

長崎県公立大学法人職員の給与等の支給に関する細則

〔平成 17 年 4 月 1 日〕
〔細 則 第 1 号〕

改正 平成 17 年 12 月 8 日細則第 17 号
改正 平成 18 年 4 月 1 日細則第 1 号
改正 平成 20 年 4 月 1 日細則第 3 号
改正 平成 21 年 4 月 1 日細則第 4 号
改正 平成 26 年 3 月 24 日細則第 3 号
改正 平成 28 年 3 月 14 日細則第 4 号
改正 平成 28 年 12 月 7 日細則第 11 号
改正 平成 30 年 3 月 28 日細則第 1 号
改正 平成 30 年 3 月 28 日細則第 8 号
改正 平成 30 年 12 月 13 日細則第 13 号
改正 令和元年 12 月 6 日細則第 7 号
改正 令和 2 年 3 月 10 日細則第 7 号
改正 令和 2 年 3 月 26 日細則第 12 号
改正 令和 2 年 12 月 11 日細則第 21 号
改正 令和 4 年 3 月 10 日細則第 2 号
改正 令和 4 年 10 月 1 日細則第 10 号
改正 令和 4 年 12 月 2 日細則第 11 号
改正 令和 5 年 12 月 5 日細則第 6 号

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この細則は、長崎県公立大学法人職員賃金規程（平成 17 年規程第 11 号。以下「賃金規程」という。）、長崎県公立大学法人職員育児休業等規程（平成 17 年規程第 15 号。以下「育児休業等規程」という。）及び長崎県公立大学法人教員個人業績評価規程（平成 20 年規程第 73 号。以下「教員個人業績評価規程」という。）の規定に基づき、給料、管理職手当、扶養手当、時間外手当、期末手当及び勤勉手当の支給に関し必要な事項を定めることを目的とする。

一部改正 [平成 21 年細則第 4 号]

第 2 章 給料

(支給日)

第 2 条 給料の支給日後に新たに職員となった者及び給料の支給日前に退職し、又は死亡した職員には、その際給料を支給する。

(非常時の支給)

第 3 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、婚礼、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給料を請求した場合には、給料の支給日前であっても、請求の日までの給料を日割計算によりその際支給する。

(日割計算)

第4条 職員が給料の計算期間の中途において、次の各号の一に該当する場合におけるその給料の計算期間の給料は、日割計算によりこれを支給する。

- (1) 休職にされ、又は休職の終了により復職した場合
 - (2) 育児休業等規程第3条第1項の規定により育児休業を始め、又は育児休業の終了により職務に復帰した場合
 - (3) 公益法人等への職員の派遣等に関する条例（平成14年長崎県条例第4号。以下「公益法人派遣条例」という。）第2条第1項の規定により長崎県（以下「県」という。）から派遣され、又は派遣の終了により県に復帰した場合。
 - (4) 停職にされ、又は停職の終了により職務に復職した場合
- 2 給料の計算期間の初日から引き続いて休職にされ、育児休業等規程第3条第1項の規定により育児休業をし、又は停職にされている職員が給料の支給日後に復職し、又は職務に復帰した場合には、その給料の計算期間中の給料をその際支給する。

（調整額の支給）

第5条 賃金規程第7条の規定により給料の調整を行う職は、別表第1の勤務箇所欄に掲げる勤務箇所に勤務する同表の職員欄に掲げる職員の占める職とする。

- 2 職員の給料の調整額は、当該職員に適用される給料表及び職務の級に応じて別表第2に掲げる調整基本額にその者に係る別表第1の調整数欄に掲げる調整数を乗じて得た額（育児短時間勤務職員にあってはその額に勤務時間規程第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数（以下「育児短時間勤務職員の算出率」という。）を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。）とする。ただし、その額が給料月額額の100分の25を超えるときは、給料月額額の100分の25に相当する額（育児短時間勤務職員について、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額）とする。

一部改正 [令和2年細則第21号]

第5条の2 長崎県公立大学法人職員賃金規程及び長崎県公立大学法人職員旅費規程の一部を改正する規程（平成18年長崎県条例第6号。以下「改正規程」という。）附則第7項及び第8項までの規定による給料を支給される職員に関する前条第2項の規定の適用については、同項中「給料月額額の100分の25」とあるのは、「長崎県公立大学法人職員賃金規程及び長崎県公立大学法人職員旅費規程の一部を改正する規程（平成18年長崎県条例第6号）附則第9項に規定する合計額の100分の25」とする。

- 2 長崎県公立大学法人職員賃金規程等の一部を改正する規程（平成27年規程第65号）附則第5項から第7項までの規定による給料を支給される職員（改正規程附則第7項及び第8項までの規定による給料を支給される職員を除く。）に関する前条第2項の規定の適用については、同項中「給料月額額の100分の25」とあるのは、「給料月額と長崎県公立大学法人職員賃金規程等の一部を改正する規程（平成27年規程第65号）附則第5項から第7項までの規定による給料の額との合計額の100分の25」とする。

追加 [平成28年細則第4号]

第3章 管理職手当

（支給）

第6条 管理職手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

（支給できない場合）

第7条 職員が、月の1日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合（賃

賃金規程第 23 条第 1 項の場合及び業務上の傷病等（業務上の負傷若しくは疾病、地方公務員災害補償法（昭和 42 年法律第 121 号）第 2 項及び第 3 項に規定する通勤による負傷若しくは疾病、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）第 7 条第 2 項に規定する通勤による負傷若しくは疾病をいう。）により、賃金規程第 15 条の規定に基づいて勤務しないことにつき特に承認のあった場合を除く。）は、管理職手当は支給することができない。

第 4 章 扶養手当

（届出及び認定）

第 8 条 賃金規程第 10 条第 1 項の届出は、別に定める様式により行うものとする。

- 2 理事長は、職員から前項の届出を受けたときは、扶養親族届記載の扶養親族が賃金規程に定める要件を備えているかどうかを確かめて認定しなければならない。
- 3 任命権者は、次に掲げる者を扶養親族として認定することはできない。
 - (1) 民間その他から扶養手当に相当する手当の支給を受けている者
 - (2) その者の勤労所得、資産所得、事業所得等の合計額が年額 130 万円程度以上である者
 - (3) 重度心身障害者の場合は前 2 号によるほか、終身労務に服することができない程度でない者
- 4 職員が他の者と共同して同一人を扶養する場合には、その職員が主たる扶養者である場合に限り、その者の扶養親族として認定することができる。
- 5 任命権者は、前 3 項の認定を行うとき、その他必要と認めるときは、扶養事実を証明するに足る証拠書類の提出を求めることができる。

（支給）

第 9 条 扶養手当は、給料の支給方法に準じて支給する。ただし、給料の支給日までにこの手当に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。

（返還）

第 10 条 職員が虚偽の届出又は届出の遅延等により不当に扶養手当の支給を受けたときは、理事長はこれを返還させなければならない。

第 5 章 時間外勤務手当

（時間外勤務手当の支給割合）

第 11 条 賃金規程第 16 条で定める割合は、次の各号に掲げる勤務の区分に応じて、当該各号に定める割合とする。

- (1) 賃金規程第 16 条第 1 号に掲げる勤務 100 分の 125
- (2) 賃金規程第 16 条第 2 号に掲げる勤務 100 分の 135

（勤務命令）

第 12 条 賃金規程第 16 条に規定する時間外勤務手当は、時間外勤務命令簿により勤務を命ぜられた職員に対して支給する。

- 2 所属長（時間外勤務の命令権者をいう。以下同じ。）は、前項に規定する命令簿を作成し、必要事項を記入し、かつ、これを保管しなければならない。

（支給）

第 13 条 時間外勤務手当等は、その月分の翌月の給料支給日までに支給する。

(非常時等の支給)

第14条 時間外勤務手当は、前条の規定にかかわらず、職員が第3条に規定する非常の場合の費用に充てるために請求した場合には、その日までの分をその際支給するものとし、職員が退職し又は死亡した場合には、その退職し又は死亡した日までの分をその際支給することができるものとする。

第6章 期末手当

(期末手当の支給を受ける職員)

第15条 賃金規程第18条第1項前段の規定により期末手当の支給を受ける職員は、これらの項に規定するそれぞれの基準日(以下「基準日」という。)に在職する職員(賃金規程第19条各号に該当する者を除く。)のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。

- (1) 無給休職者(長崎県公立大学法人職員就業規則(平成17年規則第5号。以下「就業規則」という。)第17条第1項各号の規定に該当して休職にされている職員のうち、給与の支給を受けていない職員をいう。)
- (2) 停職者(就業規則第47条第4号に定める停職にされている職員をいう。)
- (3) 育児休業等規程第3条第1項の規定により育児休業をしている職員(以下「育児休業職員」という。)

第16条 賃金規程第18条第1項後段の規定で定める職員は、次に掲げる職員とし、これらの職員には、期末手当を支給しない。

- (1) その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において前条各号のいずれかに該当する職員であった者
- (2) その退職又は失職の後基準日までの間において次に掲げる者となった者
 - ア 賃金規程の適用を受ける職員
 - イ 長崎県公立大学法人の役員(以下「法人の役員」という。)
- (3) その退職に引き続き次に掲げる者となった者
 - ア 国家公務員(理事長が別に定める者に限る。)
 - イ 地方公共団体等の職員(理事長が別に定める者に限る。)

第17条 賃金規程第23条第6項のただし書の規定で定める職員は、前条第2号及び第3号に掲げる職員とし、これらの職員には期末手当を支給しない。

第18条 基準日前1か月以内において賃金規程の適用を受ける常勤の職員としての退職が2回以上ある者について前2条の規定を適用する場合には、基準日にもっとも近い日の退職のみをもって当該退職とする。

(期末手当基礎額につき加算を受ける職員、職員の区分及び加算割合)

第19条 賃金規程第18条第5項の別に定める職員及び職員の区分は、別表第3の職員欄に掲げる職員及び職員の区分とし、同項の100分の20を超えない範囲内で別に定める割合は、当該区分に対応する同表の加算割合欄に定める割合とする。

第20条 賃金規程第18条第5項の管理又は監督の地位にある職員及び給料月額に乗ずる割合は、別表第4のとおりとする。

(期末手当に係る在職期間)

第21条 賃金規程第18条第2項に規定する在職期間は、それぞれ賃金規程の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前項の期間の算定については、次の各号に掲げる期間を除算する。

(1) 第15条第2号に掲げる職員として在職した期間については、その全期間

(2) 育児休業職員(次に掲げる育児休業をしている職員を除く。)として在職した期間については、その2分の1の期間

ア 当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から出生後8週間以内にある育児休業であって、当該育児休業の承認に係る期間(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箇月以下である育児休業

イ 当該育児休業の承認に係る期間の全部が子の出生の日から出生後8週間以内にある育児休業以外の育児休業であって、当該育児休業の承認に係る期間(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箇月以下である育児休業

(3) 就業規則第17条第1項の規定に該当して休職にされていた期間については、その2分の1の期間

(4) 育児短時間勤務職員として在職した期間については、当該期間から当該期間に育児短時間勤務職員の算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間の2分の1の期間

3 公務傷病等による休職者(賃金規程第23条第1項又は第2項の規定の適用を受ける職員をいう。以下同じ。)であった期間については、前項の規定にかかわらず、除算は行なわない。

一部改正 [令和2年細則第21号、令和4年細則第10号]

第22条 前条第1項の在職期間には、次に掲げる期間を算入する。

(1) 基準日以前6か月以内の期間において、法人の役員が賃金規程の適用を受ける職員となった場合は、その期間内において法人の役員として在職した期間

(2) 基準日以前6か月以内の期間において、次に掲げる者が引き続き賃金規程の適用を受ける職員となった場合は、その期間内においてそれらの者として在職した期間

ア 長崎県職員

イ 理事長が前号に掲げる者に準ずると認める者

2 前項の期間の算定については、前条第2項及び第3項の規定を準用する。

(一時差止処分に係る在職期間)

第23条 賃金規程第19条及び第20条(これらの規定を賃金規程第21条第5項及び第23条第7項において準用する場合を含む。)に規定する在職期間は、それぞれ賃金規程の適用を受ける職員として在職した期間とする。

2 前条第1項第2号ア及びイに掲げる者が引き続き賃金規程の適用を受ける職員となった場合は、それらの者として在職した期間は、前項の在職期間とみなす。

第24条 理事長は、一時差止処分を行った場合には、当該一時差止処分を受けた者に期末手当等支給一時差止処分書(様式第1号)を交付しなければならない。

2 前項の規定による文書の交付は、一時差止処分を受けた者の所在が知れない場合においては、その内容を官報に掲載することをもってこれに代えることができるものとし、掲載した日から起算して2週間を経過した日に文書の交付があったものとみなす。

(一時差止処分の取消しの申立ての手続等)

第25条 賃金規程第20条第2項(賃金規程第21条第5項及び第23条第7項において準用する場合を含む。)の規定による一時差止処分の取消しの申立ては、その理由を明示した

書面で、理事長に対して行わなければならない。

(一時差止処分の取消しの通知)

第 26 条 理事長は、一時差止処分を取り消した場合は、当該一時差止処分を受けた者に対し、速やかに、理由を付してその旨を書面で通知しなければならない。

(処分説明書)

第 27 条 賃金規程第 20 条第 5 項（賃金規程第 21 条第 5 項及び第 23 条第 7 項において準用する場合を含む。）に規定する説明書（この条において「処分説明書」という。）は、様式第 2 号によるものとする。

(その他の事項)

第 28 条 第 23 条から前条までに定めるもののほか、一時差止処分に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(端数計算)

第 29 条 賃金規程第 18 条第 2 項の期末手当基礎額に 1 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

第 7 章 勤勉手当

(勤勉手当の支給を受ける職員)

第 30 条 賃金規程第 21 条第 1 項前段の規定により勤勉手当の支給を受ける職員は、同項に規定する基準日に在職する職員（賃金規程第 21 条第 5 項において準用する賃金規程第 19 条各号に該当する者を除く。）のうち、次に掲げる職員以外の職員とする。

- (1) 休職者（公務傷病等による休職者を除く。）
- (2) 第 15 条第 2 号に該当する者
- (3) 育児休業職員

第 31 条 賃金規程第 21 条第 1 項後段の規則で定める職員は、次に掲げる職員とし、これらの職員には、勤勉手当を支給しない。

- (1) その退職し、若しくは失職し、又は死亡した日において前条各号のいずれかに該当する職員であった者
 - (2) 第 16 条第 2 号及び第 3 号に掲げる者
- 2 第 18 条の規定は、前項の場合に準用する。

(勤勉手当基礎額につき加算を受ける職員、職員の区分及び加算割合)

第 32 条 賃金規程第 21 条第 4 項で準用する同規程第 18 条第 5 項の別に定める職員、職員の区分及び割合は、第 19 条の職員、職員の区分及び割合とする。

第 33 条 賃金規程第 21 条第 4 項で準用する同規程第 18 条第 5 項の管理又は監督の地位にある職員は、第 20 条に掲げる職員とし、同規程第 21 条第 4 項で準用する同規程第 18 条第 5 項の給料月額に乗ずる割合は、これらの職員に係る第 20 条の割合とする。

(勤勉手当の支給割合)

第 34 条 賃金規程第 21 条第 2 項に規定する勤勉手当の支給割合は、第 35 条に規定する職員の勤務期間による割合（以下第 35 条において「期間率」という。）に第 38 条に規定する職員の勤務成績による割合（以下第 38 条において「成績率」という。）を乗じて得た割合とする。

- 2 賃金規程第 21 条第 2 項に規定する理事長が別に定める額は、教員業績評価規程により特に高い評価を受けた者に対して、別表第 6 のとおりとする。

(勤勉手当の期間率)

第 35 条 期間率は、基準日以前 6 か月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じて、別表第 5 に定める割合とする。

(勤勉手当に係る勤務期間)

第 36 条 前条に規定する勤務期間は、賃金規程の適用を受ける職員として在職した期間とする。

- 2 前項の期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。ただし、この場合において 1 日未満の端数が生じたときは、その端数は切捨てる。
- (1) 第 15 条第 2 号に掲げる職員として在職した期間
 - (2) 育児休業職員（第 21 条第 2 項第 2 号ア及びイに掲げる育児休業をしている職員を除く。）として在職した期間
 - (3) 就業規則第 17 条第 1 項の規定に該当して休職にされていた期間（公傷病等による休職者であった期間を除く。）
 - (4) 賃金規程第 15 条の規定により給与を減額された期間
 - (5) 負傷又は疾病（業務上の傷病等を除く。）により勤務しなかった期間から日曜日、土曜日及び賃金規程第 15 条に規定する祝日法による休日等及び年末年始の休日等（次号において「休日等」という。）を除いた日が 30 日を超える場合には、その勤務しなかった全期間。ただし、理事長が別に定める期間を除く。
 - (6) 長崎県公立大学法人職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規程（平成 17 年規程第 14 号。以下「勤務時間規程」という。）第 17 条の規定による介護休暇の承認を受けて勤務しなかった期間から休日等を除いた日が 30 日を超える場合には、その勤務しなかった全期間
 - (7) 勤務時間規程第 18 条の規定による介護時間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全期間
 - (8) 育児休業等規程第 9 条第 1 項の規定による部分休業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全期間
 - (9) 基準日以前 6 か月の全期間にわたって勤務した日がない場合（業務上の傷病等により勤務しなかった場合を除く。）には、前各号の規定にかかわらず、その全期間
 - (10) 育児短時間勤務職員として在職した期間から当該期間に育児短時間勤務職員の算出率を乗じて得た期間を控除して得た期間

一部改正[平成 30 年細則第 1 号、令和 2 年細則第 21 号、令和 4 年細則第 11 号]

第 37 条 第 22 条第 1 項の規定は、前条に規定する賃金規程の適用を受ける職員として在職した期間の算定について準用する。

- 2 前項の期間の算定については、前条第 2 項各号に掲げる期間に相当する期間を除算する。

(勤勉手当の成績率)

第 38 条 成績率は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる割合の範囲内で、理事長が定めるものとする。

- (1) 定年前再雇用短時間勤務職員以外の職員 100 分の 205
- (2) 定年前再雇用短時間勤務職員 100 分の 97.5

一部改正 [平成 28 年細則第 11 号、平成 30 年細則第 8 号、平成 30 年細則第 13 号、令和元年細

則第1号、令和4年細則第11号、令和5年細則第6号]

(端数計算)

第39条 第29条の規定は、賃金規程第21条第2項の勤勉手当基礎額について準用する。

第8章 雑則

一部改正 [平成18年細則第3号]

(賃金からの控除)

第40条 賃金規程第26条第1項第4号に規定する宿舍の使用に伴い法人に納付すべき経費は、長崎県公立大学法人職員宿舍貸与規程（平成17年規程第10号。第9条第1項第1号に定める電灯料及び電力料とする。

(補則)

第41条 この細則により難い事情があるときは、別段の取扱いをすることができる。

附 則

- 1 この細則は、平成17年4月1日から施行する。
- 2 第5条の規定にかかわらず、調整額の支給について、就業規則第8条第2項に規定する承継教員のうち、職員の給料等の支給に関する規則等の一部を改正する規則（平成7年長崎県人事委員会規則第18号）附則第3項から第6項に該当する者については、これらの規定を準用するものとする。

附 則（平成17年12月8日細則第17号）
この細則は、平成17年12月1日から施行する。

附 則（平成18年4月1日細則第3号）
この細則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成19年3月28日細則第1号）
この細則は、平成19年4月1日から施行する。ただし、別表2を改正する規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成20年4月1日細則第3号）
この細則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成26年4月1日細則第3号）
この細則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月14日細則第4号）
この細則は、平成28年3月14日から施行し、平成27年4月1日から適用する。

附 則（平成28年12月7日細則第11号）
この細則は、平成28年12月7日から施行する。

附 則（平成30年3月28日細則第1号）
この細則は、平成30年3月28日から施行し、改正後の長崎県公立大学法人職員の給与等

の支給に関する細則の規定は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 30 年 3 月 28 日細則第 8 号）
この細則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 30 年 12 月 13 日細則第 13 号）
この細則は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和元年 12 月 6 日細則第 1 号）
この細則は、令和元年 12 月 6 日から施行し、改正後の長崎県公立大学法人職員の給与等の支給に関する細則の規定は、平成 31 年 4 月 1 日から適用する。

附 則（令和 2 年 3 月 26 日細則第 12 号）
この細則は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 2 年 12 月 11 日細則第 21 号）
この細則は、平成 2 年 12 月 11 日から施行する。

附 則（令和 4 年 3 月 10 日細則第 2 号）
この細則は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。
ただし、旧大学院人間健康科学研究科博士課程及び人間健康科学研究科において、授業を担当する者の調整額については、なお従前の例による。

附 則（令和 4 年 10 月 1 日細則第 10 号）
この細則は、令和 4 年 10 月 1 日から施行する。

附 則（令和 4 年 12 月 2 日細則第 11 号）
この細則は、令和 4 年 12 月 2 日から施行し、改正後の長崎県公立大学法人職員の給与等の支給に関する細則の規定は、令和 4 年 4 月 1 日から適用する。

附 則（令和 5 年 12 月 5 日細則第 6 号）
この細則は、令和 5 年 12 月 5 日から施行し、改正後の長崎県公立大学法人職員の給与等の支給に関する細則の規定は、令和 5 年 4 月 1 日から適用する。

別表第 1（第 5 条第 1 項関係）

一部改正 [平成 20 年細則第 3 号、令和 2 年細則第 7 号、令和 4 年細則第 2 号]

職名	調整数
(1) 大学院地域創生研究科博士後期課程において授業を担当することを常例とする教授、准教授又は講師で、学生に対して論文の指導をする職員	3
(2) 大学院地域創生研究科博士後期課程において授業を担当することを常例とする教授、准教授又は講師（(1)に掲げる者を除く。）	2
(3) 大学院地域創生研究科修士課程において授業を担当することを常例とする教授、准教授又は講師（(1)及び(2)に掲げる者を除く。）	1

別表第2（第5条第2項関係）

一部改正 [平成17年細則17号、平成19年細則第1号]

職務の級	調整基本額
2級	11,900円
3級	12,700円
4級	15,100円

別表第3（第19条関係）

一部改正 [平成20年細則第3号、平成30年細則第13号、令和2年細則第12号]

給料表	職員	加算割合
教員給料表	副学長	100分の20
	教授	100分の15
	准教授及び講師	100分の10
	助教（大卒経年7年以上の者に限る。）	100分の5
事務職員給料表	長崎県立大学シーボルト校事務局長、部長、次長	100分の15
	課長	100分の10
	課長補佐及びグループリーダー	100分の5

別表第4（第20条関係）

一部改正 [平成20年細則第3号]

給料表	職員	加算割合
教員給料表	副学長（学長の職務を代行する者に限る。）	100分の20
	副学長（上記以外の副学長）	100分の10
事務職員給料表	長崎県立大学シーボルト校事務局長	100分の10

別表第5（第35条関係）

勤務期間	割合
6か月	100分の100
5か月15日以上6か月未満	100分の95
5か月以上5か月15日未満	100分の90
4か月15日以上5か月未満	100分の80
4か月以上4か月15日未満	100分の70
3か月15日以上4か月未満	100分の60
3か月以上3か月15日未満	100分の50
2か月15日以上3か月未満	100分の40
2か月以上2か月15日未満	100分の30
1か月15日以上2か月未満	100分の20
1か月以上1か月15日未満	100分の15
15日以上1か月未満	100分の10
15日未満	100分の5
零	零

別表第6（第34条第2項）

一部改正 [平成21年細則第4号、平成26年細則第3号]

区 分	加算額
教員業績評価規程第7条 第2項に該当する教員	100,000円 ※ただし、理事長が特に顕著な業績と認める者（5名以内）は、 300,000円の範囲内で理事長が定める額とする。