

# 公立大学法人秋田公立美術大学職員給与規程

平成25年4月1日

規程第65号

(目的)

第1条 この規程は、公立大学法人秋田公立美術大学職員就業規則（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第46号。以下「就業規則」という。）第27条の規定に基づき、公立大学法人秋田公立美術大学（以下「法人」という。）に勤務する職員（就業規則第2条第1項に規定する職員をいう。以下同じ。）の給与に関する事項を定めることを目的とする。

(法令等との関係)

第2条 職員の給与の支給等に関しこの規程に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他関係法令および労使協定の定めるところによる。

(給与の種類)

第3条 職員の給与は給料および諸手当とし、それぞれ次に定める区分により支給する。

(1) 給料は、正規の勤務時間による勤務に対する報酬であって、諸手当を除いたものとする。

(2) 諸手当は、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、受託研究等従事手当、役職従事手当、管理職手当、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、寒冷地手当、期末手当および勤勉手当とする。

(給料表)

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

(1) 事務職員給料表 別表第1

(2) 教育職員給料表 別表第2

2 職員の職務は、その複雑、困難および責任の度に基づきこれを給料表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、別に定める。

(初任給、昇格、昇給等)

第5条 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、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、別に定めるところにより決定する。

3 職員の昇給は、毎年1月1日に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じ、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および昇給させる場合の昇給の号俸数は、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俸数を4号俸(55歳に達した日以後の最初の3月31日を超えて在職する職員にあっては、2号俸)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。

5 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号俸を超えて行うことができない。

6 前各項に規定する昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

7 前各項に規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、別に定める。

8 第3項から第7項までの規定は、助手については適用しない。

9 就業規則第20条の規定により再雇用された職員の給料月額は、その者に適用される給料表の再雇用職員の欄に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

(復職時等における号俸の調整等)

第6条 就業規則第14条に規定する休職又は休暇のため勤務しなかった職員が、復職し、又は再び勤務するに至った場合において、他の職員との均衡上必要があると認めるときは、別に定めるところにより、その者の号俸を調整することができる。

(給料等の支給)

第7条 給料およびこの規程で定める給与（通勤手当、寒冷地手当、期末手当および勤勉手当を除く。次項において同じ。）の計算期間（以下「給与期間」という。）は、月の1日から月の末日までとする。

2 各給与期間の給与の支給日は、別に定める。

第8条 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、その他の職員で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。

2 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。

3 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。

4 第1項又は第2項の規定により給料を支給する場合であって、給与期間の初日から支給するとき以外のとき又は給与期間の末日まで支給するとき以外のときは、その支給額は、その給与期間の現日数から公立大学法人秋田公立美術大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第48号。以下「勤務時間規程」という。）第3条第1項、第4条第1項、第5条第1項および第6条の規定に基づく週休日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。

(扶養手当)

第9条 扶養手当は、扶養親族のある全ての職員に対して支給する。

2 扶養親族とは、次に掲げる者で、他の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歳以上の父母および祖父母

(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) 重度心身障害者

3 扶養手当の月額額は、前項第1号および第3号から第6号までのいずれ

かに該当する扶養親族（次条において「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）については1人につき6,500円（事務職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるものおよび教育職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が5級であるもの（以下「事務8級職員等」という。）にあっては、3,500円）とし、前項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき1万円とする。

- 4 扶養親族たる子のうちに満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。）にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、5,000円に特定期間にある当該扶養親族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。

第10条 新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨を理事長に届け出なければならない。

(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

(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前条第2項第3号もしくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）

- 2 扶養手当の支給は、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、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、扶養手当を受けている職員の扶養親族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。

3 扶養手当は、次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、第1号又は第3号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定について準用する。

(1) 扶養手当を受けている職員に更に第1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第1項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族としての要件を欠くに至った場合

(3) 扶養親族たる配偶者、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある事務8級職員等が事務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、父母等で第1項の規定による届出に係るものがある職員で事務8級職員等以外のものが事務8級職員等となった場合

(5) 職員の扶養親族たる子で第1項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合

4 第2項ただし書の規定は、扶養手当を受けている職員に更に第1項第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（扶養親族たる子、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、父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）および扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子、父母等で同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、父母等に係る扶養手当の支給額の改定について準用する。

第11条 扶養手当は職員が次に掲げる場合に該当し、給与も減額されるときにおいても減額されないものとする。

- (1) 第16条の規定により給与を減額された場合
- (2) 就業規則第43条の規定により減給の処分を受けた場合  
(地域手当)

第11条の2 地域手当は、東京都のうち特別区の地域に在勤する職員および規程で定める地域に在勤する職員（再雇用職員を除く。以下この条において同じ。）に支給する。

2 地域手当の額は、給料、管理職手当および扶養手当の月額に、次の各号に掲げる区分に応じて、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

- (1) 東京都のうち特別区の地域に在勤する職員 100分の20
- (2) 前項に規定する規程で定める地域に在勤する職員 規程で定める割合

(住居手当)

第12条 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員に支給する。

- (1) 自ら居住するため住宅（貸間を含む。次号において同じ。）を借り受け、月額1万1,500円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（別に定める職員を除く。）

- (2) 第14条第1項又は第3項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅（別に定める住宅を除く。）を借り受け、月額1万1,500円を超える家賃を支払っているもの又はこれらのものとの権衡上必要があると認められるものとして別に定めるもの

2 住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる額（当該各号のいずれにも該当する職員にあっては、当該各号に掲げる額の合計額）とする。

- (1) 前項第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、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2万3,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から1万1,500円を控除した額

イ 月額2万3,000円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額

から2万3,000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1万6,000円を超えるときは、1万6,000円）を1万1,500円に加算した額

(2) 前項第2号に掲げる職員 前号の規定の例により算出した額の2分の1に相当する額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）

3 前2項に規定するもののほか、住居手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

（通勤手当）

第13条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

(1) 通勤のため交通機関を利用してその運賃を負担することを常例とする職員（交通機関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および第3号に掲げる職員を除く。）

(2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で別に定めるもの（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものおよび次号に掲げる職員を除く。）

(3) 通勤のため交通機関を利用してその運賃を負担し、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。）

(4) 徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道1キロメートル以上2キロメートル未満であって通勤のため交通機関を利用してその運賃を負担することを常例とし、又は自動車等を使用することを常

## 例とする職員

2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、別に定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃の額に相当する額（以下「運賃相当額」という。）。ただし、運賃相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの運賃相当額」という。）が5万5,000円を超えるときは、支給単位期間につき、5万5,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が2以上の交通機関を利用するものとして当該運賃の額を算出する場合において、1箇月当たりの運賃相当額の合計額が5万5,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、5万5,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）

(2) 前項第2号に掲げる職員 支給単位期間につき、3万8,100円を超えない範囲内で別に定める額（支給単位期間あたりの通勤回数を考慮して別に定める職員にあっては、その額から、その額に別に定める割合を乗じて得た額を減じた額）

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関を利用せず、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、交通機関の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して別に定める区分に応じ、前2号に定める額（1箇月当たりの運賃相当額および前号に定める額の合計額が5万5,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、5万5,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第1号に定める額又は前号に定める額

(4) 前項第4号に掲げる職員 2,600円（支給単位期間あたりの通勤回数を考慮して別に定める職員にあっては、その額から、その額に別に定める割合を乗じて得た額を減じた額）

3 通勤手当は、支給単位期間（別に定める通勤手当にあっては、別に定める期間）に係る最初の月の翌月の別に定める日に支給する。



4 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の別に定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して別に定める額を返納させるものとする。

5 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箇月を単位として別に定める期間（自動車等に係る通勤手当にあっては、1箇月）をいう。

6 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および返納に関し必要な事項は、別に定める。

（単身赴任手当）

第14条 勤務地を異にする異動に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の別に定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該異動の直前の住居から当該異動の直後に在勤する勤務地に通勤することが通勤距離等を考慮して別に定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する勤務地に通勤することが、通勤距離等を考慮して別に定める基準に照らして困難であると認められない場合は、この限りでない。

2 単身赴任手当の月額は、3万円（別に定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下「交通距離」という。）が別に定める距離以上である職員にあっては、その額に、7万円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じ別に定める額を加算した額）とする。

3 国もしくは地方公共団体の職員又は国立大学もしくは他の公立大学法人の職員であった者から引き続き職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の別に定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該職員となった直前の住居から当該職員となった直後に在勤する勤務地に通勤することが通勤距離等を考慮して別に定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員（任用の事情等を考慮して別に定める職員に限る。）その他第1項の規定による単身赴任手当を

支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして別に定める職員には、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。

4 前3項に規定するもののほか、単身赴任手当の支給の調整に関する事項その他単身赴任手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(受託研究等従事手当)

第14条の2 教員が受託研究又は受託事業等に従事することを命ぜられた場合には、その従事した業務に応じて当該教員に受託研究等従事手当を支給することができる。

2 受託事業等実施手当の支給対象となる業務、支給額その他受託研究等従事手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(役職従事手当)

第14条の3 教員が、学長の命を受けて別に定める役職に就いたときは、その従事した職務の職責に応じて当該職員に役職従事手当を支給することができる。

(管理職手当)

第15条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員に対して支給する。

2 管理職手当の額は、前項に規定する職員の属する職務の級における最高の号俸の給料月額 $\times$ 100分の25を超えてはならない。

(給与の減額)

第16条 職員が勤務しないときは、その勤務しないことについて特に承認があった場合を除き、その勤務しない1時間について、給料の月額に12を乗じた額を1週間あたりの正規の勤務時間に52を乗じたものから別に定める時間を減じたもので除した額を減額して給与を支給する。

(時間外勤務手当)

第17条 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は、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間について第23条に規定する勤務1時間当りの給与額(以下「時間給」という。)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、それぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で別に定める割合(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分

の25を加算した割合) を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 正規の勤務時間が割り振られた日(次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。

第3項において同じ。)における勤務

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務

2 前項の規定にかかわらず、勤務時間規程第5条の規定により、あらかじめ勤務時間規程第3条第2項により割り振られた1週間の正規の勤務時間(以下この項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。)外に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外に勤務した全時間(別に定める時間を除く。)に対して、勤務1時間について、時間給に100分の25から100分の50までの範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

3 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務(勤務時間規程第3条第1項および第6条の規定に基づく週休日における勤務のうち別に定めるものを除く。)の時間が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1項の規定にかかわらず、勤務1時間について、時間給に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) を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

4 勤務時間規程第12条第1項に規定する時間外代休時間を指定された場合において、当該時間外代休時間に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外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時間について、時間給に100分の150(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175) から第1項に規定する別に定める割合(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合) を減じた割合を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

(休日勤務手当)

第18条 職員には、正規の勤務日が勤務時間規程第13条第1号に規定する

祝日法による休日（勤務時間規程第14条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「祝日法による休日等」という。）および勤務時間規程第13条第2号に規定する年末年始の休日（勤務時間条例第14条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した職員にあっては、当該休日に代わる代休日。以下「年末年始の休日等」という。）に当たっても、正規の給与を支給する。

- 2 祝日法による休日等および年末年始の休日等において、正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して勤務1時間について、時間給に100分の125から100分の150までの範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。ただし、正規の勤務時間外に勤務しても休日勤務手当は支給しない。

（夜間勤務手当）

第19条 正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務する職員には、その間に勤務した全時間に対して勤務1時間について時間給の100分の25を夜間勤務手当として支給する。

（端数計算）

第20条 第23条に規定する時間給および第17条から前条までの規定により勤務1時間につき支給する時間外勤務手当、休日勤務手当又は夜間勤務手当の額を算定する場合において、当該額に、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。

（管理職員特別勤務手当）

第21条 第15条第1項に規定する職員が臨時又は緊急の必要その他の業務の運営の必要により勤務時間規程第3条第1項および第6条の規定に基づく週休日又は祝日法による休日等もしくは年末年始の休日等（次項において「週休日等」という。）に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

2 前項に規定する場合のほか第15条第1項に規定する職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前零時から午前5時までの間であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

3 管理職員特別勤務手当の額は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 第1項に規定する場合 同項の勤務1回につき、10,000円を超えない範囲内において別に定める額（同項の規定による勤務に従事する時間等を考慮して別に定める勤務にあつては、その額に100分の150を乗じて得た額）

(2) 前項に規定する場合 同項の勤務1回につき、5,000円を超えない範囲内において別に定める額

4 前3項に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、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22条 第14条の3、第17条および第18条第2項の規定は、管理職手当の支給を受ける職員には適用しない。

（時間給の算出）

第23条 時間給は、給料の月額、これに対する地域手当の月額および管理職手当の合計額に12を乗じた額に寒冷地手当の月額に5を乗じた額を加え、その額を1週間当たりの正規の勤務時間に52を乗じたものから別に定める時間を減じたもので除した額とする。

（給料の更正決定）

第24条 理事長は、既に決定した職員の給料が、第3条の規定に合致しないと認めるときは、これを更正し、又は更正させることができる。

（休職者の給与）

第25条 職員が業務上負傷し、もしくは疾病にかかり、又は通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項に規定する通勤をいう。）により負傷し、もしくは疾病にかかり、就業規則第14条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職を命ぜられたときは、その休職の

期間中これに給与の全額（地方公務員災害補償法第28条に規定する休業補償給付を受けたときは、その額を控除した額）を支給する。

- 2 職員が結核性疾患にかかり就業規則第14条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職を命ぜられたときは、その休職の期間が満2年に達するまでは、次の区分の期間に限り、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当および期末手当のそれぞれ100分の80を支給する。

区分	期間
勤続1年未満の者	1年以内
勤続1年以上の者	2年以内

- 3 職員が、前2項以外の心身の故障により休職を命ぜられたときは、その休職の期間が満1年に達するまでの間、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当および期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。
- 4 職員が、就業規則第14条第1項第2号に掲げる事由に該当して休職を命ぜられたときは、その休職の期間中、これに給料、扶養手当、地域手当および住居手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。
- 5 職員が、就業規則第14条第3号、第4号および第5号に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、別に定めるところに従い、その者に給料、扶養手当、地域手当、住居手当および期末手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。
- 6 休職にされた職員には、他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2項、第3項および第5項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第27条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、もしくは解雇され、又は死亡したときは、同項の規定により別に定める日に、当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、別に定める職員については、この限りでない。
- 8 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当の支給については、第28条および第29条の規定を準用する。この場合において、第28条中「前条第

1 項」とあるのは、「第25条第7項」と読み替えるものとする。

(寒冷地手当)

第26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。）において現に在職する職員であって常時勤務する者（以下この条において「支給対象職員」という。）に対して別に定める日にこれを支給する。

2 寒冷地手当の額は、基準日における次の表に掲げる職員の世帯等の区分に応じ、同表に掲げる額とする。

世帯主である職員		その他の職員
扶養親族のある者	その他の世帯主である者	
17,800円	10,200円	7,360円

3 次の各号に掲げる職員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、前項の規定にかかわらず、当該各号に定める額とする。

(1) 第25条第2項、第3項又は第5項の規定により給与の支給を受ける職員 前項の規定による額にその者の給料の支給について用いられた同条第2項、第3項又は第5項の規定による割合を乗じて得た額

(2) 前号に掲げるもののほか、就業規則第43条の規定により停職にされている職員その他の別に定める職員 零

4 支給対象職員が次に掲げる場合に該当するときは、当該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、第2項の規定による額を超えない範囲内で、別に定める額とする

(1) 基準日において前項各号に掲げる職員のいずれにも該当しない支給対象職員が、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、同項各号に掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員となった場合

(2) 基準日において前項各号に掲げる職員のいずれかに該当する支給対象職員が、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、同項各号に掲げる職員のいずれにも該当しない支給対象職員となった場合

- (3) 前2号に掲げる場合に準ずる場合として別に定める場合  
(期末手当)

第27条 期末手当は、別に定める者を除き、6月1日および12月1日（以下この条から第29条までおよび附則第6項第2号においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれその日に在職する職員に対してそれぞれ基準日の属する月の別に定める日（次条および第29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、もしくは解雇され、又は死亡した職員（第25条第7項の規定の適用を受ける職員および別に定める職員を除く。）については、それぞれその日に在職したものとみなし支給する。

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117.5、12月に支給する場合においては100分の132.5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。

- (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 再雇用職員に対する前項の規定の適用については、同項中「100分の117.5」とあるのは「100分の62.5」と、「100分の132.5」とあるのは「100分の77.5」とする。

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、もしくは解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、もしくは解雇され、又は死亡した日現在。附則第6項第2号において同じ。）において職員が受けるべき給料および扶養手当の月額ならびにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

5 事務職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるものならびに教育職員給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難およ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給料表につき別に定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する



合計額に、給料の月額およびこれに対する地域手当の月額の合計額に職の職制上の段階、職務の級等を考慮して別に定める職員の区分に応じて100分の20を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

6 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、別に定める。

第28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3号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。

(1) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に就業規則第43条第4号に掲げる懲戒解雇の処分を受けた職員

(2) 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

(3) 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

第29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4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も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、法人に対する信頼を確保し、期末手当に関する制

度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

- 2 前項に規定す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。）を行う場合には、その旨を書面で当該一時差止処分を受けるべき者に通知しなければならない。
- 3 前項の規定により一時差止処分を行う旨の通知をする場合において、当該一時差止処分を受けるべき者の所在が知れないときは、通知をすべき内容を公告することをもって通知に代えることができる。この場合においては、その掲示した日から起算して2週間を経過した日に、通知が当該一時差止処分を受けるべき者に到達したものとみなす。
- 4 理事長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
  - (1) 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合
  - (2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合
  - (3) 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合
- 5 前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 6 理事長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。
- 7 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、別

に定める。

(勤勉手当)

第30条 勤勉手当は、6月1日および12月1日（以下この条および附則第6項第3号においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、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、もしくは解雇され、又は死亡した職員（別に定める職員を除く。）については、それぞれその日に在職したものとみなし支給する。

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、別に定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、勤勉手当の額の、次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。

(1) 前項の職員のうち再雇用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在（退職し、もしくは解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、もしくは解雇され、又は死亡した日現在。次項および附則第6項第3号において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額およ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、6月に支給する場合においては100分の80、12月に支給する場合においては100分の85を乗じて得た額の総額

(2) 前項の職員のうち再雇用職員 当該再雇用職員の勤勉手当基礎額に、6月に支給する場合においては100分の37.5、12月に支給する場合においては100分の42.5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およびこれに対する地域手当の月額の合計額とする。

4 第27条第5項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第5項中「前項」とあるのは「第30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28条中「前条第1項」とあるのは「第30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30条第

1 項に規定する基準日をいう。以下この条および次条において同じ。) から」と、「支給日」とあるのは「支給日(同項に規定する別に定める日をいう。以下この条および次条において同じ。)」と読み替えるものとする。

(再雇用職員についての適用除外)

第31条 第9条から第12条まで、第14条および第26条の規定は、再雇用職員には、適用しない。

(臨時又は嘱託職員の給与)

第32条 臨時又は嘱託職員の給与については、別に定める。

(給与の支給方法)

第33条 給与は、その全額を、現金で直接職員に支払うものとする。ただし、法令又は労使協定に基づき職員の給与から控除すべき金額がある場合は、その職員に支払うべき給与の額から、当該控除すべき金額を控除して支払うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、給与は、職員からの申出があった場合には、口座振込みの方法により支払うことができる。

(委任)

第34条 この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

## 附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成25年4月1日から施行する。
- 2 地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第59条第2項の規定により法人の職員となった者(以下「引継職員」という。)のこの規程の施行の日(以下「施行日」という。)における職務の級および号俸は、施行日の前日においてその者が受けていた秋田市職員給与条例(昭和28年秋田市条例第4号)別表第3に規定する教育職給料表(以下「市教育職給料表」という。)による職務の級および号俸とする。
- 3 当分の間、職員の給料月額は、第4条および第5条の規定にかかわらず、これらの規定の適用による額に、当該額に100分の0.81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）を加算した額とする。

4 施行日以後最初に行われる引継職員に係る第5条第2項の昇給に係る同項の規定の適用については、施行日の前日までの秋田公立美術工芸短期大学（以下「短期大学」という。）における当該職員の勤務成績を施行日以後の期間に係る同項の勤務成績に通算するものとする。

5 平成25年6月1日を基準日とする引継職員の期末手当又は勤勉手当の支給に係る第27条第2項又は第30条第1項の規定の適用については、施行日の前日までの短期大学における当該職員の在職期間又は勤務成績を施行日以後の期間に係る第27条第2項の在職期間又は第28条第1項の勤務成績に通算するものとする。

6 平成33年3月31日までの間、職員（次の表の給料表欄に掲げる給料表の適用を受ける職員（再雇用職員を除く。）のうち、その職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者であってその号俸がその職務の級における最低の号俸でないものに限る。以下この項および次項において「特定職員」という。）に対する次に掲げる給与の支給に当たっては、当該特定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、次の各号に掲げる給与の額から、それぞれ当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

(1) 給料月額 当該特定職員の給料月額に100分の1を乗じて得た額（当該特定職員の給料月額に100分の99を乗じて得た額が、当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の給料月額に達しない場合（以下この項、附則第8項および附則第9項において「最低号俸に達しない場合」という。）にあっては、当該特定職員の給料月額から当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の給料月額を減じた額（以下この項および附則第8項において「給料月額減額基礎額」という。））

(2) 地域手当 当該特定職員の給料月額に対する地域手当の月額に100

分の1を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、給料月額減額基礎額に対する地域手当の月額）

(3) 期末手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額およびこれに対する地域手当の月額の合計額（第27条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該月額に、当該月額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額に、100分の1を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額減額基礎額およびこれに対する地域手当の月額の合計額（同条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該給料月額減額基礎額に、当該給料月額減額基礎額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同条第2項各号列記以外の部分に規定する割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る同項各号に定める割合を乗じて得た額）

(4) 勤勉手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額およびこれに対する地域手当の月額の合計額（第30条第4項において準用する第27条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該月額に、当該月額に同項に規定する100分の20を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を加算した額。附則第9項において「勤勉手当減額対象額」という。）に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第30条第2項前段に規定する割合を乗じて得た額に100分の1を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき給料月額減額基礎額およびこれに対する地域手当の月額の合計額（同条第4項において準用する第27条第5項の規定の適用を受ける職員にあつては、当該給料月額減額基礎額に、当該給料月額減額基礎額に同項に規定す

る100分の20を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を加算した額。附則第9項において「勤勉手当減額基礎額」という。)に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第30条第2項前段に規定する割合を乗じて得た額)

(5) 第25条第1項から第5項までおよび第7項の規定により支給される給与 当該特定職員に適用される次に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額

ア 第25条第1項 前各号に定める額

イ 第25条第2項又は第3項 第1号および第2号に定める額に100分の80を乗じて得た額

ウ 第25条第4項 第1号に定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

エ 第25条第5項 第1号および第2号に定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

オ 第25条第7項 第2号に定める額に100分の80を乗じて得た額 (同条第5項の規定により給与の支給を受ける職員にあっては、同号に定める額に、同項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額)

給料表	職務の級
事務職員給料表	6級
教育職員給料表	4級

7 前項に規定するもののほか、特定職員以外の者が月の初日以外の日に特定職員となった場合における同項の減ずる額の計算その他同項の規定の実施に関し必要な事項は、別に定める。

8 附則第6項の規定により給与が減ぜられて支給される職員についての第16条から第19条までに規定する時間給は、第23条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した時間給から、給料月額およ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週間当たりの正規の勤務

時間に52を乗じたものから別に定める時間を減じたもので除した額に100分の1を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、給料月額減額基礎額およ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週間当たりの正規の勤務時間に52を乗じたものから別に定める時間を減じたもので除した額）に相当する額を減じた額とする。

- 9 附則第6項の規定が適用される間、第30条第2項第1号に定める額は、同号の規定にかかわらず、同号の規定により算出した額から、同号に掲げる職員で附則第6項の規定により給与が減ぜられて支給されるものの勤勉手当減額対象額に、6月に支給する場合においては100分の0.8、12月に支給する場合においては100分の0.85を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に、6月に支給する場合においては100分の80、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）の総額に相当する額を減じた額とする。

（勤勉手当に係る経過措置）

- 10 当分の間、第30条第2項後段に規定する勤勉手当の額の総額は、同項各号の規定にかかわらず、理事長が別に定める。

（平26規程24・追加）

附 則（平成25年9月30日規程第134号）

この規程は、平成25年9月30日から施行し、改正後の公立大学法人秋田公立美術大学職員給与規程の規定は、同年9月1日から適用する。

附 則（平成26年5月28日規程第22号）

この規程は、平成26年5月28日から施行する。

附 則（平成26年5月29日規程第24号）

この規程は、平成26年6月1日から施行する。

附 則（平成28年2月1日規程第2号）

- 1 この規程は、規程で定める日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成28年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定による改正後の公立大学法人秋田公立美術大学職員給与規程（以下「改正後の給与規程」という。）別表第1および別表第2の



規定は平成27年4月1日から、改正後の給与規程第30条および附則第9項の規定は、平成27年12月1日から適用する。

- 3 平成28年4月1日（以下「切替日」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には、平成33年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額（附則第6項の規定により給与が減ぜられて支給される職員にあっては、当該額に100分の99を乗じて得た額）を給料として支給する。
- 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項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、別に定めるところにより、当該規定に準じて、給料を支給する。

附 則（平成28年3月22日規程第14号）

この規程は、平成28年4月1日から施行する

附 則（平成28年12月26日規程第22号）

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成29年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定による改正後の公立大学法人秋田公立美術大学職員給与規程（以下「第1条改正後の給与規程」という。）附則第3項、別表第1および別表第2の規定は平成28年4月1日から、第1条改正後の給与規程第30条第2項および附則第9項の規定は、同年12月1日から適用する。

（給与の内払）

- 3 第1条改正後の給与規程の規定を適用する場合には、第1条の規定による改正前の公立大学法人秋田公立美術大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与（公立大学法人秋田公立美術大学職員給与規程の一部を改正する規程（平成28年規程第2号。以下「平成28年改正規程」という。）附則第4項の規定に基づいて支給された給料を含む。）は、第1条改正後の給与規程による給与（平成28年改正規程附則第4項の規定に基づいて支給された給料を含む。）の内払とみなす。

(平成31年3月31日までの間における扶養手当に関する特例)

- 4 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、第2条による改正後の公立大学法人秋田公立美術大学職員給与規程(以下「第2条改正後の給与規程」という。)第10条第3項第3号および第4号の規定は適用せず、第2条改正後の給与規程第9条第3項および第10条の規定の適用については、同項中「前項第1号および第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族(次条において「扶養親族たる配偶者、父母等」という。))については1人につき6,500円(事務職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるものおよび教育職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が5級であるもの(以下「事務8級職員等」という。))にあつては、3,500円)とし、前項第2号に該当する扶養親族(以下「扶養親族たる子」という。))については1人につき1万円」とあるのは「前項第1号に該当する扶養親族(次条において「扶養親族たる配偶者」という。))については1人につき1万円とし、同項第2号に該当する扶養親族(以下「扶養親族たる子」という。))については1人につき8,000円(職員に配偶者がない場合にあつては、そのうち1人については1万円)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(次条において「扶養親族たる父母等」という。))については1人につき6,500円(職員に配偶者および扶養親族たる子がない場合にあつては、そのうち1人については9,000円)」と、同条第1項中「その旨」とあるのは「その旨(新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に第1号に掲げる事実が生じた場合において、その職員に配偶者がないときは、その旨を含む。)」と、同項中「(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前条第2項第3号もしくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。)」とあるのは「(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前条第2項第3号もしくは第5号に該当する扶養親族が、満22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。)(3) 扶養親族

たる子又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）（4）扶養親族たる子又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第1号に該当する場合を除く。）」と、同条第3項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号もしくは第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第1項第3号もしくは第4号に掲げる事実が生じた場合においては、これらの」と、「その日が」とあるのは「これらの日が」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」と、「の改定」とあるのは「の改定（扶養親族たる子で第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の支給額の改定なら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および扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが扶養親族たる配偶者又は扶養親族たる子を有するに至った場合の当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）、扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子で第1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およ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。

- 5 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、第2条改正後の給与規程第10条第3項第3号および第4号の規定は適用せず、第2条改正後の給与規程第9条第3項および第10条の規定の適用については、同項中「扶養親族（次条において「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）」とあるのは「扶養親族」と、「（事務職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるものおよび教育職員給料表の適用を受ける職員でその職務の級が5級であるもの（以下「事務8級職員等」

という。)にあつては、3,500円)とし)」とあるのは「とし」と、同条第3項中「次の各号のいずれか」とあるのは「第1号、第2号又は第5号」と、「第1号又は第3号」とあるのは「第1号」とする。

附 則 (平成29年12月22日規程第22号)

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成30年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定による改正後の公立大学法人秋田公立美術大学職員給与規程(以下「改正後の給与規程」という。)第30条第2項および附則第9項の規定は、平成29年12月1日から適用する。  
(給与の内払)
- 3 改正後の給与規程の規定を適用する場合には、第1条の規定による改正前の公立大学法人秋田公立美術大学職員給与規程の規定に基づいて支給された給与(公立大学法人秋田公立美術大学職員給与規程の一部を改正する規程(平成28年規程第2号。以下「平成28年改正規程」という。)附則第4項の規定に基づいて支給された給料を含む。)は、改正後の給与規程の規定による給与(平成28年改正規程附則第4項の規定に基づいて支給された給料を含む。)の内払とみなす。

