

## 公立大学法人奈良県立大学職員給与規程

### 第1章 総則

#### (目的)

第1条 この規程は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の法令に定めがあるものを除くほか、公立大学法人奈良県立大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第30条の規定に基づき、公立大学法人奈良県立大学（以下「法人」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 職員の給与に関して、この規程に定めのない事項については、奈良県一般職の職員の給与に関する条例（昭和32年奈良県条例第33号）（以下「給与条例」という。）の例による。

#### (適用範囲)

第3条 この規程は、法人に常時勤務する職員に適用する。

2 前項の「職員」とは、就業規則第3条第1項の教員及び一般職員をいう。

### 第2章 給与

#### (給与の種類)

第4条 職員の給与は、給料及び諸手当とする。

2 給料は、公立大学法人奈良県立大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（以下「勤務時間規程」という。）第3条に規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬とする。

3 諸手当は、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、委員長手当、期末手当及び勤勉手当とする。

#### (給与の支払)

第5条 職員の給与は、その全額を通貨で、直接職員に支払うものとする。ただし、職員の同意を得た場合は、その指定する金融機関の預貯金口座等へ振り込むことにより給与を支払うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、法令に別段の定めがある場合又は労基法第24条第1項に基づく協定がある場合は、給与の一部を控除して支払うことができる。

#### (給与の支給方法)

第6条 給料は、月の1日から末日までの期間について、月1回にその全額を支給する。

2 前項の給料の支給日は、前項に規定する期間（以下「給与期間」という。）によるその月の21日とする。ただし、その日が休日、日曜日又は土曜日に当たるときは、その日前においてその日に最も近い休日、日曜日又は土曜日でない日を支給日とする。

3 扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、管理職手当及び委員長手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

4 超過勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当及び管理職員特別勤務手当は、当該手当の支給要件が生じた月の翌月の給料の支給日に支給する。

5 特殊勤務手当のうちその支給額が月額で定められているものについては第1項及び第2項、日額で定められているものについては前項の例により支給する。

6 期末手当及び勤勉手当は、第36条第1項の基準日の別に応じて、それぞれ次の各号に定める日に支給する。ただし、その日が休日、日曜日又は土曜日に当たるときは、その日前においてその日に最も近い休日、日曜日又は土曜日でない日を支給日とする。

- (1) 基準日が6月1日の場合 6月30日
- (2) 基準日が12月1日の場合 12月10日
- 7 やむを得ない事情のため、前3項に定める日に諸手当を支給することができないときは、翌月の給料の支給日に支給することができる。
- 8 欠勤等の事由により、その月に支給すべき給料及び諸手当と既に支給した給料及び諸手当の間に過不足が生じた場合には、翌月以降の給料等において、これを精算する。
- 9 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給、降給等により給料額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。
- 10 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。
- 11 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。
- 12 第9項又は第10項の規定により給料を支給する場合であって、前条第1項に規定する期間の初日から支給するとき以外のとき、又はその期間の末日まで支給するとき以外のときは、その給料額は、その期間の現日数から勤務時間規程第4条第1項及び第5条の規定に基づく週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。

(非常の場合の給与支給の特例)

第7条 職員が、職員又はその収入によつて生計を維持する者の出産、疾病、災害その他非常の場合の費用に充てるために給料を請求した場合には、給与期間中給料の支給日前であっても、請求の日までの給料を日割計算によりその際支給する。

(給料表)

- 第8条 給料表の種類は、次の各号に掲げるとおりとする。
- (1) 一般職給料表(別表第1)
  - (2) 教育職給料表(別表第2)
- 2 前項に掲げる各給料表の適用範囲は、次に定めるところによる。
- (1) 一般職給料表は、就業規則第3条第1項の一般職員に適用する。
  - (2) 教育職給料表は、就業規則第3条第1項の教員に適用する。
- 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給料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は、別表第3のとおりとする。

(職員の職務の級の決定等)

- 第9条 職員の職務の級は、別表第4の級別資格基準表に定める基準に従い、理事長が決定する。
- 2 級別資格基準表は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、職種欄の区分又は試験欄の区分及び学歴免許等欄の区分に応じて適用する。この場合においてそれぞれの区分に対応する同表の職務の級欄に定める上欄の数字は当該職務の級に決定するための必要在級年数を、下欄の数字は当該職務の級に決定するための必要経験年数を示す。
- 3 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、別表第5で定める初任給の基準に従い、理事長が決定する。
- 4 前項の規定にかかわらず、新たに職員となった者のうち経験年数を有する者の号給、奈良県との人事交流により採用された者の初任給については、別に理事長が定めることができる。
- 5 再雇用職員の給料月額は、その者に適用される給料表の再雇用職員の欄に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。
- 6 再雇用短時間勤務職員の給料月額は、前項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、勤務時間規程第3条第3項により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

(昇格)

- 第10条 勤務成績が良好な職員については、その者の資格に応じて、1級上位の級に昇格させることができる。
- 2 前項の規定により職員を昇格させる場合には、そのものがその職務の級について級別資格基

準表に定める必要経験年数又は必要在級年数を有しているものとする。

- 3 職員を昇格させた場合におけるその者の号給は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、昇格した日の前日に受けていた号給に対応する別表第6に定める昇格時号給対応表の昇格後の号給欄に定める号給とする。

(昇給)

第11条 職員の昇給は、毎年4月1日(以下「昇給日」という。)に、同日前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。

- 2 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給数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給(一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上である職員にあっては、3号給)とすることを標準として、昇格、昇給等の基準に関する規程に定める基準に従い決定するものとする。

- 3 一般職給料表の適用を受ける職員において、55歳を超える職員に関する前項の規定の適用については、同項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の号給数は、理事長の定める基準に従い決定するものとする。

- 3の2 教育職給料表の適用を受ける職員において、55歳を超える職員に関する前項の規定の適用については、同項中「4号給(一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上である職員にあっては、3号給)」とあるのは、「2号給」とする。

- 4 第3の2項に掲げる職員(以下この項及び次項並びに第8項及び第10項において「特定職員」という。)を第1項の規定による昇給をさせる場合の号給数は、次項に規定するその者の勤務成績に応じて定める基準となる号給数(以下「基準号給数」という。)とする。この場合において、次項第3号に掲げる特定職員で理事長が昇給させることが相当でないと認める特定職員は、昇給しない。

- 5 基準号給数は、当該特定職員が次の各号に掲げる特定職員のいずれかに該当するかに応じ、当該各号に定める号給数とする。

- (1) 勤務成績が特に良好である特定職員 3号給以上
- (2) 勤務成績が良好である特定職員 2号給
- (3) 勤務成績が良好であると認められない特定職員 1号給以下

6 削除

- 7 第4項及び第5項の規定は、特定職員以外の職員について準用する。この場合において、同条第2項中「3号給」とあるのは「5号給」と、「2号給」とあるのは「4号給」と、「1号給」とあるのは「3号給」と読み替えるものとする。

- 8 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。

- 9 昇給日前1年間(当該期間の中途において新たに職員となったものにあつては、新たに職員となった日から昇給日の前日までの期間)の6分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員については、昇給しない。

- 10 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

(研修、表彰等による昇給)

第12条 勤務成績が良好である職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に定める日に、前条第1項の規定による昇給をさせることができる。

- (1) 研修に参加し、その成績が特に良好な場合成績が認定された日から同日の属する月の翌月の初日までの日
- (2) 業務成績の向上、能率増進、発明考案等により職務上特に功績があつたことにより、又は特殊の施設において極めて困難な勤務条件の下で職務に献身精励し、顕著な功労があつたことにより表彰又は顕彰を受けた場合 表彰又は顕彰を受けた日から同日の属する月の翌月の初日までの日
- (3) 就業規則第25条第2項第4号の規定により退職する場合 退職の日

(特別の場合の昇給)

第13条 勤務成績が良好である職員が生命を賭して職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合その他特に必要があると認められる場合には、第11条第1項の規定による昇給をさせることができる。

(扶養手当)

第14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、一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が九級であるもの（以下「一九級職員」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ものを扶養親族とする。

- (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 扶養手当の月額額は、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（一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が八級であるもの及び教育職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が四級であるもの（以下「一八級職員等」という。）にあっては、3,500円）、前項第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。

4 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額は、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。

5 新たに職員となった者に扶養親族（一九級職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一九級職員から一九級職員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、直ちにその旨を理事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（一九級職員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前条第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一九級職員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。）

6 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族（一九級職員にあっては、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、一九級職員から一九級職員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一九級職員以外の職員となった日、職員に扶養親族（一九級職員にあっては、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、一九級職員以外の職員から一九級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一九級職員となった日、扶養手当を受けている職員の扶養親族（一九級職員にあっては、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すべ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。

7 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日の翌月(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1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(一九級職員にあつては、扶養親族たる子に限る。)で第1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1項の規定による届出に係るものがある一九級職員が一九級職員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1項の規定による届出に係るものがある一八級職員等が一八級職員等及び一九級職員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1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一九級職員以外のものが一九級職員となった場合
- (6) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある職員で一八級職員等及び一九級職員以外のものが一八級職員等となった場合
- (7) 職員の扶養親族たる子で第1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15条 地域手当は、法人に在勤する職員に支給する。

2 地域手当の月額、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に、次の各号に掲げる期間に応じて、当該各号に定める支給割合を乗じて得た額とする。

- (1) 平成27年4月1日から平成28年3月31日 100分の5
- (2) 平成28年4月1日から平成29年3月31日 100分の5.7
- (3) 平成29年4月1日から平成30年3月31日 100分の6.2
- (4) 平成30年4月1日以後 100分の7

(住居手当)

第16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) 自ら居住するための住宅(貸間を含む。次号において同じ。)を借り受け、月額12,000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(次の各号に該当する職員を除く。)

ア 法人から貸与された職員公舎に居住している職員

イ 配偶者(婚姻の届出をしてい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。)、父母又は配偶者の父母で、職員の扶養親族たる者(第14条第2項に規定する扶養親族で同条第5項の規定による届出がされている者に限る。以下同じ。)以外のものが所有し、又は借り受け、居住している住宅及び職員の扶養親族たる者が所有する住宅又はその者が職員が所有権の移転を一定期間留保する契約により購入した住宅の全部又は一部を借り受け、当該住宅に居住している職員

(2) 第18条第1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(前号で定める住宅を除く。)を借り受け、月額12,000円を超える家賃を支払っているもの又は第18条第5項に該当する職員で、同項第2号に規定する満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が居住するための住宅として、同号に規定する異動又は公署の移転(国家公務員又は職員以外の地方公務員であった者から引き続き法人の職員となった者にあつては、当該適用)の直前の住居であった住宅(国家公務員宿舎法(昭和24年法律第117号)第13条の規定による有料宿舎並びに第1号に規定する職員公舎を除く。)を借り受け、

月額12,000円を超える家賃を支払っているもの

- 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、当該各号に掲げる額（第1号又は第2号に掲げる職員のうち第3号に掲げる職員でもあるものについては、第1号又は第2号に掲げる額及び第3号に掲げる額の合計額）とする。
  - (1) 第1項第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額（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
    - ア 月額23,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から12,000円を控除した額
    - イ 月額23,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から23,000円を控除した額の2分の1（その控除した額の2分の1の額が16,000円を超えるときは、16,000円）を11,000円に加算した額
  - (2) 第1項第2号に掲げる職員 第1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）

（通勤手当）

第17条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

- (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っ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（道路交通法（昭和35年法律第105号）第2条第1項第9号に規定する自動車で、同法第3条に規定する自動二輪車以外のものをいう。以下同じ。）又は自転車、自動二輪車、原動機付自転車及びその他の原動機付の交通用具（法人の所属に属するものを除く。以下「自転車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車又は自転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って自動車又は自転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、自動車又は自転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、又は自動車若しくは自転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って、交通機関等を利用せず、かつ、自動車又は自転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、当該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カ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カ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 片道の使用距離に応じ、支給単位期間につき、自動車を使用する職員にあつては別表第7、自転車等を使用する職員にあつては別表第8で定める額（自動車を使用する職員で自動車の駐車のための施設（回数利用券又は一時預かりによる施設でないものに限る。以下「駐車場」という。）を併せて利用しているもの（現に駐車場を利用して、その利用料金を負担することを常例としているものに限る。）にあつては、1箇月当たりの駐車場の利用に要する料金の2分の1に相当する額（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）を加算した額とする。ただし、その額が3千円を超えるときは、3千円とする。）（再雇用短時間勤務職員及び育児短時間勤務職員のうち、平均1カ月当たりの通勤所要回数が10回に満たない職員にあつては、その額から、その額に100分の50を乗じて得た額を減じた額）

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車又は自転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、自動車又は自転車等の使用距離等の事情を考慮して、次に掲げるとおりとする。

ア 普通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って、その利用する普通交通機関等が通常徒歩によることを例とする距離内においてのみ利用しているものであるものを除いた職員のうち、自動車又は自転車等の使用距離が片道2キロメートル以上である職員及び自動車又は自転車等の使用距離が片道2キロメートル未満であるが自動車又は自転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 第2項第1号及び第2号に定める額（同項第1号に規定する1カ月当たりの運賃等相当額及び同項第2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、55,000千円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）

イ 1カ月当たりの運賃等相当額（2以上の普通交通機関等を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあっては、その合計額。以下「1カ月当たりの運賃等相当額等」という。）が前号に定める額以上である職員（前号に掲げる職員を除く。） 第1号に定める額”

ウ 1箇月当たりの運賃等相当額等が第2号に定める額未満である職員（第1号に掲げる職員を除く。） 第2号に定める額

3 第1項第1号又は第3号に掲げる職員のうち、次項に定める基準に照らして、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を利用しなければ通勤することが困難であって、かつ、その利用が通勤事情の改善に相当程度資すると認められる職員で、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、運賃等、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる新幹線鉄道等を利用する場合における通勤の経路及び方法により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カ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カ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 前項の新幹線鉄道等の利用が通勤事情の改善に相当程度資すると認められる基準は、次に掲げるものとする。

(1) 新幹線鉄道等（高速自動車国道等の有料の道路を除く。）を利用する場合には、その利用により通勤時間が30分以上短縮されること又はその利用により得られる通勤事情の改善がこれに相当すると認められるものであること。

(2) 高速自動車国道等の有料の道路を利用する場合には、その利用による通勤の時間及び距離の短縮並びに職員の通勤に係る交通事情等に照らしてその利用により得られる通勤事情の改善が前号に相当すると認められるものであること。

5 通勤手当は、支給単位期間（次の各号に定める手当にあっては、当該各号に定める期間）に係る最初の月の第6条第2項で定める日に支給する。

(1) 職員が2以上の普通交通機関等を利用するものとして第2項第1号に定める額の通勤手当を支給される場合（次号に該当する場合を除く。）において、1カ月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えるときにおける当該通勤手当その者の当該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

- (2) 職員が第2項第1号及び第2号に定める額の通勤手当を支給される場合において、1カ月当たりの運賃等相当額及び同号に定める額の合計額が55,000円を超えるときにおける当該通勤手当その者の当該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
- (3) 職員が2以上の新幹線鉄道等を利用するものとして新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給される場合において、第3項第1号に規定する1カ月当たりの特別料金等2分の1相当額の合計額が20,000円を超えるときにおける当該通勤手当その者の当該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
- 6 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の第1号で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第2号及び第3号で定める額を返納させるものとする。
- (1) ア 離職し、若しくは死亡した場合又は第1項の職員たる要件を欠くに至った場合  
 イ 通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のための負担する運賃等の額に変更があったことにより、通勤手当の額が改定される場合  
 ウ 月の中途において就業規則第16条第1項の規定により休職にされ、就業規則第38条第1項の規定により育児休業し、又は就業規則第45条第1項第3号の規定により停職にされた場合であって、これらの期間が2以上の月にわたることとなるとき。  
 エ 出張、休暇、欠勤その他の事由により、月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなる場合
- (2) ア 1カ月当たりの運賃等相当額等（第2項第3号アに掲げる職員にあっては、1カ月当たりの運賃等相当額及び第2項第2号に定める額の合計額。以下この項において同じ。）が55,000円以下であった場合前号イに掲げる事由が生じた場合にあっては当該事由に係る普通交通機関等（前号イの改定後に1カ月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えることとなるときは、その者の利用するすべての普通交通機関等）、前号ア、ウ又はエに掲げる事由が生じた場合にあってはその者の利用するすべての普通交通機関等につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等の払戻しを、事由発生月の末日にしたものとして得られる額（次のイにおいて「払戻金相当額」という。）  
 イ 1カ月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えていた場合次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額  
 (ア) (2)に掲げる場合以外の場合 55,000円に事由発生月の翌月から支給単位期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又は前号ア～エに掲げる事由に係る普通交通機関等についての払戻金相当額のいずれか低い額（事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合にあっては、0）  
 (イ) 第5項第1号又は第2号に掲げる通勤手当を支給されている場合 55,000円に事由発生月の翌月から同項第1号若しくは第2号に定める期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又はその者の利用するすべての普通交通機関等についての払戻金相当額（事由発生月が当該期間に係る最後の月である場合にあっては、0）
- (3) ア 1カ月当たりの特別料金等2分の1相当額（二以上の新幹線鉄道等を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあっては、その合計額。以下この項において「1カ月当たりの特別料金等2分の1相当額等」という。）が20,000円以下であった場合第1号イに掲げる事由が生じた場合にあっては当該事由に係る新幹線鉄道等（同号イの改定後に1カ月当たりの特別料金等2分の1相当額等が20,000円を超えることとなるときは、その者の利用するすべての新幹線鉄道等）、同号ア、ウ若しくはエに掲げる事由が生じた場合にあってはその者の利用するすべての新幹線鉄道等につき、使用されるべき通用期間の定期券の特別料金等の払戻しを、事由発生月の末日にしたものとして得られる額の2分の1に相当する額（次のイにおいて「払戻金2分の1相当額」という。）  
 イ 1カ月当たりの特別料金等2分の1相当額等が20,000円を超えていた場合次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額  
 (ア) (2)に掲げる場合以外の場合20,000円に事由発生月の翌月から支給単位期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又は前号ア～エに掲げる事由に係る新幹線鉄道等についての払戻金2分の1相当額のいずれか低い額（事由発生月が支給単位期間に係る最後



の月である場合にあっては、0)

- (イ) 第5項第3号に掲げる通勤手当を支給されている場合20,000円に事由発生月の翌月から同号に定める期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又はその者の利用するすべての新幹線鉄道等についての払戻金2分の1相当額(事由発生月が当該期間に係る最後の月である場合にあっては、0)

(4) 第6項の規定により職員に前2号に定める額を返納させる場合において、給与から当該額を差し引くことができる。

7 この条において「支給単位期間」とは、次の各号に掲げる普通交通機関等又は新幹線鉄道等の区分に応じ、当該各号に定める期間(自動車又は自転車等に係る通勤手当にあっては、1カ月)をいう。

(1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等又は新幹線鉄道等当該普通交通機関等又は新幹線鉄道等において発行されている定期券の通用期間のうちそれぞれ6カ月を超えない範囲内で最も長いものに相当する期間。ただし、新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給されている場合であって、普通交通機関等に係る定期券及び新幹線鉄道等に係る定期券が一体として発行されているときにおける当該普通交通機関等にあっては、当該新幹線鉄道等に係る通勤手当に係る支給単位期間に相当する期間

(2) 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等若しくは新幹線鉄道等又は理事長が別に定める普通交通機関等1カ月

8 前項第1号に掲げる普通交通機関等又は新幹線鉄道等について、同号に定める期間に係る最後の月の前月以前に、就業規則第20条の規定による定年退職その他の離職をすること、長期間の研修等のために旅行をすること、勤務態様の変更により通勤のため負担する運賃等の額に変更があることが同号に定める期間に係る最初の月の初日において明らかである場合には、当該事由が生ずることとなる日の属する月(その日が月の初日である場合にあっては、その日の属する月の前月)までの期間について、前項の規定にかかわらず、同項の規定に準じて支給単位期間を定めることができる。

(単身赴任手当)

第18条 人事交流等により引き続き法人の職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の第2項で定める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、当該人事交流等の直前の住居から当該適用の直後に法人に通勤することが通勤距離等を考慮して第3項で定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、第4項で定める単身で生活することを常況とする職員その他権衡上必要があると認められるものとして第5項で定める職員には、単身赴任手当を支給する。

2 前項のやむを得ない事情は、次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に係る住宅(人事委員会の定めるこれに準ずる住宅を含む。)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定める基準は、次の掲げる基準のいずれかに該当することとする。

(1) 通勤距離が60キロメートル以上であること。

(2) 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 第1項の単身で生活することを常況とする職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 生活を共にする者がいないこと。

(2) 別居の時点で1月以上配偶者と別れて単身で生活することが認められること

- 5 第1項の権衡上必要があると認められる職員は、次に掲げるものとする。
- (1) 人事交流等により引き続き法人の職員となり、これに伴い、住居を移転し、第2項に規定する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あって、当該適用の移転の直前の住居から当該適用の移転の直後に法人に通勤することが第3項に規定する基準に照らして困難であると認められる職員以外の職員で法人における職務の遂行上住居を移転せざるを得ない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
  - (2) 人事交流等により引き続き法人の職員となり、これに伴い、住居を移転し、第2項に規定するやむを得ない事情に準じる事情により、同居していた満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子と別居することとなった職員（配偶者のない職員に限る。）で、当該適用の直前の住居から当該適用の移転の直後に法人に通勤することが第3項に規定する基準に照ら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
  - (3) 人事交流等により引き続き法人の職員となり、これに伴い、住居を移転した後、特別の事情により、当該適用の移転の直前に同居していた配偶者（配偶者のない職員にあつては、満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子。以下「配偶者等」という。）と別居することとなった職員（当該別居が当該適用の移転の日から起算して3年以内に生じた職員に限る。）で、当該別居の直後の配偶者等の住居から当該別居の直後に法人に通勤することが第3項に規定する基準に照ら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
  - (4) 人事交流等により引き続き法人の職員となり、これに伴い、住居を移転し、第2項に規定するやむを得ない事情により、同居していた配偶者等と別居することとなった職員で、当該適用の移転の直前の住居から法人に通勤することが第3項に規定する基準に照らして困難であると認められるもののうち、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員
  - (5) 人事交流等により引き続き法人の職員となり、これに伴い、住居を移転した後、特別の事情により、当該適用の移転の直前に同居していた配偶者等と別居することとなった職員（当該別居が当該適用の移転の日から起算して3年以内に生じた職員に限る。）で、当該別居の直後の配偶者等の住居から当該別居の直後に法人に通勤することが第3項に規定する基準に照らして困難であると認められるもののうち、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員
  - (6) その他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もの
- 6 単身赴任手当の月額は、30,000円（職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（最も経済的かつ合理的と認められる通常の交通の経路及び方法による職員の住居から配偶者の住居までの経路の長さをいう。以下「交通距離」という。）が100キロメートル以上である職員にあつては、その額に、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 6,000円
  - (2) 300キロメートル以上500キロメートル未満 13,000円
  - (3) 500キロメートル以上700キロメートル未満 20,000円
  - (4) 700キロメートル以上900キロメートル未満 26,000円
  - (5) 900キロメートル以上1,100キロメートル未満 33,000円
  - (6) 1,100キロメートル以上1,300キロメートル未満 38,000円
  - (7) 1,300キロメートル以上1,500キロメートル未満 43,000円
  - (8) 1,500キロメートル以上2,000キロメートル未満 48,000円
  - (9) 2,000キロメートル以上2,500キロメートル未満 53,000円
  - (10) 2,500キロメートル以上 58,000円

（特殊勤務手当）

第19条 著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員には、勤務した実績に応じて特殊勤務手当を支給する。

- 2 特殊勤務手当の種類は、次のとおりとする。
  - (1) 入試手当
  - (2) 大学入試センター試験業務手当
- 3 入試手当は、入学者選抜試験（一般入試、推薦入試及び社会人入試をいう。）業務に従事した教員に、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める額とする。
  - (1) 小論文の問題作成業務 1回当たり10,000円
  - (2) 採点業務 1回当たり3,000円
  - (3) 試験実施本部業務 1日当たり3,000円
  - (4) 試験監督業務 1日当たり3,000円
  - (5) 面接試験業務 1日当たり3,000円
- 4 大学入試センター試験業務手当は、大学入試センター試験業務に従事した職員に、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める額とする。
  - (1) 試験実施本部業務（教員） 1日当たり24,000円
  - (2) 試験実施本部業務（一般職員） 1日当たり12,000円
  - (3) 試験監督業務（教員） 1日当たり24,000円
  - (4) 試験監督業務（一般職員） 1日当たり12,000円
  - (5) 試験監督補助業務 1日当たり12,000円
  - (6) その他当日業務 1日当たり12,000円

（超過勤務手当）

- 第20条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務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32条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。
- (1) 正規の勤務時間が割り振られた日（第23条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。）における勤務 100分の125
  - (2) 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135（12月29日から1月3日までの勤務にあっては、100分の150）
- 2 再雇用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。
  - 3 前2項の規定にかかわらず、勤務時間規程第9条の規定により、あらかじめ勤務時間規程第4条第2項の規定により割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下この条において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間（次の各号に定める時間を除く。以下「第3項超過勤務時間」という。）に対して、勤務1時間につき、第32条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。
    - (1) 休日等（第23条に規定する祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等をいう。）が属する週において、職員が休日等に勤務を命ぜられ、第23条に規定する休日勤務手当の支給を受けたときに、当該週に週休日の振替等（勤務時間規程第10条第1項に規定する週休日の振替等をいう。）により勤務時間が割り振られた場合における次に掲げる時間
      - ア 当該週の勤務時間が38時間45分に当該休日等に勤務した時間を加えた時間以下になるときの割振り変更前の正規の勤務時間（この項及び次項に規定する割振り変更前の正規の勤務時間をいう。以下この条において同じ。）を超えて勤務した時間
      - イ 当該週の勤務時間が38時間45分に当該休日等に勤務した時間を加えた時間を超えるときの割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した時間のうち、当該休日等に勤務した時

間数に相当する時間。ただし、交替制等勤務職員（勤務時間規程第4条の規定により週休日及び勤務時間の割振りを別に定められている職員をいう。以下この条において同じ。）について、割振り変更前の正規の勤務時間が38時間45分を超える場合においては、38時間45分に当該休日等に勤務した時間を加えた時間から割振り変更前の正規の勤務時間を差し引いた時間数に相当する時間とし、割振り変更前の正規の勤務時間が38時間45分に満たない場合においては、当該休日等に勤務した時間に次号のイに該当する時間を加えた時間数に相当する時間

- (2) 交替制等勤務職員について、38時間45分に満たない勤務時間が割り振られている週に週休日の振替等により勤務時間が割り振られた場合における次に掲げる時間。ただし前号のイに該当する場合を除く。

ア 当該週の勤務時間が38時間45分以下になるときの割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した勤務時間

イ 当該週の勤務時間が38時間45分を超えるときの割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した勤務時間のうち38時間45分から当該割振り変更前の正規の勤務時間を差し引いた時間数に相当する時間

- 4 再雇用短時間勤務職員が、勤務時間規程第10条の規定により割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられて勤務した勤務のうち、その勤務の時間（前項各号で定める時間を除く。）と割振り変更前の正規の勤務時間との合計が38時間45分に達するまでの間の勤務については、前項の規定にかかわらず、同項の超過勤務手当は、支給しない。

- 5 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務（勤務時間規程第4条第1項及び第5条の規定に基づく週休日における勤務のうち理事長が定めるものを除く。）の時間（以下「第1項超過勤務時間」という。）と第3項超過勤務時間との合計が、1カ月について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に対して、第1項（第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）、第3項及び前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第32条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる時間の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

(1) 第1項超過勤務時間 100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）

(2) 第3項超過勤務時間 100分の50

- 6 勤務時間規程第10条第1項に規定する超過勤務代休時間を指定された場合において、当該超過勤務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過勤務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42条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる時間の区分に応じ、当該各号に定める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。

(1) 第1項超過勤務時間 100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）から第1項に規定する割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を減じた割合

(2) 第3項超過勤務時間 100分の50から第3項に規定する割合を減じた割合

- 7 第2項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間について前2項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項中「それぞれ定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

- 8 第4項に規定する38時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間について第5項及び第6項の規定の適用がある場合における当該時間に対する同項の規定の適用については、同項第2号中「100分の50から第3項に規定する割合を減じた割合」とあるのは、「100分の50」とする。

（管理職員特別勤務手当）

- 第21条 第24条第1項に規定する職員が、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規程第4条第1項及び第5条の規定に基づく週休日又は勤務時間規程第13号に規定する祝日法による休日（勤務時間規程第14条の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り

振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「祝日法による休日等」という。)若しくは勤務時間規程第13条に規定する年末年始の休日(勤務時間規程第14条の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては当該休日に代わる代休日。以下「年末年始の休日等」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、第24条第1項に規定する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週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 同項の勤務1回につき、12,000円を超えない範囲内において理事長が定める額(同項の勤務に従事する時間等を考慮して理事長が定める勤務にあっては、その額に100分の150を乗じて得た額)

(2) 前項に規定する場合 同項の勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において理事長が定める額

(夜間勤務手当)

第22条 正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務することを命ぜられた職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第32条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の25を夜間勤務手当として支給する。

(休日勤務手当)

第23条 祝日法による休日等(当該勤務日等が勤務時間規程第13条に規定する祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等、勤務時間規程第10条の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に規定する超過勤務代休時間を指定された日又は理事長が指定する日(以下この条において「休日等」という。)に当たるときは、当該休日等の直後の勤務日等)とする。)及び年末年始の休日等において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第32条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135(12月29日から1月3日までの勤務にあっては、100分の150)を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。これらの日に準ずるものとして、国の行事の行われる日で理事長が指定する日において勤務した職員についても、同様とする。

(管理職手当)

第24条 管理又は監督の地位にある職員のうちに別表第10の中欄に掲げる職を占めるものについて、その職務の特殊性に基づき、管理職手当を支給する。

2 管理職手当の額は、第1項に定める職員について、それぞれ別表第10の右欄に定める支給種別に該当する額(育児短時間勤務職員にあってはその額に勤務時間規程第3条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とし、その額に一元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。)とする。

(委員長手当)

第25条 管理職手当の支給の対象とならない職員のうち、給与上特別の考慮を必要とするものに対し、委員長手当を支給する。

2 委員長手当は、次の各号に掲げる職員に対し、当該各号に定める額を支給する。

- (1) 教務委員長 月額20,000円
- (2) 入試委員長 月額20,000円
- (3) 広報委員長 月額20,000円
- (4) 就職委員長 月額20,000円
- (5) 国際交流委員長 月額20,000円

- (6) 地域交流委員長 月額20,000円
- (7) FD・SD委員長 月額20,000円

(期末手当)

第26条 期末手当は、6月1日及び12月1日(以下この条から第38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、それぞれ第6条第4項で定める日(次条及び第38条においてこれらの日を「支給日」という。)に支給する。これらの基準日前1カ月以内に退職し、若しくは就業規則第25条第1項の規定に該当して解雇(以下この条において、「失職」という。)され、又は死亡した職員(第45条第6項の規定の適用を受ける職員及び次の各号で定める職員を除く。)についても、同様とする。

- (1) その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において次条第1項各号のいずれかに該当する職員であった者
- (2) その退職又は失職の後基準日までの間において再び職員又は役員(非常勤である者にあつては、短時間勤務の職を占める職員(以下「短時間勤務職員」という。)に限る。)となった者
- (3) その退職に引き続き次に掲げる者(非常勤である者にあつては、短時間勤務職員に限る。)となった者

ア 国、奈良県又は奈良県以外の地方公共団体の職員

イ 独立行政法人の職員(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の職員をいう。以下同じ。)

ウ 特定地方独立行政法人の職員(地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人の職員をいう。以下同じ。)

エ 一般地方独立行政法人の職員(地方独立行政法人法第55条に規定する一般地方独立行政法人の職員をいう。以下同じ。)

オ 法人以外の公立大学法人(一般地方独立行政法人で地方独立行政法人法第21条第2号に掲げる業務を行うものをいう。以下同じ。)

カ 国立大学法人等(国立大学法人法(平成15年法律第112号)第2条第1項の規定の基づく国立大学法人及び同条第3項の規定に基づく大学共同利用機関法人をいう。以下同じ。)

キ 公庫等職員(国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第7条の2第1項に規定する公庫等職員をいう。以下同じ。)

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、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を乗じて得た額(一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの並びに教育職給料表の適用を受ける職員でその職務の級4級であるもの(これらの職員のうち第5項で定める職員に限る。以下この条及び第29条において「特定幹部職員」という。)にあつては、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を乗じて得た額)に、基準日以前6カ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カ月 100分の100
- (2) 5カ月以上6カ月未満 100分の80
- (3) 3カ月以上5カ月未満 100分の60
- (4) 3カ月未満 100分の30

3 前項に規定する在職期間は、第3条第1項に規定する職員として在職した期間とする。ただし、期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

- (1) 第27条第2項第3号から第5号まで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) 職員の育児休業等に関する規程により育児休業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
- (3) 休職にされていた期間については、その2分の1の期間
- (4) 就業規則第40条の規定により修学部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間について

- は、その2分の1の期間
- (5) 就業規則第41条の規定により高齢者部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間については、その2分の1の期間
- (6) 育児短時間勤務職員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（職員の育児休業等に関する規程の規定により読み替えられた第10条第3項に規定する算出率をいう。第29条第4項第11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
- 4 前項の在職期間には、次に掲げる期間を算入する。
- (1) 基準日以前6カ月以内の期間において、次に掲げる者が第3条第1項に規定する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
- ア 奈良県教育長
- イ 奈良県の企業職員
- ウ 奈良県の特別職に属する職員
- (2) 基準日以前6カ月以内の期間において、第1項第3号に掲げる者が引き続き第3条第1項の適用を受ける職員となった場合
- 5 第2項に規定する特定幹部職員は、次に掲げる職員（休職にされている職員のうち第34条第1項に該当する職員以外の職員及び派遣職員を除く。）のうち、第24条の規定による管理職手当の支給種別が3種以上の職を占める職員とする。
- (1) 一般職給料表の適用を受ける職員のうち、職務の級が7級以上の職員
- (2) 教育職給料表の適用を受ける職員のうち、職務の級が4級の職員
- 6 再雇用職員に対する第2項の規定の適用については、同項中「100分の122.5」とあるのは「100分の65」と、「100分の137.5」とあるのは「100分の80」と、「100分の102.5」とあるのは「100分の55」と、「100分の117.5」とあるのは「100分の70」とする。
- 7 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、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在）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。
- 8 一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの（主任主事、主任技師、主事及び技師の職にある者を除く。）並びに教育職給料表の適用を受ける職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、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の職制上の段階、職務の級等を考慮して次の各号で定める職員の区分に応じて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にあっては、その額に給料月額に100分の25を超えない範囲内で第10項で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。
- (1) 一般職給料表の適用を受ける職員
- ア 職務の級9級及び8級の職員 100分の20
- イ 職務の級6級及び7級の職員 100分の15
- ウ 職務の級5級及び4級の職員 100分の10
- エ 職務の級3級の職員 100分の5
- (2) 教育職給料表の適用を受ける職員
- ア 職務の級4級の職員 100分の15（理事長が別に定める職員にあっては100分の20）
- イ 職務の級3級及び2級の職員 100分の10
- ウ 職務の級1級の職員（理事長が定める職員に限る。） 100分の5
- 9 前項の管理又は監督の地位にある職員は、次に掲げる職員とする。
- (1) 第5項に規定する職員
- (2) その他理事長が別に定める職員
- 10 第8項の給料月額に乗ずる割合は、次の各号で定める職員の区分に応じて定める割合とする。
- (1) 特定幹部職員のうち、管理職手当の区分が一種の職を占める職員 100分の20
- (2) 特定幹部職員のうち、管理職手当の区分が二種の職を占める職員 100分の15
- (3) 特定幹部職員のうち、管理職手当の区分が三種の職を占める職員 100分の10

(期末手当を支給しない場合)

第27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、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、その支給を一時差し止めた期末手当)は、支給しない。

- (1) 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44条の規定による懲戒解雇の処分を受けた職員
  - (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就業規則第25条第1項の規定により解雇された職員
  - (3) 基準日前1カ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(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こ以上の刑に処せられたもの
  - (4) 次条第1項の規定により期末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禁こ以上の刑に処せられたもの
- 2 前条第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(前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(第1号又は第5号に該当する職員のうち、それぞれ同号に該当する在職期間と次の各号のいずれかに該当しない在職期間とを有する者を除く)以外の職員とする。
- (1) 無給休職者(就業規則第16条第1項第1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16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45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。)
  - (4) 非常勤職員
  - (5) 専従休職者(就業規則第16条第1項第3号の規定により休職許可を受けている職員をいう。)
  - (6) 職員の育児休業等に関する規程により育児休業をしている職員のうち、理事長が指定する職員以外の職員

(期末手当の支給の一時差止め)

第28条 理事長は、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こ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5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つて、その者に対し期末手当を支給することが、業務に対する県民の信頼を確保し、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
- 2 前項の規定による期末手当の支給を一時差し止める処分(以下この条において「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、通知をすべき内容を理事長が別に定める公告を行う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、その登載した日から起算して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到達したものとみなす。
- 4 一時差止処分を受けた者は、処分があつたことを知った日の翌日から起算して60日が経過し



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 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こ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
- 6 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。
- 7 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。

(勤勉手当)

第29条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この条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、その者の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6か月以内の期間における勤務の状況に応じて、それぞれ第6条第4項で定める日に支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、若しくは就業規則第25条第1項に該当して解雇され、又は死亡した職員（第34条第6項の規定の適用を受ける職員及び次の各号で定める職員を除く。）についても、同様とする。

- (1) その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において第27条第1項各号のいずれかに該当する職員であった者
- (2) 第26条第1項第2号及び第3号に掲げる者
- 2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に理事長が次項に規定する職員の勤務期間による割合（同項において「期間率」という。）に第5の1項から第5の7項に規定する職員の勤務成績による割合（同項において「成績率」という。）を乗じて得た割合を乗じて得た額に、第6項で定める基準に従って理事長が定める額を加算した額とする。この場合において、理事長が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。
  - (1) 前項の職員のうち再雇用職員以外の職員 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（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。第7項において同じ。）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の合計額を加算した額に、100分の95（特定幹部職員にあっては、100分の115）を乗じて得た額に、第6項で定める基準に従って理事長が定める額を加算した額の総額
  - (2) 前項の職員のうち再雇用職員 当該再雇用職員の勤勉手当基礎額に100分の47.5（特定幹部職員にあっては、100分の57.5）を乗じて得た額に、理事長が第6項で定める基準に従って定める額を加算した額の総額
- 3 前項に規定する勤勉手当の期間率は、基準日以前6か月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じて、次の各号に定める割合とする。
  - (1) 勤務期間が6か月の場合 100分の100
  - (2) 勤務期間が5か月15日以上6か月未満の場合 100分の95
  - (3) 勤務期間が5か月以上5か月15日未満の場合 100分の90
  - (4) 勤務期間が4か月15日以上5か月未満の場合 100分の80

- (5) 勤務期間が4カ月以上4カ月15日未満の場合 100分の70
  - (6) 勤務期間が3カ月15日以上4カ月未満の場合 100分の60
  - (7) 勤務期間が3カ月以上3カ月15日未満の場合 100分の50
  - (8) 勤務期間が2カ月15日以上3カ月未満の場合 100分の40
  - (9) 勤務期間が2カ月以上2カ月15日未満の場合 100分の30
  - (10) 勤務期間が1カ月15日以上2カ月未満の場合 100分の20
  - (11) 勤務期間が1カ月以上1カ月15日未満の場合 100分の15
  - (12) 勤務期間が15日以上1カ月未満の場合 100分の10
  - (13) 勤務期間が15日未満の場合 100分の5
  - (14) 勤務期間が0日の場合 0
- 4 前項に規定する勤務期間は、常勤職員として在職した期間とし、当該期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。
- (1) 第27条第2項第3号から第5号までに掲げる職員（同条第4号に掲げる職員については、勤務を要する日及び勤務時間が常勤の職員と同様である者を除く。）として在職した期間
  - (2) 育児休業規程により育児休業をしている職員
  - (3) 休職にされていた期間（公務傷病等による休職者であった期間を除く。）
  - (4) 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
  - (5) 第31条第1項の規定により給料を減額された期間
  - (6) 兼業規程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
  - (7) 負傷又は疾病（職務上の負傷若しくは疾病又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。以下この号において同じ。）による負傷若しくは疾病により勤務しなかった期間から勤務時間規程第4条第1項及び第5条の規定に基づく週休日又は勤務時間規程第13条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日等（次号において「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
  - (8) 介護休業規程による介護休業の申出を行って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
  - (9) 育児休業規程による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日の合計が90日を超える場合には、その勤務しなかった期間
  - (10) 就業規則第40条第1項の規定により修学部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間
- 5の1 就業規則第3条第1項の一般職員にかかる第2項に規定する勤勉手当の成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる割合の範囲内で、理事長が定めるものとする。
- (1) 直近の業績評価（基準日以前における直近の業績評価をいう。以下同じ。）の全体評語が上位（全体評語の段階が中位より上であることをいう。以下同じ。）又は中位の段階である職員 当該職員が次に掲げる職員の区分のいずれに該当するかに応じ、次に定める割合
    - ア 勤務成績が特に優秀な職員 100分の103を超え100分の180以下（特定幹部職員にあっては、100分の123を超え100分の220以下）
    - イ 勤務成績が優秀な職員 100分の93.5を超え100分の103以下（特定幹部職員にあっては、100分の113.5以上100分の123以下）
    - ウ 勤務成績が良好な職員 100分の93.5（特定幹部職員にあっては、100分の113.5）
  - (2) 直近の業績評価の結果がない職員（次号の理事長の定める職員を除く。） 100分の93.5（特定幹部職員にあっては、100分の113.5）
  - (3) 直近の業績評価の全体評語が下位（全体評語の段階が中位より下であることをいう。以下同じ。）の段階である職員その他理事長の定める職員 100分の93.5未満（特定幹部職員にあっては、100分の113.5未満）
- 5の2 前項の場合において、職員の成績率は、直近の業績評価の全体評語について、当該職員より上位である職員（人事評価に係る最終の評価者が成績率を定めようとする職員と同一であ

- る職員に限る。)の成績率を超えてはならない。
- 5の3 第5の1項の場合において、直近の業績評価の全体評語が上位又は中位の段階である職員のうち当該全体評語が同じ段階である職員について同項第5の1号アからウまでのいずれに該当するかを定めるとき及び当該職員の成績率を定めるとき並びに直近の業績評価の全体評語が下位の段階である職員のうち当該全体評語が同じ段階である職員の成績率を定めるときは、これらの職員の直近の業績評価の全体評語が付された理由、個別評語及び当該個別評語が付された理由その他参考となる事項を考慮するものとする。
- 5の4 第5の1項第1号ア及びイ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、理事長の定める割合の範囲内で理事長が定めるものとする。
- 5の5 再雇用職員の成績率は、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の範囲内において、理事長が定めるものとする。
- (1) 直近の業績評価の全体評語が上位又は中位の段階である職員 100分の47.5以上(特定幹部職員にあっては、100分の57.5以上)
  - (2) 直近の業績評価の結果がない職員(次号の理事長の定める職員を除く。) 100分の47.5(特定幹部職員にあっては、100分の57.5)
  - (3) 直近の業績評価の全体評語が下位の段階である職員その他理事長の定める職員 100分の47.5未満(特定幹部職員にあっては、100分の57.5未満)
- 5の6 第5の2項及び第5の3項の規定は、前項の場合について準用する。この場合において、第5の3項中「職員について同項第5の1号アからウまでのいずれに該当するかを定めるとき及び当該職員の成績率を定めるとき並びに」とあるのは「職員の成績率を定めるとき及び」と読み替えるものとする。
- 5の7 就業規則第3条第1項の教員にかかる第2項に規定する勤勉手当の成績率は、100分の150(特定幹部職員にあっては、100分の190)以下の範囲内で、理事長が定めるものとする。ただし、懲戒処分を受けた職員の成績率は一般職員の例による。
- 6 第2項に規定する勤勉手当の加算額は、理事長が別に定める額に期間率を乗じて得た額とする。この場合において勤勉手当基礎額に成績率を乗じて得た額に当該額を加算して得た額を、勤勉手当基礎額で除して得た割合は、前項各号に掲げる職員の区分に応じて、同項各号に掲げる割合の範囲内でなければならない。
- 7 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。
- 8 第26条第8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、同条第8項中「前項」とあるのは、「第26条第7項」と読み替えるものとする。
- 9 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27条中「前条第1項」とあるのは「第26条第1項」と、同条第1項第1号中「基準日から」とあるのは「基準日(第26条第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。)から」と、「支給日」とあるのは「支給日(同項に規定する日をいう。以下この条及び次条において同じ。)」と読み替えるものとする。

(特定の職員についての適用除外)

- 第30条 第20条、第22条及び第23条の規定は、第24条第1項に規定する職員には適用しない。
- 2 第14条及び第16条の規定は、再雇用職員には適用しない。

(給与の減額)

- 第31条 職員が勤務しないときは、勤務時間規程第10条に規定する超過勤務代休時間、祝日法による休日等又は年末年始の休日等である場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき特に理事長の承認のあった場合を除き、その勤務しない1時間につき、次条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。
- 2 前項の場合において理事長が承認する基準は、職務に専念する義務の特例に関する規程の規定により職務に専念する義務を免除される場合であって、その都度必要と認める期間とする。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第32条 第20条、第22条、第23条及び前条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料、地域手当、特殊勤務手当(月額を単位として支給するものに限る。)の月額の合計額に12を乗じ、その額を、1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから1日当たりの勤務時間に4月1日から翌年の3月31日までの間における勤務時間規程第13条に規定する祝日法による休日(土曜日に当たる日を除く。)及び同条に規定する年末年始の休日(日曜日又は土曜日に当たる日を除く。)の日数の合計を乗じたものを減じたもので除して得た額とする。

(臨時又は非常勤の職員の給与)

第33条 臨時又は非常勤の職員(再雇用短時間勤務職員を除く。)に対しては、それ以外の職員との給与の権衡を考慮して、予算の範囲内で、次の各号で定める基準に従い給与を支給する。

- (1) 職員に対しては給料、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当を支給することができる。
- (2) 前号の給与は、職務に有用な学歴、免許、経験等に基づき職務とその複雑、困難及び責任の程度が同程度のそれ以外の給料表の適用を受ける職員の給与との権衡を考慮して理事長が定める基準により支給するものとする。
- (3) 前号に定める基準は、日々雇用される職員については日額をもって、それ以外の職員については月額をもって給与を支給するよう定めるものとする。

(休職者の給与)

第34条 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤(地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。)により負傷し、若しくは疾病にかかり、就業規則第16条第1項第1号に掲げ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、これに給与の全額を支給する。

- 2 職員が結核性疾患にかかり就業規則第16条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、休職の期間が満2年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給する。
- 3 職員が前2項以外の心身の故障により就業規則第16条第1項第1号に掲げ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、これを給料、扶養手当、地域手当、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 職員が就業規則第16条第1項第2号若しくは第3号に掲げる事由又は第4号の規定に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給料、扶養手当、地域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 就業規則第16条第1項の規定により休職にされた職員には、前4項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。
- 6 第2項及び第3項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第26条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第25条第1項に該当して解雇され、又は死亡したときは、第6条第4項で定める日に、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。ただし、第26条第1項第2号及び第3号に該当する職員については、この限りでない。
- 7 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27条及び第28条の規定を準用する。この場合において、第27条中「前条第1項」とあるのは、「第34条第6項」と読み替えるものとする。

### 第3章 補則

(雑則)

第35条 この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

### 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。

(承継職員に適用する給料表の特例)

第2条 第3条第1項に規定する職員のうち、施行日の前日において、給与条例第4条第1項に規定する給料表の適用を受けていた職員(以下「承継職員」という。)に適用される給料表は、平成27年3月31日に給与条例に基づいて適用されていた給料表に対応して、次の各号に定めるところによる。ただし、別に辞令を発せられた場合には、この限りではない。

- (1) 行政職給料表 一般職給料表
- (2) 教育職給料表 (一) 教育職給料表

(承継職員の職務の級及び号給の特例)

第3条 承継職員の施行日における職務の級及び号給については、施行日の前日に給与条例に基づいて適用されていた級及び号給とする。ただし、施行日において昇格又は昇給させる職員については、当該級及び号給を基礎として第10条又は第11条に基づいて決定された級及び号給とする。

(承継職員の号級の切替えに伴う経過措置)

第4条 附則第2条ただし書きの適用を受けない承継職員で、第1号に掲げる合計額が第2号に掲げる合計額に達しないこととなるもの(理事長が別に定める職員を除く。)には、平成30年3月31日までの間、給料月額のほか、第1号に掲げる給料月額と第2号に掲げる給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。

- (1) その者に適用される給料表の職務の級及び号給に基づく給料月額とこれに対する地域手当の額との合計額
  - (2) 施行日の前日において適用されていた給料表の職務の級及び号給に基づく給料月額とこれに対する第15条第2項第1号の規定による地域手当の額との合計額
- 2 前項において、「給料月額」とは、職員の給料の特例に関する規程(以下「特例規程」という。)の適用がないものとした場合の職員が受けるべき給料月額をいう。
  - 3 附則第2条ただし書きの適用を受けない承継職員(第1項に規定する職員を除く。)について、同項の規定による給料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、理事長の定めるところにより、同項の規定に準じて、給料を支給する。
  - 4 施行日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員について、採用の事情等を考慮して第1項又は前項の規定による給料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、理事長の定めるところにより、第1項又は前項の規定に準じて、給料を支給する。

第5条 前条の規定による給料を支給される職員に関する第26条第8項(第29条第8項において準用する場合及び職員の育児休業等に関する規則の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。)の規定の適用については、同項中「給料月額」とあるのは「給料月額と職員給与規程附則第4条第1項、第3項及び第4項の規定による給料の額との合計額」とする。

2 前条の規定による給料を支給される職員に関する特例規程第2条第1項の規定の適用については、これらの規定中「定められた額」とあるのは、「定められた額と職員給与規程附則第4条第1項、第3項及び第4項の規定による給料の額との合計額」とする。

第6条 平成19年4月1日において給与条例第6条第4項の規定により昇給した職員(同日以後における号給の決定の状況を考慮して人事委員会規則で定める職員を除く。)その他当該職員との権衡上必要があると認められるものとして人事委員会規則で定める職員の平成27年4月1日における号給は、この項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給の1号給上位の号給とする。

- 2 勤務時間規程第3条第2項に規定する育児短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「とする」とあるのは、「とするものとし、その者の給料月額を、当該号給に応じた額に、勤務時間規程第3条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項又は第3項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする」とする。
- 3 前項の規定は、育児休業法第17条及び第18条の規定による勤務をしている職員について準用する。

(適用日における諸手当の取扱)

第7条 承継職員のうち、施行日の前日において給与条例第10条に規定する扶養手当、同条例第11条の5に規定する住居手当、同条例第11条の6に規定する通勤手当及び同条例第11条の7に規定する単身赴任手当の支給を受けていた職員の施行日における第14条に規定する扶養手当、第16条に規定する住居手当、第17条に規定する通勤手当及び第18条に規定する単身赴任手当については、別に支給要件等に異動がない限り、従前のとおりとする。

(期末手当等の在職期間等の特例)

第8条 承継職員に係る第26条第3項及び第4項の規定による在職期間並びに第29条第4項の規定による勤続期間には、給与条例第2条に定める職員としての在職期間を含む。

(適用日における休職者の給与の取扱)

第9条 承継職員のうち、施行日の前日において給与条例第26条に規定する休職者の給与の適用を受けていた職員の施行日における第34条に規定する休職者の給与については、別に発令がなされない限り、従前のとおりとする。

(県との人事交流職員の取扱)

第10条 奈良県から人事交流等により引き続いて職員となった者の第26条第3項及び第4項の規定による在職期間並びに第29条第4項の規定による勤続期間には、給与条例第2条に定める職員としての在職期間を含む。また、第29条第2項に規定する成績率は直近の業績評価を引き継ぐ。

附 則

この規程は、平成27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27年12月1日から施行する。

(経過措置)

第2条 平成27年12月1日を基準日として支給する勤勉手当の成績率は、第29条第2項第1号中の100分の75は100分の82.5、100分の95は100分の102.5、同条同項第2号中の100分の35は100分の37.5、100分の45は100分の47.5に読み替え適用する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成28年12月26日から施行する。ただし、改正後の第14条の規定は、平成29年4月1日から施行する。

第2条 次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から適用する。

- (1) 改正後の第15条第2項第2号の規定 平成28年4月1日
- (2) 改正後の第29条第2項第1号、及び同条同項第2号の規定 平成28年12月1日

(経過措置)

第3条 平成28年12月1日を基準日として支給する勤勉手当の成績率は、第29条第2項第1号中の100分の85は100分の90、100分の105は100分の110、同条同項第2号中の100分の40は100分の42.5、100分の50は100分の52.5に読み替え適用する。

附則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成29年12月27日から施行する。

第2条 次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から適用する。

- (1) 改正後の第8条第1項第1号の別表第1及び同条同項第2号の別表第2の規定 平成29年4月1日
- (2) 改正後の第15条第2項第3号の規定 平成29年4月1日
- (3) 改正後の第29条第2項第1号、及び同条同項第2号の規定 平成29年12月1日

(経過措置)

第3条 平成29年12月1日を基準日として支給する勤勉手当の成績率は、第29条第2項第1号中の100分の90は100分の95、100分の110は100分の115、同条同項第2号中の100分の42.5は100分の45、100分の52.5は100分の55に読み替え適用する。

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。

附則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成30年6月15日から施行する。

第2条 次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から適用する。

- (1) 第25条第2項第4号から第7号の規定 平成30年4月1日
- (2) 前号に掲げる規定以外の規定 平成30年6月1日

(経過措置)

第3条 平成30年6月1日を基準日として支給する勤勉手当の成績率は、平成30年3月31日時点で在籍する職員に限り、第29条第5の1条第2項中100分の88.5を100分の90、100分の108.5を100分の110に読み替え適用する。

(施行期日)

第1条 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30年12月25日から施行する。

第2条 次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から適用する。

- (1) 改正後の第8条第1項第1号の別表第1、同条同項第2号の別表第2の規定及び第10条第3項の別表第6の規定 平成30年4月1日
- (2) 前号に掲げる規定以外の規定 平成30年12月1日