

(別添2)

国立大学法人大分大学職員給与規程

平成16年4月1日制定

平成16年規程第18号

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人大分大学職員就業規則（平成16年規則第5号。以下「就業規則」という。）第29条の規定により、国立大学法人大分大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の給与に関し必要な事項を定める。

(法令との関係)

第2条 給与の支給等に関して、この規程の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）その他の法令の定めるところによる。

(給与の種類)

第3条 職員の給与は、基本給及び諸手当とし、それぞれ次の各号に定める区分により支給する。

(1) 基本給は、本給（第25条の規定による本給の調整額を含む。）とする。

(2) 諸手当は、扶養手当、管理職手当、調整手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特別診療手当、入試手当、免許状更新講習講師手当、分娩手当、救急勤務医手当、新生児担当医手当、経営協議会委員手当、看護系技術職員特例手当、専門看護師等手当、産業医手当、放射線取扱主任者手当、手術部看護業務手当、病院長補佐業務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当とする。

2 年俸制を適用する職員の給与は、別に定めるところによる。

(給与の支給日)

第4条 本給、扶養手当、管理職手当、調整手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、看護系技術職員特例手当、専門看護師等手当、産業医手当、放射線取扱主任者手当、手術部看護業務手当、病院長補佐業務手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当及び教職調整額は、その月の月額を毎月17日に、特殊勤務手当、特別診療手当、免許状更新講習講師手当、分娩手当、救急勤務医手当、新生児担当医手当、経営協議会委員手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、宿日直手当及び管理職員特別勤務手当は、その月の分を翌月17日に支給する。ただし、支給日（この項において、毎月17日を「支給日」という。）が就業規則第38条第4項に規定する休日に当たるときは、当該日の直前の休日でない日（その日が14日となるときは、18日）に支給する。

2 入試手当は、担当する入学者選抜試験の合格者発表日の属する月の翌月の前項に規定する給与の支給日に支給する。

3 期末手当、勤勉手当及び期末特別手当は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、支給日（この項において、6月30日及び12月10日を「支給日」という。）が日曜日に当たるときは、支給日の前々日に、支給日が土曜日に当たるときは、支給日の前日に支給する。

(本給の決定及び適用範囲)

第5条 職員の受ける本給は、所定の勤務時間による勤務に対する報酬であって、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤労の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件を考慮して決定する。

2 本給表の種類は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 一般職本給表（別表第1）

イ 一般職本給表（一）

ロ 一般職本給表（二）

(2) 教育職本給表（別表第2）

イ 教育職本給表（一）

- ロ 教育職本給表（二）
 - ハ 教育職本給表（三）
 - (3) 医療職本給表（別表第3）
 - イ 医療職本給表（一）
 - ロ 医療職本給表（二）
 - (4) 指定職本給表（別表第4）
- 3 前項に掲げる各本給表の適用範囲は、次に定めるところによる。
- (1) 第1号イの適用を受ける者 国立大学法人大分大学職員任免規程（平成16年規程第15号。以下「任免規程」という。）別表に規定する事務職員，図書系事務職員，施設系技術職員及び教室系技術職員
 - (2) 第1号ロの適用を受ける者 任免規程別表に規定する技能職員及び労務職員
 - (3) 第2号イの適用を受ける者 任免規程別表に規定する教育職員（附属学校教員を除く。）
教務職員
 - (4) 第2号ロの適用を受ける者 任免規程別表に規定する教育職員（大学教員を除く。）のうち，附属特別支援学校に勤務するもの
 - (5) 第2号ハの適用を受ける者 任免規程別表に規定する教育職員（大学教員を除く。）のうち，附属幼稚園，附属小学校及び附属中学校に勤務するもの
 - (6) 第3号イの適用を受ける者 任免規程別表に規定する医療系技術職員
 - (7) 第3号ロの適用を受ける者 任免規程別表に規定する看護系技術職員
 - (8) 第4号の適用を受ける者 学長が別に定める者
- 4 第2項第1号から第3号までの本給表に定める職務の級の分類の基準となるべき標準的な職務の内容及びその級別の資格基準は，別に定めるものとする。

（本給の訂正方法）

第6条 職員の給与が前条の規定に合致しないと認めるときは，その本給を将来に向かって訂正することができる。

（初任給）

第7条 新たに採用する者の初任給は，その者の学歴，免許・資格，職務経験等を考慮して，別に定めるものとする。

（昇格）

第8条 勤務成績が良好な職員で別に定める昇格基準に達した者は，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 職員を昇格させる場合，その者の本給月額は，別に定めるものとする。

（昇給）

第9条 職員の昇給は，第11条で規定する日に同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて，行うものとする。

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号給の号給数を4号給（一般職本給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び同表以外の各本給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別に定める職員にあっては，3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。

3 55歳（一般職本給表（二）の適用を受ける職員にあっては，57歳）を超える職員に関する前項の規定による昇給は，第1項に規定する期間におけるその者の勤務成績が極めて良好又は特に良好である場合に限り行うものとし，昇給させる場合の昇給の号給数は，勤務成績に応じて別に定めるところにより決定するものとする。

4 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。

第10条 削除

(昇給の時期)

第11条 第9条に規定する昇給の時期は、1月1日とする。ただし、学長が特に認めた場合には、この規定にかかわらず実施するものとする。

(扶養手当)

第12条 扶養手当は、扶養親族のある職員（指定職本給表の適用を受ける職員を除く。）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、一般職本給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が9級以上であるもの（以下「一（一）9級以上職員」という。）に対しては支給しない。

2 扶養手当の支給については、次の各号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、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（一般職本給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各本給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学長が別に定める職員（以下「一（一）8級職員等」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（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を、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。

5 新たに職員となった者に扶養親族（一（一）9級以上職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一（一）9級以上職員から一（一）9級以上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、直ちにその旨を学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（一（一）9級以上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一（一）9級以上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。）

6 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族（一（一）9級以上職員にあつては、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、一（一）9級以上職員から一（一）9級以上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一（一）9級以上職員以外の職員となった日、職員に扶養親族（一（一）9級以上職員にあつては、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退職し、解雇され、又は死亡した場合においてはそれぞれが退職し、解雇された、又は死亡した日、一（一）9級以上職員以外の職員から一（一）9級以上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一（一）9級以上職員となった日、扶養手当を受けている職員の扶養親族（一（一）9級以上職員にあつては、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。

7 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5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(一(一)9級以上職員にあつては、扶養親族たる子に限る。)で第5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5項の規定による届出に係るものがある一(一)9級以上職員が一(一)9級以上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5項の規定による届出に係るものがある一(一)8級職員等が一(一)8級職員等及び一(一)9級以上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5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一(一)9級以上職員以外のものが一(一)9級以上職員となった場合

(6) 扶養親族たる配偶者、父母等で第5項の規定による届出に係るものがある職員で一(一)8級職員等及び一(一)9級以上職員以外のものが一(一)8級職員等となった場合

(7) 職員の扶養親族たる子で第5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

8 前各項に規定するもののほか、扶養手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(管理職手当)

第13条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員のうち別に定める職員について、その特殊性に基づき支給する。ただし、指定職本給表の適用を受ける職員には支給しない。

2 前項の規定による管理職手当は、支給対象職員の属する職務の級における最高号給の本給月額 100 分の 25 を超えてはならない。

3 前各項に規定するもののほか、管理職手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(調整手当)

第14条 調整手当は、賃金、物価及び生計費が特に高い地域に在勤する職員について、学長が特に必要と認める場合に支給する。

2 調整手当の月額、本給(第25条の規定による本給の調整額を含む。)、扶養手当及び管理職手当の月額の合計額に、学長が別に定める割合を乗じて得た額とする。

3 学長が別に定める職員が法人に異動した場合、当該異動の日から2年を経過するまでの間、前項の月額の合計額に次の各号に掲げる期間の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た月額の調整手当を支給する。

(1) 当該異動の日から1年を経過する日までの期間 学長が別に定める割合

(2) 当該異動の日から2年を経過する日までの期間(前号に掲げる期間を除く。) 学長が別に定める割合に 100 分の 80 を乗じて得た割合

4 前各項に規定するもののほか、調整手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(広域異動手当)

第14条の2 広域異動手当は、職員が事業所を異にして異動(出向の場合を含む。)した場合又は職員を人事交流により採用した場合(国家公務員から引き続き採用した場合を含む。)におい

て、当該異動又は採用（以下この条において「異動等」という。）につき別に定めるところにより算定した事業所間の距離（異動等の日の前日に在勤していた事業所の所在地と当該異動等の直後に在勤する事業所の所在地との間の距離をいう。以下この項において同じ。）及び住居と事業所との間の距離（異動等の直前の住居と当該異動等の直後に在勤する事業所の所在地との間の距離をいう。以下この項において同じ。）がいずれも60キロメートル以上であるとき（当該住居と事業所との間の距離が60キロメートル未満である場合であって、通勤に要する時間等を考慮して当該住居と事業所との間の距離が60キロメートル以上である場合に相当すると認められる場合として別に定める場合を含む。）は、当該職員には、当該異動等の日から3年を経過する日までの間、本給（第25条に規定による本給の調整額を含む。）、扶養手当及び管理職手当の月額合計額に当該異動等に係る事業所間の距離により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月額の広域異動手当を支給する。ただし、当該異動等に当たり6か月以内に当該異動等の日の前日に在勤していた事業所への異動等が予定されている場合は、この限りではない。

(1) 300キロメートル以上 100分の10

(2) 60キロメートル以上300キロメートル未満 100分の5

- 2 前項の規定により広域異動手当を支給されることとなる職員のうち、当該支給に係る異動等（以下この項において「当初広域異動等」という。）の日から3年を経過する日までの間の異動等（以下この項において「再異動等」という。）により前項の規定により更に広域異動手当が支給されることとなるものについては、当該再異動等に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動等に係る広域異動手当の支給割合を上回るとき又は同一の割合となるときにあっては当該再異動等の日以後は当初広域異動等に係る広域異動手当は支給せず、当該再異動等に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動等に係る広域異動手当の支給割合を下回るときにあっては当初広域異動等に係る広域異動手当が支給されることとなる期間は当該再異動等に係る広域異動手当を支給しない。
- 3 人事交流により採用した場合（国家公務員から引き続き採用した場合を含む。）で、採用日前日に第1項の規定による広域異動手当と同趣旨による手当を支給されていた者（調整手当相当給与との調整により広域異動手当が支給されない場合を含む。）又は異動等に準ずるものとして別に定めるものがあつた職員であつて、これに伴い勤務場所に変更があつたものには、別に定めるところにより、前二項の規定に準じて、広域異動手当を支給する。
- 4 前三項の規定により広域異動手当を支給されることとなる職員が、前条の規定により調整手当を支給される職員である場合における広域異動手当の支給割合は、前三項の規定による広域異動手当の支給割合から当該調整手当の支給割合を減じた割合とする。この場合において、前三項の規定による広域異動手当の支給割合が当該調整手当の支給割合以下であるときは、広域異動手当は、支給しない。
- 5 前各項に規定するもののほか、広域異動手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

（住居手当）

第15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。ただし、指定職本給表の適用を受ける職員には支給しない。

(1) 自ら居住するため住宅（貸間を含む。第3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（国等から貸与された宿舎に居住している職員その他別に定める職員を除く。）

(2) 第17条第1項又は第3項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅（国等から貸与された宿舎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権衡上必要があるとして別に定めるもの。

- 2 住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額（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号に掲げる額及び第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
- 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 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 前各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、別に定めるものとする。

(通勤手当)

第16条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

- (1) 通勤のため交通機関又は有料の道路(以下「交通機関等」という。)を利用してその運賃又は料金(以下「運賃等」という。)を負担することを常例とする職員(交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。)
 - (2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で別に定めるもの(以下「自動車等」という。)を使用することを常例とする職員(自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。)
 - (3) 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員(交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。)
- 2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。
- (1) 前項第1号に規定する職員 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か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(その者が二以上の交通機関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か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号に規定する職員 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とする。
 - イ 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 4,200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 7,100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 10,000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 12,900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 15,800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 18,700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	21,600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	24,400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	26,200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	28,000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	29,800円
ワ	使用距離が片道60キロメートル以上である職員	31,600円

(3) 前項第3号に規定する職員 別に定める区分に応じ、1か月当たりの運賃等相当額及び前号に規定する額の合計額（その額が55,000円を超えるときは、55,000円まで支給する。）、自動車等の使用距離が2キロメートル未満である職員に支給する通勤手当の月額、第1号により算出した額とし、その額が前号に規定する額に満たないときは、前号に規定する額とする。

3 勤務箇所を異にする異動（出向の場合を含む。）又は在勤する勤務箇所の移転に伴い、所在する地域を異にする勤務箇所に在勤することとなったことにより、通勤の実情に変更を生ずることとなった職員で別に定めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該異動又は移転の直前の住居（異動又は移転の日以後に転居する場合には、新幹線鉄道等を通勤のため利用する経路に変更が生じないときの当該転居後の住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（以下「新幹線鉄道等」という。）でその利用が別に定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）を負担することを常例とするものの通勤手当の月額は、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、別に定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額の2分の1に相当する額。ただし、当該額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1か月当たりの特別料金等2分の1相当額」という。）が20,000円を超えるときは、支給単位期間につき、20,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が2以上の新幹線鉄道等を利用するものとして当該特別料金等の額を算出する場合において、1か月当たりの特別料金等2分の1相当額の合計額が20,000円を超えるときは、その者の新幹線鉄道等に係る通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、20,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）

(2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前項の規定による額

4 前項の規定は、国立大学法人の職員であった者、国家公務員（特別職に属する者を含む。）であった者、検察官であった者、国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和29年法律第141号）の適用を受ける職員であった者、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第2項に規定する特定独立行政法人の職員であった者、地方公務員又は公庫の予算及び決算に関する法律（昭和26年法律第99号）第1条に規定する公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接な関係を有する法人のうち国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人の職員であった者（以下「交流職員等」という。）から引き続き職員となった者のうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該適用の直前の住居（職員となった日以後に転居する場合において、新幹線鉄道等を通勤のため利用する経路に変更が生じないときの当該転居後の住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等でその利用が別に定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等を負担することを常例とするもの（任用の事情等を考慮して別に定める職員に限る。）その他前項の規定による通勤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の通

勤手当の月額算出について準用する。

- 5 第1項第1号又は第1項第3号に掲げる職員のうち、住居を得ることが著しく困難である島に所在する事務所で通勤のため、当該島への交通に橋、トンネルその他の施設（以下「橋等」という。）を利用し、当該橋等の利用に係る通常の運賃に加算される運賃又は料金（以下「特別運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（別に定める職員を除く。）の通勤手当の額は、前3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) 橋等に係る通勤手当 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特別運賃等の額に相当する額
 - (2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 同号に定める額を負担しないものとした場合における前三項の規定による額
- 6 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、別に定める期間）に係る最初の月の別に定める日に支給する。
- 7 通勤手当を支給される職員につき、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。
- 8 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6か月を超えない範囲内で1か月を単位として別に定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、1か月）をいう。
- 9 前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

（単身赴任手当）

- 第17条 事業所を異にする異動（出向を含む。）又は在勤する事業所の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他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事業所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学長が指定する職員に限る。）その他権衡上必要があると認められるものとして学長が指定する職員には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する事業所に通勤することが、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には、この限りではない。
- 2 単身赴任手当の月額は、30,000円（別に定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離が100キロメートル以上である職員にあつては、その額に、70,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて別に定める額を加算した額）とする。
 - 3 交流職員等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、当該採用の直前の住居から当該採用の直後に在勤する事業所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、前二項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。
 - 4 前各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、別に定めるものとする。

（特殊勤務手当）

- 第18条 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を本給で考慮することが適当でない認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する。ただし、指定職本給表の適用を受ける職員には支給しない。
- 2 特殊勤務手当の種類、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、別に定める。

(特別診療手当)

第18条の2 特別診療手当は、医学部附属病院に勤務する職員(医師又は歯科医師に限る。)が、宿日直医師又は看護師からの要請に応じて緊急の診療業務に従事した場合に支給する。

2 前項の手当額は、業務に従事した日1日につき19,000円とする。

3 前各項に規定するもののほか、特別診療手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(入試手当)

第18条の3 入試手当は、教育職本給表(一)の適用を受ける職員が学部及び大学院の入学者選抜試験の出題、採点等の業務に従事した場合に支給する。

2 入試手当の支給対象業務、支給額その他入試手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(免許状更新講習講師手当)

第18条の4 免許状更新講習講師手当は、教育職員免許法(昭和24年法律第147号)に基づき、大分大学において実施される免許状更新講習の講師を行った就業規則第2条に掲げる職員に支給する。

2 免許状更新講習講師手当の支給額その他免許状更新講習講師手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(分娩手当)

第18条の5 分娩手当は、医学部附属病院に勤務する職員(産科医又は婦人科医に限る。)が、分娩業務に従事した場合に支給する。

2 前項の手当額は、分娩1件につき5,000円とする。

(救急勤務医手当)

第18条の6 救急勤務医手当は、医学部附属病院に勤務する職員(医師又は歯科医師に限る。)が、夜間(午後5時15分から翌日午前8時30分までをいう。)又は休日の昼間(午前8時30分から午後5時15分をいう。)に、次の各号に掲げる業務に従事した場合に支給する。

(1) 高度救命救急センターにおける交代制勤務に従事した場合

(2) 高度救命救急センター以外での交代制勤務、宿日直業務に従事する医師又は歯科医師が、救急医療に対応するための診療業務に従事した場合

(3) オンコールにより呼び出されて、救急医療に対応するための診療業務に従事した場合

2 前項第2号及び第3号に規定する「救急医療に対応するための診療業務に従事した場合」とは、次のとおりとする。

(1) 高度救命救急センターにおいて受け入れた救急患者について、緊急に当該病状に対する専門的知識をもった医師又は歯科医師の診療が必要となり、当該診療業務に従事した場合

(2) 前号に掲げるほか、各病棟等において、当該診療科に係る救急患者を受け入れた際、当該診療業務に従事した場合

3 第1項に掲げる手当額は、業務に従事した日1日につき5,000円とする。

(新生児担当医手当)

第18条の7 新生児担当医手当は、新生児特定集中治療室(NICU)に勤務する医師が、新生児を担当する場合に支給する。

2 前項の手当額は、入院した新生児1人につき10,000円とし、当該新生児を主に担当する医師1人に、入院の初日に限り支給するものとする。

(経営協議会委員手当)

第18条の8 経営協議会委員手当は、経営協議会委員である職員に対して、経営協議会出席1回につき20,000円を支給する。ただし、文書その他の方法により会議を招集せずに審議した場合及び次の各号に掲げる者については支給しない。

- (1) 第13条に規定する管理職手当の支給を受けている者
- (2) 指定職本給表の適用を受ける者

(看護系技術職員特例手当)

第18条の9 看護系技術職員特例手当は、医学部附属病院に勤務する医療職本給表(二)の適用を受ける職員で、当該手当の受給を選択した後、同意書を提出した職員のうち、学長が特に必要と認めた職員に対し支給する。

- 2 第1項に掲げる手当額は、月額20,000円とする。
- 3 月の初日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合は、その月の手当は支給しない。
- 4 前各項に規定するもののほか、看護系技術職員特例手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(専門看護師等手当)

第18条の10 専門看護師等手当は、医学部附属病院に勤務する医療職本給表(二)の適用を受ける職員のうち、公益社団法人日本看護協会から専門看護師又は認定看護師として認定された者が当該認定を受けた分野に係る看護業務に従事したときに支給する。

- 2 前項の手当の月額は、専門看護師にあつては6,000円、認定看護師にあつては3,600円とする。ただし、専門看護師及び認定看護師に認定された職員が両分野に係る看護業務に従事した場合は、専門看護師に係る手当のみを支給する。
- 3 月の初日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合は、その月の手当は支給しない。

(産業医手当)

第18条の11 産業医手当は、国立大学法人大分大学職員労働安全衛生管理規程(平成16年規程第27号)第12条に規定する産業医に支給する。

- 2 前項の手当の月額は、20,000円とする
- 3 月の初日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合は、その月の手当は支給しない。

(放射線取扱主任者手当)

第18条の12 放射線取扱主任者手当は、大分大学全学研究推進機構研究支援分野R I 実験部門放射線障害予防規程(平成16年規程第138号)第5条第1項に規定する放射線取扱主任者であつて、その業務に従事するものに支給する。

- 2 前項の手当の月額は、3,000円とする。
- 3 月の初日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合は、その月の手当は支給しない。

(手術部看護業務手当)

第18条の13 手術部看護業務手当は、医学部附属病院に勤務する医療職本給表(二)の適用を受ける職員が、手術部における看護業務に従事したときに支給する。

- 2 前項の手当の月額は、10,000円とする。
- 3 月の初日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合は、その月の手当は支給しない。

(病院長補佐業務手当)

第18条の14 病院長補佐業務手当は、大分大学医学部附属病院規程(平成16年医学部規程第1-22号)第4条の2に規定する病院長補佐が、その業務に従事した場合に支給する。

- 2 前項の手当の月額は、30,000円とする。
- 3 月の初日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合は、その月の手当は支給しない。

(超過勤務手当)

第19条 就業規則第41条第1項の規定により所定勤務時間を超えて勤務すること、又は法定外休日に勤務すること(以下「時間外勤務」という。)を命ぜられた職員には、時間外勤務をした全時間に対して、勤務1時間につき、第22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た割合(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。ただし、第13条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける職員及び指定職本給表の適用を受ける職員には支給しない。

(1) 1月の時間外勤務の時間数に応じた次の各号に掲げる割合とする。ただし、この場合、1月は毎月1日を起算日とする。

ア 45時間に達するまでの時間 100分の125

イ 45時間を超え60時間に達するまでの時間 職員の過半数を代表する者と締結した「時間外労働・休日労働に関する労使協定」で定める割合

ウ 60時間を超える時間 100分の150

(2) 1年の時間外勤務の時間数が360時間を超えた場合の割合は、職員の過半数を代表する者と締結した「時間外労働・休日労働に関する労使協定」で定める割合とする。ただし、この場合、1年は毎年4月1日を起算日とする。

2 前項の規定にかかわらず、時間外勤務のうち法定外休日に勤務した時間については、前項の規定による割合が、次条の規定による割合を上回る場合のみ、前項の規定による割合を支給するものとする。

3 前項に規定するもののほか、超過勤務手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(休日勤務手当)

第20条 就業規則第38条第4項の規定及び国立大学法人大分大学に勤務する職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程(平成16年規程第21号。以下「勤務時間等規程」という。)第9条の規定による休日に勤務することを命ぜられた職員には、休日に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第22条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の135(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)を休日勤務手当として支給する。

2 前項における「休日」には、これらの日に準ずるものとして学長が指定する日を含むものとする。

3 前各項に規定するもののほか、休日勤務手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(夜勤手当)

第21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、勤務時間1時間につき、次条に規定する勤務時間1時間当たりの給与額の100分の25を夜勤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22条 第19条から第21条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、本給の月額並びにこれに対する調整手当並びに広域異動手当の月額、管理職手当、専門看護師等手当、産業医手当、放射線取扱主任者手当、手術部看護業務手当、病院長補佐業務手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当及び教職調整額の合計額を毎年4月1日を起算日とした1年間における1月平均所定勤務時間で除して得た額とする。

2 前項の「本給の月額」とは、第25条の規定による本給の調整額が含まれた額をいい、規定により本給を減ぜられているときでも、本来受けるべき本給の月額とする。

3 第1項の「調整手当、広域異動手当の月額」とは、調整手当を支給される職員については、本給の月額に調整手当の支給割合(調整手当及び広域異動手当を同時に支給される職員にあつ

ては調整手当の支給割合に広域異動手当の支給割合を加えた割合) を乗じて得た額をいい、広域異動手当を支給される職員(調整手当を同時に支給される職員を除く。)については、本給の月額に広域異動手当の支給割合を乗じて得た額をいう。

(宿日直手当)

第23条 勤務時間等規程第19条の規定により宿日直勤務を命ずる職員は、次の各号に掲げる者とし、その宿日直勤務1回につき、それぞれ当該各号に定める宿日直手当を支給する。

(1) 臨床工学技士 6, 100円

(2) 医師 19, 000円

2 前項の勤務は、第19条から第21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24条 第13条の規定により、管理職手当の支給を受ける職員(以下「管理監督職員」という。)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就業規則第38条第4項に規定する休日に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

2 前項に規定する場合のほか、管理監督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就業規則第38条第4項に規定する休日以外の日の午前零時から午前5時までの間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。

(1) 第1項に規定する場合 次に掲げる職員の区分に応じ、同項の勤務1回につき、それぞれ次に定める額(当該勤務に従事する時間等を考慮して別に定める勤務をした職員にあっては、それぞれの額に100分の150を乗じて得た額)

イ 管理監督職員 12, 000円を超えない範囲において別に定める額

ロ 指定職本給表の適用を受ける職員 イの別に定める額のうち、最高のものに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 前三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、別に定めるものとする。

(本給の調整額)

第25条 本給の調整額は、別に定める適用区分表に掲げる勤務箇所等に勤務する職員(その勤務箇所に所属し、又は主担当であり、かつ、現に主たる勤務の場所としている場合に限る。)に支給する。

2 本給の調整額は、当該職員に適用される本給表及び職務の級に応じて別に定める調整基本額表に掲げる調整基本額(その額が本給月額の100分の4.5を超えるときは、本給月額の100分の4.5に相当する額とし、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。)にその者に係る適用区分表の調整数欄に掲げる調整数を乗じて得た額とする。ただし、その額が本給月額の100分の25を超えるときは、本給月額の100分の25に相当する額とする。

3 この規程による改正後の国立大学法人大分大学職員給与規程附則第5項から第7項までの規定による本給を支給される職員に関する前項の規定の適用については、同項中「本給月額の100分の25」とあるのは、「本給月額とこの規程による改正後の国立大学法人大分大学職員給与規程附則第5項から第7項までの規定による本給の額との合計額の100分の25」とする。

4 前各項に定めるもののほか、本給の調整額の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(初任給調整手当)

第26条 初任給調整手当は、教育職本給表(一)の適用を受ける別に定める職員の職で、医師

法（昭和23年法律第201号）に規定する医師免許証又は歯科医師法（昭和23年法律第202号）に規定する歯科医師免許証を有するものには月額50,800円を、採用の日から35年の期間、採用の日（採用後別に定める期間を経過した日）から1年を経過するごとにその額を減じて支給する。

- 2 前項の規定により初任給調整手当を支給される職員の範囲、初任給調整手当の支給期間及び支給額その他初任給調整手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

（義務教育等教員特別手当）

第27条 教育学部附属学校（以下「附属学校」という。）に勤務する教育職員には、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、20,200円を超えない範囲内で、職務の級及び号給の別に応じて、別に定める額とする。
- 3 第1項において、「教育職員」とは、校長、園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭及び栄養教諭をいう。
- 4 義務教育等教員特別手当は、職員の給与が第36条第1項の規定その他法令の規定により減額される場合においても減額されないものとする。
- 5 義務教育等教員特別手当は、第36条第4項の規定により本給の半減が行われる場合であっても半減されない。
- 6 前各項に規定するもののほか、義務教育等教員特別手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

（教職調整額）

第27条の2 附属学校に勤務する教育職員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、教職調整額を支給する。

- 2 前項において、「教育職員」とは、校長、園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭及び栄養教諭をいう。
- 3 教職調整額は、教育職本給表（二）又は教育職本給表（三）の適用を受ける者のうちその属する職務の級がその本給表の1級、2級又は特2級である者には、その者の本給月額の100分の4に相当する額を支給する。
- 4 第1項に規定する教育職員については、第19条及び第20条の規定は適用しない。
- 5 この条による手当は、職員の給与が第36条の規定その他法令の規定により減額される場合においても減額されないものとする。
- 6 前各項に規定するもののほか、教職調整額の支給に関し必要な事項は、別に定める。

（期末手当）

第28条 期末手当は、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及びこれらの基準日前1か月以内に退職し、若しくは就業規則第24条の規定により解雇され、又は死亡した職員に対して、それぞれ第4条第2項で規定する日に支給する。ただし、別に定める職員は除く。

- 2 期末手当の額は、それぞれ基準日現在（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本給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する調整手当及び広域異動手当の月額の合計額（第2号に規定する表に掲げる職員にあっては、本給の月額並びにこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額の合計額に同表の職員の区分に対応する加算率を乗じて得た額（第3号に規定する表に掲げる職員にあっては、その額に本給月額に同表の職務の区分に対応する割増率を乗じて得た額を加算した額）を基礎として、第1号に規定する支給割合を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じて、第4号に規定する在職期間別支給割合を乗じて得た額とする。

（1）支給割合

一般の職員	特定幹部職員
-------	--------

100分の130	100分の110
----------	----------

注 特定幹部職員は、一般職本給表（一）7級相当以上で、（3）①に掲げる職員をいう。

（2） 役職段階別加算

① 一般職本給表適用者

本給表	職員	加算割合
一般職（一）	10級・9級・8級の職員	100分の20
	7級・6級の職員	100分の15
	5級・4級の職員	100分の10
	3級の職員	100分の5
一般職（二）	5級の職員	100分の10
	4級・3級の職員（別に定める職員に限る。）	100分の5

② 教育職本給表適用者

俸給表	職員	加算割合
教育職（一）	5級の職員	100分の15（別に定める職員にあつては100分の20）
	4級及び3級の職員	100分の10（4級の職員のうち別に定める職員にあつては100分の15）
	2級の職員（別に定める職員に限る。）	100分の5
教育職（二）	4級の職員	100分の15
	3級の職員	100分の10
教育職（三）	2級の職員（別に定める職員に限る。）	100分の5（別に定める職員にあつては100分の10）

③ 医療職本給表適用者

俸給表	職員	加算割合
医療職（一）	8級・7級・6級の職員	100分の15
	5級の職員	100分の10
	4級・3級・2級の職員（別に定める職員に限る。）	100分の5
医療職（二）	7級・6級の職員	100分の15
	5級・4級の職員	100分の10
	3級・2級の職員（別に定める職員に限る。）	100分の5

（3） 管理職の地位にある職員の本給月額額の割増率

① 一般職員本給表適用者

職務の級	管理職手当の区分	加算割合
一般職（一）7級・8級・9級・10級	管理職手当支給細則第2条の区分Ⅰ種の職員	100分の25
	同上区分Ⅱ種の職員	100分の15
	同上区分Ⅲ種の職員（学長が別に定めるものに限る。）	100分の10

② 教育職員本給表適用者

職務の級	管理職手当の区分	加算割合
教育職（一）5級	管理職手当支給細則第2条の区分Ⅱ種の職員	100分の15

	同上区分Ⅲ種の職員 (学長が別に定めるものに限る。)	100分の10
--	-------------------------------	---------

③ 医療職員本給表適用者

職務の級	管理職手当の区分	加算割合
医療職(一)7級・8級	管理職手当支給細則第2条の区分Ⅲ種の職員	100分の10
医療職(二)6級・7級	管理職手当支給細則第2条の区分Ⅱ種の職員	100分の15

(4) 在職期間別支給割合

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

- 3 前項に規定する基礎となる本給の月額等の取扱いについては、次のとおりとする。
- (1) 本給の半額が減ぜられている場合の算定の基礎となる本給の月額は、半減後の額による。
 - (2) 退職者の場合には、第32条に規定する支給率を乗じない給与月額による。すなわち、その算出は次のようになる。
(休職給率を乗じない期末手当基礎額の合計額) × (期別支給割合) × (在職期間別割合) × (休職給率)
 - (3) 欠勤、国立大学法人大分大学職員の育児休業等に関する規程(平成16年規程第22号。以下「育児休業等規程」という。)第17条及び国立大学法人大分大学職員の介護休業等に関する規程(平成16年規程第23号。以下「介護休業等規程」という。)第12条に規定する部分休業(以下「部分休業」という。)又は懲戒減給処分により給与が減額される場合にも、減額前の給与月額による。
 - (4) 派遣職員の場合には、第33条に規定する支給率を乗じない給与月額による。
 - (5) 第2項の「これらに対する調整手当及び広域異動手当の月額」とは、調整手当が支給される職員にあっては本給及び扶養手当の月額の合計額に調整手当の支給割合(調整手当及び広域異動手当を同時に支給される職員にあっては調整手当の支給割合に広域異動手当の支給割合を加えた割合)を乗じて得た額をいい、広域異動手当が支給される職員(調整手当を同時に支給される職員を除く。)にあっては、本給及び扶養手当の月額の合計額に広域異動手当の支給割合を乗じて得た額をいう。ただし、1円未満の端数を切り捨てた額とする。
 - (6) 第2項の「本給の月額並びにこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額」とは、調整手当が支給される職員にあっては本給の月額に調整手当の支給割合(調整手当及び広域異動手当を同時に支給される職員にあっては調整手当の支給割合に広域異動手当の支給割合を加えた割合)を乗じて得た額をいい、広域異動手当が支給される職員(調整手当を同時に支給される職員を除く。)にあっては、本給の月額に広域異動手当の支給割合を乗じて得た額をいう。ただし、1円未満の端数を切り捨てた額とする。
- 4 職員が次の各号の一に該当する場合は、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64条の規定により懲戒解雇された場合
 - (2) 禁固以上の刑に処せられた場合又は日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法若しくはその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他団体を結成し、又はこれに加入したことにより解雇された場合
 - (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退職し、又は解雇された職員(前二号に掲げる者を除く。)で、退職し又は解雇された日か

ら当該支給日の前日までの間に禁固以上の刑に処せられた場合

- (4) 次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固以上の刑に処せられた場合
- 5 学長は、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退職し、又は解雇されたものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。
 - (1) 退職し、又は解雇され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かか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固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。次項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
 - (2) 退職し、又は解雇され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かか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、法人はもとより、国立大学法人全体に対する国民の信頼を確保し、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。
- 6 学長は、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禁固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
- 7 学長は、一時差止処分を行う場合に、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。
- 8 前各項の規定に関するもののほか、期末手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

（勤勉手当）

- 第29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及びこれらの基準日前1か月以内に退職し、若しくは就業規則第24条の規定により解雇され、又は死亡した職員に対して、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ第4条第3項で規定する日に支給する。ただし、別に定める職員を除く。
- 2 勤勉手当の額は、前項の職員が、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。以下この項において同じ。）において受けるべき本給の月額並びにこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額の合計額（前条第2項第2号に定める表に掲げる職員にあっては、本給の月額並びにこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額の合計額に同表の職員の区分に対応する加算率を乗じて得た額（同項第3号に定める表に掲げる職員にあっては、その額に本給月額に同表の職務の区分に対応する割増率を乗じて得た額を加算した額）を加算した額。ただし、1円未満の端数を切り捨てた額とする。）（以下「勤勉手当基礎額」という。）を基礎として学長が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、学長が支給する勤勉手当の総額は、前項の職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれ基準日現在において受けるべき扶

養手当の月額並びにこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額の合計額を加算した額に100分の92.5（特定幹部職員にあっては、100分の112.5）を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

- 3 前項に規定する基礎となる本給の月額等の取扱いは、次のとおりとする。
 - (1) 前条第3項第1号、第3号及び第6号の規定は、勤勉手当の支給に準用する。
 - (2) 第2項の「本給の月額及びこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額」とは、調整手当が支給される職員にあっては本給の月額に調整手当の支給割合（調整手当及び広域異動手当を同時に支給される職員にあっては調整手当の支給割合に広域異動手当の支給割合を加えた割合）を乗じて得た額をいい、広域異動手当を支給される職員（調整手当を同時に支給される職員を除く。）にあっては本給の月額に広域異動手当の支給割合を乗じて得た額をいう。ただし、1円未満の端数を切り捨てた額とする。
 - (3) 第2項の「扶養手当の月額並びにこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額」とは、調整手当が支給される職員にあっては扶養手当の月額に調整手当の支給割合（調整手当及び広域異動手当を同時に支給される職員にあっては調整手当の支給割合に広域異動手当の支給割合を加えた割合）を乗じて得た額をいい、広域異動手当を支給される職員（調整手当を同時に支給される職員を除く。）にあっては扶養手当の月額に広域異動手当の支給割合を乗じて得た額をいう。ただし、1円未満の端数を切り捨てた額とする。
- 4 前条第4項から第7項までの規定は、勤勉手当の支給に準用する。
- 5 前各項に規定するもののほか、勤勉手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

（期末特別手当）

第30条 期末特別手当は、毎年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指定職本給表の適用を受ける職員に対して支給する。これらの基準日1か月以内に退職し、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。）で指定職本給表の適用を受けていたものについても同様とする。

- 2 期末特別手当の額は、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）において受けるべき本給月額並びにこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額に、本給月額並びにこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額に100分の20を乗じて得た額並びに本給月額に100分の25を乗じて得た額の合計額を基礎として、これに100分の145を乗じて得た額に、第28条第2項第4号の表に定める在職期間の割合を乗じて得た額とする。
- 3 前項の規定による支給額は、当該在職期間における職員の勤務成績におけるその者の勤務成績が良好でない場合には、その額から、その者の勤務成績に応じ学長が次に従って定める額が減額される。
 - (1) 在職期間において停職（出勤停止）処分を受けた場合 100分の30を乗じて得た額とする。
 - (2) 在職期間において減給処分を受けた場合 100分の20を乗じて得た額とする。
 - (3) 在職期間において戒告処分を受けた場合 100分の10を乗じて得た額とする。
 - (4) 前三号に照らして特に学長が必要と認める場合には、100分の40を超え100分の100未満の範囲内で定めることができる。
 - (5) 前号までに掲げる場合以外 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）において受けるべき本給月額並びにこれに対応する調整手当の月額の合計額に期別支給割合を乗じて得た額に100分の20を乗じて得た額を超えない範囲
- 4 第2項の「本給月額並びにこれに対する調整手当及び広域異動手当の月額」とは、調整手当が支給される職員にあっては本給月額に調整手当の支給割合（調整手当及び広域異動手当を同時に支給される職員にあっては調整手当の支給割合に広域異動手当の支給割合を加えた割合）を乗じて得た額をいい、広域異動手当を支給される職員（調整手当を同時に支給される職員を除く。）にあっては本給月額に広域異動手当の支給割合を乗じて得た額をいう。ただし、1円未満の端数を切り捨てた額とする。
- 5 業務傷病及び通勤による傷病以外の事由による休職者及び派遣職員については、本給月額に

100分の25を乗じて得た額を算出の基礎としない。

- 6 前各項の規定によるもののほか、期末特別手当の一時差止処分その他期末特別手当の支給に関し必要な事項は職員に対する期末手当の例に準ずるものとする。

第31条 削除

(休職者の給与)

- 第32条 職員が業務上の傷病又は通勤による傷病により就業規則第15条第1項第1号により、長期休養を要する場合に該当して休職を命ぜられた場合には、その休職の期間中、これに給与（基本給及び諸手当をいう。）の全額を支給する。ただし、国立大学法人大分大学休業補償等支給規程（平成16年規程第28号）の定めるところに従い、休業補償給付または傷病補償年金がある場合には、給与の額からその補償の額を控除した残額を支給する。
- 2 職員が前項の傷病以外の傷病により休職を命ぜられた場合には、その休職期間が1年（結核性疾病にあっては2年）に達するまでは、本給、扶養手当、調整手当、広域異動手当、住居手当、期末手当及び期末特別手当の100分の80を支給することができる。
- 3 職員が就業規則第15条第1項第2号による刑事事件に関し起訴され休職を命ぜられた場合には、その休職期間中、本給、扶養手当、調整手当、広域異動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。
- 4 就業規則第15条第1項第3号、第4号又は第9号による休職を命ぜられた場合には、その休職期間中、本給、扶養手当、調整手当、広域異動手当、住居手当、期末手当及び期末特別手当のそれぞれ100分の70以内を支給することができる。ただし、第9号の規定に該当して休職にされた場合で、当該休職に係る生死不明又は所在不明の原因である災害によるものが業務上の災害によると認められるときは、100分の100以内を支給することができる。
- 5 第2項から前項までの規定による本給、調整手当及び広域異動手当の月額に1円未満の端数があるときは、それぞれの端数を切り捨てた額をもって当該給与の月額とする。
- 6 第2項又は第4項に規定する職員が、当該各号に規定する期間内で第28条第1項に規定する基準日前1か月以内に退職し、又は死亡したときは、同項の規定により定める日に、当該各項の例による額の期末手当又は期末特別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。

(国際機関等への派遣職員の休職者給与)

- 第33条 就業規則第15条第1項第6号に規定する派遣職員には、その派遣の期間中、本給、扶養手当、調整手当、広域異動手当、住居手当、期末手当及び期末特別手当（以下「本給等」という。）のそれぞれ100分の70を支給することができる。ただし、派遣職員の派遣先の勤務に対して支給される報酬の額が低いと認められるときは、次の各号に掲げるとおり、あらかじめ学長の承認を得て、本給等のそれぞれ100分の70を超え100分の100以内を支給することができる。

- (1) 派遣期間の初日（以下「派遣の日」という。）の前日における職員の本給、扶養手当、調整手当、広域異動手当及び住居手当の月額の合計額（以下「職員としての給与」という。）に100分の70を乗じて得た額と派遣先の勤務に対して支給される報酬の月額（月額によらない場合は、月額に換算したもの）との合計額（以下「報酬等の月額」という。）が、職員としての給与と在外公館に勤務する外務公務員に支給される在勤基本手当及び配偶者手当の月額の合計額（派遣先機関から住居が無料で貸代されないときは、当該合計額に在外公館に勤務する外務公務員に支給される住居手当の月額を加えた額）との合計額（以下「基準月額」という。）を下回る場合には、基準月額から報酬等の月額を減じて得た額を職員としての給与で除して得た割合に応じ、次の表に定める支給割合とすることができる。

基準月額から報酬等の月額を減じて得た額を職員としての給与で除して得た割合	支給割合
100分の5から100分の9まで	100分の75
100分の10から100分の14まで	100分の80
100分の15から100分の19まで	100分の85

100分の20から100分の24まで	100分の90
100分の25から100分の29まで	100分の95
100分の30以上	100分の100

- (2) 前号において、在外公館に勤務する外務公務員に支給される在勤基本手当、配偶者手当及び住居手当の月額とは、当該職員が在外公館に勤務する外務公務員であるとした場合に、在外公館に勤務する外務公務員の給与に関する法律（昭和27年法律第93号）に基づき支給されることとなるこれらの給与の額をいう。なお、算出に当たっては、在勤基本手当の号の適用に関する規則（昭和62年外務省令第6号）の別表を次の表のとおり読み替えて適用するものとする。

号	一般職（一）	教育職（一）	教育職（二） 教育職（三）	医療職（一）	医療職（二）
特号	指 定 職				
1号	9級以上	5-21以上	4-5以上	8級以上	6-37以上
2号	7級以上	5級以上 4-25以上	4級以上 3-17以上	7級以上 6-9以上	6-13以上
3号	6級以上	4-9以上	3-5以上	6級以上 5-13以上	6級以上 5-17以上
4号	5級以上	4級以上	3級以上 2-53以上	5-5以上	5-9以上
5号	4級以上	3-9以上	2-45以上	5級以上 4-13以上	5級以上 4-17以上
6号	3級以上	3級以上 2-17以上	2-29以上	4級以上 3-9以上	4級以上 3-13以上
7号	2級以上	2-5以上	2-13以上	3級以上 2-13以上	3級以上 2-25以上
8号	1-25以上	2級以上	2級以上	2級以上	2級以上
9号	1級以上	1級以上	1級以上	1級以上	1級以上

注）教育職（一）5-21以上は、5級21号給以上を意味する。

- (3) 第1号の適用に当たって、給与の額が外国通貨をもって定められている場合には本邦通貨に換算するものとし、この場合における換算は、当該職員の派遣の日の前日の為替相場によるものとする。ただし、第1号に掲げる支給割合の区分に影響のない場合は、7日前程度までの相場とすることができる。
- (4) 派遣の期間を更新される職員の更新の日以後の給与の支給割合は、当該更新の日を派遣の日とみなし、前号により再決定するものとする。
- (5) 第1号又は前号により決定された支給割合は、当該期間中は変更しないものとする。ただし、特別の事情により変更する必要があると認められる場合は、あらかじめ学長と協議するものとする。
- 2 日本国内に在勤する派遣職員について、その派遣先の勤務に対して支給される報酬の額が高いことその他の事情により、前項本文の規定による給与を支給することが不相当であると認められるときは、同項本文の規定にかかわらず、あらかじめ学長の承認を得て、当該職員に本給等のそれぞれ100分の70未満を支給すること又は給与を支給しないことができる。
- 3 派遣職員（前項に規定する職員を除く。）の派遣先の機関の特殊事情により、給与を支給することが著しく不相当である（第1項の規定による給与を支給することが当該職員の派遣に著し

く支障を生ずると認められ場合)ときは、第1項の規定にかかわらず、当該職員には給与を支給しない。

- 4 派遣期間中の給与の支払は、あらかじめ職員の指定する者(職員の収入により生計を維持する者、親族等をいう。)に対して支払うことができる。
- 5 第1項及び前項についての申請をする場合は、次に掲げる事項を記載した申請書を提出するものとし、必要に応じ関係資料を添付するものとする。
 - イ 派遣職員の職種、氏名、職務の級及び号給並びに扶養親族の数及び続柄等
 - ロ 派遣先の機関の名称及び所在地
 - ハ 派遣先の勤務に対して支給される報酬の月額(月額によらない場合は、月額に換算したもの)
 - ニ 希望する給与の支給率及び申請の理由
 - ホ その他参考となる事項(国際協力事業団JICAを経由する場合には、その旨を明記すること。)
 - ヘ 給与の支払いをあらかじめ職員の指定する者に行う旨の書面による届出

(育児休業等の給与)

第34条 育児休業等規程により育児休業等をする職員の給与については、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 育児休業期間については、給与を支給しない。ただし、勤務時間等規程第27条第1項第7号に規定する特別休暇を取得していない職員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い日から起算して、8週間以内に最初に取得した5日以内(就業規則第38条に規定する休日を除く。)の育児休業期間については、給与を支給する。
- (2) 育児休業をしている職員のうち、次に掲げるものに該当する職員については前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当、勤勉手当及び期末特別手当を支給することができる。
 - イ 第28条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間(別に定めるこれに相当する期間を含む。)がある職員
 - ロ 第29条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある職員
 - ハ 第30条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間(別に定めるこれに相当する期間を含む。)がある職員
- (3) 育児休業をしていた職員が職務に復帰した場合は、当該育児休業をした期間を引き続き勤務したものとみなして、別に定めるところにより、号給を調整することができる。
- (4) 職員が育児部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、第36条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、第22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。
- (5) 前各号に規定するもののほか、育児休業等の給与に関し必要な事項は、別に定める。

(介護休業等の給与)

第35条 介護休業等規程により介護休業等をする職員の給与については、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 介護休業をしている期間については、給与を支給しない。
- (2) 介護休業をしている職員のうち、次に掲げるものに該当する職員については前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当、勤勉手当及び期末特別手当を支給することができる。
 - イ 第28条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間(別に定めるこれに相当する期間を含む。)がある職員
 - ロ 第29条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある職員
 - ハ 第30条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間(別に定めるこれに相当する期間を含む。)がある職員

- (3) 介護休業をしていた職員が職務に復帰した場合は、当該介護休業をした期間を引き続き勤務したものとみなして、別に定めるところにより、号給を調整することができる。
- (4) 職員が介護部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、第36条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、第22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。
- (5) 前各号に規定するもののほか、介護休業等の給与に関し必要な事項は、別に定める。

(給与の減額)

第36条 就業規則第49条に規定する休暇である場合、その他その勤務しないことにつき、特に承認があった場合を除き、第22条に規定する勤務1時間あたりの給与額（円位未満四捨五入）にその勤務しない時間数を乗じて得た額を減額して支給する。

- 2 前項の規定により減額すべき給与額は、その給与期間の分の本給、調整手当及び広域異動手当に対応する額を、次に定めるところにより計算し、それぞれその次の給与期間以降の本給、調整手当及び広域異動手当から差し引く。ただし、退職、休職等の場合において減額すべき給与額が、本給、調整手当及び広域異動手当から差し引くことができないときは、その他の未支給の給与から差し引く。
- 3 第1項の規定により減額の対象となる時間数は、その給与期間における欠勤の時間数及び部分休業の時間数の合計とする。この場合において、その合計時間数に1時間未満の端数が生じたときはこれを切り捨てる。
- 4 前各項の規定にかかわらず、職員が負傷（業務上の負傷及び通勤による負傷を除く。）若しくは疾病（業務上の疾病及び通勤による疾病を除く。以下この項において同じ。）に係る療養のため、又は疾病に係る就業禁止の措置により、当該療養のため病気休暇又は当該措置の開始の日から起算して90日（結核性疾患の場合にあっては、1年）を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該病気休暇又は当該措置に係る日につき、本給及び本給の調整額の半額を減ずる。
- 5 前各項に規定するもののほか、必要な事項は、別に定める。

(日割計算)

第37条 新たに職員となった者には、その日から給与を支給し、昇格等により、本給月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与を支給する。

- 2 職員が退職し、又は解雇された場合には、その日までの給与を支給する。
- 3 職員が死亡により退職した場合には、その月までの給与を支給する。
- 4 第1項又は第2項の規定により、給与を支給する場合であって、その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、その給与額は、その月の現日数から勤務を要しない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。
- 5 前各項の規定は、第13条に規定する管理職手当、第14条に規定する調整手当及び第14条の2に規定する広域異動手当の支給について準用する。

(端数計算)

第38条 第19条から第21条までの規定により勤務1時間につき支給する超過勤務手当、休日勤務手当又は夜勤手当並びに第34条から36条に規定する勤務時間1時間当たりの給与額を算定する場合において、その額に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。

(端数の処理)

第39条 この規程により計算した確定金額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(給与の支払)

第40条 職員の給与は、その全額を現金で、直接職員に支払うものとする。ただし、法令又は規定に基づき職員の給与から控除すべき金額がある場合には、その職員に支払うべき給与の金

額から、その金額を控除して支払うものとする。

- 2 職員が給与の全部又は一部につき自己の預金又は貯金への振込みを申し出た場合には、その方法によって支払うことができる。
- 3 前二項に規定するもののほか、給与の支払に関し必要な事項は、別に定める。

(実施に関し必要な事項)

第41条 この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。
(施行日に適用される本給表)
- 2 第1条に規定する職員のうち、この規程の施行の日(以下「施行日」という。)の前日において、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年4月3日法律第95号 以下「給与法」という。)第6条第1項に規定する俸給表の適用を受けていた職員(以下「承継職員」という。)の施行日における第5条第2項に規定する本給表は、行政職俸給表については一般職本給表とし、教育職俸給表については教育職本給表とし、医療職俸給表(二)については医療職本給表(一)とし、医療職俸給表(三)については医療職本給表(二)とし、指定職俸給表については指定職本給表とし、別に辞令を発せられない限り、それぞれ適用する。
(施行日における号俸等)
- 3 前条の適用を受ける職員の施行日における号給又は本給月額(以下「号給等」という。)は、別に辞令を発せられない限り、当該職員が施行日の前日に受けていた級号給と同一とする。ただし、施行日に昇格又は昇給させることとなる職員については、給与法及び人事院規則9-8(初任給、昇格、昇給等の基準)の規定を準用し、施行日の前日に受けていた号俸等を受けるに至った時を基礎とし本給月額を決定する。
(昇給停止に関する経過措置)
- 4 承継職員のうち、施行日の前日において一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成10年法律120)附則11項から第13項までの適用を受けていた職員の昇給については、第9条第3号の規定にかかわらず、昇給停止年齢に達した日後も、人事院規則を準用し、昇給させることができる。
(調整手当の異動保障に関する経過措置)
- 5 承継職員のうち、施行日の前日において給与法第11条の7の適用を受けていた職員の施行日における第14条の規定の適用については、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成15年法律141号)附則7項の規定を準用し、給与法第11条の7が適用された日から3年を経過する日又は平成18年3月31日のいずれか早い日までの間、第14条第3項の規定を読み替えて適用した場合の支給割合を乗じて得た額を支給する。
(扶養手当等)
- 6 承継職員のうち、施行日の前日において給与法第11条に規定する扶養手当、同法第11条の9に規定する住居手当、同法第12条に規定する通勤手当及び同法第12条の2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12条に規定する扶養手当、第15条に規定する住居手当、第16条に規定する通勤手当及び第17条に規定する単身赴任手当の支給については、別に支給要件等に異動がない限り、従前のとおりとする。
(休職者の給与)
- 7 承継職員のうち、施行日の前日において給与法第23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32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、従前のとおりとする。
(派遣職員の給与)
- 8 承継職員のうち、施行日の前日において国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律(昭和45年法律117号)第5条に規定する派遣職員の給与を受けていた職員の施行日における第33条に規定する派遣職員の給与については、別に発令がなされない限

り、従前のおりとする。

(育児休業等の給与)

- 9 承継職員のうち、施行日の前日において国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）第3条第1項の承認を受けて育児休業をしている職員の施行日における第34条に規定する育児休業等の給与については、別に発令がなされない限り、従前のおりとする。ただし、その者が復職するまでの間は、給与を支給しない。

(平成27年6月期の勤勉手当の総額の特例)

- 10 平成27年6月期の勤勉手当の総額については、第29条第2項中「100分の75（特定幹部職員にあっては、100分の95）」とあるのは「100分の77（特定幹部職員にあっては、100分の97）」と読み替えて適用する。

(救急勤務医手当の特例)

- 11 救急勤務医手当は、第18条の6第1項各号列記以外の部分及び同項第1号の規定にかかわらず、当分の間、医学部附属病院に勤務する職員（医師又は歯科医師に限る。）が高度救命救急センターにおける業務に従事した場合に支給する。

附 則（平成17年規程第37号）

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成17年規程第126号）

(施行期日)

- 1 この規程は、平成17年12月1日から施行する。
(職務の級における最高の号給を超える本給月額の切替え等)
- 2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において国立大学法人大分大学職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）別表第1から別表第3までの本給表に定める職務の級における最高の号給を超える本給月額（職員給与規程別表第2ロの備考又はハの備考の規定の適用を受ける職員にあっては、これらの規定の適用がないものとした場合の本給月額。以下この項において同じ。）を受けていた職員の施行日における本給月額（以下「新本給月額」という。）は、次の式により算出した額とする。

$$\begin{array}{l} \text{施行日におけるその者の属する} \\ \text{職務の級における最高の号給と} \\ \text{その1号給下位の号給との差額} \end{array} \times \frac{\begin{array}{l} \text{その者の施行日の前日に} \\ \text{おける本給月額（以下「旧} \\ \text{本給月額」という。）} \end{array} - \begin{array}{l} \text{施行日の前日における} \\ \text{その者の属する職務の} \\ \text{級における最高の号級} \\ \text{の額} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{施行日の前日におけるその者の属する職務の級における} \\ \text{最高の号給とその1号給下位の号給との差額} \end{array}} + \begin{array}{l} \text{施行日におけるその者の} \\ \text{属する職務の級に} \\ \text{おける最高の号給の額} \end{array}$$

- 3 前項の規定により新本給月額を決定される職員に対する施行日以降における最初の職員給与規程第9条第2項又は附則第4項の規定の適用については、その者の旧本給月額を受けていた期間をその者の新本給月額を受ける期間に通算する。

附 則（平成18年規程第4号）

この規程は、平成18年1月23日から施行し、この規程による改正後の国立大学法人大分大学職員給与規程の規定は、平成17年4月1日から適用する。

附 則（平成18年規程第65号）

(施行期日)

- 1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。
(特定職務の級の切替え)
- 2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日においてその者が属していた職務の級（以下「旧級」という。）が附則別表第1に掲げられている職務の級であった職員の施行日における職務の級（以下「新級」という。）は、旧級に対応する同表の新級欄に掲げる職務の級とする。
(号給の切替え)

- 3 施行日の前日において改正前の国立大学法人大分大学職員給与規程（以下「旧職員給与規程」という。）別表第1から別表第3までの本給表の適用を受けていた職員の施行日における号給（以下「新号給」という。）は、旧級、施行日の前日においてその者が受けていた号給（職務の級における最高の号給を超える本給月額を含む。以下「旧号給」という。）及びその者が旧号給を受けていた期間（次の各号に掲げる職員にあっては、当該各号に掲げる期間。以下「経過期間」という。）に応じて附則別表第2に掲げる号給とする。
- (1) 施行日前において特別昇給以外の事由により旧号給からの昇給に係る昇給期間を短縮されていた職員 旧号給を受けたとみなす日から施行日の前日までの期間に相当する期間
 - (2) 施行日前において特別昇給をした職員のうち、特別昇給後の最初の昇給の予定の時期が施行日以後となる職員 旧号給を受けたとみなす日から施行日の前日までの期間に相当する期間
 - (3) 施行日前において昇給延伸の事由に該当した職員 施行日以降良好な成績で勤務したものとした場合の旧号給を受けたとみなす日から施行日の前日までの期間に相当する期間
 - (4) 施行日の前日において国立大学法人大分大学職員就業規則（平成16年規則第5号）第15条の規定により休職にされていた職員及び国立大学法人大分大学育児休業等規程（平成16年規程第22号）により育児休業をしていた職員 0
 - (5) 旧職員給与規程第9条の規定により施行日以後の昇給がないこととなる職員 0
（施行日前の異動者の号給の調整）
- 4 施行日前（平成8年4月1日から施行日の前日までの間に限る。）に職務の級を異にして異動した職員又は本給表の適用を異にする異動をした職員の新号給については、その者の施行日前に行われた異動がなく、かつ、施行日に異動したものとしてこの規程による改正後の職員給与規程（以下「新職員給与規程」という。）及び国立大学法人大分大学職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則の一部を改正する細則（平成18年細則第9号）による改正後の国立大学法人大分大学職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則（以下「新初任給等細則」という。）の規定を適用した場合に得られる号給がその者の新号給より有利な職員については、新職員給与規程及び新初任給等細則の規定を適用した場合に得られる号給をもって、その者の新号給とすることができる。
（本給の切替えに伴う経過措置）
- 5 施行日の前日から引き続き同一の本給表の適用を受ける職員で、その者の受ける本給月額が同日に受けていた本給月額に達しないこととなる職員（次の各号に掲げる職員を除く。）には、本給月額のほか、その差額に相当する額を本給として支給する。
- (1) 施行日以降に初任給基準を異にする異動をした職員
 - (2) 施行日以降に下位の職務の級に降格をした職員
 - (3) 施行日前に休職及び育児休業期間がある職員であって、施行日以降に当該休職及び育児休業期間を含む期間に係る復職時調整をされたもの
- 6 施行日の前日から引き続き本給表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）のうち、施行日以降に次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であって、その者の受ける本給月額が当該各号の区分に応じ当該各号に掲げる額に達しないこととなるものには、その差額に相当する額を本給として支給する。
- (1) 本給表の適用を異にする異動又は初任給基準を異にする異動をした場合 施行日の前日に当該異動があったものとした場合に旧職員給与規程及び改正前の国立大学法人大分大学職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則（平成16年細則第1号。以下「旧初任給等細則」という。）の規定により同日において受けることとなる本給月額に相当する額
 - (2) 下位の職務の級に降格をした場合 施行日の前日において当該降格後の職務の級に降格をしたものとした場合に旧職員給与規程及び旧初任給等細則の規定により同日において受けることとなる本給月額に相当する額
 - (3) 施行日前における休職及び育児休業期間を含む期間に係る復職時調整をされた場合 施行日の前日に復職時調整をされたものとした場合に改正前の職員給与規程及び改正前

初任給等細則の規定により同日において受けることとなる本給月額に相当する額

- 7 施行日以降に新たに本給表の適用を受けることとなった職員のうち、次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であって、その者の受ける本給月額が当該各号の区分に応じ当該各号に掲げる額に達しないこととなるものには、その差額に相当する額を本給として支給する。
 - (1) 交流職員等から引き続き職員となった場合（次号に掲げる場合を除く。）その者が施行日の前日に交流職員等から引き続き職員となったものとした場合に旧職員給与規程及び旧初任給等細則の規定により同日において受けることとなる本給月額に相当する額
 - (2) 交流職員等から引き続き職員となった日以降に前項各号に掲げる場合に該当することとなった場合その者が施行日の前日に交流職員等から引き続き職員となり同日から引き続き本給表の適用を受けていたものとみなして前項各号の規定を適用した場合の本給月額に相当する額
(切替え等に係る運用)
- 8 附則第2項から前項までの規定の適用については、平成17年改正法の施行に伴う平成18年4月1日における俸給の切替え等について（給実甲第1015号）、平成17年改正法附則第11条の規定による俸給（人事院規則9-120）及び人事院規則9-120（平成17年改正法附則第11条の規定による俸給）の運用について（給実甲第1016号）を準用する。

附 則（平成18年規程第104号）

この規程は、平成18年10月1日から施行する。

附 則（平成19年規程第51号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。
(平成20年3月31日までの間における広域異動手当の支給割合の特例)
- 2 平成20年3月31日までの間においては、この規程による改正後の国立大学法人大分大学職員給与規程（以下「新規程」という。）第14条の2第1項第1号中「100分の6」とあるのは「100分の4」と、同項第2号中「100分の3」とあるのは「100分の2」とする。
(広域異動手当に関する経過措置)
- 3 新規程第14条の2の規定は、平成16年4月2日からこの規程の施行の日の前日までの間に職員が事業所を異にして異動（出向の場合を含む。）した場合又は職員を人事交流により採用した場合（国家公務員から引き続き採用した場合を含む。）についても適用する。この場合において、同条第1項中「当該異動等の日から」とあるのは、「平成19年4月1日から当該異動等の日以後」とする。

附 則（平成19年規程第94号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成19年12月25日から施行する。
- 2 この規程による改正後の国立大学法人大分大学職員給与規程（以下「新規程」という。）の規定は、平成19年4月1日から適用する。ただし、新規程第29条の規定は、同年12月1日から適用する。
(勤勉手当の総額に関する特例)
- 3 平成20年3月31日までの間においては、新規程第29条第2項中「100分の75」とあるのは「100分の77.5」と、「100分の95」とあるのは「100分の97.5」とする。
(差額の支給)
- 4 平成19年12月1日以降に在職する職員で、新規程の適用により、改正前の国立大学法人大分大学職員給与規程に基づき既に支給された給与との間に差額の生じる職員に対しては、施行日以降の給与の支給日に差額を支給する。

附 則（平成20年規程第41号）

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成21年規程第12号）
この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成21年規程第60号）
（施行期日）

- 1 この規程は、平成21年6月1日から施行する。
（平成21年6月期の期末手当、勤勉手当及び期末特別手当の支給割合及び成績率の特例）
- 2 平成21年6月期においては、第28条第2項第1号表中

「(1) 期別支給割合

基準日	期 別 支 給 割 合		
	一般の職員	特定幹部職員	再雇用職員
6月1日	100分の140	100分の120	100分の75

」を

「(1) 期別支給割合

基準日	期 別 支 給 割 合		
	一般の職員	特定幹部職員	再雇用職員
6月1日	100分の125	100分の110	100分の70

」に、

第29条第2項中「100分の75（特定幹部職員にあつては、100分の95）」を「100分の70（特定幹部職員にあつては、100分の85）」に、第30条第2項中「6月に支給する場合には100分の160」を「6月に支給する場合には100分の145」に読み替えて適用する。

附 則（平成21年規程第62号）
この規程は、平成21年7月1日から施行する。

附 則（平成21年規程第98号）
（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19条の改正規定は、平成22年4月1日から施行する。
（本給の切替えに伴う経過措置）
- 2 平成18年規程第65号附則第6項中「施行日の前日から引き続き本給表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）のうち、施行日以降に次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であつて、その者の受ける本給月額」を「施行日の前日から引き続き本給表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）のうち、施行日以降に次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であつて、その者の受ける本給月額に100分の99.76を乗じて得た額（円未満切り捨て）」と読み替えて適用する。
- 3 平成18年規程第65号附則第7項中「施行日以降に新たに本給表の適用を受けることとなった職員のうち、次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であつて、その者の受ける本給月額」を「施行日以降に新たに本給表の適用を受けることとなった職員のうち、次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であつて、その者の受ける本給月額に100分の99.76を乗じて得た額（円未満切り捨て）」と読み替えて適用する。
- 4 平成21年12月期の勤勉手当支給に関し、第29条第2項後段に定める事項は適用しない。

附 則（平成22年規程第15号）
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20号）
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43号）
この規程は、平成22年6月1日から施行する。

附 則（平成22年規程第66号）
（施行期日）

- この規程は、平成22年12月1日から施行する。
（55歳を超える職員の給与の減額支給）
- 当分の間、55歳を超える職員（次の表の本給表欄に掲げる本給表の適用を受ける職員でその職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者で、その号給がその職務の級における最低の号給でない者に限る。）に対する給与の支給に当たっては、当該職員が55歳に達した日後における最初の4月1日以後、次の各号に掲げる給与の額から、それぞれ当該各号に定める額に相当する額を減ずる。
 - 本給月額 当該職員の本給月額に100分の1.5を乗じて得た額（その額を当該本給月額から減じた額が当該職員の属する職務の級の最低の号給の本給月額に達しない場合にあっては、当該職員の受ける本給月額から当該職員の属する職務の級の最低号給の本給月額を減じた額）
 - その他本給月額を基に算出される手当（退職手当を除く）については、第1号に準じて取り扱う。

本給表	職務の級
一般職本給表（一）	6級
教育職本給表（一）	5級
教育職本給表（二）	4級
教育職本給表（三）	4級
医療職本給表（一）	6級
医療職本給表（二）	6級

（平成22年12月期の期末手当、勤勉手当及び期末特別手当の支給割合及び成績率の特例）

- 平成22年12月期においては、第28条第2項第1号表中

「(1) 期別支給割合

基準日	期別支給割合	
	一般の職員	特定幹部職員
12月1日	100分の137.5	100分の117.5

」を

「(1) 期別支給割合

基準日	期別支給割合	
	一般の職員	特定幹部職員
12月1日	100分の135	100分の115

」に、

第29条第2項中「100分の67.5（特定幹部職員にあっては、100分の87.5）」を「100分の65（特定幹部職員にあっては、100分の85）」に、第30条第2項中「12月に支給する場合には100分の150」を「12月に支給する場合には100分の145」に読み替えて適用する。

（本給の切替えに伴う経過措置）

- 平成18年規程第65号附則第5項中「施行日の前日から引き続き同一の本給表の適用を受ける職員で、その者の受ける本給月額が同日に受けていた本給月額」を「施行日の前日から引き続き同一の本給表の適用を受ける職員で、その者の受ける本給月額が同日に受けていた本給月額に100分の99.59を乗じて得た額（円未満切り捨て）」と読み替えて適用する。
- 平成18年規程第65号附則第6項中「施行日の前日から引き続き本給表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）のうち、施行日以降に次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であって、その者の受ける本給月額」を「施行日の前日から引き続き本給表の適

用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）のうち、施行日以降に次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であって、その者の受ける本給月額に100分の99.59を乗じて得た額（円未満切り捨て）」と読み替えて適用する。

- 5 平成18年規程第65号附則第7項中「施行日以降に新たに本給表の適用を受けることとなった職員のうち、次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であって、その者の受ける本給月額」を「施行日以降に新たに本給表の適用を受けることとなった職員のうち、次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であって、その者の受ける本給月額に100分の99.59を乗じて得た額（円未満切り捨て）」と読み替えて適用する。

附 則（平成23年規程第59号）

この規程は、平成23年10月31日から施行し、この規程による改正後の国立大学法人大分大学職員給与規程の規定は、同年4月1日から適用する。

附 則（平成23年規程第60号）

この規程は、平成23年11月1日から施行する。

附 則（平成23年規程第66号）

この規程は、平成23年11月28日から施行する。

附 則（平成24年規程第5号）

この規程は、平成24年2月13日から施行する。

附 則（平成24年規程第10号）

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成24年規程第30号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成24年4月1日から施行する。
（本給の切替えに伴う経過措置）
- 2 平成18年規程第65号附則第5項中「施行日の前日から引き続き同一の本給表の適用を受ける職員で、その者の受ける本給月額が同日に受けていた本給月額が同日に受けていた本給月額に達しないこととなる職員（次の各号に掲げる職員を除く。）には」とあるのは「施行日の前日から引き続き同一の本給表の適用を受ける職員で、その者の受ける本給月額が同日に受けていた本給月額に100分の99.1を乗じて得た額（円未満切り捨て）に達しないこととなる職員（次の各号に掲げる職員を除く。）には」と読み替えて適用する。
- 3 平成18年規程第65号附則第6項中「施行日の前日から引き続き本給表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）のうち、施行日以降に次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であって、その者の受ける本給月額が当該各号の区分に応じ当該各号に掲げる額に達しないこととなるものには」とあるのは「施行日の前日から引き続き本給表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）のうち、施行日以降に次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であって、その者の受ける本給月額に100分の99.1を乗じて得た額（円未満切り捨て）が当該各号の区分に応じ当該各号に掲げる額に達しないこととなるものには」と読み替えて適用する。
- 4 平成18年規程第65号附則第7項中「施行日以降に新たに本給表の適用を受けることとなった職員のうち、次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であって、その者の受ける本給月額が当該各号の区分に応じ当該各号に掲げる額に達しないこととなるものには」とあるのは「施行日以降に新たに本給表の適用を受けることとなった職員のうち、次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であって、その者の受ける本給月額に100分の99.1を乗じて得た額（円未満切り捨て）が当該各号の区分に応じ当該各号に掲げる額に達しないこととなるものには」と読み替えて適用する。

附 則（平成 24 年規程第 46 号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成 24 年 5 月 1 日から施行する。
- 2 この規程の施行の日から平成 26 年 3 月 31 日までの間（以下「特例期間」という。）において、職員への本給月額（第 25 条に規定する本給の調整額は含まず、平成 18 年規程第 65 号附則第 5 項から第 7 項により支給される差額を含み、当該職員が第 36 条第 4 項の規定の適用を受ける者である場合にあっては、同項の規定により半額を減ぜられた本給月額（同項の規定による本給のうち、本給の調整額は含まない。）をいう。以下同じ。）の支給に当たっては、本給月額から、本給月額に附則別表第 1 に掲げる本給表及び職務の級に応じた率（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。
- 3 特例期間において、管理職手当の支給に当たっては、管理職手当の月額から、当該手当月額に 100 分の 10 を乗じて得た額に相当する額を減ずる。
- 4 特例期間において、調整手当及び広域異動手当の支給に当たっては、調整手当及び広域異動手当の月額から、本給月額に対する調整手当及び広域異動手当の月額に支給減額率を乗じて得た額並びに管理職手当に対する調整手当及び広域異動手当の月額に 100 分の 10 を乗じて得た額に相当する額を減ずる。
- 5 特例期間において、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当の支給に当たっては、期末手当、勤勉手当及び期末特別手当の額から、本給月額等を基礎に算定した支給額に 100 分の 9.77 を乗じて得た額に相当する額を減ずる。
- 6 特例期間において、第 19 条から第 21 条までに規定する勤務 1 時間当たりの給与額の算定に当たっては、第 22 条の規定にかかわらず、同条により算出した給与額から、本給の月額並びにこれに対する調整手当並びに広域異動手当の月額、管理職手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当及び教職調整額の合計額を毎年 4 月 1 日を起算日とした 1 年間における 1 月平均所定勤務時間で除して得た額に支給減額率を乗じて得た額に相当する額を減ずる。
- 7 附則第 2 項から第 6 項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。
- 8 特例期間において、本給月額が算出の基礎となる手当（附則第 3 項から第 6 項に定めるものを除く。）並びに第 32 条及び第 33 条の規定による給与の減額については、この規程による減額後の本給月額を基礎として算出し支給する。
- 9 附則第 2 項から第 8 項の措置は、第 3 条第 2 項に定める年俸制を適用する職員及び外部資金で雇用する退職手当相当額を国から予算措置されない職員には適用しない。

（業務特例手当）

- 10 特例期間において、医学部附属病院に所属する医療職本給表（一）又は医療職本給表（二）の適用を受ける職員に対し、業務特例手当を支給する。
- 11 前項に定める業務特例手当は、附則第 2 項から第 8 項の措置により減額される額（以下「減額措置額」という。）と同額とする。
- 12 特例期間において、教育福祉科学部附属学校に勤務する教育職本給表（二）又は教育職本給表（三）の適用を受ける者のうち、地方公共団体との人事交流により採用された者の減額措置額が、当該地方公共団体の職員として在職した場合の同様の措置による減額額（以下「仮定減額額」という。）と比較して大きくなる職員には、業務特例手当を支給する。
- 13 前項に定める業務特例手当は、仮定減額額と減額措置額との差額と同額とする。
- 14 教育福祉科学部附属学校に勤務する教育職本給表（二）又は教育職本給表（三）の適用を受ける者のうち、附則第 12 項の人事交流により採用された職員以外のものについても、地方公共団体のうち大分県との人事交流により採用されたものとみなし、前項に準じて取り扱う。

附則別表第 1

本給表及び職務の級	率
一般職本給表（一）2 級以下	100 分の 4.77
一般職本給表（一）3 級から 6 級まで	100 分の 7.77

一般職本給表（一） 7級以上	100分の9.77
一般職本給表（二） 3級以下	100分の4.77
一般職本給表（二） 4級以上	100分の7.77
教育職本給表（一） 5級以上	100分の9.77
教育職本給表（一） 3級から4級まで	100分の7.77
教育職本給表（一） 2級以下	100分の4.77
教育職本給表（二） 特2級以上	100分の7.77
教育職本給表（二） 2級以下	100分の4.77
教育職本給表（三） 特2級以上	100分の7.77
教育職本給表（三） 2級以下	100分の4.77
医療職本給表（一） 2級以下	100分の4.77
医療職本給表（一） 3級から7級まで	100分の7.77
医療職本給表（一） 8級	100分の9.77
医療職本給表（二） 2級以下	100分の4.77
医療職本給表（二） 3級から6級まで	100分の7.77
医療職本給表（二） 7級	100分の9.77

附 則（平成24年規程第120号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成24年12月1日から施行する。
（平成24年12月期の特例）
- 2 平成24年12月期において、第29条第2項に定める勤勉手当の総額については、同項の規定にかかわらず、学長が別に定める。

附 則（平成24年規程第124号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成24年12月14日から施行する。
（本給の切替えに伴う経過措置）
- 2 平成18年規程第65号附則第5項中「本給月額のほか、その差額に相当する額を本給として支給する。」とあるのは「平成26年3月31日までの間、本給月額のほか、その差額に相当する額を本給として支給する。」と読み替えて適用する。
- 3 平成18年規程第65号附則第6項中「その差額に相当する額を本給として支給する。」とあるのは「平成26年3月31日までの間、その差額に相当する額を本給として支給する。」と読み替えて適用する。
- 4 平成18年規程第65号附則第7項中「その差額に相当する額を本給として支給する。」とあるのは「平成26年3月31日までの間、その差額に相当する額を本給として支給する。」と読み替えて適用する。

附 則（平成25年規程第5号）

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成25年規程第62号）

この規程は、平成25年9月25日から施行し、この規程による改正後の国立大学法人大分大学職員給与規程の規定は、同年4月1日から適用する。

附 則（平成25年規程第64号）

この規程は、平成25年10月1日から施行する。

附 則（平成25年規程第68号）

この規程は、平成26年1月1日から施行する。

附 則（平成25年規程第71号）

この規程は、平成25年12月25日から施行する。

附 則（平成26年規程第42号）

この規程は、平成27年1月1日から施行する。

附 則（平成26年規程第45号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成27年1月1日から施行し、この規程による改正後の大分大学職員給与規程（以下「新規程」という。）の規定は、平成26年4月1日から適用する。ただし、新規程第29条の規定は、同年12月1日から適用する。

（差額の支給）

- 2 平成27年1月1日に在職する職員で、新規程の適用により、改正前の国立大学法人大分大学職員給与規程に基づき既に支給された給与との間に差額の生じるものに対しては、施行日以降の給与の最初の支給日にその差額を支給する。

（平成27年1月1日における昇給に関する特例）

- 3 平成27年1月1日における新規程第9条第2項の規定の適用については、同項中「4号給」とあるのは「3号給」と、「3号給」とあるのは「2号給」とする。

附 則（平成26年規程第53号）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成27年規程第14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（平成18年4月1日から施行日の前日までの間に限る。）に職務の級を異にして異動した職員又は本給表の適用を異にする異動をした職員の施行日における新号給については、その者の施行日前に行われた異動がなく、かつ、施行日に異動したものとしてこの規程による改正後の職員給与規程（以下「新職員給与規程」という。）及び国立大学法人大分大学職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則の一部を改正する細則（平成18年細則第9号）による改正後の国立大学法人大分大学職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則（以下「新初任給等細則」という。）の規定を適用した場合に得られる号給がその者の新号給より有利な職員については、新職員給与規程及び新初任給等細則の規定を適用した場合に得られる号給をもって、その者の新号給とすることができる。

（本給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本給表の適用を受ける職員で、その者の受ける本給月額が同日において受けていた本給月額に達しないこととなるもの（次の各号に掲げる職員を除く。）には、平成30年3月31日までの間、本給月額のほか、その差額に相当する額（平成22年規程第66号附則第2項に掲げる本給表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が同項の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者（以下「特定職員」という。）にあっては、55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、当該額に100分の98.5を乗じて得た額）を本給として支給する。

（1） 施行日以降に初任給基準を異にする異動をした職員

（2） 施行日以降に下位の職務の級に降格をした職員

（3） 施行日前に休職及び育児休業の期間（以下「休職等期間」という。）がある職員であって、施行日以降に当該休職等期間を含む期間に係る復職時調整をされたもの

- 4 施行日の前日から引き続き本給表の適用を受ける職員のうち、施行日以降に次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であって、その者の受ける本給月額が当該各号の区分に応じ当該各号に定める額に達しないこととなるものには、その差額に相当する額（特定職

員にあっては、55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、当該額に100分の98.5を乗じて得た額）を本給として支給する。

- (1) 本給表の適用を異にする異動又は初任給基準を異にする異動をした場合 施行日の前日に当該異動があったものとした場合（施行日以降にこれらの異動が2回以上あった場合にあっては、施行日の前日にそれらの異動が順次あったものとした場合）に改正前の職員給与規程（以下「旧職員給与規程」という。）及び改正前の国立大学法人大分大学職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則（平成16年細則第1号。以下「旧初任給等細則」という。）の規定により同日において受けることとなる本給月額に相当する額
 - (2) 下位の職務の級に降格をした場合 施行日の前日においてその者が受けていた本給月額に相当する額から、当該降格をした日に当該降格がないものとした場合に同日に受けることとなる号給に対応する本給月額に相当する額と当該降格後に受けることとなる号給に対応する本給月額との差額に相当する額（降格を2回以上した場合にあっては、それぞれの当該差額に相当する額を合算した額）を減じた額
 - (3) 施行日前における休職等期間を含む期間に係る復職時調整をされた場合 施行日の前日に復職時調整をされたものとした場合に旧職員給与規程及び旧初任給等細則の規定により同日において受けることとなる本給月額に相当する額
- 5 施行日以降に新たに本給表の適用を受けることとなった職員のうち、次の各号に掲げる場合に該当することとなった職員であって、その者の受ける本給月額が当該各号の区分に応じ当該各号に掲げる額に達しないこととなるものには、その差額に相当する額（特定職員にあっては、55歳に達した日後における最初の4月1日以後、当該額に100分の98.5を乗じて得た額）を本給として支給する。
- (1) 交流職員等から引き続き職員となった場合（次号に掲げる場合を除く。） その者が施行日の前日に交流職員等から引き続き職員となったものとした場合に旧職員給与規程及び旧初任給等細則の規定により同日において受けることとなる本給月額に相当する額
 - (2) 交流職員等から引き続き職員となった日以降に前項各号に掲げる場合に該当することとなった場合 その者が施行日の前日に交流職員等から引き続き職員となり同日から引き続き本給表の適用を受けていたものとみなして前項各号の規定を適用した場合の本給月額に相当する額
- 6 施行日以降に新たに本給表の適用を受けることとなった職員について、任用等の事情等を考慮して前二項の規定による本給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、前二項の規定に準じて、本給を支給する。
（本給の切替え等に係る運用）
- 7 附則第2項から前項までの規定の適用については、平成26年改正法附則第6条の規定に基づく号俸の調整について（給実甲第1180号）、人事院規則9-139（平成26年改正法附則第7条の規定による俸給）の運用について（給実甲第1181号）を準用する。
（平成30年3月31日までの間における単身赴任手当に関する特例）
- 8 施行日から平成30年3月31日までの間における単身赴任手当の支給に関する新職員給与規程第17条第2項の規定の適用については、同項中「30,000円」とあるのは「30,000円を超えない範囲内で別に定める額」と読み替えて適用する。
（広域異動手当に関する特例）
- 9 施行日から平成28年3月31日までの間における新職員給与規程第14条の2第1項の規定の適用については、同項第1号中「100分の10」とあるのは「100分の8」と、同項第2号中「100分の5」とあるのは「100分の4」とする。
（広域異動手当に関する経過措置）
- 10 施行日前における新職員給与規程第14条の2第1項の規定の適用については、同項第1号中「100分の10」とあるのは「100分の6」と、同項第2号中「100分の5」とあるのは「100分の3」とする。
（55歳を超える職員の給与の減額支給関係）

11 平成22年規程第66号附則第2項中「当分の間」とあるのは「平成30年3月31日までの間」と読み替えて適用する。

附 則（平成27年規程第27号）
この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成27年規程第38号）
この規程は、平成27年6月1日から施行する。

附 則（平成27年規程第75号）
この規程は、平成28年1月1日から施行する。ただし、第3条第1項第2号、第4条第1項及び第22条第1項の改正規定のうち専門看護師等手当に係る部分並びに第18条の10の改正規定は、同年4月1日から施行する。

附 則（平成28年規程第3号）
（施行期日）

1 この規程は、平成28年3月1日から施行し、この規程による改正後の大分大学職員給与規程（以下「新規程」という。）の規定は、平成27年4月1日から適用する。ただし、新規程第29条の規定は、同年12月1日から適用する。

（差額の支給）

2 平成28年3月1日に在職する職員で、新規程の適用により、改正前の国立大学法人大分大学職員給与規程に基づき既に支給された給与との間に差額の生じるものに対しては、施行日以降の給与の最初の支給日にその差額を支給する。

（給与の支給等の特例）

3 平成27年4月1日前に55歳に達した職員であって、平成27年規程第14号附則第3項に規定する差額に相当する額が支給されるものの施行日の前日までの間に係る給与の支給等に関しては、学長が別に定める。

附 則（平成28年規程第13号）
この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年規程第15号）
この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年規程第26号）
この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年規程第77号）
（施行期日）

1 この規程は、平成29年1月1日から施行し、この規程による改正後の国立大学法人大分大学職員給与規程（以下「新規程」という。）の規定は、第34条及び第35条を除き、平成28年4月1日から適用する。ただし、新規程第29条の規定は、同年12月1日から適用する。

（差額の支給）

2 平成29年1月1日に在職する職員で、新規程の適用により、改正前の国立大学法人大分大学職員給与規程に基づき既に支給された給与との間に差額の生じるものに対しては、施行日以降の給与の最初の支給日にその差額を支給する。

（給与の支給等の特例）

3 平成28年4月1日前に55歳に達した職員であって、平成27年規程第14号附則第3項に規定する差額に相当する額が支給されるものの施行日の前日までの間に係る給与の支給等に関しては、学長が別に定める。

附 則（平成28年規程第81号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成29年4月1日から施行する。
（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）
 - 2 平成29年4月1日から平成32年3月31日までの間における扶養手当に関する特例は、次の各号に掲げるとおりとする。
 - （1）平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、この規程による改正後の国立大学法人大分大学職員給与規程（以下「新規程」という。）第12条第1項ただし書及び第7項第3号から第6号までの規定は適用せず、同条第3項及び第5項から第7項までの規定の適用については、同条第3項中「扶養親族たる配偶者、父母等については1人につき6,500円（一般職本給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各本給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学長が別に定める職員（以下「一（一）8級職員等」という。）にあっては、3,500円）、前項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき10,000円」とあるのは「前項第1号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者」という。）については10,000円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき8,000円（職員に配偶者が不在の場合にあっては、そのうち1人については10,000円）、同項第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる父母等」という。）については1人につき6,500円（職員に配偶者及び扶養親族たる子が不在の場合にあっては、そのうち1人については9,000円）」と、同条第5項中「扶養親族（一（一）9級以上職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一（一）9級以上職員から一（一）9級以上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（一（一）9級以上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一（一）9級以上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。）」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。）」
 - （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。）」
- と、同条第6項中「扶養親族（一（一）9級以上職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、一（一）9級以上職員から一（一）9級以上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一（一）9級以上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、一（一）9級以上職員以外の職員から一（一）9級以上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一（一）9級以上職員となった日」とあるのは「死亡した日」と、同条第7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5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5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5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、同項第2号中「扶養親族（一（一）9級以上職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」とする。

(2) 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、新規程第12条第1項ただし書及び第7項第3号から第6号までの規定は適用せず、同条第3項及び第5項から第7項の規定の適用については、同条第3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、「（一般職本給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各本給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学長が別に定める職員（以下「一（一）8級職員等」という。）にあつては、3,500円）、前項第2号」とあるのは「同項第2号」と、同条第5項中「扶養親族（一（一）9級以上職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一（一）9級以上職員から一（一）9級以上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（一（一）9級以上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「場合及び一（一）9級以上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6項中「扶養親族（一（一）9級以上職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、一（一）9級以上職員から一（一）9級以上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一（一）9級以上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、一（一）9級以上職員以外の職員から一（一）9級以上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一（一）9級以上職員となった日」とあるのは「死亡した日」と、同条第7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（一（一）9級以上職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」とする。

(3) 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間は、新規程第12条第1項ただし書並びに第7項第3号及び第5号の規定は適用せず、同条第3項及び第5項から第7項までの規定の適用については、同条第3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、「一（一）8級職員等」とあるのは「一（一）8级以上職員等」と、「前項第2号」とあるのは「同項第2号」と、同条第5項中「扶養親族（一（一）9級以上職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一（一）9級以上職員から一（一）9級以上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(一)(一)9級以上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(一)9級以上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6項中「扶養親族(一)(一)9級以上職員にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、(一)(一)9級以上職員から(一)(一)9級以上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(一)(一)9級以上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、(一)(一)9級以上職員以外の職員から(一)(一)9級以上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(一)(一)9級以上職員となった日」とあるのは「死亡した日」と、同条第7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(一)(一)9級以上職員にあつては、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「(一)(一)8級職員等が(一)(一)8級職員等及び(一)(一)9級以上職員」とあるのは「(一)(一)8級以上職員等が(一)(一)8級以上職員等」と、同項第6号中「(一)(一)8級職員等及び(一)(一)9級以上職員」とあるのは「(一)(一)8級以上職員等」と、「が(一)(一)8級職員等」とあるのは「が(一)(一)8級以上職員等」とする。

附 則(平成28年規程第95号)

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則(平成29年規程第30号)

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則(平成29年規程第34号)

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則(平成29年規程第36号)

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則(平成29年規程第55号)

この規程は、平成29年10月1日から施行する。

附 則(平成29年規程第70号)

(施行期日)

- 1 この規程は、平成30年1月1日から施行し、この規程による改正後の大分大学職員給与規程(以下「新規程」という。)の規定は、平成29年4月1日から適用する。ただし、新規程第29条の規定は、同年12月1日から適用する。

(差額の支給)

- 2 平成30年1月1日に在職する職員で、新規程の適用により改正前の国立大学法人大分大学職員給与規程に基づき既に支給された給与との間に差額の生じるものに対しては、同月の給与の支給日にその差額を支給する。

(給与の支給等の特例)

- 3 平成29年4月1日前に55歳に達した職員であつて、平成27年規程第14号附則第3項に規定する差額に相当する額が支給されるものの施行日の前日までの間に係る給与の支給等に関しては、学長が別に定める。

附 則（平成30年規程第7号）

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9号）

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18号）

この規程は、平成30年2月26日から施行し、この規程による改正後の国立大学法人大分大学職員給与規程の規定は、同年1月1日から適用する。

附 則（平成30年規程第65号）

（施行期日）

1 この規程は、平成31年1月1日から施行し、この規程による改正後の国立大学法人大分大学職員給与規程（以下「新規程」という。）の規定は、平成30年4月1日から適用する。ただし、新規程第29条の規定は、同年12月1日から適用する。

（差額の支給）

2 平成31年1月1日に在職する職員で、新規程の適用により改正前の国立大学法人大分大学職員給与規程に基づき既に支給された給与との間に差額の生じるものに対しては、同月の給与の支給日にその差額を支給する。

附 則（平成30年規程第69号）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（平成31年規程第9号）

この規程は、平成31年3月22日から施行する。

附 則（平成31年規程第12号）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。