

国立大学法人信州大学職員給与規程

(平成 16 年 4 月 7 日国立大学法人信州大学規程第 44 号)

目次

- 第 1 章 総則（第 1 条—第 8 条）
- 第 2 章 基本給（第 9 条—第 19 条）
- 第 3 章 諸手当（第 20 条—第 42 条）
- 第 4 章 給与の特例等（第 43 条—第 49 条）
- 第 5 章 雑則（第 50 条・第 51 条）
- 附則

第 1 章 総則

(趣旨)

第 1 条 この規程は、国立大学法人信州大学職員就業規則（平成 16 年国立大学法人信州大学規則第 2 号。以下「就業規則」という。）第 28 条の規定に基づき、職員の給与に関し必要な事項を定める。

(給与の種類、計算期間及び支給日)

第 2 条 職員の給与の種類、計算期間及び支給日は、次の表に掲げるとおりとする。

種 類	計算期間	支 給 日
(1)基本給 (2)諸手当 イ 職務調整額 ロ 管理職手当 ハ 医師免許調整手当 ニ 扶養親族手当 ホ 地域手当 ヘ 広域異動手当 ト 異動等特別手当 チ 住宅手当 リ 通勤手当 ヌ 単身赴任手当 ル 特地勤務手当 ヲ 特地勤務手当に準ずる手当 ワ 義務教育等教員特別手当 カ 教職調整額 ヨ 有資格職務手当 タ 特別職務手当	一の月の初 日から末日 まで	その月の17日（ただし、その 日が日曜日に当たるときは15 日、土曜日に当たるときは16 日、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」と いう。）に当たるときは18日）
レ 特殊勤務手当 ソ 時間外勤務手当	一の月の初 日から末日	翌月の17日（ただし、その日 が日曜日に当たるときは15

ツ 休日勤務手当 ネ 深夜勤務手当 ナ 宿日直勤務手当	まで	日，土曜日に当たるときは16日，祝日に当たるときは18日)
ラ 期末手当 ム 勤勉手当		6月30日及び12月10日（ただし，これらの日が日曜日に当たるときは，これらの日の前々日，土曜日に当たるときは，これらの日の前日）
ウ 寒冷地手当	11月から翌年3月までの一の月の初日から末日まで	その月の17日（ただし，その日が日曜日に当たるときは15日，土曜日に当たるときは16日）

（給与の支払）

第3条 職員の給与は，通貨で，直接職員に，その全額を支払うものとする。ただし，次の各号に掲げるものは，これを給与から控除して支払うことができるものとする。

- 一 源泉所得税
- 二 住民税
- 三 雇用保険料
- 四 労働基準法（昭和22年法律第49号）第24条に基づく協定により給与から控除することとしたもの
- 五 その他法令で定めるもの

2 前項の給与は，職員の同意を得た場合において，当該職員の指定する預貯金口座に所要金額を振り込むことによって支払うことができる。

3 業務について生じた実費の弁償は，給与には含まれない。

（基本給の支給）

第4条 新たに職員となった者には，その日から基本給を支給し，昇給等により基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基本給を支給する。

2 職員が退職し，又は解雇された場合には，その日まで基本給を支給する。

3 職員が死亡した場合には，その月まで基本給を支給する。この場合において，死亡した者が，その月の末日に死亡したものとしたときに受けることとなる基本給を支給するものとする。

4 第1項又は第2項の規定により基本給を支給する場合であって，月の中途から支給するとき，月の中途まで支給するとき又は月の中途で基本給月額に異動を生じるときは，その基本給月額は，その月の現日数から国立大学法人信州大学職員の勤務時間，休日，休暇等に関する規程（平成16年国立大学法人信州大学規程第20号。以下「勤務時間等規程」という。）第14条に規定する休日（以下「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。

5 前各項の規定は，職務調整額，管理職手当，医師免許調整手当，地域手当，

異動等特別手当，広域異動手当，特地勤務手当，特地勤務手当に準ずる手当，義務教育等教員特別手当，教職調整額，有資格職務手当及び特別職務手当の支給について準用する。

(即時払)

第5条 職員が退職し，解雇され，又は死亡した場合には，本人又は権利者から請求があったときは，第2条の規定にかかわらず，7日以内に給与を支払うものとする。ただし，給与を受ける権利に係争があるときは，この限りでない。

(非常時払)

第6条 職員が次の各号の一に該当する場合で，かつ，本人から請求があったときは，第2条に規定する支給日前であっても，当該請求があった日までの給与を日割計算により速やかに支払うものとする。

- 一 本人又はその収入によって生計を維持する者の結婚，出産又は葬儀の費用にあてるとき。
- 二 本人又はその収入によって生計を維持する者の病気又は災害の費用にあてるとき。
- 三 本人又はその収入によって生計を維持する者のやむを得ない事由により1週間以上にわたって帰郷するための費用にあてるとき。
- 四 その他前3号に準ずるとき。

(端数の処理)

第7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。ただし，別に定めがあるときは，この限りでない。

(細則等への委任)

第8条 第2条から前条までに定めるもののほか，給与の支給等に関し必要な事項は，別に定める。

第2章 基本給

(基本給の決定)

第9条 職員の受ける基本給は，所定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，基本給表に定める級及び号給により決定する。

(基本給表の種類)

第10条 基本給表の種類は，次の各号に掲げるとおりとし，各基本給表の適用範囲は，それぞれ当該基本給表に定めるところによる。

- 一 一般職基本給表(別表第1)
- 二 技能職基本給表(別表第2)
- 三 教育職基本給表(別表第3)
 - イ 教育職基本給表(一)
 - ロ 教育職基本給表(二)
 - ハ 教育職基本給表(三)
- 四 医療技術職基本給表(別表第4)
- 五 看護職基本給表(別表第5)

六 指定職基本給表（別表第6）

（初任給）

第11条 新たに採用する者の初任給は、その者の学歴、免許、資格、職務経験等及び他の職員との均衡を考慮して決定した基本給表に定める級及び号給とする。

（昇格）

第12条 昇格とは、職員の職務の級を同一の基本給表の上位の職務の級に変更することをいい、職員が就業規則第12条第1項の規定により昇進したときは、昇格させることができる。

（降格）

第13条 降格とは、職員の職務の級を同一の基本給表の下位の職務の級に変更することをいい、職員が就業規則第18条第1項の規定により降職したときは、降格させることができる。

（初任給基準を異にする異動の場合の職務の級及び号給）

第14条 職員を基本給表の適用を異にすることなく初任給の基準の異なる他の職種に異動させる場合におけるその者の職務の級及び号給は、その異動後の職務に応じ、決定する。

（基本給表の適用を異にする異動の場合の職務の級及び号給）

第15条 職員を基本給表の適用を異にして他の職務に異動させる場合におけるその者の職務の級及び号給は、その異動後の職務に応じ、決定する。

（昇給）

第16条 職員（指定職基本給表の適用を受ける職員を除く。）の昇給は、次条に定める昇給の日に、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（一般職基本給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同表以外の各基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 55歳（技能職基本給表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の適用については、同項中「4号給（一般職基本給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同表以外の各基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定める職員にあっては、3号給）」とあるのは、「2号給」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。

（昇給日）

第17条 前条に定める昇給の日は、毎年1月1日とする。

（特別昇給）

第18条 削除

(細則等への委任)

第 19 条 本章に定めるもののほか，基本給に関し必要な事項は，別に定める。

第 3 章 諸手当

(職務調整額)

第 20 条 学長は，基本給月額が，職務の複雑，困難若しくは責任の度又は勤労の強度，勤務時間，勤労環境その他の勤労条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し適当でないとき認めるときは，その特殊性に基づき，基本給月額につき適正な調整を行うことができる。

2 前項の規定により基本給月額の調整を行う職は，別表第 7 の勤務箇所欄に掲げる勤務箇所に勤務する同表の職員欄に掲げる職員の占める職とする。

3 職員の基本給月額の調整額（以下「職務調整額」という。）は，当該職員に適用される基本給表及び職務の級に応じて別表第 8 に掲げる調整基本額にその者に係る別表第 7 に掲げる調整数を乗じて得た額とする。ただし，その額が基本給月額の 100 分の 25 を超えるときは，基本給月額の 100 分の 25 に相当する額とする。

4 前 3 項に定めるもののほか，職務調整額に関し必要な事項は，別に定める。
(管理職手当)

第 21 条 管理職手当は，別に定める管理又は監督の地位にある職を占める職員に支給する。

2 管理職手当の月額は，次の各号に掲げる額とする。

一 一般職基本給表及び看護職基本給表の適用を受ける職員以外の職員 次の表の適用区分欄に掲げる区分に応じ，同表の管理職手当額欄に掲げる額

適用区分	管理職手当額
Ⅱ種	100,000円
Ⅲ種	50,000円
Ⅳ種	40,000円
Ⅴ種	30,000円
Ⅵ種	20,000円

二 一般職基本給表の適用を受ける職員 次の表の職務の級欄及び適用区分欄に掲げる区分に応じ，同表の管理職手当額欄に掲げる額

職務の級	適用区分	管理職手当額
10級	Ⅰ種	139,300円
9級	Ⅰ種	130,300円
	Ⅱ種	104,200円
8級	Ⅰ種	117,500円
	Ⅱ種	94,000円
	Ⅲ種	82,200円

7 級	Ⅱ 種	88,500円
	Ⅲ 種	77,400円
	Ⅳ 種	66,400円
6 級	Ⅲ 種	72,700円
	Ⅳ 種	62,300円
	Ⅴ 種	51,900円
5 級	Ⅳ 種	59,500円
	Ⅴ 種	49,600円
4 級	Ⅳ 種	55,500円
	Ⅴ 種	46,300円

三 看護職基本給表の適用を受ける職員 次の表の職務の級欄及び適用区分欄に掲げる区分に応じ、同表の管理職手当額欄に掲げる額

職務の級	適用区分	管理職手当額
7 級	Ⅱ 種	88,300円
6 級	Ⅲ 種	75,800円
	Ⅲ 種	69,100円
5 級	Ⅳ 種	59,200円
4 級	Ⅳ 種	53,700円

3 前項に規定する管理職手当の月額は、所定勤務時間を超えて勤務した場合における時間外勤務手当相当額、休日勤務手当相当額及び深夜勤務手当相当額を含むものとする。

4 第2項第2号及び第3号に規定する管理職手当の月額が職員の属する職務の級における最高の号給の基本給月額の100分の25を超えるときは、基本給月額の100分の25に相当する額とする。

5 前各項に定めるもののほか、管理職手当に関し必要な事項は、別に定める（医師免許調整手当）

第22条 医学又は歯学に関する専門的知識を必要とする職に新たに採用された職員には、月額50,000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、採用の日から1年を経過するごとにその額を減じて、医師免許調整手当として支給する。

2 前項に定めるもののほか、医師免許調整手当に関し必要な事項は、別に定める。

（扶養親族手当）

第23条 扶養親族手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。

2 扶養親族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。

一 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。）

- 二 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及び孫
 - 三 満 60 歳以上の父母及び祖父母
 - 四 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
 - 五 重度心身障害者
- 3 扶養親族手当の月額、前項第 1 号に該当する扶養親族については 13,000 円、同項第 2 号から第 5 号までの扶養親族については 1 人につき 6,500 円（職員に配偶者がいない場合にあつては、そのうち 1 人については 11,000 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親族手当の月額は、前項の規定にかかわらず、5,000 円に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。
- 5 前各項に規定するもののほか、扶養親族手当に関し必要な事項は、別に定める。
- （地域手当）
- 第 24 条 地域手当は、職員が在勤する勤務箇所所在地域における賃金水準等を考慮して、職員に支給する。ただし、次条に定める異動等特別手当を支給される職員に対しては、支給しない。
- 2 地域手当の月額は、基本給月額並びに職務調整額、管理職手当、扶養親族手当及び教職調整額の月額の合計額に、100 分の 3 を乗じて得た額とする。
- 3 前 2 項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる者から引き続き職員となる者（以下「交流採用者」という。）で、交流採用者となる日の前日において別に定める支給地域に勤務していたもの（交流採用者となる日の前日に勤務していた地域又は機関等に引き続き 6 箇月を超えて勤務していた場合に限る。）に対しては、当該交流採用者となる日から 2 年を経過するまでの間、別に定める支給地域に応じた支給割合とする。ただし、交流採用者となる日から 1 年を経過した日以後については、当該支給割合に 100 分の 80 を乗じて得た割合を支給割合とする。
- 一 一般職の職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号）の適用を受ける職員
 - 二 独立行政法人等（独立行政法人通則法（平成 11 年法律第 103 号）第 2 条第 1 項に規定する独立行政法人（特定独立行政法人を除く。）をいう。）の職員
 - 三 国立大学法人法（平成 15 年法律第 112 号）第 4 条第 1 項に規定する国立大学法人の職員
- 四 前 3 号に掲げる者のほか、権衡上必要があると認められるもの
- 4 前 3 項に定めるもののほか、地域手当に関し必要な事項は、別に定める。
- （異動等特別手当）
- 第 24 条の 2 異動等特別手当は、一般職基本給表の適用を受ける職員のうち交流採用者又は前条第 3 項第 2 号及び第 3 号に規定する機関その他権衡上必要があると認められる機関に出向し、研修生として研修に従事し、若しくは前条

第2項に定める支給地域において本法人の業務に従事する勤務を命じられた者（以下「在籍出向者等」という。）で、円滑な人材確保及び人材育成を図るため学長が特に必要と認める者に対し、当該交流採用者又は在籍出向者等となる日から支給する。

2 前項に規定する「学長が特に必要と認める者」とは、次の各号に定める者をいう。

一 交流採用者のうち本法人の業務に関する知識・経験等が豊富であり、かつ、本法人採用後において受けることとなる給与が交流採用者となる日の前日に勤務していた機関において受けていた給与を相当程度下回ることとなる者

二 在籍出向者等の給与が出向先、研修先又は勤務先の機関に在職する他の職員の給与より相当程度下回ることとなる者

3 異動等特別手当の月額、基本給月額並びに職務調整額、管理職手当及び扶養親族手当の月額の合計額に、当該者の本法人の業務に関する知識・経験の度合い等に応じ、100分の18の範囲内で、前条に規定する地域手当等の支給状況等を勘案して学長が個別に決定した支給割合を乗じて得た額とする。

（広域異動手当）

第24条の3 交流採用者の当該採用につき別に定めるところにより算定した勤務箇所間の距離（交流採用者となる日の前日に在勤していた勤務箇所の所在地と当該交流採用者となる日から在勤する勤務箇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。）及び住居と勤務箇所との間の距離（交流採用者となる日の直前の住居と当該交流採用者となる日から在勤する勤務箇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（当該住居と勤務箇所との間の距離が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勤務箇所との間の距離が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、当該交流採用者には、当該交流採用者となる日から3年を経過する日までの間、基本給月額並びに職務調整額、管理職手当、扶養親族手当及び教職調整額の月額の合計額に当該採用に係る勤務箇所間の距離の次の各号に掲げる区分に応じ当該各号に定める割合（以下「採用に係る支給割合」という。）を乗じて得た月額の広域異動手当を支給する。ただし、当該採用に当たり一定の期間内に交流採用者となる日の前日に在勤していた機関（以下「前勤務機関」という。）への採用が予定されている場合その他の広域異動手当を支給することが適当と認められない場合として別に定める場合は、この限りでない。

一 300キロメートル以上 100分の6

二 60キロメートル以上300キロメートル未満 100分の3

2 前項の規定により広域異動手当が支給されることとなる交流採用者のうち、当該採用日に当該採用がなく前勤務機関に引き続き勤務したものとした場合に前勤務機関で広域異動手当に相当する手当（以下「広域異動相当手当」という。）が引き続き支給されることとなるものについては、当該採用に係る支給割合が広域異動相当手当の予定されることとなる支給割合（以下「広域異動相

手当予定支給割合」という。)を下回るときにあつては、前項の規定にかかわらず、当該下回る期間は、当該採用に係る支給割合の割合を広域異動相当手当予定支給割合と同じ割合とする。

- 3 第1項の規定により広域異動手当が支給されない交流採用者のうち、当該採用日に当該採用がなく前勤務機関に引き続き勤務したものとした場合に前勤務機関で広域異動相当手当が引き続き支給されることとなるものについては、当該広域異動相当手当が支給されることとなる期間は、当該採用に係る支給割合の割合を広域異動相当手当予定支給割合と同じ支給割合として第1項の規定を準用して、広域異動手当を支給する。
- 4 前3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2条の規定により地域手当又は異動等特別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3項の規定による広域異動手当の支給割合から当該地域手当又は異動等特別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3項の規定による広域異動手当の支給割合が当該地域手当又は異動等特別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。

(住宅手当)

第25条 住宅手当は、次の各号の一に該当する職員に支給する。

- 一 自ら居住するため住宅(貸間を含む。次号において同じ。)を借り受け、月額12,000円を超える家賃(使用料を含む。以下同じ。)を支払っている職員(国立大学法人信州大学職員宿舎規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第55号。以下「宿舎規程」という。)第9条の規定による有料宿舎を貸与され、使用料を支払っている職員その他別に定める職員を除く。)
 - 二 第27条第1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(宿舎規程第9条の規定による有料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 住宅手当の月額は、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号及び第2号に掲げる額の合計額)とする。
- 一 前項第1号に掲げる職員 次掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次掲げる額(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
 - 二 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、住宅手当に関し必要な事項は、別に定める。
(通勤手当)

第26条 通勤手当は、次の各号に掲げる職員に支給する。

- 一 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。）
- 二 通勤のため自動車その他の交通の用具（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。）
- 三 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とする。
- 一 前項第1号に掲げる通勤のため交通機関等を利用する職員にあっては、その者が利用する交通機関等に応じて1箇月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。当該交通機関等が2以上である場合にあっては、それぞれの運賃等相当額を合算した額とし、その額が55,000円を超えるときは、55,000円とする。）
- 二 前項第2号に掲げる通勤のため自動車等を使用することを常例とする職員にあっては、次の表の職員の区分欄に掲げる区分に応じ、同表の手当額欄に掲げる額。ただし、別に定めがあるときは、この限りでない。

職員の区分	手当額
自動車等の使用距離（以下この表において「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
使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である職員	4,100円
使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満である職員	6,500円
使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満である職員	8,900円
使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満である職員	11,300円

使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満である職員	13,700円
使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満である職員	16,100円
使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満である職員	18,500円
使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満である職員	20,900円
使用距離が片道45キロメートル以上50キロメートル未満である職員	21,800円
使用距離が片道50キロメートル以上55キロメートル未満である職員	22,700円
使用距離が片道55キロメートル以上60キロメートル未満である職員	23,600円
使用距離が片道60キロメートル以上である職員	24,500円

- 三 前項第3号に掲げる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にあっては、第1号に掲げる運賃等相当額及び前号に掲げる額の合計額（その額が55,000円を超えるときは、55,000円）。ただし、交通機関等が通常徒歩によることを例とする距離内においてのみ利用しているもの又は自動車等の使用距離が2キロメートル未満のものである場合は、第1号又は第2号により算出した額のいずれか高い額とする。
- 3 勤務箇所所在地を異にする異動又は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になったこと（以下この条において「異動等」という。）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、当該異動等の直前の住居（当該住居に相当するものとして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その他これらのものとの権衡上必要があると認められるものの通勤手当の月額は、前項の規定にかかわらず、別に定めるところにより算出したその者の1箇月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（その額が20,000円を超えるときは、20,000円）及び同項の規定による額の合計額とする。
- 4 前3項に定めるもののほか、通勤手当に関し必要な事項は、別に定める。
（単身赴任手当）
- 第27条 勤務箇所所在地を異にする異動又は勤務箇所の移転（以下この条において「異動等」という。）に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の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、当該異動等の直前の住居から当該異動又は勤務箇所の移転の直後に在勤する勤務

箇所所在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その他これら職員との権衡上必要があると認められる職員には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する勤務箇所所在地に通勤することが、通勤距離等を考慮して困難であると認められない場合は、この限りではない。

- 2 単身赴任手当の月額は、23,000円（職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離が100キロメートル以上ある職員にあつては、その額に、次の表の交通距離欄に掲げる区分に応じ、同表の加算額欄に掲げる額を加算した額）とする。

交通距離		加算額
100キロメートル以上	300キロメートル未満	6,000円
300キロメートル以上	500キロメートル未満	12,000円
500キロメートル以上	700キロメートル未満	18,000円
700キロメートル以上	900キロメートル未満	24,000円
900キロメートル以上	1,100キロメートル未満	30,000円
1,100キロメートル以上	1,300キロメートル未満	35,000円
1,300キロメートル以上	1,500キロメートル未満	40,000円
1,500キロメートル以上		45,000円

- 3 前2項に定めるもののほか、単身赴任手当に関し必要な事項は、別に定める。
（特殊勤務手当）

第28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、給与上特別な考慮を必要とし、かつ、その特殊性を基本給で考慮することが適当でないとして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、特殊勤務手当を支給する。

- 2 前項に定めるもののほか、特殊勤務手当に関し必要な事項は、別に定める。
（特地勤務手当）

第29条 生活の著しく不便な地に所在する勤務箇所として別表第9に掲げる勤務箇所（以下「特地施設」という。）に勤務する職員には、特地勤務手当を支給するものとし、手当の月額は、特地勤務手当基礎額に同表の支給割合を乗じて得た額（その額が現に受ける基本給月額並びに職務調整額、教職調整額及び扶養親族手当の月額の合計額に100分の25を乗じて得た額を超えるときは、当該額）を特地勤務手当として支給する。

- 2 前項の特地勤務手当基礎額は、職員が特地施設に勤務することとなった日に受けていた基本給月額並びに職務調整額、教職調整額及び扶養親族手当の月額の合計額の2分の1に相当する額と現に受ける基本給月額並びに職務調整額、教職調整額及び扶養親族手当の月額の合計額の2分の1に相当する額（第48条第4項に規定する半額が減ぜられた場合は半額が減ぜられる前の額）を合算した額とする。

- 3 特地勤務手当は、職員の給与が第48条第1項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。

(特地勤務手当に準ずる手当)

第 30 条 職員が勤務箇所所在地を異にする異動又は勤務箇所の移転（以下この条において「異動等」という。）に伴い、住居を移転した場合において、当該異動等の直後に在勤する勤務箇所が特地施設又は別表第 10 に掲げる勤務箇所（以下「準特地施設」という。）に該当するときは、当該職員には、当該異動等の日（以下「異動等の日」という。）から 6 年以内の期間、特地勤務手当に準ずる手当を支給する。

2 前項の規定により、異動等の日から支給を開始し、6 年に達する日をもって支給は終わる。ただし、当該職員に次の各号に掲げる事由が生じた場合には、当該各号に定める日をもってその支給は終わる。

一 職員が特地施設若しくは準特地施設以外の勤務箇所に異動した場合又は職員の在勤する勤務箇所が移転等のため、特地施設若しくは準特地施設に該当しないこととなった場合 当該異動又は移転等の日の前日

二 職員が他の特地施設若しくは準特地施設に異動し、当該異動に伴って住居を移転した場合又は職員の在勤する勤務箇所が移転し、当該移転に伴って職員が住居を移転した場合（当該勤務箇所が引き続き特地施設若しくは準特地施設に該当する場合に限る。） 住居移転の日の前日

3 特地勤務手当に準ずる手当の月額、第 1 項に規定する異動等の日に受けていた基本給月額並びに職務調整額、教職調整額及び扶養親族手当の月額の合計額（次項において「交流採用者となる日の基本給等の合計額」という。）に、次の表の期間等の区分欄に掲げる区分に応じ、同表の支給割合欄に掲げる支給割合を乗じて得た額（その額が現に受ける基本給月額並びに職務調整額、教職調整額及び扶養親族手当の月額の合計額（第 48 条第 4 項に規定する半額が減ぜられた場合は半額が減ぜられる前の額）に 100 分の 6 を乗じて得た額（次項において「上限額」という。）を超えるときは、当該額）とする。

期 間 等 の 区 分		支給割合
異動等の日から起算して 4 年に達するまでの間	特地施設	100 分の 5
	準特地施設	100 分の 5
異動等の日から起算して 4 年に達した後から 5 年に達するまでの間		100 分の 5
異動等の日から起算して 5 年に達した後		100 分の 2

4 前 3 項の規定により特地勤務手当に準ずる手当を支給される職員のうち第 24 条の 3 の規定により広域異動手当（その支給割合が 100 分の 1 を超えるものに限る。）を支給される職員の当該特地勤務手当に準ずる手当の月額は、交流採用者となる日の基本給等の合計額に、次の各号に掲げる当該広域異動手当の支給割合の区分に応じ、前項の規定による支給割合からそれぞれ当該各号に定める割合を減じた割合を乗じて得た額（その額が上限額を超えるときは、当該上限額）とする。

一 100 分の 2 を超える支給割合 100 分の 2

二 100 分の 1 を超え 100 分の 2 以下の支給割合 100 分の 1

- 5 特地勤務手当に準ずる手当は、職員の給与が第 48 条第 1 項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。

(時間外勤務手当)

第 31 条 勤務時間等規程第 17 条及び同規程第 21 条の規定により 1 日の所定勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、1 日の所定勤務時間を超えて勤務した時間（以下「時間外勤務時間」という。）に対して、次の算式により得た額に時間外勤務時間数を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

割増賃金算定基礎額

$$\frac{\text{割増賃金算定基礎額}}{\text{1 箇月平均所定勤務時間数}} \times 1.25$$

1 箇月平均所定勤務時間数

- 2 前項に定める時間外勤務時間が午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間にある場合は、当該時間帯に勤務した時間に対し、前項に定める算式により、算式中割増率「1.25」とあるのを「1.50」と読み替え、当該時間帯に勤務した時間数を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。
- 3 勤務時間等規程第 15 条第 1 項の規定により休日を振り替えたことにより、当該週の 1 週間当たりの所定勤務時間が 38 時間 45 分を超えて勤務した場合で、かつ、当該 1 週間当たりの所定勤務時間を超えて勤務した時間に対し、第 1 項に規定する時間外勤務手当を支給していないときは、第 1 項に定める算式により、算式中割増率「1.25」とあるのを「0.25」と読み替え、当該 1 週間当たりの所定勤務時間を超えて勤務した時間数を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。
- 4 第 1 項に規定する割増賃金算定基礎額は、当該勤務の属する月において支給された基本給、職務調整額、管理職手当、医師免許調整手当、地域手当（算出の基礎から管理職手当及び扶養親族手当を除く。第 35 条第 4 項及び第 36 条第 3 項において同じ。）、異動等特別手当（算出の基礎から管理職手当及び扶養親族手当を除く。第 35 条第 4 項及び第 36 条第 3 項において同じ。）、広域異動手当（算出の基礎から管理職手当及び扶養親族手当を除く。第 35 条第 4 項及び第 36 条第 3 項において同じ。）、特地勤務手当（算出の基礎から扶養親族手当を除く。）、特地勤務手当に準ずる手当（算出の基礎から扶養親族手当を除く。）、義務教育等教員特別手当、教職調整額、寒冷地手当（世帯主である職員にあっては、扶養親族がないものとした場合の手当額）、有資格職務手当及び特別職務手当の月額合計額とする。
- 5 第 1 項に規定する 1 箇月平均所定勤務時間数は、年間所定勤務日数に 1 日当たりの勤務時間を乗じ、その数を 12 で除して得た数とする。
- 6 前項に規定する年間所定勤務日数については、年度当初に当該年度の 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までのいずれかの日を開始日とし、翌年 3 月 31 日から翌々年 3 月 30 日までを終了日とした 1 年間の日数から休日の日数を差し引いた日数のうち、最も日数が少ない日数をその年度における年間所定勤務日数とする。

- 7 第1項から第3項までの規定により時間外勤務手当を支給する場合において、第1項に定める算式により得られた額に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。
- 8 前各項に定めるもののほか、時間外勤務手当に関し必要な事項は、別に定める。

(休日勤務手当)

第32条 勤務時間等規程第17条及び同規程第21条の規定により休日勤務を命ぜられた職員には、当該勤務した時間（以下「休日勤務時間」という。）に対して、次の算式により得た額に休日勤務時間数を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。

割増賃金算定基礎額

$$\frac{\text{割増賃金算定基礎額}}{\text{1箇月平均所定勤務時間数}} \times 1.35$$

- 2 前項の休日勤務時間が午後10時から翌日の午前5時までの間にある場合は、当該時間帯に勤務した時間に対し、前項に定める算式により、算式中割増率「1.35」とあるのを「1.60」と読み替え、当該時間帯に勤務した時間数を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。
- 3 第1項に規定する割増賃金算定基礎額及び1箇月平均所定勤務時間数は、第31条第4項から第6項までの例による。
- 4 第1項及び第2項の規定により休日勤務手当を支給する場合において、第1項に定める算式により得られた額に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。
- 5 前各項に定めるもののほか、休日勤務手当に関し必要な事項は、別に定める。
(時間外勤務手当の特例)

第32条の2 時間外勤務時間及び休日勤務時間（次項に規定する休日勤務時間に限る。）の合計時間数が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31条の規定にかかわらず、次の算式により得た額に、当該時間数を乗じて得た額を時間外勤務手当に加算し、支給する。

割増賃金算定基礎額

$$\frac{\text{割増賃金算定基礎額}}{\text{1箇月平均所定勤務時間数}} \times 0.25$$

- 2 前項に規定する休日勤務時間は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める日以外の休日において勤務した時間とする。
- 一 勤務時間等規程第8条又は第9条の規定に基づき勤務する職員 次に掲げる日

- イ 当該月における日曜日
 - ロ 当該月における勤務時間等規程第 15 条に規定する振替休日（勤務時間を割り振る日が日曜日であるものに限る。）
- 二 前号に規定する職員以外の職員 次に掲げる日
- イ 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める日
 - (1) 当該月における日曜日の日数が 4 である場合 当該月における最初の休日から、当該休日から数えて 4 番目の休日までの間の休日
 - (2) 当該月における日曜日の日数が 5 である場合 当該月における最初の休日から、当該休日から数えて 5 番目の休日までの間の休日
 - ロ 当該月における勤務時間等規程第 15 条に規定する振替休日（勤務時間を割り振る日が次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める日であるものに限る。）
 - (1) 当該月における日曜日の日数が 4 である場合 当該月における最初の休日から、当該休日から数えて 4 番目の休日までの間の休日
 - (2) 当該月における日曜日の日数が 5 である場合 当該月における最初の休日から、当該休日から数えて 5 番目の休日までの間の休日
- 3 第 1 項に規定する割増賃金算定基礎額及び 1 箇月平均所定勤務時間数は、第 31 条第 4 項から第 6 項までの例による。
- 4 第 1 項により時間外勤務手当を支給する場合において、第 1 項に定める算式により得られた額に 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。
(深夜勤務手当)
- 第 33 条 勤務時間等規程第 18 条の規定により深夜勤務を命ぜられ、所定勤務時間として午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間に勤務した職員には、当該勤務した時間（以下「深夜勤務時間」という。）に対して、次の算式により得た額に深夜勤務時間数を乗じて得た額を深夜勤務手当として支給する。

割増賃金算定基礎額

$$\frac{\text{割増賃金算定基礎額}}{\text{1 箇月平均所定勤務時間数}} \times 0.25$$

- 2 前項に規定する割増賃金算定基礎額及び 1 箇月平均所定勤務時間数は、第 31 条第 4 項から第 6 項までの例による。
- 3 第 1 項の規定により深夜勤務手当を支給する場合において、第 1 項に定める算式により得られた額に 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。
- 4 前 3 項に定めるもののほか、深夜勤務手当に関し必要な事項は、別に定める。
(宿日直勤務手当)
- 第 34 条 宿日直勤務手当は、勤務時間等規程第 23 条の規定により宿日直勤務を命ぜられ、当該宿日直勤務に従事した場合に支給する。
- 2 宿日直勤務手当の額は、宿日直勤務 1 回につき、5,600 円とする。
- 3 前 2 項に定めるもののほか、宿日直勤務手当に関し必要な事項は、別に定め

る。

(期末手当)

第 35 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に対して、第 2 条で定める日（以下この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、就業規則第 18 条第 2 項第 1 号に該当して解雇され、又は死亡した職員（第 43 条第 8 項の規定の適用を受ける職員その他別に定める職員を除く。）についても、同様とする。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に、6 月に支給する場合においては 100 分の 125、12 月に支給する場合においては 100 分の 150 を乗じて得た額（一般職基本給表の適用を受ける職員でその職務の級が 7 級以上であるもの並びに同表及び指定職基本給表以外の各基本給表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの（これらの職員のうち、別に定める職員を除く。）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 130 を乗じて得た額、指定職基本給表の適用を受ける職員にあつては 6 月に支給する場合においては 100 分の 65、12 月に支給する場合においては 100 分の 85 を乗じて得た額）に、基準日以前 6 箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

一 6 箇月 100 分の 100

二 5 箇月以上 6 箇月未満 100 分の 80

三 3 箇月以上 5 箇月未満 100 分の 60

四 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、解雇され、又は死亡した職員にあつては、退職し、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基本給月額並びに職務調整額、教職調整額、扶養親族手当、地域手当（算出の基礎から管理職手当を除く。）、異動等特別手当（算出の基礎から管理職手当を除く。）及び広域異動手当（算出の基礎から管理職手当を除く。）の月額の合計額とする。

4 一般職基本給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、同表及び指定職基本給表以外の各基本給表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各基本給表につき別に定めるもの並びに指定職基本給表の適用を受ける職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、基本給月額並びに職務調整額、教職調整額、地域手当、異動等特別手当及び広域異動手当の月額の合計額に職制上の段階、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つては、その額に基本給月額に 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。

5 第 2 項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、別に定める。

6 次の各号の一に該当する者には、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。

- 一 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7号の規定による懲戒解雇の処分を受けた職員
 - 二 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18条の規定により解雇された職員（同規則第18条第2項第1号に該当して解雇された職員を除く。）
 - 三 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国立大学法人信州大学（以下「本法人」という。）の職員でなくなった（以下この条において「離職」という。）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
 - 四 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錮以上の刑に処せられたもの
- 7 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。
- 一 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9項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
 - 二 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、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。
- 8 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、就業規則第45条第1項に規定する説明書を受領した日から起算すべき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。
- 9 学長は、一時差止処分について、次の各号の一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。
- 一 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
 - 二 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

三 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

- 10 前項の規定は、学長が、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。
- 11 学長は、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。
- 12 前各項に定めるもののほか、期末手当に関し必要な事項は、別に定める。
(勤勉手当)

第36条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この条においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、第2条で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、就業規則第18条第2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、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。
- 3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、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基本給月額並びに職務調整額、教職調整額、地域手当、異動等特別手当及び広域異動手当の月額の合計額とする。
- 4 前条第4項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第4項中「前項」とあるのは、「第36条第3項」と読み替えるものとする。
- 5 前条第6項から第11項までの規定は、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、前条第6項中「第1項」とあるのは「第36条第1項」と、同項第1号中「基準日から」とあるのは「基準日（第36条第1項に規定する基準日をいう。以下この条において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（同項に規定する第2条で定める日をいう。以下この条において同じ。）」と読み替えるものとする。
- 6 前各項に定めるもののほか、勤勉手当に関し必要な事項は、別に定める。

第37条 削除

(義務教育等教員特別手当)

第38条 教育学部附属幼稚園，附属長野小学校，附属松本小学校，附属長野中学校，附属松本中学校，附属特別支援学校に勤務する副園長，副校長，教頭，主幹教諭，教諭及び養護教諭（以下「教諭等」という。）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、教育職基本給表（二）の適用を受けるものにあつては、その者の属する職務の級及びその者の受ける号給に対応する別表第 11 に掲げる額とし、教育職基本給表（三）の適用を受けるものにあつては、その者の属する職務の級及びその者の受ける号給に対応する別表第 12 に掲げる額とする。

3 義務教育等教員特別手当は、職員の給与が第 48 条の規定その他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。

（教職調整額）

第 39 条 教諭等の職務と勤務態様の特殊性を考慮し、教育職基本給表（二）又は教育職基本給表（三）の適用を受ける教諭等のうちその属する職務の級がこれらの基本給表の 1 級又は 2 級である者には、その者の基本給月額（第 48 条第 4 項に規定する半額が減ぜられた場合は、半額が減ぜられた後の額）の 100 分の 4 に相当する額を教職調整額として支給する。

2 前項に規定する教職調整額は、第 31 条に規定する時間外勤務手当相当額及び第 32 条に規定する休日勤務手当相当額を含むものとする。ただし、時間外勤務手当相当額及び休日勤務手当相当額の合計額が教職調整額を上回る場合は、別に定めるところによる。

（寒冷地手当）

第 40 条 寒冷地手当は、毎年 11 月から翌年 3 月までの各月の初日（以下この条において「基準日」という。）に在職する職員（次の各号の一に該当する職員を除く。以下「支給対象職員」という。）に対し、第 2 条に定める日に支給する。

一 本邦外にある職員（世帯主である職員で、その扶養親族が基準日に本邦に居住するものを除く。）

二 就業規則第 15 条の規定により休職にされている職員（第 43 条第 1 項、第 3 項、第 4 項本文又は第 5 項の規定により給与の支給を受ける者及び業務上（国立大学法人信州大学出向規程（平成 16 年国立大学法人信州大学規程第 18 号）第 2 条第 2 項又は第 3 項に規定する出向者の出向先の業務を含む。以下同じ。）の傷病（負傷し、又は疾病にかかることをいう。以下同じ。）又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）第 7 条第 2 項に規定する通勤をいい、出向者の出向先での通勤を含む。以下同じ。）による傷病により休職にされている職員を除く。）

三 就業規則第 38 条第 1 項の規定により育児休業をしている職員

四 就業規則第 39 条第 1 項の規定により介護休業をしている職員

五 就業規則第 40 条第 1 項の規定により大学院修学休業をしている職員

六 就業規則第 40 条の 2 第 1 項の規定により自己啓発等休業をしている職員

七 就業規則第 43 条第 4 号又は第 5 号の規定により出勤停止又は停職にされている職員

2 寒冷地手当の額は、基準日現在において別表第 13 の世帯等の区分欄に掲げる区分に応じ、同表に掲げる額とする。ただし、基準日において第 48 条第 4 項の規定により基本給月額及び職務調整額の半額を減じられている支給対象職員の額は、当該額の半額を減じた額とする。

- 3 次の各号に掲げる場合のいずれかに該当する支給対象職員の寒冷地手当の額は、前2項の規定にかかわらず、当該各号に該当する月の現日数から勤務時間等規程第14条に規定する休日の日数を差し引いた日数を基礎として、前項の規定による額を日割りによって計算して得た額とする。
- 一 基準日において支給対象職員である者が、当該基準日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に、第1項各号に掲げる職員のいずれかに該当する職員となった場合
 - 二 基準日において第1項各号に掲げる職員のいずれかに該当する職員が、当該基準日の翌日から当該基準日の属する月の末日までの間に、支給対象職員となった場合
 - 三 その他学長が定める場合
- 4 前3項に定めるもののほか、寒冷地手当に関し必要な事項は、別に定める。
(有資格職務手当)

第41条 有資格職務手当は、安全衛生管理体制上必要なものとして学長が選任した次の各号に掲げる職務を担当する職員に対して、当該各号に掲げる額を支給する。

- 一 衛生管理者 月額 3,000 円
 - 二 産業医 月額 20,000 円
 - 三 電気主任技術者 月額 5,000 円
- (特別職務手当)

第41条の2 特別職務手当は、職務の複雑、困難又は責任の度が本法人の各種委員会委員長の職務に比して著しく特別な職である国立大学法人信州大学イコール・パートナーシップ委員会委員長に対して、月額 30,000 円を支給する。
(特定の職員についての適用除外)

第42条 第20条から第23条まで、第25条、第28条、第31条から第34条まで、第38条及び第39条並びに第41条の規定は、第10条第6号の規定の適用を受ける職員には適用しない。

- 2 第31条から第33条まで及び第39条の規定は、第21条の規定の適用を受ける職員には適用しない。

第4章 給与の特例等

(休職者の給与)

第43条 職員が業務上の傷病又は通勤による傷病以外の事由による傷病により就業規則第15条第1項第1号及び第2号の規定による休職にされたときは、その休職の期間が満1年(結核性疾病にあつては満2年)に達するまでは、基本給、職務調整額、扶養親族手当、地域手当、異動等特別手当、広域異動手当、住宅手当、期末手当、教職調整額及び寒冷地手当(以下この条において「基本給等」という。)のそれぞれ100分の80を支給することができる。ただし、国立大学法人信州大学職員休職規程(平成16年国立大学法人信州大学規程第19号)第14条の規定による休職の期間にあつては、その期間中、給与の全額を支給する。

- 2 職員が刑事事件に関し起訴され、就業規則第15条第1項第3号の規定によ

る休職にされたときは、その休職の期間中、基本給、職務調整額、扶養親族手当、地域手当、異動等特別手当、広域異動手当、住宅手当及び教職調整額のそれぞれ 100 分の 60 以内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 6 号の規定により休職にされたときは、その休職の期間中、基本給等の 100 分の 70 以内を支給することができる。
- 4 職員が就業規則第 15 条第 1 項第 7 号の規定による休職にされたときは、派遣先の報酬の額を勘案し、その休職の期間中、基本給等の 100 分の 100 以内を支給することができる。ただし、派遣先の報酬の額が高い等の事情により給与を支給することが不相当と認められるときは、給与を支給しない。
- 5 職員が就業規則第 15 条第 1 項第 10 号の規定により休職（当該休職に係る生死不明又は所在不明の原因となった災害が、業務上の災害若しくは通勤による災害と認められるときは、100 分の 100 以内）にされたときは、その休職の期間中、基本給等の 100 分の 70 以内を支給することができる。
- 6 休職にされた職員には、他の規則に別段の定めがない限り、前各項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。
- 7 第 1 項、第 3 項、第 4 項本文又は第 5 項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第 35 条第 1 項に規定する基準日前 1 箇月以内に退職し、就業規則第 18 条第 2 項第 1 号の規定により解雇され、又は死亡したときは、同項に定める日に、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、国立大学法人信州大学職員期末手当及び勤勉手当細則（平成 16 年国立大学法人信州大学細則第 39 号）第 3 条第 1 項第 2 号及び第 3 号に掲げる職員には期末手当を支給しない。
- 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 35 条第 6 項から第 12 項までの規定を準用する。この場合において、第 35 条第 6 項中「第 1 項」とあるのは、「第 43 条第 7 項本文」と読み替えるものとする。

（育児休業者の給与）

第 44 条 職員が就業規則第 38 条第 1 項の規定に基づき、育児休業をする場合の給与については、次の各号に定めるとおりとする。

- 一 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。
- 二 育児休業をしている職員のうち、第 35 条及び第 36 条の各第 1 項に規定するそれぞれの基準日以前 6 箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、前号の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当及び勤勉手当を支給することができる。

（介護休業者の給与）

第 45 条 職員が就業規則第 39 条第 1 項の規定に基づき、介護休業をする場合の給与については、次の各号に定めるとおりとする。

- 一 介護休業をしている期間については、給与を支給しない。
- 二 介護休業をしている職員のうち、第 35 条及び第 36 条の各第 1 項に規定するそれぞれの基準日以前 6 箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、前号の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当及び勤勉手当を支給することができる。

（大学院修学休業者の給与）

第 46 条 職員が就業規則第 40 条第 1 項の規定に基づき、大学院修学休業をしている期間については、給与を支給しない。

(自己啓発等休業者の給与)

第 46 条の 2 職員が就業規則第 40 条の 2 第 1 項の規定に基づき、自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。

(休暇中の給与)

第 47 条 職員が勤務時間等規程第 27 条に規定する有給休暇を取得した期間中については、所定勤務時間勤務した場合に支払われる通常の給与を支給する。ただし、別に定めがある場合は、この限りでない。

(就業禁止中の給与)

第 47 条の 2 職員が疾病に係る就業禁止の措置（国立大学法人信州大学安全衛生管理規程（平成 16 年国立大学法人信州大学規程第 57 号）第 36 条の規定に基づく就業の禁止の措置に限る。以下次条第 4 項において同じ。）により勤務しない期間中については、所定勤務時間勤務した場合に支払われる通常の給与を支給する。

(給与の減額)

第 48 条 職員が勤務しないときは、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、当該勤務しない時間につき、次の算式により得た額に勤務しない時間数を乗じて得た額を減額して給与を支給する。

割増賃金算定基礎額

1 箇月平均所定勤務時間数

2 前項に規定する割増賃金算定基礎額及び 1 箇月平均所定勤務時間数は、第 31 条第 4 項から第 6 項までの例による。

3 給与の減額をする場合において、第 1 項に定める算式により得られた額に 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。

4 第 1 項の規定にかかわらず、職員が傷病（業務上又は通勤による傷病を除く。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、当該療養のための病気休暇又は当該措置（以下「病気休暇等」という。）の開始の日から起算して 90 日（ただし、当該病気休暇等が結核性疾患によるものの場合にあっては、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等に係る日につき、基本給月額及び職務調整額の月額の合計額の半額を減ずる。この場合において、引き続き勤務しない期間の計算にあっては、休日等その他当該療養期間中の病気休暇等の日以外の日を含む暦日で計算するものとする。

(年俸制給与)

第 48 条の 2 第 2 条から第 42 条まで、第 43 条第 7 項及び第 8 項並びに第 44 条第 2 号及び第 45 条第 2 号の規定にかかわらず、特に必要があると認められる場合は、職員に年俸制の給与を適用することができるものとし、適用の範囲そ

の他必要な事項は、学長がその都度別に定めるものとする。

- 2 年俸制の給与を適用されている職員に第 43 条の規定を適用する場合において、同条第 1 項中「基本給，職務調整額，扶養親族手当，地域手当，異動等特別手当，広域異動手当，住宅手当，期末手当，教職調整額及び寒冷地手当（以下この条において「基本給等」という。）のそれぞれ」とあるのを「年俸額を 12 で除した額の」と，同条第 2 項中「基本給，職務調整額，扶養親族手当，地域手当，異動等特別手当，広域異動手当，住宅手当及び教職調整額のそれぞれ」とあるのを「年俸額を 12 で除した額の」と，同条第 3 項，第 4 項及び第 5 項中「基本給等」とあるのを「年俸額を 12 で除した額」と読み替えて得た額を支給することができる。
- 3 年俸制の給与を適用されている職員に前条の規定を適用する場合において、同条第 1 項に定める算式により、算式中「割増賃金算定基礎額」とあるのを「年俸額÷12」と，同条第 4 項中「基本給月額及び職務調整額の月額の合計額」とあるのを「年俸額を 12 で除した額」と読み替えて得た額を減額して給与を支給する。

（細則等への委任）

第 49 条 本章に定めるもののほか，給与の特例等に関し必要な事項については別に定める。

第 5 章 雑則

（実施に関し必要な事項）

第 50 条 この規程の実施に関し必要な事項は，別に定める。

（この規程により難い場合の措置）

第 51 条 特別の事情によりこの規程によることができない場合又はこの規程によることが著しく不適當であると学長が認める場合は，別段の取扱いをすることができる。

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は，平成 16 年 4 月 7 日から施行し，平成 16 年 4 月 1 日から適用する。

（昇給）

- 2 国立大学法人信州大学職員の給与の支給に関する細則（平成 16 年国立大学法人信州大学細則第 41 号）附則第 3 項の規定により給与を受けている職員にあっては，第 16 条第 4 項の規定にかかわらず，昇給させることができるものとする。

（特地勤務手当）

- 3 平成 16 年 3 月 31 日において，廃止前の国立学校設置法（昭和 24 年法律第 150 号）に基づき設置された信州大学に在職し，かつ，一般職の職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号）第 13 条の 2 第 1 項の規定に基づき特地勤務手当を支給されていた職員にあっては，第 29 条第 2 項中「特地施設に勤務することとなった日に受けていた基本給月額並びに職務調整額，教職調整額

及び扶養親族手当の月額合計額の2分の1に相当する額」とあるのを「特地施設に勤務することとなった日に受けていた俸給及び扶養手当の月額合計額の2分の1に相当する額」と読み替えるものとする。

附 則（平成16年12月2日平成16年度規程第15号）

- 1 この規程は、平成16年12月2日から施行し、平成16年10月28日から適用する。
- 2 第40条第1項に定める月の初日（以下「新基準日」という。）において平成16年10月29日（以下「旧基準日」という。）から引き続き本法人に在職する職員（以下「経過措置対象職員」という。）のうち、教育学部附属志賀自然教育研究施設、農学部附属アルプス圏フィールド科学教育研究センター野辺山ステーションに在勤する者には、附則別表第1に掲げる期間、同条第2項本文の規定にかかわらず、同表の各年度及び世帯等の区分に応じた額の寒冷地手当を支給する。
- 3 新基準日において経過措置対象職員である者のうち、教育学部附属志賀自然教育研究施設、農学部附属アルプス圏フィールド科学教育研究センター野辺山ステーション以外に在勤する職員で附則別表第2に寒冷地手当の支給額が定められている者には、附則別表第2に掲げる期間、第40条第2項本文の規定にかかわらず、同表の年度及び世帯等の区分に応じた額の寒冷地手当を支給する。
- 4 旧基準日から当該月の新基準日までの間において、勤務箇所及び世帯等の区分（以下「支給区分等」という。）に変更があった職員の手当額は、変更後の支給区分等に応じた附則別表第1及び附則別表第2に定める額と変更前の支給区分等に応じた同表による額のうち、最も低い支給額とする。ただし、世帯主であって、扶養親族のない職員から扶養親族のある職員になった場合又は世帯主でない職員から世帯主である職員になった場合の手当額は、第40条第2項本文に規定する別表第13に定める当該区分に応じた額とする。
- 5 交流採用者のうち、第2項から前項までの規定による寒冷地手当を支給される職員との均衡上必要があると認められる職員には、第2項から前項までの規定に準じて寒冷地手当を支給する。

附則別表第1（附則第2項関係）

区 分	世帯等の区分			
	世帯主である職員			その他の職員
	扶養親族が3人以上ある職員	扶養親族が1人又は2人ある職員	扶養親族のない職員	
平成16年度	30,040円	24,600円	12,780円	
平成17年度	26,040円	20,600円		
平成18年度	22,040円			
平成19年度	18,040円			

備考 空欄については、第40条第2項本文に規定する別表第13の世帯等の区分欄に掲げる区分に応じ、同表に掲げる額による（以下次の表において同

じ。)

附則別表第2 (附則第3項関係)

区 分	世帯等の区分			その他の職員
	世帯主である職員			
	扶養親族が3人以上ある職員	扶養親族が1人又は2人ある職員	扶養親族のない職員	
平成16年度	21,560円			

附 則 (平成17年3月3日平成16年度規程第34号)

- この規程は、平成17年3月3日から施行し、平成16年4月1日から適用する。ただし、第34条第2項の改正規定は、平成16年11月1日から適用する。
- 第38条第3項を削る改正規定及び第48条の次に1条を加える改正規定は、平成17年4月1日から施行する。

附 則 (平成17年9月8日平成17年度規程第30号)

- この規程は、平成17年9月8日から施行する。
- この規程による改正後の別表中4(8)の助産師に係る部分については、平成16年4月1日から適用する。

附 則 (平成17年9月27日平成17年度規程第37号)

この規程は、平成17年10月1日から施行する。

附 則 (平成17年12月8日平成17年度規程第48号)

この規程は、平成17年12月8日から施行し、平成17年10月1日から適用する。

附 則 (平成17年12月22日平成17年度規程第49号)

この規程は、平成18年1月1日から施行する。

附 則 (平成18年1月19日平成17年度規程第51号)

この規程は、平成18年1月19日から施行し、平成17年12月1日から適用する。

附 則 (平成18年2月16日平成17年度規程第56号)

この規程は、平成18年2月16日から施行し、平成18年1月1日から適用する。

附 則 (平成18年3月30日平成17年度規程第71号)

(施行日)

- この規程は、平成18年4月1日から施行する。
(職員の職務の級及び号給の切替え)
- 平成18年4月1日(以下「切替日」という。)の前日から引き続き基本給表の適用を受ける職員の切替日における級号給については、別に定める。
(基本給の切替えに伴う経過措置)
- 切替日の前日から引き続き同一の基本給表の適用を受ける職員で、その者の受ける基本給月額が同日において受けていた基本給月額に達しないこととなる職員(指定職基本給表を適用される職員のうち副学長の職にあるもの及び別に定める職員を除く。)には、この規程による改正後の基本給月額のほか、そ

の差額に相当する額を基本給として支給する。

4 切替日の前日から引き続き基本給表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）又は切替日以降に新たに基本給表の適用を受けることとなった職員について、前項の規定による基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、同項の規定に準じて、基本給を支給する。

5 前2項の規定による基本給を支給される職員に関する第20条第3項、第21条第2項並びに第4項、第24条第2項、第29条第1項並びに第2項、第30条第3項、第35条第3項並びに第4項、第36条第3項、第37条第3項、第39条及び第48条の規定の適用については、これらの規定中「基本給月額」とあるのは「基本給月額と附則第3項又は附則第4項の規定による基本給の額との合計額」とする。

（当分の間における経過措置）

6 当分の間、第16条第2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、同条第3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、「2号給」とあるのは「1号給」と、第24条第2項中「100分の3」とあるのは「100分の1」と、それぞれ読み替えて支給する。

（特定の職員についての適用除外に関する経過措置）

7 施行日の前日において、管理職手当及び教職調整額を併給されていた職員で、施行日以降第42条第2項の規定により教職調整額を支給されないこととなるものについては、当該職に在職する職員が引き続きその職を占めている間に限り、同項の規定は適用しない。

附 則（平成19年2月8日平成18年度規程第47号）

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成19年3月30日平成18年度規程第112号）

（施行日）

1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。

（当分の間における経過措置）

2 当分の間、第16条第2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、同条第3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、「2号給」とあるのは「1号給」と、第24条第2項中「100分の3」とあるのは「100分の1.76」と、それぞれ読み替えて支給する。

（平成23年3月31日までの間における管理職手当に関する経過措置）

3 国立大学法人信州大学職員給与規程の一部を改正する規程（平成18年3月30日平成17年度規程第17号。以下「改正前の給与規程」という。）附則第3項又は第4項の規定による基本給を支給される職員のうちその者の受ける基本給月額と当該基本給の額との合計額が、その者の属する職務の級における最高の号給の基本給月額を超える職員についてのこの規程による改正後の規程（以下「改正後の規程」という。）第21条第2項第2号又は第3号の規定の適用については、平成23年3月31日までの間は、同条第5項の規定中「職員

の属する職務の級における最高の号給の基本給月額」とあるのは、「職員の基本給月額と改正前の給与規程附則第3項又は第4項の規定による基本給の額との合計額」とする。

(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)

- 4 平成20年3月31日までの間においては、改正後の規程第24条の3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)

- 5 改正後の規程第24条の3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交流採用者となった場合についても適用する。この場合において、同条第1項中「当該交流採用者となる日から3年」とあるのは、「平成19年4月1日から当該交流採用者となる日以後3年」とする。

(特地勤務手当に準ずる手当と広域異動手当との調整に関する経過措置)

- 6 平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間においては、改正後の規程第30条第4項第1号中「100分の2」とあるのは「100分の1」と、同項第2号中「100分の1を超え100分の2以下の支給割合 100分の1」とあるのは「削除」とする。

附 則 (平成19年5月21日平成19年度規程第6号)

この規程は、平成19年5月21日から施行する。

附 則 (平成19年12月20日平成19年度規程第43号)

(施行期日)

- 1 この規程は、平成19年12月20日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

(平成19年4月1日から施行日の前日までの間における異動者の号給)

- 2 平成19年4月1日からこの規程の施行の日(次項において「施行日」という。)の前日までの間において、この規程による改正前の給与規程(以下「改正前の給与規程」という。)の規定により、新たに基本給表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給に異動のあった職員のうち、別に定める職員の、この規程による改正後の規程(以下「改正後の給与規程」という。)の規定による当該適用又は異動の日における号給は、別に定めるところによる。

(施行日から平成20年3月31日までの間における異動者の号給の調整)

- 3 施行日から平成20年3月31日までの間において、改正後の給与規程の規定により、新たに基本給表の適用を受けることとなった職員及びその属する職務の級又はその受ける号給に異動のあった職員の当該適用又は異動の日における号給については、当該適用又は異動について、まず改正前の給与規程の規定が適用され、次いで 当該適用又は異動の日から改正後の給与規程の規定が適用されるものとした場合との権衡上必要と認められる 限度において、別に定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

附 則 (平成19年12月26日平成19年度規程第45号)

この規程は、平成19年12月26日から施行する。

附 則 (平成20年3月19日平成19年度規程第58号)

(施行期日)

- 1 この規程は、平成 20 年 3 月 19 日から施行し、平成 20 年 4 月 1 日から適用する。ただし、別表第 8 の改正規定については平成 19 年 4 月 1 日から適用する。
- 2 この規程の施行の日に、学部の長（博士課程を置く学部の長に限る。）である者の基本給表の適用は、当該任期（当該任期終了後の再任の任期を含まない。）中は、この規程による改正後の別表第 6 の規定にかかわらず、なお従前の例による。
- 3 当分の間、第 16 条第 2 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、同条第 3 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、「2 号給」とあるのは「1 号給」と、第 24 条第 2 項中「100 分の 3」とあるのは「100 分の 2.6」と、それぞれ読み替えて支給する。

附 則（平成 20 年 7 月 17 日平成 20 年度規程第 16 号）

この規程は、平成 20 年 7 月 17 日から施行する。

附 則（平成 21 年 3 月 19 日平成 20 年度規程第 56 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 6 月 23 日平成 21 年度規程第 9 号）

- 1 この規程は、平成 21 年 6 月 23 日から施行し、平成 21 年 6 月 1 日から適用する。
- 2 平成 21 年 6 月に支給する期末手当に関する第 35 条第 2 項の規定の適用については、同項中「100 分の 140、」とあるのは「100 分の 125、」と、「100 分の 120」とあるのは「100 分の 110」と、「100 分の 75」とあるのは「100 分の 70」とする。

附 則（平成 21 年 12 月 1 日平成 21 年度規程第 38 号）

- 1 この規程は、平成 21 年 12 月 1 日から施行する。
- 2 国立大学法人信州大学職員給与規程の一部を改正する規程（平成 18 年 3 月 30 日平成 17 年度規程第 71 号）（以下「一部改正規程」という。）附則第 3 項中「同日において受けていた基本給月額」とあるのは、この規程の施行の日（以下「施行日」という。）において「同日において受けていた基本給月額に、指定職基本給表以外の基本給表の適用を受ける職員にあっては 100 分の 99.76、指定職基本給表の適用を受ける職員にあっては 100 分の 99.68 を乗じて得た額とし、その額に 1 円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額」と読み替える。
- 3 施行日の前日において、一部改正規程附則第 3 項の適用を受けていない職員のうち、施行日以降において新たに同項の適用を受けることとなる職員については、同項の規定による基本給は支給しない。
- 4 施行日の前日から引き続き基本給表の適用を受ける職員（前項に規定する職員を除く。）又は施行日以降に新たに基本給表の適用を受けることとなった職員のうち、施行日以降において新たに一部改正規程附則第 4 項の適用を受けることとなる職員については、同項の規定による基本給は支給しない。ただし、施行日以降に新たに基本給表の適用を受けることとなった職員のうち、施行日

の前日から引き続き同項の規定による基本給を支給される職員との権衡上、同項の規定による基本給の支給が必要と認められる職員については、この限りでない。

附 則（平成 22 年 1 月 14 日平成 21 年度規程第 45 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 3 月 26 日平成 21 年度規程第 82 号）

- 1 この規程は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この規程施行の日の前日から引き続き次の表の勤務箇所に在勤する者については、特地勤務手当基礎額に同表の支給割合を乗じて得た額（その額が現に受ける基本給月額並びに職務調整額，教職調整額及び扶養親族手当の月額の合計額に 100 分の 25 を乗じて得た額を超えるときは，当該額）に平成 22 年 4 月 1 日から平成 23 年 3 月 31 日までの間にあっては 100 分の 100 を，平成 23 年 4 月 1 日から平成 24 年 3 月 31 日までの間にあっては 100 分の 70 を，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 100 分の 40 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）を特地勤務手当として平成 25 年 3 月 31 日まで支給する。

勤務箇所	勤務箇所所在地	支給割合
農学部附属アルプス圏フィールド科学教育研究センター 手良沢山ステーション	長野県伊那市大字手良野口字沢山	100分の8