

# 公立大学法人奈良県立大学職員給与規程

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この規程は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の法令に定めがあるものを除くほか、公立大学法人奈良県立大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第30条及び公立大学奈良県立大学再雇用職員就業規則第25条（以下「再雇用職員就業規則」という。）の規定に基づき、公立大学法人奈良県立大学（以下「法人」という。）に勤務する職員（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。

### (法令との関係)

第2条 職員の給与に関して、この規程に定めのない事項については、奈良県一般職の職員の給与に関する条例（昭和32年奈良県条例第33号。以下「給与条例」という。）の例による。

### (適用範囲)

第3条 この規程は、法人に常時勤務する職員に適用する。

2 前項の「職員」とは、就業規則第3条第1項の教員及び一般職員並びに再雇用職員就業規則第2条の再雇用職員をいう。

## 第2章 給与

### (給与の種類)

第4条 職員の給与は、給料及び諸手当とする。

2 給料は、公立大学法人奈良県立大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（以下「勤務時間規程」という。）第3条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する。

3 諸手当は、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、委員長手当、学長特別補佐手当、期末手当、勤勉手当及び義務教育等教員特別手当とする。

### (給与の支払)

第5条 職員の給与は、その全額を通貨で、直接職員に支払うものとする。ただし、職員の同意を得た場合は、その指定する金融機関の預貯金口座等へ振り込むことにより給与を支払うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、法令に別段の定めがある場合又は労基法第24条第1項に基づく協定がある場合は、給与の一部を控除して支払うことができる。

### (給与の支給方法)

第6条 給料は、月の1日から末日までの期間（以下「給与期間」という。）について、月1回にその全額を支給する。

2 前項の給料の支給日は、給与期間によるその月の21日とする。ただし、その日が休日、日曜日又は土曜日に当たるときは、その日前においてその日に最も近い休日、日曜日又は土曜日でない日を支給日とする。

3 扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、管理職手当、委員長手当及び義務教育等教員特別手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

4 超過勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当及び管理職員特別勤務手当は、当該手当の支給要件が生じた月の翌月の給料の支給日に支給する。

5 特殊勤務手当のうちその支給額が月額で定められているものについては第1項及び第2項、日額で定められているものについては前項の例により支給する。

6 期末手当及び勤勉手当は、第26条第1項の基準日の別に応じて、それぞれ次の各号に定める

日に支給する。ただし、その日が休日、日曜日又は土曜日に当たるときは、その日前においてその日に最も近い休日、日曜日又は土曜日でない日を支給日とする。

(1) 基準日が6月1日の場合 6月30日

(2) 基準日が12月1日の場合 12月10日

7 やむを得ない事情のため、前3項に定める日に諸手当を支給することができないときは、翌月の給料の支給日に支給することができる。

8 欠勤等の事由により、その月に支給すべき給料及び諸手当と既に支給した給料及び諸手当の間に過不足が生じた場合には、翌月以降の給料等において、これを精算する。

9 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。

10 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。

11 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。

12 第9項又は第10項の規定により給料を支給する場合であつて、第1項に規定する期間の初日から支給するとき以外のとき、又はその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、その期間の現日数から勤務時間規程第4条第1項及び第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つて計算する。

(非常の場合の給与支給の特例)

第7条 職員が、職員又はその収入によつて生計を維持する者の出産、疾病、災害その他非常の場合の費用に充てるために給料を請求した場合には、給与期間中給料の支給日前であっても、請求の日までの給料を日割計算によりその際支給する。

(給料表)

第8条 給料表の種類は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 一般職給料表(別表第1)

(2) 教育職給料表(1)(別表第2)

(3) 教育職給料表(2)(別表第3)

2 前項に掲げる各給料表の適用範囲は、次に定めるところによる。

(1) 一般職給料表は、就業規則第3条第2項の一般職員に適用する。

(2) 教育職給料表(1)は、就業規則第3条第2項の大学教員に適用する。

(3) 教育職給料表(2)は、就業規則第3条第2項の附属高校教員に適用する。

3 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを給料表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、別表第4のとおりとする。

(職員の職務の級の決定等)

第9条 職員の職務の級は、別表第5の在級期間表に定める基準に従い、理事長が決定する。

2 在級期間表は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、職種欄の区分又は試験欄の区分及び学歴免許等欄の区分に応じて適用する。この場合においてそれぞれの区分に対応する同表の職務の級欄に定める数字は当該職務の級に決定するための必要在級年数を示す。

3 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、別表第6で定める初任給の基準に従い、理事長が決定する。

4 前項の規定にかかわらず、新たに職員となった者のうち経験年数を有する者の号給、奈良県との人事交流により採用された者の初任給については、別に理事長が定めることができる。

5 再雇用職員の給料月額、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。

6 再雇用短時間勤務職員の給料月額は、前項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、勤務時間規程第3条第3項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とする。

(昇格)

第10条 勤務成績が良好な職員については、その者の資格に応じて、1級上位の級に昇格させることができる。

- 2 前項の規定により職員を昇格させる場合には、そのものがその職務の級について在級期間表に定める必要在級年数を有しているものとする。
- 3 職員を昇格させた場合におけるその者の号給は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、昇格した日の前日に受けていた号給に対応する別表第7に定める昇格時号給対応表の昇格後の号給欄に定める号給とする。

(降格)

第11条 職員を降格させる場合には、その者の資格に応じて、その者の属する職務の級を下位の職務の級に決定するものとする。

- 2 前項の規定により職員を降格させる場合には、当該職員の人事評価の結果又は勤務成績を判定するに足りると認められる事実に基づきその職務の級より下位の職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められなければならない。
- 3 職員から書面による同意を得た場合には、第1項の規定により当該職員を降格させることができる。
- 4 職員を降格させた場合におけるその者の号給は、その者に適用される給料表の別に応じ、かつ、降格した日の前日に受けていた号給に対応する別表第8に定める降格時号給対応表の降格後の号給欄に定める号給とする。
- 5 前4項のほか、職員の降格に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(昇給)

第12条 職員の昇給は、毎年4月1日(以下「昇給日」という。)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。

- 2 前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給とすることを標準として、昇格、昇給等の基準に関する規程に定める基準に従い決定するものとする。
- 3 一般職給料表及び教育職給料表(2)の適用を受ける職員において、55歳を超える職員または8級以上の一般職給料表の適用を受ける職員に関する前項の規定の適用については、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、昇給させる場合の号給数は、理事長の定める基準に従い決定するものとする。
- 3の2 教育職給料表(1)の適用を受ける職員において、55歳を超える職員に関する第2項の規定の適用については、同項中「4号給」とあるのは、「2号給」とする。
- 4 第3の2項に掲げる職員(「特定職員」という。以下この条において同じ。)を第1項の規定による昇給をさせる場合の号給数は、次項に規定するその者の勤務成績に応じて定める基準となる号給数(以下「基準号給数」という。)とする。この場合において、次項第3号に掲げる特定職員で理事長が昇給させることが相当でないと認める特定職員は、昇給しない。
- 5 基準号給数は、当該特定職員が次の各号に掲げる特定職員のいずれかに該当するかに応じ、当該各号に定める号給数とする。

- (1) 勤務成績が特に良好である特定職員 3号給以上
- (2) 勤務成績が良好である特定職員 2号給
- (3) 勤務成績が良好であると認められない特定職員 1号給以下

6 削除

7 第4項及び第5項の規定は、特定職員以外の職員について準用する。この場合において、第5項中「3号給」とあるのは「5号給」と、「2号給」とあるのは「4号給」と、「1号給」とあるのは「3号給」と読み替えるものとする。

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 昇給日前1年間(当該期間の中途において新たに職員となったものにあつては、新たに職員となった日から昇給日の前日までの期間)の6分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない職員については、昇給しない。

10 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

(研修、表彰等による昇給)

第 13 条 勤務成績が良好である職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、昇給日によらず当該各号に定める日に、前条第 1 項の規定による昇給をさせることができる。

- (1) 研修に参加し、その成績が特に良好な場合 成績が認定された日から同日の属する月の翌月の初日までの日
- (2) 業務成績の向上、能率増進、発明考案等により職務上特に功績があつたことにより、又は特殊の施設において極めて困難な勤務条件の下で職務に献身精励し、顕著な功労があつたことにより表彰又は顕彰を受けた場合 表彰又は顕彰を受けた日から同日の属する月の翌月の初日までの日
- (3) 就業規則第 25 条第 2 項第 4 号の規定により退職する場合 退職の日

(特別の場合の昇給)

第 14 条 勤務成績が良好である職員が生命を賭して職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合その他特に必要があると認められる場合には、第 12 条第 1 項の規定にかかわらず昇給をさせることができる。

(扶養手当)

第 15 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「扶養親族たる父母等」という。）に係る扶養手当は、一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 9 級であるものに対しては、支給しない。

2 扶養手当の支給については、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扶養親族とする。

- (1) 満 22 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子
- (2) 満 22 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある孫
- (3) 満 60 歳以上の父母及び祖父母
- (4) 満 22 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある弟妹
- (5) 重度心身障害者

3 扶養手当の月額、前項第 1 号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については 1 人につき 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（一般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（1）の適用を受ける職員でその職務の級が 4 級であるもの（以下「一八級職員等」という。）にあっては、3,500 円）とする。

4 扶養親族たる子のうちに満 15 歳に達する日以後の最初の 4 月 1 日から満 22 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間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 新たに第 15 条の職員たる要件を具備するに至った職員は、その旨を速やかに任命権者に届け出なければならない。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つた場合についても、同様とする。

(1) 前項の規定にかかわらず、任命権者において扶養の事実等を認定することができる場合として理事長が定める場合には、同項の規定による届出を要しない。

6 扶養手当の支給は、職員が新たに第 15 条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（理事長が定める場合にあっては、当該要件を欠くに至った日以降の日で理事長が定める日）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、前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。

(1) 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）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、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。

7 前各項に規定するもののほか、扶養親族の数の変更に伴う支給額の改定その他扶養手当の支給に関し必要な事項は、理事長が定める。

#### (地域手当)

第 16 条 地域手当は、法人に在勤する職員に支給する。

2 地域手当の月額は、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に、次の各号に掲げる期間に応じて、当該各号に定める支給割合を乗じて得た額とする。

- (1) 平成 27 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日 100 分の 5
- (2) 平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日 100 分の 5.7
- (3) 平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日 100 分の 6.2
- (4) 平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日 100 分の 7
- (5) 平成 31 年 4 月 1 日から令和 8 年 3 月 31 日 100 分の 7.1
- (6) 令和 8 年 4 月 1 日以後 100 分の 6.4

#### (住居手当)

第 17 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) 自ら居住するための住宅（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（次の各号に該当する職員を除く。）

ア 法人から貸与された職員公舎に居住している職員

イ 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。）、父母又は配偶者の父母で、職員の扶養親族たる者（第 15 条第 2 項に規定する扶養親族で同条第 5 項の規定による届出がされている者に限る。以下同じ。）以外のものが所有し、又は借り受け、居住している住宅及び職員の扶養親族たる者が所有する住宅又はその者が職員が所有権の移転を一定期間留保する契約により購入した住宅の全部又は一部を借り受けて当該住宅に居住している職員

(2) 第 19 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（前号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第 19 条第 5 項に該当する職員で、同項第 2 号に規定する満 18 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居住するための住宅として、同号に規定する異動又は公署の移転（国家公務員又は職員以外の地方公務員であった者から引き続き法人の職員となった者にあつては、当該適用）の直前の住居であった住宅（国家公務員宿舎法（昭和 24 年法律第 117 号）第 13 条の規定による有料宿舎並びに第 1 号に規定する職員公舎を除く。）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

2 住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額（第 1 号に掲げる職員のうち第 2 号に掲げる職員でもあるものについては、第 1 号掲げる額及び第 2 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 の額が 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 第 1 号の規定の例により算出した額の 2 分の 1 に相当する額  
(その額に 100 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額)

(通勤手当)

第 18 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（道路交通法（昭和 35 年法律第 105 号）第 2 条第 1 項第 9 号に規定する自動車で、同法第 3 条に規定する自動二輪車以外のものをいう。以下同じ。）又は自転車、自動二輪車、原動機付自転車及びその他の原動機付の交通用具（法人の所属に属するものを除く。以下「自転車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車又は自転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又は自転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、自動車又は自転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、又は自動車若しくは自転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、自動車又は自転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、当該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 片道の使用距離に応じ、支給単位期間につき、自動車を使用する職員にあつては別表第 9、自転車等を使用する職員にあつては別表第 10 で定める額（自動車を使用する職員で自動車の駐車のための施設（回数利用券又は一時預かりによる施設でないものに限る。以下「駐車場」という。）を併せて利用しているもの（現に駐車場を利用して、その利用料金を負担することを常例としているものに限る。）にあつては、1 カ月当たりの駐車場の利用に要する料金の額（その額に 1 円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）を加算した額とする。ただし、その額が 5,000 円を超えるときは、5,000 円とする。）（再雇用短時間勤務職員及び育児短時間勤務職員（公立大学法人奈良県立大学職員育児休業等規程第 21 条に規定する育児短時間勤務職員をいう。以下同じ。）のうち、平均 1 カ月当たりの通勤所要回数が 10 回に満たない職員にあつては、その額から、その額に 100 分の 50 を乗じて得た額を減じた額）
- (3) 前項第 3 号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車又は自転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、自動車又は自転車等の使用距離等の事情を考慮して、次に掲げるとおりとする。
- ア 普通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、その利用する普通交通機関等が通常徒歩によることを例とする距離内においてのみ利用しているものであるものを除いた職員のうち、自動車又は自転車等の使用距離が片道 2 キロメートル以上である職員及び自動車又は自転車等の使用距離が片道 2 キロメートル未満であるが自動車又は自転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 第 2 項第 1 号及び第 2 号に定める額
- イ 運賃等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額（普通交通機関等が二以上ある場合においてはその合計額。以下「1 カ月当たりの運賃等相当額等」という。）が前号に定める額以上である職員（前号に掲げる職員を除く。） 第 1 号に定める額
- ウ 1 カ月当たりの運賃等相当額等が第 2 号に定める額未満である職員（第 1 号に掲げる職

員を除く。) 第2号に定める額

3 第1項第1号又は第3号に掲げる職員のうち、次項に定める基準に照らして、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。)を利用しなければ通勤することが困難である職員で、その利用に係る特別料金等(その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。)を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 新幹線鉄道等に係る通勤手当支給単位期間につき、運賃等、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる新幹線鉄道等を利用する場合における通勤の経路及び方法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。  
(次項において「特別料金等相当額」という。)

(2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 第2項の規定による額

4 削除

5 運賃等相当額をその支給単位期間の月数で除して得た額(交通機関等が二以上ある場合においては、その合計額)、第2項第2号に定める額及び特別料金等相当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)の合計額が150,000円を超える職員の通勤手当の額は、前3項の規定にかかわらず、当該職員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(次の各号に定める手当にあっては、当該各号に定める期間)に係る最初の月の第6条第2項で定める日に支給する。

(1) 1ヶ月当たりの運賃等相当額等(第2項第3号ウに掲げる職員に係るものを除く。)、第18条第2項第2号に定める額(第2条第3号イに掲げる職員に係るものを除く。)及び特別料金等相当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)の合計額(第7条において「一箇月当たりの通勤手当算出基礎額」という。)が150,000円を超えるときにおける通勤手当とし、その者の当該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とする。

7 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の第1号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第2号及び第3号で定める額を返納させるものとする。この場合において、当該職員の給与から当該額を差し引くことができる。

(1) ア 離職し、若しくは死亡した場合又は第1項の職員たる要件を欠くに至った場合  
イ 通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のための負担する運賃等の額に変更があったことにより、通勤手当の額が改定される場合  
ウ 月の中途において就業規則第16条第1項及び再雇用職員就業規則第14条第1項の規定により休職にされ、就業規則第38条第1項の規定により育児休業し、又は就業規則第45条第1項第3号及び再雇用職員就業規則第38条第1項第3号の規定により停職にされた場合であって、これらの期間が2以上の月にわたることとなるとき。  
エ 出張、休暇、欠勤その他の事由により、月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなる場合

(2) ア 1カ月当たりの通勤手当算出基礎額が150,000円以下であった場合前号イに掲げる事由が生じた場合にあつては当該事由に係る普通交通機関等又は新幹線鉄道等(前号イの改定後に1カ月当たりの通勤手当算出基礎額が150,000円を超えることとなるときは、その者の利用するすべての普通交通機関等及び新幹線鉄道等)、前号ア、ウ又はエに掲げる事由が生じた場合にあつてはその者の利用するすべての普通交通機関等及び新幹線鉄道等につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等及び特別料金等の払戻しを、事由発生月の末日にしたものとして得られる額(次のイにおいて「払戻金相当額」という。)

イ 1カ月当たりの通勤手当算出基礎額が150,000円を超えていた場合次に掲げる場合

の区分に応じ、それぞれ次に定める額

(ア) (イ)に掲げる場合以外の場合 150,000 円に事由発生月の翌月から支給単位期間等に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又は前号アからエに掲げる事由に係る普通交通機関等及び新幹線鉄道等についての払戻金相当額の合計額並びに理事長が定める額の合計額のいずれか低い額（事由発生月が支給単位期間に係る最後の月である場合にあっては、0）

(イ) 理事長の定める額

8 この条において「支給単位期間」とは、次の各号に掲げる普通交通機関等又は新幹線鉄道等の区分に応じ、当該各号に定める期間（自動車又は自転車等に係る通勤手当にあっては、1カ月）をいう。

(1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等又は新幹線鉄道等 当該普通交通機関等又は新幹線鉄道等において発行されている定期券の通用期間のうちそれぞれ6カ月を超えない範囲内で最も長いものに相当する期間。ただし、新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当を支給されている場合であって、普通交通機関等に係る定期券及び新幹線鉄道等に係る定期券が一体として発行されているときにおける当該普通交通機関等にあっては、当該新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等に係る通勤手当に係る支給単位期間に相当する期間

(2) 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等若しくは新幹線鉄道等又は理事長が別に定める普通交通機関等 1カ月

9 前項第1号に掲げる普通交通機関等又は新幹線鉄道等について、同号に定める期間に係る最後の月の前月以前に、就業規則第20条第2号の規定による定年退職その他の離職をすること、長期間の研修等のために旅行をすること、勤務態様の変更により通勤のため負担する運賃等の額に変更があることが同号に定める期間に係る最初の月の初日において明らかである場合には、当該事由が生ずることとなる日の属する月（その日が月の初日である場合にあっては、その日の属する月の前月）までの期間について、前項の規定にかかわらず、同項の規定に準じて支給単位期間を定めることができる。

10 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19条 新たに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次項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、当該人事交流等の直前の住居から当該適用の直後に法人に通勤することが通勤距離等を考慮して第3項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、第4項で定める単身で生活することを常況とする職員その他権衡上必要があると認められるものとして第5項で定める職員には、単身赴任手当を支給する。

2 前項のやむを得ない事情は、次に掲げる事情とする。

(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。）が疾病等により介護を必要とする状態にある職員若しくは配偶者の父母又は同居の親族を介護すること。

(2) 配偶者が学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校その他の教育施設に在学している同居の子を養育すること。

(3) 配偶者が引き続き就業すること。

(4) 配偶者が職員又は配偶者の所有に係る住宅（人事委員会の定めるこれに準ずる住宅を含む。）を管理するため、引き続き当該住宅に居住すること。

(5) 配偶者が職員と同居できないと認められる前各号に類する事情

3 第1項の通勤距離等を考慮して定める基準は、次の掲げる基準のいずれかに該当することとする。

(1) 通勤距離が60キロメートル以上であること。

(2) 通勤距離が60キロメートル未満である場合で、通勤方法、通勤時間、交通機関の状況等

から前号に相当する程度に通勤が困難であると認められること。

4 第1項の単身で生活することを常況とする職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) 生活を共にする者がいないこと。
- (2) 別居の時点で1年以上配偶者と別れて単身で生活することが認められること

5 第1項の権衡上必要があると認められる職員は、次に掲げるものとする。

- (1) 人事交流等により引き続き法人の職員となり、これに伴い、住居を移転し、第2項に規定す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あって、当該適用の移転の直前の住居から当該適用の移転の直後に法人に通勤することが第3項に規定する基準に照らして困難であると認められる職員以外の職員で法人における職務の遂行上住居を移転せざるを得ない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
- (2) 人事交流等により引き続き法人の職員となり、これに伴い、住居を移転し、第2項に規定するやむを得ない事情に準じる事情により、同居していた満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子と別居することとなった職員（配偶者のない職員に限る。）で、当該適用の直前の住居から当該適用の移転の直後に法人に通勤することが第3項に規定す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
- (3) 人事交流等により引き続き法人の職員となり、これに伴い、住居を移転した後、特別の事情により、当該適用の移転の直前に同居していた配偶者（配偶者のない職員にあつては、満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子。以下「配偶者等」という。）と別居することとなった職員（当該別居が当該適用の移転の日から起算して3年以内に生じた職員に限る。）で、当該別居の直後の配偶者等の住居から当該別居の直後に法人に通勤することが第3項に規定す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
- (4) 人事交流等により引き続き法人の職員となり、これに伴い、住居を移転し、第2項に規定するやむを得ない事情により、同居していた配偶者等と別居することとなった職員で、当該適用の移転の直前の住居から法人に通勤することが第3項に規定する基準に照らして困難であると認められるもののうち、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員
- (5) 人事交流等により引き続き法人の職員となり、これに伴い、住居を移転した後、特別の事情により、当該適用の移転の直前に同居していた配偶者等と別居することとなった職員（当該別居が当該適用の移転の日から起算して3年以内に生じた職員に限る。）で、当該別居の直後の配偶者等の住居から当該別居の直後に法人に通勤することが第3項に規定する基準に照らして困難であると認められるもののうち、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員
- (6) その他単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるもの

6 単身赴任手当の月額は、30,000円（職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（最も経済的かつ合理的と認められる通常の交通の経路及び方法による職員の住居から配偶者の住居までの経路の長さをいう。以下「交通距離」という。）が100キロメートル以上である職員にあつては、その額に、次の各号に掲げる交通距離の区分に応じ、当該各号に定める額を加算した額）とする。

- (1) 100キロメートル以上300キロメートル未満 6,000円
- (2) 300キロメートル以上500キロメートル未満 13,000円
- (3) 500キロメートル以上700キロメートル未満 20,000円
- (4) 700キロメートル以上900キロメートル未満 26,000円
- (5) 900キロメートル以上1,100キロメートル未満 33,000円
- (6) 1,100キロメートル以上1,300キロメートル未満 38,000円
- (7) 1,300キロメートル以上1,500キロメートル未満 43,000円
- (8) 1,500キロメートル以上2,000キロメートル未満 48,000円
- (9) 2,000キロメートル以上2,500キロメートル未満 53,000円

(10) 2,500 キロメートル以上 58,000 円

(特殊勤務手当)

第 20 条 著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員には、勤務した実績に応じて特殊勤務手当を支給する。

2 特殊勤務手当の種類は、次のとおりとする。

- (1) 大学入試手当
- (2) 大学入学共通テスト業務手当
- (3) 高校教員特殊業務手当
- (4) 高校教育業務連絡指導手当
- (5) 高校入試手当
- (6) 高校課題探究支援業務手当
- (7) 高大接続科目等業務手当
- (8) 高校学級担任手当

3 大学入試手当は、大学入学者選抜試験（一般選抜、総合型選抜、学校推薦型選抜、特別推薦選抜及び社会人選抜をいう。）業務に従事した職員に、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 統括責任者 20,000 円
- (2) 教科責任者 20,000 円
- (3) データ分析者 20,000 円
- (4) 小論文の問題作成業務 1 回当たり 30,000 円
- (5) 採点業務 1 日当たり 10,000 円
- (6) 試験実施本部業務 1 日当たり 3,000 円
- (7) 試験監督業務 1 日当たり 3,000 円
- (8) 面接試験業務 1 日当たり 3,000 円

4 大学入学共通テスト業務手当は、大学入学共通テスト業務に従事した職員に別に定める額を支給する。

5 高校教員特殊業務手当は、附属高校に勤務する教員（校長及び教頭を除く。）が、次の各号に掲げる業務に従事したときに支給する。

- (1) 修学旅行、林間、臨海学校等（附属高校が計画、実施するものに限る。）において生徒を引率して行う指導業務で泊を伴うもの
- (2) 対外運動競技等において生徒を引率して行う指導業務で泊を伴うもの

6 前項の高校教員特殊業務手当は、業務に従事した日 1 日につき 5,100 円を支給する。

7 高校教育業務連絡指導手当は、附属高校に勤務する教員（校長、教頭及び主幹教諭を除く。）が教務その他の教育に関する業務についての連絡調整及び指導助言にあたるものでその職務が困難であるとして次の各号に掲げるものの職務を担当する教員が、当該担当に係る業務に従事したときに、従事した日 1 日につき 200 円を支給する。

- (1) 教務主任
- (2) 学年主任
- (3) 生徒指導主事
- (4) 進路指導主事

8 高校入試手当は、附属高校入学者選抜（推薦選抜及び一般選抜をいう。）業務に従事した職員に、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 試験実施本部業務 1 日当たり 3,000 円
- (2) 試験監督業務 1 日当たり 3,000 円
- (3) 面接試験業務 1 日当たり 3,000 円

9 高校課題探究支援業務手当は、附属高校の課題探究授業において生徒が行う研究活動に対する指導、助言、講評業務に従事した大学教員に、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 研究導入指導業務 1 回当たり 5,000 円
  - (2) 相談会指導助言業務 1 回当たり 25,000 円
  - (3) 報告会講評助言業務 1 回当たり 15,000 円
  - (4) 研究指導助言業務 1 回当たり 5,000 円
- 10 高大接続科目等業務手当は、高大接続科目等履修プログラムにおける特別ゼミ授業に従事した大学教員に対し、授業 1 回につき 10,000 円を支給する。
- 11 高校学級担任手当は、附属高校に勤務する教員（校長及び教頭を除く。）が学級を担当する業務に従事したときに、1 月につき 3,000 円を支給する。ただし、月の初日から末日までの間において、支給対象となる業務に従事しなかつた日の合計が、その月の勤務を要する日の合計の 2 分の 1 を超える場合は支給しない。

（超過勤務手当）

第 21 条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務 1 時間につき、第 33 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ定める割合（その勤務が午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間である場合は、その割合に 100 分の 25 を加算した割合）を乗じて得た額を超過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（第 23 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。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（12 月 29 日から 1 月 3 日までの勤務にあつては、100 分の 150）
- 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、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、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「正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ定める割合」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、勤務時間規程第 9 条の規定により、あらかじめ勤務時間規程第 4 条第 2 項の規定により割り振られた 1 週間の正規の勤務時間（以下この条において「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（次の各号に定める時間を除く。以下「第 3 項超過勤務時間」という。）に対して、勤務 1 時間につき、第 33 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額に 100 分の 25 を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。
- (1) 休日等（第 24 条に規定する祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等をいう。）が属する週において、職員が休日等に勤務を命ぜられ、第 23 条に規定する休日勤務手当の支給を受けたときに、当該週に週休日の振替等（勤務時間規程第 10 条第 1 項に規定する週休日の振替等をいう。）により勤務時間が割り振られた場合における次に掲げる時間
    - ア 当該週の勤務時間が 38 時間 45 分に当該休日等に勤務した時間を加えた時間以下になるときの割振り変更前の正規の勤務時間（この項及び次項に規定する割振り変更前の正規の勤務時間をいう。以下この条において同じ。）を超えて勤務した時間
    - イ 当該週の勤務時間が 38 時間 45 分に当該休日等に勤務した時間を加えた時間を超えるとときの割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した時間のうち、当該休日等に勤務した時間数に相当する時間。ただし、交替制等勤務職員（勤務時間規程第 4 条の規定により週休日及び勤務時間の割振りを別に定められている職員をいう。以下この条において同じ。）について、割振り変更前の正規の勤務時間が 38 時間 45 分を超える場合においては、38 時間 45 分に当該休日等に勤務した時間を加えた時間から割振り変更前の正規の勤務時間を差し引いた時間数に相当する時間とし、割振り変更前の正規の勤務時間が 38 時間 45 分に満たない場合においては、当該休日等に勤務した時間に次号のイに該当する時間を加えた時間数に相当する時間
  - (2) 交替制等勤務職員について、38 時間 45 分に満たない勤務時間が割り振られている週に週

休日の振替等により勤務時間が割り振られた場合における次に掲げる時間。ただし前号のイに該当する場合を除く。

ア 当該週の勤務時間が 38 時間 45 分以下になるときの割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した勤務時間

イ 当該週の勤務時間が 38 時間 45 分を超えるときの割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した勤務時間のうち 38 時間 45 分から当該割振り変更前の正規の勤務時間を差し引いた時間数に相当する時間

4 再雇用短時間勤務職員が、勤務時間規程第 9 条の規定により割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられて勤務した勤務のうち、その勤務の時間（前項各号で定める時間を除く。）と割振り変更前の正規の勤務時間との合計が 38 時間 45 分に達するまでの間の勤務については、前項の規定にかかわらず、同項の超過勤務手当は、支給しない。

5 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（勤務時間規程第 4 条第 1 項及び第 5 条の規定に基づく週休日における勤務のうち理事長が定めるものを除く。）の時間（以下「第 1 項超過勤務時間」という。）と第 3 項超過勤務時間との合計が、1 カ月について 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。）、第 3 項及び前項の規定にかかわらず、勤務 1 時間につき、第 33 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる時間の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

(1) 第 1 項超過勤務時間 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には、100 分の 175）

(2) 第 3 項超過勤務時間 100 分の 50

6 勤務時間規程第 10 条第 1 項に規定する超過勤務代休時間を指定された場合において、当該超過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超過勤務代休時間の指定に代えられた超過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 33 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる時間の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額の超過勤務手当を支給することを要しない。

(1) 第 1 項超過勤務時間 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には、100 分の 175）から第 1 項に規定する割合（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には、その割合に 100 分の 25 を加算した割合）を減じた割合

(2) 第 3 項超過勤務時間 100 分の 50 から第 3 項に規定する割合を減じた割合

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「それぞれ定める割合」とあるのは、「100 分の 100」とする。

8 第 4 項に規定する 38 時間 45 分に達するまでの間の勤務に係る時間について第 5 項及び第 6 項の規定の適用がある場合における当該時間に対する同項の規定の適用については、同項第 2 号中「100 分の 50 から第 3 項に規定する割合を減じた割合」とあるのは、「100 分の 50」とする。

（管理職員特別勤務手当）

第 22 条 第 25 条第 1 項に規定する職員が、臨時又は緊急の必要その他の業務の運営の必要により勤務時間規程第 4 条第 1 項及び第 5 条の規定に基づく週休日又は勤務時間規程第 13 条に規定する祝日法による休日（勤務時間規程第 14 条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。）若しくは勤務時間規程第 13 条に規定する年末年始の休日（勤務時間規程第 14 条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、第 25 条第 1 項に規定する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後10時から翌日午前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。（前2項に規程する勤務に従事する時間等を考慮して理事長が定める勤務にあっては、その額に100分の150を乗じて得た額）

- (1) 第1項に規定する場合 同項の勤務1回につき、12,000円を超えない範囲内において理事長が定める額
- (2) 前項に規定する場合 同項の勤務1回につき、6,000円を超えない範囲内において理事長が定める額

（夜間勤務手当）

第23条 正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務することを命ぜられた職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第33条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の25を夜間勤務手当として支給する。

（休日勤務手当）

第24条 祝日法による休日等（当該勤務日等が勤務時間規程第13条に規定する祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等、勤務時間規程第10条の規定により割り振られた勤務時間の全部について同項に規定する超過勤務代休時間を指定された日又は理事長が指定する日（以下この条において「休日等」という。）に当たるときは、当該休日等の直後の勤務日等）とする。）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33条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135（12月29日から1月3日までの勤務にあっては、100分の150）を乗じて得た額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、国の行事の行われる日で理事長が指定する日において勤務した職員についても、同様とする。

（管理職手当）

第25条 管理又は監督の地位にある職員のうち別表第11に掲げる職を占めるものについて、その職務の特殊性に基づき、管理職手当を支給する。

2 管理職手当の額は、前項に定める職員について、それぞれ別表第11に定める額（育児短時間勤務職員にあってはその額に勤務時間規程第3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とし、その額に一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。）とする。

（委員長手当）

第25条の2 管理職手当の支給の対象とならない職員のうち、給与上特別の考慮を必要とするものに対し、委員長手当を支給する。ただし、次条に規定する学長特別補佐との併給は不可とする。

2 委員長手当は、次の各号に掲げる職員（各委員会規程に定める、委員長に事故があるときに委員長の職務を代理するものを含む。）に対し、当該各号に定める額を支給する。

- (1) 教務委員長 月額20,000円
- (2) 入試委員長 月額20,000円
- (3) 国際交流委員長 月額20,000円
- (4) PR・広報委員長 月額20,000円
- (5) 学術情報委員長 月額20,000円
- (6) 学生委員長 月額20,000円
- (7) 就職委員長 月額20,000円
- (8) 研究・地域連携委員長 月額20,000円

(学長特別補佐手当)

- 第 25 条の 3 管理職手当の支給の対象とならない職員のうち、給与上特別の考慮を必要とするものに対し、学長特別補佐手当を支給する。ただし、前条の委員長手当との併給は不可とする。
- 2 学長特別補佐手当は、月額 20,000 円を支給する。

(期末手当)

第 26 条 期末手当は、6 月 1 日及び 12 月 1 日（以下この条から第 29 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、それぞれ第 6 条第 6 項で定める日（次条から第 29 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 カ月以内に退職し、若しくは就業規則第 25 条第 1 項及び再雇用職員就業規則第 20 条第 1 項の規定に該当して解雇（以下この条において、「失職」という。）され、又は死亡した職員（就業規則第 45 条第 1 項第 4 号及び再雇用職員就業規則第 38 条第 1 項第 4 号の規定の適用を受ける職員及び次の各号で定める職員を除く。）についても、同様とする。

- (1) その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において次条第 1 項各号のいずれかに該当する職員であった者
- (2) その退職又は失職の後基準日までの間において再び職員又は役員（非常勤である者にあつては、短時間勤務の職を占める職員（以下「短時間勤務職員」という。）に限る。）となった者
- (3) その退職に引き続き次に掲げる者（非常勤である者にあつては、短時間勤務職員に限る。）となった者

ア 国、奈良県又は奈良県以外の地方公共団体の職員

イ 独立行政法人の職員（独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 2 条第 1 項に規定する独立行政法人の職員をいう。）

ウ 特定地方独立行政法人の職員（地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号）第 2 条第 2 項に規定する特定地方独立行政法人の職員をいう。）

エ 一般地方独立行政法人の職員（地方独立行政法人法第 55 条に規定する一般地方独立行政法人の職員をいう。）

オ 法人以外の公立大学法人（一般地方独立行政法人で地方独立行政法人法第 21 条第 2 号に掲げる業務を行うものをいう。）

カ 国立大学法人等（国立大学法人法（平成 15 年法律第 112 号）第 2 条第 1 項の規定の基づく国立大学法人及び同条第 3 項の規定に基づく大学共同利用機関法人をいう。）

キ 公庫等職員（国家公務員退職手当法（昭和 28 年法律第 182 号）第 7 条の 2 第 1 項に規定する公庫等職員をいう。）

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、100 分の 126.25 を乗じて得た額（一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が 7 級以上であるもの並びに教育職給料表（1）の適用を受ける職員でその職務の級 4 級であるもの（これらの職員のうち第 5 項で定める職員に限る。以下この条及び第 29 条において「特定幹部職員」という。）にあつては、100 分の 106.25 を乗じて得た額）に、基準日以前 6 カ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 カ月 100 分の 100
- (2) 5 カ月以上 6 カ月未満 100 分の 80
- (3) 3 カ月以上 5 カ月未満 100 分の 60
- (4) 3 カ月未満 100 分の 30

3 前項に規定する在職期間は、第 3 条第 1 項に規定する職員として在職した期間とする。ただし、期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

- (1) 第 27 条第 2 項第 3 号から第 5 号までに掲げる職員として在職した期間については、その全期間
- (2) 職員の育児休業等に関する規程により育児休業をしている職員として在職した期間につい

ては、その2分の1の期間（ただし、当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から公立大学法人奈良県立大学職員育児休業等規程第二条第一項に規定する期間内にある育児休業であって、承認に係る期間（当該期間が二以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が一箇月以下である育児休業をしている職員として在職した期間及び当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から公立大学法人奈良県立大学職員育児休業等規程第二条第一項に規定する期間内にある育児休業以外の育児休業であって、承認に係る期間（当該期間が二以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が一箇月以下である育児休業をしている職員として在職した期間を除く。）

- (3) 休職にされていた期間については、その2分の1の期間（公務傷病等による休職者であった期間を除く。）
- (4) 就業規則第40条の規定により修学部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間については、その2分の1の期間
- (5) 就業規則第41条の規定により高齢者部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間については、その2分の1の期間
- (6) 育児短時間勤務職員として在職した期間については、当該期間から当該期間に算出率（職員の育児休業等に関する規程の規定により読み替えられた第9条第3項に規定する算出率をいう。第29条第4項第4号において同じ。）を乗じて得た期間を控除して得た期間の2分の1の期間

4 前項の在職期間には、次に掲げる期間を算入する。

- (1) 基準日以前6カ月以内の期間において、次に掲げる者が第3条第1項に規定する職員となった場合は、その期間内においてそれらの者として在職した期間

- ア 奈良県教育長
- イ 奈良県の企業職員
- ウ 奈良県の特別職に属する職員

- (2) 基準日以前6カ月以内の期間において、第1項第3号に掲げる者が引き続き第3条第1項の適用を受ける職員となった場合

5 第2項に規定する特定幹部職員は、次に掲げる職員（休職にされている職員のうち第34条第1項に該当する職員以外の職員及び派遣職員を除く。）のうち、第25条の規定による管理職手当の支給種別が3種以上の職を占める職員とする。

- (1) 一般職給料表の適用を受ける職員のうち、職務の級が7級以上の職員
- (2) 教育職給料表（1）の適用を受ける職員のうち、職務の級が4級の職員

6 再雇用職員に対する第2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」とする。

7 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っては、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。

8 一般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（主任主事、主任技師、主事及び技師の職にある者を除く。）、教育職給料表（1）の適用を受ける職員及び教育職給料表（2）の適用を受ける職員でその職務の級が2級以上であるものについては、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の職制上の段階、職務の級等を考慮して次の各号で定める職員の区分に応じて定める割合を乗じて得た額（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第10項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。

- (1) 一般職給料表の適用を受ける職員
  - ア 職務の級9級及び8級の職員 100分の20
  - イ 職務の級6級及び7級の職員 100分の15
  - ウ 職務の級5級及び4級の職員 100分の10
  - エ 職務の級3級の職員 100分の5
- (2) 教育職給料表（1）の適用を受ける職員

- ア 職務の級4級の職員 100分の15(理事長が別に定める職員にあっては100分の20)
  - イ 職務の級3級及び2級の職員 100分の10
  - ウ 職務の級1級の職員(理事長が定める職員に限る。) 100分の5
- (3) 教育職給料表(2)の適用を受ける職員
- ア 職務の級6級の職員 100分の15(理事長が別に定める職員にあっては100分の20)
  - イ 職務の級5級、4級及び3級の職員 100分の10
  - ウ 職務の級2級の職員 100分の5(理事長が別に定める職員にあっては100分の10)
- 9 前項の管理又は監督の地位にある職員は、次に掲げる職員とする。
- (1) 第5項に規定する職員
  - (2) その他理事長が別に定める職員
- 10 第8項の給料月額に乗ずる割合は、次の各号で定める職員の区分に応じて定める割合とする。
- (1) 特定幹部職員のうち、管理職手当の区分が一種の職を占める職員 100分の20
  - (2) 特定幹部職員のうち、管理職手当の区分が二種の職を占める職員 100分の15
  - (3) 特定幹部職員のうち、管理職手当の区分が三種の職を占める職員 100分の10

(期末手当を支給しない場合)

第27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就業規則第44条及び再雇用職員就業規則第37条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就業規則第25条第1項及び再雇用職員就業規則第20条第1項の規定により解雇された職員
  - (3) 基準日前1カ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拘禁刑以上の刑に処せられたもの
- 2 前条第1項の規定により期末手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日に在職する職員(前項各号のいずれかに該当する者を除く。)のうち、次に掲げる職員(第1号又は第5号に該当する職員のうち、それぞれ同号に該当する在職期間と次の各号のいずれかに該当しない在職期間とを有する者を除く)以外の職員とする。
- (1) 無給休職者(就業規則第16条第1項第1号及び再雇用職員就業規則第14条第1項第1号の規定に該当して休職にされている職員のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。)
  - (2) 刑事休職者(就業規則第16条第1項第2号及び再雇用職員就業規則第14条第1項第2号の規定に該当して休職にされている職員をいう。)
  - (3) 停職者(就業規則第45条第1項第3号及び再雇用職員就業規則第38条第1項第3号の規定により停職にされている職員をいう。)
  - (4) 非常勤職員
  - (5) 専従休職者(就業規則第16条第1項第3号及び再雇用職員就業規則第14条第1項第3号の規定により休職許可を受けている職員をいう。)
  - (6) 職員の育児休業等に関する規程により育児休業をしている職員のうち、理事長が指定する職員以外の職員

(期末手当の支給の一時差止め)

第28条 理事長は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日まで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拘禁刑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5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って、その者に対し期末手当を支給することが、業務に対する県民の信頼を確保し、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 前項の規定による期末手当の支給を一時差止める処分（以下この条において「一時差止処分」という。）を行う場合には、その旨を書面で当該一時差止処分を受けるべき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う旨の通知をする場合において、当該一時差止処分を受けるべき者の所在が知れないときは、通知をすべき内容を理事長が別に定める公告を行うことをもって通知に代えることができる。この場合においては、その登載した日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該一時差止処分を受けるべき者に到達したものとみなす。
- 4 一時差止処分を受けた者は、処分があったことを知った日の翌日から起算して60日が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。
- 5 理事長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、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
- 6 前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 7 理事長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

#### （勤勉手当）

第29条 勤勉手当は、基準日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、それぞれ支給日に支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、若しくは就業規則第25条第1項及び再雇用職員就業規則第20条第1項に該当して解雇され、又は死亡した職員（就業規則第45条第1項第4号及び再雇用職員就業規則第38条第1項第4号の規定の適用を受ける職員及び次の各号で定める職員を除く。）についても、同様とする。

- (1) その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において第27条第1項各号のいずれかに該当する職員であった者
  - (2) 第26条第1項第2号及び第3号に掲げる者
- 2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に理事長が次項に規定する職員の勤務期間による割合（同項において「期間率」という。）に第5の1項から第5の7項に規定する職員の勤務成績による割合（同項において「成績率」という。）を乗じて得た割合を乗じて得た額に、第6項で定める基準に従って理事長が定める額を加算した額とする。この場合において、理事長が支給する勤勉手当の額の、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、それぞれ当

該各号に掲げる額を超えてはならない。

(1) 前項の職員のうち再雇用職員以外の職員 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、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。第7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）を乗じて得た額に、第6項で定める基準に従って理事長が定める額を加算した額の総額

(2) 前項の職員のうち再雇用職員 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）を乗じて得た額に、理事長が第6項で定める基準に従って定める額を加算した額の総額

3 前項に規定する勤勉手当の期間率は、基準日以前6カ月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じて、次の各号に定める割合とする。

(1) 勤務期間が6カ月の場合 100分の100

(2) 勤務期間が5カ月15日以上6カ月未満の場合 100分の95

(3) 勤務期間が5カ月以上5カ月15日未満の場合 100分の90

(4) 勤務期間が4カ月15日以上5カ月未満の場合 100分の80

(5) 勤務期間が4カ月以上4カ月15日未満の場合 100分の70

(6) 勤務期間が3カ月15日以上4カ月未満の場合 100分の60

(7) 勤務期間が3カ月以上3カ月15日未満の場合 100分の50

(8) 勤務期間が2カ月15日以上3カ月未満の場合 100分の40

(9) 勤務期間が2カ月以上2カ月15日未満の場合 100分の30

(10) 勤務期間が1カ月15日以上2カ月未満の場合 100分の20

(11) 勤務期間が1カ月以上1カ月15日未満の場合 100分の15

(12) 勤務期間が15日以上1カ月未満の場合 100分の10

(13) 勤務期間が15日未満の場合 100分の5

(14) 勤務期間が0日の場合 0

4 前項に規定する勤務期間は、常勤職員として在職した期間とし、当該期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

(1) 第27条第2項第3号から第5号までに掲げる職員（同条第4号に掲げる職員については、勤務を要する日及び勤務時間が常勤の職員と同様である者を除く。）として在職した期間

(2) 育児休業規程により育児休業をしている職員（ただし、当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から公立大学法人奈良県立大学職員育児休業等規程第二条第一項に規定する期間内にある育児休業であって、承認に係る期間（当該期間が二以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が一箇月以下である育児休業をしている職員として在職した期間及び当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から公立大学法人奈良県立大学職員育児休業等規程第二条第一項に規定する期間内にある育児休業以外の育児休業であって、承認に係る期間（当該期間が二以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が一箇月以下である育児休業をしている職員として在職した期間を除く。）

(3) 休職にされていた期間（公務傷病等による休職者であった期間を除く。）

(4) 育児短時間勤務職員として在職した期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間

(5) 第32条第1項の規定により給料を減額された期間

(6) 兼業規程の規定による許可を得て勤務しなかったことにより給与を減額された期間

(7) 負傷又は疾病（職務上の負傷若しくは疾病又は通勤（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。以下この号及び第35条において同じ。）による負傷若しくは疾病により勤務しなかった期間から勤務時間規程第4条第1項及び第5条の規定に基づく週休日又は勤務時間規程第13条に規定する祝日法による休日及び年末年始の休日等（次号において「週休日等」という。）を除いた日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

(8) 介護休業規程による介護休業の承認を受けて勤務しなかった期間から週休日等を除いた

日が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

(9) 介護休業規程による介護時間の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

(10) 育児休業規程による部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間の合計が30日を超える場合には、その勤務しなかった期間

(11) 就業規則第40条第1項の規定により修学部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間

(12) 就業規則第41条第1項の規定により高齢者部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間

5の1 一般職給料表及び教育職給料表(2)の適用を受ける者の第2項に規定する勤勉手当の成績率は、理事長が別に定めるものとする。

5の2 前項の場合において、職員の成績率は、直近の業績評価の全体評語について、当該職員より上位である職員(人事評価に係る最終の評価者が成績率を定めようとする職員と同一である職員に限る。)の成績率を超えてはならない。

5の3 第5の1項の場合において、直近の業績評価の全体評語が上位又は中位の段階である職員のうち当該全体評語が同じ段階である職員の成績率を定めるとき並びに直近の業績評価の全体評語が下位の段階である職員のうち当該全体評語が同じ段階である職員の成績率を定めるときは、これらの職員の直近の業績評価の全体評語が付された理由、個別評語及び当該個別評語が付された理由その他参考となる事項を考慮するものとする。

5の4 第5の1項の成績率を定める者の数について基準となる割合は、理事長の定める割合の範囲内で理事長が定めるものとする。

5の5 再雇用職員の成績率は、理事長が別に定めるものとする。

5の6 第5の2項及び第5の3項の規定は、前項の場合について準用する。

5の7 教育職給料表(1)の適用を受ける者の第2項に規定する勤勉手当の成績率は、理事長が別に定めるものとする。ただし、懲戒処分を受けた職員の成績率は一般職員の例による。

6 第2項に規定する勤勉手当の加算額は、理事長が別に定める額に期間率を乗じて得た額とする。

7 第2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。

8 第26条第8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8項中「前項」とあるのは、「第29条第7項」と読み替えるものとする。

9 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27条中「前条第1項」とあるのは「第29条第1項」と読み替えるものとする。

(義務教育等教員特別手当)

第30条 教育職給料表(2)の適用を受けるものには、義務教育等教員特別手当を支給する。

2 義務教育等教員特別手当の月額は、その者の属する職務の級及びその者の受ける号給に対応する別表第12に掲げる額(育児短時間勤務をしている職員にあってはその額に勤務時間規程第3条第2項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、再雇用短時間勤務をしている職員にあってはその額に同条第3項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それぞれ乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。)とする。

(特定の職員についての適用除外)

第31条 第21条、第23条及び第24条の規定は、第25条第1項に規定する職員には適用しない。

2 第15条の規定は、再雇用職員には適用しない。

(給与の減額)

第32条 職員が勤務しないときは、勤務時間規程第10条に規定する超過勤務代休時間、祝日法による休日等又は年末年始の休日等である場合、休暇による場合その他その勤務しないことに

つき特に理事長の承認のあった場合を除き、その勤務しない1時間につき、次条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

- 2 前項の場合において理事長が承認する基準は、職務に専念する義務の特例に関する規程の規定により職務に専念する義務を免除される場合であって、その都度必要と認める期間とする。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第33条 第21条、第23条、第24条及び前条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料、地域手当、特殊勤務手当(月額を単位として支給するものに限る。)、義務教育等教員特別手当の月額合計額に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1日当たりの勤務時間に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規程第13条に規定する祝日法による休日(土曜日に当たる日を除く。)及び同条に規定する年末年始の休日(日曜日又は土曜日に当たる日を除く。)の日数の合計を乗じたものを減じたもので除して得た額とする。

(臨時又は非常勤の職員の給与)

第34条 臨時又は非常勤の職員(再雇用短時間勤務職員を除く。)に対しては、それ以外の職員との給与の権衡を考慮して、予算の範囲内で、次の各号で定める基準に従い給与を支給する。

- (1) 職員に対しては給料、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当及び退職手当を支給することができる。
- (2) 前号の給与は、職務に有用な学歴、免許、経験等に基づき職務とその複雑、困難及び責任の程度が同程度のそれ以外の給料表の適用を受ける職員の給与との権衡を考慮して理事長が定める基準により支給するものとする。
- (3) 前号に定める基準は、日々雇用される職員については日額をもって、それ以外の職員については月額をもって給与を支給するよう定めるものとする。

(休職者の給与)

第35条 職員が公務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり、就業規則第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、これに給与の全額を支給する。

- 2 職員が結核性疾患にかかり就業規則第16条第1項第1号及び再雇用職員就業規則第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、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。
- 3 職員が前2項以外の心身の故障により就業規則第16条第1項第1号及び再雇用職員就業規則第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、その休職の期間が満1年に達するまでは、これを給料、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 職員が就業規則第16条第1項第2号若しくは第3号に掲げる事由又は第4号並びに再雇用職員就業規則第14条第1項第2号若しくは第3号に掲げる事由又は第4号の規定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 就業規則第16条第1項及び再雇用職員就業規則第14条の規定により休職にされた職員には、前4項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。
- 6 第2項及び第3項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第26条第1項に規定する基準日前1カ月以内に退職し、若しくは就業規則第25条第1項及び再雇用職員就業規則第20条第1項に該当して解雇され、又は死亡したときは、第6条第6項で定める日に、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、第26条第1項第2号及び第3号に該当する職員については、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27条及び第28条の規定を準用する。この場合において、第27条中「前条第1項」とあるのは、「第35条第6項」と読

み替えるものとする。

### 第3章 補則

(雑則)

第36条 この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

(承継職員に適用する給料表の特例)

第2条 第3条第1項に規定する職員のうち、施行日の前日において、給与条例第4条第1項に規定する給料表の適用を受けていた職員（以下「承継職員」という。）に適用される給料表は、平成27年3月31日に給与条例に基づいて適用されていた給料表に対応して、次の各号に定めるところによる。ただし、別に辞令を発せられた場合には、この限りではない。

- (1) 行政職給料表 一般職給料表
- (2) 教育職給料表（一） 教育職給料表

(承継職員の職務の級及び号給の特例)

第3条 承継職員の施行日における職務の級及び号給については、施行日の前日に給与条例に基づいて適用されていた級及び号給とする。ただし、施行日において昇格又は昇給させる職員については、当該級及び号給を基礎として第10条又は第11条に基づいて決定された級及び号給とする。

(承継職員の号級の切替えに伴う経過措置)

第4条 附則第2条ただし書きの適用を受けない承継職員で、第1号に掲げる合計額が第2号に掲げる合計額に達しないこととなるもの（理事長が別に定める職員を除く。）には、平成30年3月31日までの間、給料月額のほか、第1号に掲げる給料月額と第2号に掲げる給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。

- (1) その者に適用される給料表の職務の級及び号給に基づく給料月額とこれに対する地域手当の額との合計額
  - (2) 施行日の前日において適用されていた給料表の職務の級及び号給に基づく給料月額とこれに対する第15条第2項第1号の規定による地域手当の額との合計額
- 2 前項において、「給料月額」とは、職員の給料の特例に関する規程（以下「特例規程」という。）の適用がないものとした場合の職員が受けるべき給料月額をいう。
- 3 附則第2条ただし書きの適用を受けない承継職員（第1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。
- 4 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第1項又は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、理事長の定めるところにより、第1項又は前項の規定に準じて、給料を支給する。

第5条 前条の規定による給料を支給される職員に関する第26条第8項（第29条第8項において準用する場合及び職員の育児休業等に関する規則の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。）の規定の適用については、同項中「給料月額」とあるのは「給料月額と職員給与規程附則第4条第1項、第3項及び第4項の規定による給料の額との合計額」とする。

- 2 前条の規定による給料を支給される職員に関する特例規程第2条第1項の規定の適用につい

ては、これらの規定中「定められた額」とあるのは、「定められた額と職員給与規程附則第4条第1項、第3項及び第4項の規定による給料の額との合計額」とする。

第6条 平成19年4月1日において給与条例第6条第4項の規定により昇給した職員（同日以後における号給の決定の状況を考慮して人事委員会規則で定める職員を除く。）その他当該職員との権衡上必要があると認められるものとして人事委員会規則で定める職員の平成27年4月1日における号給は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号給の1号給上位の号給とする。

2 勤務時間規程第3条第2項に規定する育児短時間勤務職員に対する前項の規定の適用については、同項中「とする」とあるのは、「とするものとし、その者の給料月額は、当該号給に応じた額に、勤務時間規程第3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項又は第3項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする」とする。

3 前項の規定は、育児休業法第17条及び第18条の規定による勤務をしている職員について準用する。

（適用日における諸手当の取扱）

第7条 承継職員のうち、施行日の前日において給与条例第10条に規定する扶養手当、同条例第11条の5に規定する住居手当、同条例第11条の6に規定する通勤手当及び同条例第11条の7に規定する単身赴任手当の支給を受けていた職員の施行日における第14条に規定する扶養手当、第16条に規定する住居手当、第17条に規定する通勤手当及び第18条に規定する単身赴任手当については、別に支給要件等に異動がない限り、従前のおりとする。

（期末手当等の在職期間等の特例）

第8条 承継職員に係る第26条第3項及び第4項の規定による在職期間並びに第29条第4項の規定による勤続期間には、給与条例第2条に定める職員としての在職期間を含む。

（適用日における休職者の給与の取扱）

第9条 承継職員のうち、施行日の前日において給与条例第26条に規定する休職者の給与の適用を受けていた職員の施行日における第34条に規定する休職者の給与については、別に発令がなされない限り、従前のおりとする。

（県との人事交流職員の取扱）

第10条 奈良県から人事交流等により引き続いて職員となった者の第26条第3項及び第4項の規定による在職期間並びに第29条第4項の規定による勤続期間には、給与条例第2条に定める職員としての在職期間を含む。また、第29条第2項に規定する成績率は直近の業績評価を引き継ぐ。

（内部登用試験による採用者の取扱）

第11条 内部登用試験により職員となった者の第26条第2項に規定する在職期間及び第29条第3項に規定する勤務期間には、公立大学法人奈良県立大学無期労働契約による職員就業規則第2条第1号及び第3号または公立大学法人奈良県立大学有期労働契約による職員就業規則第2条第1号及び第3号に規定する職員としての在職期間及び勤務期間を含む。また、第29条第2項に規定する成績率は、同条第5項の1第2号に規定する直近の業績評価の結果がない職員とする。

附 則

この規程は、平成27年10月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

第1条 この規程は、平成27年12月1日から施行する。

(経過措置)

第2条 平成27年12月1日を基準日として支給する勤勉手当の成績率は、第29条第2項第1号中の100分の75は100分の82.5、100分の95は100分の102.5、同条同項第2号中の100分の35は100分の37.5、100分の45は100分の47.5に読み替え適用する。

附則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成28年12月26日から施行する。ただし、改正後の第14条の規定は、平成29年4月1日から施行する。

第2条 次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から適用する。

- (1) 改正後の第15条第2項第2号の規定 平成28年4月1日
- (2) 改正後の第29条第2項第1号、及び同条同項第2号の規定 平成28年12月1日

(経過措置)

第3条 平成28年12月1日を基準日として支給する勤勉手当の成績率は、第29条第2項第1号中の100分の85は100分の90、100分の105は100分の110、同条同項第2号中の100分の40は100分の42.5、100分の50は100分の52.5に読み替え適用する。

附則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成29年12月27日から施行する。

第2条 次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から適用する。

- (1) 改正後の第8条第1項第1号の別表第1及び同条同項第2号の別表第2の規定 平成29年4月1日
- (2) 改正後の第15条第2項第3号の規定 平成29年4月1日
- (3) 改正後の第29条第2項第1号、及び同条同項第2号の規定 平成29年12月1日

(経過措置)

第3条 平成29年12月1日を基準日として支給する勤勉手当の成績率は、第29条第2項第1号中の100分の90は100分の95、100分の110は100分の115、同条同項第2号中の100分の42.5は100分の45、100分の52.5は100分の55に読み替え適用する。

附則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成30年6月15日から施行する。

第2条 次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から適用する。

- (1) 第25条第2項第4号から第7号の規定 平成30年4月1日
- (2) 前号に掲げる規定以外の規定 平成30年6月1日

(経過措置)

第3条 平成30年6月1日を基準日として支給する勤勉手当の成績率は、平成30年3月31日

時点で在籍する職員に限り、第 29 条第 5 の 1 条第 2 項中 100 分の 88.5 を 100 分の 90、100 分の 108.5 を 100 分の 110 に読み替え適用する。

附 則

(施行期日)

第 1 条 この規程は、平成 30 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

第 1 条 この規程は、平成 30 年 12 月 25 日から施行する。

第 2 条 次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から適用する。

(1) 改正後の第 8 条第 1 項第 1 号の別表第 1、同条同項第 2 号の別表第 2 の規定及び第 10 条第 3 項の別表第 6 の規定 平成 30 年 4 月 1 日

(2) 前号に掲げる規定以外の規定 平成 30 年 12 月 1 日

附 則

(施行期日)

第 1 条 この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

第 1 条 この規程は、令和元年 12 月 25 日から施行する。

第 2 条 次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から適用する。

(1) 改正後の第 8 条第 1 項第 1 号の別表第 1、同条同項第 2 号の別表第 2 の規定、第 10 条第 3 項の別表第 6 の規定及び第 15 条第 2 項の規定 平成 31 年 4 月 1 日

(2) 前号に掲げる規定以外の規定 令和元年 12 月 1 日

附 則

(施行期日)

第 1 条 この規程は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

第 1 条 この規程は、令和 2 年 12 月 1 日から施行する。

(経過措置)

第 2 条 令和 2 年 12 月 1 日を基準日として支給する期末手当の支給率は、第 27 条第 2 項中の 100 分の 125 は 100 分の 120、100 分の 105 は 100 分の 100、同条第 6 項中の 100 分の 125 は 100 分の 120、100 分の 70 は 100 分の 67.5、100 分の 105 とあるのは 100 分の 100、100 分の 60 とあるのは、100 分の 57.5 に読み替え適用する。

附 則

(施行期日)

第 1 条 この規程は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

第 1 条 この規程は、令和 3 年 12 月 1 日から施行する。

(経過措置)

第2条 令和3年12月1日を基準日として支給する期末手当の支給率は、第26条第2項中の100分の117.5は100分の110、100分の97.5は100分の90、同条第6項中の100分の117.5は100分の110、100分の67.5は100分の65、100分の97.5とあるのは100分の90、100分の57.5とあるのは、100分の55に読み替え適用する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、令和4年4月1日から施行する。ただし、第20条第2項第5号及び同条第8項の規定は令和4年1月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、令和4年12月23日から施行する。

第2条 次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から適用する。

(1) 改正後の第29条第5の1項の本文、同条第5の7項、別表第1から別表第3、別表第7及び別表第8の規定 令和4年4月1日

(2) 前号に掲げる規定以外の規定 令和4年12月1日

(経過措置)

第3条 令和4年4月1日からこの規程の施行の日の前日までの間において、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及び昇給、降号又は復職時等における号給の調整以外の事由によりその受ける号給に異動のあった職員のうち、改正後の規定による号給が改正前の規定による号給に達しない職員、当該適用又は当該異動の日における号給については、改正後の規定にかかわらず、改正前の規定による号給とするものとする。

第4条 この規程の施行の日から令和5年3月31日までの間において、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及び降格、昇給、降号又は復職時等における号給の調整以外の事由によりその受ける号給に異動のあった職員のうち、前条の規定の適用を受ける職員との均衡上必要があると認められる職員、当該適用又は当該異動の日における号給については、なお従前の例によるものとする。

第5条 令和4年12月1日を基準日として支給する勤勉手当の支給率は、第29条第2項第1号中の100分の100は100分の105、100分の120は100分の125、同項第2号中の100分の47.5は100分の50、100分の57.5は100分の60、同条第5の1項第1号ア中の100分の108を超え100分の200以下は100分の113を超え100分の210以下、100分の128を超え100分の240以下は100分の133を超え100分の250以下、同号イ中の100分の98.5を超え100分の108以下は100分の103.5を超え100分の113以下、100分の118.5を超え100分の128以下は100分の123.5を超え100分の133以下、同号ウ中の100分の98.5は100分の103.5、100分の118.5は100分の123.5、同項第2号中の100分の98.5は100分の103.5、100分の118.5は100分の123.5、同項第3号中の100分の92.5は100分の97.5、100分の112.5は100分の117.5、同条第5の5項第1号及び第2号中100分の47.5は100分の50、100分の57.5は100分の60、同項第3号中100分の45.5は100分の48、100分の54.5は100分の57に読み替えて適用する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、令和5年6月1日から施行し、令和5年4月1日から適用する。

附則

(施行期日)

第1条 この規程は、令和5年10月4日から施行し、令和5年4月1日から適用する。

附則

(施行期日)

第1条 この規程は、令和5年12月25日から施行する。

第2条 次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から適用する。

- (1) 改正後の第29条第5の1項、同条第5の5項、別表第1から別表第3、別表第7及び別表第8の規定 令和5年4月1日
- (2) 前号に掲げる規定以外の規定 令和5年12月1日

(経過措置)

第3条 令和5年4月1日からこの規程の施行の日の前日までの間において、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及び昇給、降号又は復職時等における号給の調整以外の事由によりその受ける号給に異動のあった職員のうち、改正後の規定による号給が改正前の規定による号給に達しない職員の、当該適用又は当該異動の日における号給については、改正後の規定にかかわらず、改正前の規定による号給とするものとする。

第4条 この規程の施行の日から令和6年3月31日までの間において、新たに給料表の適用を受けることとなった職員及び降格、昇給、降号又は復職時等における号給の調整以外の事由によりその受ける号給に異動のあった職員のうち、前条の規定の適用を受ける職員との均衡上必要があると認められる職員の、当該適用又は当該異動の日における号給については、なお従前の例によるものとする。

第5条 令和5年12月1日を基準日として支給する期末手当の支給率は、第26条第2項中の100分の122.5は100分の127.5、100分の102.5は100分の107.5、同条第6項中の100分の122.5は100分の127.5、100分の68.75は100分の70、100分の102.5とあるのは100分107.5、100分の58.75とあるのは、100分の60に読み替え適用する。

第6条 令和5年12月1日を基準日として支給する勤勉手当の支給率は、第29条第2項第1号中の100分の102.5は100分の105、100分の122.5は100分の125、同項第2号中の100分の48.75は100分の50、100分の58.75は100分の60、同条第5の1項第1号ア中の100分の110.5を超え100分の202.5以下は100分の113を超え100分の205以下、100分の130.5を超え100分の242.5以下は100分の133を超え100分の245以下、同号イ中の100分の101を超え100分の110.5以下は100分の103.5を超え100分の113以下、100分の121を超え100分の130.5以下は100分の123.5を超え100分の133以下、同号ウ中の100分の101は100分の103.5、100分の121は100分の123.5、同項第2号中の100分の101は100分の103.5、100分の121は100分の123.5、同項第3号中の100分の95は100分の97.5、100分の115は100分の117.5、同条第5の5項第1号及び第2号中100分の48.75は100分の50、100分の58.75は100分の60、同項第3号中100分の46.75は100分の48、100分の55.75は100分の57に読み替えて適用する。

附則

(施行期日)

第1条 この規程は、令和6年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、令和6年7月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、令和6年12月25日から施行する。

第2条 次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から適用する。

(1) 改正後の別表第1から別表第3の規定 令和6年4月1日

(2) 前号に掲げる規定以外の規定 令和6年12月1日

(経過措置)

第3条 令和6年12月1日を基準日として支給する期末手当の支給率は、第26条第2項中の100分の125は100分の127.5、100分の105は100分の107.5、同条第6項中の100分の125は100分の127.5、100分の70は100分の71.25、100分の105とあるのは100分107.5、100分の60とあるのは、100分の61.25に読み替え適用する。

第4条 令和6年12月1日を基準日として支給する勤勉手当の支給率は、第29条第2項第1号中の100分の105は100分の107.5、100分の125は100分の127.5、同項第2号中の100分の50は100分の51.25、100分の60は100分の61.25、同条第5の1項第1号ア中の100分の113を超え100分の205以下は100分の115.5を超え100分の207.5以下、100分の133を超え100分の245以下は100分の135.5を超え100分の247.5以下、同号イ中の100分の103.5を超え100分の113以下は100分の106を超え100分の115.5以下、100分の123.5を超え100分の133以下は100分の126を超え100分の135.5以下、同号ウ中の100分の103.5は100分の106、100分の123.5は100分の126、同項第2号中の100分の103.5は100分の106、100分の123.5は100分の126、同項第3号中の100分の97.5は100分の100、100分の117.5は100分の120、同条第5の5項第1号及び第2号中100分の50は100分の51.25、100分の60は100分の61.25、同項第3号中100分の48は100分の49.25、100分の57は100分の58.25に読み替えて適用する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、令和7年4月1日から施行する。

(号級の切替え)

第2条 令和7年4月1日（以下「切替日」という。）の前日において一般職の職員の給与に関する条例（以下「給与条例」という。）別表第1、別表第2、別表第3の給料表の適用を受けていた職員であって同日においてその者が属していた職務の級が附則別表に掲げられている職務の級であったものの切替日における号給（次条及び同表において「新号給」という。）は、切替日の前日においてその者が属していた職務の級及び同日においてその者が受けていた号給（同表において「旧号給」という。）に応じて同表に定める号給とする。

(切替日前の異動者の号給の調整)

第3条 切替日前に職務の級を異にする異動をした職員及び理事長の定めるこれに準ずるものをした職員の号給については、その者が切替日において当該異動又は当該準ずる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。

(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)

第4条 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）から令和8年3月31日までの間におけ

る第1条の規定による改正後の給与規程（以下「改正後給与規程」という。）第15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7号に該当する扶養親族に係る扶養手当は、行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして人事委員会規則で定める職員に対しては」と、同条第2項中「(5) 重度心身障害者」とあるのは、「(5) 重度心身障害者 (6) 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。）」と、同条第三項中「13,000円」とあるのは「11,500円」と、「とする」とあるのは、「前項第7号に該当する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）

第5条 改正後第19条の規定は、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。

（令和7年6月1日までの間における経過措置）

第6条 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）から令和7年6月1日までの間における第27条及び第28条の「拘禁刑」とあるのは、「禁こ」とする。

附 則

（施行期日）

第1条 この規程は、令和7年6月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

第1条 この規程は、令和7年12月25日から施行する。

第2条 次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から適用する。

- (1) 改正後の別表第1から別表第3、別表第9の規定 令和7年4月1日
- (2) 改正後の第20条第2項第8号、同条第11項及び別表第12 令和8年1月1日
- (3) 前2号に掲げる規定以外の規定 令和7年12月1日

（令和8年3月31日までの間における通勤手当の駐車場代に関する経過措置）

第3条 施行日から令和8年3月31日までの間における改正後の第18条第2項第2号の規定の適用については、「1カ月当たりの駐車場の利用に要する料金の額」とあるのは「1カ月当たりの駐車場の利用に要する料金の2分の1に相当する額」と、「その額が5,000円を超えるときは、5,000円とする。」とあるのは「その額が3,000円を超えるときは、3,000円とする。」とする。

（期末手当に関する経過措置）

第4条 令和7年12月1日を基準日として支給する期末手当の支給率は、第26条第2項中の100分の126.25は100分の127.5、100分の106.25は100分の107.5、同条第6項中の100分の126.25は100分の127.5、100分の71.25は100分の72.5、100分の106.25とあるのは100分107.5、100分の61.25とあるのは、100分の62.5に読み替え適用する。

（勤勉手当に関する経過措置）

第5条 令和7年12月1日を基準日として支給する勤勉手当の支給率は、第29条第2項第1号中の100分の106.25は100分の107.5、100分の126.25は100分の127.5、同項第2号中の100分の51.25は100分の52.5、100分の61.25は100分の62.5に読み替えて適用する。

（令和7年12月31日までの間における別表第3に関する経過措置）

第6条 施行日から令和7年12月31日までの間における改正後の別表第3の職務の級3級及び

4級の給料月額については、3,800円を減じた額とする。

(令和8年3月31日までの間における別表第9に関する経過措置)

第7条 施行日から令和8年3月31日までの間における改正後の別表第9の自動車の片道使用距離が72km以上の支給額は全て45,700円とする。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、令和8年4月1日から施行する。

(県以外との人事交流職員の取扱)

第2条 奈良県以外から人事交流等により引き続いて職員となった者の第26条第3項及び第4項の規定による在職期間並びに第29条第4項の規定による勤続期間には、第26条第1項第3号アからキに該当する者(ただし、アについては奈良県の職員を除く。)としての在職期間を含む。また、第29条第2項に規定する成績率は直近の業績評価を引き継ぐ。