

公立大学法人岐阜県立看護大学職員給与規程

平成 22 年 4 月 1 日
規 程 第 10 号

目次

- 第 1 章 総則（第 1 条－第 3 条）
 - 第 2 章 給料（第 4 条－第 12 条）
 - 第 3 章 手当
 - 第 1 節 管理職手当（第 13 条）
 - 第 2 節 扶養手当（第 14 条・第 15 条）
 - 第 3 節 住居手当（第 16 条）
 - 第 4 節 通勤手当（第 17 条）
 - 第 5 節 単身赴任手当（第 18 条）
 - 第 6 節 時間外勤務手当（第 19 条）
 - 第 7 節 休日勤務手当（第 20 条）
 - 第 8 節 管理職員特別勤務手当（第 21 条）
 - 第 9 節 時間外勤務手当等に関する適用除外（第 22 条）
 - 第 10 節 期末手当及び勤勉手当（第 23 条－第 26 条）
 - 第 11 節 管理職手当等の支給方法（第 27 条）
 - 第 4 章 休職者の給与（第 28 条）
 - 第 5 章 雑則（第 29 条－第 32 条）
- 附則

第 1 章 総則

（目的）

第 1 条 この規程は、公立大学法人岐阜県立看護大学職員就業規則（平成 22 年規程第 9 号。以下「職員就業規則」という。）第 31 条の規定に基づき、公立大学法人岐阜県立看護大学（以下「法人」という。）に勤務する職員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。）その他の法令の定めるところによる。

（給与の種類）

第 3 条 給与は、給料及び手当とする。

- 2 手当は、この規程に定める管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当とする。

第 2 章 給料

（給料）

第 4 条 給料は、公立大学法人岐阜県立看護大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成 22 年規程第 12 号。以下「勤務時間等規程」という。）第 2 条から第 5 条までに規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬として、この規程に定めるところにより支給する。

（給料表）

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（別表第1）
- (2) 教育職給料表（別表第2）

（職務の級）

第6条 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度合に基づき、これを給料表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、公立大学法人岐阜県立看護大学職員の初任給、昇格、昇給等の細則（平成22年規程第30号。以下「初任給、昇格、昇給等細則」という。）で定める。

2 職員の職務の級は、初任給、昇格、昇給等細則の定める基準に従い決定する。

（初任給、昇格、昇給等）

第7条 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、その者の学歴、免許・資格、職務経験等及び他の職員との均衡を考慮して、初任給、昇格、昇給等細則で定める初任給の基準に従い決定する。

2 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合における号給は、初任給、昇格、昇給等細則の定めるところにより決定する。

3 職員の昇給は、初任給、昇格、昇給等細則で定める日に、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。

4 前項の規定により職員（次項に規定する職員を除く。以下この項において同じ。）を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給（公立大学法人岐阜県立看護大学職員給与細則（平成22年規程第29号。以下「職員給与細則」という。）で定める管理又は監督の地位にある職員及びこれに相当するものとして職員給与細則で定める職員にあっては、3号給）とすることを標準として初任給、昇格、昇給等細則で定める基準に従い決定するものとする。

5 55歳を超える職員（職員就業規則第2条第3項に規定する教員等を除く。）に関する第3項の規定による昇給は、同項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて初任給、昇格、昇給等細則で定める基準に従い決定するものとする。

6 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。

7 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

8 第3項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、初任給、昇格、昇給等細則で定める。

9 職員就業規則第25条の2に定める職員の給料月額は、その者に適用される給料表の再任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。

（給料の支給）

第8条 給料は、毎月1回職員給与細則で定める日に、その月の月額的全額を支給する。

第9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。ただし、退職した国家公務員又は地方公務員が即日職員となったときは、その日の翌日から給料を支給する。

2 職員が退職し、又は解雇されたときは、その日まで、給料を支給する。

3 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。

4 第1項又は第2項の規定により、給料を支給する場合であって、月の初日から支給するとき以外のとき又はその月の末日まで支給するとき以外のときは、その給料額は、その月の現日数から勤務時間等規程第3条第1項、第4条及び第5条の規定に基づく週休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（その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。）。

（給料の調整額）

第10条 理事長は、第5条に規定する給料表の額が職務の複雑、困難若しくは責任の度合又は

勤労の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤労条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し適当でないとき、その特殊性に基づき、給料月額につき適正な調整額表を定めることができる。

- 2 前項の規定による給料の調整額は、その調整前における給料月額の100分の25以内とする。
(給料の減額)

第11条 職員が勤務しないときは、その勤務しないことにつき理事長の承認があった場合を除くほか、この勤務しない1時間につき、次条に規定する勤務1時間当たりの給料額を減額した給与を支給する。

(勤務1時間当たりの給料額の算出)

第12条 勤務1時間当たりの給料額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから職員給与細則で定める時間を減じたもので除して得た額とし、その額に1円未満の端数があるときは、50銭以上1円未満を切り上げ、50銭未満を切り捨てた額とする。

第3章 手当

第1節 管理職手当

(管理職手当)

第13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職員給与細則で指定するものについて、その職務の特殊性に基づき、職員給与細則で定める基準に従い支給する。

- 2 前項の規定による管理職手当の月額は、同項に規定する職を占める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。

第2節 扶養手当

(扶養手当)

第14条 扶養親族のある職員に対して扶養手当を支給する。

- 2 前項の扶養親族とは、次に掲げる者で他に生計の途がなく主としてその職員の扶養を受けているものをいう。

- (1) 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）
- (2) 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) 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及び孫
- (5) 重度心身障害者

- 3 扶養手当の月額は、前項第1号に該当する扶養親族については6,500円、同項第2号に該当する扶養親族については1人につき10,000円、同項第3号から第5号までの扶養親族については1人につき6,500円とする。

- 4 扶養親族たる子のうちに15歳に達する日以後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間（以下「特定期間」という。）にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、5,000円に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

第15条 新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に次の各号のいずれかに該当する事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨（新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に第1号に該当する事実が生じた場合において、その職員に配偶者がいないときは、その旨を含む。）を理事長に届け出なければならない。

- (1) 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合
- (2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（前条第2項第2号又は第4号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠

くに至った場合を除く。)

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

(4) 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第1号に該当する場合を除く。)

2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においてはその者が職員となった日、扶養親族がない職員に前項第1号に掲げる事実が生じた場合においてはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るもののすべてが扶養親族たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、同項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にはされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

3 扶養手当は、これを受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生じた場合、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合、扶養手当を受けている職員について同項第3号若しくは第4号に掲げる事実が生じた場合又は職員の扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合においては、これらの事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、扶養手当を受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定（扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至った場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる子、父母等に係る扶養手当の支給額の改定について準用する。

（地域手当）

第15条の2 職員に地域手当を支給する。

2 地域手当の月額、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に、百分の一を乗じて得た額とする。

第3節 住居手当

（住居手当）

第16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（職員宿舎を貸与され、貸付料を支払っている職員その他職員給与細則で定める職員を除く。)

(2) 第18条第1項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅（職員宿舎その他職員給与細則で定める住宅を除く。）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権衡上必要があると認められるものとして職員給与細則で定めるもの

2 住居手当の月額は、次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

イ 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

ロ 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、職員給与細則で定める。

第4節 通勤手当

(通勤手当)

第17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職員給与細則で定めるもの(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、職員給与細則で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箇月当たりの運賃等相当額」という。)が55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額(その者が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1箇月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

(2) 前項第2号に掲げる職員 次の表の左欄に掲げる自動車等の使用距離の区分に応じ、支給単位期間につき、同表の右欄に定める額

片道4キロメートル未満	2,900円
片道4キロメートル以上6キロメートル未満	4,300円
片道6キロメートル以上8キロメートル未満	5,600円
片道8キロメートル以上10キロメートル未満	6,900円
片道10キロメートル以上12キロメートル未満	8,100円
片道12キロメートル以上14キロメートル未満	9,300円
片道14キロメートル以上16キロメートル未満	10,500円

片道16キロメートル以上18キロメートル未満	11,700円
片道18キロメートル以上20キロメートル未満	12,800円
片道20キロメートル以上22キロメートル未満	13,900円
片道22キロメートル以上24キロメートル未満	15,000円
片道24キロメートル以上26キロメートル未満	16,100円
片道26キロメートル以上28キロメートル未満	17,200円
片道28キロメートル以上30キロメートル未満	18,300円
片道30キロメートル以上32キロメートル未満	19,400円
片道32キロメートル以上34キロメートル未満	20,500円
片道34キロメートル以上36キロメートル未満	21,600円
片道36キロメートル以上38キロメートル未満	22,700円
片道38キロメートル以上40キロメートル未満	23,800円
片道40キロメートル以上42キロメートル未満	24,900円
片道42キロメートル以上44キロメートル未満	25,900円
片道44キロメートル以上46キロメートル未満	26,900円
片道46キロメートル以上48キロメートル未満	27,900円
片道48キロメートル以上50キロメートル未満	28,900円
片道50キロメートル以上52キロメートル未満	29,900円
片道52キロメートル以上54キロメートル未満	30,900円
片道54キロメートル以上56キロメートル未満	31,900円
片道56キロメートル以上58キロメートル未満	32,900円
片道58キロメートル以上60キロメートル未満	33,900円
片道60キロメートル以上62キロメートル未満	34,900円
片道62キロメートル以上64キロメートル未満	35,900円
片道64キロメートル以上66キロメートル未満	36,900円
片道66キロメートル以上68キロメートル未満	37,900円
片道68キロメートル以上70キロメートル未満	38,900円
片道70キロメートル以上	39,900円

(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職員給与細則で定める区分に応じ、前2号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第1号に定める額又は前号に定める額

3 地方公務員、国家公務員その他職員給与細則で定める者（以下「地方公務員等」という。）であったものから引き続き給料表の適用を受ける職員となった者のうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該適用の直前の住居（当該住居に相当するものとして職員給与細則で定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（以下「新幹線鉄道等」という。）でその利用が職員給与細則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）を負担することを常例とするもの（雇用の事情等を考慮して職員給与細則で定める職員に限る。）その他当該者との権衡上必要があると認められるものとして職員給与細則で定める職員の通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、

次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 新幹線鉄道等に係る通勤手当 支給単位期間につき、職員給与細則で定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額の2分の1に相当する額。ただし、当該額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額」という。）が20,000円を超えるときは、支給単位期間につき、20,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が2以上の新幹線鉄道等を利用するものとして当該特別料金等の額を算出する場合において、1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額の合計額が20,000円を超えるときは、その者の新幹線鉄道等に係る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、20,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）
 - (2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前項の規定による額
- 4 通勤手当は、支給単位期間（職員給与細則で定める通勤手当にあつては、職員給与細則で定める期間）に係る最初の月の職員給与細則で定める日に支給する。
 - 5 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の職員給与細則で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職員給与細則で定める額を返納させるものとする。
 - 6 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として職員給与細則で定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、1箇月）をいう。
 - 7 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、職員給与細則で定める。

第5節 単身赴任手当

（単身赴任手当）

- 第18条 地方公務員等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り、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の職員給与細則で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法人の事業所に通勤することが通勤距離等を考慮して職員給与細則で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（雇用の事情等を考慮して職員給与細則で定める職員に限る。）その他当該者との権衡上必要があると認められるものとして職員給与細則で定める職員には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から法人の事業所に通勤することが、通勤距離等を考慮して職員給与細則で定める基準に照らして困難であると認められない場合は、この限りでない。
- 2 単身赴任手当の月額は、30,000円（職員給与細則で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。）が職員給与細則で定める距離以上である職員にあつては、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職員給与細則で定める額を加算した額）とする。
 - 3 前2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、職員給与細則で定める。

第6節 時間外勤務手当

（時間外勤務手当）

- 第19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12条に規定する勤務1時間当たりの給料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それぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で職員給与細則で定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額（その額に1円未満の端数が生じ

たときは、50銭以上1円未満を切り上げ、50銭未満を切り捨てた額とする。)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休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。)における勤務

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務

2 前項の規定にかかわらず、勤務時間等規程第5条の規定により、あらかじめ勤務時間等規程第3条第2項又は第4条の規定により割り振られた1週間の正規の勤務時間(以下この項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。)を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間(職員給与細則で定める時間を除く。)に対して、勤務1時間につき、第12条に規定する勤務1時間当たりの給料額に100分の25から100分の50までの範囲内で職員給与細則で定める割合を乗じて得た額(その額に1円未満の端数が生じたときは、50銭以上1円未満を切り上げ、50銭未満を切り捨てた額とする。)を時間外勤務手当として支給する。

3 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務(勤務時間等規程第3条第1項、第4条及び第5条の規定による週休日における勤務のうち職員給与細則で定めるものを除く。)の時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第12条に規定する勤務1時間当たりの給料額に100分の150(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175)を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

4 前3項の規定は、勤務時間等規程第10条第1項に規定する裁量労働に従事する職員には、深夜勤務(午後10時から翌日午前5時までの間の勤務をいう。以下同じ。)、正規の勤務時間が割り振られていない日の勤務、休日(職員勤務時間等規程第8条に規定する休日をいう。)における正規の勤務時間外の勤務又は裁量労働として従事する業務(労基法第38条の3に規定する対象業務として労使協定に定める業務をいう。)以外の業務に従事した場合を除き適用しない。

5 前項の職員が、正規の勤務時間が割り振られている日に深夜勤務に従事した場合においては、第1項の規定にかかわらず、第12条に規定する勤務1時間当たりの給料額に100分の25を乗じて得た額(その額に1円未満の端数が生じたときは、50銭以上1円未満を切り上げ、50銭未満を切り捨てた額とする。)を時間外勤務手当として支給する。

第7節 休日勤務手当

(休日勤務手当)

第20条 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日(以下「祝日法による休日」という。)(勤務時間等規程第9条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日(以下「祝日法による休日等」という。))及び12月29日から翌年の1月3日までの日(祝日法による休日を除く。)(同項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「年末年始の休日等」という。)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12条に規定する勤務1時間当たりの給料額に100分の125から100分の150までの範囲内で職員給与細則で定める割合を乗じて得た額(その額に1円未満の端数が生じたときは、50銭以上1円未満を切り上げ、50銭未満を切り捨てた額とする。)を休日勤務手当として支給する。これらの日に準ずるものとして職員給与細則で定める日において勤務した職員についても、同様とする。

第8節 管理職員特別勤務手当

(管理職員特別勤務手当)

第21条 第13条第1項の規定により職員給与細則で指定する職を占める職員(以下「管理職員」という。)が臨時又は緊急の必要その他の法人の運営の必要により勤務時間等規程第3条第1項、第4条及び第5条の規定による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(次項において「週休日等」という。)等に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

2 前項に規定する場合のほか、管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前零時から午前五時までの間であつて正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

3 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。

一 第一項に規定する場合同項の勤務一回につき、12,000円を超えない範囲内において職員給与細則で定める額(当該勤務に従事する時間等を考慮して職員給与細則で定める勤務にあつては、その額に100分の150を乗じて得た額とする)とする。

二 前項に規定する場合同項の勤務一回につき、6,000円を超えない範囲内において職員給与細則で定める額

4 前3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、職員給与細則で定める。

第9節 時間外勤務手当等に関する適用除外

(時間外勤務手当等に関する規定の適用除外)

第22条 第19条及び第20条の規定は、管理職員には適用しない。

第10節 期末手当及び勤勉手当

(期末手当)

第23条 期末手当は、6月1日及び12月1日(以下この条から第25条までにおいてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ基準日の属する月の職員給与細則で定める日(次条及び第25条においてこれらの日を「支給日」という。)に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職(職員就業規則第26条第1項の規定による解雇を含む。以下同じ。)し、若しくは失職(職員就業規則第26条第2項第1号の規定により解雇されることをいう。以下同じ。)し、又は死亡した職員(第28条第7項の規定の適用を受ける職員及び職員給与細則で定める職員を除く。)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、100分の120.0を乗じて得た額(職員給与細則に定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、100分の100.0を乗じて得た額。ただし、職員就業規則第25条の2に定める職員については、当該職員の期末手当基礎額に、100分の57.5を乗じて得た額)に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じ、次の表に定める割合を乗じて得た額とする。

在職期間	割合
6箇月	100分の100
5箇月以上6箇月未満	100分の80
3箇月以上5箇月未満	100分の60
3箇月未満	100分の30

3 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、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在)において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

4 事務職給料表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級以上である職員で職員給与細則で定めるもの並びに教育職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給料表につき職員給与細則で定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職制上の段階等を考慮して職員給与細則で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職員給与細則で定める割合を乗じて得た額（職員給与細則で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職員給与細則で定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

5 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、職員給与細則で定める。

第24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45条及び第46条第1項第4号の規定による懲戒解雇の処分を受けた職員
- (2) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に職員就業規則第26条第2項第2号又は第3号に該当して解雇された職員
- (3) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前2号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの
- (4) 次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第25条 支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までの間に離職したものが次の各号の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) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第4項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
- (2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し期末手当を支給することが、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 前項に規定す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。）を行った場合には、その旨を書面で当該一時差止処分を受けた者に通知しなければならない。

3 前項の規定により一時差止処分を行った旨の通知をする場合において、当該一時差止処分を受けた者の所在が知れないときは、同項の規定による通知を、その者の氏名及び同項の書面をいつでもその者に交付する旨を法人の事務所の掲示場に掲示することによって行うことができる。この場合においては、その掲示を始めた日から2週間を経過した日に、通知が当該一時差止処分を受けた者に到達したものとみなす。

4 一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限り

でない。

- (1) 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合
 - (2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
 - (3) 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合
- 5 前項の規定は、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。
- 6 一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。
- 7 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、職員給与細則で定める。

(勤勉手当)

第26条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この条においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の職員給与細則で定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員（職員給与細則で定める職員を除く。）についても、同様とする。

- 2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、理事長が職員給与細則で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、勤勉手当の支給総額は、勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、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及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に、100分の100.0（第23条第2項の職員給与細則で定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、100分の120.0。ただし、職員就業規則第25条の2に定める職員については、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以内とする。
- 3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。
- 4 第23条第4項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第4項中「前項」とあるのは「第26条第3項」と、「合計額」とあるのは「月額」と読み替えるものとする。
- 5 前2条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第24条中「前条第1項」とあるのは「第26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26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（同項に規定する職員給与細則で定める日をいう。以下この条及び次条において同じ。）」と読み替えるものとする。

(特定の職員についての適用除外)

第26条の2 第14条から第16条（第15条の2は除く）の規定は職員就業規則第25条の2に定める職員には適用しない。

第11節 管理職手当等の支給方法

(管理職手当等の支給方法)

第27条 管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当の支給方法に関し必要な事項は、職

員給与細則で定める。

第4章 休職者の給与

(休職者の給与)

- 第28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16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、これに給料及び手当の全額を支給する。
- 2 職員が結核性疾患にかかり職員就業規則第16条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。
 - 3 職員が前2項以外の心身の故障により職員就業規則第16条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満1年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。
 - 4 職員が職員就業規則第16条第1項第2号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。
 - 5 職員が職員就業規則第16条第1項第3号に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、職員給与細則の定めるところに従い、これに給料、扶養手当、地域手当及び期末手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。
 - 6 職員就業規則第16条第1項の規定により休職にされた職員には、法律又は法人の規程に別段の定めがない限り、前各項に規定する給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。
 - 7 第2項、第3項又は第5項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第23条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、若しくは失職し、又は死亡したときは、同項の規定により職員給与細則で定める日に、当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、職員給与細則で定める職員については、この限りでない。
 - 8 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24条及び第25条の規定を準用する。この場合において、第24条中「前条第1項」とあるのは、「第28条第7項」と読み替えるものとする。

第5章 雑則

(口座振替の方法による給与の支給)

- 第29条 給与は、職員からの申出があったときは、口座振替の方法によって支給することができる。

(給与からの控除)

- 第30条 次に掲げるものは、職員（職員であった者を含む。）に給与を支給する際、その給与から控除することができる。
- (1) 岐阜県職員の互助団体に関する条例（昭和37年岐阜県条例第1号）の適用を受ける互助団体の掛金その他職員給与細則で定める当該互助団体に対する納入金
 - (2) 公立大学法人岐阜県立看護大学職員宿舎管理規程（平成22年規程第32号。）第18条の規定による宿舎の貸付料
 - (3) 前2号に掲げるもののほか、法令に別段の定め又は労基法第24条第1項の規定に基づく協定がある場合には、当該法令又は協定に定められるもの
- (理事長が学長の職を兼ねる場合の給与)

- 第31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は、職員としての給与は支給しない。

(派遣職員の給与)

第31条の2 岐阜県公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年岐阜県条例第42号）に基づき、岐阜県から法人に派遣された職員の給与については、この規程の規定にかかわらず、岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例（昭和32年岐阜県条例第29号）その他岐阜県の関係規程の定めるところによる。

(委任)

第32条 この規程に定めるもののほか、職員の給与に関して必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成22年4月1日から施行する。

(承継職員に係る経過措置)

2 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条第2項の規定により法人の職員となった者（以下「承継職員」という。）で、この規程によるその者の受ける給料月額がこの規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年岐阜県条例第6号。以下「平成18年改正給与条例」という。）附則第7項から第9項までの規定により給料として支給されていた額（岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の一部を改正する条例（平成21年岐阜県条例第69号）の施行の日において同条例附則第2項第1号に規定する減額改定対象職員であった者にあつては、その額に100分の99.34を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。）に達しないこととなるものには、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。

3 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、雇用の事情等を考慮して前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、前項の規定に準じて給料を支給する。

4 前2項の規定による給料を支給される職員に関する第10条第2項及び第23条第4項（第26条第4項の規定において準用する場合を含む。以下この項において同じ。）の規定の適用については、第10条第2項及び第23条第4項中「給料月額」とあるのは、「給料月額と附則第2項及び第3項の規定による給料の額との合計額」とする。

5 承継職員で、施行日の前日において岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例施行規則の一部を改正する規則（平成19年岐阜県人事委員会規則第5号）附則第2項の規定により算定された額を管理職手当として支給されているものは、第13条の規定にかかわらず、施行日から平成23年3月31日までの間に限り、引き続き同項の規定により算定された額を管理職手当として支給する。

6 承継職員に係る管理職手当、扶養手当、住居手当、通勤手当及び単身赴任手当については、その法人設立直前に給与条例その他岐阜県の関係規程に基づき岐阜県知事により認定を受けていた内容をもって、当該内容に変更がない限り、この規程により認定を受けたものとみなす。

附 則（平成22年11月30日改正）

(施行期日)

1 この規程は、平成22年12月1日から施行し、改正後の公立大学法人岐阜県立看護大学職員給与規程（以下「新規規程」という。）第31条の2の規定は、同年4月1日以後に岐阜県から法人に派遣された職員の給与について適用する。

(平成22年12月に支給する期末手当に関する特例措置)

2 平成22年12月に支給する期末手当の額は、新規規程第23条第2項から第5項まで（公立大学法人岐阜県立看護大学職員の育児・介護休業等に関する規程（平成22年規程第36号）第16条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第28条第1項から第3項まで、第5項若しくは第7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日から同年12月1日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（岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の一部を改正する条例（平成22年岐阜県条例第50号）第7条の規定による改正前の平成18年改正給与条例附則第7項から第9項までの規定による給料を支給される職員として公立大学法人岐阜県立看護大学職員給与規程（平成22年規程10号。以下「給与規程」という。）附則第2項の適用を受ける職員を除く。）からこれらの職員以外の職員（以下この項において「調整対象職員」という。）となった者（同年4月1日に調整対象職員であった者で雇用の事情を考慮して理事長が別に定めるものを除く。）にあっては、その調整対象職員となった日）において調整対象職員が受けるべき給料（公立大学法人岐阜県立看護大学職員給与の特例に関する規程（平成22年規程第11号）の規定を適用し、支給されるべき給料をいう。）、管理職手当、扶養手当、住居手当及び単身赴任手当（給与規程第18条第2項に規定する職員給与細則で定める額を除く。）の月額合計額に100分の0.23を乗じて得た額に、同月から同年11月までの月数（同年4月1日から同年11月30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、調整対象職員以外の職員であった期間その他の理事長が別に定める期間がある職員にあっては、当該月数から当該期間を考慮して理事長が別に定める月数を減じた月数）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88号給まで
	2級	1号給から72号給まで
	3級	1号給から52号給まで
	4級	1号給から40号給まで
	5級	1号給から12号給まで

- (2) 平成22年6月1日において調整対象職員であった者に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.23を乗じて得た額

附 則（平成23年3月28日改正）

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成23年11月30日改正）

（施行期日）

- 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）
- 平成23年12月に支給する期末手当の額は、給与規程第23条第2項から第5項まで（公立大学法人岐阜県立看護大学職員の育児・介護休業等に関する規程（平成22年規程第36号）第16条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は第28条第1項から第3項まで、第5項若しくは第7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日において、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（岐阜県職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関する条例等の一部を改正する条例（平成23年岐阜県条例第43号）第4条の規定による改正前の平成18年改正給与条例附則第7項から第9項までの規定による給料を支給される職員として給与規程附則第2項の適用を受けない職員に限る。）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。）が受けるべき給料（公立大学法人岐阜県立看護大学職員給与の特例に関する規程（平成22年規程第11号）の規定を適用し、支給されるべき給料をいう。）、管理職手当、扶養手当、住居手当及び単身赴任手当（給与規程第18条第2項に規定する職員給与細則で定める額を除く。）の月額合計額に100分の0.37を乗じて得た額に、同月から同年11月までの月数（同年4月1日から同年11月30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理事長が別に定める期間がある職員にあっては、当該月数から当該期間を考慮して理事長が別に定める月数を減じた月数）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100号給まで
	2級	1号給から84号給まで
	3級	1号給から64号給まで
	4級	1号給から52号給まで
	5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0.37を乗じて得た額

(委任)

3 前項に定めるもののほか、平成23年12月に支給する期末手当に関する特例措置の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則（平成25年12月10日改正）

この規程は、平成26年1月1日から施行する。

附 則（平成26年3月25日改正）

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成27年1月14日改正）

1 この規程は、平成27年1月21日から施行する。

2 改正後の第5条の規程は、平成26年4月1日から適用し、改正後の第26条の規程は、平成26年12月1日から適用する。

附 則（平成27年 3月23日改正）

この規程は、平成27年 4月 1 日から施行する。

附 則（平成27年 4月14日改正）

- 1 この規程は、平成27年 4月21日から施行する。
- 2 平成27年 4月 1 日（以下「切替日」という。）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には、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。
- 3 切替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、任用の事情等を考慮して前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、前項の規定に準じて、給料を支給する。
- 4 前二項の規定による給料を支給される職員に関する規程第10条第 2 項、第13条第 2 項及び第23条第 4 項（規程第26条第 4 項において準用する場合及び公立大学法人岐阜県立看護大学職員の育児・介護休業等に関する規程（平成22年規程第36号）第17条の規程により読み替えて適用する場合を含む。）の規定の適用については、規程第10条第 2 項中「調整前における給料月額」とあるのは「調整前における給料月額と平成27年 4月14日改正規程附則第 2 項及び第 3 項に定める給料の額との合計額」と、規程第13条第 2 項及び第23条第 4 項中「給料月額」とあるのは「給料月額と平成27年 4月14日改正規程附則第 2 項及び第 3 項に定める給料の額との合計額」とする。

附 則（平成27年 6月25日改正）

この規程は、平成27年 6月 1 日から施行する。

附 則（平成28年 3月24日改正）

- 1 この規程は、平成28年 4月1日から施行し、改正後の第 5 条の規定は平成27年4月1日から、第26条の規定は、平成27年12月 1 日からそれぞれ適用する。
- 2 平成27年12月に支給する勤勉手当の支給割合については、改正後の第26条の規定にかかわらず、同条第 2 項中「80.0」とあるのは、「85.0」と、「100.0」とあるのは「105.0」とそれぞれ読み替えるものとする。
- 3 平成28年 4月 1 日（以下「切替日」という。）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には、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。
- 4 切替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、任用の事情等を考慮して前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、前項の規定に準じて、給料を支給する。
- 5 前二項の規定による給料を支給される職員に関する規程第10条第 2 項、第13条第 2 項及び第23条第 4 項（規程第26条第 4 項において準用する場合及び公立大学法人岐阜県立看護大学職員の育児・介護休業等に関する規程（平成22年規程第36号）第17条の規程により読み替えて適用する場合を含む。）の規定の適用については、規程第10条第 2 項中「調整前における給料月額」とあるのは「調整前における給料月額と平成28年 3月24日改正規程附則第 3 項及び第 4 項に定める給料の額との合計額」と、規程第13条第 2 項及び第23条第 4 項中「給料月額」とあるのは「給料月額と平成28年 3月24日改正規程附則第 3 項及び第 4 項に定める給料の額との合計額」とする。

附 則（平成 28 年 6 月 29 日改正）

この規程は、平成 28 年 6 月 29 日から施行し、改正後の規定は平成 28 年 4 月 1 日から適用する。

附 則（平成 28 年 12 月 22 日改正）

- 1 この規程は、平成 29 年 1 月 1 日から施行し、改正後の第 5 条の規定は平成 28 年 4 月 1 日から、第 26 条の規定は、平成 28 年 12 月 1 日からそれぞれ適用する。
- 2 平成 28 年 12 月に支給する勤勉手当の支給割合については、改正後の第 26 条の規定にかかわらず、同条第 2 項中「85.0」とあるのは、「90.0」と、「105.0」とあるのは「110.0」と、「50.0」とあるのは「52.5」とそれぞれ読み替えるものとする。
- 3 平成 29 年 1 月 1 日（以下「切替日」という。）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には、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。
- 4 切替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、任用の事情等を考慮して前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、前項の規定に準じて、給料を支給する。
- 5 前二項の規定による給料を支給される職員に関する規程第 10 条第 2 項、第 13 条第 2 項及び第 23 条第 4 項（規程第 26 条第 4 項において準用する場合及び公立大学法人岐阜県立看護大学職員の育児・介護休業等に関する規程（平成 22 年規程第 36 号）第 17 条の規程により読み替えて適用する場合を含む。）の規定の適用については、規程第 10 条第 2 項中「調整前における給料月額」とあるのは「調整前における給料月額と平成 28 年 12 月 22 日改正規程附則第 3 項及び第 4 項に定める給料の額との合計額」と、規程第 13 条第 2 項及び第 23 条第 4 項中「給料月額」とあるのは「給料月額と平成 28 年 12 月 22 日改正規程附則第 3 項及び第 4 項に定める給料の額との合計額」とする。

附 則（平成 30 年 3 月 27 日改正）

- 1 この規程は、平成 30 年 4 月 1 日から施行し、改正後の第 5 条の規定は平成 29 年 4 月 1 日から、第 26 条の規定は、平成 29 年 12 月 1 日からそれぞれ適用する。
- 2 平成 29 年 12 月に支給する勤勉手当の支給割合については、改正後の第 26 条の規定にかかわらず、同条第 2 項中「90.0」とあるのは、「95.0」と、「110.0」とあるのは「115.0」と、「52.5」とあるのは「55.0」とそれぞれ読み替えるものとする。
- 3 平成 30 年 4 月 1 日（以下「切替日」という。）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には、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。
- 4 切替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、任用の事情等を考慮して前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、前項の規定に準じて、給料を支給する。
- 5 前二項の規定による給料を支給される職員に関する規程第 10 条第 2 項、第 13 条第 2 項及び第 23 条第 4 項（規程第 26 条第 4 項において準用する場合及び公立大学法人岐阜県立看護大学職員の育児・介護休業等に関する規程（平成 22 年規程第 36 号）第 17 条の規程により読み替えて適用する場合を含む。）の規定の適用については、規程第 10 条第 2 項中「調整前における給料月額」とあるのは「調整前における給料月額と平成 30 年 3 月 27 日改正規程附則第 3 項及び第 4 項に定める給料の額との合計額」と、規程第 13 条第 2 項及び第 23 条第 4 項中「給料月額」とあるのは「給料月額と平成 30 年 3 月 27 日改正規程附則第 3 項及び第 4 項に定める給料の額との合計額」とする。

附 則（平成 30 年 12 月 20 日改正）

- 1 この規程は、平成 30 年 12 月 20 日から施行し、改正後の第 5 条の規定は平成 30 年 4 月 1 日から、改正後の第 23 条の規定は平成 31 年 4 月 1 日から、改正後の第 26 条の規定は平成 30 年 12 月 1 日からそれぞれ適用する。
- 2 平成 30 年 12 月に支給する勤勉手当の支給割合については、改正後の第 26 条の規定にかかわらず、同条第 2 項中「92.5」とあるのは、「95.0」と、「112.5」とあるのは「115.0」と、「55.0」とあるのは「57.5」とそれぞれ読み替えるものとする。

附 則（令和元年 6 月 27 日改正）

- 1 この規程は、令和元年 6 月 27 日から施行し、改正後の第 14 条及び第 26 条の規定は平成 31 年 4 月 1 日から適用する。
(令和 3 年 3 月 31 日までの間における扶養手当に関する特例)
- 2 平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日までの間は、改正後の第 14 条第 3 項の規定の適用については、同項中「前項第 1 号に該当する扶養親族については 6,500 円」とあるのは「前項第 1 号に該当する扶養親族については 8,200 円」、「同項第 2 号に該当する扶養親族については 1 人につき 10,000 円」とあるのは「同項第 2 号に該当する扶養親族については 1 人につき 9,000 円」とする。
- 3 令和 2 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月 31 日までの間は、改正後の第 14 条第 3 項の規定の適用については、同項中「前項第 1 号に該当する扶養親族については 6,500 円」とあるのは「前項第 1 号に該当する扶養親族については 7,200 円」、「同項第 2 号に該当する扶養親族については 1 人につき 10,000 円」とあるのは「同項第 2 号に該当する扶養親族については 1 人につき 9,500 円」とする。

附 則（令和元年 12 月 25 日改正）

- 1 この規程は、令和元年 12 月 25 日から施行し、改正後の第 5 条の規定は令和元年 4 月 1 日から、改正後の第 26 条の規定は令和元年 12 月 1 日からそれぞれ適用する。
- 2 令和元年 12 月に支給する勤勉手当の支給割合については、改正後の第 26 条の規定にかかわらず、同条第 2 項中「95.0」とあるのは、「97.5」と、「115.0」とあるのは「117.5」とそれぞれ読み替えるものとする。

附 則（令和 2 年 12 月 1 日改正）

- 1 この規程は、令和 2 年 12 月 1 日から施行する。
- 2 令和 2 年 12 月に支給する期末手当の支給割合については、改正後の第 23 条の規定にかかわらず、同条第 2 項中「127.5」とあるのは、「125.0」と、「107.5」とあるのは「105.0」とそれぞれ読み替えるものとする。

附 則（令和 3 年 12 月 1 日改正）

- 1 この規程は、令和 3 年 12 月 1 日から施行する。
- 2 令和 3 年 12 月に支給する期末手当の支給割合については、改正後の第 23 条の規定にかかわらず、同条第 2 項中「120.0」とあるのは、「112.5」と、「100.0」とあるのは「92.5」と、「57.5」とあるのは「52.5」とそれぞれ読み替えるものとする。

附 則（令和 4 年 12 月 23 日改正）

- 1 この規程は、令和 4 年 12 月 23 日から施行し、改正後の第 5 条の規定は令和 4 年 4 月 1 日から、改正後の第 26 条の規定は令和 4 年 12 月 1 日からそれぞれ適用する。
- 2 令和 4 年 12 月に支給する勤勉手当の支給割合については、改正後の第 26 条の規定にかかわらず、同条第 2 項中「100.0」とあるのは「105.0」と、「120.0」とあるのは「125.0」と、「57.5」とあるのは「60.0」とそれぞれ読み替えるものとする。