

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 令和元年 12 月 17 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、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、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低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、次の各号に掲げる職員に支給する。

(1) 教授、准教授又は講師で大学院研究科の授業を常時担当するもの(以下「大学院担当教員」という。)のうち、大学院研究科の博士後期課程を常時担当し、かつ主任として学生に対する研究指導に従事する者で理事長が別に定める職員 3

(2) 前号に掲げる職員以外の大学院担当教員のうち、大学院研究科の博士後期課程を常時担当する職員 2

(3) 前2号に掲げる職員以外の大学院担当教員 1

(4) 大学院研究科に在学する学生の指導に常時従事する助教又は助手で理事長が別に定める職員 1

2 大学院研究科担当手当の額は、前項各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める調整数に、その者に適用される職務の級に応じ、次の各号に掲げる額を乗じて得た額とする。ただし、その額が給料月額100分の25を超えるときは、給料月額100分の25に相当する額とする。

(1) 1級 10,400円(ただし、その者の号給が1号給の場合は9,099円、2号給の場合は9,198円、3号給の場合は9,297円、4号給の場合は9,396円、5号給の場合は9,490円、6号給の場合は9,589円、7号給の場合は9,688円、8号給の場合は9,787円、9号給の場合は9,891円、10号給の場合は9,999円、11号給の場合は10,107円、12号給の場合は10,215円及び13号給の場合は10,318円とする。)

(2) 2級 11,900円(ただし、その者の号給が1号給の場合は11,857円とする。)

(3) 3級 12,700円

(4) 4級 15,100円

(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。

(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50,800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、基本給及び初任給調整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。）にあつては、100分の105、指定職給料表の適用を受ける職員にあつては、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35」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つては、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つては、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っては、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90.0（特定幹部職員にあっては、100分の110.0）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100.0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42.5（特定幹部職員にあっては、100分の52.5）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50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。

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
再雇用職員以外の職員			円	円	円	円	円	円	円	円
	1	146,100	195,500	231,500	264,200	289,700	319,200	362,900	408,100	458,400
	2	147,200	197,300	233,100	266,000	291,900	321,400	365,500	410,500	461,500
	3	148,400	199,100	234,600	267,800	294,000	323,700	367,900	413,000	464,500
	4	149,500	200,900	236,200	269,900	296,000	325,900	370,500	415,400	467,500
	5	150,600	202,400	237,600	271,600	297,900	328,100	372,400	417,300	470,500
	6	151,700	204,200	239,300	273,400	300,000	330,100	374,900	419,600	473,500
	7	152,800	206,000	240,800	275,200	302,200	332,300	377,200	421,700	476,500
	8	153,900	207,800	242,400	277,200	304,200	334,500	379,700	423,900	479,600
	9	154,900	209,400	243,500	279,200	306,100	336,400	382,100	425,900	482,300
	10	156,300	211,200	245,000	281,200	308,400	338,600	384,800	428,000	485,400
	11	157,600	213,000	246,600	283,100	310,600	340,600	387,400	430,100	488,400
	12	158,900	214,800	247,900	285,000	312,900	342,800	390,100	432,200	491,500
	13	160,100	216,200	249,400	287,000	315,000	344,600	392,500	433,900	494,200
	14	161,600	218,000	250,800	288,900	317,100	346,600	394,800	435,700	496,500
	15	163,100	219,700	252,100	290,800	319,300	348,600	397,000	437,700	498,800
	16	164,700	221,500	253,500	292,600	321,400	350,600	399,400	439,700	501,100
	17	165,900	223,200	255,000	294,400	323,300	352,300	401,200	441,600	503,200
	18	167,400	224,900	256,500	296,400	325,300	354,300	403,200	443,400	504,600
	19	168,900	226,500	258,200	298,500	327,300	356,100	405,100	445,200	506,100
	20	170,400	228,100	260,000	300,500	329,300	358,000	406,900	446,900	507,500
	21	171,700	229,500	261,600	302,400	331,000	359,900	408,800	448,700	508,700
	22	174,400	231,200	263,300	304,500	333,100	361,800	410,600	450,200	510,100
	23	177,000	232,800	264,900	306,500	335,100	363,800	412,400	451,600	511,600
	24	179,600	234,400	266,500	308,600	337,200	365,700	414,300	453,100	513,100
	25	182,200	235,400	268,400	310,300	338,600	367,700	416,100	454,500	514,200
	26	183,900	236,900	270,200	312,400	340,500	369,600	417,600	455,800	515,300
	27	185,500	238,300	271,900	314,400	342,400	371,600	419,100	457,100	516,500
	28	187,200	239,500	273,600	316,400	344,300	373,600	420,700	458,300	517,700
	29	188,700	240,700	275,300	318,100	345,900	375,100	422,300	459,300	518,700
	30	190,400	241,900	277,000	320,100	347,800	376,900	423,600	460,000	519,600
	31	192,200	242,900	278,800	322,200	349,700	378,700	424,900	460,800	520,500
	32	193,900	244,100	280,300	324,300	351,500	380,300	426,100	461,500	521,400
	33	195,500	245,400	281,800	325,500	353,400	382,100	427,300	462,200	522,200
	34	196,900	246,400	283,700	327,500	355,200	383,500	428,600	463,000	523,100
	35	198,400	247,600	285,500	329,400	357,000	385,000	429,900	463,700	523,800
36	199,900	248,900	287,400	331,500	358,700	386,600	431,100	464,300	524,300	

37	201, 200	249, 800	289, 000	333, 400	360, 100	388, 000	432, 300	464, 800	525, 000
38	202, 500	251, 100	290, 700	335, 300	361, 400	389, 200	433, 100	465, 400	525, 600
39	203, 700	252, 300	292, 500	337, 300	362, 800	390, 400	433, 900	466, 000	526, 400
40	205, 000	253, 600	294, 300	339, 200	364, 200	391, 500	434, 700	466, 600	527, 000
41	206, 300	255, 000	295, 800	341, 100	365, 500	392, 600	435, 300	467, 100	527, 500
42	207, 600	256, 400	297, 500	343, 000	366, 400	393, 800	436, 000	467, 600	
43	208, 900	257, 600	299, 000	344, 800	367, 500	395, 000	436, 700	468, 000	
44	210, 200	258, 800	300, 600	346, 700	368, 600	396, 100	437, 400	468, 300	
45	211, 300	260, 000	302, 200	348, 200	369, 400	396, 800	438, 200	468, 600	
46	212, 600	261, 200	303, 900	349, 600	370, 300	397, 500	439, 000		
47	213, 900	262, 500	305, 500	351, 100	371, 200	398, 200	439, 400		
48	215, 200	263, 600	307, 200	352, 600	372, 100	398, 900	440, 100		
49	216, 300	264, 700	308, 100	354, 200	373, 000	399, 500	440, 600		
50	217, 400	265, 800	309, 600	355, 000	373, 800	400, 100	441, 000		
51	218, 400	267, 100	311, 100	356, 200	374, 600	400, 600	441, 400		
52	219, 500	268, 400	312, 700	357, 200	375, 400	401, 000	441, 800		
53	220, 600	269, 400	314, 300	358, 100	376, 100	401, 400	442, 200		
54	221, 600	270, 500	315, 900	359, 200	376, 800	401, 700	442, 600		
55	222, 500	271, 800	317, 500	360, 100	377, 500	402, 000	443, 000		
56	223, 500	273, 100	319, 000	361, 200	378, 200	402, 300	443, 300		
57	223, 800	274, 000	320, 500	362, 100	378, 700	402, 600	443, 600		
58	224, 600	275, 000	321, 700	362, 800	379, 300	402, 900	444, 000		
59	225, 400	275, 900	322, 900	363, 500	379, 900	403, 200	444, 300		
60	226, 100	277, 000	324, 100	364, 200	380, 600	403, 500	444, 600		
61	226, 800	278, 100	324, 800	364, 600	381, 000	403, 800	444, 900		
62	227, 800	279, 100	325, 700	365, 200	381, 700	404, 100			
63	228, 600	280, 000	326, 500	365, 900	382, 300	404, 400			
64	229, 400	281, 000	327, 300	366, 600	382, 900	404, 700			
65	230, 100	281, 500	328, 200	366, 900	383, 300	405, 000			
66	230, 800	282, 400	328, 600	367, 600	383, 900	405, 300			
67	231, 700	283, 100	329, 300	368, 300	384, 500	405, 600			
68	232, 700	284, 000	330, 100	369, 000	385, 100	405, 900			
69	233, 400	285, 000	330, 900	369, 300	385, 500	406, 100			
70	234, 000	285, 800	331, 600	369, 900	386, 000	406, 400			
71	234, 500	286, 600	332, 300	370, 600	386, 500	406, 700			
72	235, 200	287, 400	333, 000	371, 200	387, 100	407, 000			
73	236, 000	288, 200	333, 500	371, 500	387, 400	407, 200			
74	236, 600	288, 700	334, 100	372, 100	387, 800	407, 500			
75	237, 200	289, 100	334, 600	372, 800	388, 200	407, 800			
76	237, 700	289, 600	335, 200	373, 400	388, 600	408, 000			
77	238, 400	289, 800	335, 500	373, 800	388, 900	408, 200			
78	239, 100	290, 100	336, 000	374, 300	389, 200	408, 500			
79	239, 800	290, 300	336, 400	374, 900	389, 500	408, 800			

80	240,300	290,700	336,900	375,400	389,800	409,000			
81	240,800	290,900	337,300	375,900	390,000	409,200			
82	241,500	291,100	337,800	376,500	390,300	409,500			
83	242,200	291,500	338,300	377,000	390,600	409,800			
84	242,900	291,800	338,800	377,300	390,800	410,000			
85	243,500	292,100	339,100	377,700	391,000	410,200			
86	244,200	292,400	339,500	378,200	391,300				
87	244,900	292,700	340,000	378,600	391,600				
88	245,600	293,100	340,400	379,000	391,800				
89	246,100	293,400	340,700	379,400	392,000				
90	246,600	293,800	341,100	379,900	392,300				
91	246,900	294,100	341,600	380,300	392,600				
92	247,300	294,500	342,000	380,700	392,800				
93	247,600	294,700	342,200	381,000	393,000				
94		294,900	342,600	381,500					
95		295,200	343,100	381,900					
96		295,600	343,500	382,300					
97		295,800	343,700	382,600					
98		296,100	344,100	383,100					
99		296,500	344,500	383,500					
100		296,900	344,800	383,900					
101		297,100	345,100	384,200					
102		297,400	345,500						
103		297,800	345,900						
104		298,100	346,300						
105		298,300	346,800						
106		298,600	347,200						
107		299,000	347,600						
108		299,300	348,000						
109		299,500	348,500						
110		299,900	348,900						
111		300,300	349,200						
112		300,600	349,500						
113		300,800	350,000						
114		301,000							
115		301,300							
116		301,700							
117		301,900							
118		302,100							
119		302,400							
120		302,700							
121		303,100							
122		303,300							

	123		303,600							
	124		303,900							
	125		304,200							
再 雇 用 職 員		187,700	215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800	389,900	441,000

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	216,400	277,100	324,300	406,000
2	218,700	280,100	327,200	408,300
3	220,900	282,900	330,300	410,700
4	223,100	285,700	333,300	413,200
5	225,200	288,500	336,500	415,300
6	227,300	291,000	339,100	417,800
7	229,500	293,200	341,700	420,000
8	231,600	295,600	344,400	422,500
9	233,900	298,200	347,400	424,200
10	236,300	300,700	350,300	426,700
11	238,700	303,100	353,400	429,000
12	241,100	305,700	356,700	431,300
13	243,200	308,000	359,500	432,700
14	245,600	310,000	361,400	434,900
15	248,000	312,100	363,600	437,100
16	250,400	313,800	366,100	439,400
17	252,400	316,000	368,300	441,500
18	255,500	318,100	370,500	443,900
19	258,600	320,100	372,600	446,200
20	261,700	322,100	374,500	448,600
21	264,600	324,100	376,500	450,700
22	267,600	326,500	378,400	453,000
23	270,500	329,100	380,400	455,400
24	273,400	331,900	382,100	457,700
25	276,200	333,900	383,500	459,700

26	278,800	335,900	385,300	461,900
27	281,300	338,000	387,100	464,000
28	284,000	340,400	389,000	466,200
29	286,800	342,800	390,900	468,300
30	289,200	344,900	392,600	470,600
31	291,400	346,800	394,300	472,800
32	293,800	348,600	396,000	474,900
33	296,000	350,600	397,600	476,800
34	298,200	352,700	399,400	478,900
35	300,700	354,800	400,900	481,200
36	302,900	356,800	402,700	483,400
37	305,400	358,400	403,800	485,500
38	307,000	360,400	405,400	487,500
39	308,700	362,500	406,900	489,400
40	310,400	364,400	408,400	491,300
41	312,300	366,300	409,300	493,300
42	312,800	368,200	410,900	495,200
43	313,700	370,000	412,400	496,900
44	314,600	371,800	414,000	498,800
45	315,500	373,600	415,300	500,700
46	316,500	375,400	416,900	502,500
47	317,300	376,900	418,300	504,300
48	318,300	378,700	419,900	506,200
49	319,200	380,200	421,300	507,900
50	320,100	381,800	422,600	509,600
51	320,900	383,400	423,900	511,400
52	321,700	385,100	425,200	513,300
53	322,900	386,200	425,900	514,900
54	323,700	387,700	426,900	516,500
55	324,500	389,100	427,800	518,200
56	325,300	390,700	428,700	519,800
57	326,000	392,000	429,600	521,400
58	327,100	393,400	430,500	522,700
59	328,200	394,700	431,400	524,000
60	329,200	396,200	432,300	525,200
61	330,200	397,500	433,200	526,400
62	331,200	398,900	434,100	527,400
63	332,300	400,400	435,100	528,400
64	333,400	401,900	436,200	529,400
65	334,100	402,900	437,100	530,000
66	335,200	404,000	438,100	530,900
67	335,900	405,000	439,100	531,800
68	337,000	406,100	440,000	532,700

69	337,600	407,100	441,000	533,600
70	338,700	408,000	442,000	534,400
71	339,600	408,800	442,900	535,100
72	340,700	409,600	443,900	535,600
73	341,000	410,400	444,900	536,300
74	342,000	411,300	445,800	536,800
75	343,000	412,100	446,700	537,600
76	344,000	412,900	447,700	538,200
77	345,000	413,600	448,500	538,700
78	346,000	414,000	449,000	
79	346,900	414,300	449,700	
80	347,800	414,600	450,300	
81	348,800	414,900	451,100	
82	349,800	415,200	451,800	
83	350,800	415,400	452,100	
84	351,800	415,700	452,700	
85	352,400	416,000	453,100	
86	353,000	416,300	453,400	
87	353,600	416,600	453,700	
88	354,200	416,900	454,000	
89	354,800	417,100	454,300	
90	355,200	417,400		
91	355,600	417,700		
92	356,100	418,000		
93	356,600	418,200		
94	357,000	418,500		
95	357,500	418,800		
96	358,000	419,100		
97	358,600	419,300		
98	359,100	419,600		
99	359,500	419,900		
100	360,000	420,100		
101	360,400	420,300		
102	360,900	420,600		
103	361,200	420,900		
104	361,700	421,100		
105	362,200	421,300		
106	362,600			
107	363,100			
108	363,600			
109	364,000			
110	364,500			
111	365,000			

112	365,400			
113	365,800			
114	366,200			
115	366,700			
116	367,100			
117	367,500			
118	367,900			
119	368,400			
120	368,800			
121	369,100			
122	369,500			
123	370,000			
124	370,300			
125	370,700			
126	371,200			
127	371,700			
128	372,100			
129	372,500			

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	706,000
2	761,000
3	818,000
4	895,000
5	965,000

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	
17,800円	10,200円	7,360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 発生年月日	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。