

国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程

	平成16年4月1日	
	規程第14号	
改正	平成17年11月14日規程第55号	
	平成18年3月13日規程第22号	
	平成19年3月23日規程第10号	
	平成19年7月30日規程第67号	
	平成19年12月12日規程第76号	
	平成20年3月24日規程第59号	
	平成20年5月14日規程第74号	
	平成21年3月23日規程第11号	
	平成21年5月29日規程第69号	
	平成21年11月30日規程第74号	
	平成22年3月24日規程第6号	
	平成22年11月30日規程第87号	
	平成23年3月9日規程第7号	
	平成24年3月14日規程第7号	
	平成25年11月27日規程第25号	
	平成26年3月24日規程第8号	
	平成26年12月1日規程第59号	
	平成27年3月24日規程第15号	
	平成28年2月1日規程第4号	
	平成28年12月1日規程第57号	
	平成29年3月8日規程第8号	
	平成30年1月19日規程第1号	
	平成30年3月22日規程第13号	
	平成30年12月7日規程第23号	
	令和元年11月29日規程第103号	
	令和2年3月11日規程第9号	
	令和2年11月30日規程第48号	
	令和3年11月25日規程第26号	
	令和4年3月23日規程第36号	
	令和4年6月7日規程第48号	
	令和4年12月1日規程第69号	
	令和5年3月20日規程第14号	
	令和5年6月26日規程第27号	
	令和5年12月1日規程第33号	
	令和6年3月13日規程第11号	
	令和7年1月31日規程第3号	
	令和7年3月27日規程第25号	
	令和7年6月1日規程第33号	

令和 7 年 1 1 月 2 7 日規程第 4 9 号
令和 8 年 1 月 3 0 日規程第 2 号
令和 8 年 3 月 2 7 日規程第 7 9 号

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この規程は、国立大学法人鳴門教育大学職員就業規則（平成 1 6 年規則第 2 3 号。以下「就業規則」という。）第 3 3 条の規定に基づき、国立大学法人鳴門教育大学（以下「本学」という。）に勤務する職員（国立大学法人鳴門教育大学年俸制適用職員給与規程（平成 2 1 年規程第 7 7 号）及び国立大学法人鳴門教育大学特定年俸制適用教員給与規程（令和 2 年規程第 3 号）の適用を受ける者を除く。以下「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。

(給与の支払)

第 2 条 職員の給与は、その全額を通貨で、直接職員に支払うものとする。ただし、法令又は規定に基づき職員の給与から控除すべき金額がある場合には、その職員に支払うべき給与の金額から、その金額を控除して支払うものとする。

2 職員が給与の全部又は一部につき自己の預金又は貯金への振込みを申し出た場合には、その方法によって支払うことができる。

3 前 2 項に規定するもののほか、給与の支払に関し必要な事項は、別に定める。

(給与の種類)

第 3 条 職員の給与は、基本給及び諸手当とし、それぞれ次の各号に定める区分により支給する。

(1) 基本給は、本給とする。

(2) 諸手当は、扶養手当、役職手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、本給の調整額、初任給調整手当（第 1 種初任給調整手当及び第 2 種初任給調整手当をいう。）、義務教育等教員特別手当、教職調整額、附属幼稚園勤務手当、安全衛生管理手当、期末手当及び勤勉手当とする。

(給与の支給日)

第 4 条 本給、扶養手当、役職手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、単身赴任手当、本給の調整額、初任給調整手当（第 1 種初任給調整手当及び第 2 種初任給調整手当をいう。）、義務教育等教員特別手当、教職調整額、附属幼稚園勤務手当及び安全衛生管理手当は、その月の月額的全額を毎月 1 7 日に、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日給、宿日直手当及び管理職員特別勤務手当は、その月の分を翌月 1 7 日に支給する。ただし、支給日（この項において、毎月 1 7 日を「支給日」という。）が日曜日に当たるときは、支給日の前々日（その日が休日に当たるときは、支給日の翌日）に、支給日が土曜日に当たるときは、支給日の前日に、支給日が月曜日で、かつ、休日に当たるときは、支給日の翌日に支給する。

2 期末手当及び勤勉手当は、6 月 3 0 日及び 1 2 月 1 0 日に支給する。ただし、支給日（この項において、6 月 3 0 日及び 1 2 月 1 0 日を「支給日」という。）が日曜日に当たるときは、支給日の前々日に、支給日が土曜日に当たるときは、支給日の前日に支給する。

3 通勤手当は、別に定める日に支給する。

第2章 本給

(本給の決定及び適用範囲)

第5条 職員の受ける本給は、所定の勤務時間による勤務に対する報酬であって、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤労の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件を考慮して決定する。

2 本給表の種類は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 一般職本給表 (一) (別記第1)
- (2) 一般職本給表 (二) (別記第2)
- (3) 教育職本給表 (一) (別記第3)
- (4) 教育職本給表 (二) (別記第4)
- (5) 教育職本給表 (三) (別記第5)
- (6) 医療職本給表 (一) (別記第6)
- (7) 医療職本給表 (二) (別記第7)

3 前項に掲げる、各本給表の適用範囲は、次に定めるところによる。

- (1) 第1号の適用を受ける者 事務職員及び技術職員
- (2) 第2号の適用を受ける者 自動車運転手及び教務助手
- (3) 第3号の適用を受ける者 教授、准教授、講師、助教及び助手
- (4) 第4号の適用を受ける者 附属特別支援学校に勤務する校長、教頭、指導教諭、教諭、養護教諭及び栄養教諭
- (5) 第5号の適用を受ける者 附属幼稚園、附属小学校及び附属中学校に勤務する校(園)長、教頭、主幹教諭、教諭、養護教諭及び栄養教諭
- (6) 第6号の適用を受ける者 栄養士
- (7) 第7号の適用を受ける者 看護師

4 第2項第1号から第7号までの本給表に定める職務の級の分類の基準となるべき標準的な職務の内容及びその級別の資格基準は、別に定めるものとする。

(初任給)

第6条 新たに採用する者の初任給は、その者の学歴、免許・資格、職務経験及び能力、責任の度合等を考慮して、別に定めるものとする。

(昇格)

第7条 勤務成績が良好な職員で、第5条第4項に定める上位の職務の級に決定される基準を満たすに至った場合には、その資格に応じた職務の級に昇格させることができる。

2 職員を昇格させる場合、その者の本給月額及びこれを受けることとなる期間については、別に定めるものとする。

(降格)

第8条 就業規則第14条又は第14条の2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できる。

(昇給)

第9条 職員の昇給は、毎年1月1日(学長が特に必要と認めた場合を除く。)に同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。この場合において、昇給を行う日の前日までの間に当該職員が就業規則第49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学長が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。

- 2 前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給とすることを標準として別に定める基準に従い決定するものとする。
- 3 55歳（一般職本給表（二）の適用を受ける職員にあっては、57歳）を超える職員の昇給については、前項の規定にかかわらず、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給数は、別に定める基準に従い決定するものとする。
- 4 一般職本給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び同表以外の各本給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別に定める職員（前項に掲げる職員を除く。）の昇給は、第2項の規定にかかわらずその者の勤務成績が極めて良好又は特に良好な場合に限り行うものとし、昇給させる場合の号給数は、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給を超えて行うことができない。
- 6 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。

（特別昇給）

第10条 <削除>

（昇給等の時期）

第11条 <削除>

第3章 諸手当

（扶養手当）

- 第12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2号から第5号までのいずれかに該当する扶養親族（第3項において「扶養親族たる父母等」という。）に係る扶養手当は、一般職本給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が9級以上であるもの及び同表以外の各本給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別に定める職員に対しては支給しない。
- 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職員の扶養を受けている者を扶養親族とする。
 - (1) 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
 - (2) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫
 - (3) 満60歳以上の父母及び祖父母
 - (4) 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
 - (5) 重度心身障害者
- 3 扶養手当の月額は、前項第1号に該当する扶養親族（次項において「扶養親族たる子」という。）については一人につき13,000円、扶養親族たる父母等については一人につき6,500円（一般職本給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が8級であるもの及び同表以外の各本給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別に定める職員（以下「一般（一）8級職員等」という。）にあっては、3,500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円に当該期間にある当該扶養親族たる子の数を乗

じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

- 5 前各項に規定するもののほか、扶養手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(役職手当)

第13条 役職手当は、管理又は監督の地位にある職員又は学長から特別に命を受けた職員のうち別に定める職員について、その特殊性に基づき支給する。

- 2 役職手当の月額を、その者の職責に応じて、次の各号に掲げる区分ごとに、区分を占める職員の属する職務の級における最高の号給の本給月額を100分の25を超えない範囲内で別に定める額とする。

- (1) I種
- (2) II種
- (3) III種
- (4) IV種
- (5) V種
- (6) VI種
- (7) VII種

- 3 前項第1号から第5号に掲げる区分に該当する職員及び第6号に掲げる区分に該当する職員のうち附属幼稚園教頭は、第19条から第20条までの規定は適用しない。

- 4 前項の規定にかかわらず、第2項の規定による額は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第37条第3項に規定する深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間）における勤務に対する割増賃金相当額を含むものとする。

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

(地域手当)

第14条 地域手当は、別に定める支給地域に在勤する職員に支給する。

- 2 地域手当の月額を、本給、本給の調整額、扶養手当、役職手当及び教職調整額の月額合計額に、別に定める支給地域に掲げる区分に応じて、同表の支給割合欄に掲げる割合を乗じて得た額とする。

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

(広域異動手当)

第14条の2 職員がその在勤する勤務部署を異にして異動した場合又は職員の在勤する勤務部署が移転した場合において、当該異動又は移転（以下この条において「異動等」という。）につき別に定めるところにより算定した勤務部署間の距離（異動等の日の前日に在勤していた勤務部署の所在地と当該異動等の直後に在勤する勤務部署の所在地との間の距離をいう。以下この項において同じ。）及び住居と勤務部署との間の距離（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部署の所在地との間の距離をいう。以下この項において同じ。）がいずれも60キロメートル以上であるとき（当該住居と勤務部署との間が60キロメートル未満である場合であって、通勤に要する時間等を考慮して当該住居と勤務部署との間の距離が60キロメートル以上である場合に相当すると認められる場合として別に定める場合を含む。）は、当該職員には、当該異動等の日から3年を経過する日までの間、本給、本給の調整額、扶養手当、役職手当及び教職調整額の月額合計額に当該異動等に係る勤務部署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。ただし、当該異動等に当たり一定の期間内に当該異動等の日の前日に在勤していた勤務部署への異動等が予定されている場合その他の広域異動手当を支給することが適当と認められない場合として別に定める場合は、この限りでない。

(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

- 2 前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、当該支給に係る異動等（以下この項において「当初広域異動等」という。）の日から3年を経過する日までの間の異動等（以下この項において「再異動等」という。）により前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、当該再異動等に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動等に係る広域異動手当の支給割合を上回るとき又は当初広域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異動等の日以後は当初広域異動等に係る広域異動手当を支給せず、当該再異動等に係る広域異動手当の支給割合が当初広域異動等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等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等に係る広域異動手当を支給しない。
- 3 国家公務員（特別職に属する者を含む。）であった者、検察官であった者、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の適用を受ける職員であった者、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第1項に規定する独立行政法人の職員であった者、地方公務員又は公庫の予算及び決算に関する法律（昭和26年法律第141号）第1条に規定する公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接な関係を有する法人のうち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各号に掲げる法人の職員であった者（以下「交流職員等」という。）から引き続き職員となった者又は異動等に準ずるものとして別に定めるものがあつた職員であつて、これらに伴い勤務場所に変更があつたもののうち、任用の事情等を考慮して、第1項の規定による広域異動手当を支給される者との権衡上必要があると学長が認めた場合には、別に定めるところにより、前2項の規定に準じて、広域異動手当を支給する。
- 4 前3項の規定により広域異動手当を支給されることとなる職員が、第14条の規定により地域手当を支給される職員である場合における広域異動手当の支給割合は、前3項の規定による広域異動手当の支給割合から当該地域手当の支給割合を減じた割合とする。この場合において、前3項の規定による広域異動手当の支給割合が当該地域手当の支給割合以下であるときは、広域異動手当は、支給しない。
- 5 前各項に規定するもののほか、広域異動手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。
(住居手当)

第15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16,000円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（国家公務員宿舍法（昭和24年法律第117号）第13条の規定による有料宿舍を貸与され、使用料を支払っている職員その他別に定める職員を除く。）
- (2) 第17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（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。同条において同じ。）が居住するための住宅（国家公務員宿舍法第13条の規定による有料宿舍その他別に

定める住宅を除く。)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又はこれらのものと権衡上必要がある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て、当該各号に定める額(当該各号のいずれにも該当する職員にあっては、当該各号に定める額の合計額)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27,000円以下の家賃を支払っている職員

家賃の月額から16,000円を控除した額

ロ 月額27,000円を超える家賃を支払っている職員

家賃の月額から27,000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17,000円を超えるときは、17,000円)を11,000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16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を支給する。

(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55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000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が55,000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、55,000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 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。

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職員 7,300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職員 10,400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職員 13,500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職員 16,600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職員 19,700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職員 22,800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職員 25,900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職員 29,100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職員 32,300円

ヲ 使用距離が片道55キロメートル以上60キロメートル未満である職員 35,500円

ワ 使用距離が片道60キロメートル以上65キロメートル未満である職員 38,700円

カ 使用距離が片道65キロメートル以上70キロメートル未満である職員 42,200円

ヨ 使用距離が片道70キロメートル以上75キロメートル未満である職員 45,700円

タ 使用距離が片道75キロメートル以上80キロメートル未満である職員 49,200円

レ 使用距離が片道80キロメートル以上85キロメートル未満である職員 52,700円

ソ 使用距離が片道85キロメートル以上である職員 55,000円

(3) 前項第3号に掲げる職員 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55,000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、55,000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

3 勤務部署を異にする異動又は在勤する勤務部署の移転に伴い、所在する地域を異に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職員で別に定めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該異動又は移転の直前の住居（異動又は移転の日以後に転居する場合には、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。）でその利用が別に定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）を負担することを常例とするものの通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 新幹線鉄道等に係る通勤手当 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特別料金等の額の2分の1に相当する額。ただし、当該額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額」という。）が20,000円を超えるときは、支給単位期間に

つき、20,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が2以上の新幹線鉄道等を利用するものとして当該特別料金等の額を算出する場合において、1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額の合計額が20,000円を超えるときは、その者の新幹線鉄道等に係る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、20,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）

(2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 前項の規定による額

4 前項の規定は、交流職員等から引き続き職員となった者のうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該適用の直前の住居（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を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道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を負担することを常例とするもの（任用の事情等を考慮して別に定める職員に限る。）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の通勤手当の額の算出について準用する。

5 第1項第1号又は第1項第3号に掲げる職員のうち、住居を得ることが著しく困難である島に所在する勤務部署で通勤のため、当該島への交通に橋、トンネルその他の施設（以下「橋等」という。）を利用し、当該橋等の利用に係る通常の運賃に加算される運賃又は料金（以下「特別運賃等」という。）を負担することを常例とする職員（別に定める職員を除く。）の通勤手当の額は、前3項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 橋等に係る通勤手当 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特別運賃等の額に相当する額

(2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当 同号に定める額を負担しないものとした場合における前3項の規定による額

6 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（当該月に通勤手当を支給することが困難な場合として別に定める場合にあつてはその翌月）の別に定める日に支給する。

7 通勤手当を支給される職員につき、離職その他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。

8 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つては、1箇月）をいう。

9 前8項に規定するもののほか、通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

（単身赴任手当）

第17条 勤務部署を異にする異動又は在勤する勤務部署の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他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部署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学長が指定する職員に限る。）その他権衡上必要があると認められるものとして学長が指定する職員に

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部署に通勤することが、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には、この限りでない。

- 2 単身赴任手当の月額は、30,000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が100キロメートル以上である職員にあっては、その額に、70,000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 交流職員等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、当該採用の直前の住居から当該採用の直後に在勤する勤務部署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、別に定めるものとする。

（特殊勤務手当）

第18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、その特殊性を本給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は、その勤務の特殊性に応じて次に掲げる特殊勤務手当を支給する。

- (1) 教員特殊業務手当
- (2) 教育実習等指導手当
- (3) 教育業務連絡指導手当
- (4) 職域接種実施手当
- (5) 連携教職課程担当手当

- 2 前項に規定するもののほか、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、別に定めるものとする。

（超過勤務手当）

第19条 国立大学法人鳴門教育大学に勤務する職員の勤務時間、休暇等に関する規程（平成16年規程第18号。以下「勤務時間等規程」という。）第3条に規定する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（週休日における勤務を含む。）に対して、勤務1時間につき、第21条に規定する勤務1時間当たりの給与額（以下「時間当たり給与額」という。）に正規の勤務時間を超えてした勤務の区分に応じて次に掲げる各号に定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間（以下「深夜」という。）である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を超過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 前項の規定にかかわらず、正規の勤務時間を超えて勤務した時間（週休日における勤務を含む。）と勤務時間等規程第14条の規定による休日（同規程第15条の規定によ

り指定された代休日を含む。)において勤務した時間の合計時間(以下「超過勤務等合計時間」という。)が、1月に45時間(1年単位の変形労働時間制の適用を受ける職員にあっては42時間。以下この項及び次条第2項において同じ。)を超えた職員には、その45時間を超えて勤務した全ての時間に対して、勤務1時間につき、時間当たり給与額に「時間外・休日労働に関する協定」(以下「勤務時間外等協定」という。)で定める割合(その勤務が深夜である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

- 3 前2項の規定にかかわらず、超過勤務等合計時間が、1月に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ての時間に対して、勤務1時間につき、時間当たり給与額に100分の150(その勤務が深夜である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。
- 4 第1項の規定にかかわらず、超過勤務等合計時間が、毎年4月1日を起算日とする1年に360時間(1年単位の変形労働時間制の適用を受ける職員にあっては320時間。以下この項及び次条第4項において同じ。)を超えた職員には、その360時間を超えて勤務した全ての時間に対して、勤務1時間につき、時間当たり給与額に勤務時間外等協定で定める割合(その勤務が深夜である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。
- 5 前4項に規定するもののほか、超過勤務手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(休日給)

第20条 勤務時間等規程第14条の規定による休日(同規程第15条の規定により指定された代休日を含む。)において、勤務することを命ぜられた職員には、勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第21条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の135を休日給として支給する。

- 2 前項の規定にかかわらず、超過勤務等合計時間が、1月に45時間を超えた職員には、その45時間を超えて勤務した全ての休日における勤務の時間に対して、勤務1時間につき、時間当たり給与額に勤務時間外等協定で定める割合を乗じて得た額を休日給として支給する。
- 3 前2項の規定にかかわらず、超過勤務等合計時間が、1月に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ての休日における勤務の時間に対して、勤務1時間につき、時間当たり給与額に100分の150を乗じて得た額を休日給として支給する。
- 4 第1項の規定にかかわらず、超過勤務等合計時間が、毎年4月1日を起算日とする1年に360時間を超えた職員には、その360時間を超えて勤務した全ての休日における勤務の時間に対して、勤務1時間につき、時間当たり給与額に勤務時間外等協定で定める割合を乗じて得た額を休日給として支給する。
- 5 前4項の規定にかかわらず、休日において、勤務時間等規程第15条に規定する休日の代休日を指定した場合には、当該休日に係る休日給は支給しない。
- 6 前5項における「休日」には、これらの日に準ずるものとして学長が指定する日を含むものとする。
- 7 前6項に規定するもののほか、休日給の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(併給調整)

第20条の2 第27条に規定する教職調整額が支給される者に対して、第19条に規定する超過勤務手当又は第20条の規定する休日給を支給する場合にあっては、次の各号により併給調整する。

- (1) 第19条の規定により支給される1月あたりの額及び第20条の規定により支給される1月あたりの額の合計額（以下「超過勤務手当等月額」という。）が、その者に支給される教職調整額の月額以下の場合 超過勤務手当等月額は支給しない。
- (2) 超過勤務手当等月額が、その者に支給される教職調整額の月額を超える場合 超過勤務手当等月額からその者に支給される教職調整額を控除して得た額を超過勤務手当等月額として支給する。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第21条 第19条から第20条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、本給、本給の調整額、本給の月額に対する地域手当及び本給の月額に対する広域異動手当の月額の合計額を1箇月の平均所定労働時間で除して得た額とする。

(宿日直手当)

第22条 勤務時間等規程第9条に規定する宿日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務1回につき4,700円を支給する。

- 2 前項の勤務は、第19条から第20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23条 第13条の規定に基づき役職手当の支給を受ける職員のうち管理又は監督の地位にあ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等規程第12条に規定する週休日又は同規程第14条に規定する休日（次項において「週休日等」という。）に勤務をした場合は、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、管理監督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午後10時から翌日の午前5時までの間（週休日等に含まれる時間を除く。）であって正規の勤務時間以外の時間に勤務をした場合は、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（第1項の勤務に従事した時間が6時間を超える場合にあってはその額に100分の150を乗じて得た額）とする。

(1) 第1項に規定する場合 第13条第1項に規定する職務区分に応じ、同項の勤務1回につき、それぞれ次に定める額

イ	I種適用職員	12,000円
ロ	II種適用職員	10,000円
ハ	III種適用職員	8,500円
ニ	IV種適用職員	7,000円
ホ	V種適用職員	6,000円
ヘ	VI種適用職員	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	I種適用職員	6,000円
ロ	II種適用職員	5,000円
ハ	III種適用職員	4,300円

ニ IV種適用職員	3,500円
ホ V種適用職員	3,000円
へ VI種適用職員	3,000円

4 次に掲げる場合には、第2項の規定による管理職員特別勤務手当を支給しない。この場合において、職員がした同項の勤務は、第1項の勤務とみなす。

(1) 第1項の勤務をした後、引き続いて第2項の勤務をした場合

(2) 第2項の勤務をした後、引き続いて第1項の勤務をした場合

5 前4項に定めるもののほか、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。

(本給の調整額)

第24条 本給の調整額は、別に定める適用区分表に掲げる勤務箇所等に勤務する職員(その勤務箇所に所属し、かつ、現に主たる勤務の場所としている場合に限る。)に支給する。

2 本給の調整額は、当該職員に適用される本給表及び職務の級に応じて別に定める調整基本額表に掲げる調整基本額(その額が本給月額 100 分の 4.5 を超えるときは、本給月額 100 分の 4.5 とし、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。)にその者に係る適用区分表の調整数欄に掲げる調整数を乗じて得た額(国立大学法人鳴門教育大学職員の育児休業等に関する規程(平成 16 年規程第 19 号。以下「育児休業等規程」という。)第 16 条による育児短時間勤務職員にあってはその額に国立大学法人鳴門教育大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程(平成 16 年規程第 18 号)第 27 条の 2 により定められたその者の勤務時間を 38.75 時間で除して得た数を乗じて得た額とし、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。)とする。ただし、その額が本給 100 分の 25 を超えるときは、本給 100 分の 25 に相当する額(育児短時間勤務職員について、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。

3 前2項に定めるもののほか、本給の調整額の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(初任給調整手当)

第25条 第1種初任給調整手当は、教育職本給表の適用を受ける別に定める職員で、医師法(昭和 23 年法律第 201 号)に規定する医師免許証又は歯科医師法(昭和 23 年法律第 202 号)に規定する歯科医師免許証を有するものには月額 $52,100$ 円を、採用の日から 35 年の期間、採用の日(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支給する。

2 前項の規定により第1種初任給調整手当を支給される職員の範囲、第1種初任給調整手当の支給期間及び支給額その他第1種初任給調整手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

第25条の2 新たに採用された職員であつて、採用の日において、当該職員に適用される本給表の本給月額のうち当該職員の属する職務の級並びに第5条、第6条、第7条、及び第9条の規定により当該職員が受ける号給に応じた額並びにこれに第14条の規定による地域手当の支給割合を乗じて得た額の合計額(その額に 1 円未満の端数があるときは、これを切り捨てた額)に 12 を乗じ、その額を勤務時間等規程第2条第1項に規定する勤務時間に 52 を乗じたもので除して得た額(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

- り上げた額) (次項において「特定額」という。)が、その在勤する地域における民間の賃金の最低基準を考慮して別に定める額(次項において「基準額」という。)を下回るものには、採用の日から別に定める日までの間、第2種初任給調整手当を支給する。
- 2 第2種初任給調整手当の月額を、別に定めるところにより基準額と特定額との差額を月額に換算した額とする。
 - 3 第1項の規定の適用を受ける職員以外の職員で、同項の規定により第2種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学長が認める場合には、別に定めるところにより、前2項の規定に準じて、第2種初任給調整手当を支給する。
 - 4 前3項に規定するもののほか、第2種初任給調整手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(義務教育等教員特別手当)

第26条 附属幼稚園、附属小学校、附属中学校及び附属特別支援学校(以下「附属学校」という。)に勤務する校(園)長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭及び栄養教諭(以下「教諭等」という。)には、義務教育等教員特別手当を支給する。

2 義務教育等教員特別手当の月額は、17,800円を超えない範囲内で、次の各号に掲げる職員の区分に応じて当該各号に掲げる額とする。

(1) 教育職本給表(三)の適用を受ける者のうち、附属小学校及び附属中学校に勤務する者 その者の属する職務の級及びその者の受ける号給(その者が、職務の最高を超える本給月額を受ける職員であるときは、その者の属する職務の級及びその級の最高号給とする。以下同じ。)に対応する別記第8に掲げる額

(2) 教育職本給表(二)の適用を受ける者 その者の属する職務の級及びその者の受ける号給に対応する別記第9に掲げる額

(3) 教育職本給表(三)の適用を受ける者のうち、附属幼稚園に勤務する者 その者の属する職務の級及びその者の受ける号給に対応する別記第8に掲げる額に2分の1を乗じて得た額

3 教育公務員特例法施行規則(令和4年文部科学省令第21号)第1条第1号に規定する校務を分掌する教諭等に支給する義務教育等教員特別手当の月額は前項の規定にかかわらず、同項各号に掲げる額に3,000円を加算した額とする。

(教職調整額)

第27条 附属学校に勤務する教諭等の勤務形態の特殊性を考慮して、教職調整額を支給する。

2 教職調整額は、教育職本給表(二)及び教育職本給表(三)の適用を受ける者のうち、その属する職務の級がその本給表の1級、2級又は特2級(附属幼稚園の教頭を除く。)である者に、その者の本給の100分の10(附属幼稚園に勤務する教員にあっては、100分の4)に相当する額を支給する。

3 前2項に規定するもののほか、教職調整額の支給に関し必要な事項は別に定めるものとする。

(附属幼稚園勤務手当)

第27条の2 附属幼稚園に勤務する園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭の教員の処遇改善のため、附属幼稚園勤務手当を支給する。

2 附属幼稚園勤務手当は、附属幼稚園に勤務する者のうち、教育職本給表(三)の適用を受ける者に、月額9,000円を支給する。

(安全衛生管理手当)

第28条 安全衛生管理手当は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の規定に基づく産業医及び衛生管理者に支給する。

2 安全衛生管理手当の月額、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 産業医 10,000円

(2) 衛生管理者 2,000円

3 前項第1号の規定により安全衛生管理手当を受ける職員が、同項第2号に該当する場合には、第2号に係る手当は支給しない。

4 安全衛生管理手当の支給に関し必要な事項は学長がその都度定める。

(期末手当)

第29条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条及び国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程（平成22年規程第87号）附則第2項第4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及びこれらの基準日前1箇月以内に退職し、若しくは解雇された職員（懲戒による解雇を除く。）、又は死亡した職員に対して、それぞれ第4条第2項で定める日に支給する。

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）において職員が受けるべき本給、本給の調整額、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（次の表(1)に定める職員にあつては、本給、本給の調整額及び教職調整額の月額並びに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同表の職員の区分に対応する加算率を乗じて得た額（次の表(2)に定める職員にあつては、その額に本給に同表の職務の区分に対応する割増率を乗じて得た額を加算した額。）を加算した額。）（「期末手当基礎額」という。）を基礎として、100分の126.25（特定幹部職員（表(2)①に掲げる職員をいう）にあつては100分の106.25）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区分に応じ、次の表(3)に定める在職期間別支給割合を乗じて得た額とする。

表(1) 役職段階別加算率

① 一般職本給表適用者

本給表	職員	加算率
一般職(一)	8級以上の職員	100分の20
	7級・6級の職員	100分の15
	5級・4級の職員	100分の10
	3級の職員	100分の5
一般職(二)	5級の職員	100分の10
	4級及び3級の職員(別に定める職員に限る。)	100分の5

② 教育職本給表適用者

本給表	職員	加算率
-----	----	-----

教育職（一）	6級の職員	100分の20
	5級の職員	100分の15(学長が指定する職員にあっては100分の20)
	4級及び3級の職員	100分の10(学長が指定する職員にあっては100分の15)
	2級及び1級の職員(別に定める職員に限る。)	100分の5
教育職（二）	4級の職員	100分の15
	3級及び特2級の職員	100分の10
教育職（三）	2級の職員(別に定める職員に限る。)	100分の5(別に定める職員にあっては100分の10)

③ 医療職本給表適用者

本給表	職員	加算率
医療職(一)	6級以上の職員	100分の15
	5級の職員	100分の10
	4級・3級・2級の職員(別に定める職員に限る。)	100分の5
医療職(二)	6級以上の職員	100分の15
	5級・4級の職員	100分の10
	3級・2級の職員(別に定める職員に限る。)	100分の5

表（2）管理職の地位にある職員の本給の割増率

① 一般職本給表適用者

職務の級	役職手当の区分	割増率
一般職（一）10級・9級・8級・7級	役職手当支給細則第2条の区分Ⅰ種の職員	100分の25
	同上区分Ⅱ種の職員	100分の15

表（3）在職期間別支給割合

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 職員が次の各号の一に該当する場合は、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49条の規定により懲戒解雇された場合

- (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27条の規定により解雇された場合（同規則第1号に該当して解雇した職員を除く。）
 - (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退職し、又は解雇された職員（前2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拘禁刑以上の刑に処せられた場合
 - (4) 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拘禁刑以上の刑に処せられた場合
- 4 学長は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに退職し、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かか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拘禁刑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かか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、国立大学法人に対する国民の信頼を確保し、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。
- 5 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拘禁刑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
- 6 学長は、一時差止処分を行う場合に、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6項の規定に関するもののほか、期末手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。
- （勤勉手当）

第30条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この条及び国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程（平成22年規程第87号）附則第2項第5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及びこれらの基準日前1

箇月以内に退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員に対して、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、それぞれ第4条第2項で定める日に支給する。

- 2 勤勉手当の額は、前項の職員が、それぞれの基準日現在（退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在。以下この項及び国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程（平成22年規程第87号）附則第2項第5号において同じ。）において受けるべき本給、本給の調整額及び教職調整額の月額並びに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（前条第2項の表(1)に定める職員にあっては、本給、本給の調整額及び教職調整額の月額並びに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同表の職員の区分に対応する加算率を乗じて得た額（同項の表(2)に定める職員にあっては、その額に本給に同表の職務の区分に対応する割増率を乗じて得た額を加算した額。）を加算した額。）（以下「勤勉手当基礎額」という。）に、基準日以前6箇月以内の期間における職員の在職期間の区分に応じて次の表に定める割合及び勤務成績に応じて学長が別に定める基準に従って定める成績率を乗じて得た額とする。この場合において、学長が支給する勤勉手当の総額は、前項の職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれ基準日現在において受けるべき扶養手当の月額並びに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を加算した額に100分の106.25（特定幹部職員にあっては、100分の126.25）を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

在職期間	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	零

- 3 前条第4項から第6項までの規定は、勤勉手当の支給に準用する。
 4 前3項の規定に関するもののほか、勤勉手当の支給に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

第4章 給与の特例等
 (休職者の給与)

- 第31条 職員が業務上の傷病又は通勤による傷病により就業規則第17条第1項第1号により、長期休養を要する場合に該当して休職を命ぜられた場合には、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。ただし、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の定めるところに従い、休業補償給付又は傷病補償年金がある場合には、給与の額からその補償の額を控除した残額を支給する。
- 2 職員が前項の傷病以外の傷病により休職を命ぜられた場合には、その休職期間が1年（結核性疾病にあっては2年）に達するまでは、本給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、教職調整額及び期末手当（以下この項において、「本給等」という。）の100分の80を支給することができる。ただし、附属学校に勤務する教諭等が、結核性疾患のため長期休養を要する場合に該当して休職を命ぜられた場合には、その休職の期間中、給与の全額を支給する。
 - 3 職員が就業規則第17条第1項第2号による刑事事件に関し起訴され休職を命ぜられた場合には、その休職期間中、本給等のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。
 - 4 就業規則第17条1項第3号又は第4号による休職を命ぜられた場合には、その休職期間中、本給等のそれぞれ100分の70以内を支給することができる。ただし、第3号の規定に該当して休職にされた場合で、当該休職に係る生死不明又は所在不明の原因である災害によるものが業務上の災害によると認められるときは、100分の100以内を支給することができる。
 - 5 国立大学法人鳴門教育大学職員休職規程第4条第1号による休職を命ぜられた場合には、その休職期間中、本給等のそれぞれ100分の70以内を支給することができる。
 - 6 第2項から第5項までの規定による本給等の月額に1円未満の端数があるときは、それぞれの端数を切り捨てた額をもって当該給与の月額とする。
 - 7 休職にされた職員には、他の規定に別段の定めがない限り、第1項から第5項までに定める給与を除く外、他のいかなる給与も支給しない。
 - 8 第2項、第4項及び第5項に規定する職員が、当該各号に規定する期間内で第29条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第27条各号及び第28条第1項各号の規定により解雇され、又は死亡したときは、第29条第1項の規定により定める日に、同条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。

（育児休業等の給与）

第32条 育児休業等規程により育児休業をする職員及び育児時間により勤務する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。ただし、職員が育児休業規程により出生時育児休業中の就業の承認を受けて勤務する場合は、その勤務する1時間につき、第21条に規定する勤務1時間当たりの給与額を支給する。
- (2) 育児休業をしている職員のうち、次に掲げるものに該当する職員については前号の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当及び勤勉手当を支給することができる。
 - イ 第29条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間（別に定めるこれに相当する期間を含む。）がある職員
 - ロ 第30条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある職員

(3) 育児休業をしていた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を引き続き勤務したものとみなして、別に定めるところにより、号給を調整することができる。

(4) 職員が育児時間により勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、第21条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

2 育児休業等規程により育児短時間勤務をする職員の給与規程の適用については、次の表の左欄に掲げる給与規程の規定中同表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5条	決定する	決定するものとし、その者の本給は、その者の受ける号給に応じた額に、育児休業等規程の規定により定められた勤務時間を38.75で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする
第36条第4項	第12条及び第13条	第27条の2第5項及び第13条（第27条の2第6項の規定の適用を受ける者については、当該項）
第16条第2項第2号	定める額。	定める額（年間を通じて通勤に要することとなる回数を12で除して得た数が、10回に満たない者については、常勤職員の職員に支給することとなる月額に100分の50を乗じて得た額）。
第19条第1項	支給する	支給する。ただし、育児短時間勤務職員が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたものが、当該職員が育児短時間勤務をしないものとした場合における正規の勤務時間に達するまでの間の勤務にあつては、同条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間にある場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額とする
第24条第2項	得た額とする	得た額に、算出率を乗じて得た額とする
第27条第2項	額を支給する	額に算出率を乗じて得た額を支給する
第29条第2項	本給, 本給の調整額, 扶養手当及び教職調整額の月額	本給, 本給の調整額及び教職調整額の月額（以下「本給の月額」という。）を算出率で除して得た額及び扶養手当の月額
第29条第2項	本給, 本給の調整額	本給の月額を算出率で除して得た額

項, 第3 0条第 2項	及び教職 調整額の 月額
--------------------	--------------------

3 前2項に規定するもののほか、育児休業等の給与に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(介護休業等の給与)

第33条 国立大学法人鳴門教育大学職員の介護休業等に関する規程により介護休業をする職員の給与については、その期間の勤務しない1時間について第21条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

2 職員が介護時間の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、第21条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

3 前2項に規定するもののほか、介護休業の給与に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(自己啓発等休業の給与)

第33条の2 国立大学法人鳴門教育大学職員の自己啓発等休業に関する規程（平成19年規程第65号。以下「自己啓発等休業規程」という。）により自己啓発等休業をする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) 自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。

(2) 自己啓発等休業をしていた職員が職務に復帰した場合には、当該自己啓発等休業をした期間の2分の1に相当する期間（当該自己啓発等休業が職員としての職務に特に有用である場合にあっては当該自己啓発等休業をした期間）を引き続き勤務したものとみなして、別に定めるところにより、号給を調整することができる。

2 前項に規定するもののほか、自己啓発等休業の給与に関し必要な事項は、別に定めるものとする。

(給与の減額)

第34条 職員が勤務しないときは、その勤務しないことにつき特に承認があった場合を除き、その勤務しない時間につき、第21条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して支給する。

2 前項の規定により減額の対象となる時間数は、その給与期間における欠勤の時間数、育児時間及び介護時間の時間数の合計とし、その合計時間数に1時間未満の端数が生じたときは、端数は切り捨てる。

(本給の半減)

第35条 前条の規程にかかわらず、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。以下この項において同じ。）に係る療養のため、又は疾病に係る就業禁止の措置（別に定めるものに限る。）により、当該療養のための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、本給の半額を減ずる。

2 前項に規定するもののほか、同項の勤務しない期間の範囲、本給の計算その他本給の半減に関し必要な事項は、別に定める。

第5章 雑則

(日割計算)

第36条 新たに職員となった者には、その日から給与を支給し、昇格等により、本給に異動を生じた者には、その日から新たに定められた給与を支給する。

2 職員が退職し、又は解雇された場合には、その日までの給与を支給する。

3 職員が死亡により退職した場合には、その月までの給与を支給する。

4 第1項又は第2項の規定により、給与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、その給与額は、その月の現日数から勤務時間等規程第12条及び第13条の規定に基づく週休日の日数と同規程第14条及び第15条の規定に基づく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。

5 前4項の規定は、本給の調整額、役職手当、地域手当、広域異動手当、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当、教職調整額、附属幼稚園勤務手当及び安全衛生管理手当の支給について準用する。

(端数計算)

第37条 第19条から第20条までの規程により勤務1う時間につき支給する超過勤務手当又は休日給並びに第34条の規定による勤務時間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38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6章 規程の実施

(実施に関し必要な事項)

第39条 この規程の実施に関し必要な事項は、学長が別に定める。

(この規程により難い場合の措置)

第40条 特別の事情によりこの規程のよることが出来ない場合又はこの規程によることが著しく不適当であると学長が認める場合は、別段の取扱いをすることができる。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

(本給表)

第2条 国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程第1条に規定する職員のうち、施行日の前日において、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。)第6条第1項に規定する俸給表の適用を受けていた職員(以下「承継職員」という。)の施行日における第5条第2項に規定する本給表は、行政職俸給表については一般職本給表とし、教育職俸給表については教育職本給表とし、医療職俸給表(二)については医療職本給表(一)とし、医療職俸給表(三)については医療職本給表(二)とし、別に辞令を発せられない限り、それぞれ適用する。

(本給)

第3条 前条の適用を受ける職員の施行日における本給については、別に辞令を発せられない限り、当該職員が施行日の前日に受けていた級号俸と同一とする。ただし、昇格又は昇給させることとなる職員については、給与法及び人事院規則9-8(初任給、昇格、昇給等の基準)の規定により施行日の前日に受けていた号俸及び当該号俸を受けていた

期間を基礎とし本給を決定する。

(昇給停止に関する経過措置)

第4条 承継職員のうち、施行日の前日において一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成10年法律第120号)附則第11項から第13項までの適用を受けている職員の昇給については、第9条第3号の規定にかかわらず、昇給停止年齢に達した日後も、人事院規則の定めるところにより、昇給させることができる。

(調整手当の異動保障)

第5条 承継職員のうち、施行日の前日において給与法第11条の7の適用を受けていた職員の施行日における調整手当の支給については、第14条の規定にかかわらず、給与法第11条の7が適用された日から同条の適用があったものとして適用される支給割合を支給する。

(扶養手当等)

第6条 承継職員のうち、施行日の前日において給与法第11条に規定する扶養手当、同法第11条の9に規定する住居手当、同法第12条に規定する通勤手当及び同法第12条の2に規定する単身赴任手当の支給を受けていた職員の施行日における第12条に規定する扶養手当、第15条に規定する住居手当、第16条に規定する通勤手当及び第17条に規定する単身赴任手当の支給については、別に支給要件等に異動がない限り、従前のとおりとする。

(休職者の給与)

第7条 承継職員のうち、施行日の前日において給与法第23条に規定する休職者の給与の適用を受けていた職員の施行日における第31条に規定する休職者の給与については、別に発令がなされない限り、従前のとおりとする。

(育児休業等の給与)

第8条 承継職員のうち、施行日の前日において国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号)第3条第1項の承認を受けて育児休業をしている職員の施行日における第32条に規定する育児休業等の給与については、別に発令がなされない限り、従前のとおりとする。ただし、その者が復職するまでの間は、給与を支給しない。

附 則

この規程は、平成17年12月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。
- 2 平成18年4月1日(以下「切替日」という。)の前日において、第5条第2項に掲げる別記第1から別記第7までの本給表の適用を受けていた職員の切替日における職務の級及び号給については、その者が切替日の前日において属していた職務の級、号給及びその号給を受けていた期間に応じて、学長が別に定める。
- 3 切替日の前日から引き続き同一の本給表の適用を受ける職員で、その者の受ける本給月額が同日において受けていた本給月額に達しないこととなる職員には、本給月額のほか、その差額に相当する額を本給として支給する。
- 4 切替日の前日から引き続き本給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、同項の規定による本給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、学長の定めるところにより、同項の規定に準じて、本給を支給

する。

- 5 切替日以降に新たに本給表の適用を受ける職員について、任用の事情等を考慮して前2項の規定による本給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、学長の定めるところにより、前2項の規定に準じて、本給を支給する。
- 6 平成22年3月31日までの間における第9条第2項及び第4項の規定の適用については、これらの規定中「4号給」とあるのは「3号給」と、「3号給」とあるのは「2号給」と、「2号給」とあるのは「1号給」とする。
- 7 附則第2項から前項まで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、別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。
(平成23年3月31日までの間における役職手当に関する経過措置)
- 2 国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程(平成18年規程第22号)附則第2項、第3項及び第4項の規定による本給を支給されている職員のうちその者の受ける本給月額と当該本給の額との合計額が、その者の属する職務の級における最高の号給の本給月額を超える職員についてのこの規程による改正後の国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程(以下「新給与規程」という。)第13条第5項の規定の適用については、平成23年3月31日までの間は、同項の規定中「職員の属する職務の級における最高の号給の本給月額」とあるのは、「職員の属する職務の級における最高の号給の本給月額と国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程(平成18年規程第22号)附則第2項、第3項及び第4項の規定による本給の額との合計額」とする。
(平成20年3月31日までの間における広域異動手当の支給割合の特例)
- 3 平成20年3月31日までの間において、新給与規程第14条の2第1項第1号中「100分の6」とあるのは「100分の4」と、同項第2号中「100分の3」とあるのは「100分の2」とする。
(広域異動手当に関する経過措置)
- 4 新給与規程第14条の2の規定は、平成16年4月2日から平成19年3月31日までの間に職員がその在勤する勤務部署を異にして異動した場合又は職員の在勤する勤務部署が移転した場合についても適用する。この場合において、同条第1項中「当該異動等の日から」とあるのは、「平成19年4月1日から当該異動等の日以後」とする。
- 5 附則第2項から前項まで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、別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成19年8月1日から施行する。
- 2 育児短時間勤務をしている職員の平成18年附則第3項及び第4項に規定する差額に相当する額は、切替日の前日においてその者が受けていた本給月額に国立大学法人鳴門教育大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程(平成16年規程第18号)第27条の2の規定により定められたその者の勤務時間を40時間で除して得た数を乗じて得た額(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。

附 則

- 1 この規程は、平成19年12月12日（以下「施行日」という。）から施行し、施行日に在職する者について平成19年4月1日から適用する。
- 2 平成19年度に支給される勤勉手当の総額は、第30条第2項の規定にかかわらず、6月1日を基準日とするものにあつては、100分の72.5（特定幹部職員にあつては、100分の92.5）、12月1日を基準日とするものにあつては100分の77.5（特定幹部職員にあつては、100分の97.5）とそれぞれ読み替える。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年5月14日から施行し、平成20年4月1日から適用する。

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は、平成21年4月1日から施行する。
（附則の改正（平成19年規程第67号附則第2項））
- 2 国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程（平成19年規程第67号）附則第2項中「40時間」とあるのは「38.75時間」とする。

附 則

この規程は、平成21年6月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は、平成21年12月1日から施行する。
（平成21年12月に支給する期末手当及び勤勉手当）
- 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改正後の第29条第2項表（1）及び第30条第2項の適用については、第29条第2項表（1）中「100分の130」とあるのは「100分の125」と、第30条第2項中「100分の90」とあるのは「100分の95」とする。
（附則の改正（平成18年規程第22号附則第3項））
- 3 国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程（平成18年規程第22号）附則第3項中「本給月額に」とあるのは「本給月額（平成21年12月1日において次の表の本給表欄に掲げる本給表の適用を受ける職員でその職務の級及び号俸がそれぞれ次の表の職務の級欄及び号俸欄に掲げるもの以外である者（「減額改定対象職員」という。）にあつては、当該本給月額に100分の99.76を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。）に」とする。

本 給 表	職務の級	号 俸
一般職本給表（一）	1級	1号俸から56号俸まで
	2級	1号俸から24号俸まで
	3級	1号俸から8号俸まで
一般職本給表（二）	1級	1号俸から68号俸まで
	2級	1号俸から32号俸まで
教育職本給表（一）	1級	1号俸から48号俸まで

	2級	1号俸から32号俸まで
	3級	1号俸から12号俸まで
教育職本給表（二）	1級	1号俸から52号俸まで
	2級	1号俸から32号俸まで
	特2級	1号俸から4号俸まで
教育職本給表（三）	1級	1号俸から52号俸まで
	2級	1号俸から44号俸まで
	特2級	1号俸から4号俸まで
医療職本給表（一）	1級	1号俸から52号俸まで
	2級	1号俸から32号俸まで
	3級	1号俸から16号俸まで
	4級	1号俸から4号俸まで
医療職本給表（二）	1級	1号俸から56号俸まで
	2級	1号俸から40号俸まで
	3級	1号俸から16号俸まで
	4級	1号俸から4号俸まで

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は、平成22年12月1日から施行する。ただし、改正後の第35条の規定は、平成23年1月1日から、附則第10項の規定は、平成23年4月1日から施行する。

（特定職員の給与の減額）

- 2 当分の間、職員（次の表の本給表欄に掲げる本給表の適用を受ける職員のうち、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給がその職務の級における最低の号給でないものに限る。以下この項及び次項において「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) 本給月額 当該特定職員の本給月額（当該特定職員が第35条の規定の適用を受ける者である場合にあっては、同条第1項の規定により半額を減ぜられた本給月額。以下同じ。）に100分の1.5を乗じて得た額（当該特定職員の本給月額に100分の98.5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給の本給月額（当該特定職員が同条の規定の適用を受ける者である場合にあっては、当該最低の号給の本給月額からその半額を減じた額。以下、この号及び次号において同じ。）に達しない場合（以下この項、附則第4項及び第5項において「最低号給に達しない場合」という。）にあっては、当該特定職員の本給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給の本給月額を減じた額（以下この項及び附則第4項において「本給月額減額基礎額」という。））

- (2) 地域手当 当該特定職員の本給月額に対する地域手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、本給月額減額基礎額に対する地域手当の月額）
- (3) 広域異動手当 当該特定職員の本給月額に対する広域異動手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、本給月額減額基礎額に対する広域異動手当の月額）
- (4) 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本給月額並びに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（第29条第2項表（2）に定める職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項表（2）に規定する加算率を乗じて得た額（同項表（3）に定める職員（以下この号において「管理職員」という。）にあつては、その額に、本給月額に同項表（3）に規定する割増率を乗じて得た額を加算した額）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項表（1）に規定する期別支給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表（4）に規定する割合を乗じて得た額に、100分の1.5を乗じて得た額（最低号給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本給月額減額基礎額並びに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（同条第2項表（2）に定める職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項表（2）に規定する加算率を乗じて得た額（管理職員にあつては、その額に、本給月額減額基礎額に同項表（3）に規定する割増率を乗じて得た額を加算した額）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項表（1）に規定する期別支給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表（4）に規定する割合を乗じて得た額）
- (5) 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本給月額並びに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（第30条第2項において準用する第29条第2項表（2）に定める職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項表（2）に規定する加算率を乗じて得た額（同項表（3）に定める職員（以下この号において「管理職員」という。）にあつては、その額に、本給月額に同項表（3）に規定する割増率を乗じて得た額を加算した額）を加算した額。附則第5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項に規定する割合を乗じて得た額に、100分の1.5を乗じて得た額（最低号給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本給月額減額基礎額並びに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（同条第2項において準用する第29条第2項表（2）に定める職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同項表（2）に規定する加算率を乗じて得た額（管理職員にあつては、その額に、本給月額減額基礎額に同項表（3）に規定する割増率を乗じて得た額を加算した額）を加算した額。附則第5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項に規定する割合を乗じて得た額）
- (6) 第31条第1項から第5項又は第8項の規定により支給される給与
- イ 第31条第1項 前各号に定める額
- ロ 第31条第2項 第1号から第3号までに定める額に100分の80を乗じて得た額

- ハ 第31条第3項 第1号から第3号までに定める額に、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
- ニ 第31条第4項 第1号から第4号までに定める額に、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
- ホ 第31条第1項 第4号に定める額に100分の80を乗じて得た額（同条第4項又は第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）

本給表	職務の級
一般職本給表（一）	6級
教育職本給表（一）	5級
教育職本給表（二）	4級
教育職本給表（三）	4級
医療職本給表（一）	6級
医療職本給表（二）	6級

- 3 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。
- 4 附則第2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15条から第21条まで及び第34条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、第21条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した給与額から、本給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額合計額を1箇月の平均所定労働時間で除して得た額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、本給月額減額基礎額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当の月額合計額を1箇月の平均所定労働時間で除して得た額）に相当する額を減じた額とする。
- 5 附則第2項の規定が適用される間、第30条第2項に定める額は、同項の規定にかかわらず、同項の規定により算出した額から、同条第1項に掲げる職員で附則第2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100分の0.975（特定幹部職員にあっては、100分の1.275）を乗じて得た額（最低号給に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の65（特定幹部職員にあっては、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。
（平成22年4月1日前に55歳に達した職員に関する読替え）
- 6 平成22年4月1日前に55歳に達した職員に対する附則第2項の規定の適用については、同項中「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」とあるのは「平成22年12月1日」と、「55歳に達した日後における最初の4月1日後」とあるのは「同日後」とする。
（附則の改正（平成18年規程第22号附則第3項））
- 7 国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程（平成18年規程第22号）附則第3項中「相当する額」の下に「（国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程（平成22年規程第87号）附則第2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98.5を乗じて得た額）」を加える。
（附則の改正（平成21年規程第74号附則第3項））

8 国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程（平成21年規程第74号）附則第3項中「平成21年12月1日」とあるのは「平成22年12月1日」と、「100分の99.76を乗じて得た額とし、」とあるのは「100分の99.59を乗じて得た額とし、減額改定職員以外の職員にあっては、当該本給月額に100分の99.83を乗じて得た額とし、それぞれ」とする。

（平成22年12月に支給する期末手当及び勤勉手当）

9 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改正後の第29条第2項表（1）及び第30条第2項の適用については、第29条第2項表（1）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115」と、第30条第2項中「100分の67.5」とあるのは「100分の65」と、「100分の87.5」とあるのは「100分の85」とする。

（平成23年4月1日における号給の調整）

10 平成23年4月1日において43歳に満たない職員（属する職務の級における最高の号給を受ける職員を除く。）のうち、平成22年1月1日において第9条の規定により昇給した職員（同日における昇給の号給数の決定の状況を考慮して別に定める職員を除く。）その他当該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の平成23年4月1日における号給は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号給の1号給上位の号給とする。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

1 この規程は、平成24年4月1日から施行する。

（附則の改正（平成18年規程第22号附則第3項）

2 国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程（平成18年規程第22号）附則第3項中「職員には、」の下に「平成26年3月31日までの間、」を加える。

（附則の改正（平成22年規程第87号附則第8項））

3 国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程（平成22年規程第87号）附則第8項中「100分の99.59」とあるのは「100分の99.1」と、「100分の99.83」とあるのは「100分の99.34」とする。

（平成24年4月1日、平成25年4月1日及び平成26年4月1日における号給の調整）

4 平成24年4月1日において、前2項の規定による改正後の国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程（平成18年規程第22号）附則第3項の規定による本給に関する状況を考慮して別に定める年齢に満たない職員（同日において、属する職務の級における最高の号給を受ける職員（以下この項において「除外職員」という。）を除く。）のうち、当該職員の平成19年1月1日、平成20年1月1日及び平成21年1月1日の第9条の規定による昇給その他号給の決定状況（以下、この項において「調整考慮事項」という。）を考慮して調整の必要のあるものとして別に定める職員の平成24年4月1日における号給は、この号の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号給の1号給（職員の調整考慮事項を考慮して特に調整の必要があるものとして別に定める職員にあっては、2号給）上位の号給とする。

5 平成25年4月1日において、第2項及び第3項の規定による改正後の国立大学法人

鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程（平成18年規程第22号）附則第3項の規定による本給に関する状況を考慮して別に定める年齢に満たない職員（同日において除外職員である者を除く。）のうち、当該職員の調整考慮事項及び平成24年4月1日における号給の調整の状況を考慮して調整の必要があるものとして別に定める職員の平成25年4月1日における号給は、この号の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号給の1号給（職員の調整考慮事項を考慮して特に調整の必要があるものとして別に定める職員にあっては、2号給）上位の号給とする。

- 6 平成26年4月1日において、第2項及び第3項の規定による改正後の国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程（平成18年規程第22号）附則第3項の規定による本給に関する状況を考慮して別に定める年齢に満たない職員（同日において除外職員である者を除く。）のうち、当該職員の調整考慮事項及び平成24年4月1日及び平成25年4月1日における号給の調整の状況を考慮して調整の必要があるものとして別に定める職員の平成26年4月1日における号給は、この号の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号給の1号給（職員の調整考慮事項を考慮して特に調整の必要があるものとして別に定める職員にあっては、2号給）上位の号給とする。
- 7 第32条第2項に規定する育児短時間勤務をする職員に対する前3項の規定の適用については、これらの規定中「とする」とあるのは、「とするものとし、その者の本給月額は、当該号給に応じた額に、国立大学法人鳴門教育大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程（平成16年規程第18号。以下「勤務時間等規程」という。）第27条の2の規定により定められたその者の勤務時間を勤務時間等規程第2条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」とする。
- 8 附則第2項から前項までに定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な経過措置は、別に定める。

附 則

この規程は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

（施行期日等）

- 1 この規程は、平成26年12月1日（以下「施行日」という。）から施行し、施行日にこの規程の適用を受ける者について、平成26年4月1日から適用する。
（給与の内払）
- 2 改正後の国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程（以下「給与規程」という。）の規定を適用する場合においては、改正前の給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。
（平成27年3月31日までの間における昇給に関する特例）
- 3 平成27年3月31日までの間における第9条第2項の規定の適用については、同項の規定中「4号給」とあるのは「3号給」と、「3号給」とあるのは「2号給」とする。
（平成26年12月に支給する勤勉手当に関する特例）
- 4 平成26年12月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の75（特定幹部職員にあっては、100分の95）」とあるのは「1

00分の82.5（特定幹部職員にあっては、100分の102.5）」とする。

（雑則）

- 5 附則第2項から前項まで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、別に定める。

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。
（附則の改正（平成18年規程第22号附則第3項））
- 2 国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程（平成22年規程第87号）
（以下「平成22年附則」という。）附則第2項中「当分の間」とあるのは「平成30年3月31日までの間」とする。
（切替日前の異動者の号給の調整）
- 3 平成27年4月1日（以下「切替日」という。）前に職務の級を異にして異動した職員及び学長の定めるこれに準ずる職員の切替日における号給については、その者が切替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、学長の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。
（本給月額の変更に伴う経過措置）
- 4 切替日の前日から引き続き同一の本給表の適用を受ける職員で、その者の受ける本給月額が同日において受けていた本給月額に達しないこととなるもの（学長が別に定める職員を除く。）には、平成30年3月31日までの間、本給月額のほか、その差額に相当する額（平成22年附則第2項の表の本給表欄に掲げる本給表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が同項の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者（以下この項において「特定職員」という。）にあっては、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、当該額に100分の98.5を乗じて得た額）を本給として支給する。
- 5 切替日の前日から引き続き本給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、同項の規定による本給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、学長の定めるところにより、同項の規定に準じて、本給を支給する。
- 6 切替日以降に新たに本給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2項の規定による本給を支給される職員との権衡上必要があると認められるときは、当該職員には、学長の定めるところにより、前2項の規定に準じて、本給を支給する。
- 7 第4項から第6項までの規定による本給を支給される職員に関する第29条第2項及び第30条第2項（第32条の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。）並びに平成22年附則第2項第2号から第5号までの規定の適用については、給与規程第29条第2項及び第30条第2項中「本給月額」とあるのは「本給月額と国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を改正する規程（平成27年規程第15号）附則第4項から第6項までの規定による本給の額との合計額」とする。
（平成30年3月31日までの間における単身赴任手当に関する特例）
- 8 切替日から平成30年3月31日までの間における第17条第2項の規定の適用につ

いては、「30,000円」とあるのは「30,000円を超えない範囲内で学長が定める額」とする。

(広域異動手当に関する特例)

- 9 切替日から平成28年3月31日までの間に職員がその在勤する勤務部署を異にして異動した場合又は職員の在勤する勤務部署が移転した場合における当該職員に対する当該異動又は移転に係る広域異動手当の支給に関する第14条の2第1項の規定の適用については、同項第1号中「100分の10」とあるのは「100分の8」と、同項第2号中「100分の5」とあるのは「100分の4」とする。

(広域異動手当に関する経過措置)

- 10 切替日前に職員がその在勤する勤務部署を異にして異動した場合又は職員の在勤する勤務部署が移転した場合における当該職員に対する当該異動又は移転に係る広域異動手当の支給に関する第14条の2第1項の規定の適用については、同項第1号中「100分の10」とあるのは「100分の6」と、同項第2号中「100分の5」とあるのは「100分の3」とする。

(雑則)

- 11 附則第2項から前項まで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、別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成28年2月1日(以下「施行日」という。)から施行し、施行日にこの規程の適用を受ける者について、平成27年4月1日から適用する。

(平成27年6月に支給する勤勉手当に関する特例)

- 2 平成27年6月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の80(特定幹部職員にあつては、100分の100)」とあるのは「100分の75(特定幹部職員にあつては、100分の95)」とする。

(平成27年12月に支給する勤勉手当に関する特例)

- 3 平成27年12月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の80(特定幹部職員にあつては、100分の100)」とあるのは「100分の85(特定幹部職員にあつては、100分の105)」とする。

(給与の内払)

- 4 改正後の国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程(以下「給与規程」という。)の規定を適用する場合においては、改正前の給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

(雑則)

- 5 附則第2項から前項まで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、別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成28年12月1日(以下「施行日」という。)から施行し、施行日にこの規程の適用を受ける者について、平成28年4月1日から適用する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(1) 第33条第2項の規定 平成29年1月1日

(2) 第12条各項の規定 平成29年4月1日

(扶養手当に関する特例)

- 2 施行日から平成32年3月31日までの間における第12条第3項の規定の適用後の扶養手当の月額については、扶養親族、職務の級、年度に応じて下表のとおりとする。

(円)

		平成29年度	平成30年度	平成31年度
配偶者	一般(一)9級 以上職員等	10,000	6,500	3,500
	一般(一)8級 職員等	10,000	6,500	3,500
	上記以外	10,000	6,500	6,500
子		8,000 (10,000)	10,000 (10,000)	10,000 (10,000)
父母等	一般(一)9級 以上職員等	6,500 (9,000)	6,500 (6,500)	3,500 (3,500)
	一般(一)8級 職員等	6,500 (9,000)	6,500 (6,500)	3,500 (3,500)
	上記以外	6,500 (9,000)	6,500 (6,500)	6,500 (6,500)

※ () は配偶者がいない場合

(平成28年6月に支給する勤勉手当に関する特例)

- 3 平成28年6月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の85(特定幹部職員にあつては、100分の105)」とあるのは「100分の80(特定幹部職員にあつては、100分の100)」とする。

(平成28年12月に支給する勤勉手当に関する特例)

- 4 平成28年12月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の85(特定幹部職員にあつては、100分の105)」とあるのは「100分の90(特定幹部職員にあつては、100分の110)」とする。

(給与の内払)

- 5 改正後の国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程(以下「給与規程」という。)の規定を適用する場合においては、改正前の給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

(雑則)

- 6 附則第2項から前項まで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、別に定める。

附 則

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成30年2月1日(以下「施行日」という。)から施行し、施行日にこの規程の適用を受ける者について、平成29年4月1日から適用する。

(平成29年6月に支給する勤勉手当に関する特例)

- 2 平成29年6月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用につい

ては、「100分の90（特定幹部職員にあつては、100分の110）」とあるのは「100分の85（特定幹部職員にあつては、100分の105）」とする。

（平成29年12月に支給する勤勉手当に関する特例）

- 平成29年12月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の90（特定幹部職員にあつては、100分の110）」とあるのは「100分の95（特定幹部職員にあつては、100分の115）」とする。

（給与の内払）

- この規程の改正前の規定に基づいて支給された給与は、改正後の規定による給与の内払とみなす。

（平成30年4月1日における号俸の調整）

- 平成30年4月1日において37歳に満たない職員（属する職務の級における最高の号給を受ける職員を除く。）のうち、平成27年1月1日において第9条の規定により昇給した職員（同日における昇給の号給数の決定の状況を考慮して別に定める職員を除く。）その他当該職員との権衡上必要があると認められるものとして学長が定める職員の平成30年4月1日における号給は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号給の1号給上位の号給とする。

（雑則）

- 附則第2項から前項まで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、別に定める。

附 則

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

- この規程は、平成30年12月7日（以下「施行日」という。）から施行し、施行日にこの規程の適用を受ける者について、平成30年4月1日から適用する。

（平成30年6月に支給する期末手当に関する特例）

- 平成30年6月に支給する期末手当に関する改正後の第29条第2項の適用については、「100分の130（特定幹部職員にあつては、100分の110）」とあるのは「100分の122.5（特定幹部職員にあつては、100分の102.5）」とする。

（平成30年12月に支給する期末手当に関する特例）

- 平成30年12月に支給する期末手当に関する改正後の第29条第2項の適用については、「100分の130（特定幹部職員にあつては、100分の110）」とあるのは「100分の137.5（特定幹部職員にあつては、100分の117.5）」とする。

（平成30年6月に支給する勤勉手当に関する特例）

- 平成30年6月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の92.5（特定幹部職員にあつては、100分の112.5）」とあるのは「100分の90（特定幹部職員にあつては、100分の110）」とする。

（平成30年12月に支給する勤勉手当に関する特例）

- 平成30年12月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の92.5（特定幹部職員にあつては、100分の112.5）」とあるのは「100分の95（特定幹部職員にあつては、100分の115）」とする。

（給与の内払）

- 6 改正後の国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程（以下「給与規程」という。）の規定を適用する場合においては、改正前の給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

（雑則）

- 7 附則第2項から前項まで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、別に定める。

附 則

- 1 この規程は、令和元年12月1日（以下「施行日」という。）から施行し、施行日にこの規程の適用を受ける者について、平成31年4月1日から適用する。ただし、改正後の第15条の規定及び附則第2項の規定は、令和2年4月1日から施行する。

（住居手当に関する経過措置）

- 2 令和2年4月1日の前日において前項の規定による改正前の第15条の規定により支給されていた住居手当の月額が2,000円を超える職員であって、令和2年4月1日以後においても引き続き当該住居手当に係る住宅（貸間を含む。）を借り受け、家賃（使用料を含む。以下この項において同じ。）を支払っているもののうち、次の各号のいずれかに該当するもの（別に定める職員を除く。）に対しては、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間、前項の規定による改正後の第15条の規定にかかわらず、当該住居手当の月額に相当する額（当該住居手当に係る家賃の月額に変更があった場合には、当該相当する額を超えない範囲内で別に定める額。第2号において「旧手当額」という。）から2,000円を控除した額の住居手当を支給する。

(1) 前項の規定による改正後の第15条第1項各号のいずれにも該当しないこととなる職員

(2) 旧手当額から前項の規定による改正後の第15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を減じた額が2,000円を超えることとなる職員

（令和元年6月に支給する勤勉手当に関する特例）

- 3 令和元年6月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の95（特定幹部職員にあつては、100分の115）」とあるのは「100分の92.5（特定幹部職員にあつては、100分の112.5）」とする。

（令和元年12月に支給する勤勉手当に関する特例）

- 4 令和元年12月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の95（特定幹部職員にあつては、100分の115）」とあるのは「100分の97.5（特定幹部職員にあつては、100分の117.5）」とする。

（給与の内払）

- 5 改正後の国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程（以下「給与規程」という。）の規定を適用する場合においては、改正前の給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

（雑則）

- 6 附則第2項から前項まで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、別に定める。

附 則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、令和2年12月1日から施行する。
- 2 令和2年12月に支給する勤勉手当に関する改正後の第29条第2項の適用については、「100分の127.5（特定幹部職員にあっては、100分の107.5）」とあるのは「100分の125（特定幹部職員にあっては、100分の105）」とする。

附 則

この規程は、令和3年11月25日（以下「施行日」という。）から施行し、施行日にこの規程の適用を受ける者について、令和3年7月1日から適用する。

附 則

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和4年7月1日から施行し、令和4年2月1日から適用する。

附 則

- 1 この規程は、令和4年12月1日（以下「施行日」という。）から施行し、施行日にこの規程の適用を受ける者について、令和4年4月1日から適用する。

（令和4年6月に支給する勤勉手当に関する特例）

- 2 令和4年6月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の100（特定幹部職員にあっては、100分の120）」とあるのは「100分の95（特定幹部職員にあっては、100分の115）」とする。

（令和4年12月に支給する勤勉手当に関する特例）

- 3 令和4年12月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の100（特定幹部職員にあっては、100分の120）」とあるのは「100分の105（特定幹部職員にあっては、100分の125）」とする。

（給与の内払）

- 4 改正後の国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程（以下「給与規程」という。）の規定を適用する場合においては、改正前の給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

（雑則）

- 5 附則第2項から前項まで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、別に定める。

附 則

- 1 この規程は、令和5年4月1日から施行する。
- 2 当分の間、職員の本給は、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日（附則第4項において「特定日」という。）以後、当該職員に適用される本給表の本給月額のうち、当該職員の属する職務の級及び当該職員が受ける号給に応じた額に100分の70を乗じて得た額（当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。）とする。
- 3 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。
 - (1) 任期を定めて雇用される職員
 - (2) 教授、准教授、講師、助教及び助手
 - (3) 就業規則第14条の4の規定により就業規則第14条の2第1項に規定する異動期間（就業規則第14条の4の規定により延長された期間を含む。）を延長された就業

規則第14条の4第1項に規定する管理監督職に就いている職員

- 4 就業規則第14条の2による管理監督職以外の職への降任をされた職員であつて、当該管理監督職以外の職への降任をされた日（以下、この項及び附則第6項において「異動日」という。）の前日から引き続き同一の本給表の適用を受ける職員のうち、特定日に附則第2項の規定により当該職員の受ける本給月額（以下この項において「特定日本給月額」という。）が異動日の前日に当該職員が受けていた本給月額に100分の70を乗じて得た額（当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。以下この項において「基礎本給月額」という。）に達しないこととなる職員（学長が別に定める職員を除く。）には、当分の間、特定日以後、附則第2項の規定により当該職員の受ける本給月額のほか、基礎本給月額と特定日本給月額との差額に相当する額を本給として支給する。
- 5 前項の規定による本給の額と当該本給を支給される職員の受ける本給月額との合計額が当該職員の属する職務の級における最高の号給の本給月額を超える場合における前項の規定の適用については、同項中「基礎本給月額と特定日本給月額」とあるのは、「当該職員の属する職務の級における最高の号給の本給月額と当該職員の受ける本給月額」とする。
- 6 異動日の前日から引き続き本給表の適用を受ける職員（附則第2項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第4項に規定する職員を除く。）であつて同項の規定による本給を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける本給月額のほか、学長が別に定めるところにより、前2項の規定に準じて算出した額を本給として支給する。
- 7 附則第4項又は前項の規定による本給を支給される職員以外の附則第2項の規定の適用を受ける職員であつて、採用、異動等の事情を考慮して当該本給を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける本給月額のほか、学長が別に定めるところにより、前3項の規定に準じて算出した額を本給として支給する。
- 8 附則第2項の規定の適用を受ける職員に対する第24条第2項の規定の適用については、当分の間、「別に定める調整基本額表に掲げる調整基本額」とあるのは「別に定める調整基本額表に掲げる調整基本額に100分の70を乗じて得た額（その額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げた額）」とする。
- 9 附則第2項から第7項までに定めるもののほか、附則第2項の規定による本給月額、附則第4項の規定による本給その他附則第2項から第7項までの規定の施行に関し必要な事項は、学長が別に定める。
- 10 育児短時間勤務職員に対する附則第2項、第6項及び第7項の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる項の規定中同表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に読み替える。

第2項)とする。)に、国立大学法人鳴門教育大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程（平成16年規程第18号）第27条の規定により定められたその者の1週間の勤務時間を38.75時間で除して得た数（以下「算
-----	-------	--

		出率」という。) を乗じて得た額とする。
--	--	----------------------

附 則

この規程は、令和5年6月26日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、令和5年12月1日（以下「施行日」という。）から施行し、施行日にこの規程の適用を受ける者について、令和5年4月1日から適用する。
（令和5年6月に支給する期末手当に関する特例）
- 2 令和5年6月に支給する期末手当に関する改正後の第29条第2項の適用については、「100分の122.5（特定幹部職員にあっては、100分の102.5）」とあるのは「100分の120（特定幹部職員にあっては、100分の100）」とする。
（令和5年12月に支給する期末手当に関する特例）
- 3 令和5年12月に支給する期末手当に関する改正後の第29条第2項の適用については、「100分の122.5（特定幹部職員にあっては、100分の102.5）」とあるのは「100分の125（特定幹部職員にあっては、100分の105）」とする。
（令和5年6月に支給する勤勉手当に関する特例）
- 4 令和5年6月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の102.5（特定幹部職員にあっては、100分の122.5）」とあるのは「100分の100（特定幹部職員にあっては、100分の120）」とする。
（令和5年12月に支給する勤勉手当に関する特例）
- 5 令和5年12月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の102.5（特定幹部職員にあっては、100分の122.5）」とあるのは「100分の105（特定幹部職員にあっては、100分の125）」とする。
（給与の内払）
- 6 改正後の国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程（以下「給与規程」という。）の規定を適用する場合においては、改正前の給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。
（雑則）
- 7 附則第2項から前項まで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、別に定める。

附 則

- 1 この規程は、令和6年3月13日から施行し、令和5年4月1日から適用する。
- 2 国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程を一部改正する規程(令和5年規程第33号)附則第2項の規定の適用を受ける職員に対する初任給調整手当、義務教育等教員特別手当及び附属幼稚園勤務手当の月額は、当該職員に適用される当該手当の額に、それぞれ100分の70を乗じて得た額（その額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げた額）とする。

附 則

- 1 この規程は、令和7年1月31日（以下「施行日」という。）から施行し、施行日にこの規程の適用を受ける者について、令和6年4月1日から適用する。
（令和6年6月に支給する期末手当に関する特例）
- 2 令和6年6月に支給する期末手当に関する改正後の第29条第2項の適用について

- は、「100分の125（特定幹部職員にあつては、100分の105）」とあるのは「100分の122.5（特定幹部職員にあつては、100分の102.5）」とする。
（令和6年12月に支給する期末手当に関する特例）
- 3 令和6年12月に支給する期末手当に関する改正後の第29条第2項の適用については、「100分の125（特定幹部職員にあつては、100分の105）」とあるのは「100分の127.5（特定幹部職員にあつては、100分の107.5）」とする。
（令和6年6月に支給する勤勉手当に関する特例）
- 4 令和6年6月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の105（特定幹部職員にあつては、100分の125）」とあるのは「100分の102.5（特定幹部職員にあつては、100分の122.5）」とする。
（令和6年12月に支給する勤勉手当に関する特例）
- 5 令和6年12月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の105（特定幹部職員にあつては、100分の125）」とあるのは「100分の107.5（特定幹部職員にあつては、100分の127.5）」とする。
（給与の内払）
- 6 改正後の国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程（以下「給与規程」という。）の規定を適用する場合においては、改正前の給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。
（雑則）
- 7 附則第2項から前項まで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、別に定める。
- 附 則
（施行期日）
- 1 この規程は、令和7年4月1日から施行する。
（号給の切替え）
- 2 令和7年4月1日（以下「切替日」という。）の前日において第5条に定める別記第1から別表第7までの本給表の適用を受けていた職員であつて同日においてその者が属していた職務の級が次の各号に掲げられている職務の級であつたものの切替日における号給（次項及び同表において「新号給」という。）は、切替日の前日においてその者が属していた職務の級及び同日においてその者が受けていた号給（同表において「旧号給」という。）に応じて別に定める号給とする。
- (1) 一般職本給表（一）3級以上
(2) 一般職本給表（二）1級以上（2級を除く。）
(3) 教育職本給表（一）3級以上
(4) 教育職本給表（二）特2級以上
(5) 教育職本給表（三）特2級以上
(6) 医療職本給表（一）3級以上
(7) 医療職本給表（二）3級以上
（切替日前の異動者の号給の調整）
- 3 切替日前に職務の級を異にする異動をした職員及び別に定めるこれに準ずるものをした職員の新号給については、その者が切替日において当該異動又は当該準ずるもの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、別に定めるところによ

り、必要な調整を行うことができる。

(令和8年3月31日までの間における扶養手当に関する経過措置)

- 4 切替日から令和8年3月31日までの間における第12条の規定の適用については、同条第一項ただし書中「対しては」とあるのは「対しては、支給せず、次項第6号に該当する扶養親族に係る扶養手当は、一般職本給表(一)の適用を受ける職員でその職務の級が8級以上であるもの及び同表以外の各本給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当する職員に対しては」と、同条第2項中「(5)重度心身障害者」とあるのは「(5)重度心身障害者 (6)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。）」と、同条第3項中「13,000円」とあるのは「11,500円」と、「とする」とあるのは「前項第6号に該当する扶養親族については3,000円とする」とする。

(雑則)

- 5 附則第2項から前項まで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、別に定める。

附 則

この規程は、令和7年6月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、令和8年1月1日から施行する。
2 次の表の左欄に掲げる期間における第27条第2項の規定の適用については、同項中「100分の10」とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和8年1月1日から同年12月31日まで	100分の5
令和9年1月1日から同年12月31日まで	100分の6
令和10年1月1日から同年12月31日まで	100分の7
令和11年1月1日から同年12月31日まで	100分の8
令和12年1月1日から同年12月31日まで	100分の9

附 則

- 1 この規程は、令和8年1月30日(以下「施行日」という。)から施行し、施行日にこの規程の適用を受ける者について、令和7年4月1日から適用する。

(令和7年6月に支給する期末手当に関する特例)

- 2 令和7年6月に支給する期末手当に関する改正後の第29条第2項の適用については、「100分の126.25(特定幹部職員にあつては、100分の106.25)」とあるのは「100分の125(特定幹部職員にあつては、100分の105)」とする。

(令和7年12月に支給する期末手当に関する特例)

- 3 令和7年12月に支給する期末手当に関する改正後の第29条第2項の適用については、「100分の126.25(特定幹部職員にあつては、100分の106.25)」とあるのは「100分の127.5(特定幹部職員にあつては、100分の107.5)」とする。

(令和7年6月に支給する勤勉手当に関する特例)

- 4 令和7年6月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の106.25(特定幹部職員にあつては、100分の126.25)」とあるのは「100分の105(特定幹部職員にあつては、100分の125)」とす

る。

(令和7年12月に支給する勤勉手当に関する特例)

- 5 令和7年12月に支給する勤勉手当に関する改正後の第30条第2項の適用については、「100分の106.25(特定幹部職員にあつては、100分の126.25)」とあるのは「100分の107.5(特定幹部職員にあつては、100分の127.5)」とする。

(給与の内払)

- 6 改正後の国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程(以下「給与規程」という。)の規定を適用する場合においては、改正前の給与規程の規定に基づいて支給された給与は、改正後の給与規程の規定による給与の内払とみなす。

(雑則)

- 7 附則第2項から前項まで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、別に定める。

附 則

この規程は、令和8年4月1日から施行する。