

公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程

平成18年4月1日公立大学法人名古屋市立大学達第12号

目次

- 第1章 総則（第1条－第7条）
- 第2章 給料（第8条・第9条）
- 第3章 手当
 - 第1節 管理職手当（第10条）
 - 第2節 扶養手当（第11条・第12条）
 - 第3節 地域手当（第13条）
 - 第4節 住居手当（第14条－第15条の2）
 - 第5節 通勤手当（第16条－第20条）
 - 第6節 初任給調整手当（第21条）
 - 第7節 特殊勤務手当（第22条・第23条）
 - 第8節 超過勤務手当（第24条）
 - 第9節 休日勤務手当（第25条）
 - 第10節 夜勤手当（第26条）
 - 第10節の2 管理職員特別勤務手当（第26条の2）
 - 第11節 入試業務手当（第27条）
 - 第12節 期末手当及び勤勉手当（第28条－第31条）
- 第4章 休職者等の給与（第32条－第34条）
- 第5章 その他（第34条の2－第39条）
- 附則

（一部改正 平成19年達第72号、平成20年達第20号、平成21年達第104号、平成24年達第7号及び第58号、平成25年達第58号、平成29年達第5号）

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この規程は、公立大学法人名古屋市立大学職員就業規則（平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第10号。以下「就業規則」という。）第27条の規定に基づき、公立大学法人名古屋市立大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の給与に関し、必要な事項を定めるものとする。

（給与の支払）

第2条 職員の給与は、職員からの申出に基づき、その全額を口座振替の方法により支払うものとする。

2 前項の規定の運用に当たっては、労働基準法（昭和22年法律第49号）第24条の趣旨に反してはならない。

3 業務遂行上の必要により貸与された宿舍、制服その他の有価物及び業務について生じた実費の弁償は、給与に含まれない。

（給与からの控除）

第3条 職員に給与を支給する際、その給与から控除して支払うことのできるものは、別に法律で定めるものを除き、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 名古屋市職員互助会の会費又は貸付金の月賦弁済金及び利息並びに保険料
- (2) 名古屋市立大学厚生会の会費
- (3) 中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）に基づき設立された丸八信用組合及び東海労働金庫に対する預貯金又は貸付金の月賦弁済金及び利息
- (4) チェック・オフに関する労働協約を締結した労働組合の組合費及び当該組合事業に係る保険料
- (5) 財産形成貯蓄
- (5) の2 団体取扱い契約を締結した生命保険会社及び損害保険会社の保険料
- (5) の3 全国都市職員火災共済会の保険料
- (6) 削除
- (7) 他の給与の支給日における給与の支給に際し生じた過払い給与等法人が職員に対し有する債権
- (8) 就業規則第38条第2号に規定する減給の処分を受けた場合の当該減給に係る額
- (9) 看護保健職給料表の適用を受ける職員にあっては、宿舍の居室利用料

（一部改正 平成18年達第67号、平成19年達

第3号、第31号、第109号、平成22年達第18号、平成23年達第28号、平成26年達第26号）

（給与の種類）

第4条 職員の給与は、給料及び手当とする。

- 2 前項に規定する手当は、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、初任給調整手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、管理職員特別勤務手当、入試業務手当、期末手当及び勤勉手当とする。

（一部改正 平成19年達第72号、平成

20年達第20号、平成21年達第114号、平成24年達第7号及び第58号、平成25年達第58号）

（給与の支給日）

第5条 給料の支給日は、その月の17日（その月が4月であるとき又はその月の初日から17日までの間に国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日があるときは、18日）とする。

- 2 前項に規定する給料の支給日が、国民の祝日に関する法律に規定する休日、土曜日又は日曜日（以下「休日等」という。）であるときは、同項の規定にかかわらず、その日前のその日に最も近い休日等でない日（その月が1月、4月又は5月であるときは、その日後その日に最も近い休日等でない日）を同項に規定する給料の支給日とする。ただし、当該支給日がその月の16日より前の日になるときは当該支給日後の当該支給日に最も近い休日等でない日とし、その月の19日より後の日になるときは当該支給日前の当該支給日に最も近い休日等でない日とする。
- 3 管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当及び初任給調整手当は、その月分をその月の給料の支給日に支給する。
- 4 特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当、管理職員特別勤務手当及び入試業務手当は、その月分を翌月の給料の支給日に支給する。

5 期末手当及び勤勉手当は、その都度、6月1日又は12月1日から2月以内の理事長が定める日に支給する。

(一部改正 平成19年達第3号、第72号、平成20年達第20号、平成21年達第114号、平成24年達第66号、平成25年達第58号)

(給与の支給日の特例)

第6条 職員が、前条の規定により給与を支給する日(この条において「支給日」という。)前に退職し、解雇され、又は死亡した場合におけるその者の給与は、同条の規定にかかわらず、職員が退職し、又は死亡した日以降速やかに支給する。ただし、当該職員(死亡した場合にあっては、権利者)から請求があった場合においては、労働基準法第23条の規定による。

2 職員が労働基準法第25条及び労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号)第9条に規定する事由により支給日前に給与の支払を請求したときは、その請求の日までの給与を、これらの規定にかかわらず、請求のあった日以降速やかに支給する。

(日割計算)

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

2 職員が退職したときはその日まで、死亡したときはその月まで給料を支給する。

3 前2項の規定により給料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の支給額は、その月の暦日数から公立大学法人名古屋市立大学職員の勤務時間及び休暇に関する規程(平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第15号。以下「勤務時間規程」という。)第3条第1項に規定する週休日(以下「週休日」という。)の日数及び同条第2項に規定する明け日(以下「明け日」という。)の日数を差し引いた日数を基礎として日割によって計算する。

(一部改正 平成19年達第72号)

第2章 給料

(給料表及び職務の級)

第8条 職員の受ける給料は、正規の勤務時間による勤務に対する報酬であって、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、勤労環境その他の勤務条件を考慮して給料表に定める級及び号給の額とする。

2 給料表の種類は、次の各号に掲げるとおりとし、当該給料表は、給料表の区分に応じて当該各号に掲げる者に適用する。

(1) 一般職給料表(別表第1) 主事、技師及び司書

(2) 教育職給料表(別表第2) 教授、准教授、講師、助教及び助手(以下「教員」という。)

・3) 削除

(4) 医療技術職給料表(別表第4) 薬剤師、管理栄養士、診療放射線技師、歯科衛生士、歯科技工士、臨床検査技師、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、視能訓練士、臨床心理士、衛生技師、診療放射線技師補、歯科衛生士補、臨床検査技師補、臨床工学技士補、理学療法士補、作業療法士補及び視能訓練士補

(5) 看護保健職給料表（別表第5） 助産師、看護師、准看護師、助産師補及び看護師補

(6) 技能労務職給料表（別表第6） 業務技師及び業務士

3 職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づき、これを給料表で定める職務の級に分類するものとする。

（一部改正 平成19年

達31号、平成20年達第20号、平成23年達第28号、平成25年達第30号、平成27年達第45号）

（初任給、昇格及び昇給等）

第9条 新たに給料表の適用を受ける職員となった者及びいずれかの給料表の適用を受けていた職員で他の給料表の適用を受けることとなった者の号給は、理事長が定める基準に従い決定する。

2 職員がいずれかの職務の級から他の職務の級に移った場合又はいずれか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、理事長の定めるところにより決定する。

3 職員の昇給は、理事長の定める日に、当該日の属する年度の前年度におけるその者の勤務成績等に応じて、行うものとする。

4 前項の規定により職員を昇給させるか否か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、理事長が定める基準に従い決定するものとする。

5 55歳（教員（助教及び助手を除く。））にあつては、60歳）に達した日後の最初の4月1日以降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。

6 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。

7 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

8 第3項から前項までに規定するもののほか、職員の初任給、昇格及び昇給等に関し必要な事項は、公立大学法人名古屋市立大学職員の初任給、昇格及び昇給等に関する規程（平成20年公立大学法人名古屋市立大学達第23号）に定めるところによる。

（一部改正 平成19年達第31号、平成20年達第20号、平成22年達第103号）

第3章 手当

第1節 管理職手当

（管理職手当）

第10条 管理又は監督の地位にある教員のうち次の表中欄に掲げる職にある教員に、同表右欄に掲げる管理職手当を支給する。

区分	職	月 額
A	病院長	140,000 円
B	院長代行	129,000 円
C	副病院長	118,000 円

D	大学院研究科長及び学部長	110,000 円
E	病院長補佐	59,000円
F	副学長、学長補佐、総合情報センター長及び高等教育院長	55,000円

- 2 管理又は監督の地位にある教員以外の職員のうち次の表中欄に掲げる職にある職員に、同表右欄に掲げる管理職手当を支給する。

区分	職	月 額
A	事務局次長	114,000 円
B	医学・病院管理部長及び病院看護部長	99,000円
C	事務局総務課長及び事務局財務課長	90,000円
D	医学・病院管理部事務課長	83,000円
E	事務局コンプライアンス推進室長、事務局企画広報課長、事務局施設課長、事務局学術課長、事務局学生課長、事務局学生課主幹、事務局教務企画室長、薬学部事務室事務長、山の畑事務室事務長、医学・病院管理部主幹、医学・病院管理部教育研究課長、医学・病院管理部経営課長、医学・病院管理部医事課長及び病院の技師長	75,000円
F	病院副薬剤部長、病院副看護部長及び主幹	64,000円

- 3 職員が、月の初日から末日までの全日数にわたって、外国に出張中の場合又は勤務しない場合には、その月分の管理職手当は支給しない。
- 4 第1項及び第2項に規定する月額には、労働基準法第37条第3項に規定する割増手当に相当する額を含む。
- 5 第1項及び第2項の表職の欄に掲げる職のうち複数の職に就く者に前各項の規定を適用するにあたっては、就いている職のうちこれらの表中最も上位の区分に属する職が支給対象の職となるものとして、その支給額を算定する。
- 6 第1項及び第2項の規定により管理職手当の支給を受ける職員には、第24条から第26条までの規定は適用しない。

(一部改正 平成19年達

第3号、第31号、第109号、平成20年達第20号、平成21年達第18号、平成22年達32号、平成23年達第28号、平成24年達第76号、平成25年達第30号、平成27年達第45号、平成27年達第53号、平成29年達第31号、平成30年達第45号、平成31年達第57号、令和元年達第10号)

第2節 扶養手当

(扶養手当の支給対象及び支給月額)

第11条 扶養手当は、扶養親族（次の各号に掲げる者のうち、生計の途がなく、主としてその職員の扶養を受けていると認められるものをいう。以下同じ。）のある職員に支給する。

- (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（職員の実子又は養子をいう。以下同じ。）
 - (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（子の実子又は養子をいう。）
 - (4) 満60歳以上の父母（職員の実父母又は養父母をいう。以下同じ。）及び祖父母（父母の実父母又は養父母をいう。）
 - (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（職員の同父母又は父若しくは母の一人を同じくする弟妹をいい、父母又は父若しくは母の養子である者にあつては、職員と同父母又は父若しくは母を同じくするものをいう。）
 - (6) 著しい心身の機能の障害がある者（職員の6親等内の血族又は3親等内の姻族に限られないが、終身労務に服することができない程度に達していない者を除く。）
- 2 次の各号に掲げる者は、扶養親族とは認められない。
- (1) 所得年額130万円以上ある者（その者の勤労所得、資産所得及び事業所得等の合計額が年額130万円（月額108,330円）以上である者をいう。）
 - (2) 扶養手当又はこれに相当する給付を他から受け若しくは他の者が受ける原因となっている者
- 3 扶養手当の月額は、第1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「扶養親族たる子」という。）については1人につき10,000円とする。
- 4 第1項第2号に掲げる扶養親族たる子のうちに満15歳に達する日後の最初の4月1日から満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間（以下「特定期間」という。）にある子（以下「特定子」という。）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。

（一部改正 平成19年達第31号、第125号、平成28年達第46号、平成29年達第31号）

（扶養手当の届出）

第12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（新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に第1号に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。）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前条第1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。）
- 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、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職員に同項第1号に掲げる事実が生じたときはその事実が生じた日の属する月の翌月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月）から開始し、扶養手当を受けている職員が退職し、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、解雇され、又は死亡した日、扶養手当を受けている職員の扶養親族で同項の規

定による届出に係るものの全てが扶養親族たる要件を欠くに至った場合においてはその事実が生じた日の属する月（これらの日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月）をもって終わる。ただし、扶養手当の支給の開始については、同項の規定による届出が、これに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から行うものとする。

- 3 前項の規定にかかわらず、新たに派遣職員（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）第2条第1項及び公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年名古屋市長令第52号）第2条第1項の規定に基づき法人に派遣された職員をいう。以下同じ。）になった者に扶養親族がある場合には、扶養手当を派遣職員となった日の属する月から支給するものとする。
- 4 扶養手当は、これを受けている職員にさらに第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の一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合又は職員の扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るもののうち特定子でなかった者が特定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。第2項ただし書の規定は、扶養手当を受けている職員にさらに第1項第1号に掲げる事実が生じた場合における扶養手当の支給額の改定について準用する。

（一部改正 平成24年達第58号、平成28年達第46号、平成29年達第31号）

第3節 地域手当

（地域手当）

第13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15（東京都特別区に在勤する職員にあっては、100分の20）を乗じて得た額とする。

（一部

改正 平成19年達第31号、平成22年達第110号、平成28年達第46号、平成30年達第45号）

第4節 住居手当

（住居手当の支給対象及び支給月額）

第14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。以下同じ。）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。）を支払っている職員（業務遂行上の必要により宿舍等を貸与されている職員及び次に掲げる職員を除く。）

ア 職員の扶養親族（第11条第1項に規定する扶養親族で第12条第1項の規定による届出がされている者に限る。以下この条において同じ。）が所有する住宅及び職員の配偶者（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。）、父母又は配偶者の父母で、職員の扶養親族以外の者が所有し、又は借り受け、居住している住宅並びにこれらに準ずるものと認められる住宅の全部又は一部を借り受け、当該住宅に居住している者

イ 削除

(2) 削除

2 住居手当の月額、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 前項第1号に掲げる職員 次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額

(その額に100円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額)に相当する額

ア 月額23,000円以下の家賃を支払っている職員 2,500円

イ 月額23,000円を超える家賃を支払っている職員 8,800円

(2) 削除

(一部改正 平成19年達第31号、平成21年達第64号及び第98号、平成28年達第46号)

(住居手当加算)

第14条の2 看護保健職給料表の適用を受ける職員(病院で勤務する者に限る。)として採用された者のうち、勤務場所から理事長が別に定める範囲内に、単身で自ら居住するため住宅を借り受け、家賃を支払っている職員(業務遂行上の必要により宿舍等を貸与されている職員及び前条第1項第1号アに該当する職員を除く。)は、月額20,500円を超えない範囲内で理事長が定める額を、前条第2項に規定する住居手当の月額に加算して支給する。

2 その他住居手当加算に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(この条追加 平成29年達第5号)

(住居手当の届出)

第15条 新たに第14条第1項に規定する職員(以下この条において「支給対象職員」という。)として採用された者又は新たに支給対象職員となった者は、速やかに届け出なければならない。住居手当の支給を受けている職員が支給対象職員でなくなった場合又はその支給に係る住居の家賃の額等に変更があった場合も、同様とする。

2 住居手当の支給は、新たに支給対象職員として採用された場合においては、その者の採用の日の、支給対象職員でなかった者が新たに支給対象職員となった場合においては、支給対象職員にな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、職員が支給対象職員でなくなった日の属する月(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、前項に規定す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 前項の規定にかかわらず、新たに派遣職員になった者が支給対象職員である場合には、住居手当を派遣職員となった日の属する月から支給するものとする。

4 第1項の規定による届出をした職員は、必要に応じ、届出に係る事項を証明するに足る書類を提示しなければならない。

5 第1項の規定による届出に係る職員が家賃及び食費等を併せて支払っている場合において、家賃の額が明確でないときは、名古屋市職員に適用される基準に従い、家賃の額を算定するものとする。

(一部改正 平成21年達第98号、平成28年達第46号、平成29年達第5号)

(住居手当加算の届出)

第15条の2 第14条の2第1項に規定する職員（以下この条において「加算対象職員」という。）として採用された者又は新たに加算対象職員となった者は、速やかに届け出なければならない。住居手当加算の支給を受けている職員が加算対象職員でなくなった場合、次項に規定する加算対象となる期間が終了した場合又はその支給に係る住居の家賃の額等に変更があった場合も、同様とする。

2 住居手当加算の支給は、新たに加算対象職員として採用された場合においては、その者の採用の日（以下この項において「採用日」という。）の、加算対象職員でなかった者が新たに加算対象職員となった場合（加算に係る事実が生じた日が、採用日から3箇月を経過する日の翌日までの間にある場合に限る。）においては、加算対象職員にな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、職員が加算対象職員でなくなった日の属する月（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）又は採用日の属する年度を1年目とした場合に、7年目となる年度の3月のいずれか早い月をもって終わる。ただし、住居手当加算の支給の開始については、前項に規定す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。

3 前条第4項及び第5項の規定は、本条第1項の場合に準用する。

（この条追加 平成29年達第5号）

第5節 通勤手当

（通勤手当の支給対象）

第16条 次の各号に掲げる職員に、通勤手当を支給する。

(1) 公共交通機関等単独利用者 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（第3号に掲げる職員を除く。）をいう。

(2) 自動車等単独利用者 通勤のため次に掲げる交通の道具（法人の所有に属するものを除き、以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする職員（次号に掲げる職員を除く。）をいう。

ア 自動車（道路交通法（昭和35年法律第105号）第2条第1項第9号に規定する自動車をいう。以下同じ。）

イ 自転車（道路交通法第2条第1項第11号の2に規定する自転車をいう。以下同じ。）

(3) 併用者 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をいう。

2 前項各号に掲げる職員は、交通機関等を利用せず、及び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キロメートル以上又は職員の住居から勤務公署までの直線距離が片道 $\sqrt{2}$ （概ね1.4）キロメートル以上ある者でなければならない。ただし、次の各号に掲げる者は、この限りではない。

(1) 公共交通機関等単独利用者のうち、交通機関を利用するとした場合に徒歩によることとなる区間の直線距離の合計が住居から勤務公署までの直線距離を超えるもの

(2) 地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）別表に定める程度の心身の機能の

障害のため歩行することが著しく困難な職員のうち、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と認められる者

- 3 前2項に規定する「通勤」とは、職員が勤務のため、その者の住居と勤務場所（用務により勤務場所と異なる用務地で勤務する職員のうち、20日間以上その用務地が特定している者は、その特定の用務地をもって勤務場所とする。）との間を往復することをいい、前項に規定する「通勤距離」とは、職員の住居から勤務場所までに至る経路のうち一般に利用しうる最短のもの長さによる距離をいうものとする。

（一部改正 平成20年達第94号、平成28年達第46号）

（通勤手当の支給額）

第17条 通勤手当の額は、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) 公共交通機関等単独利用者 運賃等相当額（その額が55,000円を超えるときは、55,000円）
- (2) 自動車等単独利用者 別表第7（自動車等に係る通勤手当額表）に掲げる職員の区分及び自動車等の片道の使用距離に応じ、それぞれ同表に掲げる額
- (3) 併用者 次に掲げる職員の区分に応じてそれぞれ次に定める額
 - ア 運賃等相当額が55,000円以上である職員及び自動車等の使用距離が片道2キロメートル未満である職員（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者を除く。） 第1号に掲げる額
 - イ 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者であって、その利用する交通機関等が通常徒歩によることを例とする距離内においてのみ利用しているものであるもの 前号に掲げる額
 - ウ ア又はイに掲げる以外の職員 運賃等相当額及び前号に掲げる額（別表第7（自動車等に係る通勤手当額表）の自動車利用者欄を適用する者にあつては、その他欄を適用して算定される額）の合計額（その額が55,000円を超えるときは、55,000円

（一部改正

平成18年達第149号、平成20年達第94号、平成21年達第98号、平成28年達第46号）

（運賃等相当額）

第18条 前条に規定する「運賃等相当額」は、交通機関等を利用し、運賃、時間、距離等の事情に照らし最も経済的かつ合理的と認められる通常の経路及び方法により通勤する場合に必要な額に相当する額として、次の各号に掲げる交通機関等を利用する区間の区分に応じ、当該各号に掲げる額とする。

- (1) 定期券を使用することが最も経済的かつ合理的であると認められる交通機関等を利用する区間 当該区間について、発行されている定期券のうち、6箇月を限度に最も通用期間が長期であるものの価額を基礎に、その額を当該通用期間に係る月数で除して得た額（その額に1円未満の端数があるときは、これを切り上げた額）
 - (2) 前号に掲げる区間以外の交通機関等を利用する区間 当該区間について、通勤21回分の運賃等の額であつて、最も低廉となるものの額
- 2 前項に規定する「経路及び方法」は、往路と帰路とを異にし、又は往路と帰路とにおけるそれぞれの通勤方法を異にするものであつてはならないが、職員が他の職を兼ねる

等の理由により勤務場所が所在地を異にして2以上あるためこれにより難しい場合等やむを得ない理由がある場合は、この限りでない。この場合における運賃等相当額は、同項に規定にかかわらず、同項に定める額との均衡を考慮し、それらの算出方法に準じて算出した額とする。

- 3 第1項第2号に規定する「最も低廉となるもの」の計算方法は、次の各号に掲げる通勤に利用する交通機関等の区分に応じ、当該各号に掲げるところによる。この場合において、当該交通機関等が、第2号又は第3号に掲げるいずれの交通機関等にも該当するときには、これらに掲げる額のうち、いずれか低い方の額とする。

(1) 株式会社名古屋交通開発機構又は株式会社エムアイシーが発行する金銭的価値等を記録することができるICカード（以下「マナカ」という。）を媒体とした乗車券により乗車した場合に、当該交通機関の乗車実績に応じて運賃の支払い又は乗車券の購入に充てることができる経済的利益（以下「マイレージポイント」という。）が付与される交通機関等 通勤のため、マナカを月の初日から末日まで利用した場合に、各月において必要となる額（当該利用区間に係る普通乗車券の価額（マナカを利用して2以上の交通機関を乗り継いだ場合に料金が割引かれる交通機関については、当該割引後の価額）に42を乗じて得た額から、当該利用期間について、各月の初日から末日までの間にマナカを42回使用した場合であって、マナカを使用した月（以下「使用月」という。）の翌月に付与されるマイレージポイントが使用月に付与されるものとみなしたときに、当該交通機関の乗車実績に応じて当該月に付与されるマイレージポイントに相当する額を控除した額をいう。以下「必要額」という。）。この場合において、マナカを6箇月間継続して利用する際、必要額がマナカを利用する月によって異なるときは、通勤のためにマナカの利用を始めた日が属する月の初日（以下「開始日」という。）から起算して2箇月を経過する日（以下「2月経過日」という。）の翌日から開始日から起算して3箇月を経過する日（以下「3月経過日」という。）までの間における必要額に3月経過日の翌日から開始日から起算して4箇月を経過する日（以下「4月経過日」という。）までの間における必要額を加算した額を2で除して得た額（名古屋鉄道株式会社が経営する鉄道区間にあっては4月経過日の翌日から開始日から起算して5箇月を経過する日（以下「5月経過日」という。）までの間における必要額に5月経過日の翌日から開始日から起算して6箇月を経過する日までの間における必要額を加算した額を2で除して得た額）とし、当該額が開始日から開始日から起算して1箇月を経過する日（以下「1月経過日」という。）までの間における必要額に1月経過日の翌日から2月経過日までの間における必要額を加算した額を2で除して得た額（以下「使用直後額」という。）を下回る場合は、使用直後額とする。

(1) の2 ICカード乗車券（岐阜乗合自動車株式会社及び三重交通株式会社の乗合自動車において使用することができるものに限る。）を使用できる普通交通機関 当該普通交通機関において、通勤に際しICカード乗車券を月の初日から連続して使用した場合に各月に必要となる額（当該利用区間に係る普通乗車券等の価額に乗車回数に乗じて得た額から、通勤に際し各月の初日から末日までの間に当該普通交通機関の乗車に使用した額に応じて付与される基本ポイント及びボーナスポイントに相当する額を

控除した額をいう。)のうち最も高額となる額

- (2) カード乗車券又はプリペイドカード(以下「カード乗車券等」という。)を発行している交通機関等(前2号に掲げるものを除く。)当該利用区間に係る普通乗車券の価額(カード乗車券等を利用して2以上の交通機関を乗り継ぐことによって料金が割り引かれる交通機関については、当該割引後の価額)にカード乗車券等1枚の購入価額を使用することができる額で除して得た割合(価額の異なるカード乗車券等が発行している場合は、最も低くなる割合)を乗じて得た額(その額に1円未満の端数があるときは、これを切り上げた額)に42を乗じた額
- (3) 回数券を発行している交通機関等(次号に規定する交通機関等を除く。)当該利用区間に係る最も綴枚数の多い回数券綴1綴りの価額をその回数券の綴枚数で除して得た額(その額に1円未満の端数があるときは、これを切り上げた額)に42を乗じた額
- (4) 金券方式の回数券のみを発行している交通機関等 当該利用区間に係る普通乗車券の価額に同区間に係る回数券綴1綴りの購入価額をその回数券綴の表示価額で除して得た割合(価額の異なる金券方式の回数券を発行している場合は、最も低くなる割合)を乗じて得た額(その額に1円未満の端数があるときは、これを切り上げた額)に42を乗じた額
- (5) 前各号に掲げる交通機関等以外の交通機関等 普通乗車券の価額に42を乗じた額

4 前3項の規定により運賃等相当額の算出する場合には、次の各号に掲げるとおり取扱うものとする。

- (1) 2以上の種類を異にする交通機関等を乗り継いで通勤する職員の交通機関等のうち、その者の住居又は勤務公署から通常徒歩によることを例とする距離内においてのみ利用する交通機関等は、原則として、通常の通勤の経路及び方法に係る交通機関等に含まれないものとする。
- (2) 同一区間に2以上の鉄道路線が運行している場合には、そのうちもっとも低廉となるものをもって運賃等の額の算出の基礎となる交通機関等とする。ただし、時間、運行状況等の利用条件において、他の鉄道路線と比較して不合理であると認められる場合を除く。
- (3) 株主優待券等運賃等の負担を必要しない証票により通勤する場合にあつては当該証票を利用する交通機関等の運賃等は含まず、敬老パスにより通勤するときにあつては当該敬老パスの負担額を含めるものとする。ただし、敬老パスの負担額については、当該敬老パスの有効期間の始期に一括して、当該敬老パスを利用する交通機関の運賃として負担したものとみなし、市外への住居の移転に伴い、敬老パスを返還したことにより既納の負担額の一部の返還を受けた場合は、当該返還により受けた額を返納するものとする。

(一部改正 平成18年達第

149号、平成21年達第8号、平成23年達第28号、平成27年達第45号、平成28年達第46号)

(通勤手当を支給できない場合)

第19条 第16条の規定により通勤手当が支給される職員(次条において「支給対象職員」という。)が、出張、休暇、欠勤その他の理由により、月の初日から末日までの期間の

全日数にわたって通勤しないこととなるときは、その月の手当は支給できない。

(一部改正 平成18年達第 149 号)

(通勤手当の届出)

第20条 職員は、新たに支給対象職員である要件を具備するに至った場合及び住居、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交通機関等の運賃等の額に変更があった場合には、その通勤の実情を速やかに届け出なければならない。当該変更により支給対象職員たる要件を欠くに至った場合においても同様とする。

2 職員に新たに支給対象職員である要件が具備されるに至った場合においてはその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、通勤手当が支給されている職員が退職し、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、解雇され、又は死亡した日、通勤手当が支給されている職員が支給対象職員であ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 前項の規定にかかわらず、新たに派遣職員になった者が支給対象職員である場合には、通勤手当を派遣職員となった日の属する月から支給するものとする。

4 通勤手当は、これを受けている職員にその額を変更すべき事実が生ずる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）から支給額を改定する。第2項ただし書の規定は、手当の額を増額して改定する場合における支給額の改定について準用する。

第6節 初任給調整手当

(初任給調整手当)

第21条 次の各号に掲げる職員には、35年間（第2号又は第4号に掲げる職員にあつては、10年間）、初任給調整手当を支給する。ただし、初任給調整手当を支給されていた期間（支給されていたものとされる期間を含む。）を通算して35年（第2号又は第4号に掲げる職員にあつては、10年）に達している職員には、初任給調整手当は支給しない。

(1) 学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学（短期大学を除く。以下「大学」という。）卒業の日から37年（医師法（昭和23年法律第201号）に規定する臨床研修（以下「臨床研修」という。）を経た者にあつては39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（以下「実地修練」という。）を経た者にあつては38年）を経過するまでの期間（以下「経過期間」という。）内に、教育職給料表の適用を受ける職員（医師法第6条第2項に規定する医師免許証又は歯科医師法（昭和23年法律第262号）第6条第2項に規定する歯科医師免許証（以下「免許」という。）を有する者に限る。）として新たに採用された者（第10条の規定により管理職手当の支給を受ける者（以下「管理職手当受給者」という。）を除く。）

(2) 看護保健職給料表の適用を受ける職員（助産師補及び看護師補を除く。）として新たに採用された者（管理職手当受給者を除く。）

- (3) 経過期間内に、教育職給料表の適用を受ける職員のうち、新たに免許を有する者となったもの
- (4) 助産師補又は看護師補から新たに助産師又は看護師になった職員（管理職手当受給者を除く。）
- 2 初任給調整手当の月額、職員の区分及び採用の日又は前項第3号若しくは第4号に掲げる職員になった日以後の期間に応じた別表第8（初任給調整手当額表）に掲げる額とする。この場合において、前項第1号又は第3号に掲げる職員で大学卒業の日からそれぞれ同項第1号又は第3号に掲げる職員となった日までの期間が4年（臨床研修を経た場合にあつては6年、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者（学校教育法に規定す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年以内のものを除く。）に対する同表の適用については、同項第1号又は第3号に掲げる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。
- 3 初任給調整手当を支給されている職員が、就業規則第14条の規定により休職にされ、又は公立大学法人名古屋市立大学職員の育児休業等に関する規程（平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第17号。以下「育児休業規程」という。）第2条の規定による育児休業（以下「育児休業」という。）をした場合（育児休業をした場合については、第1項第2号又は第4号に掲げる職員に限る。）における当該職員に対する別表第8（初任給調整手当額表）の適用については、当該休職の期間又は当該育児休業の期間は、同表の期間の区分欄に掲げる期間には算入しない。
- 4 第1項各号に該当する職員となった者のうち、当該職員となった日前に初任給調整手当を支給されていたことのある者で同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（同項第2号又は第4号に掲げる職員にあつては、10年）を超えることとなるものに係る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。
- （一部改正 平成19年達第31号、平成21年達第98号）

第7節 特殊勤務手当

（特殊勤務手当の種類等）

第22条 著しく危険、不快、不健康又は困難な業務その他の著しく特殊な業務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を給料に組入れることが不可能であるか、又は困難若しくは不適當な事情があるときは、その特殊性に応じて、当該業務に従事する職員に、特殊勤務手当を支給する。

- 2 特殊勤務手当の種類、対象となる業務及び支給額は、別表第9（特殊勤務手当一覧表）のとおりとする。

（一部改正 平成21年達第98号）

（特殊勤務手当の支給方法）

第23条 特殊勤務手当を支給する場合において、職員が従事した業務が2以上の特殊勤務手当の支給要件に該当するとき（特殊勤務手当の額の基礎となる期間（日額により定め

られた特殊勤務手当にあっては、1日)の異なる時点において2以上の支給要件に該当する場合を含む。)は、特殊勤務手当の額が月額により定められたもの、日額により定められたもの、時間を単位として定められたもの及びその他の方法により定められたものの順位によるものとし、同順位となるものが2以上ある場合にあっては、定められた額の最も高い手当の1についてのみ支給するものとする。ただし、別表第9(特殊勤務手当一覧表)に掲げる特殊勤務手当のうち併給が認められているものについては、この限りではない。

- 2 日額により定められた特殊勤務手当を受けることのできる業務に従事した場合において、その業務が当日から引き続いて翌日にわたったときには、すべて当日に当該業務に従事したものとみなす。
- 3 日額により定められた特殊勤務手当を受けることのできる業務に従事した職員は、その従事した時間が1日において3時間50分未満であるときは、日額に2分の1を乗じて得た額を当該業務に対する手当とする。
- 4 次の各号のいずれかに該当する職員が、月額により定められた特殊勤務手当を受けることのできる業務に従事した場合には、当該手当の額を日割計算して支給するものとする。
 - (1) 月の初日(週休日又は勤務時間規程第6条に規定する休日(以下「休日」という。))であるときは、その日後においてその日に最も近い週休日又は休日でない日)後の日において当該業務に従事することを命ぜられた職員
 - (2) 月の末日(その日が週休日又は休日であるときは、その日前においてその日に最も近い週休日又は休日でない日)前の日において当該業務に従事することがなくなった職員
 - (3) 前2号に掲げる職員以外の職員のうち、1月において当該業務に従事しない日が、週休日、休日及び勤務時間規程第10条から第17条までに規定する休暇(無給である休暇を除く。)を除き、10日(半日単位で勤務時間規程第19条に規定する介護休業(以下「介護休業」という。))又は勤務時間規程第20条に規定する介助休暇(以下「介助休暇」という。)を取得した場合には半日単位2回をもって1日と換算し、換算後に1日に満たない端数があるときはこれを切り捨てる。)以上ある者
- 5 前項に規定する日割計算は、月額に25分の1を乗じて得た額(1円未満の端数があるときは、その端数を1円に切り上げる。)に職員が当該業務に従事した日数を乗ずる方法による。ただし、日割計算によるその月分の手当の支給額が月額を超えるときは、支給額は月額とする。
- 6 第4項第1号及び第2号に規定する場合以外の場合において、職員が月の初日から末日までの全日数にわたって業務に従事しなかったときは、特殊勤務手当を支給しない。

(一部

改正 平成19年達第3号及び第72号、平成21年達第98号、平成22年達第18号及び第79号)

第8節 超過勤務手当

(超過勤務手当)

第24条 週休日に勤務することを命ぜられた職員又は正規の勤務時間を割り振られた日にその割り振られた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、週休日

に勤務した時間又は割り振られた正規の勤務時間を超えて勤務した時間に対して、勤務1時間につき、1時間当たりの給与額に次の各号に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ当該各号に掲げる割合（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（1円未満の端数があるときは、その端数を1円に切り上げる。）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（次条第2項の規定により休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。）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、月の初日から末日までの間における週休日の勤務及び正規の勤務時間を割り振られた日の割り振られた正規の勤務時間を超えた勤務に係る時間数を合算した時間数が60時間を超えた場合に、その超えた時間の勤務に対して同項の規定を適用するときには、同項に規定する割合を、当該割合に100分の25を加算した割合とする。
- 3 第1項に規定する勤務した時間は、その月分を、割合ごとにその時間数を集計するものとし、その集計した時間数に1時間未満の端数があるときは、30分以上は1時間とし、30分未満は切り捨てる。
- 4 旅行を命ぜられた職員については、勤務時間規程第23条の3ただし書に規定するところにより理事長が別に定めた場合を除き、旅行の期間中、労働基準法第38条の2第1項本文の規定に基づき、正規の勤務時間を勤務したものとし、超過勤務手当を支給しない。
- 5 勤務時間規程第7条の2第1項の規定の適用を受ける者（同条第2項の規定により申し出る者を除く。以下「裁量労働制適用教員」という。）が、土曜日又は日曜日に、特に勤務をすることを命ぜられた場合（入試（第27条各項に規定する入試業務手当の支給を受けるものを除く。）、講義、公開講座、OSCE（臨床実習に必要な技能及び態度についての客観的臨床能力に係る試験をいう。）又はオープンキャンパス（名古屋市立大学（以下「本学」という。）の受験を希望する者若しくはその可能性がある者又はその保護者を対象に法人の施設及び敷地を開放し、本学の概要等を説明する機会をいう。）を実施するためにする直接の勤務に限る。）であつて、当該裁量労働制適用教員にとって、当該業務に従事することが、当該業務に従事した月において相当な負荷をかけることとなるものとして理事長が別に定めるときにあつては、特に週休日の割振変更を行わず、当該土曜日又は日曜日の勤務に対して、超過勤務手当を支給する。

（一部改

正 平成22年達第18号、平成24年達第7号、平成25年達第58号、平成26年達第1号）

第9節 休日勤務手当

（休日勤務手当）

第25条 職員には、正規の勤務時間が割り振られた日が休日にあたり、勤務時間規程第6条第2項の規定により勤務しない場合にあつても、当該日に割り振られた正規の勤務時間に係る給与を支給する。

- 2 正規の勤務時間が割り振られた日が休日にあたる場合において、当該日に勤務を命ぜられた職員には、正規の勤務時間中において勤務した時間（勤務時間規程第10条第1項の規定により代日休暇が与えられた時間を除く。）に対して、勤務1時間につき、1時

間当たりの給与額に100分の135を乗じて得た額（1円未満の端数があるときは、その端数を1円に切り上げる。）を休日勤務手当として支給する。ただし、正規の勤務時間を超えた勤務時間又は代日休暇を与えた休日の勤務に対しては、休日勤務手当を支給しない。

- 3 前項に規定する勤務した時間の時間数の集計については、前条第3項の規定を準用する。
- 4 休日に旅行を命ぜられた職員の休日勤務手当については、前条第4項の規定を準用する。この場合において、同項中「超過勤務手当」とあるのは「休日勤務手当」と読み替える。

（一部改正 平成18年達第85号、平成22年達第18号、平成24年達第7号）

第10節 夜勤手当

（夜勤手当）

第26条 正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務する職員には、当該時間のうち、休憩時間及び睡眠時間を除く実際に勤務した時間に対して、勤務1時間につき、1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額（1円未満の端数があるときは、その端数を1円に切り上げる。）を夜勤手当として支給する。

- 2 前項に規定する勤務した時間の集計については、第24条第3項の規定を準用する。

（一部改正 平成18年達第84号、平成22年達第18号）

第10節の2 管理職員特別勤務手当

（一部改正 平成21年達第104号）

（管理職員特別勤務手当）

第26条の2 管理職手当受給者が、臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により、週休日又は休日に1時間以上勤務に従事した場合（以下「1項勤務」という。）は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給することができる。ただし、勤務時間規程第10条に規定する代日休暇を与えた休日の勤務に対しては、当該手当を支給しない。

- 2 前項に規定する場合のほか、管理職手当受給者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又は休日以外の日の午前0時から午前5時までの間であって正規の勤務時間外の時間に1時間以上勤務に従事した場合（以下「2項勤務」という。）は、当該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。

- 3 管理職員特別勤務手当の額は、前2項の規定による勤務1回につき、次の表の職員の区分に応じて、同表の1項勤務の欄又は2項勤務の欄に掲げる額（勤務に従事した時間が3時間に満たない場合は当該額に100分の50を乗じて得た額、6時間を超える場合は当該額に100分の150を乗じて得た額）とする。

職員の区分	金額	
	1項勤務	2項勤務
第10条第1項及び第2項の表に掲げる区分がAに属する職にある職員	10,000円	5,000円

第10条第1項に掲げる区分がB又はCに属する職にある職員及び同条第2項の表に掲げる区分がB、C又はDに属する職にある職員	8,000円	4,000円
第10条第2項の表に掲げる区分がEに属する職にある職員	6,000円	3,000円
第10条第1項に掲げる区分がD又はEに属する職にある職員及び同条第2項の表に掲げる区分がFに属する職にある職員	4,000円	2,000円

4 第10条第1項及び第2項の表職の欄に掲げる職のうちの複数の職に就く者に前3項の規定を適用するにあたっては、現に従事した業務が同条第5項の規定により管理職手当の支給対象となる職にある者に係るものである場合に、当該職にある者に対して前3項の規定を適用することによって算定することができる額を支給する。

(一部改正 平

成21年達第104号、平成24年達第7号、第76号、平成25年達第66号、平成27年達第45号)

第11節 入試業務手当

(入試業務手当)

第27条 教員が、入学試験に関する業務に従事する場合には、入試業務手当を支給する。

2 入試業務手当の支給額は、別表第9の2(入試業務手当一覧表)のとおりとする。

(一部改正 平成19年達第31号、第72号、平成20年達第20号、平成21年達第98号、第104号、平成24年達第7号、平成26年達第1号)

第12節 期末手当及び勤勉手当

(期末手当)

第28条 6月1日及び12月1日(以下これらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員(基準日に退職し、解雇され、又は死亡した職員(就業規則第22条第2号、第3号、第9号又は第10号の規定により解雇された者を除く。)及び基準日に新たに職員になった者を含み、基準日において次の各号に掲げる職員である者を除く。)に、期末手当を支給する。

- (1) 刑事休職者(就業規則第14条第1項第2号の規定により休職にされている職員をいう。)
- (2) 専従休職者(就業規則第14条第1項第6号の規定により休職にされている職員をいう。)
- (3) 停職者(就業規則第37条及び第38条第3号の規定により停職にされている職員をいう。)
- (4) 育児休業職員(育児休業をしている職員をいう。以下同じ。)のうち、基準日以前6箇月以内の期間に次に掲げる期間(基準日以前6箇月以内の期間において、第6項各号に掲げる者から引き続き職員となった者にあつては、その期間内におけるこれに相当する期間を含む。)がある職員以外の職員

ア 現に勤務した期間

イ 勤務時間規程第4章に規定する休暇の期間その他勤務しないことにつき承認のあ

った期間（育児休業職員であった期間を除く。）

2 前項の規定にかかわらず、基準日前1箇月以内に退職し、解雇され、又は死亡した職員（次の各号に掲げる職員を除く。）についても、同項に規定する職員に準じて期末手当を支給する。

(1) 就業規則第22条第2号、第3号、第9号又は第10号の規定により解雇された者

(2) その退職し、解雇され、又は死亡した日において、前項各号のいずれかに該当する職員であった者

(3) その退職し、又は解雇された日後基準日までの間において、再び職員に採用された者

(4) その退職に引き続き次に掲げる者となったもの

ア 法人の役員（理事長、副理事長、理事及び監事をいい、非常勤の者を除く。以下「役員」という。）

イ 職員の給与に関する条例（昭和26年名古屋市条例第5号）の適用を受ける者（同条例第22条及び附則第14条の適用を受ける者を除く。）及び企業職員の給与の種類及び基準を定める条例（昭和28年名古屋市条例第23号）第2条第1項に規定する職員（以下「名古屋市職員」といい、その退職時に派遣職員である者又は公立大学法人名古屋市立大学職員の退職手当に関する規程（平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第18号。以下「退職手当規程」という。）第2条第2号の規定の適用を受ける者に限る。）

ウ 退職手当規程第2条第3号に規定する国等（以下「国等」という。）の職員（次に掲げる要件をすべて満たす職員に限る。）

(ア) 法人と国等との人事交流によるものであること。

(イ) 期末手当及び勤勉手当に相当する給付に関する国等の規定に、法人の職員として在職し、又は勤務した期間を国等の職員として在職し、又は勤務した期間に通算することが定められていること。

3 基準日前1箇月以内において、職員としての退職又は解雇が2回以上ある者について前項を適用する場合には、基準日に最も近い日の退職又は解雇のみをもって当該退職又は解雇とする。

4 期末手当の額は、次項に規定する期末手当基礎額に別表第10（期末手当支給割合表）に掲げる基準日以前6箇月以内の在職期間及び職員の区分に応じて同表に掲げる割合を乗じて得た額とする。

5 期末手当基礎額は、職員が基準日（退職し、解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、解雇され、又は死亡した日。以下この項において同じ。）に現に受けることのできる給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。この場合において、当該合計額に、職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して理事長が認める職員にあっては、その者が基準日に現に受けることのできる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100分の20を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額（管理職手当受給者にあっては、その額にその者が基準日に現に受けることのできる給料の月額に100分の25を超えない範囲内で理事長が定める割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を当該期末手当基礎額とする。

6 第4項に規定する「在職期間」とは、職員として在職した期間から専従休職者であった期間及び育児休業職員（当該育児休業の期間（当該期間が2以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が1箇月以下である職員を除く。以下この条において同じ。）であった期間の2分の1に相当する期間を除算した期間とする。この場合において、基準日以前6箇月以内の期間において、次の各号に掲げる者から引き続き職員となった場合には、その期間内においてそれらの者として在職した期間（名古屋市又は国等における労働組合又はこれに準ずるものの業務に専従するために休職にされていた期間及び育児休業職員に相当する職員であった期間の2分の1に相当する期間を除く。）を、第4項に規定する在職期間に通算する。

(1) 名古屋市職員（派遣職員である者又は退職手当規程第7条第5項の規定の適用を受ける者に限る。）

(2) 国等の職員（次に掲げる要件をすべて満たす職員に限る。）

ア 第2項第4号ウに掲げる要件

イ 期末手当及び勤勉手当に相当する給付に関する国等の規定により、第2項の規定により基準日1箇月以内に退職し、解雇され、又は死亡した職員に支給される期末手当及び勤勉手当に相当する給付を国等から受けていないこと。

(3) 役員

（一部改正 平成19年達第3号、平成21年達第98号、平成22年達第92号、平成23年達第85号、平成26年達第26号、令和元年達第10号）

（勤勉手当）

第29条 基準日に在職する職員（基準日に退職し、解雇され、又は死亡した職員（就業規則第22条第2号、第3号、第9号又は第10号の規定により解雇された者を除く。）及び基準日に新たに職員になった者を含み、基準日において次の各号に掲げる職員である者を除く。）に、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、勤勉手当を支給する。

(1) 前条第1項第1号から第3号までに掲げる職員

(2) 育児休業職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間に次に掲げる期間（基準日以前6箇月以内の期間において、前条第6項各号に掲げる者から引き続き職員となった者にあつては、その期間内におけるこれに相当する期間を含む。）がある職員以外の職員

ア 現に勤務した期間

イ 勤務時間規程第13条に規定する出産休暇の期間

2 前項の規定にかかわらず、基準日前1箇月以内に退職し、解雇され、又は死亡した職員（次の各号に掲げる職員を除く。）についても、基準日に在職する職員に準じて勤勉手当を支給する。

(1) 前条第2項第1号、第3号又は第4号に掲げる職員

(2) その退職し、解雇され、又は死亡した日において、前項各号のいずれかに該当する職員であった者

3 前条第3項の規定は、前項の場合に準用する。

4 勤勉手当の額は、次項に規定する勤勉手当基礎額に別表第11（勤勉手当支給割合表）

に掲げる基準日以前6箇月以内の勤務期間及び職員の区分に応じて同表に掲げる割合を乗じて得た額とする。

- 5 勤勉手当基礎額の算定については、前条第5項の規定を準用する。
- 6 第4項に規定する「勤務期間」とは、職員として在職した期間から次の各号に掲げる期間を除算した期間とする。この場合において、基準日以前6箇月以内の期間において、前条第6項各号に掲げる者から引き続き職員となった場合には、その期間内においてそれらの者として在職した期間（当該各号に掲げる期間に相当する期間を除く。）を、第4項に規定する勤務期間に通算する。
 - (1) 前条第1項第1号から第3号までに掲げる職員であった期間
 - (2) 就業規則第14条の規定により休職にされている期間（業務又は通勤（地方公務員災害補償法第2条第2項に規定する通勤をいう。以下同じ。）に起因する負傷又は疾病により休職にされている期間、業務遂行中に行方不明になったことにより休職にされている期間及び前号に掲げる期間を除く。）
 - (3) 育児休業職員であった期間
 - (4) 介護休業の承認を受けて勤務しなかった期間から当該期間内の週休日及び休日を除いた期間が30日（勤務しなかった時間7時間45分をもって1日と換算する。次号及び第6号において同じ。）を超える場合には、その勤務しなかった期間
 - (4)の2 勤務時間規程第19条の2に規定する介護時間休暇の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった期間（勤務しなかった時間7時間45分をもって1日と換算し、換算後に1日に満たない端数があるときは1日とする。）
 - (4)の3 介助休暇及び勤務時間規程第20条の2に規定する傷病通院休暇（以下「傷病通院休暇」という。）の期間（その中の週休日及び休日を含み、時間単位により当該休暇を取得した場合には、8時間をもって1日と換算し、換算後に1日に満たない端数があるときは1日とする。）
 - (5) 勤務時間規程第21条に規定する病気休暇（以下「病気休暇」という。）を取得して、引き続き勤務しなかった期間（業務又は通勤に起因する負傷又は疾病により勤務しなかった期間を除く。）が52日を超える場合には、その勤務しなかった期間（当該期間中の週休日及び休日を含む。）
 - (6) 育児休業規程第7条に規定する部分休業（以下「部分休業」という。）の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった期間（勤務しなかった時間7時間45分をもって1日と換算し、換算後に1日に満たない端数があるときは1日とする。）
 - (7) 承認を得ないで勤務しなかった期間（その中の週休日及び休日を含む。）
- 7 前項の規定にかかわらず、同項各号に掲げる期間を除算した後の期間が週休日及び休日のみである場合には、前項に規定する在職期間はなかったものとする。
- 8 基準日の属する年度の前年度において、理事長が別に定める評価結果が良好でないと認められる客観的事由に該当した教員の勤勉手当の額は、第4項の規定にかかわらず、支給期ごとに、別表第11に掲げる支給割合から次の各号に掲げる区分に応じて当該各号に掲げる割合を減じた割合を乗じて得た額とする。この場合において、支給割合から減

じる割合が支給割合以上となるときは、勤勉手当は支給しない。

- (1) 教育職給料表（教育職（診療）給料表を含む。以下同じ。）の職務の級4級の職員
0.08月
- (2) 教育職給料表の職務の級3級の職員 0.06月
- (3) 教育職給料表の職務の級2級の職員 0.04月
- (4) 教育職給料表の職務の級1級の職員 0.02月

9 基準日以前6箇月以内の期間に次の各号に掲げる事由に該当し、勤務成績が良好でないと認められる職員には、第4項の規定にかかわらず、同項に規定する額（以下この項において「支給額」という。）から当該各号に掲げる事由に応じて当該各号に掲げる額を合算した額を減じた額をもって勤勉手当の額とする。この場合において、支給額から減じる額が支給額以上となるときは、勤勉手当は支給しない。

- (1) 就業規則第38条第1号第1号に規定する戒告の処分を受けた場合 支給額に10分の2の割合を乗じて得た額に当該処分を受けた回数乗じて得た額
- (2) 就業規則第38条第1号第2号に規定する減給の処分を受けた場合 支給額に10分の4の割合を乗じて得た額に当該処分を受けた回数乗じて得た額
- (3) 就業規則第38条第1号第3号に規定する停職の処分を受けた場合 支給額に10分の6の割合を乗じて得た額に当該処分を受けた回数乗じて得た額

（一部改正 平成20年達第112号、平成21年達第98号、平成22年達第18号及び第79号、平成23年達第85号、平成26年達第26号、平成28年達第46号、平成28年達第98号）

（期末手当及び勤勉手当の支給制限）

第30条 次の各号のいずれかに該当する者には、前2条の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当又は勤勉手当（第3号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当又は勤勉手当）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22条第2号、第3号、第9号又は第10号の規定により解雇された職員
- (2) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に退職し、又は解雇された職員（前号に掲げる者を除く。）で、その退職し、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者
- (3) 次条第1項の規定により期末手当又は勤勉手当の支給を一時差し止める措置を受けた者（当該措置を解除された者を除く。）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

2 第28条第6項各号に掲げる者から引き続き職員となった場合には、同号に掲げる者として在職した期間は、前項第3号に規定する在職期間とみなす。

（期末手当及び勤勉手当の一時差止め）

第31条 第28条又は第29条の規定により支給日に期末手当又は勤勉手当を支給することとされていた職員のうち、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、又は解雇された者が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該期末手当又は勤勉手当の支給を一時差し止めることがある。

- (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って、その者に対し期末手当又は勤勉手当を支給することが、法人に対する信頼を確保し、期末手当又は勤勉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 前項第2号に規定する「その者に対し期末手当又は勤勉手当を支給することが、法人に対する信頼を確保し、期末手当又は勤勉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」とは、その者の逮捕の理由となった犯罪又はその者が犯したと思料される犯罪（以下「逮捕の理由となった犯罪等」という。）に係る法定刑の上限が禁錮以上の刑に当たるものであるときをいうものとする。ただし、次の各号のいずれかに掲げる事由に該当する場合には、その者が当該逮捕の理由となった犯罪等に関し起訴される可能性がない等のため、前項の規定による期末手当又は勤勉手当の支給を一時差し止める措置（以下「一時差止措置」という。）を行わないものとする。

(1) その者が死亡した場合又はその者の逮捕の理由となった犯罪等について、犯罪後の法令により刑が廃止された場合若しくは大赦があった場合

(2) その者の逮捕の理由となった犯罪等に係る刑事事件に関し既に公訴を提起しない処分がなされている場合

(3) その者が、その者の逮捕の理由となった犯罪等について、法定刑の上限として罰金以下の刑が定められている犯罪に係る起訴をされた場合又は略式手続による起訴をされた場合

3 一時差止措置を行う場合には、あらかじめ一時差止措置を受けるべき者の意見を聴かなければならない。ただし、次の各号に掲げる場合については、この限りでない。

(1) 一時差止措置を受けるべき者の所在が知れない場合

(2) 一時差止措置を受けるべき者が逮捕又は勾留されていることによって、その者の供述を聴くことができない場合

4 理事長は、一時差止措置について、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措置を解除するものとする。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止措置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解除することが一時差止措置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) 一時差止措置を受けた者が当該一時差止措置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) 一時差止措置を受けた者については、当該一時差止措置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) 一時差止措置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措置に係る期末手当又は勤勉手当の基準日から起算して1年を経過した場合

- 5 前項ただし書に規定する「これを解除することが一時差止措置の目的に明らかに反すると認めるとき」とは、一時差止措置を受けた者が現に逮捕又は勾留されている等、その者が起訴される可能性が極めて高いと認められる場合をいうものとする。
- 6 第28条第6項各号に掲げる者から引き続き職員となった場合には、同号に掲げる者として在職した期間は、前項に規定する在職期間とみなす。
- 7 第1項の規定は、理事長が、一時差止措置後に判明した事実又は生じた事情に基づき、第2項各号に掲げる事由に該当し、期末手当及び勤勉手当の支給を差し止める必要がなくなつたとして当該一時差止措置を解除することを防げるものではない。
- 8 一時差止措置を行う場合は、当該一時差止措置を受けるべき者に対し、当該一時差止措置の際、一時差止措置を行う旨及びその事由を記載した一時差止措置通知書を交付するものとする。なお、一時差止措置を受けるべき者の所在を知ることができない場合においては、その内容を法人の掲示場に掲示することをもってこれに代えるものとし、当該掲示から起算して2週間を経過した日に当該通知書の交付があったものとみなす。
- 9 理事長は、一時差止措置を解除した場合は、当該一時差止措置を受けた者に対し、速やかに、理由を付してその旨を記載した一時差止措置解除通知書を交付する。

第4章 休職者等の給与

(業務災害又は通勤災害により勤務できない場合の給与)

第32条 職員が業務又は通勤に起因する負傷又は疾病に係る療養のため勤務することができない職員（業務又は通勤に起因する負傷又は疾病により病気休暇を取得している者又は就業規則第14条第1項第1号の規定により休職にされている者に限る。）は、その勤務することができない期間中、次の各号に掲げる給与を支給する。

(1) その勤務することができない期間中も勤務したものとした場合に支給されることとなる給料、管理職手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、初任給調整手当及び特殊勤務手当（月額で支給されるものに限る。）

(2) 期末手当及び勤勉手当

(3) 次項に規定する平均実績給与額にその勤務をすることができない期間の歴日数を乗じて得た額

- 2 平均実績給与額は、業務又は通勤に起因する負傷又は疾病が生じた日の属する月の前月の末日から起算して過去3月間（その期間内に職員となった者については、その職員となった日までの間）にその職員に支給された特殊勤務手当（月額以外で支給されるものに限る。）、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当及び管理職員特別勤務手当の総額を、その期間の総日数で除して得た額とする。

（一部改正 平成19年達第72号、平成21年達第104号）

(休職中の給与)

第33条 職員が結核性疾患（業務又は通勤に起因する場合を除く。）にかかり、就業規則第14条第1項第1号に規定する事由に該当して休職にされたときは、当該休職の日前に接続するその者の引き続き勤務しなかつた期間の初日（休職中の職員が復職し、復職日

後1年以内に同一の傷病により再び同号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、前の休職に係る休職の期間及び当該休職の日前に接続するその者の引き続き勤務しなかった期間を通算した期間の初日。以下次項において同じ。) から起算し、満2年に達するまでの休職の期間中は、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び勤勉手当のそれぞれ100分の100、満2年を超える休職の期間中は、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び勤勉手当のそれぞれ100分の90を支給する。

- 2 職員が前項以外の心身の故障（業務又は通勤に起因する場合を除く。）により、就業規則第14条第1項第1号に規定する事由に該当して休職にされたときは、当該休職の日前に接続するその者の引き続き勤務しなかった期間の初日から起算し、満1年6月に達するまでの休職の期間中は、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び勤勉手当のそれぞれ100分の80を支給する。
- 3 結核性疾患と結核性疾患以外の心身の故障とを合わせて休職の事由とする場合又は結核性疾患以外の心身の故障による休職から引き続き結核性疾患により休職にされた場合若しくは結核性疾患による休職から引き続き結核性疾患以外の心身の故障により休職にされた場合には、当該休職を結核性疾患により休職にされ、又は通じて結核性疾患により休職にされたものとみなして第1項の規定を適用するものとする。
- 4 職員が就業規則第14条第1項第2号に規定する事由に該当して休職にされたときは、理事長の裁量により、予算の範囲内で、その休職の期間中、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14条第1項第3号又は第4号に規定する事由に該当して休職にされたときは、理事長の裁量により、当該職員の受ける学資金又は報酬等の額を考慮して予算の範囲内で、その休職の期間中、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び勤勉手当のそれぞれ100分の70以内を支給することができる。
- 6 職員が就業規則第14条第1項第5号に規定す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、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当及び勤勉手当のそれぞれ100分の100（休職の原因である災害が業務に起因しない場合にあっては、100分の70）を支給することができる。
- 7 職員が就業規則第14条第1項第7号に規定する事由に該当して休職にされた場合における当該休職の期間中の給与については、その都度、理事長が定める。
- 8 休職にされた職員には、前各項の規定により給与を支給する場合を除き、給与を支給しない。

（一部改正 平成19年達第31号、平成20年達第20号、平成21年達第18号及び第64号）

（育児休業者の給与）

第34条 育児休業職員には、育児休業をしている期間中、第28条又は第29条の規定により期末手当又は勤勉手当を支給する場合を除き、給与を支給しない。

第5章 その他

（裁量労働制適用教員に対する適用除外）

第34条の2 裁量労働制適用教員には、第24条各項の規定（週休日における勤務に対して適用する部分を除く。）は適用しない。

2 第22条各項に規定する特殊勤務手当（別表第9に掲げる夜間・休日等診療業務手当、緊急呼出業務手当及び夜間・休日等手術手当に限る。）の支給対象となる業務については、当該手当が支給される者（裁量労働制適用教員に限る。）に対して、第24条各項の規定（週休日における勤務に対して適用する部分に限る。）並びに第25条、第26条及び第26条の2各項の規定は適用しない。

（一部改正 平成24年達第7号、第58号）

（給与の減額）

第35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（次の各号に掲げる場合を除く。）を除くほか、その勤務しない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を減額して給与を支給する。

- (1) 就業規則第37条第3項に規定により就業禁止を命ぜられて、勤務しなかった場合
 - (2) 勤務時間規程第14条に規定する生理休暇を取得して、勤務しなかった場合（1回の休暇につき2日を超える期間取得した場合の2日を超える部分に限る。）
 - (3) 組合無給休暇、一斉休業無給休暇、介護休業、介護時間休暇、介助休暇又は傷病通院休暇（公務上又は通勤に起因する負傷又は疾病の治療のために利用した場合を除く。）を取得して、勤務しなかった場合
 - (4) 部分休業の承認を受けて、勤務しなかった場合
 - (5) 正規の勤務時間中に公立大学法人名古屋市立大学役員及び職員の兼業に関する規程（平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第21号）に規定する兼業又は兼職に従事する場合（同規程第8条第3項の規定により給与を減額するものに限る。）
- 2 職員が心身の故障（結核性疾患、業務又は通勤に起因すると認められるものを除く。）により特に承認を受けて勤務しないとき（病気休暇を引き続き90日（勤務時間規程第21条第2項の規定により通算する場合には、通算して90日）を超える場合に限る。）には、その月におけるその勤務を要しない勤務時間（病気休暇を取得した期間（90日を超える部分に限る。）の正規の勤務時間を割り振られた日（休日及び勤務時間規程第12条から第16条までに規定する休暇を除く。）の勤務時間をいう。）の全時間数に100分の20を乗じて得た時間数を、次条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。
- 3 第1項及び前項に規定する給与の減額は、減額すべき事実のあった日の属する月におけるものを、当月以降の給与の支給の際に行うものとする。ただし、第5条第1項及び第2項に規定する給料の支給日前に退職し、解雇され、又は死亡したときは、その際に減額を行うものとする。
- 4 前項の場合において、その月における減額の基礎となる時間を集計するものとし、その集計した時間に1時間未満の端数があるときは、30分以上は1時間とし、30分未満は切り捨てる。
- 5 前4項に規定する給与の減額については、次条に規定する勤務1時間当たりの給与額に勤務しない時間数を乗じて得た額が、減額すべき事実のあった日の属する月の給料の月額、これに対する地域手当の月額（給料の月額に第13条第2項に規定する割合を乗じた額をいう。以下この項及び次条において同じ。）、初任給調整手当の月額及び特殊勤務手当（月額で支給されるものに限る。以下この項及び次条において同じ。）の月額の

合計額を超える場合、又は月の初日から末日までの間における正規の勤務時間を割り振られた全時間が減額すべき勤務しない時間である場合は、減額すべき事実のあった日の属する月の給料の月額、これに対する地域手当の月額、初任給調整手当の月額及び特殊勤務手当の月額の合計額を減額する。

(一部改正 平成19年達第31号、平成22年達第79号、平成24年達第33号、平成26年達第26号、平成28年達第98号、平成29年達第31号)

(勤務1時間当たりの給与額)

第36条 第24条から第26条まで及び前条に規定する「勤務1時間当たりの給与額」とは、給料の月額、これに対する地域手当の月額、初任給調整手当の月額及び特殊勤務手当の月額の合計額を第3項に規定する1月平均の正規の勤務時間数で除した額とする。

2 前項に規定する月額は、日割計算により支給される場合又は前条に規定する給与の減額がなされる場合においては、日割計算又は給与の減額がなかったものとした場合の月額とする。ただし、初任給調整手当について月の初日以外の日において当該手当の月額に異動があった月にあつては、その月の初日において受けることのできる月額とする。

3 1月平均の正規の勤務時間数は、163時間とする。ただし、第26条に規定する夜勤手当に係る1月平均の正規の勤務時間数にあつては148時間とする。

(一部改正 平成22年達第18号、平成26年達第26号)

(端数処理)

第37条 この規程により計算した金額に1円未満の端数があるときは、この規程に別段の定めがある場合を除き、その端数を切り捨てる。

(不正受給)

第38条 事実と反する届出等により不正又は不当に、扶養手当、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、休日勤務手当、夜勤手当又は管理職員特別勤務手当を受けた職員は、すでに受けた不正又は不当な当該手当を返還しなければならない。

(一部改正 平成19年達第72号、平成21年達第104号)

(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、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、発布の日（以下「施行日」という。）から施行する。

(単身赴任手当の経過措置)

2 第4条の規定にかかわらず、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のうち、施行日の前日現に職員の給与に関する条例第11条の3の規定により単身赴任手当の支給を受けていたものについては、名古屋市職員の例に準じて、単身赴任手当を支給する。この場合、支給額は職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成28年名古屋市条例第6号）による改正前の職員の給与に関する条例第11条の3に規定する額とする。

(一部改正 平成28年達第46号)

3 前項の規定により単身赴任手当の支給を受ける職員のうち、配偶者（職員である者を

除く。)又は満18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居住する住居に係る費用を負担している者に対する住居手当の月額、第14条第2項の規定にかかわらず、前項に規定する単身赴任手当を支給される要件となった住居の移転がなかったとしたならば第14条第2項の規定により支給されることとなる額の2分の1に相当する額及び同項の規定による額の合計額とする。

(一部改正 平成21年達第98号)

- 4 附則第2項の規定により単身赴任手当の支給を受ける職員に対する第32条第1項第1号及び第38条の規定の適用については、第32条第1項第1号中「及び特殊勤務手当(月額で支給されるものに限る。)」とあるのは「、特殊勤務手当(月額で支給されるものに限る。)&単身赴任手当」と、第38条中「又は夜勤手当」を「、夜勤手当又は単身赴任手当」とする。

(一部改正 平成19年達第72号)

(住居手当の経過措置)

- 5 給与所得年額が職員である配偶者(派遣職員にあっては、職員である配偶者又は名古屋市職員である配偶者をいう。この項において同じ。)の給与所得年額より少ない職員については、施行日から平成28年3月31日までの間、第14条第1項第2号アただし書の規定を適用しないものとする。この場合において、当該職員の職員である配偶者については、当該規定に該当しない者とするものとする。

(項繰上げ 平成19年達第31号 一部改正 平成28年達第46号)

- 6 前項に規定する場合において、第14条第1項第2号アただし書の規定を適用しないものとして行う第15条の規定による届出は、次の各号に掲げる事由に該当するときに限るものとする。

- (1) 前項後段に規定する当該職員(以下この項において「当該職員」という。)が、婚姻時に新たにその住居を定めたとき
- (2) 当該職員の配偶者(職員(当該職員が派遣職員の場合にあっては、職員又は名古屋市職員)を除く。)が、新たに法人(当該職員が派遣職員の場合にあっては、法人又は名古屋市)に勤務する者となったとき
- (3) 当該職員が、その住居を移転したとき

(項繰上げ 平成19年達第31号 一部改正 平成28年達第46号)

(夜間看護手当の経過措置)

- 7 別表第9の規定にかかわらず、平成21年3月1日から平成23年2月28日までの間、病院の病棟に勤務する助産師、看護師、准看護師、助産師補又は看護師補が正規の勤務時間として午後4時から翌日の午前9時30分までの間において看護の業務に就いた場合、夜間看護手当として、勤務1回につき、7,900円(業務に従事した時間が午前0時45分から午前9時30分までの間において2時間未満の場合にあっては3,200円、業務に従事した時間が午後4時から翌日の午前0時45分までの間において2時間未満の場合にあっては3,100円)を支給する。

(この項追加 平成

21年達第8号、一部改正 平成21年達第18号、平成22年達第3号、平成25年達第58号)

- 8 前項の業務に従事する回数が1月に8回を超えるとときの9回目以降の当該業務につい

ては、同項の手当額に 400 円を加算する。この場合における業務の従事回数は、午後 4 時から翌日の午前 0 時45分までの間の勤務及び午前 0 時45分から午前 9 時30分までの間の勤務それぞれが 1 回の勤務であるものとみなして、算定する。

(この項追加 平成21年達第 8 号、一部改正 平成21年達第18号、平成25年達第58号)
(平成21年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当の特例措置)

- 9 平成21年 6 月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第28条第 4 項及び第29条第 4 項の規定の適用については、第28条第 4 項中「期末手当支給割合表 (別表第10) に掲げる基準日」とあるのは「附則別表第 1 に掲げる平成21年 6 月 1 日」と、第29条第 4 項中「勤勉手当支給割合表 (別表第11) に掲げる基準日」とあるのは「附則別表第 2 に掲げる平成21年 6 月 1 日」とする。

(この項追加 平成21年達第64号、一部改正 平成25年達第58号)

(出向職員への講師業務手当の支給)

- 10 平成23年 4 月 1 日から同年 9 月30日までの間に愛知県公立大学法人愛知県立大学へ出向する職員が同大学において行う臨床実習の指導業務については、同大学の学生を公立大学法人名古屋市立大学看護学部の学生であるものとみなして、第22条第 2 項及び別表第 9 (講師業務手当の項に限る。) の規定を適用する。

(この項追加 平成22年達第18号、一部改正 平成23年達第28号、平成25年達第58号)
(医師研究手当の特例措置)

- 11 第22条第 2 項及び別表第 9 の規定にかかわらず、医学研究科臨床薬学分野の教授 (病院薬剤部長の職を命ぜられている者に限る。) にあっては、当分の間、特殊勤務手当 (医師研究手当に限る。) として、当該職員の給料月額に 100 分の10を乗じて得た額を支給する。

(この項追加 平成22年達第18号、一部改正 平成25年達第58号)

(初任給調整手当の経過措置)

- 12 第21条及び別表第 8 の規定にかかわらず、採用の日又は同条第 1 項第 4 号に掲げる職員となった日 (以下「採用日等」という。) が、附則別表第 3 の採用日等が属する期間の項に掲げる期間にある職員 (同項第 2 号又は第 4 号に掲げる者に限る。) に対して採用日等以後の期間に応じて支給する初任給調整手当の支給額は、同表に掲げる採用日等以後の期間及び採用日等が属する期間の区分に応じ、それぞれ同表に掲げる額とする。

(一部改正 平成23年達第28号、平成24年達第58号、平成25年達第58号)

(管理職手当の特例措置)

- 13 第10条の規定にかかわらず、平成25年12月 1 日から平成26年11月30日までの間において支給する管理職手当の額は、公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程 (平成25年公立大学法人名古屋市立大学達第30号) による改正前の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程第10条の規定により定められた額とする。

(この項追加 平成25年達第81号)

(特定管理嘱託員に対する規定の適用)

- 14 名古屋市において管理又は監督の地位にある職員として定年退職した者のうちから理事長が雇用期間を定めて管理又は監督の地位にある職員として採用する職員で、所定の

手続を経て法人の職員となった者（以下「特定管理嘱託員」という。）に限る。）の給与に関しては、この規程及びこれに基づく規程の規定にかかわらず、職員の給与に関する条例及びこれに基づく規則において再任用職員に関して定めるところによる（特定管理嘱託員にあつては再任用職員に関して定めるところに準ずる）ものとする。この場合において、管理職手当規則（昭和32年名古屋市規則第67条）の規定の適用又は準用にあつては、同規則別表第1において第7種の区分に該当する者として、同規則第3条第1項第4号及び別表第5の規定を適用又は準用するものとする。

（この項追加 平成26年達第26号 一部改正 平成31年達第57号）

（医師研究手当の特例措置）

- 15 別表第9 医師研究手当の項の規定の適用については、当分の間、同表中「乗じて得た額」とあるのは「乗じて得た額とし、理事長の承認を得て病院長が指定する業務を行った場合には、1勤務につき当該額に75,000円以内で理事長が別に定める額（以下「加算額」という。）を加算する。この場合において、加算額の支給対象となる業務については、当該加算額が支給される者に対して第24条、第25条及び第26条の2各項の規定は適用しない。」とする。

（この項追加 平成26年達第89号、一部改正 平成29年達第31号）

（住居手当加算の経過措置）

- 16 第14条の2の規定にかかわらず、看護保健職給料表の適用を受ける職員（病院に勤務する者に限る。）として附則別表第4に掲げる採用日の間に採用され、かつ、基準日現に業務遂行上の必要により宿舍等を貸与されている者のうち、当該宿舍等の退去に引き続き、勤務場所から理事長が別に定める範囲内に、単身で自ら居住するため住宅を借り受け、家賃を支払っている職員（第14条第1項第1号アに該当する職員を除く。）は、当該基準日に対応する支給開始月から支給終了月までの間、11,000円を超えない範囲内で理事長が別に定める額を、住居手当の月額に加算して支給する。ただし、本項の規定に基づき住居手当加算の支給を受けている職員（以下、本項から第18項までにおいて「経過措置加算対象職員」という。）が、支給終了月までに経過措置加算対象職員でなくなった場合は、この限りでない。

（この項追加 平成29年達第5号）

- 17 前項に規定する加算を受けようとする職員は、速やかにその旨を届け出なければならない。経過措置加算対象職員が加算対象でなくなった場合、附則別表第4に掲げる支給終了月が到来した場合又はその支給に係る住居の家賃の額等に変更があつた場合も、同様とする。

（この項追加 平成29年達第5号）

- 18 第16項の規定に基づく住居手当加算の支給は、加算に係る事実が生じた日が、附則別表第4に掲げる支給開始月の末日までの間にある場合に限り、経過措置加算対象職員にな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、経過措置加算対象職員でなくなった日の属する月（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）又は附則別表第4に掲げる支給終了月のいずれか早い月をもって終わる。ただし、住居手当加算の支給の開始については、前項に規定する届出がこれに係る事実の生じた日から15日経過した後にはされたときは、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。

（この項追加 平成29年達第5号）

（大学入学共通テスト試行調査（プレテスト）に関する業務に従事する教員への準用）

- 19 第27条の規定は、当分の間、大学入学共通テスト試行調査（プレテスト）に関する業務に従事する教員について準用する。この場合において、同条第1項中「入学試験」とあるのは「大学入学共通テスト試行調査（プレテスト）」と、別表第9の2中「大学入試センター試験」とあるのは「大学入学共通テスト試行調査（プレテスト）」と、「入学試験監督員」とあるのは「試行調査（プレテスト）監督員」と読み替えるものとする。

（この項追加 平成30年達第89号）

附則別表第1

平成21年6月1日以前6箇月以内の在職期間	管理職手当受給者（教員を除く。）	その他の職員
182日	1.100月	1.250月
151日以上 181日以下	0.880月	1.000月
91日以上 150日以下	0.660月	0.750月
1日以上 90日以下	0.330月	0.375月

（一部改正 平成21年達第64号）

附則別表第2

平成21年6月1日以前6箇月以内の勤務期間	管理職手当受給者（教員を除く。）	その他の職員
182日	0.8500月	0.7000月
167日以上 181日以下	0.8075月	0.6650月
151日以上 166日以下	0.7650月	0.6300月
136日以上 150日以下	0.6800月	0.5600月
121日以上 135日以下	0.5950月	0.4900月

106 日以上 120 日以下	0. 5100月	0. 4200月
91 日以上 105 日以下	0. 4250月	0. 3500月
76 日以上 90 日以下	0. 3400月	0. 2800月
61 日以上 75 日以下	0. 2550月	0. 2100月
46 日以上 60 日以下	0. 1700月	0. 1400月
31 日以上 45 日以下	0. 1275月	0. 1050月
16 日以上 30 日以下	0. 0850月	0. 0700月
1 日以上 15 日以下	0. 0425月	0. 0350月

(一部改正 平成21年達第64号)

附則別表第 3

採用日等が属する期間 採用日等以後の期間	平成19年 3 月31日以前	平成19年 4 月 1 日以降 平成21年 3 月31日以前	平成21年 4 月 1 日以降 平成22年 3 月31日以前	平成22年 4 月 1 日以降 平成23年 3 月31日以前
	1 年 未 満	8, 500 円	15, 000円	17, 500円
1 年以上 2 年未満	8, 500 円		13, 500円	16, 000円
2 年以上 3 年未満	8, 500 円		8, 500 円	9, 500 円
3 年以上 4 年未満	7, 500 円		6, 000 円	
4 年以上 5 年未満	6, 500 円	5, 500 円		
5 年以上 6 年未満	5, 500 円			
6 年以上 7 年未満	4, 500 円			
7 年以上 8 年未満	3, 500 円		3, 000 円	
8 年以上 9 年未満	2, 500 円		2, 000 円	
9 年以上 10年未満	1, 500 円		1, 000 円	

(一部改正 平成23年達第28号)

附則別表第 4

採用日	基準日	支給開始月	支給終了月
平成24年 4 月 1 日から 平成25年 3 月31日まで	平成29年 1 月 1 日	平成29年 3 月	平成31年 3 月
平成25年 4 月 1 日から 平成26年 3 月31日まで	平成30年 1 月 1 日	平成30年 3 月	平成32年 3 月

平成26年4月1日から 平成27年3月31日まで	平成31年1月1日	平成31年3月	平成33年3月
平成27年4月1日から 平成28年3月31日まで	平成32年1月1日	平成32年3月	平成34年3月
平成28年4月1日から 平成29年3月31日まで	平成33年1月1日	平成33年3月	平成35年3月

(この表追加 平成29年達第5号)

附 則 (平成18年5月10日公立大学法人名古屋市立大学達第67号)

この規程は、発布の日から施行する。

附 則 (平成18年6月1日公立大学法人名古屋市立大学達第84号)

この規程は、発布の日から施行し、平成18年5月1日から適用する。

附 則 (平成18年9月20日公立大学法人名古屋市立大学達第125号)

この規程は、発布の日から施行する。

附 則 (平成18年12月27日公立大学法人名古屋市立大学達第149号)

- この規程は、発布の日から施行する。ただし、第2条中第17条から第19条までの改正規定及び附則第8項から附則第14項までの改正規定は、平成19年1月1日から施行する。
- 第1条による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程第28条の規定は、平成18年6月1日から適用する。

附 則 (平成19年1月29日公立大学法人名古屋市立大学達第3号)

この規程は、平成19年2月1日から施行する。ただし、この規定による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程第28条第4項の規定は、平成18年6月1日から適用する。

附 則 (平成19年4月1日公立大学法人名古屋市立大学達第31号)

この規程は、発布の日から施行する。

附 則 (平成19年5月30日公立大学法人名古屋市立大学達第72号)

この規程は、平成19年6月1日から施行する。ただし、目次、第4条第2項、第5条第4項、第11節、第32条第2項、第38条及び附則第4項の改正規定は、同年7月19日から施行する。

附 則 (平成19年6月8日公立大学法人名古屋市立大学達第81号)

この規程は、発布の日から施行し、平成19年6月1日から適用する。

附 則 (平成19年10月16日公立大学法人名古屋市立大学達第109号)

この規程は、発布の日から施行する。ただし、第10条の改正規定は、平成19年11月1日から施行する。

附 則 (平成19年12月28日公立大学法人名古屋市立大学達第125号)

- この規程は、平成20年1月1日から施行し、別表第11の改定規定については平成19年12月1日(以下「適用日」という。)から適用する。
- 職員が、この規程による改正前の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程に基づいて、適用日以後の分として受けた給与は、この規程による改正後の改正前の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程による給与の内払とみなす。

附 則（平成20年 3 月31日公立大学法人名古屋市立大学達第20号）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成20年 4 月 1 日（以下「施行日」という。） から施行する。
（管理職手当の経過措置）
- 2 施行日から平成22年 3 月31日までの間に限り、この規程による区分の改正又は異動に伴い下位の区分の管理職手当が支給されることとなる職員については、当該区分の改正又は異動前の区分に係る管理職手当を支給する。

附 則（平成20年 8 月29日公立大学法人名古屋市立大学達第94号）

- 1 この規程は、平成20年 9 月 1 日から施行する。
- 2 公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程細則（平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第86号）の一部を次のように改正する。

別表第 8、別記様式第13、別記様式第14及び別記様式第16中「交通用具に係る通勤手当額表」を「自動車等に係る通勤手当額表」に改める。

附 則（平成20年 9 月19日公立大学法人名古屋市立大学達第99号）

この規程は、発布の日から施行する。

附 則（平成20年11月28日公立大学法人名古屋市立大学達第 112 号）

（施行日）

- 1 この規程は、平成20年12月 1 日から施行する。ただし、第29条の改正規定は、同月 2 日から施行する。
（平成20年12月に支給する期末手当に関する特例措置）
- 2 平成20年12月に支給する期末手当の額は、第28条第 4 項から第 6 項まで又は第33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「基準額」という。） から、次の各号に掲げる額の合計額（以下「調整する額」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、調整する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20年 4 月 1 日（同月 2 日から施行日までの間に新たに職員となった者にあつては、新たに職員となった日）において職員が受けるべき給料（公立大学法人名古屋市立大学職員の給与の特例に関する規程（平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第13号。以下「特例規程」という。） 第 2 条の規定の適用を受ける職員にあつては、同条の規定を適用しないこととした場合に受けるべき給料をいう。）、管理職手当（特例規程第 3 条の規定の適用を受ける職員にあつては、同条の規定を適用しないこととした場合に受けるべき管理職手当をいう。）、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当及び単身赴任手当（職員の給与に関する条例（昭和26年名古屋市条例第 5 号）第 11条の 3 第 2 項に規定する市長が定める額に相当するものを除く。） の月額合計額に10,000分の61を乗じて得た額に、同年 4 月から同年11月までの月数を乗じて得た額
 - (2) 平成20年 6 月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に10,000分の61を乗じて得た額
（在職等の月数から除算する期間）
- 3 前項の規定にかかわらず、平成20年 4 月 1 日から同年11月30日までの間において次の各号に掲げる期間がある職員に係る同項第 1 号に規定する月数の算定にあつては、同

年4月から同年11月までの月数から、当該期間がある月（第4号に掲げる期間又は第5号に掲げる期間（特に承認を受けて勤務しなかったことにより給与を減額された期間を除く。）がある月）については、その月について支給された給料の額が前項第1号に規定する合計額に10,000分の61を乗じて得た額（以下「月例給調整基礎額」という。）に満たない場合に限る。）の数を減じるものとする。

- (1) 公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程（以下「給与規程」という。）の適用を受ける職員として在職しなかった期間
- (2) 休職期間（公立大学法人名古屋市立大学職員就業規則（平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第10号。以下「就業規則」という。）第14条第1項第1号から第6号までの規定により休職にされていた期間（給料の全額を支給された期間を除く。）をいう。）
- (3) 育児休業期間（公立大学法人名古屋市立大学育児休業規程（平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第17号）第2条の規定により育児休業をしていた期間をいう。）
- (4) 停職期間（就業規則第38条第3号に規定する停職にされていた期間をいう。）
- (5) 給与規程第35条の規定により給与を減額された期間
（端数計算）

4 月例給調整基礎額又は第2項第2号に掲げる額に1円未満の端数があるときは、これを切り捨てるものとする。

（委任）

5 この附則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（平成21年2月27日公立大学法人名古屋市立大学達第8号）

1 この規程は、平成21年3月1日（以下「施行日」という。）から施行する。

2 施行日から平成21年3月31日までににおけるこの規程による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程附則第10項の規定については、「7,900円」を「7,880円」と読み替えて適用する。

附 則（平成21年4月1日公立大学法人名古屋市立大学達第18号）

この規程は、発布の日から施行する。

附 則（平成21年6月1日公立大学法人名古屋市立大学達第64号）

この規程は、発布の日から施行する。ただし、第33条第2項の改正規定は、平成22年10月1日から施行する。

附 則（平成21年6月1日公立大学法人名古屋市立大学達第66号）

この規程は、発布の日から施行する。

附 則（平成21年11月30日公立大学法人名古屋市立大学達第98号）

（施行日）

第1条 この規程は、平成21年12月1日（以下「施行日」という。）から施行する。

（診療業務を行う教員の給料月額の特例）

第2条 教授、准教授、講師、助教及び助手のうち、病院における医師としての診療業務を行う教員（この規程による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程（以下「改正後規程」という。）別表第9に掲げる医師研究手当（病院における医師としての診療業務を行う者に対して支給する部分に限る。以下「診療業務手当」とい

う。)の支給を受ける者及び改正後規程第10条の規定により管理職手当の支給を受ける者(以下「管理職手当受給者」という。)であって管理職手当受給者でなかったとした場合に診療業務手当の支給を受けることとなるものをいう。)に適用する給料表は、当分の間、改正後規程第8条第2項第2号の規定にかかわらず、附則別表第1(教育職(診療)給料表)とする。

(住居手当に係る経過措置)

第3条 改正後規程第14条第2項の規定にかかわらず、施行日から平成22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、同項中「2,500円」とあるのは「6,000円」とする。

(平成21年12月に支給する期末手当に関する特例措置)

第4条 平成21年12月に管理職手当受給者(教員を除く。)に対して支給する期末手当の額の算定にあたって、改正後規程第28条第4項及び別表第10の規定を適用する場合には、同表中「管理職手当受給者(教員を除く。)」の欄に掲げる支給割合を、附則別表第2の左欄に掲げる基準日以前6箇月以内の在職期間の区分に応じた同表の右欄に掲げる割合に読み替えるものとする。

第5条 平成21年12月に支給する期末手当(附則第2条の規定の適用を受ける者に対して支給するものを除く。)の額は、改正後規程第28条第4項(管理職手当受給者(教員を除く。)にあつては、前条の規定により読み替えて適用する場合を含む。)から第6項まで又は第33条第1項から第3項まで、第5項若しくは第6項又は前条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「基準額」という。)から、次の各号に掲げる額の合計額(以下「調整する額」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、調整する額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

(1) 平成21年4月1日(同月2日から施行日までの間に新たに職員となった者にあつては、新たに職員となった日)において職員が受けるべき給料(公立大学法人名古屋市立大学職員の給与の特例に関する規程(平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第13号。以下「特例規程」という。)第2条の規定の適用を受ける職員にあつては、同条の規定を適用しないこととした場合に受けるべき給料をいう。)、管理職手当(特例規程第3条の規定の適用を受ける職員にあつては、同条の規定を適用しないこととした場合に受けるべき管理職手当をいう。)、扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当及び単身赴任手当(職員の給与に関する条例(昭和26年名古屋市条例第5号)第11条の3第2項に規定する市長が定める額に相当するものを除く。)の月額合計額に10,000分の142を乗じて得た額に、同年4月から同年11月までの月数を乗じて得た額

(2) 平成21年6月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に10,000分の142を乗じて得た額

第6条 前条の規定にかかわらず、平成21年4月1日から施行日の前日までの間において次の各号に掲げる期間がある職員に係る同条第1号に規定する月数の算定にあつては、同年4月から同年11月までの月数から、当該期間がある月(第4号に掲げる期間又は第5号に掲げる期間(特に承認を受けて勤務しなかったことにより給与を減額された期間

を除く。) がある月にあっては、その月について支給された給料の額が前条第1号に規定する合計額に10,000分の142を乗じて得た額(以下「月例給調整基礎額」という。)に満たない場合に限る。)の数を減じるものとする。

- (1) 改正後規程による改正前の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程(以下「給与規程」という。)の適用を受ける職員として在職しなかった期間
- (2) 休職期間(公立大学法人名古屋市立大学職員就業規則(平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第10号。以下「就業規則」という。)第14条第1項第1号から第6号までの規定により休職にされていた期間(給料の全額を支給された期間を除く。)をいう。)
- (3) 育児休業期間(公立大学法人名古屋市立大学職員の育児休業等に関する規程(平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第17号。以下「育児休業規程」という。)第2条の規定により育児休業をしていた期間をいう。)
- (4) 停職期間(就業規則第38条第3号に規定する停職にされていた期間をいう。)
- (5) 給与規程第35条各項の規定により給与を減額された期間

第7条 前条に規定する「特に承認を受けて勤務しなかったことにより給与を減額された期間」とは、次の各号に掲げるものをいう。

- (1) 公立大学法人名古屋市立大学職員の勤務時間及び休暇に関する規程(平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第15号。以下「勤務時間規程」という。)第18条の規定による組合無給休暇の承認を受けたことにより給与を減額された期間
- (2) 勤務時間規程第19条の規定による介護休暇の承認を受けたことにより給与を減額された期間
- (3) 育児休業規程第7条の規定による部分休業の承認を受けたことにより給与を減額された期間
- (4) 給与規程第35条第2項の規定により給与を減額された期間

第8条 月例給調整基礎額又は附則第5条第2号に掲げる額に1円未満の端数があるときは、これを切り捨てるものとする。

第9条 附則第5条から前条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。

(平成21年12月に支給する勤勉手当に関する特例措置)

第10条 平成21年12月に管理職手当受給者(教員を除く。)に対して支給する勤勉手当の額の算定にあたって、改正後規程第29条第4項及び別表第11の規定を適用する場合には、同表中「管理職手当受給者(教員を除く。)」の欄に掲げる支給割合を、附則別表第3の左欄に掲げる基準日以前6箇月以内の在職期間の区分に応じた同表の右欄に掲げる割合に読み替えるものとする。

附則別表第1(教育職(診療)給料表)

号	職務 の級 給	1級	2級	3級	4級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
1		円 212,400	円 267,200	円 299,000	円 354,200

2	214,700	269,400	301,500	357,000
3	217,000	271,500	303,900	359,800
4	219,300	273,600	306,300	362,500
5	221,600	275,700	308,700	365,200
6	224,100	277,900	311,300	368,000
7	226,500	280,100	313,800	370,800
8	228,900	282,300	316,300	373,500
9	231,300	284,400	318,800	376,200
10	233,700	286,700	321,400	379,000
11	236,100	288,900	324,000	381,800
12	238,500	291,100	326,500	384,500
13	240,800	293,300	329,000	387,200
14	243,100	295,600	331,600	390,000
15	245,400	297,800	334,200	392,800
16	247,700	300,000	336,700	395,500
17	250,000	302,200	339,200	398,200
18	252,300	304,500	341,700	401,000
19	254,500	306,700	344,200	403,800
20	256,700	308,900	346,700	406,600
21	258,900	311,100	349,200	409,300
22	261,200	313,400	351,700	412,100
23	263,400	315,700	354,200	414,900
24	265,600	318,000	356,700	417,700
25	267,800	320,200	359,100	420,400
26	270,000	322,600	361,600	423,200
27	272,200	324,900	364,000	426,000
28	274,400	327,200	366,400	428,800
29	276,500	329,500	368,800	431,500
30	278,700	331,800	371,200	434,300
31	280,800	334,000	373,600	437,100
32	282,900	336,200	376,000	439,900
33	285,000	338,400	378,400	442,600
34	287,000	340,600	380,600	445,400
35	289,000	342,800	382,700	448,200
36	291,000	345,000	384,800	451,000
37	293,000	347,100	386,900	453,800
38	294,700	349,300	389,100	456,700
39	296,300	351,500	391,200	459,500

40	297,900	353,600	393,300	462,300
41	299,500	355,700	395,400	465,100
42	301,100	357,800	397,600	468,000
43	302,700	359,900	399,700	470,800
44	304,300	362,000	401,800	473,600
45	305,900	364,100	403,900	476,400
46	307,500	366,200	406,000	479,300
47	309,100	368,300	408,100	482,200
48	310,700	370,400	410,200	485,000
49	312,300	372,400	412,300	487,800
50	313,900	374,500	414,400	490,600
51	315,500	376,600	416,500	493,400
52	317,100	378,600	418,500	496,200
53	318,700	380,600	420,500	499,000
54	320,300	382,600	422,500	501,800
55	321,900	384,600	424,500	504,500
56	323,500	386,600	426,500	507,200
57	325,100	388,600	428,400	509,900
58	326,700	390,600	430,400	512,300
59	328,300	392,500	432,400	514,700
60	329,900	394,400	434,300	517,100
61	331,500	396,300	436,200	519,500
62	333,100	398,300	438,200	521,900
63	334,700	400,200	440,100	524,300
64	336,300	402,100	442,000	526,600
65	337,800	404,000	443,900	528,900
66	339,400	405,900	445,700	531,200
67	341,000	407,800	447,500	533,500
68	342,500	409,700	449,200	535,800
69	344,000	411,600	450,900	538,100
70	345,600	413,500	452,700	540,400
71	347,200	415,400	454,500	542,600
72	348,700	417,200	456,200	544,800
73	350,200	419,000	457,900	547,000
74	351,800	420,900	459,500	548,900
75	353,400	422,700	461,100	550,800
76	354,900	424,500	462,700	552,600
77	356,400	426,300	464,200	554,400

78	358,000	428,000	465,600	555,800
79	359,500	429,600	467,000	557,200
80	361,000	431,200	468,400	558,600
81	362,500	432,800	469,700	560,000
82	364,000	434,300	471,100	561,000
83	365,500	435,800	472,500	562,000
84	366,900	437,300	473,800	563,000
85	368,300	438,700	475,100	563,900
86	369,700	439,900	476,300	564,700
87	371,100	441,100	477,500	565,400
88	372,400	442,300	478,600	566,100
89	373,700	443,500	479,700	566,800
90	374,900	444,400	480,700	567,600
91	376,100	445,200	481,700	568,300
92	377,300	446,000	482,600	569,000
93	378,500	446,800	483,500	569,700
94	379,600	447,600	484,500	570,500
95	380,600	448,400	485,500	571,200
96	381,600	449,200	486,400	571,900
97	382,600	450,000	487,300	572,600
98	383,400	450,800	488,200	573,300
99	384,200	451,500	489,100	574,000
100	385,000	452,200	490,000	574,700
101	385,800	452,900	490,900	575,400
102	386,500	453,600	491,600	576,100
103	387,100	454,300	492,300	576,800
104	387,700	455,000	493,000	577,500
105	388,300	455,700	493,700	578,200
106	388,900	456,400	494,400	578,900
107	389,500	457,100	495,100	579,600
108	390,000	457,800	495,800	580,300
109	390,500	458,500	496,500	581,000
110	391,100	459,200	497,200	581,700
111	391,700	459,900	497,900	582,400
112	392,200	460,600	498,600	583,100
113	392,700	461,300	499,300	583,800
114	393,300	462,000	500,000	584,500
115	393,900	462,700	500,700	585,200

116	394,400	463,400	501,400	585,900
117	394,900	464,100	502,100	586,600
118	395,500	464,800	502,800	587,300
119	396,100	465,500	503,500	588,000
120	396,600	466,200	504,200	588,700
121	397,100	466,900	504,900	589,400
122	397,700	467,600	505,600	590,100
123	398,300	468,300	506,300	590,800
124	398,800	469,000	507,000	591,500
125	399,300	469,700	507,700	592,200
126	399,900	470,400	508,400	592,900
127	400,400	471,100	509,100	593,600
128	400,900	471,800	509,800	594,300
129	401,400	472,500	510,500	595,000
130	402,000	473,200	511,200	595,700
131	402,500	473,900	511,900	596,400
132	403,000	474,600	512,600	597,100
133	403,500	475,300	513,300	597,800
134	404,100	476,000	514,000	
135	404,600	476,700	514,700	
136	405,100	477,400	515,400	
137	405,600	478,100	516,100	
138	406,200	478,800	516,800	
139	406,700	479,500	517,500	
140	407,200	480,200	518,200	
141	407,700	480,900	518,900	
142	408,300		519,600	
143	408,800		520,300	
144	409,300		521,000	
145	409,800		521,700	
146	410,400			
147	410,900			
148	411,400			
149	411,900			

(一部改正 平成27年達第45号、平成28年達第46号)

附則別表第2

基準日以前6箇月以内の在職期間	支給割合
-----------------	------

183 日	1.250 月
151 日以上 182 日以下	1.000 月
91 日以上 150 日以下	0.750 月
1 日以上 90 日以下	0.375 月

附則別表第 3

基準日以前 6 箇月以内の勤務期間	支給割合
183 日	0.9500 月
167 日以上 182 日以下	0.9025 月
151 日以上 166 日以下	0.8550 月
136 日以上 150 日以下	0.7600 月
121 日以上 135 日以下	0.6650 月
106 日以上 120 日以下	0.5700 月
91 日以上 105 日以下	0.4750 月
76 日以上 90 日以下	0.3800 月
61 日以上 75 日以下	0.2850 月
46 日以上 60 日以下	0.1900 月
31 日以上 45 日以下	0.1425 月
16 日以上 30 日以下	0.0950 月
1 日以上 15 日以下	0.0475 月

附 則（平成21年12月28日公立大学法人名古屋市立大学達第 104 号）

この規程は、平成22年 1 月 1 日から施行する。

附 則（平成22年 2 月26日公立大学法人名古屋市立大学達第 3 号）

この規程は、平成22年 3 月 1 日から施行する。

附 則（平成22年 3 月31日公立大学法人名古屋市立大学達第18号）

- この規程は、平成22年 4 月 1 日から施行する。ただし、第29条第 6 項第 3 号の改正規定及び附則に 2 項を加える規定は、公布の日から施行する。

- 2 この規程による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程附則第13項の規定は平成21年4月1日から、同規程第29条第6項の規定は平成21年12月2日から適用する。

附 則（平成22年4月1日公立大学法人名古屋市立大学達第32号）

この規程は、発布の日から施行する。

附 則（平成22年6月29日公立大学法人名古屋市立大学達第79号）

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成22年7月14日公立大学法人名古屋市立大学達第92号）

この規程は、発布の日から施行し、平成22年6月1日から適用する。

附 則（平成22年9月28日公立大学法人名古屋市立大学達第103号）

- 1 この規程は、平成22年10月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
- 2 この規程による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程第9条第5項の規定にかかわらず、施行日から平成23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、同項中「55歳」とあるのは「56歳」と、「60歳」とあるのは「61歳」とする。

附 則（平成22年11月30日公立大学法人名古屋市立大学達第110号）

（施行日）

- 1 この規程は、平成22年12月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
（最高号給を超える給料月額に係る経過措置）
- 2 この規程による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程（以下「改正後規程」という。）の規定にかかわらず、施行日から平成25年3月31日までの間においては、改正後規程別表第1、別表第4、別表第5及び別表第6に規定する給料表（以下「特定給料表」という。）のうち、この規程による改正前の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程別表第1、別表第4、別表第5及び別表第6に規定する給料表において月額が掲げられている号給中最高位の号給（以下「改正前最高号給」という。）の号数が、特定給料表において月額が掲げられている号給中最高位の号給（以下「改正後最高号給」という。）の号数より大きい職務の級にあっては、改正後最高号給の1号給上位の号給から改正前最高号給までの号給が、附則別表第1に掲げる給料表及び職務の級に応じて同表の号給欄に掲げるところにより存するものとし、それぞれの号給に応じた給料月額は、同表の給料月額欄に掲げる額とする。

（地域手当に係る特例措置）

- 3 公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成21年公立大学法人名古屋市立大学達第98号）附則第2条及び附則別表第1の規定の適用を受ける者に対する改正後規程第13条第2項の規定の適用については、施行日から平成28年3月31日までの間、同項中「100分の10」とあるのは「100分の12」とする。

（一部改正 平成28年達第46号）

（平成22年12月に支給する期末手当に関する特例措置）

- 4 平成22年12月に支給する期末手当に関して、改正後規程別表第10の規定の適用については、同表中「1.1750月」とあるのは「1.1500月」と、「0.9400月」とあるのは「0.9200月」と、「0.7050月」とあるのは「0.6900月」と、「0.3525月」とあるのは

「0.3450月」と、「1.3750月」とあるのは「1.3500月」と、「1.1000月」とあるのは「1.0800月」と、「0.8250月」とあるのは「0.8100月」と、「0.4125月」とあるのは「0.4050月」とする。

- 5 附則第8項の規定による改正前の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与の特例に関する規程（平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第13号。以下「改正前特例規程」という。）第4条の規定の適用を受けた者に対して平成22年12月に支給する期末手当の額は、改正後規程第28条第4項から第6項まで若しくは第33条第1項から第3項まで、第5項若しくは第6項又は前項の規定にかかわらず、これらの規定により算定される期末手当の額（以下「基準額」という。）に、同年6月の期末手当及び勤勉手当の支給に際して、支給すべき期末手当の額（改正前特例規程第4条の規定を適用しないこととした場合に受けるべき額をいう。）及び勤勉手当の額（改正前特例規程第4条の規定を適用しないこととした場合に受けるべき額をいう。）のそれぞれの額に改正前特例規程第4条各号に掲げる職員の区分に応じて当該各号に掲げる割合を乗じて得た額（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。以下「調整額」という。）を加算した額とする。
- 6 前項の場合において、平成22年12月1日に改正後規程第28条第1項各号（同項第2号を除く。）の規定のいずれかに該当することにより基準額の支給がない者にあつては、同項の規定にかかわらず、調整額を期末手当として支給する。
（平成22年12月に支給する勤勉手当に関する特例措置）
- 7 平成22年12月に支給する勤勉手当に関して、改正後規程第29条第4項の規定の適用については、同項中「別表第11（勤勉手当支給割合表）」とあるのは、「公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成22年公立大学法人名古屋市立大学達第110号）附則別表第2」とする。
（公立大学法人名古屋市立大学職員の給与の特例に関する規程の一部改正）
- 8 公立大学法人名古屋市立大学職員の給与の特例に関する規程の一部を次のように改正する。
第4条を削る。

附則別表第1

給料表	職務の級	号給	給料月額
一般職給料表	3級	122	383,800
		123	384,400
		124	384,900
		125	385,400
		126	386,000
		127	386,600
		128	387,100
		129	387,600
医療技術職給料表		118	381,600

看護保健職給料表 技能労務職給料表		119	382,200
		120	382,700
		121	383,200
		122	383,800
		123	384,400
		124	384,900
		125	385,400
一般職給料表 医療技術職給料表 看護保健職給料表	6級括弧	90	450,900
		91	451,600
		92	452,300
		93	453,000
		94	453,800
		95	454,500
		96	455,200
		97	455,900

(一部改正 平成24年達第92号)

附則別表第2

基準日以前6箇月以内の 勤務期間	管理職手当受給者(教員 を除く。)	その他の職員
183日	0.8500月	0.6500月
167日以上 182日以下	0.8075月	0.6175月
151日以上 166日以下	0.7650月	0.5850月
136日以上 150日以下	0.6800月	0.5200月
121日以上 135日以下	0.5950月	0.4550月
106日以上 120日以下	0.5100月	0.3900月
91日以上 105日以下	0.4250月	0.3250月
76日以上 90日以下	0.3400月	0.2600月
61日以上 75日以下	0.2550月	0.1950月
46日以上 60日以下	0.1700月	0.1300月
31日以上 45日以下	0.1275月	0.0975月
16日以上 30日以下	0.0850月	0.0650月
1日以上 15日以下	0.0425月	0.0325月

附則(平成22年12月27日公立大学法人名古屋市立大学達第116号)

この規程は、平成23年1月1日から施行する。

附則(平成23年2月23日公立大学法人名古屋市立大学達第8号)

この規程は、平成23年3月1日から施行する。

附則(平成23年3月31日公立大学法人名古屋市立大学達第28号)

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附則(平成23年12月28日公立大学法人名古屋市立大学達第85号)

この規程は、発布の日から施行し、この規程による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程第28条第6項の規定は、平成23年12月1日から適用する。

附 則（平成24年2月29日公立大学法人名古屋市立大学達第7号）

この規程は、平成24年3月1日から施行する。

附 則（平成24年3月21日公立大学法人名古屋市立大学達第33号）

- 1 この規程は、平成24年4月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
- 2 この規程による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程別表第9の規定は、施行日以後に始業する勤務について適用し、施行日の前日に始業する勤務については、なお、従前の例による。

附 則（平成24年3月30日公立大学法人名古屋市立大学達第58号）

- 1 この規程は、平成24年4月1日から施行する。
- 2 この規程による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の規定（第12条第3項及び附則第15項の規定を除く。）は、平成24年3月1日から適用する。

附 則（平成24年5月14日公立大学法人名古屋市立大学達第66号）

この規程は、発布の日から施行し、この規程による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程は、平成24年3月1日から適用する。

附 則（平成24年5月31日公立大学法人名古屋市立大学達第76号）

この規程は、平成24年6月1日から施行する。

附 則（平成24年11月30日公立大学法人名古屋市立大学達第92号）

（施行日）

- 1 この規程は、平成24年12月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
（平成24年12月に支給する期末手当に関する特例措置）
- 2 平成24年12月に支給する期末手当（公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成21年公立大学法人名古屋市立大学達第98号）附則第2条の規定の適用を受ける者に対して支給するものを除く。）の額は、この規程による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程第28条第4項から第6項まで、第32条第1項又は第33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「基準額」という。）から、次の各号に掲げる額の合計額（以下「調整する額」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、調整する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24年4月1日（同月2日から施行日までの間に新たに職員となった者にあつては、新たに職員となった日）において職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（以下「調整基礎給与額」という。）に1,000分の6を乗じて得た額（以下「月例給調整基礎額」という。）に、同年4月から同年11月までの月数を乗じて得た額
 - (2) 調整基礎給与額に平成24年6月に支給した期末手当の算定の基礎となったこの規程による改正前の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程（以下「改正前規程」という。）第28条第4項及び別表第10の規定により定められた割合（同月における期末手当の支給に関して、改正前規程第33条各項の規定の適用を受けた職員にあ

っては、当該割合に当該各項に規定する割合を乗じて得た割合)並びに同月に支給した勤勉手当の算定の基礎となった改正前規程第29条第4項及び別表第11の規定により定められた割合(同月における勤勉手当の支給に関して、改正前規程第33条各項の規定の適用を受けた職員にあつては、当該割合に当該各項に規定する割合を乗じて得た割合)を合算した割合を乗じて得た額(以下「期末・勤勉手当調整基礎額」という。)に、1,000分の6を乗じて得た額(以下「期末・勤勉手当調整額」という。)

3 前項の規定にかかわらず、平成24年4月1日から施行日の前日までの間において次の各号に掲げる期間がある職員に係る同項第1号に規定する月数の算定にあつては、同月から同年11月までの月数から、当該期間がある月(第4号に掲げる期間又は第5号に掲げる期間(特に承認を受けて勤務しなかったことにより給与を減額された期間を除く。))がある月にあつては、その月について支給された給料の額が月例給調整基礎額に満たない場合に限る。)の数を減じるものとする。

(1) 改正前規程の適用を受ける職員として在職しなかった期間

(2) 休職期間(公立大学法人名古屋市立大学職員就業規則(平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第10号。以下「就業規則」という。)第14条第1項各号の規定により休職にされていた期間(給料の全額を支給された期間を除く。)をいう。)

(3) 育児休業期間(公立大学法人名古屋市立大学職員の育児休業等に関する規程(平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第17号。以下「育児休業規程」という。)第2条各項の規定により育児休業をしていた期間をいう。)

(4) 停職期間(就業規則第38条第3号に規定する停職にされていた期間をいう。)

(5) 改正前規程第35条各項の規定により給与を減額された期間

4 前項に規定する「特に承認を受けて勤務しなかったことにより給与を減額された期間」とは、次の各号に掲げる期間をいう。

(1) 公立大学法人名古屋市立大学職員の勤務時間及び休暇に関する規程(平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第15号。以下「勤務時間規程」という。)第18条各項に規定する組合無給休暇の承認を受けたことにより給与を減額された期間

(2) 勤務時間規程第19条各項に規定する介護休業を取得したことにより給与を減額された期間

(3) 勤務時間規程第20条各項に規定する介助休暇の承認を受けたことにより給与を減額された期間

(4) 育児休業規程第7条各項に規定する部分休業を取得したことにより給与を減額された期間

(5) 改正前規程第35条第2項の規定により給与を減額された期間

5 附則第2項第1号に規定する地域手当の月額、月例給調整基礎額、期末・勤勉手当調整基礎額又は期末・勤勉手当調整額に1円未満の端数があるときは、これを切り捨てるものとする。

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。

(公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程の一部改正)

7 公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成22年公立大学法人名古屋市立大学達第110号）の一部を次のように改正する。

（次のよう 略）

附 則（平成25年3月29日公立大学法人名古屋市立大学達第30号）

この規程は、平成25年4月1日から施行する。ただし、別表第9の2の改正規定は、発布の日から施行する。

附 則（平成25年6月27日公立大学法人名古屋市立大学達第58号）

この規程は、平成25年7月1日から施行する。

（一部改正 平成26年達第1号）

附 則（平成25年7月31日公立大学法人名古屋市立大学達第66号）

この規程は、平成25年8月1日から施行する。

附 則（平成25年11月28日公立大学法人名古屋市立大学達第81号）

（施行期日）

1 この規程は、平成25年12月1日から施行する。

（公立大学法人名古屋市立大学職員の給与の特例に関する規程の一部改正）

2 公立大学法人名古屋市立大学職員の給与の特例に関する規程（平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第13号）の一部を次のように改正する。

（次のよう 略）

附 則（平成26年1月10日公立大学法人名古屋市立大学達第1号）

（施行期日）

1 この規程は、発布の日から施行する。

（平成25年度の大学入試センター試験に係る入試業務手当に関する特例措置）

2 平成25年度の大学入試センター試験に係る入試業務手当の支給に関するこの規程による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程別表第9の2の規定の適用については、同表中「1時間当たり1,500円」とあるのは、「1日当たり9,000円（平成26年1月18日にあつては12,000円）、半日当たり5,000円」とする。

（公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程の一部改正）

3 公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成25年公立大学法人名古屋市立大学達第58号）の一部を次のように改正する。

（次のよう 略）

（公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程細則の一部改正）

4 公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程細則（平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第86号）の一部を次のように改正する。

（次のよう 略）

附 則（平成26年3月25日公立大学法人名古屋市立大学達第26号）

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成26年9月30日公立大学法人名古屋市立大学達第88号）

1 この規程は、平成26年10月1日から施行する。ただし、附則に1項を加える規定については、平成26年9月23日から適用する。

2 平成26年9月23日におけるこの規程による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程附則第15項の規定については、「60,000円以内で理事長が定める額（以下「加算額」という。）を加算する。この場合において、加算額の支給対象となる業務については、当該加算額が支給される者に対して第24条、第25条及び第26条の2各項の規定は適用しない。」を「60,000円以内で理事長が定める額と第25条の規定により支給されることとなる額との差額を加算する。」と読み替えて適用する。

附 則（平成27年3月31日公立大学法人名古屋市立大学達第45号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、平成27年4月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
- 2 この規程による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程（以下「改正後規程」という。）の規定（別表第1、別表第2、別表第4から別表第8までの改正規定に限る。）、附則第5項の規定及び附則第6項の規定による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成21年公立大学法人名古屋市立大学達第98号。以下「改正後平成21年改正規程」という。）の規定は、平成26年4月1日（以下「適用日」という。）から適用する。

（経過措置）

- 3 適用日から施行日の前日までの間における管理職手当受給者の給料の月額は、改正後規程第8条、別表第1、別表第2、別表第4、別表第5及び改正後平成21年改正規程附則別表第1の規定にかかわらず、この規程による改正前の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の定めるところによる。

（給与の内払）

- 4 職員が、この規程による改正前の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の規定に基づいて、適用日以後の分として受けた給与は、この改正後規程の規定による給与の内払とみなす。

（平成26年12月に支給する勤勉手当に関する特例措置）

- 5 平成26年12月に支給する勤勉手当に関する改正後規程第29条第4項の規定の適用については、同項中「別表第11（勤勉手当支給割合表）」とあるのは「公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成27年公立大学法人名古屋市立大学達第45号）附則別表」とする。

（委任）

- 6 この附則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。

（公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程の一部改正）

- 7 公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成21年公立大学法人名古屋市立大学達第98号）の一部を次のように改正する。

（次のよう 略）

附則別表

基準日以前 6箇月以内 の勤務期間	管理職手当受給者 （教員を除く。）	管理職手当受給者 （教員に限る。）	その他の職員
-------------------------	----------------------	----------------------	--------

183日	0.87500 月	0.67500 月	0.82500 月
167日以上 182日以下	0.83125 月	0.64125 月	0.78375 月
151日以上 166日以下	0.78750 月	0.60750 月	0.74250 月
136日以上 150日以下	0.70000 月	0.54000 月	0.66000 月
121日以上 135日以下	0.61250 月	0.47250 月	0.57750 月
106日以上 120日以下	0.52500 月	0.40500 月	0.49500 月
91日以上 105日以下	0.43750 月	0.33750 月	0.41250 月
76日以上 90日以下	0.35000 月	0.27000 月	0.33000 月
61日以上 75日以下	0.26250 月	0.20250 月	0.24750 月
46日以上 60日以下	0.17500 月	0.13500 月	0.16500 月
31日以上 45日以下	0.13125 月	0.10125 月	0.12375 月
16日以上 30日以下	0.08750 月	0.06750 月	0.08250 月
1日以上 15日以下	0.04375 月	0.03375 月	0.04125 月

附 則（平成27年4月16日公立大学法人名古屋市立大学達第53号）

（施行期日）

- この規程は、発布の日から施行する。
（公立大学法人名古屋市立大学職員の給与の特例に関する規程の一部改正）
- 公立大学法人名古屋市立大学保育所に関する運営規程（平成20年公立大学法人名古屋市立大学達第68号）の一部を次のように改正する。
（次のよう 略）

附 則（平成28年3月31日公立大学法人名古屋市立大学達第46号）

（施行期日等）

- この規程は、平成28年4月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
- 第1条の規定による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程（以下「平成27年改正後規程」という。）の規定並びに附則第6項及び附則第8項の規定は平成27年4月1日から適用する。
（経過措置）
- 施行日から平成33年3月31日までの間（以下「特定期間」という。）における第2条の規定による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程（以下「平成28年改正後規程」という。）別表第1、別表第2及び別表第4から別表第6までの適

用については、平成28年改正後規程中「別表第1」とあるのは「公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成28年公立大学法人名古屋市立大学達第46号）附則別表第1」と、「別表第2」とあるのは「公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成28年公立大学法人名古屋市立大学達第46号）附則別表第2」と、「別表第4」とあるのは「公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成28年公立大学法人名古屋市立大学達第46号）附則別表第3」と、「別表第5」とあるのは「公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成28年公立大学法人名古屋市立大学達第46号）附則別表第4」と、「別表第6」とあるのは「公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成28年公立大学法人名古屋市立大学達第46号）附則別表第5」とする。

- 4 施行日の前日現に平成27年改正後規程第14条第1項第2号の規定の適用を受けていた職員及び職員の給与に関する条例の一部を改正する条例（平成28年名古屋市条例第6号）による改正前の職員の給与に関する条例第10条の3第1項第3号の規定の適用を受けていた派遣職員に対する特定期間（平成28年改正後規程第14条第1項第1号の規定の適用を受ける期間を除く。）における平成28年改正後規程第14条の規定の適用については、なお従前の例による。

（給与の内払）

- 5 職員が、第1条の規定による改正前の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の規定に基づいて、適用日以後の分として受けた給与は、平成27年改正後規程の規定による給与の内払とみなす。

（平成27年12月に支給する勤勉手当に関する特例措置）

- 6 平成27年12月に支給する勤勉手当に関する平成28年改正後規程第29条第4項の規定の適用については、同項中「別表第11（勤勉手当支給割合表）」とあるのは「公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成28年公立大学法人名古屋市立大学達第46号）附則別表第6」とする。

（委任）

- 7 この附則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。

（公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程の一部改正）

- 8 公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成21年公立大学法人名古屋市立大学達第98号）の一部を次のように改正する。

（次のよう 略）

（公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程の一部改正）

- 9 公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成22年公立大学法人名古屋市立大学達第110号）の一部を次のように改正する。

（次のよう 略）

附則別表第6

基準日以前 6 箇月以内 の勤務期間	管理職手当受給者 (教員を除く。)		その他の職員
	標語	支給割合	
183 日	S	1.395 月	0.85 月
	A	1.185 月	
	B	0.975 月	
	C	0.875 月	
167 日以上 182 日以下	S	1.32525 月	0.8075 月
	A	1.12575 月	
	B	0.92625 月	
	C	0.83125 月	
151 日以上 166 日以下	S	1.2555 月	0.765 月
	A	1.0665 月	
	B	0.8775 月	
	C	0.7875 月	
136 日以上 150 日以下	S	1.116 月	0.68 月
	A	0.948 月	
	B	0.780 月	
	C	0.700 月	
121 日以上 135 日以下	S	0.9765 月	0.595 月
	A	0.8295 月	
	B	0.6825 月	
	C	0.6125 月	
106 日以上 120 日以下	S	0.837 月	0.51 月
	A	0.711 月	
	B	0.585 月	
	C	0.525 月	
91 日以上 105 日以下	S	0.6975 月	0.425 月
	A	0.5925 月	
	B	0.4875 月	
	C	0.4375 月	
76 日以上 90 日以下	S	0.558 月	0.34 月
	A	0.474 月	
	B	0.390 月	
	C	0.350 月	
61 日以上 75 日以下	S	0.4185 月	0.255 月
	A	0.3555 月	
	B	0.2925 月	
	C	0.2625 月	
46 日以上 60 日以下	S	0.279 月	0.17 月
	A	0.237 月	

	B	0.195 月	
	C	0.175 月	
31 日以上 45 日以下	S	0.20925 月	0.1275 月
	A	0.17775 月	
	B	0.14625 月	
	C	0.13125 月	
16 日以上 30 日以下	S	0.1395 月	0.085 月
	A	0.1185 月	
	B	0.0975 月	
	C	0.0875 月	
1 日以上 15 日以下	S	0.06975 月	0.0425 月
	A	0.05925 月	
	B	0.04875 月	
	C	0.04375 月	

備考 管理職手当受給者（教員を除く。）標語の欄は業績評価制度及び自己申告目標評価制度による評価結果を上位のものから順に「S」、「A」、「B」及び「C」で表したものとする。

附 則（平成28年12月28日公立大学法人名古屋市立大学達第98号）

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29年2月2日公立大学法人名古屋市立大学達第5号）

この規程は、平成29年3月1日から施行する。

附 則（平成29年3月31日公立大学法人名古屋市立大学達第31号）

（施行期日等）

- この規程は、平成29年4月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
- 第1条の規定による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程（以下「平成28年改正後規程」という。）の規定及び附則第5項から附則第10項までの規定は平成28年4月1日から適用する。
（経過措置）
- 施行日から平成30年3月31日までの間における第1条の規定による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程（以下「平成28年改正後規程」という。）第11条第3項及び第12条の規定の適用については、同項中「第1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「扶養親族たる子」という。）については1人につき10,000円」とあるのは「第1項第1号に該当する扶養親族については13,000円、同項第2号から第6号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子、父母等」という。）については1人につき6,500円（職員に扶養親族でない配偶者がある場合にあってはそのうち1人については6,700円、職員に配偶者がいない場合にあってはそのうち1人については11,000円）」と、同条第1項中「その旨」とあるのは「その旨（新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に第1号に掲げる事実が生じた場合において、その職員に配偶者がいないときは、その旨を含む。）」と、「(2) 扶養親族たる要

件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は前条第1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。）とあるのは（2）扶養親族たる要件を欠くに
（3）扶養親族たる子、父母等が

（4）扶養親族たる子、父母等が
至った者がある場合（前条第1項第2号、第3号又は第5号に該当する扶養親族が、満
ある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）

ある職員が配偶者を有するに至った場合（第1号に該当する場合を除く。）

22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った

場合を除く。）

と、同条第4項中「至った場合」とあるのは「至った場合、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」と、
「の改定」とあるのは「の改定（扶養親族たる子、父母等で同項の規定による届出に係
るものがある職員で扶養親族たる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職員のうち扶養親族たる子、父母等で同項の規定によ
る届出に係るものがある職員について当該職員の配偶者が扶養親族たる要件を欠くに至
った場合又は同項第3号に掲げる事実が生じ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」とする。

- 4 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平成28年改正後規程第11条
第3項及び第12条の規定の適用については、同項中「第1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「扶養親族たる子」という。）については1人につき10,000円」
とあるのは「第1項第1号に該当する扶養親族については10,000円、同項第2号に該
当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき8,000円（職
員に配偶者がいない場合にあつては、そのうち1人については10,000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「扶養親族たる父母等」という。）
については1人につき6,500円（職員に配偶者及び扶養親族たる子がない場合にあつて
は、そのうち1人については9,000円）」と、同条第1項中「その旨」とあるのは「そ
の旨（新たに職員となった者に扶養親族がある場合又は職員に第1号に掲げる事実が生
じた場合において、その職員に配偶者がいないときは、その旨を含む。）」と、「（2）扶
養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は前条第1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

（2）扶養親族たる要
り、扶養親族たる要件を欠くに至った場合を除く。）とあるのは（3）扶養親族たる子

（4）扶養親族たる子
件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は前条第1項第3号若しくは第5号

又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する又は扶養親族たる父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第1号に該当する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、扶養親族を除く。）

場合を除く。）

族たる要件を欠くに至った場合を除く。）

と、同条第4項中「至った場合」とあるの
」

は「至った場合、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」と、「の改定」とあるのは「の改定（扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがある職員で配偶者のないものが扶養親族たる配偶者を有するに至った場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定並びに扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であって配偶者及び扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが扶養親族たる配偶者又は扶養親族たる子を有するに至った場合の当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定を除く。）、扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがある職員が配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる子に係る扶養手当の支給額の改定及び扶養手当を受けている職員のうち扶養親族たる父母等で同項の規定による届出に係るものがある職員であって扶養親族たる子で同項の規定による届出に係るものがないものが配偶者のない職員となった場合における当該扶養親族たる父母等に係る扶養手当の支給額の改定」とする。

（平成28年12月に支給する勤勉手当に関する特例措置）

5 平成28年12月に支給する勤勉手当に関する平成28年改正後規程第29条第4項の規定の適用については、同項中「別表第11（勤勉手当支給割合表）」とあるのは「公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成29年公立大学法人名古屋市立大学達第 号）附則別表」とする。

6 平成28年12月に支給する職員（公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成21年公立大学法人名古屋市立大学達第98号）附則第2条の規定の適用を受ける者を除く。）の勤勉手当の額は、平成28年改正後規程第29条第4項から第9項まで、第32条第1項又は第33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勤勉手当の額（以下「基準額」という。）から、第1号及び第2号に掲げる額の合計額（以下「調整する額」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、調整する額が基準額からこの規程による改正前の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程（以下「平成28年改正前規程」という。）第29条第4項から第9項まで、第32条第1項又は第33条第1項から第3項まで、第5項若しくは第6項の規定により算出される勤勉手当の額を減じた額（以下「調整される額」という。）を超えることとなるときは、調整する額は調整される額と同額とする。

(1) 平成28年4月1日（同月2日から同年12月1日までの間に新たに職員となった者にあつては、新たに職員となった日。以下「月例給調整基準日」という。）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、初任給調整手当及び単身赴任手当（職員の給与に関する条例（昭和26年名古屋市条例第5号）第11条の3第2項に規定する市長が定める額に相当するものを除く。）の月額合計額に10,000分の18を乗じて得た額（以下「月例給調整基礎額」という。）に、同年4月から平成29年3月までの月数を乗じて得た額

(2) 平成28年改正前規程の規定に基づいて平成28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並びに調整される額の合計額に10,000分の18を乗じて得た額（以下「期末・勤勉手当調整基礎額」という。）

7 前項の規定にかかわらず、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間において次の各号に掲げる期間がある職員に係る同項第1号に規定する月数の算定にあたっては、平成28年4月から平成29年3月までの月数から、当該期間がある月（第4号に掲げる期間又は第5号に掲げる期間（特に承認を受けて勤務しなかったことにより給与を減額された期間を除く。）がある月にあっては、その月について支給された給料の額が月例給調整基礎額に満たない場合に限る。）の数を減じるものとする。

(1) 平成28年改正前規程の適用を受ける職員として在職しなかった期間

(2) 休職期間（公立大学法人名古屋市立大学職員就業規則（平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第10号。以下「就業規則」という。）第14条第1項各号の規定により休職にされていた期間（給料の全額を支給された期間を除く。）をいう。）

(3) 育児休業期間（公立大学法人名古屋市立大学職員の育児休業等に関する規程（平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第17号。以下「育児休業規程」という。）第2条各項の規定により育児休業をしていた期間をいう。）

(4) 停職期間（就業規則第38条第3号に規定する停職にされていた期間をいう。）

(5) 平成28年改正前規程第35条各項の規定により給与を減額された期間

8 前項に規定する「特に承認を受けて勤務しなかったことにより給与を減額された期間」とは、次の各号に掲げる期間をいう。

(1) 公立大学法人名古屋市立大学職員の勤務時間及び休暇に関する規程（平成18年公立大学法人名古屋市立大学達第15号。以下「勤務時間規程」という。）第18条各項に規定する組合無給休暇の承認を受けたことにより給与を減額された期間

(2) 勤務時間規程第19条各項に規定する介護休業を取得したことにより給与を減額された期間

(3) 勤務時間規程第19条の2各項に規定する介護時間休暇を取得したことにより給与を減額された期間

(4) 勤務時間規程第20条各項に規定する介助休暇の承認を受けたことにより給与を減額された期間

(5) 勤務時間規程第20条の2各項に規定する傷病通院休暇の承認を受けたことにより給与を減額された期間

(6) 育児休業規程第7条各項に規定する部分休業を取得したことにより給与を減額された期間

(7) 平成28年改正前規程第35条第2項の規定により給与を減額された期間

9 附則第6項第1号に規定する月例給調整基準日の属する月において、就業規則第14条

第1項各号の規定により休職にされた職員、就業規則第38条第3号の規定により停職にされていた職員又は平成28年改正前規程第35条各項の規定により給与を減額された職員等のうち、附則第6項第1号に規定する額の算定の基礎となる給料その他の給与の全額が支給されない職員であった者の当該額については、当該給料その他の給与の全額が支給されたものとして算定する。

10 月例給調整基礎額又は期末・勤勉手当調整基礎額に1円未満の端数があるときは、これを切り捨てるものとする。

(給与の内払)

11 職員が、第1条の規定による改正前の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の規定に基づいて、適用日以後の分として受けた給与は、平成28年改正後規程の規定による給与の内払とみなす。

(委任)

12 附則第3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。

(公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程の一部改正)

13 公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成28年公立大学法人名古屋市立大学達第46号）の一部を次のように改正する。

(次のよう 略)

附則別表

基準日以前6箇月以内の勤務期間	管理職手当受給者 (教員を除く。)		その他の職員
	標語	支給割合	
183日	S	1.213月	0.868月
	A	1.103月	
	B	0.993月	
	C	0.883月	
167日以上182日以下	S	1.15235月	0.8246月
	A	1.04785月	
	B	0.94335月	
	C	0.83885月	
151日以上166日以下	S	1.0917月	0.7812月
	A	0.9927月	
	B	0.8937月	
	C	0.7947月	
136日以上150日以下	S	0.9704月	0.6944月
	A	0.8824月	
	B	0.7944月	
	C	0.7064月	
121日以上135日以下	S	0.8491月	0.6076月

	A	0.7721月	
	B	0.6951月	
	C	0.6181月	
106 日以上 120 日以下	S	0.7278月	0.5208月
	A	0.6618月	
	B	0.5958月	
	C	0.5298月	
91 日以上 105 日以下	S	0.6065月	0.434 月
	A	0.5515月	
	B	0.4965月	
	C	0.4415月	
76 日以上 90 日以下	S	0.4852月	0.3472月
	A	0.4412月	
	B	0.3972月	
	C	0.3532月	
61 日以上 75 日以下	S	0.3639月	0.2604月
	A	0.3309月	
	B	0.2979月	
	C	0.2649月	
46 日以上 60 日以下	S	0.2426月	0.1736月
	A	0.2206月	
	B	0.1986月	
	C	0.1766月	
31 日以上 45 日以下	S	0.18195 月	0.1302月
	A	0.16545 月	
	B	0.14895 月	
	C	0.13245 月	
16 日以上 30 日以下	S	0.1213月	0.0868月
	A	0.1103月	
	B	0.0993月	
	C	0.0883月	
1 日以上 15 日以下	S	0.06065 月	0.0434月
	A	0.05515 月	
	B	0.04965 月	
	C	0.04415 月	

備考 管理職手当受給者（教員を除く。）標語の欄は業績評価制度及び自己申告目標評価制度による評価結果を上位のものから順に「S」、「A」、「B」及び「C」で表したものとする。

附 則（平成29年12月1日公立大学法人名古屋市立大学達第71号）

この規程は、平成29年12月1日から施行する。

附 則（平成30年3月30日公立大学法人名古屋市立大学達第45号）

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成30年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程(以下「改正後規程」という。)の規定及び附則第5項から附則第10項まで及び附則第11項の規定は平成29年4月1日から適用する。

(給与の内払)

- 3 第1条の規定による改正前の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の規定に基づいて適用日以後の分として受けた給与は、改正後規程の規定による給与の内払とみなす。

(平成29年12月に支給する勤勉手当に関する特例措置)

- 4 平成29年12月に支給する勤勉手当に関する改正後規程第29条第4項の規定の適用については、同項中「別表第11(勤勉手当支給割合表)」とあるのは「公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程(平成30年公立大学法人名古屋市立大学達第45号)附則別表」とする。

(委任)

- 5 この附則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。
(公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程の一部改正)

- 6 公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程(平成28年公立大学法人名古屋市立大学達第46号)の一部を次のように改正する。

(次のよう 略)

附則別表

基準日以前6箇月以内の勤務期間	管理職手当受給者 (教員を除く。)		その他の職員
	標語	支給割合	
183日	S	1.295月	0.95月
	A	1.185月	
	B	1.075月	
	C	0.965月	
167日以上182日以下	S	1.23025月	0.9025月
	A	1.12575月	
	B	1.02125月	
	C	0.91675月	
151日以上166日以下	S	1.1655月	0.855月
	A	1.0665月	
	B	0.9675月	
	C	0.8685月	
136日以上150日以下	S	1.036月	0.76月
	A	0.948月	
	B	0.86月	

	C	0.772 月	
121 日以上 135 日以下	S	0.9065 月	0.665 月
	A	0.8295 月	
	B	0.7525 月	
	C	0.6755 月	
106 日以上 120 日以下	S	0.777 月	0.57 月
	A	0.711 月	
	B	0.645 月	
	C	0.579 月	
91 日以上 105 日以下	S	0.6475 月	0.475 月
	A	0.5925 月	
	B	0.5375 月	
	C	0.4825 月	
76 日以上 90 日以下	S	0.518 月	0.38 月
	A	0.474 月	
	B	0.43 月	
	C	0.386 月	
61 日以上 75 日以下	S	0.3885 月	0.285 月
	A	0.3555 月	
	B	0.3225 月	
	C	0.2895 月	
46 日以上 60 日以下	S	0.259 月	0.19 月
	A	0.237 月	
	B	0.215 月	
	C	0.193 月	
31 日以上 45 日以下	S	0.19425 月	0.1425 月
	A	0.17775 月	
	B	0.16125 月	
	C	0.14475 月	
16 日以上 30 日以下	S	0.1295 月	0.095 月
	A	0.1185 月	
	B	0.1075 月	
	C	0.0965 月	
1 日以上 15 日以下	S	0.06475 月	0.0475 月
	A	0.05925 月	
	B	0.05375 月	
	C	0.04825 月	

備考 管理職手当受給者（教員を除く。）標語の欄は業績評価制度及び自己申告目標評価制度による評価結果を上位のものから順に「S」、「A」、「B」及び「C」で表したものとする。

附 則（平成30年11月1日公立大学法人名古屋市立大学達第89号）

この規程は、平成30年11月10日から施行する。

附 則（平成30年12月25日公立大学法人名古屋市立大学達第96号）

（施行期日等）

- 1 この規程は、発布の日から施行する。ただし、第2条及び附則第5項の規定は、平成31年4月1日から施行する。
- 2 第1条の規定による改正後の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程（以下「改正後規程」という。）の規定は、平成30年12月1日（以下「適用日」という。）から適用する。
（給与の内払）
- 3 第1条の規定による改正前の公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の規定に基づいて適用日以後の分として受けた給与は、改正後規程の規定による給与の内払とみなす。
（委任）
- 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、別に定める。
（公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程の一部改正）
- 5 公立大学法人名古屋市立大学職員の給与に関する規程の一部を改正する規程（平成28年公立大学法人名古屋市立大学達第46号）の一部を次のように改正する。
（次のよう 略）

附 則（平成31年3月29日公立大学法人名古屋市立大学達第57号）

- 1 この規程は、公布の日から施行する。ただし、第10条第2項の改正規定は平成31年4月1日から、別表第7の改正規定は平成31年10月1日から施行する。
- 2 別表第9の改正規定は平成30年4月1日から適用する。

附 則（令和元年6月14日公立大学法人名古屋市立大学達第10号）

この規程は、発布の日から施行する。ただし、第10条第1項の改正規定は、令和元年7月1日から施行する。