

公立大学法人広島市立大学職員給与規程

平成22年4月1日

規程第50号

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人広島市立大学職員就業規則（平成22年公立大学法人広島市立大学規則第2号。以下「就業規則」という。）第29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。

(給料)

第2条 各職員の受ける給料は、その職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤労の強度、勤務時間、勤労環境その他の勤務条件を考慮して定める。

2 給料は、公立大学法人広島市立大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第48号。以下「勤務時間規程」という。）第2条第2項に規定する正規の勤務時間（以下単に「正規の勤務時間」という。）による勤務に対する報酬であって管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当を除いたものとする。

3 食事、制服その他これらに類する有価物が職員に支給され、又は無料で貸与される場合においては、別に定めるところにより、その相当額をその職員の給料から控除する。

(給与の支払)

第3条 職員の給与は、前条第3項の規定による場合を除くほか、職員にその全額を支払わなければならない。ただし、法令又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第24条第1項ただし書の規定に基づく協定がある場合には、法令又は当該協定に定められる金額を控除して支払うことができる。

(給料表)

第4条 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) 教育職給料表（別表第1）

(2) 一般職給料表（別表第2）

2 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを給料表に定める職

務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき職務の内容は、理事長が別に定める。

(初任給)

第5条 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の職務の級及び号給は、理事長が別に定める初任給の基準に従い決定する。

(職務の級の異動等の場合の号給等)

第6条 職員が1の職務の級から他の職務の級に移った場合又は1の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は、理事長が別に定めるところにより決定する。

第7条 公立大学法人広島市立大学(以下「法人」という。)又は広島市を平成25年度末以降に定年退職した後採用された職員(以下「再任用職員」という。)の給料月額は、その者に適用される給料表の再任用職員の項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7条の2 就業規則第41条に規定する育児短時間勤務(以下「育児短時間勤務」という。)の適用を受けた職員の給料月額は、育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合におけるその者の受けるべき給料月額に、勤務時間規程第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務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。

2 再任用職員のうち短時間勤務の職を占める職員(以下「再任用短時間勤務職員」という。)の給料月額は、前条の規定にかかわらず、同条の規定による給料月額に、勤務時間規定第2条第4項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項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。

(昇給の基準)

第8条 職員の昇給は、理事長が別に定める場合を除き、毎年4月1日に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うものとする。

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理事長が別に定める基準に従い決定するものとする。

3 55歳(教育職給料表の適用を受ける職員にあっては、57歳)に達した日の属する年度の末日を超えて在職する職員に関する前項の規定の適用については、同項

中「4号給」とあるのは、「2号給」とする。

- 4 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。
- 5 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。
- 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、理事長が定める。

(給料の支給方法)

第9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、1給与期間につき、給料月額を全額を支給する。

- 2 給料の支給日は、公立大学法人広島市立大学職員給与支給細則(以下「細則」という。)で定める。

第10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。ただし、離職した職員が即日職員となったときは、その日の翌日から給料を支給する。

- 2 職員が離職したときは、その日まで給料を支給する。
- 3 職員が死亡したときは、その月まで給料を支給する。
- 4 第1項又は第2項の規定により給料を支給する場合であって、給与期間の初日から支給するとき以外のとき、又は給与期間の末日まで支給するとき以外のときは、その給料額は、その給与期間の現日数から勤務時間規程第5条及び第6条の規定に基づく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11条 管理又は監督の地位にある職員の職のうち、細則で定めるものには、その特殊性に基づき、管理職手当を支給する。

- 2 前項の規定による管理職手当の月額額は、同項に規定する職を占める職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額の100分の25を超えない範囲内で、細則で定める。

(扶養手当)

第12条 扶養手当は、扶養親族のある職員のすべてに対して支給する。

- 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) 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、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については1人につき6,500円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族としての子」という。）については1人につき1万円とする。

4 扶養親族としての子のうち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額は、前項の規定にかかわらず、5,200円に特定期間にある当該扶養親族としての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13条 新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に次の各号のいずれかに掲げる事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨を理事長に届け出なければならない。

- (1) 新たに扶養親族としての要件を具備するに至った者がある場合
- (2) 扶養親族としての要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族としての子又は前条第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、扶養親族としての要件を欠くに至った場合を除く。）

2 扶養手当の支給は、新たに職員となった者に扶養親族がある場合においては、その者が職員となった日、扶養親族がない職員に前項第1号に掲げる事実が生じた場合においては、その事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が離職し、又は死亡した場合においてはそれぞれその者が離職し、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るもののすべてが扶養親族としての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、これ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、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規定による届出に係るもの一部が扶養親族としての要件を欠くに至った場合又は職員の扶養親族としての子で同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においては、これら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）からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、扶養手当を受けている職員に更に同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。

（地域手当）

第14条 職員には、地域手当を支給する。

- 2 地域手当の月額、給料、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に、100分の10（理事長が定める者については、理事長が定める割合）を乗じて得た額とする。

（住居手当）

第15条 住居手当は、職員で、当該職員又はその配偶者若しくは細則で定める者（次項第3号において「配偶者等」という。）が居住する住宅（貸間を含む。同項各号において同じ。）を借り受け、家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っていると認められるものに支給する。ただし、公立大学法人広島市立大学の職員住宅に居住している職員その他細則等で定める職員には支給しない。

- 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) 自ら居住するために住宅を借り受け、月額1万2,000円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている常時勤務する教授、准教授、講師及び助教（細則で定めるものを除く。以下「教員」という。） 次に掲げる教員の区分に応じて、それぞれ次に定める額（ア及びイに定める額に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教員 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教員 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) 自ら居住するために住宅を借り受けている事務職員及び技術職員（細則で定めるものを除く。以下「事務職員等」という。） 次に掲げる事務職員等の区分に応じて、それぞれ次に定める額（ア及びイに定める額に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1万2,300円を超え1万9,600円以下の家賃を支払っている事務職員等 家賃の月額から9,600円を控除した額
- イ 月額1万9,600円を超える家賃を支払っている事務職員等 家賃の月額から1万9,600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1万7,000円を超えるときは、1万7,000円）を1万円に加算した額
- ウ ア及びイに該当する事務職員等以外の事務職員等 2,700円
- (3) 第17条の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者等が居住するための住宅（細則で定める住宅を除く。）を借り受けているもの 第1号又は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、細則で定める。

（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、前項各号に掲げる職員の区分に応じて、6か月を超えない範囲内で1か月を単位として細則で定める期間（以下「支給単位期間」という。）につき細則で定める額（当該額を支給単位期間の月数で除して得た額が5万5,000円を超えるときは、5万5,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額）とする。

3 通勤手当は、支給単位期間（細則で定める通勤手当にあつては、細則で定める期間）に係る最初の月の細則で定める日に支給する。

4 通勤手当を支給される職員につき、離職その他細則で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細則で定める額を返納させるものとする。

5 前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給及び返納に関し必要な事項は、細則で定める。

（単身赴任手当）

第17条 勤務箇所を異にする異動又は在勤する箇所の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他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職員で、当該異動又は勤務場所の移転の直前の住居から当該異動又は勤務場所の移転の直後に在勤する勤務場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ことができる。ただし、配偶者の住居から在勤する勤務場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、10万円の範囲内で、細則で定める。

3 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細則で定める職員には、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、単身赴任手当を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、細則で定める。

(特殊勤務手当)

第18条 特殊勤務手当は、次に掲げる職員に支給する。

- (1) 大学院において、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究等に従事する教授、准教授、講師及び助教のうち細則で定める職員
- (2) 入学者選抜の問題作成、採点等の業務に従事する教授、准教授、講師及び助教のうち細則で定める職員
- (3) 社会連携センターの職員のうち細則で定める職員
- (4) 前3号に掲げるもののほか、理事長が必要と認める職員

- 2 特殊勤務手当の支給額その他特殊勤務手当の支給に関し必要な事項は、細則で定める。

(給与の減額)

第19条 職員が勤務しないときは、勤務時間規程第7条第1項第1号に規定する休日（勤務時間規程第8条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。）、勤務時間規程第7条第1項第2号に規定する休日（勤務時間規程第8条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。）及び勤務時間規程第7条第1項第3号に規定する休日（勤務時間規程第8条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「8月6日の休日等」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特に承認のあった場合を除くほか、その勤務しない1時間につき、第23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 前項の規定にかかわらず、職員が負傷（業務上の負傷及び通勤（地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第2項に規定する通勤をいう。以下同じ。）による負傷を除く。）又は疾病（業務上の疾病及び通勤による疾病を除く。）

のため引き続き90日（精神障害の場合は180日、結核性疾患又は原子爆弾の放射能による疾病の場合は1年）を超えて勤務しないときは、給料及びこれに対する地域手当は、半額を減じて支給する。

- 3 前2項の規定による減額は、減額すべき事実の生じた日の属する月又はその翌月分の給与から行う。

（時間外勤務手当）

第20条 正規の勤務時間を超えて勤務を命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第23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を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で細則で定める割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(1) 正規の勤務時間が割り振られた日（次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。第3項において同じ。）における勤務

(2) 前号に掲げる勤務以外の勤務

- 2 前項の規定にかかわらず、勤務時間規程第6条の規定により、あらかじめ勤務時間規程第2条の規定により割り振られた1週間の正規の勤務時間（以下この項において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。）を超えて勤務することを命ぜられた職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間（細則で定める時間を除く。）に対して、勤務1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25から100分の50までの範囲内で細則で定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

- 3 育児短時間勤務職員又は再任用短時間勤務職員が、正規の勤務時間が割り振られた日において、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、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が7時間45分に達するまでの間の勤務に対する第1項の規定の適用については、同項中「正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内で細則で定める割合」とあるのは、「100分の100」とする。

- 4 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務（勤務時間規程第5条及び第6条の規定に基づく週休日における勤務のう

ち理事長が定めるものを除く。)の時間が1か月について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(前項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175)を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

(休日勤務手当)

第21条 祝日法による休日等、年末年始の休日等及び8月6日の休日等において正規の勤務時間中に勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の125から100分の150までの範囲内で細則で定める割合を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。正規の勤務時間外に勤務しても、休日勤務手当は支給されない。

(夜間勤務手当)

第22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ことを命ぜられた職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、次条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の25を夜間勤務手当として支給する。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第23条 第19条から前条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額にあつては給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に、前3条に規定する勤務1時間当たりの給与額にあつては給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額にそれぞれ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7時間45分に17を乗じたもの(育児短時間勤務職員にあつては、7時間45分に17を乗じたものに、勤務時間規程第2条第3項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じたもの)を減じたもので除して得た額とする。

(管理職員特別勤務手当)

第24条 第11条第1項の規定に基づく細則で定める職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規程第5条及び第6条の規定

に基づく週休日又は祝日法による休日等、年末年始の休日等若しくは8月6日の休日等（次項において「週休日等」という。）に勤務した場合は、これらの職員には、管理職員特別勤務手当を支給することができる。

2 前項に規定する場合のほか、第11条第1項の規定に基づく細則で規定する職にある職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により週休日等以外の日の午前零時から午前5時までの間であって正規の勤務時間外に勤務した場合は、これらの職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

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

(1) 第1項に規定する場合 同項の規定による勤務1回につき1万2,000円を超えない範囲内において細則で定める額（当該勤務に従事する時間等を考慮して細則で定める勤務にあつては、その額に100分の150を乗じて得た額）

(2) 前項に規定する場合 同項の規定による勤務1回につき6,000円を超えない範囲内において細則で定める額

4 前3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、細則で定める。

（期末手当）

第25条 職員で、3月1日、6月1日及び12月1日（以下「期末手当の支給基準日」という。）に在職するものには、期末手当を支給する。期末手当の支給基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した職員（第31条第6項の規定の適用を受ける職員及び細則で定める職員を除く。）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、3月に支給する場合においては100分の50、6月及び12月に支給する場合においてはそれぞれ100分の100を乗じて得た額（細則で定める管理又は監督の地位にある職員（第28条第2項において「特定管理職員」という。）にあつては、3月に支給する場合においては100分の50、6月及び12月に支給する場合においてはそれぞれ100分の80を乗じて得た額）に、期末手当の支給基準日以前3か月以内（期末手当の支給基準日が12月1日であるときは、6か月以内）の期間におけるその者の在職期間の区分に応じて、次の表に定める割合を乗じて得た額とする。

在職期間		割合
期末手当の支給基準日が3月1日又は6月1日である場合	期末手当の支給基準日が12月1日である場合	
3か月	6か月	100分の100
2か月15日以上3か月未満	5か月以上6か月未満	100分の80
1か月15日以上2か月15日未満	3か月以上5か月未満	100分の60
1か月15日未満	3か月未満	100分の30

3 再任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50」とあるのは「100分の30」と、「100分の100」とあるのは「100分の55」と、「100分の80」とあるのは「100分の45」とする。

4 第2項の期末手当基礎額は、それぞれその期末手当の支給基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき給料及び扶養手当の月額（育児短時間勤務職員の給料の月額にあっては、当該月額を算出率で除して得た額。次項において同じ。）並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

5 職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して細則で定める職員については、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に職務の級等を考慮して細則で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細則で定める割合を乗じて得た額（細則で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細則で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。

第26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、当該各号の期末手当の支給基準日に係る期末手当（第4号に係る者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。

- (1) 期末手当の支給基準日から当該期末手当の支給基準日に対応する期末手当の支給日の前日までの間に就業規則第45条第1項第5号に規定する懲戒解雇の処分を受けた職員
- (2) 期末手当の支給基準日から当該期末手当の支給基準日に対応する期末手当の

支給日の前日までの間に就業規則第24条第1項の規定により解雇された職員

(3) 期末手当の支給基準日前1か月以内又は期末手当の支給基準日から当該期末手当の支給基準日に対応する期末手当の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期末手当の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27条 理事長は、期末手当の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支給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、理事長が定める。

(勤勉手当)

第28条 職員で、6月1日及び12月1日（以下「勤勉手当の支給基準日」という。）に在職するものには、勤勉手当の支給基準日以前6か月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、勤勉手当を支給する。勤勉手当の支給基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した職員（細則で定める職員を除く。）についても、同様とする。

- 2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、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額の総額は、当該職員の勤勉手当の額の、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掲げる額を超えてはならない。
- (1) 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に100分の100（特定管理職員にあつては、100分の120）を乗じて得た額の総額
 - (2) 前項の職員のうち再任用職員 当該再任用職員の勤勉手当基礎額に100分の47.5（特定管理職員にあつては、100分の57.5）を乗じて得た額の総額
- 3 第25条第4項及び第5項の規定は、勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、これらの規定中「期末手当基礎額」とあるのは「勤勉手当基礎額」と、同条第4項中「第2項」とあるのは「第28条第2項」と、「期末手当」とあ

るのは「勤勉手当」と、「次項」とあるのは「第28条第3項において準用する第25条第5項」と、同条第5項中「前項」とあるのは「第28条第3項において準用する第25条第4項」と、「第2項」とあるのは「第28条第2項」と読み替えるものとする。

- 4 前2条の規定は、勤勉手当の支給について準用する。この場合において、これらの規定中「期末手当」とあるのは「勤勉手当」と、第26条中「前条第1項」とあるのは「第28条第1項」と、同条第4号中「次条第1項」とあるのは「第28条第4項において準用する第27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29条 第20条から第22条までの規定は、第11条第1項の規定に基づく細則で定める職にある職員には適用しない。

- 2 第12条、第13条及び第15条の規定は、再任用職員には適用しない。

(管理職手当等の支給方法)

第30条 管理職手当、扶養手当、地域手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手当及び勤勉手当の支給方法に関し必要な事項は、細則で定める。

(休職者の給与)

第31条 職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり就業規則第16条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに期末手当及び勤勉手当の全額を支給する。

- 2 職員が結核性疾患又は原子爆弾の放射能による疾病にかかり就業規則第16条第1項第1号に掲げる事由に該当して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、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。
- 3 職員が前2項以外の傷病又は心身の障害により就業規則第16条第1項第1号に掲げる事由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、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給することができる。
- 4 職員が就業規則第16条第1項第2号に掲げる事由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、地域手当及び住居手当のそれぞ

れ100分の60以内を支給することができる。

- 5 職員が就業規則第16条第1項第3号から第6号までに定める事由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、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の70以内を支給することができる。ただし、同項第5号に掲げる事由に該当して休職にされた場合で、その災害が業務上の災害又は通勤による災害と認められるときは、これらのそれぞれ100分の100以内を支給することができる。
- 6 第2項、第3項又は前項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内に期末手当の支給基準日前1か月以内に退職し、又は死亡したときは、当該各項の例による額の期末手当を支給することができる。ただし、細則で定める職員その他理事長が定める者については、この限りでない。
- 7 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26条及び第27条の規定を準用する。この場合において、第26条中「前条第1項」とあるのは「第31条第6項」と、同条第4号中「次条第1項」とあるのは「第31条第7項において準用する第27条第1項」と読み替えるものとする。

(派遣職員の給与等)

第32条 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号）に基づき広島市から派遣された職員及び広島市を退職後採用された職員で理事長が定める職員（以下「派遣職員」という。）の給与等（管理職手当を除く。）については、この規程の規定にかかわらず、一般職の職員の給与に関する条例（昭和26年広島市条例第62号。以下「給与条例」という。）その他広島市の関係規定の定めるところによるものとする。

(口座振替による支払)

第33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。

(委任)

第34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、細則で定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成22年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）から平成24年3月31日までの間における職員の給料月額を、第2条の規定にかかわらず、次の表の左欄及び中欄に掲げる期間及び給料表の種類に応じ、それぞれ同表の右欄に掲げる附則別表に定める給料月額とする。

施行日から平成23年3月31日まで	教育職給料表	附則別表第1
	一般職給料表	附則別表第2
平成23年4月1日から平成24年3月31日まで	教育職給料表	附則別表第3
	一般職給料表	附則別表第4

- 3 施行日から平成24年3月31日までの間における第14条第2項の規定の適用については、同項中「100分の9」とあるのは、施行日から平成23年3月31日までの間においては「100分の7」と、同年4月1日から平成24年3月31日までの間においては「100分の8」とする。
- 4 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条第2項の規定により法人の職員となった者（以下「承継職員」という。）の施行日における職務の級及び号給は、施行日の前日において、給与条例の規定によりその者の属していた職務の級及びその者が受けていた号給（以下「施行日前級号給」という。）と同一（給与条例の適用を受ける職員であった場合に、施行日に昇格し、又は昇給することとなるものについては、施行日前級号給及び当該号給を受けていた期間等を、法人の職員としての級号給及び期間等とみなし、法人の規定を適用し昇格し、又は昇給した場合に得られる職務の級及び号給）とする。
- 5 承継職員のうち、平成20年4月1日（以下「切替日」という。）の前日において、給与条例の適用を受けていた職員が、切替日から平成24年3月31日までの間において、附則第2項の規定を適用した場合に受けることとなる給料月額及びこれに対する附則第3項の規定を適用した場合に受けることとなる地域手当（以下この項において「暫定地域手当」という。）の合計額が、その者が切替日の前日において受けていた給料月額に100分の98.84（切替日の前日に属していた給与条例の規定による職務の級が行政職給料表の6級から8級まで及び教育職給料表の4級である職員にあっては、100分の98.64）を乗じて得た額（当該額に100円未満の端数がある場合において、当該端数金額が50円未満であるときは、これを切り捨て、

当該端数金額が50円以上であるときは、これを100円に切り上げた額。以下この項において「調整給料月額」という。)及び当該調整給料月額にその者が同日において受けていた地域手当の支給割合を乗じて得た額の合計額(以下この項において「切替日前給料月額等」という。)に達しないときは、その者の切替日から平成24年3月31日までの給料月額は、附則第2項の規定にかかわらず、切替日前給料月額等をその者に係る暫定地域手当の支給割合に100分の100を加えた割合で除して得た額(1円未満の端数があるときは、その端数を切り上げた額)とする。

6 施行日の前日において、承継職員から、広島市に対してなされていた給与の口座振込みの申出は、特段の申出がない限り、施行日において当該承継職員から第33条の規定によりなされていたものとみなす。

7 広島市の職員が、任命権者の要請に応じ、引き続き職員となるため退職し、かつ、引き続き職員となった場合におけるその者の給与等については、この規程の規定にかかわらず、職員となるため退職した日における広島市の職員としての給与等を基礎として理事長が別に定めることができるものとする。

8 施行日の前日に広島平和研究所長として在職し、施行日以後も引き続き広島平和研究所長として在職する者の給与等については、この規程の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附則別表第1及び附則別表第2 削除

附則別表第3及び附則別表第4 削除

附 則

(施行期日等)

1 この規程は、平成23年1月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、同年4月1日から施行する。

2 第1条の規定による改正後の公立大学法人広島市立大学職員給与規程(以下「改正後の規程」という。)第18条第1項第2号の規定は、平成22年4月1日から適用する。

3 平成23年3月に支給する期末手当の額は、改正後の規程第25条第2項から第4項まで又は第31条第1項から第3項まで、第5項若しくは第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(理事長が定める職員にあっては、理事長が定める額。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 23 年 3 月 31 日までの間に新たに職員となった者（平成 22 年 4 月 1 日に在職していた職員で任用の事情を考慮して理事長が定めるものを除く。）にあっては、その新たに職員となった日（当該日が 2 以上あるときは、当該日のうち理事長が定める日））において職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当（理事長が定める額を除く。）の月額合計額に 100 分の 0.17 を乗じて得た額に、同年 4 月からこの規程の施行の日の属する月の前月までの月数（同年 4 月 1 日からこの規程の施行の日の前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その他の理事長が定める期間がある職員にあっては、当該月数から当該期間を考慮して理事長が定める月数を減じた月数）を乗じて得た額
 - (2) 平成 22 年 6 月及び同年 12 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 0.17 を乗じて得た額
- 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、理事長が定める。

附 則

（施行期日等）

- 1 この規程は、平成 24 年 1 月 1 日から施行する。ただし、第 2 条の規定は、同年 4 月 1 日から施行する。
- 2 平成 24 年 3 月に支給する期末手当の額は、改正後の規程第 25 条第 2 項から第 4 項まで又は第 31 条第 1 項から第 3 項まで、第 5 項若しくは第 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（理事長が定める職員にあっては、理事長が定める額。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 24 年 3 月 31 日までの間に新たに職員となった者（平成 23 年 4 月 1 日に在職していた職員で任用の事情を考慮して理事長が定めるものを除く。）にあっては、その新たに職員となった日（当該日が 2 以上あるときは、当該日のうち理事長が定める日））において職員が受けるべき給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当（理事長が定める額を除く。）の月額合計額に 100 分の 0.06 を乗じて得た額に、同年 4 月からこの規程の施行の日の属する月の前月までの月数（同年 4 月 1 日からこの規程の施行の日の前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その他の理事長が定める期間がある職員にあっては、当該月数から当該期間を考慮して理事長が定める月数を減じた月数）

を乗じて得た額

(2) 平成23年6月及び同年12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0.06を乗じて得た額

3 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、理事長が定める。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

(施行期日)

1 この規程は、平成26年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 改正後の第15条第2項の規定にかかわらず、この規程の施行の日から平成27年3月31日までの間における同項の規定の適用については、同項第2号イ中「1万7,000円」とあるのは、「1万3,700円」と、同項第3号中「6,700円」とあるのは、「7,900円」とする。

附 則

1 この規程は、平成26年12月24日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成27年4月1日から施行する。

2 第1条の規定（公立大学法人広島市立大学職員給与規程第25条第2項及び第3項の改正規定を除く。次項において同じ。）による改正後の同規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、平成26年4月1日から適用する。

3 第1条の規定による改正前の公立大学法人広島市立大学職員給与規程の規定に基づいて平成26年4月1日からこの規程の施行の日の前日までの間に支払われた給与は、改正後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、理事長が定める。

附 則

1 この規程は、平成28年3月1日から施行する。ただし、第2条の規定は、平成28年4月1日から施行する。

2 第1条の規定（公立大学法人広島市立大学職員給与規程第25条第2項及び第3項の改正規定を除く。次項において同じ。）による改正後の同規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、平成27年4月1日から適用する。

- 3 第1条の規定による改正前の公立大学法人広島市立大学職員給与規程の規定に基づいて平成27年4月1日からこの規程の施行の日の前日までの間に支払われた給与は、改正後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、理事長が定める。

附 則

- 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（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理事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、理事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。
- 3 切替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、その受ける給料月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額が同日において受けていた給料月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（以下この項において「切替日前給料月額等」という。）に達しないこととなる者（理事長が定める職員を除く。）の切替日から平成33年3月31日までの給料月額は、その者の職務の級及び号給に応じた第1条の規定による改正後の公立大学法人広島市立大学職員給与規程（第5項において「第1条による改正後の規程」という。）別表第1から別表第2までの給料表に定める給料月額にかかわらず、切替日前給料月額等をその者に係る切替日以後の地域手当の支給割合に100分の100を加えた割合で除して得た額（1円未満の端数があるときは、その端数を切り上げた額）とする。
- 4 切替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。以下この項において同じ。）について、前項の規定の適用を受ける職員との権衡上必要があると認められるときは、同日から引き続き給料表の適用を受ける職員の切替日から平成33年3月31日までの給料月額について、理事長が定めるところにより、同項の規定に準じて、必要な調整を行うことができる。
- 5 切替日から平成33年3月31日までの間に新たに第1条による改正後の規程の給料表の適用を受けることとなった職員について、任用の事情等を考慮して前2項の適用を受ける職員との権衡上必要があると認められるときは、当該新たに第1条による改正後の規程の給料表の適用を受けることとなった職員の切替日から

同月31日までの給料月額について、理事長が定めるところにより、前2項の規定に準じて、必要な調整を行うことができる。

- 6 前4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、理事長が定める。

附 則

- 1 この規程は、平成28年12月20日から施行する。ただし、第2条の規定並びに附則第4項から第7項までの規定は平成29年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定（公立大学法人広島市立大学職員給与規程第25条第2項及び第3項の改正規定を除く。次項において同じ。）による改正後の同規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、平成28年4月1日から適用する。
- 3 第1条の規定による改正前の公立大学法人広島市立大学職員給与規程の規定に基づいて平成28年4月1日からこの規程の施行の日の前日までの間に支払われた給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。
- 4 第2条の規定の施行の日から平成30年3月31日までの間における同条の規定による改正後の公立大学法人広島市立大学職員給与規程（次項及び第6項において「第2条による改正後の規定」という。）第12条第3項及び第13条の規定の適用については、同項中「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については1人につき6,500円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族としての子」という。）については1人につき1万円」とあるのは「に該当する扶養親族（以下「扶養親族としての配偶者」という。）については1万1,500円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族としての子」という。）については1人につき7,500円（職員に配偶者がいない場合にあつては、そのうち1人については1万1,000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「扶養親族としての父母等」という。）については1人につき6,500円（職員に配偶者及び扶養親族としての子がない場合にあつては、そのうち1人については1万円）」と、同条第1項中「その旨」とあるのは「その旨（新たに職員となつた者に扶養親族がある場合又は職員に第1号に該当す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。）」と、「(2) 扶養親族としての要件を欠くに至つた者がある場合（扶養親族としての子又は前条第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、扶養親族としての要件を欠くに至つた場合を除く。）」とあるのは

「(2) 扶養親族としての要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族としての子又は前条第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、扶養親族としての要件を欠くに至った場合を除く。）(3) 扶養親族としての子又は扶養親族としての父母等がある職員が配偶者のない職員となつた場合（前号に該当する場合を除く。）(4) 扶養親族としての子又は扶養親族としての父母等がある職員が配偶者を有するに至つた場合（第1号に該当する場合を除く。）と、同条第3項中「場合又は」とあるのは「場合、扶養手当を受けている職員について同項第3号若しくは第4号に掲げる事実が生じた場合又は」と、同項後段中「同号」とあるのは「第1項第1号」と、「の改定」とあるのは「の改定（扶養親族としての子で同項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族としての配偶者を有するに至つた場合における当該扶養親族としての子に係る扶養手当の支給額の改定並びに扶養親族としての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つて配偶者及び扶養親族としての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としての配偶者又は扶養親族としての子を有するに至つた場合の当該扶養親族としての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としての子で同項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となつた場合における当該扶養親族としての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としての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つて扶養親族としての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つた場合における当該扶養親族としての父母等に係る扶養手当の支給額の改定」とする。

- 5 前項の規定は、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間における第2条による改正後の規程第12条第3項及び第13条の規定の適用について準用する。この場合において、前項中「1万1,500円」とあるのは「9,500円」と、「7,500円」とあるのは「8,500円」と、「1万1,000円」とあるのは「1万500円」と、「1万円」とあるのは「8,500円」と、それぞれ読み替えるものとする。
- 6 平成31年4月1日から平成32年3月31日までの間における第2条による改正後の規程第12条第3項の規定の適用については、同項中「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については1人につき6,500円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族としての子」という。）については1人につき1万円」とあるのは、「に該当する扶養親族については7,500円、同項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族としての子」という。）については1人につき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については1人につき6,500円」とする。

- 7 第2条の規定による改正前の公立大学法人広島市立大学職員給与規程（以下この項において「第2条による改正前の規程」という。）第15条第2項第3号又は第4号（同項第3号に係る部分に限る。）の規定により平成29年3月の住居手当を支給された職員であって、第2条の規定の施行の日以後引き続きその所有に係る住宅（市長の定めるこれに準ずる住宅を含む。）に当該職員又はその配偶者等（一般職の職員の給与に関する条例第11条の3第1項に規定する配偶者等をいう。）が居住している者（市長の定めるこれに準ずる者を含む。）については、第2条による改正前の規程第15条第2項及び第3項の規定は、平成33年3月31日までの間は、なおその効力を有する。この場合において、同項第2号中「6,700円」とあるのは、第2条の規定の施行の日から平成30年3月31日までの間については「5,400円」と、同年4月1日から平成31年3月31日までの間については「4,100円」と、同年4月1日から平成32年3月31日までの間については「2,800円」と、同年4月1日から平成33年3月31日までの間については「1,400円」とする。
- 8 第3項から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、理事長が定める。

附 則

- 1 この規程は、平成29年12月27日から施行する。ただし、第2条の規定は平成30年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定（公立大学法人広島市立大学職員給与規程第25条第2項及び第3項の改正規定を除く。次項において同じ。）による改正後の同規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、平成29年4月1日から適用する。
- 3 第1条の規定による改正前の公立大学法人広島市立大学職員給与規程の規定に基づいて平成29年4月1日からこの規程の施行の日の前日までの間に支払われた給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。
- 4 第3項から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

- 1 この規程は、平成30年12月27日から施行する。ただし、第2条の規定は平成31年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定（公立大学法人広島市立大学職員給与規程第25条第2項及び第3項の改正規定を除く。次項において同じ。）による改正後の同規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、平成30年4月1日から適用する。
- 3 第1条の規定による改正前の公立大学法人広島市立大学職員給与規程の規定に基づいて平成30年4月1日からこの規程の施行の日の前日までの間に支払われた給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。
- 4 第3項から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、理事長が定める。

附 則

この規程は、令和元年12月24日から施行する。ただし、第2条の規定は令和2年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程中第1条の規定は令和3年3月26日から、第2条の規定は令和3年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定による改正後の同規程の規定は、令和3年3月1日から適用する。

附 則

この規程は、労働基準法第89条の規定により行政官庁へ届け出た日から施行する。

附 則

この規程は、令和3年12月27日から施行する。ただし、第2条の規定は令和4年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程中第1条の規定は、令和4年12月26日から施行し、第2条の規定は令和5年4月1日から施行する。
- 2 第1条第2項の規定は、令和4年4月1日から適用する。この場合において、

改正前の公立大学法人広島市立大学職員給与規程の規定に基づいて同日から改正後の規定の施行の日の前日までの間に支払われた給与は、改正後の規定による給与の内払とみなす。

- 3 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、理事長が定める。

附 則

この規程は、令和5年10月3日から施行する。

附 則

- 1 この規程中第1条の規定は、令和5年12月26日から施行し、第2条の規定は令和6年4月1日から施行する。
- 2 第1条第2項の規定は、令和5年4月1日から適用する。この場合において、改正前の公立大学法人広島市立大学職員給与規程の規定に基づいて同日から改正後の規定の施行の日の前日までの間に支払われた給与は、改正後の規定による給与の内払とみなす。
- 3 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、理事長が定める。