

職員の給与に関する規程

平成21年規程第20号

(最終改正：平成30年規程第28号)

(趣旨)

第1条 この規程は、地方独立行政法人青森県産業技術センター職員就業規則（平成21年規程第9号。以下「職員就業規則」という。）第35条及び地方独立行政法人青森県産業技術センター船員就業規則（平成21年規程第10号。以下「船員就業規則」という。）第36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ものとする。

(定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 職員の採用等に関する規程（平成21年規程第11号。以下「採用規程」という。）第2条第2号、第3号及び第5号に規定する職員
- (2) 任期付研究員 職員の採用等に関する規程（平成21年規程第11号。以下「採用規程」という。）採用規程第2条第3号に規定する職員
- (3) 外部資金研究員 採用規程第2条第4号に規定する職員
- (4) 再雇用職員 採用規程第2条第5号に規定する職員
- (5) 非常勤職員 採用規程第2条第6号に規定する職員
- (6) 臨時職員 採用規程第2条第7号及び第8号に規定する職員
- (7) 日々雇用職員 採用規程第2条第9号に規定する職員

(給与の種類)

第3条 職員の給与の種類は、給料並びに管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、準特地勤務手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、寒冷地手当、期末手当及び勤勉手当とする。

(給料表の種類)

第4条 職員の給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところによる。

- (1) 事務職給料表（別表第1）
- (2) 海事職給料表（別表第2）
- (3) 研究職給料表（別表第3）
- (4) 技能職等給料表（別表第4）

2 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づき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職務の内容は、別に定める。

(初任給、昇格、昇給等)

第5条 職員の職務の級は、別に定める基準に従い決定する。

- 2 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。
- 3 職員が一の職務の級から他の職務の級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。
- 4 職員の昇給は、別に定めるものを除き、毎年4月1日（以下「昇給日」という。）に、同日前にお

いて昇給日前1年間における人事評価の終了日以前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。この場合において、同日の翌日から昇給を行う日の前日までの間に当該職員が職員就業規則第39条又は船員就業規則第40条の規定による懲戒処分を受けたことその他これに準ずるものとして別に定める事由に該当したときは、これらの事由を併せて考慮するものとする。

- 5 前項の規定により職員（次項の職員を除く。以下この項において同じ。）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、前項前段に規定する期間の全部を良好な成績で勤務し、かつ、同項後段の規定の適用を受けない職員の昇給の号給数を4号給（事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別に定める職員にあっては、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。
- 6 55歳（技能職等給料表の適用を受ける職員にあっては57歳）を超える職員の第4項の規定による昇給は、同項前段に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好であり、かつ、同項後段の規定の適用を受けない場合に限り行うものとし、昇給させる場合の号給数は、勤務成績に応じて別に定める基準に従い決定する。
- 7 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。
- 8 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。
- 9 第4項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、別に定める。
- 10 再雇用職員の給料月額、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。

第5条の2 再雇用職員（短時間勤務の職員に限る。）の給料月額は、前条第10項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規程（平成21年規程第15号。以下「勤務時間規程」という。）第3条第2号の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1号に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

（給料の支給）

第6条 給料の計算期間（以下「給与期間」という。）は、月の1日から末日までとし、その支給日は、その月の21日（その日が土曜日、日曜日又は休日に当たるときは、その日前において、その日に最も近い土曜日、日曜日又は休日でない日）とする。

第7条 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給、降給等により給料額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給料を支給する。

- 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つて、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、その給料額は、その給与期間の現日数から週休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

（管理職手当）

第8条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員の職のうち、別に定めるものについて、その職務の特殊性に基づき、別に定める基準に従い支給する。

- 2 管理職手当の額は、別に定める額とする。

（初任給調整手当）

第8条の2 獣医学に関する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認

められる職で別に定めるものに新たに採用された職員には、月額45,000円を超えない範囲内の額を、採用の日から15年以内の期間、採用後別に定める期間を経過した日から1年を経過するごとにその額を減じて、初任給調整手当として支給する。

- 2 前項の職に在職する職員のうち、同項の規定により初任給調整手当を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、同項の規定に準じて、初任給調整手当を支給する。
- 3 前2項の規定により初任給調整手当を支給される職員の範囲、初任給調整手当の支給期間及び支給額その他初任給調整手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(扶養手当)

第9条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。ただし、次項第1号及び第3号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族(以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。)に係る扶養手当は、事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が9級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別に定める職員(以下「事務職9級職員等」という。)に対しては、支給しない。

2 前項の扶養親族とは、次に掲げる者で、他に生計の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歳以上の父母及び祖父母

(5) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹

(6) 重度心身障害者

3 扶養手当の月額、扶養親族たる配偶者、父母等については1人につき6,500円(事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別に定める職員(以下「事務職8級職員等」という。)にあっては、3,500円)、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15歳に達する日以後の最初の4月1日から22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間(以下「特定期間」という。)にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、5,000円に特定期間にある当該扶養親族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(事務職9級職員等)にあっては、扶養親族たる子に限る。)がある場合、事務職9級職員等から事務職9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合又は職員に次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨を理事長に届け出なければならない。

(1) 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合(事務職9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。)

(2) 扶養親族たる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号若しくは第5号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合及び事務職9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件

を欠くに至った者がある場合を除く。)

- 2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族（事務職 9 級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合においてはその者が職員となった日、事務職 9 級職員等から事務職 9 級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が事務職 9 級以上職員等以外の職員となった日、職員に扶養親族（事務職 9 級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものがない場合においてその職員に同項第 1 号に掲げる事実が生じたとき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、事務職 9 級職員等以外の職員から事務職 9 級職員等となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に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ときはその職員が事務職 9 級職員等となった日、扶養手当を受けている職員の扶養親族（事務職 9 級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）で同項の規定による届出に係るものの全てが扶養親族たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、同項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から 15 日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。
- 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（事務職 9 級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）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たる要件を欠くに至った場合
 - (3) 扶養親族たる配偶者、父母等及び扶養親族たる子で第 1 項の規定による届出に係るものがある事務職 9 級職員等が事務職 9 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事務職 8 級職員等が事務職 8 級職員等及び事務職 9 級職員等以外の職員となった場合
 - (5) 扶養親族たる配偶者、父母等で第 1 項の規定による届出に係るもの及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがある職員で事務職 9 級職員等以外のものが事務職 9 級職員等となった場合
 - (6) 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職 8 級職員等及び事務職 9 級職員等以外のものが事務職 8 級職員等となった場合
 - (7) 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
(住居手当)

第 11 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 2, 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（地方独立行政法人青森県産業技

術センター（以下「法人」という。）の職員宿舎（職員宿舎に関する規程（平成21年規程第35号）第2条に規定する宿舎をいう。次号において同じ。）又は青森県の公舎（青森県公舎条例（昭和36年10月青森県条例第60号）第3条の規定による公舎をいう。次号において同じ。）に入居し、入居料を支払っている職員その他別に定める職員を除き、再雇用職員にあっては、第13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に限る。）

(2) 第13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（再雇用職員を除く。）で、配偶者が居住するための住宅（法人の職員宿舎、青森県の公舎その他別に定める住宅を除く。）を借り受け、月額1万2,000円を超える家賃を支払っているもの又はこれらのものとの権衡上必要があると認められるものとして別に定めるもの

2 住居手当の月額、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（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て、それぞれ次に掲げる額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額

ア 月額2万3,000円以下の家賃を支払っている職員 家賃の月額から1万2,000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1万1,000円に加算した額

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

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

（通勤手当）

第12条 通勤手当は、次に掲げる職員に支給する。

(1) 通勤のため交通機関又は有料の道路（以下「交通機関等」という。）を利用してその運賃又は料金（以下「運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。）

(2) 通勤のため自動車その他の原動機付きの交通用具又は自転車（法人の所有に属するものを除く。以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる職員を除く。）

(3) 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする職員（交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である職員以外の職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。）

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

(1) 前項第1号に掲げる職員 支給単位期間につき、別に定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの運賃等相当額」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、1箇月当たりの運賃等相当額から5万5,000円を減じた額の2分の1の額(その額が2万円を超えるときは、2万円)を5万5,000円に加算した額に支給単位期間の月数を乗じて得た額(その者が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1箇月当たりの運賃等相当額の合計額が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、当該合計額から5万5,000円を減じた額の2分の1の額(その額が2万円を超えるときは、2万円)を5万5,000円に加算した額に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)

(2) 前項第2号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額(再雇用職員(短時間勤務の職員に限る。))のうち、支給単位期間当たりの通勤回数を考慮して別に定める職員にあつては、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)

ア 四輪の自動車を使用する職員以外の職員 自動車等の使用距離が片道5キロメートル未満である職員にあつては2,000円、自動車等の使用距離が片道5キロメートル以上である職員にあつては1万8,900円の範囲内でその使用距離に応じ、支給単位期間につき別に定める額を2,000円に加算した額

イ 四輪の自動車を使用する職員 自動車等の使用距離が片道4キロメートル未満である職員にあつては2,000円、自動車等の使用距離が片道4キロメートル以上である職員にあつては4万4,000円の範囲内でその使用距離に応じ、支給単位期間につき別に定める額を2,000円に加算した額

(3) 前項第3号に掲げる職員 交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して別に定める区分に応じ、前2号に定める額(1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が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、当該合計額から5万5,000円を減じた額の2分の1の額(その額が2万円を超えるときは、2万円)を5万5,000円に加算した額に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額)、第1号に定める額又は前号に定める額

3 通勤に利用される交通機関等を考慮して別に定める職員に対する前項第1号又は第3号の規定の適用については、「5万5,000円」とあるのは、「7万円」とする。

4 第1項第1号又は第3号に掲げる職員で別に定めるもののうち、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職員の通勤手当の額は、前2項の規定にかかわらず、運賃等相当額に別に定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額に相当する額を加算した額を運賃等相当額とみなして前2項の規定により算出した額とする。

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

6 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の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

る。

7 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として別に定める期間（自動車等に係る通勤手当にあっては、1箇月）をいう。

8 前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当に関し必要な事項は、別に定める。

（単身赴任手当）

第13条 事務所を異にする異動又は在勤する事務所の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の別に定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該異動又は事務所の移転の直前の住居から当該異動又は事務所の移転の直後に在勤する事務所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事務所に通勤することが、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（以下単に「交通距離」という。）が100キロメートル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て別に定める額を加算した額）とする。

3 青森県職員その他別に定める者であった者から引き続き給料表の適用を受ける職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の別に定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する事務所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（任命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。

（特殊勤務手当）

第14条 特殊勤務手当は、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、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料で考慮することが適当でない認められるものに従事する職員に対し、その勤務の特殊性に応じて支給するものとする。

2 特殊勤務手当の種類は、農薬散布作業手当、種雄牛馬等取扱手当、漁獲作業手当、特殊自動車運転作業手当、家畜感染症防疫作業手当、水中選別作業手当及び鶏ふん乾燥作業手当とする。

3 職員が、同一の日において、特殊勤務手当が支給される業務等に二以上従事した場合で支給される特殊勤務手当の額を合計した額が300円を超える場合にあっては、その従事した業務等に係る特殊勤務手当のうち最も多額なもののみを支給することとし、他の特殊勤務手当は支給しない。この場合において、最も多額なものが二以上あるときは、いずれか一の特殊勤務手当を支給することとし、他の特殊勤務手当は支給しない。

（農薬散布作業手当）

第15条 農薬散布作業手当は、農林総合研究所、野菜研究所、りんご研究所又は畜産研究所に勤務する職員が、農作物等の病害虫駆除のため、農薬を散布する作業でスピードスプレーヤー、スピード

ダスター、ブームスプレーヤー又はカーペッツプレーヤーを使用して行うものその他別に定めるものに従事したときに支給する。

2 前項の手当の額は、同項の作業に従事した日1日につき300円とする。

(種雄牛馬等取扱手当)

第16条 種雄牛馬等取扱手当は、畜産研究所に勤務する職員が、種雄牛馬又は体重250キログラム以上の種雄豚(以下「種雄牛馬等」という。)の自然交配若しくは精液の採取のため又はこれらの作業の準備のために種雄牛馬等を御する作業に従事したときに支給する。

2 前項の手当の額は、同項の作業に従事した日1日につき300円とする。

(漁獲作業手当)

第17条 漁獲作業手当は、職員が水産総合研究所の船舶に乗船し、漁獲作業に従事したときに支給する。

2 前項の手当の額は、次の各号に掲げる同項の作業に従事した海域の区分に応じて、当該各号に定める額とする。

(1) 職員等の旅費に関する規程(平成21年規程第30号)第35条第1項に規定する第1区 前項の作業に従事した日1日につき300円

(2) 職員等の旅費に関する規程第35条第1項に規定する第2区及び第3区 前項の作業に従事した日1日につき600円

(3) 職員等の旅費に関する規程第35条第1項に規定する第4区 前項の作業に従事した日1日につき900円

(特殊自動車運転作業手当)

第18条 特殊自動車運転作業手当は、野菜研究所、りんご研究所及び畜産研究所に勤務する職員が、起伏のある傾斜地その他作業環境が劣悪な場所において行う道路運送車両法施行規則(昭和26年運輸省令第74号)第2条に規定する大型特殊自動車又は小型特殊自動車(道路交通法施行規則(昭和35年総理府令第60号)第2条の表に規定する大型特殊自動車に限る。)の運転の作業に従事したとき(1日の作業時間が1時間以上である場合に限る。)に支給する。

2 前項の手当の額は、同項の作業に従事した日1日につき300円とする。

(家畜感染症防疫作業手当)

第18条の2 家畜感染症防疫作業手当は、職員が、青森県と地方独立行政法人青森県産業技術センターとの緊急時における業務連携に関する協定(平成21年7月29日締結)に基づく人的支援に関し青森県から動員要請があった場合において、家畜伝染病の病菌を有する家畜又は家畜伝染病の病菌を有する疑いのある家畜に対する防疫作業に従事したときに支給する。

2 前項の手当の額は、同項の作業に従事した日1日につき300円とする。

(水中選別作業手当)

第19条 水中選別作業手当は、内水面研究所に勤務する職員が、10月から翌年の2月までの期間内において、採卵に適する親魚を選別するため水深50センチメートル程度以上の養魚池内で行う作業に従事したときに支給する。

2 前項の手当の額は、同項の作業に従事した日1日につき300円とする。

(鶏ふん乾燥作業手当)

第20条 鶏ふん乾燥作業手当は、畜産研究所に勤務する職員が、鶏ふん乾燥機による鶏ふんの乾燥作業に従事したときに支給する。

2 前項の手当の額は、同項の作業に従事した日1日につき300円とする。

(準特地勤務手当)

第21条 職員が事務所を異にして異動し、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事務所が移転し、当該移転に伴って職員が住居を移転した場合において、当該異動の直後に在勤する事務所又はその移転した事務所がへき地その他の生活の著しく不便な地に所在する事務所に準ずる事務所として別に定めるもの(以下「準特地事務所」という。)に該当するときは、当該職員には、別に定めるところにより、当該異動又は事務所の移転の日から3年以内の期間、給料及び扶養手当の月額合計額の100分の2を超えない範囲内の月額の準特地勤務手当を支給する。

2 青森県職員その他別に定める者であった者から引き続き給料表の適用を受ける職員となって準特地事務所に在勤することとなったことに伴って住居を移転した職員(任命の事情等を考慮して別に定める職員に限る。)、準特地事務所である事務所に在勤する職員で当該事務所への異動の日前3年以内に当該事務所に相当する青森県の公署に異動し、当該公署への異動に伴って住居を移転したもののその他前項の規定による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、別に定めるところにより、同項の規定に準じて、準特地勤務手当を支給する。

(給与の減額)

第22条 職員が勤務しないときは、勤務時間規程第8条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間、同規程第9条に規定する祝日法による休日(同規程第10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。)又は同規程第9条に規定する年末年始の休日(同規程第10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。)である場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき理事長の承認があった場合を除くほか、その勤務しない1時間につき、給料月額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額を減額した給与を支給する。

(時間外勤務手当)

第23条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第28条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間外にした次の各号に掲げる勤務の区分に応じて、当該各号に定める割合(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 正規の勤務時間が割り振られた日(次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。)における勤務 100分の125

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135

2 再雇用職員(短時間勤務の職員に限る。)が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間外にした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計額が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する前項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間外にした次の各号に掲げる勤務の区分に応じて、当該各号に定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

3 前2項の規定にかかわらず、勤務時間規程第5条(同規程第7条第3項の規定により読み替えて

適用される場合を含む。次項において同じ。)の規定により、あらかじめ、同規程第4条第2項若しくは第3項又は第7条第2項の規定により割り振られた1週間の勤務時間(以下この条において「割り振り変更前の勤務時間」という。)を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割り振り変更前の勤務時間を超えて勤務した全時間(別に定める時間を除く。)に対して、勤務1時間につき、第28条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

4 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間外にし、及び勤務時間規程第5条の規定より割り振り変更前の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、割り振り変更前の勤務時間を超えてした勤務(同規程第3条第1項、第4条第3項、第5条及び第7条第2項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(前項に規定する別に定める時間を除く。)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(第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)及び前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第28条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150(正規の勤務時間外にした勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は100分の175、割り振り変更前の勤務時間を超えてした勤務の場合は100分の50)を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

5 勤務時間規程第8条の2第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に職員が勤務しなかつたときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、第28条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、100分の150から第1項に規定する別に定める割合を減じた割合(正規の勤務時間外にした勤務に係る当該時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は100分の175から同項に規定する別に定める割合に100の125を加算した割合を減じた割合、割り振り変更前の勤務時間を超えてした勤務に係る当該時間の場合は100分の50から第3項に規定する別に定める割合を減じた割合)を乗じて得た額の時間外勤務手当を支給することを要しない。

6 第2項に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間について前二項の規定の適用がある場合における当該時間に対する前項の規定の適用については、同項中「第1項に規定する別に定める割合」とあり、及び「同項に規定する別に定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

(休日勤務手当)

第24条 祝日法による休日等(勤務時間規程第4条第1項又は第3項の規定に基づき毎日曜日を週休日と定められている職員以外の職員にあっては、勤務時間規程第9条に規定する祝日法による休日が週休日に当たるときは、別に定める日)及び年末年始の休日等において、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第28条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。

(夜間勤務手当)

第25条 正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務する職員には、その間に勤務した全時間に対して勤務1時間につき第28条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額を夜間勤務手当として支給する。

(宿日直手当)

第26条 宿日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務1回につき、4,400円（勤務時間が5時間未満の場合は、100分の50を乗じて得た額）を宿日直手当として支給する。

2 前項の勤務は、第23条から前条までの勤務には、含まれないものとする。

（管理職員特別勤務手当）

第27条 第8条第1項に規定する職にある職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

(1) 臨時又は緊急の必要その他の業務の運営の必要により週休日又は祝日法による休日等若しくは年末年始の休日等（次号において「週休日等」という。）に勤務した場合

(2) 災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前0時から午前5時までの間であって正規の勤務時間以外の時間に勤務した場合

2 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) 前項第1号に掲げる場合 同号の勤務1回につき1万2,000円を超えない範囲内において別に定める額（当該勤務に従事した時間が6時間を超える場合の勤務にあつては、その額に100分の150を乗じて得た額）

(2) 前項第2号に掲げる場合 勤務1回につき6,000円を超えない範囲内において別に定める額

3 前2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。

（勤務1時間当たりの給与額）

第28条 第23条から第25条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、給料月額並びに初任給調整手当及び給料月額に対する準特地勤務手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから別に定める時間を減じたもので除して得た額とする。

2 特殊勤務手当の支給対象となる勤務をした場合の当該勤務をした時間に係る勤務1時間当たりの給与額は、前項の規定にかかわらず、同項の規定により算出した額に当該手当の額を1日当たりの勤務時間数（1週間当たりの勤務時間を5で除して得た数をいう。）で除して得た額を加算した額とする。

（寒冷地手当）

第29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。）において在勤する職員（別に定める職員を除く。以下この条において「支給対象職員」という。）に対して支給する。

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

世帯等の区分		
世帯主である職員		その他の職員
扶養親族のある職員	その他の世帯主である職員	
17,800円	10,200円	7,360円
備考 「扶養親族のある職員」には、扶養親族のある職員であつて県内に居住する扶養親族のないもののうち、第13条第1項の規定による単身赴任手当を支給されるもの（別に定めるものに限る。）及びこれに準ずるものとして別に定めるものを含まないものとする。		

3 前項の規定にかかわらず、別に定める場合に該当する支給対象職員の寒冷地手当の額は、前項の規定による額を超えない範囲内で、別に定める額とする。

4 前3項に規定するもののほか、寒冷地手当の支給日、支給方法その他寒冷地手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(期末手当)

第30条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下これらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ6月30日及び12月10日（これらの日が土曜日又は日曜日に当たるときは、これらの日前において、これらの日に最も近い土曜日又は日曜日でない日。以下これらの日を「支給日」という。）に支給する。基準日前1箇月以内に退職し、職員就業規則第11条第2項第1号若しくは船員就業規則第11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36条第4項の規定の適用を受ける職員及び別に定める職員を除く。）についても、同様とする。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の125を乗じて得た額（事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの並びに同表以外の各給料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。第33条において「特定幹部職員」という。）にあっては、100分の105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125」とあるのは「100分の70」と、「100分の105」とあるのは「100分の60」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、職員就業規則第11条第2項第1号若しくは船員就業規則第11条第2項第1号に該当して解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、職員就業規則第11条第2項第1号若しくは船員就業規則第11条第2項第1号に該当して解雇され、又は死亡した日現在。第33条第2項及び第3項において同じ。）において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額合計額とする。

5 事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が3級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各給料表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、給料月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（別に定める管理又は監督の地位にある職員にあっては、その額に給料月額に100分の25を超えない範囲内で別に定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

6 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、別に定める。

第31条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第1項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第4号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。

- (1) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に職員就業規則第39条又は船員就業規則第40条の規定による懲戒解雇の処分を受けた職員
- (2) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に職員就業規則第11条第2項第2号又は船員就業規則第11条第2項第2号に該当して解雇された職員
- (3) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に離職した職

員（前2号に掲げる者を除く。）で、その離職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの

(4) 次条第1項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第32条 理事長は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

(1) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第3項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合

(2) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し期末手当を支給することが、業務に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

2 前項の規定による期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者は、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、理事長に対し、その取消しを申し立てることができる。

3 理事長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているとき、その他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

(1) 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合

(2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合

(3) 一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされることなく当該一時差止処分に係る期末手当の基準日から起算して1年を経過した場合

4 前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。

5 理事長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

6 前各項に規定するもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、別に定める。

（勤勉手当）

第33条 勤勉手当は、基準日にそれぞれ在職する職員に対し、その者の基準日以前における直近の人事評価の結果及び基準日以前6箇月以内の期間における勤務の状況に応じて、それぞれ支給日に支給する。基準日前1箇月以内に退職し、就業規則第11条第2項第1号又は船員就業規則第11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 勤奨手当の額は、勤奨手当基礎額に、理事長が別に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、理事長が支給する勤奨手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に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 当該職員の勤奨手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額を加算した額に100分の87.5（特定幹部職員にあつては、100分の107.5）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奨手当基礎額に100分の42.5（特定幹部職員にあつては、100分の52.5）を乗じて得た額の総額

3 前項の勤奨手当基礎額は、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月額とする。

4 第30条第5項の規定は、第2項の勤奨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33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項の規定による勤奨手当の支給について準用する。この場合において、第31条中「前条第1項」とあるのは、「第33条第1項」と読み替えるものとする。

（特定の職員についての適用除外）

第34条 第23条から第25条までの規定は、第8条第1項に規定する職にある職員には、適用しない。

2 第9条、第10条、第21条及び第29条の規定は、再雇用職員には、適用しない。

（任期付研究員の給与の特例）

第35条 任期付職員には、任期付職員給料表（別表第5）を適用する。

2 理事長は、任期付研究員の号給を、その者が従事する研究業務に応じて別に定める基準に従い決定する。

3 理事長は、任期付研究員のうち、特に顕著な研究業績を挙げたと認められる職員には、別に定めるところにより、その給料月額に相当する額を任期付職員業績手当として支給することができる。

4 第2項の規定による号給の決定及び前項の規定による任期付職員業績手当の支給は、予算の範囲内で行わなければならない。

5 第4条、第5条、第8条から第11条まで、第27条及び第33条の規定は、任期付職員には、適用しない。

6 任期付職員に対する第3条及び第30条第2項の規定の適用については、第3条中「勤奨手当」とあるのは「勤奨手当、第35条第3項に規定する任期付職員業績手当」と、第30条第2項中「100分の125」とあるのは「100分の160」とする。

（休職者の給与）

第36条 職員が業務上負傷し、若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項及び第3項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り、職員就業規則第10条第1項第1号若しくは船員就業規則第10条第1項第1号に該当して休職にされたときは、その休職の期間中これに給与の全額を支給する。

2 職員が前項以外の心身の故障により職員就業規則第10条第1項第1号又は船員就業規則第10条第1項第1号に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満1年に達するまでは、これに

給料、扶養手当、住居手当、寒冷地手当及び期末手当のそれぞれの100分の80を支給することができる。

- 3 職員が職員就業規則第10条第1項第2号又は船員就業規則第10条第1項第2号に該当して休職にされたときは、その休職の期間中これに給料、扶養手当及び住居手当のそれぞれ100分の60を支給する。
- 4 第2項に規定する職員が同項に規定する期間内で第30条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、職員就業規則第11条第2項第1号若しくは船員就業規則第11条第2項第1号に該当して解雇され、又は死亡したときは、支給日に、第2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。
- 5 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31条及び第32条の規定を準用する。この場合において、第31条中「前条第1項」とあるのは「第36条第4項」と読み替えるものとする。
- 6 職員が職員就業規則第10条第1項第3号又は船員就業規則第10条第1項第3号に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合により、給料、扶養手当、住居手当、寒冷地手当及び期末手当を支給することができる。
 - (1) その原因である災害が業務上の災害と認められる場合 100分の100以内
 - (2) 前号以外の場合 100分の70以内
- 7 前項第1号に規定する場合において、船員法（昭和22年法律第100号）第1条に規定する船員に係る地方公務員災害補償法施行令（昭和42年政令第274号）第8条の規定による行方不明補償が行われるときは、その補償の行われている期間、寒冷地手当及び期末手当以外の給与は、支給しない。
- 8 職員就業規則第10条第1項又は船員就業規則第10条第1項の規定により休職にされた職員には、第1項から第4項まで又は第6項に掲げる場合を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。
（専従休職者の給与）

第37条 職員就業規則第48条第1項ただし書又は船員就業規則第49条第1項ただし書の規定による許可を受けた職員には、その許可が効力を有する間は、いかなる給与も支給しない。
（復職時等における号給の調整）

第38条 休職（職員就業規則第48条第1項ただし書又は船員就業規則第49条第1項ただし書の規定による許可を受けた場合を含む。）又は休暇のため勤務しなかった職員が、復職し、又は再び勤務するに至った場合において、他の職員との均衡上必要があると認めるときは、復職し、又は勤務するに至った日以後において別に定めるところによりその者の号給を調整することができる。
（給与の口座振替）

第39条 給与は、職員の申出により、口座振替の方法により支払うことができる。
（非常勤職員等の給与）

第40条 外部資金研究員、非常勤職員、臨時職員及び日々雇用職員の給与については、予算の範囲内で理事長が定める。
（その他）

第41条 この規程に定めるもののほか、職員の給与に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成21年4月1日から施行する。

- 2 青森県職員であった者から引き続き給料表の適用を受ける職員となったものその他別に定める職員には、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成18年3月青森県条例第9号）附則第9項から第12項まで及び職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成27年3月青森県条例第10号）附則第4項から第7項まで、又は技能職員等の給与に関する規程等の一部を改正する訓令（平成18年3月青森県訓令甲第21号）附則第7項から第9項まで、技能職員等の給与に関する規程の一部を改正する訓令（平成21年3月青森県訓令甲第9号）附則第7項から第9項まで及び技能職員等の給与に関する規程等の一部を改正する訓令（平成27年3月青森県訓令甲第1号）附則第3項から第5項までの規定の例により、給料を支給する。
 - 3 前項の規定による給料を支給される職員に関する第28条第1項及び第30条第5項（第33条第4項において準用する場合を含む。）の規定の適用については、これらの規定中「給料月額」あるのは、「給料月額と附則第2項の規定による給料の額との合計額」とする。
 - 4 この規程の施行の日から平成26年3月31日までの間における第8条第1項に規定する職にある職員（別に定める職員を除く。）の給料月額は、第4条及び第5条の規定にかかわらず、これらの規定による給料月額から当該給料月額にその職の職制上の段階を考慮して別に定める区分に応じて100分の3から100分の5までの範囲内で別に定める割合を乗じて得た額（その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じた額とする。ただし、次に掲げる手当の額の算出の基礎となる当該職員の給料月額は、第4条及び第5条の規定による給料月額とする。
 - (1) この規程の規定による手当の額
 - (2) 職員の退職手当に関する規程（平成21年規程第29号）の規定による退職手当の額
 - 5 この規程の施行の日から当分の間、再雇用職員の別表第4の規定の適用については、「204,700」とあるのは「215,200」と、「223,200」とあるのは「235,200」とする。
 - 6 青森県職員から引き続き給料表の適用を受ける職員となったものについては、青森県に在職していた期間を法人に在職していた期間とみなして、この規程の規定を適用する。
 - 7 採用規程附則第2項の規定により雇用された職員については、再雇用職員とみなして、この規程の規定を適用する。
 - 8 第21条に規定する準特地勤務手当は、次項に定めるものを除き、平成22年4月1日（以下同項において「施行日」という。）以後支給しない。
 - 9 施行日の前日に準特地事務所に勤務する職員で施行日以後当該準特地事務所に引き続き勤務することになるものには、平成25年3月31日までの間、第21条に規定する準特地勤務手当を支給する。この場合において、準特地勤務手当の月額の算定は、同条第1項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる額の合計額を基礎として行うものとする。
 - (1) 改正後の職員の給与に関する規程（平成23年規程第27号）に掲げる給料表を施行日の前日に適用させた場合に同日において受けることとなる給料月額に相当する額
 - (2) 附則第2項の規定により支給を受ける給料月額と前号に掲げる額との差額
 - (3) 施行日の前日における扶養手当の月額
- 附 則（平成21年規程第62号）
- 1 この規程は、平成21年5月29日から施行する。
 - 2 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第30条第2項及び第3項、第33条第2項並びに第35条第6項の規定の適用については、第30条第2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、同条

第3項中「100分の140」とあるのは「100分の125」と、「100分の75」とあるのは「100分の70」と、「100分の120」とあるのは「100分の110」と、「100分の65」とあるのは「100分の60」と、第33条第2項第1号中「100分の72.5」とあるのは「100分の67.5」と、「100分の92.5」とあるのは「100分の82.5」と、同項第2号中「100分の35」とあるのは「100分の30」と、「100分の45」とあるのは「100分の40」と、第35条第6項中「100分の140」とあるのは「100分の125」と、「100分の160」とあるのは「100分の145」とする。

附 則（平成21年規程第79号）

- 1 この規程は、平成21年11月30日から施行し、平成21年12月1日から適用する。ただし、改正後の第14条第3項及び第4項の規定は、平成21年12月1日以後に従事した業務等に係る特殊勤務手当の支給から適用する。
- 2 平成21年12月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第30条第2項及び第3項並びに第33条第2項の規定の適用については、改正後の第30条第2項中「100分の127.5」とあるのは「100分の125」と、同条第3項中「100分の80」とあるのは「100分の75」と、「100分の70」とあるのは「100分の65」と、第33条第2項第1号中「100分の70」とあるのは「100分の72.5」と、「100分の87.5」とあるのは「100分の92.5」と、同項第2号中「100分の35」とあるのは「100分の40」と、「100分の45」とあるのは「100分の50」とする。
- 3 平成21年12月に支給する期末手当の額は、改正後の第30条第2項（同条第3項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）及び第4項から第6項まで（職員の育児休業等に関する規程（平成21年規程第16号）第14条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）若しくは第36条第1項、第2項、第4項又は第6項並びに前項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から次に掲げる額の合計額（以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。
 - (1) 平成21年4月1日（同月2日から平成21年12月1日までの間に職員（第40条に規定する職員を除く。以下同じ。）以外の者又は職員であって適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄及び号給欄に掲げるものであるもの、若しくは任期付研究員給料表の適用を受ける職員であるものからこれらの職員以外の職員（以下この項において「減額改定対象職員」という。）となった者（同月1日に減額対象職員であった者で採用の事情を考慮して別に定めるものを除く。）にあつては、その減額改定対象職員となった日（当該日が2以上あるときは、当該日のうち別に定める日））において減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当（第13条第2項に規定する別に定める額を除く。）及び準特地勤務手当の月額合計額に100分の0.24を乗じて得た額に、8（平成21年4月1日から平成21年11月30日までの期間において、在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間その他別に定める期間がある職員にあつては、8から当該期間を考慮して別に定める数を減じた数）を乗じて得た額

給料表	職務の級	号給
事務職給料表	1級	1号給から56号給まで
	2級	1号給から24号給まで

	3級	1号給から8号給まで
海事職給料表	1級	1号給から52号給まで
	2級	1号給から32号給まで
	3級	1号給から8号給まで
研究職給料表	1級	1号給から56号給まで
	2級	1号給から32号給まで
技能職等給料表	1級	1号給から68号給まで
	2級	1号給から32号給まで

(2) 平成21年6月1日において減額改定対象職員であった者（採用の事情を考慮して別に定める職員を除く。）に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.24を乗じて得た額

- 4 平成21年4月1日から平成21年12月1日までの間において青森県職員その他別に定める者であった者から引き続き新たに職員となった者で採用の事情を考慮して別に定めるものに関する前項の規定の適用については、同項中「次に掲げる額」とあるのは、「次に掲げる額及び青森県職員その他別に定める者との権衡を考慮して別に定める額」とする。
- 5 第3項第1号又は第2号に掲げる額に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。

附 則（平成22年規程第14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年規程第34号）

- 1 この規程は、平成22年11月30日から施行し、平成22年12月1日から適用する。
- 2 平成22年12月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第30条第2項、第33条第2項並びに第35条第6項の規定の適用については、改正後の第30条第2項中「100分の137.5」とあるのは「100分の135」と、「100分の117.5」とあるのは「100分の112.5」と、第33条第2項第1号中「100分の67.5」とあるのは「100分の65」と、同項第2号中「100分の32.5」とあるのは「100分の30」と、「100分の42.5」とあるのは「100分の40」と、第35条第6項中「100分の155」とあるのは「100分の150」とする。
- 3 平成22年12月に支給する期末手当の額は、改正後の第30条第2項（同条第3項及び第35条第6項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）及び第4項から第6項まで（職員の育児休業等に関する規程（平成21年規程第16号）第14条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）若しくは第36条第1項、第2項、第4項又は第6項並びに前項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から次に掲げる額の合計額（以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

(1) 平成22年4月1日（同月2日から平成22年12月1日までの間に職員（第40条に規定する職員を除く。以下同じ。）以外の者又は職員であって適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄及び号給欄に掲げるものであるもの（附則第2項に規定する給料の支給を受けない職員に限る。）若しくは任期付研究員給料表の適用を受ける職員からこれらの職員以外の職員（以下この項において「減額改定対象職員」という。）となった者（平

成 2 2 年 4 月 1 日に減額改定対象職員であった者で採用の事情を考慮して別に定めるものを除く。) にあっては、その減額改定対象職員となった日 (当該日が 2 以上あるときは、当該日のうち別に定める日)) において減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当 (第 1 3 条第 2 項に規定する別に定める額を除く。) 及び準特地勤務手当の月額合計額に 1 0 0 分の 0. 1 3 を乗じて得た額に、8 (同月 1 日から平成 2 2 年 1 1 月 3 0 日までの期間において、在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間その他別に定める期間がある職員にあっては、8 から当該期間を考慮して別に定める数を減じた数) を乗じて得た額

給 料 表	職務の級	号 給
事務職給料表	1 級	1 号給から 9 3 号給まで
	2 級	1 号給から 6 4 号給まで
	3 級	1 号給から 4 8 号給まで
	4 級	1 号給から 3 2 号給まで
	5 級	1 号給から 2 4 号給まで
	6 級	1 号給から 1 6 号給まで
	7 級	1 号給から 4 号給まで
海事職給料表	1 級	1 号給から 6 9 号給まで
	2 級	1 号給から 6 9 号給まで
	3 級	1 号給から 5 6 号給まで
	4 級	1 号給から 4 0 号給まで
	5 級	1 号給から 2 8 号給まで
研究職給料表	1 級	1 号給から 9 6 号給まで
	2 級	1 号給から 7 2 号給まで
	3 級	1 号給から 4 0 号給まで
	4 級	1 号給から 2 4 号給まで
	5 級	1 号給から 4 号給まで
技能職等給料表	1 級	1 号給から 1 0 8 号給まで
	2 級	1 号給から 7 2 号給まで
	3 級	1 号給から 6 4 号給まで
	4 級	1 号給から 3 6 号給まで
	5 級	1 号給から 2 0 号給まで

(2) 平成 2 2 年 6 月 1 日において減額改定対象職員であった者 (採用の事情を考慮して別に定める職員を除く。) に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に 1 0 0 分の 0. 1 3 を乗じて得た額

- 4 平成 2 2 年 4 月 1 日から平成 2 2 年 1 2 月 1 日までの間において青森県職員その他別に定める者であった者から引き続き新たに職員となった者で採用の事情を考慮して別に定めるものに関する前項の規定の適用については、同項中「次に掲げる額」とあるのは、「次に掲げる額及び青森県職員その他別に定める者との権衡を考慮して別に定める額」とする。
- 5 第 3 項第 1 号又は第 2 号に掲げる額に 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。

附 則 (平成 2 3 年規程第 2 7 号)

- 1 この規程は、平成 2 3 年 1 1 月 3 0 日から施行し、平成 2 3 年 1 2 月 1 日から適用する。

2 平成23年12月に支給する期末手当の額は、第30条第2項（同条第3項及び第35条第6項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）及び第4項から第6項まで（職員の育児休業等に関する規程（平成21年規程第16号）第14条の規定により読み替えて適用する場合を含む。）若しくは第36条第1項、第2項、第4項又は第6項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額（以下この項において「基準額」という。）から次に掲げる額の合計額（以下この項において「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

(1) 平成23年4月1日（同月2日から平成23年12月1日までの間に職員（第40条に規定する職員を除く。以下同じ。）以外の者又は職員であって適用される給料表並びにその職務の級及び号給がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄及び号給欄に掲げるものであるもの（附則第2項に規定する給料の支給を受けない職員に限る。）若しくは任期付研究員給料表の適用を受ける職員からこれらの職員以外の職員（以下この項において「減額改定対象職員」という。）となった者（平成23年4月1日に減額改定対象職員であった者で採用の事情を考慮して別に定めるものを除く。）にあつては、その減額改定対象職員となった日（当該日が2以上あるときは、当該日のうち別に定める日）において減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当、住居手当、単身赴任手当（第13条第2項に規定する別に定める額を除く。）及び準特地勤務手当の月額合計額に100分の0.4を乗じて得た額に、8（同月1日から平成23年11月30日までの期間において、在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間その他別に定める期間がある職員にあつては、8から当該期間を考慮して別に定める数を減じた数）を乗じて得た額

給料表	職務の級	号給
事務職給料表	1級	1号給から93号給まで
	2級	1号給から76号給まで
	3級	1号給から60号給まで
	4級	1号給から44号給まで
	5級	1号給から36号給まで
	6級	1号給から28号給まで
	7級	1号給から16号給まで
	8級	1号給から4号給まで
海事職給料表	1級	1号給から69号給まで
	2級	1号給から69号給まで
	3級	1号給から68号給まで
	4級	1号給から52号給まで
	5級	1号給から40号給まで
研究職給料表	1級	1号給から108号給まで
	2級	1号給から84号給まで
	3級	1号給から52号給まで
	4級	1号給から36号給まで
	5級	1号給から16号給まで
技能職等給料表	1級	1号給から121号給まで
	2級	1号給から84号給まで

	3級	1号給から76号給まで
	4級	1号給から48号給まで
	5級	1号給から32号給まで

(2) 平成23年6月1日において減額改定対象職員であった者（採用の事情を考慮して別に定める職員を除く。）に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に100分の0.4を乗じて得た額

3 平成23年4月1日から平成23年12月1日までの間において青森県職員その他別に定める者であった者から引き続き新たに職員となった者で採用の事情を考慮して別に定めるものに関する前項の規定の適用については、同項中「次に掲げる額」とあるのは、「次に掲げる額及び青森県職員その他別に定める者との権衡を考慮して別に定める額」とする。

4 第2項第1号又は第2号に掲げる額に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。

附 則（平成24年規程第3号）

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成24年規程第20号）

- 1 この規程は、平成24年11月30日から施行し、平成24年12月1日から適用する。
- 2 平成24年12月に支給する期末手当に関する第30条第2項及び第3項の規定の適用については、改正後の第30条第2項中「100分の132.5」とあるのは「100分の127.5」と、「100分の112.5」とあるのは「100分の107.5」と、同条第3項中「100分の132.5」とあるのは「100分の127.5」と、「100分の112.5」とあるのは「100分の107.5」と、第35条第6項中「100分の132.5」とあるのは「100分の127.5」とする。

附 則（平成25年規程第9号）

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成25年規程第15号）

- 1 この規程は、平成25年7月1日から施行する。
- 2 平成25年7月1日から平成26年3月31日までの間（以下「特例期間」という。）における第4条第1項の給料表の適用を受ける職員（別に定める職員を除く。）の給料月額は、同条から第5条及び附則第2項並びに第4項の規定にかかわらず、これらの規定による給料月額から当該給料月額に職の職制上の段階を考慮して次項に定める割合（以下「支給減額率」という。）を乗じて得た額（その額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じた額とする。ただし、次に掲げる手当の額等の算出の基礎となる職員の給料月額は、支給減額後（第4号に掲げる手当の額の算出の基礎となる職員の給料月額にあっては、第4条及び第5条の規定）の給料月額とする。

(1) この規程の規定による手当の額

(2) 第22条、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規程（平成21年規程第15号）第19条第5項、職員の育児休業等に関する規程（平成21年規程第16号）第18条、職員の修学部分休業に関する規程（平成21年規程第17号）第3条第1項又は職員の高齢者部分休業に関する規程（平成21年規程第18号）第3条第1項の規定による勤務しない1時間につき減額する額

(3) 第28条第1項の規定による勤務1時間当たりの給与額

(4) 職員の退職手当に関する規程（平成21年規程第29号）の規定による退職手当の額

3 支給減額率は、次の表に掲げる区分に応じ、同表に掲げる率とする。

事務職給料表	その他の給料表	減額率
課長相当職以上	事務職 7～9 級 その他給料表 管理職手当 3 類以上	9.71%
主査相当職以上	事務職 3～6 級 その他給料表 期末手当職務加算対象者	7.71%
係員	事務職 1・2 級 その他給料表 期末手当職務加算非対象者	4.71%

4 特例期間における任期付研究員の給料月額は、第 35 条及び附則第 2 項の規定にかかわらず、これらの規定による額から当該額に支給減額率を乗じて得た額（その額に 1 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じた額とする。ただし、次に掲げる手当の額等の算出の基礎となる任期付研究員の給料月額は、支給減額後の給料月額とする。

(1) この規程の規定による手当の額

(2) 第 22 条、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規程第 19 条第 5 項、職員の育児休業等に関する規程第 18 条の規定による勤務しない 1 時間につき減額する額

(3) 第 28 条第 1 項の規定による勤務 1 時間当たりの給与額

5 特例期間における職員及び任期付研究員の第 22 条、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規程第 19 条第 5 項、職員の育児休業等に関する規程第 18 条、職員の修学部分休業に関する規程第 3 条第 1 項又は職員の高齢者部分休業に関する規程第 3 条第 1 項の規定による勤務しない 1 時間につき減額する額は、これらの規定にかかわらず、これらの規定による額から当該額に支給減額率を乗じて得た額（その額に 1 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じた額とする。

6 特例期間における職員及び任期付研究員の第 28 条第 1 項の規定による勤務 1 時間当たりの給与額は、同条の規定にかかわらず、同条の規定による額から当該額に支給減額率を乗じて得た額（その額に 1 円未満の端数を 生じたときは、これを切り捨てた額）を減じた額とする。

7 特例期間における職員及び任期付研究員の第 30 条の規定による期末手当の額は、同条の規定にかかわらず、同条の規定による額から当該額に 100 分の 7.18 を乗じて得た額（その額に 1 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じた額とする。

8 特例期間における職員の第 33 条の規定による勤勉手当の額は、同条の規定にかかわらず、同条の規定による額から当該額に 100 分の 7.18 を乗じて得た額（その額に 1 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）を減じた額とする。

附 則（平成 26 年規程第 14 号）

この規程は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 26 年規程第 21 号）

1 この規程は、平成 26 年 12 月 16 日から施行し、平成 26 年 4 月 1 日から適用する。

2 この規程の規定を適用する場合には、改正前の職員の給与に関する規程（平成 21 年規程第 20 号）の規定に基づいて支給された給与は、この規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則（平成 27 年規程第 14 号）

1 この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前に職務の級を異にして異動した職員及びこれに準ずる職員の施行日における号給については、その者が施行日において職務の級を異にする異動等をした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、職員の給与に関する条例（昭和 26 年 7 月青森県条例第 37 号）及び技能職員等の給与に関する規程（昭和 36 年 1 月青森県訓

令甲第1号)の適用を受ける青森県職員(以下「青森県職員」という。)の例により、必要な調整を行うことができる。

- 3 施行日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が同日において受けていた給料月額に達しないこととなるものには、青森県職員の例により、平成31年3月31日までの間、給料月額のほか、その差額に相当する額を給料として支給する。
- 4 施行日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員(前項に規定する職員を除く。)について、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、青森県職員の例により、同項の規定に準じて、給料を支給する。
- 5 施行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、採用の事情等を考慮して前2項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、青森県職員の例により、前2項の規定に準じて、給料を支給する。

附 則(平成28年規程第3号)

- 1 この規程は、平成28年3月17日から施行し、平成27年4月1日から適用する。
- 2 この規程の規定を適用する場合においては、改正前の職員の給与に関する規程(平成21年規程第20号)の規定に基づいて支給された給与は、この規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則(平成28年規程第11号)

- 1 この規程は、平成28年4月1日から施行する。
- 2 平成28年4月1日から平成29年4月1日までの間において第5条第4項に規定する昇給が行われる場合については、改正前の職員の給与に関する規程(平成21年規程第20号)の規定を適用する。

附 則(平成28年規程第19号)

- 1 この規程は、平成28年12月20日から施行し、平成28年4月1日から適用する。
- 2 この規程の規定を適用する場合においては、改正前の職員の給与に関する規程(平成21年規程第20号)の規定に基づいて支給された給与は、この規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則(平成29年規程第6号)

この規程は、平成29年2月6日から施行し、平成28年11月30日から適用する。

附 則(平成29年規程第7号)

- 1 この規程は、平成29年4月1日から施行する。
- 2 平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間は、第9条第1項ただし書及び第10条第3項第3号から第6号までの規定は適用せず、第9条第3項及び第10条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第9条第3項	扶養親族たる配偶者、父母等については1人につき6,500円(事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別に定める職員(以下「事務職8級職員等」という。)にあっては、3,500円)、前項第2号に該当する扶養親族(以下「扶養親族た	前項第1号に該当する扶養親族(以下「扶養親族たる配偶者」という。)については1万円、同項第2号に該当する扶養親族(以下「扶養親族たる子」という。)については1人につき8,000円(職員に配偶者がいない場合にあっては、そのうち1人については1万円)、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(以下「扶養親族たる父母等

	る子」という。)については1人につき1万円	」という。)については1人につき6,500円(職員に配偶者及び扶養親族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)
第10条第1項	扶養親族(事務職9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。)がある場合、事務職9級職員等から事務職9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等	扶養親族
	その旨	その旨(新たに職員に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いないときは、その旨を含む。)
第10条第1項第1号	場合(事務職9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。)	場合
第10条第1項	(2) 扶養親族たる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号若しくは第5号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合及び事務職9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合を除く。)	(2) 扶養親族たる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号若しくは第5号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。) (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。)
第10条第2項	扶養親族(事務職9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。)	扶養親族
	なった日、事務職9級職員等から事務職9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が事務職9級職員等以外の職員となった日	なった日
	同項の規定による届出に係るものがない場合	前項の規定による届出に係るものがない場合
	死亡した日、事務職9級職員等以外の職員から事務職9級職員等となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に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ときはその職員が事務職9級職員等となった日	死亡した日
第10条第3項	次の各号のいずれか	第1号、第2号若しくは第7号
	においては、その	又は扶養手当を受けている職員について

		第1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
	その日が	これらの日が
	第1号又は第3号	第1号
	の改定	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
第10条第3項 第2号	扶養親族（事務職9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）	扶養親族

3 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間は、第9条第1項ただし書及び第10条第3項第3号から第6号までの規定は適用せず、第9条第3項及び第10条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第9条第3項	扶養親族たる配偶者、父母等 （事務職給料表の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別に定める職員（以下「事務職8級職員等」という。）にあつては、3,500円）、前項第2号	前項第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 、同項第2号
第10条第1項	扶養親族（事務職9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、事務職9級職員等から事務職9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等	扶養親族
第10条第1項	場合（事務職9級職員等に扶養親族たる	場合

第1号	配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）	
第10条第1項 第2号	場合及び事務職9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合	場合
第10条第2項	扶養親族（事務職9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）	扶養親族
	なった日、事務職9級職員等から事務職9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が事務職9級職員等以外の職員となった日	なった日
	同項の規定による届出に係るものがない場合	前項の規定による届出に係るものがない場合
	死亡した日、事務職9級職員等以外の職員から事務職9級職員等となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に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ときはその職員が事務職9級職員等となった日	死亡した日
第10条第3項	次の各号のいずれか	第1号、第2号又は第7号
	第1号又は第3号	第1号
第10条第3項 第2号	扶養親族（事務職9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）	扶養親族

4 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間は、第9条第1項ただし書並びに第10条第3項第3号及び第5号の規定は適用せず、第9条第3項及び第10条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第9条第3項	扶養親族たる配偶者、父母等	前項第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。）
	が8級	が8级以上
	事務職8級職員等	事務職8级以上職員等
	前項第2号	同項第2号
第10条第1項	扶養親族（事務職9級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、事務職9級職員等から事務職9級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等	扶養親族
第10条第1項 第1号	場合（事務職9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）	場合
第10条第1項 第2号	場合及び事務職9級職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合	場合
第10条第2項	扶養親族（事務職9級職員等にあつては	扶養親族

	、扶養親族たる子に限る。)	
	なった日、事務職 9 級職員等から事務職 9 級職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合においてその職員に扶養親族たる子で前項の規定による届出に係るものがないときはその職員が事務職 9 級職員等以外の職員となった日	なった日
	同項の規定による届出に係るものがない場合	前項の規定による届出に係るものがない場合
	死亡した日、事務職 9 級職員等以外の職員から事務職 9 級職員等となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等で同項の規定による届出に係るものがある場合においてその職員に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ときはその職員が事務職 9 級職員等となった日	死亡した日
第 10 条第 3 項	次の各号のいずれか	第 1 号、第 2 号、第 4 号、第 6 号又は第 7 号
	第 1 号又は第 3 号	第 1 号
第 10 条第 3 項 第 2 号	扶養親族（事務職 9 級職員等にあつては、扶養親族たる子に限る。）	扶養親族
第 10 条第 3 項 第 4 号	事務職 8 級職員等が事務職 8 級職員等及び事務職 9 級職員等	事務職 8 級以上職員等が事務職 8 級以上職員等
第 10 条第 3 項 第 6 号	事務職 8 級職員等及び事務職 9 級職員等が事務職 8 級職員等	事務職 8 級以上職員等が事務職 8 級以上職員等

附 則（平成 29 年規程第 15 号）

この規程は、平成 29 年 4 月 21 日から施行し、平成 29 年 4 月 1 日から適用する。

附 則（平成 29 年規程第 28 号）

- この規程は、平成 29 年 12 月 19 日から施行し、平成 29 年 4 月 1 日から適用する。
- この規程の規定を適用する場合においては、改正前の職員の給与に関する規程（平成 21 年規程第 20 号）の規定に基づいて支給された給与は、この規程の規定による給与の内払とみなす。
- 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則（平成 30 年規程第 15 号）

この規程は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 30 年規程第 28 号）

- この規程は、平成 30 年 12 月 17 日から施行し、平成 30 年 4 月 1 日から適用する。ただし、第 30 条の改正規定は、平成 31 年 4 月 1 日から、第 33 条及び第 35 条の改正規定は、平成 30 年 12 月 1 日から適用する。
- 平成 30 年 12 月に支給される期末手当及び勤勉手当に関する第 33 条及び第 35 条の規定の適用については、第 33 条第 2 項第 1 号中「100 分の 87.5」とあるのは「100 分の 90」と、「100 分の 107.5」とあるのは「100 分の 110」と、同項第 2 号中「100 分の 42.5」とあるのは「100 分の 45」と、「100 分の 52.5」とあるのは「100 分の 55」と、第 35 条第 6 項中「100 分の 162.5」とあるのは「100 分の 167.5」とする。
- この規程の規定を適用する場合においては、改正前の職員の給与に関する規程（平成 21 年規程

第20号)の規定に基づいて支給された給与は、この規程の規定による給与の内払とみなす。

4 前項に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。