

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 8 年 4 月 1 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、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52,100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2号から第5号までのいずれかに該当する扶養親族（以下第3項において「扶養親族たる父母等」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) 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
- (2) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫
- (3) 60歳以上の父母及び祖父母
- (4) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹
- (5) 重度心身障害者

3 扶養手当の月額、前項第1号に該当する扶養親族（次項において「扶養親族たる子」という。）については1人につき13,000円、扶養親族たる父母等については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）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円に当該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（18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日までの間にある者にあつては、年額150万円以上）の恒常的な所得があると見込まれる者

第19条 新たに前条第1項の職員たる要件を具備するに至った職員は、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。扶養手当を受けている職員の届出に係る扶養親族の恒常的な所得の年間の見込額その他の扶養の事実等に変更があった場合についても、同様とする。

2 前項の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。

3 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。

- 4 扶養手当の支給は、職員が新たに前条第1項の職員たる要件を具備するに至っ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）から開始し、職員が同項に規定する要件を欠くに至った日の属する月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）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日を経過した後に行われたときは、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。
- 5 扶養手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実の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）からその支給を改定する。前項ただし書きの規定は、扶養手当の月額を増額して改定する場合について準用する。
- 6 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2項の規定を準用する。

（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く。）
 - (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で、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。同条において同じ。）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っては、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って交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。）
- (2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で別に定めるもの（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。）
- (3) 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員（交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難で

ある職員以外の職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。）

- 2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。
 - (1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、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。）
 - (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21,100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64,200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
- 3 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（以下「新幹線鉄道等」という。）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項の規定により算出した額とする。
- 4 第1項第2号又は第3号に掲げる職員で、自動車等の駐車のための施設（その所在地及び利用体系が別に定める要件を満たすものに限る。以下「駐車場等」という。）を利用し、その料金を負担することを常例とするもの（別に定める職員を除く。）の通勤手当の額は、前2項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。
 - (1) 駐車場等に係る通勤手当 支給単位期間につき、5,000円を超えない範囲内で1か月当たりの駐車場等の料金に相当する額として別に定める額
 - (2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前2項の規定による額
- 5 運賃相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（交通機関等が2以上ある場合においては、その合計額）、第2項第2号に定める額、特別料金等の額に相当する額をその支給単位期間の月数で除して得た額（新幹線鉄道等が2以上ある場合においては、その合計額）及び前項第1号に定める額の合計額が150,000円を超えるその者の通勤手当の額は、前3項の規定にかかわらず、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、150,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額とする。
- 6 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（当該月に通勤手当を支給することが困難な場合として別に定める場合にあっては、その翌月）の別に定める日に支給する。
- 7 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。

8 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（自動車等及び駐車場等に係る通勤手当にあっては、1か月）をいう。

9 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は、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 新たに給料表の適用を受ける職員となったことに伴い、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。

第23条 （削除）

（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 産業医手当の月額は、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）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。）に勤務をした場合
 - (2) 災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により午後10時から翌日の午前5時までの間（週休日等に含まれる時間を除く。）であって正規の勤務時間以外の時間に勤務をした場合
- 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126.25(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106.25、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126.25」とあるのは「100分の71.25」と、「100分の106.25」とあるのは「100分の61.25」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拘禁刑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拘禁刑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拘禁刑以上の刑が定められているもの限り、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って、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った行為に係る刑事事件に関し拘禁刑以上の刑に処せられなかった場合
- (2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
- (3) 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合

3 前項の規定は、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106.25（特定幹部職員にあっては、100分の126.25）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51.25（特定幹部職員にあっては、100分の61.25）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)

- 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)

- 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つ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つた日」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級職員等となつ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級職員等となつた日」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つ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つ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つた日」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級職員等となつ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級職員等となつた日」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。

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7.5」とあるのは「6月に支給する場合においては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おいては100分の90（特定幹部職員にあつては、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おいては100分の95、12月に支給する場合においては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おいては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おいては100分の45（特定幹部職員にあつては、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おいては100分の47.5、12月に支給する場合においては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おいては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100.0」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の97.5、12月に支給する場合においては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おいては100分の125、12月に支給する場合においては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100」、「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65、12月に支給する場合においては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。

附 則

（施行期日等）

1 この規程は、令和7年4月1日から施行する。ただし、第31条第3号及び第4号並びに第32条第1項第1号及び第2項第1号並びに附則第4項の規定は、同年6月1日から施行する。

（令和8年3月31日までの間における扶養手当に関する経過措置）

2 切替日から令和8年3月31日までの間における改正後の給与規程（以下「改正後給与規程」という。）第18条の規定の適用については、同条第1項ただし書中「対しては」とあるのは「対しては、支給せず、次項第6号に該当する扶養親族に係る扶養手当は、事務職給料表の適用を受ける職員でその職務が8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（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。）に対して

「(5) 重度身体障害者

は」と、同条第2項中「5 重度心身障害者」とあるのは

(6) 配偶者（届出をしないが事実上

と、同条第3項中「13,000円」とあるのは「11,500円」

婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）」

と、「とする」とあるのは「、前項第6号に該当すると扶養親族については3,000円とする」とする。

（単身赴任手当に関する経過措置）

3 改正後給与規程第22条第3項の規定は、施行日前に新たに給料表の適用を受ける職員となった者にも適用する。

（期末手当及び勤勉手当に関する経過措置）

4 刑法等の一部を改正する法律（令和4年法律第67号）及び刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理に関する法律（令和4年法律第68号）の施行前に犯した禁錮以上の刑（死刑を除く。）が定められている罪につき起訴をされた者は、改正後の給与規程第32条第1項（第1号に係る部分に限る。）及び第2項（第3号に係る部分に限る。）（これらの規定を第33条第6項において読み替えて準用する場合を含む。）の規定の適用については、拘禁刑が定められている罪につき起訴をされた者とみなす。

附 則

この規程は、令和7年7月1日から施行する。

附 則

（施行期日等）

1 この規程は、令和7年12月15日から施行し、令和7年4月1日から適用する。

（令和7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7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126.25」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の125、12月に支給する場合においては100分の127.5」と、「100分の106.25」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107.5」と、同条第3項中「100分の71.25」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72.5」と、「100分の61.25」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62.5」と読み替えて適用する。

（令和7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7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106.25」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の102.5」と、「100分の126.25」とあるのは「100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の110（特定幹部職員にあっては、100分の130）」と、同項第2号ア中「100分の51.25」とあるのは「6月に支給する場合においては100分の50」と、「100分の61.25」とあるのは「100分の60、12月に支給する場合においては100分の52.5（特定幹部職員にあっては、100分の62.5）」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

この規程は、令和8年4月1日から施行する。

別表1 事務職給料表（第5条関係）

職員の区分	職務の級 号給	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級
		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 195,800	円 242,000	円 276,300	円 309,800	円 332,600	円 366,800	円 420,700	円 415,600	円 525,300
	2	196,900	243,300	276,300	309,800	332,600	366,800	420,700	418,000	525,300
	3	198,100	244,700	276,300	309,800	332,600	366,800	420,700	420,500	525,300
	4	199,200	246,100	276,300	309,800	332,600	366,800	420,700	422,900	525,300
	5	200,300	247,500	276,300	309,800	332,600	366,800	420,700	424,800	525,300
	6	202,000	248,900	277,300	309,800	332,600	366,800	420,700	426,900	525,300
	7	203,600	250,300	278,300	309,800	332,600	366,800	420,700	429,000	525,300
	8	205,200	251,700	279,300	309,800	332,600	366,800	420,700	431,200	525,300
	9	206,700	253,100	280,300	309,800	332,600	366,800	420,700	433,100	525,300
	10	208,400	254,300	281,300	311,300	334,400	366,800	420,700	435,200	525,300
	11	210,000	255,600	282,200	312,700	336,200	366,800	420,700	437,300	525,300
	12	211,600	256,900	283,200	314,100	337,900	366,800	420,700	439,200	525,300
	13	213,100	258,100	284,200	315,500	339,600	366,800	420,700	440,900	525,300
	14	214,800	259,300	285,200	316,600	341,300	368,500	420,700	471,900	525,300
	15	216,500	260,500	286,200	317,600	343,000	370,100	420,700	471,900	525,300
	16	218,200	261,700	287,200	318,800	344,600	371,700	420,700	471,900	525,300
	17	219,400	262,800	288,200	320,000	346,200	373,300	420,700	471,900	525,300
	18	221,000	263,900	289,500	321,600	347,900	375,100	422,600	471,900	526,600
	19	222,600	265,000	290,800	323,200	349,600	376,600	424,500	471,900	528,000
	20	224,100	266,100	292,000	324,800	351,200	378,200	426,300	471,900	529,300
	21	225,600	267,000	293,200	326,200	352,700	379,500	428,100	471,900	530,700
	22	227,200	268,000	294,500	327,800	354,300	381,100	429,900	471,900	532,000
	23	228,800	269,000	295,700	329,400	355,900	382,700	431,700	471,900	533,300
	24	230,400	270,000	296,900	331,000	357,400	384,200	433,500	477,200	534,500
	25	232,000	271,000	297,900	332,400	358,800	386,100	435,100	478,400	535,800
	26	233,700	271,900	299,100	334,100	360,500	388,000	436,600	479,600	537,100
	27	235,000	272,700	300,300	335,700	362,100	389,900	438,100	480,800	538,100
	28	236,300	273,600	301,600	337,300	363,700	391,700	439,600	482,100	539,200
	29	237,600	274,400	302,900	338,700	364,800	393,200	441,100	482,900	540,200
	30	238,700	275,200	303,900	340,400	366,300	395,000	442,400	483,600	541,300
	31	239,800	276,000	304,900	342,100	367,800	396,700	443,700	484,400	542,100
	32	240,900	276,700	305,900	343,700	369,300	398,300	444,900	485,100	543,000

33	242,000	277,400	307,000	344,900	371,000	400,000	446,100	485,900	543,800
34	242,900	278,200	308,200	346,800	372,800	401,400	447,400	486,700	544,700
35	243,800	279,000	309,300	348,500	374,400	402,800	448,700	487,200	545,300
36	244,800	279,600	310,500	350,100	376,100	404,200	449,900	487,700	546,000
37	245,800	280,300	311,600	351,600	377,500	405,600	451,100	488,200	546,600
38	246,700	281,100	312,900	353,200	378,800	406,800	451,900	488,700	547,300
39	247,600	281,800	314,200	354,800	380,000	408,000	452,700	489,200	547,900
40	248,400	282,500	315,500	356,400	381,400	409,000	453,500	489,700	548,400
41	249,200	283,200	316,700	358,100	382,500	410,100	454,100	490,200	549,000
42	249,900	283,900	318,000	359,900	383,400	411,300	454,700	490,700	
43	250,500	284,600	319,300	361,700	384,400	412,400	455,300	491,200	
44	251,100	285,300	320,600	363,500	385,400	413,500	455,900	491,700	
45	251,800	286,000	321,900	365,000	386,200	414,200	456,600	492,200	
46	252,400	286,600	323,100	366,400	387,100	414,900	457,400		
47	253,000	287,300	324,400	367,800	388,000	415,500	457,800		
48	253,600	287,900	325,500	369,200	388,800	416,200	458,500		
49	254,100	288,600	326,400	370,700	389,600	416,800	459,000		
50	254,700	289,200	327,700	371,500	390,400	417,400	459,400		
51	255,300	289,900	329,000	372,400	391,200	417,900	459,800		
52	255,800	290,600	330,300	373,400	391,900	418,300	460,200		
53	256,200	291,100	331,400	374,300	392,600	418,700	460,600		
54	256,600	291,700	332,700	375,400	393,300	418,900	460,900		
55	256,900	292,300	333,900	376,300	394,000	419,200	461,200		
56	257,200	293,000	335,100	377,300	394,700	419,500	461,500		
57	257,500	293,600	336,400	378,200	395,200	419,800	461,800		
58	257,800	294,200	337,400	378,900	395,800	420,100	462,100		
59	258,100	294,800	338,500	379,600	396,400	420,400	462,400		
60	258,400	295,500	339,600	380,200	397,100	420,700	462,700		
61	258,700	296,100	340,300	380,600	397,500	420,900	463,000		
62	259,000	296,700	341,200	381,200	398,100	421,200			
63	259,300	297,200	341,900	381,800	398,700	421,400			
64	259,600	297,700	342,700	382,500	399,200	421,700			
65	259,900	298,200	343,500	382,800	399,600	421,900			
66	260,200	298,800	343,900	383,500	400,200	422,200			
67	260,500	299,300	344,400	384,200	400,800	422,500			
68	260,800	299,900	345,100	384,800	401,300	422,800			
69	261,100	300,300	345,900	385,100	401,700	423,000			
70	261,400	300,800	346,600	385,600	402,200	423,300			
71	261,700	301,300	347,300	386,200	402,700	423,600			
72	262,000	301,900	347,900	386,800	403,300	423,800			
73	262,300	302,400	348,400	387,100	403,600	424,000			
74	262,600	302,800	349,000	387,700	404,000	424,300			
75	262,900	303,100	349,500	388,400	404,300	424,600			

76	263, 200	303, 400	350, 100	389, 000	404, 700	424, 800			
77	263, 500	303, 600	350, 400	389, 400	405, 000	425, 000			
78	263, 800	303, 900	350, 900	389, 900	405, 300	425, 300			
79	264, 100	304, 100	351, 200	390, 500	405, 600	425, 600			
80	264, 400	304, 400	351, 600	391, 000	405, 800	425, 800			
81	264, 700	304, 600	352, 000	391, 500	406, 000	426, 000			
82	265, 000	304, 800	352, 500	392, 100	406, 300	426, 300			
83	265, 300	305, 100	353, 000	392, 500	406, 600	426, 600			
84	265, 600	305, 300	353, 500	392, 800	406, 800	426, 800			
85	265, 900	305, 600	353, 800	393, 200	407, 000	427, 000			
86	266, 200	305, 800	354, 200	393, 700	407, 300				
87	266, 500	306, 100	354, 600	394, 100	407, 600				
88	266, 800	306, 400	355, 000	394, 500	407, 800				
89	267, 100	306, 700	355, 300	394, 900	408, 000				
90	267, 400	307, 000	355, 700	395, 400	408, 300				
91	267, 700	307, 300	356, 100	395, 800	408, 600				
92	268, 000	307, 600	356, 500	396, 200	408, 800				
93	268, 300	307, 800	356, 700	396, 500	409, 000				
94		308, 000	357, 100	397, 000					
95		308, 300	357, 500	397, 400					
96		308, 700	357, 900	397, 800					
97		308, 900	358, 100	398, 100					
98		309, 200	358, 400	398, 600					
99		309, 500	358, 800	399, 000					
100		309, 900	359, 100	399, 400					
101		310, 100	359, 400	399, 700					
102		310, 400	359, 800						
103		310, 700	360, 200						
104		311, 000	360, 600						
105		311, 200	361, 100						
106		311, 500	361, 500						
107		311, 800	361, 900						
108		312, 100	362, 300						
109		312, 300	362, 800						
110		312, 600	363, 200						
111		313, 000	363, 500						
112		313, 300	363, 800						
113		313, 500	364, 200						
114		313, 700							
115		314, 000							
116		314, 400							
117		314, 600							
118		314, 800							

	119		315,100							
	120		315,400							
	121		315,700							
	122		315,900							
	123		316,200							
	124		316,500							
	125		316,800							
再 雇 用 職 員		200,300	227,800	269,500	290,100	305,700	331,900	374,800	409,200	462,400

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）

号給 職務の級	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	275,700	354,200	408,200	475,300
2	277,900	354,200	408,200	475,300
3	280,000	354,200	408,200	475,300
4	281,900	354,200	408,200	475,300
5	283,700	354,200	408,200	475,300
6	285,200	354,200	408,200	475,300
7	286,700	354,200	408,200	475,300
8	288,200	354,200	408,200	475,300
9	290,000	354,200	408,200	475,300
10	291,900	354,200	408,200	475,300
11	293,700	354,200	408,200	475,300
12	295,600	354,200	408,200	475,300
13	297,600	354,200	408,200	475,300
14	299,600	355,800	408,200	475,300
15	301,600	357,400	408,200	475,300
16	303,600	358,900	408,200	475,300
17	305,500	360,400	408,200	475,300
18	308,000	362,000	409,800	475,300
19	310,700	363,600	411,100	475,300
20	313,300	365,100	412,300	475,300

21	315,900	366,500	413,500	475,300
22	318,300	368,500	414,500	475,300
23	320,700	370,500	415,500	477,500
24	322,900	372,400	416,400	479,700
25	325,100	374,200	417,300	481,900
26	327,100	375,800	418,300	484,100
27	329,100	377,400	419,400	486,200
28	331,100	378,800	420,500	488,400
29	333,100	380,100	421,500	490,600
30	335,000	381,600	422,600	492,700
31	336,900	382,800	423,600	494,700
32	338,800	384,100	424,600	496,800
33	340,600	385,400	425,600	499,000
34	342,500	386,600	426,700	501,100
35	344,400	387,800	427,800	503,200
36	346,300	388,900	428,900	505,300
37	348,000	390,000	429,900	507,400
38	349,200	391,300	431,000	509,500
39	350,300	392,600	432,100	511,500
40	351,300	393,900	433,200	513,500
41	351,800	395,100	434,100	515,500
42	352,200	396,400	435,200	517,500
43	352,600	397,700	436,200	519,400
44	352,900	398,900	437,200	521,300
45	353,400	400,100	438,100	523,200
46	353,900	401,300	439,200	525,000
47	354,400	402,500	440,200	526,800
48	354,700	403,600	441,300	528,600
49	355,000	404,600	442,300	530,400
50	355,300	405,800	443,500	532,200
51	355,600	406,900	444,600	533,900
52	355,900	407,900	445,800	535,600
53	356,300	409,000	446,500	537,400
54	356,600	410,200	447,400	539,100
55	357,000	411,300	448,300	540,600
56	357,300	412,400	449,100	542,200
57	357,600	413,300	449,900	543,600
58	358,000	414,300	450,800	545,000
59	358,300	415,300	451,600	546,100
60	358,700	416,200	452,300	547,300
61	359,000	417,400	453,000	548,400
62	359,300	418,700	453,900	549,600
63	359,700	420,100	454,800	550,400

64	360,000	421,400	455,700	551,300
65	360,300	422,200	456,600	552,200
66	360,700	423,200	457,500	553,000
67	361,000	424,200	458,500	554,100
68	361,400	425,300	459,400	555,200
69	361,800	426,200	460,400	556,400
70	362,100	426,900	461,400	556,900
71	362,500	427,700	462,300	557,400
72	362,900	428,400	463,300	557,900
73	363,200	429,100	464,200	558,400
74	363,600	429,900	465,100	558,900
75	364,000	430,700	466,000	559,500
76	364,400	431,300	467,000	560,000
77	364,700	431,900	467,800	560,500
78	365,100	432,200	468,200	
79	365,500	432,500	468,800	
80	366,000	432,800	469,400	
81	366,500	433,100	470,000	
82	367,100	433,400	470,700	
83	367,800	433,600	471,000	
84	368,400	433,900	471,600	
85	369,000	434,100	472,000	
86	369,600	434,300	472,300	
87	370,200	434,600	472,600	
88	370,800	434,900	472,900	
89	371,300	435,100	473,200	
90	371,700	435,300		
91	372,000	435,600		
92	372,400	435,900		
93	372,800	436,100		
94	373,200	436,300		
95	373,600	436,600		
96	374,000	436,900		
97	374,600	437,100		
98	375,100	437,400		
99	375,500	437,700		
100	376,000	437,900		
101	376,400	438,100		
102	376,900	438,400		
103	377,200	438,700		
104	377,500	438,900		
105	378,000	439,100		
106	378,400			

107	378,900			
108	379,400			
109	379,800			
110	380,300			
111	380,700			
112	381,100			
113	381,500			
114	381,900			
115	382,300			
116	382,700			
117	383,100			
118	383,500			
119	383,900			
120	384,300			
121	384,600			
122	385,000			
123	385,400			
124	385,700			
125	386,100			
126	386,600			
127	387,100			
128	387,500			
129	387,900			

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	736,000
2	794,000
3	852,000
4	933,000
5	1,006,000

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35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 発生日月	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。