

国立大学法人小樽商科大学職員給与規程

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人小樽商科大学事務職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第27条及び国立大学法人小樽商科大学教員就業規則（以下「教員就業規則」という。）第23条に基づき、国立大学法人小樽商科大学（以下「本学」という。）に勤務する職員（以下「職員」という。）の給与に関する事項を定めることを目的とする。

(法令との関係)

第2条 職員の給与は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の法令の定めによるもののほか、この規程の定めるところによる。

(給与の支払)

第3条 職員の給与は、その全額を現金で直接支払うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、職員から申し出があったときは、その者に対する給与の全部をその者の預貯金口座への振込みによって支払うことができる。

3 前項の申し出は、別に定める書面により行うものとする。申し出を変更する場合についても、同様とする。

4 第1項の規定にかかわらず、次に掲げるものは、給与から控除するものとする。

- (1) 共済組合掛金、介護保険料及び雇用保険料
- (2) 所得税
- (3) 住民税
- (4) 勤労者財産形成促進法に定める財産形成貯蓄の積立金
- (5) 文部科学省共済組合貸付規程に定める返済金、同組合貯金規程に定める積立貯金の積立金及び保険貯金の掛金
- (6) その他職員の過半数を代表する者との書面による協定により控除することとしたもの

(給与)

第4条 職員の給与は、基本給及び諸手当とする。

2 基本給は、国立大学法人小樽商科大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程（以下「勤務時間、休暇等に関する規程」という。）第3条に規定する所定労働時間による勤務に対する報酬であって、次項に規定する諸手当を除いた全額とする。

3 諸手当は、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、入試手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、職務付加手当及び寒冷地手当とする。

(基本給)

第5条 職員の受ける基本給は、その職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤労の強度、勤務時間、勤労環境その他の勤務条件を考慮したものとする。

第6条 基本給は、基本給表に定める職務の級及び号俸に対応する基本給月額により支給する。

2 基本給表の種類は、次の各号に掲げるとおりとし、各基本給表の適用範囲は、それぞれ当該基本給表に定めるところによる。

- (1) 一般職員基本給表（別表第1）
- (2) 教育職員基本給表（別表第2）
- (3) 医療職員基本給表（別表第3）

3 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを基本給表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容については、国立大学法人小樽商科大学職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する規程（以下「初任給、昇格、昇給等の基準」という。）

に定める。

第7条 職員の職務の級は、初任給、昇格、昇給等の基準に従い決定する。

- 2 新たに基本給表の適用を受ける職員となった者の号俸の決定は、初任給、昇格、昇給等の基準に従い決定する。
- 3 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合又は一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号俸の決定については、初任給、昇格、昇給等の基準による。
- 4 職員の昇給は、毎年1月1日（以下「昇給日」という。）に、昇給日前の9月30日（以下「評価終了日」という。）以前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。この場合において、評価終了日の翌日から昇給日の前日までの間に当該職員が職員就業規則第40条第1項又は教員就業規則第36条第1項の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして本学で定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。
- 5 前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号俸数は、前項前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない職員の昇給の号俸数を4号俸（一般職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び教育職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級である職員にあっては、3号俸）とすることを標準として本学で定める基準に従い決定するものとする。
- 6 55歳を超える職員の第4項の規定による昇給は、同項前段に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好以上であり、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて本学で定める基準に従い決定するものとする。
- 7 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号俸を超えて行うことができない。
- 8 職員の昇給は、本学の財務状況を考慮して行うものとする。
- 9 第5項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、初任給、昇格、昇給等の基準で定める。

（育児短時間勤務職員の基本給月額）

第7条の2 職員就業規則第35条又は教員就業規則第31条の規定により育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）の基本給月額は、第6条第1項に掲げる基本給月額に勤務時間、休暇等に関する規程第3条ただし書（1か月単位の変形労働時間制の適用を受ける職員にあっては、同規程第7条第2項ただし書、専門業務型裁量労働制の適用を受ける職員にあっては、同規程第9条第2項）の規定により定められたその者の1週間当たりの所定労働時間を同条本文に規定する1週間当たりの所定労働時間で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）とする。

（給与の支給日）

- 第8条** 基本給、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、単身赴任手当及び職務付加手当は、その月の月額を17日に支給する。ただし、17日が日曜日に当たるときは15日に、17日が土曜日に当たるときは16日に、17日が国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号。次項において「祝日法」という。）に規定する休日に当たるときは14日に支給する。
- 2 超過勤務手当、休日給、夜勤手当、管理職員特別勤務手当は、その勤務した月の分を翌月の17日に、入試手当は、当該入学試験が実施された日の属する月の翌月の17日に、支給する。ただし、17日が日曜日に当たるときは15日に、17日が土曜日に当たるときは16日に、17日が祝日法に規定する休日に当たるときは14日に支給する。
 - 3 通勤手当は、第16条第7項に規定する支給単位期間に係る最初の月の第1項に規定する給与の支給日に支給する。
 - 4 期末手当及び勤勉手当は、6月30日及び12月10日（以下この項及び第25条から第28条までにおい

てこれらの日を「支給日」という。)に支給する。ただし、支給日が日曜日に当たるときは支給日の前々日に、支給日が土曜日に当たるときは支給日の前日に支給する。

- 5 寒冷地手当は、11月から翌年の3月までの第1項に規定する給与の支給日に支給する。
- 6 前5項にかかわらず、届け出、勤務時間報告の遅延等やむを得ない事情により、既に支給した給与に過不足が生じたときは、その日後において給与を調整することがある。

第9条 新たに職員となった者には、その日から基本給を支給し、昇給等により基本給に異動を生じた者には、その日から新たに定められた基本給を支給する。

- 2 職員が離職したときは、その日まで基本給を支給する。
- 3 職員が死亡した時は、その月まで基本給を支給する。
- 4 第1項又は第2項の規定により基本給を支給する場合であって、月の初日から支給するとき以外のとき又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その基本給は、その月の現日数から勤務時間、休暇等に関する規程第10条に規定する休日（同規程第11条の規定により休日の振替を行い、休日に勤務した職員にあっては、当該振替後の休日）の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

(基本給調整額)

第10条 本学は、基本給月額が、職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤労の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤労条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対して適当でないとき、その特殊性に基づき、基本給月額につき適正な調整額表を定める。

- 2 前項の規定により定める調整額表は、(表1)のとおりとし、基本給調整額は、(表1)の職員欄に掲げる職員に適用される基本給表及び職務の級に応じて(表2)に掲げる調整基本額に(表1)の調整数欄に掲げる調整数を乗じて得た額（育児短時間勤務職員にあっては、その額に算出率を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）とする。ただし、基本給調整額は、調整前における基本給月額の100分の25を超えないものとする。

(表1)

職 員	調整数
(1)教授、准教授、講師又は助教（以下「教員」という。）で大学院研究科の博士後期課程（以下「博士後期課程」という。）において直接に講義、演習、実験又は実習の指導（以下「講義等」という。）を前期あるいは後期において2単位以上担当する者又は主任として学生に対する研究指導（以下「主任指導」という。）を担当する者	2
(2)上記(1)に該当し、4人以上の博士後期課程の学生に対し主任指導を行う者	3
(3)教員で大学院研究科の博士前期課程及び専門職大学院において講義等を前期あるいは後期において2単位以上担当する者又は主任指導を担当する者	1

(表2)

職務の級	調 整 基 本 額
教育職員 基本給表2級	10,500円。ただし、1号俸 9,738円, 2号俸 9,841円, 3号俸 9,940円, 4号俸 10,039円, 5号俸 10,134円, 6号俸 10,228円, 7号俸 10,327円, 8号俸 10,422円
教育職員 基本給表3級	11,900円
教育職員 基本給表4級	12,700円
教育職員	15,000円

基本給表 5 級

- 3 基本給調整額の支給の停止、開始については、次の各号により行う。
- (1) 休職又は停職により職務に従事しない期間は基本給調整額の支給を停止する。
 - (2) 外国出張、病気休暇、内地研究員等による長期研修（以下「外国出張等」という。）の期間が引き続き90日を超えた場合、超える期間は、基本給調整額の支給を停止する。なお、期間の計算は、外国出張等の日から起算し、勤務時間、休暇等に関する規程第10条に規定する休日を含めて行うものとする。ただし、年度を通じて外国出張等の場合は、年度当初に外国出張等の期間が90日を超えない場合であっても、当該年度の当初から支給を停止する。
 - (3) 年度当初から年度の途中まで外国出張等の者が復帰し、復帰後に当該年度における支給要件を満たしている場合には、復帰したときから基本給調整額の支給を開始する。
- （初任給調整手当）

第11条 医学又は歯学に関連する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職に新たに採用された職員には、採用の日から35年以内の期間、採用の日から1年を経過するごとにその額を減じて、次の表に定める月額（育児短時間勤務職員にあっては、その額に算出率を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）を初任給調整手当として支給する。

期間の区分	手当額	期間の区分	手当額	期間の区分	手当額
1年未満	50,800円	12年以上13年未満	38,200円	24年以上25年未満	23,800円
1年以上2年未満	50,800円	13年以上14年未満	36,400円	25年以上26年未満	23,200円
2年以上3年未満	50,800円	14年以上15年未満	35,000円	26年以上27年未満	22,600円
3年以上4年未満	50,800円	15年以上16年未満	33,600円	27年以上28年未満	22,000円
4年以上5年未満	50,800円	16年以上17年未満	32,200円	28年以上29年未満	21,200円
5年以上6年未満	50,800円	17年以上18年未満	30,800円	29年以上30年未満	20,900円
6年以上7年未満	49,000円	18年以上19年未満	29,400円	30年以上31年未満	20,500円
7年以上8年未満	47,200円	19年以上20年未満	28,000円	31年以上32年未満	19,900円
8年以上9年未満	45,400円	20年以上21年未満	26,600円	32年以上33年未満	19,000円
9年以上10年未満	43,600円	21年以上22年未満	26,000円	33年以上34年未満	18,100円
10年以上11年未満	41,800円	22年以上23年未満	25,400円	34年以上35年未満	17,400円
11年以上12年未満	40,000円	23年以上24年未満	24,400円		

この表において、期間の区分欄に掲げる年数は、第3項に規定する採用又は異動の日以降の期間を示す。

- 2 前項の規定により初任給調整手当を支給される職員は、学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学卒業の日から37年を経過するまでの期間（この項において「経過期間」という。）内に採用された者（医師法による医師免許証又は歯科医師法による歯科医師免許証を有する者に限る。）及び経過期間内に初任給調整手当を支給されない職から初任給調整手当を支給される職に異動したもので初任給調整手当を支給されていた期間が35年に達していない者に限る。
- 3 第1項に規定する支給期間については、大学卒業の日から初任給調整手当が支給される職に採用又は異動した日までの期間が4年を超えることとなる職員（学校教育法に規定する大学院の博士課程の所定の単位を修得し、かつ、同課程の所定の期間を経過した日から3年以内の職員を除く。）に対する第1項の表の適用については、採用又は異動となった日からその超えることとなる期間（1年に満たない期間があるときは、その期間を1年として算定した期間）に相当する期間初任給調整手当が支給されていたものとする。
- 4 初任給調整手当が支給されている職員が休職（労働災害又は通勤途上の傷病による休職を除く。）

となった場合、その期間は初任給調整手当支給期間には算入しない。

(管理職手当)

第12条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある次の表に掲げる職を占める職員（以下「管理職員」という。）に支給し、その月額は、同表に掲げる区分に応じて同表に定める額（育児短時間勤務職員にあっては、その額に算出率を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）とする。

職名	基本級表	職務の級	手当額
事務局長	一般職員	9級	116,000円
	基本級表	8級	110,000円
副学長	教育職員 基本級表	5級	93,500円
課長	一般職員 基本給表		80,000円
学長特別補佐、学科長、学科主任、専攻長、言語センター長、保健管理センター所長、情報総合センター長、国際連携本部長、グローバル戦略推進センター（以下「同センター」という。）教育支援部門長、同センターグローバル教育部門長及び同センター産学官連携推進部門長	教育職員 基本級表	5級 及び 4級	55,500円

(扶養手当)

第13条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。ただし、次項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）に係る扶養手当は、一般職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が9級以上であるもの（以下「一般職9級以上職員等」という。）に対しては、支給しない。

2 扶養手当の支給については、次に掲げる者で他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けている者を扶養親族とする。

(1) 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）

(2) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子

(3) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫

(4) 満60歳以上の父母及び祖父母

(5) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹

(6) 重度心身障害者

3 前項に規定する他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けている者には、次に掲げる者は含まれないものとする。

(1) 職員の配偶者、兄弟姉妹等が受ける扶養手当又は民間事業所その他これに相当する手当の基礎となっている者

(2) 年額130万円以上の恒常的な所得があると見込まれる者

4 扶養手当の月額は、扶養親族たる配偶者、父母等については1人につき6,500円（一般職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び教育職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級であるもの（以下「一般職8級職員等」という。）にあっては3,500円）、第2項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については、1人につき10,000円とする。

5 扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日以後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初

の3月31日までの間（以下「特定期間」という。）にある子がいる場合における扶養手当の月額、前項の規定にかかわらず、5,000円に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

- 6 新たに職員となった者に扶養親族（一般職9級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一般職9級以上職員等から一般職9級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合又は職員に次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨を学長に届け出なければならない。
 - (1) 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合（一般職9級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）
 - (2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合及び一般職9級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合を除く。）
- 7 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族（一般職9級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合においてはその者が職員となった日、一般職9級以上職員等から一般職9級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般職9級以上職員等以外の職員となった日、職員に扶養親族（一般職9級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同項第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、一般職9級以上職員等以外の職員から一般職9級以上職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般職9級以上職員等となった日、扶養手当を受けている職員の扶養親族（一般職9級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものの全てが扶養親族たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、同項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にはされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。
- 8 扶養手当は、次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、第1号又は第3号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定について準用する。
 - (1) 扶養手当を受けている職員に更に第6項第1号に掲げる事実が生じた場合
 - (2) 扶養手当を受けている職員の扶養親族（一般職9級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で第6項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合
 - (3) 扶養親族たる配偶者、父母等及び扶養親族たる子で第6項の規定による届出に係るものがある一般職9級以上職員等が一般職9級以上職員等以外の職員となった場合
 - (4) 扶養親族たる配偶者、父母等で第6項の規定による届出に係るものがある一般職8級職員等が一般職8級職員等及び一般職9級以上職員等以外の職員となった場合
 - (5) 扶養親族たる配偶者、父母等で第6項の規定による届出に係るもの及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがある職員で一般職9級以上職員等以外のものが一般職9級以上職員となった場合

- (6) 扶養親族たる配偶者、父母等で第6項の規定による届出に係るものがある職員で一般職8級職員等及び一般職9級以上職員等以外のものが一般職8級職員等となった場合
- (7) 職員の扶養親族たる子で第6項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合
(地域手当)

第14条 地域手当は、札幌サテライトに勤務する職員に支給する。

- 2 地域手当の月額は、基本給、管理職手当及び扶養手当の月額合計額に、100分の3の割合を乗じて得た額とする。
- 3 国、地方公共団体、他の国立大学法人、国立大学共同利用機関法人その他国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人及びこれに準ずると認められるもの（以下「国等の機関」という。）に使用される者（以下「国家公務員等」という。）から人事交流等により引き続き本学に異動した職員のうち、異動の日の前日に国家公務員等として勤務していた地域が一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「給与法」という。）に規定する地域手当の支給対象地域であり、かつ、給与法に規定する地域手当又はこれに準ずる給与を支給されていた職員（当該地域に引き続き6箇月を超えて在勤し、地域手当又はこれに準ずる給与を支給されていた職員に限る。）には、当該手当又はこれに準ずる給与の額の算出基礎となった地域に係る給与法に規定する支給割合（支給割合が当該採用の日の後に改定された場合にあっては、採用の日の前日における支給割合）をもって前項の規定を準用して得られる額を当該異動の日から2年経過するまでの間、地域手当として支給する。
- 4 前項に規定する地域手当が支給されて1年を経過した者（給与法の規定により1年を経過したとみなされる者を含む。）に対する地域手当の月額は、前項の規定にかかわらず前項の規定により得た額に100分の80を乗じて得た額とする。
(広域異動手当)

第14条の2 広域異動手当は、職員が勤務場所を異にして異動した場合において、異動前後の勤務場所間の距離及び異動前の住居から異動直後の勤務場所までの距離のいずれもが60キロメートル以上となる職員に支給する。

- 2 広域異動手当の月額は、基本給、管理職手当及び扶養手当の月額合計額に、次の各号に掲げる異動前後の勤務場所間の距離区分に応じた支給割合を乗じて得た額とし、異動の日から3年を経過する日までの間支給する。
- (1) 300キロメートル以上 100分の10
- (2) 60キロメートル以上300キロメートル未満 100分の5
- 3 前2項の規定により広域異動手当を支給されることとなる職員のうち、当該支給に係る異動（以下「当初異動」という。）の日から3年を経過するまでの間の異動（以下「再異動」という。）により、前2項の規定により更に広域異動手当が支給されることとなる職員については、当該再異動に係る支給割合が当初異動に係る支給割合を上回るとき又は当初異動に係る支給割合と同一の割合となるときにあっては当該再異動の日以後は当初異動に係る広域異動手当を支給せず、当該再異動に係る支給割合が当初異動に係る支給割合を下回るときにあっては当初異動に係る広域異動手当が支給されることとなる期間は当該再異動に係る広域異動手当を支給しない。
- 4 国家公務員等から人事交流等により引き続き本学に異動した職員であって、異動に伴い勤務場所に変更があった職員には、前3項の規定に準じて、広域異動手当を支給する。
- 5 前4項の規定により広域異動手当を支給されることとなる職員が、第14条の規定により地域手当を支給される職員である場合における広域異動手当の支給割合は、広域異動手当の支給割合から地域手当の支給割合を減じた割合とする。この場合において、広域異動手当の支給割合が地域手当の支給割合以下であるときは、広域異動手当は支給しない。
(住居手当)

第15条 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。

- (1) 自ら居住するため住宅（貸間を含む。次号において同じ。）を借り受け、月額16,000円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（本学、他の国立大学法人及び国の機関より宿舍を貸与されている職員を除く。）
 - (2) 第17条第1項又は第3項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅を借り受け、月額16,000円を超える家賃を支払っているもの又はこれらのものとの権衡上必要があると認められるもの
- 2 住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める額（当該各号のいずれにも該当する職員にあつては、当該各号に定める額の合計額）とする。
- (1) 前項第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に定める額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額
 - イ 月額27,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から16,000円を控除した額
 - ロ 月額27,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から27,000円を控除した額の2分の1（その控除した額の2分の1が17,000円を超えるときは、17,000円）を11,000円に加算した額
 - (2) 前項第2号に掲げる職員 前号の規定の例により算出した額の2分の1に相当する額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）
- 3 新たに第1項の職員たる要件を具備するに至った職員は、当該要件を具備していることを証明する書類を添付して、その居住の実情、住宅の所有関係等を速やかに学長に届け出なければならない。住居手当を受けている職員の居住する住宅、家賃の額、住宅の所有関係等に変更があつた場合についても同様とする。ただし、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。
- 4 住居手当の支給は、職員に新たに第1項の職員たる要件を具備するに至った日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、職員が同項に規定する要件を欠くに至った日の属する月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、住居手当の支給の始期については、前項の規定による届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出をした日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。
- 5 住居手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実が生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書きの規定は、住居手当の月額を増額して改定する場合について準用する。
- （通勤手当）

第16条 通勤手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。

- (1) 通勤のため、交通機関又は有料の道路（以下「交通機関等」という。）を利用してその運賃又は料金（以下「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。）
- (2) 通勤のため、自動車その他の交通の用具（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。）
- (3) 通勤のため、交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員（交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩に

より通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。)

2 通勤手当の額は、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とする。

(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、別に定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。）が55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1箇月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）

(2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額

イ 自動車等の使用距離（以下この号において「使用距離」という。）が片道5キロメートル未満である職員 2,000円

ロ 使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である職員 4,200円

ハ 使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満である職員 7,100円

ニ 使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満である職員 10,000円

ホ 使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満である職員 12,900円

ヘ 使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満である職員 15,800円

ト 使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満である職員 18,700円

チ 使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満である職員 21,600円

リ 使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満である職員 24,400円

ヌ 使用距離が片道45キロメートル以上50キロメートル未満である職員 26,200円

ル 使用距離が片道50キロメートル以上55キロメートル未満である職員 28,000円

ヲ 使用距離が片道55キロメートル以上60キロメートル未満である職員 29,800円

ワ 使用距離が片道60キロメートル以上である職員 31,600円

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して別に定める区分に応じ、前2号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第1号に定める額又は前号に定める額

3 事務所を異にする異動又は在勤する施設等の移転に伴い、所在する地域を異にする施設等に在勤することとなったことにより、通勤の実情に変更を生ずることとなった職員のうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該異動又は施設等の移転の直前の住居からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（以下「新幹線鉄道等」という。）でその利用が通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 新幹線鉄道等に係る通勤手当 支給単位期間につき、算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額の2分の1に相当する額。ただし、当該額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額」という。）が20,000円を超えるときは、支給単位期間につき、20,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が2以上の新幹線鉄道等を利用するものとして当該特別料金等の額を算出する場合において、1箇月当たりの

特別料金等2分の1相当額の合計額が20,000円を超えるときは、その者の新幹線鉄道等に係る通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、20,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

(2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前項の規定による額

- 4 前項の規定は、国家公務員等であった者から引き続き職員となった者のうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該適用の直前の住居（当該住居に相当する住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等でその利用が通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等を負担することを常例とするものその他前項の規定による通勤手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものの通勤手当の月額算出について準用する。
- 5 職員は新たに第1項の職員たる要件を具備するに至った場合には、その通勤の実情を速やかに学長に届け出なければならない。同項の職員が、住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額に変更があった場合についても同様とする。
- 6 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の別に定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して別に定める額を返納させるものとする。
- 7 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として別に定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、1箇月）をいう。
- 8 前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、別に定める。

(単身赴任手当)

第17条 国家公務員等から人事交流等により引き続き本学の職員となり、これに伴い、住居を移転し、やむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該異動の直前の住居から本学に通勤することが通勤距離等を考慮して困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員には、単身赴任手当を支給する。ただし、別居の配偶者が居住する住居から本学に通勤することが、通勤距離等を考慮して困難であると認められない場合は、この限りでない。

- 2 前項のやむを得ない事情とは、次の各号に掲げる事情とする。
 - (1) 配偶者が疾病等により介護を必要とする状態にある職員若しくは配偶者の父母又は同居の親族を介護すること
 - (2) 配偶者が学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校その他の教育施設に在学している同居の子を養育すること
 - (3) 配偶者が引き続き就業すること
 - (4) 配偶者が職員又は配偶者の所有する住宅を管理するため、引き続き当該住宅に居住すること
 - (5) 配偶者が職員と同居できないと認められる前各号に類する事情
- 3 第1項の通勤距離等を考慮して困難であると認められるものは、次の各号のいずれかに該当する場合とする。
 - (1) 異動直前に配偶者と同居していた住居から異動直後に在勤する本学の施設等への通勤距離が60キロメートル以上であること
 - (2) 異動直前に配偶者と同居していた住居から異動直後に在勤する本学の施設等への通勤距離が60キロメートル未満である場合で、通勤方法、通勤時間、交通機関の状況等から前号に相当する程度に通勤が困難であると認められること
- 4 単身赴任手当の月額は、30,000円に、職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離の区分に応じ、次の各号に掲げる交通距離の区分に応じ、当該各号に定める額を加算した額とする。

- (1) 100キロメートル以上300キロメートル未満 8,000円
- (2) 300キロメートル以上500キロメートル未満 16,000円
- (3) 500キロメートル以上700キロメートル未満 24,000円
- (4) 700キロメートル以上900キロメートル未満 32,000円
- (5) 900キロメートル以上1,100キロメートル未満 40,000円
- (6) 1,100キロメートル以上1,300キロメートル未満 46,000円
- (7) 1,300キロメートル以上1,500キロメートル未満 52,000円
- (8) 1,500キロメートル以上2,000キロメートル未満 58,000円
- (9) 2,000キロメートル以上2,500キロメートル未満 64,000円
- (10) 2,500キロメートル以上 70,000円

- 5 職員は、新たに第1項の職員たる要件を具備するに至った場合には、当該要件を具備していることを証明する書類を添付して、配偶者等との別居の状況等を速やかに学長に届け出なければならない。単身赴任手当を受けている職員の住居、同居者、配偶者等の住居等に変更があった場合についても同様とする。ただし、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。
- 6 単身赴任手当の支給は、職員に新たに第1項の職員たる要件を具備するに至った日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、職員が第1項の職員たる要件を欠くに至った日の属する月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、単身赴任手当の支給の始期については、前項の規定による届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後になされたときは、その届出をした日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。
- 7 単身赴任手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実が生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から支給額を改定する。前項ただし書きの規定は、単身赴任手当の月額を増額して改定する場合について準用する。
- 8 第1項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、前項までの規定を適用又は準用して、単身赴任手当を支給するものとする。

（給与の減額）

第18条 職員が勤務しないときは、勤務時間、休暇等に関する規程第14条の2第1項に規定する超勤代休時間、同規程第19条に規定する休暇、国立大学法人小樽商科大学職員兼業規程第52条の規定に該当する場合その他その勤務しないことにつき特に承認のあった場合を除き、その勤務しない1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

- 2 前項の規定にかかわらず、職員が負傷（業務上の負傷及び通勤による負傷を除く。）若しくは疾病（業務上の疾病及び通勤による疾病を除く。以下この項において同じ。）に係る療養のため、又は疾病に係る労働安全衛生法（昭和47年法律第57条）第68条に基づく就業禁止の措置により、当該治療のための病気休暇又は当該措置の開始の日から起算して90日を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該病気休暇又は当該措置に係る日につき、基本給及び基本給調整額の半額を減ずる。

（超過勤務手当）

第19条 勤務時間、休暇等に関する規程第14条第1項の規定により所定の勤務日（次条の規定により休日給が支給されることとなる日を除く。以下この条において同じ。）に1日の所定労働時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、当該所定労働時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の125（その勤務が深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）において行われた場合は、100分の150）の割合を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。ただし、育児短時間勤務職員の当該所定労働時間を超えて勤務に従事した時間とその日における所定労働時間との合計が7時間45分に達する

までの勤務にあつては、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（その勤務が深夜において行われた場合は、100分の125）の割合を乗じて得た額とする。

- 2 1日の所定労働時間を超えて勤務することを命ぜられ、1日の所定労働時間を超えてした勤務の時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間のうち前項の規定による超過勤務手当を支給されることとなる時間に対して、同項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が深夜である場合は、100分の175）の割合を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。
- 3 勤務時間、休暇等に関する規程第14条の2第1項に規定する超勤代休時間を指定された場合において、当該超勤代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該超勤代休時間の指定に代えられた超過勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25の割合を乗じて得た額の超過勤務手当を支給することを要しない。ただし、育児短時間勤務職員の当該所定労働時間を超えて勤務に従事した時間とその日における所定労働時間との合計が7時間45分に達するまでの勤務（休日における勤務を除く。）に係る時間である場合にあつては、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の50の割合を乗じて得た額とする。

（休日給）

第20条 勤務時間、休暇等に関する規程第14条第1項の規定により同規程第10条に規定する休日（同規程第11条の規定による振替後の休日を含む。）に勤務することを命ぜられた職員には、勤務した全時間（同規程第11条の規定により休日の振替を行い、振替前の休日に勤務した職員にあつては、当該休日に勤務を命じられた全時間のうち、1日の所定労働時間を超えて勤務した時間）に対して、勤務1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135（その勤務が深夜において行われた場合は、100分の160）の割合を乗じて得た額を休日給として支給する。

- 2 1日の所定労働時間を超えて勤務することを命ぜられ、1日の所定労働時間を超えてした勤務の時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間のうち前項の規定による休日給を支給されることとなる時間に対して、同項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が深夜である場合は、100分の175）の割合を乗じて得た額を休日給として支給する。
- 3 勤務時間、休暇等に関する規程第14条の2第1項に規定する超勤代休時間を指定された場合において、当該超勤代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該超勤代休時間の指定に代えられた休日給の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の15の割合を乗じて得た額の休日給を支給することを要しない。

（夜勤手当）

第21条 勤務時間、休暇等に関する規程第15条第1項の規定により正規の勤務時間として深夜に勤務することを命ぜられた職員には、深夜に勤務した全時間に対して、勤務時間1時間につき、第23条に規定する勤務時間1時間当たりの給与額の100分の25の割合を乗じて得た額を夜勤手当として支給する（前条の規定により深夜に勤務を命ぜられた時間を含めて休日給が支給されることとなる場合を除く。）。

（端数計算）

第22条 第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額及び第19条から前条までの規定により勤務1時間につき支給する超過勤務手当、休日給又は夜勤手当の額を算定する場合において、当該額に、50銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げるものとする。

（勤務1時間当たりの給与額の算出）

第23条 第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給の月額及びこれに対する地域手当並

びに広域異動手当の月額合計額を155で除して得た額とする。

- 2 第19条から第21条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給の月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当、初任給調整手当、職務付加手当及び寒冷地手当の月額合計額を155で除して得た額とする。

(管理職員特別勤務手当)

第24条 第12条に規定する管理職員が臨時又は緊急の必要その他の業務の運営の必要により勤務時間、休暇等に関する規程第10条に規定する休日（同規程第11条の規定により休日の振替を行い、休日に勤務した職員にあっては、当該振替後の休日（次項において「休日等」という。))に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

- 2 前項に規定する場合のほか、管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

- 3 管理職員特別勤務手当の額は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 第1項に規定する場合 次に掲げる職員の区分に応じ、同項の勤務1回につき、それぞれ次に定める額（当該勤務に従事した時間が6時間を超える場合の勤務にあっては、その額に100分の150を乗じて得た額）

イ 事務局長 10,000円

ロ 副学長及び課長 8,500円

ハ 学長特別補佐，学科長，学科主任，専攻長，言語センター長，保健管理センター所長，情報総合センター長，国際連携本部長，グローバル戦略推進センター教育支援部門長，同センターグローバル教育部門長及び同センター産学官連携推進部門長 6,000円

(2) 前項に規定する場合 次に掲げる職員の区分に応じ、同項の勤務1回につき、それぞれ次に定める額

イ 事務局長 5,000円

ロ 副学長及び課長 4,300円

ハ 学長特別補佐，学科長，学科主任，専攻長，言語センター長，保健管理センター所長，情報総合センター長，国際連携本部長，グローバル戦略推進センター教育支援部門長，同センターグローバル教育部門長及び同センター産学官連携推進部門長 3,000円

- 4 第1項の勤務をした後、引き続いて第2項の勤務をした管理職員には、その引き続く勤務に係る同項の規定による管理職員特別勤務手当は支給しない。

(入試手当)

第24条の2 入試手当は、本学が実施する入学試験業務を命じられた者のうち、次の表に掲げる業務に従事する職員に、その業務の困難度及び責任の度合いに応じ、同表に掲げる手当額を支給する。

入試区分	担当区分	手当額 (1回当たり)	
商学部（一般入試前期日程）	出題委員	教科委員長	70,000円
		教科委員	50,000円
		委員	40,000円
	採点委員	教科委員長	68,000円
		教科委員	58,000円
		委員	38,000円
商学部（推薦入試，社会人入試，帰国子女入試，中国引揚者等子女入試，私費外国人留学生入試，編入学，専門学科・総合学科卒業生入試），	出題委員	教科委員長	25,000円
		教科委員	20,000円
	採点委員	教科委員長	25,000円

大学院		教科委員	
		委員	15,000円
商学部（推薦入試，社会人入試）	審査委員	委員	25,000円
商学部	点検委員	委員	20,000円
大学入試センター試験，学部，大学院	実施本部員		4,500円
	面接員		4,500円
	監督員		4,500円
	総務班担当者		3,000円
	試験場班担当者		3,000円
備考			
<p>1 商学部における出題委員及び採点委員とは，入学試験委員会の下に置かれた出題・採点部会の構成員のうち，それぞれ出題を担当する者及び採点を担当する者をいう。</p> <p>2 大学院における出題委員及び採点委員とは，各専攻が定める出題委員及び採点委員をいう。</p> <p>3 出題委員及び採点委員において教科委員長とは入学試験教科専門委員会委員長，教科委員とは入学試験教科専門委員会委員をいう。</p> <p>4 審査委員とは，入学試験委員会の下に置かれた調査書・志望理由書部会の構成員をいう。</p> <p>5 同一の入試区分の試験で，出題及び採点を同一人が行う場合は，それぞれの担当区分による手当を支給する。ただし，同表に定める入試区分が異なる試験にあっても同一の試験問題を用いる場合は，一の入試区分とみなす。</p> <p>6 実施本部員，面接員，監督員，総務班担当者及び試験場班担当者にあつては，1日毎の従事をそれぞれ1回とみなす。</p> <p>7 商学部における点検委員とは，入学試験委員会の下に置かれた点検部会の構成員をいう。</p> <p>8 点検委員は，一般入試前期日程，夜間主コース推薦入試，夜間主コース社会人入試，私費外国人留学生入試，帰国子女入試，中国引揚者等子女入試，専門学科・総合学科卒業生入試及び編入学試験の全ての問題の点検を担当する。</p>			

（職務付加手当）

第24条の3 職務付加手当は，次の表に掲げる著しく負担のかかる職務を付加された職員に支給する。

著しく負担のかかる職務	支給額
衛生管理者	3,000円

2 職務付加手当は，前項に掲げる区分の職務を付加されることとなった場合には，その付加された日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは，その日の属する月）から支給し，手当を支給されている職員が退職若しくは死亡した場合，解雇された場合又は前項に掲げる区分の職務を付加されなくなった場合には，その従事しなくなった日の属する月（その日が月の初日であるときは，その日の属する月の前月）まで支給する。

3 第1項に規定する職員が月の初日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合は，その月の職務付加手当は支給しない。

（期末手当）

第25条 期末手当は，6月1日及び12月1日（以下この条から第28条までにおいてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対して，支給日毎に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し，若しくは職員就業規則第23条又は教員就業規則第19条に該当して解雇された職員

又は死亡した職員（第31条第7項の規定の適用を受ける職員を除く。）についても、同様とする。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、100分の130を乗じて得た額（一般職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの（以下「特定管理職員」という。）にあつては、100分の110を乗じて得た額）に、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次の各号に掲げる区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- (1) 6箇月 100分の100
- (2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80
- (3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60
- (4) 3箇月未満 100分の30

3 国家公務員等から引き続いて職員となった場合で、当該国等の機関において本学の在職期間を国家公務員等としての在職期間に通算することとしている場合には、当該国家公務員等として在職した期間を前項の在職期間に算入する。ただし、当該国等の機関において、職員となる前日までの期間にかかる期末手当（これらに相当する給与を含む。）の支給を受ける場合を除く。

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき基本給（育児短時間勤務職員にあつては、基本給の月額を算出率で除して得た額）及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額とする。

5 一般職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの並びに同基本給表以外の基本給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を考慮してこれに相当する職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、基本給の月額（育児短時間勤務職員にあつては、基本給の月額を算出率で除して得た額）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に職制上の段階、職務の級等を考慮して（表1）に定める加算割合を乗じて得た額（管理又は監督の地位にある職員であつて、（表2）に該当する職員にあつては、その額に基本給月額（育児短時間勤務職員にあつては、基本給月額を算出率で除して得た額）に同表に定める加算割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

(表1)

基本給表	職務の級	加算割合
一般職員 基本給表	8級以上	100分の20
	7級・6級	100分の15
	5級・4級	100分の10
	3級	100分の5
教育職員	5級	100分の15(本学が別に定める基準に該当する者は100分の20)
	4級・3級	100分の10(4級の職員のうち、本学が別に定める基準に該当する者は100分の15)
	2級	100分の5(修士修了後5年(大学卒業後7年)の経験年数を有する者に限る)
医療職員 基本給表	3級・2級	100分の5(修了年限3年の短期大学を卒業後15年の経験年数を有する者(これと同等の経験年数を有する者)に限る)

(表2)

基本給表	職務の級	加算割合
一般職員基本給表	8級以上	100分の15
教育職員基本給表	5級	100分の10

(期末手当の不支給)

第26条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第1項の規定にかかわらず、基準日に係る期末手当は支給しない。

(1) 基準日に在職する職員のうち、次に掲げる職員

- イ 無給休職者（職員就業規則第14条第1項第1号、第3号若しくは第4号又は教員就業規則第10条第1号若しくは第3号から第8号までに掲げる事由のいずれか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。）
- ロ 刑事休職者（職員就業規則第14条第1項第2号又は教員就業規則第10条第2号の規定に該当して休職にされている職員をいう。）
- ハ 停職者（職員就業規則第40条第1項第3号又は教員就業規則第36条第1項第3号の規定により停職にされている職員をいう。）
- ニ 職員就業規則第35条若しくは教員就業規則第31条の規定により育児休業している職員又は職員就業規則第36条若しくは教員就業規則第32条の規定により介護休業している職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がない職員

(2) 前号の他、次のいずれかに該当する職員

- イ 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職員就業規則第40条第1項第1号又は教員就業規則第36条第1項第1号の規定による懲戒解雇の処分を受けた職員
- ロ 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職員就業規則第40条第1項第2号又は教員就業規則第36条第1項第2号の規定により解雇された職員
- ハ 基準日前1箇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（イ及びロに掲げる者を除く。）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
- ニ 次条の規定により期末手当の支給を一時差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もの
- ホ 基準日前1箇月以内に退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員のうち、その退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日において、前号に該当する職員であった場合
- ヘ 基準日前1箇月以内に退職し、又は解雇された日後基準日までの間において、引き続き国家公務員等となった者（当該国等の機関において本学の在職期間を国家公務員等としての在職期間に通算することとしている場合に限る。）

（一時差止）

第27条 学長は、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（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。）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、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 学長は、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するものとする。
- 3 第1項に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。）を受けた者は、処分説明書を受領した日から起算すべき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。

4 学長は、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すものとする。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

5 前項の規定は、学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。

(勤勉手当)

第28条 勤勉手当は、基準日に在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、支給日毎に支給する。基準日前1箇月以内に退職又は死亡した職員（第5項において準用する第26条第2号で定める職員を除く。）についても、同様とする。

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に職員の勤務期間による当該各号に掲げる区分に応じた割合に本学が別に定める成績率の決定等に関する取扱い基準により決定された職員の勤務成績による割合を乗じて得た額とする。この場合において、勤勉手当の額の総額は、前項の職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれ基準日現在（退職又は死亡した職員にあっては、退職又は死亡した日現在。次項及び平成22年12月1日改正給与規程第2条第5号において同じ。）において受けるべき扶養手当の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を加算した額に100分の95（特定管理職員にあっては、100分の115）を乗じて得た額の総額の範囲内とする。

(1) 6箇月 100分の100

(2) 5ヶ月15日以上6ヶ月未満 100分の95

(3) 5ヶ月以上5ヶ月15日未満 100分の90

(4) 4ヶ月15日以上5ヶ月未満 100分の80

(5) 4ヶ月以上4ヶ月15日未満 100分の70

(6) 3ヶ月15日以上4ヶ月未満 100分の60

(7) 3ヶ月以上3ヶ月15日未満 100分の50

(8) 2ヶ月15日以上3ヶ月未満 100分の40

(9) 2ヶ月以上2ヶ月15日未満 100分の30

(10) 1ヶ月15日以上2ヶ月未満 100分の20

(11) 1ヶ月以上1ヶ月15日未満 100分の15

(12) 15日以上1ヶ月未満 100分の10

(13) 15日未満 100分の5

(14) 零 零

3 前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職員が受けるべき基本給の月額（育児短時間勤務職員にあっては、基本給の月額を算出率で除して得た額）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とする。

4 第25条第5項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条同項中「期末手当基礎額」とあるのは、「勤勉手当基礎額」と読み替えるものとする。

5 前2条の規定は、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26条本文中「前条第1項」とあるのは「第1項」と、同条第1号イ及びロを「休職者（職員就業規

則第14条第1項各号又は教員就業規則第10条各号の規定により休職にされている職員をいう。)と、第26条及び第27条中「期末手当」とあるのは「勤勉手当」と読み替えるものとする。

(寒冷地手当)

第29条 寒冷地手当は、毎年11月から翌年3月までの各月の初日（以下この条において「基準日」という。）において本学に勤務する職員（以下「支給対象職員」という。）に対して支給する。

2 寒冷地手当の額は、基準日における次の表に掲げる世帯等の区分に応じ、同表に掲げる額とする。

世帯等の区分		
世帯主である職員		その他の職員
扶養親族のある職員	その他の世帯主である職員	
23,360円	13,060円	8,800円
備考 「扶養親族のある職員」には、扶養親族のある職員であって国家公務員の寒冷地手当に関する法律別表（以下「別表」という。）に掲げる地域に居住する扶養親族のないもののうち第17条の規定による単身赴任手当を支給される職員（別表に掲げる支給地域に居住する扶養親族のある職員との権衡を考慮する職員を除く。）及びこれに準ずる職員を含まないものとする。		

3 次の各号に掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員の寒冷地手当の額は、前項の規定にかかわらず、当該各号に定める額とする。

(1) 第31条第2項、第3項又は第5項（給与の全額の支給を受ける職員を除く。）の規定により給与の支給を受ける職員 前項の規定による額とその者の基本給の支給について用いられた同条第2項、第3項又は第5項の規定による割合を乗じて得た額

(2) 第18条第2項の規定の適用を受ける職員 前項の規定による額からその半額を減じた額

(3) 前2号に掲げるもののほか、次に掲げる者のいずれかに該当する職員 零

イ 無給休職者（職員就業規則第14条第1項第1号、第3号若しくは第4号又は教員就業規則第10条第1号若しくは第3号から第8号までに掲げる事由のいずれか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。）

ロ 刑事休職者（職員就業規則第14条第1項第2号又は教員就業規則第10条第2号に掲げる事由に該当して休職にされている職員をいう。）

ハ 停職者（職員就業規則第40条第1項第3号又は教員就業規則第36条第1項第3号の規定より停職にされている職員をいう。）

ニ 職員就業規則第35条又は教員就業規則第31条の規定により育児休業している職員

ホ 職員就業規則第36条又は教員就業規則第32条の規定により介護休業している職員

ヘ 基準日から当該基準日の属する月の末日までの期間の全日数にわたって本邦外にある職員（前項の表に規定する扶養親族のある職員に該当する職員を除く。）

4 次の各号に掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員の寒冷地手当の額は、前2項の規定にかかわらず、当該各号に該当する月の現日数から職員の勤務時間、休暇等に関する規程第10条に規定する休日（同規程第11条の規定により休日の振替を行い、休日に勤務した職員にあっては、当該振替後の休日）の日数を差し引いた日数を基礎として、前2項の規定による額を日割りによって計算して得た額とする。

(1) 基準日において前項第1号から第3号ホまでに掲げる職員のいずれにも該当しない支給対象職員が、当該基準日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に、同項第1号から第3号ホまでに掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員となった場合

(2) 基準日において前項第1号から第3号ホまでに掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員が、当該基準日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に、同項第1号から第3号ホまでに掲げる職員のいずれにも該当しない支給対象職員となった場合

(3) 基準日において前項第1号から第3号ホまでに掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職

員が、当該基準日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に、その他の同項第1号から第3号ホまでに掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員となった場合

(4) 基準日において前項第1号に掲げる職員に該当する支給対象職員について、当該基準日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に、第31条第2項、第3項又は第5項の規定による割合が変更された場合

(特定の職員についての適用除外)

第30条 第19条から第21条までの規定は、第12条に規定する管理職員には適用しない。

(休職者の給与)

第31条 職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり、職員就業規則第14条第1項第1号又は教員就業規則第10条第1号による事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、給与の全額を支給する。

2 職員が結核性疾患にかかり、職員就業規則第14条第1項第1号又は教員就業規則第10条第1号による事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまでは、基本給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

3 職員が前2項以外の心身の故障により職員就業規則第14条第1項第1号又は教員就業規則第10条第1号による事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満1年に達するまでは、基本給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。

4 職員が職員就業規則第14条第1項第2号又は教員就業規則第10条第2号による事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、基本給、扶養手当、地域手当、広域異動手当及び住居手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。

5 職員が職員就業規則第14条第1項第4号又は教員就業規則第10条第3号、第4号若しくは第8号による事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、基本給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の70以内（職員就業規則第14条第1項第4号又は教員就業規則第10条第8号に該当する場合でその原因が業務上の災害若しくは通勤による災害を受けたと認められるときは、100分の100以内）を支給することができる。

6 職員が教員就業規則第10条第6号による事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、基本給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。

7 休職期間中の職員に対しては、他に別段の定めがない限り、第1項から前項までに定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。

8 第2項、第3項、第5項及び第6項に規定する職員が、当該各号に規定する期間内で第25条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡したときは、第8条第4項に定める日に、当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。

9 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当の支給については、第25条から第27条までの規定を準用する。

(その他)

第32条 職員の給与に関しこの規程に定めるもののほか、当該給与の算定において、この規程施行前に適用した各種通達等を、この規程施行後も準用し得られる給与が有利である場合は、従前の例によりこの給与とすることができる。

附 則

1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

(基本給表)

2 国立大学法人小樽商科大学職員給与規程第2条に規定する職員のうち、施行日の前日において、一般職の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）（以下「給与法」という。）第6条第1項に規定する俸給表の適用を受けていた職員（以下「承継職員」という。）の施行日における第6条第2項に規定する基本給表は、行政職俸給表（一）については一般職基本給表とし、教育職俸給表（一）については教育職基本給表とし、医療職俸給表（三）については医療職基本給表とし、別に辞令を發せられない限り、それぞれ適用する。

（基本給月額）

3 承継職員の施行日における基本給月額については、別に辞令を發せられない限り、当該職員が施行日に給与法の適用を受けていたとした場合に受けることとなる号俸に対応する基本給月額に決定する。

（給与振込み）

4 承継職員であつて、施行日の前日において国家公務員法第2条に規定する一般職の職員の給与に関する法律に規定する給与の振込み（以下「従前の振込み」という。）を行っていた者が施行日に第3条第3項に規定する変更の申出を行わない場合は、その者の給与の振込みについては、成立日において従前の振込みと同様の内容で第3条第2項に規定する申出があつたものとみなす。

（基本給調整額の特例）

5 承継職員であつて、施行日の前日において人事院規則9-6-25第2項の適用を受ける職員の基本給調整額については、経過措置として第10条第2項にかかわらず、人事院規則9-6-25第2項を適用した場合に得られる額とする。

（地域手当の特例）

6 承継職員及び施行日以降に新たに職員となり第14条に規定する地域手当の支給を受けない職員については、同条にかかわらず、次の表の左欄に掲げる期間、同表の右欄に掲げる割合の地域手当を支給する。

期 間	支 給 割 合
平成18年4月1日から平成20年3月31日	100分の1

附 則

- この規程は、平成16年10月1日から施行する。
- 給与規程第16条中別に定めるとされているものは人事院規則9-24（通勤手当）（平成15年12月26日改正）、給実甲第151号（平成15年12月26日改正）及び給実甲第934号（平成15年12月26日改正）を準用する。

附 則

（施行期日）

- この規程は、平成16年10月27日から施行する。
（寒冷地手当に関する経過措置）
- この項から附則第5項までにおいて、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。
 - 旧寒冷地 この規程施行の際における改正前の国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和24年法律第200号）（以下「寒冷地手当法」という。）別表に掲げる地域をいう。
 - 経過措置対象職員 平成16年10月29日（以下「旧基準日」という。）から引き続き職員（常時勤務に服する職員に限り、職員就業規則第21条及び教員就業規則第17条の規定により採用された職員を除く。）として旧寒冷地に在勤する者をいう。
 - 基準在勤地域 経過措置対象職員が旧基準日以降において在勤したことがある旧寒冷地のうち、改正前の寒冷地手当の額の算出規定（以下「旧算出規定」という。）を適用したとしたなら

ば算出される寒冷地手当が最も少なくなる旧寒冷地をいう。

- (4) 基準世帯等区分 経過措置対象職員の旧基準日以降における世帯等の区分（改正前の第29条第2項に規定する世帯等の区分をいう。以下この項において同じ。）のうち、旧算出規定を適用したとしたならば算出される寒冷地手当の額が最も少なくなる世帯等の区分をいう。
- (5) みなし寒冷地手当基礎額 経過措置対象職員につき、改正後の第29条第1項に規定する基準日（以下単に「基準日」という。）におけるその基準在勤地をその在勤する地域とするものとし、その基準世帯等区分をその世帯等の区分とみなして、旧算出根拠を適用したとしたならば算出される寒冷地手当の額を5で除して得た額をいう。
- 3 基準日（その属する月が平成22年3月までのものに限る。）において経過措置対象職員である者のうち旧基準日から引き続き旧寒冷地に在勤する職員に対しては、みなし寒冷地手当基礎額から次の表の左欄に掲げる基準日の属する月の区分に応じ同表の右欄に掲げる額を減じた額（以下この項において「特例支給額」という。）が、その者につき改正後の第29条第2項の規定を適用したとしたならば算出される寒冷地手当の額を超えることとなるときは、改正後の第29条第2項の規定にかかわらず、特例支給額の寒冷地手当を支給する。

平成16年11月から平成17年3月まで	6,000円
平成17年11月から平成18年3月まで	10,000円
平成18年11月から平成20年3月まで	14,000円
平成20年11月から平成21年3月まで	18,000円
平成21年11月から平成22年3月まで	22,000円

- 4 改正後の第29条第3項第1号から第3号までの規定は、前項の規定により寒冷地手当を支給される経過措置対象職員である者について準用する。
- 5 国家公務員又は他の国立大学法人、大学共同利用機関法人若しくは独立行政法人国立高等専門学校機構等の職員であった者が引き続き本学の職員となった場合（退職手当の算定において在職期間が通算されることとなる場合に限る。）において第3項の規定による寒冷地手当を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、同項の規定に準じて寒冷地手当を支給する。
- 6 旧基準日の翌日以後、各基準日までの間に寒冷地の区分又は世帯等の区分等に変更が生じた場合には、寒冷地手当法に準じ権衡上必要な措置を講じるものとする。
- 7 第29条の運用にあたっては、「寒冷地手当支給規則」（昭39年8月14日総府令33）及び「国家公務員の寒冷地手当に関する法律等の運用方針について」（昭55年12月23日総人局958）を準用する。

附 則

この規程は、平成17年12月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

第1条 この規程は、平成18年4月1日から施行する。

（特定の職務の級の切替え）

第2条 平成18年4月1日（以下「切替日」という。）の前日においてその者が属していた職務の級（以下「旧級」という。）が附則別表第1に掲げられている職務の級であった職員の切替日における職務の級（以下「新級」という。）は、旧級に対応する同表の新級欄に定める職務の級とする。

（号俸の切替え）

第3条 切替日の前日において別表第1から別表第3までの基本給表の適用を受けていた職員の切替日における号俸（以下「新号俸」という。）は、次条に規定する職員を除き、旧級、切替日の前日においてその者が受けていた号俸（以下「旧号俸」という。）及びその者が旧号俸を受けていた期間（以下「経過期間」という。）に応じて附則別表第2に定める号俸とする。

(職務の級における最高の号俸を超える基本給月額等の切替え)

第4条 切替日の前日において別表第1及び第2までの基本給表に定める職務の級における最高の号俸を超える基本給月額を受けていた職員の切替日における号俸は、切替日の前日においてその者が受けていた基本給月額(以下「旧基本給月額」という。)が、切替日の前日においてその者が属していた職務の級(以下「旧級」という。)に応じた附則別表第3の旧基本給月額欄に掲げられている職員の旧級、旧基本給月額及び経過期間に応じて附則別表第3に定める号俸とする。

(切替日前の異動者の号俸の調整)

第5条 切替日前に職務の級を異にして異動した職員の新号俸については、その者が切替日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、必要な調整を行うことができる。

(職員が受けていた号俸等の基礎)

第6条 附則第1条から前条までの規定の適用については、これらの規定に規定する職員が属していた職務の級及びその者が受けていた号俸又は基本給月額は、改正前の給与規程に従って定められたものでなければならない。

(基本給の切替えに伴う経過措置)

第7条 切替日の前日から引き続き同一の基本給表の適用を受ける職員で、その者の受ける基本給月額が切替日の前日において受けていた基本給月額(平成21年12月1日において次の各号に掲げる職員である者にあつては、当該基本給月額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とし、育児短時間勤務職員にあつては、切替日の前日においてその者が受けていた基本給月額に相当する額に、平成21年12月1日における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乗じて得た額(その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額)に算出率を乗じて得た額(その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額)とする。)に達しないこととなる職員(附則第11条第2項第3号に該当する者を除く。)には、平成26年3月31日までの間、基本給月額のほか、その差額に相当する額(平成22年12月1日改正給与規程附則第2条の規定により給与が減ぜられて支給される職員にあつては、当該額に100分の98.5を乗じて得た額)を基本給として支給する。

(1) 平成21年12月1日施行の国立大学法人小樽商科大学職員給与規程の一部を改正する規程(以下「平成21年12月1日改正給与規程」という。)により基本給を減額改定された職員 100分の99.1

(2) 前号に掲げる職員以外の職員 100分の99.34

2 切替日の前日から引き続き基本給表の適用を受ける職員(前項に規定する職員を除く。)について、同項の規定による基本給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事院規則9-120第4条に準じて、基本給を支給する。

3 切替日以降に新たに基本給表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前2項の規定による基本給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事院規則9-120第5条に準じて、その定めるところにより前2項の規定に準じて、基本給を支給する。

第8条 前条の規定による基本給を支給される職員に関する第10条第2項、第25条第4項(第28条第4項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。)の規定の適用については、第10条第2項中「調整前における基本給月額」とあるのは「調整前における基本給月額と附則第7条の規定による基本給の額との合計額」と、第25条第4項及び第28条第4項中「基本給月額」とあるのは「基本給月額と附則第7条の規定による基本給の額との合計額」とする。

第9条 第7条第5項中「4号俸(一般職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上及び教育職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級である職員にあつては、3号俸)」とあるのは平成19年1月1日にあつては「2号俸(一般職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上及び教育職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級である職員にあ

つては、1号俸)」と、平成20年1月1日から平成22年1月1日にあつては、「3号俸（一般職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上及び教育職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級である職員にあつては、2号俸)」とする。

2 第7条第6項中「2号俸」とあるのは、平成19年1月1日にあつては、「0号俸」、平成20年1月1日から平成22年1月1日にあつては、「1号俸」とする。

第10条 職員として在職後引き続き役員となり、任期満了後、役員から教育職員基本給表の適用を受ける教員に異動した者の基本給月額、役員に就任せず、引き続き教育職員基本給表を受けていたものとして、役員への異動の直前に受けていた基本給月額を基準とし、かつ、部内の職員との均衡及びその者の従前の勤務成績を考慮しつつ、昇給、基本給の切替等の規程を適用して、再計算して決定する。

2 前項を適用される者の附則第7条の規定による基本給月額は、前項の再計算により切替日の前日に受けていたとみなされる基本給月額とする。

第11条 第10条の規定により基本給月額の調整を行う職員（次項において「基本給調整額適用職員」という。）のうち、その者に係る調整基本額が経過措置基準額に達しないこととなる職員には、第10条第2項の規定による基本給調整額のほか、その差額に相当する額に次の各号に掲げる期間の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た額に当該職員に係る調整数を乗じて得た額（育児短時間勤務職員にあつては、その額に算出率を乗じて得た額）（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）を基本給調整額として支給する。

(1) 平成18年4月1日から平成19年3月31日まで 100分の100

(2) 平成19年4月1日から平成20年3月31日まで 100分の75

(3) 平成20年4月1日から平成21年3月31日まで 100分の50

(4) 平成21年4月1日から平成22年3月31日まで 100分の25

2 前項に規定する経過措置基準額とは、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をいう。

(1) この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日から引き続き基本給調整額適用職員である職員 同日にその者に適用されていた調整基本額に100分の99.76を乗じて得た額

(2) 施行日以後に新たに基本調整額適用職員となった職員（次号に定める職員及び施行日以後に基本給表の適用を受けることとなった職員を除く。） 施行日の前日に新たに基本給調整額適用職員になったとした場合に改正前の規程により同日にその者に適用されることとなる基本給表、職務の級号俸を基礎として第10条第2項の規定を適用したとしたならばその者に適用されることとなる調整基本額に100分の99.76を乗じて得た額

(3) 施行日以後に次のイからハまでに掲げる場合に該当することとなった職員（施行日後に新たな基本給表の適用を受けることとなった職員を除く。） 施行日の前日に次のイからハまでに該当することとなったとした場合に改正前の規程により同日にその者に適用されることとなる基本給表、職務の級及び号俸を基礎として第10条第2項の規定を適用したならばその者に適用されることとなる調整基本額に100分の99.76を乗じて得た額

イ 基本給表の適用を異にする異動をした場合または初任給基準を異にする異動をした場合

ロ 下位の職務の級に降格した場合

ハ 切替日前における休職等期間に係る復職時調整をされた場合

(4) 附則第7条第3項の任用の事情等のある職員 当該職員が施行日の前日に新たに基本給表の適用を受ける職員であったものとみなして第2号の規定を適用した場合に同日にその者に適用されることとなる調整基本額に100分の99.76を乗じて得た額

第12条 施行日の前日に教員就業規則附則第3項の契約により雇用されていた者が、施行日に教育職員基本給表の適用を受けることとなった場合においては、附則第7条第3項及び平成16年10月27日附則第5項の規定を適用するものとする。

第13条 平成17年4月1日以降、この規程の施行前に行われた改正後の第24条の2第1項の表に掲げる業務に従事した職員に対する入試手当は、改正後の第24条の2第3項にかかわらず、施行日の属する月の翌月の第8条第1項に規定する給与の支給日に支給する。

附則別表第1

基本給表	旧級	新級
一般職員 基本給表	1級	1級
	2級	
	3級	2級
	4級	3級
	5級	
	6級	4級
	7級	5級
	8級	6級
	9級	7級
	10級	8級

附則別表第2

一般職員 基本給表 適用者 切替表 (別掲)	教育職員 基本給表 適用者 切替表 (別掲)	医療職員 基本給表 適用者 切替表 (別掲)
------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------

附則別表第3

基本給表	旧級	経過期間 旧基本給月額	経過期間				
			3月未満	3月以上 6月未満	6月以上 9月未満	9月以上 12月未満	12月以上
一般職員 基本給表	4級	365,400	85	85	86	86	87
		367,600	87	87	88	88	89
		369,800	89	90	91	92	93
		372,000	93	94	95	96	97
		374,200	97	98	99	100	101
		376,400	101	102	103	104	105
		378,600	105	106	107	108	109
		380,800	109	109	110	110	111
		383,000	111	111	112	112	113
		5級	383,000	109	110	111	112
6級	418,700	89	90	91	92	93	
7級	429,200	77	78	79	80	81	
	432,700	81	82	83	84	85	
8級	453,200	69	70	71	72	73	
	456,800	73	74	75	76	77	
9級	489,400	53	54	55	56	57	

		493,500	5 7	5 8	5 9	6 0	6 1
	10級	513,000	3 7	3 8	3 9	4 0	4 1
		517,400	4 1	4 2	4 3	4 4	4 5
教 育 職 員	2 級	412,200	1 3 3	1 3 4	1 3 5	1 3 6	1 3 7
		415,000	1 3 7	1 3 8	1 3 9	1 4 0	1 4 1
		417,800	1 4 1	1 4 1	1 4 1	1 4 1	1 4 1
基 本 給 表	5 級	592,800	7 3	7 4	7 5	7 6	7 7
		597,400	7 7	7 8	7 9	8 0	8 1
		602,000	8 1	8 1	8 1	8 1	8 1

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成19年4月1日から施行する。

(管理職手当に関する経過措置)

第2条 第12条に定める管理職手当において、同条に定める職に従事する職員のうち、その者に係る管理職手当額が経過措置基準額（育児短時間勤務職員にあつては、当該経過措置基準額に算出率を乗じて得た額）に達しないこととなる職員には、この規程による改正後の第12条の規定による管理職手当（平成22年12月1日改正給与規程附則第2条の規定により給与が減ぜられて支給される職員にあつては、同規程附則第3条の規定による管理職手当）のほか、その差額に相当する額に次の各号に掲げる期間の区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た額（平成22年12月1日改正給与規程附則第2条の規定により給与が減ぜられて支給される職員にあつては、当該額に100分の98.5を乗じて得た額とし、それらの額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）を管理職手当として支給する。

- (1) 平成19年4月1日から平成20年3月31日まで 100分の100
- (2) 平成20年4月1日から平成21年3月31日まで 100分の75
- (3) 平成21年4月1日から平成22年3月31日まで 100分の50
- (4) 平成22年4月1日から平成23年3月31日まで 100分の25

2 前項に規定する経過措置基準額とは、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をいう。

- (1) この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日から引き続き第12条に定める職に従事する職員であつて、同日において従事していたこの規程による改正前の第12条に規定する職員の区分（以下「旧区分」という。）に相当するこの規程による改正後の第12条に規定する職員の区分欄に掲げる区分（以下「新区分」という。）に対応する職に従事することとなった職員 同日にその者が受けていた管理職手当額に100分の99.59を乗じて得た額
- (2) 施行日の前日から引き続き第12条に定める職に従事する職員であつて、同日において従事していた旧区分より低い区分に相当する新区分に対応する職に従事することとなった職員 同日に新区分に相当する区分が適用されていたものとして、改正前の第12条の規定を適用した場合にその者が受けることとなる管理職手当額に100分の99.59を乗じて得た額
- (3) 前各号に掲げる職員のほか、施行日以後に国家公務員等から、引き続き本学に採用され、第12条に定める職に従事することとなった職員 施行日の前日に第12条に定める職に従事する職員であつたものとみなして、改正前の第12条の規定を適用した場合にその者が受けることとなる管理職手当額に100分の99.59を乗じて得た額

(字句の読み替え)

第3条 前条の規定の適用については、この規程による改正前の第12条の規定中「100分の20」を「100分の20（種別：二種）」に、「100分の16」を「100分の20（種別：三種）」に、「100分の12」を「100分の12（種別：四種）」に、「100分の10」を「100分の10（種別：五種）」にそれぞれ読み替えるものとする。

（広域異動手当の支給割合の特例）

第4条 平成20年3月31日までの間においては、第14条の2第2項第1号中「100分の6」とあるのは「100分の4」と、同項第2号中「100分の3」とあるのは「100分の2」とする。

（広域異動手当に関する経過措置）

第5条 第14条の2の規定は、平成16年4月2日から施行日の前日までの間に職員が勤務場所を異にして異動した場合についても適用する。この場合において、同条第2項中「異動の日から3年を経過する日までの間」とあるのは、「平成19年4月1日から当該異動の日から3年を経過する日までの間」とする。

（施行に関し必要な事項）

第6条 附則第2条から前条までに定めるもののほか、この規定の施行に関し必要な事項は、別に定めるほかは、給与法の適用を受ける者の例によるものとする。

附 則

この規程は、平成19年11月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成19年12月1日から施行する。ただし、改正後の第10条及び第13条の規定並びに別表第1から別表第3までの規定は、平成19年4月1日から適用する。
- 2 改正後の第28条の規定の平成19年12月1日における適用については、同条第2項中「100分の75」とあるのは「100分の77.5」と、「100分の95」とあるのは「100分の97.5」とする。

附 則

この規程は、平成20年1月28日から施行し、平成19年11月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。ただし、改正後の第24条の2の規定は、平成20年2月5日から適用する。

附 則

この規程は、平成20年6月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年11月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成21年6月1日から施行する。ただし、改正後の第12条の規定は、平成21年4月1日から適用する。
- 2 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第25条第2項及び第28条第2項の規定の

適用については、第25条第2項中「100分の140」とあるのは「100分の125」と、「100分の120」とあるのは「100分の110」と、第28条第2項中「100分の75」とあるのは「100分の70」と、「100分の95」とあるのは「100分の85」とする。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成21年12月1日から施行する。

(平成22年1月1日に行われる昇給に関する経過措置)

第2条 平成22年1月1日に行われる改正後の第7条第4項の規定による昇給については、同項中「昇給日前の9月30日(以下「評価終了日」という。)以前1年間」とあるのは、「平成21年1月1日から同年9月30日までの期間」とする。

(平成21年12月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する経過措置)

第3条 平成21年12月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第25条第2項及び第28条第2項の規定の適用については、第25条第2項中「100分の130」とあるのは「100分の125」と、第28条第2項中「100分の90」とあるのは「100分の95」とする。

附 則

この規程は、平成22年1月14日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成22年12月1日から施行する。ただし、改正後の第18条第2項の規定は平成23年1月1日から、改正後の第19条第2項及び第20条第2項並びに附則第8条の規定は平成23年4月1日から施行する。

(55歳を超える職員の基本給月額等の減額等に関する取扱い)

第2条 平成30年3月31日までの間、職員(次の表の基本給表欄に掲げる基本給表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者であってその号俸がその職務の級における最低の号俸でないものに限る。以下この条において「特定職員」という。)に対する次に掲げる給与の支給に当たっては、当該特定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日(特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日)以後、次の各号に掲げる給与の額から、それぞれ当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

(1) 基本給月額 当該特定職員の基本給月額(当該特定職員が第18条第2項の規定の適用を受ける者である場合にあっては、同項の規定により半額を減ぜられた基本給月額。以下同じ。)に100分の1.5を乗じて得た額(当該特定職員の基本給月額に100分の98.5を乗じて得た額が、当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の基本給月額(当該特定職員が同項の規定の適用を受ける者である場合にあっては、当該最低の号俸の基本給月額からその半額を減じた額。以下この号及び次号において同じ。)に達しない場合(以下この条、附則第4条及び第5条において「最低号俸に達しない場合」という。)にあっては、当該特定職員の基本給月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の基本給月額を減じた額(以下この条及び附則第4条において「基本給月額減額基礎額」という。))

(2) 地域手当 当該特定職員の基本給月額に対する地域手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額

(最低号俸に達しない場合にあつては、基本給月額減額基礎額に対する地域手当の月額)

- (3) 広域異動手当 当該特定職員の基本給月額に対する広域異動手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額(最低号俸に達しない場合にあつては、基本給月額減額基礎額に対する広域異動手当の月額)
- (4) 期末手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき基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(第25条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額と同項の(表1)に定める加算割合を乗じて得た額(同項に規定する管理又は監督の地位にある職員であつて、(表2)に該当する職員(以下この号において「管理監督職員」という。)にあつては、その額に、基本給月額に同表に定める加算割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額)に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額に、100分の1.5を乗じて得た額(最低号俸に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき基本給月額減額基礎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(同条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額と同項の(表1)に定める加算割合を乗じて得た額(管理監督職員にあつては、その額に、基本給月額減額基礎額に(表2)に定める加算割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額)に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額)
- (5) 勤勉手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき基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(第28条第4項において準用する第25条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額と同項の(表1)に定める加算割合を乗じて得た額(同項に規定する管理又は監督の地位にある職員であつて、(表2)に該当する職員(以下この号において「管理監督職員」という。)にあつては、その額に、基本給月額に同表に定める加算割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額。附則第5条において「勤勉手当減額対象額」という。)に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第28条第2項前段に規定する割合を乗じて得た額に100分の1.5を乗じて得た額(最低号俸に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき基本給月額減額基礎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(同条第4項において準用する第25条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額と同項の(表1)に定める加算割合を乗じて得た額(管理監督職員にあつては、その額に、基本給月額減額基礎額に(表2)に定める加算割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額。附則第5条において「勤勉手当減額基礎額」という。)に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第28条第2項前段に規定する割合を乗じて得た額)
- (6) 第31条第1項から第6項までの規定により支給される給与 当該特定職員に適用される次に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額
- イ 第31条第1項 前各号に定める額
 - ロ 第31条第2項又は第3項 第1号から第4号に定める額に100分の80を乗じて得た額
 - ハ 第31条第4項 第1号から第3号に定める額に100分の60を乗じて得た額
 - ニ 第31条第5項又は第6項 第1号から第4号に定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額
 - ホ 第31条第8項 第4号に定める額に100分の80を乗じて得た額(同条第5項又は第6項の規定により給与の支給を受ける職員にあつては、同号に定める額に、同項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額)

基本給表

職務の級

一般職員基本給表	6級
教育職員基本給表	5級

第3条 前条の規定により給与が減ぜられて支給される職員の管理職手当の月額は、第12条の規定にかかわらず、同条の規定による額に100分の98.5を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）とする。

第4条 附則第2条の規定により給与が減ぜられて支給される職員についての第18条第1項及び第19条から第21条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、第23条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した給与額から、基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を155で除して得た額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、基本給月額減額基礎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を155で除して得た額）に相当する額を減じた額とする。

第5条 附則第2条の規定が適用される間、第28条第2項後段に定める額は、同項後段の規定にかかわらず、同項後段の規定により算出した額から、附則第2条の規定により給与が減ぜられて支給されるものの勤勉手当減額対象額に100分の1.275（特定管理職員にあつては、100分の1.575）を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の85（特定管理職員にあつては、100分の105）を乗じて得た額）の総額に相当する額を減じて得た額とする。

（平成22年4月1日前に55歳に達した職員に関する読替え）

第6条 平成22年4月1日前に55歳に達した職員に対する附則第2条の規定の適用については、同条中「当該特定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日」とあるのは「平成22年12月1日」と、「55歳に達した日後における最初の4月1日後」とあるのは「同日後」とする。

（平成22年12月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する経過措置）

第7条 平成22年12月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第25条第2項、第28条第2項及び附則第5条の規定の適用については、第25条第2項中「100分の137.5」とあるのは「100分の135」と、「100分の117.5」とあるのは「100分の115」と、第28条第2項中「100分の67.5」とあるのは「100分の65」と、「100分の87.5」とあるのは「100分の85」と、附則第5条中「100分の1.0125」とあるのは「100分の0.975」と、「100分の1.3125」とあるのは「100分の1.275」と、「100分の67.5」とあるのは「100分の65」と、「100分の87.5」とあるのは「100分の85」とする。

（平成23年4月1日における号俸の調整）

第8条 平成23年4月1日において43歳に満たない職員（同日において、その職務の級における最高の号俸を受ける職員を除く。）のうち、平成22年1月1日において第7条第4項の規定により昇給した職員その他当該職員との権衡上必要があると認められる職員の平成23年4月1日における号俸は、この条の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸上位の号俸とする。

（附則第2条の規定により給与が減ぜられて支給される育児短時間勤務職員に関する読替え）

第9条 育児短時間勤務職員に対する附則第2条第1号、第4号及び第5号の規定の適用については、同条第1号中「号俸の基本給月額（）」とあるのは「号俸の基本給月額に算出率を乗じて得た額（）」と、「当該最低の号俸の基本給月額」とあるのは「当該額」と、「を減じた額（）」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた額（）」と、同条第4号及び第5号中「基本給月額」とあるのは「基本給月額を算出率で除して得た額」と、「基本給月額減額基礎額」とあるのは「基本給月額減額基礎額を算出率で除して得た額」とする。

（施行に関し必要な事項）

第10条 附則第2条から前条まで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、別に定めるほかは、給与法の適用を受ける者の例によるものとする。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成24年5月1日から施行する。ただし、次条の規定は、平成24年4月1日から適用する。

(平成24年4月1日における号俸の調整)

第2条 平成24年4月1日において36歳に満たない職員（同日において、その職務の級における最高の号俸を受ける職員を除く。）のうち、平成19年1月1日、平成20年1月1日及び平成21年1月1日の第7条第4項の規定による昇給その他の号俸の決定状況を考慮して調整の必要があると認められる職員の平成24年4月1日における号俸は、この条の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸（特に調整の必要があると認められる職員にあつては、2号俸）上位の号俸とする。

第3条 附則第1条から前条まで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、別に定めるほかは、給与法の適用を受ける者の例によるものとする。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成24年7月1日から施行する。

(特例期間の給与)

第2条 この規程の施行の日から平成26年3月31日までの間（以下「特例期間」という）においては、基本給月額（平成18年4月1日改正給与規程附則第7条の規定による基本給を含み、当該職員が第18条第2項の規定の適用を受ける者である場合にあつては、同項本文の規定により半額を減ぜられた基本給月額（同条の規定による俸給を含む。）をいう。以下同じ）の支給に当たっては、基本給月額から、基本給月額に、当該職員に適用される次の表の左欄に掲げる基本給表及び同表の中欄に掲げる職務の級の区分に応じそれぞれ同表の右欄に定める割合（以下「支給減額率」という。）を乗じて得た額に相当する額を減ずる。

基本給表	職務の級	割合
一般職員基本給表	2級以下	100分の4.77
	3級から6級まで	100分の7.77
	7級以上	100分の9.77
教育職員基本給表	1級及び2級	100分の4.77
	3級及び4級	100分の7.77
	5級	100分の9.77
医療職員基本給表	2級以下	100分の4.77
	3級	100分の7.77

第3条 特例期間においては、次に掲げる給与の支給に当たっては、次の各号に掲げる給与の額から、当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

- (1) 管理職手当 当該職員の管理職手当の月額に100分の10を乗じて得た額
- (2) 地域手当 当該職員の基本給月額に対する地域手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額並びに当該職員の管理職手当に対する地域手当の月額に100分の10を乗じて得た額
- (3) 広域異動手当 当該職員の基本給月額に対する広域異動手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額並びに当該職員の管理職手当に対する広域異動手当の月額に100分の10を乗じて得た額
- (4) 期末手当 当該職員が受けるべき期末手当の額に、100分の9.77を乗じて得た額
- (5) 勤勉手当 当該職員が受けるべき勤勉手当の額に、100分の9.77を乗じて得た額
- (6) 第31条第1項から第6項の規定により支給される給与当該職員に適用される次のイからホまでに掲げる規定の区分に応じ当該イからホまでに定める額

イ 第31条第1項 前条及び前各号に定める額

ロ 第31条第2項又は第3項 前条並びに第2号、第3号及び第4号に定める額に100分の80を乗じて得た額

ハ 第31条第4項 前条並びに第2号及び第3号に定める額に、同条第4項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

ニ 第31条第5項又は第6項 前条並びに第2号、第3号及び第4号に定める額に、同条第5項又は第6項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

ホ 第31条第8項 第4号に定める額に100分の80を乗じて得た額（同条第5項及び第6項の規定により給与の支給を受ける職員にあっては、同項の定める額に、同項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額）

第4条 特例期間においては、第18条第1項及び第19条から第21条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、第23条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した額から、基本給月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当の月額合計額を155で除して得た額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額に相当する額を減じた額とする。

第5条 特例期間においては、平成22年12月1日改正給与規程附則第2条の規定の適用を受ける職員に対する附則第2条、附則第3条第2号から第5号まで並びに前条の規定の適用については、附則第2条中「基本給月額に」とあるのは「基本給月額から平成22年12月1日改正給与規程附則第2条第1号に定める額に相当する額を減じた額に」と、附則第3条第2号中「基本給月額に対する地域手当の月額」とあるのは、「基本給月額に対する地域手当の月額から平成22年12月1日改正給与規程附則第2条第2号に定める額に相当する額を減じた額」と、同条第3号中「基本給月額に対する広域異動手当の月額」とあるのは「基本給月額に対する広域異動手当の月額から平成22年12月1日改正給与規程附則第2条第3号に定める額に相当する額を減じた額」と、同条第4号中「期末手当の額」とあるのは「期末手当の額から平成22年12月1日改正給与規程附則第2条第4号に定める額に相当する額を減じた額」と、同条第5号中「勤勉手当の額」とあるのは「勤勉手当の額から平成22年12月1日改正給与規程附則第2条第5号に定める額に相当する額を減じた額」と、同条第6号イ中「前条及び前各号」とあるのは「附則第5条の規定により読みかえられた前条及び前各号」と、同号ロ及びニ中「前条並びに第2号、第3号及び第4号」とあるのは「附則第5条の規定により読みかえられた前条並びに第2号、第3号及び第4号」と、同号ハ中「前条並びに第2号及び第3号」とあるのは「附則第5条の規定により読みかえられた前条並びに第2号及び第3号」と、同号ホ中「第4号」とあるのは「附則第5条の規定により読みかえられた第4号」と、第4条中「除して得た額に」とあるのは「除して得た額から」とあるのは「除して得た額から平成22年12月1日改正給与規程附則第4条の規定により給与額から減ずることとされる額に相当する額を減じた額に」とする。

第6条 特例期間においては、第7条の2の規定の適用については、同条中「乗じて得た額」とあるのは「乗じて得た額から、乗じて得た額に平成24年7月1日改正給与規程附則第2条に定める支給減額率を乗じて得た額に相当する額を減ずる」とする。

（端数の処理）

第7条 前5条の規定により給与の支給に当たって減ずることとされる額を算定する場合において、当該額に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。

附 則

（施行期日）

第1条 この規程は、平成25年4月1日から施行する。

（平成25年4月1日における号俸の調整）

第2条 平成25年4月1日において31歳以上39歳未満の職員（同日において、その職務の級における

最高の号俸を受ける職員を除く。)のうち、平成19年1月1日、平成20年1月1日及び平成21年1月1日の第7条第4項の規定による昇給その他の号俸の決定状況を考慮して調整の必要があると認められる職員の平成25年4月1日における号俸は、この条の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸上位の号俸とする。

第3条 附則第1条から前条まで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、別に定めるほかは、給与法の適用を受ける者の例によるものとする。

附 則

この規程は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成26年4月1日から施行する。

(平成26年4月1日における号俸の調整)

第2条 平成26年4月1日において45歳未満の職員(同日において、その職務の級における最高の号俸を受ける職員を除く。)のうち、平成19年1月1日、平成20年1月1日及び平成21年1月1日の第7条第4項の規定による昇給その他の号俸の決定状況を考慮して調整の必要があると認められる職員の平成26年4月1日における号俸は、この条の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸上位の号俸とする。

第3条 附則第1条から前条まで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、別に定めるほかは、給与法の適用を受ける者の例によるものとする。

附 則

この規程は、平成26年10月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成26年12月1日から施行する。ただし、改正後の第10条、第11条及び第16条の規定並びに別表第1から別表第3までの規定は、平成26年4月1日から適用する。

(平成27年3月31日までの間における昇給に関する特例)

第2条 平成27年3月31日までの間における第7条第5項の規定の適用については、同項中「4号俸」とあるのは、「3号俸」と、「3号俸」とあるのは「2号俸」とする。

(平成26年12月に支給する勤勉手当に関する経過措置)

第3条 改正後の第28条の規定の平成26年12月1日における適用については、同条第2項中「100分の75」とあるのは「100分の82.5」と、「100分の95」とあるのは「100分の102.5」とする。

2 改正後の平成22年12月1日改正給与規程附則第5条の規定の平成26年12月1日における適用については、同条中「100分の1.125」とあるのは「100分の1.2375」と、「100分の1.425」とあるのは「100分の1.5375」と、「100分の75」とあるのは「100分の82.5」と、「100分の95」とあるのは「100分の102.5」とする。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

(基本給の切替えに伴う経過措置)

第2条 平成27年4月1日(以下「切替日」という。)の前日から引き続き同一の基本給表の適用を

受ける職員で、その者の受ける基本給月額が切替日の前日において受けていた基本給月額に達しないこととなる職員には、平成30年3月31日までの間、基本給月額のほか、その差額に相当する額（平成22年12月1日改正給与規程附則第2条の規定により給与が減ぜられて支給される職員にあっては、当該額に100分の98.5を乗じて得た額）を基本給として支給する。

- 2 切替日の前日から引き続き基本給表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）について、同項の規定による基本給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事院規則9-139第3条の規定に準じて、基本給を支給する。
- 3 切替日以降に新たに改正後の基本給表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前2項の規定による基本給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、人事院規則9-139第4条の規定に準じて、その定めるところにより前2項の規定に準じて、基本給を支給する。

第3条 前条の規定による基本給を支給される職員に関する第10条第2項及び第25条第5項（第28条第4項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。）の規定の適用については、第10条第2項中「調整前における基本給月額」とあるのは「調整前における基本給月額と平成27年4月1日改正給与規程附則第2条の規定による基本給の額との合計」と、第25条第5項及び第28条第4項中「基本給月額」とあるのは「基本給月額と平成27年4月1日改正給与規程附則第2条の規定による基本給の額との合計額」とする。

（広域異動手当に関する特例）

第4条 切替日から平成28年3月31日までの間に職員が勤務場所を異にして異動した場合における当該職員に対する当該異動に係る第14条の2第2項の規定の適用については、同項第1号中「100分の10」とあるのは「100分の8」と、同項第2号中「100分の5」とあるのは「100分の4」とする。

（広域異動手当に関する経過措置）

第5条 切替日前に職員が勤務場所を異にして異動した場合における当該職員に対する当該異動に係る第14条の2第2項の規定の適用については、同項第1号中「100分の10」とあるのは「100分の6」と、同項第2号中「100分の5」とあるのは「100分の3」とする。

（平成28年3月31日までの間における単身赴任手当の月額に関する特例）

第6条 切替日から平成28年3月31日までの間における第17条第4項の規定の適用については、同項中「30,000円」とあるのは「26,000円」とする。

（施行に関し必要な事項）

第7条 附則第2条から前条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、別に定めるほかは、給与法の適用を受ける者の例によるものとする。

附 則

（施行期日）

第1条 この規程は、平成28年3月1日（以下「施行日」という。）から施行する。ただし、改正後の第17条の規定は平成28年4月1日から施行する。

- 2 改正後の第10条、第11条及び第28条の規定並びに別表第1から別表第3までの規定は平成27年4月1日から適用する。

（平成27年度に支給する勤勉手当に関する経過措置）

第2条 平成27年度に支給する勤勉手当に関する改正後の第28条及び平成22年12月1日改正給与規程附則第5条の規定の適用については、第28条第2項中「100分の80」とあるのは「6月に支給する場合には100分の75、12月期に支給する場合には100分の85」と、「100分の100」とあるのは「6月に支給する場合には100分の95、12月に支給する場合には100分の105」と、平成22年12月1日改正給与規程附則第5条中「100分の1.2」とあるのは「6月に支給する場合には100分の1.125、12月に支給する場合には100分の1.275」と、「100分の1.5」とあるの

は「6月に支給する場合においては100分の1.425、12月に支給する場合においては100分の1.575」と、「100分の80」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の75、12月に支給する場合においては100分の85」と、「100分の100」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の95、12月に支給する場合においては100分の105」とする。

(単身赴任手当の加算額に関する経過措置)

第3条 平成28年3月31日までの間における改正後の第17条の規定の適用については、同条第4項第1号中「8,000」とあるのは「6,000」と、同項第2号中「16,000」とあるのは「13,000」と、同項第3号中「24,000」とあるのは「20,000」と、同項第4号中「32,000」とあるのは「26,000」と、同項第5号中「40,000」とあるのは「33,000」と、同項第6号中「46,000」とあるのは「38,000」と、同項第7号中「52,000」とあるのは「43,000」と、同項第8号中「58,000」とあるのは「48,000」と、同項第9号中「64,000」とあるのは「53,000」と、同項第10号中「70,000」とあるのは「58,000」とする。

(経過措置額支給特定職員に対する給与の支給の特例)

第4条 経過措置額支給特定職員（平成22年12月1日改正給与規程附則第2条に規定する特定職員であり、かつ、平成27年4月1日前に55歳に達した者であって、平成27年4月1日改正給与規程附則第2条により基本給を支給される者）に対する給与の支給にあつては、人事院規則9-141を準用する。ただし、同規則中「施行日」とあるのはこの規程の施行日とする。

(施行に関し必要な事項)

第5条 附則第2条から前条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、別に定めるほかは、給与法の適用を受ける者の例によるものとする。

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年10月1日から施行し、平成28年7月19日から適用する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成28年12月1日（以下「施行日」という。）から施行する。ただし、改正後の第13条の規定は平成29年4月1日から施行する。

2 改正後の第10条、第11条及び第28条の規定並びに別表第1から別表第3までの規定は平成28年4月1日から適用する。

(平成28年度に支給する勤勉手当に関する経過措置)

第2条 平成28年度に支給する勤勉手当に関する改正後の第28条及び平成22年12月1日改正給与規程附則第5条の規定の適用については、第28条第2項中「100分の85」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の80、12月期に支給する場合においては100分の90」と、「100分の105」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の100、12月に支給する場合においては100分の110」と、平成22年12月1日改正給与規程附則第5条中「100分の1.275」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の1.2、12月に支給する場合においては100分の1.35」と、「100分の1.575」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の1.5、12月に支給する場合においては100分の1.65」と、「100分の85」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の80、12月に支給する場合においては100分の90」と、「100分の105」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の100、12月に支給する場合においては100分の110」とする。

(令和2年3月31日までの間における扶養手当に関する特例)

第3条 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、改正後の第13条第1項のただし書き及び第8項第3号から第6号までの規定は適用せず、改正後の第13条第4項及び第6項から第8項までの規定の適用については、第4項中「扶養親族たる配偶者、父母等については1人につき6,500円（一般職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び教育職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級であるもの（以下「一般職8級職員等」という。）にあっては3,500円）、第2項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については、1人につき10,000円」とあるのは「第2項第1号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者」という。）については10,000円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき8,000円（職員に配偶者がない場合にあっては、そのうち1人については10,000円）、同項第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる父母等」という。）については、1人につき6,500円（職員に配偶者及び扶養親族たる子がない場合にあっては、そのうち1人については9,000円）」と、第6項中「扶養親族（一般職9級以上職員等にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一般職9級以上職員等から一般職9級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「扶養親族」と、「その旨」とあるのは「その旨（新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に第1号に掲げる事実が生じた場合において、その職員に配偶者がないときは、その旨を含む。）」と、同項第1号中「場合（一般職9級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）」とあるのは「場合」と、同項中「(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合及び一般職9級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合を除く。）」とあるのは、「(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く）(3) 扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）(4) 扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第1号に該当する場合を除く。）」と、第7項中「扶養親族（一般職9級以上職員等にあっては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、一般職9級以上職員等から一般職9級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般職9級以上職員等以外の職員となった日」とあるのは「なった日」と、「同項の規定による届出に係るものがない場合」とあるのは「前項の規定による届出に係るものがない場合」と、「死亡した日、一般職9級以上職員等以外の職員から一般職9級以上職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般職9級以上職員等となった日」とあるのは「死亡した日」と、第8項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号もしくは第7号」と、「においては、その」とあるのは「又は扶養手当を受けている職員について第6項第3号若しくは第4号に掲げる事実が生じた場合においては、これらの」と、「その日が」とあるのは「これらの日が」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、「の改定」とあるのは「の改定（扶養親族たる子で第6項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至った場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定並びに扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であって配偶者及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが扶養親族たる配偶者又は扶養親族たる子を有するに至った場合の当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）、扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子で第6項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手

当の支給額の改定及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であって扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定」と、同項第2号中「扶養親族（一般職9級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」とする。

- 2 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、改正後の第13条第1項ただし書及び第8項第3号から第6号までに規定は適用せず、改正後の第13条第4項及び第6項から第8項までの適用については、第4項中「扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「第2項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族」と、「（一般職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び教育職員基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が5級であるもの（以下「一般職8級職員等」という。）にあつては3,500円）、第2項第2号」とあるのは「同項第2号」と、第6項中「扶養親族（一般職9級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一般職9級以上職員等から一般職9級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「扶養親族」と、同項第1号中「場合（一般職9級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）」とあり、及び同項第2号中「場合及び一般職9級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合」とあるのは「場合」と、第7項中「扶養親族（一般職9級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、一般職9級以上職員等から一般職9級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般職9級以上職員等以外の職員となった日」とあるのは「なった日」と、「同項の規定による届出に係るものがない場合」とあるのは「前項の規定による届出に係るものがない場合」と、「死亡した日、一般職9級以上職員等以外の職員から一般職9級以上職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般職9級以上職員等となった日」とあるのは「死亡した日」と、第8項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号又は第7号」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、同項第2号中「扶養親族（一般職9級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」とする。
- 3 平成31年4月1日から令和2年3月31日までの間は、改正後の第13条第1項ただし書並びに第8項第3号及び第5号の規定は適用せず、第4項及び第6項から第8項までの適用については、第4項中「扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「第2項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）」と、「が8級」とあるのは「が8级以上」と、「一般職8級職員等」とあるのは「一般職8级以上職員等」と、「第2項第2号」とあるのは「同項第2号」と、第6項中「扶養親族（一般職9級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一般職9級以上職員等から一般職9級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「扶養親族」と、同項第1号中「場合（一般職9級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）」とあり、及び同項第2号中「場合及び一般職9級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合」とあるのは「場合」と、第7項中「扶養親族（一般職9級以上職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、一般職9級以上職員等から一般職9級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般職9級以上職員等以外の職員となった日」とあるのは「なった日」と、「同項の規定による届出に係るものがない場合」とあるのは「前項の規定による届出に係るものがない場合」と、「死亡した日、一般職9級以上職員等以外の職員から一般職9級以上職員となった職員に扶養

親族たる配偶者，父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないときはその職員が一般職9級以上職員等となった日」とあるのは「死亡した日」と，第8項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号，第2号，第4号，第6号又は第7号」と，「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と，同項第2号中「扶養親族（一般職9級以上職員等にあつては，扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と，同項第4号中「一般職8級職員等が一般職8級職員等及び一般職9級以上職員等」とあるのは「一般職8級以上職員等が一般職8級以上職員等」と，同項第6号中「一般職8級職員等及び一般職9級以上職員等」とあるのは「一般職8級以上職員等」と，「が一般職8級職員等」とあるのは「が一般職8級以上職員等」とする。

（経過措置額支給特定職員に対する給与の支給の特例）

第4条 経過措置額支給特定職員（平成22年12月1日改正給与規程附則第2条に規定する特定職員であり，かつ，平成28年4月1日前に55歳に達した者であつて，平成27年4月1日改正給与規程附則第2条により基本給を支給される者）に対する給与の支給にあつては，人事院規則9-142を準用する。ただし，同規則中「施行日」とあるのはこの規程の施行日とする。

（施行に関し必要な事項）

第5条 附則第2条から前条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，別に定めるほかは，給与法の適用を受ける者の例によるものとする。

附 則

（施行期日）

第1条 この規程は，平成30年1月1日（以下「施行日」という。）から施行し，平成29年4月1日から適用する。

（平成29年度に支給する勤勉手当に関する経過措置）

第2条 平成29年度に支給する勤勉手当に関する改正後の第28条及び平成22年12月1日改正給与規程附則第5条の規定の適用については，第28条第2項中「100分の90」とあるのは「6月に支給する場合には100分の85，12月期に支給する場合には100分の95」と，「100分の110」とあるのは「6月に支給する場合には100分の105，12月に支給する場合には100分の115」と，平成22年12月1日改正給与規程附則第5条中「100分の1.275」とあるのは「6月に支給する場合には100分の1.275，12月に支給する場合には100分の1.425」と，「100分の1.575」とあるのは「6月に支給する場合には100分の1.575，12月に支給する場合には100分の1.725」と，「100分の85」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の85，12月に支給する場合には100分の95」と，「100分の105」とあるのは「6月に支給する場合には100分の105，12月に支給する場合には100分の115」とする。

（経過措置額支給特定職員に対する給与の支給の特例）

第3条 経過措置額支給特定職員（平成22年12月1日改正給与規程附則第2条に規定する特定職員であり，かつ，平成29年4月1日前に55歳に達した者であつて，平成27年4月1日改正給与規程附則第2条により基本給を支給される者）に対する給与の支給にあつては，人事院規則9-143を準用する。ただし，同規則中「施行日」とあるのはこの規程の施行日とする。

（施行に関し必要な事項）

第4条 附則第2条から前条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，別に定めるほかは，給与法の適用を受ける者の例によるものとする。

附 則

（施行期日）

第1条 この規程は，平成30年4月1日から施行する。

(平成30年4月1日における号俸の調整)

第2条 平成30年4月1日において37歳未満の職員(同日において、その職務の級における最高の号俸を受ける職員を除く。)のうち、平成27年1月1日の第7条第4項の規定による昇給その他の号俸の決定状況を考慮して調整の必要があると認められる職員の平成30年4月1日における号俸は、この条の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸上位の号俸とする。

(施行に関し必要な事項)

第3条 附則第2条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、別に定めるほかは、給与法の適用を受ける者の例によるものとする。

附 則

この規程は、平成30年10月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成31年1月1日(以下「施行日」という。)から施行し、平成30年4月1日から適用する。

(平成30年度に支給する期末手当に関する経過措置)

第2条 平成30年度に支給する期末手当に関する改正後の第25条の規定の適用については、第25条第2項中「100分の130」とあるのは、「6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5」と、「100分の110」とあるのは、「6月に支給する場合には、100分の102.5、12月に支給する場合には、100分の117.5」とする。

(平成30年度に支給する勤勉手当に関する経過措置)

第3条 平成30年度に支給する勤勉手当に関する改正後の第28条の規定の適用については、第28条第2項中「100分の92.5」とあるのは「6月に支給する場合には100分の90、12月期に支給する場合には100分の95」と、「100分の112.5」とあるのは「6月に支給する場合には100分の110、12月に支給する場合には100分の115」とする。

(地域手当に関する経過措置)

第4条 施行日の前日において、地域手当が支給されている職員については、改正後の第14条の規定にかかわらず、なお、従前の例による。

(広域異動手当に関する経過措置)

第5条 施行日の前日において、広域異動手当が支給されている職員については、改正後の第14条の2の規定にかかわらず、なお、従前の例による。

(単身赴任手当に関する経過措置)

第6条 施行日の前日において、単身赴任手当が支給されている職員については、改正後の第17条の規定にかかわらず、なお、従前の例による。

(施行に関し必要な事項)

第7条 附則第2条から前条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、別に定めるほかは、給与法の適用を受ける者の例によるものとする。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、令和元年12月1日から施行し、平成31年4月1日から適用する。ただし、改正後の第15条の規定は令和2年4月1日から施行する。

第2条 改正後の第15条の規定の施行の日（以下この項において「一部施行日」という。）の前日において同条の規定による改正前の第15条の規定により支給されていた住居手当の月額が2,000円を超える職員であつて、一部施行日以後においても引き続き当該住居手当に係る住宅（貸間を含む。）を借り受け、家賃（使用料を含む。以下この項において同じ。）を支払っているもののうち、次の各号のいずれかに該当するものに対しては、一部施行日から令和3年3月31日までの間、改正後の第15条の規定にかかわらず、当該住居手当の月額に相当する額（当該住居手当に係る家賃の月額に変更があつた場合には、当該相当する額を超えない範囲内で別に定める額。第2号において「旧手当額」という。）から2,000円を控除した額の住居手当を支給する。

(1) 改正後の第15条第1項各号のいずれにも該当しないこととなる職員

(2) 旧手当額から改正後の第15条第2項の規定により算出される住居手当の月額に相当する額を減じた額が二
千円を超えることとなる職員

（令和元年度に支給する勤勉手当に関する経過措置）

第3条 令和元年度に支給する勤勉手当に関する改正後の第28条第2項中「100分の95」とあるのは「6月に支給する場合には100分の92.5、12月に支給する場合には100分の97.5」と、「100分の115」とあるのは「6月に支給する場合には100分の112.5、12月に支給する場合には、100分の117.5」とする。

（施行に関し必要な事項）

第4条 附則第2条から前条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、別に定めるほかは、給与法の適用を受ける者の例によるものとする。