

公立大学法人滋賀県立大学契約職員給与規程

令和2年4月1日

公立大学法人滋賀県立大学規程第173号

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、公立大学法人滋賀県立大学契約職員就業規則（以下「契約職員就業規則」という。）

第18条の規定に基づき、公立大学法人滋賀県立大学（以下「法人」という。）に勤務する契約職員（以下「契約職員」という。）の給与に関する事項を定めることを目的とする。

(給与の支払い)

第2条 給与は、その全額を通貨で直接契約職員に支払う。ただし、次の各号のいずれかに該当するものは、契約職員に給与を支給する際、給与から控除することができる。

(1) 法令で定めるもの

(2) 労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第24条第1項に規定する労使協定によるもの

2 前項の給与は、契約職員から申し出があり、法人が承認した場合は、本人が指定した本人名義の預金口座への振り込みによる方法により支払うことができる。

3 いかなる給与も理事長が定める規程に基づかず契約職員に対して支給してはならない。

(給与の種類)

第3条 契約職員の給与の種類は、給料、地域手当、通勤費、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、期末手当、勤勉手当および退職手当とする。

(給料)

第4条 契約職員の給料は次の各号のとおりとする。

(1) 一般契約職員の給料は月給または日給月給とする。

(2) 短時間契約職員の給料は月給、日給または時間による額とする。

2 月額で定める給料の額は、勤務形態ごとに別表に掲げる級号給による額とする。

(1) 新たに別表第1の適用を受ける者で学歴免許等の経験が基礎級号給の必要経験等を超える場合は、第5条に準じて、経験年数に応じた号給に格付けすることができる。

(2) 新たに別表第1の適用を受ける者で学歴免許等の経験が基礎級号給の必要経験等に満たない場合であって、理事長が特に必要と認める場合は、基礎級号給に格付けすることができる。

3 前項の規定にかかわらず、1日の勤務時間が7時間45分に満たない場合は、前項により算出される級号給を7時間45分で除して得た額にその者の1日あたりの勤務時間を乗じて得た額（その額に1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額）とする。

4 第2項の規定にかかわらず、1月の勤務日数が定まっている場合は、第2項により算出される級号給を21で除して得た額にその者の1月あたりの勤務日数を乗じて得た額（その額に1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額）とする。

5 日給で定める給料の額は、第2項により算出される額を21で除して得た額に、1日あたりの勤務時間を7時間45分で除して得た数を乗じて得た額（その額に1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額）とする。

6 時間による額で定める給料の額は、第2項もしくは第3項により算出される額を21で除して得た額に1日あたりの勤務時間で除して得た額（その額に1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額）とする。

(昇給)

第5条 契約職員の昇給は、4月1日に、同日前1年間におけるその者の勤務成績に応じて、行うことができる。

2 前項の規定により契約職員を昇給させるか否かおよび昇給させる場合の昇給の号給数は、公立大学法

人滋賀県立大学職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）に定める職員の例に準じる。

- 3 契約職員の昇給は、その属する職務の級における上限級号給を超えて行うことができない。
- 4 契約職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。
- 5 前各項に規定するもののほか、契約職員の昇給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（給与の支給）

第6条 給料は、月の1日から末日までの期間（以下この条において「給与期間」という。）について、その月の月額の全額を翌月1回10日に支給する。ただし、その日が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（以下「祝日法による休日」という。）、日曜日または土曜日に当たるときは、その日前において最も近い祝日法による休日、日曜日または土曜日でない日を支給日とする。

- 2 期末手当および勤勉手当の支給日は次の各号に定める日とする。ただしその支給日が日曜日に当たるときは、支給日の前々日とし、土曜日に当たるときは、支給日の前日とする。

- (1) 6月に支給するもの 6月30日
- (2) 12月に支給するもの 12月10日

- 3 地域手当、通勤費、時間外勤務手当、休日勤務手当および夜間勤務手当は、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れらの給与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、その後に支給する。

（給与の日割単価の算出）

第7条 給与の日割単価は、次の各号に定めるところにより算出する。

- (1) 契約職員の給料が月給により定められている場合の給与の日割単価は、給料を理事長が別に定める平均月間所定勤務日数で除して得た額とする。
- (2) 契約職員の給料が日給により定められている場合の給与の日割単価は、当該日給とする。
- (3) 契約職員の給料が時間給により定められている場合の給与の日割単価は、給料に所定勤務時間を乗じて得た額とする。

- 2 前項の額の算定において、1円未満の端数が生じたときには、円未満を四捨五入し処理する。

（地域手当）

第8条 地域手当は、法人の存する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、第4条の規定により算出される給料の額に100分の5.7を乗じて得た額（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）を支給する。

（勤務を欠く場合の給料の減額）

第9条 契約職員が定められた勤務時間内において勤務を欠いた場合（有給の休暇として取り扱われる場合を除く。）は、その勤務しなかった時間に対応する給料は支給しない。

（時間外勤務手当）

第10条 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた契約職員には、正規の勤務時間外に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第13条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間外に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）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

- (1) 正規の勤務時間が割り振られた日（第11条の規定により正規の勤務時間中に勤務した契約職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。以下同じ。）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、正規の勤務時間が1週間につき38時間45分未満の契約職員については、正規の勤務時間を超えて勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対しては、第13条に規定する勤務1時間当たりの給与額を時間外勤務手当として支給する。

- 3 第1項の規定にかかわらず、契約職員就業規則第44条の規定により、あらかじめ契約職員就業規則第41条により定められた1週間の正規の勤務時間(以下この条において「割振り変更前の正規の勤務時間」という。)を超えて勤務することを命ぜられた契約職員には、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務した全時間(理事長が定める時間を除く。)に対して、勤務1時間につき、第13条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。
- 4 正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられ正規の勤務時間外にした勤務(週休日における勤務のうち理事長が別に定めるものを除く。)の時間と、割振り変更前の正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間(理事長が定める時間を除く。)との合計が1箇月について60時間を超えた契約職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、前3項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、第13条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる時間の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める割合を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。
- (1) 正規の勤務時間外にした勤務の時間 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)
- (2) 割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間 第13条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の50から第2項に規定する割合を減じた割合を乗じて得た額
- 5 契約職員就業規則第44条の2に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間に契約職員が勤務しなかったときは、前項に規定する60時間を超えて勤務した全時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた時間外勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間1時間につき、次の各号に掲げる時間の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める額の時間外勤務手当を支給することを要しない。
- (1) 正規の勤務時間外にした勤務の時間 第13条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150(その時間が午後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)から第1項各号に規定する割合(その時間が午後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)を減じた割合を乗じて得た額
- (2) 割振り変更前の正規の勤務時間を超えてした勤務の時間 第13条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の50から第2項に規定する割合を減じた割合を乗じて得た額

(休日勤務手当)

第11条 契約職員就業規則第43条第1項第3号および第4号に掲げる休日(以下「休日等」という。)において正規の勤務時間中に勤務を命ぜられた契約職員には正規の勤務時間中に勤務した全時間(契約職員就業規則第44条の規定に基づき、正規の勤務時間において勤務することを要しないこととされる時間に相当する時間を除く。)、契約職員就業規則第44条の規定に基づき正規の勤務時間中に勤務することを要しないこととされた時間(休日等における正規の勤務時間に相当する時間に限る。)において特に勤務を命ぜられた契約職員には当該時間中に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第13条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。

(夜間勤務手当)

第12条 正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務することを命ぜられた契約職員等には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第13条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の25を夜間勤務手当として支給する。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第13条 勤務1時間当たりの給与額は次の各号に定めるところにより算出する。

- (1) 契約職員の給料が月給により定められている場合(月当たりの勤務日数が指定され、かつ1日の勤務時間が7時間45分である者に限る。)の勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額およびこれに対する地域手当の合計額を月当たりの勤務日数で除して得た額を1日の勤務時間数で除して得た額とする。
- (2) 契約職員の給料が月給により定められている場合(前項に定めるものを除く。)の勤務1時間当たりの給与額は、給料の月額およびこれに対する地域手当の合計額に12を乗じたものを1週間当たりの勤務時間に52を乗じたものから7時間45分に1年間の祝日法による休日(週休日である土曜日を除く。)

および年末年始の休日（週休日を除く。）の数の合計を乗じて得られる時間数を減じたもので除した額とする。

（3）契約職員の給料が日給により定められている場合の勤務1時間当たりの給与額は、給料の日額およびこれに対する地域手当の合計額を所定勤務時間で除して得た額とする。

（4）契約職員の給料が時間給により定められている場合の勤務1時間当たりの給与額は、当該時間給およびこれに対する地域手当の合計額とする。

2 前項の額の算定において、1円未満の端数が生じたときには、円未満を四捨五入し処理する。

（中途採用および中途退職の取扱い）

第14条 月給で給与を支払うこととなる契約職員が給与計算期間の中途において採用された場合、または退職または解雇された場合の給与の支給額は、第7条に規定する給与の日割単価に採用された月または退職したもしくは解雇された月の勤務日数を乗じて得た額とする。ただし、支給額は給料を上限とする。

（退職・解雇に伴う給与の支払い）

第15条 契約職員が退職または解雇された場合は、当該給与計算期間の給与支払日に給与を支払うものとする。ただし、当該契約職員または遺族等の請求があった場合は、請求があった日から7日以内に本人の権利に属する給与を支払う。

（遺族の範囲および順位）

第16条 死亡退職により給与を支払う場合の遺族の範囲または順位は、労働基準法施行規則（昭和22年8月30日厚生省令第23号）第42条から第45条によるものとする。

（平均賃金）

第17条 労基法に定める平均賃金の支払が生じた場合の平均賃金は、支払い事由発生日直前の給与締切日以前3ヶ月間に支払われた給与総額を当該3ヶ月の暦日数で除して得た額とする。

（給与の改定）

第18条 給与の改定は、物価変動、勤務成績等を考慮し、行うことがある。

（期末手当）

第19条 期末手当は、6月1日および12月1日（以下この条から第22条までにおいてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する契約職員（雇用期間が6箇月以上である者に限る。）に対して、それぞれ基準日の属する月の第6条第2項各号に定める日（以下次条および第21条においてこれらの日を「支給日」という。）に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、もしくは契約職員就業規則第12条の規定により解雇され、または死亡した契約職員についても同様とする。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の126.25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額（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。

- （1）6箇月 100分の100
- （2）5箇月以上6箇月未満 100分の80
- （3）3箇月以上5箇月未満 100分の60
- （4）3箇月未満 100分の30

3 第2項の期末手当基礎額は、それぞれの基準日現在（退職し、もしくは解雇され、または死亡した契約職員にあっては、退職し、もしくは解雇され、または死亡した日現在）において契約職員が受けるべき給料およびこれに対する地域手当の月額の合計額とする。

4 第2項に規定する在職期間の算定に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第20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契約職員就業規則第56条第1項第5号

の規定による懲戒解雇の処分を受けた契約職員

- (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契約職員就業規則第12条の規定により解雇された契約職員（同条第1項第1号に該当して解雇された契約職員を除く。）
- (3) 基準日前1箇月以内また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契約職員（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拘禁刑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拘禁刑以上の刑に処せられたもの

第21条 理事長は、支給日に期末手当を支給することとされていた契約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拘禁刑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5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またはその者から聴取した事項も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、法人に対する信頼を確保し、期末手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。
- 2 前項の規定による期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を行う場合には、その旨を書面で当該一時差止処分を受けるべき者に通知しなければならない。
- 3 前項の規定により一時差止処分を行う旨の通知をする場合において、当該一時差止処分を受けるべき者の所在が知れないときは、同項の規定による通知を、その者の氏名および同項の書面をいつでもその者に交付する旨を法人構内の掲示場に掲示することによって行うことができる。この場合においては、掲示をした日から起算して2週間を経過したときに、当該通知がその者に到達したものとみなす。
- 4 第2項の規定による一時差止処分を受けた者は、別に定めるところにより異議申立てをすることができる。
- 5 理事長は、一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。
- (1) 一時差止処分を受けた者が当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し拘禁刑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
- 6 前項の規定は、理事長が、一時差止処分後に判明した事実また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。
- 7 前各号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。

（勤勉手当）

第22条 勤勉手当は、6月1日および12月1日（以下この項から第3項までにおいてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する契約職員（雇用期間が6箇月以上である者に限る。）に対し、当該契約職員の基準日以前における直近の人事評価の結果および基準日以前6箇月以内の期間における勤務の状況に応じて、それぞれ基準日の属する月の第6条第2項各号に定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、もしくは解雇され、または死亡した契約職員（理事長が定める契約職員を除く。）

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、基準日以前6箇月以内の期間における当該契約職員の勤務期間の別表第2に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合（以下「期間率」という。）に理事長が定める当該契約職員の勤務成績によ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、その端数を切り捨てた額）とする。この場合において、法人が支給する勤勉手当の額の総額は、契約職員の勤務手当基礎額に100分の106.25を乗じて得た額の総額を超えてはならない。
- 3 第2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契約職員が受けるべき給料の月額およびこれに対する地域手当の月額の合計額とする。
- 4 第2項に規定する勤務期間の算定に関し必要な事項は、理事長が別に定める。
- 5 前2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20条中「前条第1項」とあるのは「第22条第1項」と、同条第1号中「基準日から」とあるのは「基準日（第22条第1項に規定する基準日をいう。以下この条および次条において同じ。）から」と、「支給日」とあるのは「支給日（それぞれ基準日の属する月の第6条第2項各号に定める日（以下この条および次条において同じ。）」と読み替えるものとする。

（退職手当）

第23条 一般契約職員が退職した場合において、一般契約職員としての引き続く在職期間が6箇月以上であるときは、退職手当を支給する。

- 2 一般契約職員の退職手当の支給にあっては、前項に規定する一般契約職員を公立大学法人職員退職手当規程第2条に規定する常時勤務に服することを要するものとみなして同規程の規定を準用する。この場合において、同規程第4条から第6条までに規定する退職手当の基本額は、これらの規定により計算した額の100分の50に相当する金額とする。
- 3 一般契約職員以外の契約職員には、退職手当は支給しない。

（通勤費）

第24条 通勤費は公立大学法人滋賀県立大学契約職員通勤費支給細則に定めるところによる。

（準用）

第25条 契約職員の給与の支給について、この規程に定めのない事項については、職員給与規程の該当規定を準用する。

（委任）

第26条 この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

付 則

- 1 この規程は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 当分の間、別表に規定する給料表に定める職務の級における各号給の給料月額は、これらの給料表に定める職務の級における各号給の給料月額（以下この項において「調整前給料月額」という。）に、100分の101.4152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。ただし、手当（地域手当にあっては、他の給与の額の算出の基礎となる場合に限る。）の額および勤務1時間当たりの給与額の算出の基礎となる給料月額は、調整前給料月額とする。
- 3 当分の間、第8条の規定の適用については、同条中「100分の7.5」とあるのは「100分の6」とする。ただし、職員の他の給与の額および勤務1時間当たりの給与額の算出の基礎となる場合の当該職員の地域手当の月額に係る同項の規定の適用については、この限りでない。

付 則

- 1 この規程は、令和2年11月30日から施行する。
- 2 令和2年12月に支給する期末手当に関する第19条第2項の規定の適用については、同項中「100分の127.5」とあるのは「100分の125」とする。

付 則

- 1 この規程は、令和4年4月1日から施行する。

付 則

- 1 この規程は、令和4年12月28日から施行し、令和4年12月1日から適用する。
- 2 令和4年12月に支給する期末手当に関する第19条第2項の規定の適用については、同項中「100分の127.5」とあるのは、「100分の130」とする。

付 則

- 1 この規程は、令和5年12月27日から施行する。ただし、第19条第2項の規定は、令和5年12月1日から適用する。
- 2 令和5年12月に支給する期末手当に関する第19条第2項の規定の適用については、同項中「100分の122.5」とあるのは、「100分の132.5」とする。
- 3 第19条第1項および第22条の規定は、令和6年4月1日から施行する。

付 則

- 1 この規程は、令和6年4月1日から施行する。

付 則

- 1 この規程は、令和7年1月10日から施行する。ただし、第19条第2項の規定は、令和6年12月1日から適用する。
- 2 令和6年12月に支給する期末手当に関する第19条第2項の規定の適用については、同項中「100分の125」とあるのは、「100分の127.5」とする。
- 3 令和6年12月に支給する勤勉手当に関する第22条第2項の規定の適用については、同項中「100分の105」とあるのは、「100分の107.5」とする。

付 則

- 1 この規程は、令和7年4月1日から施行する。
- 2 当分の間、別表に規定する給料表に定める職務の級における各号給の給料月額は、これらの給料表に定める職務の級における各号給の給料月額（以下この項において「調整前給料月額」という。）に、100分の101.703を乗じて得た額（その額に1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額）とする。ただし、手当（地域手当にあっては、他の給与の額の算出の基礎となる場合に限る。）の額および勤務1時間当たりの給与額の算出の基礎となる給料月額は、調整前給料月額とする。
- 3 当分の間、契約職員の地域手当の月額（当該契約職員の他の給与の額および勤務1時間当たりの給与額の算出基礎となる場合に限る。）に係る第8条の規定の適用については、同条中「100分の5.7」を「100分の7.5」とする。

付 則

- 1 この規程は、令和7年10月27日から施行する。
- 2 この規程の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。
- 3 刑法等の一部を改正する法律および刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律ならびにこの規程の施行前に犯した禁錮以上の刑（死刑を除く。）が定められている罪につき起訴された者は、第21条第1項第1号および第5項第3号（これらの規定を第22条第5項において準用する場合を含む。）の規定の適用については、拘禁刑が定められている罪につき起訴をされた者とみなす。

付 則

- 1 この規程は、令和7年12月26日から施行する。ただし、第19条第2項および第22条第2項の規定は令和7年12月1日から適用する。
- 2 令和7年12月に支給する期末手当に関する第19条第2項の規定の適用については、同項中「100分の126.25」とあるのは、「100分の127.5」とする。
- 3 令和7年12月に支給する勤勉手当に関する第22条第2項の規定の適用については、同項中「100分の106.25」とあるのは、「100分の107.5」とする。

別表第1（第4条関係）

1. 月の勤務日数が定まっていない者（週5日勤務の者）

対象業務	給料表	級号給	必要経験等
大学一般事務補助に関する業務	大学一般職	1級1号給	
		1級5号給	
大学一般事務に関する業務	大学一般職	1級5号給	高校卒業程度
		1級15号給	
施設管理運営に関する業務（有資格）	大学一般職	1級5号給	高校卒業程度
		1級19号給	
実験実習等に関する業務	大学一般職	1級13号給	短大卒業程度
		1級22号給	
国際交流推進に関する業務	大学一般職	1級21号給	大学卒業程度
		1級31号給	
生活栄養学科実習指導に関する業務	県医療職（2）	1級21号給	大学卒業程度
		1級26号給	
保健衛生指導に関する業務	県医療職（3）	2級13号給	短大卒業程度
		2級57号給	

備考

- 1 給料表は、職員給与規程に規定する給料表によることとし、当該規程により難い場合は、滋賀県職員等の給与に関する条例に規定する給料表による。
- 2 各対象業務における級号給のうち、上段は基礎級号給、下段は、上限級号給を示す。
- 3 理事長が業務遂行上必要と認める場合は、必要経験等に資格等を加えることができる。
- 4 看護師、助産師資格を有する者については、理事長が別に定めることができる。
- 5 外部資金により設置する職については、理事長が別に定めることができる。

2. 月の勤務日数が定まっている者

対象業務	給料表	級号給	必要経験等
図書館に関する業務	大学一般職	1級13号給	短大卒業程度
		1級17号給	
産学連携コーディネートに関する業務	県研究職	2級21号給	大学卒業程度
		2級23号給	

備考

- 1 給料表は、職員給与規程に規定する給料表によることとし、当該規程により難い場合は、滋賀県職員等の給与に関する条例に規定する給料表による。
- 2 各対象業務における級号給のうち、上段は基礎級号給、下段は、上限級号給を示す。
- 3 理事長が業務遂行上必要と認める場合は、必要経験等に資格等を加えることができる。
- 4 外部資金により設置する職については、理事長が別に定めることができる。

別表第2（第22条関係）勤勉手当の勤務期間の期間率表

勤務期間	期間率
6箇月	100分の100
5箇月以上6箇月未満	100分の 95
5箇月以上5箇月15日未満	100分の 90
4箇月以上5箇月未満	100分の 80
4箇月以上4箇月15日未満	100分の 70
3箇月以上4箇月未満	100分の 60
3箇月以上3箇月15日未満	100分の 50

2箇月15日以上3箇月未満	100分の 40
2箇月以上2箇月15日未満	100分の 30
1箇月15日以上2箇月未満	100分の 20
1箇月以上1箇月15日未満	100分の 15
15日以上1箇月未満	100分の 10
15日未満	100分の 5
0	0