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係る刑事事件に関し現に逮捕されている時、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、拘禁刑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1年を経過した場合

4 前項の規定は、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。

第18条 前2条の規定は、勤勉手当、教員及び大学専門職の賞与について準用する。

この場合、第16条中「賃金規程第24条第1項」とあるのは、「賃金規程第24条第2項」、「年俸制規程第7条第2号」若しくは「大学専門職年俸要綱第6条」と読み替えるものとする。

(一時差止処分の手続)

第19条 理事長は、期末手当、勤勉手当及び賞与の支給の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、当該一時差止処分の事由を記載した文書を交付しなければならない。

2 前項の文書には、一時差止処分について、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。

(一時差止処分の取消しの申立ての手続等)

第20条 一時差止処分を受けた者が、一時差止処分の取消しの申立てを行う場合は、その理由を明示した書面で、理事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21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、理由を付してその旨を書面で通知しなければならない。

(支給日)

第22条 期末手当及び勤勉手当の支給日は、基準日が12月1日である場合には基準日から起算して15日、基準日が6月1日である場合には基準日から起算して30日を超えない範囲内で理事長の定める日とする。

(その他の事項)

第23条 その他、この要綱の実施に関して必要な事項は、理事長が定める。

附 則

1 この要綱は、平成24年1月1日から施行する。

2 賃金規程附則第4項又は第6項の規定による給料を支給される職員（次項に規定する職員を除く。）に対する第3条第2項（第8条第4項において準用する場合を含む。）の規定の適用については、第3条第2項中「給料月額」とあるのは、「給料月額と賃金規程附則第4項又は第6項の規定により支給される給料の額との合計額」とする。

3 前項の規定にかかわらず、育児短時間勤務職員等であって、賃金規程附則第4項又は第6項の規定による給料を支給される職員に対する第10条の規定の適用については、同条中「給料月額を算出率で除して得た額」とあるのは、「給料月額と賃金規程附則第4項又は第6項の規定により支給される給料の額との合計額を算出率で除して得た額」とする。

附 則

この要綱は、平成26年12月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成27年12月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年6月1日から施行する。



附 則

この要綱は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成29年6月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成29年12月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成30年12月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和元年6月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和4年10月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この要綱は、令和4年12月1日から施行する。

(令和4年12月1日に在職する職員に対して支給する勤勉手当に関する特例措置)

- 2 令和4年12月1日に在職する職員(同日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員を含む。)に対して支給する同日に係る勤勉手当に関し、新要綱の第8条第3項に定める別表第3の割合は、次のとおり読み替えるものとする。

新要綱の割合	本附則第2項の適用を受ける勤勉手当の割合
100分の115.8	100分の120.7
100分の115.2	100分の120.1
100分の117.0	100分の122.0
100分の97.5	100分の102.5
100分の97.5	100分の102.5

附 則

(施行期日)

- 1 この要綱は、決裁の日から施行し、令和 5 年 4 月 1 日から適用する。  
(暫定再雇用職員についての経過措置)
- 2 暫定再雇用職員は、定年前再雇用短時間勤務職員とみなして、この要綱による改正後の公立大学法人横浜市立大学の期末手当・勤勉手当及び賞与の支給に関する要綱別表第 3 の規定を適用する。

附 則  
(施行期日)

- 1 この要綱は、令和 5 年 12 月 1 日から施行する。  
(令和 5 年 12 月 1 日に在職する職員に対して支給する勤勉手当に関する特例措置)
- 2 令和 5 年 12 月 1 日に在職する職員（同日前 1 箇月以内に退職し、又は死亡した職員を含む。）に対して支給する同日に係る勤勉手当に関し、新要綱の第 8 条第 3 項に定める別表第 3 の割合は、次のとおり読み替えるものとする。

(1) 定年前再雇用短時間勤務職員以外の職員

新要綱の割合	本附則第 2 項の適用を受ける勤勉手当の割合
100 分 の 118.3	100 分 の 120.7
100 分 の 117.7	100 分 の 120.1
100 分 の 119.5	100 分 の 122.0
100 分 の 100	100 分 の 102.5
100 分 の 100	100 分 の 102.5

(2) 定年前再雇用短時間勤務職員

新要綱の割合	本附則第 2 項の適用を受ける勤勉手当の割合
100 分 の 61.25	100 分 の 62.5
100 分 の 51.25	100 分 の 52.5

附 則  
(施行期日)

- 1 この要綱は、令和 6 年 12 月 1 日から施行する。  
(令和 6 年 12 月 1 日に在職する職員に対して支給する勤勉手当に関する特例措置)
- 2 令和 6 年 12 月 1 日に在職する職員（同日前 1 箇月以内に退職し、又は死亡した職員を含む。）に対して支給する同日に係る勤勉手当に関し、新要綱の第 8 条第 3 項に定める別表第 3 の割合は、次のとおり読み替えるものとする。

(1) 定年前再雇用短時間勤務職員以外の職員

新要綱の割合	本附則第 2 項の適用を受
--------	---------------

	ける勤勉手当の割合
100 分 の 120.7	100 分 の 123.2
100 分 の 120.1	100 分 の 122.6
100 分 の 122	100 分 の 124.5
100 分 の 102.5	100 分 の 105
100 分 の 102.5	100 分 の 105

(2) 定年前再雇用短時間勤務職員

新要綱の割合	本附則第 2 項の適用を受ける勤勉手当の割合
100 分 の 62.5	100 分 の 63.75
100 分 の 51.5	100 分 の 53.75

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、令和 7 年 6 月 1 日から施行する。

(経過措置)

- 2 刑法等の一部を改正する法律及び刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（令和 4 年法律第 68 号）並びにこの要綱の施行前に犯した禁錮以上の刑が定められている罪につき起訴をされた者は、改正後の公立大学法人横浜市立大学の期末手当・勤勉手当及び賞与の支給に関する要綱第 17 条第 1 項（第 1 号に係る部分に限る。）及び第 3 項の規定の適用については、拘禁刑が定められている罪につき起訴をされた者とみなす。

別表第 1

在 職 期 間	割 合
6 箇月	100 分 の 100
5 箇月以上 6 箇月未満	100 分 の 80
4 箇月以上 5 箇月未満	100 分 の 70
3 箇月以上 4 箇月未満	100 分 の 60
2 箇月以上 3 箇月未満	100 分 の 50
1 箇月以上 2 箇月未満	100 分 の 40
1 箇月未満	100 分 の 30

別表第 2

勤 務 期 間	割 合
6 箇月	100 分 の 100
5 箇月以上 6 箇月未満	100 分 の 90
4 箇月以上 5 箇月未満	100 分 の 80
3 箇月以上 4 箇月未満	100 分 の 70
2 箇月以上 3 箇月未満	100 分 の 60
1 箇月以上 2 箇月未満	100 分 の 50
1 箇月未満	100 分 の 40

別表第 2 の 1

採 用 日	基準日及び割合	
	6 月 1 日	12 月 1 日
12 月 2 日から 4 月 2 日まで	100 分 の 100	
4 月 3 日から 5 月 2 日まで	100 分 の 90	
5 月 3 日から 6 月 1 日まで	100 分 の 80	
6 月 2 日		100 分 の 100
6 月 3 日から 7 月 2 日まで		100 分 の 90
7 月 3 日から 8 月 2 日まで		100 分 の 80
8 月 3 日から 9 月 2 日まで		100 分 の 70
9 月 3 日から 10 月 2 日まで		100 分 の 60
10 月 3 日から 11 月 2 日まで		100 分 の 50
11 月 3 日から 12 月 1 日まで		100 分 の 40

別表第 3

(1) 定年前再雇用短時間勤務職員以外の職員

職務の級の区分	割 合
事務・技術職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 8 級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの	100 分 の 120.7
事務・技術職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 7 級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの	100 分 の 120.1
事務・技術職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 6 級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの	100 分 の 122
事務・技術職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 4 級・5 級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの	100 分 の 102.5
上記以外の職員	100 分 の 102.5

(2) 定年前再雇用短時間勤務職員

職務の級の区分	割 合
事務・技術職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 6 級から 8 級までにあるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの	100 分 の 62.5
事務・技術職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 1 級から 5 級までにあるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの	100 分 の 52.5

別表第 4

勤 務 6 箇月	勤 務 5 箇月以上 6 箇月未満	勤 務 4 箇月以上 5 箇月未満	勤 務 3 箇月以上 4 箇月未満	勤 務 2 箇月以上 3 箇月未満	勤 務 1 箇月以上 2 箇月未満	勤 務 1 箇月未満	支給割合
3 ～ 8	3 ～ 7	3 ～ 6	2 ～ 5	2 ～ 3	1 ～ 2	1	10/100
9 以上	8 以上	7 以上	6 以上	4 以上	3 以上	2 以上	0/100