

○国立大学法人お茶の水女子大学職員給与規程

〔平成16年4月1日
制 定〕

改正 平成16年10月27日 平成16年10月28日
平成17年2月23日 平成17年4月1日
平成17年11月16日 平成18年2月22日
平成18年3月22日 平成19年3月22日
平成19年3月27日 平成19年7月2日
平成20年1月28日 平成20年3月3日
平成20年4月1日 平成21年2月2日
平成21年3月26日 平成21年6月23日
平成21年12月7日 平成22年3月26日
平成22年6月23日 平成22年11月24日
平成23年3月28日 平成23年6月21日
平成24年3月27日 平成24年5月22日
平成25年2月27日 平成25年11月1日
平成26年1月28日 平成26年3月26日
平成26年7月29日 平成26年12月24日

目次

第1章 総則（第1条－第5条）

第2章 給与

第1節 基本給（第6条－第15条）

第2節 諸手当（第16条－第32条）

第3節 賞与（第33条－第38条）

第3章 給与の特例（第39条－第44条）

附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、国立大学法人お茶の水女子大学職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第29条の規定に基づき、国立大学法人お茶の水女子大学（以下

「本学」という。)の職員の給与に関する事項を定めることを目的とする。

(法令との関係)

第2条 職員の給与に関しては、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の法令に、この規程に定められていない事項のあるとき、若しくはこの規程と異なる定めのあるときは、労基法その他法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第3条 この規程は、職員就業規則第3条に規定する職員（以下「職員」という。）に適用する。ただし、非常勤職員及び職員就業規則第9条に規定する任期付職員については、別に定める。

(給与の支払)

第4条 この規程に基づく給与は、その全額を通貨で直接職員に支払う。ただし、次の各号のいずれかに該当するものは、給与支払いの際に控除する。

(1) 法令で定めるもの

(2) 労基法第24条第1項後段に規定する労使協定によるもの

2 前項の規定にかかわらず、職員から申出があった場合において、その者に対する給与の全部をその者の預金又は貯金への振込みの方法によって支払うことができる。

3 いかなる給与も、学長が定めた諸規程に基づかずに職員に対して支給しない。

4 業務について生じた実費の弁償は、給与には含まれない。

5 職員が職を兼ねる場合は、これに対し給与を重複して支給されない。

(給与の区分)

第5条 職員の給与は、基本給、諸手当及び賞与とし、次の各号に掲げる区分により支給する。

(1) 基本給 俸給、俸給の調整額及び教職調整額

(2) 諸手当 俸給の特別調整額、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、準特地勤務手当、入試業務手当、超過勤務手当、夜勤手当、日直手当、管理職員特別勤務手当、義務教育等教員特別手当及び寒冷地手当

(3) 賞与 期末手当及び勤勉手当

第2章 給与

第1節 基本給

(俸給の決定)

第6条 職員の受ける俸給は、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、俸給表に定める級及び号俸により決定する。

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

- (1) 一般職俸給表（一）（別表第1）
- (2) 一般職俸給表（二）（別表第2）
- (3) 教育職俸給表（一）（別表第3）
- (4) 教育職俸給表（二）（別表第4）
- (5) 教育職俸給表（三）（別表第5）
- (6) 医療職俸給表（一）（別表第6）
- (7) 医療職俸給表（二）（別表第7）
- (8) 保育職俸給表（別表第7の2）
- (9) 特別職俸給表（別表第8）

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俸給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標準的な職務の内容は、学長が定める。

4 職員の職務の級は、学長が定める基準に従い決定する。

（号俸の決定）

第7条 新たに俸給表の適用を受ける職員となった者の号俸は、学長が定める初任給の基準に従い決定する。

2 職員が一の職務の級から他の職務の級に移った場合又は一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俸は、学長が定めるところにより決定する。

3 職員（特別職俸給表の適用を受ける職員を除く。以下この条において同じ。）の昇給は、別に定める日に、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。

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号俸数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号俸数を4号俸（一般職俸給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び同表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして学長が別に定める職員にあっては3号俸）とすることを標準として学長

が定める基準に従い決定するものとする。

- 5 55歳（一般職俸給表（二）適用職員にあっては、57歳）を超える職員に関する第3項の規定による昇給は、同項に規定する期間におけるその者の勤務成績が特に良好である場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号俸数は、勤務成績に応じて学長が定める基準に従い決定するものとする。
- 6 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号俸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 前5項に定めるもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、別に定める。

（昇給の時期）

第8条 前条第3項から第5項までの規定による昇給の時期は、1月1日とする。

第9条 削除

（給与の計算期間）

第10条 給与の計算期間（賞与を除く。）は、一の月の初日から末日までとする。

（給与の支給日）

第11条 基本給及び諸手当の支給日は、毎月1回、その月の17日とし、その月の基本給及び諸手当の全額を支給する。ただし、次の各号に掲げる場合には、当該各号に掲げる日を支給日とする。

(1) 17日が日曜日に当たるとき 15日（15日が勤務時間規程第7条第1項第3号に規定する休日（以下この項において「休日」という。）に当たるときは、18日）

(2) 17日が土曜日に当たるとき 16日（16日が休日に当たるときは、15日）

- 2 学長は、特別の事情により必要であると認める場合には、前項の規定にかかわらず、月の1日から15日まで及び月の16日から末日までの各期間内の日に、その月の月額半額ずつを支給することができる。

（非常時払い）

第12条 職員が、職員又はその収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害、結婚、葬儀その他これらに準ずる非常の場合の費用に充てるために請求した場合には、前条第1項の規定による俸給の支給日前であっても、既往の労働に対する俸給を支給する。

（俸給の日割計算）

第13条 新たに職員となった者には、その日から俸給を支給し、昇給、降給等に

- より俸給額に異動を生じた者には、その日から新たに定められた俸給を支給する。
- 2 職員が退職（死亡による退職を除く。）したときは、その日まで俸給を支給する。
 - 3 職員が死亡したときは、その月分の俸給の全額を支給する。
 - 4 第1項又は第2項の規定により俸給を支給する場合であつて、月の初日から支給するとき以外のとき、又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その俸給月額、その月の現日数から勤務時間規程第7条第1項1号及び第2号の規定による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。

（俸給の調整額）

第14条 学長は、俸給月額が、職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤労の強度、勤務時間、勤労環境その他の勤労条件が同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し適当でないとき、その特殊性に基づき、俸給月額につき俸給の調整額を支給する。

- 2 俸給の調整額は、俸給月額の100分の25を超えてはならない。

（教職調整額）

第15条 学長は、本学の附属学校に勤務する職員であつて教育職俸給表（二）及び教育職俸給表（三）の適用を受けるもののうち、その属する職務の級が1級、2級又は特2級である者に対し、その者の俸給月額の100分の4に相当する額の教職調整額を支給する。

- 2 前項に規定する月額は、学長が定めるところにより、第27条第1項に規定する超過勤務手当相当額を含むものとする。

第2節 諸手当

（俸給の特別調整額）

第16条 学長は、管理又は監督の地位にある職員のうち学長が定める職員について、その特殊性に基づき、俸給の特別調整額を支給する。ただし、特別職俸給表の適用を受ける職員には支給しない。

- 2 俸給の特別調整額の月額は、別表第9に掲げる適用区分に応じた支給割合を俸給月額に乗じて得た額とする。ただし、同表の規定にかかわらず、その職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、学長が指定する場合の監査室長及び課長、専任課長については、適用区分を「三種」とすることができる。

- 3 俸給の特別調整額は、第27条第1項本文括弧書きの規定による勤務に対する超過勤務手当相当額を含むものとする。

（初任給調整手当）

第17条 一般職俸給表（一）、教育職俸給表（一）及び教育職俸給表（二）の適用を受ける職員の職で医学又は歯学に関する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職で学長が定めるものに新たに採用された職員には、月額50,300円を超えない範囲内の額を採用の日から35年以内の期間、別表第10に掲げる期間の区分に応じて採用の日（採用後学長が定める期間を経過した日）から1年を経過するごとにその額を減じて、初任給調整手当として支給する。

2 前項の職に在職する職員のうち、同項の規定により初任給調整手当を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、同項の規定に準じて、初任給調整手当を支給する。

（扶養手当）

第18条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。ただし、特別職俸給表の適用を受ける職員には支給しない。

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

(1) 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）

(2) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子及び孫

(3) 満60歳以上の父母及び祖父母

(4) 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹

(5) 重度心身障害者

3 扶養手当の月額、前項第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5号までの扶養親族（次条において「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）とする。

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

第19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該当す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。)を学長に届け出なければならない。

- (1) 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合
- (2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（前条第2項第2号又は第4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。）
- (3) 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者のない職員となった場合（前号に該当する場合を除く。）
- (4) 扶養親族たる子、父母等がある職員が配偶者を有するに至った場合（第1号に該当する場合を除く。）

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退職した場合においてはそれぞれその者が退職した日、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、これに係る事項の生じた日から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の一部が扶養親族たる要件を欠くに至った場合、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（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、父母等に係る扶養手当の支給額の改定について準用する。

(地域手当)

第20条 地域手当は、当該地域における民間の賃金水準を基礎とし、当該地域における物価等を考慮して次項に定める地域に勤務する職員に支給する。

2 地域手当の月額、基本給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に次の各号に掲げる地域に応じて、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1) 文京区 100分の15.5

3 前項に掲げる地域に勤務していた職員がその勤務する地域を異にして異動した場合（当該職員が当該異動の日の前日に在勤していた地域に引き続き6箇月を超えて在勤していた場合その他当該場合との権衡上必要があると認められる場合として学長が定める場合に限る。）において、当該異動の直後に在勤する地域が前項に掲げる地域に該当しなくなるときは、当該職員には、前項の規定にかかわらず、当該異動の日から2年を経過するまでの間、基本給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額の合計額に次の各号に掲げる期間の区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た月額を地域手当を支給する。

(1) 当該異動の日から同日以後1年を経過する日までの期間

異動前の支給割合（異動前の支給割合が当該異動の後に改定された場合にあっては、当該異動の日の前日の異動前の支給割合。次号において同じ。）

(2) 当該異動の日から同日以後2年を経過する日までの期間（前号に掲げる期間を除く。）

異動前の支給割合に100分の80を乗じて得た割合

4 一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号。以下「給与法」という。）の適用を受ける国家公務員であった者又は検察官であった者、国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和29年法律第141号）の適用を受ける職員、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第2項に規定する特定独立行政法人の職員、本学以外の国立大学法人の職員、特別職に属する国家公務員、地方公務員若しくは公庫の予算及び決算に関する法律（昭和26年法律第99号）第1条に規定する公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接

な関連を有する法人のうち学長が定めるものに使用される者（以下「給与特例法適用職員等」という。）であった者が、引き続き俸給表の適用を受ける職員となった場合において、採用の事情、当該在勤することとなった日の前日における勤務地等を考慮して第1項の規定による地域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ときは、当該職員には、学長が定めるところにより、これらの規定に準じて、地域手当を支給する。

（広域異動手当）

第20条の2 職員がその在勤する事業所を異にして異動した場合において、当該異動につき異動の前日に職員が在勤していた事業所の所在地及び当該職員の住居から当該異動の直後に当該職員が在勤する事業所の所在地までの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算定した距離がいずれも60km以上であるとき（当該住居と事業所との間が60km未満である場合であって通勤に要する時間等を考慮して当該住居と事業所との間の距離が60km以上である場合に相当すると学長が認める場合を含む。）は、当該職員には、当該異動の日から3年を経過する日までの間、基本給、俸給の特別調整額及び扶養手当の月額合計額に当該異動に係る事業所間の距離の次の各号に掲げる区分に応じ当該各号に定める割合を乗じて得た月額の広域異動手当を支給する。ただし、当該異動に当たり一定の期間内に当該異動の日の前日に在勤していた事業所への異動が予定されている場合その他の広域異動手当を支給することが適当と認められない場合として学長が定める場合は、この限りでない。

(1) 300km以上 100分の6

(2) 60km以上300km未満 100分の3

2 前項の規定により広域異動手当を支給されることとなる職員が、前条の規定により地域手当を支給される職員である場合には、広域異動手当は支給しない。

（住居手当）

第21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。ただし、特別職俸給表の適用を受ける職員には支給しない。

(1) 自ら居住するため住宅（貸間を含む。次号において同じ。）を借り受け、月額12,000円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている職員（国等から貸与された宿舎に居住している職員その他学長が定める職員を除く。）

(2) 第23条（単身赴任手当）第1項又は第3項の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅（国等から貸与された宿舎その他

学長が定める住宅を除く。)を借り受け、月額12,000円を超える家賃を支払っているもの又はこれらのものとの権衡上必要があると認められるものとして学長が定めるもの

2 住居手当の月額、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる額（当該各号のいずれにも該当する職員にあっては、当該各号に掲げる額の合計額）とする。

(1) 前項第1号に掲げる職員

次に掲げる職員の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額（その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）に相当する額

イ 月額23,000円以下の家賃を支払っている職員

家賃の月額から12,000円を控除した額

ロ 月額23,000円を超える家賃を支払っている職員

家賃の月額から23,000円を控除した額の2分の1（その控除した額の2分の1が16,000円を超えるときは、16,000円）を11,000円に加算した額

(2) 前項第2号に掲げる職員

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

（通勤手当）

第22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2km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学長が定めるもの（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2km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2km未満であるものを除く。)

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

(1) 前項第1号に掲げる職員

支給単位期間につき、学長が定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）。ただし、運賃等相当額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。）が、55,000円を超えるときは、支給単位期間につき、55,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が2以上の交通機関等を利用するものとして当該運賃等の額を算出する場合において、1箇月当たりの運賃等相当額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）

(2) 前項第2号に掲げる職員

次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額

イ 自動車等の使用距離（以下この号において「使用距離」という。）が片道5km未満である職員 2,000円

ロ 使用距離が片道5km以上10km未満である職員 4,200円

ハ 使用距離が片道10km以上15km未満である職員 7,000円

ニ 使用距離が片道15km以上20km未満である職員 10,000円

ホ 使用距離が片道20km以上25km未満である職員 12,900円

ヘ 使用距離が片道25km以上30km未満である職員 15,800円

ト 使用距離が片道30km以上35km未満である職員 18,700円

チ 使用距離が片道35km以上40km未満である職員 21,600円

リ 使用距離が片道40km以上45km未満である職員 24,400円

ヌ 使用距離が片道45km以上50km未満である職員 26,200円

ル 使用距離が片道50km以上55km未満である職員 28,000円

ヲ 使用距離が片道55km以上60km未満である職員 29,800円

ワ 使用距離が片道60km以上である職員 31,600円

(3) 前項第3号に掲げる職員

交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤する

ものとした場合の通勤距離、交通機関等の利用距離、自動車等の使用距離等の事情を考慮して学長が定める区分に応じ、前2号に定める額（1箇月当たりの運賃等相当額及び前号に定める額の合計額が55,000円を超えるときは、その者の通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）、第1号に定める額又は前号に定める額

- 3 事業所を異にする異動又は在勤する事業所の移転に伴い、所在する地域を異にする事業所に在勤することとなったことにより、通勤の実状に変更を生ずることとなった職員で学長が定めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該異動の直前の住居（当該住居に相当するものとして学長が定める住居を含む。）からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等でその利用が学長が定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等（その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。）を負担することを常例とするもの（雇用の事情等を考慮して学長が定める職員に限る。）の通勤手当の額は、前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる通勤手当の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

(1) 新幹線鉄道等に係る通勤手当

支給単位期間につき、学長が定めるところにより算出したその者の支給単位期間の通勤に要する特別料金等の額の2分の1に相当する額。ただし、当該額を支給単位期間の月数で除して得た額（以下「1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額」という。）が20,000円を超えるときは、支給単位期間につき、20,000円に支給単位期間の月数を乗じて得た額（その者が2以上の新幹線鉄道等を利用するものとして当該特別料金等の額を算出する場合において、1箇月当たりの特別料金等2分の1相当額の合計額が20,000円を超えるときは、その者の新幹線鉄道等に係る通勤手当に係る支給単位期間のうち最も長い支給単位期間につき、20,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額）

(2) 前号に掲げる通勤手当以外の通勤手当

前項の規定による額

- 4 前項の規定は、給与特例法適用職員等であった者から引き続き俸給表の適用を受ける職員となった者のうち、第1項第1号又は第3号に掲げる職員で、当該適用の直前の住居（当該住居に相当するものとして学長が定める住居を含む。）から

の通勤のため、新幹線鉄道等でその利用が学長が定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等を負担することを常例とするもの（採用の事情等を考慮して学長が定める職員に限る。）その他前項の規定による通勤手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして学長が定める職員の通勤手当の月額の算出について準用する。

- 5 通勤手当は、支給単位期間に係る最初の月の学長が定める日に支給する。
- 6 通勤手当を支給される職員につき、退職その他学長が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学長が定める額を返納させるものとする。
- 7 この条において「支給単位期間」とは、通勤手当の支給の単位となる期間として6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として学長が定める期間（自動車等に係る通勤手当にあつては、1箇月）をいう。

（単身赴任手当）

第23条 事業所を異にする異動に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他の学長が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、当該異動の直前の住居から本学に通勤することが通勤距離等を考慮して学長が定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員（採用の事情等を考慮して学長が定める職員に限る。）には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から本学に通勤することが、通勤距離等を考慮して学長が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、**23,000円**（職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離が100km以上である職員にあつては、その額に、交通距離の区分に応じて別表第11に定める額を加算した額）とする。
- 3 給与特例法適用職員等であった者から引き続き俸給表の適用を受ける職員となり、これに伴い、住居を移転し、父母の疾病その他学長が定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該適用の直前の住居から当該適用の直後に在勤する事業所に通勤することが通勤距離等を考慮して学長が定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員（採用の事情等を考慮して学長が定める職員に限る。）その他第1項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要がある

と認められるものとして学長が定める職員には、前2項の規定に準じて、単身赴任手当を支給する。

(特殊勤務手当)

第24条 著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を俸給で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員には、その勤務の特殊性に応じて特殊勤務手当を支給する。

2 特殊勤務手当の種類は、次のとおりとする。

- (1) 衛生管理者手当
- (2) 産業医手当
- (3) 作業主任者手当
- (4) 高所作業手当
- (5) 異常圧力内作業手当
- (6) 教員特殊業務手当
- (7) 教育実習等指導手当
- (8) 教育業務連絡指導手当

3 前項に規定する特殊勤務手当(第6号を除く。)に係る特殊業務に、勤務時間規程第5条に規定する所定勤務時間を超え、又は同規程第7条に規定する休日等に従事することとなった場合に支払われる超過勤務手当は、第30条の規定にかかわらず、勤務1時間あたりの給与額を算定する場合は、当該従事することとなった特殊勤務に係る特殊勤務手当を加えて算出するものとする。

4 衛生管理者手当、産業医手当及び作業主任者手当は、国立大学法人お茶の水女子大学安全衛生管理規則第8条、第12条及び第13条に定める衛生管理者、産業医及び作業主任者(以下「安全衛生管理者等」という。)に選任され、同条に定める業務を遂行した者に支給するものとし、手当の額は、1月につき、次の表に掲げる職種区分に応じて定める額とする。

職種区分	手当額
衛生管理者	2,000円
産業医	8,000円
作業主任者	1,000円

(準特地勤務手当)

第24条の2 職員が、その勤務する地域から志賀高原体育運動場へ異動に伴って、

住居を移転した場合において、当該異動の日から3年に達する日まで、俸給及び扶養手当の月額合計額の100分の4を準特勤手当を支給する。

(入試業務手当)

第24条の3 入試業務手当は、教授、准教授、講師、助教、助手及び附属高等学校教員が大学の入学試験業務に従事した場合に支給する。

2 入試業務手当の額については、学長が別に定める。

(義務教育等教員特別手当)

第25条 本学の附属学校に勤務する教員(副校長、主幹教諭、教諭、養護教諭及び栄養教諭をいう。)には、義務教育等教員特別手当を支給する。

2 義務教育等教員特別手当の月額は、20,200円を超えない範囲内で、職務の級及び号俸の別に応じて、学長が定める。

(給与の減額)

第26条 職員が勤務しないときは、勤務時間規程第7条に規定する休日(同規程第8条の規定により休日を振り替えた職員にあっては、当該振り替えた後の休日)である場合、同規程第20条に規定する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き、その勤務しない1時間につき、第30条(勤務1時間当たりの給与額の算出)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。

(超過勤務手当)

第27条 勤務時間規程第5条に規定する所定勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、所定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30条(勤務1時間当たりの給与額の算出)に規定する勤務1時間当たりの給与額に所定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当該各号に定める割合(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

(1) 次号以外の日における勤務 100分の125

(2) 勤務時間規程第7条の規定による休日の勤務 100分の135

2 勤務時間規程第5条に規定する所定勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、所定勤務時間を超えてした勤務(勤務時間規程第7条第1項第2号の規定による休日の勤務を除く。)の時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、第1項(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30条(勤務1時間当たりの給与額の算出)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)を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

(夜勤手当)

第28条 所定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、第30条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の25を夜勤手当として支給する。

(端数計算)

第29条 第26条(給与の減額)に規定する勤務1時間当たりの給与額並びに第27条(超過勤務手当)及び前条(夜勤手当)の規定により勤務1時間につき支給する超過勤務手当又は休日給の額を算定する場合において、当該額に、50銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げるものとする。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第30条 第26条から第28条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給、これに対する地域手当及び広域異動手当の月額、俸給の特別調整額、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当及び準特勤勤務手当(算出の基礎から扶養手当を除く。)の月額の合計額を毎年4月1日を起算日とした1年間における1月平均所定勤務時間で除して得た額とする。

(日直手当)

第31条 日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務1回につき、学長が定めた額を日直手当として支給する。

2 前項の勤務は第27条(超過勤務手当)から第28条(夜勤手当)までの勤務には含まれないものとする。

(管理職員特別勤務手当)

第32条 第15条(俸給の特別調整額)第1項の規定に基づき俸給の特別調整額の支給を受ける職員のうち学長が定め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7条の規定に基づく休日等に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。

2 管理職員特別勤務手当の額は、前項の規定による勤務1回につき、別表第12に

定める額とする。

第3節 賞与

(期末手当)

第33条 期末手当は、6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対して支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職(懲戒解雇を除く。)した職員(第41条第7項の規定の適用を受ける職員及び学長が定める職員を除く。)についても、同様とする。

2 期末手当の額は、それぞれ基準日現在(退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在。以下この条及び第36条において同じ。)において職員が受けるべき俸給、俸給の調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に、別表第13に定める職員にあっては、俸給、俸給の調整額及びこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額に同表の区分に応じ、同表に定める加算割合を乗じて得た額(以下「役職段階別加算額」という。)(別表第14に定める職員(以下「特定管理職員」という。)にあっては、その額に俸給の月額に同表の区分に応じ、同表に定める加算割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額を基礎として、6月に支給する場合においては100分の122.5、12月に支給する場合においては100分の137.5を乗じて得た額(特定管理職員にあっては6月に支給する場合においては100分の102.5、12月に支給する場合においては100分の117.5を乗じて得た額、特別職俸給表の適用を受ける職員にあっては6月に支給する場合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5を乗じて得た額)に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じて、別表第15に定める割合を乗じて得た額とする。

3 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は学長が定める。

第34条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第1項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当(第4号に掲げる者にあっては、その支給を一時差し止めた期末手当)は、支給しない。

(1) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に職員就業規則第35条第5号の規定による懲戒解雇の処分を受けた職員

(2) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に職員就業規則第16条(同規則第1号に掲げる事由に該当して当然解雇された職員を除く。)の規定により当然解雇された職員

(3) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に退職した職員（前2号に掲げる者を除く。）で、その退職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの

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

第35条 学長は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに退職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

(1) 退職し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) 退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、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、学長が定めた期間が経過した後においては、当該一時差止処分後の事情の変化を理由に、当該一時差止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。

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

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

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

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

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

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

(勤勉手当)

第36条 勤勉手当は、基準日にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前6箇月
以内の期間におけるその者の勤務期間の区分に応じて、別表第16に定める割合及
び勤務成績に応じて支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職（懲戒解雇を
除く。）した職員（学長が定める職員を除く。）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、学長が定める割合を乗じて得た額とする。
この場合において、学長が支給する勤勉手当の額の、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) 次号に掲げる職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれ
ぞれの基準日現在（退職（懲戒解雇を除く。）した職員にあつては、退職した
日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額並びにこれ
に対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額を加算した額に 100 分の
82.5（特定管理職員にあつては、100 分の 102.5）を乗じて得た額の総額

(2) 特別職俸給表の適用を受ける職員 当該職員の勤勉手当基礎額に 100 分の
92.5 を乗じて得た額の総額

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき
俸給の月額及びこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額とする。

4 第33条（期末手当）第2項の「役職段階別加算額」の規定は、第2項の勤勉手
当基礎額について準用する。

5 第34条及び第35条の規定は、第1項の規定による勤勉手当の支給について準用
する。この場合において、第34条中「前条第1項」とあるのは「第36条（勤勉手
当）第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日（第36条（勤

勉手当)第1項に規定する基準日をいう。以下この条及び次条において同じ。)から」と、「支給日」とあるのは「支給日(同項に規定する学長が定める日をいう。以下この条及び次条において同じ。)」と読み替えるものとする。

(期末手当及び勤勉手当の支給日)

第37条 期末手当及び勤勉手当の支給日は、基準日に在職する職員に対して、基準日が6月1日にあつては6月30日に、12月1日にあつては12月10日に支給する。ただし、支給日が日曜日に当たるときは、支給日の前々日に、土曜日に当たるときは、支給日の前日に支給する。

(寒冷地手当)

第38条 学長が定める日に在勤する職員に対しては、寒冷地手当を支給する。その日の翌日から別に定める日までの間に採用、異動等の事由により職員として在勤することとなった者に対しても、同様とする。

2 前項に定めるもののほか、寒冷地手当に関し必要な事項は、別に定める。

第3章 給与の特例

(特定の職員についての適用除外)

第39条 第27条(第1項本文括弧書きの規定による勤務にかかるものを除く。)及び第28条までの規定は、第16条に規定する俸給の特別調整額の支給を受ける職員には適用しない。

2 年俸制適用職員については、別に定める。

(給与の支給方法)

第40条 基本給、諸手当及び賞与の支給に関し必要な事項は、学長が別に定める。

(休職者の給与)

第41条 職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤(労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。)第7条第2項に規定する通勤をいう。以下同じ。)により負傷し、若しくは疾病にかかり、職員就業規則第22条の規定により休職にされたときは、その休職の期間中、給与の全額(労基法第76条による休業補償等及び労災保険法第14条による休業補償給付等を受ける者については当該休業補償等及び休業補償給付等を受ける額に相当する額を除いた額)を支給する。

2 職員が結核性疾患にかかり職員就業規則第22条第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、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、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。ただし、附属学校に勤務する教職員が結核性疾患となり休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。

- 3 職員が前2項以外の心身の故障により職員就業規則第22条第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、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、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 職員が職員就業規則第22条第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、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動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 職員が職員就業規則第22条に基づく学長が定める場合のいずれかに該当して休職にされたときは、その休職の期間中、学長の定めるところに従い、これに俸給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる。
- 6 職員就業規則第22条の規定により休職にされた職員には、他の法律に別段の定めがない限り、前各項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。
- 7 第2項、第3項又は第5項に規定する職員が、当該各項に規定する期間内で第33条(期末手当)第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職(懲戒解雇を除く。)したときは、同項の規定により学長が定める日に、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、学長が定める職員については、この限りでない。
- 8 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34条及び第35条の規定を準用する。この場合において、第34条中「前条第1項」とあるのは、「第41条第7項」と読み替えるものとする。

(俸給の半減)

第42条 第26条(給与の減額)の規定にかかわらず、職員が負傷(業務上の負傷及び通勤による負傷を除く。)若しくは疾病(業務上の疾病及び通勤による疾病を除く。以下この項において同じ。)に係る療養のため、又は疾病に係る就業禁止の措置(学長が定めるものに限る。)により、当該療養のための病気休暇又は当該措置の開始の日から起算して90日を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該病気休暇又は当該措置に係る日につき、俸給の半額を減ずる。

(勤務しない期間の範囲)

第42条の2 前条の勤務しない期間には、病気休暇等(次に掲げる場合における

病気休暇（以下「生理休暇等」という。）以外の病気休暇又は前条に規定する就業禁止の措置をいう。以下同じ。）の日（1日の勤務時間の一部を病気休暇等により勤務しない日を含む。）のほか、当該療養期間中の勤務時間規程第7条に規定する休日、休日の振替日及びその他の勤務しない日（1日の勤務時間の一部を勤務しない日を含み、生理休暇等その他の日を除く。）が含まれるものとする。

(1) 生理日の就業が著しく困難な場合

(2) 職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤(労働者災害補償保険法第7条第2項に規定する通勤をいう。)により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

(3) 国立大学法人お茶の水女子大学安全衛生管理規則第27条の規定により同規則別表第2に規定する生活規正の面Bの指導区分の決定又は同表に規定する生活規正の面Bへの指導区分の変更を受け、同規則第28条第1項の事後措置を受けた場合

2 前項のその他の勤務しない日には、勤務時間規程第21条に規定する年次有給休暇(第4項において同じ。)又は同規程第28条に規定する特別休暇(第4項において同じ。)を使用した日等が含まれるものとする。

3 第1項の生理休暇等その他の日は、次に掲げる日とする。

(1) 生理休暇等の日

(2) 生理休暇等に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の勤務時間規程第7条に規定する休日、休日の振替日及びその他のこの条に規定する病気休暇等の日以外の勤務しない日

(3) 1日の勤務時間の一部に勤務時間規程第25条第4項に規定する育児時間等がある日であって、当該勤務時間のうち、当該育児時間等以外の勤務時間のすべてを勤務した日

4 前項第2号の病気休暇等の日以外の勤務しない日には、年次有給休暇又は特別休暇を使用した日等が含まれ、また、1日の勤務時間の一部を勤務しない日が含まれるものとする。

(俸給の半額を減ずる日)

第42条の3 一の負傷又は疾病による病気休暇等が引き続いている場合においては、当該病気休暇等の開始の日から起算して90日の引き続き勤務しない期間を経過した後の引き続き勤務しない期間における病気休暇等の日（1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを病気休暇等により勤務しなかった日に限る。次項に

において同じ。)につき、俸給の半額を減ずる。

- 2 一の負傷又は疾病が治癒し、他の負傷又は疾病による病気休暇等が引き続いて
いる場合においては、当初の病気休暇等の開始の日から起算して90日の引き続き
勤務しない期間を経過した後の引き続き勤務しない期間における病気休暇等の日
につき、俸給の半額を減ずる。
- 3 前2項の規定の適用については、次に掲げる期間の前後の勤務しない期間は、
引き続いてるものとする。

(1) 生理休暇等の期間(生理休暇等に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の勤務
時間規程第7条に規定する休日、休日の振替日その他の病気休暇等の期間以外
の勤務しない期間を含む。)

(2) 引き続き勤務しない期間が5日以上(当該期間における勤務時間規程
第7条に規定する休日及び休日の振替日以外の日数が4日以上である期間に限
る。)にわたる職員(本項の規定により勤務しない期間が引き続いてるもの
とされる職員を含む。)が、引き続き勤務しない期間の末日の翌日から勤務時
間規程第25条第2項に規定する実勤務日数が20日に達する日までの間に再度勤
務しないこととなった場合における当該引き続き勤務しない期間の末日の翌日
から当該再度勤務しないこととなった期間の初日の前日までの期間

- 4 前項第2号の引き続き勤務しないには、同項第1号に該当して前項の規定によ
り勤務しない期間が引き続いてるものとされる場合は含まれないものとする。

(育児休業中の給与)

第43条 国立大学法人お茶の水女子大学育児休業等規程(この条において「育児
休業規程」という。)第3条第1項に規定する育児休業の承認を受けている職員(こ
の条において「育児休業職員」という。)には、その期間中の給与は支給しない。

- 2 第33条(期末手当)第1項に規定するそれぞれの基準日に在職する育児休業職
員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間(学長が定めるこ
れに相当する期間を含む。)がある場合には、前項の規定にかかわらず、当該基準
日に係る期末手当を支給する。

- 3 第36条(勤勉手当)第1項に規定するそれぞれの基準日に在職する育児休業職
員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある場合には、
第1項の規定にかかわらず、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

- 4 育児休業職員が職務に復帰した場合には、当該育児休業をした期間を100分の100
以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、学長

が定めるところにより、俸給月額を調整することができる。

- 5 職員が、育児休業規程第17条第1項に規定する育児時間の承認を受けて勤務しない場合には、第26条（給与の減額）の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、第30条（勤務1時間当たりの給与額の算出）に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して支給する。

（介護休業中の給与）

第44条 国立大学法人お茶の水女子大学介護休業等規程（この条において「介護休業規程」という。）第3条第1項に規定する介護休業の承認を受けている職員（この条において「介護休業職員」という。）には、その期間中の給与は支給しない。

- 2 第33条（期末手当）第1項に規定するそれぞれの基準日に在職する介護休業職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間（学長が定めるこれに相当する期間を含む。）がある場合には、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当を支給する。

- 3 第36条（勤勉手当）第1項に規定するそれぞれの基準日に在職する介護休業職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある場合には、第1項の規定にかかわらず、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

- 4 介護休業職員が職務に復帰した場合には、当該介護休業をした期間の2分の1に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、学長が定めるところにより、俸給月額を調整することができる。

- 5 職員が、介護休業規程第12条第1項に規定する介護部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、第26条（給与の減額）の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、第30条（勤務1時間当たりの給与額の算出）に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して支給する。

附 則

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 職員の給与に関する事項は、この規程に定めるもののほか、当分の間は給与法及び人事院規則等に準じて取り扱うこととする。
- 3 国立大学法人法（平成15年法律第112号）附則第4条の規定により本学の職員となった者の給与については、次の各号に定めるところによる。
 - (1) 施行日において適用される俸給表（以下「新俸給表」という。）及び新俸給表における職務の級は、この施行日の前日における給与法適用時における俸給表（以下「旧俸給表」という。）及び旧俸給表における職務の級を、別表第17によ

り切り替えて決定する。

- (2) 施行日の前日における旧俸給表の職務の級に在級した期間は、施行日において適用される職務の級に在級した期間に通算する。
- (3) 施行日において適用される号俸又は俸給月額（以下「号俸等」という。）は、旧俸給表における号俸と同じ俸給月額の新俸給表における号俸（旧俸給表における職務の級の最高の号俸を超える俸給月額を受けていた職員にあっては、同じ額の俸給月額）とする。
- (4) 施行日の前日における号俸等を受けていた期間（当該号俸等を受けていたとみなされる期間を含む。）は、施行日において適用される号俸等を受ける期間に通算する。
- (5) 施行日以後の最初の昇給に係る勤務成績の判定は、施行日の前日における号俸等を受けた日以後の期間（当該号俸等を受けていたとみなされる期間を含む。）について行うものとする。
- (6) 施行日の前日において、給与法の規定に基づき扶養手当、通勤手当、住居手当又は単身赴任手当（以下この項において「諸手当」という。）を支給されていた職員にあっては、当該支給に係る諸手当の届出及び認定をもって、施行日において、この規程に基づく届出及び認定がなされたものとみなす。
- (7) 平成16年6月1日を基準日とする期末手当、勤勉手当及び期末特別手当の支給にあっては、平成15年12月2日以降の給与法の適用を受けていた期間を、この規程による在職期間又は勤務期間に通算する。
- (8) 施行日の前日において給与法第23条の規定により給与を支給されていた職員が、施行日において引き続き第41条の規定により給与を支給されることとなる場合にあっては、施行日の前日まで引き続いた休職の期間は、同条に規定する休職の期間に通算する。
- (9) 施行日の前日において病気休暇を承認されていた職員が、引き続き施行日において同一傷病等又は同一傷病等に起因すると認められる疾病（業務上又は通勤によるものを除く。）のため勤務時間規程第25条により病気休暇を承認された場合にあっては、施行日の前日における病気休暇の期間は、第42条に規定する勤務しない期間に通算する。

附 則（平成16年10月27日）

この規程は、平成16年10月27日から施行する。

附 則（平成16年10月28日）

この規程は、平成16年10月28日から施行する。

附 則（平成17年4月1日）

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成17年11月16日）

この規程は、平成17年12月1日から施行する。

附 則（平成18年2月22日）

- 1 この規程は、平成18年2月22日から施行し、平成18年4月1日から適用する。
- 2 この規程の適用日の前日に在職し、引き続き適用日以後も在職する外国人教師については、改正後の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則（平成18年3月22日）

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成19年3月22日）

- 1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行日の前日に改正前の別表第9の「学部長」及び「会計課長」の区分により俸給の特別調整額を受けていた職員で、引き続き改正後の別表第9の「学部長」及び「チームリーダー」の区分により俸給の特別調整額を受けることとなる職員の同表の適用については、適用区分をそれぞれ「四種」を「三種」と読み替えて俸給の特別調整額を支給する。

- 3 平成20年3月31日までの間においては、第20条の2第1項第1号中「100分の6」とあるのは「100分の4」と、同項第2号中「100分の3」とあるのは「100分の2」とする。

附 則（平成19年3月27日）

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成19年7月2日）

この規程は、平成19年7月2日から施行する。

附 則（平成20年1月28日）

この規程は、平成20年1月28日から施行し、平成19年4月1日から適用する。ただし、第20条第2項の改正規定は平成20年4月1日から、第36条第2項の改正規定は平成19年11月30日から適用する。

附 則（平成20年3月3日）

この規程は、平成20年4月1日から施行する。ただし、第16条第2項の改正規定は、平成20年3月1日から適用する。

附 則（平成20年4月1日）

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成21年2月2日）

- 1 この規程は、平成21年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行日の前日に改正前の別表第9の適用を受けていた職員のうち、引き続き改正後の同表の同一の職名の適用を受ける職員で、その者の受ける俸給の特別調整額が施行日の前日において受けていた俸給の特別調整額に達しないこととなる職員については、改正後の規定にかかわらず、なお、従前の例による。

附 則（平成21年3月26日）

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成21年6月23日）

- 1 この規程は、平成21年6月23日から施行し、平成21年6月1日から適用する。ただし、第20条第2項第1号の改正規定は、平成21年4月1日から適用する。
- 2 平成21年6月に支給する期末手当及び勤勉手当に関する第33条第2項及び第3項並びに第36条第2項の規定の適用については、第33条第2項中「100分の140、」とあるのは「100分の125、」と、「100分の120」とあるのは「100分の110」と、「100分の75」とあるのは「100分の70」と、同条第3項中「「100分の140」とあるのは「100分の75」」とあるのは「「100分の125」とあるのは「100分の70」」と、「「100分の120」とあるのは「100分の65」」とあるのは「「100分の110」とあるのは「100分の60」と、「100分の140」とあるのは「100分の75」」と、「「100分の75」とあるのは「100分の40」」とあるのは「「100分の70」とあるのは「100分の35」」と、第36条第2項第1号イ中「100分の75」とあるのは「100分の70」と、「100分の95」とあるのは「100分の85」と、同号ロ中「100分の85」とあるのは「100分の75」と、同項第2号イ中「100分の35」とあるのは「100分の30」と、「100分の45」とあるのは「100分の40」と、同号ロ中「100分の45」とあるのは「100分の40」とする。
- 3 附則第1項の規定にかかわらず、第20条の改正規定について、平成21年度においては、国立大学法人お茶の水女子大学非常勤職員給与規程に準用しない。
- 4 附則第2項の改正規定については、国立大学法人お茶の水女子大学非常勤職員給与規程に準用しない。

附 則（平成21年12月7日）

- 1 この規程は、平成21年12月7日から施行し、平成21年12月1日から適用する。
ただし、第20条第2項第1号の改正規定は、平成21年4月1日から適用する。
- 2 平成18年4月1日の前日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員で、その者の受ける俸給月額が同日において受けていた俸給月額（この規程の適用日において次の各号に掲げる職員である者にあつては、当該俸給月額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とし、その額に一元未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。）に達しないこととなるもの（別に定める職員を除く。）には、俸給月額のほか、その差額に相当する額を俸給として支給する。
- (1) 次号に掲げる職員以外の職員（次の表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員でその職務の級及び号俸がそれぞれ次の表の職務の級欄及び号俸欄に掲げるものであるものを除く。） 100分の99.76

俸給表	職務の級	号俸
一般職俸給表（一）	1 級	1 号俸から 56 号俸まで
	2 級	1 号俸から 24 号俸まで
	3 級	1 号俸から 8 号俸まで
一般職俸給表（二）	1 級	1 号俸から 68 号俸まで
	2 級	1 号俸から 32 号俸まで
教育職俸給表（一）	1 級	1 号俸から 44 号俸まで
	2 級	1 号俸から 32 号俸まで
	3 級	1 号俸から 12 号俸まで
教育職俸給表（二）	1 級	1 号俸から 52 号俸まで
	2 級	1 号俸から 32 号俸まで
教育職俸給表（三）	1 級	1 号俸から 52 号俸まで
	2 級	1 号俸から 44 号俸まで
医療職俸給表（一）	1 級	1 号俸から 52 号俸まで
	2 級	1 号俸から 32 号俸まで
	3 級	1 号俸から 16 号俸まで
	4 級	1 号俸から 4 号俸まで

医療職俸給表（二）	1 級	1 号俸から 56 号俸まで
	2 級	1 号俸から 40 号俸まで
	3 級	1 号俸から 16 号俸まで
	4 級	1 号俸から 4 号俸まで

(2) 特別職俸給表の適用を受ける職員 100分の99.68

3 附則第1項の規定にかかわらず、第20条の改正規定について、平成21年度においては、国立大学法人お茶の水女子大学非常勤職員給与規程に準用しない。

4 第33条及び第36条の改正規定については、国立大学法人お茶の水女子大学非常勤職員給与規程に準用しない。

附 則（平成22年3月26日）

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年6月23日）

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11月24日）

1 この規程は、平成22年12月1日から施行する。

2 当分の間、職員（次の表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員（再雇用職員を除く。）のうち、その職務の級が次の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者であってその号俸がその職務の級における最低の号俸でないものに限る。以下この項から第4項までにおいて「特定職員」という。）に対する次に掲げる給与の支給に当たっては、当該特定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、次の各号に掲げる給与の額から、それぞれ当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

(1) 俸給月額 当該特定職員の俸給月額（当該特定職員が第42条の規定の適用を受ける者である場合にあっては、同条の規定により半額を減ぜられた俸給月額。以下同じ。）に100分の1.5を乗じて得た額（当該特定職員の俸給月額に100分の98.5を乗じて得た額が、当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の俸給月額（当該特定職員が同条の規定の適用を受ける者である場合にあっては、当該最低の号俸の俸給月額からその半額を減じた額。以下この号及び次号において同じ。）に達しない場合（以下この項、附則第5項及び第6項において「最低号俸に達しない場合」という。）にあっては、当該特定職員の俸給月額から

当該特定職員の属する職務の級における最低の号俸の俸給月額を減じた額（以下この項及び附則第5項において「俸給月額減額基礎額」という。））

- (2) 地域手当 当該特定職員の俸給月額に対する地域手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、俸給月額減額基礎額に対する地域手当の月額）
- (3) 広域異動手当 当該特定職員の俸給月額に対する広域異動手当の月額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、俸給月額減額基礎額に対する広域異動手当の月額）
- (4) 期末手当 それぞれその基準日現在（退職し、若しくは解雇され、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在。次号において同じ。）において当該特定職員が受けるべき俸給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額（別表第13の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同表に規定する加算割合を乗じて得た額（別表第14の適用を受ける職員にあつては、その額に、俸給月額に同表に規定する加算割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る期別支給割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る別表第15に定める割合を乗じて得た額に、100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき俸給月額減額基礎額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額（別表第13の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同表に規定する加算割合を乗じて得た額（別表第14の適用を受ける職員にあつては、その額に、俸給月額に同表に規定する加算割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額）に、当該特定職員に支給される期末手当に係る期別支給割合を乗じて得た額に、当該特定職員に支給される期末手当に係る別表第15に定める割合を乗じて得た額）
- (5) 勤勉手当 それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき俸給月額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額（第36条第4項において準用する別表第13の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同表に規定する加算割合を乗じて得た額（別表第14の適用を受ける職員にあつては、その額に、俸給月額に同表に規定する加算割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額。附則第6項において「勤勉手当減額対象額」という。）に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第36条第2項前段に

規定する割合を乗じて得た額に100分の1.5を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあつては、それぞれその基準日現在において当該特定職員が受けるべき俸給月額減額基礎額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額の合計額(同条第4項において準用する別表第13の適用を受ける職員にあつては、当該合計額に、当該合計額に同表に規定する加算割合を乗じて得た額（別表第14の適用を受ける職員にあつては、その額に、俸給月額に同表に規定する加算割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額。附則第6項において「勤勉手当減額基礎額」という。）に、当該特定職員に支給される勤勉手当に係る第36条第2項前段に規定する割合を乗じて得た額)

(6) 第41条第1項から第5項まで又は第7項の規定により支給される給与 当該特定職員に適用される次に掲げる規定の区分に応じ、それぞれ次に定める額

イ 第41条第1項 前各号に定める額

ロ 第41条第2項又は第3項 第1号から第4号までに定める額に100分の80を乗じて得た額

ハ 第41条第4項 第1号から第3号までに定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

ニ 第41条第5項 第1号から第4号までに定める額に、同項の規定により当該特定職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額

ホ 第41条第7項 第4号に定める額に100分の80を乗じて得た額（同条第5項の規定により給与の支給を受ける職員にあつては、同号に定める額に、同項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額）

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

3 平成22年4月1日前に55歳に達した職員に対する改正後の前項の規定の適用については、同項中「当該特定職員が55歳に達した日後における最初の4月1日」とあるのは「平成22年12月1日」と、「55歳に達した日後における最初の4月1

日後」とあるのは「同日後」とする。

- 4 第2項に規定するもののほか、特定職員以外の者が月の初日以外の日に特定職員となった場合における同項の減ずる額の計算その他同項の規定の実施に関し必要な事項は、別に定める。
- 5 附則第2項の規定により給与が減ぜられて支給される職員についての第26条から第28条及び第43条から第44条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、第30条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した給与額から、基本給、これに対する地域手当及び広域異動手当の月額、俸給の特別調整額、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当及び準特地勤務手当(算出の基礎から扶養手当を除く。)の月額の合計額を毎年4月1日を起算日とした1年間における1月平均所定勤務時間で除して得た額に100分の1.5を乗じて得た額(最低号俸に達しない場合にあつては、俸給月額減額基礎額並びにこれに対する地域手当及び広域異動手当の月額、俸給の特別調整額、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当及び準特地勤務手当(算出の基礎から扶養手当を除く。)の月額の合計額を毎年4月1日を起算日とした1年間における1月平均所定勤務時間で除して得た額)に相当する額を減じた額とする。
- 6 附則第2項の規定が適用される間、第36条第2項第1号イに定める額は、同号イの規定にかかわらず、同号イの規定により算出した額から、同号イに掲げる職員で附則第2項の規定により給与が減ぜられて支給されるものの勤勉手当減額対象額に100分の0.975(別表第14の適用を受ける職員にあつては、100分の1.275)を乗じて得た額(最低号俸に達しない場合にあつては、勤勉手当減額基礎額に100分の65(別表第14の適用を受ける職員にあつては、100分の85)を乗じて得た額)の総額に相当する額を減じた額とする。
- 7 平成18年4月1日の前日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員で、その者の受ける俸給月額が同日において受けていた俸給月額(平成21年12月7日施行の国立大学法人お茶の水女子大学職員給与規程の一部を改正する規程(第1号において「平成21年改正規程」という。))の施行の日において次の各号に掲げる職員である者にあつては、当該俸給月額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とし、その額に一円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。)に達しないこととなるもの(別に定める職員を除く。)には、俸給月額のほか、その差額に相当する額(附則第2項の規定により給与が減ぜられて支給される職員にあつては、当該額に100分の98.5を乗じて得た額)を俸給として支給する。

- (1) 平成21年改正規程附則第2項第1号に規定する職員（次号に掲げる職員を除く。） 100分の99.59
- (2) 特別職俸給表の適用を受ける職員 100分の99.44
- (3) 前2号に掲げる職員以外の職員 100分の99.83

8 第33条及び第36条の改正規定については、国立大学法人お茶の水女子大学非常勤職員給与規程に準用しない。

附 則（平成23年3月28日）

- 1 この規程は、平成23年4月1日から施行する。ただし、別表第9の改正規定は、平成23年1月1日から適用する。
- 2 施行日において43歳に満たない職員（その職務の級における最高の号俸を受けるもの及び特別職俸給表の適用を受ける職員を除く。）のうち、平成22年1月1日において第7条第3項の規定により昇給した職員（同日における次に掲げる職員を除く。）その他当該職員との権衡上必要があると認められるものとして定める職員の平成23年4月1日における号俸は、この項及び次項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸上位の号俸とする。
 - (1) 平成22年1月1日（以下「調整対象昇給日」という。）における第7条第3項の規定による昇給後の号俸が、その職員の属する職務の級における最高の号俸である職員（調整対象昇給日から平成23年4月1日（以下「調整日」という。）までの期間（以下「特定期間」という。）に俸給表の適用を異にする異動（以下「俸給表異動」という。）をした職員を除く。）
 - (2) 調整対象昇給日の前年の昇給日後に採用された職員の昇給の号俸数（以下「期間割昇給号俸数」という。）と、調整対象昇給日の昇給抑制がないものとした場合の期間割昇給号俸数とが等しくなる職員（以下「期間割非抑制職員」という。）
 - (3) 特定期間に俸給表異動した職員であって、調整対象昇給日の前日に当該俸給表異動があったものとした場合に、当該調整対象昇給日においてその職員の属する職務の級における最高の号俸を受けることとなる職員又は期間割非抑制職員に該当することとなる職員
- 3 前項の当該職員との権衡上必要があると認められるものとして定める職員は、調整対象昇給日に第7条第3項の規定により昇給した職員以外の職員のうち、次に掲げるものとする。
 - (1) 調整対象昇給日から調整日の前日までの間に新たに職員となった者（新たに

職員となった日から調整日までの間に俸給表異動をした職員を除く。) で、号俸の決定過程において、採用日から調整年数を遡った日が平成21年11月1日(一般職(一)7級又は教育職(一)5級以上の職員(以下「特定職員」という。)にあっては、同年10月1日)前となるもの

- (2) 調整対象昇給日前に職員から人事交流等により辞職出向し、特定期間に人事交流等により引き続いて職員となった者のうち、号俸の決定過程において、再計算した場合に、調整対象昇給日において受けることとなる号俸がその職員の属する職務の級における最高の号俸でないこととなるもの(人事交流等により引き続いて職員となった日から調整日までの間に俸給表異動をした職員を除く。)
- (3) 特定期間に俸給表異動をした職員であって、次に掲げるもの

イ 調整対象昇給日から調整日の前日までの間に新たに職員となった者以外の者又は当該期間に人事交流等により新たに職員となった者であって、調整対象昇給日の前日に当該俸給表異動があったものとした場合に、当該調整対象昇給日において受けることとなる号俸がその職員の属する職務の級における最高の号俸でなく、かつ、期間割非抑制職員に該当しないこととなるもの(次号に掲げる職員及び号俸の決定過程において再計算した場合に、調整対象昇給日に昇給しないこととなる職員を除く。)

ロ 調整対象昇給日から調整日の前日までの間に新たに職員となった者(人事交流等により新たに職員となった者を除く。)であって、新たに職員となった日から当該俸給表異動後の職務と同種の職務に引き続き在職していたものとした場合に、号俸の決定過程において採用日から調整年数を遡った日が平成21年11月1日(特定職員にあっては、同年10月1日)前となる職員

- (4) 調整対象昇給日以前において、休職にされていた期間、休暇のため引き続いて勤務していなかった期間又は育児休業をしていた期間がある職員であって、平成21年1月1日から調整日の前日までの間に復職し、職務に復帰し、又は再び勤務するに至ったもののうち、復職等の日又は同日後の最初の昇給日に復職時調整をした職員であって、当該復職時調整の号俸が、平成21年1月1日から平成21年9月30日までの期間に係る調整数について標準号俸数の号数等に1を加えた場合の復職時調整の号俸を下回ることとなるもの

- 4 施行日の前日において病気休暇を承認されていた職員が、引き続き施行日において同一傷病等又は同一傷病等に起因すると認められる疾病(業務上又は通勤によるものを除く。)のため勤務時間規程第25条により病気休暇を承認された場合

の第42条の適用については、改正後の規定にかかわらず、なお従前の例による。

- 5 平成22年12月1日施行の国立大学法人お茶の水女子大学職員給与規程の一部を改正する規程附則第6項の適用については、同項中「100分の0.975」とあるのは「100分の1.025」と、「100分の1.275」とあるのは「100分の1.3125」と、「100分の65」とあるのは「100分の67.5」と、「100分の85」とあるのは「100分の87.5」とする。

附 則（平成23年6月21日）

この規程は、平成23年6月21日から施行する。

附 則（平成24年3月27日）

- 1 この規程は、平成24年4月1日から施行する。
- 2 平成18年4月1日の前日から引き続き同一の俸給表の適用を受ける職員で、その者の受ける俸給月額が同日において受けていた俸給月額（平成21年12月7日施行の国立大学法人お茶の水女子大学職員給与規程の一部を改正する規程（第1号において「平成21年改正規程」という。）の施行の日において次の各号に掲げる職員である者にあつては、当該俸給月額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。）に達しないこととなるもの（別に定める職員を除く。）には、平成26年3月31日までの間、俸給月額のほか、その差額に相当する額（平成22年12月1日施行の国立大学法人お茶の水女子大学職員給与規程の一部を改正する規程（以下「平成22年改正規程」という。）附則第2項の表の俸給表欄に掲げる俸給表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が平成22年改正規程附則第2項の表の職務の級欄に掲げる職務の級以上である者（以下この項において「特定職員」という。）にあつては、55歳に達した日後における最初の4月1日（特定職員以外の者が55歳に達した日後における最初の4月1日後に特定職員となった場合にあつては、特定職員となった日）以後、当該額に100分の98.5を乗じて得た額）を俸給として支給する。
 - (1) 平成21年改正規程附則第2項第1号に規定する職員（次号に掲げる職員を除く。） 100分の99.1
 - (2) 特別職俸給表の適用を受ける職員 100分の98.94
 - (3) 前2号に掲げる職員以外の職員 100分の99.34
- 3 平成24年4月1日において別に定める年齢に満たない職員（その職務の級における最高の号俸を受けるもの及び特別職俸給表の適用を受ける職員（以下第4項及び第5項において「除外職員」という。）である者を除く。）のうち、当該職

員の平成19年1月1日、平成20年1月1日及び平成21年1月1日の第7条第3項の規定による昇給その他の号俸の決定の状況（以下この項、第4項及び第5項において「調整考慮事項」という。）を考慮して調整の必要があるものとして別に定める職員の平成24年4月1日における号俸は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸（職員の調整考慮事項を考慮して特に調整の必要があるものとして別に定める職員にあっては2号俸）上位の号俸とする。

4 平成25年4月1日において第2項の規定による俸給に関する状況を考慮して別に定める年齢に満たない職員（同日において除外職員である者を除く。）のうち、当該職員の調整考慮事項及び平成24年4月1日における号俸の調整の状況を考慮して調整の必要があるものとして別に定める職員の平成25年4月1日における号俸は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸（職員の調整考慮事項を考慮して特に調整の必要があるものとして別に定める職員にあっては2号俸）上位の号俸とする。

5 平成26年4月1日において第2項の規定による俸給に関する状況を考慮して別に定める年齢に満たない職員（同日において除外職員である者を除く。）のうち、当該職員の調整考慮事項並びに平成24年4月1日及び平成25年4月1日における号俸の調整の状況を考慮して調整の必要があるものとして別に定める職員の平成26年4月1日における号俸は、この項の規定の適用がないものとした場合に同日に受けることとなる号俸の1号俸（職員の調整考慮事項を考慮して特に調整の必要があるものとして別に定める職員にあっては2号俸）上位の号俸とする。

附 則（平成24年5月22日）

- 1 この規程は、平成24年6月1日から施行する。
- 2 平成24年6月1日から平成26年3月31日までの間（以下「特例期間」という。）においては、第6条第2項各号に掲げる俸給表の適用を受ける職員に対する俸給月額（平成22年改正規則附則第2項の規定による俸給を含み、当該職員が第42条の規定の適用を受ける者である場合にあっては、同条の規定により半額を減ぜられた俸給月額（同項の規定による俸給を含む。）をいう。以下同じ。）の支給に当たっては、俸給月額から、俸給月額に、当該職員に適用される次の表の左欄に掲げる俸給表及び同表の中欄に掲げる職務の級又は号俸の区分に応じそれぞれ同表の右欄に定める割合（以下「支給減額率」という。）を乗じて得た額に相当する額を減ずる。

俸給表	職務の級又は号俸	割合
一般職俸給表(一)	2級以下	100分の4.77
	3級から6級まで	100分の7.77
	7级以上	100分の9.77
一般職俸給表(二)	3級以下	100分の4.77
	4级以上	100分の7.77
教育職俸給表(一)	2級以下	100分の4.77
	3級及び4級	100分の7.77
	5級	100分の9.77
教育職俸給表(二)	2級以下	100分の4.77
	特2級から4級	100分の7.77
教育職俸給表(三)	2級以下	100分の4.77
	特2級から4級	100分の7.77
医療職俸給表(一)	2級以下	100分の4.77
	3級から7級まで	100分の7.77
	8級	100分の9.77
医療職俸給表(二)	2級以下	100分の4.77
	3級から6級まで	100分の7.77
	7級	100分の9.77
保育職俸給表	1級	100分の4.77
	2級	100分の7.77
特別職俸給表	全ての号俸	100分の9.77

3 特例期間においては、次に掲げる給与の支給に当たっては、次の各号に掲げる給与の額から、当該各号に定める額に相当する額を減ずる。

- (1) 俸給の特別調整額 当該職員の俸給の特別調整額の月額に100分の10を乗じて得た額
 - (2) 地域手当 当該職員の俸給月額に対する地域手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額並びに当該職員の俸給の特別調整額に対する地域手当の月額に100分の10を乗じて得た額
 - (3) 広域異動手当 当該職員の俸給月額に対する広域異動手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額並びに当該職員の俸給の特別調整額に対する広域異動手当の月額に100分の10を乗じて得た額
 - (4) 準特地勤務手当 当該職員の俸給月額に対する準特地勤務手当の月額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額
 - (5) 期末手当 当該職員が受けるべき期末手当の額に、100分の9.77を乗じて得た額
 - (6) 勤勉手当 当該職員が受けるべき勤勉手当の額に、100分の9.77を乗じて得た額
 - (7) 第41条第1項から第5項まで又は第7項の規定により支給される給与 当該職員に適用される次のイからホまでに掲げる規定の区分に応じ当該イからホまでに定める額
 - イ 第41条第1項 前項及び前各号に定める額
 - ロ 第41条第2項又は第3項 前項並びに第2号、第3号及び第5号に定める額に100分の80を乗じて得た額
 - ハ 第41条第4項 前項並びに第2号及び第3号に定める額に、同条第4項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額
 - ニ 第41条第5項 前項並びに第2号、第3号及び第5号に定める額に、同条第5項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額
 - ホ 第41条第7項 第5号に定める額に100分の80を乗じて得た額（同条第5項の規定により給与の支給を受ける職員にあっては、同号に定める額に、同項の規定により当該職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額）
- 4 特例期間においては、第26条から第28条まで並びに第43条第5項及び第44条第5項に規定する勤務1時間当たりの給与額は、第30条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した給与額から、基本給、これに対する地域手当及び広域異動手当の月額、俸給の特別調整額、初任給調整手当、義務教育等教員特別手当及び準特地勤務手当(算出の基礎から扶養手当を除く。)の月額の合計額を毎年4月1

日を起算日とした1年間における1月平均所定勤務時間で除して得た額に当該職員の支給減額率を乗じて得た額に相当する額を減じた額とする。

- 5 特例期間においては、平成22年改正規程附則第2項の規定の適用を受ける職員に対する第2項、第3項第2号、第3号及び第5号から第7号まで並びに前項の規定の適用については、第2項中「、俸給月額に」とあるのは「、俸給月額から平成22年改正規程附則第2項第1号に定める額に相当する額を減じた額に」と、第3項第2号中「俸給月額に対する地域手当の月額」とあるのは「俸給月額に対する地域手当の月額から平成22年改正規程附則第2項第2号に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第3号中「俸給月額に対する広域異動手当の月額」とあるのは「俸給月額に対する広域異動手当の月額から平成22年改正規程附則第2項第3号に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第5号中「期末手当の額」とあるのは「期末手当の額から平成22年改正規程附則第2項第4号に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第6号中「勤勉手当の額」とあるのは「勤勉手当の額から平成22年改正規程附則第2項第5号に定める額に相当する額を減じた額」と、同項第7号イ中「前項及び前各号」とあるのは「第5項の規定により読み替えられた前項及び前各号」と、同号ロ及びニ中「前項並びに第2号、第3号及び第5号」とあるのは「第5項の規定により読み替えられた前項並びに第2号、第3号及び第5号」と、同号ハ中「前項並びに第2号及び第3号」とあるのは「第5項の規定により読み替えられた前項並びに第2号及び第3号」と、同号ホ中「第5号」とあるのは「第5項の規定により読み替えられた第5号」と、第4項中「除して得た額に」とあるのは「除して得た額から平成22年改正規程附則第5項の規定により給与額から減ずることとされる額に相当する額を減じた額に」とする。
- 6 第2項から第5項の規定により給与の支給に当たって減ずることとされる額を算定する場合において、当該額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。
- 7 特例期間においては、第20条第2項第1号の適用は、「100分の15.5」とあるのは「100分の18」とする。
- 8 附則第1項の規定にかかわらず、附則第3項第5号及び第6号並びに前項の改正規定については、国立大学法人お茶の水女子大学非常勤職員給与規程に準用しない。

附 則（平成25年2月27日）

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成25年11月1日）

この規程は、平成26年1月1日から施行する。

附 則（平成26年1月28日）

- 1 この規程は、平成26年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行日の前日に第16条第1項に規定する俸給の特別調整額を受けている副校長については、当分の間、同条第2項の規定により算出した額と、同条第2項の規定により算出した額と俸給月額に100分の15を乗じて得た額との差額を合算した額を支給する。
- 3 前項に規定する者については、第20条第2項から第3項、第20条の2第1項、第30条及び平成22年12月1日施行の国立大学法人お茶の水女子大学職員給与規程の一部を改正する規程附則第5項中、「俸給の特別調整額」とあるのは、前項により算出した合算額を「俸給の特別調整額」として適用する。

附 則（平成26年3月26日）

- 1 この規程は、平成26年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行日の前日に再雇用職員であって、引き続き施行日以後も再雇用職員として雇用される者及び平成26年4月1日に新たに再雇用職員として雇用される者については、改正後の規定にかかわらず、平成27年3月31日までの間は、なお従前の例による。

附 則（平成26年7月29日）

この規程は、平成26年8月1日から施行する。

附 則（平成26年12月24日）

- 1 この規程は、平成26年12月24日から施行し、平成26年4月1日から適用する。
ただし、第36条第2項の改正規定は平成26年12月1日から適用する。
- 2 平成26年4月1日施行の国立大学法人お茶の水女子大学職員給与規程の一部を改正する規程附則第2項の適用については、同規程による改正前の第36条第2項第2号イ中「100分の32.5」とあるのは「100分の37.5」と、「100分の42.5」とあるのは「100分の47.5」と、同号ロ中「100分の40」とあるのは「100分の50」とする。
- 3 平成23年4月1日施行の国立大学法人お茶の水女子大学職員給与規程の一部を改正する規程附則第5項の適用については、同項中「100分の1.025」とあるのは「100分の1.2375」と、「100分の1.3125」とあるのは「100分の1.5375」と、「100分の67.5」とあるのは「100分の82.5」と、「100分の87.5」とあるのは「100分の

102.5」とする。