

公立大学法人大分県立芸術文化短期大学職員給与規程

	〔平成18年 4月 1日〕
	規程第 24号〕
改正	平成19年 3月30日
	平成19年12月 1日
	平成20年 5月 8日
	平成20年 9月24日
	平成21年 5月25日
	平成21年12月16日
	平成22年 4月 1日
	平成22年12月 1日

(目的)

第1条 この規程は、公立大学法人大分県立芸術文化短期大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第27条の規定に基づき、就業規則第2条に規定する教育職員及び事務職員（以下「職員」という。）の給与に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(給与の種類)

第2条 職員の給与は、給料及び諸手当とする。

2 給料は、給料月額とする。

3 諸手当は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 管理職手当、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
- (2) 時間外勤務手当
- (3) 期末手当、勤勉手当

(給料表)

第3条 給料表の種類は、次の各号に掲げるとおりとし、その適用範囲は当該各号に定めるところによる。

(1) 教育職員給料表（別表第1） 就業規則第2条に規定する教育職員

(2) 事務職員給料表（別表第2） 就業規則第2条に規定する事務職員

2 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する。

3 理事長は全ての職員の職を第1項に規定する給料表に掲げる職務の級のいずれかに格付し、同項の給料表により、職員に給料を支給しなければならない。

(初任給、昇格及び昇給等の基準)

第4条 新たに職員となった者の号給は、その者の学歴、免許、資格、職務経験等及び他の職員との均衡を考慮して決定する。

2 職員を昇格させる場合は、その職務に応じ、その者の属する職務の級を1級上位の職務の級に決定するものとする。

3 職員を降格させる場合は、その者の属する職務の級を下位の職務の級に決定する。

4 職員を給料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に異動させる場合の号給は、その異動後の職務に応じ、決定する。

5 職員を給料表の適用を異にして他の職務に異動させる場合の号給は、その異動後の職務に応

じ、決定する。

- 6 職員の昇給は、理事長が別に定める日に、同日前一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。
- 7 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号給とすることを標準として理事長が別に定める基準に従い決定するものとする。
- 8 55歳に達した日以降直近の3月31日を超えて在職す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」とあるのは、「2号給」とする。
- 9 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。
- 10 職員の昇給は、予算の範囲内で行われなければならない。

(給与の支給)

第5条 給料の計算期間は、月の初日から末日までとする。

- 2 給料及び第2条第3項第1号に定める手当は、その月の月額的全額を毎月21日に、同項第2号に定める手当はその月の分を翌月の21日に支給する。ただし、21日が国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日(以下、この項及び次項において「休日」という。)、土曜日又は日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、土曜日又は日曜日でない日に支給する。
- 3 第2条第3項第3号に定める手当は、6月30日及び12月10日(以下、この項においてこれらの日を「支給日」という。)に支給する。ただし、支給日が休日、土曜日又は日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、土曜日又は日曜日でない日に支給する。

第6条 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。

- 2 職員が退職したときは、その日まで給料を支給する。
- 3 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。
- 4 第1項又は第2項の規定により給料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、その給料額は、その期間の現日数から土曜日、日曜日又は割り振られた勤務時間の振替によって勤務を要しなくなった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。

(管理職手当)

第7条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職を占める職員に支給することとし、管理職手当を支給する職及び管理職手当の支給月額はその次の表のとおりとする。

職	支給月額
事務局長	94,000円
教務学生部長 附属図書館長	64,100円
総務企画部長	62,300円
学科長 教務学生部副部長	30,000円

(扶養手当)

第8条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。

2 前項の扶養親族とは、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いう。

(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及び孫

(3) 満60歳以上の父母及び祖父母

(4) 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

(5) 重度心身障害者

3 扶養手当の月額、前項第1号に掲げる扶養親族については13,000円、同項第2号から第5号までに掲げる扶養親族（次条において「扶養親族たる子、父母等」という。）については一人につき6,500円（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）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。

第9条 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次の各号のいずれかに該当す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（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号に該当する事実が生じた場合において、その職員に配偶者がいないときは、その旨を含む。）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

(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（前条第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。）

(3) 扶養親族たる子、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、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。）

2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においては、その者が職員となった日、扶養親族のない職員に前項第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、扶養手当を受けている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。

3 扶養手当は、これ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、扶養手当を受けている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職員に更に第1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、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。

（地域手当）

第10条 地域手当は、当該地域における物価等を考慮して理事長が別に定める地域に在勤する者に支給する。

2 国家公務員、地方公共団体の公務員又はその業務が本学の業務と関連を有すると理事長が認める法人等に使用される者であった者が、引き続き本学の職員となり、前項の地域以外の地域に在勤することとなった場合において、任用の事情、当該在勤することとなった日の前日における勤務地等を考慮して理事長が地域手当を支給する必要があると認めるときは、当該職員には、理事長が別に定めるところにより地域手当を支給する。

3 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、理事長が別に定める割合を乗じて得た額とする。

（住居手当）

第11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。第3号において同じ。）を借り受け、月額12,000円を超える家賃を支払っている職員（県の職員住宅の使用の許可を受け使用料を支払っている職員、県の職員宿舍の貸付けを受け貸付料を支払っている職員その他理事長が別に定める職員を除く。）

(2) 職員の所有に係る住宅（理事長が別に定めるこれに準じる住宅を含む。第4号において同じ。）に居住している職員で世帯主であるもの

(3) 第14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（次号において「単身赴任職員」という。）で、配偶者が居住するための住宅（県の職員住宅、県の職員宿舍その他理事長が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の均衡上必要があると認められるものとして理事長が別に定めるもの

(4) 単身赴任職員で、その所有に係る住宅に配偶者が居住しているもの（単身赴任職員が当該住宅に居住しているものとした場合に世帯主となるものに限る。）又はこれらのものとの均衡上必要があると認められるものとして理事長が別に定める職員

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号又は第4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号又は第4号に掲げる額の合計額）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) 前項第2号に掲げる職員 3,000円

- (3) 前項第3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)
- (4) 前項第4号に掲げる職員 1,500円
- 3 前2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、理事長が別に定める。

(通勤手当)

第12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、自動車その他の交通の用具で理事長が別に定めるもの（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、理事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か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か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 その者の使用する自動車等の種類、使用距離等の区分に応じ、支給単位期間につき2,000円以上55,000円以内において理事長が別に定める額
- (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理事長が別に定める区分に応じ、前2号に定める額（1か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 勤務地を異にする異動に伴い、通勤の実情に変更を生じることとなった職員で理事長が別に定めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該異動の直前の住居（当該住居に相当するものとして理事長が別に定める住居を含む。）からの通勤のため、特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等でその利用が理事長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) 特別急行列車を利用する場合における通勤手当 支給単位期間につき、理事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特別料金等の額を運賃等相当額に含めて前項の規定により算出した額
- (2) 前号に掲げる場合以外の場合における通勤手当 支給単位期間につき、理事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特別料金等の額の2分の1に相当する額及び前項の規定による額の合計額
- 4 前項の規定は、同項の規定による通勤手当を支給される職員との均衡上必要があると認められるものとして理事長が別に定める職員の通勤手当の額の算出について準用する。
- 5 通勤手当は、支給単位期間（理事長が別に定める通勤手当にあっては、理事長が定める期間）に係る最初の月の理事長が別に定める日に支給する。
- 6 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の理事長が別に定める事由が生じた場合は、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理事長が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か月を超えない範囲内で1か月を単位として理事長が別に定める期間（自動車等に係る通勤手当にあっては、1か月）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、理事長が別に定める。

(単身赴任手当)

- 第13条 勤務地を異にする異動に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の理事長が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職員で、当該異動の直前の住居から当該異動の直後に在勤する勤務地に通勤することが通勤距離等を考慮して理事長が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、配偶者の住居から在勤する勤務地に通勤することが、通勤距離等を考慮して理事長が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は、この限りでない。
- 2 単身赴任手当の月額は、23,000円（理事長が別に定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下単に「交通距離」という。）が理事長が別に定める距離以上である職員にあっては、その額に、45,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて理事長が別に定める額を加算した額）とする。
- 3 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均衡上必要があると認められるものとして理事長が別に定める職員には、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。
- 4 前3項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給の調整に関する事項その他単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(特殊勤務手当)

- 第14条 特殊な勤務に従事し、その勤務に対する給与について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認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性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、支給対象者及び手当の額は、次のとおりとする。
- (1) 専攻科手当
専攻科の授業を担当する教授、准教授、講師又は助教で理事長が指定するものに対し、月額6千円を支給する。
- (2) 入試問題作成手当

入試問題作成委員の業務に従事する教育職員で理事長が指定するものに対し、5万円を支給する。

(給与の減額)

第15条 職員が勤務しないときは、公立大学法人大分県立芸術文化短期大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「勤務時間等規程」という。）第8条第1号に規定する祝日法による休日（勤務時間等規程第9条第1項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。）又は勤務時間等規程第8条第2号に規定する年末年始の休日（勤務時間等規程第9条第1項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。）又は職員勤務時間規程第2条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間である場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき理事長の承認があった場合を除くほか、その勤務しない1時間につき、第17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。ただし、私傷病（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項に規定する勤務をいう。第23条第1項において同じ。）による負傷又は疾病及び結核性疾患を除く。）のため、勤務時間等規程により休暇が与えられた場合において引き続き180日を超えるときは、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額の2分の1を減額して支給する。

(時間外勤務手当)

第16条 正規の勤務時間外に勤務することを命じられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第17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100分の125から100分の150までの範囲内で理事長が別に定める割合（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）を乗じて得た額を時間外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における勤務

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務

2 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（以下この規程において「第1項勤務」という。）の時間及び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、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務（以下この条において「第3項勤務」という。）の時間の合計時間が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に対して、第1項及び前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第17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勤務の区分に応じて、当該各号に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 第1項勤務 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項勤務 100分の50

3 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（職員勤務時間規程第7条の規定に基づく週休日における勤務のうち給与細則で定めるものを除く。以下この規程において「特定第1項勤務」という。）の時間及び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、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務（給与細則で定める時間の勤務を除く。以下この条において「特

定第3項勤務」という。)の時間の合計時間が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に対して、第1項及び前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第17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勤務の区分に応じて、当該各号に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 第1項勤務 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項勤務 100分の50

4 職員勤務時間規程第2第2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかつたときは、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時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外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17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勤務の区分に応じて、当該各号に定める割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

(1) 特定第1項勤務 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項に規定する細則で定める割合 (その時間が午後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) 特定第3項勤務 100分の50 から第2項に規定する細則で定める割合を減じた割合

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第17条 前2条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額その他理事長が別に定める手当の額の合計額に1.2を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に5.2を乗じたものから7時間45分に1.8を乗じたものを減じたもので除して得た額とする。

(期末手当)

第18条 期末手当は6月1日及び12月1日(以下この条から第20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、それぞれ基準日の属する月における第5条第3項に定める日(次条及び第20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か月以内に退職し、若しくは就業規則第22条第2項第1号の規定により解雇となり、又は死亡した職員(第23条第6項の規定の適用を受ける職員及び理事長が別に定める職員を除く。)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、6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じて得た額(教育職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級以上であるもの及び事務職員給料表の適用を受ける者でその職務の級が8級以上であるもの(これらの職員のうち、理事長が別に定める職員を除く。第21条において「特定管理職員」という。)にあっては、6月に支給する場合においては100分の102.5、12月に支給する場合においては100分の117.5を乗じて得た額)に、基準日以前6か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か月 100分の100

(2) 5か月以上6か月未満 100分の80

(3) 3か月以上5か月未満 100分の60

(4) 3か月未満 100分の30」

- 3 前項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは解雇となり、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは解雇となり、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。
- 4 理事長が別に定める職員については、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務の級等を考慮して理事長が別に定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額（理事長が別に定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、その額に給料月額に100分の25を超えない範囲内で理事長が別に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。
- 5 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第19条 次の各号の一に該当する者には、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43条第1項第4号及び第5号の規定により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22条第2項第2号及び第3号の規定により解雇となった職員
- (3) 基準日前1か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錮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錮以上の刑に処せられたもの

第20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の間に離職したものが次の各号の一に該当する場合は、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。第3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じると認めるとき。
- 2 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

- 3 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。
- 4 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。
- 5 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(勤勉手当)

第21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、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月における第5条第3項に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22条第2項第1号の規定により解雇となり、又は死亡した職員(理事長が別に定める職員を除く。)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、理事長が別に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、理事長が支給する勤勉手当の額の総額は、各職員の勤勉手当基礎額に各職員がそれぞれの基準日現在(退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員にあっては、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67.5(特定管理職員にあっては100分の87.5)を乗じて得た額の総額を超えてはならない。
- 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。
- 4 第18条第4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5項中「前項」とあるのは「第21条第3項」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19条中「前条第1項」とあるのは「第21条第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日(第21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(同項に規定する理事長が別に定める日をいう。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22条 第16条の規定は、第7条に規定する職にある職員には適用しない。

(休職者の給与)

第23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就業規則第13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、給与の全額を支給する。

- 2 職員が結核性疾患にかかる就業規則第13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2年に達するまでは、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、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13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2年に達するまでは、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当のそれぞれ100の80を支給することができる。

- 4 職員が就業規則第13条第1項第2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、給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100の60以内を支給することができる。
- 5 職員が前各項に掲げる事由以外の事由により休職にされたときは、その休職の期間中、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当のそれぞれ100の70以内を支給することができる。
- 6 第2項、第3項又は前項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第18条第1項に規定する基準日前1か月以内に退職し、若しくは就業規則第22条第2項第1号の規定により解雇となり、又は死亡したときは、同項の規定により基準日の属する月における第5条第3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。ただし、理事長が別に定める職員については、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19条及び第20条の規定を準用する。この場合において、第19条中「前条第1項」とあるのは「第23条第6項」と読み替えるものとする。

(給与の支払)

第24条 給与の支払は、職員の申出により、口座振込みの方法により行うことができる。

(その他)

第25条 この規程に定めるもののほか、職員の給与に関して必要な事項は別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。

(給与の特例)

- 2 職員の平成18年4月1日から平成19年3月31日までの間における給料月額、第3条及び第4条の規定にかかわらず、これらの規定により定められる額から、当該額に100の2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)を減じて得た額とする(手当の額及び勤務1時間当たりの給与額(第15条の規定を適用する場合における勤務1時間当たりの給与額を除く。))の算定の基礎となる場合を除く。)
- 3 第8条の規定により管理職手当を支給される職員の平成18年4月1日から平成19年3月31日までの間における管理職手当の月額、同条の規定にかかわらず、同条の規定により定められる額から、その額に100の10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)を減じて得た額とする。ただし、地域手当の額の算定の基礎となる場合の管理職手当の額は、同項の規定により定められる額とする。
- 4 施行日の前日において大分県立芸術文化短期大学学長であった職員で、給与条例第11条に規定する管理職手当の支給を受けていた者のうち、施行日の前日から引き続いて学長である者については、なお従前の例による。

(承継教員の給与に関する経過措置)

- 5 施行日の前日において職員の給与に関する条例(昭和32年大分県条例第39号。以下「給与条例」という。)第6条に規定する給料表の適用を受けていた職員で、公立大学法人大分県立看護科学大学及び公立大学法人大分県立芸術文化短期大学への職員の引継ぎに関する条例(平成1

8年大分県条例第19号)の適用を受けるものの施行日における第3条第1項に規定する給料表については、別に辞令を発せられない限り、教育職員給料表(別表第1)を適用するものとする。

6 前項の場合において、施行日における職務の級、号給及び昇給期間等の決定に関して必要な事項は、理事長が別に定める。

7 施行日の前日までに、給与条例の規定により認定されていた扶養手当、住居手当、通勤手当及び単身赴任手当については、施行日において、この規定により認定されたものとみなす。

附 則

(施行期日)

1 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)

2 改正後の管理職手当の額が経過措置基準額(この改正の施行の日の前日に管理職手当を支給されていた職員が、改正前の給与規程附則第3項の規定の適用がなかったとしたならば受けることとなる管理職手当の額をいう。以下同じ。)に達しないこととなる職員には、当該管理職手当の額のほか、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。

(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 100分の75

(3) 平成21年4月1日から平成22年3月31日 100分の50

(4) 平成22年4月1日から平成23年3月31日 100分の25

附 則

(施行期日)

この規程は、平成19年4月1日から施行する。ただし、改正後の規定(第21条の規定を除く。)は、平成19年4月1日に遡及して適用する。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成20年10月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成21年6月1日から施行する。

(平成21年6月に支給する期末手当及び勤務手当に関する特例措置)

- 2 平成21年6月に支給する期末手当に関する第18条第2項については、「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」に、平成21年6月に支給する勤勉手当に関する第21条第2項については、「100分の75」とあるのは「100分の70」とし、「100分の95」とあるのは「100分の85」とする。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成21年12月1日から施行する。

(平成21年12月に支給する期末手当に関する特例措置)

- 2 平成21年12月に支給する期末手当の額は、改正後の職員給与規程第18条第2項(同条第3項の規定により読み替えて適用する場合も含む。)及び第23条第1項から第3項まで、第5項若しくは第6項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額(以下この項において「基準額」という。)から次に掲げる額の合計額(以下この項において「調整額」という。)に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。
- 一 平成21年4月1日(同月2日から同年12月1日までの間に職員(就業規則第2条に規定する職員。以下この項において同じ。)以外の者又は職員であつて適用される給料表が並びに職務の級及び号級がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄及び号級欄に掲げるものであるものからこれら職員以外の職員(以下この項において「減額改定対象職員」という。)となった者にあつては、その減額改定対象職員となった日(当該日が2以上あるときは、当該日のうち定める日)において減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当(職員給与規程第14条第2項で定める基礎額)、及び給料の調整額の月額合計額に100分の0.22を乗じて得た額に、平成21年4月から同年11月までの月数(同年4月1日からこの条例の施行の日(以下「施行日」という。)の前日までの期間において、在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間その他の期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間を考慮して月数を減じた月数)を乗じて得た額

給料	職務の級	号 級
事 務	1 級	1 号級から 5 8 号級まで
	2 級	1 号級から 2 4 号級まで
	3 級	1 号級から 8 号級まで
教 育	1 級	1 号級から 3 2 号級まで
	2 級	1 号級から 1 2 号級まで

- 二 平成21年6月1日において減額改定対象職員であった者(任用の事情を考慮して人事委員会規則で定める者を除く。)に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.22を乗じて得た額

- 3 附則第4項中の施行日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員でその者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額(規定する減額改定対象職員である者にあ

っては、当該給料月額に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、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。

附 則

(施行期日)

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)

- 1 この規程は、平成22年12月1日から施行する。ただし、第11条第1項第1号、第16条第2項、第18条第2項及び第21条第2項の規定は平成23年4月1日から施行する。

(平成22年12月に支給する期末勤勉手当)

- 2 平成22年12月に支給する期末手当に関する第18条第2項の適用については、「100分の150」とあるのは「100分の137.5」と、「100分の130」とあるのは「100分の117.5」と、平成22年12月に支給する勤勉手当については、第21条第2項中、「100分の70」とあるのは「100分の65」と、「100分の90」とあるのは「100分の87.5」と読み替えるものとする。

(平成22年12月に支給する期末手当に関する特例措置)

- 3 平成22年12月に支給する期末手当の額は、改正後の職員給与規程第18条第2項(同条第3項の規定により読み替えて適用する場合も含む。)及び第23条第1項から第3項まで、第5項若しくは第6項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額(以下この項において「基準額」という。)から次に掲げる額の合計額(以下この項において「調整額」という。)に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。
- 一 平成22年4月1日(同月2日から同年12月1日までの間に職員(就業規則第2条に規定する職員。以下この項において同じ。)以外の者又は職員であって適用される給料表が並びに職務の級及び号級がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄及び号級欄に掲げるものであるものからこれら職員以外の職員(以下この項において「減額改定対象職員」という。)となった者)にあつては、その減額改定対象職員となった日(当該日が2以上あるときは、当該日のうち定める日)において減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当(職員給与規程第14条第2項で定める基礎額)、及び給料の調整額の月額の合計額に100分の0.2を乗じて得た額に、平成22年4月から同年11月までの月数(同年4月1日からこの条例の施行の日(以下「施行日」という。)の前日までの期間において、在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間その他の期間がある職員)にあつては、当該月数から当該期間を考慮して月数を減じた月数)を乗じて得た額

給料	職務の級	号給
事務	1級	1号給から93号給まで
	2級	1号給から64号給まで
	3級	1号給から48号給まで

	4級	1号給から32号給まで
	5級	1号給から24号給まで
	6級	1号給から16号給まで
	7級	1号給から4号給まで
教育	1級	1号給から72号給まで
	2級	1号給から52号給まで
	3級	1号給から40号給まで
	4級	1号給から12号給まで

二 平成22年6月1日において減額改定対象職員であった者に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.2を乗じて得た額

4 給与規程第8条における管理職手当支給者で、平成22年3月31日現在において55歳以上の職員に係る管理職手当の額は、支給月額に100分の98.5を乗じた額とする。その額に1円未満の数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。

5 管理職手当に関する経過措置に伴う経過措置基準額が現給補償額を基礎としている場合について、経過措置基準額は、平成19年3月31日現在の管理職手当の額に100分の99.59を乗じて得た額とする。その額に1円未満の数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。

6 附則第1項中の施行日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員でその者のける給料月額が同日において受けていた給料月額（規定する減額改定対象職員である者については、当該給料月額に100分の99.59を乗じて得た額とし、その額に1円未満の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、給料月のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。