

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人兵庫教育大学教職員就業規則（平成16年規則第15号。以下「就業規則」という。）第24条の規定に基づき、国立大学法人兵庫教育大学（以下「本学」という。）に勤務する教育職員及び事務職員（国立大学法人兵庫教育大学年俸制適用教育職員給与規程の適用を受ける者を除く。以下「教職員」という。）の給与に関する事項を定めることを目的とする。

(給与の種類、計算期間及び支給日)

第2条 教職員の給与の種類、計算期間及び支給日は、次の表に掲げるとおりとする。ただし、当該給与の計算期間の途中で新たに教職員となった者その他これに準ずる者の給与支給日は、次の表に掲げる給与支給日の翌月とする。

給与の種類	給与の計算期間	給与支給日
(1) 俸給 (2) 諸手当 俸給の調整額 管理職手当 職務付加手当 初任給調整手当 扶養手当 地域手当 広域異動手当 住居手当 通勤手当 単身赴任手当 義務教育等教員特別手当 教職調整額 特別貢献手当	一月の初日から 末日まで	その月の17日（ただし、その日が日曜日に当たるときは前々日、その日が土曜日に当たるときは前日、その日が休日に当たるときは翌日）
特殊勤務手当 超過勤務手当 休日給 夜勤手当 宿直手当 管理職員特別勤務手当	一月の初日から 末日まで	当該手当の支給要件となる事実が発生した月の翌月の17日（ただし、その日が日曜日に当たるときは前々日、その日が土曜日に当たるときは前日、その日が休日に当たるときは翌日）
期末手当 勤勉手当 期末特別手当		6月30日及び12月10日（ただし、その日が日曜日に当たるときは前々日、その日が土曜日に当たるときは前日）
特別調整額		その月の17日（ただしその日が日曜日に当たるときは前々日、その日が土曜日に当たるときは前日、その日が休日に当たるときは翌日）期末手当、勤勉手当にかかるものは、6月30日及び12月10日（ただし、その日が日曜日に当たるときは前々日、その日が土曜日に当たるときは前日）

2 教職員の給与は、国家公務員の給与改定状況等を勘案し、改定するものとする。

(給与の支払)

第3条 教職員の給与は、通貨で直接教職員にその全額を支払うものとする。ただし、法令で定めるもの及び労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第24条に基づく協定に定めるものは、これを給与から控除して支払うものとする。

2 前項の給与は、教職員の同意を得た場合には、教職員の預貯金口座に振込むことによって支払う。

(日割計算等)

第4条 新たに教職員となった者には、その日から俸給を支給する。俸給の額に異動が生じた者には、その日から新たに定められた俸給を支給する。

2 教職員が退職（死亡を除く。第5条、第20条、第28条、第31条及び第39条から第41条までにおいて同じ。）し、又は解雇された場合には、その日までの俸給を支給する。

3 教職員が死亡により退職した場合には、その月までの俸給を支給する。

4 第1項又は第2項の規定により、俸給を支給する場合であって、その月の初日から支給するとき以外の

とき、又はその月の末日まで支給するとき以外のときは、その俸給の額は、その月の現日数から国立大学法人兵庫教育大学教職員の労働時間、休暇等に関する規程（平成16年規程第47号。以下「労働時間等規程」という。）第4条第1項、同条第2項、第8条第1項及び第9条第1項に規定する休日（第5条第1項の規定により休日となった日を含む。）の日数を差し引いた日数を基礎として日割りにより計算する。

- 5 前各項の規定は、俸給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、地域手当、広域異動手当、義務教育等教員特別手当及び教職調整額の支給について準用する。

（給与の即時払）

第5条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、教職員又は権利者の請求があったときは、第2条の規定にかかわらず速やかに給与を支払う。ただし、給与を受ける権利に係争があるときには、この限りではない。

- (1) 退職し、又は解雇されたとき。
- (2) 教職員が死亡したとき。

（給与の非常時払）

第6条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合で、かつ教職員から請求があったときは、第2条の規定にかかわらず、当該請求があった日までの給与を日割計算により速やかに支払う。

- (1) 教職員又はその収入によって生計を維持する者の結婚、出産若しくは葬儀の費用にあてるとき。
- (2) 教職員又はその収入によって生計を維持する者の病気又は災害の費用にあてるとき。
- (3) 教職員又はその収入によって生計を維持する者の帰郷費用にあてるとき。
- (4) その他特に必要と認めたとき。

（勤務1時間当たりの給与額の算出）

第7条 第23条及び第34条から第36条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、俸給月額及び俸給の調整額の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額並びに管理職手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当及び教職調整額の月額の合計額を1箇月当たりの平均所定労働時間数で除して得た額とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、第34条及び第35条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、当該勤務が特殊勤務手当が支給されることとなる作業又は業務に該当する場合は、当該勤務に係る勤務1時間当たりの手当の額（1日単位で支給されるものにあつては、その額を7.75で除した額）を、前項の規定による額に加算した額とする。

（端数計算）

第8条 前条に規定する勤務1時間当たりの給与額を算定する場合において、その額に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。

（端数の処理）

第9条 この規程により計算した確定金額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

第2章 俸給

（俸給）

第10条 俸給は、次条の俸給表に定める級及び号俸と俸給月額に基づき支給する。

（俸給表の種類）

第11条 俸給表の種類は、次の各号に掲げるとおりとし、各俸給表の適用範囲は、それぞれ当該俸給表に定めるところによる。

- (1) 一般職俸給表（別表第1）
 - イ 一般職俸給表（一）
 - ロ 一般職俸給表（二）
- (2) 教育職俸給表（別表第2）
 - イ 教育職俸給表（一）
 - ロ 教育職俸給表（二）
- (3) 医療職俸給表（別表第3）
 - イ 医療職俸給表（一）
 - ロ 医療職俸給表（二）
- (4) 指定職俸給表（別表第4）

（初任給）

第12条 新たに採用する者の初任給は、その者の学歴、免許・資格、職務経験等及び他の教職員との均衡を考慮して決定する。

（昇格）

第13条 就業規則第10条の規定により昇任した職員については、その者が従事する職務に応じた上位の級に、昇格させることがある。

- 2 勤務成績が優秀な職員については、その者が従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力評価に基づき、1級上位の級に昇格させることがある。

（降格）

第14条 就業規則第20条第1項の規定により降任したときは、下位の級に降格させることがある。

（初任給基準を異にする異動の場合の職務の級）

第15条 教職員を俸給表の適用を異にすることなく初任給の基準の異なる他の職種に異動させる場合におけるその者の職務の級及び号俸は、その異動後の職務に応じ、決定する。

（俸給表の適用を異にする異動の場合の職務の級）

第16条 教職員を俸給表の適用を異にして他の職務に異動させる場合におけるその者の職務の級及び号俸は、その異動後の職務に応じ、決定する。

(昇給)

第17条 教職員（指定職俸給表の適用を受ける教職員を除く。以下この条において同じ。）の昇給は、1月1日に、同日前1年間ににおけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。

- 2 前項の規定により昇給させるか否か及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教職員の昇給の号俸数を4号俸（一般職俸給表（一）の適用を受ける教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俸給表の適用を受ける教職員でその職務の級がこれに相当するものとして細則で定める職員にあっては、3号俸）とすることを標準として細則で定める基準に従い決定するものとする。
- 3 55歳（一般職俸給表（二）の適用を受ける教職員にあっては、57歳）を超える教職員の前項の規定による昇給は、第1項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る場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて細則で定める基準に従い決定するものとする。
- 4 教職員の昇給は、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。
- 5 第1項から前項までに規定するもののほか、教職員の昇給に関し必要な事項は、細則で定める。

第18条 削除

第19条 削除

第3章 給与の特例等

(休職者の給与)

第20条 教職員が業務上負傷し、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。以下「労災保険法」という。）第7条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。以下この条及び第24条において同じ。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、就業規則第13条第1項第1号の規定による休職（以下この条において「病気休職」という。）にされたときは、その休職の期間中、給与の全額（労災保険法第14条による休業補償給付（休業特別支給金を含む。）を受ける額に相当する額を除く額）を支給する。

- 2 教職員が結核性疾患にかかり、病気休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまでは、俸給、俸給の調整額、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、教職調整額、期末手当及び期末特別手当（以下この条において「俸給等」という。）のそれぞれ100分の80を支給することができる。ただし、国立大学法人兵庫教育大学教員の就業に関する規程（平成16年規程第38号。以下「教員就業規程」という。）第5条第2項の規定による休職の期間にあっては、その期間中、給与の全額を支給する。
- 3 教職員が前2項以外の心身の故障により、病気休職にされたときは、その休職期間が満1年に達するまでは、俸給等の100分の80を支給する。
- 4 教職員が刑事事件に関し起訴され、就業規則第13条第1項第2号の規定による休職にされたときは、その休職の期間中、俸給等（期末手当及び期末特別手当を除く。）の100分の60以内を支給する。
- 5 教職員が就業規則第13条第1項第3号の規定に該当し休職にされたときは、その休職の期間中、俸給等の100分の70以内（業務上の災害若しくは通勤による災害を受けたと認められるときは、100分の100以内）を支給する。
- 6 教職員が就業規則第13条第1項第4号の規定による休職にされたときは、その休職の期間中、俸給等の100分の70以内を支給する。
- 7 教職員が就業規則第13条第1項第5号の規定による派遣休職にされたときは、その休職の期間中、俸給等の100分の100以内を支給する。
- 8 休職にされた教職員には、他の規程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。
- 9 第1項、第2項、第3項、第5項、第6項又は第7項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第39条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、若しくは解雇され（細則で定める事由により解雇された場合を除く。）、又は死亡したときは、当該各項の例による額の期末手当及び期末特別手当を支給する。ただし、第39条第3項第2号ロ及びハ（これらの規定を第41条第3項において準用する場合を含む。）に掲げる職員には支給しない。
- 10 前項の規定の適用を受ける職員の期末手当又は期末特別手当の支給については、第39条第4項から第9項までの規定を準用する。この場合において、第39条第4項中「第1項の」とあるのは、「第20条第9項本文の」と読み替えるものとする。

(育児休業者等の給与)

第21条 国立大学法人兵庫教育大学教職員の育児休業等に関する規程（平成16年規程第49号。以下「育児休業規程」という。）により育児休業又は育児時間を取得して勤務しない教職員の給与については、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。
- (2) 第39条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている教職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間（細則で定めるこれに相当する期間を含む。）がある教職員には、前号の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当を支給する。
- (3) 第40条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている教職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある教職員には、第1号の規定にかかわらず、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。
- (4) 第41条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている教職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間（細則で定めるこれに相当する期間を含む。）がある教職員には、第1

号の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末特別手当を支給する。

- (5) 育児休業をした教職員が職務に復帰した場合には、当該育児休業をした期間の3分の3以下に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、細則で定めるところにより、号俸を調整することができる。
- (6) 教職員が育児時間を取得して勤務しない場合には、第23条の規定により減額して給与を支給する。
- (育児短時間勤務教職員の給与)

第21条の2 育児休業規程第14条第1項の規定に基づき勤務する教職員（以下「育児短時間勤務教職員」という。）の給与については、次の表の左欄に掲げる条項中の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第10条	俸給月額	俸給月額に労働時間等規程第2条第2項の規定により定められた労働時間を38時間45分で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。）
第26条第2項	掲げる額	掲げる額に算出率を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。）
第27条第3項	掲げる額	掲げる額に算出率を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。）
第39条第2項	俸給月額	俸給月額に算出率を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。）
第40条第2項	俸給月額	俸給月額に算出率を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。）
第41条第2項	俸給月額	俸給月額に算出率を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。）
第42条第2項	定める額	定める額に算出率を乗じて得た額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。）

第21条の3 削除

(介護休業者等の給与)

第22条 国立大学法人兵庫教育大学教職員の介護休業等に関する規程（平成16年規程第50号）により介護休業又は介護部分休業を取得して勤務しない場合には、第23条の規定により減額して給与を支給する。

(給与の減額)

第23条 教職員が勤務しないときは、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額にその勤務しない時間数を乗じて得た額を減額して支給する。ただし、就業規則第52条第2項若しくは第53条に規定する就業禁止、労働時間等規程第18条に規定する休暇又は同規程第16条の規定によりその勤務しないことが認められている場合は、減額しない。

- 2 就業規則その他規程により勤務しないことが認められている場合であっても、特に給与を減額する旨規定されているときは、前項ただし書の規定にかかわらず、同項本文の定めるところにより減額して支給する。

(俸給の半減)

第24条 前条第1項ただし書の規定にかかわらず、教職員が負傷（業務上の負傷及び通勤による負傷を除く。）若しくは疾病（業務上の疾病及び通勤による疾病を除く。以下この条において同じ。）に係る療養のため、又は就業規則第52条第2項若しくは第53条に規定する疾病に係る就業禁止の措置により、当該療養のための労働時間等規程第23条に規定する病気休暇又は当該措置の開始の日から起算して90日を超えて勤務しないときは、その期間経過後の当該病気休暇又は当該措置に係る日につき、俸給及び俸給の調整額の半額を減ずる。

第4章 諸手当

(俸給の調整額)

第25条 俸給月額が、職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤労の強度、労働時間、労働環境その他の労働条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し適当でないと認めるときは、その特殊性に基づき、適正な調整を行う。

- 2 前項の規定により俸給の調整を行う職及びその職を占める教職員の俸給の調整額は細則で定める。

- 3 前2項の規定は、指定職俸給表の適用を受ける職員には適用しない。

(管理職手当)

第26条 管理職手当は、細則で定める管理又は監督の地位にある職を占める教職員に支給する。ただし、指定職俸給表の適用を受ける教職員には支給しない。

- 2 管理職手当の月額、細則で定める管理職手当の区分（第39条第2項において「管理職手当の区分」という。）に応じ、別表第8に掲げる額とする。

- 3 前項に規定する管理職手当の月額は、所定労働時間を超えて勤務した場合における割増賃金相当額（当該勤務が深夜に及んだ場合における割増賃金相当額を除く。）を含むものとする。

(職務付加手当)

第26条の2 職務付加手当は、細則で定める著しく負担のかかる職務を付加された教職員に支給する。ただし、指定職俸給表の適用を受ける教職員及び管理職手当の支給を受ける教職員には支給しない。

2 職務付加手当の月額、別表第8の2に掲げる額とする。

(初任給調整手当)

第27条 医学又は歯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して細則で定める教育職俸給表(一)の適用を受ける教職員の職に新たに採用された教職員(医師法(昭和23年法律第201号)に定める医師免許証又は歯科医師法(昭和23年法律第202号)に定める歯科医師免許証を有する者であつて、細則で定めるものに限る。)には、月額50,600円を超えない範囲内の額を、採用の日から35年以内の期間、採用の日から1年を経過するごとにその額を減じて、初任給調整手当として支給する。ただし、前条の規定に基づき管理職手当の区分が1種の管理職手当の支給を受ける教職員には支給しない。

2 在職する教職員のうち、新たに前項に規定する職を占めることとなった教職員で医師免許証又は歯科医師免許証を有する者には、前項の規定に準じて初任給調整手当を支給する。

3 初任給調整手当の月額は、採用の日又は前項に規定する教職員となった日以後の期間の区分に応じた別表第7に掲げる額とする。この場合において、学校教育法(昭和22年法律第26号)に定める大学卒業の日からそれぞれ採用の日又は前項に規定する教職員となった日までの期間が4年(医師法に定める臨床研修を経た場合にあつては6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を経た場合にあつては5年)を超えることとなる教職員(学校教育法に定め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年内の教職員を除く。)に対する同表の適用については、採用の日又は前項に規定する教職員となった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。

4 初任給調整手当を支給されている教職員が就業規則第13条第1項の規定に該当して休職にされた場合における当該教職員に対する別表第7の適用については、当該休職の期間(第20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。

5 第1項又は第2項に規定する教職員となった者のうち、これらの教職員となった日前にこの規程による初任給調整手当、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号。以下「給与法」という。)に定める初任給調整手当及び他の法人等において支給される手当でこれに相当するものと認めた手当(以下「初任給調整手当等」という。)を支給されていたことのある者で第3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等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。

(扶養手当)

第28条 扶養手当は、扶養親族のある教職員に対して支給する。ただし、指定職俸給表の適用を受ける教職員には支給しない。

2 扶養手当の支給については、次に掲げる者で他に生計の途がなく主としてその教職員の扶養を受けているものを扶養親族とする。

(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) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子

(3) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫

(4) 満60歳以上の父母及び祖父母

(5) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹

(6) 重度心身障害者

3 扶養手当の月額は、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たる配偶者、父母等(以下「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(一般職俸給表(一)8級及び教育職俸給表(一)5級の適用を受ける教職員(以下「一(一)8級職員等」という。)にあつては、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10,000円とする。

4 扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日以後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間(以下「特定期間」という。)にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、5,000円に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

5 新たに教職員となった者に扶養親族がある場合又は教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、その教職員は、別に定める様式の扶養親族届により、直ちにその旨を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

(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第2項第3号若しくは第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。)

6 扶養手当の支給は、新たに教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教職員となった日、教職員に扶養親族で前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教職員に同項第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教職員が退職し、若しくは解雇され、又は死亡し

た場合においてはそれぞれその者が退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日、扶養手当を受けている教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。

- 7 扶養手当は、次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、第1号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教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。）及び扶養手当を受けている教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教職員が配偶者のない教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。
- (1) 扶養手当を受けている職員に更に第5項第1号に掲げる事実が生じた場合
 - (2) 扶養手当を受けている職員の扶養親族で第5項の規定による届出に係るものの一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合
 - (3) 扶養親族たる配偶者、父母等で第5項の規定による届出に係るものがある一（一）8級職員等が一（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、父母等で第5項の規定による届出に係るものがある職員で一（一）8級職員等以外のものが一（一）8級職員等となった場合
 - (5) 職員の扶養親族たる子で第5項の規定による届出に係るもののうち特定期間にある子でなかった者が特定期間にある子となった場合
（地域手当）

第29条 地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して神戸市に所在する細則で定める教職員に対して支給する。

2 地域手当の月額、俸給月額並びに俸給の調整額、管理職手当、扶養手当及び教職調整額の月額の合計額に、細則の定めるところによる地域ごとの支給割合を乗じて得た額とする。

3 次に掲げる者から人事交流等により引き続き教職員となった場合において、採用等の事情及び当該異動前日の勤務地等を考慮して、本学が特に必要と認める場合は、細則の定めるところにより、第1項及び第2項の規定に準じて、地域手当を支給する。

- (1) 他の国立大学法人、大学共同利用機関法人、独立行政法人国立高等専門学校機構、独立行政法人大学評価・学位授与機構及び独立行政法人国立大学財務・経営センターに勤務する者
- (2) 給与法の適用を受ける職員（以下「給与法適用職員」という。）
- (3) 検察官
- (4) 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和29年法律第141号）の適用を受ける者
- (5) 独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第2項に規定する特定独立行政法人に勤務する者
- (6) 特別職に属する国家公務員
- (7) 地方公務員
- (8) 公庫の予算及び決算に関する法律（昭和26年法律第99号）第1条に規定する公庫に勤務する者
- (9) 国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人に勤務する者
- (10) 国家公務員退職手当法施行令第9条の4各号に掲げる法人（前2号に掲げる法人を除く。）に勤務する者

4 前各項に定めるもののほか本学が特に必要と認める教職員には、細則の定めるところにより、第1項、第2項及び第3項の規定に準じて地域手当を支給する。

（広域異動手当）

第29条の2 広域異動手当は、勤務箇所を異にする異動をした教職員のうち、当該異動前後の勤務箇所間の距離及び当該異動直前の住居から当該異動直後に在勤する勤務箇所までの間の距離がいずれも60キロメートル以上となる教職員に支給する。ただし、当該異動等に当たり一定の期間内に当該異動の日の前日に在勤していた勤務箇所への異動が予定されている場合その他の広域異動手当を支給することが適当と認められない場合として細則で定める場合は、この限りでない。

2 広域異動手当は、前項の異動の日から3年以内（附属学校教員にあっては5年以内）の期間について支給する。

3 広域異動手当の月額、俸給月額並びに俸給の調整額、管理職手当、扶養手当及び教職調整額の月額の合計額に当該異動等に係る勤務箇所間の距離の次の各号に掲げる区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た月額の広域異動手当を支給する。

- (1) 300キロメートル以上 100分の10
- (2) 60キロメートル以上300キロメートル未満 100分の5

4 前各項の規定により広域異動手当を支給されることとなる教職員のうち、当該支給に係る異動（以下この項において「当初広域異動」という。）の日から3年を経過する日までの間の異動（以下この項において「再異動」という。）により第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、当該再異動に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動に係る広域異動手当の支給割合を上回るとき又は当初異動等に係る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再異動の日以

後は当初広域異動に係る広域異動手当は支給せず、当該再異動に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動に係る広域異動手当の支給割合を下回るときにあっては当初広域異動に係る広域異動手当が支給されることとなる期間は当該再異動に係る広域異動手当を支給しない。

- 5 第29条第4項各号に掲げる者から人事交流等により引き続き教職員となった場合において、採用等の事情を考慮して、本学が特に必要と認める場合は、前各項の規定に準じて、広域異動手当を支給する。
- 6 前各項の規定により広域異動手当を支給されることとなる教職員が、前条の規定により地域手当を支給される教職員である場合における広域異動手当の支給割合は、前各項の規定による広域異動手当の支給割合から当該地域手当の支給割合を減じた割合とする。この場合において、前各項の規定による広域異動手当の支給割合が当該地域手当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。

(住居手当)

第30条 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する教職員に支給する。ただし、指定職俸給表の適用を受ける教職員には支給しない。

- (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12,000円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている教職員（本学若しくは他の法人等又は国から貸与された宿舎に居住し、使用料を支払っている教職員その他細則で定める教職員を除く。）
- (2) 第32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教職員で、配偶者が居住するための住宅（他の法人等又は国から貸与された宿舎その他細則で定める住宅を除く。）を借り受け、月額12,000円を超える家賃を支払っているもの又はこれらのものとの権衡上必要があると認められるものとして細則で定めるもの
- 2 住居手当の月額、は、次の各号に掲げる教職員の区分に応じ、当該各号に定める額（当該各号のいずれにも該当する教職員にあっては、当該各号に定める額額の合計額）とする。
 - (1) 前項第1号に掲げる教職員 次に掲げる教職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額
 - イ 月額23,000円以下の家賃を支払っている教職員 家賃の月額から12,000円を控除した額
 - ロ 月額23,000円を超える家賃を支払っている教職員 家賃の月額から23,000円を控除した額の2分の1（その控除した額の2分の1が16,000円を超えるときは、16,000円）を11,000円に加算した額
 - (2) 前項第2号に掲げる教職員 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 新たに第1項の教職員たる要件を具備するに至った教職員は、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、別に定める様式の住居届により、その居住の実情等を速やかに届け出なければならない。住居手当を受けている教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。
- 4 住居手当の支給は、教職員が新たに第1項の教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、教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、前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日を経過した後に行われたときは、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。
- 5 住居手当を受けている教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準用する。

(通勤手当)

第31条 通勤手当は、次に掲げる教職員に支給する。

- (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教職員（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教職員以外の教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号に掲げる教職員を除く。）
- (2) 通勤のため自動車その他の交通の用具で細則で定めるもの（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする教職員（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教職員以外の教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教職員を除く。）
- (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教職員（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教職員以外の教職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。）
- 2 通勤手当の月額、は、次の各号に掲げる教職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。
 - (1) 前項第1号に掲げる教職員 細則で定めるところにより算出したその者の1箇月の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）（その額が55,000円を超えるときは、55,000円）
 - (2) 前項第2号に掲げる教職員 次に掲げる教職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額
 - イ 自動車等の使用距離（以下この号において「使用距離」という。）が片道5キロメートル未満である教職員 2,000円
 - ロ 使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である教職員 4,200円
 - ハ 使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満である教職員 7,100円
 - ニ 使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満である教職員 10,000円
 - ホ 使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満である教職員 12,900円
 - ヘ 使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満である教職員 15,800円

ト 使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満である教職員 18,700円
チ 使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満である教職員 21,600円
リ 使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満である教職員 24,400円
ヌ 使用距離が片道45キロメートル以上50キロメートル未満である教職員 26,200円
ル 使用距離が片道50キロメートル以上55キロメートル未満である教職員 28,000円
ロ 使用距離が片道55キロメートル以上60キロメートル未満である教職員 29,800円
ワ 使用距離が片道60キロメートル以上である教職員 31,600円

- (3) 前項第3号に掲げる教職員のうち次に掲げる教職員 運賃等相当額及び前号に定める額の合計額（その額が55,000円を超えるときは、55,000円）

イ 自動車等の使用距離が片道2キロメートル以上であり、かつ、交通機関等の利用距離が通常徒歩によることを例とする距離以上である教職員

ロ 自動車等の使用距離が片道2キロメートル以上であり、かつ、交通機関等の利用距離が通常徒歩によることを例とする距離内であるが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教職員

ハ 自動車等の使用距離が片道2キロメートル未満であるが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り、かつ、交通機関等の利用距離が通常徒歩によることを例とする距離以上である教職員

ニ 自動車等の使用距離が片道2キロメートル未満であるが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り、かつ、交通機関等の利用距離が通常徒歩によることを例とする距離内であるが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教職員

- (4) 前項第3号に掲げる教職員のうち次に掲げる教職員 第1号に定める額又は第2号に定める額のいずれか高い方の額

イ 自動車等の使用距離が片道2キロメートル以上であり、かつ、交通機関等の利用距離が通常徒歩によることを例とする距離内である教職員

ロ 自動車等の使用距離が片道2キロメートル未満であるが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り、かつ、交通機関等の利用距離が通常徒歩によることを例とする距離内である教職員

ハ 自動車等の使用距離が片道2キロメートル未満であり、かつ、交通機関等の利用距離が通常徒歩によることを例とする距離以上である教職員

ニ 自動車等の使用距離が片道2キロメートル未満であり、かつ、交通機関等の利用距離が通常徒歩によることを例とする距離内であるが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教職員

ホ 自動車等の使用距離が片道2キロメートル未満であり、かつ、交通機関等の利用距離が通常徒歩によることを例とする距離内である教職員

- 3 勤務箇所を異にする異動に伴い、所在する地域を異にする勤務箇所に在勤することとなったことにより、通勤の実情に変更を生ずることとなった教職員で細則で定めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる教職員で、当該異動の直前の住居（当該住居に相当するものとして細則で定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等（以下「新幹線鉄道等」という。）でその利用が細則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）を負担することを常例とするものの通勤手当の月額、前項の規定にかかわらず、細則で定めるところにより算出したその者の1箇月の通勤に要する特別料金等の額の2分の1に相当する額（以下「特別料金等の2分の1相当額」という。）（その額が20,000円を超えるときは、20,000円）及び同項の規定による額の合計額とする。

- 4 前項の規定は、第29条第4項各号に掲げる者から引き続き教職員となった者のうち、第1項第1号又は第3号に掲げる教職員で、当該採用の直前の住居（当該住居に相当するものとして細則で定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等でその利用が細則で定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等を負担することを常例とするもの（採用の事情等を考慮して細則で定める教職員に限る。）その他前項の規定による通勤手当を支給される教職員との権衡上必要があると認められるものとして細則で定める教職員の通勤手当の月額の算出について準用する。

- 5 前2項の規定により算出した通勤手当のうち新幹線鉄道等の利用に係る特別料金等の2分の1相当額を支給する期間は、第3項に規定する教職員は勤務箇所を異にする異動の日から、前項に規定する教職員は教職員となった日から起算して5年を経過するまでの間を限度とする。

- 6 新たに第1項の教職員たる要件を具備するに至った教職員は、別に定める様式の通勤届により、その通勤の実情を速やかに届け出なければならない。同項の教職員が、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ついても同様とする。

- 7 通勤手当の支給は、教職員が新たに第1項の教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、通勤手当を支給されている教職員が退職し、若しくは解雇され、又は死亡した場合にはそれぞれその者が退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日、通勤手当を支給されている教職員が同項の教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、前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日を経過した後になされたときは、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。

- 8 通勤手当を受けている教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、通勤手当の月額を増額して改定する場合に準用する。

（単身赴任手当）

第32条 勤務箇所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細則で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教職員で、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箇所に通勤することが通勤距離等を考慮して細則で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教職員には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する勤務箇所に通勤することが、通勤距離等を考慮して細則で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、30,000円（細則で定めるところにより算定した教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100キロメートル以上である教職員にあっては、その額に、次の各号に掲げる交通距離の区分に応じ、当該各号に定める額を加算した額）とする。

- | | | | |
|------|---------------|---------------|---------|
| (1) | 100キロメートル以上 | 300キロメートル未満 | 8,000円 |
| (2) | 300キロメートル以上 | 500キロメートル未満 | 16,000円 |
| (3) | 500キロメートル以上 | 700キロメートル未満 | 24,000円 |
| (4) | 700キロメートル以上 | 900キロメートル未満 | 32,000円 |
| (5) | 900キロメートル以上 | 1,100キロメートル未満 | 40,000円 |
| (6) | 1,100キロメートル以上 | 1,300キロメートル未満 | 46,000円 |
| (7) | 1,300キロメートル以上 | 1,500キロメートル未満 | 52,000円 |
| (8) | 1,500キロメートル以上 | 2,000キロメートル未満 | 58,000円 |
| (9) | 2,000キロメートル以上 | 2,500キロメートル未満 | 64,000円 |
| (10) | 2,500キロメートル以上 | | 70,000円 |

- 3 第29条第4項各号に掲げる者から引き続き教職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の細則で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教職員で、当該採用の直前の住居から当該採用の直後に在勤する勤務箇所に通勤することが通勤距離等を考慮して細則で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教職員（採用の事情等を考慮して細則で定める教職員に限る。）その他第1項の規定による単身赴任手当を支給される教職員との権衡上必要があると認められるものとして細則で定める教職員には、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。

- 4 前3項の規定による単身赴任手当を支給する期間は、第1項に規定する勤務箇所を異にする異動の日又は前項に規定する教職員となった日（第6項において「起算日」という。）から起算して5年を経過するまでの間を限度とする。

- 5 新たに第1項又は第3項の教職員たる要件を具備するに至った教職員は、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、別に定める様式の単身赴任届により、配偶者等との別居の状況等を速やかに届け出なければならない。単身赴任手当を受けている教職員の住居、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。

- 6 単身赴任手当の支給は、教職員が新たに第1項又は第3項の教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、教職員が第1項若しくは第3項に規定する要件を欠くに至った日又は起算日から5年を経過した日のいずれか早い日の属する月（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、前項の規定による届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

- 7 単身赴任手当を受けている教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。

（特殊勤務手当）

第33条 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を俸給で考慮することが適当でないと認められるものに従事する教職員には、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する。ただし、指定職俸給表の適用を受ける教職員には支給しない。

- 2 特殊勤務手当の種類、支給される職員の範囲、支給額その他特殊勤務手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

（超過勤務手当）

第34条 労働時間等規程第12条第1項及び第14条の規定により所定の労働日（次条の規定により休日給が支給されることとなる日を除く。）に業務上の必要により所定労働時間を超えて勤務することを命ぜられた教職員には、所定労働時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の125（その勤務が深夜である場合は、100分の150）を超過勤務手当として支給する。ただし、第26条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける教職員及び指定職俸給表の適用を受ける教職員には支給しない。

（休日給）

第35条 労働時間等規程第12条第1項及び第14条の規定により同規程第4条第1項、同条第2項、第5条第1項、第8条第1項及び第9条第1項に規定する休日並びに同規程第6条第1項の規定による休日の代休日に業務上の必要により勤務することを命ぜられた教職員には、勤務を命ぜられた全時間（同規程第5条

第1項の規定により、当該休日をあらかじめ当該週の労働日に振り替えた場合は、当該休日に勤務を命ぜられた全時間のうち、所定労働時間を超えて勤務した時間（以下次条において「休日勤務時間」という。）に対して、勤務1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の135（その勤務が深夜である場合は、100分の160）を休日給として支給する。ただし、第26条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける教職員及び指定職俸給表の適用を受ける教職員には支給しない。

（60時間を超える超過勤務等に係る超過勤務手当等）

第35条の2 前2条の規定にかかわらず、所定労働時間を超えて勤務した時間と休日勤務時間とを合算した時間が1箇月（第2条に規定する給与の計算期間と同じとする。）について60時間を超えた教職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の150（その勤務が深夜である場合は、100分の175）を超過勤務手当又は休日給として支給する。

（夜勤手当）

第36条 労働時間等規程第13条の規定により所定労働時間が深夜に割り振られた教職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第7条に規定する勤務1時当りの給与額の100分の25を夜勤手当として支給する（前条の規定により休日給が支給されることとなる場合を除く。）。

（宿直手当）

第37条 労働時間等規程第15条に規定により宿直勤務を命ぜられた教職員には、その勤務1回につき、4,200円を支給する。

2 前項の勤務は、前3条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38条 第26条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける教職員及び指定職俸給表の適用を受ける教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労働時間等規程第4条第1項、同条第2項、第8条第1項及び第9条第1項に規定する休日並びに同規程第6条の規定による休日の代休日（次項において「休日等」という。）に勤務した場合は、当該教職員には、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、管理職手当の支給を受ける教職員及び指定職俸給表の適用を受ける教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労働時間以外の時間に勤務した場合は、当該教職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

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

（1）第1項に規定する場合 次に掲げる教職員の区分に応じ、同項の勤務1回につき、それぞれ次に定める額（当該勤務に従事する時間等を考慮して、勤務に従事した時間が6時間を超える場合の勤務をした教職員にあっては、それぞれその額に100分の150を乗じて得た額）

イ	指定職俸給表の適用を受ける教職員	18,000円
ロ	管理職手当の区分が1種である教職員	12,000円
ハ	管理職手当の区分が2種である教職員	10,000円
ニ	管理職手当の区分が3種である教職員	8,500円
ホ	管理職手当の区分が4種又は5種である教職員	7,000円
ヘ	管理職手当の区分が6種である教職員	6,000円

（2）前項に規定する場合 同項の勤務1回につき、それぞれ次に定める額

イ	管理職手当の区分が1種である教職員	6,000円
ロ	管理職手当の区分が2種である教職員	5,000円
ハ	管理職手当の区分が3種である教職員	4,300円
ニ	管理職手当の区分が4種又は5種である教職員	3,500円
ホ	管理職手当の区分が6種である教職員	3,000円

4 第1項の勤務をした後、引き続いて第2項の勤務をした管理職手当の支給を受ける教職員には、その引き続き勤務に係る同項の規定による管理職員特別勤務手当を支給しない。

（期末手当）

第39条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から第41条までにおいてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する教職員に対して支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは解雇され（細則で定める事由により解雇された場合を除く。次項、第3項、第5項、次条第1項及び第41条第1項において同じ。）、又は死亡した教職員についても同様とする。ただし、指定職俸給表の適用を受ける職員には支給しない。

2 期末手当の額は、それぞれ基準日現在（退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在。以下この条から第41条までにおいて同じ。）において教職員が受けるべき俸給月額並びに俸給の調整額、扶養手当及び教職調整額の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、次の表（1）の教職員欄に掲げる教職員にあっては、俸給月額並びに俸給の調整額及び教職調整額の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、同表の教職員欄の区分に応じ、同表の加算割合欄に掲げる加算割合を乗じて得た額（以下「役職段階別加算額」という。）（次の表（2）の教職員欄に掲げる教職員にあっては、その額に、俸給月額に同表の教職員欄の区分に応じ、同表の加算割合欄に掲げる加算割合を乗じて得た額（以下「管理職加算額」という。）を加算した額）を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じて得た額（次の表（2）の教職員欄に掲げる教職員のうち、管理職手当の区分欄に掲げる管理職手当の区分が2種である教職員（以下「特定管理職員」という。）にあっては、6月に支給する場合においては100分の102.5、12月に支給する場合においては100分の117.5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次の表（3）の在職期間欄に掲げる在職期間の区分に応じ、同表の割合欄に掲げる割合を乗じて得た額とする。

表（１）

俸 給 表	教 職 員	加 算 割 合
一般職俸給表（一）	職務の級 8 級の教職員	100分の20
	職務の級 7 級及び 6 級の教職員	100分の15
	職務の級 5 級及び 4 級の教職員	100分の10
	職務の級 3 級の教職員	100分の 5
一般職俸給表（二）	職務の級 5 級の教職員	100分の10
	職務の級 4 級及び 3 級の教職員	100分の 5
教育職俸給表（一）	職務の級 5 級の教職員	100分の15（細則で定める教職員にあっては100分の20）
	職務の級 4 級及び 3 級の教職員	100分の10（職務の級 4 級の教職員のうち細則で定める教職員にあっては100分の15）
	職務の級 2 級の教職員（細則で定める教職員に限る。）	100分の 5
教育職俸給表（二）	職務の級 5 級の教職員	100分の15
	職務の級 4 級及び 3 級の教職員	100分の10
	職務の級 2 級の教職員（細則で定める教職員に限る。）	100分の 5（細則で定める教職員にあっては100分の10）
医療職俸給表（一）	職務の級 4 級及び 3 級の教職員並びに 2 級の教職員（細則で定める教職員に限る。）	100分の 5
医療職俸給表（二）	職務の級 3 級の教職員及び 2 級の教職員（細則で定める教職員に限る。）	100分の 5

表（２）

俸 給 表	管理職手当の区分	教 職 員	加算割合
一般職俸給表（一）	2 種	職務の級 7 級以上の教職員	100分の15

表（３）

在 職 期 間	割 合
6 箇月	100分の100
5 箇月以上 6 箇月未満	100分の 80
3 箇月以上 5 箇月未満	100分の 60
3 箇月未満	100分の 30

3 第 1 項の規定にかかわらず、次に掲げる教職員には、期末手当を支給しない。

(1) 基準日に在職する教職員のうち、次に掲げる教職員

イ 無給休職者（就業規則第13条第 1 項第 1 号、第 3 号、第 4 号、第 6 号又は第 7 号までの規定に該当して休職にされている教職員のうち、給与の支給を受けていない教職員をいう。）

ロ 刑事休職者（就業規則第13条第 1 項第 2 号の規定に該当して休職にされている教職員をいう。）

ハ 無給派遣休職者（就業規則第13条第 1 項第 5 号の規定に該当して休職にされている教職員のうち、給与の支給を受けていない教職員をいう。）

ニ 大学院修学休業教職員（教員就業規程第12条の規定により大学院修学休業をしている教職員をいう。）

- ホ 育児休業規程第2条第1項の規定により育児休業をしている教職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある教職員以外の教職員
 - ヘ 退職者（就業規則第43条第3号の規定により停職にされている職員をいう。）
 - ト 自己啓発等休職者（就業規則第13条第1項第7号又は同項第8号の規定に該当して休職にされている教職員のうち、給与の支給を受けていない教職員をいう。）
- (2) 基準日前1箇月以内に退職し、若しくは解雇され、又は死亡した教職員のうち、次に掲げる教職員
- イ 退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日において前号イからへまでのいずれかに該当する教職員であった者
 - ロ 退職し、又は解雇された後基準日までの間において給与法適用者となった者
 - ハ 退職し、又は解雇された後基準日までの間において国の機関又は他の法人等に勤務する者となった者（細則で定める者に限る。）
- 4 次の各号のいずれかに該当する者には、第1項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第4号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。
- (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1号の規定により懲戒解雇された教職員
 - (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就業規則第43条第2号の規定により解雇された教職員
 - (3) 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細則で定める事由により解雇された職員
 - (4) 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退職し、又は解雇された教職員（前3号に掲げる者を除く。）で、退職し、又は解雇され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
 - (5) 次項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの
- 5 学長は、支給日に期末手当を支給することとされていた教職員で当該支給日の前日までに退職し、又は解雇され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) 退職し、又は解雇され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。次項において同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
 - (2) 退職し、又は解雇された日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至った場合であつて、その者に対し期末手当を支給することが、本学に対する社会の信頼を確保し、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。
- 6 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、その取消しを申し立てることができる。
- 7 学長は、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
- 8 前項の規定は、学長が、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、期末手当の支給を差し止める必要がなくなったとして当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。
- 9 学長は、一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。
- （勤勉手当）

第40条 勤勉手当は、基準日にそれぞれ在職する教職員に対し、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支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは解雇され、又は死亡した教職員についても、同様とする。ただし、指定職俸給表の適用を受ける職員には支給しない。

- 2 勤勉手当の額は、前項の教職員が、それぞれの基準日現在において受けるべき俸給月額並びに俸給の調整額及び教職調整額の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、役職段階別加算額（前条第2項の表（2）の教職員欄に掲げる教職員にあつては、その額に管理職加算額を加算した額）を加算した額（以下「勤勉手当基礎額」という。）を基礎として、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の次の表の勤務期間欄に掲げる勤務期間の区分に応じ、同表の割合欄に掲げる割合及びその者の勤務成績に応じて細則で定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、支給する勤勉手当の総額は、前項の教職員の勤勉手当基礎額に当該教職員がそれぞれの基準日現在において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額を合計額を加算した額に100分の85（特定管理職員にあつては、100分の105）を乗じて得た額の総額の範囲内とする。

表

勤 務 期 間	割 合
6 箇月	100分の100
5 箇月15日以上 6 箇月未満	100分の 95
5 箇月以上 5 箇月15日未満	100分の 90
4 箇月15日以上 5 箇月未満	100分の 80
4 箇月以上 4 箇月15日未満	100分の 70
3 箇月15日以上 4 箇月未満	100分の 60
3 箇月以上 3 箇月15日未満	100分の 50
2 箇月15日以上 3 箇月未満	100分の 40
2 箇月以上 2 箇月15日未満	100分の 30
1 箇月15日以上 2 箇月未満	100分の 20
1 箇月以上 1 箇月15日未満	100分の 15
15日以上 1 箇月未満	100分の 10
15日未満	100分の 5
零	0

3 前条第3項の規定は、同項第1号中イからハまでを「休職者（就業規則第13条第1項の規定により休職にされている教職員（第20条第1項及び第2項ただし書の規定の適用を受ける者除く。）をいう。）」に読み替えて勤勉手当の支給について準用する。

4 前条第4項から第9項までの規定は、勤勉手当の支給について準用する。
（期末特別手当）

第41条 期末特別手当は、基準日にそれぞれ在職する指定職俸給表の適用を受ける教職員に対して支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは解雇され、又は死亡した教職員で指定職俸給表の適用を受けていた者についても、同様とする。

2 期末特別手当の額は、それぞれの基準日現在において教職員が受けるべき俸給月額及びこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、当該合計額に100分の20を乗じて得た額（就業規則第13条第1項の規定により休職にされている者（同項第5号及び第20条第1項の規定の適用を受ける者を除く。）以外の教職員にあっては、その額に俸給月額の月額に100分の25を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の155、12月に支給する場合においては100分の170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第39条第2項の表（3）の在職期間欄に掲げる在職期間の区分に応じ、同表の割合欄に掲げる割合を乗じて得た額（当該在職期間におけるその者の勤務成績が良好でない場合には、その額から、その者の勤務成績に応じて細則で定める基準に従って定める額を減じて得た額）とする。

3 第39条第3項の規定は、同項第1号ニを除いて、期末特別手当の支給について準用する。

4 第39条第4項から第9項までの規定は、期末特別手当の支給について準用する。
（義務教育等教員特別手当）

第42条 国立大学法人兵庫教育大学教職員雇用管理規程（平成16年規程第39号。以下「雇用管理規程」という。）別表第1の職種欄に掲げる附属学校教員（以下「附属学校教員」という。）には、義務教育等教員特別手当を支給する。

2 義務教育等教員特別手当の月額は、次の各号に掲げる教職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

（1）附属小学校及び附属中学校に勤務する教職員 その者の属する職務の級及びその者の受ける号俸に対応する別表第9に掲げる額

（2）附属幼稚園に勤務する教職員 その者の属する職務の級及びその者の受ける号俸に対応する別表第9に掲げる額に2分の1を乗じて得た額
（教職調整額）

第43条 その職務と勤務態様の特殊性に基づき、附属学校教員のうち、その属する職務の級が教育職俸給表（二）の3級及び2級である教職員には、その者の俸給月額の100分の4に相当する額を教職調整額として支給する。

- 2 第24条の規定により俸給月額が減ぜられた場合における教職調整額の額は、当該半減後の俸給月額を基礎として算出した額とする。

(特別調整額)

第44条 国家公務員又は地方教育職員から引き続き教授又は准教授となった者のうち、次の各号に掲げるすべての要件に該当する場合、一定の期間において特別調整額を支給できるものとする。

- (1) 特に学長が文部科学省又は都道府県教育委員会（以下「教育委員会等」という。）にその候補者の推薦を依頼し、それを受けて当該教育委員会から推薦された者であること。
- (2) 当該教育委員会等からの推薦に当たり、その者が採用された場合の本学での待遇について配慮の依頼があった者であること。
- (3) 本学教授又は准教授として決定した給与（扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿直手当及び管理職員特別勤務手当を除く。）の額が、本学採用直前に受けていた地方教育職員としての賃金（本学の扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿直手当及び管理職員特別勤務手当に相当する手当を除く。）の額を下回ることになること。

- 2 特別調整額は、次の各号に定める額とする。

- (1) 給与（期末手当及び勤勉手当を除く。）において支給する額は、前項第3号の差額（期末手当及び勤勉手当を除く。）とする。
- (2) 期末手当及び勤勉手当において支給する額は、本学教授又は准教授として第39条及び第40条の規定により算出した額と前職において支給された直近の期末手当及び勤勉手当のそれぞれの基礎額を基礎として第39条及び第40条の規定により算出した額の差額とする。

(特別貢献手当)

第45条 本学の教育、研究、学生指導並びに運営等に特に顕著な貢献があると学長が認める教職員には、特別貢献手当を支給することができる。

- 2 前項に定めるもののほか、特別貢献手当に関し必要な事項は、細則で定める。

第5章 規程の実施

(実施に関し必要な事項)

第46条 この規程の実施に関し必要な事項は、細則で定める。