

公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の給与に関する規程

(目的)

第1条 この規程は公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第27条及び公立大学法人神奈川県立保健福祉大学定年前再雇用短時間勤務職員に関する就業規則（以下「再雇用職員就業規則」という。）第9条の規定に基づき、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学（以下「法人」という。）の職員（公立大学法人神奈川県立保健福祉大学契約職員に関する就業規則第3条に規定する契約職員を除く。以下「職員」という。）の給与に関する事項を定めることを目的とする。

(給料)

第2条 給与の種類は、給料及び手当とする。

2 給料は、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条に規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬であって、次項に規定する手当を含まないものとする。

3 第1項に規定する手当の種類は、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当とする。

(給料の支給方法)

第3条 給料の計算期間は、月の初日から末日までとし、その支給定日は、その月の16日（この日が日曜日又は国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）に当たるときは17日（この日が祝日法による休日に当たるときは14日）、土曜日に当たるときは15日）とする。ただし、支給定日につき理事長が別段の定めをすることができる。

2 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給、降給等により給料額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。

3 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。

4 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。

5 第2項又は第3項の規定により給料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、その給料額は、その月の現日数から勤務時間規程第4条に規定する週休日（以下「週休日」という。）の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

(時間外勤務手当等の支給方法)

第4条 時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当（次項において「時間外勤務手当等」という。）は、月の初日から末日までを計算期間とし、当月の分

を翌月の給料支給定日に支給する。

2 前項に定めるもののほか、時間外勤務手当等の支給方法に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(給与の口座振替)

第5条 給与は、労使協定の規定に基づき、職員の申出により、口座振替の方法により支払うことができる。

(給与からの控除)

第6条 職員に給与を支給する際、その給与から次に掲げるものの額に相当する金額を控除することができる。

- (1) 法令に定められたもの
- (2) 労使協定に規定されたもの

(給料表)

第7条 給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところによる。

給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところによる。

- (1) 一般職給料表（別表第1）
- (2) 大学教育職給料表（別表第2）
- (3) 専門職給料表（別表第3）

(職務の級)

第8条 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づき、これを前条各号に規定する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、理事長が別に定める。

2 職員の職務の級は、前項に規定する分類基準及び理事長が別に定める級別資格基準その他の基準に従い決定する。

3 学長の給料月額は、大学教育職給料表4級特1号給から特5号給に定める額のうち理事長が別に定める額とする。

(初任給、昇給等の基準)

第9条 新たに給料表の適用を受ける職員となった者（学長を除く。）の号給は、理事長が別に定める初任給の基準に従い決定する。

2 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合又は一の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は、理事長が別に定めるところにより決定する。

3 職員（学長を除く。）の昇給は、理事長が別に定める日に、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。

4 前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給

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（一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるものうち理事長が別に定める職員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理事長が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理事長が別に定める基準に従い決定するものとする。

- 5 55歳（大学教育職給料表の適用を受ける職員にあっては、57歳）に達した日以後における最初の3月31日を超えて在職する職員に関する前項の規定の適用については、同項中「4号給（一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるものうち理事長が別に定める職員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理事長が別に定める職員にあっては、3号給）」とあるのは、「0」とする。
- 6 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。
- 7 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。
- 8 第3項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（定年前再雇用短時間勤務職員の給料月額）

第10条 再雇用職員就業規則第3条に規定する定年前再雇用短時間勤務職員（以下「定年前再雇用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、当該定年前再雇用短時間勤務職員に適用される給料表の定年前再雇用短時間勤務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に、当該定年前再雇用短時間勤務職員の1週間当たり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。

（管理職手当）

- 第11条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員の職のうちその職務の特殊性に基づき理事長が指定する職にある者に対して支給する。
- 2 管理職手当の月額は、前項に規定する職を占める職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額の100分の25を超えない範囲内で理事長が別に定める額とする。
 - 3 前項に規定する月額には、労働基準法（昭和22年法律第49号）第37条第4項に規定する割増手当に相当する額を含むものとする。
 - 4 前3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、理事

長が別に定める。

(初任給調整手当)

第12条 初任給調整手当は、次の各号に掲げる職に新たに採用された職員に対し、当該各号に掲げる額を超えない範囲内の額を、第1号に掲げる職に係るものにあつては採用の日から40年以内、第2号に掲げる職に係るものにあつては採用の日から5年以内の期間、採用の日（第1号に掲げる職に係るものにあつては、採用後理事長が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。

(1) 一般職給料表及び大学教育職給料表の適用を受ける職員の職のうち医学又は歯学に関する専門的知識を必要とすると理事長が認めるもので、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職 月額10万100円

(2) 前号に掲げる職以外の職のうち特殊な専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充について特別の事情があると認められる職で理事長が別に定めるもの 月額2,500円

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、理事長が別に定める。

(扶養手当)

第13条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。ただし、次項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）に係る扶養手当は、一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が9級であるもの（以下「一般職9級職員」という。）に対しては、支給しない。

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

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

(2) 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) 心身に著しい障害がある者（第1号から第5号までに該当する者を除く。）

- 3 扶養手当の月額、前項第1号に該当する扶養親族については7,400円（一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び大学職教育給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるもの（以下「一般職8級職員等」という。）にあっては、3,700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。）においては、そのうち1人については1万200円（職員に配偶者がいない場合にあっては、1万5,200円）とし、扶養親族たる子が2人以上ある場合についてはそのうち1人を除く他の子について、次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める額とし、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においては、1人につき7,000円（一般職8級職員等にあっては、3,500円）とする。
- (1) 扶養親族たる子が2人ある場合 1万1,000円
 - (2) 扶養親族たる子が3人以上ある場合 そのうち1人については1万1,000円、その他の子については1人につき1万2,000円
- 4 扶養親族たる子のうちに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、7,000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（一般職9級職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一般職9級職員から一般職9級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（新たに職員となった者に扶養親族たる子がある場合又は職員に第1号に該当する事実が生じた場合（扶養親族たる子たる要件を具備する者が生じた場合に限る。）において、その職員に配偶者がいないときは、その旨を含む。）を理事長に届け出るものとする。
- (1) 新たに扶養親族としての要件を具備するに至った者がある場合（一般職9級職員に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）
 - (2) 扶養親族としての要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は第2項第3号又は第5号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合及び一般職9級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。）
 - (3) 扶養親族たる子がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）

- (4) 扶養親族たる子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。）
- 6 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族（一般職9級職員にあつては、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、一般職9級職員から一般職9級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がないときはその職員が一般職9級職員以外の職員となった日、扶養親族がない職員に前項第1号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（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、扶養親族たる子がない職員であつて扶養手当を受けているものが一般職9級職員となった場合においてはその職員が一般職9級職員となった日、扶養手当を受けている職員の扶養親族（一般職9級職員にあつては、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（扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至った場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当支給額の改定を除く。）及び扶養手当を受けている職員のうち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について同項第3号に掲げる事実が生じ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（一般職9級職員にあつては、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般職9級職員が一般職9級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般職8級職員等が一般職8級職員等及び一般職9級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般職9級職員以外のものが一般職9級職員となった場合
- (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般職8級職員等及び一般職9級職員以外のものが一般職8級職員等となった場合
- (7) 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ものが特定期間にある子となった場合
- (8) 扶養親族たる子がある職員が配偶者を有するに至った場合（第5項第1号に該当する場合を除く。）

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、理事長が別に定める。

（地域手当）

第14条 地域手当は、民間の賃金水準を基礎とし、物価等を考慮して県職員の例に準じて職員に支給する。

- 2 地域手当の月額、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に100分の12.21を乗じて得た額とする。
- 3 地域手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

（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。

- (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1万6,000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（理事長が別に定める職員を除く。）に支給する。
 - (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（理事長が別に定める住宅を除く。）を借り受け、月額1万6,000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理事長が別に定めるもの
- 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（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号及び第2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、それぞれ次に掲げる額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）

に相当する額

ア 月額2万7,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から1万6,000円を控除した額

イ 月額2万7,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から2万7,000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1万7,500円を超えるときは、1万7,500円）を1万1,000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、理事長が別に定める。

(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理事長が定めるもの（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、理事長が定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。）が4万5,000円を超えるときは、支給単位期間につき、その額と4万5,000円との差額

から300円を差し引いた額（その額と4万5,000円との差額の2分の1が300円に満たないときは、その額と4万5,000円との差額の2分の1）を4万5,000円に加算した額に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 自動車等の片道の使用距離の区分に応じ、支給単位期間につき、3万1,600円を超えない範囲内で理事長が定める額
- (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理事長が別に定める区分に応じ、前2号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額（以下この号において「合計額」という。）が4万5,000円を超えるときは、前号に定める額は、同号の規定にかかわらず、同号に定める額から300円（合計額と4万5,000円との差額の2分の1が300円に満たないときは、合計額と4万5,000円との差額の2分の1）を差し引いた額とする。）、第1号に定める額又は前号に定める額

- 3 事業所を異にする異動又は在勤の事業所の移転に伴い、所在する地域を異にする事業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理事長が定めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該異動又は在勤の事業所の移転の直前の住居（当該住居に相当するものとして理事長が別に定める住居を含む。）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。）でその利用が理事長が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、理事長が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箇月当たりの特別料金等2分の1相当額」という。）が2万円を超えるときは、支給単位期間につき、2万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箇月当たりの特別料金等2分の1相当額が2万円を超えるときは、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、2万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、理事長の要請に係る人事交流により、理事長が別に定める団体に勤務する者から引き続き給料表の適用を受ける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（当該住居に相当するものとして理事長が定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等その利用が理事長が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（雇用の事情等を考慮して理事長が定める職員に限る。）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理事長が定める職員の通勤手当の額の算出について準用する。
- 5 通勤手当は、支給単位期間（理事長が別に定める通勤手当にあつては、理事長が定める期間）に係る最初の月の理事長が別に定める日に支給する。
- 6 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の理事長が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理事長が定める額を返納させるものとする。
- 7 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として理事長が定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、1箇月）をいう。
- 8 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、理事長が別に定める。

（単身赴任手当）

第17条 単身赴任手当は、事業所を異にする異動又は在勤する事業所の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の理事長が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、当該異動又は事業所の移転の直前の住居から当該異動又は事業所の移転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理事長が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対し支給する。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理事長が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、3万円（理事長が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。）が理事長が別に定める距離以上である職員にあつては、その額に、7万円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて理事長が別に定める額を加算した額）とする。
- 3 理事長の要請に係る人事交流により、国又は地方公共団体に勤務する者その

他理事長が別に定める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理事長が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理事長が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理事長が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理事長が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、理事長が別に定める。

（特殊勤務手当）

第18条 特殊勤務手当は、特殊な勤務で給与上特別な考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料月額で考慮することが適当でないものに従事した職員に対して支給する。

- 2 特殊勤務手当の種類、支給を受ける者の範囲、額及び支給方法は、理事長が別に定める。

（時間外勤務手当）

第19条 時間外勤務手当は、正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員に対し、正規の勤務時間を超えて勤務した時間について支給する。

- 2 時間外勤務手当の額は、勤務1時間につき、時間外勤務手当等基礎額（給料の月額、管理職手当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を乗じたものから理事長が別に定める時間を減じたもので除して得た額をいう。以下同じ。）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までの範囲内で理事長が別に定める割合（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）を乗じて得た額とする。

(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

- 3 定年前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、正規の勤務時間外にした勤務のうち、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までの範囲内で理事長が別に定める割合」とあるのは「100分の100」とする。

- 4 前3項の規定にかかわらず、あらかじめ割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下この項及び次項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した理事長が別に定める時間に対して、勤務1時間につき、時間外勤務手当等基礎額に100分の25から100分の50までの範囲内で理事長が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、定年前再雇用短時間勤務職員が割振り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り変更前の正規の勤務時間との合計が38時間45分に達するまでの間の勤務については、この限りでない。
- 5 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間外にした勤務（勤務時間規程第4条及び第6条の規定に基づく週休日における勤務のうち理事長が別に定める勤務を除く。）の時間と、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間（前項の理事長が別に定める時間に限る。）とを合計した時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第2項及び前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、時間外勤務手当等基礎額に、第1項の規定による勤務にあつては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）、前項の規定による勤務にあつては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。
- 6 勤務時間規程第23条第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、その指定された時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかつたときは、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、時間外勤務手当等基礎額に、第1項の規定による勤務にあつては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）から同項に規定する理事長が別に定める割合（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、第3項の規定による勤務にあつては100分の50から同項に規定する理事長が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。
- 7 第3項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間について前2項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項中「）から同項に規定する理事長が定める割合」とあるのは、「）から100分の100」とする。

(休日勤務手当)

第20条 職員には、正規の勤務日が勤務時間規程第5条に規定する休日（以下「休日」という。）に当たっても、正規の給与を支給する。

2 休日勤務手当は、休日において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員に対し、正規の勤務時間中に勤務した時間について支給する。ただし、正規の勤務時間を超えて勤務しても、休日勤務手当は、支給しない。

3 休日勤務手当の額は、勤務1時間につき、時間外勤務手当等基礎額に100分の125から100分の150までの範囲内で理事長が別に定める割合を乗じて得た額とする。

(夜間勤務手当)

第21条 夜間勤務手当は、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対して、その間に勤務した時間について支給する。

2 夜間勤務手当の額は、勤務1時間につき、時間外勤務手当等基礎額の100分の25を乗じて得た額とする。

(時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当の特例)

第22条 前3条の場合において、職員が第12条の規定による初任給調整手当若しくは第18条の規定による特殊勤務手当のうち月額の特例勤務手当の支給を受ける職員であるとき又は職員の勤務が第10条の規定による特殊勤務手当（月額のものを除く。）の支給対象となる勤務若しくはこれと同様な勤務で理事長が別に定める勤務であるときは、勤務1時間につき前3条の規定による時間外勤務手当、休日勤務手当又は夜間勤務手当の額に理事長が別に定めるところにより計算した額を加えた額をもつて当該手当の額とする。

(管理職員特別勤務手当)

第23条 管理職員特別勤務手当は、第11条に規定する管理職手当の支給を受ける職員又は学長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週休日又は休日（次項において「週休日等」という。）に勤務した場合に、当該職員に対し支給する。

2 前項に規定する場合のほか、第11条に規定する管理職手当の支給を受ける職員又は学長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 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理事長が

別に定める勤務をした職員にあっては、それぞれその額に100分の150を乗じて得た額)

ア 第11条に規定する管理職手当の支給を受ける職員

1万2,000円を超えない範囲内において理事長が別に定める額

イ 学長 アの理事長が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理事長が別に定める額

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

(時間外勤務手当等に関する規定の適用除外)

第24条 第19条、第20条第2項、第21条及び第22条の規定は、第11条に規定する管理職手当の支給を受ける職員には適用しない。

(期末手当)

第25条 期末手当は、6月1日及び12月1日(以下この条から第27条までにおいてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員(基準日において新たにこの規程の適用を受けることとなった者その他の理事長が別に定める者を除く。)に対して、それぞれ基準日の属する月の理事長が別に定める日(次条及び第27条においてこれらの日を「支給日」という。)に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員等で理事長が定めるものについても、同様とする。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、理事長が別に定める割合を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における前項の職員の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1) 6箇月 100分の100

(2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80

(3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60

(4) 3箇月未満 100分の30

3 前項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在(退職し、又は死亡した職員等にあっては、理事長が別に定める日現在)において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

4 一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級以上であるもの、同表以外の各給料表の適用を受ける職員(学長を除く。)で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として理事長が別に定めるもの並びに学長については、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務の級等を考慮して理事長が別

に定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額（理事長が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理事長が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。

5 前各項に規定するもののほか、期末手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（期末手当の不支給）

第26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職員就業規則第47条第1項第1号の規定による懲戒解雇を受けた職員
- (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職員就業規則第22条第2項各号の規定により解雇した職員
- (3) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職員（前2号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの
- (4) 次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

（期末手当の一時差止）

第27条 理事長は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

- (1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第3項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
- (2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し期末手当を支給することが、法人業務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

2 理事長は、一時差止を行う場合は、当該一時差止を受けるべき者に対し、当

該一時差止めの際、一時差止めの事由を記載した説明書を交付しなければならない。

3 理事長は、一時差止について、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) 一時差止を受けた者が当該一時差止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つた場合

(2) 一時差止を受けた者について、当該一時差止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つた場合

(3) 一時差止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を取り消すことを妨げるものではない。

5 前各項に規定するもののほか、一時差止に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(勤勉手当)

第28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（基準日において新たにこの規程の適用を受けることとなった者その他の理事長が別に定める者を除く。）に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の理事長が別に定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員等で理事長が別に定めるものについても、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、理事長が支給する勤勉手当の総額は、次の各号に掲げる額の合計を超えてはならない。

(1) 前項の職員のうち定年前再雇用短時間勤務職員以外の職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

ア イ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、又は死亡した職員等にあつては、理事長が別に定める日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に理事長が別に定め

る割合を乗じて得た額の総額

イ 学長 学長の勤勉手当基礎額に理事長が別に定める割合を乗じて得た額の総額

- (2) 前項の職員のうち定年前再雇用短時間勤務職員 当該定年前再雇用短時間勤務職員の勤勉手当基礎額に理事長が別に定める割合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25条第4項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第5項中「前項」とあるのは、「第28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26条中「前条第1項」とあるのは「第27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28条第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（同項に規定する理事長が別に定める日をいう。以下この条及び次条において同じ。）」と読み替えるものとする。
- 6 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、理事長が別に定める。

(特定の職員についての適用除外)

第29条 第12条、第13条及び第15条の規定は、定年前再雇用短時間勤務職員には適用しない。

2 第11条から第13条まで、第15条、第18条から第22条までの規定は、学長には適用しない。

(給与の減額)

第30条 職員が正規の勤務時間に勤務しないときは、その勤務しないことにつき理事長の承認があつた場合を除くほか、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額（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を乗じたものから理事長が別に定める時間を減じたもので除して得た額をいう。）を減額して給料及び地域手当を支給する。

(休職者の給与)

第31条 職員が業務上の傷病若しくは業務に関連しこれに準ずる取扱いを必要とするとして理事長が認めた傷病により、又は通勤による傷病により職員就業規則第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より職員就業規則第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、その休職期間が2年に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給する。

- 3 職員が前2項以外の心身の故障により職員就業規則程第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。
- 4 職員が職員就業規則程第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を支給する。
- 5 職員就業規則程第16条第1項の規定により休職にされた職員には、別に定めがない限り、前各項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。
- 6 労働組合の業務に専ら従事するために休職にされた職員には、その期間中、いかなる給与も支給しない。
- 7 法人の規程に基づき職員が法人の業務に従事することを免除された場合であって、前各項に準ずると理事長が認める場合には、あらかじめ理事長が定めるところにより、当該期間中、100分の100以内の割合で給与を減額して支給することができる。

(端数計算)

第32条 第19条から第21条までに規定する時間外勤務手当等基礎額及び第30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、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。

- 2 第25条第3項及び第4項、第28条第2項及び第3項、同条第4項において準用する第25条第4項並びに第30条に規定する地域手当の月額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(実施規定)

第33条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成30年4月1日から施行する。

(承継職員に係る給料表の適用)

- 2 平成30年4月1日(以下第3項までにおいて「施行日」という。)において、地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第59条第2項の規定により法人の職員となった者(以下「承継職員」という。)に適用される給料表は、当該承継職員に施行日の前日において職員の給与に関する条例(昭和32年神奈川県条例第52号)

により適用されていた次の表の左欄に定める給料表（次の表において「施行日前日適用給料表」という。）に対応する右欄に定める給料表を適用するものとする。

施行日前日適用給料表	施行日に適用する給料表
行政職給料表（１）	一般職給料表
大学教育職給料表	大学教育職給料表

（承継職員に係る給料月額）

- 3 承継職員の施行日における職務の級及び号給は、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給料表にかかる職務の級及び号給と同一の職務の級及び号給とする。

（承継職員に係る認定を要する手当）

- 4 承継職員及び施行日前日に神奈川県立保健福祉大学に在籍している職員で施行日において法人の職員となった職員の手当（法人の認定を必要とする手当に限る。）のうち、施行日の前日以前に神奈川県知事の認定があったものについては、施行日前に法人の認定があったものとみなすものとする。ただし施行日の前日付で支給が終了するものを除く。

（給料表異動等における号給の決定等の特例）

- 5 第9条第1項及び第2項の規定により給料表の適用を異にする異動その他の理事長が別に定める異動等（以下「給料表異動等」という。）をした者の号給を決定する場合において、同条第1項及び第2項の規定により受けるべき号給（以下「新号給」という。）が当該給料表異動等をした日の前日に受けていた号給（以下「旧号給」という。）に達しないこととなる時（理事長が別に定める場合を除く。）のその者に対する当該給料表異動等をした日における号給については、同条第1項及び第2項の規定にかかわらず、理事長が別に定めるところにより、旧号給に相当する号給（旧号給の給料月額がその者の属する職務の級における最高の号給（以下この項において「最高号給」という。）の給料月額を超えるときは、最高号給）の範囲内で新号給を超えて決定することができるものとし、旧号給の給料月額が最高号給の給料月額を超えることとなる場合においては、理事長が別に定めるところにより、当該最高号給の給料月額のほか、旧号給の給料月額との差額に相当する額を給料として支給することができる。この場合において、当該差額に相当する額を支給される職員に関する第11条第2項、第25条第5項（第28条第4項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。）及び附則第6項並びに職員の特殊勤務手当に関する細則（以下この項及び第21項において「特勤細則」という。）第4条第1号の規定の適用については、第11条第2項、第25条第5項及び附則第6項中「給料月額」とあるのは「給料月額と附則第4項に規定する差額に相当する額との合計額」とし、特勤細則第4条第1号中「給料月額」とあるのは「給料月額と公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員

の給与に関する規程附則第5項に規定する差額に相当する額との合計額」とする。

6 前項の規定により号給を決定された者の当該給料表異動等をした日後の最初の昇給については、第9条第4項及び第5項の規定にかかわらず、理事長が別に定めるところによる。

7 附則第5項の規定により号給を決定された者の当該給料表異動等をした日から前項の規定による昇給の日の前日までの間における同一の給料表の一の職務の級から他の職務の級に移った場合の号給については、第9条第2項から第4項まで及び第5項の規定にかかわらず、附則第5項の規定に準じ、理事長が別に定めるところによる。

(定年前再雇用短時間勤務職員に係る給料の特例)

8 第10条の規定に関わらず定年前再雇用短時間勤務職員のうちその雇用について特別の事情があると認められる者については、当該再雇用前に有していた職において受けていた給与額を基礎として、理事長が別に定めることができる。

(給料月額に関する特例)

9 平成31年3月31日までの間、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である者の給料月額は、第7条から第10条まで及び附則第4項の規定にかかわらず、これらの規定により定められる額から、その額と同欄に掲げる職務の級に応じそれぞれ同表の割合欄に掲げる割合を乗じて得た額(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)を減じた額とする。ただし、次に掲げるものの算出の基礎となる給料月額は、これらの規定により定められる額とする。

(1) 給料の調整額

(2) 退職手当

給料表	職務の級	割合
一般職給料表	6級	100分の0.35
	7級以上	100分の0.55
大学教育職給料表	3級	100分の0.35
	4級	100分の0.55

10 前項に定めるもののほか、同項の規定の実施に必要な事項は、理事長が別に定める。

(給料の切替えに伴う経過措置)

11 職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成26年12月26日神奈川県条例第85号)附則第5項に規定する経過措置は、法人においても継続する。

(扶養手当に関する特例)

12 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、第13条第3項及び第

5項から第7項までの規定に関わらず、同項中「7,400円（一般職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び大学教育職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が4級であるもの（以下「一般職8級職員等」という。）にあっては、3,700円）」とあるのは「7,400円」と、「7,000円（一般職8級職員等にあっては、3,500円）」とあるのは「7,000円」と、同条第5項中「扶養親族（一般職9級職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一般職9級職員から一般職9級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（一般職9級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「場合及び一般職9級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（一般職9級職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、一般職9級職員から一般職9級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がないときはその職員が一般職9級職員以外の職員となった日」とあるのは「なった日」と、「死亡した日、扶養親族たる子がない職員であって扶養手当を受けているものが一般職9級職員となった場合においてはその職員が一般職9級職員となった日」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7号又は第8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（一般職9級職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」とする。

- 13 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間は、第13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、同項中「8級で」とあるのは「8级以上で」と、「一般職8級職員等」とあるのは「一般職8级以上職員等」と、同条第5項中「扶養親族（一般職9級職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、一般職9級職員から一般職9級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（一般職9級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「場合及び一般職9級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（一般職9級職員にあっては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、「なった日、一般職9級職員から一般職9級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がないときはその職員が一般職9級職員以外の職員となった日」とあるのは「なった日」と、「死亡した日、扶養親族たる子がない職員であって扶養手当を受けているもの

が一般職 9 級職員となった場合においてはその職員が一般職 9 級職員となった日」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 号又は第 6 号から第 8 号まで」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（一般職 9 級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）」とあるのは「扶養親族」と、同項第 4 号中「一般職 8 級職員等が一般職 8 級職員等及び一般職 9 級職員」とあるのは「一般職 8 級以上職員等が一般職 8 級以上職員等」と、同項第 6 号中「一般職 8 級職員等及び一般職 9 級職員」とあるのは「一般職 8 級以上職員等」と、「が一般職 8 級職員等」とあるのは「が一般職 8 級以上職員等」とする。

(地域手当に関する特例)

14 平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの間における第 14 条第 2 項の規定の適用については、同項中「100 分の 12」とあるのは、「100 分の 11.94」とする。

(改正)

平成 31 年 1 月 25 日

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。

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。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、令和 2 年 6 月 1 日から施行する。

(期末手当に関する特例)

2 令和 2 年 6 月及び同年 12 月に支給する期末手当（学長及び管理職手当を受けるべき職（副研究科長及び部長の職を除く。以下同じ。）を占める職員に支給するものに限る。）の額は、第 25 条第 2 項の規定にかかわらず、同項の規定による額から、学長にあつてはその 100 分の 15、管理職手当を受けるべき職を占める職員にあつては 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）を減じた額とする。

(勤勉手当に関する特例)

3 令和 2 年 6 月及び同年 12 月に支給する勤勉手当（管理職手当を受けるべき職を占

める職員に支給するものに限る。)の額は、第28条第2項の規定にかかわらず、同項の規定による額からその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)を減じた額とする。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、令和4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(理事長が定める職員を除く。)には、令和8年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。
- 3 切替日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員(前項に規定する職員を除く。)について、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、理事長の定めるところにより、同項の規定に準じて、給料を支給する。
- 4 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2項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、理事長の定めるところにより、前2項の規定に準じて、給料を支給する。
- 5 前3項の規定による給料を支給される職員に関する本規程及び公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の特殊勤務手当に関する細則第4条第1項の規定の適用については、これら規程中「給料月額」とあるのは、前項の「給料月額のほか、その差額に相当する額との合計額」とする。
- 6 附則第2項から前項までに定めるもののほか、施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、令和5年1月17日から施行し、令和4年4月1日から適用する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、令和5年4月1日から適用する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、令和6年1月17日から施行し、令和5年4月1日から適用する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、令和6年4月1日から施行する。

(特定日以後の給料の特例)

- 2 当分の間、職員の給料月額、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日(附則第4項及び第5項において「特定日」という。)以後、当該職員に適用される給料表の給料月額のうち、第8条第2項の規定により当該職員の属する職務の級並びに第9条第1項、第2項、第4項及び第5項の規定により当該職員の受ける号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。)(附則(平成30年4月1日施行)第5項の規定により号給を決定された職員または附則(令和4年4月1日施行)第2項から第4項までの規定による給料を支給される職員その他の理事長が定める者にあつては、理事長が定める額)とする。
- 3 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。
 - (1) 臨時的に任用される職員その他の法律等により任期を定めて任用される職員
 - (2) 就業規則第19条第1項第1号に定める職員
 - (3) 就業規則第20条の6第1項又は第2項の規定により同条第1項に規定する異動期間(同項又は同条第2項の規定により延長された期間を含む。)を延長された同規程第20条の3に規定する職を占める職員
 - (4) 就業規則第20条第1項又は第2項の規定により勤務している職員(同規程第19条に規定する定年退職日において前項の規定が適用されていた職員を除く。)
- 4 就業規則第20条の2に規定する他の職への降任等をされた職員であつて、当該他の職への降任等をされた日(以下この項及び附則第6項において「異動日」という。)の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員のうち、特定日に附則第2項の規定により当該職員の受ける給料月額(以下この項において「特定日給料月額」という。)が異動日の前日に当該職員が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。以下この項において「基礎給料月額」という。)に達しないこととなる職員(理事長が別に定める職員を除く。)には、当分の間、特定日以後、附則第2項の規定により当該職員の受ける給料月額のほか、基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。

- 5 前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が第8条第2項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超える場合における前項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額と当該職員の受ける給料月額」とする。
- 6 異動日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（附則第2項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第4項に規定する職員を除く。）であつて、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、理事長が定めるところにより、附則第4項及び第5項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。
- 7 附則第4項若しくは前項の規定による給料を支給される職員以外の附則第2項の規定の適用を受ける職員であつて、任用の事情を考慮して当該給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、理事長が定めるところにより、前3項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。
- 8 附則第4項若しくは前2項の規定による給料を支給される職員に対する第25条第4項（第28条第4項において準用する場合を含む。以下この項において同じ。）及び特勤細則第4条の規定の適用については、第25条第4項中「給料月額」とあるのは「給料月額と附則第4項、第6項又は第7項の規定による給料の額との合計額」とし、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の特殊勤務手当に関する細則第4条中「給料月額」とあるのは「公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の給与に関する規程附則第4項、第6項又は第7項の規定による給料の額との合計額」とする。
- 9 附則第2項から前項までに定めるもののほか、附則第2項の規定による給料月額、附則第4項の規定による給料その他附則第2項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。
(勤務延長職員に関する経過措置)
- 10 令和6年4月1日（以下「施行日」という。）以後の公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の給与に関する規程（以下「新給与規程」という。）附則第2項から第9項までの規定は、施行日以後に施行する職員就業規則（次項において「新職員就業規則」という。）附則第2条（勤務延長に関する経過措置）の規定により勤務している職員には適用しない。
(暫定再雇用職員に関する経過措置)
- 11 施行日以後に施行する公立大学法人神奈川県立保健福祉大学定年前再雇用短時間勤務職員に関する就業規則（以下「新再雇用職員就業規則」という。）附則第2条に規定する暫定再雇用職員（以下「暫定フルタイム勤務再雇用職員」という。）

(附則第3条に規定する短時間勤務の職を占める暫定再雇用職員(以下「暫定再雇用短時間勤務職員」という。))を除く。以下この項において同じ。)の給料月額は、当該暫定フルタイム勤務再雇用職員が定年前再雇用短時間勤務職員であるものとした場合に適用される新給与規程第7条第1項に規定する給料表の定年前再雇用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、新給与規程第8条第2項の規定により当該暫定フルタイム勤務再雇用職員の属する職務の級に応じた額とする。

- 12 暫定再雇用短時間勤務職員の給料月額は、当該暫定再雇用短時間勤務職員が定年前再雇用短時間勤務職員であるものとした場合に適用される新給与規程第7条に規定する給料表の定年前再雇用短時間勤務職員の項に掲げる基準給料月額のうち、新給与規程第8条第2項の規定により当該暫定再雇用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、当該暫定再雇用短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間を公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程第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。
- 13 暫定再雇用短時間勤務職員は、定年前再雇用短時間勤務職員とみなして、新給与規程第19条第3項及び第4項ただし書の規定を適用する。
- 14 暫定再雇用フルタイム勤務職員及び暫定再雇用短時間勤務職員は、定年前再雇用短時間勤務職員とみなして、新給与規程第25条第2項、第28条第2項、第29条及び附則(平成30年4月1日施行)第8項の規定を適用する。
- 15 附則第11項から前項までに定めるもののほか、暫定再雇用フルタイム勤務職員及び暫定再雇用短時間勤務職員の給与に関し必要な事項は、理事長が定める。