

国立大学法人滋賀医科大学教職員給与規程

平成16年4月1日 制定

平成28年4月1日 最終改正

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人滋賀医科大学教職員就業規則（以下「就業規則」という。）第26条の規定に基づき、国立大学法人滋賀医科大学（以下「本学」という。）に常時勤務する教職員（国立大学法人滋賀医科大学年俸制適用教職員給与規程の適用を受ける者を除く。以下「教職員」という。）の給与に関する事項を定めることを目的とする。

(給与の支払)

第2条 教職員の給与は、その全額を通貨で、直接教職員に支払うものとする。ただし、教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 次に掲げるものは、その教職員に支払うべき給与から控除するものとする。

一 源泉所得税

二 住民税

三 雇用保険の保険料の被保険者負担分

四 労働基準法第24条第1項ただし書きに基づき、教職員の代表と書面による協定により給与から控除することとしたもの

五 その他法令に別段の定めがあるもの

3 前2項に規定するもののほか、給与の支払に関し必要な事項は別に定めるものとする。

(給与の種類)

第3条 教職員の給与は基本給、基本給の調整額及び諸手当とする。

2 諸手当は、扶養手当、初任給調整手当、管理職手当、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、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当とする。

(給与の支給日)

第4条 基本給、基本給の調整額、扶養手当、初任給調整手当、管理職手当、地域手当、住居手当、通勤手当及び単身赴任手当は、その月の月額的全額を毎月21日に、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当及び管理職員特別勤務手当は、その月の分を翌月21日に支給する。

2 期末手当及び勤勉手当は、6月30日及び12月10日に支給する。

3 前二項の規定により給与を支給する場合において、当該月の21日（期末手当及び勤勉手当にあっては、6月30日及び12月10日。以下「支給定日」という。）が国立大学法人滋賀医科大学教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程第8条第1項第1号から第5号までに掲げる日（以下この項において「休業日」という。）に当たるときは、支給定日の前日（その日が休業日に当たるときは、支給定日の前々日（その日が休業日に当たるときは、支給定日の翌日以後の最初の休業日でない日））に支給する。

（基本給の決定）

第5条 教職員の受ける基本給は、所定の勤務時間による勤務に対する報酬であって、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、勤務環境その他の勤務条件を考慮して、別に定めるところにより、基本給表に定める級及び号俸により決定する。

2 基本給表の種類は、次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。

- 一 一般職基本給表（一） （別表第1）
- 二 一般職基本給表（二） （別表第2）
- 三 専門業務職基本給表 （別表第2の2）
- 四 教育職基本給表 （別表第3）
- 五 医療職基本給表（二） （別表第4）
- 六 医療職基本給表（三） （別表第5）

3 各基本給表に定める職務の級の分類の基準となるべき標準的な職務の内容及びその級別の資格基準は、別に定めるものとする。

4 就業規則第20条の規定により採用された教職員（以下「再雇用職員」という。）の基本給月額、その者に適用される基本給表の再雇用職員の欄に掲げる基本給月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

（初任給）

第6条 新たに採用する者の初任給は、その者の学歴、免許・資格、職務経験等及び他の教職員との均衡を考慮して、別に定めるところにより決定する。

（昇格）

第7条 勤務成績が良好な教職員で別に定める昇格基準に達した者は、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 教職員を昇格させる場合、その者の基本給月額及びこれを受けることとなる期間については、別に定めるものとする。

（降格）

第8条 就業規則第12条の規定により降任したときは、下位の級に降格させることができる。

（初任給基準を異にする異動の場合の職務の級）

第9条 教職員を基本給表の適用を異にすることなく初任給の基準の異なる他の職種に異動させる場合におけるその者の職務の級は、その異動後の職務に応じ、決定する。

(基本給表の適用を異にする異動の場合の職務の級)

第10条 教職員を基本給表の適用を異にして他の職務に異動させる場合におけるその者の職務の級は、その異動後の職務に応じ、決定する。

(昇給)

第11条 教職員の昇給の時期は1月1日とし、同日前1年間に於けるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。

2 前項の規定により教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、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した教職員の号俸数を4号俸（一般職基本給表（一）及び専門業務職基本給表の適用を受ける教職員でその職務の級が7級以上であるもの、教育職基本給表の適用を受ける教職員でその職務の級が5級以上であるもの、医療職基本給表（二）の適用を受ける教職員でその職務の級が7級以上であるもの及び医療職基本給表（三）の適用を受ける教職員でその職務の級が6級以上であるもの（以下「特定教職員」という。）に於ては、3号俸）とすることを標準として第5項に定める基準に従い決定するものとする。

3 55歳（一般職基本給表（二）の適用を受ける教職員に於ては57歳、教育職基本給表の適用を受ける教職員に於ては60歳）を超える教職員の第一項の規定による昇給は、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する。

4 教育職基本給表の適用を受ける教職員のうち55歳を超えて60歳までの教職員に関する第2項の適用については、同項中「4号俸（特定教職員に於ては3号俸）」とあるのは、「2号俸」とする。

5 教職員の昇給は、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。

6 教職員の昇給させる場合の号俸数は、当該教職員の勤務成績に応じて決定される昇給の区分（以下「昇給区分」という。）に応じて別表第5の2に定める昇給号俸数表に定める号俸数とする。この場合において、昇給区分Eに決定された教職員は、昇給しない。

7 教職員の昇給区分は、勤務成績の証明に基づき、当該教職員が次の各号に掲げる教職員のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める昇給区分に決定するものとする。この場合において、第3号又は第4号に掲げる教職員に該当するか否かの判断は、別に定めるところにより行うものとする。

一 勤務成績が特に良好である職員 次に掲げる教職員のいずれかに該当するかに応じ、次に定める昇給区分

イ 勤務成績が極めて良好である教職員 A

ロ イに掲げる教職員以外の教職員 B

二 勤務成績が良好である教職員 C

三 勤務成績がやや良好でない教職員 D

四 勤務成績が良好でない教職員 E

8 前年の昇給日後に新たに教職員となった教職員又は同日後に新たに教職員となったものとして号俸を決定された教職員の昇給の号俸数は、第6項の規定にかかわらず、同項の規定による号俸数に相当する数に、その者の新たに教職員となった日又は号俸を決定された日から昇給日の前日までの期間の月数（1月未満の端数があるときは、これを1月とする。）を12月で除した数を乗じて得た数（1月未満の端数があるときは、これを切り捨てた数）に相当する号俸数（別に定める教職員にあっては、別に定める号俸数）とする。この場合において、この項の規定による号俸数が零となる教職員は、昇給しない。

9 第6項又は前項の規定による昇給の号俸数が、昇給日にその者が属する職務の級の最高の号俸の号数から当該昇給日の前日にその者が受けていた号俸（当該昇給日において職務の級を異にする異動又は第9条に規定する異動をした教職員にあっては、当該異動後の号俸）の号数を減じて得た数に相当する号俸数を越えることとなる教職員の昇給の号俸数は、第6項及び前項の規定にかかわらず、当該相当する号俸数とする。

（昇給の特例）

第12条 前条の規定にかかわらず、勤務成績が良好である教職員が次の各号に該当する場合には、当該各号に定める日に昇給させることができる。

- 一 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ったこと等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
- 二 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 別に定める日

第13条 （削除）

（基本給の調整額）

第14条 勤労環境等の勤務条件が同じ職務の級に属する他の職に比して特殊であると認められる別表第6に定める表の教職員欄に掲げる教職員に対し基本給の調整額を支給する。

2 基本給の調整額は、当該教職員に適用される基本給表及び職務の級に応じ別表第7に定める調整基本額にその者に係る別表第6に掲げる調整数を乗じて得た額（国立大学法人滋賀医科大学教職員の育児休業等に関する規程（以下「育児休業規程」という。）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。）にあっては、その者の勤務時間を国立大学法人滋賀医科大学教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「労働時間等に関する規程」という。）第3条に規定する勤務時間で除して得た数（以下「算出率」という。）をそれぞれ乗じて得た額とし、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。）とする。

3 前項の規定より算出した基本給の調整額が基本給月額額の100分の25を越えるときは、基本給月額額の100分の25に相当する額（育児短時間勤務職員について、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2章 諸手当

(扶養手当)

第15条 扶養手当は、扶養親族のある教職員に対して支給する。ただし、再雇用職員には支給しない。

2 前項に定める扶養手当は、次の表の対象者欄に掲げる者で他に生計の途がなく主としてその教職員の扶養を受けているものとし、扶養手当の月額は、同表に定める手当額の合計額とする。

対象者	手当額
一 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。）	13,000円
二 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及び孫	1人につき6,500円（教職員に配偶者がいない場合にあっては、そのうち1人については11,000円）
三 満60歳以上の父母及び祖父母	
四 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	
五 重度心身障害者	

3 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。

4 新たに教職員となった者に扶養親族がある場合又は教職員に次の各号の一に該当する事実が生じた場合においては、その教職員は、直ちにその旨（新たに教職員となった者に扶養親族がある場合又は教職員に第1号に該当する事実が生じた場合において、その教職員に配偶者がいないときは、その旨を含む。）を学長に届け出なければならない。

一 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

二 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（第2項第2号又は第4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。）

三 扶養親族たる子、父母等がある教職員が配偶者のない教職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）

四 扶養親族たる子、父母等がある教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。）

5 扶養手当の支給は、新たに教職員となった者に扶養親族がある場合においてはその者が教職員となった日、扶養親族がない教職員に前項第1号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（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教職員が退職し、解雇され又は死亡した場合においてはそれぞれが退職し、解雇された又は死亡した日、扶養手当を受けている教職員の扶養親族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。

6 扶養手当は、これを受けている教職員に更に第4項第1号に掲げる事実が生じた場合、扶養手当を受けている教職員の扶養親族で同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、扶養手当を受けている教職員について同項第3号若しくは第4号に掲げる事実が生じた場合又は教職員の扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るも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においては、これら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）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、扶養手当を受けている教職員に更に第4項第1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（扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある教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、父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）及び扶養手当を受けている教職員のうち扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある教職員が配偶者のない教職員となった場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定について準用する。

7 前6項に規定するもののほか、扶養手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

（初任給調整手当）

第16条 初任給調整手当は、教育職基本給表の適用を受ける教職員で、医師法（昭和23年法律第26号）に規定する医師免許証又は歯科医師法（昭和23年法律第202号）に規定する歯科医師免許証を有するものに、月額50,500円を超えない範囲内の額を、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支給する。ただし、再雇用職員には支給しない。

2 初任給調整手当の月額を、採用の日以降の期間の区分に応じた別表第8に掲げる額（育児短時間勤務職員にあっては、算出率をそれぞれ乗じて得た額とし、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。）とする。この場合において、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それぞれ採用の日までの期間が4年(医師法に規定する臨床研修を経た場合にあっては6年)を超えることとなる教職員(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年内の教職員を除く。)に対する同表の適用については、採用の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。

3 初任給調整手当を支給されている教職員が就業規則第14条の規定に該当して休職にされた場合における当該教職員に対する別表第8の適用については、当該休職の期間(第34条第1項の規定により給与の全額を支給されることとなる期間を除く。)は、同表の期間の区分欄に掲げる期間には算入しない。

4 第1項に規定する教職員のうち、採用の日前にこの規程による初任給調整手当、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。)に規定する初任給調整手当及び他の法人等において支給する手当でこれに相当するものと認めた手当(以下この項において「初任給調整手当等」という。)を支給されていたことのある者で第2項の規定による初任給調整手当の支給期間に既に初任給調整手当等を支給されていた期間に相当する期間を加えた期間が35年を超えることとなるものに係る初任給調整手当の支給期間及び支給額は、同項の規定による支給期間のうち、その超えることとなる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した場合における期間及び額とする。

(管理職手当)

第17条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある教職員のうち、別表第9に掲げる教職員について支給する。

2 管理職手当の月額は、当該教職員に適用される基本給表の別並びに当該教職員の属する職務の級及び別表第9に掲げる職務の区分に応じ、同表に掲げる管理職手当額欄に定める額(育児短時間勤務職員にあっては、算出率をそれぞれ乗じて得た額とし、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。)とする。

3 別表第9に掲げる職務を兼務する職員にあっては、最も高い職務の区分の管理職手当額欄に定める額とする。

4 前2項の規定による額は、労働基準法(昭和22年法律第49号)第37条第3項に規定する深夜(午後10時から翌日の午前5時までの間)における勤務に対する割増賃金相当額を含むものとする。

5 第1項に規定する教職員が死亡したときは、死亡した日の属する月の管理職手当の全額を支給する。

6 第1項に規定する教職員が、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(業務上の傷病又は通勤(労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号(以下「補償法」と

いう。)に規定する通勤をいう。以下同じ。)による傷病により勤務しないことにつき特に承認のあった場合を除く。)は、その月の管理職手当は支給しない。

(地域手当)

第18条 地域手当は、本学に勤務する教職員に支給する。

2 地域手当の月額、基本給、基本給の調整額、扶養手当及び管理職手当の月額の合計額に、100分の8を乗じて得た額とする。

3 国立大学法人の職員、大学共同利用機関法人の職員、給与法の適用を受ける国家公務員、特別職に属する国家公務員、独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第2項に規定する特定独立行政法人職員、地方公務員、公庫の予算及び決算に関する法律(昭和26年法律第141号)第1条に規定する公庫又は国家公務員退職手当法施行令(昭和28年政令第215号)第9条第2号各号に掲げる法人その他これに準ずると認められるものに使用される者(以下「国立大学法人等」という。)が、引き続き教職員となった場合において、当該在勤することとなった前日に勤務していた国立大学法人等において受けていた地域手当又は地域手当に相当する手当の支給割合が本学の支給割合よりも高い場合(当該在勤の日の前日に在勤していた地域に引き続き6箇月を超えて在勤していた場合に限る。)(以下「前勤務地で支給されていた支給割合」という。)は、雇用の事情、当該在籍することとなった日の前日における勤務地及び雇用前に受けていた支給割合等を考慮して、学長が必要と認めたときは、当該教職員には、前項の規定にかかわらず当該在勤の日から2年を経過するまでの間、基本給、基本給の調整額、扶養手当及び管理職手当の月額の合計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月額の地域手当を支給する。

- 一 当該在勤の日から同日以降1年を経過する日までの期間 前勤務地で支給されていた支給割合
- 二 当該在勤の日から同日以降2年を経過する日までの期間(前号に掲げる期間を除く。) 前勤務地で支給されていた支給割合に100分の80を乗じて得た割合

(住居手当)

第19条 住居手当は、次の表に掲げる教職員の区分のいずれかに該当する教職員に支給するものとし、手当の月額、教職員の区分に応じて同表に定める額(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。

教職員の区分	手 当 額	
一 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。)を支払っている教職員(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を貸与され使	次に掲げる教職員の区分に応じて、それぞれ右欄に掲げる額(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	
	イ 月額23,000円以下の家賃を支払っている教職員	家賃の月額から12,000円を控除した額

<p>用料を支払っている教職員その他別に定める教職員を除く。)</p>	<p>ロ 月額23,000円を超える家賃を支払っている教職員</p>	<p>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が16,000円を超えるときは、16,000円)を11,000円に加算した額</p>
<p>二 第21条第1項の規定により単身赴任手当を支給される教職員で、配偶者が居住するための住宅(国家公務員宿舎法第13条の規定による有料宿舎その他別に定める住宅を除く。)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これらのものと権衡上必要があると認められるものとして別に定めるもの。</p>	<p>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)</p>	

2 前項に規定するもののほか、住居手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(通勤手当)

第20条 通勤手当は、次に掲げる教職員に支給する。

- 一 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教職員(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教職員以外の教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号に掲げる教職員を除く。)
- 二 通勤のため自動車その他の交通の用具で別に定めるもの(以下「自動車等」という。)を使用することを常例とする教職員(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教職員以外の教職員であっ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教職員を除く。)
- 三 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教職員(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教職員以外の教職員であって、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、次の各号に掲げる教職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- 一 前項第1号に掲げる教職員 支給単位期間につき、学長が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「運賃相当額」という。）ただし、運賃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（その者が二以上の交通機関等を利用するものとして1箇月当たりの運賃相当額の合計額が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）。

二 前項第2号に掲げる教職員 次に掲げる教職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額。（支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して通勤手当支給細則で定める教職員にあっては、その額から、その額に通勤手当支給細則で定める割合を乗じて得た額を減じた額）

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教職員 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教職員 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教職員 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教職員 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教職員 12,900円

へ 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教職員 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教職員 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教職員 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教職員 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教職員 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教職員 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教職員 29,800円

ワ 使用距離が片道60キロメートル以上である教職員 31,600円

三 前項第3号に掲げる教職員 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学長が定める区分に応じ、前二号に定める額（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 国立大学法人職員等であった者から引き続き教職員となった者のうち、通勤の実情に変更を生ずることとなった教職員で学長が認めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる教職員で、当該適用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。）でその利用が別に定める基準に照らして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月額、前項の規定にかかわらず、別に定めるところにより算出したその者の1箇月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(その額が20,000円を超えるときは、20,000円)及び同項の規定による額の合計額とする。

4 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箇月を単位として学長が定める期間(自動車等に係る通勤手当にあつては、1箇月)をいう。

5 前各項に規定するもののほか、通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(単身赴任手当)

第21条 国立大学法人職員等から引き続き教職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他別に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教職員で、当該採用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別に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、単身で生活することを常況とする教職員には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者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別に定める基準に照らして困難であると認められない場合には、この限りではない。

2 単身赴任手当の月額は、30,000円(教職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離が100キロメートル以上である教職員にあつては、その額に、交通距離の区分に応じて次の表に定める額を加算した額)とする。

交通距離	加算額
100キロメートル以上 300キロメートル未満	8,000円
300キロメートル以上 500キロメートル未満	16,000円
500キロメートル以上 700キロメートル未満	24,000円
700キロメートル以上 900キロメートル未満	32,000円
900キロメートル以上 1,100キロメートル未満	40,000円
1,100キロメートル以上 1,300キロメートル未満	46,000円
1,300キロメートル以上 1,500キロメートル未満	52,000円
1,500キロメートル以上 2,000キロメートル未満	58,000円
2,000キロメートル以上 2,500キロメートル未満	64,000円
2,500キロメートル以上	70,000円

3 前2項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(特殊勤務手当)

第22条 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を基本給で考慮することが適当でない認められるものに従事する教職員には、その勤務の特殊性に応じて次に掲げる特殊勤務手当を支給する。

- 一 死体処理手当
- 二 放射線取扱手当
- 三 夜間看護等手当
- 四 安全衛生管理手当
- 五 待機手当
- 六 指導医手当
- 七 麻酔科医特別勤務手当
- 八 夜勤専従手当
- 九 手術部看護業務手当
- 十 救急部看護業務手当
- 十一 緊急手術等手当
- 十二 分娩手当

2 前項第1号に定める死体処理手当は、次の表に掲げるものとし、手当の額は、作業の区分に応じて同表に定める額とする。

作業の区分	手当額
一 医学部の解剖学教室に配置されている教職員のうち一般職基本給表(一)又は一般職基本給表(二)の適用を受ける教職員が当該教室における死体の処理作業に従事したとき	1体につき 22,400円
二 医学部の病理学教室若しくは法医学教室に配置されている教職員のうち一般職基本給表(一)又は一般職基本給表(二)の適用を受ける教職員が当該教室における死体の処理作業に従事したとき (第三号に掲げる場合を除く)	1体につき 3,200円
三 医学部の病理学教室に配置されている教職員のうち一般職基本給表(一)又は一般職基本給表(二)の適用を受ける教職員が、当該診療科及び関係部門との調整のうえ、教育研究に必要な死体の引き取り、搬送に引き続いて死体の処理作業に従事したとき	1体につき 6,200円
四 医学部の病理学教室若しくは法医学教室に配置されている教職員のうち一般職基本給表(一)又は一般職基本給表(二)の適用を受ける教職員が当該教室における臓器の固定処理の作業に従事し	1日につき 1,600円

たとき	
五 教職員のうち一般職基本給表（一）又は一般職基本給表（二）の適用を受ける教職員が、教育研究に必要な死体の外部からの引き取りの事務作業に従事したとき	1日につき 1,000円

3 第1項第2号に定める放射線取扱手当は、診療放射線技師若しくはこれに準ずる勤務を命ぜられているエックス線助手が、エックス線その他の放射線を人体に対して照射する作業に従事し、月の初日から末日までの間に外部放射線を被ばくし、その実効線量が100マイクロシーベルト以上であった場合に、該当することとなった月1月につき7,000円を支給する。

4 前項に定めるもののほか、教職員が月の初日から末日までの間に外部放射線を被ばくし、その実効線量が100マイクロシーベルト以上であった場合において、その期間中の当該教職員が放射線業務に従事した場合に、業務に従事した月1月につき7,000円の放射線取扱手当を支給する。

5 第1項第3号に定める夜間看護等手当は、助産師、看護師又は准看護師が、所定の勤務時間による勤務の全部又は一部が深夜（午後10時から翌日の午前5時までをいう。以下同じ。）において行われる看護等の業務に従事した場合に、次の表に定める勤務の区分に応じて同表に定める額を支給する。

勤務の区分	手当額
勤務時間が深夜の全部を含む勤務	9,000円
深夜における勤務時間が4時間以上の勤務	4,400円
深夜における勤務時間が2時間以上4時間未満の勤務	3,800円
深夜における勤務時間が2時間未満の勤務	2,600円

6 助産師、看護師又は准看護師（徒歩により勤務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教職員及び第20条第1項第2号の規定に該当し、同条の規定による手当の支給を受ける教職員を除く。）が深夜における勤務の交替に伴う通勤を行う場合における前項の業務に係る手当額については、前項の規定にかかわらず、教職員の区分に応じて次の表に定める額を加算した額とする。

教職員の区分	加算額
通勤距離（通勤手当の認定に係る総通勤距離をいう。以下同じ。）が片道5キロメートル未満の教職員	380円
通勤距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満の教職員	760円
通勤距離が片道10キロメートル以上の教職員	1,140円

7 第1項第4号に定める安全衛生管理手当は、国立大学法人滋賀医科大学教職員労働安全衛生管理規程第10条及び第12条に定める衛生管理者及び産業医に支給するものとし、手当の額は、1月につき、次の表に掲げる職務区分に応じて定める額とする。

職務区分	手 当 額
衛生管理者	3,000円
産業医	20,000円

8 第1項第5号に定める待機手当は、次に掲げる業務に対処するため自宅等で待機を命ぜられた教職員に支給するものとする。

- 一 一般職基本給表（一）又は一般職基本給表（二）の適用を受ける教職員が、教育研究に必要な死体の外部からの引き取りに備える場合
- 二 臨床工学技士が緊急の手術等に備える場合
- 三 麻酔科医が緊急の手術等に備える場合
- 四 助産師が院内助産所での時間外の分娩等に備える場合

9 前項第1号の待機手当の額は、1回につき、次の表に掲げる待機時間区分に応じて定める額とする。

待機時間区分	手 当 額
8時間以下	500円
8時間を超え16時間以下	1,000円
16時間を超え24時間以下	1,500円
24時間を超える	2,000円

10 第8項第2号の待機手当の額は、1回につき3,000円とする。

11 第8項第3号の待機手当の額は、1回につき15,000円とする。

12 第8項第4号の待機手当の額は、1回につき3,000円とする。

13 第1項第6号に定める指導医手当は、医師法第16条の2又は歯科医師法第16条の2に規定する臨床研修を受ける研修医に対して、臨床研修指導医又は臨床研修指導歯科医師として指導を行う教職員のうち、労務管理や連絡業務を担当する教職員に支給するものとし、手当の額は、1月につき10,000円とする。

14 前項に定めるもののほか、指導医手当について必要な事項は別に定める。

15 第1項第7号に定める麻酔科医特別勤務手当は、第8項第3号に定める待機を行った麻酔科医に対して、その業務の困難性及び特殊性を考慮して支給するものとし、手当の額は、1回につき30,000円とする。

なお、当該手当額には、第23条及び第24条に規定する割増賃金相当額を含むものとする。

- 16 第1項第8号に定める夜勤専従手当は、夜勤専従の看護等の業務に従事する看護師に対して、その業務の困難性及び特殊性を考慮して支給するものとし、手当の額は、1月につき14,000円とする。
- 17 第1項第9号に定める手術部看護業務手当は、手術部に勤務する看護師に対して、その業務の困難性及び特殊性を考慮して支給するものとし、手当の額は、1月につき13,500円（育児短時間勤務職員にあっては、算出率をそれぞれ乗じて得た額とし、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）
- 18 第1項第10号に定める救急部看護業務手当は、救急部に勤務する看護師に対して、その業務の困難性及び特殊性を考慮して支給するものとし、手当の額は、1回につき1,000円とする。
- 19 第1項第11号に定める緊急手術等手当の額は、勤務時間外又は休日に緊急手術等に従事した教職員に対して、1回につき、次の表に掲げる区分に応じて定める額とする。

手術等区分		対象者	手当額
手術	診療報酬点数10,000点未満	術者及び第一助手	10,000円
	診療報酬点数10,000点以上30,000点未満		20,000円
	診療報酬点数30,000点以上50,000点未満		30,000円
	診療報酬点数50,000点以上		50,000円
処置	診療報酬点数1,000点以上	術者	10,000円

- 20 第1項第12号に定める分娩手当は、時間外（17時15分から翌8時30分）又は労働時間等に関する規程第8条に規定する休日に分娩業務に従事した教職員に対して、その業務の困難性及び特殊性を考慮して支給するものとし、手当の額は1回につき、次の表に掲げる区分に応じて定める額とする。ただし、同一の業務において第1項第11号に定める緊急手術等手当が支給される場合はこれを支給しない。

支給区分	手当額
産科医（2名以内）	1名につき20,000円
小児科医（1名以内）	6,000円
助産師（1名以内）	4,000円

- 21 第1項第8号及び第9号に定める手当については、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（業務上の傷病又は補償法に規定する通勤による傷病により勤務しないことにつき特に承認のあった場合を除く。）は、その月の手当は支給しない。

22 第1項第4号、第6号、第8号、第9号に定める手当については、その業務に従事することとなる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教職員が退職若しくは死亡した場合、解雇された場合又は手当支給対象の業務に従事し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。

(超過勤務手当)

第23条 国立大学法人滋賀医科大学教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程(以下「労働時間等に関する規程」という。)第3条並びに第12条から第14条に規定する所定労働時間(以下「所定労働時間」という。)を超え、又は法定外休日に勤務(次条により休日給が支給されることとなる勤務日を除く。)すること(以下「時間外勤務」という。)を命ぜられた教職員には、時間外勤務をした全時間に対して、勤務1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の125(その勤務が深夜において行われた場合は、100分の150)を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。ただし、第17条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける教職員には支給しない。

2 時間外勤務をした時間が1ヶ月について60時間を超えた教職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の150(その勤務が深夜において行われた場合は、100分の175)を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

3 年間の時間外勤務時間が360時間を超えた場合の超過勤務手当の率は、労使協定で定める率とする。

4 この条の規定により超過勤務手当を支給すべき時間につき、次条の規定により休日給が支給されることとなる場合には、前3項により規定された率が休日給の率を上回る場合にのみ、前3項で規定された率から休日給の率を控除した率の超過勤務手当を支給する。

5 育児短時間勤務職員の勤務1時間当たりの超過勤務手当は、第1項の規定にかかわらず、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額に時間外勤務をした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ次に掲げる支給割合(その勤務が深夜において行われた場合は、100分の150)を乗じて得た額とする。

一 正規の勤務時間が割り振られた日における勤務 100分の100(7時間45分を超える勤務は100分の125)

二 正規の勤務時間が割り振られていない日(労働時間等に関する規程第8条及び第9条に規定する休日を除く。)の勤務 100分の100(7時間45分を超える勤務は100分の125)

三 前2号に掲げる勤務において7時間45分を超えて行った勤務が1ヶ月について45時間を超えた場合又は年間360時間を超えた場合 労使協定で定める率

四 第1号及び第2号に掲げる勤務において7時間45分を超えて行った勤務が1ヶ月について6

0時間を超えた場合 100分の150（その勤務が深夜において行われた場合は、100分の175）

五 前4号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135

（休日給）

第24条 労働時間等に関する規程第8条に規定する休日（同規程第9条に規定する代休日を含む。）において、勤務することを命ぜられた教職員には、勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の135（その勤務が深夜に行われた場合は、100分の160）を乗じて得た額を休日給として支給する。ただし、第17条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける教職員には支給しない。

（夜勤手当）

第25条 所定労働時間として深夜に勤務することを命ぜられた教職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、次条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の25を夜勤手当として支給する。（前条の規定により休日給が支給されることとなる場合を除く）。ただし、第17条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける教職員には支給しない。

（勤務1時間当たりの給与額の算出）

第26条 第23条から第25条及び第32条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給月額、基本給の調整額及びこれに対する地域手当の月額、管理職手当及び初任給調整手当の月額の合計額を1箇月の平均所定労働時間（育児短時間勤務職員にあっては、算出率を乗じて得た数）で除して得た額とする。

2 前項の1箇月の平均所定労働時間は、当該年の総日数から当該年の年間所定休日日数を減じたものに1日の所定労働時間数を乗じ、その時間数を12で除して得た時間とする。

（宿日直手当）

第27条 労働時間等に関する規程第10条に規定する宿日直勤務を命ぜられた教職員には、その勤務1回につき次に定める宿日直手当を支給する。

一 入院患者の病状の急変等に対処するための医師又は歯科医師の宿日直業務 15,000円

二 緊急の医療技術業務の処理等のための臨床工学技士の宿日直業務 5,900円

2 前項の勤務は第23条から第25条までの勤務には含まれない。

（管理職員特別勤務手当）

第28条 第17条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける教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労働時間等に関する規程第8条に規定する休日（同規程第9条に規定する代休日を含む。）に勤務した場合は、当該教職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

2 管理職員特別勤務手当の額は、第17条第1項に規定する職務区分に応じ勤務1回につき次の表に定める額とする。

区 分	支給額（実働時間が6時間を超える勤務の場合）
I種適用教職員	12,000円（18,000円）
II種適用教職員	10,000円（15,000円）
III種適用教職員	8,500円（12,750円）
IV種適用教職員	7,000円（10,500円）
V種適用教職員	6,000円（9,000円）

- 3 第1項に規定する場合のほか、当該教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には、次の表に掲げる教職員の区分に対応する管理職員特別勤務手当を支給する。

区 分	支給額（勤務1回につき）
I種適用教職員	6,000円
II種適用教職員	5,000円
III種適用教職員	4,300円
IV種適用教職員	3,500円
V種適用教職員	3,000円

- 4 第3項の勤務は、休日以外の日の午前0時から午前5時までの間に始まる勤務（その前日である休日以外の日から引き続く勤務を含む。）とし、連続する勤務の始まり（当該前日から休日以外の日に引き続く勤務にあっては、当該休日以外の日の午前0時）から終わりまでを1回として取り扱うものとする。ただし、一の休日以外の日において勤務の開始が二以上ある場合は、当該休日以外の日に始まる勤務の全てを1回の連続した勤務として取り扱うものとする。
- 5 前4項に定めるもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は別に定めるものとする。

（期末手当）

第29条 期末手当は、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教職員（第1号に掲げる教職員を除く。）に対して、それぞれ第4条第2項で定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第21条第1項第1号に該当して解雇され、又は死亡した教職員（第2号に掲げる教職員を除く。）についても同様とする。

一 基準日に在職する教職員のうち、次に掲げる教職員

イ 無給休職者（就業規則第14条第1項第1号又は第3号から第5号までの規定に該当して休職とされている教職員のうち、給与の支給を受けていない教職員をいう。）

ロ 刑事休職者（就業規則第14条第1項第2号の規定に該当して休職にされている教職員をいう。）

ハ 停職者（就業規則第40条第1項第3号の規定により停職にされている教職員をいう。）

ニ 就業規則第35条の規定により育児休業をしている教職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある教職員以外の教職員

ホ 国立大学法人滋賀医科大学教職員自己啓発等休業規程により自己啓発等休業（以下「自己啓発等休業」という。）をしている教職員

二 基準日1月以内に退職し、又は解雇された教職員のうち、次に掲げる教職員

イ その退職し、又は解雇された日において前号に該当する教職員であった場合

ロ その退職し、又は解雇された後基準日までの間において国立大学法人等の教職員となった者（本学の在職期間を当該法人等の教職員として在職期間に通算することとしている法人等の教職員に限る。）

2 期末手当の額は、それぞれ基準日現在（退職し、若しくは解雇され、又は死亡した教職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在。以下この条及び次条において同じ。）において教職員が受けるべき基本給月額、基本給の調整額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（次表（1）に定める教職員にあっては、基本給月額、基本給の調整額及びこれらに対する地域手当の月額の合計額に同表の教職員の区分に対応する加算率を乗じて得た額（以下「役職段階別加算額」という。）、次表（2）に定める教職員にあっては、その額に基本給月額に同表の職務の区分に対応する割増率を乗じて得た額（以下「管理職加算額」という。）を加算した額。）を基礎として、次表（3）に定める期別支給割合を乗じて得た額に、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区分に応じて、次表（4）に定める割合を乗じて得た額とする。

（1） 職制上の段階、職務の級等による加算率

基本給表	職務の級	加算率
一般職基本給表（一）	10級・9級・8級	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
一般職基本給表（二）	5級	100分の10
	4級・3級（別に定める教職員に限る）	100分の5
専門業務職基本給表	10級・9級・8級	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
教育職基本給表	6級	100分の20
	5級	100分の15 (別に定める教職員にあっては100分の20)
	4級・3級	100分の10(4級教職員のうち別に定める教職員にあっては100分の15)
	2級及び1級(別に定める教職員に限る)	100分の5
医療職基本給表(二)	8級・7級・6級	100分の15
	5級	100分の10
	4級・3級・2級(別に定める教職員に限る)	100分の5
医療職基本給表(三)	7級・6級	100分の15
	5級・4級	100分の10
	3級・2級(別に定める教職員に限る)	100分の5

(2) 管理職の地位にある教職員の基本給の月額割増率

基本給表	職務の級	管理職手当の区分	割増率
一般職基本給表(一)	7級・8級・9級・10級	I種教職員 (「特定幹部職員」という。)	100分の25
		II種教職員 (「特定幹部職員」という。)	100分の15
専門業務職基本給表	7級・8級・9級・10級	I種教職員 (「特定幹部職員」という。)	100分の25
		II種教職員 (「特定幹部職員」という。)	100分の15
教育職基本給表	5級	III種教職員 (別に定める教職員に限る。)	100分の10
医療職基本給表(三)	6級・7級	I種教職員 (「特定幹部職員」という。)	100分の25

(3) 期別支給割合

基準日	期別支給割合			
	一般職員	特定幹部職員	再雇用職員	再雇用特定幹部職員
6月1日	100分の122.5	100分の102.5	100分の62.5	100分の52.5
12月1日	100分の137.5	100分の117.5	100分の72.5	100分の72.5

(4) 在職期間別支給割合

在 職 期 間	割 合
6 箇月	100分の100
5 箇月以上6 箇月未満	100分の80
3 箇月以上5 箇月未満	100分の60
3 箇月未満	100分の30

3 教職員が次の各号の一に該当する場合は、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。

一 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40条の規定により懲戒解雇された場合

二 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21条の規定により解雇された場合（同規則同条第1項第1号に該当して解雇した教職員を除く。）

三 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退職し、又は解雇された教職員（前2号に掲げる者を除く。）で、退職又は解雇された日から当該支給日の前日までの間に禁固以上の刑に処せられた場合

四 次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固以上の刑に処せられた場合

4 学長は、支給日に期末手当を支給することとされていた教職員で当該支給日の前日までに退職し、又は解雇され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。

一 退職し、又は解雇された日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為にかかる刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁固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きによるものを除く。次項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合

二 退職し、又は解雇された日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為にかかる刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した次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、本学に対する国民の信頼を確保し、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。

- 5 学長は、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「一時差止処分」という。)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、この限りではない。
- 一 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固以上の刑に処せられなかった場合
 - 二 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
 - 三 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、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。
- 7 学長は、一時差止処分を行う場合に、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。
- 8 前7項の規定に関するもののほか、期末手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(勤勉手当)

第30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教職員に対し、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する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第21条第1項第1号の規定により解雇され、又は死亡した教職員(前条第1項第2号に掲げる教職員を除く。)についても同様とする。

- 2 勤勉手当の額は、前項の教職員が、それぞれの基準日現在において受けるべき基本給月額、基本給の調整額及びこれに対する地域手当の月額合計額に役職段階別加算額(前条第2項(2)表に定める教職員にあっては、その額に管理職加算額を加算した額。)を加算した額(以下「勤勉手当基礎額」という。)に、基準日以前6箇月以内の期間における教職員の在職期間の区分に応じて次表(1)に定める割合及び次表(2)に定める勤務成績に応じた成績率(学長が特に必要であると認める場合には別の成績率とすることができる。)を乗じて得た額とする。この場合において、勤勉手当の総額は、教職員の勤勉手当基礎額に当該教職員がそれぞれ基準日現在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の月額合計額を加算した額に100分の80(特定幹部職員にあって100分の100)を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

(1) 在職期間別支給割合

在職期間	割合
6 箇月	100 分の 100
5 箇月 1 5 日以上 6 箇月未満	100 分の 95
5 箇月以上 5 箇月 1 5 日未満	100 分の 90
4 箇月 1 5 日以上 5 箇月未満	100 分の 80
4 箇月以上 4 箇月 1 5 日未満	100 分の 70
3 箇月 1 5 日以上 4 箇月未満	100 分の 60
3 箇月以上 3 箇月 1 5 日未満	100 分の 50
2 箇月 1 5 日以上 3 箇月未満	100 分の 40
2 箇月以上 2 箇月 1 5 日未満	100 分の 30
1 箇月 1 5 日以上 2 箇月未満	100 分の 20
1 箇月以上 1 箇月 1 5 日未満	100 分の 15
1 5 日以上 1 箇月未満	100 分の 10
1 5 日未満	100 分の 5
零	零

(2) 成績率

成績区分	成 績 率	
	一般職員	特定幹部職員
評定期間の勤務成績が特に優秀な教職員	100 分の 104	100 分の 129
評定期間の勤務成績が優秀な教職員	100 分の 89	100 分の 113
評定期間の勤務成績が良好な教職員	100 分の 77	100 分の 97
評定期間の勤務成績が良好でない教職員	100 分の 69.5	100 分の 89.5
評定期間において懲戒処分に準ずる処分等を受けた教職員	100 分の 64	100 分の 79
評定期間において譴責の処分を受けた教職員	100 分の 58.5	100 分の 73.5
評定期間において減給の処分を受けた教職員	100 分の 48	100 分の 52.5
評定期間において停職の処分を受けた教職員	100 分の 37	100 分の 31.5

- 3 前条第 1 項の規定は、同項第 1 号中イ及びロを「休職者（就業規則第 1 4 条第 1 項の規定により休職にされている教職員（第 3 1 条第 1 項の規定の適用を受ける者を除く。）をいう。）」に読み替えて勤勉手当の支給に準用する。
- 4 前条第 3 項から第 7 項までの規定は、勤勉手当の支給に準用する。

- 5 前4項の規定に関するもののほか、勤勉手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。
- 6 第2項において、「特定幹部職員」とは、前条第2項中表(2)に定められている教職員とする。

第3章 給与の特例等

(休暇等の給与)

第31条 次の各号に掲げる期間は、所定労働時間勤務したときに支払われる通常の給与を支給する。

- 一 労働時間等に関する規程第17条に規定する年次休暇の期間
- 二 労働時間等に関する規程第21条に規定する病気休暇の期間
- 三 労働時間等に関する規程第22条に規定する特別休暇の期間
- 四 就業規則第29条第1項各号により職務専念義務を免除された期間

(給与の減額)

第32条 教職員が勤務しないときは、労働時間等に関する規程第8条に規定する休日、前条各号に掲げる期間、その他その勤務しないことにつき、特に承認があった場合を除き、その勤務しない1時間につき第26条に規定する勤務1時間あたりの給与額(円位未満四捨五入)を減額して給与を支給する。

- 2 前項の規定により減額の対象となる時間数は、その給与期間における勤務しなかった全時間数によって計算するものとする。

(基本給の半減)

第33条 (削除)

(休職者の給与)

第34条 教職員が業務上の傷病又は通勤による傷病により就業規則第14条第1項第1号により、長期休養を要する場合に該当して休職にされた場合には、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。ただし、補償法の定めるところに従い、休業補償給付または傷病補償年金がある場合には、給与の額からその補償の額を控除した残額を支給する。

- 2 教職員が就業規則第14条第1項第2号による刑事事件に関し起訴され休職にされた場合には、その休職期間中、基本給、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。
- 3 就業規則第14条第1項第3号又は第4号による休職にされた場合には、その休職期間中、基本給、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70以内を支給することができる。ただし、第3号の規定に該当して休職にされた場合で、当該休職に係る生死不明又は所在不明の原因である災害によるものが業務上の災害による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。
- 4 就業規則第14条第1項第5号に規定する期間については、その勤務しない1時間につき、第26条に規定する勤務1時間あたりの給与額を減額して給与を支給する。

- 5 教職員が休職（前5項の休職を除く。）にされた場合におけるその休職中の給与についてはそのつど定める。
- 6 第2項から前項までの規定による基本給及び地域手当の月額に1円未満の端数があるときは、それぞれの端数を切り捨てた額をもって当該給与の月額とする。
- 7 第2項又は第4項に規定する教職員が、当該各号に規定する期間内で第29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21条第1項第1号の規定により解雇され、又は死亡したときは、同項の規定により定める日に、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、別に定める教職員については、この限りではない。

（育児休業等取得者の給与）

第35条 育児休業規程により育児休業等をする教職員の給与については、次の各号に定めるとおりとする。

- 一 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。
- 二 育児休業をしている教職員のうち、次に掲げるものに該当する教職員については前号の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当及び勤勉手当を支給することができる。
 - イ 第29条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間（別に定めるこれに相当する期間を含む。）がある教職員
 - ロ 第30条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある教職員
- 三 育児休業をしていた教職員が職務に復帰した場合には、国立大学法人滋賀医科大学教職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則に定めるところにより、その者の基本給月額を調整することができる。
- 四 教職員が部分休業（育児休業規程第16条に規定する育児部分休業をいう。）の承認を受けて勤務しない場合には、第32条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、第26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。
- 五 教職員が育児短時間勤務をしている期間における次の各号に掲げる給与の月額は、それぞれこの規程において定められた額、又はこの規程の定めるところにより算出した額（以下この条において「定められた額等」という。）に算出率を乗じて得た額とすること。ただし、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当の支給額は、定められた額等を用いて算定した額とする。
 - イ 基本給
 - ロ 管理職手当
 - ハ 基本給の調整額
 - ニ 初任給調整手当
 - ホ 手術部看護業務手当
- 六 教職員が育児短時間勤務をしている期間における地域手当の支給額は、前号の規定による給与

の月額を用いて算定した額とする。

2 前項に規定するもののほか、育児休業等の給与に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(自己啓発等休業取得者の給与)

第35条の2 自己啓発等休業規程により自己啓発等休業をする教職員の給与については、次の各号に定めるとおりとする。

一 自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。

二 自己啓発等休業をしている教職員のうち、次に掲げるものに該当する教職員については前号の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当及び勤勉手当を支給することができる。

イ 第29条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間（別に定めるこれに相当する期間を含む。）がある教職員

ロ 第30条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある教職員

三 自己啓発等休業をしていた教職員が職務に復帰した場合には、国立大学法人滋賀医科大学教職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則に定めるところにより、その者の基本給月額を調整することができる。

(介護休業取得者の給与)

第36条 国立大学法人滋賀医科大学介護休業等に関する規程（以下「介護休業規程」という。）により介護休業等をする教職員の給与については、第32条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、第26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 前項に規定するもののほか、介護休業者等の給与に関し必要な事項は、別に定める。

第4章 雑則

(日割計算)

第37条 新たに教職員となった者には、その日から給与を支給し、昇格等により、基本給月額に異動を生じた者（第35条第1項第5号及び第6号の規定により給与の月額に変更を生じた育児短時間勤務職員を含む。）には、その日から新たに定められた給与を支給する。

2 教職員が退職し、又は解雇された場合には、その日までの給与を支給する。

3 教職員が死亡により退職した場合には、その月までの給与を支給する。

4 第1項又は第2項の規定により、給与を支給する場合であって、その月の初日から支給するとき以外のとき、又はその月の末日まで支給するとき以外のときは、その給与額は、その月の現日数から労働時間等に関する規程第8条及び第9条に規定する休日（育児短時間勤務職員にあつては、正規の勤務時間を割り振られていない日）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。

5 前4項の規定は、基本給の調整額、初任給調整手当、管理職手当、地域手当の支給について準用する。

(端数計算)

第38条 第26条に規定する勤務1時間当たりの給与の額を算定する場合において、その額に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。

(端数の処理)

第39条 この規程により計算した確定金額に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。

第5章 規程の実施

(実施に関し必要な事項)

第40条 この規程の実施に関し必要な事項は、学長が別に定める。

(この規程により難しい場合の措置)

第41条 特別の事情によりこの規程によることが出来ない場合又はこの規程によることが著しく不適當であると学長が認める場合は、別段の取扱いをすることができる。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成16年4月1日より施行する。

(基本給表)

2 第1条に規定する教職員のうち、施行日の前日において、給与法第6条第1項に規定する俸給表の適用を受けていた教職員（以下「承継職員」という。）の施行日における第5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（一）とし、行政職俸給表（二）については一般職基本給表（二）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（二）については医療職基本給表（二）とし、医療職俸給表（三）については医療職基本給表（三）とし、別に辞令を発せられない限り、それぞれ適用する。

(基本給)

3 前項の適用を受ける教職員の施行日における基本給については、別に辞令を発せられない限り、当該教職員が施行日の前日に受けていた級号俸と同一とする。ただし、昇格又は昇給させることとなる教職員については、給与法及び人事院規則9-8（初任給、昇格、昇給等の基準）の規定により施行日の前日に受けていた号俸を受けるに至った時を基礎として基本給を決定する。

(昇給停止に関する経過措置)

4 承継職員のうち、施行日の前日において一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成10年法律第120号）附則第11項から第13項までの適用を受けている教職員の昇給については、第9条第3号の規定にかかわらず、昇給停止年齢に達した日後も、人事院規則の定め

るところにより、昇給させることができる。

(調整手当の異動保障)

5 承継職員のうち、施行日の前日において給与法第11条の7の適用を受けていた教職員の施行日における調整手当の支給については、第18条の規定にかかわらず、給与法第11条の7の適用を受けることとなった日から3年を経過する日又は平成18年3月31日のいずれか早い日まで、基本給、基本給の調整額、扶養手当及び管理職手当の月額合計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月額の調整手当を支給する。

一 当該適用を受けることとなった日から同日以降3年を経過する日又は平成17年3月31日までのいずれか早い日 別表第10の地域欄に掲げる支給割合

二 当該適用を受けることとなった日から3年を経過する日又は平成18年3月31日のいずれか早い日(前号に掲げる期間を除く。) 別表第10の地域欄に掲げる支給割合に100分の80を乗じて得た割合

(扶養手当等)

6 承継職員のうち、施行日の前日において給与法第11条に規定する扶養手当、同法第11条の9に規定する住居手当、同法第12条に規定する通勤手当及び同法第12条の2に規定する単身赴任手当の支給を受けていた教職員の施行日における第15条に規定する扶養手当、第19条に規定する住居手当、第20条に規定する通勤手当及び第21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、従前のおりとする。

(休職者の給与)

7 承継職員のうち、施行日の前日において給与法第23条に規定する休職者の給与の適用を受けていた教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、従前のおりとする。

(育児休業等取得者の給与)

8 承継職員のうち、施行日の前日において国家公務員法の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)第3条第1項の承認を受けて育児休業をしている教職員の施行日における第35条に規定する育児休業等の給与については、別に発令がなされない限り、従前のおりとする。ただし、その者が復職するまでの間は、給与を支給しない。

附 則

この規程は、平成17年4月1日より施行する。

附 則

この規程は、平成18年2月1日より施行する。

附 則

この規程は、平成18年4月1日より施行する。

(職務の級の切替え)

第1条 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）における職務の級（以下「新級」という。）は、施行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。）の附則別表第1に対応する同表の新級欄に定める職務の級とする。この場合において、同欄に2の級が掲げられているときは、別に定めるところにより、そのいずれかの級とする。

（号俸の切替え）

第2条 施行日の前日において国立大学法人滋賀医科大学教職員給与規程（以下「給与規程」という。）別表第1から別表第5までの基本給表の適用を受けていた教職員の施行日における号俸（以下「新号俸」という。）は、旧級、施行日の前日においてその者が受けていた号俸（職務の級における最高号俸を超える基本給月額を受けていた教職員にあつては枠外号数。以下「旧号俸等」という。）及びその者が旧号俸等を受けていた期間（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。

第3条 附則第1条後段の規定により新級を決定される教職員の新号俸は、新級、旧号俸等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。

（施行日前の異動者の号俸の調整）

第4条 施行日前に職務の級を異にして異動した教職員及び別に定めるこれに準ずる教職員の新号俸については、その者が施行日において職務の級を異にする異動等をした者とした場合との権衡上必要と認められる限度において、別に定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（基本給の切替に伴う経過措置）

第5条 施行日の前日から引き続き同一の基本給表の適用を受ける教職員で、その者の受ける基本給月額が、施行日の前日において受けていた基本給表の級号俸に対応する附則別表第4に掲げる基本給月額（以下「調整基本給月額」という。）に達しないこととなる職員には、その差額に相当する額（以下「切替差額」という。）を基本給として支給する。

2 施行日の前日から引き続き基本給表の適用を受ける教職員（前項に規定する教職員を除く。）について、前項の規定による切替差額を支給される教職員との権衡上必要があると認められるときは、当該教職員には、別に定めるところにより、同項の規定に準じて、切替差額を基本給として支給する。

3 施行日以降に新たに基本給表の適用を受けることとなった教職員について、雇用の事情等を考慮して前2項の規定による切替差額を支給される教職員との権衡上必要があると認めるときは、当該教職員には、別に定めるところにより、前2項の規定に準じて、切替差額を基本給として支給する。

4 前項までの基本給を支給される教職員に関しては、第17条第2項、第26条第1項、第29条第2項及び第30条第2項に規定する基本給月額は、基本給月額と切替差額の額との合計額とする。

（昇給幅に関する経過措置）

第6条 平成19年1月1日における特定教職員の昇給の号俸数は、第11条第5項の規定にかかわらず、当該教職員の昇給区分に応じた別表第5の3に定める号俸数に相当する数に、平成18年4

月1日（同日後新たに教職員となった教職員又は同日後新たに教職員となったものとして号俸を決定された教職員にあっては、新たに教職員となった日又は号俸を決定された日）から昇給日の前日までの期間の月数（1月未満の端数があるときは、これを1月とする。）を12月で除した数を乗じて得た数（1月未満の端数があるときは、これを切り捨てた数）に相当する号俸数（別に定める教職員にあっては、別に定める号俸数）とする。この場合において、この項の規定による号俸数が零となる教職員は、昇給しない。

2 平成19年1月1日における特定教職員以外の教職員（以下「一般教職員」という。）の昇給の号俸数は、別表第5の3に規定するその者の勤務成績の昇給区分に応じて定める基準となる号俸数に、施行日（施行日後に新たに教職員となった一般教職員又は施行日後に新たに教職員となったものとして号俸を決定された一般教職員にあっては、新たに教職員となった日又は号俸を決定された日）から平成18年12月31日までの期間の月数（1月未満の端数があるときは、これを1月とする。）を12月で除した数を乗じて得た数（1月未満の端数があるときは、これを切り捨てた数）に相当する号俸数（別に定める一般教職員にあっては、別に定める号俸数）とする。この場合において、次に掲げる一般教職員は昇給しない。

- 一 この項の規定による号俸数が零となる一般教職員
- 二 別表第5の3に掲げる昇給区分において、勤務成績が良好であると認められない一般教職員の区分の適用を受ける一般教職員で学長が昇給させることが相当でないと認めるもの

附 則

この規程は、平成19年4月1日より施行する。

（管理職手当に関する経過措置）

1 給与規程第17条の規定により管理職手当を支給する管理又は監督の地位にある教職員のうち、この規則の改正による管理職手当の額が経過措置基準額に達しないこととなる教職員には、当該管理職手当のほか、当該管理職手当の額と経過措置基準額と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（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）を管理職手当として支給する。

- 一 平成19年4月1日から平成20年3月31日まで 100分の100
- 二 平成20年4月1日から平成21年3月31日まで 100分の75
- 三 平成21年4月1日から平成22年3月31日まで 100分の50
- 四 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、次の表に掲げる職員の区分に応じた手当額をいう。

19. 3. 31	19. 4. 1～23. 3. 31			経過措置基準額
	基本給表	職務の級	区分	

基本給表適用	管理職手当適用	同一	同一	同等	19.3.31 に受けていた手当額
				下位	19.3.31 に下位の区分を適用した場合の手当額
			上位	同等	19.3.31 に受けていた手当額 (昇格前の手当額)
				下位	19.3.31 に下位の区分を適用した場合の手当額
			下位	同等	19.3.31 に下位の級に降格した場合の手当額
				下位	19.3.31 に下位の級に降格し、かつ、下位の区分を適用した場合の手当額
		基本給表異動	同等	19.3.31 に基本給表異動した場合の手当額	
			下位	19.3.31 に基本給表異動し下位の区分を適用した場合の手当額	
		基本給表非適用	新規採用	経過措置の対象外	

附 則

この規程は、平成20年2月1日から施行し、平成19年12月1日から適用する。

(平成19年12月期における勤勉手当の成績率)

- 1 平成19年12月に支給する勤勉手当の成績率については、第30条の規定にかかわらず、次表に定める率とする。この場合において、勤勉手当の総額は、教職員の勤勉手当基礎額に当該教職員がそれぞれ平成19年12月1日現在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の月額の合計額を加算した額に100分の77.5（特定幹部職員にあつては100分の97.5）を乗じて得た額の総額を超えないものとする。

成績率

成績区分	成 績 率	
	一般職員	特定幹部職員
評定期間の勤務成績が特に優秀な教職員	100分の101.5	100分の126.5
評定期間の勤務成績が優秀な教職員	100分の87	100分の112
評定期間の勤務成績が良好な教職員	100分の74.5	100分の94.5
評定期間の勤務成績が良好でない教職員	100分の65	100分の85
評定期間において懲戒処分に準ずる処分等を受けた教職員	100分の60	100分の75
評定期間において譴責の処分を受けた教職員	100分の55	100分の70
評定期間において減給の処分を受けた教職員	100分の45	100分の50
評定期間において停職の処分を受けた教職員	100分の35	100分の30

附 則

- 1 この規程は、平成20年4月1日より施行する。
- 2 改正後の第35条の規定については、平成19年8月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日より施行する。

(基本給の切替に伴う経過措置)

- 1 育児短時間勤務を始めた教職員については、平成18年4月1日付け附則第5条の規定にかかわらず、施行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、算出率をそれぞれ乗じて得た額（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。
- 2 平成18年4月1日付け附則第5条第4項中、「第17条第2項」を削除する。

(管理職手当に関する経過措置)

- 3 平成19年4月1日付け附則第1項中、「改正による管理職手当の額が経過措置基準額」とあるのは、育児短時間勤務職員にあつては、算出率を乗じて得た額とする。

附 則

この規程は、平成21年6月1日より施行する。

(平成21年6月期における期末・勤勉手当の特例)

- 1 平成21年6月に支給する期末手当の期別支給割合については、第29条の規定にかかわらず、次表に定める割合とする。

期別支給割合

基準日	期別支給割合			
	一般職員	特定幹部職員	再雇用職員	再雇用特定幹部職員
6月1日	100分の125	100分の110	100分の70	100分の60

- 2 平成21年6月に支給する勤勉手当の成績率については、第30条の規定にかかわらず、次表に定める率とする。この場合において、勤勉手当の総額は、教職員の勤勉手当基礎額に当該教職員がそれぞれ平成21年6月1日現在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の月額の合計額を加算した額に100分の70（特定幹部職員にあつては100分の85）を乗じて得た額の総額を超えないものとする。

成績率

成績区分	成 績 率	
	一般職員	特定幹部職員
評定期間の勤務成績が特に優秀な教職員	100分の91	100分の109
評定期間の勤務成績が優秀な教職員	100分の77	100分の95.5
評定期間の勤務成績が良好な教職員	100分の67	100分の82

評定期間の勤務成績が良好でない教職員	100 分の 60	100 分の 75
評定期間において懲戒処分に準ずる処分等を受けた教職員	100 分の 55.5	100 分の 67
評定期間において譴責の処分を受けた教職員	100 分の 51	100 分の 62.5
評定期間において減給の処分を受けた教職員	100 分の 42	100 分の 44.5
評定期間において停職の処分を受けた教職員	100 分の 32.5	100 分の 26.5

附 則

この規程は、平成 21 年 1 月 1 日より施行する。

(基本給の切替えに伴う経過措置)

第 1 条 平成 18 年 3 月 31 日から引き続き同一の基本給表の適用を受ける教職員で、その者の受ける基本給月額が、同日において受けていた基本給月額（施行日において適用される基本給表並びにその職務の級及び号俸がそれぞれ次の表の基本給表欄、職務の級欄及び号俸欄に掲げるものである教職員以外の教職員にあっては、当該基本給月額に 100 分の 99.76 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する。）に達しないこととなるものには、基本給月額のほか、その差額に相当する額を基本給として支給する。

基本給表	職務の級	号俸
一般職基本給表（一）	1 級	1 号俸から 5 6 号俸まで
	2 級	1 号俸から 2 4 号俸まで
	3 級	1 号俸から 8 号俸まで
一般職基本給表（二）	1 級	1 号俸から 6 8 号俸まで
	2 級	1 号俸から 3 2 号俸まで
教育職基本給表	1 級	1 号俸から 4 8 号俸まで
	2 級	1 号俸から 3 2 号俸まで
	3 級	1 号俸から 1 2 号俸まで
医療職基本給表（二）	1 級	1 号俸から 5 2 号俸まで
	2 級	1 号俸から 3 2 号俸まで
	3 級	1 号俸から 1 6 号俸まで
	4 級	1 号俸から 4 号俸まで
医療職基本給表（三）	1 級	1 号俸から 5 6 号俸まで
	2 級	1 号俸から 4 0 号俸まで
	3 級	1 号俸から 1 6 号俸まで
	4 級	1 号俸から 4 号俸まで

(平成21年12月期における期末・勤勉手当の特例)

第2条 平成21年12月に支給する期末手当の期別支給割合については、第29条の規定にかかわらず、次表に定める割合とする。

期別支給割合

基準日	期別支給割合			
	一般職員	特定幹部職員	再雇用職員	再雇用特定幹部職員
12月1日	100分の150	100分の125	100分の80	100分の70

2 平成21年12月に支給する勤勉手当の成績率については、第30条の規定にかかわらず、次表に定める率とする。この場合において、勤勉手当の総額は、教職員の勤勉手当基礎額に当該教職員がそれぞれ平成21年12月1日現在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の月額の合計額を加算した額に100分の70（特定幹部職員にあつては100分の95）を乗じて得た額の総額を超えないものとする。

成績率

成績区分	成績率	
	一般職員	特定幹部職員
評定期間の勤務成績が特に優秀な教職員	100分の91	100分の122
評定期間の勤務成績が優秀な教職員	100分の77	100分の107
評定期間の勤務成績が良好な教職員	100分の67	100分の92
評定期間の勤務成績が良好でない教職員	100分の60	100分の85
評定期間において懲戒処分に準ずる処分等を受けた教職員	100分の55.5	100分の75
評定期間において譴責の処分を受けた教職員	100分の51	100分の70
評定期間において減給の処分を受けた教職員	100分の42	100分の50
評定期間において停職の処分を受けた教職員	100分の32.5	100分の30

附 則

- 1 この規程は、平成22年4月1日より施行する。
- 2 施行日の前日において、改正前の第33条の規定により基本給及び基本給の調整額の半額を減じられている教職員の取扱いについては、なお従前の例によるものとする。
- 3 施行日の前日において、改正前の就業規則第14条第1項第1号の規定により休職となっている教職員については、改正前の第34条第2項の規定を適用するものとする。

4 平成20年1月1日から平成22年1月1日における昇給の号俸数については、第11条第5項の規定にかかわらず、当該教職員の昇給区分に応じた別表5の4に定める号俸数を適用するものとする。また、上記の期間において初任給等を決定する際の仮定計算等を行う場合の号俸数及び復職時等における号俸の調整を行う場合の調整号俸等についても別表5の4に定める号俸数を準用するものとする。

附 則

この規程は、平成22年7月1日より施行する。

附 則

この規程は、平成22年12月1日より施行する。

(基本給の切替えに伴う経過措置)

第1条 平成21年12月1日改正給与規程附則第1条の規定に基づいて基本給の支給を受けている職員で、その者が受ける改正後の基本給月額が平成18年4月1日の前日において受けていた基本給月額に100分の99.59を乗じて得た額（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する。以下「再減額改定した旧基本給」という。）に達しないこととなるものには、基本給月額のほか、その差額に相当する額（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。

(55歳を超える職員の基本給月額等)

第2条 当分の間、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。以下本条において「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ものとし、第17条に規定する管理職手当に当たっては、同条の規定にかかわらず、別表第9に掲げる額に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。

基本給表	職務の級
一般職基本給表（一）	6級
専門業務職基本給表	6級
教育職基本給表	5級
医療職基本給表（二）	6級
医療職基本給表（三）	6級

- 2 基本給月額 当該特定職員の基本給月額に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。以下この号において同じ。）に達しない場合（以下この項、附則第4項及び第5項において「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（以下本条及び附則3条において「基本給月額減額基礎額」という。））
- 3 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っては、基本給月額減額基礎額に対する地域手当の月額）
- 4 期末手当 それぞれその第29条第1項に規定する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及びこれに対する地域手当の合計額（第29条第2項次表（1）の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に同表に規定する加算率を乗じて得た額（同項次表（2）の規定の適用を受ける職員にあっては、その額に、基本給月額に同表に規定する加算率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項各表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次表（3）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っては、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及びこれに対する地域手当の月額の合計額（同条2項次表（1）規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に同表に規定する加算率を乗じて得た額（同項次表（2）の規定の適用を受ける職員にあっては、その額に、基本給月額減額基礎額に同表に規定する加算率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項各表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次表（3）に定める割合を乗じて得た額）
- 5 勤勉手当 それぞれその第30条第1項に規定する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及びこれに対する地域手当の合計額（第29条第2項次表（1）の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に同表に規定する加算率を乗じて得た額（同項次表（2）の規定の適用を受ける職員にあっては、その額に、基本給月額に同表に規定する加算率を乗じて得た額を加算した額）を加算した額。附則第4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第30条第2項次表（1）に定める割合に、当該特定職員に支給される同項次表（2）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っては、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及びこれに対する地域手当の月額の合計額（第29条第2項次表（1）の規定の適用を受ける職員にあっては、当該合計額に、当該合計額に同表に規定する加算率を乗じて得た額（同

項次表（２）の規定の適用を受ける職員にあっては、その額の基本給月額減額基礎額と同表に規定する加算率を乗じて得た額を加算した額）を加算した額。附則第４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第３０条第２項次表（１）に定める割合に、当該特定職員に支給される同項次表（２）に規定する割合を乗じて得た額）

6 第３４条第１項から第５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３４条第１項 前各号に定める額

ロ 第３４条第２項 第１号から第３号までに定める額に１００分の６０を乗じて得た額

ハ 第３４条第３項 第１号及から第２号までに定める額に、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

ニ 第３４条第４項及び第５項 第１号から第４号までに定める額に、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

（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の勤務１時間当たりの給与）

第３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２３条から第２５条まで又は第３２条に規定する勤務１時間当たりの給与額は、第２６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、基本給月額及びこれに対する地域手当の月額合計額を１箇月当たりの平均所定勤務時間数で除して得た額に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及びこれに対する地域手当の月額合計額を１箇月当たりの平均所定勤務時間数で除して得た額）に相当する額を減じた額とする。

2 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対する第３５条第１項第４号及び第３６条第１項の規定の適用については、「第２６条」とあるのは、「平成２２年１２月１日改正給与規程附則第３条」とする。

（附則第２条の規定が適用される間の勤勉手当の総額）

第４条 附則第２条の規定が適用される間、第３０条第２項に定める額は、同条２項の規定にかかわらず、同条第２項の規定により算出した額から、同条第２項に掲げる職員で附則第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（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）に次に掲げる割合を乗じて得た額の総額に相当する額を減じた額とする。

（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５条 平成２２年４月１日前に５５歳に達した職員に対する改正後の附則第２条の適用については、同項中「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２３年４月１日における号俸の調整）

第６条 平成２３年４月１日において４３歳に満たない職員のうち、平成２２年１月１日において第１１条第１項の規定により昇給した職員その他当該職員との均衡上必要があると認められるものと

して学長が定める職員の平成23年4月1日における号俵は、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俵の1号俵上位の号俵とする。

附 則

この規程は、平成23年2月1日より施行する。

附 則

この規程は、平成23年4月1日より施行する。

附 則

この規程は、平成23年10月1日より施行する。

附 則

この規程は、平成24年4月1日より施行する。

(基本給の切替えに伴う経過措置)

第1条 平成21年12月1日改正給与規程附則第1条の規定に基づいて基本給の支給を受けている職員で、その者が受ける改正後の基本給月額が平成18年4月1日の前日において受けていた基本給月額に100分の99.1を乗じて得た額（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する。以下「再減額改定した旧基本給」という。）に達しないこととなるものには、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。

(平成24年4月1日における号俵の調整)

第2条 平成24年4月1日において36歳に満たない職員のうち、平成19年1月1日から平成21年1月1日において第11条第1項の規定により昇給した職員その他当該職員との均衡上必要があると認められるものとして学長が定める職員の平成24年4月1日における号俵は、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俵の、30歳未満の職員においては最大2号俵上位、30歳以上36歳未満の職員においては1号俵上位の号俵とする。

附 則

- 1 この規程は、平成24年7月1日より施行する。
- 2 改正後の附則第1条の規定については、平成24年4月1日から適用する。

(地域手当の支給割合の特例)

第1条 平成25年3月31日までの間においては、第18条第2項中「100分の5.5」とあるのは、「100分の10」とする。ただし、施行日以降に在職する者に限るものとする。

(給与規程の特例)

第2条 平成24年7月1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、第5条第2項各号に掲げる基本給表の適用を受ける職員に対する基本給（平成18年4月1日施行附則第5条の規定による基本給を含む。）の支給に当たっては、基本給から、基本給に、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じた額とする。

基本給表	職務の級	割合
一般職基本給表（一）	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
一般職基本給表（二）	3級以下	100分の4.77
	4級以上	100分の7.77
教育職基本給表	2級以下	100分の4.77
	3級及び4級	100分の7.77
	5級以上	100分の9.77
医療職基本給表（二）	2級以下	100分の4.77
	3級から7級まで	100分の7.77
	8級	100分の9.77
医療職基本給表（三）	2級以下	100分の4.77
	3級から6級まで	100分の7.77
	7級	100分の9.77

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じた額とする。

- 一 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
- 二 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
- 三 地域手当 当該職員の基本給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及び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
- 四 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

第4条 特例期間においては、第23条、第24条、第25条及び第32条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、第26条第1項の規定にかかわらず、同項の規定により算出した給与額から、基本給並びにこれに対する地域手当及び管理職手当の月額の合計額を1箇月の平均所定労働時間（育児短時間勤務職員にあっては、算出率を乗じて得た数）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日施行附則第2条の規定の適用を受ける教職員に

対する附則第2条、附則第3条第1項から第3項及び前条の適用については、平成22年12月1日施行附則第2条の規定に準じた額を減じて算定するものとする。

第6条 前4条の規定により給与の支払い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。

第7条 前5条に規定するもののほか、この規程の実施に関し必要な経過措置等は、国に準じて取り扱うものとし、学長が別に定める。

附 則

この規程は、平成24年9月16日より施行する。

附 則

この規程は、平成24年10月1日より施行する。

附 則

この規程は、平成24年12月1日より施行する。

附 則

この規程は、平成25年4月1日より施行する。

(平成18年4月1日改正給与規程附則第5条の基本給の切替えに伴う経過措置の支給期間)

第1条 平成18年4月1日改正給与規程附則第5条の規定による基本給の支給期間を平成26年3月31日までとする。

(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37歳未満の教職員のうち、平成19年1月1日に平成18年4月1日改正給与規程附則第6条の規定により昇給した教職員、平成20年1月1日又は平成21年1月1日に平成22年4月1日改正給与規程附則第4項の規定により昇給した教職員のいずれか2以上に該当する教職員、その他当該教職員との均衡上必要があると認められるものとして学長が定める教職員の平成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。

2 平成25年4月1日において、37歳以上39歳未満の教職員のうち、平成19年1月1日に平成18年4月1日改正給与規程附則第6条の規定により昇給した教職員、平成20年1月1日又は平成21年1月1日に平成22年4月1日改正給与規程附則第4項の規定により昇給した教職員のいずれかに該当する教職員、その他当該教職員との均衡上必要があると認められるものとして学長が定める教職員の平成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。

(職務精励手当)

第3条 職務精励手当は、平成24年7月1日改正給与規程（以下「24年改正給与規程」という。）附則第2条から第7条の適用を受ける教職員に対し、平成25年4月1日から平成26年3月31日までの期間において、次の各号に掲げる給与を支給するときに、それぞれ当該各号に定める額を

支給する。

(1) 基本給 平成24年7月1日改正給与規程附則第2条の規定により減じた額に相当する額

(2) 期末手当、勤勉手当、地域手当、管理職手当 24年改正給与規程附則第3条各号の規定により減じた額に相当する額

第4条 平成25年4月1日から平成26年3月31日までの期間においては、第3条の教職員の勤務1時間当たりの給与額は、24年改正給与規程附則第4条の規定に基づき算出した勤務1時間当たりの給与額に、同条の規定により減じた額に相当する額を加えた額とする。

附 則

この規程は、平成26年1月1日より施行する。

附 則

この規程は、平成26年4月1日より施行する。

(平成26年4月1日における号俸の調整)

- 1 平成26年4月1日において、38歳未満の教職員のうち、平成19年1月1日に平成18年4月1日改正給与規程附則第6条の規定により昇給した教職員、平成20年1月1日又は平成21年1月1日に平成22年4月1日改正給与規程附則第4項の規定により昇給した教職員のいずれにも該当する教職員、その他当該教職員との均衡上必要があると認められるものとして学長が定める教職員の平成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。
- 2 平成26年4月1日において、38歳以上40歳未満の教職員のうち、平成19年1月1日に平成18年4月1日改正給与規程附則第6条の規定により昇給した教職員、平成20年1月1日又は平成21年1月1日に平成22年4月1日改正給与規程附則第4項の規定により昇給した教職員のいずれか2以上に該当する教職員、その他当該教職員との均衡上必要があると認められるものとして学長が定める教職員の平成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。
- 3 平成26年4月1日において、40歳以上45歳未満の教職員のうち、平成19年1月1日に平成18年4月1日改正給与規程附則第6条の規定により昇給した教職員、平成20年1月1日又は平成21年1月1日に平成22年4月1日改正給与規程附則第4項の規定により昇給した教職員のいずれかに該当する教職員、その他当該教職員との均衡上必要があると認められるものとして学長が定める教職員の平成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。

附 則

この規程は、平成27年1月1日から施行し、平成26年12月1日から適用する。

ただし、改定後の第22条第1項第11号については、平成27年1月1日から、同条第10項及び第27条第1項第2号については、平成27年2月1日から適用する。

(平成26年12月期における勤勉手当の成績率)

第1条 平成26年12月に支給する勤勉手当の成績率については、第30条の規定にかかわらず、次表に定める率とする。この場合において、勤勉手当の総額は、教職員の勤勉手当基礎額に当該教職員がそれぞれ平成26年12月1日現在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の月額の合計額を加算した額に100分の82.5（特定幹部職員にあつては100分の102.5）を乗じて得た額の総額を超えないものとする。

成績率

成績区分	成績率	
	一般職員	特定幹部職員
評定期間の勤務成績が特に優秀な教職員	100分の109	100分の132.5
評定期間の勤務成績が優秀な教職員	100分の92	100分の114.5
評定期間の勤務成績が良好な教職員	100分の79.5	100分の99.5
評定期間の勤務成績が良好でない教職員	100分の71	100分の91
評定期間において懲戒処分に準ずる処分等を受けた教職員	100分の65	100分の85
評定期間において譴責の処分を受けた教職員	100分の60	100分の75
評定期間において減給の処分を受けた教職員	100分の48.5	100分の53.5
評定期間において停職の処分を受けた教職員	100分の37	100分の31

(昇給幅に関する経過措置)

第2条 平成27年1月1日における教職員の昇給の号俸数は、第11条第6項の規定にかかわらず、当該教職員の昇給区分に応じた別表第5の5に定める号俸数とする。

附 則

この規程は、平成27年3月1日より施行する。

附 則

この規程は、平成27年4月1日より施行する。

(基本給の切替に伴う経過措置)

第1条 施行日の前日から引き続き同一の基本給表の適用を受ける教職員で、その者の受ける基本給月額が、施行日の前日において受けていた基本給表の級号俸に対応する附則別表第5に掲げる基本給月額（以下「調整基本給月額」という。）に達しないこととなる職員には、その差額に相当する額（以下「切替差額」という。）を基本給として支給する。

2 施行日の前日から引き続き基本給表の適用を受ける教職員（前項に規定する教職員を除く。）について、前項の規定による切替差額を支給される教職員との権衡上必要があると認められるときは、

当該教職員には、別に定めるところにより、同項の規定に準じて、切替差額を基本給として支給する。

- 3 施行日以降に新たに基本給表の適用を受けることとなった教職員について、雇用の事情等を考慮して前2項の規定による切替差額を支給される教職員との権衡上必要があると認めるときは、当該教職員には、別に定めるところにより、前2項の規定に準じて、切替差額を基本給として支給する。
- 4 前項までの基本給を支給される教職員に関しては、第26条第1項、第29条第2項及び第30条第2項に規定する基本給月額、基本給月額と切替差額の額との合計額とする。

(経過措置の支給期間)

第2条 前条の規定による経過措置の支給期間は、平成30年3月31日までとする。

(平成22年12月1日改正給与規程附則第2条の支給期間)

第3条 平成22年12月1日改正給与規程附則第2条にある「当分の間」は、平成30年3月31日までとする。

附 則

この規程は、平成28年1月1日より施行する。

附 則

この規程は、平成28年2月1日より施行する。

附 則

この規程は、平成28年4月1日より施行する。