公立大学法人宮城大学賃金規程

平成２１年４月１日

規程第６６号

目次

第１章　総則（第１条－第４条）
第２章　給料（第５条－第１１条）
第３章　手当（第１２条－第３２条）
第４章　休職者の給与（第３３条）
第５章　控除（第３４条－第３７条）
第６章　賃金支払（第３８条－第４４条）
第７章　その他（第４５条－第４７条）
附則

第１章　総則

（目的と定義）

第１条　この規程は、公立大学法人宮城大学就業規則（平成２１年宮城大学規則第３号。以下「就業規則」という。）第７５条第１項の規定に基づき、公立大学法人宮城大学（以下「法人」という。）の正規の職員の賃金について定める。なお、有期雇用職員及び業務限定職員の賃金については理事長が別に定める。

（賃金の定義）

第２条　この規程において「賃金」とは、給料、手当、その他法人が勤労の対価として職員に対して支払う全てのものをいう。

（賃金の種類）

第３条　職員の賃金は給料及び諸手当とする。

２　給料は給料月額及び給料の調整額とする。

３　諸手当は管理職手当、職務付加手当、初任給調整手当、家族手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、入試手当、特別業務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当、管理職員特別勤務手当、期末手当及び勤勉手当とする。

第４条　削除

第２章　給料

（給料月額）

第５条　各職員の受ける給料月額は、各職員の行う職の種類ごとに、職務の等級及び職務能力の段階に基づく給料表によって定める。

（給料表）

第６条　給料表は、法人職員の職ごとに次に掲げる３つの種類とし、それぞれ教員、事務職員及び技能職員に適用する。

一　教育職給料表（別表第１）
二　事務職給料表（別表第２）
三　技能職給料表（別表第３）

２　前項の各職の給料表は、男女や国籍等の別なく、同一職の正規職員に等しく適用しなければならない。

３　給料表の改定は、宮城県における給料表改訂を参考にして、法人の財務運営状況の許す限りで行うものとする。

（級と号俸）

第７条　各職毎の職務の等級を各職の給料表の級とし、職務等級ごとの職務能力の段階を給料表の号俸とする。

２　教育職員の給料表の級に適用する職位は、次のとおりとする。ただし、昇任した職員に適用する級は、理事長が別に定めるところよる。

級	職位
１級	助手・助教
２級	講師・准教授
３級	准教授
４級	教授

３　事務職員の給料表の級に適用する職務は、次のとおりとする。

級	職　　務
１級	定型的な業務
２級	専門的な知識又は経験を必要とする業務
３級	相当高度の専門的な知識又は経験を必要とする業務
４級	主幹及びこれに相当する職務
５級	課長及びこれに相当する職務
６級	困難な業務を所掌する課長及びこれに相当する職務
７級	事務局長の職務
８級 ９級	副学長の職務

４　技能職員の職務の級に適用する職務は、次のとおりとする。

級	職　　務
１級	技師（農場・運転業務）の職務
２級	相当の技能又は経験を必要とする技師の職務（農場・運転業務）
３級	高度の技能又は経験を必要とする技師の職務（農場・運転業務）
４級	技師（農場業務主任）の職務

第８条　理事長は、各職員の職務の級を職の種類ごとの資格審査（選考）によって、また各職員の職務能力の段階を、職務経験年数を踏まえた職務遂行能力の評価によって定めるものとする。

（初任給、昇格、昇給等の基準）

第９条　理事長は、理事会の議を経て、各職の職務の級毎の定数を設定し、又は改定することがで

きる。

２　職員の職務の級は、前項の職員の職務の級毎の定数の範囲内で決定する。

３　新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号俸は、別表第４に定める基準に従い決定する。

４　職員を昇格又は降格させた場合におけるその者の号俸は、次の各号に掲げるその者の職に応じ、当該各号に定める者の例による。

一　教員　大学に準ずる教育施設に勤務する国家公務員（一般職の職員の給与に関する法律（昭和２５年法律第９５号）第６条第６号イに規定する教育職俸給表（一）の適用を受ける国家公務員をいう。）

二　事務職員　宮城県職員

三　技能職員　宮城県職員

（昇給の方法･基準等）

第１０条　職員の昇給は、毎年１月１日（以下「昇給日」という。）に、昇給日前１年間のその者の勤務成績に応じて、予算の範囲で行うものとする。

２　昇給の号俸数は、原則として、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める号俸数とし、標準の昇給（以下「標準昇給」という。）の号俸数は、３号俸又は４号俸とする。

一　勤務成績が極めて良好な職員　　Ａ　７号俸又は８号俸

二　勤務成績が特に良好な職員　　Ｂ　５号俸又は６号俸

三　勤務成績が良好である職員　　Ｃ　３号俸又は４号俸

四　勤務成績がやや良好でない職員　Ｄ　２号俸

五　勤務成績が良好でない職員　　Ｅ　昇給しない

３　事務職員、技能職員評価も理事会が別に定めるところにより同様にして昇給に反映させる。

４　前２項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員の昇給は、Ａ又はＢに該当す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、Ａに該当する場合は２号俸、Ｂに該当する場合は１号俸とする。

一　５５歳（技能職員にあっては５７歳）に達した日以後の最初の３月３１日を超えて在職する職員（次号に掲げる職員を除く。）

二　教育職給料表の級が４級である職員及び事務職給料表の級が８級以上である職員

５　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はできない。

（給料の調整額）

第１１条　研究科の授業を正規に実際に担当する教員には、当該職を占める期間に限り、給料月額に加えて次の表に定める給料の調整額を支給する。ただし、その額が給料月額の４．５％を超えるときは、給料月額の４．５％とする。

適用される給料表及び職務の級	額
教育職給料表　１級	１０，５００円
教育職給料表　２級	１２，０００円
教育職給料表　３級	１２，８００円
教育職給料表　４級	１５，１００円

２　博士課程後期３年の課程研究指導教員の調整額はこれを２倍する。

第３章　手当

（管理職手当）

第１２条　管理職手当は、就業規則第２条第５項に規定する管理職員のうち、次の表に定める職にある者（以下「管理職員」という。）に、その職責の特殊性に基づき毎月同表に掲げる額を支給する。

職	額
副学長	９６，２００円
学群長又は基盤教育群長（以下「学群長等」という。）	９６，２００円
副学群長又は基盤教育副群長（以下「副学群長等」という。）	５３，４００円
研究科長	９６，２００円
副研究科長 研究推進・地域未来共創センター長	４２，８００円
事務局長	６５，６００円
課室長 研究推進・地域未来共創センター副センター長（総括担当）	２９，５００円～４８，２００円

２　前項に定めるもののほか、就業規則第２条第５項で理事長が特に必要と認め指定する職員については、その職責の特殊性に基づき毎月８０，２００円の範囲内で理事長が別に定める額を支給する。

３　職員が、月の全労働日数にわたって勤務しなかった場合は、管理職手当は支給しない。

（職務付加手当）

第１２条の２　職務付加手当は、次の表に定める職にある者に、その職務の特殊性に基づき毎月同表に掲げる額を支給する。

職	額
カリキュラムセンター長 スチューデントサービスセンター長 アドミッションセンター長 キャリア・インターンシップセンター長 キャンパス整備委員会委員長 学術情報センター長 情報システムセンター長 国際交流・留学生センター長	４２，８００円
情報戦略推進室長 高大連携推進室長 コモンズ運営室長 地域連携実践教育推進室長 健康支援室長	３２，１００円

キャリア開発室長 インターンシップ開発室長	

２　前項に定めるもののほか、理事長が特に必要と認め指定する職員については、その職務の特殊性に基づき毎月４２，８００円の範囲内で理事長が別に定める額を支給する。
３　職員が、月の全労働日数にわたって勤務しなかった場合は、職務付加手当は支給しない。
４　管理職手当が支給される職員には、職務付加手当は支給しない。

（初任給調整手当）
第１３条　学群又は基盤教育群の必要により採用された医師に対し、別表第５に定める額を支給する。この場合における期間の区分の適用は、学校教育法（昭和２２年法律第２６号）に規定する大学卒業の日を起算日とする。

（家族手当）
第１４条　家族手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。
２　前項の扶養親族とは、他に生計のみちがなく主としてその職員の扶養を受けている者をいう。ただし、次に掲げる者は、含まれないものとする。
一　職員の配偶者、兄弟姉妹等が受ける家族手当又は民間事業所その他これに相当する手当の支給の基礎となっている者
二　年額１３０万円以上の恒常的な収入があると見込まれる者
３　家族手当の対象扶養親族と１人の支給額は、次のとおりとする。

扶養親族	支給対象職員	１人の支給額
一　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	区分なし	月額１３，０００円
二　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及び弟妹 三　満６０歳以上の父母及び祖父母 四　重度心身障害者	事務職７級相当以下	月額　６，５００円
	事務職８級相当	月額　３，５００円
	事務職９級相当以上	支給しない

※事務職給料表以外の給料表適用職員については、事務職７級相当以下を適用する。
４　扶養親族である子のうちに満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日までの間にある子がいる場合における支給額は、前項の規定にかかわらず、５，０００円に当該期間にある当該扶養親族であ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。

（家族状況届と確認）
第１５条　職員は、家族手当の対象となる状況に係る追加や変更がある場合には、家族状況届により１５日以内に理事長に届け出なければならない。職員の届出の遅れ等によって過大又は不当に受給していたことが判明した場合、その全額を返納しなければならない。
２　理事長は、現に家族手当の支給を受けている職員が家族手当の要件を具備しているかどうかを原則年１回確認するものとする。

（地域手当）
第１６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

考慮して次項の表に掲げる地域に在勤する職員に支給する。

２　地域手当の月額は、給料、管理職手当及び家族手当の月額の合計額に、次の表に掲げる地域の区分に応じ、同表に定める割合を乗じて得た額とする。

地域の区分	割合
東京都千代田区	１００分の２０
仙台市及び黒川郡大和町	１００分の５

（住居手当）

第１７条　住居手当は、月額１２，０００円を超える家賃を支払って職員自身が居住する住宅（貸間を含む。）を借り受けている職員に、次の表に掲げる額を支給する。ただし、公立大学法人宮城大学教員宿舎及び宮城県職員宿舎の貸与者を除く。

家賃月額	住居手当月額
１２，００１～２３，０００円	（家賃月額－１２，０００）円
２３，０００～５５，０００円	（（家賃月額－２３，０００）×０．５＋１１，０００）円
５５，０００円～	２７，０００円

（住居状況届と確認）

第１８条　職員は、住居手当に係る状況に変更がある場合には、住居状況届によりこれを１５日以内に理事長に届け出なければならない。職員は届出が遅れて過大又は不当に受給していたことが判明した場合、その全額を返納しなければならない。

２　理事長は、現に住居手当の支給を受けている職員の住居状況が住居手当の要件を具備しているかどうかを原則年１回確認するものとする。

（通勤手当）

第１９条　通勤手当は、通勤距離が片道２キロメートル以上である職員に次に掲げる区分に応じて支給する。なお、通勤距離が片道２キロメートル未満であっても身体的に徒歩等の通勤に著しく支障がある場合には申し出ること。

一　通勤のため交通機関又は有料道路を利用し、運賃又は料金を負担することを常例とする職員に運賃等相当額（１月当たりの運賃等相当額が１５０，０００円を超える場合は、１５０，０００円）。算定方法は別に定めるとおりとする。

二　通勤のため自動車等を使用することを常例とする職員にその距離に応じた月額。金額の詳細及び普通自動車以外を使用する場合については、別表第６に定めるとおりとする。

三　第１号及び前号の両方を通勤の常例とする職員に第１号に規定する運賃等相当額及び前号に規定する自動車等の通勤距離に応じた月額の合計額（１月当たりの運賃等相当額及び自動車等の通勤距離に応じた月額の合計額が１５０，０００円を超える場合は、１５０，０００円）。算定方法は別に定めるとおりとする。

２　通勤手当は、月額支給を原則とするが、事情により「支給単位期間」の最初の月の給料支給日に支給することがある。「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月を超えない範囲内で１月を単位として別に定める期間をいう。

（通勤状況届と確認）

第２０条　職員は、通勤手当に係る状況に変更がある場合には、通勤状況届によりこれを１５日以

内に理事長に届け出なければならない。職員は届出の遅れ等により過大又は不当に受給していたことが判明した場合、その全額を返納しなければならない。

２　理事長は、現に通勤手当の支給を受けている職員の通勤状況が通勤手当の要件を具備しているかどうかを原則年１回確認するものとする。

（単身赴任手当）

第２１条　本法人への転勤による異動（県職員の派遣の場合に限る。）の際、配偶者と別居し単身赴任せざるを得ず、かつ距離的に配偶者の居所から通勤できない事情があるなどやむ得ない事情がある職員に、この事情を審査の上で単身赴任手当を支給する。

２　単身赴任手当の月額は、３０，０００円に７０，０００円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて別に定める額を加算した額とする。後者は、職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離が別に定める距離以上である職員について、理事長が別に定めるところにより算定した額とする。

（単身赴任届と確認）

第２２条　職員は、単身赴任に係る状況に変更がある場合には、単身赴任状況届によりこれを１５日以内に理事長に届け出なければならない。職員は届出の遅れ等により過大又は不当に受給していたことが判明した場合、その全額を返納しなければならない。

２　理事長は、現に単身赴任手当の支給を受けている職員の状況が単身赴任手当の要件を具備しているかどうかを原則年１回確認するものとする。

（入試手当）

第２３条　入学試験業務に従事した教員に入試手当を支払う。

２　前項の手当の額は、次の各号に掲げる業務の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

一　大学入学共通テスト試験業務　１日につき７，０００円

二　前号に掲げる業務以外の業務　１日につき１，０００円

（特別業務手当）

第２４条　次に掲げる特別な業務に従事した職員に特別業務手当を支給する。

一　入学試験問題作成業務

二　専門研修講師業務

三　その他理事長が認める業務

２　前項各号に掲げる業務に対する手当の額は、次の各号に掲げる業務の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

一　前項第１号の業務　業務に従事した時間１時間につき１，７５０円。ただし、次に掲げる試験問題の区分に応じ、それぞれ次に定める時間を上限とする。

イ　一般教科及びロに掲げるもの以外のもの　１試験につきそれぞれ４０時間

ロ　論説、小論文その他これらに類するものとして理事長が認めるもの　１試験につきそれぞれ８時間

二　前項第２号の業務　講義（９０分）１回につき、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額（時間数が９０分に満たない講義は、３０分以内の講義は３０分、３０分を超えて６０分以内の講義は６０分、６０分を超えて９０分以内の講義は９０分に切り上げ、３０分当たりそれぞれ次に定める額の３分の１に相当する額）

イ　教授の職にある職員　　１２，０００円

ロ　准教授の職にある職員　　１０，２００円
ハ　講師及び助教の職にある職員　　８，７００円
三　前項第３号の業務　理事長が定める額

（職員の平均時間給）
第２５条　時間外勤務手当等の算定に用いるために、給料及び年所定労働日数をもとに、各職員の平均時間給を次のとおり定める。
一　年平均１月所定労働時間数＝年所定労働日数×１日の所定労働時間／１２＝（年日数－年間休日数）×７．７５／１２
二　職員の平均時間給＝（（給料（給料の調整額を含む。）＋管理職手当）×1.045）＋職務付加手当＋初任給調整手当／年平均１月所定労働時間数

（時間外勤務手当）
第２６条　所定労働日の勤務時間外に勤務した職員に、その勤務に対し次のとおり時間外勤務手当を支払う。
一　対象となる職員は、管理職員を除く事務職員、助手及び技能職員とする。
二　管理職員に時間外勤務を命じられ、時間外勤務を行った場合に支払う。
三　時間外勤務が午後１０時まで又は午前５時からの場合の割増給料額は、職員の平均時間給×１．２５×時間外勤務時間数とする。
四　時間外勤務が午後１０時から翌日の午前５時までの場合の割増給料額は、職員の平均時間給×１・５×時間外勤務時間数とする。
五　休日（日曜日及び土曜日をいう。次号において同じ。）を振り替えた場合にも、1 週の所定労働時間を超えた場合には、０．２５の時間外勤務手当を支払う。
六　１月の時間外勤務が６０時間を超えた場合（休日における勤務を含む。）、その６０時間を超えて勤務した時間については、第３号中「１．２５」を「１．５」とし、第４号中「１．５」を「１．７５」とし、第５号中「０．２５」を「０．５」として時間外勤務手当を支払う。
七　理事長が認め、又は命令する会議及び危機対応等の業務の場合に、専門業務型裁量労働制を適用する教員（管理職員を除く。）についても、時間外勤務手当を支給することがある。

（休日勤務手当）
第２７条　休日（就業規則第２６条に規定する休日をいい、同規則第２７条第３項の規定による振替後の休日を含む。第２９条において同じ。）に勤務した職員に、その勤務に対して次のとおり休日勤務手当を支払う。
一　対象となる職員は、管理職員を除く事務職員、教員及び技能職員とする。
二　理事長に休日勤務を命じられ、休日勤務を行った場合に支払う。
三　休日勤務が午後１０時まで又は午前５時からの場合の割増給料額は、職員の平均時間給×１．３５×休日勤務時間数とする。
四　休日勤務が午後１０時から翌日の午前５時までの場合の割増給料額は、職員の平均時間給×１．６×時間外勤務時間数とする。

（深夜勤務手当）
第２８条　所定労働時間内の勤務として深夜（午後１０時から翌日の午前５時まで）に勤務した職員に、次のとおり深夜勤務手当を支払う。
一　対象となる職員は、管理職員を含む事務職員、教員及び技能職員とする。

二　理事長に深夜勤務を命じられ、深夜勤務を行った場合に支払う。
三　深夜勤務の割増給料額は、職員の平均時間給×０．２５×時間外勤務時間数とする。

（管理職員の特別勤務手当）
第２９条　管理職員が理事長の命により休日に勤務をした場合は、休日の振替又は勤務１回につき次の表に定める額（勤務時間が６時間を超える場合は、その額の１．５倍の額）の管理職員特別勤務手当の支給を行う。

職	額
副学長 学群長等 研究科長	８，０００円
研究推進・地域未来共創センター長 事務局長	６，０００円
副学群長等 副研究科長 課室長 研究推進・地域未来共創センター副センター長（総括担当）	４，０００円

２　前項に規定するもののほか、管理職員が災害への対処その他の臨時又は緊急の必要により午後１０時から翌日の午前５時までの間（休日に含まれる時間を除く。）であって正規の勤務時間以外の時間に勤務をした場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する。
３　第１項に定めるもののほか、就業規則第２条第５項で理事長が特に必要と認め指定する職員については、理事長が別に定める額（勤務時間が６時間を超える場合は、その額の１．５倍の額）を支給する。

（期末手当）
第３０条　法人は、毎年６月３０日及び１２月１０日に期末手当を支払う。ただし、支給日が休日（就業規則第２６条に規定する休日をいう。以下同じ。）のときは、この直前の所定労働日に支払う。
２　支払日６月３０日の基準日を６月１日とする。支払日１２月１０日の基準日を１２月１日とする。
３　期末手当支払いの対象者は、基準日に法人の職員である者及び基準日の前１月以内に退職した元職員、又は死亡した元職員とする。ただし、これに該当する者であっても、次の者は除く。
一　基準日に無給休職中及び停職中の者
二　基準日と支給日の間に懲戒解雇処分を受けた者
三　基準日と支給日の間に、学校教育法第９条２号又は５号の欠格条項に該当するようになった者
四　基準日の前１月以内に退職した元職員のうち、次に掲げる者
イ　その退職した後、支払日の前日の間において、前号に該当する者となった場合

ロ　その退職した後、基準日までの間において、引き続いて他の公立大学法人等の職員となった場合（法人の職員としての在職期間を当該機関の職員としての在職期間に通算することとしている機関の職員に限る。）

ハ　その退職した後、基準日までの間において、引き続いて法人の役員となった場合（公立大学法人宮城大学退職手当規程（平成２１年宮城大学規程第６７号。以下「退職手当規程」という。）に規定する退職手当を支給されない場合に限る。）

４　期末手当の額は、次のとおりとする。

一　６月期支給　期末手当額＝期末手当基礎額×６月期期末手当率×期間率

二　１２月期支給　期末手当額＝期末手当基礎額×１２月期期末手当率×期間率

イ　期末手当基礎額は、次のとおりとする。

給料＋家族手当＋給料と家族手当に対する地域手当＋職制加算＋等級加算

ロ　期末手当率は、次のとおりとする。

６月期の期末手当率	１．２５（ただし、副学長及び学群長等は１．０５）
１２月期の期末手当率	１．２５（ただし、副学長及び学群長等は１．０５）

ハ　期間率は、基準日前６月の在職期間によって次のとおりとする。

在職期間６月	１．０
在職期間５月以上６月未満	０．８
在職期間３月以上５月未満	０．６
在職期間３月未満	０．３

ニ　ハに規定する在職期間は、職員として在職した期間とする。ただし、期間の算定については、停職期間の全期間、休職期間及び育児休業期間の２分の１の期間を除算する。

ホ　基準日の前６月以内の期間において、第３項第４号のハに掲げる役員が引き続き職員となった場合は、その役員として在職した期間をハに規定する在職期間に算入する。

ヘ　職制加算は、（給料月額）×（次の加算率）とし、等級加算は、（給料＋給料に対する地域手当）×（次の加算率）とする。

職制加算		等級加算	
副学長 学群長等	０．１５	教育職４級	０．１５
		教育職３・２級	０．１０
		教育職１級（４年制大学卒で７年以上勤続）	０．０５
		事務職８級以上	０．２０
		事務職７・６級	０．１５
		事務職５・４級	０．１０
		事務職３級	０．０５
		技能職４級	０．１０
		技能職３・２級（高校卒で１９年以上勤続）	０．０５

（勤勉手当）

第３１条　法人は、毎年６月３０日及び１２月１０日に、職員の勤務成績に応じて勤勉手当を支払う。ただし、支給日が休日のときは、この直前の所定労働日に支払う。

２　支払日６月３０日の基準日を６月１日とする。支払日１２月１０日の基準日を１２月１日とする。

３　勤勉手当支払いの対象者は、基準日に法人の職員である者及び基準日の前１月以内に退職した元職員、又は死亡した元職員とする。ただし、これに該当する者であっても、次の者は除く。

一　基準日に休職中及び停職中の者

二　基準日と支給日の間に懲戒解雇処分を受けた者

三　基準日と支給日の間に、学校教育法第９条２号又は５号の欠格条項に該当するようになった者

四　基準日の前１月以内に退職した元職員のうち、次に掲げる者

イ　その退職した後、支払日の前日の間において、前号に該当する者となった場合

ロ　その退職した後、基準日までの間において、引き続いて他の公立大学法人等の職員となった場合（法人の職員としての勤務期間を当該機関の職員としての勤務期間に通算することとしている機関の職員に限る。）

ハ　その退職した後、基準日までの間において、引き続いて法人の役員となった場合（退職手当規程に規定する退職手当を支給されない場合に限る。）

４　６月期及び１２月期の勤勉手当の額は、次のとおりとする。

一　勤勉手当額＝勤勉手当基礎額×成績率×期間率

イ　勤勉手当基礎額は、次のとおりとする。

勤勉手当基礎額＝（給料＋給料に対する地域手当）＋職制加算＋等級加算

ロ　職制加算は、（給料月額）×（次の加算率）とし、等級加算は、（給料＋給料に対する地域手当）×（次の加算率）とする。

職制加算		等級加算	
副学長 学群長等	０．１５	教育職４級	０．１５
		教育職３・２級	０．１０
		教育職１級（４年制大学卒で７年以上勤続）	０．０５
		事務職８級以上	０．２０
		事務職７・６級	０．１５
		事務職５・４級	０．１０
		事務職３級	０．０５
		技能職４級	０．１０
		技能職３・２級（高校卒で１９年以上勤続）	０．０５

ハ　成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の１．０５（副学長及び学群長等にあっては、１．２５）を標準として、０．３９（副学長及び学群長等にあっては、０．３２）から３．１５（副学長及び学群長等にあっては、３．７５）までの範囲内で教員評価及び事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。ただし、懲戒処分を受けた職員にあっては、次に定める率とする。

停職処分を受けた職員	０．３９（副学長及び学群長等０．３２）以下
減給処分を受けた職員	０．４９（副学長及び学群長等０．５３）以下
戒告処分を受けた職員	０．６０（副学長及び学群長等０．７５）以下

ニ　期間率は、基準日前６月の勤務期間によって次のとおりとする。

６月	１．００
５月１５日以上６月未満	０．９５
５月以上５月１５日未満	０．９０
４月１５日以上５月未満	０．８０
４月以上４月１５日未満	０．７０
３月１５日以上４月未満	０．６０
３月以上３月１５日未満	０．５０
２月１５日以上３月未満	０．４０
２月以上２月１５日未満	０．３０
１月１５日以上２月未満	０．２０
１月以上１月１５日未満	０．１５
１５日以上１月未満	０．１０
１５日未満	０．０５

二　前号のニに規定する勤務期間は、職員として勤務した期間とし、期間の算定については、停職、休職、育児休業、介護休業（勤務しなかった期間が休日を除いて３０日を超える場合に限る。）、傷病休暇（就業規則第３７条第１項第６号に規定する傷病休暇のうち、当該傷病休暇により勤務しなかった期間が休日を除いて３０日を超える場合に限る。）及び就業規則第４３条第１項に規定する欠勤、遅刻、早退及び私事外出の期間を除算する。

三　基準日の前６月以内の期間において、第３項第４号のハに掲げる役員が引き続き職員となった場合は、その役員として在職した期間を第１号のニに規定する勤務期間に算入する。

第３２条　削除

第４章　休職者の給与

（休職者の給与）

第３３条　職員が休職にされたときの給与については、次に掲げるとおりとする。

一　傷病休職の場合、最初の１年間（結核性の病気の場合２年間）は給料（給料月額＋調整額）×８０／１００を支給する。それ以降、給料は支給しない。

二　勤務中･通勤中の公務災害による休職の場合、最大３年間は給料（給料月額＋調整額）を支給する。

三　その他、休職事由が法人都合によると法人が認めた場合、平均給料の２／３以上を支給するとともに、勤続年数にも通算する。

２　無給休職の場合で公立学校共済保険料、その他職員が負担すべき項目がある場合には、毎月末日までに支払うものとする。

第５章　控除

（控除）

第３４条　賃金の職員への支払月額は、給料（給料月額＋調整額）に諸手当を加算するほか、給料から欠勤等控除額及び法定控除額等を控除して算定する。ただし、給料から欠勤等控除額を控除することができない場合は、地域手当及び理事長が別に定めるその他の未支給の諸手当から控

除するものとする。
２　就業規則第４３条第１項に規定する欠勤、遅刻、早退及び私事外出による不就業については、その時間数（時間内は四捨五入）に応じて、次の算式で計算した額を、翌月の給料から控除する。
欠勤等控除額＝第２５条第２号に規定する職員の平均時間給×不就業時間数
３　月の所定労働日の全部を欠勤した場合には、賃金は支払わない。

第３５条　削除

（法定控除）
第３６条　次に掲げるものは、法定により、職員の賃金支払額、期末手当及び勤勉手当から控除する。
一　所得税
二　住民税
三　公立学校共済組合掛金
四　介護保険料
五　雇用保険料

（その他控除）
第３７条　労使協定によって、教員宿舎費は賃金から控除する。その他、懇親会費や保険料などの賃金支払額からの控除は、労使協定によって職員が委託し法人が承認した場合にしか行わない。

第６章　賃金支払

（賃金計算期間と支給日）
第３８条　毎月の賃金月額は、毎月の１日から起算し月末に締め切る賃金計算期間について、その月の２１日に支払う。ただし、支払日が休日に当たるときは、その直前の所定労働日に繰り上げて支払う。
２　賃金計算期間の欠勤等控除額は、翌月の賃金月額から控除する。
３　賃金計算期間の中途で採用された場合又は中途で退職した場合は、日割の計算によって支払う。

（職員の賃金手取り額の決定）
第３９条　職員の毎月の賃金手取り額は、次のように決定する。
一　給料表の給料月額を基本とする。
二　調整額を加算する。
三　諸手当を加算する。（諸手当の過払い等の精算等を含む。）
四　欠勤等控除額を控除する。（翌月に前月の賃金計算期間分を控除）
五　法定控除を行う。（税金の年末調整等を含む。）
六　労使協定による控除額がある場合には、これを控除する。
２　給料、給料の調整額、その他手当に１円未満の端数があるときは、その端数金額を切り捨てるものとする。
３　法人は、前２項の規定により定まる賃金の月手取り額を月の賃金支払日に、別に定めのある場合を除き、職員本人に通貨で支払う。期末・勤勉手当は、各期末手当支払日に支払うものとする。
４　賃金支払日に職員本人に賃金の支払いに関する計算書（賃金支払明細書）を交付する。

（賃金台帳）
第４０条　各職員の賃金の支払いに関する明細書は、賃金台帳に記帳し、保存する。

（賃金の口座振替）
第４１条　賃金は、労使協定により、職員本人が申し出た金融機関への口座振替の方法により支払うことができる。
２　職員は賃金の口座振込先の金融機関を２つまで指定できる。

（本人受取の例外措置）
第４２条　病気等の理由で職員本人が賃金を受け取ることができない場合には、職員は配偶者等の使者を立て、使者を通じて受け取ることができる。その際には、本人への確認、本人受領印等での受領の確認を行う。

（賃金支払いの訂正）
第４３条　所定の期日までに各種の許可申請及び状況変更の届出がなく、過少に支払われた賃金額の変更は行わない。他方、各種の許可申請及び変更の届出がなく過大に支払われた場合には、賃金支払いの後でも、職員は過払い分を返還しなければならない。

（非常時払い）
第４４条　次の各号のいずれかに該当する場合の費用に充てるため、職員が請求した場合は、支払日以外に既往の勤務に対する給料を支払うことがある。
一　職員又は扶養親族の出産、疾病のとき。
二　職員又は扶養親族が結婚したとき。
三　扶養親族が死亡したとき。
四　災害による被害を受けたとき。
五　職員又は扶養親族がやむを得ない事由により１週間以上にわたって帰郷するとき。

第７章　その他

（定年前再雇用短時間勤務職員の特例）
第４５条　公立大学法人宮城大学定年規程（令和６年宮城大学規程第１９７号。以下「定年規程」という。）第９条第２項に規定する定年前再雇用短時間勤務職員の給料月額は、その者に適用される給料表の定年前再雇用短時間勤務職員の欄に掲げる基準給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額に、公立大学法人宮城大学定年前再雇用短時間勤務職員規程（令和２年宮城大学規程第１７８号。以下「定年前再雇用短時間勤務職員規程」という。）第４条第２項の規定により定められた所定労働時間を就業規則第２２条第２項の規定により定められた週の所定労働時間で除して得た数を乗じて得た額とする。
２　定年前再雇用短時間勤務職員の諸手当は、地域手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、期末手当及び勤勉手当とする。
３　定年前再雇用短時間勤務職員に対する第３０条第４項第２号ロの適用については、同号ロ中「１．２５」とあるのは、「０．７」とする。
４　定年前再雇用短時間勤務職員に対する第３１条第４項第１号ハの適用については、同号ハ中「１．０５」とあるのは「０．５」とし、「３．１５」とあるのは「１．５」とする。
５　第９条第３項、同条第４項及び第１０条の規定は、定年前再雇用短時間勤務職員には適用しな

い。

６　前５項に定めるもののほか、定年前再雇用短時間勤務職員の賃金については、宮城県の定年前再任用短時間勤務職員の例による。

（宮城県からの派遣職員の特例）

第４６条　前各条の規定にかかわらず、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）の規定により宮城県から派遣された職員の賃金は、次項から第４項までに規定するものを除き、宮城県職員の例によるものとする。

２　派遣職員の管理職手当は、次の表に定める職の区分により、宮城県人事委員会規則７－１８（管理職手当）に基づき支給する。ただし、この区分により難い場合は、宮城県との協議により定める区分によるものとする。

職	区分
事務局長	２種
次長	４種
参事	５種又は７種
課長	７種
室長	
副参事	

３　派遣職員の管理職員特別勤務手当は、前項に定める職の区分により、宮城県人事委員会規則７－１０９（管理職員特別勤務手当）に基づき支給する。

４　人事交流により国家公務員等から引き続き宮城県職員として採用され、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の規定により宮城県から派遣された職員の賃金は、前３項の規定にかかわらず、一般職の職員の給与に関する法律（昭和２５年法律第９５号）の規定を参考に、理事長が別に定めるものとする。

（委任）

第４７条　この規程に定めるもののほか、賃金に関して必要な事項は、宮城県職員の例により理事長が別に定める。

附　則（H21.4.1　第１回理事会）

（施行）

１　この規程は、平成２１年４月１日から施行する。

（承継職員の権利）

２　施行日である公立大学法人宮城大学の設立時に承継される職員については、施行日における資格・職務・条件等の変化がない限り、施行前日の給料、諸手当の該当部分を同一に維持する。

（給料の特例）

３　第５条から第１０条まで及び前項の規定にかかわらず、平成２１年４月１日から平成２３年３月３１日までの間に係るものに限り、給料月額は、これらの規定により定められる額（以下この項において「基礎額」という。）から、基礎額に 100 分の 1.8 を乗じて得た額（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）を減じて得た額とする。ただし、手当の額、給料の調整額及び平均時間給の算出の基礎となる給料月額は、基礎額とする。

（管理職手当の特例）

４　第１２条及び附則第２項の規定にかかわらず、平成２１年４月１日から平成２３年３月３１日までの間に係るものに限り、管理職手当の額は、これらの規定により定められる額（以下この項において「基礎額」という。）から、基礎額に次の表に定める率を乗じて得た額（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）を減じて得た額とする。ただし、手当の額の算出の基礎となる管理職手当の額は、基礎額とする。

<table>
<tr><th>職</th><th>職務の級</th><th>率</th></tr>
<tr><td rowspan="2">副学長</td><td>教育職給料表４級
事務職給料表９級</td><td>１００分の１０</td></tr>
<tr><td>事務職給料表８級</td><td rowspan="2">１００分の７．５</td></tr>
<tr><td>学部長</td><td>―</td></tr>
<tr><td>研究科長、学生部長、センター長、事務部長、課長</td><td>―</td><td>１００分の５</td></tr>
</table>

附　則（H21.11.27　第１４回理事会）

（施行）

１　この規程は、平成２１年１２月１日から施行する。ただし、第１６条第２項、第１７条、第２５条第２号の改正は、平成２２年４月１日から施行する。

（経過措置）

２　第３０条第４項第２号ロの規定にかかわらず、平成２１年１２月期の期末手当率は、1.35（但し、副学長及び学部長は 1.15）とする。

３　第３１条第４項第１号ハの規定にかかわらず、平成２１年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 0.675 を標準にして、次に定める率、また次に定める範囲で教員評価及び事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

停職処分を受けた職員	0.33（副学長及び学部長 0.29）以下
減給処分を受けた職員	0.43（副学長及び学部長 0.48）以下
譴責処分を受けた職員	0.47（副学長及び学部長 0.58）以下
戒告処分を受けた職員	0.52（副学長及び学部長 0.67）以下
訓告処分を受けた職員	0.56（副学長及び学部長 0.78）以下
勤務成績が良好と認められない職員	0.33～0.59（副学長及び学部長 0.29～0.78）
勤務成績が良好な職員	0.63～0.72（副学長及び学部長 0.79～1.09）
勤務成績が特に良好な職員	0.73～0.84（副学長及び学部長 0.79～1.09）

附　則（H22.3.24　第１９回理事会）

この規程は、平成２２年４月１日から施行する。

附　則（H22.5.26　第２２回理事会）

この規程は、平成２２年５月２６日から施行する。

附　則（H22.11.29　第３２回理事会）

（施行）

１　この規程は、平成２２年１２月１日から施行する。

ただし、第１６条第２項、第２５条第２号及び第２６条第６号の改正は、平成２３年４月１日から施行する。

（経過措置）

２　第３０条第４項第２号ロの規定にかかわらず、平成２２年１２月期の期末手当率は、1.35（但し、副学長及び学部長は1.15）とする。

３　第３１条第４項第１号ハの規定にかかわらず、平成２２年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 0.65（副学長又は学部長にあっては、0.85）を標準にして、次に定める率、また次に定める範囲で教員評価及び事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

停職処分を受けた職員	0.31（副学長及び学部長 0.28）以下
減給処分を受けた職員	0.40（副学長及び学部長 0.45）以下
譴責処分を受けた職員	0.44（副学長及び学部長 0.54）以下
戒告処分を受けた職員	0.48（副学長及び学部長 0.63）以下
訓告処分を受けた職員	0.52（副学長及び学部長 0.75）以下
勤務成績が良好と認められない職員	0.31～0.55（副学長及び学部長 0.28～0.74）
勤務成績が良好な職員	0.60～0.68（副学長及び学部長 0.75～1.02）
勤務成績が特に良好な職員	0.69～0.77（副学長及び学部長 0.75～1.02）

４　第４５条第６項の規定にかかわらず、平成２２年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 0.30 を標準にして、事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

（５５歳を超える職員の給与の特例）

５　平成３０年３月３１日までの間、教育職給料表の４級又は事務職給料表の６級以上の適用を受ける職員（第４５条第１項に規定する再雇用職員を除き、適用を受けるその者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「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。

一　給料月額　当該特定職員の給料月額に 100 分の 0.7 を乗じて得た額（当該特定職員の給料月額に 100 分の 99.3 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給料月額に達しない場合（以下「最低号俸に達しない場合」という。）にあっては、当該特定職員の給料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給料月額を減じた額（以下「給料月額減額基礎額」という。））

二　地域手当　当該特定職員の給料月額に対する地域手当の月額に100分の0.7を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあっては、給料月額減額基礎額に対する地域手当の月額）

三　期末手当　第３０条第４項に規定する期末手当の額に100分の0.7を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあっては、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給料月額減額基礎額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（同項第２号への適用を受ける職員にあっては、同号へで定める職制加算及び等級加算の額を加算した額を含む。）に同項第２号ロに定める期末手当率を乗じ、その額に同項第２号ハで定める期間率を乗じて得た額）

四　勤勉手当　第３１条第４項に規定する勤勉手当の額に 100 分の 0.7 を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあっては、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給料月額減額基礎額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（同項第１号ロの適用を受ける職員にあっては、同号ロで定める職制加算及び等級加算の額を加算した額を含む。）に同項第１号ハに定める成績率を乗じ、その額に同項第１号二で定める在職期間率を乗じて得た額）

五　第３３条第１項第１号及び第２号の規定により支給される給与

イ　第３３条第１項第１号　第１号に定める給料月額に100分の80を乗じて得た額

ロ　第３３条第１項第２号　第１号に定める額

6　前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１２条第１項に規定する管理職手当の額は、同項の規定にかかわらず、同項の規定による額に100分の99.3を乗じて得た額（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。

7　附則第５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２５条第２号に規定する職員の平均時間給は、同号の規定にかかわらず、同号の規定により算出した平均時間給の額から、給料及びこれに対する地域手当の月額の合計額に100分の0.7を乗じ、その額（最低号俸に達しない場合にあっては、給料月額減額基礎額及びこれに対する地域手当の月額の合計額）を年平均１ケ月所定労働時間数で除して得た額を減じた額とする。

8　附則第５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３４条第２項第１号に規定する基準内賃金の額は、同号の規定にかかわらず、同号の規定により算出した基準内賃金の額から、給料並びにこれに対する地域手当の月額及び管理職手当の月額の合計額に 100 分の 0.7 を乗じて得た額（最低号俸に達しない場合にあっては、給料月額減額基礎額及びこれに対する地域手当の月額並びに管理職手当の月額に 100 分の 0.7 を乗じて得た額の合計額）を減じた額とする。

附　則（H23.3.23　第３８回理事会）

（施行）

1　この規程は、平成２３年４月１日から施行する。

（管理職手当の特例）

2　第１２条の規定にかかわらず、平成２３年４月１日から平成２５年３月３１日までの間に係るものに限り、管理職手当の額は、この規定により定められる額（以下この項において「基礎額」という。）から、基礎額に次の表に定める率を乗じて得た額（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）を減じて得た額とする。ただし、手当の額の算出の基礎となる管理職手当の額は、基礎額とする。

<table>
<tr><th>職</th><th>職務の級</th><th>率</th></tr>
<tr><td>副学長（教員）
学部長を兼務するとき</td><td>―</td><td rowspan="2">１００分の５</td></tr>
<tr><td>副学長（事務職員）</td><td>事務職給料表９級</td></tr>
<tr><td>副学長（教員）
研究科長を兼務するとき</td><td>―</td><td rowspan="3">１００分の４</td></tr>
<tr><td>副学長（事務職員）</td><td>事務職給料表８級</td></tr>
<tr><td>学部長</td><td>―</td></tr>
<tr><td>副学長（教員）
特定の任務のみのとき又は学生部長、センター長を兼務するとき</td><td rowspan="2">―</td><td rowspan="2">１００分の３</td></tr>
<tr><td>研究科長、学生部長、センター長、事務部長、課長</td></tr>
</table>

附　則（H23.4.1　第４０回理事会）

この規程は、平成２３年４月１日から施行する。

附　則（H23.5.26　第４２回理事会）

この規程は、平成２３年５月２６日から施行する。

附　則（H23.11.30　第４８回理事会）

（施行）

１　この規程は、平成２３年１２月１日から施行する。

（平成２３年１２月に支給する期末手当に関する特例措置）

２　平成２３年１２月に支給する期末手当の額は、第３０条第４項の規定にかかわらず、こ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。）から次に掲げる額の合計額（以下「調整額」という。）に相当する額を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、期末手当は、支給しない。

一　平成２３年４月１日（同月２日から平成２３年１２月１日までの間に職員以外の者又は職員であって適用される給料表並びにその職務の級及び号俸がそれぞれ次の表の給料表欄、職務の級欄及び号俸欄に掲げるものである職員以外の職員（以下「減額改定対象職員」という。）となった者にあっては、その減額改定対象職員となった日）において減額改定対象職員が受けるべき給料、管理職手当、初任給調整手当、家族手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当（第２１条第２項に規定する 45,000 円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて別に定める額を除く。）の月額の合計額に 100 分の 0.41 を乗じて得た額に、同月から平成２３年１１月までの月数（同年４月１日から平成２３年１１月３０日までの期間において、在職しなかった期間、給料を支給されなかった期間、減額改定対象職員以外の職員であった期間がある職員にあっては、当該月数から当該期間を考慮して理事長が別に定める月数を減じた月数）を乗じて得た額

給 料 表	職務の級	号　俸
教育職給料表	１級	１号俸から 84 号俸まで
	２級	１号俸から 64 号俸まで
	３級	１号俸から 52 号俸まで
	４級	１号俸から 24 号俸まで
事務職給料表	１級	１号俸から 93 号俸まで
	２級	１号俸から 76 号俸まで
	３級	１号俸から 60 号俸まで
	４級	１号俸から 44 号俸まで
	５級	１号俸から 36 号俸まで
	６級	１号俸から 28 号俸まで
	７級	１号俸から 16 号俸まで
	８級	１号俸から４号俸まで
技能職給料表	１級	１号俸から 121 号俸まで
	２級	１号俸から 76 号俸まで
	３級	１号俸から 72 号俸まで
	４級	１号俸から 40 号俸まで

二　平成２３年６月１日において減額改定対象職員であった者に同月に支給された期末手当及び勤勉手当の合計額に 100 分の 0.41 を乗じて得た額

附　則（H24.3.28　第５３回理事会）

この規程は、平成２４年４月１日（以下「施行日」という。）から施行し、この規程による改正後の第３１条第４項第２号の規定は、施行日以後の勤務期間について適用し、施行日前の勤務期間の取扱いについては、なお従前の例による。

附　則（H24.11.28　第６３回理事会）

この規程は、平成２４年１１月２８日から施行する。

附　則（H25.3.27　第６７回理事会）

（施行）

１　この規程は、平成２５年４月１日から施行する。

（給料の経過措置額の廃止等）

２　公立大学法人宮城大学の設立時に承継された職員のうち、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成１９年宮城県条例第４６号。以下この項において「平成１９年改正給与条例」という。）附則第９項から第１１項までの規定の例により給料を支給する職員のこの規程の施行日以後の当該給料の額については、平成２１年４月１日のこの規程の制定時の附則第２項の規定にかかわらず、平成２５年４月１日から平成２７年３月３１日までの間、平成１９年改正給与条例附則第９項に規定する差額相当額に相当する額から次の各号に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める額を減じて得た額（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）とし、平成２７年４月１日以後、平成１９年改正給与条例附則第９項から附則第１１項までの規定の例による給料は支給しないものとする。

一　平成２５年４月１日から平成２６年３月３１日まで　平成１９年改正給与条例附則第９項に規定する差額相当額の３分の１に相当する額（その額が１万円を超える場合にあっては、１万円）

二　平成２６年４月１日から平成２７年３月３１日まで　平成１９年改正給与条例附則第９項に規定する差額相当額の３分の２に相当する額（その額が２万円を超える場合にあっては、２万円）

（管理職手当の特例）

３　第１２条第１項の規定にかかわらず、平成２５年４月１日から平成２７年３月３１日までの間に係るものに限り、管理職手当の額は、同項の規定による額（特定職員にあっては、当該額に100分の99.3を乗じて得た額（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）。以下この項において「基礎額」という。）から、基礎額に次の表に定める率を乗じて得た額（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）を減じて得た額とする。ただし、手当の額の算出の基礎となる管理職手当の額は、基礎額とする。

職	職務の級	率
副学長（教員） 学部長を兼務するとき	教育職給料表４級	１００分の５
副学長（事務職員）	事務職給料表９級	
副学長（教員） 研究科長を兼務するとき	教育職給料表４級	１００分の４
副学長（事務職員）	事務職給料表８級	
学部長	教育職給料表４級	

副学長（教員） 学生部長又はセンター長を兼務するとき	―	１００分の３
上記以外の管理職員		

附　則（H25.6.26　第７０回理事会）

（施行）

１　この規程は、平成２５年７月１日から施行する。

（給料の特例）

２　第５条に規定する給料月額(特定職員にあっては、この規程の附則（H22.11.29 第 32 回理事会）第５項の規定により定められる給料月額及びこの規程の附則(H25.3.27 第 67 回理事会)第２項に規定する職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例(平成１９年宮城県条例第４６号)附則第９項に定める差額相当額との合計額。以下この項において「基礎額」という。）にかかわらず、平成２５年７月１日から平成２６年３月３１日までの間に係るものに限り、基礎額から、基礎額に当該職員に適用される次の表に掲げる給料表及び職務の級の区分に定める率を乗じて得た額（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）を減じて得た額とする。ただし、手当の額、給料の調整額及び平均時間給の算出の基礎となる給料月額は、基礎額とする。

給料表	職務の級	率
教育職給料表	１級	１００分の４．７７
	２級及び３級	１００分の７．７７
	４級	１００分の９．７７
事務職給料表	１級及び２級	１００分の４．７７
	３級から６級	１００分の７．７７
	７級以上	１００分の９．７７
技能職給料表	１級から３級	１００分の４．７７
	４級	１００分の７．７７

（管理職手当の特例）

３　第１２条第１項の規定による管理職手当の額は、同項及びこの規程の附則（H25.3.27 第 67 回理事会）第３項の規定にかかわらず、平成２５年７月１日から平成２６年３月３１日までの間に係るものに限り、管理職手当の額は、第１２条第１項に規定する額（特定職員にあっては、この規程の附則(H22.11.29 第 32 回理事会)第６項の規定により定められる管理職手当。以下この項において「基礎額」という。）から、基礎額に１００分の１０を乗じて得た額（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）を減じて得た額とする。ただし、手当の額の算出の基礎となる管理職手当の額は、基礎額とする。

附　則（H26.3.26　第８１回理事会）

この規程は、平成２６年４月１日から施行する。

附　則（H26.12.24　第９１回理事会）

（施行）

１　この規程は、平成２６年１２月２４日から施行し、改正後の公立大学法人宮城大学賃金規程の規定は、平成２６年４月１日から適用する。ただし、第３１条第４項ハの規定は、平成２６年１２月１日、別表第６は平成２７年１月１日から適用する。

（賃金の内払）

２　改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された賃金は、改正後の規定による賃金の内払とみなす。

附　則（H27.3.25　第９４回理事会）

（施行）

１　この規程は、平成２７年４月１日から施行する。

（給料の切替えに伴う経過措置）

２　施行日の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員で、その者の受ける給料月額が、切替日の前日において受けていた給料月額に達しないこととなる職員（公立大学法人宮城大学の設立時に承継された職員のうち、職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成１９年宮城県条例第４６号）附則第９項から第１１項までの規定の例により支給される給料を除く。）には、平成２７年４月１日から平成３０年３月３１日までの間、給料月額のほか、改正前の給料月額との差額（教育職給料表の４級又は事務職給料表の６級以上の適用を受ける職員（第４５条第１項に規定する再雇用職員を除く。以下この項において「特定職員」という。）にあっては、５５歳に達した日後における最初の４月１日（特定職員以外の者が５５歳に達した日後における最初の４月１日後に特定職員となった場合にあっては、特定職員となった日）以後、当該額に100分の99.3を乗じて得た額）に相当する額を給料として支給する。

（寒冷地手当の経過措置）

３　第３２条の規定にかかわらず、施行日の前日から引き続き大和キャンパスに勤務する職員に対し、平成２７年４月１日から平成３０年３月３１日までの間、次の各号に定める寒冷地手当を支給する。

一　寒冷地手当の支給期間及び支給額は、次の表に掲げるとおりとする。

支給期間	世帯等の区分		
	世帯主である職員		その他の職員
	家族手当支給対象職員	その他の世帯主である職員	
平成27年11月から平成28年3月まで	１７，８００円	１０，２００円	７，３６０円
平成28年11月から平成29年3月まで	１１，８００円	４，２００円	１，３６０円
平成29年11月から平成30年3月まで	５，８００円	－	－

二　支給期間の各月１日に大和キャンパスに勤務する職員に対し支給する。

三　支給期間中に世帯等の区分に変更が生じた職員の手当額については、変更前の世帯等の区分による手当額と変更後の世帯等の区分による手当額のうち低廉となる区分の手当を支給する。

附　則（H27.12.24　第１０４回理事会）

（施行）

１　この規程は、平成２７年１２月２４日から施行し、改正後の公立大学法人宮城大学賃金規程の

規定は、平成２７年４月１日から適用する。ただし、第３１条第４項第１号ハ及び第４５条第６項の規定は、平成２７年１２月１日から適用する。

（経過措置）

２　第３１条第４項第１号ハの規定にかかわらず、平成２７年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 0.9（副学長又は学部長にあっては、1.1）を標準にして、次に定める率、また次に定める範囲で教員評価及び事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

停職処分を受けた職員	0.53（副学長及び学部長 0.49）以下
減給処分を受けた職員	0.63（副学長及び学部長 0.68）以下
譴責処分を受けた職員	0.68（副学長及び学部長 0.77）以下
戒告処分を受けた職員	0.72（副学長及び学部長 0.86）以下
勤務成績が良好と認められない職員	0.53～0.80（副学長及び学部長 0.49～0.99）
勤務成績が良好な職員	0.85～0.94（副学長及び学部長 1.00～1.29）
勤務成績が特に良好な職員	0.95～1.04（副学長及び学部長 1.00～1.29）

３　第４５条第６項の規定にかかわらず、平成２７年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 0.425 を標準にして、事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

４　この規程の附則（H22.11.29 第 32 回理事会）第５項の規定により給与が減ぜられて支給されている職員で、改正後の規定を適用した場合において、適用日から施行日の前日までの期間にその者に支給されることとなる給料又は地域手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手当、勤勉手当の額が改正前の規定により当該期間に支給された給料又はそのいずれかの手当の額に達しないこととなる職員には、その差額に相当する額を当該期間の給料又はそのいずれかの手当として支給する。

（賃金の内払）

５　改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された賃金は、改正後の規定による賃金の内払とみなす。

附　則（H28.3.23　第１０７回理事会）

この規程は、平成２８年４月１日から施行する。

附　則（H28.4.27　第１０８回理事会）

この規程は、平成２８年４月２７日から施行し、改正後の公立大学法人宮城大学賃金規程の規定は、平成２８年４月１日から適用する。

附　則（H28.12.22　第１１７回理事会）

（施行）

１　この規程は、平成２８年１２月２２日から施行し、改正後の公立大学法人宮城大学賃金規程の規定は、平成２８年４月１日から適用する。ただし、第３１条第４項第１号ハ及び第４５条第６項の規定は、平成２８年１２月１日から適用する。

（経過措置）

２　第３１条第４項第１号ハの規定にかかわらず、平成２８年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 0.9（副学長又は学部長にあっては、1.1）を標準にして、次に定める率、また次に定める範囲で教員評価及び事務職員評価による勤務成績を

考慮して理事長が定める率とする。

停職処分を受けた職員	0.43（副学長及び学部長 0.35）以下
減給処分を受けた職員	0.55（副学長及び学部長 0.58）以下
譴責処分を受けた職員	0.67（副学長及び学部長 0.82）以下
戒告処分を受けた職員	0.78（副学長及び学部長 0.97）以下
勤務成績が良好と認められない職員	0.43～0.78（副学長及び学部長 0.35～0.97）
勤務成績が良好な職員	0.85～0.94（副学長及び学部長 1.00～1.24）
勤務成績が特に良好な職員	0.95～1.05（副学長及び学部長 1.00～1.24）

３　第４５条第６項の規定にかかわらず、平成２８年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 0.425 を標準にして、事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

４　この規程の附則（H22.11.29 第 32 回理事会）第５項の規定により給与が減ぜられて支給されている職員で、改正後の規定を適用した場合において、適用日から施行日の前日までの期間にその者に支給されることとなる給料又は地域手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手当、勤勉手当の額が改正前の規定により当該期間に支給された給料又はそのいずれかの手当の額に達しないこととなる職員には、その差額に相当する額を当該期間の給料又はそのいずれかの手当として支給する。

（賃金の内払）

５　改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された賃金は、改正後の規定による賃金の内払とみなす。

附　則（H29.1.25　第１１８回理事会）

この規程は、平成２９年１月２５日から施行し、改正後の公立大学法人宮城大学賃金規程の規定は、平成２８年４月１日から適用する。

附　則（H29.3.22　第１２０回理事会）

（施行期日）

１　この規程は、平成２９年４月１日から施行する。

（学部に係る経過措置）

２　この規程の施行の日から学部に在籍する者が当該学部に在籍しなくなる日の属する年度の末日までの間における改正後の公立大学法人宮城大学賃金規程（以下「新規程」という。）の適用については、次の表の左欄に掲げる新規程の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

第１２条第１項の表	学群長	学群長、学部長
	副学群長	副学群長、副学部長
第１３条	学群	学群、学部

附　則（H29.12.21　第１３１回理事会）

（施行）

１　この規程は、平成２９年１２月２１日から施行し、改正後の公立大学法人宮城大学賃金規程の規定は、平成２９年４月１日から適用する。ただし、第３１条第４項第１号ハ及び第４５条第６項の規定は、平成２９年１２月１日、第１４条及び第２５条第２号の規定は、平成３０年４月１日から適用する。

（経過措置）

２　第３１条第４項第１号ハの規定にかかわらず、平成２９年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 0.95（学群長等にあっては、1.15）を標準にして、次に定める率、また次に定める範囲で教員評価及び事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

勤務成績が良好と認められない職員	0.39～0.85（学群長等 0.32～1.04）
勤務成績が良好な職員	0.90～1.04（学群長等 1.05～1.31）
勤務成績が特に良好な職員	0.98～1.12（学群長等 1.05～1.31）

３　第４５条第６項の規定にかかわらず、平成２９年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 0.45 を標準にして、事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

４　第１４条第２項の規定にかかわらず、平成３０年４月１日から平成３３年３月３１日までの間、同項に規定する支給額は次に定める額とする。

<table>
<tr><th colspan="2" rowspan="2">対象親族</th><th rowspan="2">支給対象職員</th><th colspan="3">支給期間及び一人の支給額</th></tr>
<tr><th>平成 30 年 4 月 1 日から
平成 31 年 3 月 31 日まで</th><th>平成 31 年 4 月 1 日から
平成 32 年 3 月 31 日まで</th><th>平成 32 年 4 月 1 日から
平成 33 年 3 月 31 日まで</th></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="3">一　配偶者（婚姻届はないが事実上の婚姻関係にある者を含む）</td><td>事務職７級相当以下</td><td>月額１０，０００円</td><td>月額　６，５００円</td><td>月額　６，５００円</td></tr>
<tr><td>事務職８級相当</td><td>月額１０，０００円</td><td>月額　６，５００円</td><td>月額　３，５００円</td></tr>
<tr><td>事務職９級相当以上</td><td>月額１０，０００円</td><td>月額　６，５００円</td><td>月額　３，５００円</td></tr>
<tr><td colspan="2">二　当該年度内に満２２歳に達するまでの子</td><td>区分なし</td><td>月額　８，０００円</td><td>月額１０，０００円</td><td>月額１０，０００円</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="3">三　当該年度内に満２２歳に達するまでの孫及び弟妹
四　満６０歳以上の父母及び祖父母
五　重度心身障害者</td><td>事務職７級相当以下</td><td>月額　６，５００円</td><td>月額　６，５００円</td><td>月額　６，５００円</td></tr>
<tr><td>事務職８級相当</td><td>月額　６，５００円</td><td>月額　６，５００円</td><td>月額　３，５００円</td></tr>
<tr><td>事務職９級相当以上</td><td>月額　６，５００円</td><td>月額　６，５００円</td><td>月額　３，５００円</td></tr>
<tr><td rowspan="2">六　職員に配偶者がない場合の一人</td><td>子</td><td>区分なし</td><td>月額１０，０００円</td><td>―</td><td>―</td></tr>
<tr><td>子以外</td><td>区分なし</td><td>月額　９，０００円</td><td>―</td><td>―</td></tr>
</table>

※事務職給料表以外の給料表適用職員については、事務職７級相当以下を適用する。

５　この規程の附則（H22.11.29 第 32 回理事会）第５項の規定により給与が減ぜられて支給されている職員で、改正後の規定を適用した場合において、適用日から施行日の前日までの期間にその者に支給されることとなる給料又は地域手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手当、勤勉手当の額が改正前の規定により当該期間に支給された給料又はそのいずれかの手当の額に達しないこととなる職員には、その差額に相当する額を当該期間の給料又はそのいずれかの手当として支給する。

（賃金の内払）

６　改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された賃金は、改正後

の規定による賃金の内払とみなす。

附　則（H30.5.23　第１３７回理事会）

この規程は、平成３０年５月２３日から施行し、改正後の公立大学法人宮城大学賃金規程の規定は、平成３０年４月１日から適用する。ただし、第１２条第１項の表中、「学群長又は基盤教育群長（以下「学群長等」という。）」欄に掲げる金額については、平成３０年６月１日から適用する。

附　則（H30.12.21　第１４３回理事会）

（施行）

１　この規程は、平成３０年１２月２１日から施行し、改正後の公立大学法人宮城大学賃金規程の規定は、平成３０年４月１日から適用する。ただし、第１９条第１項第２号に規定する別表第６、第３０条第４項第２号ロ、第３１条第４項第１号ハ、第４５条第５項及び第６項の規定は、平成３１年４月１日から適用する。

（経過措置）

２　第３１条第４項第１号ハの規定にかかわらず、平成３０年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 0.95（学群長等にあっては、1.15）を標準として、次に定める範囲で教員評価及び事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

勤務成績が良好と認められない職員	0.39～0.85（副学長及び学群長等 0.32～1.04）
勤務成績が良好な職員	0.90～1.05（副学長及び学群長等 1.05～1.32）
勤務成績が特に良好な職員	0.98～1.13（副学長及び学群長等 1.05～1.32）

３　第４５条第６項の規定にかかわらず、平成３０年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 0.475 を標準として、事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

（賃金の内払）

４　改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された賃金は、改正後の規定による賃金の内払とみなす。

附　則（H31.3.27　　第１４８回理事会）

この規程は，平成３１年４月１日から施行する。

附　則（R1.12.25　第１５６回理事会）

（施行）

１　この規程は、令和元年１２月２５日から施行し、改正後の公立大学法人宮城大学賃金規程の規定は、平成３１年４月１日から適用する。ただし、第３１条第４項第１号ハの規定は、令和２年４月１日から適用する。

（経過措置）

２　第３１条第４項第１号ハの規定にかかわらず、令和元年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 0.975（学群長等にあっては、1.175）を標準として、教員評価及び事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

（賃金の内払）

３　改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された賃金は、改正後

の規定による賃金の内払とみなす。

附　則（R2.3.25　第１５９回理事会）

この規程は、令和２年４月１日から施行する。

附　則（R2.11.25　第１６７回理事会）

（施行）

１　この規程は、令和２年１２月１日から施行する。

（令和２年１２月に支給する期末手当に関する特例措置）

２　第３０条第４項第２号ロの規定にかかわらず、令和２年１２月に支給する期末手当については、次のとおりとする。

附　則（R3.1.27　第１７０回理事会）

この規程は、令和３年１月２７日から施行し、改正後の公立大学法人宮城大学賃金規程の規程は、令和３年１月１６日から適用する。

附　則（R3.3.24　第１７２回理事会）

この規程は、令和３年４月１日から施行する。

附　則（R3.11.24　第１８０回理事会）

（施行）

１　この規程は、令和３年１２月１日から施行する。

令和３年１２月期の期末手当率	１．１２５（ただし、副学長及び学群長等は０．９２５）

（令和３年１２月に支給する期末手当に関する特例措置）

２　第３０条第４項第２号ロの規定にかかわらず、令和３年１２月に支給する期末手当については、次のとおりとする。

３　第４５条第３項の規定にかかわらず、令和３年１２月に支給する期末手当については、「0.625」とする。

附　則（R3.12.22　第１８１回理事会）

（施行）

１　この規程は、令和３年１２月２２日から施行し、改正後の公立大学法人宮城大学賃金規程の規定は、令和３年４月１日から適用する。

（在職者の調整）

２　別表第４初任給料月額基準の改正に伴い、在職者調整を必要とする職員及びその方法等については、理事長が別に定めるところによる。

附　則（R4.12.27　第１９４回理事会）

（施行期日）

１　この規程は、令和４年１２月２７日から施行し、改正後の公立大学法人宮城大学賃金規程の規定は、令和４年４月１日から適用する。ただし、第３１条第４項第１号ハ及び第４５条第４項の規定は、令和５年４月１日から適用する。

（令和４年１２月に支給する勤勉手当に関する特例）

２　第３１条第４項第１号ハの規定にかかわらず、令和４年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 1.05（学群長等にあっては、1.25）を標準として、教員評価及び事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

３　第４５条第４項の規定にかかわらず、令和４年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 0.5 を標準として、事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

（賃金の内払）

４　改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された賃金は、改正後の規定による賃金の内払とみなす。

附　則（R5.12.27　第２０６回理事会）

（施行期日）

１　この規程は、令和５年１２月２７日から施行し、改正後の公立大学法人宮城大学賃金規程の規定は、令和５年４月１日から適用する。ただし、別表第６イ、第３０条第４項第２号ロ、第３１条第４項第１号ハ、第４５条第３項及び第４項の規定は、令和６年４月１日から適用する。

（令和５年１２月に支給する期末手当に関する特例）

２　第３０条第４項第２号ロの規定にかかわらず、令和５年１２月に支給する期末手当については、次のとおりとする。

令和５年１２月期の期末手当率	１．２５（ただし、副学長及び学群長等は１．０５）

３　第４５条第３項の規定にかかわらず、令和５年１２月に支給する期末手当については、「0.7」とする。

（令和５年１２月に支給する勤勉手当に関する特例）

４　第３１条第４項第１号ハの規定にかかわらず、令和５年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 1.05（副学長及び学群長等にあっては、1.25）を標準として、教員評価及び事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

５　第４５条第４項の規定にかかわらず、令和５年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 0.5 を標準として、事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

（賃金の内払）

６　改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された賃金は、改正後の規定による賃金の内払とみなす。

附　則（R6.3.27　第２０９回理事会）

１　この規程は、令和６年４月１日から施行する。

２　当分の間、職員の給料月額は、当該職員が６０歳に達した日後における最初の４月１日（以下「特定日」という。）以後、当該職員に適用される給料月額に１００分の７０を乗じて得た額（当該額に、５０円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、５０円以上１００円未満の端数を生じたときはこれを１００円に切り上げるものとする。）とする。

３　前項の規定の適用を受ける職員には、同項の規定により給料月額が異動することとなった旨の通知を行うものとする。

４　附則第２項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

一　臨時的に任用される職員その他の法人の規程により任期を定めて任用される職員

二　教員

三　定年規程第３条の規定により定年を延長している職員（同規程第２条第２項に規定する定年

退職日において附則第２項の規定が適用されていた職員を除く。）

四　定年規程第８条の規定により同規程第４条に規定する異動期間（同規程第８条の規定により延長された期間を含む。）を延長された同規程第４条に規定する管理監督職を占める職員

５　定年規程第４条に規定する他の職への降任をされた職員であって、当該他の職への降任をされた日（以下「異動日」という。）の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員のうち、特定日に附則第２項の規定により当該職員の受ける給料月額（以下「特定日給料月額」という。）が異動日の前日に当該職員が受けていた給料月額に１００分の７０を乗じて得た額（当該額に、５０円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、５０円以上１００円未満の端数を生じたときはこれを１００円に切り上げるものとする。以下「基礎給料月額」という。）に達しないこととなる職員には、当分の間、特定日以後、附則第２項の規定により当該職員の受ける給料月額のほか、基礎給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。

６　前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。

一　定年規程第４条に規定する他の職への降任をされた職員（異動日の前日において、同規程第８条の規定により同規程第４条に規定する異動期間（同規程第８条の規定により延長された期間を含む。）を延長された同規程第４条に規定する管理監督職を占める職員であったものを除く。）のうち、次に掲げる職員

イ　異動日から特定日までの間に降任をした職員

ロ　異動日の前日以降に育児短時間勤務等をした職員（異動日以降に育児短時間勤務等を開始し、特定日前に当該育児短時間勤務等を終了した職員を除く。）

二　異動日の前日から特定日までの間の給料表の給料月額が増額改定又は減額改定（給料月額の改定をする規程が制定された場合において、当該規程による改定により当該改定前に受けていた給料月額が増額又は減額されることをいう。）をされた職員

７　附則第５項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が第９条第２項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号俸の給料月額を超える場合における附則第５項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「第９条第２項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号俸の給料月額と当該職員の受ける給料月額」とする。

８　異動日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（附則第２項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第５項に規定する職員を除く。）であって、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、宮城県職員の例により算出した額を給料として支給する。

９　附則第５項又は前項の規定による給料を支給される職員以外の附則第２項の規定の適用を受ける職員であって、任用の事情を考慮して当該給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、宮城県職員の例により算出した額を給料として支給する。

１０　附則第２項から前項までに定めるもののほか、附則第２項の規定による給料月額、附則第５項の規定による給料その他附則第２項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、宮城県職員の例により理事長が別に定める。

１１　定年規程附則（令和６年４月１日施行）第５項又は第６項の規定により採用された職員（以下「暫定再雇用職員」という。）の給料月額は、当該暫定再雇用職員が第４５条第１項に規定する定年前再雇用短時間勤務職員であるものとした場合に適用される第６条第１項に規定する給料表の定年前再雇用短時間勤務職員の欄に掲げる基準給料月額のうち、第９条第２項の規定により当該暫定再雇用職員の属する職務の級に応じた額とする。

１２　定年規程附則（令和６年４月１日施行）第１１項の規定により採用された職員（以下「暫定

再雇用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、当該暫定再雇用短時間勤務職員が定年前再雇用短時間勤務職員であるものとした場合に適用される第６条第１項に規定する給料表の定年前再雇用短時間勤務職員の欄に掲げる基準給料月額のうち、第９条第２項の規定により当該暫定再雇用短時間勤務職員の属する職務の級に応じた額に、定年前再雇用短時間勤務職員規程第４条第２項の規定により定められた所定労働時間を就業規則第２２条第２項の規定により定められた週の所定労働時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

１３　暫定再雇用職員及び暫定再雇用短時間勤務職員は、定年前再雇用短時間勤務職員とみなして、第４５条第２項から第６項までの規定を適用する。

１４　前３項に定めるもののほか、暫定再雇用職員及び暫定再雇用短時間勤務職員に関し必要な事項は、宮城県職員の例により、理事長が別に定める。

附　則（R6.12.25　第２１８回理事会）

（施行期日）

１　この規程は、令和６年１２月２５日から施行し、改正後の公立大学法人宮城大学賃金規程の規定は、令和６年４月１日から適用する。ただし、第３０条第４項第２号ロ、第３１条第４項第１号ハ、第４５条第３項及び第４項の規定は、令和７年４月１日から適用する。

（令和６年１２月に支給する期末手当に関する特例）

２　第３０条第４項第２号ロの規定にかかわらず、令和６年１２月に支給する期末手当については、次のとおりとする。

令和６年１２月期の期末手当率	１．２７５（ただし、副学長及び学群長等は１．０７５）

３　第４５条第３項の規定にかかわらず、令和６年１２月に支給する期末手当については、「0.7125」とする。

（令和６年１２月に支給する勤勉手当に関する特例）

４　第３１条第４項第１号ハの規定にかかわらず、令和６年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 1.075（副学長及び学群長等にあっては、1.275）を標準として、0.39（副学長及び学群長等にあっては、0.32）から 2.15（副学長及び学群長等にあっては、2.55）までの範囲内で教員評価及び事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

５　第４５条第４項の規定にかかわらず、令和６年１２月期の成績率は、理事長が所定の算式による原資の範囲内で、勤勉手当基礎額の 0.5125 を標準として、1.025 までの範囲内で事務職員評価による勤務成績を考慮して理事長が定める率とする。

（賃金の内払）

６　改正後の規定を適用する場合においては、改正前の規定に基づいて支給された賃金は、改正後の規定による賃金の内払とみなす。

附　則（R7.3.26　第２２１回理事会）

（施行期日）

１　この規程は、令和７年４月１日から施行する。

（号俸の切替え）

２　この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において改正前の公立大学法人宮城大学賃金規程別表第１から別表第３までの給料表の適用を受けていた職員であって同日においてその者が属していた職務の級が附則別表に掲げられている職務の級であったものの施行日における号俸（次項及び同表において「新号俸」という。）は、施行日の前日においてその者が属していた職務の級及び同日においてその者が受けていた号俸（同表におい

て「旧号俸」という。）に応じて同表に定める号俸とする。

（施行日前の異動者の号俸の調整）

３　施行日前に職務の級を異にする異動をした職員の新号俸については、その者が施行日において当該異動をしたものとした場合との権衡上必要と認められる限度において、理事長が別に定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（令和８年３月３１日までの間における家族手当に関する経過措置）

４　第１４条第３項の規定にかかわらず、施行日から令和８年３月３１日までの間における家族手当の対象扶養親族と１人の支給額は、次のとおりとする。

扶養親族	支給対象職員	一人の支給額
一　配偶者（婚姻届はないが事実上の婚姻関係にある者を含む。）	事務職７級相当以下	月額　３，０００円
	事務職８級相当以上	支給しない
二　当該年度内に満２２歳に達するまでの子	区分なし	月額１１，５００円
三　当該年度内に満２２歳に達するまでの孫及び弟妹 四　満６０歳以上の父母及び祖父母 五　重度心身障害者	事務職７級相当以下	月額　６，５００円
	事務職８級相当	月額　３，５００円
	事務職９級相当以上	支給しない

※事務職給料表以外の給料表適用職員については、事務職７級相当以下を適用する。