

# 公立大学法人三重県立看護大学職員給与規程

平成21年4月1日  
規程第23号

[沿革]平成21年 5月29日一部改正	平成21年11月30日一部改正
平成21年12月21日一部改正	平成22年 6月23日一部改正
平成22年11月30日一部改正	平成23年 6月22日一部改正
平成23年11月30日一部改正	平成24年 3月19日一部改正
平成25年 3月13日一部改正	平成25年 6月28日一部改正
平成25年12月20日一部改正	平成26年 3月17日一部改正
平成26年11月30日一部改正	平成27年 3月18日一部改正
平成27年11月25日一部改正	平成28年 3月16日一部改正
平成28年11月30日一部改正	平成29年 3月15日一部改正
平成30年 3月 6日一部改正	
平成30年 3月13日規程第 6号一部改正	
平成30年 3月13日規程第 8号一部改正	
平成30年11月28日規程第22号一部改正	
平成30年11月28日規程第23号一部改正	
令和 元年11月27日規程第 7号一部改正	
令和 元年11月27日規程第 8号一部改正	
令和 2年11月25日規程第15号一部改正	
令和 2年11月25日規程第16号一部改正	
令和 3年11月26日規程第19号一部改正	
令和 3年11月26日規程第20号一部改正	

## 第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、公立大学法人三重県立看護大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第29条の規定に基づき、公立大学法人三重県立大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の給与に関する事項を定めることを目的とする。

(適用範囲)

第2条 この規程は、就業規則第2条第1項に定める職員に適用する。

2 職員は、この規程の定めるところにより、給与を受ける権利を有する。

3 職員が死亡した場合において、その者に支払うべき給与でまだ支払っていない給与を受ける権利は、その者の相続人が承継する。

## 第2章 給与

### 第1節 給料

(給料)

第3条 職員には、公立大学法人三重県立看護大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程（以下「勤務時間規程」という。）第3条第1項に規定する正規の勤務時間（以下単に「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬として給料を支給する。

（給料表）

第4条 給料表の種類は、次の各号に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれその給料表に定めるところによる。

（1）教育職給料表（別表第1）

（2）行政職給料表（別表第2）

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

（初任給、昇格及び降格の基準）

第5条 新たに職員として採用する場合の初任給並びに昇格（職員の職務の級をその上位の級に変更することをいう。）及び降格（職員の職務の級をその下位の級に変更することをいう。）の基準は、別に定める。

（昇給の基準）

第6条 職員の昇給は、別に定める日に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。

2 前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給（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基準に従い決定するものとする。

3 前項の規定に関わらず、55歳以上の職員のうち別に定める職員に関する第1項の規定による昇給は、同項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、勤務成績に応じて別に定める基準に従い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。

5 休職又は休暇のため勤務しなかった職員が、復職し又は再び勤務するに至った場合において、他の職員との均衡上必要があると認めるときは、復職し又は再び勤務する日以後において、別に定めるところにより、その者の号給を調整することができる。

6 職員の昇給は、すべて予算の範囲内において行わなければならない。

7 前各項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。

（再雇用職員の給料月額）

第6条の2 就業規則第23条の規定により採用された職員（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とする。

- 2 再雇用職員のうち短時間勤務の職を占めるもの（以下「再雇用短時間勤務職員」という。）の給料月額、前項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、公立大学法人三重県立看護大学再雇用職員就業規則第6条第2項により定められたその者の勤務時間を、勤務時間規程第3条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

（給料の支給）

第7条 給料は、月の1日から末日までの期間について、その月額の全額を支給する。

- 2 給料の支給日は、前項の期間内の日のうち、別に定める日とする。
- 3 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、給料額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。ただし、離職した職員が即日職員になったときは、その日の翌日から給料を支給する。
- 4 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。
- 5 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。
- 6 第3項又は第4項の規定により給料を支給する場合であつて月の1日から支給するとき以外  
のとき、又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その給料額は、その月の現日数から勤務時間規程第3条第1項及び第4条第1項の規定に基づく週休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによつて計算する。

## 第2節 手当

（手当）

第8条 職員には、給料の他に、この節の定めるところに従つて手当を支給する。

- （1）扶養手当
- （2）地域手当
- （3）住居手当
- （4）通勤手当
- （5）単身赴任手当
- （6）時間外勤務手当
- （7）休日勤務手当
- （8）夜間勤務手当
- （9）管理職手当
- （10）管理職員特別勤務手当
- （11）初任給調整手当
- （12）大学院業務手当
- （13）大学入試センター試験監督等業務手当
- （14）期末手当
- （15）勤勉手当
- （16）退職手当

(扶養手当)

第9条 扶養親族のある職員には、扶養手当を支給する。ただし、次項第1号及び第3号から第7号までのいずれかに該当する扶養親族に係る扶養手当は、行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が9級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別に定める職員に対しては、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と認められるものとする。

(1) 配偶者(婚姻の届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)

(2) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子

(3) 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) 60歳以上の父母及び祖父母

(5) 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) 身体又は精神に著しい障がいがある者

(7) 民法(明治29年法律第89号)第877条の規定により、家庭裁判所において扶養の義務を負わせた者

3 扶養手当の月額、前項第1号及び第3号から第7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(行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別に定める職員にあつては、3,500円)、同項第二号に該当する扶養親族(以下「扶養親族である子」という。)については1人につき10,000円とする。

4 扶養親族である子のうちに15歳に達する日以後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間(以下「特定期間」という。)にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、5,000円に特定期間にある当該扶養親族であ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 扶養親族の届出その他扶養手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(地域手当)

第10条 地域手当は、三重県における民間の賃金水準を基礎とし、三重県における物価等を考慮して三重県の地域に勤務する職員に支給する。

2 地域手当の月額は、給料の月額、管理職手当の月額及び扶養手当の月額の合計額に100分の4.6を乗じて得た額(その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とし、次条、第22条第4項及び第5項、第25条第3項並びに第30条に規定する地域手当の月額に1円未満の端数があるときも、同様とする。)とする。

第11条 医師又は歯科医師の資格を有する職員のうち、採用による欠員の補充が困難であると認められるもので、あらかじめ理事長の承認を得た者には、当分の間、前条の規定にかかわらず、給料の月額、管理職手当の月額及び扶養手当の月額の合計額に100分の1.6を乗じて得た月額の地域手当を支給する。

(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15,000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（別に定める職員を除く。）
  - (2) 第14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（別に定める住宅を除く。）を借り受け、月額15,000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 住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める額（当該各号のいずれにも該当する職員にあっては、当該各号に定める額の合計額）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、それぞれ次に定める額（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29,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から15,000円を控除した額
    - ロ 月額29,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から29,000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14,000円を超えるときは、14,000円）を14,000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。

(通勤手当)

第13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か月当たりの運賃等相当額」という。）が65,000円を超えるときは、支給単位期間につき、65,000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か月当たりの運賃等相当額の合計額が65,000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、65,000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

イ 自転車を使用する職員（ハに掲げる職員を除く。） 3,000円

ロ 自転車以外の自動車等を使用する職員（ハに掲げる職員を除く。）

(1) 自転車以外の自動車等の使用距離（ロにおいて「使用距離」という。）が片道5キロメートル未満である職員 3,000円

(2) 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 5,200円

(3) 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 8,100円

(4) 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 10,900円

(5) 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 13,700円

(6) 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 16,500円

(7) 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 19,200円

(8) 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 21,900円

(9) 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 24,600円

(10) 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 27,200円

(11) 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 29,800円

(12) 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 32,400円

(13) 使用距離が片道60キロメートル以上65キロメートル未満である職員 34,700円

(14) 使用距離が片道65キロメートル以上70キロメートル未満である職員 36,700円

(15) 使用距離が片道70キロメートル以上75キロメートル未満である職員 38,400円

(16) 使用距離が片道75キロメートル以上80キロメートル未満である職員 39,800円

(17) 使用距離が片道80キロメートル以上である職員 40,700円

ハ 自転車及び自転車以外の自動車等を併せて使用する職員 イ及び自転車以外の自動車等の片道の使用距離に応じてロに定める額を合計した額（その合計した額が自転車及び自転車以外の自動車等の片道の使用距離を自転車以外の自動車等のみを使用して通勤した場合に支給されることとなる額を超える場合にあつては、その額）

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して別に定める区分に応じ、前2号に定める額（自動車等の駐車のための施設（別に定める施設に限る。以下この号において「駐車施設」という。）を利用し、かつ、駐車施設の利用に係る料金（以下この号及び第6項において「駐車料金」という。）を支払っているもの（別に定める職員に限る。以下この号において「駐車施設利用職員」という。）にあつては、別に定めるところにより、1か月当たりの駐車料金の額に相当する額の2分の1の額（その額

が3,500円を超えるときは、3,500円。以下この号において「1か月当たりの駐車料金相当額の2分の1の額」という。)を加算した額)(1か月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額(駐車施設利用職員にあっては、1か月当たりの駐車料金相当額の2分の1の額を加算した額)が65,000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、65,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)、第1号に定める額又は前号に定める額

- 3 第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等(以下「特急等」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急行料金、高速道路料金その他の料金等(以下「特急料金等」という。)を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、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急料金等の額の2分の1に相当する額を運賃等相当額に含めて前項の規定により算出した額とする。
- 4 通勤手当は、支給単位期間(別に定める通勤手当にあっては、別に定める期間)に係る最初の月の給料の支給日に支給する。
- 5 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の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。
- 6 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6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(自動車等及び駐車料金に係る通勤手当にあっては、1か月)をいう。
- 7 前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、別に定める。

#### (単身赴任手当)

- 第14条 勤務地を異にする異動又は勤務地の移転に伴い、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、当該異動又は勤務地の移転の直前の住居から当該異動又は勤務地の移転の直後に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には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から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(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、58,000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 三重県の職員であった者から引き続き給料表の適用を受ける職員となり、これに伴い住居を移転し、父母の疾病その他の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、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に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（採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。

（時間外勤務手当）

第15条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命じられた職員には、その勤務の全時間に対して、勤務1時間につき、第30条に定める勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で別に定める割合（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。次項において同じ。）における勤務

（2）前号に掲げる勤務以外の勤務

- 2 再雇用短時間勤務職員が正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で別に定める割合」とあるのは「100分の100」とする。

- 3 前二項の規定にかかわらず、勤務時間規程第4条第1項の規定により、あらかじめ勤務時間規程第3条第1項の規定により割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下この条において「割振変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命じられた職員には、割振変更前の正規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30条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。ただし、再雇用短時間勤務職員が割振変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間と割振変更前の正規の勤務時間との合計が38時間45分に達するまでの間の勤務については、この限りでない。

- 4 正規の勤務時間を超えて勤務することを命じられ、正規の勤務時間を超えてした勤務の時間と割振変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命じられ、割振変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間（別に定める時間を除く。）との合計が1か月について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項又は前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第30条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間を超えてした勤務の時間にあつては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）、割振変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間にあつては100分の50を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。



5 勤務時間規程第11条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、第30条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、正規の勤務時間を超えてした勤務の時間にあつては100分の150（その時間が午後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）から第1項に規定する別に定める割合（その時間が午後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）を減じた割合、割振変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間にあつては100分の50から第3項に規定する別に定める割合を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

#### （休日勤務手当）

第16条 職員には、正規の勤務日が勤務時間規程第6条に規定する祝日法による休日（勤務時間規程第7条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあつては、当該休日に代わる代休日。以下「祝日法による休日等」という。）又は勤務時間規程第6条に規定する年末年始の休日（勤務時間規程第7条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあつては、当該休日に代わる代休日。以下「年末年始の休日等」という。）に当たっても、正規の給与を支給する。

2 祝日法による休日等及び年末年始の休日等において、正規の勤務時間中に勤務することを命じられた職員には、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30条に定める勤務1時間当たりの給与額に100分の125から100分の150までの範囲内で別に定める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17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30条に定める勤務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。

#### （管理職手当）

第18条 管理または監督の地位の職のうち別に定める職を占める職員（以下「管理職員」という。）には、その勤務の特殊性に基づき、第15条、第16条第2項及び第17条の手当にかえて、管理職手当を支給する。

2 管理職手当の月額は、前項に規定す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額の100分の25を超えない範囲内で別に定める。

#### （管理職員特別勤務手当）

第19条 管理職員が臨時又は緊急の必要その他の業務の運営の必要により勤務時間規程第3条第1項及び第4条第1項の規定に基づく週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休

日等（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、管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前0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 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（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。

#### （初任給調整手当）

第20条 医師又は歯科医師の資格を有する職員の職のうち採用による欠員の補充が困難であると認められる職で別に定めるものに新たに採用された職員には、月額50,800円を超えない範囲内の額を、採用の日から35年以内の期間、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、初任給調整手当として支給する。

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、別に定める。

#### （大学院業務手当）

第21条 大学院業務手当は、職員が大学院の看護学研究科における授業又は研究指導の業務に従事したときに支給する。

2 前項の手当の額は、別表第4に定める額とする。

3 前2項に定めるもののほか、大学院業務手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

#### （大学入試センター試験監督等業務手当）

第21条の2 大学入試センター試験監督等業務手当は、大学入試センター試験の監督等業務に従事した職員に対し、1日当たり15,000円を支給する。

#### （期末手当）

第22条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第24条まで及び附則第9項第3号においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ基準日の属する月の別に定める日（次条及び第24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か月以内に退職し、若しくは就業規則第24条第1項第1号に該当して解雇され、又は死亡した職員（第31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120を乗じて得た額（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び教育職給料表の適用を受ける職員で管理職手当を支給されるもの（別に定める職員を除く。第25条及び附則第12項において「特定管理職員」という。）にあっては、100分の100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か月 100分の100
    - (2) 5か月以上6か月未満 100分の80
    - (3) 3か月以上5か月未満 100分の60
    - (4) 3か月未満 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120」とあるのは「100分の67.5」とする。
  - 4 前二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。附則第9項第3号において同じ。）において職員が受けるべき給料の月額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 行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の程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ごとに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職員の職の職制上の段階、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（別に定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、その額に給料月額に100分の25を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。
  - 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。

(期末手当の支給制限)

- 第23条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第1項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第4号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。
- (1) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に就業規則第43条第1項第4号の規定による懲戒解雇の処分を受けた職員
  - (2) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に就業規則第24条の規定により解雇された職員（就業規則第24条第1項第1号に該当して解雇された職員を除く。）
  - (3) 基準日前1か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

(期末手当の支給の一時差止め)

第24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関し、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、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 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「一時差止処分」という。)を受けた者は、公立大学法人三重県立看護大学不服申立て規程に規定する不服申立ての期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。
- 3 理事長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
- (1) 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し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
- 4 前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 5 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。
- 6 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25条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この条及び附則第9項第4号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か月以内の期間におけるその者の勤務成績（公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年三重県条例第66号）第2条に基づき法人に派遣された者及び就業規則第2条第2項に規定する教員（以下「教員」という。）にあっては、理事長が別に定める期間における人事評価の結果を含む。）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か月以内に退職し、若しくは就業規則第24条第1項第1号に該当して解雇され、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、理事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、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

（1）前項の職員のうち次号に掲げる職員以外の職員

当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項及び附則第9項第4号において同じ。）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95（特定管理職員にあっては、100分の115）を乗じて得た額の支給対象職員全体の総額。

（2）前項の職員のうち再雇用職員

当該再雇用職員の勤勉手当基礎額に100分の45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22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25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23条中「前条第1項」とあるのは「第25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25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25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。

6 前各項の規定によりがたい場合の取扱いは別に定める。

（退職手当）

第26条 職員が退職した場合には、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に退職手当を支給する。

2 退職手当の支給基準、手当の額及びその支給方法は、公立大学法人三重県立看護大学職員退職手当規程において定める。

（特定の職員についての適用除外）

第26条の2 第9条、第12条、第14条、第18条、第19条、第20条及び前条の規定は、再雇用職員には適用しない。

### 第3章 雑則

#### (給与の減額)

第27条 職員が正規の勤務時間中に勤務しないときは、次の各号に掲げる期間を除き、その勤務しない1時間につき、第30条に定める勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

- (1) 祝日法による休日等又は年末年始の休日等の場合には、その日
- (2) 勤務時間規程第13条に定める年次有給休暇及び勤務時間規程第16条に定める特別休暇の場合には、その休暇の期間
- (3) 業務上の負傷若しくは疾病又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。第31条第1項において同じ。）による負傷若しくは疾病の場合には、理事長がその療養に必要と認める期間
- (4) 結核性疾患の場合には、1年の範囲内で理事長がその療養に必要と認める期間
- (5) 前2号以外の負傷又は疾病の場合には、6か月（特に理事長が必要と認める疾病にあつては、9か月）の範囲内で理事長がその療養に必要と認める期間
- (6) 勤務時間規程第11条の2第1項に定める時間外勤務代休時間を指定された場合には、その時間
- (7) 前各号に掲げる場合のほか、職員に支給すべき給与の額から控除しないことについて正当な事由があるものとして定める場合には、その定める期間

#### (端数計算)

第28条 第15条、第16条第2項及び第17条の規定により勤務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1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げ、前条に規定する勤務1時間当たりの給与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。

#### (給与の口座振替)

第29条 給与は、職員から申出があるときは、その全部又は一部をその者の預貯金口座（別に定めるものに限る。）への口座振替の方法により支給することができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、法令又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第24条第1項の規定に基づく協定がある場合には、法令又は当該協定により定められた金額を控除して支給することができる。

#### (勤務1時間当たりの給与額)

第30条 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（第15条、第16条第2項及び第17条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額並びにこれに対する地域手当及び初任給調整手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから別に定める数を減じたもので除して得た額）とする。

(休職者の給与)

- 第31条 職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり就業規則第16条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。
- 2 職員が結核性疾患にかかり就業規則第16条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまではこれに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。
- 3 職員が前2項以外の心身の故障により就業規則第16条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満1年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。
- 4 職員が就業規則第16条第1項第2号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中これに給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。
- 5 職員が就業規則第16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、地域手当、住居手当及び期末手当の100分の100以内を支給することができる。
- 6 休職にされた職員には、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、第3項又は第5項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第22条第1項に規定する基準日前1か月以内に退職し、若しくは就業規則第24条第1項第1号に該当して解雇され、又は死亡したときは、同項の規定により別に定める日に、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23条及び第24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31条第7項」と読み替えるものとする。

(実施に関し必要な事項)

第32条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

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。

(経過措置)

- 2 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条第2項の規定により、この規程の施行の日（以下「施行日」という。）に法人の職員となった者（以下「承継職員」という。）が、その前日において職員の給与に関する条例（昭和29年三重県条例第67号）に基づいてなされた決定およびその手続きは、この規程に基づいてなされたものとみなす。
- 3 教員の結核性疾患による休職期間中の給与の取扱については、第31条第2項の規定にかかわらず、当分の間、同条第1項の規定によることができる。

- 4 平成27年6月1日までの間、第25条第2項中「勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項及び附則第9項第4号において同じ。）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」とあるのは「勤勉手当基礎額」と、同条第3項中「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」とあるのは「基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料の月額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」と読み替えるものとする。
- 5 承継職員のうち、施行日の前日において職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第10号）附則第8項から第10項までの規定により給料の調整差額を支給されていた者の給与の取扱いについては、当該規定により給料の調整差額を支給される三重県職員の例による。
- 6 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年三重県条例第66号）第2条に基づき法人に派遣された者については、第2項及び前項の規定を準用する。この場合において、第2項中「その前日」とあるのは、「法人に派遣された日の前日」と、「職員の給与に関する条例（昭和29年三重県条例第67号）」とあるのは、「職員の給与に関する条例（昭和29年三重県条例第67号）その他法人に派遣された日の前日に適用を受けていた給与についての規程（以下「県給与条例等」という。）」と、前項中「施行日」とあるのは、「法人に派遣された日」と、「職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第10号）附則第8項から第10項までの規定」とあるのは、「職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第10号）附則第8項から第10項までの規定その他当該規定に相当する規定」と読み替えるものとする。
- 7 削除
- 8 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経過措置は、別に定める。  
（55歳を超える職員の給料月額等に関する特例措置）
- 9 平成31年3月31日までの間、職員（次の表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員（再雇用職員を除く。）のうち、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あってその号給がその職務の級における最低の号給でないものに限る。以下この項及び次項において「特定職員」という。）に対する次に掲げる給与の支給に当たっては、当該特定職員が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日後に特定職員となった場合にあつては、特定職員となった日）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。
  - （1）給料月額 当該特定職員の給料月額に100分の1.5を乗じて得た額（当該特定職員の給料月額に100分の98.5を乗じて得た額が、当該特定職員の属する職務の級における最低の号給の給料月額に達しない場合（以下この項、附則第11項及び第12項において「最低号給に達しない場合」という。）にあつては、当該特定職員の給料月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号給の給料月額を減じた額（以下この項及び附則第11項において「給料月額減額基礎額」という。））
  - （2）地域手当 当該特定職員の給料月額に対する地域手当の月額に100分の1.5を乗じ



て得た額（最低号給に達しない場合にあつては、給料月額減額基礎額に対する地域手当の月額）

- (3) 期末手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（第22条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する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（同項に規定する別に定める管理又は監督の地位にある職員（以下この号において「管理監督職員」という。）にあつては、その額に、給料月額に同項に規定する100分の25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）を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額に、100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額減額基礎額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（同条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する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（管理監督職員にあつては、その額に、給料月額減額基礎額に同項に規定する100分の25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）を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額）
- (4) 勤勉手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（第25条第4項において準用する第22条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する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（同項に規定する別に定める管理又は監督の地位にある職員（以下この号において「管理監督職員」という。）にあつては、その額に、給料月額に同項に規定する100分の25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）を加算した額。附則第12項において「勤勉手当減額対象額」という。）に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第25条第2項前段に規定する割合を乗じて得た額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額減額基礎額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（同条第4項において準用する第22条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項に規定する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（管理監督職員にあつては、その額に、給料月額減額基礎額に同項に規定する100分の25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）を加算した額。附則第12項において「勤勉手当減額基礎額」という。）に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第25条第2項前段に規定する割合を乗じて得た額）
- (5) 第31条第1項から第5項まで又は第7項の規定により支給される給与 当該特定職員に適用される次に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額
- イ 第31条第1項 前各号に定める額

- ロ 第31条第2項又は第3項 第1号から第3号までに定める額に100分の80を乗じて得た額
- ハ 第31条第4項 第1号及び第2号に定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額
- ニ 第31条第5項 第1号から第3号までに定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額
- ホ 第31条第7項 第3号に定める額に100分の80を乗じて得た額（同条第5項の規定により給与の支給を受ける職員にあっては、同号に定める額に、同項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額）

給料表	職務の級
教育職給料表	1級
行政職給料表	6級

- 10 前項に規定するもののほか、特定職員以外の者が月の初日以外の日に特定職員となった場合における同項の減ずる額の計算その他同項の規定の実施に関し必要な事項は、別に定める。
- 11 附則第9項の規定により給与が減ぜられて支給される職員についての第15条、第16条第2項、第17条及び第27条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、第30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、次に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額に相当する額を減じた額とする。
  - (1) 第15条、第16条第2項及び第17条 給料月額並びにこれに対する地域手当及び初任給調整手当の月額合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから別に定める数を減じたもので除して得た額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、給料月額減額基礎額並びにこれに対する地域手当及び初任給調整手当の月額合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから別に定める数を減じたもので除して得た額）
  - (2) 第27条 給料月額及びこれに対する地域手当の月額合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、給料月額減額基礎額及びこれに対する地域手当の月額合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額）
- 12 附則第9項の規定が適用される間、第25条第2項第1号に定める額は、同号の規定にかかわらず、同号の規定により算出した額から、同号に掲げる職員で附則第9項の規定により給与が減ぜられて支給されるものの勤勉手当減額対象額に100分の1.425（特定管理職員にあっては、100分の1.725）を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の95（特定管理職員にあっては、100分の115）を乗じて得た額）の総額に相当する額を減じた額とする。
- 13 平成23年7月1日から平成25年3月31日までの間、事務局副局長の給料の月額は、この規程により定められる額から、その100分の8に相当する額（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）を減じて得た額とする。ただし、この規程により定められる手当の額の算出の基礎となる給料の月額については、当該規定は適用しない。

- 14 平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間、公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年三重県条例第66号）第2条に基づき法人に派遣された者（事務局副局長を除く。）の給料の月額、この規程により定められる額から、その100分の3に相当する額（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）を減じて得た額とする。ただし、この規程により定められる手当の額の算出の基礎となる給料の月額については、当該規定は適用しない。
- 15 平成25年7月1日から平成26年3月31日までの間、就業規則第2条第1項に規定する職員（同条第2項に規定する教員を除く。）の給料の月額は、この規程により定められる額から、次の各号に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める割合に相当する額（当該相当する額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じて得た額とする。ただし、この規程により定められる手当の額の算出の基礎となる給料の月額については、当該規定は適用しない。
- (1) 事務局副局長 100分の7.5
  - (2) 職務の級が3級以上であるもののうち前号に掲げる職員以外のもの 100分の5.9
  - (3) 前各号に掲げる職員以外のもの 100分の3.9
- 16 平成25年7月1日から平成26年3月31日までの間、第18条第2項に規定する事務局副局長の管理職手当の月額は、同項の規定により定められる額からその100分の10に相当する額（当該相当する額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じて得た額とする。ただし、この規程により定められる手当の額の算出の基礎となる管理職手当の月額については、当該規定は適用しない。

#### 附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成21年5月29日から施行する。  
(期末手当及び勤勉手当に係る措置)
- 2 平成21年6月の期末手当及び勤勉手当を次の表の左欄に掲げる規定により算定することとした場合における当該規定に規定する割合とそれぞれ同表の右欄に掲げる規定によりこれらの手当を支給する際に現に用いられる当該規定に規定する割合との差に相当する割合に係るこれらの手当の取扱いについては、この規程の改正施行後、期末手当及び勤勉手当に相当する民間の賃金の支払状況その他社会一般の情勢を踏まえて、必要な措置を講じるものとする。

改正後の公立大学法人三重県立看護大学職員給与規程（以下この表において「新給与規程」という。）附則第9項の規定による読替え前の新給与規程第22条第2項	新給与規程附則第9項の規定による読替え後の新給与規程第22条第2項
新給与規程附則第9項の規定による読替え前の新給与規程第25条第2項	新給与規程附則第9項の規定による読替え後の新給与規程第25条第2項

#### 附 則

この規程は、平成21年11月30日から施行する。

附 則

- この規程は、平成21年12月21日から施行し、改正後の第10条第2項の規定は、平成21年4月1日（以下「適用日」という。）から適用する。
- 適用日からこの規程の施行の日の前日までの間において改正前の第10条第2項に規定する地域手当の支給割合に基づき適用日以後の分として支給された給与は、改正後の第10条第2項に規定する地域手当の支給割合に基づく給与の内払とみなす。

附 則

この規程は、平成22年6月23日から施行し、平成22年4月1日から適用する。

附 則

（施行期日）

- この規程は、平成22年12月1日から施行し、改正後の給与規程（以下この項から附則第3項まで及び附則5項において「給与規程」という。）第10条第2項及び附則第7項の規定は、平成22年4月1日から適用し、第15条第3項の規定は、平成23年3月31日までの間は、なお従前の例による。
- 平成23年3月31日までの間における次の表の左欄に掲げる給与規程の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第22条第2項	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（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの（別に定める職員を除く。第25条及び附則第12項において「特定管理職員」という。）にあつては、6月に支給する場合においては100分の102.5、12月に支給する場合においては100分の117.5を乗じて得た額）	100分の125、12月に支給する場合においては135を乗じて得た額（行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの（別に定める職員を除く。第25条及び附則第12項において「特定管理職員」という。）にあつては、6月に支給する場合においては100分の105、12月に支給する場合においては100分の115を乗じて得た額）
第25条第2項	100分の67.5（特定管理職員にあつては、100分の87.5）	100分の65（特定管理職員にあつては、100分の85）
附則第12項	100分の1.0125（特定管理職員にあつては、100分の1.3125）を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の67.5（特定管理職員にあつては、100	100分の0.975（特定管理職員にあつては、100分の1.275）を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の65（特定管理職員にあつては、100分の8

	分の87.5)を乗じて得た額)	5)を乗じて得た額)
--	-----------------	------------

(平成22年12月の期末手当の額の特例)

- 3 平成22年12月に支給する期末手当の額は、給与規程第22条第2項から第5項まで(公立大学法人三重県立看護大学職員の育児休業、介護休業等に関する規程(規程第30号)第22条の規定により読み替えて適用する場合を含む。)若しくは第31条第1項から第3項まで、第5項若しくは第7項若しくは附則第9項若しくは前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(別に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日までの期間において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(給与規程附則第9項の規定が施行されていたとした場合においても同項の規定の適用を受けず、かつ、給与規程附則第5項に規定する職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成18年三重県条例第10号)附則第8項の規定の適用を受けない職員に限る。)からこれらの職員以外の職員(以下「調整対象職員」という。)となった者(平成22年4月1日に調整対象職員であった者で任用の事情を考慮して別に定めるものを除く。)にあっては、その調整対象職員となった日(当該日が2以上あるときは、当該日のうち別に定める日)において調整対象職員が受けるべき給料、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当(給与規程第14条第2項に規定する別に定める額を除く。)、管理職手当及び初任給調整手当の月額(給与規程附則第7項の規定の適用を受ける職員の管理職手当の月額については、その規定による額)の合計額に100分の0.34を乗じて得た額に、平成22年4月から施行日の属する月の前月までの月数(同年4月1日から施行日の前日までの期間において在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、調整対象職員以外の職員であった期間その他別に定める期間がある職員にあっては、当該月数から当該期間を考慮して別に定める月数を減じた月数)を乗じて得た額

給料表	職務の級	号給
教育職給料表	1級	1号給から32号給まで
	2級	1号給から12号給まで
行政職給料表	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

- (2) 平成22年6月1日において調整対象職員であった者(任用の事情を考慮して別に定める者を除く。)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0.34を乗じて得た額
- 4 平成22年4月1日から同年12月1日までの間において別に定める者であった者から引き続き新たに職員となった者で任用の事情を考慮して別に定めるものに関する前項の規定の適用については、同項中「次に掲げる額」とあるのは「次に掲げる額及び別に定める者との権衡を考慮して別に定める額」とする。

(平成22年4月1日前に55歳に達した職員に関する読替え)

- 5 平成22年4月1日前に55歳に達した職員に対する給与規程附則第9項の規定の適用については、同項中「当該特定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日」とあるのは「平成22年12月1日」と、55歳に達した日後における最初の4月1日後」とあるのは「同日後」とする。

(補則)

- 6 前3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、別に定める。

附 則

この規程は、平成23年6月22日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成23年12月1日から施行する。ただし、第12条の規定は、平成24年4月1日から施行する。

(平成23年12月の期末手当の額の特例)

- 2 平成23年12月に支給する期末手当の額は、給与規程第22条第2項から第5項まで(公立大学法人三重県立看護大学職員の育児休業、介護休業等に関する規程(規程第30号)第22条の規定により読み替えて適用する場合を含む。)若しくは第31条第1項から第3項まで、第5項若しくは第7項若しくは附則第9項若しくは前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(別に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23年4月1日(同月2日から同年12月1日までの期間において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(給与規程附則第9項の規定が施行されていたとした場合においても同項の規定の適用を受けず、かつ、給与規程附則第5項に規定する職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成18年三重県条例第10号)附則第8項の規定の適用を受けない職員に限る。)からこれらの職員以外の職員(以下「調整対象職員」という。)となった者(平成23年4月1日に調整対象職員であった者で任用の事情を考慮して別に定めるものを除く。)にあっては、その調整対象職員となった日(当該日が2以上あるときは、当該日のうち別に定める日)において調整対象職員が受けるべき給料、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当(給与規程第14条第2項に規定する別に定める額を除く。)、管理職手当及び初任給調整手当の月額(給与規程附則第7項の規定の適用を受ける職員の管理職手当の月額については、その規定による額)の合計額に100分の0.09を乗じて得た額に、平成23年4月から施行日の属する月の前月までの月数(同年4月1日から施行日の前日までの期間において在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、調整対象職員以外の職員であった期間その他別に定める期間がある職員にあっては、

当該月数から当該期間を考慮して別に定める月数を減じた月数) を乗じて得た額

給料表	職務の級	号給
教育職給料表	1級	1号給から32号給まで
	2級	1号給から12号給まで
行政職給料表	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

- (2) 平成23年6月1日において調整対象職員であった者(任用の事情を考慮して別に定める者を除く。)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0.09を乗じて得た額
- 3 平成23年4月1日から同年12月1日までの間において別に定める者であった者から引き続き新たに職員となった者で任用の事情を考慮して別に定めるものに関する前項の規定の適用については、同項中「次に掲げる額」とあるのは「次に掲げる額及び別に定める者との権衡を考慮して別に定める額」とする。  
(住居手当に関する経過措置)
- 4 平成24年4月1日前から引き続き改正前の規程第12条第1項第2号の規定に該当する職員(同号の規定により同年3月に係る住居手当を支給される職員に限る。)については、同項及び同条第2項の規定は、同日から平成27年3月31日までの間は、なおその効力を有する。この場合において、平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間にあっては同項第2号中「2,700円」とあるのは「2,100円」と、同年4月1日から平成26年3月31日までの間にあっては同号中「2,700円」とあるのは「1,400円」と、同年4月1日から平成27年3月31日までの間にあっては同号中「2,700円」とあるのは「700円」とする。  
(補則)
- 5 前3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、別に定める。

附 則

この規程は、平成24年3月19日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年6月28日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成26年12月1日から施行し、改正後の給与規程（以下この項及び附則第2項において「給与規程」という。）第20条、別表第1及び別表第2の規定は、平成26年4月1日から適用する。
- 2 平成27年3月31日までの間における次の表の左欄に掲げる給与規程の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第25条第2項	100分の75（特定管理職員にあつては、100分の95）	100分の82.5（特定管理職員にあつては、100分の102.5）
附則第12項	100分の1.125（特定管理職員にあつては、100分の1.425）を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の75（特定管理職員にあつては、100分の95）を乗じて得た額）	100分の1.2375（特定管理職員にあつては、100分の1.5375）を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の82.5（特定管理職員にあつては、100分の102.5）を乗じて得た額）

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。ただし、第6条第3項の改正規定は、平成28年4月1日から施行する。  
(給料の切替えに伴う経過措置)
- 2 切替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（附則第9項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該額に100分の98.5を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数が生じたときはこれを切り捨てた額とする。）を給料として支給する。
- 3 切替日以降に新たに給料表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、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。
- 4 前2項の規定による給料を支給される職員に関する第22条第5項（第25条第4項において準用する場合及び公立大学法人三重県立看護大学職員の育児休業、介護休業等に関する規程（規程第30号）第22条の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。）の規定の適用については、第22条第5項中「給料月額」とあるのは、「給料月額と平成27年改正附則第2項及び第3項の規定による給料の額及び平成27年改正附則第5項の規定により読み替えて適用する職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第10号）附則第8項から第10項までの規定による給料の額との合計額」とする。
- 5 附則第2項及び第3項の規定による給料を支給される職員に関する職員の給与に関する条例



等の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第10号）附則第8項から第10項までの適用については、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第10号）附則第8項中「差額に相当する額」とあるのは、「差額に相当する額（附則第9項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該額に100分の98.5を乗じる前の額とする。）から附則第2項及び第3項の規定による給料（附則第9項の規定の適用を受ける職員にあっては、当該額に100分の98.5を乗じる前の額とする。）を減じて得た額」とする。

6 附則第9項の規定が適用される職員（以下この項において「特定職員」という。）に対する同項の規定による給料月額等に関する特例措置は、次に掲げる額の合計額が、当該特定職員の給料月額に達しないこととなる職員（他の職員との均衡を考慮して別に定める職員を除く。）には適用しない。

(1) 当該特定職員の給料月額からその額に100分の1.5を乗じて得た額（当該特定職員の給料月額に100分の98.5を乗じて得た額が、当該特定職員の属する職務の級における最低の号給の給料月額に達しない場合にあつては、当該特定職員の給料月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号給の給料月額を減じた額）を減じて得た額

(2) 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第10号）附則第8項から第10項までの規定により給料として支給される額

(3) 附則第2項及び第3項の規定により給料として支給される額

7 前項の規定により附則第9項の規定が適用されないこととなった職員（他の職員との均衡を考慮して別に定める職員を除く。）にあっては、附則第2項、第3項及び職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年三重県条例第10号）附則第8項から第10項までに規定する給料は支給しない。

## 附 則

（施行期日等）

1 この規程は、平成28年4月1日から施行し、改正後の給与規程（以下この項及び附則第2項において「給与規程」という。）第20条、平成27年改正附則第8項、別表第1及び別表第2の規定は、平成27年4月1日から適用する。

2 平成28年3月31日までの間における次の表の左欄に掲げる給与規程の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第25条第2項	100分の80（特定管理職員にあっては、100分の100）	100分の85（特定管理職員にあっては、100分の105）
附則第12項	100分の1.2（特定管理職員にあっては、100分の1.5）を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の80（特定管理職員にあっては、100分の100）を乗じて得た額）	100分の1.275（特定管理職員にあっては、100分の1.575）を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の85（特定管理職員にあっては、100分の105）を乗じて得た額）

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成28年12月1日から施行する。
- 2 平成29年3月31日までの間における次の表の左欄に掲げる給与規程の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第25条第2項	100分の85(特定管理職員にあつては、100分の105)	100分の90(特定管理職員にあつては、100分の110)
附則第12項	100分の1.275(特定管理職員にあつては、100分の1.575)を乗じて得た額(最低号給に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の85(特定管理職員にあつては、100分の105)を乗じて得た額)	100分の1.35(特定管理職員にあつては、100分の1.65)を乗じて得た額(最低号給に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の90(特定管理職員にあつては、100分の110)を乗じて得た額)

附 則

(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30年3月31日までの間は、規程第9条第1項ただし書の規定は適用せず、第9条第3項の規定の適用については、同項中「前項第1号及び第3号から第7号までのいずれかに該当する扶養親族については一人につき6,500円(行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別に定める職員にあつては、3,500円)」とあるのは「前項第1号に該当する扶養親族については10,000円」と、「10,000円」とあるのは「8,000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7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(職員に配偶者及び扶養親族であ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)」とする。
- 3 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、規程第9条第1項ただし書の規定は適用せず、規程第9条第3項の規定の適用については、同項中「6,500円(行政職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別に定める職員にあつては、3,500円)」とあるのは「6,500円」とする。
- 4 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間は、規程第9条第1項ただし書の規定は適用せず、規程第9条第3項の規定の適用については、同項中「8級」とあるのは「8級以上」とする。

(補則)

- 5 前3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、別に定める。

(職員の給料の月額の特例)

6 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間、就業規則第2条第1項に規定する職員(同条第2項に規定する教員を除く。)のうち管理職員の給料の月額は、この規程により定められる額から、次の各号に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める割合に相当する額(当該相当する額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額)を減じて得た額とする。ただし、この規程により定められる手当の額の算出の基礎となる給料の月額については、当該規定は適用しない。

(1) 職務の級が7級であるもの 100分の3.3

(2) 職務の級が6級であるもの 100分の2.8

(職員の勤勉手当の特例)

7 平成32年3月31日までの間における次の表の左欄に掲げる給与規程の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第25条 第2項	100分の85(特定管理職員にあっては、100分の105)	100分の80.75(特定管理職員にあっては、100分の100.75)
附則 第12項	100分の1.275(特定管理職員にあっては、100分の1.575)を乗じて得た額(最低号給に達しない場合にあっては、勤勉手当減額基礎額に100分の85(特定管理職員にあっては、100分の105)を乗じて得た額)	100分の1.21125(特定管理職員にあっては、100分の1.51125)を乗じて得た額(最低号給に達しない場合にあっては、勤勉手当減額基礎額に100分の80.75(特定管理職員にあっては、100分の100.75)を乗じて得た額)

附 則

この規程は、平成30年3月6日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成30年3月13日から施行する。ただし、改正後の公立大学法人三重県立看護大学職員給与規程(以下この項及び附則第2項において「給与規程」という。)第20条第1項の規定は、平成29年4月1日から適用し、給与規程第25条第2項及び附則第12項の規定は、平成29年12月1日から適用する。

(職員の勤勉手当の特例)

2 平成30年3月31日までの間における次の表の左欄に掲げる給与規程の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第25条 第2項	100分の95(特定管理職員にあっては、100分の115)	100分の90.75(特定管理職員にあっては、100分の110.75)
附則 第12項	100分の1.425(特定管理職員にあっては、100分の1.725)を乗じて得た額(最低号給	100分の1.36125(特定管理職員にあっては、100分の1.66125)を乗じて得た額(最低号給に達しない場合

	に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の95（特定管理職員にあつては、100分の115）を乗じて得た額）	にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の90.75（特定管理職員にあつては、100分の110.75）を乗じて得た額）
--	--	---

附 則

（施行期日）

- この規程は、平成30年4月1日から施行する。  
（職員の勤勉手当の特例）
- 平成32年3月31日までの間における次の表の左欄に掲げる公立大学法人三重県立看護大学職員給与規程（以下この項及び附則第3項において「給与規程」という。）の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第25条 第2項	100分の90（特定管理職員にあつては、100分の110）	100分の85.75（特定管理職員にあつては、100分の105.75）
附則 第12項	100分の1.35（特定管理職員にあつては、100分の1.65）を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の90（特定管理職員にあつては、100分の110）を乗じて得た額）	100分の1.28625（特定管理職員にあつては、100分の1.58625）を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の85.75（特定管理職員にあつては、100分の105.75）を乗じて得た額）

（職員の給料の月額の特例）

- 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間、公立大学法人三重県立看護大学職員就業規則第2条第1項に規定する職員（同条第2項に規定する教員を除く。）のうち管理職員の給料の月額は、この給与規程により定められる額から、次の各号に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める割合に相当する額（当該相当する額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じて得た額とする。ただし、この給与規程により定められる手当の額の算出の基礎となる給料の月額については、当該規定は適用しない。
  - 職務の級が7級であるもの 100分の3.3
  - 職務の級が6級であるもの 100分の2.8

附 則

（施行期日）

- この規程は、平成30年12月1日から施行する。ただし、改正後の公立大学法人三重県立看護大学職員給与規程（次項において「給与規程」という。）第10条第2項、第20条第1項及び第25条第5項の規定は、平成30年4月1日から適用する。  
（職員の勤勉手当の特例）
- 平成31年3月31日までの間における次の表の左欄に掲げる給与規程の規定の適用については、これらの規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第25条 第2項	100分の95（特定管理職員にあっては、100分の115）	100分の90.75（特定管理職員にあっては、100分の110.75）
附則 第12項	100分の1.425（特定管理職員にあっては、100分の1.725）を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあっては、勤勉手当減額基礎額に100分の95（特定管理職員にあっては、100分の115）を乗じて得た額）	100分の1.36125（特定管理職員にあっては、100分の1.66125）を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあっては、勤勉手当減額基礎額に100分の90.75（特定管理職員にあっては、100分の110.75）を乗じて得た額）

附 則

（施行期日）

- この規程は、平成31年4月1日から施行する。  
（職員の勤勉手当の特例）
- 平成32年3月31日までの間における次の表の左欄に掲げる公立大学法人三重県立看護大学職員給与規程（次項及び第4項において「給与規程」という。）の規定の適用については、同表の中欄に掲げる字句は、同表の右欄に掲げる字句とする。

第25条 第2項	100分の92.5（特定管理職員にあっては、100分の112.5）	100分の88.25（特定管理職員にあっては、100分の108.25）
-------------	-----------------------------------	-------------------------------------

（職員の給料の月額の特例）

- 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間、公立大学法人三重県立看護大学職員就業規則第2条第1項に規定する職員（同条第2項に規定する教員を除く。）のうち管理職員の給料の月額は、給与規程の規定により定められる額から、次の各号に掲げる職務の級の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める割合に相当する額（当該相当する額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じて得た額とする。
  - 職務の級が7級であるもの 100分の3.3
  - 職務の級が6級であるもの 100分の2.8
（適用除外）
- 給与規程に規定する手当の額の算出の基礎となる給料の月額については、前項の規定は、適用しない。

附 則

この規程は、令和元年12月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

- この規程は、令和2年4月1日から施行する。  
（職員の給料の月額の特例）
- 令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間、公立大学法人三重県立看護大学職員就業

規則第2条第1項に規定する職員（同条第2項に規定する教員を除く。）のうち管理職員の給料の月額、公立大学法人三重県立看護大学職員給与規程（次項において「給与規程」という。）の規定により定められる額から、次の各号に掲げる職務の級の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める割合に相当する額（当該相当する額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じて得た額とする。

- (1) 職務の級が7級であるもの 100分の3.3
- (2) 職務の級が6級であるもの 100分の2.8

（適用除外）

- 3 給与規程に規定する手当の額の算出の基礎となる給料の月額については、前項の規定は、適用しない。

附 則

この規程は、令和2年12月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は、令和3年4月1日から施行する。

（住居手当に関する経過措置）

2 令和3年4月1日の前日において改正前の公立大学法人三重県立看護大学職員給与規程（以下この項において「給与規程」という。）第12条の規定により支給されていた住居手当の月額が2,000円を超える職員であって、令和3年4月1日以後においても引き続き当該住居手当に係る住宅（貸間を含む。）を借り受け、家賃（使用料を含む。以下この項において同じ。）を支払っているもののうち、次の各号のいずれかに該当するもの（別で定める職員を除く。）に対しては、令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間、改正後の給与規程第12条の規定にかかわらず、当該住居手当の月額に相当する額（当該住居手当に係る家賃の月額に変更があった場合には、当該相当する額を超えない範囲内で別で定める額。第2号において「旧手当額」という。）から2,000円を控除した額の住居手当を支給する。

(1) 改正後の給与規程第12条第1項各号のいずれにも該当しないこととなる職員

(2) 旧手当額から改正後の給与規程第12条第2項の規定により算出される住居手当の月額に相当する額を減じた額が2,000円を超えることとなる職員

- 3 前項の規定により住居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で定める職員には、同項の規定に準じて、住居手当を支給する。

- 4 前2項に定めるもののほか、これらの規定による住居手当の支給に関し必要な事項は、別で定める。

附 則

この規程は、令和3年12月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

別表第1（第4条関係）

教育職給料表

職務 の級	1 級	2 級	3 級	4 級
	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
号 給	円	円	円	円
1	215,900	276,600	324,000	409,300
2	218,100	279,600	326,900	411,600
3	220,300	282,400	330,000	414,000
4	222,500	285,200	333,100	416,500
5	224,600	288,100	336,300	418,900
6	226,800	290,600	339,100	421,400
7	229,000	292,800	341,900	423,800
8	231,100	295,200	344,600	426,300
9	233,400	297,900	347,600	428,200
10	235,800	300,400	350,700	430,700
11	238,200	302,800	353,800	433,100
12	240,600	305,400	357,100	435,500
13	242,900	307,900	360,200	437,200
14	245,300	309,900	362,300	439,400
15	247,700	312,000	364,700	441,600
16	250,100	314,100	367,300	443,900
17	252,200	316,300	369,900	446,200
18	255,300	318,500	372,100	448,600
19	258,400	320,600	374,400	450,900
20	261,500	322,600	376,600	453,300
21	264,400	324,700	378,700	455,400
22	267,400	327,300	380,800	457,700
23	270,300	329,900	382,900	460,100
24	273,200	332,700	385,000	462,400
25	276,000	335,000	386,800	464,400
26	278,600	337,200	388,600	466,600
27	281,100	339,500	390,500	468,700



28	283,800	342,000	392,400	470,900
29	286,700	344,400	394,400	473,000
30	289,100	346,600	396,100	475,300
31	291,300	348,700	397,800	477,500
32	293,700	350,800	399,500	479,600
33	296,300	353,000	401,300	481,500
34	298,500	355,300	403,100	483,600
35	301,000	357,600	404,700	485,900
36	303,400	359,800	406,500	488,100
37	305,900	361,800	407,800	490,200
38	307,600	363,800	409,400	492,200
39	309,400	365,900	411,000	494,100
40	311,100	367,800	412,600	496,000
41	313,000	369,800	413,900	498,000
42	314,000	371,700	415,500	499,900
43	314,900	373,500	417,000	501,600
44	315,800	375,300	418,600	503,500
45	316,800	377,300	420,000	505,400
46	317,900	379,100	421,600	507,200
47	319,000	380,700	423,000	509,000
48	320,100	382,500	424,600	510,900
49	321,100	384,400	426,000	512,600
50	322,200	386,000	427,300	514,300
51	323,100	387,800	428,600	516,100
52	324,100	389,500	429,900	518,000
53	325,300	390,800	430,600	519,600
54	326,300	392,300	431,600	521,200
55	327,400	393,700	432,500	522,900
56	328,400	395,300	433,400	524,500
57	329,500	396,700	434,300	526,100
58	330,600	398,100	435,200	527,400

59	331,700	399,400	436,100	528,700
60	332,700	400,900	437,000	529,900
61	333,800	402,200	437,900	531,100
62	334,800	403,600	438,800	532,100
63	335,900	405,100	439,800	533,100
64	337,000	406,600	440,900	534,100
65	337,900	407,600	441,800	534,700
66	339,000	408,700	442,800	535,600
67	339,900	409,700	443,800	536,500
68	341,000	410,800	444,700	537,400
69	341,900	411,800	445,700	538,300
70	343,000	412,700	446,700	539,100
71	344,000	413,500	447,600	539,800
72	345,100	414,300	448,600	540,300
73	345,700	415,100	449,600	541,000
74	346,700	416,000	450,500	541,500
75	347,700	416,800	451,400	542,300
76	348,700	417,600	452,400	542,900
77	349,700	418,300	453,200	543,400
78	350,700	418,700	453,700	
79	351,600	419,000	454,400	
80	352,500	419,300	455,000	
81	353,500	419,600	455,800	
82	354,500	419,900	456,500	
83	355,500	420,100	456,800	
84	356,500	420,400	457,400	
85	357,100	420,700	457,800	
86	357,700	421,000	458,100	
87	358,300	421,300	458,400	
88	358,900	421,600	458,700	
89	359,500	421,800	459,000	

90	359,900	422,100
91	360,300	422,400
92	360,800	422,700
93	361,300	422,900
94	361,700	423,200
95	362,200	423,500
96	362,700	423,800
97	363,300	424,000
98	363,800	424,300
99	364,200	424,600
100	364,700	424,800
101	365,100	425,000
102	365,600	425,300
103	365,900	425,600
104	366,400	425,800
105	366,900	426,000
106	367,300	
107	367,800	
108	368,300	
109	368,700	
110	369,200	
111	369,700	
112	370,100	
113	370,500	
114	370,900	
115	371,400	
116	371,800	
117	372,200	
118	372,600	
119	373,100	
120	373,500	

121	373,800		
122	374,200		
123	374,700		
124	375,000		
125	375,400		
126	375,900		
127	376,400		
128	376,800		
129	377,200		

備考 この表は、教授、准教授、講師、助教及び助手に適用する。

別表第2（第4条関係）

行政職給料表

職員の区分	職務の級号	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
再雇用職員以外の職員		円	円	円	円	円	円	円	円	円	円
	1	146,000	196,100	232,300	265,800	292,100	322,900	367,200	412,800	463,100	526,400
	2	147,100	197,900	233,900	267,800	294,300	325,100	369,800	415,200	466,200	529,300
	3	148,300	199,700	235,400	269,600	296,600	327,400	372,300	417,700	469,200	532,400
	4	149,400	201,500	237,000	271,700	298,800	329,600	374,900	420,100	472,200	535,500
	5	150,500	203,100	238,500	273,600	300,800	331,900	377,000	422,000	475,200	538,600
	6	151,600	204,900	240,200	275,500	303,100	333,900	379,500	424,300	478,200	540,900
	7	152,700	206,700	241,700	277,500	305,400	336,100	381,800	426,400	481,200	543,400
	8	153,800	208,500	243,300	279,600	307,700	338,300	384,300	428,600	484,300	545,800
	9	154,900	210,200	244,800	281,700	309,800	340,400	386,800	430,600	487,000	548,200
	10	156,300	212,000	246,300	283,700	312,100	342,600	389,500	432,700	490,100	550,000
	11	157,600	213,800	247,900	285,800	314,300	344,700	392,100	434,800	493,100	551,800
	12	158,900	215,600	249,400	287,900	316,600	346,900	394,800	436,900	496,200	553,700
	13	160,200	217,000	250,900	289,900	318,800	348,900	397,200	438,600	498,900	555,400
	14	161,700	218,800	252,400	292,000	320,900	350,900	399,500	440,400	501,200	556,800
	15	163,200	220,500	253,800	294,000	323,100	353,000	401,700	442,400	503,500	558,100
16	164,800	222,300	255,200	296,100	325,200	355,000	404,100	444,400	505,800	559,200	

17	166,100	224,000	256,700	298,100	327,300	356,900	405,900	446,300	507,900	560,500
18	167,600	225,700	258,500	300,100	329,300	358,900	407,900	448,100	509,300	561,500
19	169,100	227,300	260,200	302,200	331,400	360,700	409,800	449,900	510,800	562,400
20	170,600	228,900	262,000	304,200	333,400	362,600	411,600	451,600	512,200	563,300
21	172,000	230,400	263,700	306,300	335,400	364,600	413,500	453,400	513,400	564,200
22	174,700	232,100	265,500	308,400	337,500	366,500	415,300	454,900	514,800	
23	177,300	233,700	267,300	310,400	339,500	368,500	417,100	456,300	516,300	
24	179,900	235,300	269,000	312,500	341,600	370,400	419,000	457,800	517,800	
25	182,600	236,700	271,000	314,300	343,200	372,400	420,800	459,200	518,900	
26	184,300	238,200	272,900	316,400	345,100	374,300	422,300	460,500	520,000	
27	186,000	239,700	274,700	318,500	347,000	376,300	423,800	461,800	521,200	
28	187,700	241,000	276,600	320,500	348,900	378,300	425,400	463,000	522,400	
29	189,200	242,300	278,300	322,500	350,600	379,800	427,000	464,000	523,400	
30	191,000	243,500	280,200	324,500	352,500	381,600	428,300	464,700	524,300	
31	192,800	244,600	282,100	326,600	354,400	383,400	429,600	465,500	525,200	
32	194,500	245,800	283,900	328,700	356,200	385,000	430,800	466,200	526,100	
33	196,100	247,100	285,600	330,200	358,100	386,800	432,000	466,900	526,900	
34	197,600	248,400	287,500	332,200	359,900	388,200	433,300	467,700	527,800	
35	199,100	249,600	289,300	334,100	361,700	389,700	434,600	468,400	528,500	
36	200,600	250,900	291,200	336,200	363,400	391,300	435,800	469,000	529,000	
37	201,900	251,900	292,900	338,100	364,800	392,700	437,000	469,500	529,700	
38	203,200	253,300	294,600	340,000	366,100	393,900	437,800	470,100	530,300	
39	204,500	254,800	296,400	342,000	367,500	395,100	438,600	470,700	531,100	
40	205,800	256,300	298,200	343,900	368,900	396,200	439,400	471,300	531,700	
41	207,100	257,700	299,900	345,800	370,200	397,300	440,000	471,800	532,200	
42	208,400	259,100	301,600	347,700	371,100	398,500	440,700	472,300		
43	209,700	260,500	303,300	349,500	372,200	399,700	441,400	472,700		
44	211,000	261,900	304,900	351,400	373,300	400,800	442,100	473,000		
45	212,200	263,100	306,600	352,900	374,100	401,500	442,900	473,300		
46	213,500	264,400	308,300	354,300	375,000	402,200	443,700			
47	214,800	265,800	309,900	355,800	375,900	402,900	444,100			

48	216,100	267,200	311,600	357,300	376,800	403,600	444,800
49	217,200	268,500	312,800	358,900	377,700	404,200	445,300
50	218,300	269,600	314,300	359,700	378,500	404,800	445,700
51	219,300	270,900	315,800	360,900	379,300	405,300	446,100
52	220,400	272,200	317,400	361,900	380,100	405,700	446,500
53	221,500	273,300	319,000	362,800	380,800	406,100	446,900
54	222,500	274,400	320,600	363,900	381,500	406,400	447,300
55	223,400	275,700	322,200	364,800	382,200	406,700	447,700
56	224,400	277,000	323,700	365,900	382,900	407,000	448,000
57	225,100	278,100	325,200	366,800	383,400	407,300	448,300
58	226,000	279,100	326,400	367,500	384,000	407,600	448,700
59	226,900	280,200	327,600	368,200	384,600	407,900	449,000
60	227,800	281,300	328,800	368,900	385,300	408,200	449,300
61	228,500	282,500	329,500	369,300	385,700	408,500	449,600
62	229,500	283,500	330,400	369,900	386,400	408,800	
63	230,400	284,400	331,200	370,600	387,000	409,100	
64	231,300	285,400	332,000	371,300	387,600	409,400	
65	232,000	286,200	332,900	371,600	388,000	409,700	
66	232,900	287,100	333,300	372,300	388,600	410,000	
67	233,800	287,800	334,000	373,000	389,200	410,300	
68	234,900	288,700	334,800	373,700	389,800	410,600	
69	235,700	289,700	335,600	374,000	390,200	410,800	
70	236,400	290,500	336,300	374,600	390,700	411,100	
71	237,100	291,300	337,000	375,300	391,200	411,400	
72	237,900	292,100	337,700	375,900	391,800	411,700	
73	238,700	292,900	338,200	376,200	392,100	411,900	
74	239,400	293,400	338,800	376,800	392,500	412,200	
75	240,100	293,800	339,300	377,500	392,900	412,500	
76	240,800	294,300	339,900	378,100	393,300	412,700	
77	241,500	294,400	340,200	378,500	393,600	412,900	
78	242,300	294,800	340,700	379,000	393,900	413,200	

79	243,100	295,000	341,100	379,600	394,200	413,500
80	243,900	295,400	341,600	380,100	394,500	413,700
81	244,600	295,600	342,000	380,600	394,700	413,900
82	245,300	295,800	342,500	381,200	395,000	414,200
83	246,000	296,200	343,000	381,700	395,300	414,500
84	246,700	296,500	343,500	382,000	395,500	414,700
85	247,400	296,800	343,800	382,400	395,700	414,900
86	248,100	297,100	344,200	382,900	396,000	
87	248,800	297,400	344,700	383,300	396,300	
88	249,500	297,800	345,100	383,700	396,500	
89	250,200	298,100	345,400	384,100	396,700	
90	250,700	298,500	345,800	384,600	397,000	
91	251,200	298,800	346,300	385,000	397,300	
92	251,700	299,200	346,700	385,400	397,500	
93	252,000	299,300	346,900	385,700	397,700	
94		299,500	347,300			
95		299,900	347,800			
96		300,300	348,200			
97		300,500	348,300			
98		300,800	348,800			
99		301,200	349,200			
100		301,600	349,500			
101		301,800	349,800			
102		302,100	350,200			
103		302,500	350,600			
104		302,800	351,000			
105		303,000	351,500			
106		303,300	351,900			
107		303,700	352,300			
108		304,000	352,700			
109		304,200	353,200			

	110		304,600	353,600						
	111		305,000	353,900						
	112		305,300	354,200						
	113		305,400	354,700						
	114		305,700							
	115		306,000							
	116		306,400							
	117		306,600							
	118		306,800							
	119		307,100							
	120		307,400							
	121		307,800							
	122		308,000							
	123		308,300							
	124		308,600							
	125		308,900							
再雇用職員			219,900	259,900						

備考 この表は、他の給料表の適用を受けないすべての職員に適用する。

別表第3 級別標準職務表（第4条関係）

イ 教育職給料表級別標準職務表

職務の級	標準的な職務
1級	1 助教の職務 2 助手の職務
2級	講師の職務
3級	准教授の職務
4級	教授の職務

ロ 行政職給料表級別標準職務表

職務の級	標準的な職務
1級	定型的な業務を行う職務
2級	高度の知識又は経験を必要とする業務を行う職務
3級	1 主査の職務 2 主任の職務



4級	1 補佐級職員の職務 2 困難な業務を行う主査の職務
5級	困難な業務を行う補佐級職員の職務
6級	1 副局長の職務 2 課長級職員の職務 3 特に困難な業務を行う補佐級職員の職務
7級	困難な業務を行う副局長に相当する職員の職務
8級	特に困難な業務を行う副局長に相当する職員の職務
9級	事務局長に相当する職員の職務
10級	特に困難な業務を行う事務局長に相当する職員の職務

別表第4（第21条関係）

大学院業務手当

適用範囲	支給額
1 教授	月額 15,100円
2 准教授	月額 12,700円
3 講師	月額 11,900円
4 助教	月額 10,500円