

# 国立大学法人熊本大学職員給与支給細則

## 目次

- 第1章 総則(第1条)
  - 第2章 扶養手当(第2条―第6条)
  - 第3章 広域異動手当(第6条の2―第6条の8)
  - 第4章 住居手当(第7条―第16条)
  - 第5章 通勤手当(第17条―第38条)
  - 第6章 単身赴任手当(第39条―第46条)
  - 第7章 初任給調整手当(第47条―第50条)
  - 第8章 期末手当、勤勉手当及び期末特別手当(第51条―第69条)
  - 第9章 給与の支給(第70条―第72条)
  - 第10章 給与の半減(第73条―第77条)
  - 第11章 貸金台帳(第78条―第89条)
  - 第12章 雑則(第90―91条)
- 附則

## 第1章 総則

(趣旨)

第1条 この細則は、国立大学法人熊本大学職員給与規則(平成16年4月1日制定。以下「職員給与規則」という。)第52条、国立大学法人熊本大学年俸制適用職員給与規則(平成27年9月24日制定。以下「年俸制給与規則」という。)第53条、国立大学法人熊本大学2号年俸制適用職員給与規則(令和元年12月26日制定。以下「2号年俸制給与規則」という。)第56条及び国立大学法人熊本大学有期雇用職員給与規則(平成18年3月23日制定。以下「有期雇用職員給与規則」という。)第23条の規定に基づき、国立大学法人熊本大学(以下「本学」という。)に勤務する職員(以下「職員」という。)の給与の支給に関し必要な事項を定める。

## 第2章 扶養手当

(扶養親族の範囲)

第2条 職員給与規則第13条第1項に規定する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者には、次に掲げる者は含まない。

(1) 職員の配偶者、兄弟姉妹等が受ける扶養手当又は本学以外の事業所においてこれに相当する手当の支給の基礎となっている者

(2) 年額130万円以上の恒常的な所得があると見込まれる者

(届出)

第3条 職員給与規則第13条第4項の規定による届出は、扶養親族届(別表第1様式)により行うものとする。

(認定)

第4条 国立大学法人熊本大学の長(以下「学長」という。)は、前条の届出があったときは、その届出に係る事実及び扶養手当の月額を認定する。

2 学長は、前項の規定により認定した職員の扶養親族に係る事項その他の扶養手当の支給に関する事項を扶養手当認定簿(別表第2様式)に記載する。

3 学長は、第1項の認定を行う場合において必要と認めるときは、職員に対し扶養の事実等を証明する書類の提出を求めることができる。

(支給の始期及び終期)

第5条 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においてはその者が職員となった日、職員に新たに職員給与規則第13条第4項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、扶養手当を支給されている職員が退職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が退職し、又は死亡した日、扶養手当を支給されている職員が同項の職員たる要件を欠くに至った場合においてはその事実の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、第3条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。

2 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号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定について準用する。

(1) 扶養手当を受けている職員に更に職員給与規則第13条第4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で職員給与規則第13条第4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) 職員給与規則第13条第1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。)で職員給与規則第13条第4項第1号の規定による届出に係るものがある一般職基本給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの、教育職基本給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が5級であるもの及び医療職基本給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの(以下「一般(一)8級職員等」という。)が一般(一)8級職員等以外の職員となった場合

(4) 扶養親族たる配偶者、父母等で職員給与規則第13条第4項の規定による届出に係るものがある一般(一)8級職員等以外のものが一般(一)8級職員等となった場合

(5) 職員の職員給与規則第13条第1項第2号に該当する扶養親族で同項の規定による届出に係るもののうち満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間(以下「特定期間」という。)にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合

3 災害その他職員の責めに帰することができない事由により、職員が職員給与規則第13条第4項の規定による届出を行うことができないと認められる期間は、第1項ただし書(第2項において準用する場合を含む。次項において同じ。)の「15日」の期間に含まれないものとする。

4 第1項ただし書の「届出を受理した日」とは、届出を受け付けた日をさすものとする。ただし、職員が遠隔又は交通不便の地にあるため届出書類の送達に時日を要する場合にあっては、職員が届出書類を実際に発送した日を「届出を受理した日」とみなして取り扱うことができる。

(事後の確認)

第6条 学長は、現に扶養手当の支給を受けている職員の扶養親族が職員給与規則第13条第4項の扶養親族たる要件を具備しているかどうか及び扶養手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。この場合においては、第4条第3項の規定を準用する。

### 第3章 広域異動手当

(勤務箇所間の距離等の算定)

第6条の2 職員給与規則第15条の2第1項に規定する勤務箇所間の距離及び住居と勤務箇所との間の距離は、同項に規定する異動等(以下「異動等」という。)の日の前日に職員が在勤していた勤務箇所の所在地及び当該異動等の直前の当該職員の住居から当該異

動等の直後に当該職員が在勤する勤務箇所の所在地までの最も経済的かつ合理的と認められる通常の経路及び方法により算定するものとする。

(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)

第 6 条の 3 職員給与規則第 15 条の 2 第 1 項の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は、異動等の直前の住居と当該異動等の直後に在勤する勤務箇所との間を通勤するものとした場合における通勤方法、通勤時間、交通機関の状況等から当該相当すると認められる場合とする。

(職員給与規則第 15 条の 2 第 3 項の規定による広域異動手当)

第 6 条の 4 職員給与規則第 15 条の 2 第 3 項の異動等に準ずるものは、次に掲げるものとする。

- (1) 国立大学法人熊本大学職員就業規則(平成 16 年 4 月 1 日制定。以下「職員就業規則」という。)第 19 条第 2 号の規定により定年退職(他の国立大学法人での定年退職を含む。)した日の翌日から職員就業規則第 2 条第 6 号に定める一般再雇用職員として採用(以下「再雇用」という。)されること。
  - (2) 職員就業規則第 14 条第 1 項第 3 号及び第 5 号の規定による休職から復職すること。
- 2 職員給与規則第 15 条の 2 第 3 項で定める人事交流職員(国立大学法人熊本大学職員雇用規則(平成 16 年 4 月 1 日制定)第 2 条第 6 号に規定する人事交流により本学に採用された職員のうち、採用直前の機関の在職期間を職員としての引き続いた在職期間とみなすものをいう。以下同じ。)となったことに伴い勤務箇所に変更があった者には、職員給与規則第 15 条の 2 第 1 項に規定する広域異動手当の支給要件を具備することとなるときは、同条の規定により支給されることとなる期間及び月額の広域異動手当を支給する。
- 3 第 1 項の異動等に準ずるものがあつた職員のうち、これに伴い勤務箇所に変更があつたものには、次の各号に掲げる場合に該当するときは、当該各号に定める広域異動手当を支給する。
- (1) 第 1 項第 1 号に掲げる当該異動等に準ずるものがあつた日以前 3 年の期間(学長が定める期間を除く。)を人事交流職員として引き続き勤務した場合に職員給与規則第 15 条の 2 第 1 項に規定する広域異動手当の支給要件を具備することとなる場合 同条の規定により支給されることとなる期間及び月額の広域異動手当
  - (2) 第 1 項第 2 号に掲げる当該異動等に準ずるものがあつた日の前日における勤務箇所と当該異動等に準ずるものの直後に在勤する勤務箇所との間の距離を職員給与規則第 15 条の 2 第 1 項に規定する勤務箇所間の距離と、当該異動等に準ずるものの直前の住居と当該異動等に準ずるものの直後に在勤する勤務箇所との間の距離を同項に規定する住居と勤務箇所との間の距離とした場合に同項に規定する広域異動手当の支給要件を具備することとなるときは、当該異動等に準ずるものがあつた日から 3 年を経過する日までの間、同条の規定により支給されることとなる月額の広域異動手当
- 4 前 2 項の規定により広域異動手当を支給されることとなる職員のうち、第 2 項の規定の適用を受ける職員については人事交流職員となつた日から、前項の規定の適用を受ける職員については異動等に準ずるものがあつた日から、引き続き広域異動手当が支給されることとなる間の異動等により職員給与規則第 15 条の 2 第 1 項の規定により更に広域異動手当が支給されることとなるものに対する広域異動手当については、同条第 2 項の規定を準用する。

(再異動等の後に引き続き広域異動手当が支給されることとなる間の異動等に係る広域異動手当)

第 6 条の 5 職員給与規則第 15 条の 2 第 2 項、前条第 4 項又はこの条に規定する職員のうち

ち、引き続き広域異動手当が支給されることとなる間の異動等によって職員給与規則第15条の2第1項の規定により更に広域異動手当が支給されることとなるものについては、当該異動等に係る広域異動手当の支給割合が現に支給されることとされている広域異動手当(以下この条において「現給広域異動手当」という。)の支給割合を上回るとき又は現給広域異動手当の支給割合と同一の割合となるときにあっては当該異動等の日以後は現給広域異動手当を支給せず、当該異動等に係る広域異動手当の支給割合が現給広域異動手当の支給割合を下回るときにあっては現給広域異動手当が支給されることとなる期間は当該広域異動手当は支給せず、当該広域異動手当の支給割合が当該期間は支給しない広域異動手当の支給割合を上回るとき又は当該広域異動手当の支給割合と同一の割合となるときにあっては同日以後は当該期間の終了後も当該広域異動手当を支給しない。

2 前項の規定の適用を受ける職員が、職員給与規則第15条の規定により特別都市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については、職員給与規則第15条の2第4項の規定を準用する。

(端数計算)

第6条の6 職員給与規則第15条の2の規定による広域異動手当の月額に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もって当該広域異動手当の月額とする。職員給与規則第39条第4項及び第5項、第40条第3項、第41条第3項並びに第48条に規定する広域異動手当の月額に1円未満の端数があるときも、同様とする。

(確認)

第6条の7 学長は、広域異動手当を支給する場合において必要と認めるときは、異動等の直前の職員の住居、第6条の2に規定する距離その他の職員給与規則第15条の2に規定する広域異動手当の支給要件を具備するかどうかを確認するものとする。

2 学長は、前項の確認を行う場合において必要と認めるときは、職員に対し異動等の直前の当該職員の住居等を明らかにする書類の提出を求めるものとする。

(広域異動手当支給調書)

第6条の8 職員給与規則第15条の2の規定の適用を受ける職員については、職員ごとに広域異動手当支給調書を作成し、当該職員の異動等ごとに次の事項を記入の上、保管するものとする。

(1) 異動等の年月日

(2) 支給されることとなる広域異動手当の支給割合

(3) 異動等の日の前日に在勤していた勤務箇所及びその所在地

(4) 異動等の直後に在勤する勤務箇所及びその所在地

(5) 異動等の直前の住居の所在地

(6) 第6条の2に規定する経路及び方法

(7) 前各号に掲げるもののほか、広域異動手当を支給するため必要と認められる事項

第4章 住居手当

(適用除外職員)

第7条 職員給与規則第16条第1項第1号の別に定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 地方公共団体又は国に準ずる法人から貸与された職員宿舎に居住している職員

(2) 職員の扶養親族たる者(職員給与規則第13条第1項に規定する扶養親族で同条第4項の規定による届出がされている者に限る。以下この号において同じ。)が所有する住宅及び職員の配偶者(婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。)、父母又は配偶者の父母で、職員の扶養親族たる者以外のものが所有し、又は借り受け、居住している住宅及び次条第2号に掲げる住宅並びにこれらに準ずる住宅の全部又は一部住宅を借り受けて当該住宅に居住している職員

第8条 (削除)

第9条 (削除)

(配偶者が居住するための住宅から除く住宅)

第10条 職員給与規則第16条第1項第2号の別に定める住宅は、第7条第1号に規定する職員宿舍及び同条第2号に規定する住宅とする。

(権衡職員の範囲)

第11条 職員給与規則第16条第1項第2号で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は、単身赴任手当を支給される配偶者のいない職員で、同手当の支給要件に係る子(満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子)が現に居住している住宅(職員が単身赴任の直前に居住していた住宅)を借り受け、月額16,000円を超える家賃を支払っているものとする。

(届出)

第12条 新たに職員給与規則第16条第1項の職員たる要件を具備した職員は、当該要件を具備していることを証明する書類を添付して、住居届(別表第3様式)により、その居住の実情を速やかに学長に届け出るものとする。住居手当を受けている職員の居住する住宅、家賃の額等に変更があった場合についても、同様とする。

2 前項の場合において、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。

(確認及び決定)

第13条 学長は、職員から前条第1項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が職員給与規則第16条第1項の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき住居手当の月額を決定し、又は改定するものとする。

2 学長は、前項の規定により住居手当の月額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を住居手当認定簿(別表第4様式)に記載するものとする。

(家賃の算定の基準)

第14条 第13条第1項の規定による届出に係る職員が家賃と食費等を併せ支払っている場合において、家賃の額が明確でないときは、次に掲げる基準に従い、家賃の額に相当する額を算定するものとする。

(1) 家賃の額に食費等が含まれている場合 その家賃額の100分の40に相当する額

(2) 家賃の額に電気、ガス又は水道の料金が含まれている場合 その家賃額の100分の90に相当する額

(支給の始期及び終期)

第15条 住居手当の支給は、職員が新たに職員給与規則第16条第1項の職員たる要件を具備するに至っ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)から開始し、職員が同項に規定する要件を欠くに至った日の属する月(そ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、住居手当の支給の開始については、第12条第1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日を経過した後にはされたときは、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。

2 住居手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実の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、住居手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

3 第1項ただし書(第2項において準用する場合を含む。)の「15日」の期間及び「届出を受理した日」の取扱いについては、第5条第3項及び第4項の規定の例によるものとする。

(事後の確認)

第16条 学長は、現に住居手当の支給を受けている職員が職員給与規則第16条第1項の職員たる要件を具備しているかどうか及び住居手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。

#### 第5章 通勤手当

第17条 職員給与規則第17条及びこの細則に規定する「通勤」とは、職員が勤務のため、その者の住居(非常勤講師にあっては、本務の勤務地を含む。)と勤務箇所との間を往復することをいう。

2 職員給与規則第17条に規定する徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離並びに同条及びこの細則に規定する自動車等の使用距離は、一般に利用しうる最短の経路の長さによるものとする。

(届出)

第18条 職員は、新たに職員給与規則第17条第1項の職員たる要件を具備するに至った場合又は住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額に変更があった場合には、通勤届(別表第5様式)により、その通勤の実情をすみやかに学長に届け出るものとする。

(確認及び決定)

第19条 学長は、職員から前条の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を通勤用定期乗車券(これに準ずるものを含む。)(以下「定期券」という。)の提示を求める等の方法により確認し、その者が職員給与規則第17条第1項の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき通勤手当の額を決定し、又は改定するものとする。

2 学長は、前項の規定により通勤手当の額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を通勤手当認定簿(別表第6様式)に記載するものとする。

(支給範囲の特例)

第20条 職員給与規則第17条第1項各号に規定する通勤することが著しく困難である職員は、障害のため歩行することが著しく困難な職員で、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ものとする。

(普通交通機関等に係る通勤手当の額の算出の基準)

第21条 普通交通機関等(新幹線鉄道等以外の交通機関等をいう。以下同じ。)に係る通勤手当の額は、運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法により算出するものとする。

第22条 前条の通勤の経路又は方法は、往路と帰路とを異にし、又は往路と帰路とにおけるそれぞれの通勤の方法を異にするものであってはならない。ただし、職員就業規則第38条及び第45条に規定する正規の勤務時間が深夜に及ぶためこれにより難しい場合等正当な事由がある場合は、この限りでない。

第23条 職員給与規則第17条第2項第1号に規定する別に定める期間は、次の各号に掲げる普通交通機関等、新幹線鉄道等の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

(1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等又は新幹線鉄道等 当該普通交通機関等又は新幹線鉄道等において発行されている定期券の通用期間のうちそれぞれ6か月を超えない範囲内で最も長いものに相当する期間。ただし、新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給されている場合であって、普通交通機関等に係る定期券及び新幹線鉄道等に係る定期券が一体として発行されているときにおける当該普通交通機関等にあつては、当該新幹線鉄道等に係る通勤手当に係る算定単位期間に相当する期間

(2) 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等又は新幹線鉄道等 1か月

2 前項第1号に掲げる普通交通機関等又は新幹線鉄道等について、同号に定める期間に係る最後の月の前月以前に、職員就業規則第21条の規定による退職その他の離職をす

ること、長期間の研修等のために旅行をすること、勤務態様の変更により通勤のため負担する運賃等の額に変更があることが同号に定める期間に係る最初の月の初日において明らかである場合には、当該事由が生ずることとなる日の属する月(その日が月の初日である場合にあっては、その日の属する月の前月)までの期間について、前項の規定にかかわらず、同項の規定に準じて算定単位期間を定めることができる。

第24条 職員給与規則第17条第2項第1号に規定する運賃等相当額(次項において「運賃等相当額」という。)は、次項に該当する場合を除くほか、次の各号に掲げる普通交通機関等の区分に応じ、当該各号に定める額(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)とする。

(1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等  
通用期間が算定単位期間である定期券の価額

(2) 回数乗車券等を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる普通交通機関等当該回数乗車券等の通勤21回分(交替制勤務に従事する職員等にあっては、平均1か月当たりの通勤所要回数分)の運賃等の額

2 第22条ただし書に該当する場合の運賃等相当額は、往路及び帰路において利用するそれぞれの普通交通機関等について、前項各号に定める額との均衡を考慮し、それらの算出方法に準じて算出した額の総額(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)とする。

(通勤手当の減額)

第25条 職員給与規則第17条第2項第2号ただし書きに規定する職員は、平均1か月当たりの通勤所要回数が10回に満たない職員とし、同号の別に定める割合は、100分の50とする。

(交通の用具)

第26条 職員給与規則第17条第1項第2号に規定する交通の用具は、自動車、原動機付自転車、その他の原動機付の交通用具及び自転車とする。ただし、本学の所有する交通用具を除く。

(通勤の実情に変更を生ずる職員)

第27条 職員給与規則第17条第3項の別に定める職員は、通常の通勤の経路及び方法による場合には勤務箇所を異にする異動又は在勤する勤務箇所の移転前の通勤時間より長時間の通勤時間を要することとなること等の通勤の実情の変更を生ずる職員で、新幹線鉄道等を利用しないで通勤するものとした場合における通勤距離が60キロメートル以上若しくは通勤時間が90分以上であるもの又は交通事情等に照らして通勤が困難であるものとする。

(異動等の直前の住居に相当する住居)

第28条 職員給与規則第17条第3項の別に定める住居は、勤務箇所を異にする異動又は在勤する勤務箇所の移転の日以後に転居する場合において、新幹線鉄道等を通勤のため利用する経路に変更が生じないときの当該転居後の住居とする。

(新幹線鉄道等の利用の基準)

第29条 職員給与規則第17条第3項及び第4項の別に定める基準は、新幹線鉄道等の利用により通勤時間が30分以上短縮されること又はその利用により得られる通勤事情の改善がこれに相当するものであることとする。

(新幹線鉄道等に係る通勤手当の額の算出の基準)

第30条 新幹線鉄道等にかかる通勤手当の額は、運賃等、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる新幹線鉄道等を利用する場合における通勤の経路及び方法により算出するものとする。

2 第22条の規定は、新幹線鉄道等に係る通勤手当の額の算出について準用する。

3 第24条の規定は、職員給与規則第17条第3項第1号に規定する特別料金等の額の

2分の1に相当する額の算出について準用する。この場合において、第24条第1項「普通交通機関の」とあるのは「新幹線鉄道等の」と、同項第1号中「普通交通機関等」とあるのは「新幹線鉄道等」と、「価額」とあるのは「価格の2分の1に相当する額」と、同項第2号中「普通交通機関等」とあるのは「新幹線鉄道等」と、「運賃等の」とあるのは「特別料金等の額の2分の1に相当する」と、同条第2項中「普通交通機関等」とあるのは「新幹線鉄道等」と読み替えるものとする。

(人事交流の直前の住居に相当する住居)

第31条 職員給与規則第17条第4項の別に定める住居は、本学の職員となった日以後に転居する場合において、新幹線鉄道等を通勤のため利用する経路に変更が生じないときの当該転居後の住居とする。

(権衡職員等の範囲)

第32条 職員給与規則第17条第4項の同条第3項の規定による通勤手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして別に定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 次に掲げる者のうち、本学採用の直前の勤務地と所在する地域を異にする勤務箇所に在勤することとなったことに伴い、通常の通勤の経路及び方法による場合には当該適用前の通勤時間より長時間の通勤時間を要することとなること等の通勤の実情の変更を生ずる者で、新幹線鉄道等を利用しないで通勤するものとした場合における通勤距離が60キロメートル以上若しくは通勤時間が90分以上であるもの又は交通事情等に照らして通勤が困難であるもの

イ 職員給与規則第17条第4項で定める人事交流職員

ロ 再雇用される職員

(2) 配偶者(配偶者のない職員にあつては、満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子)の住居に転居したことに伴い単身赴任手当が支給されないこととなった職員で、当該住居からの通勤のため、新幹線鉄道等でその利用が第29条に規定す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

(3) 再雇用される職員のうち、再雇用の直前の職員としての引き続き在職期間中の勤務箇所を職員給与規則第17条第3項の勤務箇所とみなした場合に、再雇用(直近のものに限る。)前から引き続き同項に規定する職員たる要件に該当することとなる職員(支給日等)

第33条 通勤手当は、算定単位期間(第3項に掲げる通勤手当に係るものを除く。)又は当該各号に定める期間(以下この条及び第37条において「算定単位期間等」という。)に係る最初の月の職員給与規則第7条第1項に規定する給与の支給日(以下「支給日」という。)に支給する。ただし、支給日までに第18条の規定による届出に係る事実が確認できない等のため、支給日に支給することができないときは、支給日後に支給することができる。

2 算定単位期間等に係る通勤手当の支給日前において離職し、又は死亡した職員には、当該通勤手当をその際支給する。

3 職員給与規則第17条第5項の通勤手当の別で定める通勤手当は、次の各号に掲げる通勤手当とし、同項の別で定める期間は当該通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。

(1) 職員が2以上の普通交通機関等を利用するものとして職員給与規則第17条第2項第1号に定める額の通勤手当を支給される場合(次号に該当する場合を除く。)において、1か月当たりの運賃等相当額が55,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該通勤手当に係る算定単位期間のうち最も長い算定単位期間

(2) 職員が職員給与規則第17条第2項第1号及び第2号に定める額の通勤手当を支給



される場合において、1か月当たりの運賃等相当額及び同号に定める額の合計額が55,000円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該通勤手当に係る算定単位期間のうち最も長い算定単位期間

- (3) 職員が2以上の新幹線鉄道等を利用するものとして新幹線鉄道等に係る通勤手当を支給される場合において、職員給与規則第17条第3項第1号に規定する1か月当たりの特別料金等2分の1相当額(第35条第3項第1号において「1か月当たりの特別料金等2分の1相当額」という。)の合計額が2万円を超えるときにおける当該通勤手当 その者の当該通勤手当に係る算定単位期間のうち最も長い算定単位期間  
(支給の始期及び終期)

第34条 通勤手当の支給は、職員に新たに職員給与規則第17条第1項の職員たる要件が具備されるに至った場合においてはその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)から開始し、通勤手当を支給され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、通勤手当を支給されている職員が同項の職員たる要件を欠くに至った場合においてはその事実の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、通勤手当の支給の開始については、第18条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。

2 通勤手当は、これを受けている職員にその額を変更すべき事実が生じるに至った場合においては、その事実の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)から支給額を改定する。前項ただし書の規定は、通勤手当の額を増額して改定する場合における支給額の改定について準用する。

3 第1項ただし書(第2項において準用する場合を含む。)の「15日」の期間及び「届出を受理した日」の取扱いについては、第5条第3項及び第4項の規定の例によるものとする。

(返納の事由及び額等)

第35条 職員給与規則第17条第6項の別に定める事由は、通勤手当(1か月の算定単位期間に係るものを除く。)を支給される職員について生じた次の各号のいずれかに掲げる事由とする。

(1) 離職し、若しくは死亡した場合又は職員給与規則第17条第1項の職員たる要件を欠くに至った場合

(2) 通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額に変更があったことにより、通勤手当の額が改定される場合

(3) 月の中途において職員就業規則第14条第1項の規定による休職(以下「休職」という。)にされ、職員就業規則第50条第1項の規定による育児休業(以下「育児休業」という。)をし、職員就業規則第51条第1項の規定による介護休業(以下「介護休業」という。)をし、職員就業規則第52条第1項の規定による大学院修学休業(以下「大学院修学休業」という。)をし、又は職員就業規則第56条第1項第3号の規定による停職(以下「停職」という。)にされた場合であって、これらの期間が2以上の月にわたることとなるとき。

(4) 出張、休暇、欠勤その他の事由により、月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなる場合

2 普通交通機関等に係る通勤手当に係る職員給与規則第17条第6項の別に定める額は、次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) 1か月当たりの運賃等相当額等(第25条に掲げる職員にあっては、1か月当たりの運賃等相当額及び職員給与規則第17条第2項第2号に定める額の合計額。以下この

項において同じ。)が55,000円以下であった場合 前項第2号に掲げる事由が生じた場合にあつては当該事由に係る普通交通機関等(同号の改定後に1か月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えることとなるときは、その者の利用するすべての普通交通機関等)、同項第1号、第3号又は第4号に掲げる事由が生じた場合にあつてはその者の利用するすべての普通交通機関等につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等の払戻しを、前項各号に掲げる事由が発生した月(以下この条において「事由発生月」という。)の末日にしたものとして得られる額(次号において「払戻金相当額」という。)

(2) 1か月当たりの運賃等相当額等が55,000円を超えていた場合 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ ロに掲げる場合以外の場合 55,000円に事由発生月の翌月から算定単位期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又は前項各号に掲げる事由に係る普通交通機関等についての払戻金相当額のいずれか低い額(事由発生月が算定単位期間に係る最後の月である場合にあつては、零)

ロ 第33条第3項第1号又は第2号に掲げる通勤手当を支給されている場合 55,000円に事由発生月の翌月から同項第1号若しくは第2号に定める期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又はその者の利用するすべての普通交通機関等についての払戻金相当額及び算定による返戻金の額の合計額のいずれか低い額(事由発生月が当該期間に係る最後の月である場合にあつては、零)

3 新幹線鉄道等に係る通勤手当に係る職員給与規則第17条第6項の別に定める額は、次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) 1か月当たりの特別料金等2分の1相当額(2以上の新幹線鉄道等を利用するものとして通勤手当を支給される場合にあつては、その合計額。以下この項において「1か月当たりの特別料金2分の1相当額等」という。)が20,000円以下であった場合 第1項第2号に掲げる事由が生じた場合にあつては当該事由に係る新幹線鉄道等(同号の改定後に1か月当たりの特別料金2分の1相当額等が20,000円を超えることとなるときは、その者の利用するすべての新幹線鉄道等)、同項第1号、第3号又は第4号に掲げる事由が生じた場合にあつてはその者の利用するすべての新幹線鉄道等につき、使用されるべき通用期間の定期券の特別料金等の払戻しを、事由発生月の末日にしたものとして得られる額の2分の1に相当する額(次号において「払戻金2分の1相当額」という。)

(2) 1か月当たりの特別料金等2分の1相当額等が20,000円を超えていた場合 次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ ロに掲げる場合以外の場合 20,000円に事由発生月の翌月から算定単位期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又は第1項各号に掲げる事由に係る新幹線鉄道等についての払戻金2分の1相当額のいずれか低い額(事由発生月が算定単位期間に係る最後の月である場合にあつては、零)

ロ 第33条第3項第3号に掲げる通勤手当を支給されている場合 20,000円に事由発生月の翌月から同号に定める期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又はその者の利用するすべての新幹線鉄道等についての払戻金2分の1相当額及び算定による返戻金の額の合計額のいずれか低い額(事由発生月が当該期間に係る最後の月である場合にあつては、零)

4 職員給与規則第17条第6項の規定により職員に前2項に定める額を返納させる場合においては、給与から当該額を差し引くことができる。

第36条 算定単位期間は、第34条第1項の規定により通勤手当の支給が開始される月又は同条第2項の規定により通勤手当の額が改定される月から開始する。

2 月の中途において休職にされ、育児休業をし、介護休業をし、大学院修学休業をし、

又は停職にされた場合であって、これらの期間が2以上の月にわたることとなったとき(次項に規定する場合に該当しているときを除く。)は、算定単位期間は、その後復職し、又は職務に復帰した日の属する月の翌月(その日が月の初日である場合にあっては、その日の属する月)から開始する。

- 3 出張、休暇、欠勤その他の事由により、月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなった場合(前項に規定するときから復職等をしないで引き続き当該期間の全日数にわたって通勤しないこととなった場合を除く。)には、算定単位期間は、その後再び通勤することとなった日の属する月から開始する。  
(支給できない場合)

第37条 職員給与規則第17条第1項の職員が、出張、休暇、欠勤その他の事由により、算定単位期間等に係る最初の月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなるときは、当該算定単位期間等に係る通勤手当は、支給することができない。  
(事後の確認)

第38条 学長は、現に通勤手当の支給を受けている職員について、その者が職員給与規則第17条第1項の職員たる要件を具備するかどうか及び通勤手当の額が適正であるかどうかを当該職員に定期券等の提示を求め、又は通勤の実情を実地に調査する等の方法により、随時、確認するものとする

#### 第6章 単身赴任手当

(やむを得ない事情)

第39条 職員給与規則第18条第1項及び第3項の別に定めるやむを得ない事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 配偶者が疾病等により介護を必要とする状態にある職員若しくは配偶者の父母又は同居の親族を介護すること。
- (2) 配偶者が学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する学校その他の教育施設に在学している同居の子を養育すること。
- (3) 配偶者が引き続き就業すること。
- (4) 配偶者が職員又は配偶者の所有に係る住宅(第8条に掲げる住宅を含む。)を管理するため、引き続き当該住宅に居住すること。
- (5) 配偶者が職員と同居できないと認められる前各号に類する事情  
(通勤困難の基準)

第40条 職員給与規則第18条第1項本文及びただし書並びに第3項の別に定める基準は、次の各号のいずれかに該当することとする。

- (1) 最も経済的かつ合理的な通常の経路及び方法により通勤するものとした場合の経路(以下「通常の経路」という。)により算定した通勤距離が60キロメートル以上であること。
- (2) 通常の経路により算定した通勤距離が60キロメートル未満である場合で、通勤方法、通勤時間、交通機関の状況等から前号に相当する程度に通勤が困難であると認められること。

(加算額等)

第41条 職員給与規則第18条第2項に規定する交通距離の算定は、通常の経路による職員の住居から配偶者の住居までの経路の長さによりおこなう。ただし、通常の経路に沖縄からの航空機による経路が含まれる場合は、交通距離に200キロメートル加算するものとする。

(権衡職員の範囲等)

第42条 職員給与規則第18条第4項の同条第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は、次に掲げる職員とする。

- (1) 勤務箇所を異にする異動又は勤務箇所の移転(以下「異動等」という。)に伴い、住居を移転し、第39条に規定す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あって、当該異動等の直前の住居から当該異動等の直後に在勤する勤務箇所に通勤することが第40条に規定する基準に照らして困難であると認められる職員以外の職員で当該異動等の直後に在勤する勤務箇所における職務の遂行上住居を移転せざるを得ないと学長が認めるもののうち、単身で生活することを常況とする職員
- (2) 異動等に伴い、住居を移転し、第39条に規定するやむを得ない事情に準じる事情(以下「準じる事情」という。)より、同居していた満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子と別居することとなった職員(配偶者のない職員に限る。)で、当該異動等の直前の住居から当該異動等の直後に在勤する勤務箇所に通勤することが第40条に規定する基準に照らし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
- (3) 異動等に伴い、住居を移転した後、準じる事情により、当該異動等の直前に同居していた配偶者(配偶者のない職員にあつては、満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子。以下「配偶者等」という。)と別居することとなった職員(当該別居が当該異動等の日から起算して3年以内に生じた職員に限る。)で、当該別居の直後の配偶者等の住居から当該別居の直後に在勤する勤務箇所に通勤することが第40条に規定す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
- (4) 異動等に伴い、住居を移転し、第39条に規定するやむを得ない事情(配偶者のない職員にあつては、準じる事情)により、同居していた配偶者等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等の直後に在勤する勤務箇所に通勤することが第40条に規定する基準に照らして困難であると認められるもののうち、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員
- (5) 異動等に伴い、住居を移転した後、準じる事情により、当該異動等の直前に同居していた配偶者等と別居することとなった職員(当該別居が当該異動等の日から起算して3年以内に生じた職員に限る。)で、当該別居の直後の配偶者等の住居から当該別居の直後に在勤する勤務箇所に通勤することが第40条に規定する基準に照らして困難であると認められるもののうち、満15歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子のみと同居して生活することを常況とする職員
- (6) その他職員給与規則第18条第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学長が認める職員
- (7) 再雇用されたことに伴い、住居を移転し、第39条に規定す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あって、当該異動等の直前の住居から当該異動等の直後に在勤する勤務箇所に通勤することが第40条に規定す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

(届出)

第43条 新たに職員給与規則第18条第1項又は第3項の職員たる要件を具備するに至った職員は、当該要件を具備していることを証明する書類を添付して、単身赴任届(別表第7様式)により、配偶者等との別居の状況等を速やかに学長に届け出るものとする。単身赴任手当を受けている職員の住居、同居者、配偶者等の住居等に変更があった場合についても、同様とする。

2 前項の場合において、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。

(確認及び決定)

第44条 学長は、職員から前条第1項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が職員給与規則第18条第1項又は第3項の職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき単身赴任手当の月額を決定し、又は改定するものとする。

2 学長は、前項の規定により単身赴任手当の月額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を単身赴任手当認定簿(別表第8様式)に記載するものとする。

(支給の始期及び終期)

第45条 単身赴任手当の支給は、職員が新たに職員給与規則第18条第1項又は第3項の職員たる要件を具備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)から開始し、職員が同条第1項又は第3項に規定する要件を欠くに至った日の属する月(そ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、単身赴任手当の支給の開始については、第43条第1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日を経過した後にはされたときは、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。

2 単身赴任手当を受けている職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実の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、単身赴任手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

3 第1項ただし書(第2項において準用する場合を含む。)の「15日」の期間及び「届出を受理した日」の取扱いについては、第5条第3項及び第4項の規定の例によるものとする。

(事後の確認)

第46条 学長は、現に単身赴任手当の支給を受けている職員が職員給与規則第18条第1項又は第3項の職員たる要件を具備しているかどうか及び単身赴任手当の月額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。

2 学長は、前項の確認を行う場合において、必要と認めるときは、職員に対し配偶者等との別居の状況等を証明するに足る書類の提出を求めることができる。

## 第7章 初任給調整手当

(職員の範囲)

第47条 職員給与規則第30条第1項の規定により初任給調整手当を支給される職員は、その採用が、学校教育法(昭和22年法律第26号)に規定する大学(第49条において「大学」という。)卒業の日から37年(医師法(昭和23年法律第201号)に規定する臨床研修(第49条において「臨床研修」という。)を経た者にあつては39年、医師法の一部を改正する法律(昭和43年法律第47号)による改正前の医師法に規定する実地修練(第49条において「実地修練」という。)を経た者にあつては38年)を経過するまでの期間(第49条において「経過期間」という。)内に行われたものとする。

第48条 前条の規定にかかわらず、初任給調整手当を支給されていた期間が通算して35年に達している職員には、初任給調整手当は支給しない。

(支給期間及び支給額)

第49条 初任給調整手当の支給期間は、35年とし、その月額は採用の日以後の期間の区分に応じた職員給与規則別表第14に掲げる額とする。この場合において、大学卒業の日から採用の日までの期間が4年(臨床研修を経た場合にあつては6年、実地修練を経た場合にあつては5年)を超えることとなる職員(学校教育法に規定する大学院の博士課程の所定の単位を修得し、かつ、同課程の所定の期間を経過した日から3年内の職

員を除く。)に対する同表の適用については、採用の日からその超えることとなる期間(1年に満たない期間があるときは、その期間を1年として算定した期間)に相当する期間初任給調整手当が支給されていたものとする。

- 2 初任給調整手当を支給されている職員が休職にされた場合における当該職員に対する職員給与規則別表第14の適用については、当該休職の期間(職員給与規則第42条第1項の規定により給与の全額を支給される休職の期間を含まないものとする。)は、同表の期間の区分欄に掲げる期間には算入しない。

第50条 第47条に規定する職員となった者(第48条に規定する職員を除く。)のうち、職員となった日前に初任給調整手当を支給されていたことのある者で前条第1項の規定による初任給調整手当の支給期間に既に初任給調整手当を支給されていた期間に相当する期間を加えた期間が35年を超えることとなるものに係る初任給調整手当の支給期間及び支給額は、同項の規定による支給期間のうち、その超えることとなる期間に相当する期間初任給調整手当が支給されていたものとした場合における期間及び額とする。

#### 第8章 期末手当、勤勉手当及び期末特別手当

(期末手当の支給を受ける職員)

第51条 職員給与規則第39条第1項前段の規定により期末手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日(以下「基準日」という。)に在職する職員(職員給与規則第39条第7項各号のいずれかに該当する者を除く。)のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。

- (1) 無給休職者(職員就業規則第14条第1項の規定に該当して休職にされている職員のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。)
- (2) 刑事休職者(職員就業規則第14条第1項第2号の規定に該当して休職にされている職員をいう。)
- (3) 停職者(職員就業規則第56条第1項第3号の規定により停職にされている職員をいう。)
- (4) 専従休職者(職員就業規則第14条第1項第7号に規定する許可を受けている職員をいう。)
- (5) 無給派遣者(職員就業規則第14条第1項第5号に規定する派遣者(以下「派遣者」という。)のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。)
- (6) 育児休業者(職員就業規則第50条第1項の規定により育児休業をしている職員のうち、勤務に相当する期間を除く基準日以前6か月の全期間を勤務していない職員をいう。)
- (7) 大学院修学休業者(職員就業規則第52条第1項に規定する大学院修学休業をしている職員をいう。)

第52条 職員給与規則第39条第1項後段で定める職員は、次に掲げる職員とし、これらの職員には、期末手当を支給しない。

- (1) 退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日において前条各号のいずれかに該当する職員であった者
- (2) 退職又は解雇の後、基準日までの間に採用になった者のうち、その採用機関において、本学職員の在職期間がその機関での在職期間として算入されることとなる者

第53条 期末手当について、職員給与規則第42条第7号に規定する職員が前条第2号に定める職員となったときは、期末手当を支給しない。

(期末手当に係る在職期間)

第54条 職員給与規則第39条第2項に規定する在職期間は、本学の職員(職員就業規則第2条第1号から第6号までの職員をいう。以下この条、第59条及び第65条において同じ。)として在職した期間とする。

2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

- (1) 第 51 条第 3 号及び第 4 号に掲げる職員として在職した期間については、その全期間
- (2) 育児休業をしている職員(当該育児休業の承認に係る期間(当該期間が 2 以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が 1 月以下である職員を除く。)及び大学院修学休業をしている職員として、在職した期間については、その 2 分の 1 の期間
- (3) 職員就業規則第 50 条第 2 項に規定する育児短時間勤務をしている職員として在職した期間については、当該期間から当該期間のその者の 1 週間当たりの勤務時間数を職員就業規則第 38 条第 1 項に規定する 1 週間の勤務時間数で除して得た数(以下「算出率」という。)を乗じて得た期間を控除した期間の 2 分の 1 の期間
- (4) 休職にされていた期間(職員給与規則第 42 条第 1 項に規定する給与の全額を支給される期間を除く。)については、その 2 分の 1 の期間
- (5) 職員就業規則第 2 条第 4 号に掲げる職員(勤務日及び勤務時間が職員就業規則第 2 条第 1 号から第 3 号までに掲げる職員と同様である者を除く。)として在職した期間については、その全期間
- (6) 職員就業規則第 2 条第 6 号の有期再雇用職員(勤務日及び勤務時間が職員就業規則第 2 条第 1 号から第 3 号までに掲げる職員と同様である者を除く。)として在職した期間については、その全期間

第 55 条 前条第 1 項の在職期間には、基準日以前 6 か月以内の期間において、人事交流職員として本学の職員となった者のうち、学長が認める採用前の交流機関における在職期間は本学職員の在職期間とみなし、その在職期間を算入する。

2 前項の期間の算定については、前条第 2 項の規定を準用する。

(一時差止処分に係る在職期間)

第 56 条 職員給与規則第 39 条第 7 項及び第 8 項(この規定を職員給与規則第 40 条第 5 項、同規則第 41 条第 5 項及び同規則第 42 条第 8 項において準用する場合を含む。)に規定する在職期間は、本学の職員として在職した期間とする。

2 前条第 1 項に定めるそれを受けていた在職期間は、前項の在職期間とみなす。

(勤勉手当の支給を受ける職員)

第 57 条 職員給与規則第 40 条第 1 項前段の規定により勤勉手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日に在職する職員(職員給与規則第 40 条第 5 項において準用する職員給与規則第 39 条第 7 項各号のいずれかに該当する者を除く。)のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。

- (1) 休職にされている者(職員給与規則第 42 条第 1 項に規定する給与の全額を支給される休職者を除く。)
- (2) 第 51 条第 3 号、第 4 号又は第 7 号のいずれかに該当する者
- (3) 派遣者
- (4) 育児休業者(職員就業規則第 50 条第 1 項の規定により育児休業をしている職員のうち基準日以前 6 か月の全期間を勤務していない職員をいう。)

第 58 条 職員給与規則第 40 条第 1 項後段で定める職員は、次に掲げる職員とし、これらの職員には、勤勉手当を支給しない。ただし、第 2 号に掲げる者のうち、勤勉手当に相当する手当が支給されないものについては、この限りでない。

- (1) 退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日において前条各号のいずれかに該当する職員であった者
- (2) 第 52 条第 2 号に掲げる者  
(勤勉手当に係る勤務期間)

第 59 条 職員給与規則第 40 条第 2 項に規定する勤務期間は、本学の職員として在職した期間とする。

2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

- (1) 第 51 条第 3 号又は第 4 号に掲げる職員として在職した期間
- (2) 育児休業をしている職員(当該育児休業の承認に係る期間(当該期間が 2 以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が 1 月以下である職員を除く。 )又は大学院修学休業をしている職員として在職した期間
- (3) 休職にされていた期間(職員給与規則第 42 条第 1 項に規定する給与の全額を支給される期間を除く。 )
- (4) 職員給与規則第 46 条の規定により、給与を減額にされた期間
- (5) 負傷又は疾病(業務上又は通勤上の負傷又は疾病を除く。 )により勤務しなかった期間から職員就業規則第 45 条第 1 項に規定する日(以下「休日」という。 )を除いた日が 30 日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (6) 介護休業の承認を受けて勤務しなかった期間から休日を除いた日が 30 日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (7) 職員就業規則第 50 条第 2 項に規定する育児短時間勤務をしている職員として在職した期間については、当該期間から当該期間に算出率を乗じて得た期間を控除した期間
- (8) 職員就業規則第 50 条第 2 項に規定する育児時間の承認を受けて勤務しなかった期間又は職員就業規則第 51 条第 1 項に規定する介護時間の承認を受けて勤務しなかった期間と職員就業規則第 51 条第 1 項に規定する介護短時間勤務を取得して勤務しなかった期間を合算して休日を除いた日が 30 日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
- (9) 職員就業規則第 2 条第 4 号に掲げる職員(勤務日及び勤務時間が職員就業規則第 2 条第 1 号から第 3 号までに掲げる職員と同様である者を除く。 )として在職した期間については、その全期間
- (10) 職員就業規則第 2 条第 6 号の有期再雇用職員(勤務日及び勤務時間が職員就業規則第 2 条第 1 号から第 3 号までに掲げる職員と同様である者を除く。 )として在職した期間については、その全期間
- (11) 基準日以前 6 か月の全期間にわたって勤務した日がない場合には、前各号の規定にかかわらず、その全期間

第 60 条 第 55 条の規定は、前条に規定する本学の職員として在職した期間の算定について準用する。

2 前項の期間の算定については、前条第 2 項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。

#### 第 61 条 削除

(期末特別手当の支給を受ける職員)

第 62 条 職員給与規則第 41 条第 1 項前段の規定により期末特別手当の支給を受ける職員は、同項に規定するそれぞれの基準日に在職する指定職基本給表の適用を受ける職員(職員給与規則第 41 条第 5 項において準用する職員給与規則第 39 条第 7 項各号のいずれかに該当する者を除く。 )のうち、第 51 条第 1 号から第 3 号までのいずれかに該当する職員以外の職員とする。

第 63 条 職員給与規則第 41 条第 1 項後段の規則で定める職員は、次に掲げる職員とし、これらの職員には、期末特別手当を支給しない。

- (1) 退職し、若しくは解雇し、又は死亡した日において第 51 条第 1 号から第 3 号までのいずれかに該当する職員であった者
- (2) 第 52 条第 2 号に掲げる者

第 64 条 期末手当について、職員給与規則第 42 条第 7 号に規定する職員が前条第 2 号に定める職員となったときは、期末手当を支給しない。

(期末特別手当に係る在職期間)



第65条 職員給与規則第41条第2項に規定する在職期間は、本学の職員として在職した期間とする。

2 第54条第2項及び第55条の規定は、前項の期間の算定について準用する。  
(期末特別手当の減額)

第66条 職員給与規則第41条第2項の学長が定める減ずる額(次項において「減ずる額」という。)は、次に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める額とする。

(1) 職員給与規則第41条第2項に規定する在職期間において懲戒処分を受けた職員  
当該職員の同項に規定する期末特別手当基礎額に期末特別手当を支給する月に応ずる同項に規定する割合(次号において「期別支給割合」という。)を乗じて得た額にその者の同項に規定する在職期間に応ずる割合(次号において「在職期間別割合」という。)を乗じて得た額(以下「通常の場合の期末特別手当の額」という。)に100分の40を乗じて得た額を超えない範囲内で学長が定める額

(2) 前号の職員以外の職員 当該職員の職員給与規則第41条第2項に規定するそれぞれの月額合計額に期別支給割合を乗じて得た額にその者の在職期間別割合を乗じて得た額に100分の20を乗じて得た額を超えない範囲内で学長が定める額

2 学長は、前項第1号に掲げる職員について懲戒処分の事由となった行為の態様等に照らして特に必要があると認める場合には、同項の規定にかかわらず、当該職員に係る減ずる額を通常の場合の期末特別手当の額の100分の40を超え100分の100未満の範囲内で定めることができる。

(期末特別手当基礎額に係る加算を受けない職員)

第67条 職員給与規則第41条第3項の規則で定める職員は、休職にされている職員のうち職員給与規則第42条第1項に規定する給与の全額を支給されている職員以外の職員とする。

(管理職加算割合表)

第68条 職員給与規則別表第17の管理職手当の区分欄の「学長が別に定める職員」とは、附属図書館長とする。

(役職段階別割合表)

第69条 職員給与規則別表第19の備考欄の「学長が定める経験年数以上の者」とは、次に掲げるものとする。

(1) 教育職基本給表(一)2級の職員 基準日において、修士課程修了後の経験年数が5年以上の者

(2) 教育職基本給表(二)2級及び教育職基本給表(三)2級の職員 基準日において、大学4年卒業後の経験年数が12年以上の者

(3) 医療職基本給表(一)2級及び医療職基本給表(二)2級の職員 基準日において、短大3年卒業後の経験年数が15年以上の者

2 職員給与規則別表第19の加算割合欄の「学長が定める職員」とは、学長が別に定める定数枠内で、次に掲げる職員の区分に応じ、それに該当する職員とする。

(1) 教育職基本給表(一)5級の職員

ア 副学長又は部局長を兼ねる者又はその経験者

イ ノーベル賞、文化勲章、日本学士院賞又は日本芸術院賞を受賞した若しくは文化功労者に選定された者

ウ 職員給与規則第14条に規定する管理職手当を支給される職員又はこれらに準ずる者

エ 本学委員会委員のうち特に重要な事項を審議する委員会等(年4回以上開催することを通例とする委員会等に限る。)の委員である者

オ 教育、研究その他業績に対して国内外から顕彰された者

(2) 教育職基本給表(一)4級の職員

- ア 研究所長又は学内共同教育研究施設長を兼ねる者
  - イ 教授である者
  - ウ 前号イからオまでに該当する者
- (3) 教育職基本給表(二) 2級及び教育職基本給表(三) 2級の職員 基準日において、大学4年卒業後の経験年数が30年以上の者
- (4) 一般職基本給表(二)の職務の級3級の職員のうち、基準日現在において一般職基本給表(二)の職務の級3級に引き続き1年以上在職した職員で次に掲げるもの
- ア 国立大学法人熊本大学職員の初任給、昇格、昇給等の基準(平成16年4月1日制定。以下「基準」という。)別表第2の(2)一般職基本給表(二)級別資格基準表の備考第1項第1号(1)、(2)又は(5)に掲げる職員(アにおいて「一般技能職員」という。)のうち、基準日現在の経験年数が25年(中学卒)以上の職員で数名の一般技能職員を直接指揮監督するもの
  - イ 基準別表第2の(2)一般職基本給表(二)級別資格基準表の備考第2項各号に掲げる職員(イにおいて「自動車運転手等」という。)のうち、基準日現在の経験年数が自動車運転手等の免許取得後20年以上の職員で数名の自動車運転手等を直接指揮監督するもの
  - ウ 基準別表第2の(2)一般職基本給表(二)級別資格基準表の備考第1項第2号に規定する職員のうち、基準日現在の経験年数が40年(中学卒)以上の職員又は基準日現在の経験年数が40年(中学卒)未満の職員で職員となった日から基準日までの引き続きいた在職期間が20年以上のもの

## 第9章 給与の支給

### (給与の振込み)

第70条 職員給与規則第51条第2項、年俸制給与規則第51条第2項、2号年俸制給与規則第54条第2項及び有期雇用職員規則第22条第2項に規定する給与振込みの申出は、別に定める給与の口座振込申出・変更申出書を学長に提出して行うものとする。申出を変更する場合についても、同様とする。

2 前項の申出書には、振込みを希望する金額、振込みを受ける預金又は貯金の口座その他振込みの実施に必要な事項(申出を変更する場合にあっては、変更しようとする事項)を記載するものとする。

### (給与の支給)

第71条 月の一日から末日までの期間(以下「給与期間」という。)中給与の支給日後において新たに職員となった者及び給与期間中給与の支給日前において離職し又は死亡した職員には、その日以後の給与支給日(以下「次の給与期間の支給日」という。)に速やかに支給するものとする。

第72条 職員が給与期間の中途において次のいずれかに該当する場合におけるその給与期間の給与(職員給与規則第6条に規定する賞与及び同規則第17条に規定する通勤手当は除く。)は、日割計算(当該給与期間の現日数から休日の日数を差し引いた日数を基礎とした日割による計算をいう。以下同じ。)により支給する。

- (1) 職員が休職にされ、又は休職の終了により復職した場合
- (2) 職員が専従許可を受け、又は専従許可の有効期間の終了により復職した場合
- (3) 職員が育児休業を始め、又は育児休業の終了により職務に復帰した場合
- (4) 職員が介護休業を始め、又は介護休業の終了により職務に復帰した場合
- (5) 職員が大学院修学休業を始め、又は大学院修学休業の終了により職務に復帰した場合
- (6) 職員が停職にされ、又は停職の終了により職務に復帰した場合

2 給与期間の初日から引き続いて休職にされ、専従許可を受け、育児休業、介護休業若しくは大学院修学休業をし、又は停職にされている職員が、給与の支給日後に復職し、

又は職務に復帰した場合には、前項の給与を、次の給与期間の支給日に支給するものとする。

#### 第10章 給与の半減

(給与の半額を減ずることとなる就業禁止措置)

第73条 職員給与規則第47条、年俸制給与規則第47条及び2号年俸制給与規則第50条に規定する就業禁止の措置は、伝染性疾患の患者又は伝染性疾患の病原体の保有者である職員のうち、他の職員に感染のおそれが高いと認められる職員について、学長が業務に就くことを禁止した場合をいう。

#### 第74条 (削除)

(引き続き勤務しない期間の範囲)

第75条 職員給与規則第47条、年俸制給与規則第47条及び2号年俸制給与規則第50条に規定する引き続き勤務しない期間には、病気有給休暇等(次に掲げる場合における病気有給休暇(以下「生理休暇等」という。))以外の病気有給休暇又は第73条に規定する就業禁止の措置をいう。以下同じ。)の日(1日の勤務時間の一部を病気有給休暇等により勤務しない日を含む。)のほか、当該療養期間中の休日(国立大学法人職員就業規則第45条第1号から第4号までに規定する休日をいう。以下同じ。)、その他の勤務しない日(1日の勤務時間の一部を勤務しない日を含み、生理休暇等の日を除く。)が含まれるものとする。

(1) 職員就業規則第48条第2項に規定する場合

(2) 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤(労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)に規定する通勤をいう。)により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

(3) 国立大学法人熊本大学職員安全衛生管理規則(平成16年4月1日制定)第22条の規定により同規則別表第2に定める生活規正の面Bの指導区分の決定に応じた事後措置を受けた場合(日単位のものを除く。)

(給与の半額を減ずる日)

第76条 一の負傷又は疾病による病気有給休暇等が引き続いている場合においては、当該病気有給休暇等の開始の日から起算して90日の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続き勤務しない期間における病気有給休暇等の日(1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを病気有給休暇等により勤務しなかった日に限る。次項において同じ。)につき、給与の半額を減ずる。

2 一の負傷又は疾病が治癒し、他の負傷又は疾病による病気有給休暇等が引き続いている場合においては、当初の病気有給休暇等の開始の日から起算して90日の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続き勤務しない期間における病気有給休暇等の日につき、給与の半額を減ずる。

3 前2項の規定の適用については、生理休暇等の期間の前後の勤務しない期間は、引き続きしているものとする。

(給与の日割計算)

第77条 給与期間の中途において給与の半額が減ぜられることとなった場合等給与期間中の一部の日につき給与の半額が減ぜられる場合における給与は、日割計算によって支給する。

#### 第11章 賃金台帳

(賃金台帳)

第78条 職員給与規則第51条第3項、年俸制給与規則第51条第3項、2号年俸制給与規則第54条第3項及び有期雇用職員給与規則第22条第3項に規定する賃金台帳とは、勤務時間報告書、職員別給与簿、基準給与簿その他別個に調製した台帳をいう。

2 賃金台帳には、職員別に次に掲げる事項を記入するものとする。

(1) 氏名

- (2) 性別
  - (3) 給与計算期間
  - (4) 勤務日数
  - (5) 勤務時間数
  - (6) 超過勤務、休日給の支給される日の勤務及び夜間勤務の時間数
  - (7) 基本給、手当その他給与の種類ごとにその額
  - (8) 給与の控除額
- 3 賃金台帳の様式は別に定める。  
(勤務時間報告書)
- 第79条 勤務時間報告書は、学長が指定する組織(以下「部局等」という。)別に、給与期間ごとに作成する。
- 第80条 勤務時間報告書には、学長が指定する勤務時間管理員が、各職員につきその勤務時間を管理するため作成する記録及びその他記録(補助簿)に基づいて次に掲げる事項を記入するものとする。
- (1) 超過勤務、休日給の支給される日の勤務及び夜間勤務の時間並びに宿日直勤務及び時間外診療担当の回数
  - (2) 管理職員特別勤務手当の計算上必要な事項
  - (3) 職員給与規則第46条の規定により給与が減額される時間
  - (4) 特殊勤務手当の計算上必要な事項
  - (5) 入試手当、教員免許状更新講習講師手当、救急勤務医手当、時間外分娩手当、診療手当、臨床研修必修化手当、新生児医療担当医手当及び産科専攻医手当の計算上必要な事項
- 2 勤務時間管理員の業務を補助する者として学長が指定する勤務時間管理補助員をおく。
- 第81条 勤務時間管理員は、各給与期間の終了後速やかに前条第1項に掲げる事項を勤務時間報告書に記入し、学長が指定する監督者の証明を得て、学長又はその委任を受けた者の指名する給与の事務を担当する者(以下「給与事務担当者」という。)にこれを送付するものとする。  
(職員別給与簿)
- 第82条 職員別給与簿は、各職員ごとに毎年作成する。
- 第83条 職員別給与簿には、各給与期間につき(期末手当その他の給与期間ごとに支給される給与以外の給与にあっては、その支給の都度。第88条において同じ。)次に掲げる事項を給与事務担当者が記録するものとする。
- (1) 基本給等(基本給に基本給の調整額及び教職調整額の月額を含んだものをいう。)、扶養手当、管理職手当、特別都市手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、安全衛生管理手当、入試手当、教員免許状更新講習講師手当、専門看護師等手当、専門技師等手当、ME危険業務従事手当、待機手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、時間外診療担当手当、救急勤務医手当、時間外分娩手当、新生児医療担当医手当、指導医手当、監査担当医師手当、競争的研究費等獲得手当、管理職員特別勤務手当、リサーチ・アドミニストレーター特殊業務手当、臨床研修必修化手当、産科専攻医手当、保育指導手当、副保育園長手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、業績基本給、業績加算給(移行加算分)、業績加算給(競争的資金獲得分)、業績加算給その他の給与の支給額
  - (2) 職員給与規則第51条第1項、年俸制給与規則第51条第1項、2号年俸制給与規則第54条第1項及び有期雇用職員規則第22条第1項に規定する控除額
  - (3) 現金支給額
- 第84条 学長又はその委任を受けた者の指名する人事の事務を担当する者(以下「人事

事務担当者」という。)は、給与の計算につき必要とする事項を速やかに給与事務担当者  
に通知するものとする。

(基準給与簿)

第85条 基準給与簿は、学長又はその委任を受けた者の指定する部局等別に各給与期間  
ごとに(期末手当その他の給与期間ごとに支給される給与以外の給与に係る基準給与簿  
にあっては、その支給の都度)作成する。

第86条 基準給与簿には、職員別給与簿に記録された事項を、給与事務担当者が収録す  
るものとする。

第87条 学長又はその委任を受けた者の指定する給与の事務を担当する課長は、基準  
給与簿の記録計算が正確で、かつ、適法であることを証明するものとする。

2 前項の給与の事務を担当する課長とは、人事課長とする。

第88条 基本給、手当その他の給与は、各給与期間につき基準給与簿に基づいて支払う  
ものとする。

第89条 職員に給与を支払うに当たっては、基準給与簿に基づいて作成された給与支給  
明細書を交付するものとする。

#### 第12章 雑則

(初任給調整手当、義務教育等教員特別手当及び安全衛生管理手当の支給)

第90条 初任給調整手当、義務教育等教員特別手当及び安全衛生管理手当は、基本給の  
支給方法に準じて支給する。

(この細則により難い場合の措置)

第91条 この細則に定めるもののほか、職員の給与の支給その他の取扱いについては、  
必要に応じ、学長がその都度定める。

#### 附 則

1 平成16年4月1日から施行する。

2 当分の間、職員給与規則第17条第1項第1号又は第3号に規定する職員の交通機関  
等に係る通勤手当の額の決定は、1か月当たりの運賃等相当額(算定単位期間の通勤に  
要する普通交通機関等又は新幹線鉄道等の運賃等相当額をそれぞれの算定単位期間の月  
数で除して得た額(その額に1円未満の端数が生じるときは、その端数を切り捨てる。))  
とし、同規則第17条第5項、第6項又は第33条第1項並びに第35条から第36条  
までの規定にかかわらず、支給開始日の属する月から、毎月その決定額を支給日に支給  
するものとする。

#### 附 則

この細則は、平成17年1月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

#### 附 則

この細則は、平成17年3月3日から施行する。

#### 附 則

この細則は、平成17年4月1日から施行する。

#### 附 則

この細則は、平成18年4月1日から施行する。

#### 附 則

この細則は、平成18年7月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この細則は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。  
(広域異動手当の経過措置)
- 2 この規則による改正後の職員給与規則第 15 条の 2 の規定は、平成 16 年 4 月 2 日から同規則の施行の日の前日までの間に職員が第 6 条の 4 第 1 項の異動等に準ずるものがあつた職員又は同条第 2 項の人事交流職員に該当し、これらに伴い勤務箇所に変更があつた場合について準用する。  
(広域異動手当と支給地域に係る経過措置としての特別都市手当との調整)
- 3 職員給与規則第 15 条の 2 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、国立大学法人熊本大学職員給与規則の一部を改正する規則(平成 18 年 3 月 23 日制定)附則第 14 条第 2 項の規定による特別都市手当の支給要件を具備する職員である場合における広域異動手当の支給割合は、職員給与規則第 15 条の 2 の規定による広域異動手当の支給割合から当該特別都市手当の支給割合を減じた割合とする。この場合において、当該広域異動手当の支給割合が当該特別都市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。

附 則

この細則は、平成 19 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この細則は、平成 19 年 11 月 1 日から施行する。

附 則

この細則は、平成 19 年 12 月 1 日から施行し、平成 19 年 4 月 1 日から適用する。

附 則

この細則は、平成 20 年 1 月 10 日から施行する。

附 則

この細則は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この細則は、平成 21 年 1 月 28 日から施行する。

附 則

この細則は、平成 21 年 3 月 27 日から施行する。

附 則

この細則は、平成 21 年 12 月 1 日から施行する。

附 則

- 1 この細則は、平成 22 年 1 月 1 日から施行する。
- 2 国立大学法人熊本大学給与規則の一部を改正する規則(平成 21 年 12 月 24 日制定)附則第 2 項の規定により住居手当を支給する職員については、改正後の第 7 条から第 12 条まで及び別表第 3 並びに別表第 4 の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則

この細則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成22年10月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成23年1月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成23年10月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成23年12月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成24年11月20日から施行し、改正後の第83条第1号の規定は平成24年10月1日から適用する。

附 則

この細則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成27年10月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この細則は、平成28年6月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

第1条 この細則は、平成29年4月1日から施行する。

(扶養手当に係る経過措置)

第2条 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間における第5条第2項の規定の適用については、同項中「次の各号のいずれか」とあるのは、「第1号、第2号若し

くは第5号」と、「においては、その」とあるのは、「又は扶養手当を受けている職員について国立大学法人熊本大学職員給与規則の一部を改正する規則(平成29年3月23日制定。以下「改正給与規則」という。)附則第2条の規定により読み替えて適用する職員給与規則第13条第4項第3号若しくは第4号に掲げる事実が生じた場合においては、これらの」と、「その日が」とあるのは、「これらの日が」と、「の改定」とあるのは、「の改定(扶養親族たる子で職員給与規則第13条第4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該当扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定並びに扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であって配偶者及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが、扶養親族たる配偶者又は扶養親族たる子を有するに至った場合の当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。)、扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子で職員給与規則第13条第4項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定、及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であって扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定」とする。

第3条 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5条第2項の規定の適用については、同項中「次の各号のいずれか」とあるのは、「第1号、第2号若しくは第5号」とする。

#### 附 則

この細則は、平成29年7月1日から施行する。

#### 附 則

- 1 この細則は、平成30年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行の日前から引き続き結核性疾患による国立大学法人熊本大学職員給与規則の一部を改正する規則(平成30年3月22日制定)附則第3条及び国立大学法人熊本大学年俸制適用職員給与規則の一部を改正する規則(平成30年3月22日制定)附則第2項に規定する病氣有給休暇又は就業禁止の措置により勤務しない職員に対する改正後の第76条第1項及び第2項の規定の適用については、同条第1項中「一の負傷又は疾病」とあるのは「平成30年4月1日前から結核性疾患」と、「90日」とあるのは、「1年」と、同条第2項中「他の負傷又は疾病」とあるのは「平成30年4月1日前から結核性疾患」と、「90日」とあるのは「1年」とする。

#### 附 則

この細則は、平成31年4月1日から施行する。

#### 附 則

この細則は、令和元年7月1日から施行する。

#### 附 則

この細則は、令和2年1月1日から施行する。

#### 附 則

(施行期日)

第1条 この細則は、令和2年4月1日から施行する。



(令和3年4月1日における住居手当に係る届出の特例)

第2条 令和3年3月31日において国立大学法人熊本大学職員給与規則の一部を改正する規則(令和2年3月26日制定。以下「令和2年改正給与規則」という。)附則第2条の規定による住居手当を支給されている職員であって、同年4月1日においても引き続き当該住居手当に係る住宅を借り受け、家賃を支払っているもののうち、同日に国立大学法人熊本大学職員給与規則(平成16年4月1日制定。以下「職員給与規則」という。)第16条第1項各号に該当することとなるものについては、令和2年3月31日において支給されていた住居手当に係る国立大学法人熊本大学職員給与支給細則(以下「給与支給細則」という。)第12条第1項の規定により行われた届出(第7条において準用する給与支給細則第12条第1項の規定による届出が行われた場合には、当該届出)を令和3年4月1日において支給されることとなる住居手当に係る同項の規定により行われた届出とみなす。

(適用除外職員)

第3条 令和2年改正給与規則附則第2条第1項の別に定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 指定職基本給表の適用を受ける職員及び再雇用職員(国立大学法人熊本大学職員就業規則(平成16年4月1日制定)第2条第6号の職員をいう。)

(2) 令和2年改正給与規則の施行の日(以下「施行日」という。)の前日において令和2年改正給与規則による改正前の職員給与規則(以下「改正前職員給与規則」という。)第16条第1項第1号に該当していた職員であって、次に掲げる職員のいずれかに該当するもの

イ 職員給与規則第16条の規定を適用するとしたならば新たに同条第1項第2号に該当することとなる職員

ロ 改正前職員給与規則第16条の規定を適用するとしたならば同条第1項第1号に該当しないこととなる職員

(3) 施行日の前日において改正前職員給与規則第16条第1項各号のいずれにも該当していた職員であって、同条の規定を適用するとしたならば同条第1項各号のいずれか又は全てに該当しないこととなる職員

(4) 令和2年改正給与規則附則第2条第1項に規定する旧手当額が2,000円以下となる職員

(家賃の月額に変更があった場合の旧手当額)

第4条 令和2年改正給与規則附則第2条第1項の別に定める額は、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を基礎として改正前職員給与規則第16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とする。

(1) 変更後の家賃の月額が当該変更前に支給されていた令和2年改正給与規則附則第2条の規定による住居手当の月額の算出の基礎となった家賃の月額(以下この号及び次号において「旧家賃月額」という。)より高い場合(第3号に掲げる場合を除く。) 旧家賃月額

(2) 変更後の家賃の月額が旧家賃月額より低い場合(次号に掲げる場合を除く。) 変更後の家賃の月額

(3) 施行日の前日において改正前職員給与規則第16条第1項各号のいずれにも該当していた場合 別に定める額

(確認及び決定)

第5条 学長は、施行日の前日に改正前職員給与規則第16条の規定により支給されていた住居手当に係る事実(令和2年3月2日から施行日までの間における当該住居手当に係る家賃の月額の変更を含む。)を給与支給細則第13条第2項に規定する住居手当認定簿その他の資料により確認し、当該住居手当を受けていた職員が令和2年改正給与規則附

則第 2 条第 1 項の職員たる要件を具備する場合は、施行日において支給すべき同条の規定による住居手当の月額を決定しなければならない。

(支給の始期及び終期)

第 6 条 令和 2 年改正給与規則附則第 2 条の規定による住居手当の支給は、令和 2 年 4 月から開始し、職員が同条第 1 項の職員たる要件を欠くに至った日の属する月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月)又は令和 3 年 3 月のいずれか早い月をもって終わる。

(給与支給細則の準用)

第 7 条 給与支給細則第 12 条から第 16 条まで(第 15 条第 1 項を除く。)の規定は、令和 2 年改正給与規則附則第 2 条の規定による住居手当の支給について準用する。この場合において、給与支給細則第 12 条第 1 項中「新たに職員給与規則第 16 条第 1 項の職員たる要件を具備した職員は、当該要件を具備していること」とあるのは「国立大学法人熊本大学職員給与規則の一部を改正する規則(令和 2 年 3 月 26 日制定)附則第 2 条の規定による住居手当を受けている職員は、その居住する住宅、家賃の額等に変更があった場合には、当該変更に係る事実」と、「ものとする。住居手当を受けている職員の居住する住宅、家賃の額等に変更があった場合についても、同様とする」とあるのは「ものとする」と、給与支給細則第 13 条第 1 項中「決定し、又は改定」とあるのは「改定」と、同条第 2 項中「前項」とあるのは「国立大学法人熊本大学職員給与支給細則の一部を改正する細則(令和 2 年 3 月 26 日制定)附則第 5 条又は前項」と、給与支給細則第 15 条第 2 項中「改定する。前項ただし書の規定は、住居手当の月額を増額して改定する場合について準用する」とあるのは「改定する」と読み替えるものとする。

#### 附 則

この細則は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。