

## 公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程

平成 20 年 4 月 1 日  
規 程 第 5 7 号  
(最終改正 令和 6 年 12 月 16 日)

### (目的)

第 1 条 この規程は、公立大学法人青森県立保健大学職員就業規則（平成20年規程第56号。以下「職員就業規則」という。）第27条の規定に基づき、公立大学法人青森県立保健大学（以下「法人」という。）に勤務する職員（職員就業規則第 3 条第 1 項に規定する職員及び同規則附則第 3 項に規定する承継職員並びに第21条第 1 項及び第21条の 2 第 1 項の規定により採用される職員をいう。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。

### (法令との関連)

第 2 条 給与の支給等に関して、この規程に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他法令の定めるところによる。

### (給与)

第 3 条 職員の給与は、基本給及び諸手当とし、次の各号に定めるところによる。

- (1) 基本給は、給料とする。
- (2) 諸手当は、大学院研究科担当手当、管理職手当、学長特別補佐手当、初任給調整手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、入学試験問題作成手当、産業医手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当とする。

### (給料)

第 4 条 給料は、正規の勤務時間による勤務に対する報酬として、この規程の定めるところにより支給する。

### (給料表等)

第 5 条 給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところによる。

- (1) 事務職給料表（別表 1）
- (2) 教育職給料表（別表 2）
- (3) 指定職給料表（別表 3）

2 前項の給料表（以下「給料表」という。）は、別に定めのあるもののほか、職員就業規則第 3 条第 1 項に規定する職員及び同規則附則第 3 項に規定する承継職員に適用する。

3 職員（指定職給料表の適用を受ける職員を除く。）の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づき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職務の内容は、別に定める。

第 6 条 指定職給料表の適用を受ける職員の給料月額は、同表に掲げる給料月額のうち、学長については 2 号給の額とする。

### (初任給、昇格、昇給等)

第 7 条 法人は、第 5 条第 3 項の規定に基づく分類の基準に適合するように、かつ、予算の範囲内で、職務の級の定数を設定し、又は改定することができる。

2 新たに採用する者（指定職給料表の適用を受ける職員を除く。）の号給は、その者の学歴、免許・資格、職務経験等を考慮して、別に定める初任給の基準に従い決定する。

3 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合（指定職給料表の適用を受ける職員が他の給

料表の適用を受けることとなった場合を含む。) 又は一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は、別に定める基準に従い決定する。

- 4 前2項の規定により号給を決定する場合において、他の職員との均衡上必要と認めるときは、別に定めるところにより、その者の号給を決定することができる。
- 5 職員（指定職給料表の適用を受ける職員を除く。）の昇給は、第8条に規定する日に、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。この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が職員就業規則第38条の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして別に定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。
- 6 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号給数は、前項前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない職員の昇給の号給数を4号給（事務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4級であるものにあつては、3号給）とすることを標準として別に定める基準に従い決定するものとする。
- 7 55歳（当該年齢に達した日以後における最初の3月31日に当該年齢に達したものとする。）を超える職員の第5項の規定による昇給は、同項前段に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好であり、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて別に定める基準に従い決定するものとする。
- 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 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。
- 10 職員就業規則第21条第1項又は第21条の2第1項の規定により採用された職員（以下「再雇用職員」という。）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。

第7条の2 職員就業規則第21条の2第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再雇用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前条第10項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、公立大学法人青森県立保健大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（平成20年規程第72号。以下「勤務時間等規程」という。）第2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（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。

（昇給日）

第8条 昇給日は、初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則（平成20年規程第58号）第30条又は第31条に定めるものを除き、毎年4月1日とする。

（昇格）

第9条 別に定める昇格基準を充たし、かつ、勤務成績が良好な職員については、その者の職務に応じ、その者の属する職務の級を1級上位の職務の級に昇格させることができる。

- 2 前項の場合における職員の昇格後の号給の取扱いについては、別に定める。

（降格）

第10条 職員就業規則第12条の3の規定により職員を降任したときは、その者の属する職務の級を下位の級に降格させることができる。

- 2 前項の場合における職員の降格後の号給の取扱いについては、別に定める。

（初任給基準又は給料表の適用を異にする異動）

第11条 職員を給料表の適用を異にすることなく、初任給基準表に異なる初任給の定めがある他の職種に属する職務に異動させる場合、又は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。

- 2 前項の異動をした職員の当該異動後の号給の取扱いについては、別に定める。

(給料の支給)

第12条 給料の計算期間(以下「給与期間」という。)は、月の1日から末日までとし、その支給日は毎月21日とする。ただし、その日が日曜日、土曜日又は国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号。以下「祝日法」という。)に規定する休日(以下「祝日法による休日」という。)の場合は、その日前において、その日に最も近い日曜日、土曜日又は祝日法による休日でない日とする。

(日割計算)

第13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、死亡したときはその月まで給料を支給する。
- 3 前2項の規定により、給料を支給する場合であって、給与期間の初日から支給するとき以外のとき、又は給与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、その給与期間の現日数から勤務を要しない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。

(給与の支給方法)

第14条 職員の給料は、その全額を現金で、直接職員に支払うものとする。ただし、法令又は労使協定(労基法第24条ただし書に規定する協定をいう。)に基づき職員の給与から控除すべき金額がある場合には、その職員に支払うべき給与の額から、その金額を控除して支払うものとする。

- 2 職員が給与の全部又は一部につき自己の預金又は貯金への振込みを申し出た場合には、前項の規定にかかわらず、その方法によって支払うことができる。
- 3 前2項に定めるもののほか、給与の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(大学院研究科担当手当)

第15条 大学院研究科担当手当は、教育職給料表の適用を受ける職員のうち次の各号のいずれかに該当する者に支給する。

- (1) 大学院研究科の授業を、年度を通じて合計2単位以上担当する者(ただし、理事長が別に指定する授業を除く。)
  - (2) 大学院研究科において指導教員として学生に対する研究指導(大学院設置基準(昭和49年文部省令第28号)第11条に規定するものをいう。)を担当する者
- 2 大学院研究科担当手当の月額はその各号に定めるとおりとし、それぞれを加算した額を支給する。ただし、その額が45,300円を超えるときは、45,300円とする。
- (1) 研究指導を担当する博士後期課程の学生1人につき 10,000円
  - (2) 研究指導を担当する博士前期課程の学生1人につき 7,000円
  - (3) 大学院研究科の授業を、年度を通じて合計2単位以上担当する者 5,300円
  - (4) 博士前期課程CNSコースにおける実習科目を担当する者 5,000円

なお、1号及び2号の各学生数には、休学中の学生は含まないものとする。

(管理職手当)

第16条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員の職のうち別に指定するものについて、その職務の特殊性に基づき支給する。

- 2 前項の規定による管理職手当の額は、その職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額の100分の25以内とする。
- 3 前2項に規定するもののほか、管理職手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(学長特別補佐手当)

第16条の2 学長特別補佐手当は、法人が任命した学長特別補佐について、その職務の特殊性に基づき支給する。

- 2 前項の規定による学長特別補佐手当の月額は、教育職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるものにあつては49,600円とし、教育職給料表3級以下であるものにあつては31,700円とする。

3 前項に規定するもののほか、特別の事情があるものについては、別に定める。

(初任給調整手当)

第17条 医学又は歯学に関する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職で別に定めるものに新たに採用された職員には、月額51,600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、採用の日から別に定める期間を経過した日以降1年を経過するごとにその額を減じて、初任給調整手当として支給する。

2 前項の職に在職する職員のうち、同項の規定により初任給調整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職員には、同項の規定に準じて、初任給調整手当を支給する。

3 前2項の規定により初任給調整手当の支給を受ける職員の範囲、初任給調整手当の支給期間及び支給額その他初任給調整手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(扶養手当)

第18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、事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が9級であるもの及び指定職給料表の適用を受ける職員（以下「事務9級職員等」という。）に対しては、支給しない。

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) 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) 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) 60歳以上の父母及び祖父母

(5) 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（事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び教育職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるもの（期末手当基礎額等に係る加算割合が100分の20であるものに限る。）

（以下「事務8級職員等」という。）にあつては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15歳に達する日以後の最初の4月1日から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。

5 第2項に規定する他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けている者には、次に掲げる者は含まれないものとする。

(1) 職員の配偶者若しくは兄弟姉妹等が受ける扶養手当又は民間事業所その他のこれに相当する手当の支給の基礎となっている者

(2) 年額130万円以上の恒常的な所得があると見込まれる者

第19条 新たに職員となった者に扶養親族（事務9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）

がある場合、事務9級職員等から事務9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合又は職員に次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その職員は、直ちに扶養親族届（様式第1）によりその旨を法人に届け出し、法人は、扶養親族簿（様式第2）によりその届出に係る事実及び扶養手当の月額を認定しなければならない。当該認定を行う場合において必要と認めるときは、法人は職員に対し扶養の事実等を証明するに足りる書類の提出を求めることができる。

(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（事務9級職員等に扶養親族たる配

偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。)

(2) 扶養親族としての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、22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族としての要件を欠くに至った場合及び事務9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合を除く。)

2 法人は、前項の規定により認定した職員の扶養親族に係る事項その他の扶養手当の支給に関する事項を扶養手当認定簿に記載するものとする。

3 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族（事務9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合においてはその者が職員となった日、事務9級職員等から事務9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で第1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事務9級職員等以外の職員となった日、職員に扶養親族（事務9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同項第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が退職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が退職し、又は死亡した日、事務9級職員等以外の職員から事務9級職員等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事務9級職員等となった日、扶養手当を受けている職員の扶養親族（事務9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものの全てが扶養親族たるの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。

4 扶養手当は、次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、第1号又は第3号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定について準用する。

(1) 扶養手当を受けている職員に更に第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（事務9級職員等にあつては、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事務9級職員等が事務9級職員等以外の職員となった場合

(4) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある事務8級職員等が事務8級職員等及び事務9級職員等以外の職員となった場合

(5) 扶養親族たる配偶者、父母等で第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事務9級職員等以外のものが事務9級職員等となった場合

(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事務8級職員等及び事務9級職員等以外のものが事務8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

5 法人は、現に扶養手当の支給を受けている職員の扶養親族が前条第2項の扶養親族たる要件を具備しているかどうか及び扶養手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。この場合においては、第1項後段の規定を準用する。

(住居手当)

第20条 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。

- (1) 自ら居住するため住宅（貸間を含む。次号において同じ。）を借り受け、月額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（別に定める職員を除き、再雇用職員にあつては、第22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に限る。）
  - (2) 第22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（再雇用職員は除く。）で、配偶者が居住するための住宅（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別に定めるもの
- 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（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 前号の規定の例により算出した額の2分の1に相当する額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）
- 3 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、別に定める。

(通勤手当)

第21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つて交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。）
  - (2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で別に定めるもの（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。）
  - (3) 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員（交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。）
- 2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。
- (1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、別に定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1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、1か月当たりの運賃等相当額から55,000円を減じた額の2分の1の額（その額が20,000円を超えるときは、20,000円）を55,000円に加算した額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、当該合計額から55,000円を減じた額の2分の1の額（その額が20,000円を超えるときは、

20,000円)を55,000円に加算した額に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

(2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額(再雇用短時間勤務職員のうち、支給単位期間の通勤回数を考慮して別に定める職員にあっては、その額から、その額に別に定める割合を乗じて得た額を減じた額)

ア 4輪の自動車を使用する職員以外の職員 自動車等の使用距離が片道5キロメートル未満である職員 にあっては2,000円、自動車等の使用距離が片道5キロメートル以上である職員 にあっては18,900円の範囲内でその使用距離に応じ、支給単位期間につき別に定める額を2,000円に加算した額

イ 4輪の自動車を使用する職員 自動車等の使用距離が片道4キロメートル未満である職員 にあっては2,000円、自動車等の使用距離が片道4キロメートル以上である職員 にあっては44,000円の範囲内でその使用距離に応じ、支給単位期間につき別に定める額を2,000円に加算した額

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して別に定める区分に応じ、前2号に定める額(1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、当該合計額から55,000円を減じた額の2分の1の額(その額が20,000円を超えるときは、20,000円)を55,000円に加算した額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 通勤に利用される交通機関等を考慮して別に定める職員に対する前項第1号又は第3号の規定の適用については、「55,000円」とあるのは「70,000円」とする。

4 第1項第1号又は第3号に掲げる職員で別に定めるもののうち、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職員の通勤手当の額は、前2項の規定にかかわらず、運賃等相当額に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に相当する額を加算した額を運賃等相当額とみなして前二項の規定により算出した額とする。

5 通勤手当は、支給単位期間(別に定める通勤手当にあっては、当該定める期間)に係る最初の月の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、退職その他の別に定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して別に定める額を返納させるものとする。

7 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6か月を超えない範囲内で1か月を単位として別に定める期間(自動車等に係る通勤手当にあっては、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、別に定める。

(単身赴任手当)

第22条 在勤する事業場の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の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、当該事業場の移転の直前の住居から当該事業場の移転の直後に在勤する事業場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事業場に通勤することが、通勤距離

等を考慮して当該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、30,000円（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。）が別に定める距離以上である職員にあっては、その額に、70,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて別に定める額を加算した額）とする。
- 3 国若しくは地方公共団体の職員又は国立大学法人若しくは他の公立大学法人の職員であった者から引き続き職員となり、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、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する事業場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職員（採用の事情等を考慮して人事交流等により職員となった者に限る。）その他第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、別に定める。

（入学試験問題作成手当）

第23条 入学試験問題作成手当は、教育職給料表の適用を受ける職員のうち、入学者選抜試験の問題作成の業務に従事した職員に支給する。

- 2 入学試験問題作成手当の額は、従事した問題作成業務1回につき10,000円とする。

（産業医手当）

第24条 産業医手当は、教育職給料表の適用を受ける職員のうち、公立大学法人青森県立保健大学職員安全衛生管理規程（平成20年規程第78号）第13条に規定する産業医に指名された職員に支給する。

- 2 産業医手当の月額、10,000円とする。

（給与の減額）

第25条 職員が勤務しないときは、勤務時間等規程第4条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間、勤務時間等規程第5条に規定する祝日法による休日（勤務時間等規程第6条の規定に基づき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5条に規定する年末年始の休日（勤務時間等規程第6条の規定に基づき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。）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、基本給に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額を減額した給与を支給する。

（時間外勤務手当）

第26条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には、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29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外にした次に掲げる勤務の区分に応じて当該各号に定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間にある場合は、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（次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に次条に規定する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

- 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、正規の勤務時間外にした



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「正規の勤務時間外にした次に掲げる勤務の区分に応じて当該各号に定める割合」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、勤務時間等規程第4条の規定に基づき、あらかじめ勤務時間等規程第3条第2項、第3条の2第1項又は第2項の規定により割り振られた1週間の勤務時間（以下この条において「割振り変更前の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の勤務時間を超えて勤務した全時間（次項に定める時間を除く。）に対して、勤務1時間につき、第29条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。
- 4 前項で定める時間は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、次に定める時間とする。
  - (1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 勤務時間等規程第5条に規定する祝日法による休日等又は年末年始の休日等（以下「休日等」という。）が属する週において、次条の規定により休日勤務手当が支給される時間
  - (2) 再雇用短時間勤務職員
    - ア 割振り変更前の勤務時間が勤務時間等規程第2条第1項に規定する勤務時間以上である週の場合 休日等が属する週において、次条の規定により休日勤務手当が支給される時間
    - イ 割振り変更前の勤務時間が勤務時間等規程第2条第1項に規定する勤務時間未満である週の場合 勤務時間等規程第2条第1項に規定する勤務時間から割振り変更前の勤務時間を差し引いた時間数に相当する時間（休日等が属する週においては、当該時間に次条の規定により休日勤務手当が支給される時間を加えた時間）に達するまでの時間
    - ウ イの規定にかかわらず、週休日及び勤務時間の割振りについて定めることとなる期間（以下「割振り単位期間」という。）が1週間を超える場合で、一の割振り単位期間におけるイの規定により得られる時間が、38.75に当該割振り単位期間の歴日数を乗じて得た数を7で除して得た数から当該割振り単位期間における割振り変更前の勤務時間の合計時間を差し引いた時間に相当する時間（当該割振り単位期間に休日等が属する場合には、当該時間に次条の規定により休日勤務手当が支給される時間を加えた時間）を超える場合にあっては、当該相当する時間に達するまでの時間
  - (3) 公立大学法人青森県立保健大学職員育児休業等規程（平成20年4月規程第73号。以下「育児休業等規程」という。）第12条第1項に規定する育児短時間勤務職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）
    - ア 育児休業等規程第20条の規定により読み替えられた前項に規定する割振り変更前の勤務時間（以下この号において「割振り変更前の勤務時間」という。）が育児休業等規程第19条の規定により読み替えられた勤務時間等規程第2条第1項本文に規定する勤務時間以上である週の場合 休日等が属する週において、次条の規定により休日勤務手当が支給される時間
    - イ 割振り変更前の勤務時間が育児休業等規程第19条の規定により読み替えられた勤務時間等規程第2条第1項本文に規定する勤務時間未満である週の場合 育児休業等規程第19条の規定により読み替えられた勤務時間等規程第2条第1項本文に規定する勤務時間から割振り変更前の勤務時間を差し引いた時間数に相当する時間（休日等が属する週においては、当該時間に次条の規定により休日勤務手当が支給される時間を加えた時間）に達するまでの時間
    - ウ イの規定にかかわらず、割振り単位期間が1週間を超える場合で、一の割振り単位期間におけるイの規定により得られる時間が、38.75に当該割振り単位期間の歴日数を乗じて得た数を7で除して得た数から当該割振り単位期間における割振り変更前の勤務時間の合計時間を差し引いた時間に相当する時間（当該割振り単位期間に休日等が属する場合には、当該時間に次条の規定により休日勤務手当が支給される時間を加えた時間）を超える場合にあっては、当該相当する時間に達するまでの時間

- 5 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間外にし、及び勤務時間等規程第4条の規定により割振り変更前の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、割振り変更前の勤務時間を超えてした勤務の時間（前項に規定する時間を除く。）が1か月について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。）及び第3項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第29条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150（正規の勤務時間外にした勤務が午後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、割振り変更前の勤務時間を超えてした勤務の場合は100分の50）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。
- 6 勤務時間等規程第4条の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29条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、100分の150から第1項に規定する割合を減じた割合（正規の勤務時間外にした勤務に係る当該時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は100分の175から同項に規定する割合に100分の25を加算した割合を減じた割合、割振り変更前の勤務時間を超えてした勤務に係る当該時間の場合は100分の50から第4項に規定する割合を減じた割合）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。
- 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「第1項に規定する割合」とあり、及び「同項に規定する割合」とあるのは、「100分の100」とする。

（休日勤務手当）

第27条 祝日法による休日等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29条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。

（管理職員特別勤務手当）

第28条 第16条第1項に規定する職にある職員又は指定職給料表の適用を受ける職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、管理職員特別勤務手当を支給する。

- (1) 臨時又は緊急の必要その他の業務の運営の必要により週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等（次号において「週休日等」という。）に勤務した場合
  - (2) 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零時から午前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
- 2 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) 前項第1号に掲げる場合 同号の勤務一回につき、第16条第1項に規定する職にある職員にあっては12,000円を超えない範囲内において理事長が別に定める額、指定職給料表の適用を受ける職員にあっては当該額のうち最高のものに100分の150を乗じて得た額とする。ただし、前項の規定による勤務に従事する時間等を考慮して理事長が別に定める勤務にあっては、それぞれその額に100分の150を乗じて得た額とする。
  - (2) 前項第2号に掲げる場合 勤務一回につき6,000円を超えない範囲内において理事長が別に定める額
- 3 前2項に規定するもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（時間外勤務手当等に係る勤務1時間当たりの給与額の算出）

第29条 第26条及び第27条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給、初任給調整手当及び寒冷地手当の額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから次条で

定める時間を減じたもので除して得た額とする。

第29条の2 前条で定める時間は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、次に定める時間とする。

- (1) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 毎年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等規程第5条に規定する祝日法による休日（以下この条において「祝日法による休日」という。）及び年末年始の休日（以下この条において「年末年始の休日」という。）の日数から土曜日に当たる祝日法による休日及び日曜日又は土曜日に当たる年末年始の休日の日数を減じたものに7時間45分を乗じて得た時間
- (2) 再雇用短時間勤務職員 前号の規定による時間に公立大学法人青森県立保健大学再雇用職員就業規則（平成20年規程第86号）第30条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を勤務時間等規程第2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時間
- (3) 育児短時間勤務職員 第1号の規定による時間に育児休業等規程第19条の規定により読み替えられた勤務時間等規程第2条第1項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間を同項本文に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た時間  
（期末手当）

第30条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第32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、6月30日又は12月10日（この日が日曜日又は土曜日に当たるときは、この日前において、この日に最も近い日曜日又は土曜日でない日。以下この条において「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、又は死亡した職員（第38条第6項の適用を受ける職員及び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、それぞれ100分の125（事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの並びに同表及び指定職給料表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの（これらの職員のうち、別に定める職員を除く。以下「特定幹部職員」という。）にあっては、100分の105、指定職給料表の適用を受ける職員にあっては、100分の65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 再雇用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の125」とあるのは「100分の70」と、「100分の105」とあるのは「100分の60」と、「100分の65」とあるのは「100分の36.25」とする。

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき基本給及び扶養手当の月額合計額とする。

5 事務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、同表及び指定職給料表以外の各給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各給料表につき別に定めるもの並びに指定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、基本給に職制上の段階、職務の級等を考慮して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別に定める割合を乗じて得た額（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。

6 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、別に定める。

第31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、職員就業規則第38条第2項の規定により懲戒解雇された職員
- (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、職員就業規則第22条第2項の規定により解雇された職員（同項第1号に該当して解雇された職員を除く。）
- (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退職した職員（前2号に掲げる者を除く。）で、その退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られた者（当該差し止めを取り消された場合を除く。）で、そ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32条 法人は、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退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) 退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) 退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、法人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ずると認めるとき

2 法人は、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すものとする。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

- (1) 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となつ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つ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つた場合
- (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、法人が、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 法人は、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並びに不服申立てをできる旨及び不服申立期間を記載した説明書を交付しなければならない。

5 前4項に規定するもののほか、期末手当の支給に関し必要な事項は別に定める。

（勤勉手当）

第33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、6月30日又は12月10日（この日が日曜日又は土曜日に当たるときは、この日前において、この日に最も近い日曜日又は土曜日でない日。以下この条において「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、又は死亡した職員（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、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、法人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、正当な理由があると認める場合を除き、それぞれ当該各号に掲げる額を超えないものとする。

(1) 前項の職員のうち再雇用職員以外の職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

ア イに掲げる職員以外の職員 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、又は死亡した職員にあつては、退職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額を加算した額に100分の102.5（特定幹部職員にあつては、100分の122.5）を乗じて得た額の総額

イ 指定職給料表の適用を受ける職員 当該職員の勤勉手当基礎額に100分の112.5を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち再雇用職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

ア イに掲げる職員以外の職員 当該再雇用職員の勤勉手当基礎額に100分の50（特定幹部職員にあつては、100分の60）を乗じて得た額の総額

イ 指定職給料表の適用を受ける職員 当該職員の勤勉手当基礎額に100分の57.5を乗じて得た額の総額

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき基本給の額とする。

4 第30条第5項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第5項中「前項」とあるのは、「第33条第3項」と読み替えるものとする。

5 第1項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、別に定める。

6 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31条中「前条第1項」とあるのは「第33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33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（同項に規定する支給日をいう。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。

#### 第34条（削除）

（寒冷地手当）

第35条 寒冷地手当は、毎年11月から翌年3月までの各月の初日（以下この条において「基準日」という。）において、在職する職員（別に定める職員を除く。以下この条において「支給対象職員」という。）に対して支給する。

2 寒冷地手当の額は、基準日における別表4に掲げる職員の世帯等の区分に応じ、同表に定める額とする。

3 前項の規定にかかわらず、別に定める場合に該当する支給対象職員の寒冷地手当の額は、前項の規定による額を超えない範囲内で、別に定める額とする。

4 前3項に規定するもののほか、寒冷地手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

（特定の職員についての適用除外）

第36条 第15条から第20条まで、第22条、第26条及び第27条の規定は、指定職給料表の適用を受ける職員には適用しない。

2 第26条及び第27条の規定は、第16条第1項に規定する職にある職員には適用しない。

3 第17条から第19条まで、及び第35条の規定は、職員就業規則第21条第1項及び第21条の2第1項の規定により採用される職員には適用しない。

(諸手当の支給方法等)

第37条 諸手当の支給方法等に関し必要な事項は、別に定める。

(休職者の給与)

第38条 職員が業務上負傷し、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、職員就業規則第14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 職員が前項以外の心身の故障により職員就業規則第14条第1項第1号に掲げる理由に該当して休職にされたときには、その休職期間が満1年（結核性疾病にあつては満2年）に達するまでは、給料、扶養手当、住居手当、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれの100分の80を支給することができる。

3 職員が職員就業規則第14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、その休職期間中、給料、扶養手当及び住居手当のそれぞれの100分の60を支給する。

4 職員が職員就業規則第14条第1項第6号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職期間中、給料、扶養手当、住居手当、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ100分の70以内を支給することができる。ただし、職員が業務上の災害を受けたと認められる場合は、100分の100以内を支給することができる。

5 職員が職員就業規則第14条第1項の規定により休職にされたときは、前4項に定める給与を除く外、他のいかなる給与も支給しない。

6 第2項又は第4項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第30条第1項に規定する基準日前1か月以内に退職、又は死亡したときは、第30条第1項の規定による支給日に、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31条及び第32条の規定を準用する。この場合において、第31条中「前条第1項」とあるのは、「第38条第6項」と読み替えるものとする。

(理事長が学長の職を兼ねる場合の給与)

第39条 理事長が学長の職を兼ね、役員としての報酬の支給を受ける場合、職員としての給与は支給しない。

(補則)

第40条 この規程に定めるもののほか、職員の給与に関し必要な事項は、別に定める。

## 附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成20年4月1日から施行する。

(職員の給与に関する特例的減額)

2 職員の平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間における給料月額は、第4条第1項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、当該額に次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる率を乗じて得た額を減じて得た額とする。

(1) 指定職給料表の適用を受ける職員及び管理職手当の区分が1類の職を占める職員 100分の6

(2) 前号の職員以外の職員で、管理職手当の区分が2類の職のうち副学長の職を占めるもの 100分の5

(3) 前2号の職員以外の職員で、管理職手当の区分が2類から5類までのうち、いずれかの職を占

めるもの 100分の4

(4) 前3号の職員以外の職員で、第27条第4項に規定する「事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各給料表につき別に定めるもの」であるもの 100分の3

(5) 前4号の職員以外の職員 100分の2

3 管理職手当を支給される職員の平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間における同手当の月額、第16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、当該額に100分の5を乗じて得た額を減じて得た額とする。

(承継職員)

4 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条の規定により本学の職員となった者の本学の成立の日の前日に受けていた給料及び諸手当については、特に支給要件等に変更がない限り、この規程の施行の日において引き継ぐものとする。

(承継職員)

5 前項に規定する職員及び青森県職員であった者から引き続き給料表の適用を受ける職員となった者その他別に定める職員には、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年3月青森県条例第9号）附則第9項から第11項までの規定の例により、給料を支給する。

6 前項の規定による給料を支給される職員に関する第29条の規定の適用については、これらの規定中「基本給」とあるのは、「基本給と附則第2項の規定による給料の額との合計額」とする。

7 第5項の規定による給料の額が公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程平成27年4月改正規程附則第3項から第5項までの規定による給料の額に満たない場合には、第5項の規定にかかわらず、この規定による給料は、支給しない。

附 則

この規程は、平成20年8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4月1日から施行する。

(職員の給与に関する特例的減額)

2 職員の平成21年4月1日から平成25年6月30日までの間における給料月額は、第4条第1項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、当該額に次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる率を乗じて得た額を減じて得た額とする。

(1) 指定職給料表の適用を受ける職員及び管理職手当の区分が1類の職を占める職員 100分の5

(2) 前号の職員以外の職員で、管理職手当の区分が2類の職を占めるもの 100分の4

(3) 前2号の職員以外の職員で、管理職手当の区分が2類の2から5類までのうち、いずれかの職を占めるもの 100分の3

附 則

1 この規程は、平成21年5月28日から施行する。

2 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第30条第2項及び第33条第2項の規定の適用については、第30条第2項中「100分の140」とあるのは「100分の125」と、「100分の120」とあるのは「100分の110」と、「100分の75」とあるのは「100分の70」と、第33条第2項第1号ア中「100分の72.5」とあるのは「100分の67.5」と、「100分の92.5」とあるのは「100分の82.5」と、同号イ中「100分の85」とあるのは「100分の75」とする。

附 則

1 この規程は、平成21年12月1日から施行する。

2 平成21年12月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第30条第2項及び第33条第2項の規定の

適用については、第30条第2項中「100分の127.5」とあるのは「100分の125」と、「100分の80」とあるのは「100分の75」と、第33条第2項第1号ア中「100分の70」とあるのは「100分の72.5」と、「100分の87.5」とあるのは「100分の92.5」と、同号イ中「100分の80」とあるのは「100分の85」とする。

(平成21年12月に支給する期末手当に関する特例措置)

- 3 平成21年12月に支給する期末手当の額は、前項及び第30条第4項から第6項まで（公立大学法人青森県立保健大学職員育児休業等規程（平成20年規程第73号）第20条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第38条第1項、第2項、第4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。

- (1) 平成21年4月1日（同月2日からこの規程の施行の日（以下「施行日」という。）までの間に職員以外の者又は職員であって適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄及び号給欄に掲げるものであるものからこれらの職員以外の職員（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（同月1日に減額改定対象職員であった者で雇用の事情を考慮して別に定めるものを除く。）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、当該日のうち別に定める日）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、初任給調整手当、扶養手当、住居手当及び単身赴任手当（第22条第2項に規定する別に定める額を除く。）の月額合計額に100分の0.24を乗じて得た額に、8（平成21年4月1日から施行日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別に定める期間がある職員にあつては、8から当該期間を考慮して別に定める数を減じた数）を乗じて得た額

給料表	職務の級	号給
事務職給料表	1級	1号給から56号給まで
	2級	1号給から24号給まで
	3級	1号給から8号給まで
教育職給料表	1級	1号給から32号給まで
	2級	1号給から12号給まで

- (2) 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（雇用の事情を考慮して別に定める者を除く。）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0.24を乗じて得た額

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成22年12月1日から施行する。
- 2 平成22年12月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第30条第2項及び第33条第2項の規定の適用については、第30条第2項中「100分の137.5」とあるのは「100分の135」と、「100分の117.5」とあるのは「100分の112.5」と、「100分の77.5」とあるのは「100分の75」と、第33条第2項第1号ア中「100分の67.5」とあるのは「100分の65」と、同号イ中「100分の77.5」とあるのは「100分の75」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、前項及び第30条第4項から第6項まで（公立大学法人青森県立保健大学職員育児休業等規程（平成20年規程第73号）第20条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第38条第1項、第2項、第4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。

(1) 平成22年4月1日（同月2日からこの規程の施行の日（以下「施行日」という。）までの間に職員以外の者又は職員であって適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄及び号給欄に掲げるものであるものからこれらの職員以外の職員（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（同月1日に減額改定対象職員であった者で雇用の事情を考慮して別に定めるものを除く。）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、当該日のうち別に定める日）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、初任給調整手当、扶養手当、住居手当及び単身赴任手当（第22条第2項に規定する別に定める額を除く。）の月額合計額に100分の0.13を乗じて得た額に、8（同月1日から施行日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別に定める期間がある職員にあつては、8から当該期間を考慮して別に定める数を減じた数）を乗じて得た額

給料表	職務の級	号給
事務職給料表	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
教育職給料表	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

(2) 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（雇用の事情を考慮して別に定める者を除く。）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0.13を乗じて得た額

4 職員の給料の調整額に関する細則（平成20年規程第60号）は廃止する。

#### 附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

#### 附 則

- 1 この規程は、平成23年12月1日から施行する。  
（平成23年12月に支給する期末手当に関する特例措置）
  - 2 平成23年12月に支給する期末手当の額は、第30条第4項から第6項まで（公立大学法人青森県立保健大学職員育児休業等規程（平成20年規程第73号）第20条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第38条第1項、第2項、第4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。
- (1) 平成23年4月1日（同月2日からこの規程の施行の日（以下「施行日」という。）までの間に職員以外の者又は職員であって適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄及び号給欄に掲げるものであるものからこれらの職員以外の職員（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（同月1日に減額改定対象職員であった者で雇用の事情を考慮して別に定めるものを除く。）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、当該日のうち別に定める日）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、初任給調整手当、扶養手当、住居手当及び単身赴任手当（第22条第2項に規定する別に定める額を除く。）の月額合計額に100分の0.4を乗じて得た額に、8（同月1日から施行日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別に定める期間がある職員にあっては、8から当該期間を考慮して別に定める数を減じた数）を乗じて得た額

給料表	職務の級	号給
事務職給料表	1級	1号給から93号給まで
	2級	1号給から76号給まで
	3級	1号給から60号給まで
	4級	1号給から44号給まで
	5級	1号給から36号給まで
	6級	1号給から28号給まで
	7級	1号給から16号給まで
	8級	1号給から4号給まで
教育職給料表	1級	1号給から84号給まで
	2級	1号給から64号給まで
	3級	1号給から52号給まで
	4級	1号給から24号給まで

(2) 平成23年6月1日において減額改定対象職員であった者（雇用の事情を考慮して別に定める者を除く。）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0.4を乗じて得た額

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

- この規程は、平成24年12月1日から施行する。
- 平成24年12月に支給する期末手当に関する第30条第2項の適用については、第30条第2項中「100分の132.5」とあるのは「100分の127.5」と、「100分の112.5」とあるのは「100分の107.5」と、「100分の72.5」とあるのは「100分の67.5」とする。

附 則

この規程は、平成25年6月26日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

（施行期日等）

- この規程は、平成26年12月11日から施行し、平成26年4月1日から適用する。  
（平成26年4月1日前の異動者の号給の調整）
- 平成26年4月1日前に職務の級を異にして異動した職員及び理事長の定めるこれに準ずる職員の同日における号給については、その者が同日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、理事長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。  
（給与の内払）
- 改正後の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程（以下「改正後の給与規程」という。）の規定を適用する場合においては、改正前の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

## 附 則

### (施行期日)

- 1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。  
(施行日前の異動者の号給の調整)
- 2 施行日前に職務の級を異にして異動した職員及び理事長の定めるこれに準ずる職員の施行日における号給については、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ものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、理事長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。  
(給料の切替えに伴う経過措置)
- 3 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に達しないこととなるもの(理事長が定める職員を除く。)には、平成31年3月31日までの間、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。
- 4 施行日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員(前項に規定する職員を除く。)について、同項の規定による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。
- 5 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前2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、前2項の規定に準じて、給料を支給する。
- 6 原始附則第5項に規定する職員について、前3項の規定による給料の額が職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成18年3月青森県条例第9号)附則第9項から第11項までの規定による給料の額を超えない場合には、前3項の規定にかかわらず、これらの規定による給料は、支給しない。

## 附 則

### (施行期日等)

- 1 この規程は、平成28年3月10日から施行し、平成27年4月1日から適用する。  
(平成27年4月1日前の異動者の号給の調整)
- 2 平成27年4月1日前に職務の級を異にして異動した職員及び理事長の定めるこれに準ずる職員の同日における号給については、その者が同日において職務の級を異にする異動等をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、理事長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。  
(給与の内払)
- 3 改正後の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程(以下「改正後の給与規程」という。)の規定を適用する場合には、改正前の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

## 附 則

### (施行期日)

- 1 この規程は、平成28年4月1日から施行する。  
(経過措置)
- 2 この規程の施行の日に改正後の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程(以下「改正後の給与規程」という。)第7条第5項に規定する昇給が行われる場合においては、なお従前の例による。  
(勤勉手当の適用)
- 3 改正後の給与規程第33条第1項中「その者の基準日以前における直近の人事評価の結果」の規定は、教育職給料表及び指定職給料表の適用を受ける職員については、適用しない。

## 附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成28年12月16日から施行し、平成28年4月1日から適用する。

(経過措置)

- 2 平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間を対象期間として支給する扶養手当に係るこの規程の適用については、改正後の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程（以下「改正後給与規程」という。）第18条及び第19条の規定にかかわらず、なお従前の例による。
- 3 改正後給与規程第19条第1項の規定による扶養親族届（様式第1）及び扶養親族簿（様式第2）については、これらの様式の改正規定にかかわらず、平成30年3月31日までの間、なお従前の例によるものとする。

(平成28年6月及び12月に支給する勤勉手当に関する特例措置)

- 4 平成28年6月及び12月に支給する勤勉手当については、第33条第2項第1号ア中「100分の77.5」とあるのは「6月に支給する場合には100分の75」と、「100分の97.5」とあるのは「100分の95）、12月に支給する場合には100分の80（特定幹部職員にあっては、100分の100）」と、同号イ中「100分の87.5」とあるのは「6月に支給する場合には100分の85、12月に支給する場合には100分の90」と、同項第2号ア中「100分の37.5」とあるのは「6月に支給する場合には100分の35」と、「100分の47.5」とあるのは「100分の45）、12月に支給する場合には100分の40（特定幹部職員にあっては、100分の50）」と、同号イ中「100分の45」とあるのは「6月に支給する場合には100分の42.5、12月に支給する場合には100分の47.5」と読み替えて適用する。

(給与の内払)

- 5 改正後給与規程の規定を適用する場合においては、改正前の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後給与規程の規定による給与の内払とみなす。

(平成32年3月31日までの間における扶養手当に関する特例)

- 6 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、改正後給与規程第18条第1項ただし書及び第19条第4項第3号から第6号までの規定は適用せず、改正後給与規程第18条第3項及び第19条の規定の適用については、同項中「扶養親族たる配偶者、父母等については1人につき6,500円（事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び教育職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるもの（期末手当基礎額等に係る加算割合が100分の20であるものに限る。）（以下「事務8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」とあるのは「前項第1号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者」という。）については10,000円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき8,000円（職員に配偶者がいない場合にあっては、そのうち1人については10,000円）、同項第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる父母等」という。）については1人につき6,500円（職員に配偶者及び扶養親族たる子がない場合にあっては、そのうち1人については9,000円）」と、同条第1項中「扶養親族（事務9級職員等にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、事務9級職員等から事務9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「扶養親族」と、「その旨」とあるのは「その旨（新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に第1号に掲げる事実が生じた場合において、その職員に配偶者がいないときは、その旨を含む。）」と、同項第1号中「場合（事務9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）」とあるのは「場合」と、同項中「(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は前条第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、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事務9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合を除く。）」とあるのは「(2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子

又は前条第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。) (3) 扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合(前号に該当する場合を除く。) (4) 扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合(第1号に該当する場合を除く。)」と、同条第3項中「扶養親族(事務9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。)」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、事務9級職員等から事務9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で第1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事務9級職員等以外の職員となった日」とあるのは「なった日」と、「同項の規定による届出に係るものがない場合」とあるのは「第1項の規定による届出に係るものがない場合」と、「死亡した日、事務9級職員等以外の職員から事務9級職員等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事務9級職員等となった日」とあるのは「死亡した日」と、同条第4項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号若しくは第7号」と、「においては、その」とあるのは「又は扶養手当を受けている職員について第1項第3号若しくは第4号に掲げる事実が生じた場合においては、これらの」と、「その日が」とあるのは「これらの日が」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、「の改定」とあるのは「の改定(扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至った場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定並びに扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であつて配偶者及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが扶養親族たる配偶者又は扶養親族たる子を有するに至った場合の当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。)、扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であつて扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定」と、同項第2号中「扶養親族(事務9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。)」とあるのは「扶養親族」とする。

7 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、改正後給与規程第18条第1項ただし書及び第19条第4項第3号から第6号までの規定は適用せず、改正後給与規程改正後給与規程第18条第3項及び第19条の規定の適用については、同項中「扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「前項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族」と、「(事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び教育職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるもの(期末手当基礎額等に係る加算割合が100分の20であるものに限る。)(以下「事務8級職員等」という。))にあつては3,500円)、前項第2号」とあるのは「、同項第2号」と、同条第1項中「扶養親族(事務9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。))がある場合、事務9級職員等から事務9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「扶養親族」と、同項第1号中「場合(事務9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至つた者がある場合を除く。))」とあり、及び同項第2号中「場合及び事務9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至つた者がある場合」とあるのは「場合」と、同条第3項中「扶養親族(事務9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。))」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、事務9級職員等から事務9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で第1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事務9級職員等以外の職員となった日」とあるのは「なった日」と、「同項の規定による届出に係るものがない場合」とあるのは「第1項の規定による届出に係るもの

がない場合」と、「死亡した日、事務9級職員等以外の職員から事務9級職員等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事務9級職員等となった日」とあるのは「死亡した日」と、同条第4項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号又は第7号」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、同項第2号中「扶養親族（事務9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」とする。

- 8 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間は、改正後給与規程第18条第1項ただし書並びに第19条第4項第3号及び第5号の規定は適用せず、改正後給与規程第18条第3項及び第19条の規定の適用については、同項中「扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「前項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）」と、「が8級」とあるのは「が8级以上」と、「事務8級職員等」とあるのは「事務8级以上職員等」と、「前項第2号」とあるのは「同項第2号」と、同条第1項中「扶養親族（事務9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、事務9級職員等から事務9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等」とあるのは「扶養親族」と、同項第1号中「場合（事務9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）」とあり、及び同項第2号中「場合及び事務9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合」とあるのは「場合」と、同条第3項中「扶養親族（事務9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、「なつた日、事務9級職員等から事務9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で第1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事務9級職員等以外の職員となった日」とあるのは「なつた日」と、「同項の規定による届出に係るものがない場合」とあるのは「第1項の規定による届出に係るものがない場合」と、「死亡した日、事務9級職員等以外の職員から事務9級職員等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事務9級職員等となった日」とあるのは「死亡した日」と、同条第4項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号、第4号、第6号又は第7号」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、同項第2号中「扶養親族（事務9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、同項第4号中「事務8級職員等が事務8級職員等及び事務9級職員等」とあるのは「事務8级以上職員等が事務8级以上職員等」と、同項第6号中「事務8級職員等及び事務9級職員等」とあるのは「事務8级以上職員等」と、「が事務8級職員等」とあるのは「が事務8级以上職員等」とする。

#### 附 則

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

#### 附 則

（施行期日等）

- 1 この規程は、平成29年12月15日から施行し、平成29年4月1日から適用する。  
（平成29年6月及び12月に支給する勤勉手当に関する特例措置）
- 2 平成29年6月及び12月に支給する勤勉手当については、第33条第2項第1号ア中「100分の85」とあるのは「、6月に支給する場合においては100分の77.5」と、「100分の105」とあるのは「100分の97.5）、12月に支給する場合においては100分の92.5（特定幹部職員にあつては、100分の112.5）」と、同号イ中「100分の95」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の87.5、12月に支給する場合においては100分の102.5」と、同項第2号ア中「100分の40」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の37.5」と、「100分の50」とあるのは「100分の47.5）、12月に支給する場合においては100分の42.5（特定幹部職員にあつては、100分の52.5）」と、同号イ中「100分の47.5」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の45、12月に支給する場合においては100

分の50」と読み替えて適用する。

(給与の内払)

- 3 改正後給与規程の規定を適用する場合には、改正前の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成30年12月17日から施行し、平成30年4月1日から適用する。ただし、第30条第2項及び第3項の規程については、平成31年4月1日からの適用とする。

(平成30年6月及び12月に支給する勤勉手当に関する特例措置)

- 2 平成30年6月及び12月に支給する勤勉手当については、第33条第2項第1号ア中「100分の87.5」とあるのは「6月に支給する場合には100分の85」と、「100分の107.5」とあるのは「100分の105)、12月に支給する場合には100分の90(特定幹部職員にあっては、100分の110)」と、同号イ中「100分の97.5」とあるのは「6月に支給する場合には100分の95、12月に支給する場合には100分の100」と、同項第2号ア中「100分の42.5」とあるのは「6月に支給する場合には100分の40」と、「100分の52.5」とあるのは「100分の50)、12月に支給する場合には100分の45(特定幹部職員にあっては、100分の55)」と、同号イ中「100分の50」とあるのは「6月に支給する場合には100分の47.5、12月に支給する場合には100分の52.5」と読み替えて適用する。

(給与の内払)

- 3 改正後の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程(以下「改正後の給与規程」という。)の規定を適用する場合には、改正前の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、令和元年12月17日から施行し、平成31年4月1日から適用する。  
(令和元年6月及び12月に支給する勤勉手当に関する特例措置)
- 2 令和元年6月及び12月に支給する勤勉手当については、第33条第2項第1号ア中「100分の90.0」とあるのは「6月に支給する場合には100分の87.5」と、「100分の110.0」とあるのは「100分の107.5)、12月に支給する場合には100分の92.5(特定幹部職員にあっては、100分の112.5)」と、同号イ中「100分の100.0」とあるのは「6月に支給する場合には100分の97.5、12月に支給する場合には100分の102.5」と読み替えて適用する。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、令和2年12月4日から施行し、令和2年11月1日から適用する。  
(令和2年6月及び12月に支給する期末手当に関する特例措置)
- 2 令和2年6月及び12月に支給する期末手当については、第30条第2項中「100分の122.5」とあるのは「6月に支給する場合には100分の125、12月に支給する場合には100分の120」と、「100分の102.5」とあるのは「6月に支給する場合には100分の105、12月に支給する場合には100分の100」、「100分の62.5」とあるのは「6月に支給する場合には100分の65、12月に支給する場合には100分の60」と読み替えて適用する。
- 3 改正後の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程(以下「改正後の給与規程」という。)の規定を適用する場合には、改正前の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、令和3年12月2日から施行し、令和3年12月1日から適用する。  
(令和3年6月及び12月に支給する期末手当に関する特例措置)
- 2 令和3年6月及び12月に支給する期末手当については、第30条第2項中「100分の120」とあるのは「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117.5」と、「100分の100」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の102.5、12月に支給する場合においては100分の97.5」、「100分の60」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の57.5」と、同条第3項中「100分の67.5」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の70、12月に支給する場合においては100分の65」と、「100分の57.5」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の60、12月に支給する場合においては100分の55」、「100分の32.5」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の35、12月に支給する場合においては100分の30」と読み替えて適用する。
- 3 改正後の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程（以下「改正後の給与規程」という。）の規定を適用する場合においては、改正前の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

#### 附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、令和4年12月14日から施行し、令和4年4月1日から適用する。  
(令和4年6月及び12月に支給する勤勉手当に関する特例措置)
- 2 令和4年6月及び12月に支給する勤勉手当については、第33条第2項第1号ア中「100分の95.0」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の90.0」と、「100分の115.0」とあるのは「100分の110.0」、12月に支給する場合においては100分の100.0（特定幹部職員にあっては、100分の120.0）と、同号イ中「100分の105.0」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の100.0、12月に支給する場合においては100分の110.0」と読み替えて適用する。

#### 附 則

この規程は、令和5年4月1日から施行する。

(施行期日等)

- 1 この規程は、令和5年12月15日から施行し、令和5年4月1日から適用する。  
(令和5年6月及び12月に支給する期末手当に関する特例措置)
- 2 令和5年6月及び12月に支給する期末手当については、第30条第2項中「100分の122.5」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の120、12月に支給する場合においては100分の125」と、「100分の102.5」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の100、12月に支給する場合においては100分の105」、「100分の62.5」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の60、12月に支給する場合においては100分の65」と、同条第3項中「100分の68.75」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の67.5、12月に支給する場合においては100分の70」と、「100分の60」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の57.5、12月に支給する場合においては100分の62.5」、「100分の35」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の32.5、12月に支給する場合においては100分の37.5」と読み替えて適用する。  
(令和5年6月及び12月に支給する勤勉手当に関する特例措置)
- 3 令和5年6月及び12月に支給する勤勉手当については、第33条第2項第1号ア中「100分の97.5」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の95」と、「100分の117.5」とあるのは「100分の115」、12月に支給する場合においては100分の100（特定幹部職員にあっては、100分の120）と、同号イ中「100分の107.5」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の105、12月に支給する場合においては100分の110」と、同項第2号ア中「100分の46.25」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の45」と、「100分の56.25」とあるのは「100分の55」、12月に支給する場合においては100分の50（特定幹部職員にあっては、100分の60）と、同号イ中「100分の



53.75」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の52.5、12月に支給する場合においては100分の57.5」と読み替えて適用する。

(給与の内払)

- 4 改正後の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程（以下「改正後の給与規程」という。）の規定を適用する場合においては、改正前の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、令和6年12月16日から施行し、令和6年4月1日から適用する。  
(令和6年6月及び12月に支給する期末手当に関する特例措置)
- 2 令和6年6月及び12月に支給する期末手当については、第30条第2項中「100分の125」とあるのは「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127.5」と、「100分の105」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の102.5、12月に支給する場合においては100分の107.5」と、「100分の65」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の67.5」と、同条第3項中「100分の70」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の68.75、12月に支給する場合においては100分の71.25」と、「100分の60」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の58.75、12月に支給する場合においては100分の61.25」と、「100分の36.25」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の35、12月に支給する場合においては100分の37.5」と読み替えて適用する。  
(令和6年6月及び12月に支給する勤勉手当に関する特例措置)
- 3 令和6年6月及び12月に支給する勤勉手当については、第33条第2項第1号ア中「100分の102.5」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の97.5」と、「100分の122.5」とあるのは「100分の117.5、12月に支給する場合においては100分の107.5（特定幹部職員にあっては、127.5）」と、同号イ中「100分の112.5」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の107.5、12月に支給する場合においては100分の117.5」と、同項第2号ア中「100分の50」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の46.25」と、「100分の60」とあるのは「100分の56.25、12月に支給する場合においては100分の53.75（特定幹部職員にあっては、100分の63.75）」と、同号イ中「100分の57.75」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の53.75、12月に支給する場合においては100分の61.75」と読み替えて適用する。

(給与の内払)

- 4 改正後の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程（以下「改正後の給与規程」という。）の規定を適用する場合においては、改正前の公立大学法人青森県立保健大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

別表1 事務職給料表（第5条関係）

職員の区分	職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
	号給	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再雇用職員以外の職員	1	円 183,500	円 230,000	円 261,300	円 287,300	円 309,800	円 335,000	円 373,400	円 415,600	円 465,500
	2	184,600	231,500	262,300	288,900	311,500	336,900	376,000	418,000	468,600
	3	185,800	233,000	263,300	290,400	313,200	338,700	378,300	420,500	471,600
	4	186,900	234,500	264,300	291,900	314,700	340,500	380,500	422,900	474,600
	5	188,000	236,000	265,300	293,400	316,100	342,200	382,400	424,800	477,600
	6	189,700	237,500	266,300	294,900	317,400	343,900	384,700	426,900	480,600
	7	191,300	239,000	267,300	296,300	318,700	345,500	386,800	429,000	483,600
	8	192,900	240,500	268,300	297,600	320,000	347,200	388,800	431,200	486,700
	9	194,500	242,000	269,300	298,800	321,300	348,800	390,800	433,100	489,400
	10	196,200	243,400	270,300	300,300	323,100	350,500	393,100	435,200	492,500
	11	197,800	244,800	271,300	301,800	324,900	352,100	395,300	437,300	495,500
	12	199,400	246,200	272,300	303,200	326,600	353,700	397,500	439,200	498,600
	13	201,000	247,400	273,300	304,600	328,300	355,200	399,700	440,900	501,300
14	202,700	248,600	274,300	305,700	330,000	356,900	402,000	442,700	503,600	
15	204,400	249,800	275,300	306,700	331,700	358,500	404,200	444,600	505,900	
16	206,100	251,000	276,400	307,900	333,400	360,100	406,500	446,500	508,200	
17	207,400	252,100	277,400	309,100	335,000	361,700	408,300	448,300	510,200	
18	209,000	253,200	278,700	310,700	336,700	363,500	410,200	450,100	511,600	
19	210,600	254,300	280,000	312,300	338,400	365,000	412,100	451,900	513,100	
20	212,100	255,400	281,200	313,900	340,000	366,600	413,900	453,600	514,500	
21	213,600	256,400	282,500	315,400	341,500	368,000	415,700	455,400	515,700	
22	215,200	257,400	283,800	317,000	343,100	369,600	417,500	456,900	517,100	
23	216,800	258,400	285,000	318,600	344,700	371,200	419,300	458,300	518,600	
24	218,400	259,400	286,200	320,200	346,200	372,700	421,100	459,800	520,100	
25	220,000	260,400	287,300	321,700	347,600	374,600	422,700	461,200	521,200	
26	221,700	261,300	288,500	323,400	349,300	376,500	424,200	462,500	522,300	
27	223,000	262,200	289,800	325,000	350,900	378,400	425,700	463,800	523,500	
28	224,300	263,100	291,100	326,600	352,500	380,200	427,200	465,000	524,700	
29	225,600	263,900	292,400	328,000	353,700	381,700	428,700	466,000	525,700	
30	226,700	264,700	293,400	329,700	355,200	383,500	430,000	466,700	526,600	
31	227,800	265,500	294,400	331,400	356,700	385,200	431,300	467,400	527,500	
32	228,900	266,300	295,500	333,000	358,200	386,800	432,500	468,100	528,400	
33	230,000	267,000	296,600	334,200	359,900	388,500	433,700	468,800	529,200	
34	231,100	267,800	297,800	336,100	361,700	389,900	435,000	469,500	530,100	
35	232,200	268,600	298,900	337,800	363,400	391,300	436,300	470,100	530,800	
36	233,300	269,300	300,100	339,400	365,100	392,700	437,500	470,700	531,300	

37	234,400	270,000	301,300	340,900	366,500	394,100	438,700	471,200	532,000
38	235,400	270,800	302,600	342,500	367,800	395,300	439,500	471,800	532,600
39	236,400	271,600	303,900	344,100	369,000	396,500	440,300	472,400	533,400
40	237,300	272,300	305,200	345,700	370,400	397,500	441,100	473,000	534,000
41	238,200	273,000	306,500	347,400	371,500	398,600	441,700	473,500	534,500
42	239,100	273,800	307,800	349,200	372,400	399,800	442,300	474,000	
43	239,900	274,600	309,100	351,000	373,400	400,900	442,900	474,400	
44	240,700	275,300	310,400	352,800	374,500	402,000	443,500	474,700	
45	241,400	276,000	311,700	354,300	375,300	402,700	444,200	475,000	
46	242,000	276,700	313,000	355,700	376,200	403,400	445,000		
47	242,600	277,400	314,300	357,100	377,100	404,100	445,400		
48	243,200	278,100	315,400	358,500	377,900	404,800	446,100		
49	243,800	278,800	316,300	360,000	378,700	405,400	446,600		
50	244,400	279,500	317,600	360,800	379,500	406,000	447,000		
51	245,000	280,200	318,900	361,800	380,300	406,500	447,400		
52	245,500	280,900	320,200	362,800	381,000	406,900	447,800		
53	246,000	281,500	321,400	363,700	381,700	407,300	448,200		
54	246,400	282,200	322,700	364,800	382,400	407,500	448,600		
55	246,700	282,800	323,900	365,700	383,100	407,800	449,000		
56	247,000	283,500	325,100	366,700	383,800	408,100	449,300		
57	247,300	284,100	326,400	367,600	384,300	408,400	449,600		
58	247,600	284,800	327,500	368,300	384,900	408,700	450,000		
59	247,900	285,400	328,600	369,000	385,500	409,000	450,300		
60	248,200	286,100	329,700	369,600	386,200	409,300	450,600		
61	248,500	286,700	330,400	370,000	386,600	409,500	450,900		
62	248,800	287,400	331,300	370,600	387,200	409,800			
63	249,100	288,000	332,000	371,300	387,800	410,100			
64	249,400	288,500	332,800	372,000	388,300	410,400			
65	249,700	289,000	333,600	372,300	388,700	410,600			
66	250,000	289,600	334,000	373,000	389,300	410,900			
67	250,300	290,100	334,600	373,700	389,900	411,200			
68	250,600	290,700	335,300	374,300	390,400	411,500			
69	250,900	291,200	336,100	374,600	390,800	411,700			
70	251,200	291,700	336,800	375,100	391,300	412,000			
71	251,500	292,300	337,500	375,700	391,800	412,300			
72	251,800	292,900	338,100	376,300	392,400	412,500			
73	252,100	293,400	338,600	376,600	392,700	412,700			
74	252,400	293,900	339,200	377,200	393,100	413,000			
75	252,700	294,300	339,700	377,900	393,500	413,300			
76	253,000	294,600	340,300	378,500	393,900	413,500			
77	253,300	294,800	340,600	378,900	394,200	413,700			
78	253,600	295,100	341,100	379,400	394,500	414,000			
79	253,900	295,300	341,500	380,000	394,800	414,300			

80	254, 200	295, 600	341, 900	380, 500	395, 000	414, 500			
81	254, 500	295, 800	342, 300	381, 000	395, 200	414, 700			
82	254, 800	296, 000	342, 800	381, 600	395, 500	415, 000			
83	255, 100	296, 300	343, 300	382, 100	395, 800	415, 300			
84	255, 400	296, 500	343, 800	382, 400	396, 000	415, 500			
85	255, 700	296, 800	344, 100	382, 800	396, 200	415, 700			
86	256, 000	297, 100	344, 500	383, 300	396, 500				
87	256, 300	297, 400	344, 900	383, 700	396, 800				
88	256, 600	297, 700	345, 300	384, 100	397, 000				
89	256, 900	298, 000	345, 600	384, 500	397, 200				
90	257, 200	298, 300	346, 000	385, 000	397, 500				
91	257, 500	298, 600	346, 400	385, 400	397, 800				
92	257, 800	299, 000	346, 800	385, 800	398, 000				
93	258, 100	299, 200	347, 000	386, 100	398, 200				
94		299, 400	347, 400	386, 600					
95		299, 700	347, 800	387, 000					
96		300, 100	348, 200	388, 200					
97		300, 300	348, 400	388, 600					
98		300, 600	348, 800	388, 200					
99		301, 000	349, 200	388, 600					
100		301, 400	349, 500	389, 000					
101		301, 600	349, 800	389, 300					
102		301, 900	350, 200						
103		302, 200	350, 600						
104		302, 500	351, 000						
105		302, 700	351, 500						
106		303, 000	351, 900						
107		303, 300	352, 300						
108		303, 600	352, 700						
109		303, 800	353, 200						
110		304, 200	353, 600						
111		304, 600	353, 900						
112		304, 900	354, 200						
113		305, 100	354, 700						
114		305, 300							
115		305, 600							
116		306, 000							
117		306, 200							
118		306, 400							
119		306, 700							
120		307, 000							
121		307, 400							
122		307, 600							

	123		307,900							
	124		308,200							
	125		308,500							
再 雇 用 職 員		192,000	219,500	260,000	279,700	294,900	320,600	362,700	396,200	448,000

備考 この表は、他の給料表の適用を受けないすべての職員に適用する。

別表2 教育職給料表（第5条関係）

職務の級 号給	1級	2級	3級	4級
	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
	円	円	円	円
1	261,400	317,100	358,300	423,100
2	263,600	319,300	360,900	425,000
3	265,700	321,500	363,500	426,800
4	267,600	323,600	366,000	428,500
5	269,400	325,700	368,400	430,200
6	270,900	327,600	370,800	432,100
7	272,400	329,400	373,300	434,000
8	273,900	331,200	375,700	435,800
9	275,700	333,000	378,200	437,200
10	277,700	334,900	380,700	439,100
11	279,700	336,700	383,200	441,000
12	281,700	338,500	385,600	442,900
13	283,700	340,300	388,000	444,300
14	285,900	341,900	389,600	446,200
15	288,000	343,500	391,100	448,100
16	290,100	345,000	392,600	450,000
17	292,000	346,500	393,600	451,700
18	294,700	348,100	395,300	453,500
19	297,400	349,700	396,700	455,300
20	300,000	351,300	398,000	457,100
21	302,600	352,700	399,200	459,100
22	305,000	354,700	400,200	461,300
23	307,400	356,700	401,200	463,700
24	309,600	358,700	402,200	466,000

25	311,800	360,500	403,100	468,000
26	313,800	362,100	404,200	470,100
27	315,800	363,700	405,300	472,200
28	317,800	365,300	406,400	474,200
29	319,800	366,600	407,500	476,200
30	321,700	368,100	408,600	478,500
31	323,600	369,500	409,700	480,700
32	325,500	370,800	410,800	482,600
33	327,300	372,100	411,900	484,500
34	329,200	373,300	413,000	486,600
35	331,100	374,500	414,100	488,800
36	333,000	375,600	415,300	490,800
37	334,700	376,700	416,300	492,900
38	335,900	378,100	417,400	494,900
39	337,000	379,400	418,500	496,800
40	338,100	380,700	419,700	498,700
41	338,700	382,000	420,600	500,700
42	339,100	383,300	421,700	502,600
43	339,500	384,600	422,800	504,300
44	339,900	385,900	423,800	506,200
45	340,500	387,200	424,800	508,100
46	341,000	388,400	425,900	509,900
47	341,500	389,600	427,000	511,700
48	341,900	390,700	428,100	513,500
49	342,300	391,800	429,100	515,200
50	342,700	393,000	430,300	516,900
51	343,100	394,100	431,500	518,700
52	343,500	395,200	432,700	520,500
53	343,900	396,300	433,400	522,000
54	344,300	397,500	434,300	523,600
55	344,700	398,700	435,200	525,300
56	345,100	399,800	436,000	526,900
57	345,500	400,800	436,800	528,500
58	345,900	401,800	437,700	529,800
59	346,300	402,800	438,600	531,100
60	346,700	403,700	439,400	532,300
61	347,100	404,900	440,100	533,500
62	347,500	406,300	441,000	534,500
63	347,900	407,700	442,000	535,500
64	348,300	409,100	442,900	536,500
65	348,700	409,900	443,800	537,100
66	349,100	410,900	444,700	538,000
67	349,500	411,900	445,700	538,900

68	349,900	413,000	446,600	539,800
69	350,300	413,900	447,600	540,700
70	350,800	414,700	448,600	541,500
71	351,200	415,500	449,500	542,200
72	351,600	416,200	450,500	542,700
73	351,900	416,900	451,400	543,400
74	352,400	417,800	452,300	543,900
75	352,800	418,600	453,200	544,700
76	353,200	419,200	454,200	545,300
77	353,600	419,800	455,000	545,800
78	354,100	420,200	455,400	
79	354,600	420,500	456,000	
80	355,100	420,800	456,600	
81	355,600	421,100	457,200	
82	356,300	421,400	457,900	
83	357,000	421,600	458,200	
84	357,700	421,900	458,800	
85	358,300	422,100	459,200	
86	358,900	422,400	459,500	
87	359,500	422,700	459,800	
88	360,100	423,000	460,100	
89	360,600	423,200	460,400	
90	361,000	423,400		
91	361,400	423,700		
92	361,800	424,000		
93	362,200	424,200		
94	362,600	424,500		
95	363,100	424,800		
96	363,500	425,100		
97	364,100	425,300		
98	364,600	425,600		
99	365,000	425,900		
100	365,500	426,100		
101	365,900	426,300		
102	366,400	426,600		
103	366,700	426,900		
104	367,100	427,100		
105	367,600	427,300		
106	368,000			
107	368,500			
108	369,000			
109	369,400			
110	369,900			

111	370,300			
112	370,700			
113	371,100			
114	371,500			
115	371,900			
116	372,300			
117	372,700			
118	373,100			
119	373,500			
120	373,900			
121	374,200			
122	374,600			
123	375,100			
124	375,400			
125	375,800			
126	376,300			
127	376,800			
128	377,200			
129	377,600			

備考 この表は、教授、准教授、講師、助教及び助手に適用する。ただし、指定職給料表の適用を受ける者を除く。

別表3 指定職給料表（第5条関係）

号給	給料月額
	円
1	716,000
2	772,000
3	829,000
4	908,000
5	979,000

備考 この表は、学長の職にある職員に適用する。

別表4 寒冷地手当の世帯等の区分及び支給額（第32条関係）

世帯等の区分		
世帯主である職員		その他の職員
扶養親族のある職員	その他の世帯主である職員	
19,800円	11,400円	8,200円

備考 「扶養親族のある職員」には、扶養親族のある職員であって寒冷地に居住する扶養親族のないもののうち、第22条第1項の規定による単身赴任手当を支給されるもの（別に定めるものに限る。）及びこれに準ずるものとして別に定めるものを含まないものとする。



様式第1 (第19条関係)

扶 養 親 族 届

( 年 月 日提出)

公立大学法人青森県立保健大学 理事長 殿	所 属			
	職		氏 名	

給与規程第19条第1項の規定に基づき次のとおり届け出ます。(証明書類 通添付)

届出の理由 (該当する□にレ印を付すこと)

1 新たに職員となった

2 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある

3 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある (子、孫及び弟妹で満22歳の年度末を超えた者を除く。)

届出の理由1～3に該当する場合の記入欄

増	減	認 定	扶養親族の氏名	続柄	生年月日	同居・ 別居の別 (別居の場 合は住所)	所得の年額		届出事実の 発生日	届出の事由
							所得の種類	金 額		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>								

(注)

- 「続柄」欄には、職員との続柄を(重度心身障害者として届け出る場合は、その旨併せて)記入する。
- 「同居・別居の別」欄で、別居の場合の住所地は市町村名まで記入する。
- 「所得の年額」欄には、給与所得、事業所得、不動産所得、年金所得等恒常的な所得がある場合、これらの種類ごとにその年額(見込額)を記入する。
- 「届出の事由」欄には、届出の理由の2又は3に該当する場合にその事由(例えば婚姻、離婚、出生、死亡、満60歳以上等)をそれぞれ記入する。

(参考) 上記扶養親族を職員と共同して扶養している者がいる場合、配偶者が法人規程適用職員であって、別途扶養手当を受給している場合等、認定上参考になるとと思われる事項があれば記入する。

様式第2 (第19条関係)

扶 養 親 族 簿

扶養親族の氏名	続柄	生年月日	異動年月日	支給の始期・終期	備考	職員氏名		
						確認年月日	職	氏名
								印
								印
								印
								印
								印
								印
								印
								印
								印
								印
								印

記入上の注意

- 1 「異動年月日」欄には、新たに職員となった日、扶養親族たる要件を具備するに至った日又は扶養親族たる要件を欠くに至った日を記入する。
- 2 「支給の始期・終期」欄には、その扶養親族についての手当の支給を始める月又は終える月を記入する。
- 3 「備考」欄には、扶養親族が別居している場合、職業を有する場合、重度心身障害者である場合等にその旨を記入する。