

公立大学法人青森公立大学職員給与規程

平成21年4月1日
規程第67号

改正 平成21年 5月規程第138号
平成21年11月規程第144号
平成22年 3月規程第 11号
平成22年11月規程第 24号
平成23年 3月規程第 14号
平成23年11月規程第 32号
平成24年11月規程第 21号
平成25年 3月規程第 33号
平成26年 3月規程第 12号
平成26年12月規程第 20号
平成27年 3月規程第 3号
平成28年 3月規程第 4号
平成29年 3月規程第 6号
平成29年12月規程第 18号
平成30年 3月規程第 3号
平成30年12月規程第 19号
平成31年 3月規程第 5号
令和 元年12月規程第 36号
令和 2年11月規程第 28号
令和 3年12月規程第 5号
令和 4年12月規程第 19号
令和 5年12月規程第 11号
令和 6年 3月規程第 6号

(目的)

第1条 この規程は、公立大学法人青森公立大学職員就業規則（平成21年規程第36号。以下「就業規則」という。）第52条の規定に基づき、公立大学法人青森公立大学（以下「法人」という。）に勤務する職員（就業規則第2条第1項に規定する職員（技術員を除く。）をいう。以下同じ。）の給与に関する事項を定めることを目的とする。

(法令等との関連等)

第2条 職員の給与の支給等に関し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）その他関係法令及び労使協定（就業規則第4条第1項に規定する労使協定をいう。以下同じ。）の定めるところによる。

2 技術員の給与に関する事項については、別に規程で定める。

(給料)

第3条 給料は、正規の勤務時間による勤務に対する報酬であって管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、住居手当、地域手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当、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を除いたものとする。

(給料表)

第4条 給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、その適用範囲は、それぞれ当該給

料表に定めるところによる。

(1) 事務職員給料表（別表第1）

(2) 教員職員給料表（別表第2）

2 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、その分類の対象となるべき職務は、別に定める。

（初任給、昇格、昇給等）

第5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、別に定めるものを除き、毎年4月1日に、同日前において4月1日以前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。この場合において、同日翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が就業規則第68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規程で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。

4 前項の規定により職員（次項の職員を除く。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、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。

5 55歳（教員職員給料表の適用を受ける職員にあつては、60歳）を超える職員の第3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、別に定める。

9 就業規則第58条第3項の規定により再雇用された職員（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（以下「再雇用職員の給料月額」という。）とする。ただし、就業規則第58条の2に規定する定年前再雇用短時間勤務職員の給料月額は、再雇用職員の給料月額に、就業規則第18条第2項の規定により定められた当該職員の就業時間を同条第1項に規定する就業時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

10 理事長は、給料月額が、職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤労の強度、勤

務時間、勤労環境その他の勤務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を支給することができる。

- 11 前項の規定により支給される給料月額の調整額は、調整前における給料月額の100分の25を超えてはならない。

(給料の支給)

第6条 給料の計算期間(以下「給与期間」という。)は月の1日から月の末日までとし、一給与期間につき給料月額の全額を当月21日(その日が日曜日、国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)第3条に規定する休日(以下この項において「休日」という。))又は土曜日に当たるときは、その日前において、その日に最も近い日曜日、休日又は土曜日でない日に支給する。

- 2 法人は、前項の規定にかかわらず、緊急の必要がある場合には、給料月額の全部又は一部を繰上支給することができる。

第7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た給料を支給する。

- 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、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つて計算する。

(管理職手当)

第8条 法人は、就業規則第32条に規定する職員の職のうち、別に指定するものに対して、管理職手当を支給する。

- 2 管理職手当の月額、前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を超えてはならない。

(初任給調整手当)

第9条 法人は、特殊な専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充について特別の事情があると認められる職で理事長が定めるものに新たに採用された職員には、理事長が定めるところにより、初任給調整手当を支給する。

- 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権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項に定めるもののほか、初任給調整手当の支給に関し必要な事項は、理事長が定める。

(扶養手当)

第10条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。ただし、次項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族(以下「扶養親族たる配偶

者、父母等」という。)に係る扶養手当は、事務職員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(以下「9級事務職員」という。)に対しては、支給しない。

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

- (1) 配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)
- (2) 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歳に達する日以降の最初の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、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(事務職員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(以下「8級事務職員」という。)にあつては3,500円)、前項第2号に該当する扶養親族(以下「扶養親族たる子」という。)については1人につき10,000円とする。

4 扶養親族たる子のうちに満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11条 新たに職員となった者に扶養親族(9級事務職員にあつては、扶養親族たる子に限る。)がある場合、9級事務職員から9級事務職員以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合又は職員に次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨を法人に届け出なければならない。

- (1) 新たに扶養親族としての要件を具備するに至った者のある場合(9級事務職員に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。)
- (2) 扶養親族としての要件を欠くに至った者がある場合(扶養親族たる子又は前条第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、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及び9級事務職員に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合を除く。)

2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族(9級事務職員にあつては、扶養親族たる子に限る。)がある場合においてはその者が職員となった日、9級事務職員から9級事務職員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前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9級事務職員以外の職員となった日、職員に扶養親族（9級事務職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同項第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、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、9級事務職員以外の職員から9級事務職員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9級事務職員となった日、扶養手当を受けている職員の扶養親族（9級事務職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るもの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、次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、第1号又は第3号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定について準用する。
- (1) 扶養手当を受けている職員に更に第1項第1号に掲げる事実が生じた場合
 - (2) 扶養手当を受けている職員の扶養親族（9級事務職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）で第1項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合
 - (3) 扶養親族たる配偶者、父母等及び扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものがある9級事務職員が9級事務職員以外の職員となった場合
 - (4) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある8級事務職員が8級事務職員及び9級事務職員以外の職員となった場合
 - (5) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るもの及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがある職員で9級事務職員以外のものが9級事務職員となった場合
 - (6) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある職員で8級事務職員及び9級事務職員以外のものが8級事務職員となった場合
 - (7) 職員の扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合
(住居手当)

第12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（就業規則第91条第2項に規定する教員住宅（以下「教員住宅」という。）に入居している教員職員その他別に定める職員を除き、再雇用職員にあつては、第15条第1項又は第3項の規定により単身赴任手当を支給される職員に限る。）

- (2) 第15条第1項又は第3項の規定により単身赴任手当を支給される職員（再雇用職員を除く。）で、配偶者が居住するための住宅（教員住宅その他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権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、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額（当該各号のいずれにも該当する職員にあつては、当該各号に掲げる額の合計額）とする。

(1) 前項第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額

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、別に定める。

（地域手当）

第13条 地域手当は、東京都特別区その他当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して別に定める地域（以下この条及び次条において「支給地域」という。）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合計額に東京都特別区に在勤する職員にあつては100分の20を、東京都特別区以外の支給地域に在勤する職員にあつては当該支給地域に在勤する国家公務員に支給されることとなる地域手当の支給割合を基準として、理事長が定める割合を乗じて得た額とする。

（通勤手当）

第14条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

- (1) 通勤のため交通機関又は有料の道路（以下「交通機関等」という。）を利用してその運賃又は料金（以下「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であつて交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。）

- (2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で別に定めるもの（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であ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。ただし、第2号及び第3号に掲げる職員のうち、就業規則第44条第2項に規定する育児短時間勤務制度の適用を受ける職員で支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して別に定めるものにあつては、当該各号に定める額から、その額に別に定める割合を乗じて得た額を減じた額とする。
- (1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、別に定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。）が70,000円を超えるときは、支給単位期間につき、70,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が二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70,000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、70,000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号に掲げる職員のうち四輪の自動車を使用する者以外の者 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
- イ 自動車等（四輪の自動車を除く。）の使用距離（以下この号において「使用距離」という。）が片道5キロメートル未満である職員 2,000円
- ロ 使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である職員 4,100円
- ハ 使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満である職員 6,500円
- ニ 使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満である職員 8,900円
- ホ 使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満である職員 11,300円
- ヘ 使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満である職員 13,700円

ト 使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満である職員
16,100円

チ 使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満である職員
18,500円

リ 使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満である職員
20,900円

ヌ 使用距離が片道45キロメートル以上50キロメートル未満である職員
21,800円

ル 使用距離が片道50キロメートル以上55キロメートル未満である職員
22,700円

ヲ 使用距離が片道55キロメートル以上60キロメートル未満である職員
23,600円

ワ 使用距離が片道60キロメートル以上である職員 24,500円

(3) 前項第2号に掲げる職員のうち四輪の自動車を使用する者 四輪の自動車の使用距離に応じて46,000円を超えない範囲内で別に定める額

(4) 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3号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額及び前2号に定める額の合計額が70,000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、70,000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、第2号に定める額又は前号に定める額

3 通勤手当は、支給単位期間（別に定める通勤手当にあつては、当該定める期間）に係る最初の月の別に定める日に支給する。

4 通勤手当を支給される職員につき、離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。

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箇月を単位として別に定める期間（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。

（単身赴任手当）

第15条 勤務地を異にする異動に伴い、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、当該異動の直前の住居から当該異動の直後に在勤する勤務地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勤務地に通勤することが、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ない場合は、この限りでない。

- 2 単身赴任手当の月額、30,000円（別に定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下単に「交通距離」という。）が別に定める距離以上である職員にあっては、その額に、70,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて別に定める額を加算した額）とする。
- 3 国若しくは地方公共団体の職員又は国立大学若しくは他の公立大学法人の職員であった者から引き続き職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の別に定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該職員となった直前の住居から当該職員となった直後に在勤する勤務地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（任用の事情等を考慮して別に定める職員に限る。）その他第1項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権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。

（給与の減額）

第16条 職員が勤務しないときは、就業規則第25条に規定する休日（就業規則第26条各号に掲げる措置により休日とされた日を含む。）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法人の承認があった場合を除き、その勤務しない1時間につき、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に1.2を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に5.2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17条 正規の勤務時間外（就業規則第25条第1項第2号から第4号までに掲げる日に属するものを除く。以下同じ。）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20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の各号に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ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時までの間である場合は、その割合に100分の2.5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。次項において同じ。）における勤務 100分の1.25
- (2) 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の1.35

- 2 前項の規定にかかわらず、就業規則第26条第1号に規定する措置の適用により、あらかじめ就業規則第18条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(別に定める時間を除く。)に対して、勤務1時間につき、第20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。

- 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20条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の150(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間にある場合は、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18条 就業規則第25条第1項第2号から第4号までに掲げる休日及び就業規則第26条第2号に規定する代休日において、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20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。

(夜間勤務手当)

- 第19条 正規の勤務時間として午後10時から午前5時までの間に勤務する職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、次条に規定する勤務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。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

- 第20条 前3条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額、初任給調整手当並びに寒冷地手当の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから別に定める時間を減じたもので除して得た額とする。

(管理職員特別勤務手当)

- 第21条 第8条第1項に規定する職にある職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該職員には、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就業規則第25条第1項各号に掲げる休日に勤務した場合
- (2) 災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間にあって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合

- 2 管理職員特別勤務手当の額は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 前項第1号に掲げる場合 同号の規定による勤務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(当該勤務に従事する時間等を考慮して別に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)
- (2) 前項第2号に掲げる場合 同号の規定による勤務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

- 3 前2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。

(時間外勤務手当等に関する規定の適用除外)

第22条 第17条から第19条までの規定は、第8条第1項に規定する職員には適用しない。

- 2 第9条から第11条までの規定は、再雇用職員には適用しない。

(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。)にそれぞれ一定期間継続して在職する職員に対して、それぞれ基準日の属する月の別に定める日(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箇月以内に退職し、若しくは解雇され、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100分の122.5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箇月 100分の100
- (2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80
- (3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60
- (4) 3箇月未満 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122.5」とあるのは「100分の68.75」とする。

- 4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれの基準日現在(退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、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。

- 5 事務職員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教員職員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役職の職制上の段階、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。

- 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3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68条第4号に掲げる懲戒解雇の処分を受けた職員
- (2) 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
- (3) 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 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、前項の規定により期末手当の一部を差し止める処分（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一年を経過した場合
- 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別に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、若しくは解雇され、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、勤勉手当の額の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定め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の基準日現在（退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、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97.5を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち再雇用職員 当該再雇用職員の勤勉手当基礎額に100の46.25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26条第3項」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第3項第3号において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（第26条第1項に規定する別に定める日をいう。以下この条及び次条第1項において同じ。）」と読み替えるものとする。

(寒冷地手当)

第27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。）において市内及び市内以外の国家公務員の寒冷地手当に関する法律（昭和24年法律第200号）別表に掲げる地域（以下この条において「寒冷地」という。）に在勤する職員（再雇用職員及び別に定める職員を除く。以下この条において同じ。）に対して支給する。

2 市内に在勤する職員の寒冷地手当の額は、基準日における職員の世帯等の区分に

応じ、世帯主である職員のうち、扶養親族（第10条に規定する扶養親族をいう。以下この条において同じ。）のある職員（寒冷地に居住する扶養親族のないものうち、第15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法人が定めるものを除く。）にあつては17,800円、その他の世帯主である職員にあつては10,200円とし、その他の職員にあつては7,360円とする。

- 3 市内以外の寒冷地に在勤する職員の寒冷地手当の額は、当該寒冷地に在勤する国家公務員に支給されることとなる寒冷地手当の額を基準として、理事長が定める額とする。
- 4 第2項の規定にかかわらず、別に定める場合に該当する寒冷地に在勤する職員の寒冷地手当の額は、同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。
- 5 第2項に規定する世帯主である職員とは、主としてその収入によって世帯の生計を支えている職員で次に掲げるものをいう。
 - (1) 扶養親族を有する者
 - (2) 扶養親族を有しないが、居住のため、一戸を構えている者又は下宿、寮等の一部屋を専用している者
(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、就業規則第46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46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、住居手当、地域手当、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ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長期の休養を要するため、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、地域手当、期末手当及び寒冷地手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。
- 4 職員が就業規則第46条第1項第2号に掲げる理由に該当して休職にされたときは、休職の期間中これに給料、扶養手当、住居手当及び地域手当のそれぞれ100分の60を支給することができる。
- 5 職員が就業規則第46条第1項第4号に掲げる理由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に掲げる割合により、給料、扶養手当、住居手当、地域手当、期末手当及び寒冷地手当を支給することができる。

- (1) その原因である災害が業務上の災害と認められる場合 100分の100以内
 - (2) 前号以外の場合 100分の70以内
- 6 休職にされた職員には、他に別段の定めがない限り、前各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。
- 7 第2項又は第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、若しくは解雇され、又は死亡したときは、同条第1項に規定する別に定める日に、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、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。

(給与の支給方法)

第29条 給与は、その全額を、現金で直接職員に支払うものとする。ただし、法令又は労使協定に基づき職員の給与から控除すべき金額がある場合は、その職員に支払うべき給与の額から、当該控除すべき金額を控除して支払うものとする。

- 2 給与は、職員からの申出があった場合には、口座振込みの方法により支払うことができる。

(この規程の施行に関し必要な事項)

第30条 この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

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。
(引継職員の職務の級及び号給の切替え等)
- 2 就業規則附則第2項の規定により法人に採用されたものとみなされた職員（以下「引継職員」という。）のうち、この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において青森地域広域事務組合に青森市の条例を準用する条例（平成3年青森地域広域事務組合条例第9号。以下「準用条例」という。）の規定による給料表の適用を受けていた職員の、施行日における職務の級、号給又は給料月額及びこれらを受ける期間に通算されることとなる期間は、理事長が定める。
- 3 引継職員のうち、施行日の前日において準用条例の規定によりその者が属していた職務の級の最高の号給を超える給料月額を受けていた職員の、施行日における職務の級、号給又は給料月額及びこれらを受ける期間に通算されることとなる期間は、理事長が定める。

(育児休業等の取扱い)

- 4 引継職員のうち施行日の前日において育児休業中の職員及びその他理事長が定める職員の昇給の取扱いは、他の職員との権衡を失しない範囲で理事長が定める。

(扶養手当の認定の取扱い)

5 引継職員の扶養親族で、施行日前において第11条第1項に相当する準用条例において準用する青森市職員の給与に関する条例（平成17年青森市条例第53号。以下「給与条例」という。）の規定により扶養親族の届出をし、当該職員の扶養親族として認定がなされている者については、同項の規定により届出がなされ、扶養親族としての認定がなされたものとみなす。

（期末手当の取扱い）

6 引継職員のうち平成20年12月2日以後青森地域広域事務組合の職員であった職員については、当該職員であった期間を法人の職員であった期間とみなし、第23条の規定を適用する。

（勤勉手当の取扱い）

7 引継職員のうち平成20年12月2日以後青森地域広域事務組合の職員であった職員については、当該職員であった期間を法人の職員であった期間とみなし、第26条の規定を適用する。

（引継職員に係るその他の経過措置）

8 前各項に定めるもののほか、施行日前に引継職員に適用されていた給与条例の規定のうち、その効果の期間が施行日以後に及ぶものについては、この規程に基づくものとみなし、引き続きその効力を継続させるものとする。

（給与の調整）

9 引継職員で、その者の受ける給料月額が施行日前に受けていた給料月額（公立大学法人青森公立大学職員給与規程及び公立大学法人青森公立大学役員報酬規程の一部を改正する規程（平成21年規程第144号）附則第2項に規定する減額改定対象職員にあっては、当該給料月額に100分の99.1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（理事長が定める職員を除く。）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。

10 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、雇用の事情等を考慮して引継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、理事長が定めるところにより、前各項の規定に準じて給料及び手当を支給する。

11 前2項の規定による給料を支給される職員に関する第23条第5項（第26条第4項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23条第5項中「給料の月額」とあるのは、「給料の月額と附則第9項及び第10項の規定による給料の額との合計額」とする。

（地域手当の特例）

12 平成22年3月31日までの間における第13条第2項の規定の適用については、同項中「100分の18」とあるのは「100分の18を超えない範囲内で別に定める割合」とする。

（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特例措置）

1 3 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23条第2項及び第3項並びに第26条第2項の規定の適用については、第23条第2項中「100分の140」とあるのは「100分の125」と、同条第3項中「100分の140」とあるのは「100分の75」とあるのは「100分の125」とあるのは「100分の70」と、第26条第2項第1号中「100分の72.5」とあるのは「100分の67.5」と、同項第2号中「100分の35」とあるのは「100分の30」とする。

(平成30年度における給料月額等に関する特例措置)

1 4 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間(以下「特例期間」という。)においては、第8条に規定する管理職手当の支給を受けている職員に対する給料月額の支給に当たっては、給料月額から、100分の5(以下「支給減額率」という。)を乗じて得た額に相当する額を減ずる。

1 5 特例期間においては、この規程に基づき支給される給与のうち次に掲げる給与の支給に当たっては、次の各号に掲げる給与の額から、当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

(1) 地域手当 職員の給料月額に対する地域手当の月額に当該職員の減額率を乗じて得た額

(2) 第28条第1項から第5項までの規定により支給される給与 職員に適用される次のイからニまでに掲げる規定の区分に応じ、当該イからニまでに定める額

イ 第28条第1項 前項及び前号に定める額

ロ 第28条第2項及び第3項 前項及び前号に定める額に100分の80を乗じて得た額

ハ 第28条第4項 前項及び前号に定める額に100分の60を乗じて得た額

ニ 第28条第5項 前項及び前号に定める額に、同条第5項の規定により職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

1 6 特例期間においては、第16条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、同条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した給与額から、給料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を乗じたもので除して得た額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額に相当する額を減じた額とし、第17条から第19条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、第20条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した給与額から、給料月額及び地域手当の月額、初任給調整手当の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから第20条の別に定める時間を減じたもので除して得た額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額に相当する額を減じた額とする。

1 7 前3項の規定により給与の支給に当たって減ずることとされる額を算定する場合において、当該額に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。

附 則（平成 21 年規程第 138 号）

（施行期日）

この規程は、平成 21 年 6 月 1 日から施行する。

附 則（平成 21 年規程第 144 号）抄

（施行期日）

- 1 この規程は、平成 21 年 12 月 1 日から施行する。ただし、第 2 条及び第 4 条の規定は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

（平成 21 年 12 月に支給する期末手当に関する特例措置）

- 2 平成 21 年 12 月に支給する期末手当（公立大学法人青森公立大学役員報酬規程に規定するものを除く。以下この項において同じ。）の額は、第 1 条の規定による改正後の公立大学法人青森公立大学職員給与規程第 23 条第 2 項（同条第 3 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）及び第 4 項から第 6 項まで又は第 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（理事長が定める職員にあっては、第 1 号に掲げる額。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から当該職員以外の職員（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（同年 4 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理事長が定めるものを除く。）にあっては、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、当該日のうち理事長が定める日）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、地域手当、住居手当及び単身赴任手当（公立大学法人青森公立大学職員給与規程第 15 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、同月から同年 11 月までの月数（同年 4 月 1 日から 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
事務職員給料表	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
教員職員給料表	1 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理事長が定める者を除く。）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
- 3 (略)
(その他)
- 4 前2項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則（平成22年規程第11号）
(施行期日)
この規程は、平成22年4月1日から施行する。

- 附 則（平成22年規程第24号）抄
(施行期日)
- 1 この規程は、平成22年12月1日から施行する。ただし、第2条及び第4条の規定は、平成23年4月1日から施行する。
(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（公立大学法人青森公立大学役員報酬規程に規定するものを除く。以下この項において同じ。）の額は、第1条の規定による改正後の公立大学法人青森公立大学職員給与規程第23条第2項（同条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）及び第4項から第6項まで（公立大学法人青森公立大学職員の育児休業等に関する細則（平成21年規程第49号）第17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（理事長が定める職員にあっては、第1号に掲げる額。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（公立大学法人青森公立大学職員給与規程附則第9項の規定の適用を受けない職員に限る。）から当該職員以外の職員（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（同年4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理事長が定めるものを除く。）にあっては、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、当該日のうち理事長が定める日）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、地域手当、住居手当及び単身赴任手当（公立大学法人青森公立大学職員給与規程第15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、同

月から同年11月までの月数(同年4月1日から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
事務職員給料表	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
教員職員給料表	1級	1号給から52号給まで
	2級	1号給から40号給まで
	3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理事長が定める者を除く。)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

3 (略)

(その他)

4 前2項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則 (平成23年規程第14号)

(施行期日)

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則 (平成23年規程第32号)

(施行期日)

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1条の規定による改正後の公立大学法人青森公立大学職員給与規程第23条第2項(同条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)及び第4項から第6項まで(公立大学法人青森公立大学職員の育児休業等に関する細則(平成21年規程第49号)第17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(理事長が定める職員に

あつては、第1号に掲げる額。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日から同年12月1日までの間に職員以外の者又は職員であつ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(公立大学法人青森公立大学職員給与規程附則第9項の規定の適用を受けない職員に限る。)から当該職員以外の職員(以下この項において「減額改定対象職員」という。)となつた者(同年4月1日に減額改定対象職員であつた者で雇用の事情を考慮して理事長が定めるものを除く。)にあつては、その減額改定対象職員となつた日(当該日が2以上あるときは、当該日のうち理事長が定める日)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、地域手当、住居手当及び単身赴任手当(公立大学法人青森公立大学職員給与規程第15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、同月から同年11月までの月数(同年4月1日から11月30日までの期間において、在職しなかつた期間、給料を支給されなかつた期間、減額改定対象職員以外の職員であつた期間その他の理事長が定める期間がある職員にあつては、当該月数から当該期間を考慮して理事長が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
事務職員給料表	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
教員職員給料表	1級	1号給から64号給まで
	2級	1号給から52号給まで
	3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つた者(雇用の事情を考慮して理事長が定める者を除く。)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

(その他)

- 2 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則 (平成24年規程第21号)

(施行期日)

この規程は、平成24年12月1日から施行する。

附 則 (平成25年規程第33号)

(施行期日)

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成26年規程第12号)

(施行期日)

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則 (平成26年規程第20号)

(施行期日等)

1 この規程は、平成26年12月26日から施行する。ただし、第2条、第4条、第6条及び第8条の規定は、平成27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青森公立大学職員給与規程（以下「改正後の職員給与規程」という。）の規定、第3条の規定による改正後の公立大学法人青森公立大学学芸員等の給与に関する規程（以下「改正後の学芸員等の給与に関する規程」という。）の規定、第5条の規定による改正後の公立大学法人青森公立大学国際芸術センター青森技術員嘱託規程（以下「改正後の国際芸術センター青森技術員嘱託規程」という。）の規定、第7条の規定による改正後の公立大学法人青森公立大学役員報酬規程（以下「改正後の役員報酬規程」という。）の規定及び第9条の規定による改正後の公立大学法人青森公立大学職員の期末手当及び勤勉手当に関する細則の規定は、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)

3 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)

4 改正後の職員給与規程、改正後の学芸員等の給与に関する規程、改正後の国際芸術センター青森技術員嘱託規程又は改正後の役員報酬規程を適用する場合には、第1条の規定による改正前の公立大学法人青森公立大学職員給与規程、第3条の規定による改正前の公立大学法人青森公立大学学芸員等の給与に関する規程、第5条の規定による改正前の公立大学法人青森公立大学国際芸術センター青森技術員嘱託規程又は第7条の規定による改正前の公立大学法人青森公立大学役員報酬規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員給与規程、改正後の学芸員等の給与に関する規程、改正後の国際芸術センター青森技術員嘱託規程又は改正後の役員報

酬規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則（平成 27 年規程第 3 号）

（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同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（別に定める職員を除く。）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 施行日以降に新たに給料表の適用を受けることになった職員について、採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、別に定めるところにより、前項の規定に準じて、給料を支給する。
- 5 この附則に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な経過措置は、別に定める。
- 6 附則第 2 項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則（平成 28 年規程第 4 号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、平成 28 年 3 月 15 日から施行する。ただし、ただし第 2 条及び第 4 条の規定は、平成 28 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青森公立大学職員給与規程（以下「改正後の職員給与規程」という。）又は第 3 条の規定による改正後の公立大学法人青森公立大学国際芸術センター青森技術員嘱託規程（以下「改正後の国際芸術センター青森技術員嘱託規程」という。）の規定は、平成 27 年 4 月 1 日から適用する。
（給与の内払）
- 3 改正後の職員給与規程又は改正後の国際芸術センター青森技術員嘱託規程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青森公立大学職員給与規程又は第 3 条の規定による改正前の公立大学法人青森公立大学国際芸術センター青森技術員嘱託規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員給与規程又は改正後の国際芸術センター青森技術員嘱託規程の規定による給与の内払

とみなす。

附 則（平成 29 年規程第 6 号）

（施行期日等）

1 この規程は、平成 29 年 3 月 24 日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 第 2 条（次号に掲げる改正規定を除く。）、第 4 条、第 6 条、第 8 条及び第 9 条並びに附則第 4 項から第 7 項までの規定 平成 29 年 4 月 1 日

(2) 第 2 条中公立大学法人青森公立大学職員給与規程第 5 条第 4 項及び第 5 項の改正規定 平成 31 年 4 月 1 日

2 第 1 条の規定（公立大学法人青森公立大学職員給与規程第 5 条第 3 項及び第 4 項の改正規定を除く。次項において同じ。）による改正後の公立大学法人青森公立大学職員給与規程（同項において「第 1 条改正後給与規程」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 第 1 条改正後給与規程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青森公立大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、それぞれ改正後の職員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）

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青森公立大学職員給与規程（以下「第 2 条改正後給与規程」という。）第 10 条第 1 項ただし書及び第 11 条第 3 項第 3 号から第 6 号までの規定は適用せず、第 2 条改正後給与規程第 10 条第 3 項及び第 11 条の規定の適用については、同項中「扶養親族たる配偶者、父母等については一人につき 6,500 円（事務職員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（以下「8 級事務職員」という。）にあつては、3,500 円）、前項第 2 号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については 1 人につき 10,000 円」とあるのは「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 千円（職員に配偶者が不在の場合にあつては、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「扶養親族（9 級事務職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、9 級事務職員から 9 級事務職員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不在ときは、その旨を含む。）」と、同項第 1 号中「場合（9 級事務職員に扶養親族

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9級事務職員に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を有するに至った場合（第1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のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）」と、同条第二項中「扶養親族（9級事務職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、9級事務職員から9級事務職員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前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9級事務職員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「前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、9級事務職員以外の職員から9級事務職員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9級事務職員となった日」とあるのは「死亡した日」と、同条第3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（9級事務職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」とする。

5 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、第2条改正後給与規程第10条第1項ただし書及び第11条第3項第3号から第6号までの規定は適用せず、第2条改正後給与規程第10条第3項及び第11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八級であるもの(以下「8事務職員」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(9級事務職員にあつては、扶養親族たる子に限る。)」がある場合、9級事務職員から9級事務職員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(9級事務職員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9級事務職員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2項中「扶養親族(9級事務職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。)」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、9級事務職員等から9級事務職員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前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9級事務職員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「前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、9級事務職員以外の職員から9級事務職員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9級事務職員となった日」とあるのは「死亡した日」と、同条第3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(9級事務職員にあつては、扶養親族たる子に限る。)」とあるのは「扶養親族」とする。

6 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間は、第2条改正後給与規程第10条第1項ただし書並びに第11条第3項第3号及び第5号の規定は適用せず、第2条改正後給与規程第10条第3項及び第11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、「8級事務職員」とあるのは「8级以上事務職員」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(行政職九級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。)」がある場合、9級事務職員から9級事務職員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(9事務職員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9級事務職員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2項中「扶養親族(9級事務職員にあつては、

扶養親族たる子に限る。)」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、9級事務職員から9級事務職員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前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9級事務職員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「前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、9級事務職員以外の職員から9級事務職員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9級事務職員となった日」とあるのは「死亡した日」と、同条第3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（9級事務職員にあつては、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「8級事務職員が8級事務職員及び9級事務職員」とあるのは「8级以上事務職員が8级以上職員等」と、同項第6号中「8級事務職員及び9級事務職員」とあるのは「8级以上事務職員」と、「が8級事務職員」とあるのは「が8级以上事務職員」とする。

(規則への委任)

- 7 附則第3項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則 (平成29年規程第18号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成29年12月27日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成30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青森公立大学職員給与規程(次項において「改正後の給与規程」という。)の規定は平成29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は、第1条の規定による改正前の公立大学法人青森公立大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則 (平成30年規程第3号)

(施行期日)

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則 (平成30年規程第19号)

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成30年12月26日から施行する。ただし、第2条の規定は、平

成 3 1 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青森公立大学職員給与規程（次項において「改正後の給与規程」という。）の規定は平成 3 0 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は、第 1 条の規定による改正前の公立大学法人青森公立大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則（平成 3 1 年規程第 5 号）

（施行期日）

この規程は、平成 3 1 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和元年規程第 3 6 号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、令和元年 1 2 月 2 7 日から施行する。ただし、第 2 条の規定は、令和 2 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青森公立大学職員給与規程（次項において「改正後の給与規程」という。）の規定は平成 3 1 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は、第 1 条の規定による改正前の公立大学法人青森公立大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の職員給与規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則（令和 2 年規程第 2 8 号）

（施行期日）

- 1 この規程は、令和 2 年 1 1 月 3 0 日から施行する。ただし、第 2 条の規定は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 3 年規程第 5 号）

（施行期日）

この規程は、令和 3 年 1 2 月 1 日から施行する。ただし、第 2 条及び第 4 条の規定は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 4 年規程第 1 9 号）

（施行期日）

- 1 この規程は、令和 4 年 1 2 月 2 2 日から施行する。ただし、第 2 条及び第 4 条の規定は、令和 5 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青森公立大学職員給与規程（次項におい

て「改正後の給与規程」という。)の規定は令和4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は、第1条の規定による改正前の公立大学法人青森公立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内払いとみなす。

附 則 (令和5年規程第11号)

(施行期日)

- 1 この規程は、令和5年12月26日から施行する。ただし、第2条及び第4条の規定は、令和6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青森公立大学職員給与規程(次項において「改正後の給与規程」という。)の規定は令和5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は、第1条の規定による改正前の公立大学法人青森公立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内払いとみなす。

附 則 (令和6年規程第6号)

(施行期日)

- 1 この規程は、令和6年4月1日から施行する。
- 2 当分の間、職員の給料月額は、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日(以下「特定日」という。)以後、当該職員に適用される給料表の給料月額のうち、当該職員の属する職務の級及び当該職員の受ける号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。)とする。ただし、教員職員給料表の適用者は除く。(以下、第3項から第8項まで同じ)
- 3 前項の規定は、就業規則第65条の5第1項または第2項の規定により同条第1項に規定する異動期間(同項又は同条第2項の規定により延長された期間を含む。)を延長された就業規則第65条の2に規定する職を占める職員には適用しない。
- 4 就業規則第65条の4に規定する管理監督職以外の職への降任等をされた職員であって、当該管理監督職以外の職への降任等をされた日(以下「異動日」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のうち、特定日に附則第2項の規定により当該職員の受ける給料月額(以下「特定日給料月額」という。)が異動日の前日に当該職員が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。以下この項において「基礎給料月額」という。)に達しないこととなる職員には、当分の間、特定日以後、附則第

- 2項の規定により当該職員の受ける給料月額のほか、基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。
- 5 前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超える場合における前項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額と当該職員の受ける給料月額」とする。
- 6 異動日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（附則第2項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第4項に規定する職員を除く。）であって、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職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、法人が定めるところにより、前2項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。
- 7 附則第4項または前項の規定による給料を支給される職員に対する第23条第5項（第26条第4項において準用する場合を含む。）の規定の適用については、第23条第5項中「給料の月額」とあるのは、「給料の月額と附則第4項又は第6項の規定による給料の額との合計額」とする。
- 8 附則第2項から前項までに定めるもののほか、附則第2項の規定による給料月額、附則第4項の規定による給料その他附則第2項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、法人が別に定める。