

○公立大学法人山陽小野田市立山口東京理科大学給与規程

平成28年4月1日

規程第120号

改正 平成28年12月27日規程第136号

平成29年8月1日規程第10号

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人山陽小野田市立山口東京理科大学就業規則（平成28年規則第1号。以下「就業規則」という。）第27条の規定に基づき、就業規則の規定の適用を受ける職員（以下「職員」という。）の給与に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(給与の種類)

第2条 職員の給与は、給料及び諸手当とする。

- (1) 給料は、給与から次号の諸手当を除いたものとする。
- (2) 諸手当は、管理職等手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当とする。

(給料表)

第3条 給料表の種類は、次に掲げる国家公務員の俸給表を適用する。

- (1) 一般職員給料表（行政職俸給表（一））
 - (2) 教育職員給料表（教育職俸給表（一））
- 2 前項第1号の一般職員給料表の適用を受ける職員は、前項第2号の教育職員給料表の適用を受ける職員以外の職員とする。
- 3 第2項第2号の教育職員給料表の適用を受ける職員は、公立大学法人山陽小野田市立山口東京理科大学業務規程（平成28年規程第1号）第5条第1項第1号に規定する教授、准教授、講師、助教及び助手とする。
- 4 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、就業規則第47条の2の規定により採用された職員（以下「再雇用職員」という。）以外の職員にあっては別表第1に、再雇用職員にあっては別表第2に定める級別基準職務表に定めるとおりとし、同表に掲げる職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務で理事長が別に定めるものは、それぞれの職務の級に分類されるものとする。

(初任給、昇格及び昇給等の基準)

第4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、別に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、別に定めるところにより決定する。
- 3 職員の昇給は、1月1日に、同日前1年間に於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を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号級数は、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別に定めるところにより決定するものとする。
- 5 55歳を超える職員を当該年齢に達した日の翌日以後の最初の4月1日以後に昇給させる場合における前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。
- 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、別に定める。
- 9 再雇用職員の給料月額は、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5条 給料の計算期間は、月の1日から末日までとし、毎月21日に給料の月額を支給する。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)に規定する休日に当たるときは、その日前においてその日に最も近い日曜日、土曜日又は休日以外の日に支給する。

(給料支給の始期及び終期)

第6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る給料を支給する。

- 2 職員が離職したときは、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つて、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日曜日、土曜日又は割り振られた勤務時間の振替によって勤務を要しなくなった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。

(管理職等手当)

第7条 管理職等手当は、管理又は監督の地位にある職員及び本務外の職務を命ぜられた職員のうち別に定める職にある者に対して支給する。

2 管理職等手当の月額は、職務の級における最高の号給の給料月額の100分の25を超えない範囲内で別に定める。

(扶養手当)

第8条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。

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) 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) 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
- (3) 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
- (4) 満60歳以上の父母及び祖父母
- (5) 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
- (6) 重度心身障害者

3 扶養手当の月額は、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については1人につき6,500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10,000円とする。

4 扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の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（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9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（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満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。)

- 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、職員に扶養親族で前項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同項第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、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全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。
- 3 扶養手当は、次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、第1号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定について準用する。
 - (1) 扶養手当を受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生じた場合
 - (2) 扶養手当を受けている職員の扶養親族で第1項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合
 - (3) 職員の扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合
(住居手当)

第10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。）を借り受け、月額11,000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（規則で定める職員を除く。）
 - (2) その所有に係る住宅（別に定めるこれに準ずる住宅を含む。）のうち当該職員その他別に定める者によって新築され、又は購入された住宅であって、当該新築又は購入の日から5年を経過していないものに居住している職員で世帯主であるもの
- 2 住居手当の月額額は、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号及び第3号又は第2号及び第3号に該当する職員にあつては、これらの額の合計額）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22,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から11,000円を控除した額
 - イ 月額22,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から22,000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 2,500円
 - (3) 前項第3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）
- 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11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規則で定めるもの（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（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
- 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、規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

ア 自動車等の使用距離（以下この号において「使用距離」という。）が片道2キロメートル以上3キロメートル未満である職員	3,800円
イ 使用距離が片道3キロメートル以上4キロメートル未満である職員	5,500円
ウ 使用距離が片道4キロメートル以上5キロメートル未満である職員	6,300円
エ 使用距離が片道5キロメートル以上6キロメートル未満である職員	7,600円
オ 使用距離が片道6キロメートル以上7キロメートル未満である職員	8,800円
カ 使用距離が片道7キロメートル以上8キロメートル未満である職員	10,100円
キ 使用距離が片道8キロメートル以上10キロメートル未満である職員	11,800円
ク 使用距離が片道10キロメートル以上14キロメートル未満である職員	13,600円
ケ 使用距離が片道14キロメートル以上18キロメートル未満である職員	15,500円
コ 使用距離が片道18キロメートル以上24キロメートル未満である職員	17,500円
サ 使用距離が片道24キロメートル以上30キロメートル未満である職員	19,500円
シ 使用距離が片道30キロメートル以上36キロメートル未満である職員	21,500円
ス 使用距離が片道36キロメートル以上42キロメートル未満である職員	23,500円
セ 使用距離が片道42キロメートル以上48キロメートル未満である職員	25,500円
ソ 使用距離が片道48キロメートル以上である職員	27,500円

(3) 前項第3号に掲げる職員 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）

- 3 通勤手当は、支給単位期間（規則で定める通勤手当にあつては、規則で定める期間）に係る最初の月の規則で定める日に支給する。
- 4 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の規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規則で定める額を返納させるものとする。
- 5 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箇月を単位として規則で定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、1箇月）をいう。
- 6 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。

(特殊勤務手当)

第12条 著しく特殊又は困難な勤務で、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、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する。

2 特殊勤務手当は、大学院手当及び入試特別手当とし、支給される職員の範囲、支給額その他特殊勤務手当の支給に関し必要な事項は、別に理事長が定める。

(給与の減額)

第13条 職員が、所定勤務時間を勤務しないときは、就業規則第11条に規定する休日又は休暇による場合その他その勤務しないことにつき理事長の承認を得た場合を除き、この勤務しない1時間につき、第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額した給与を支給する。

(時間外勤務手当)

第14条 就業規則第9条第3項の規定により、正規の勤務時間以外の時間において勤務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18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に次に掲げる勤務の区分に応じて、それぞれ次の各号に定める割合(午後10時から翌日の午前5時までの間の勤務については、それぞれ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 100分の125

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135

2 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、前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第18条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、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。

(休日勤務手当)

第15条 就業規則第11条第1項に規定する職員の休日(就業規則第11条第2項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つては、当該休日に代わる代休日)に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18条に規定す

る勤務1時間当たりの給与額に100分の135の割合を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。

(夜間勤務手当)

第16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18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。

(端数計算)

第17条 次条に規定する勤務1時間当たりの給与額及び第17条から前条までの規定により勤務1時間につき支給する時間外勤務手当、休日勤務手当又は夜間勤務手当の額を算定する場合において、当該額に、50銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げるものとする。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第18条 第13条から第16条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及び特殊勤務手当の額(手当の額が月額を単位とするものに限る。)の合計額に12を乗じ、その額を労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第16条に定める所定労働時間数で除して得た額とする。

(宿日直手当)

第19条 宿日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務1回につき、4,200円(規則で定める特殊な業務を主として行う宿日直勤務にあつては7,200円)を超えない範囲内において規則で定める額を宿日直手当として支給する。

2 前項の宿日直勤務のうち常直的な宿日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務に対して、21,000円を超えない範囲内において規則で定める月額の宿日直手当を支給する。

3 前2項の勤務は、第14条から第16条までの勤務には含まれないものとする。

(管理職員特別勤務手当)

第20条 第7条第1項に規定する職にある職員が臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により就業規則第11条第1項に規定する職員の休日(次項において「週休日等」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7条第1項に規定する職にある者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0時から午前5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。

(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別に定める額(同項の勤務に従事する時間等を考慮して規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)

(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別に定める額

4 前3項に定めるもののほか、管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(期末手当)

第21条 期末手当は、6月1日及び12月1日(以下この条から第23条までこれらの日を「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6月30日及び12月10日(次条及び第23条においてこれらの日を「支給日」という。)に支給する。ただし、これらの日が日曜日に当たるときはこれらの日の前々日、土曜日に当たるときはこれらの日の前日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第29条第1項第3号及び第4号の規定により失職し、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理事長が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、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137.5を乗じて得た額に、次の各号に掲げる基準日以前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、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1) 6箇月 100分の100

(2) 5箇月以上6箇月未満 100分の90

(3) 4箇月以上5箇月未満 100分の80

(4) 3箇月以上4箇月未満 100分の70

(5) 2箇月以上3箇月未満 100分の60

(6) 1箇月以上2箇月未満 100分の50

(7) 1箇月未満 100分の40

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合計額とする。

- 4 理事長が別に定める職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額に職の職制上の段階、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理事長が別に定める割合を乗じて得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、理事長が別に定める。
- 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122.5」とあるのは「100分の65」と、「100分の137.5」とあるのは「100分の80」とする。

第22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公立大学法人山陽小野田市立山口東京理科大学職員の懲戒等に関する規程（平成28年規程第122号）第2条第5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就業規則第29条第1項第3号及び第4号の規定によりの規定により失職した職員
- (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23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禁錮以上の刑が定められているもの）に限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第3項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
- (2) 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、業務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 理事長は、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（以下この条において「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

3 前項の規定は、任命権者が、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 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。

5 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、別に定める。

（勤勉手当）

第24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、それぞれ6月30日及び12月10日に支給する。ただし、これらの日が日曜日に当たるときはこれらの日の前々日、土曜日に当たるときはこれらの日の前日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第29条第1項第3号及び第4号の規定により失職し、又は死亡した職員（理事長が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、100分の85を乗じて得た額に、第21条第2項各号に掲げる基準日以前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、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- 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85」とあるのは「100分の40」とする。
- 4 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及び扶養手当の月額合計額とする。
- 5 第21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24条第4項」と読み替えるものとする。
- 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22条中「前条第1項」とあるのは「第24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24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（同項に規定する規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25条 第14条から第16条までの規定は、第7条の規定により管理職等手当の支給を受ける職員には適用しない。

- 2 第8条、第9条及び第10条の規定は、再雇用職員には適用しない。

（管理職等手当、扶養手当等の支給方法）

第26条 管理職等手当、扶養手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、期末手当及び勤勉手当の支給方法に関し必要な事項は、別に定める。

（臨時職員等の給与）

第27条 臨時職員等の給与は、理事長が別に定める。

（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。以下同じ。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、就業規則第24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就業規則第24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、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 職員が就業規則第24条第1項第3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、扶養手当及び住居手当のそれぞれ100分の60を支給することができる。

- 4 職員が就業規則第24条第1項第4号に掲げる事由に該当して休職にされたとき（次項の場合を除く。）は、その休職の期間中、これに給料、扶養手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の70を支給することができる。
- 5 前項の規定にかかわらず、職員が就業規則第24条第1項第4号に掲げる事由に該当して休職にされた場合で、その原因である災害が業務上の災害又は通勤による災害であると認められるときは、その休職の期間中、これに給料、扶養手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の100を支給することができる。
- 6 職員が第2項及び第3項に規定する期間を超えてなお引き続き同一事由により休職にされている場合には、その超える日から休職期間の満了の日まで、これに給料、扶養手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ3分の1を支給することができる。
- 7 第3項又は第4項から第6項までに規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第21条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第29条第1項第3号及び第4号の規定により失職し、又は死亡したときは、同項の規定により規則で定める日に、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、理事長が別に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22条及び第23条の規定を準用する。この場合において、第23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。

（給与の口座振込）

第29条 給与は、職員の申出により、口座振込の方法により支払うことができる。

（給与からの控除）

第30条 理事長は、職員に給与を支給する際、法令に定められたもののほか、次に掲げるものをその給与から控除することができる。

- (1) 共済組合費
- (2) 財形貯蓄積立金
- (3) 前各号に掲げるもののほか、理事長が必要があると認めるもの

（補則）

第31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

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年12月27日規程第136号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、平成28年12月27日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成29年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定による改正後の公立大学法人山陽小野田市立山口東京理科大学給与規程（次項において「改正後の給与規程」という。）の規定は、平成28年4月1日から適用する。

（給与の内払）

- 3 改正後の給与規程の規定を適用する場合においては、第1条の規定による改正前の公立大学法人山陽小野田市立山口東京理科大学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。

（平成30年3月31日までの間における扶養手当に関する特例）

- 4 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、第2条の規定による改正後の公立大学法人山陽小野田市立山口東京理科大学給与規程第8条第3項及び第9条の適用については、同項中「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については1人につき6,500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つては、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つては、そのうち1人については9,000円）」と、同条第1項中「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、「(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満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。）」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満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「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、「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っ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っ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」とする。

附 則（平成29年8月1日規程第10号）

この規程は、平成29年8月1日から施行する。

別表第1（第3条関係）

ア 教育職員給料表級別基準職務表

職務の級	職務の内容
1級	助手の職務
2級	助教の職務
3級	講師の職務
4級	准教授の職務
5級	教授の職務

イ 一般職員給料表級別基準職務表

職務の級	基準となる職務
1級	定型的な業務を行う主事の職務

2級	知識又は経験を必要とする業務を行う主事の職務
3級	主任主事又は主任技師の職務
4級	係長又は主任の職務
5級	課長補佐又は主査の職務
6級	課長若しくは主幹又は技監の職務
7級	部長又は次長の職務

別表第2（第3条関係）

一般職員給料表級別基準職務表

職務の級	基準となる職務
1級	定型的な業務を行う職務
2級	1 管理又は監督の業務を行う職務 2 知識又は経験を必要とする業務を行う職務
3級	1 困難な管理又は監督の業務を行う職務 2 高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務