

＜改正等要旨＞

柔軟な人事制度を構築すべく、本年1月に導入した年俸制の適用対象を新規採用者等へも拡大することに伴う就業規則の一部改正及び制定。

＜改正する就業規則＞

国立大学法人大阪大学教職員就業規則

国立大学法人大阪大学教職員の医師等調整手当に関する細則

国立大学法人大阪大学管理職の範囲等に関する細則

国立大学法人大阪大学基本給表等の適用に関する細則

国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程

国立大学法人大阪大学教職員退職手当規程

国立大学法人大阪大学倫理規程

国立大学法人大阪大学休職者給与の支給基準

国立大学法人大阪大学国際機関等への派遣教職員の給与の支給基準

国立大学法人大阪大学教職員労働災害補償規程

国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則

国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程

国立大学法人大阪大学任期付教職員の医師等調整手当に関する細則

国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員（特任等教職員）給与規程

国立大学法人大阪大学任期付教職員退職手当規程

＜制定する就業規則＞

国立大学法人大阪大学任期付年俸制教員給与規程

「国立大学法人大阪大学教職員就業規則」の一部改正（案）

現 行

(略)

(提出書類)

第7条 教職員として採用された者（第3号については、国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程（以下「**年俸制教員給与規程**という。）の適用を受ける者を除く。）は、採用後速やかに次の書類を大学に提出しなければならない。

(1) } (略)
(4) }

2 } (略)
() }
3 }

(略)

(退職手当)

第52条 教職員（**年俸制教員給与規程の適用を受ける者を除く。**）の退職手当については、国立大学法人大阪大学教職員退職手当規程の定めるところによる。

(略)

改 正（案）

(略)

(同左)

第7条 教職員として採用された者（第3号については、国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程の適用を受ける者を除く。）は、採用後速やかに次の書類を大学に提出しなければならない。

(1) } (略)
(4) }

2 } (略)
() }
3 }

(略)

(同左)

第52条 教職員の退職手当については、国立大学法人大阪大学教職員退職手当規程の定めるところによる。

(略)

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学教職員の医師等調整手当に関する細則」の一部改正（案）

現 行

（目的）

第1条 この細則は、国立大学法人大阪大学教職員給与規程（以下「給与規程」という。）第26条の規定に基づき、医師等調整手当の支給に関する細目を定めることを目的とする。

2 この細則において、「大学」とは、国立大学法人大阪大学のことをいい、「教職員」とは、給与規程の適用を受ける者をいう。

（略）

（支給期間及び支給額）

第3条 医師等調整手当の支給期間は35年とし、その月額の前条第1項の教職員となった日以後の期間の区分に応じ、給与規程別表第8（以下「給与規程別表」という。）に掲げる額とする。この場合において、大学卒業の日から前条第1項の教職員となった日までの期間が4年（臨床研修を経た場合にあつては6年、実地修練を経た場合にあつては5年）を超えることとなる教職員（学校教育法に規定する大学院の博士課程の所定の単位を修得し、かつ、同課程の所定の期間を経過した日から3年内の教職員を除く。）に対する給与規程別表の適用については、採用の日又は前条第1項第2号の教職員となった日からその超えることとなる期間（1年に満たない期間があるときは、その期間を1年として算定した期間）に相当する期間、医師等調整手当が支給されていたものとする。

2 医師等調整手当を支給されている教職員が休職とされた場合における当該教職員に係る給与規程別表の適用については、当該休職の期間（給与規程第41条の規定によりその給与の全額を支給されることとされている期間を除く。）は、同表

改 正（案）

（同左）

第1条 この細則は、国立大学法人大阪大学教職員給与規程（以下「給与規程」という。）第26条**及び国立大学法人大阪大学年俸制教職員給与規程（以下「年俸制給与規程」という。）第13条の2**の規定に基づき、医師等調整手当の支給に関する細目を定めることを目的とする。

2 この細則において、「大学」とは、国立大学法人大阪大学のことをいい、「教職員」とは、給与規程**又は年俸制給与規程**の適用を受ける者をいう。

（略）

（同左）

第3条 医師等調整手当の支給期間は35年とし、その月額の前条第1項の教職員となった日以後の期間の区分に応じ、給与規程別表第8**又は年俸制給与規程別表第6**（以下、**併せて**「給与規程別表」という。）に掲げる額とする。この場合において、大学卒業の日から前条第1項の教職員となった日までの期間が4年（臨床研修を経た場合にあつては6年、実地修練を経た場合にあつては5年）を超えることとなる教職員（学校教育法に規定する大学院の博士課程の所定の単位を修得し、かつ、同課程の所定の期間を経過した日から3年内の教職員を除く。）に対する給与規程別表の適用については、採用の日又は前条第1項第2号の教職員となった日からその超えることとなる期間（1年に満たない期間があるときは、その期間を1年として算定した期間）に相当する期間、医師等調整手当が支給されていたものとする。

2 医師等調整手当を支給されている教職員が休職とされた場合における当該教職員に係る給与規程別表の適用については、当該休職の期間（給与規程第41条**及び年俸制給与規程第21条**の規定によりその給与の全額を支給されることとされ

の期間の区分欄に掲げる期間には算入しない。

3 (略)

(支給の終了)

第4条 医師等調整手当を支給されている教職員が給与規程第26条第1項に規定する職以外の職に異動した場合には、当該異動の日から医師等調整手当を支給しない。

(日割計算)

第5条 (略)

2 前項の日割計算は、給与規程第6条第2項の規定を準用して、これを行う。

(略)

ている期間を除く。)は、同表の期間の区分欄に掲げる期間には算入しない。

3 (略)

(同左)

第4条 医師等調整手当を支給されている教職員が給与規程第26条第1項**又は年俸制給与規程第13条の2第1項**に規定する職以外の職に異動した場合には、当該異動の日から医師等調整手当を支給しない。

(同左)

第5条 (略)

2 前項の日割計算は、給与規程第6条第2項**又は年俸制給与規程第6条第2項**の規定を準用して、これを行う。

(略)

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学管理職の範囲等に関する細則」の一部改正（案）

現 行

（目的）

第1条 この細則は、国立大学法人大阪大学教職員給与規程第25条第2項及び第6項、国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程第13条第2項及び第6項並びに国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程第24条第2項及び第6項の規定に基づき、管理職の範囲等について定めることを目的とする。

（略）

改 正（案）

（同左）

第1条 この細則は、国立大学法人大阪大学教職員給与規程第25条第2項及び第6項、国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程第13条第2項及び第6項、国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程第24条第2項及び第6項並びに国立大学法人大阪大学任期付年俸制教員給与規程第14条第2項及び第6項の規定に基づき、管理職の範囲等について定めることを目的とする。

（略）

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学基本給表等の適用に関する細則」の一部改正（案）

現 行

(略)

(基本給表及び基本年俸表の適用)

第2条 次の各号に掲げる基本給表及び基本年俸表の適用については、この細則の別表第1に定めるところによる。

- (1) } (略)
- (2) }

(3) 国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程の別表第1に定める基本年俸表

(4) 国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程の別表第1から別表第3に定める基本年俸表

(5) (略)

2 (略)

(略)

改 正 (案)

(略)

(同左)

第2条 同左

- (1) } (略)
- (2) }

(3) 国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程の別表第1 **から別表第2**に定める基本年俸表

(4) 国立大学法人大阪大学任期付年俸制教員給与規程の別表第1に定める基本年俸表

(5) 国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員 **(特任等教職員)** 給与規程の別表第1から別表第3に定める基本年俸表

(6) (略)

2 (略)

(略)

別表第 1

基本給表の名称	職名
(略)	(略)
年俸制 教員基本年俸表	(略)
任期付 年俸制 教員等基本年俸表	(略)
任期付 年俸制 職員基本年俸表	(略)
任期付 年俸制 技術職員（医療）基本年俸表	(略)
(略)	(略)

(略)

別表第 1

基本給表の名称	職名
(略)	(略)
教員基本年俸表 (一)	(略)
教員基本年俸表 (二)	教授
	准教授
	講師
	助教
任期付 特任 教員等基本年俸表	(略)
任期付 特任 職員基本年俸表	(略)
任期付 特任 技術職員（医療）基本年俸表	(略)
(略)	(略)

(略)

附 則**この改正は、平成27年4月1日から施行する。**

「国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程」の一部改正（案）

現 行

（略）

（給与の種類）

第3条 年俸制教員の給与は、基本年俸、業績変動賞与及び諸手当として支給する。

2 諸手当は、管理職手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、ドクターヘリ搭乗手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当及び宿日直手当からなるものとする。

（給与の支給日等）

第4条 基本年俸は、その12分の1の額を月額基本給（以下「基本給」という。）として、毎月17日に支給する。ただし、17日が日曜日に当たるときは15日（15日が休日に当たるときは、18日）に、土曜日に当たるときは16日に、休日（月曜日に限る。）に当たるときは18日にこれを支給する。

2 }
3 } (略)

4 管理職手当は、基本給の支給日に支給する。

5 放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、ドクターヘリ搭乗手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当及び宿日直手当は、当該手当の支給要件となる事実が発生した月の翌月の基本給の支給日に支給する。ただし、事務処理上やむを得ない事情が存在する場合には、翌々月に支給することがある。

6 第1項、第4項及び前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる非常の場合の費用に充てるため、請求があった場合には、既往の勤務に対する基本給及び諸手

改 正（案）

（略）

（同左）

第3条 同左

2 諸手当は、**基本年俸の調整額**、管理職手当、**医師等調整手当**、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、ドクターヘリ搭乗手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当及び宿日直手当からなるものとする。

（同左）

第4条 同左

2 }
3 } (略)

4 **基本年俸の調整額は、その12分の1の額を月額調整額（以下「調整額」という。）として、基本給の支給日に支給する。**

5 管理職手当**及び医師等調整手当**は、基本給の支給日に支給する。

6 同左

7 第1項、第4項、**第5項**及び前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる非常の場合の費用に充てるため、請求があった場合には、既往の勤務に対する基本給

当を速やかに支給する。年俸制教員が退職し若しくは解雇されたとき、又は大学が特に必要と認めたときも、同様とする。

- (1)
- }
- (略)
- (2)

(略)

(日割計算等)

第6条 月の途中で、年俸制教員となった者又は退職し、若しくは解雇された者の基本給は、日割計算に基づき、これを支給する。

- 2
- }
- (略)
- 3

4 前3項の規定は、管理職手当の支給について準用する。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第7条 第17条から第19条まで及び第24条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給**及び**管理職手当の月額合計額を1か月当たりの平均所定労働時間数で除して得た額とする。

2 (略)

(略)

(基本年俸の支給等)

第10条 基本年俸は、**年俸制教員基本年俸表(別表第1)**に定める号数に基づき、これを支給する。

及び諸手当を速やかに支給する。年俸制教員が退職し若しくは解雇されたとき、又は大学が特に必要と認めたときも、同様とする。

- (1)
- }
- (略)
- (2)

(略)

(同左)

第6条 同左

- 2
- }
- (略)
- 3

4 前3項の規定は、**調整額**、管理職手当**及び医師等調整手当**の支給について準用する。

(同左)

第7条 第17条から第19条まで及び第24条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給、**調整額**、管理職手当**及び医師等調整手当**の月額合計額を1か月当たりの平均所定労働時間数で除して得た額とする。

2 (略)

(略)

(同左)

第10条 基本年俸は、**次に掲げる基本年俸表**に定める号数に基づき、これを支給する。

(1) 教員基本年俸表(一)(別表第1)

2 前項の規定にかかわらず、大学が特に必要と認めた者について、これとは別に基本年俸の額を決定し、支給することがある。

3 前**2**項の基本年俸表等に定める基本年俸の額は、国家公務員等の給与改定状況のほか、大学の財務状況等を勘案し、これを改定するものとする。

(年俸額等の決定)

第11条 年俸制教員の基本年俸は、その者の職務内容、学歴、免許、資格及び教育研究その他の職務に係る経験等を考慮して、これに適用すべき号数及び基本年俸の額を決定する。

2 前項の号数及び基本年俸の額は、**昇任等を除き、原則としてこれを変更しない。ただし、大学が特に認めた場合はこの限りではない。**

(略)

(2) 教員基本年俸表(二)(別表第2)

2 基本年俸は、原則として前項第1号で定める教員基本年俸表(一)を適用する。ただし、大学が特に必要と認めた場合に限り、前項第2号で定める教員基本年俸表(二)を適用する。

3 同左

4 前**3**項の基本年俸表等に定める基本年俸の額は、国家公務員等の給与改定状況のほか、大学の財務状況等を勘案し、これを改定するものとする。

(同左)

第11条 同左

2 前項の号数及び基本年俸の額は、**昇任等によるほか、評価結果に基づき、これを変更することがある。**

3 前項の規定にかかわらず、大学が特に認めた場合は、これと異なる定めをすることがある。

(略)

(基本年俸の調整額)

第12条の2 教員基本年俸表(一)の適用を受ける者のうち、職務の複雑さ、困難さ、責任の程度、労働の強度、勤務時間、就労環境その他の労働条件が、同じ職務の区分に属する他の年俸制教員と比べて著しく特殊な年俸制教員については、その職務の特殊性に基づき、基本年俸の調整額を支給することができる。

2 前項の規定により基本年俸の調整額を支給する職は、別表第3に掲げる勤務箇所勤務する同表の年俸制教員欄に掲げる年俸制教員の占める職とする。

3 前項の調整額は、当該年俸制教員に適用される職務の区分に応じて、別表第4に掲げる調整基本額に別表第3の調整数を乗じて得た額とする。

(管理職手当)

第13条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある年俸制教員（以下「管理職」という。）に対して、これを支給する。

2 (略)

3 管理職手当の月額は、当該年俸制教員に適用される職責区分に応じて、**別表第2**に掲げる支給額とする。

4 }
> } (略)
6 }

(略)

(休職期間中の給与)

第21条 年俸制教員が業務災害に遭い、療養のため、就業規則第14条第1項第1号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、給与の全額（労

(同左)

第13条 同左

2 (略)

3 管理職手当の月額は、当該年俸制教員に適用される職責区分に応じて、**別表第5**に掲げる支給額とする。

4 }
> } (略)
6 }

(医師等調整手当)

第13条の2 医学又は歯学に関する専門的知識を必要とし、かつ、大学が別に定める職に新たに採用され又は当該職に異動した年俸制教員（教員基本年俸表（一）の適用を受ける年俸制教員であって、医師免許証又は歯科医師免許証を有する者に限る。）に対しては、月額50,000円を超えない範囲内の額を採用又は異動（以下「採用等」という。）の日から35年以内の期間、医師等調整手当として支給する。

2 前項の手当の額は、採用等の日から1年を経過するごとにその額を減じるものとし、その月額は、採用等の日以後の期間の区分に応じ、別表第6に掲げる額とする。

3 前2項に規定するほか、医師等調整手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(略)

(同左)

第21条 同左

災保険法第14条に規定する休業補償給付（休業特別支給金を含む。）を受けたときは、これを控除した額）を支給する。

2 （略）

3 年俸制教員が就業規則第14条第1項第3号及び第4号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、基本給の100分の70（就業規則第14条第1項第3号に該当する場合であって当該年俸制教員が業務災害に遭ったと認められるときは、100分の100）の範囲内で、給与を支給することができる。

4 年俸制教員が就業規則第14条第1項第5号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、基本給の100分の100の範囲内で、給与を支給することができる。

5 （略）

（派遣期間中の給与）

第22条 就業規則第16条の2第1項に規定する派遣については、その期間中、基本給の100分の100の範囲内で、給与を支給することができる。

2 （略）

（略）

附 則

（施行期日等）

1 この規程は、平成26年1月1日から施行する。

2 }
3 } (略)
4 }
5 }
6 }

7 前項の規定により特別教授手当が支給される場合は、第7条第1項の規定にかかわらず、第17条から第19条まで及び第24条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給、管理職手当及び特別教授手当の月額合計額を1か月当た

2 （略）

3 年俸制教員が就業規則第14条第1項第3号及び第4号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、基本給**及び調整額（以下「基本給等の月額」という。）**の**それぞれ**100分の70（就業規則第14条第1項第3号に該当する場合であって当該年俸制教員が業務災害に遭ったと認められるときは、100分の100）の範囲内で、給与を支給することができる。

4 年俸制教員が就業規則第1条第1項第5号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、基本給**等の月額**の100分の100の範囲内で、給与を支給することができる。

5 （略）

（同左）

第22条 就業規則第16条の2第1項に規定する派遣については、その期間中、基本給**等の月額**の100分の100の範囲内で、給与を支給することができる。

2 （略）

（略）

附 則

（同左）

1 同左
2 }
3 } (略)
4 }
5 }
6 }

7 前項の規定により特別教授手当が支給される場合は、第7条第1項の規定にかかわらず、第17条から第19条まで及び第24条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給、**調整額**、管理職手当、**医師等調整手当**及び特別教授手当の

りの平均所定労働時間数で除して得た額とする。

別表第1 **年俸制** 教員基本年俸表（第10条関係）

（略）

別表第2 管理職手当額（第13条関係）

（略）

月額合計額を1か月当たりの平均所定労働時間数で除して得た額とする。

別表第1 **教員基本年俸表（一）**（第10条関係）

別紙のとおり

別表第2 教員基本年俸表 **（二）**（第10条関係）

（略）

別表第3 **（第12条の2関係）適用区分表**

別紙のとおり

別表第4 **調整基本額（第12条の2関係）**

別紙のとおり

別表第5 管理手当額（第13条関係）

（略）

別表第6 **医師等調整手当（第13条の2関係）**

別紙のとおり

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

別表第1 教員基本年俸表(一) (第10条関係)

職務の区分	A	B	C	D
号数	基本年俸額 (円)	基本年俸額 (円)	基本年俸額 (円)	基本年俸額 (円)
1	6,016,200	6,771,000	7,191,300	8,281,200
2	5,966,100	6,711,000	7,111,200	8,221,200
3	5,916,000	6,651,000	7,031,400	8,161,200
4	5,866,200	6,591,000	6,951,300	8,101,200
5	5,816,100	6,531,000	6,871,200	8,041,200
6	5,716,200	6,471,000	6,791,400	7,981,200
7	5,616,000	6,411,000	6,711,300	7,861,200
8	5,516,100	6,351,000	6,631,200	7,741,200
9	5,416,200	6,291,000	6,551,400	7,621,200
10	5,316,000	6,231,000	6,471,300	7,501,200
11	5,216,100	6,081,000	6,311,400	7,381,200
12	5,116,200	5,931,000	6,151,200	7,261,200
13	5,016,000	5,781,000	5,991,300	7,141,200
14	4,916,100	5,631,000	5,831,400	6,971,400
15	4,816,200	5,380,800	5,611,200	6,801,300
16	4,566,000	5,130,900	5,391,300	6,631,200
17	4,316,100	4,881,000	5,061,300	6,461,400
18	4,066,200	4,630,800		6,291,300
19	3,816,000	4,380,900		
20	3,566,100			

別表第3（第12条の2関係）適用区分表		
勤務箇所	年俸制教員	調整数
1. 医学部、医学系研究科及び附置研究所	(1) 危険な病原体又は危険な病原体に汚染された病変組織その他の物件を直接取り扱う業務に従事することを職務内容とする年俸制教員	1
2. 人間科学研究科附属比較行動実験施設及び微生物病研究所	(1) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成10年法律第114号)第6条に定める感染症の病原体その他の危険な病原体を保有する動物の飼育又は当該動物について行う実験の業務に直接従事することを主たる職務内容とする年俸制教員	1
3. 医学部附属病院及び歯学部附属病院	(1) 結核患者又は精神病患者の診療に直接従事することを本務とする医師及び歯科医師	2
	(2) 集中治療病棟に入院している患者の診療に直接従事することを本務とする医師	1
4. 核物理研究センター	(1) 放射線発生装置(サイクロトロン)若しくは測定器その他の放射線発生装置に附属する実験設備の運転及び保守又はこれらを使用して行う実験及び研究(大学が別に定めるものに限る。)の業務に直接従事することを本務とする年俸制教員	1
	(2) 放射線発生装置(高エネルギー加速器等を除く。)を有する施設における放射線の安全管理、放射性物質の管理又は放射性廃棄物の処理の業務に直接従事することを本務とする年俸制教員	

別表第4 調整基本額（第12条の2関係）

教員基本年俸表（一）

職務の区分	調整基本額（円）
A	124,800
B	142,800
C	152,400
D	180,000

別表第6 医師等調整手当(第13条の2関係)	
期間の区分	手当の額
	円
1年未満	50,000
1年以上2年未満	50,000
2年以上3年未満	50,000
3年以上4年未満	50,000
4年以上5年未満	50,000
5年以上6年未満	50,000
6年以上7年未満	48,200
7年以上8年未満	46,400
8年以上9年未満	44,600
9年以上10年未満	42,800
10年以上11年未満	41,000
11年以上12年未満	39,200
12年以上13年未満	37,400
13年以上14年未満	35,600
14年以上15年未満	34,200
15年以上16年未満	32,800
16年以上17年未満	31,400
17年以上18年未満	30,000
18年以上19年未満	28,600
19年以上20年未満	27,200
20年以上21年未満	25,800
21年以上22年未満	25,200
22年以上23年未満	24,600
23年以上24年未満	23,700
24年以上25年未満	23,100
25年以上26年未満	22,500
26年以上27年未満	21,900
27年以上28年未満	21,300
28年以上29年未満	20,600
29年以上30年未満	20,300
30年以上31年未満	19,900
31年以上32年未満	19,300
32年以上33年未満	18,500
33年以上34年未満	17,600
34年以上35年未満	16,900
35年以上	0

「国立大学法人大阪大学教職員退職手当規程」の一部改正（案）

現 行

（目的）

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学（以下「大学」という。）に常時勤務する教職員のうち、国立大学法人大阪大学教職員就業規則（以下「就業規則」という。）の適用を受ける者（**国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程（以下「年俸制教員給与規程」という。）の適用を受ける者を除く。**以下「教職員」という。）について、同規則第52条の規定に基づき、その退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

（略）

（退職手当の不支給等）

第3条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、退職手当を支給しない。ただし、第6号に該当する場合であつて、当該教職員の退職後、無罪又は罰金刑以下の刑を科する判決が確定したときは、その退職前の勤続期間に応じた退職手当を、その者の請求により、判決確定後1か月以内に支給するものとする。

(1) } (略)
(6) }

(7) 勤続期間が6月に満たない間に、大学を退職したとき（第5条第3項第1号及び第2号に該当する場合を除く。）。

(8) (略)

改 正（案）

（同左）

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学（以下「大学」という。）に常時勤務する教職員のうち、国立大学法人大阪大学教職員就業規則（以下「就業規則」という。）の適用を受ける者。（以下「教職員」という。）について、同規則第52条の規定に基づき、その退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

（略）

（同左）

第3条 同左

(1) } (略)
(6) }

(7) 勤続期間が6月に満たない間に、大学を退職したとき（**全期間にわたつて国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程（以下「年俸制教員給与規程」という。）の適用を受けていた者以外のものにあつては、**第5条第3項第1号及び第2号に該当する場合を除く。）。

(8) (略)

(略)

(勤続期間の定義等)

第5条 この規程において「勤続期間」とは、教職員が大学に継続して在職した期間をいう。

2 前項の勤続期間に次の各号のいずれかに該当する期間が含まれる場合には、当該各号に定める期間（当該期間が月の初めから終わりまで引き続く月に限る。）を除算した期間をもって、その勤続期間とする。

- (1) (略)
- (2) (略)
- (3) (略)
- (4) (略)
- (5) (略)

3 }
{ (略)
6 }

(略)

附 則

(施行期日等)

1 この規程は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

2 }
{ (略)
5 }

(適用日前の退職にかかる第8条第4項の適用)

6 第8条第4項の規定は、この規程が適用される日の前日までに大学を退職し、

(略)

(同左)

第5条 同左

2 同左

- (1) **年俸制教員給与規程の適用期間** **その期間**
- (2) (略)
- (3) (略)
- (4) (略)
- (5) (略)
- (6) (略)

3 }
{ (略)
6 }

(略)

附 則

(同左)

1 同左

2 }
{ (略)
5 }

退職手当法第5条第3項の規定の適用を受け、かつ、その退職の日の翌日から1年以内に再び大学の教職員となった者が、再び教職員となった日からさらに1年以内に退職した場合にも、これを準用するものとする。

(退職手当の最高限度額に係る経過措置)

7 (略)

(旧定年年齢到達日以後に退職する場合の退職手当の支給)

8 第3条第1項第4号の規定にかかわらず、教員(歯学部附属歯科技工士学校の教員を除く。以下次項及び第10項において同じ。)が、同号所定の事由により、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の4月1日以後に退職する場合には、退職手当を支給する。

9 (略)

10 (略)

(略)

附 則

(施行期日)

1 この改正は、平成26年7月1日から施行する。

(年俸制教員給与規程適用者となった者に係る取扱い)

2 第1条の規定にかかわらず、この規程(第3条第1項第1号、第3号及び第4号の規定を除く。)は、年俸制教員給与規程の適用を受ける者で、年俸制教員給与規程の適用を受けることとなった日(以下「移行日」という。)の前日に教職員給与規程の適用を受けていた者が大学を退職した場合に、これを準用する。ただし、年俸制教員給与規程の適用を受けていた期間については、第5条第2項の規定にかかわらず、当該期間に相当する期間を除算した期間をもって、その勤続期間とする。

3 前項の規定により退職手当を支給する場合における退職手当の額は、移行日の前日に就業規則第17条第3号の規定により大学を退職したものとみなして算出し、その額を支給すべき退職手当の額とする。

(同左)

6 (略)

7 (略)

8 (略)

(略)

附 則

この改正は、平成26年7月1日から施行する。

4 前項の規定にかかわらず、第2項の規定により退職手当を支給する場合における退職手当の額は、移行日の前日に旧定年年齢到達日に達している者（附則（平成22年4月1日施行）第2項の適用を受ける者を除く。）については、移行日の前日に就業規則第17条第1号の規定により大学を退職したものとみなして算出し、その額を支給すべき退職手当の額とする。

5 前2項の規定にかかわらず、就業規則第37条第2項第4号に規定する諭旨解雇に処せられた場合の退職手当の額は、移行日の前日に現に退職した理由と同一の理由により大学を退職したものとみなして算出し、その額を支給すべき退職手当の額とする。

附 則

（施行期日）

- 1 この改正は、平成27年4月1日から施行する。
（年俸制教員給与規程の適用を受けている者に係る取扱い）
- 2 年俸制教員給与規程の適用を受けている者が退職し、その者に退職手当を支給する場合における退職手当の基本額は、年俸制教員給与規程の適用を受けることとなった日（以下「移行日」という。）の前日におけるその者の級及び号俸に基づき、退職の日における基本給月額を基礎とし、移行日の前日に就業規則第17条第3号の規定により退職したものとみなして算出するものとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、移行日の前日に旧定年年齢到達日に達している者（附則（平成22年4月1日施行）第2項の適用を受ける者を除く。）が退職し、その者に退職手当を支給する場合における退職手当の基本額は、移行日の前日におけるその者の級及び号俸に基づき、退職の日における基本給月額（ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の翌日以後に年俸制教員給与規程の適用を受けることとなった場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の基本給月額）を基礎とし、移行日の前日に就業規則第17条第1号の規定により大学を退職したものとみなして算出するものとする。
- 4 前2項の規定にかかわらず、就業規則第37条第2項第4号に規定する諭旨解雇に処せられた場合の退職手当の基本額は、移行日の前日におけるその者の級及

び号俸に基づく、退職の日における基本給月額（ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の翌日以後に年俸制教員給与規程の適用を受けることとなった場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の基本給月額）を基礎とし、現に退職した理由と同一の理由により大学を退職したものとみなして算出するものとする。

- 5 第2項から第4項までの規定の適用を受ける者に第5条第5項の規定により勤続期間に含むものとされた期間（当該期間に準ずるものとして、大学が認めた期間を含む。）がある場合、第2項から第4項までに規定する基本給月額の決定に当たって必要な調整を行うものとする。

「国立大学法人大阪大学倫理規程」の一部改正（案）

現 行

(略)

(贈与等の報告及び審査)

第12条 管理監督者の地位にある教職員（国立大学法人大阪大学教職員給与規程（以下「教職員給与規程」という。）第3条第2項及び国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程（以下「任期付教職員給与規程」という。）第3条第2項に規定する指定職並びに教職員給与規程第25条第1項、国立大学法人大阪大学年俸制教職員給与規程第13条第1項、任期付教職員給与規程第24条第1項及び国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等給与規程第19条第4項に規定する管理職をいう。以下同じ。）は、事業者等から、金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待（以下「贈与等」という。）を受けたとき又は事業者等と教職員の職務との関係に基づいて提供する人的役務に対する報酬の支払を受けたとき（ただし、当該贈与等により受けた利益又は当該支払を受けた報酬の価額が5,000円以下の場合を除く。）は、1月から3月まで、4月から6月まで、7月から9月まで及び10月から12月までの各区分による期間（以下「4半期」という。）ごとに、贈与等報告書を、当該4半期の翌4半期の初日から14日以内に、大学に提出しなければならない。

(略)

改 正（案）

(略)

(同左)

第12条 管理監督者の地位にある教職員（国立大学法人大阪大学教職員給与規程（以下「教職員給与規程」という。）第3条第2項及び国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程（以下「任期付教職員給与規程」という。）第3条第2項に規定する指定職並びに教職員給与規程第25条第1項、国立大学法人大阪大学年俸制教職員給与規程第13条第1項、任期付教職員給与規程第24条第1項、**国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程第14条第1項**及び国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等給与規程第19条第4項に規定する管理職をいう。以下同じ。）は、事業者等から、金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待（以下「贈与等」という。）を受けたとき又は事業者等と教職員の職務との関係に基づいて提供する人的役務に対する報酬の支払を受けたとき（ただし、当該贈与等により受けた利益又は当該支払を受けた報酬の価額が5,000円以下の場合を除く。）は、1月から3月まで、4月から6月まで、7月から9月まで及び10月から12月までの各区分による期間（以下「4半期」という。）ごとに、贈与等報告書を、当該4半期の翌4半期の初日から14日以内に、大学に提出しなければならない。

(略)

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学休職者給与の支給基準」の一部改正（案）

現 行

（目的）

第1条 この基準は、国立大学法人大阪大学に勤務する教職員が、国立大学法人大阪大学教職員就業規則（以下「就業規則」という。）第14条第1項第4号又は国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則（以下「任期付就業規則」という。）第12条第1項第4号の規定等により、休職となった場合の給与について、国立大学法人大阪大学教職員給与規程第41条、国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程（以下「年俸制教員給与規程」という。）第21条、国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程第40条及び国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程（以下「**任期付年俸制**教職員給与規程」という。）第21条の規定に基づき、その支給基準を定めることを目的とする。

（支給基準の原則）

第2条 （略）

（1） 外国又は国内において学術上の調査研究等に従事する場合に当該研究機関等から支給される学資金又は報酬等の年額を12で除した金額（以下「報酬等月額」という。）が、その者の休職の期間の初日の前日に受けていた基本給、基本給の調整額、地域手当、扶養手当及び住居手当の額（年俸制教員給与規程又は**任期付年俸制**教職員給与規程の適用を受ける者については、基本年俸の12分の1に相当する額。以下「基本給等の月額」という。）と同額であるか、これを上回るときは、給与を支給しないことができる。

（2） （略）

改 正（案）

（同左）

第1条 この基準は、国立大学法人大阪大学に勤務する教職員が、国立大学法人大阪大学教職員就業規則（以下「就業規則」という。）第14条第1項第4号又は国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則（以下「任期付就業規則」という。）第12条第1項第4号の規定等により、休職となった場合の給与について、国立大学法人大阪大学教職員給与規程第41条、国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程（以下「年俸制教員給与規程」という。）第21条、国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程第40条、**国立大学法人大阪大学任期付年俸制教員給与規程（以下「任期付年俸制教員給与規程」という。）第23条**及び国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員**（特任等教職員）**給与規程（以下「**特任等**教職員給与規程」という。）第21条の規定に基づき、その支給基準を定めることを目的とする。

（同左）

第2条 （略）

（1） 外国又は国内において学術上の調査研究等に従事する場合に当該研究機関等から支給される学資金又は報酬等の年額を12で除した金額（以下「報酬等月額」という。）が、その者の休職の期間の初日の前日に受けていた基本給、基本給の調整額、地域手当、扶養手当及び住居手当の**合計額（年俸制教員給与規程又は任期付年俸制教員給与規程における教員基本年俸表（一）の適用を受ける者については、基本年俸及び基本年俸の調整額のそれぞれ12分の1に相当する額。年俸制教員給与規程における教員基本年俸表（二）又は特任等**教職員給与規程の適用を受ける者については、基本年俸の12分の1に相当する額。以下「基本給等の月額」という。）と同額であるか、これを上回るときは、給与を支給しないことができる。

（2） （略）

(略)

(略)

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学国際機関等への派遣教職員の給与の支給基準」の一部改正（案）

現 行

(略)

(支給基準の原則)

第2条 国際機関等への派遣教職員の給与の支給基準は、次のとおりとする。

(1) 派遣先機関から支給される報酬等の年額を12で除した金額（以下「報酬等月額」という。）が、その者の派遣の期間の初日の前日に受けていた基本給、基本給の調整額、地域手当、扶養手当及び住居手当の額（年俸制教員給与規程の適用を受ける者については、基本年俸の12分の1に相当する額。以下「基本給等の月額」という。）と同額であるか、これを上回るときは、給与を支給しないことができる。

(2) 報酬等月額が基本給等の月額を下回るときは、その差額の範囲内で基本給の月額を決定することができる。

また、この場合、期末手当及び期末特別手当の額は、他の教職員との均衡を失うことがないよう支給することができる。

(略)

改 正（案）

(略)

(同左)

第2条 国際機関等への派遣教職員の給与の支給基準は、次のとおりとする。

(1) 派遣先機関から支給される報酬等の年額を12で除した金額（以下「報酬等月額」という。）が、その者の派遣の期間の初日の前日に受けていた基本給、基本給の調整額、地域手当、扶養手当及び住居手当の**合計額（年俸制教員給与規程における教員基本年俸表（一）の適用を受ける者については、基本年俸及び基本年俸の調整額のそれぞれ12分の1に相当する額。**年俸制教員給与規程**における教員基本年俸表（二）**の適用を受ける者については、基本年俸の12分の1に相当する額。以下「基本給等の月額」という。）と同額であるか、これを上回るときは、給与を支給しないことができる。

(2) 報酬等月額が基本給等の月額を下回るときは、その差額の範囲内で基本給の月額を決定することができる。また、この場合、期末手当及び期末特別手当の額は、他の教職員との均衡を失うことがないよう支給することができる。

(略)

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学教職員労働災害補償規程」の一部改正（案）

現 行

(略)

別表

法定外休業補償

業務災害又は通勤災害により身体に障害を被った教職員が療養のため就労できない期間については、以下の諸規定に基づき、法定外休業補償を行う。

- (1)
- ↳ (略)
- (5)

(6) 国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程第21条第1項（業務災害の場合のみ）

(7) (略)

(8) (略)

(9) (略)

(10) (略)

(11) (略)

(12) (略)

改 正（案）

(略)

別表

法定外休業補償

同左

- (1)
- ↳ (略)
- (5)

(6) **国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程第23条第1項（業務災害の場合のみ）**

(7) 国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員**（特任等教職員）**給与規程第21条第1項（業務災害の場合のみ）

(8) (略)

(9) (略)

(10) (略)

(11) (略)

(12) (略)

(13) (略)

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則」の一部改正（案）

現 行

(略)

(提出書類)

第7条 教職員として採用された者（第3号については、国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程（以下「**任期付年俸制**教職員給与規程」という。）の適用を受ける者を除く。）は、採用後速やかに次の書類を大学に提出しなければならない。

- (1) } (略)
- (2) }
- (3) 通勤経路及び利用交通機関届
- (4) (略)

- 2 } (略)
- 3 }

(略)

(退職手当)

第48条 教職員（**任期付年俸制**教職員給与規程の適用を受ける者を除く。）の退職手当については、国立大学法人大阪大学任期付教職員退職手当規程の定めるところによる。

(略)

改 正（案）

(略)

(同左)

第7条 教職員として採用された者（第3号については、**国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程及び国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員（特任等教職員）**給与規程（以下「**特任等**教職員給与規程」という。）の適用を受ける者を除く。）は、採用後速やかに次の書類を大学に提出しなければならない。

- (1) } (略)
- (2) }
- (3) 同左
- (4) (略)

- 2 } (略)
- 3 }

(略)

(同左)

第48条 教職員（**特任等**教職員給与規程の適用を受ける者を除く。）の退職手当については、国立大学法人大阪大学任期付教職員退職手当規程の定めるところによる。

(略)

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程」の一部改正（案）

現 行

(略)

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学（以下「大学」という。）に常時勤務する教職員のうち、国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則（以下「就業規則」という。）の適用を受ける者（国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程の適用を受ける者を除く。以下「教職員」という。）について、同規則第21条の規定に基づき、その給与に関する事項を定めることを目的とする。

(略)

改 正（案）

(略)

(同左)

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学（以下「大学」という。）に常時勤務する教職員のうち、国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則（以下「就業規則」という。）の適用を受ける者（**国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程又は国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員（特任等教職員）**給与規程の適用を受ける者を除く。以下「教職員」という。）について、同規則第21条の規定に基づき、その給与に関する事項を定めることを目的とする。

(略)

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学任期付教職員の医師等調整手当に関する細則」の一部改正（案）

現 行

（目的等）

第1条 この細則は、国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程（以下「給与規程」という。）第25条の規定に基づき、医師等調整手当の支給に関する細目を定めることを目的とする。

2 この細則において、「大学」とは、国立大学法人大阪大学のことをいい、「教職員」とは、給与規程の適用を受ける者をいう。

（略）

（支給期間及び支給額）

第1条 医師等調整手当の支給期間は35年とし、その月額の前条第1項の教職員となった日以後の期間の区分に応じ、給与規程別表第8（以下「給与規程別表」という。）に掲げる額とする。この場合において、大学卒業の日から前条第1項の教職員となった日までの期間が4年（臨床研修を経た場合にあつては6年、実地修練を経た場合にあつては5年）を超えることとなる教職員（学校教育法に規定する大学院の博士課程の所定の単位を修得し、かつ、同課程の所定の期間を経過した日から3年内の教職員を除く。）に対する給与規程別表の適用については、採用の日又は前条第1項第2号の教職員となった日からその超えることとなる期間（1年に満たない期間があるときは、その期間を1年として算定した期間）に相当する期間、医師等調整手当が支給されていたものとする。

2 医師等調整手当を支給されている教職員が休職とされた場合における当該教職員に係る給与規程別表の適用については、当該休職の期間（給与規程第40条の規定によりその給与の全額を支給されることとされている期間を除く。）は、同表

改 正（案）

（同左）

第1条 この細則は、国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程（以下「給与規程」という。）第25条**及び国立大学法人任期付年俸制教職員給与規程（以下「年俸制給与規程」という。）第15条**の規定に基づき、医師等調整手当の支給に関する細目を定めることを目的とする。

2 この細則において、「大学」とは、国立大学法人大阪大学のことをいい、「教職員」とは、給与規程**又は年俸制給与規程**の適用を受ける者をいう。

（略）

（同左）

第3条 医師等調整手当の支給期間は35年とし、その月額は前条第1項の教職員となった日以後の期間の区分に応じ、給与規程別表第8**又は年俸制給与規程別表第5**（以下、**併せて**「給与規程別表」という。）に掲げる額とする。この場合において、大学卒業の日から前条第1項の教職員となった日までの期間が4年（臨床研修を経た場合にあつては6年、実地修練を経た場合にあつては5年）を超えることとなる教職員（学校教育法に規定する大学院の博士課程の所定の単位を修得し、かつ、同課程の所定の期間を経過した日から3年内の教職員を除く。）に対する給与規程別表の適用については、採用の日又は前条第1項第2号の教職員となった日からその超えることとなる期間（1年に満たない期間があるときは、その期間を1年として算定した期間）に相当する期間、医師等調整手当が支給されていたものとする。

2 医師等調整手当を支給されている教職員が休職とされた場合における当該教職員に係る給与規程別表の適用については、当該休職の期間（給与規程第40条**及び年俸制給与規程第23条**の規定によりその給与の全額を支給されることとされ

の期間の区分欄に掲げる期間には算入しない。

3 (略)

(支給の終了)

第4条 医師等調整手当を支給されている教職員が給与規程第25条第1項に規定する職以外の職に異動した場合には、当該異動の日から医師等調整手当を支給しない。

(日割計算)

第5条 教職員が国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則（以下「就業規則」という。）第12条第1項の規定により休職とされたとき、就業規則第33条第2項第3号の規定により停職とされたとき、又は国立大学法人大阪大学任期付教職員育児・介護休業等に関する規程に基づき育児休業又は介護休業を取得したときは、その月分の医師等調整手当は、日割計算により、これを支給する。

2 前項の日割計算は、給与規程第6条第2項の規定を準用して、これを行う。

(略)

ている期間を除く。)は、同表の期間の区分欄に掲げる期間には算入しない。

3 (略)

(同左)

第4条 医師等調整手当を支給されている教職員が給与規程第25条第1項**又は年俸制給与規程第15条第1項**に規定する職以外の職に異動した場合には、当該異動の日から医師等調整手当を支給しない。

(同左)

第5条 教職員が国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則（以下「就業規則」という。）第12条第1項の規定により休職とされたとき、就業規則第33条第2項第3号の規定により停職とされたとき、又は国立大学法人大阪大学任期付教職員育児・介護休業等に関する規程に基づき育児休業又は介護休業を取得したときは、その月分の医師等調整手当は、日割計算により、これを支給する。

2 前項の日割計算は、給与規程第6条第2項**又は年俸制給与規程第6条第2項**の規定を準用して、これを行う。

(略)

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員（特任等教職員）給与規程」の一部改正（案）

現 行

国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程

(略)

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学（以下「大学」という。）に常時勤務する教職員のうち、国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則（以下「就業規則」という。）の適用を受ける教職員であって、基本年俸表を適用されるもの（以下「年俸制教職員」という。）について、同規則第21条の規定に基づき、その給与に関する事項を定めることを目的とする。

(略)

(基本年俸の種類等)

第11条 基本年俸の種類は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 任期付年俸制教員等基本年俸表（別表第1）
- (2) 任期付年俸制職員基本年俸表（別表第2）
- (3) 任期付年俸制技術職員（医療）基本年俸表（別表第3）

2 }
3 } (略)

(略)

改 正（案）

国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員 **（特任等教職員）** 給与規程

(略)

(同左)

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学（以下「大学」という。）に常時勤務する教職員のうち、国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則（以下「就業規則」という。）の適用を受ける教職員であって、基本年俸表を適用されるもの **（国立大学法人大阪大学任期付年俸制教員給与規程の適用を受ける者を除く。）**以下「年俸制教職員」という。）について、同規則第21条の規定に基づき、その給与に関する事項を定めることを目的とする。

(略)

(同左)

第11条 基本年俸の種類は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 任期付特任教員等基本年俸表（別表第1）
- (2) 任期付特任職員基本年俸表（別表第2）
- (3) 任期付特任技術職員（医療）基本年俸表（別表第3）

2 }
3 } (略)

(略)

(爆発物取扱等作業手当)

第13条 爆発物取扱等作業手当は、年俸制教職員のうち任期付**年俸制**職員基本年俸表の適用を受ける職員が高压ガスを製造し、又は充填する作業に直接従事した場合に、これを支給する。

2 (略)

(死体処理手当)

第14条 死体処理手当は、次の各号に掲げる場合に支給するものとし、その手当の額は作業に従事した日1日につき、当該各号に定める額とする。ただし、同一の日において第1号及び第2号の作業の双方に従事した場合には、第2号の作業に係る手当を支給しない。

(1) 医学部又は医学系研究科に所属する年俸制教職員のうち任期付**年俸制**職員基本年俸表の適用を受ける職員が、所属部局における死体の処理作業に従事したとき。 3, 200円

(2) 任期付**年俸制**職員基本年俸表の適用を受ける職員が、教育研究に必要な死体の外部からの引き取り又は搬送の作業に従事したとき。 1, 000円

(略)

(ドクターヘリ搭乗手当)

第16条の2 ドクターヘリ搭乗手当は、任期付**年俸制**教員等基本年俸表の適用者であって医師免許証を有する者(大学の定める者に限る。)が、救急現場等から医療機関に搬送するまでの間、患者に救命医療を行うためにドクターヘリ(救急医療用の医療機器等を装備したヘリコプターをいう。)に搭乗し、救急医療等の業務に従事した場合に、これを支給する。

2 (略)

(略)

(同左)

第13条 爆発物取扱等作業手当は、年俸制教職員のうち任期付**特任**職員基本年俸表の適用を受ける職員が高压ガスを製造し、又は充填する作業に直接従事した場合に、これを支給する。

2 (略)

(同左)

第14条 同左

(1) 医学部又は医学系研究科に所属する年俸制教職員のうち任期付**特任**職員基本年俸表の適用を受ける職員が、所属部局における死体の処理作業に従事したとき。 3, 200円

(2) 任期付**特任**職員基本年俸表の適用を受ける職員が、教育研究に必要な死体の外部からの引き取り又は搬送の作業に従事したとき。 1, 000円

(略)

(同左)

第16条の2 ドクターヘリ搭乗手当は、任期付**特任**教員等基本年俸表の適用者であって医師免許証を有する者(大学の定める者に限る。)が、救急現場等から医療機関に搬送するまでの間、患者に救命医療を行うためにドクターヘリ(救急医療用の医療機器等を装備したヘリコプターをいう。)に搭乗し、救急医療等の業務に従事した場合に、これを支給する。

2 (略)

(略)

別表第1 任期付**年俸制**教員等基本年俸表（第11条関係）

（略）

別表第2 任期付**年俸制**職員基本年俸表（第11条関係）

（略）

別表第3 任期付**年俸制**技術職員（医療）基本年俸表（第11条関係）

（略）

別表第1 任期付**特任**教員等基本年俸表（第11条関係）

（略）

別表第2 任期付**特任**職員基本年俸表（第11条関係）

（略）

別表第3 任期付**特任**技術職員（医療）基本年俸表（第11条関係）

（略）

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学任期付教職員退職手当規程」の一部改正（案）

現 行

（目的）

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学（以下「大学」という。）に常時勤務する教職員のうち、国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則（以下「就業規則」という。）の適用を受ける者（国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程の適用を受ける者を除く。以下「教職員」という。）について、同規則第48条の規定に基づき、その退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

（略）

（退職手当の不支給等）

第3条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、退職手当を支給しない。ただし、第6号に該当する場合であって、当該教職員の退職後、無罪又は罰金刑以下の刑を科する判決が確定したときは、その退職前の勤続期間に応じた退職手当を、その者の請求により、判決確定後1か月以内に支給するものとする。

- (1) } (略)
- (6) }

(7) 勤続期間が6月に満たない間に、大学を退職したとき（第5条第3項第1号及び第2号に該当する場合を除く。）。

(8) (略)

改 正（案）

（同左）

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学（以下「大学」という。）に常時勤務する教職員のうち、国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則（以下「就業規則」という。）の適用を受ける者（国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員**（特等教職員）**給与規程の適用を受ける者を除く。以下「教職員」という。）について、同規則第48条の規定に基づき、その退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

（略）

（同左）

第3条 同左

- (1) } (略)
- (6) }

(7) 勤続期間が6月に満たない間に、大学を退職したとき（**全期間にわたって国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程（以下「年俸制教職員給与規程」という。）の適用を受けていた者以外のもの**にあつては、第5条第3項第1号及び第2号に該当する場合を除く。）。

(8) (略)

(略)

(勤続期間の定義等)

第5条 この規程において「勤続期間」とは、教職員が大学に継続して在職した期間をいう。

2 前項の勤続期間に次の各号のいずれかに該当する期間が含まれる場合には、当該各号に定める期間（当該期間が月の初めから終わりまで引き続く月に限る。）を除算した期間をもって、その勤続期間とする。

(1) (略)

(2) (略)

(3) (略)

(4) (略)

3 }
{ (略)
6 }

(略)

(自己都合による退職等の場合の退職手当の基本額)

第6条 次条第1項又は第8条第1項各号に掲げる者を除き、退職手当の基本額は、国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程（以下「給与規程」という。）第10条に規定する、その者の退職の日における基本給と基本給の調整額（加給金額を含む。）の合計額（以下「基本給月額」という。ただし、第10条の3に規定する基本給月額を除く。）に、次の各号に定める区分及び割合に従い、その者の勤続期間を乗じて得た額の合計額とする。

(1) }
{ (略)
(6) }

(略)

(同左)

第5条 同左

2 同左

(1) **年俸制教職員給与規程の適用期間** **その期間**

(2) (略)

(3) (略)

(4) (略)

(5) (略)

3 }
{ (略)
6 }

(略)

(同左)

第6条 次条第1項又は第8条第1項各号に掲げる者を除き、退職手当の基本額は、国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程（以下「**教職員**給与規程」という。）第10条に規定する、その者の退職の日における基本給と基本給の調整額（加給金額を含む。）の合計額（以下「基本給月額」という。ただし、第10条の3に規定する基本給月額を除く。）に、次の各号に定める区分及び割合に従い、その者の勤続期間を乗じて得た額の合計額とする。

(1) }
{ (略)
(6) }

2 (略)

(略)

(基本給月額の変額改定以外の理由により基本給月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例)

第8条の2 退職した者の基礎在職期間中に、基本給月額の変額改定(就業規則改正により当該改正前に受けていた基本給月額が減額されることをいう。)以外の理由によりその者の基本給月額が減額されたことがある場合(給与規程第18条に規定する降格及び降給に該当する場合を除く。)において、当該理由が生じた日(以下「減額日」という。)における当該理由により減額されなかったものとした場合のその者の基本給月額のうち最も多いもの(以下「特定減額前基本給月額」という。)が、退職日基本給月額よりも多いときは、その者に対する退職手当の基本額は、第6条から前条までの規定にかかわらず、次の各号に掲げる額の合計額とする。

- (1) } (略)
- } (略)
- (2) }

2 (略)

(略)

(一般の退職手当の額に係る特例)

第9条の3 (略)

2 前項の「基本給月額」とは、給与規程に規定する基本給と基本給の調整額(加給金額を含む。)、扶養手当の月額及び地域手当の月額の合計額とする。

(略)

2 (略)

(略)

(同左)

第8条の2 退職した者の基礎在職期間中に、基本給月額の変額改定(就業規則改正により当該改正前に受けていた基本給月額が減額されることをいう。)以外の理由によりその者の基本給月額が減額されたことがある場合(教職員給与規程第18条に規定する降格及び降給に該当する場合を除く。)において、当該理由が生じた日(以下「減額日」という。)における当該理由により減額されなかったものとした場合のその者の基本給月額のうち最も多いもの(以下「特定減額前基本給月額」という。)が、退職日基本給月額よりも多いときは、その者に対する退職手当の基本額は、第6条から前条までの規定にかかわらず、次の各号に掲げる額の合計額とする。

- (1) } (略)
- } (略)
- (2) }

2 (略)

(略)

(同左)

第9条の3 (略)

2 前項の「基本給月額」とは、教職員給与規程に規定する基本給と基本給の調整額(加給金額を含む。)、扶養手当の月額及び地域手当の月額の合計額とする。

(略)

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。
- 2 }
3 } (略)
4 }
5 }

(適用日前の退職にかかる第8条第4項の適用)

- 6 第8条第4項の規定は、この規程が適用される日の前日までに大学を退職し、退職手当法第5条第3項の規定の適用を受け、かつ、その退職の日の翌日から1年以内に再び大学の教職員となった者が、再び教職員となった日からさらに1年以内に退職した場合にも、これを準用するものとする。**

(退職手当の最高限度額に係る経過措置)

- 7 (略)**

(旧定年相当年齢到達日以後に退職する場合の退職手当の支給)

- 8 第3条第1項第4号の規定にかかわらず、教員(歯学部附属歯科技工士学校の教員を除く。以下次項において同じ。)が、同号所定の事由により、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の4月1日以後に退職する場合には、退職手当を支給する。**

- 9 (略)**

(略)

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成18年4月1日から施行する。
(暫定基本給等保障時の基本給月額)
- 2 退職した者の基礎在職期間中に基本給月額の減額改定(平成18年3月31日以前に施行された改定を除く。)によりその者の基本給月額が減額されたことがあ

附 則

(同左)

- 1 同左
- 2 }
3 } (略)
4 }
5 }

(同左)

- 6 (略)**

- 7 (略)**

(略)

附 則

(同左)

- 1 同左
(同左)
- 2 退職した者の基礎在職期間中に基本給月額の減額改定(平成18年3月31日以前に施行された改定を除く。)によりその者の基本給月額が減額されたことがあ

る場合において、その者の減額後の基本給月額が給与規程別表第1-Aから別表第4-Aまでに定める暫定基本給月額に達しない場合にその差額に相当する額を支給することとする規定の適用を受けたことがあるときは、この規程による基本給月額には、当該差額に相当する額を含まないものとする。

3 }
4 } (略)
5 }

(略)

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成22年12月1日から施行する。
(基本給月額に関する特例)
- 2 給与規程附則(平成22年12月1日施行)第2項から第7項までの規定の適用を受ける教職員に係るこの規程における基本給月額の算出に当たっては、同附則第2項から第7項までの規定を適用しないものとする。

(略)

る場合において、その者の減額後の基本給月額が**教職員**給与規程別表第1-Aから別表第4-Aまでに定める暫定基本給月額に達しない場合にその差額に相当する額を支給することとする規定の適用を受けたことがあるときは、この規程による基本給月額には、当該差額に相当する額を含まないものとする。

3 }
4 } (略)
5 }

(略)

附 則

(同左)

- 1 同左
(同左)
- 2 **教職員**給与規程附則(平成22年12月1日施行)第2項から第7項までの規定の適用を受ける教職員に係るこの規程における基本給月額の算出に当たっては、同附則第2項から第7項までの規定を適用しないものとする。

(略)

附 則

(施行期日)

- 1 **この改正は、平成27年4月1日から施行する。**
(年俸制教員給与規程の適用を受けている者に係る取扱い)
- 2 **年俸制教員給与規程の適用を受けている者が退職し、その者に退職手当を支給する場合における退職手当の基本額は、年俸制教員給与規程の適用を受けることとなった日(以下「移行日」という。)の前日におけるその者の級及び号俸に基づく、退職の日における基本給月額を基礎とし、移行日の前日に就業規則第15条第3号の規定により退職したものとみなして算出するものとする。**

- 3 前項の規定にかかわらず、移行日の前日に旧定年年齢到達日に達している者（附則（平成22年4月1日施行）第2項の適用を受ける者を除く。）が退職し、その者に退職手当を支給する場合における退職手当の基本額は、移行日の前日におけるその者の級及び号俸に基づく、退職の日における基本給月額（ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の翌日以後に年俸制教員給与規程の適用を受けることとなった場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の基本給月額）を基礎とし、移行日の前日に就業規則第15条第1号の規定により大学を退職したものとみなして算出するものとする。
- 4 前2項の規定にかかわらず、就業規則第33条第2項第4号に規定する諭旨解雇に処せられた場合の退職手当の基本額は、移行日の前日におけるその者の級及び号俸に基づく、退職の日における基本給月額（ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の翌日以後に年俸制教員給与規程の適用を受けることとなった場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の基本給月額）を基礎とし、現に退職した理由と同一の理由により大学を退職したものとみなして算出するものとする。
- 5 第2項から第4項までの規定の適用を受ける者に第5条第5項の規定により勤続期間に含むものとされた期間（当該期間に準ずるものとして、大学が認めた期間を含む。）がある場合、第2項から第4項までに規定する基本給月額の決定に当たって必要な調整を行うものとする。

国立大学法人大阪大学任期付年俸制教員給与規程（案）

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に常時勤務する教員のうち、国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則(以下「就業規則」という。)の適用を受ける者であって、基本年俸及び業績変動賞与を給与として支給される教員(以下「年俸制教員」という。)について、同規則第21条の規定に基づき、そ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 年俸制教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。)その他の法令に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

（給与の種類）

第3条 年俸制教員の給与は、基本年俸、業績変動賞与及び諸手当として支給する。

2 諸手当は、基本年俸の調整額、管理職手当、医師等調整手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、ドクターヘリ搭乗手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当及び宿日直手当からなるものとする。

（給与の支給日等）

第4条 基本年俸は、その12分の1の額を月額基本給(以下「基本給」という。)として、毎月17日に支給する。ただし、17日が日曜日に当たるときは15日(15日が休日に当たるときは、18日)に、土曜日に当たるときは16日に、休日(月曜日に限る。)に当たるときは18日にこれを支給する。

2 基本給は毎月末を締切日とし、各月の末日までに、欠勤等の事由により、前項の規定に基づき支給した基本給と本来支給すべき基本給との間に過不足が生じた場合には、原則として、翌月の基本給において、これを清算する。ただし、やむを得ない事由がある場合には、その清算時期を遅らせることがある。

3 業績変動賞与は、第12条第2項及び第3項に規定する場合を除き、毎年6月30日及び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。

4 基本年俸の調整額は、その12分の1の額を月額調整額(以下「調整額」という。)として、基本給の支給日に支給する。

5 管理職手当及び医師等調整手当は、基本給の支給日に支給する。

6 放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、ドクターヘリ搭乗手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当及び宿日直手当は、当該手当の支給要件となる事実が発生した月の翌月の基本給の支給日に支給する。ただし、事務処理上やむを得ない事情が存在する場合には、翌々月に支給することがある。

7 第1項、第4項、第5項及び前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる非常の場合の費用に充てるため、請求があった場合には、既往の勤務に対する基本給及び諸手当を速やかに支給する。年俸制教員が退職し若しくは解雇されたとき、又は大学が特に必要と認めたときも、同様とする。

(1) 年俸制教員又はその収入によって生計を維持している者が結婚若しくは出産し、疾病にかかり、災害に遭い、又は死亡したため、費用を必要とするとき。

(2) 年俸制教員又はその収入によって生計を維持している者がやむを得ない事情により1週間以上にわたって帰郷するとき。

（給与の支給原則等）

第5条 給与は、年俸制教員に直接、その全額を通貨で支給する。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するものは、給与からこれを控除して支給する。

(1) 源泉所得税

(2) 住民税

(3) 共済組合保険料

(4) 雇用保険料

(5) 前各号に定めるもののほか、労基法第24条第1項ただし書に基づく協定により、給与からの控除が認められたもの

3 第1項の規定にかかわらず、年俸制教員の同意を得た場合には、給与はその指定する銀行その他の金融機関における預貯金口座等へ振り込むことにより、これを支給する。

（日割計算等）

第6条 月の途中で、年俸制教員となった者又は退職し、若しくは解雇された者の基本給は、日割計算に基づき、これを支給する。

2 前項の日割計算は、その期間の総日数から国立大学法人大阪大学任期付教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程(以下「労働時間規程」という。)第8条に規定する所定休日の日数を差し引いた日数を基礎として、これを行う。

3 第1項の規定にかかわらず、年俸制教員が死亡したときは、その月の末日まで勤務したものとして、基本給を支給する。

4 前3項の規定は、調整額、管理職手当及び医師等調整手当の支給について準用する。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第7条 第19条から第21条まで及び第25条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給、調整額、管理職手当及び医師等調整手当の月額合計額を1か月当たりの平均所定労働時間数で除して得た額とする。

2 前項の規定にかかわらず、第17条から第19条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、当該勤務が、放射線取扱手当又は異常圧力内作業手当が支給されることとなる作業又は業務に該当する場合は、当該業務に係る勤務1時間当たりの手当の額(放射線取扱手当にあつては、その額を1か月当たりの平均所定労働時間数で除した額)を前項に定める額に加算した額とする。

(端数計算)

第8条 第19条から21条までの規定により勤務1時間につき支給する超過勤務手当、休日手当又は夜勤手当の額及び第25条に規定する勤務1時間当たりの給与額を算定する場合において、その額に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。

(端数の処理)

第9条 この規程により計算した給与の確定金額に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2章 基本年俸

(基本年俸の支給等)

第10条 基本年俸は、教員基本年俸表(一)(別表第1)に定める号数に基づき、これを支給する。

2 前項の規定にかかわらず、大学が特に必要と認めた者について、これとは別に基本年俸の額を決定し、支給することがある。
3 前2項の基本年俸表等に定める基本年俸の額は、国家公務員等の給与改定状況のほか、大学の財務状況等を勘案し、これを改定するものとする。

(年俸額等の決定)

第11条 年俸制教員の基本年俸は、その者の職務内容、学歴、免許、資格及び教育研究その他の職務に係る経験等を考慮して、これに適用すべき号数及び基本年俸の額を決定する。

2 前項の号数及び基本年俸の額は、昇任等によるほか、評価結果に基づき、これを変更することがある。
3 前項の規定にかかわらず、大学が特に認めた場合は、これと異なる定めをすることがある。

第3章 業績変動賞与

(業績変動賞与の支給等)

第12条 業績変動賞与は、毎年6月1日又は12月1日(以下「基準日」という。)に大学に在籍する年俸制教員に対して支給する。基準日の前日から起算してそれ以前の1か月間に死亡した年俸制教員についても、同様とする。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する年俸制教員に対しては、業績変動賞与を支給しない。

- (1) 就業規則第12条第1項の規定に基づく休職期間中の年俸制教員のうち、給与の支給を受けていない者
- (2) 就業規則第33条第2項第3号の規定に基づく停職期間中の者
- (3) 基準日から支給日までの間に、就業規則第17条第2項第2号若しくは第3号に規定する理由に基づき解雇され、又は同規則第33条第2項第5号の規定に基づき懲戒解雇された者
- (4) その他前各号の規定に準ずる者

3 前項に規定する場合のほか、財務状況の悪化その他やむを得ない事由が存在する場合(当該年俸制教員について前項第3号に規定する解雇又は懲戒解雇の事由が明白に存在する場合を含む。)には、業績変動賞与を支給せず、又はその支給日を遅らせることがある。

4 業績変動賞与は、大学の財務状況等を勘案しつつ、基準日から起算してそれ以前の6か月間(在職期間が6か月に満たない者については、その在職期間。以下「算定基礎期間」という。)における勤務を対象として、その者の職責及び勤務成績に応じて、これを支給する。

5 前項の勤務成績の評価は、算定基礎期間における勤務を対象として、これを行う。

6 業績変動賞与の額は、その期ごとに決定する。

第4章 諸手当

(基本年俸の調整額)

第13条 職務の複雑さ、困難さ、責任の程度、労働の強度、勤務時間、就労環境その他の労働条件が、同じ職務の区分に属する他の年俸制教員と比べて著しく特殊な年俸制教員については、その職務の特殊性に基づき、基本年俸の調整額を支給すること

ができる。

- 2 前項の規定により基本年俸の調整額を支給する職は、別表第2に掲げる勤務箇所に勤務する同表の年俸制教員欄に掲げる年俸制教員の占める職とする。
- 3 前項の調整額は、当該年俸制教員に適用される職務の区分に応じて、別表第3に掲げる調整基本額に別表第2の調整数を乗じて得た額とする。

(管理職手当)

第14条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある年俸制教員（以下「管理職」という。）に対して、これを支給する。

- 2 前項の管理職の範囲については、別に定める。
- 3 管理職手当の月額は、当該年俸制教員に適用される職責区分に応じて、別表第4に掲げる支給額とする。
- 4 管理職手当には、第21条に規定する夜勤手当が含まれるものとする。
- 5 管理職が、月の初日から末日までの全期間にわたって勤務しなかった場合（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1項第1号に規定する業務災害（以下「業務災害」という。）に遭い、療養のため勤務しないことを大学が特に認めた場合を除く。）には、その月の管理職手当は支給しない。
- 6 前5項に規定するほか、管理職手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(医師等調整手当)

第15条 医学又は歯学に関する専門的知識を必要とし、かつ、大学が別に定める職に新たに採用され又は当該職に異動した年俸制教員(医師免許証又は歯科医師免許証を有する者に限る。)に対しては、月額50,000円を超えない範囲内の額を採用又は異動(以下「採用等」という。)の日から35年以内の期間、医師等調整手当として支給する。

- 2 前項の手当の額は、採用等の日から1年を経過するごとにその額を減じるものとし、その月額は、採用等の日以後の期間の区分に応じ、別表第5に掲げる額とする。
- 3 前2項に規定するほか、医師等調整手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(放射線取扱手当)

第16条 放射線取扱手当は、大阪大学放射線障害予防通則第2条に定める施設の管理区域内において、放射線業務を行う年俸制教員が、月の初日から末日までの間に外部放射線を被ばくし、その実効線量が100マイクロシーベルト以上であったことが測定により認められた場合に、これを支給する。

- 2 前項の手当の額は、同項に規定する場合に該当することとなった月1月につき7,000円とする。

(異常圧力内作業手当)

第17条 異常圧力内作業手当は、年俸制教員が高気圧治療室内において高圧の下で診療又は臨床実験の作業に従事した場合に、これを支給する。

- 2 前項の手当の額は、次の表に掲げる気圧の区分に応じ、作業に従事した時間1時間につき、同表に定める額とする。

気圧の区分	手当額
0.2メガパスカルまで	210円
0.3メガパスカルまで	560円
0.3メガパスカルを超えるとき	1,000円

(ドクターヘリ搭乗手当)

第18条 ドクターヘリ搭乗手当は、医師免許証を有する年俸制教員が、救急現場等から医療機関に搬送するまでの間、患者に救命医療を行うためにドクターヘリ（救急医療用の医療機器等を装備したヘリコプターをいう。）に搭乗し、救急医療等の業務に従事した場合に、これを支給する。

- 2 前項の手当の額は、その業務1回につき1,900円とする。

(超過勤務手当)

第19条 労働時間規程第5条第1項及び第6条第1項に基づき、超過勤務を命じられた年俸制教員には、当該超過勤務を命じられた時間1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の125(その勤務が深夜に行われた場合は、100分の150)を超過勤務手当として支給する。

- 2 前項の規定にかかわらず、超過勤務を命じられた時間（次条に定める休日勤務（法定休日における勤務を除く。）を命じられた時間を含む。）が1か月につき60時間を超える場合には、その超える部分について、勤務1時間当たりの給与額の100分の150（その勤務が深夜に行われた場合は、100分の175）を超過勤務手当として支給する。
- 3 前2項の規定にかかわらず、管理職のほか、労基法第41条第2号に規定する機密の事務を取り扱う者に該当する年俸制教員には、超過勤務手当を支給しない。

(休日手当)

第20条 労働時間規程第5条第1項及び第6条第1項に基づき、休日勤務を命じられた年俸制教員には、当該休日勤務を命じられた時間1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の135(その勤務が深夜において行われるときは、100分の160)を休日手当として支給する。

2 前条第3項の規定は、休日手当について、これを準用する。

(夜勤手当)

第21条 労働時間規程第7条第1項に基づき、深夜に勤務することを命じられた年俸制教員には、当該勤務を命じられた時間1時間につき、第7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(前2条の規定により、深夜に勤務を命じられた時間を含めて、超過勤務手当又は休日手当が支給される場合を除く。)

(宿日直手当)

第22条 労働時間規程第10条に基づき、宿直又は日直を命じられた年俸制教員には、別に定めるところにより、宿日直手当を支給する。

第5章 給与の特例等

(休職期間中の給与)

第23条 年俸制教員が業務災害に遭い、療養のため、就業規則第12条第1項第1号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、給与の全額(労災保険法第14条に規定する休業補償給付(休業特別支給金を含む。))を受けたときは、これを控除した額を支給する。

2 前項に規定する場合を除き、年俸制教員が就業規則第12条第1項第1号に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、給与を支給しない。年俸制教員が刑事事件に関して起訴され、就業規則第12条第1項第2号の規定に基づく休職に付された場合も、同様とする。

3 年俸制教員が就業規則第12条第1項第3号及び第4号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、基本給及び調整額(以下「基本給等の月額」という。)のそれぞれ100分の70(就業規則第12条第1項第3号に該当する場合であって当該年俸制教員が業務災害に遭ったと認められるときは、100分の100)の範囲内で、給与を支給することができる。

4 年俸制教員が就業規則第12条第1項第5号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、基本給等の月額の100分の100の範囲内で、給与を支給することができる。

5 休職期間中の年俸制教員に対しては、他に別段の定めのない限り、第1項、第3項及び前項に規定する給与を除くほか、いかなる給与も支給しない。

(特別休暇の期間中における給与の取扱い)

第24条 労働時間規程第22条に規定する特別休暇の期間中における給与の取扱いについては、別に定める。

(給与の減額)

第25条 年俸制教員が勤務しなかった場合には、他に別段の定めのない限り、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額にその勤務しなかった時間数を乗じて得た額を減額して、給与を支給する。

第6章 規程の実施

(実施に関し必要な事項)

第26条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日等)

1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

(入試手当に関する特例)

2 第3条第2項の規定にかかわらず、当分の間、入試関係の業務に従事した年俸制教員(管理職を除く。)に対しては、その業務内容及び法人化前の大阪大学における類似の業務に係る手当の支給状況等を考慮して、入試手当を支給することができるものとする。

(災害応急作業等手当)

3 第3条第2項の規定にかかわらず、当分の間、大規模な自然災害等に対処するための作業に従事した年俸制教員には、別に定めるところにより、災害応急作業等手当を支給する。

4 第7条第2項の規定にかかわらず、第19条から第21条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、当該勤務が、災害応急作業等手当が支給されることとなる作業に該当する場合は、当該業務に係る勤務1時間当たりの手当の額(その額を8で除した額)を同条第1項に定める額に加算した額とする。

- 5 災害応急作業等手当が支給されることとなる日については、第 16 条第 1 項各号に規定する外部放射線の実効線量測定対象期間から除くこととする。
(特別教授手当)
- 6 第 3 条第 2 項の規定にかかわらず、当分の間、特に本学に顕著な貢献があるものと総長が認める者には、別に定めるところにより、特別教授手当を支給することができる。
- 7 前項の規定により特別教授手当が支給される場合は、第 7 条第 1 項の規定にかかわらず、第 19 条から第 21 条まで及び第 25 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額は、基本給、調整額、管理職手当、医師等調整手当及び特別教授手当の月額合計額を 1 か月当たりの平均所定労働時間数で除して得た額とする。

別表第1 教員基本年俸表(一) (第10条関係)

職務の区分	A	B	C	D
号数	基本年俸額 (円)	基本年俸額 (円)	基本年俸額 (円)	基本年俸額 (円)
1	6,016,200	6,771,000	7,191,300	8,281,200
2	5,966,100	6,711,000	7,111,200	8,221,200
3	5,916,000	6,651,000	7,031,400	8,161,200
4	5,866,200	6,591,000	6,951,300	8,101,200
5	5,816,100	6,531,000	6,871,200	8,041,200
6	5,716,200	6,471,000	6,791,400	7,981,200
7	5,616,000	6,411,000	6,711,300	7,861,200
8	5,516,100	6,351,000	6,631,200	7,741,200
9	5,416,200	6,291,000	6,551,400	7,621,200
10	5,316,000	6,231,000	6,471,300	7,501,200
11	5,216,100	6,081,000	6,311,400	7,381,200
12	5,116,200	5,931,000	6,151,200	7,261,200
13	5,016,000	5,781,000	5,991,300	7,141,200
14	4,916,100	5,631,000	5,831,400	6,971,400
15	4,816,200	5,380,800	5,611,200	6,801,300
16	4,566,000	5,130,900	5,391,300	6,631,200
17	4,316,100	4,881,000	5,061,300	6,461,400
18	4,066,200	4,630,800		6,291,300
19	3,816,000	4,380,900		
20	3,566,100			

別表第2（第13条関係）適用区分表

勤務箇所	年俸制教員	調整数
1. 医学部、医学系研究科及び附置研究所	(1) 危険な病原体又は危険な病原体に汚染された病変組織その他の物件を直接取り扱う業務に従事することを職務内容とする年俸制教員	1
2. 人間科学研究科附属比較行動実験施設及び微生物病研究所	(1) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成10年法律第114号)第6条に定める感染症の病原体その他の危険な病原体を保有する動物の飼育又は当該動物について行う実験の業務に直接従事することを主たる職務内容とする年俸制教員	1
3. 医学部附属病院及び歯学部附属病院	(1) 結核患者又は精神病患者の診療に直接従事することを本務とする医師及び歯科医師	2
	(2) 集中治療病棟に入院している患者の診療に直接従事することを本務とする医師	1
4. 核物理研究センター	(1) 放射線発生装置(サイクロトロン)若しくは測定器その他の放射線発生装置に附属する実験設備の運転及び保守又はこれらを使用して行う実験及び研究(大学が別に定めるものに限る。)の業務に直接従事することを本務とする年俸制教員 (2) 放射線発生装置(高エネルギー加速器等を除く。)を有する施設における放射線の安全管理、放射性物質の管理又は放射性廃棄物の処理の業務に直接従事することを本務とする年俸制教員	1

別表第3 調整基本額（第13条関係）

教員基本年俸表（一）

職務の区分	調整基本額（円）
A	124,800
B	142,800
C	152,400
D	180,000

別表第4 管理職手当額(第14条関係)

職名	職責区分	管理職手当額 (円)
教授	Ⅱ種	300,000
	Ⅲ種	250,000
	Ⅳ種	80,200
	Ⅴ種	66,800
	Ⅵ種	42,800
准教授	Ⅱ種	68,800
	Ⅲ種	57,300

別表第5 医師等調整手当(第15条関係)

期間の区分	手当の額
	円
1年未満	50,000
1年以上2年未満	50,000
2年以上3年未満	50,000
3年以上4年未満	50,000
4年以上5年未満	50,000
5年以上6年未満	50,000
6年以上7年未満	48,200
7年以上8年未満	46,400
8年以上9年未満	44,600
9年以上10年未満	42,800
10年以上11年未満	41,000
11年以上12年未満	39,200
12年以上13年未満	37,400
13年以上14年未満	35,600
14年以上15年未満	34,200
15年以上16年未満	32,800
16年以上17年未満	31,400
17年以上18年未満	30,000
18年以上19年未満	28,600
19年以上20年未満	27,200
20年以上21年未満	25,800
21年以上22年未満	25,200
22年以上23年未満	24,600
23年以上24年未満	23,700
24年以上25年未満	23,100
25年以上26年未満	22,500
26年以上27年未満	21,900
27年以上28年未満	21,300
28年以上29年未満	20,600
29年以上30年未満	20,300
30年以上31年未満	19,900
31年以上32年未満	19,300
32年以上33年未満	18,500
33年以上34年未満	17,600
34年以上35年未満	16,900
35年以上	0

国立大学法人大阪大学教職員就業規則 (案)

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)第89条の規定に基づき、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に勤務する教職員の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。

(適用範囲等)

第2条 この規則は、大学に常時勤務する教職員のうち、大学に期間を定めて雇用される者以外のもの(以下「教職員」という。)に、これを適用する。

2 教職員のうち、教員の採用、解雇その他の人事等に関する事項については、この規則のほか、国立大学法人大阪大学教員の人事等に関する特例規程の定めるところによる。

(法令との関係)

第3条 この規則及びこれに附属する諸規程に定めのない事項については、労基法、国立大学法人法(平成15年法律第112号。以下「国大法」という。)その他の関係法令の定めるところによる。

(規則の遵守)

第4条 大学及び教職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第5条 教職員の採用は、競争試験又は選考により行う。

2 教職員として採用されることを希望する者は、次の書類を大学に提出しなければならない。

- (1) 履歴書(大学が定める様式による。)
- (2) その他大学が必要と認める書類

(労働条件の明示)

第6条 教職員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の労働条件に係る事項を記載した文書を交付し、その他の労働条件については口頭又は文書で明示する。

- (1) 給与に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 労働契約の期間に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- (5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(提出書類)

第7条 教職員として採用された者(第3号については、国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程の適用を受ける者を除く。)は、採用後速やかに次の書類を大学に提出しなければならない。

- (1) 誓約書
 - (2) 住民票記載事項の証明書
 - (3) 通勤経路及び利用交通機関届
 - (4) その他大学が必要と認める書類
- 2 前項の書類の提出を怠ったとき、又は当該書類に不実の記載があったときは、採用を取り消すことがある。
- 3 第1項第2号から第4号までに掲げる提出書類の記載事項に変更があったときは、その都度、速やかにこれを届け出なければならない。

(赴任)

第8条 教職員は、採用後直ちに赴任しなければならない。ただし、住居の移転を伴う等やむを得ない事由があり、大学の承認を得たときは、この限りでない。その場合、赴任日は採用の日から1週間以内とする。

(教職員の配置)

第9条 教職員の配置は、大学の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

(試用期間)

第10条 試用期間は、採用の日から6か月間とする。ただし、大学が必要と認めたときは、試用期間を延長又は短縮することができる。

- 2 試用期間中の教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない。
 - (1) 勤務成績が不良なとき。
 - (2) 心身に故障があるとき。
 - (3) その他教職員としての適格性を欠くとき。
- 3 第21条第3項の規定は、前項の規定に基づいて試用期間中の者(試用期間が14日を経過していない者を除く。)を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。
- 4 第22条の規定は、本条第2項の規定に基づいて試用期間中の者を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。
- 5 試用期間は、これを勤続年数に通算する。

第2節 評価

(勤務評価)

第11条 教職員の勤務成績については、評価を実施する。

第3節 昇任

(昇任)

第12条 教職員の昇任は、前条の勤務評価のほか、総合的な評価により行う。

第4節 異動

(異動)

- 第13条 大学は業務の都合により、教職員に配置転換、兼務及び出向(以下「異動」という。)を命ずることがある。
- 2 異動を命じられた教職員は、正当な理由なくこれを拒むことができない。
 - 3 出向(次項に規定する場合を除く。)を命じられた教職員の取扱いについては、別に定める。
 - 4 海外拠点等における勤務を命じられた教職員の給与及び勤務時間等に関する事項については、同人の給与等の条件、現地の法律及び事情等を考慮して、この規則(関係規程等を含む。)を適用せず、個々の海外拠点等ごとに、その実情に即した取扱いをするものとする。
 - 5 配置転換又は出向を命じられた教職員は、保管中の備品、書類その他すべての物品を返還するとともに、指定された期日までに、後任者に対する業務の引き継ぎを完了し、所属長にその旨を報告しなければならない。
 - 6 第8条の規定は、大学内の配置転換及び出向先から大学への復帰を命じられた場合に、これを準用する。

第5節 休職

(休職)

- 第14条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とする。
- (1) 心身の故障のため、長期の休養を必要とするとき。
 - (2) 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたすとき。
 - (3) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となったとき。
 - (4) 職務に関連があると認められる学術上の調査研究(調査研究に関わる指導を含む。)又は公的機関の業務に従事するとき。
 - (5) その他大学が特に必要と認めたとき。
- 2 試用期間中の教職員については、前項の規定を適用しない。
 - 3 本節に定めるもののほか、休職に関して必要な事項は、別に定める。

(休職の期間)

- 第15条 前条第1項各号に掲げる事由による休職の期間(同条第1項第2号に掲げる事由による休職の期間を除く。)は、原則として3年を超えない範囲で個々の休職ごとにこれを定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、休職を開始した日から3年を超えない範囲で、これを延長することができるものとする。
- 2 前条第1項第1号に掲げる事由による休職の期間について、復職後1年以内に同一傷病又は同一傷病に起因すると認められる傷病により再度休職となる場合は、大学が特に必要と認めた場合を除き、当該傷病による休職期間は通算するものとする。

- 3 前条第1項第2号に掲げる事由による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。ただし、その係属期間が2年を超えるときは、2年とする。

(復職)

第16条 休職期間が満了するまでに、第14条第1項各号に掲げる休職事由が消滅したときは、速やかに復職させる。

- 2 前項の規定は、第14条第1項第2号に掲げる事由により休職とした者について、当該休職事由が消滅するまでに、第37条の規定に基づいて懲戒処分を行うことを妨げるものではない。

第5節の2 派遣

(派遣)

第16条の2 教職員(次の各号のいずれかに該当する者を除く。)が国際協力等の目的で国際機関又は外国政府の機関等の依頼により、その業務に従事するとき(大学が認めた場合に限る。以下「派遣」という。)は、本節の規定を適用する。

- (1) 第10条第1項に規定する試用期間中の者
- (2) 第14条第1項に規定する休職中の者
- (3) 第37条第2項第3号に規定する停職中の者
- (4) 第13条第1項に規定する出向中の者

- 2 本節に定めるもののほか、派遣に関して必要な事項は、別に定める。

(派遣の期間)

第16条の3 前条による派遣の期間は、原則として3年を超えない範囲で個々の派遣ごとにこれを定める。この場合において、派遣の期間が3年に満たないときは、派遣を開始した日から3年を超えない範囲で、これを延長することができるものとする。

(復帰)

第16条の4 前条の派遣期間が満了したとき、又は期間満了前であっても派遣の必要がなくなったときは、速やかに大学の職務に復帰するものとする。

第6節 退職

(退職)

第17条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって大学を退職したものとする。

- (1) 定年に達したとき 定年に達した日以後に到来する最初の3月31日
- (2) 死亡したとき 死亡日
- (3) 退職を申し出たとき 大学が退職日と認めた日
- (4) 大学の役員に就任したとき 就任日の前日
- (5) 労働契約を新たに締結したとき 新たに雇用される日の前日
- (6) 公選による公職の候補者となったとき 立候補の届出を行った日

(自己都合退職)

第18条 教職員が自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに退職願を大学に提出しなければならない。ただし、大学が特に認めた場合はこの限りでない。

(定年)

第19条 教職員の定年は、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 教職員のうち、教員以外のもの 満60歳
- (2) 歯学部附属歯科技工士学校の教員 満60歳
- (3) 前号の教員を除く教員 満65歳

- 2 前項の規定にかかわらず、大学が特に必要と認めた教職員については、これと異なる定めをすることができる。

(再雇用等)

第20条 前条の規定により定年退職した者(第1項第1号及び第2号に規定するものに限る。)については、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保を事業主の責務として規定した高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)の趣旨を踏まえ、期間を定めて再雇用することがある。ただし、経営上又は業務上やむを得ない事由により再雇用を実施することができない場合は、この限りでない。

- 2 前項本文の規定にかかわらず、次条第1項各号に定める事由のいずれかに該当し、大学との間で雇用関係を維持しがたい場合、又は同条第2項各号に定める事由のいずれかに該当する場合は、再雇用しない。

- 3 前条第1項第3号に掲げる者については、別に定めるところにより、その定年年齢を超えて勤務延長することがある。

第7節 解雇等

(解雇等)

第21条 教職員が次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学との間で雇用関係を維持しがたい場合には、これを解雇する。ただし、その程度に至らない場合には、これを降任、降格又は降給にとどめることがある。

- (1) 勤務成績が不良なとき。
 - (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないとき。
 - (3) 第14条第1項第1号から第3号まで及び第5号に掲げる事由により休職とした者について、第15条に定める休職の期間が満了したにもかかわらず、なお休職事由が消滅していないとき。
 - (4) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき。
 - (5) 経営上又は業務上やむを得ない事由によるとき。
- 2 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇する。
- (1) 成年被後見人又は被保佐人となったとき。
 - (2) 禁固以上の刑に処せられたとき。
 - (3) 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入したとき。
- 3 第1項の規定による解雇を行う場合においては、30日前にその予告をするか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分を支払う。ただし、予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮する。
- 4 第1項の規定による解雇、降任、降格又は降給を行う場合においては、別に定めるところにより、不服申立ての機会を与える。

(解雇制限)

第22条 前条第1項及び第2項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は解雇しない。ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らず、労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合(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19条に基づき打切補償を支払ったものとみなされる場合を含む。)、又は労基法第19条第2項の規定により行政官庁の認定を受けた場合は、この限りでない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業した期間及びその後30日間
- (2) 労基法第65条に規定する産前産後の休業期間及びその後30日間

(退職者の責務)

第23条 大学を退職し又は解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還するとともに、大学に対して債務を負担しているときは、その身分を失う日までにこれを完済しなければならない。

2 大学を退職しようとする者は、指定された期日までに後任者に対する業務の引き継ぎを完了し、その旨を所属長に報告しなければならない。

(退職証明書等)

第24条 大学を退職しようとし又は解雇された者(解雇を予告された者を含む。))が、次に掲げる事項の全部又は一部について証明書の交付を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類及び地位
- (3) 給与
- (4) 退職の事由(解雇の場合はその理由)

第3章 給与

(給与)

第25条 教職員の給与については、別に定める。

第4章 服務

(職務専念義務等)

第26条 教職員は、国大法に定める国立大学の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、その職務に専念しなければならない。

2 教職員は、大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

(服務心得)

第27条 教職員は、法令及び大学が定める規則・規程等を遵守し、所属長の指揮命令に従って、その職務を遂行しなければならない。

ない。

- 2 教職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善を目指し、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。
- 3 所属長は、その指揮命令を受ける教職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先してその職務を遂行しなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第28条 教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 大学の名誉を毀損し、又はその信用を失墜させる行為
- (2) 大学の秩序、風紀又は規律を乱す行為

(守秘義務)

第29条 教職員は、職務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならない。ただし、法令に基づく証人又は鑑定人等として、大学の許可を得て証言する場合には、この限りでない。

- 2 前項の規定は、教職員が退職し又は解雇された後にも、これを適用する。

(文書の配布・掲示、集会等)

第30条 教職員が大学の敷地又は施設内(以下「学内」という。)において文書又は図画を配布しようとするときは、業務の正常な遂行を妨げない方法及び態様において、これを配布しなければならない。

- 2 前項の文書又は図画を配布することが次の各号のいずれかに該当する場合には、その配布を禁止する。
 - (1) 大学の業務の正常な運営を妨げるとき。
 - (2) 第28条各号に掲げる行為に該当するとき。
 - (3) 公序良俗に反するとき。
 - (4) その他大学の業務に支障をきたすとき。
- 3 教職員が学内で文書又は図画を掲示する場合には、大学の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所にこれを掲示しなければならない。
- 4 第2項の規定は、前項の掲示を行う場合について準用する。
- 5 教職員は大学の許可なく、学内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

(セクシュアル・ハラスメント等の防止等)

第31条 教職員は、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

- 2 大学は、教職員の良好な職場環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置を講ずるものとする。
- 3 前2項の規定は、「大阪大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第2条に定めるハラスメント(セクシュアル・ハラスメントを除く。)についても、これを準用する。

(兼業)

第32条 教職員が兼業を行おうとする場合には、別に定めるところにより、大学の許可を得なければならない。

(教職員の倫理)

第33条 教職員の職務に係る倫理については、国立大学法人大阪大学倫理規程の定めるところによる。

第5章 労働時間、休日及び休暇等

(労働時間、休日及び休暇等)

第34条 教職員の労働時間、休日及び休暇等については、国立大学法人大阪大学教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程の定めるところによる。

第6章 研修

(研修)

第35条 教職員は、人格を陶冶し、職務の遂行に必要な知識、技術及び技能等の錬磨に努めなければならない。

- 2 大学は、前項の目的を達するため、業務の運営に支障のない限り、教職員に対して、別に定めるところにより、研修の機会を与えるものとする。
- 3 教職員は、業務に関する必要な知識及び技能の向上を図るため、研修に参加することを命じられた場合には、これに応じなければならない。

第7章 表彰

(表彰)

第36条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、表彰する。

- (1) 業務の能率向上に多大な功労があったとき。
- (2) 災害・事故の防止又は鎮圧に当たって、特別の功労があったとき。
- (3) 永年にわたり大学に勤務し、国立大学法人大阪大学永年勤続者表彰規程第2条各号に該当するとき。
- (4) その他教職員の模範として、特に推奨すべき功績があったとき。

第8章 懲戒処分等

(懲戒処分)

第37条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒する。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じなかったとき。
 - (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき。
 - (3) 故意又は重大な過失により大学に損害を与えたとき。
 - (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき。
 - (5) 大学の名誉又は信用を傷つけたとき。
 - (6) 大学の秩序、風紀又は規律を乱したとき。
 - (7) 経歴を故意に偽ったとき。
 - (8) その他法令及び大学が定める規則・規程等に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。
- 2 教職員の懲戒処分は、前項各号に掲げる非違行為の程度に応じ、以下の区分に従って行う。
- (1) 戒告 非違行為の程度がきわめて軽微な場合、始末書を取り、将来を戒める。
 - (2) 減給 非違行為の程度が比較的軽微な場合、始末書を取り、給与の一部を減額する。ただし、1回の減額は労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額以内とし、総額は一給与支払期における給与の10分の1以内とする。
 - (3) 停職 非違行為の程度が軽微とはいえない場合、始末書を取り、1日以上1年を限度として職務への従事を停止し、その間の給与を支給しない。
 - (4) 諭旨解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であるが情状酌量の余地がある場合、退職を勧告して解雇する。
 - (5) 懲戒解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であり、かつ、情状酌量の余地がない場合、予告期間を設けずに即時解雇する。前号の退職勧告に応じなかった場合も、同様とする。
- 3 第21条第4項の規定は、前項各号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。ただし、第10条第1項に規定する試用期間中の者を懲戒する場合は、この限りでない。
- 4 第22条の規定は、本条第2項第4号及び第5号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。

(訓告等)

第38条 前条に規定する場合のほか、服務を厳正にし、規律を保持するため必要があるときは、訓告、嚴重注意又は注意(以下「訓告等」という。)を行う。

(損害賠償)

第39条 故意又は過失により大学に損害を与えた教職員に対しては、第37条及び前条による懲戒処分又は訓告等とは別に、損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第9章 安全及び衛生

(安全衛生の確保に関する措置)

- 第40条 大学は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)及びその他の関係法令に基づき、教職員の健康増進と危険防止のため必要な措置(保健衛生上必要な予防措置を含む。以下「安全衛生確保措置」という。)を講じる。
- 2 教職員は、安全衛生及び健康確保について、関係法令のほか、所属長の指示を守るとともに、大学が講じる安全衛生確保措置に協力しなければならない。
 - 3 前2項に規定するほか、安全衛生確保措置については、大阪大学安全衛生管理規程の定めるところによる。

(安全衛生教育)

第41条 教職員は、安全衛生及び健康確保について、大学が行う講習及び訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第42条 教職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに、直ちに所属長その他の関係者に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

(安全衛生に関する遵守事項)

第43条 教職員は、大学の安全衛生を確保するため、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 安全衛生の確保に当たっては、所属長の指示・命令等に従うこと。
- (2) 常に職場を整理、整頓し、清潔を保ち、災害防止と衛生の向上に努めること。
- (3) 大学の許可なく、安全衛生装置、消火設備その他危険防止のための機器等を移動させ、又は当該地域に立ち入る等の行為をしないこと。
- (4) 運転中の機械の取扱いには特に注意すること。
- (5) 喫煙は灰皿等の設備のある所定の場所で行い、吸殻等の始末を完全にすること。
- (6) 保護具、安全具等の使用が定められているときは、必ずこれを使用し、その効力を失わせるような行為をしないこと。

(健康診断)

第44条 教職員の健康診断は、採用時及び毎年1回定期的にこれを行うほか、必要に応じて、全部又は一部の教職員を対象に、臨時の健康診断を行う。

- 2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務等に従事する教職員に対しては、特別の項目について健康診断を行う。
- 3 前2項の健康診断の結果に基づいて必要と認められる場合には、教職員の就業を禁止し、勤務時間を制限する等、当該教職員の健康保持に必要な措置を講じる。
- 4 教職員は、正当な理由なく、第1項及び第2項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第45条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その就業を禁止することがある。

- (1) 本人、同居人又は近隣の者が感染症にかかるか、その疑いのあるとき。
- (2) 勤務を継続すれば、病勢が悪化するおそれのあるとき。
- (3) 前2号に準ずる事情が存するとき。
- 2 前項第1号又は第2号に該当する場合には、直ちに所属長に届け出て、その指示に従わなければならない。
- 3 前2項に規定するほか、就業の禁止に係る措置について必要な事項は、別に定める。

第10章 出張

(出張)

第46条 業務上必要がある場合には、教職員に出張を命じることがある。

- 2 出張を命じられた教職員が出張を終えたときには、速やかにその旨を所属長に報告しなければならない。

(旅費)

第47条 前条の出張に要する旅費については、別に定める。

第11章 福利・厚生

(宿舎)

第48条 教職員による宿舎の利用については、別に定めるところによる。

(福利・厚生施設)

第49条 教職員は、その福利・厚生のために、次の各号に掲げる大学の施設を利用することができる。

- (1) 職員会館「待兼山会館」
- (2) 職員集会所「さわらび」
- (3) セミナーハウス「ひるぜんセミナーハウス」

第12章 災害補償等

(業務災害)

第50条 教職員の業務災害(業務上の負傷、疾病、障害又は死亡)については、労基法、労災保険法及び国立大学法人大阪大学教職員労働災害補償規程(以下「災害補償規程」という。)の定めるところによる。

(通勤災害)

第51条 教職員の通勤災害(通勤による負傷、疾病、障害又は死亡)については、労災保険法及び災害補償規程の定めるところによる。

第13章 退職手当

(退職手当)

第52条 教職員の退職手当については、国立大学法人大阪大学教職員退職手当規程の定めるところによる。

第14章 職務発明等

(職務発明)

第53条 教職員が職務上発明を行い、大学がその職務発明に係る権利を承継した場合には、大阪大学発明規程に基づき補償金を支給するとともに、その発明が特に顕著なものであったときは、これを表彰する。

(権利の帰属)

第54条 教職員が職務上行った発明、考案又は著作にかかわる特許権、実用新案権等の実施権又は著作権は、必要な審査を行った上で大学に帰属させるものとする。ただし、大学がこれらの権利の全部又は一部を他に譲渡し又は行使させる場合は、本人の意思を尊重する。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規則は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。
(退職日に関する経過措置)
- 2 第17条第4号の規定にかかわらず、平成16年4月1日に大学の役員に就任した者については、同日をもって大学を退職したものとする。
(定年に関する経過措置)
- 3 第19条第1項第1号の規定にかかわらず、当分の間、守衛、巡視等の監視、警備等の業務に従事する者及び用務員、労務作業員等の業務又は労務に従事する者の定年は、満63歳とする。

附 則

この改正は、平成17年10月19日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年7月24日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年10月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年11月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年6月20日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成19年10月1日から施行する。
(統合に伴う特例措置)
- 2 平成19年9月30日において統合前の国立大学法人大阪外国語大学(以下「旧外大」という。)に在職しており、統合により大学に身分を承継された教職員であって、第2条第1項にいう「教職員」に該当する者(以下「旧外大教職員」という。)のうち、国立大学法人大阪外国語大学職員就業規則(以下「旧外大就業規則」という。)第76条に規定する懲戒事由に該当する非違行為を同日以前に行ったものの懲戒処分は、従前の基準に基づき、この規則により行うものとする。
- 3 前項の規定は、訓告等の処分についても、これを準用する。
(統合に伴う経過措置)
- 4 前2項に定めるほか、旧外大教職員のうち、次表に掲げる者については、同表に定めるところにより、所要の経過措置を講

ずるものとする。

該当条項	経過措置の対象者	経過措置の内容	経過措置の期間
第10条第1項	平成19年4月1日以降同年9月30日以前に旧外大に採用された者	同項中「延長又は短縮する」とあるのを「短縮し、又は設けない」と読み替える。	平成20年3月31日までの間
第14条第1項	施行日の前日において、旧外大就業規則第22条第1項第1号、第2号、第3号又は第4号に定める休職となっており、施行日においても引き続き当該休職の要件を満たす者	従前の例による。	—
第19条第1項第3号	教員	従前の例による。	平成25年3月31日までの間

附 則

この改正は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- この改正は、平成22年4月1日から施行する。
(定年年齢の引き上げに伴う経過措置)
- 第19条第1項第3号の規定にかかわらず、同項中「満65歳」とあるのは、平成25年3月31日までの間は「満64歳」と読み替えて、これを適用するものとする。

附 則

この改正は、平成22年4月26日から施行する。

附 則

この改正は、平成23年11月28日から施行する。

附 則

この改正は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成25年9月24日から施行する。ただし、第49条第4号を削除する改正は平成25年9月1日から、同条第5号を削除する改正は平成26年4月1日から、それぞれ適用する。

附 則

この改正は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

国立大学法人大阪大学教職員の医師等調整手当に関する細則（案）

（目的）

- 第1条 この細則は、国立大学法人大阪大学教職員給与規程(以下「給与規程」という。)第26条及び国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程(以下「年俸制給与規程」という。)第13条の2の規定に基づき、医師等調整手当の支給に関する細目を定めることを目的とする。
- 2 この細則において、「大学」とは、国立大学法人大阪大学のことをいい、「教職員」とは、給与規程又は年俸制給与規程の適用を受ける者をいう。

（教職員の範囲）

- 第2条 医師等調整手当は、次の各号のいずれかに該当する教職員に対して支給する。
- (1) 別表に掲げる職に新たに採用された者(医師免許証又は歯科医師免許証を有する者に限る。)であって、その採用が、学校教育法(昭和22年法律第26号。以下「学校教育法」という。)に規定する大学卒業の日から37年(医師法(昭和23年法律第201号。以下「医師法」という。)に規定する臨床研修(第3条において「臨床研修」という。)を経た者にあつては39年、医師法の一部を改正する法律(昭和43年法律第47号)による改正前の医師法に規定する実地修練(第3条において「実地修練」という。)を経た者にあつては38年)を経過するまでの期間(以下「経過期間」という。)内に行われたもの
- (2) 前号の経過期間内に別表に掲げる職を占めることとなった者(医師免許証又は歯科医師免許証を有する者に限る。)
- 2 前項の規定にかかわらず、医師等調整手当を支給されていた期間が通算して35年を経過した者には、医師等調整手当を支給しない。

（支給期間及び支給額）

- 第3条 医師等調整手当の支給期間は35年とし、その月額は前条第1項の教職員となった日以後の期間の区分に応じ、給与規程別表第8又は年俸制給与規程別表第6(以下、併せて「給与規程別表」という。)に掲げる額とする。この場合において、大学卒業の日から前条第1項の教職員となった日までの期間が4年(臨床研修を経た場合にあつては6年、実地修練を経た場合にあつては5年)を超えることとなる教職員(学校教育法に規定する大学院の博士課程の所定の単位を修得し、かつ、同課程の所定の期間を経過した日から3年内の教職員を除く。)に対する給与規程別表の適用については、採用の日又は前条第1項第2号の教職員となった日からその超えることとなる期間(1年に満たない期間があるときは、その期間を1年として算定した期間)に相当する期間、医師等調整手当が支給されていたものとする。
- 2 医師等調整手当を支給されている教職員が休職とされた場合における当該教職員に係る給与規程別表の適用については、当該休職の期間(給与規程第41条及び年俸制給与規程第21条の規定によりその給与の全額を支給されることとされている期間を除く。)は、同表の期間の区分欄に掲げる期間には算入しない。
- 3 前条第1項の教職員となった者のうち、これらの教職員となった日以前にこの細則に基づく医師等調整手当、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)に規定する初任給調整手当及び他の国立大学法人等において支給する手当でこれに相当するものと認められる手当を支給されていたことのある者で、第1項の規定による医師等調整手当の支給期間に既に医師等調整手当を支給されていた期間に相当する期間を加えた期間が、35年を超えることとなるものに係る医師等調整手当の支給期間及び支給額は、同項の規定による支給期間のうちその超えることとなる期間に相当する期間、医師等調整手当が支給されていたものとした場合における期間及び額とする。

（支給の終了）

- 第4条 医師等調整手当を支給されている教職員が給与規程第26条第1項又は年俸制給与規程第13条の2第1項に規定する職以外の職に異動した場合には、当該異動の日から医師等調整手当を支給しない。

（日割計算）

- 第5条 教職員が国立大学法人大阪大学教職員就業規則(以下「就業規則」という。)第14条第1項の規定により休職とされたとき、就業規則第37条第2項第3号の規定により停職とされたとき、又は国立大学法人大阪大学教職員育児・介護休業等に関する規程に基づき育児休業又は介護休業を取得したときは、その月分の医師等調整手当は、日割計算により、これを支給する。
- 2 前項の日割計算は、給与規程第6条第2項又は年俸制給与規程第6条第2項の規定を準用して、これを行う。

附 則

この細則は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成16年6月23日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成 20 年 3 月 5 日から施行し、平成 19 年 7 月 1 日から適用する。ただし、別表（4）の改正規定は、平成 19 年 10 月 1 日から適用する。

附 則

この改正は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

別表

医師等調整手当の支給対象となる職

医師等調整手当の支給対象となる職は、次の(1)から(14)までの組織に所属する教授、准教授、講師、助教、助手又は教務職員とする。

- (1) 医学部、大学院医学系研究科に置かれる講座、学科目及び附属施設
- (2) 歯学部、大学院歯学研究科に置かれる講座、学科目及び附属施設
- (3) 薬学部、大学院薬学研究科に置かれる講座、学科目及び附属施設
- (4) 大学院人間科学研究科の人間行動学講座、臨床教育学講座、行動生態学講座及び人間開発学講座
- (5) 大学院理学研究科の関連生物学講座
- (6) 大学院生命機能研究科の細胞ネットワーク講座、時空生物学講座、個体機能学講座及び脳神経工学講座
- (7) 大学院大阪大学・金沢大学・浜松医科大学・千葉大学・福井大学連合小児発達学研究科に置かれる講座
- (8) 微生物病研究所
- (9) 医学部附属病院
- (10) 歯学部附属病院
- (11) サイバーメディアセンター
- (12) 蛋白質研究所の蛋白質高次機能学研究部門
- (13) 保健センター
- (14) その他大学が特に必要と認めた組織

国立大学法人大阪大学管理職の範囲等に関する細則（案）

（目的）

第1条 この細則は、国立大学法人大阪大学教職員給与規程第25条第2項及び第6項、国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程第13条第2項及び第6項、国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程第24条第2項及び第6項並びに国立大学法人大阪大学任期付年俸制教員給与規程第14条第2項及び第6項の規定に基づき、管理職の範囲等について定めることを目的とする。

（管理職の範囲等）

第2条 管理職の範囲及び当該管理職に係る職責区分は、別表第1に定めるとおりとする。ただし、複数の管理職を兼ねる者については、管理職手当の額の最も大きい職責区分を適用するものとする。

2 別表第1に定める管理職の範囲及び当該管理職に係る職責区分は、組織再編等のほか、大学の財務状況等を勘案し、変更を行うことがある。

第3条 削除

附 則

この細則は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成16年9月15日から施行し、平成16年7月1日から適用する。

附 則

（施行期日）

1 この改正は、平成17年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 この改正に伴い、任期の途中において、管理職手当を支給されなくなる者又はその支給割合が下がる者については、当該任期が満了するまでの間、従前の例により管理職手当を支給するものとする。

附 則

この改正は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年4月28日から施行し、平成18年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

1 この改正は、平成19年10月1日から施行する。

（経過措置）

2 この改正に伴い、任期の途中において、管理職手当を支給されなくなる者又はその支給割合が下がる者については、当該任期が満了するまでの間、従前の例により管理職手当を支給するものとする。

附 則

（施行期日）

1 この改正は、平成20年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 この改正に伴い、任期の途中において管理職手当の支給割合が下がる者については、当該任期が満了するまでの間、従前の例により管理職手当を支給するものとする。

附 則

この改正は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成 21 年 4 月 27 日から施行し、平成 21 年 4 月 1 日から適用する。

附 則

この改正は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年4月1日から施行する。ただし、別表第 1 における部門長及び室長に係る改正については平成23年12月26日から適用する。

附 則

この改正は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

別表第1

職種	職責区分	職種	職責区分
副学長	Ⅱ種	医学部附属病院長	Ⅲ種
総長補佐【Ⅱ種に該当する者を除く】	Ⅳ種	歯学部附属病院長	Ⅲ種
理事補佐	Ⅴ種	核物理研究センター長	Ⅲ種
評議員	Ⅴ種	サイバーメディアセンター長	Ⅲ種
法務室長	Ⅳ種	レーザーエネルギー学研究センター長	Ⅲ種
学部長（外国語学部長を除く）又は総長補佐【Ⅲ種に該当する者に限る】	Ⅱ種	国際教育交流センター長	Ⅴ種
大学院文学研究科長	Ⅲ種	全学教育推進機構長	Ⅴ種
大学院人間科学研究科長	Ⅲ種	超高圧電子顕微鏡センター長	Ⅵ種
外国語学部長	Ⅲ種	生物工学国際交流センター長	Ⅴ種
大学院法学研究科長	Ⅲ種	太陽エネルギー化学研究センター長	Ⅵ種
大学院経済学研究科長	Ⅲ種	総合学術博物館長	Ⅴ種
大学院理学研究科長	Ⅲ種	低温センター長	Ⅵ種
大学院医学系研究科長	Ⅲ種	ラジオアイソトープ総合センター長	Ⅵ種
大学院歯学研究科長	Ⅲ種	環境安全研究管理センター長	Ⅵ種
大学院薬学研究科長	Ⅲ種	保健センター長	Ⅵ種
大学院工学研究科長	Ⅲ種	コミュニケーションデザイン・センター長	Ⅴ種
大学院基礎工学研究科長	Ⅲ種	科学機器リノベーション・工作支援センター長	Ⅵ種
大学院言語文化研究科長	Ⅲ種	日本語日本文化教育センター長	Ⅳ種
大学院国際公共政策研究科長	Ⅲ種	副部局長【大学が認めた者に限る】	Ⅴ種
大学院情報科学研究科長	Ⅲ種	部門長【大学が認めた者に限る】	Ⅴ種
大学院生命機能研究科長	Ⅲ種	部長【別表第2に該当する者に限る】	Ⅱ種
大学院高等司法研究科長	Ⅲ種	課長、室長及び事務長【別表第3に該当する者に限る】	Ⅲ種
大学院大阪大学・金沢大学・浜松医科大学・千葉大学・福井大学連合小児発達学研究科長	Ⅲ種	薬剤部長	Ⅳ種
微生物病研究所長	Ⅲ種	医療技術部長	Ⅳ種
産業科学研究所長	Ⅲ種	看護部長【医学部附属病院に所属する者に限る】	Ⅱ種
蛋白質研究所長	Ⅲ種	看護部長【歯学部附属病院に所属する者に限る】	Ⅲ種
社会経済研究所長	Ⅲ種	副看護部長【医学部附属病院に所属する総務担当者1名に限る】	Ⅳ種
接合科学研究所長	Ⅲ種		

別表第2

職種
本部事務機構の各部長
監査室長
本部事務機構の各次長
附属図書館事務部長
医学系研究科事務部長
歯学研究科事務部長
工学研究科事務部長
産業科学研究所事務部長
医学部附属病院事務部長

別表第3

職種
本部事務機構の各課長及び各室長（監査室長を除く）
文学研究科事務長
人間科学研究科事務長
法学研究科・高等司法研究科事務長
経済学研究科・国際公共政策研究科事務長
理学研究科事務長
医学系研究科の各課長及び保健学事務室長
医学部附属病院の各課長
歯学研究科の各課長
薬学研究科事務長
工学研究科の各課長
基礎工学研究科事務長
言語文化研究科・外国語学部事務部の各室長
情報科学研究科事務長
生命機能研究科事務長
附属図書館の各課長
微生物病研究所事務長
産業科学研究所の各課長及び技術室長
蛋白質研究所事務長
社会経済研究所事務長
接合科学研究所事務長
核物理研究センター事務長
レーザーエネルギー学研究センター事務長
免疫学フロンティア研究センター事務室長
全学教育推進機構等事務長

国立大学法人大阪大学基本給表等の適用に関する細則（案）

（目的）

第1条 この細則は、国立大学法人大阪大学教職員給与規程等に定める基本給表等の適用関係について定めることを目的とする。

（基本給表及び基本年俸表の適用）

第2条 次の各号に掲げる基本給表及び基本年俸表の適用については、この細則の別表第1に定めるところによる。

- (1) 国立大学法人大阪大学教職員給与規程の別表第1から別表第3に定める基本給表
 - (2) 国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程の別表第1から別表第3に定める基本給表
 - (3) 国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程の別表第1から別表第2に定める基本年俸表
 - (4) 国立大学法人大阪大学任期付年俸制教員給与規程の別表第1に定める基本年俸表
 - (5) 国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員(特任等教職員)給与規程の別表第1から別表第3に定める基本年俸表
 - (6) 国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等給与規程の別表第1から別表第2に定める基本年俸表
- 2 次の各号に掲げる指定職基本給表の適用については、この細則の別表第2に定めるところによる。
- (1) 国立大学法人大阪大学教職員給与規程の別表第4に定める指定職基本給表
 - (2) 国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程の別表第4に定める指定職基本給表

附 則

この細則は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成16年12月1日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成17年1月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年7月18日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成19年10月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成21年4月27日から施行し、平成21年4月1日から適用する。

附 則

（施行期日）

1 この改正は、平成23年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この改正の施行日の前日において指定職基本給表を適用されている部局長は、当該任期（施行日以後に当該部局長に引き続き再任された場合の任期を含まない。）が満了するまでの間、第2条の規定にかかわらず、従前の例により指定職基本給表を適用するものとする。

附 則

この改正は、平成24年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成25年10月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

別表第1

基本給表の名称	職名	基本給表の名称	職名	
一般職基本給表(一)	部長	教育職基本給表(一)	助手	
	次長		教務職員	
	課長		教育職基本給表(二)	講師
	室長			(歯学部附属歯科技工士学校の教員に限る。)
	室長補佐			
	事務長	医療職基本給表(A)		薬剤部長
	課長補佐			副薬剤部長
	事務長補佐		薬剤主任	
	専門員		(医学部附属病院薬剤部の室長を含む。)	
	技術専門員		薬剤師	
	班長		医療技術部長	
	(産業科学研究所技術室に限る。)		診療放射線技師長	
	主任専門職員		副診療放射線技師長	
	専門職員		主任診療放射線技師	
	技術専門職員		診療放射線技師	
	係長	栄養管理室長		
	主任	栄養士		
	図書職員	臨床(衛生)検査技師長		
	技術職員	副臨床(衛生)検査技師長		
	事務職員	主任臨床(衛生)検査技師		
他の基本給表の適用を受けない教職員	臨床検査技師			
一般職基本給表(二)	機械操作員	衛生検査技師		
	医療技術助手	理学療法士		
	調理士	作業療法士		
	看護助手	臨床工学技士		
	警務員	言語聴覚士		
教育職基本給表(一)	教授	歯科衛生士		
	准教授	歯科技工士		
	講師	視能訓練士		
	助教	医療技術員		

医療職基本給表(B)	看護部長	任期付特任職員基本年俸表	特任専門職員
	副看護部長		特任事務職員
	看護師長		特任上級技術専門員
	副看護師長		特任技術専門員
	助産師		特任技術専門職員
	看護師		特任技術職員
	准看護師		任期付特任技術職員(医療)
教員基本年俸表(一)	教授	基本年俸表	特任診療放射線技師
	准教授		特任栄養士
	講師		特任臨床検査技師
	助教		特任衛生検査技師
教員基本年俸表(二)	教授	基本年俸表	特任理学療法士
	准教授		特任作業療法士
	講師		特任臨床工学技士
	助教		特任言語聴覚士
任期付特任教員等基本年俸表	寄附講座教授	任期付嘱託職員基本年俸表	特任歯科衛生士
	寄附講座准教授		特任歯科技工士
	寄附講座講師		特任視能訓練士
	寄附講座助教		特任医療技術員
	寄附研究部門教授	任期付嘱託職員基本年俸表	嘱託職員(マネジメントクラス)
	寄附研究部門准教授		嘱託職員(アッパークラス)
	寄附研究部門講師		嘱託職員(ミドルクラス)
	寄附研究部門助教		嘱託職員(エキスパートクラス)
	特任教授(常勤)	任期付特例嘱託職員基本年俸表	嘱託職員(ユニバーサルクラス)
	特任准教授(常勤)		特例嘱託教務職員
	特任講師(常勤)		特例嘱託技術職員
	特任助教(常勤)		特例嘱託医療技術職員
	特任研究員(常勤)	任期付特任職員基本年俸表	特例嘱託看護技術職員
	特任上級専門員		特例嘱託技能職員
任期付特任職員基本年俸表	特任専門員		

別表第2 指定職基本給表の適用を受ける者とその適用期間

指定職基本給表の適用者	指定職基本給表の適用期間
文化功労者、日本学士院賞、日本学士院エジンバラ公賞又は日本芸術院賞の受賞者	定年退職前3年以内の総長が定めた日から退職の日までの期間
ノーベル賞、文化勲章又はフィールズ賞の受賞者	当該受賞日以降における総長が定めた期間

国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程（案）

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に常時勤務する教員のうち、国立大学法人大阪大学教職員就業規則(以下「就業規則」という。)の適用を受ける者であって、基本年俸及び業績変動賞与を給与として支給される教員(以下「年俸制教員」という。)について、同規則第25条の規定に基づき、そ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 年俸制教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。)その他の法令に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

（給与の種類）

第3条 年俸制教員の給与は、基本年俸、業績変動賞与及び諸手当として支給する。

2 諸手当は、基本年俸の調整額、管理職手当、医師等調整手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、ドクターヘリ搭乗手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当及び宿日直手当からなるものとする。

（給与の支給日等）

第4条 基本年俸は、その12分の1の額を月額基本給(以下「基本給」という。)として、毎月17日に支給する。ただし、17日が日曜日に当たるときは15日(15日が休日に当たるときは、18日)に、土曜日に当たるときは16日に、休日(月曜日に限る。)に当たるときは18日にこれを支給する。

2 基本給は毎月末を締切日とし、各月の末日までに、欠勤等の事由により、前項の規定に基づき支給した基本給と本来支給すべき基本給との間に過不足が生じた場合には、原則として、翌月の基本給において、これを清算する。ただし、やむを得ない事由がある場合には、その清算時期を遅らせることがある。

3 業績変動賞与は、第12条第2項及び第3項に規定する場合を除き、毎年6月30日及び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。

4 基本年俸の調整額は、その12分の1の額を月額調整額(以下「調整額」という。)として、基本給の支給日に支給する。

5 管理職手当及び医師等調整手当は、基本給の支給日に支給する。

6 放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、ドクターヘリ搭乗手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当及び宿日直手当は、当該手当の支給要件となる事実が発生した月の翌月の基本給の支給日に支給する。ただし、事務処理上やむを得ない事情が存在する場合には、翌々月に支給することがある。

7 第1項、第4項、第5項及び前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる非常の場合の費用に充てるため、請求があった場合には、既往の勤務に対する基本給及び諸手当を速やかに支給する。年俸制教員が退職し若しくは解雇されたとき、又は大学が特に必要と認めたときも、同様とする。

(1) 年俸制教員又はその収入によって生計を維持している者が結婚若しくは出産し、疾病にかかり、災害に遭い、又は死亡したため、費用を必要とするとき。

(2) 年俸制教員又はその収入によって生計を維持している者がやむを得ない事情により1週間以上にわたって帰郷するとき。

（給与の支給原則等）

第5条 給与は、年俸制教員に直接、その全額を通貨で支給する。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するものは、給与からこれを控除して支給する。

(1) 源泉所得税

(2) 住民税

(3) 共済組合保険料

(4) 雇用保険料

(5) 前各号に定めるもののほか、労基法第24条第1項ただし書に基づく協定により、給与からの控除が認められたもの

3 第1項の規定にかかわらず、年俸制教員の同意を得た場合には、給与はその指定する銀行その他の金融機関における預貯金口座等へ振り込むことにより、これを支給する。

（日割計算等）

第6条 月の途中で、年俸制教員となった者又は退職し、若しくは解雇された者の基本給は、日割計算に基づき、これを支給する。

2 前項の日割計算は、その期間の総日数から国立大学法人大阪大学教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程(以下「労働時間規程」という。)第8条に規定する所定休日の日数を差し引いた日数を基礎として、これを行う。

3 第1項の規定にかかわらず、年俸制教員が死亡したときは、その月の末日まで勤務したものとして、基本給を支給する。

4 前3項の規定は、調整額、管理職手当及び医師等調整手当の支給について準用する。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第7条 第17条から第19条まで及び第24条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給、調整額、管理職手当及び医師等調整手当の月額を1か月当たりの平均所定労働時間数で除して得た額とする。

2 前項の規定にかかわらず、第17条から第19条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、当該勤務が、放射線取扱手当又は異常圧力内作業手当が支給されることとなる作業又は業務に該当する場合は、当該業務に係る勤務1時間当たりの手当の額(放射線取扱手当にあつては、その額を1か月当たりの平均所定労働時間数で除した額)を前項に定める額に加算した額とする。

(端数計算)

第8条 第17条から第19条までの規定により勤務1時間につき支給する超過勤務手当、休日手当又は夜勤手当の額及び第24条に規定する勤務1時間当たりの給与額を算定する場合において、その額に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。

(端数の処理)

第9条 この規程により計算した給与の確定金額に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2章 基本年俸

(基本年俸の支給等)

第10条 基本年俸は、次に掲げる基本年俸表に定める号数に基づき、これを支給する。

(1) 教員基本年俸表(一) (別表第1)

(2) 教員基本年俸表(二) (別表第2)

2 基本年俸は、原則として前項第1号で定める教員基本年俸表(一)を適用する。ただし、大学が特に必要と認めた場合に限り、前項第2号で定める教員基本年俸表(二)を適用する。

3 前項の規定にかかわらず、大学が特に必要と認めた者について、これとは別に基本年俸の額を決定し、支給することがある。

4 前3項の基本年俸表等に定める基本年俸の額は、国家公務員等の給与改定状況のほか、大学の財務状況等を勘案し、これを改定するものとする。

(年俸額等の決定)

第11条 年俸制教員の基本年俸は、その者の職務内容、学歴、免許、資格及び教育研究その他の職務に係る経験等を考慮して、これに適用すべき号数及び基本年俸の額を決定する。

2 前項の号数及び基本年俸の額は、昇任等によるほか、評価結果に基づき、これを変更することがある。

3 前項の規定にかかわらず、大学が特に認めた場合は、これと異なる定めをすることがある。

第3章 業績変動賞与

(業績変動賞与の支給等)

第12条 業績変動賞与は、毎年6月1日又は12月1日(以下「基準日」という。)に大学に在籍する年俸制教員に対して支給する。基準日の前日から起算してそれ以前の1か月間に死亡した年俸制教員についても、同様とする。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する年俸制教員に対しては、業績変動賞与を支給しない。

(1) 就業規則第14条第1項の規定に基づく休職期間中の年俸制教員のうち、給与の支給を受けていない者

(2) 就業規則第37条第2項第3号の規定に基づく停職期間中の者

(3) 基準日から支給日までの間に、就業規則第21条第2項第2号若しくは第3号に規定する理由に基づき解雇され、又は同規則第37条第2項第5号の規定に基づき懲戒解雇された者

(4) その他前各号の規定に準ずる者

3 前項に規定する場合のほか、財務状況の悪化その他やむを得ない事由が存在する場合(当該年俸制教員について前項第3号に規定する解雇又は懲戒解雇の事由が明白に存在する場合を含む。)には、業績変動賞与を支給せず、又はその支給日を遅らせることがある。

4 業績変動賞与は、大学の財務状況等を勘案しつつ、基準日から起算してそれ以前の6か月間(在職期間が6か月に満たない者については、その在職期間。以下「算定基礎期間」という。)における勤務を対象として、その者の職責及び勤務成績に応じて、これを支給する。

5 前項の勤務成績の評価は、算定基礎期間における勤務を対象として、これを行う。

6 業績変動賞与の額は、その期ごとに決定する。

第4章 諸手当

(基本年俸の調整額)

第12条の2 教員基本年俸表(一)の適用を受ける者のうち、職務の複雑さ、困難さ、責任の程度、労働の強度、勤務時間、就労環境その他の労働条件が、同じ職務の区分に属する他の年俸制教員と比べて著しく特殊な年俸制教員については、その職務の特殊性に基づき、基本年俸の調整額を支給することができる。

- 2 前項の規定により基本年俸の調整額を支給する職は、別表第3に掲げる勤務箇所に勤務する同表の年俸制教員欄に掲げる年俸制教員の占める職とする。
- 3 前項の調整額は、当該年俸制教員に適用される職務の区分に応じて、別表第4に掲げる調整基本額に別表第3の調整数を乗じて得た額とする。

(管理職手当)

第13条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある年俸制教員(以下「管理職」という。)に対して、これを支給する。

- 2 前項の管理職の範囲については、別に定める。
- 3 管理職手当の月額、当該年俸制教員に適用される職責区分に応じて、別表第5に掲げる支給額とする。
- 4 管理職手当には、第19条に規定する夜勤手当が含まれるものとする。
- 5 管理職が、月の初日から末日までの全期間にわたって勤務しなかった場合(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1項第1号に規定する業務災害(以下「業務災害」という。)に遭い、療養のため勤務しないことを大学が特に認めた場合を除く。)には、その月の管理職手当は支給しない。
- 6 前5項に規定するほか、管理職手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(医師等調整手当)

第13条の2 医学又は歯学に関する専門的知識を必要とし、かつ、大学が別に定める職に新たに採用され又は当該職に異動した年俸制教員(教員基本年俸表(一)の適用を受ける年俸制教員であって、医師免許証又は歯科医師免許証を有する者に限る。)に対しては、月額50,000円を超えない範囲内の額を採用又は異動(以下「採用等」という。)の日から35年以内の期間、医師等調整手当として支給する。

- 2 前項の手当の額は、採用等の日から1年を経過するごとにその額を減じるものとし、その月額は、採用等の日以後の期間の区分に応じ、別表第6に掲げる額とする。
- 3 前2項に規定するほか、医師等調整手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(放射線取扱手当)

第14条 放射線取扱手当は、大阪大学放射線障害予防通則第2条に定める施設の管理区域内において、放射線業務を行う年俸制教員が、月の初日から末日までの間に外部放射線を被ばくし、その実効線量が100マイクロシーベルト以上であったことが測定により認められた場合に、これを支給する。

- 2 前項の手当の額は、同項に規定する場合に該当することとなった月1月につき7,000円とする。

(異常圧力内作業手当)

第15条 異常圧力内作業手当は、年俸制教員が高気圧治療室内において高圧の下で診療又は臨床実験の作業に従事した場合に、これを支給する。

- 2 前項の手当の額は、次の表に掲げる気圧の区分に応じ、作業に従事した時間1時間につき、同表に定める額とする。

気圧の区分	手当額
0.2メガパスカルまで	210円
0.3メガパスカルまで	560円
0.3メガパスカルを超えるとき	1,000円

(ドクターヘリ搭乗手当)

第16条 ドクターヘリ搭乗手当は、医師免許証を有する年俸制教員が、救急現場等から医療機関に搬送するまでの間、患者に救命医療を行うためにドクターヘリ(救急医療用の医療機器等を装備したヘリコプターをいう。)に搭乗し、救急医療等の業務に従事した場合に、これを支給する。

- 2 前項の手当の額は、その業務1回につき1,900円とする。

(超過勤務手当)

第17条 労働時間規程第5条第1項及び第6条第1項に基づき、超過勤務を命じられた年俸制教員には、当該超過勤務を命じられた時間1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の125(その勤務が深夜に行われた場合は、100分の150)を超過勤務手当として支給する。

- 2 前項の規定にかかわらず、超過勤務を命じられた時間(次条に定める休日勤務(法定休日における勤務を除く。))を命じられた時間を含む。)が1か月につき60時間を超える場合には、その超える部分について、勤務1時間当たりの給与額の100分の150

(その勤務が深夜に行われた場合は、100分の175)を超過勤務手当として支給する。

- 3 前2項の規定にかかわらず、管理職のほか、労基法第41条第2号に規定する機密の事務を取り扱う者に該当する年俸制教員には、超過勤務手当を支給しない。

(休日手当)

第18条 労働時間規程第5条第1項及び第6条第1項に基づき、休日勤務を命じられた年俸制教員には、当該休日勤務を命じられた時間1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の135(その勤務が深夜に行われた場合は、100分の160)を休日手当として支給する。

- 2 前条第3項の規定は、休日手当について、これを準用する。

(夜勤手当)

第19条 労働時間規程第7条第1項に基づき、深夜に勤務することを命じられた年俸制教員には、当該勤務を命じられた時間1時間につき、第7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(前2条の規定により、深夜に勤務を命じられた時間を含めて、超過勤務手当又は休日手当が支給される場合を除く。)

(宿日直手当)

第20条 労働時間規程第10条に基づき、宿直又は日直を命じられた年俸制教員には、別に定めるところにより、宿日直手当を支給する。

第5章 給与の特例等

(休職期間中の給与)

第21条 年俸制教員が業務災害に遭い、療養のため、就業規則第14条第1項第1号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、給与の全額(労災保険法第14条に規定する休業補償給付(休業特別支給金を含む。))を受けたときは、これを控除した額を支給する。

- 2 前項に規定する場合を除き、年俸制教員が就業規則第14条第1項第1号に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、給与を支給しない。年俸制教員が刑事事件に関して起訴され、就業規則第14条第1項第2号の規定に基づく休職に付された場合も、同様とする。
- 3 年俸制教員が就業規則第14条第1項第3号及び第4号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、基本給及び調整額(以下「基本給等の月額」という。)のそれぞれ100分の70(就業規則第14条第1項第3号に該当する場合であって当該年俸制教員が業務災害に遭ったと認められるときは、100分の100)の範囲内で、給与を支給することができる。
- 4 年俸制教員が就業規則第14条第1項第5号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、基本給等の月額の100分の100の範囲内で、給与を支給することができる。
- 5 休職期間中の年俸制教員に対しては、他に別段の定めのない限り、第1項、第3項及び前項に規定する給与を除くほか、いかなる給与も支給しない。

(派遣期間中の給与)

第22条 就業規則第16条の2第1項に規定する派遣については、その期間中、基本給等の月額の100分の100の範囲内で、給与を支給することができる。

- 2 派遣期間中の年俸制適用教員に対しては、他に別段の定めのない限り、前項に規定する給与を除くほか、いかなる給与も支給しない。

(特別休暇の期間中における給与の取扱い)

第23条 労働時間規程第22条に規定する特別休暇の期間中における給与の取扱いについては、別に定める。

(給与の減額)

第24条 年俸制教員が勤務しなかった場合には、他に別段の定めのない限り、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額にその勤務しなかった時間数を乗じて得た額を減額して、給与を支給する。

第6章 規程の実施

(実施に関し必要な事項)

第25条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成26年1月1日から施行する。
(入試手当に関する特例)
- 2 第3条第2項の規定にかかわらず、当分の間、入試関係の業務に従事した年俸制教員（管理職を除く。）に対しては、その業務内容及び法人化前の大阪大学における類似の業務に係る手当の支給状況等を考慮して、入試手当を支給することができるものとする。
(災害応急作業等手当)
- 3 第3条第2項の規定にかかわらず、当分の間、大規模な自然災害等に対処するための作業に従事した年俸制教員には、別に定めるところにより、災害応急作業等手当を支給する。
- 4 第7条第2項の規定にかかわらず、第17条から第19条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、当該勤務が、災害応急作業等手当が支給されることとなる作業に該当する場合は、当該業務に係る勤務1時間当たりの手当の額（その額を8で除した額）を同条第1項に定める額に加算した額とする。
- 5 災害応急作業等手当が支給されることとなる日については、第14条第1項各号に規定する外部放射線の実効線量測定対象期間から除くこととする。
(特別教授手当)
- 6 第3条第2項の規定にかかわらず、当分の間、特に本学に顕著な貢献があるものと総長が認める者には、別に定めるところにより、特別教授手当を支給することができる。
- 7 前項の規定により特別教授手当が支給される場合は、第7条第1項の規定にかかわらず、第17条から第19条まで及び第24条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給、調整額、管理職手当、医師等調整手当及び特別教授手当の月額合計額を1か月当たりの平均所定労働時間数で除して得た額とする。

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

別表第1 教員基本年俸表(一) (第10条関係)

職務の区分	A	B	C	D
号数	基本年俸額 (円)	基本年俸額 (円)	基本年俸額 (円)	基本年俸額 (円)
1	6,016,200	6,771,000	7,191,300	8,281,200
2	5,966,100	6,711,000	7,111,200	8,221,200
3	5,916,000	6,651,000	7,031,400	8,161,200
4	5,866,200	6,591,000	6,951,300	8,101,200
5	5,816,100	6,531,000	6,871,200	8,041,200
6	5,716,200	6,471,000	6,791,400	7,981,200
7	5,616,000	6,411,000	6,711,300	7,861,200
8	5,516,100	6,351,000	6,631,200	7,741,200
9	5,416,200	6,291,000	6,551,400	7,621,200
10	5,316,000	6,231,000	6,471,300	7,501,200
11	5,216,100	6,081,000	6,311,400	7,381,200
12	5,116,200	5,931,000	6,151,200	7,261,200
13	5,016,000	5,781,000	5,991,300	7,141,200
14	4,916,100	5,631,000	5,831,400	6,971,400
15	4,816,200	5,380,800	5,611,200	6,801,300
16	4,566,000	5,130,900	5,391,300	6,631,200
17	4,316,100	4,881,000	5,061,300	6,461,400
18	4,066,200	4,630,800		6,291,300
19	3,816,000	4,380,900		
20	3,566,100			

別表第2 教員基本年俸表(二) (第10条関係)

号数	基本年俸額 (円)
1	18,371,100
2	17,694,600
3	17,018,400
4	16,341,900
5	15,747,300
6	15,114,600
7	14,481,900
8	13,849,200
9	13,287,300
10	12,698,400
11	12,109,200
12	11,520,000
13	10,613,400
14	10,285,200
15	9,957,000
16	9,629,100
17	9,410,100
18	9,136,500
19	8,862,900
20	8,589,300
21	8,396,700
22	8,164,800
23	7,932,900
24	7,701,000
25	7,521,300
26	7,317,000
27	7,112,400
28	6,907,800
29	6,783,600
30	6,619,800
31	6,456,000
32	6,291,900
33	6,072,300
34	5,908,500
35	5,744,700
36	5,580,600
37	5,487,300
38	5,350,200
39	5,213,100
40	5,076,000
41	5,005,500
42	4,903,500
43	4,801,500
44	4,699,500
45	4,593,900
46	4,491,900
47	4,389,900
48	4,287,900
49	4,224,900
50	4,143,000
51	4,060,800
52	3,978,600

別表第3（第12条の2関係）適用区分表

勤務箇所	年俸制教員	調整数
1. 医学部、医学系研究科及び附置研究所	(1) 危険な病原体又は危険な病原体に汚染された病変組織その他の物件を直接取り扱う業務に従事することを職務内容とする年俸制教員	1
2. 人間科学研究科附属比較行動実験施設及び微生物病研究所	(1) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律(平成10年法律第114号)第6条に定める感染症の病原体その他の危険な病原体を保有する動物の飼育又は当該動物について行う実験の業務に直接従事することを主たる職務内容とする年俸制教員	1
3. 医学部附属病院及び歯学部附属病院	(1) 結核患者又は精神病患者の診療に直接従事することを本務とする医師及び歯科医師	2
	(2) 集中治療病棟に入院している患者の診療に直接従事することを本務とする医師	1
4. 核物理研究センター	(1) 放射線発生装置(サイクロトロン)若しくは測定器その他の放射線発生装置に附属する実験設備の運転及び保守又はこれらを使用して行う実験及び研究(大学が別に定めるものに限る。)の業務に直接従事することを本務とする年俸制教員 (2) 放射線発生装置(高エネルギー加速器等を除く。)を有する施設における放射線の安全管理、放射性物質の管理又は放射性廃棄物の処理の業務に直接従事することを本務とする年俸制教員	1

別表第4 調整基本額（第12条の2関係）

教員基本年俸表（一）

職務の区分	調整基本額（円）
A	124,800
B	142,800
C	152,400
D	180,000

別表第5 管理職手当額(第13条関係)

職名	職責区分	管理職手当額 (円)
教授	Ⅱ種	300,000
	Ⅲ種	250,000
	Ⅳ種	80,200
	Ⅴ種	66,800
	Ⅵ種	42,800
准教授	Ⅱ種	68,800
	Ⅲ種	57,300

別表第6 医師等調整手当(第13条の2関係)

期間の区分	手当の額
	円
1年未満	50,000
1年以上2年未満	50,000
2年以上3年未満	50,000
3年以上4年未満	50,000
4年以上5年未満	50,000
5年以上6年未満	50,000
6年以上7年未満	48,200
7年以上8年未満	46,400
8年以上9年未満	44,600
9年以上10年未満	42,800
10年以上11年未満	41,000
11年以上12年未満	39,200
12年以上13年未満	37,400
13年以上14年未満	35,600
14年以上15年未満	34,200
15年以上16年未満	32,800
16年以上17年未満	31,400
17年以上18年未満	30,000
18年以上19年未満	28,600
19年以上20年未満	27,200
20年以上21年未満	25,800
21年以上22年未満	25,200
22年以上23年未満	24,600
23年以上24年未満	23,700
24年以上25年未満	23,100
25年以上26年未満	22,500
26年以上27年未満	21,900
27年以上28年未満	21,300
28年以上29年未満	20,600
29年以上30年未満	20,300
30年以上31年未満	19,900
31年以上32年未満	19,300
32年以上33年未満	18,500
33年以上34年未満	17,600
34年以上35年未満	16,900
35年以上	0

国立大学法人大阪大学教職員退職手当規程（案）

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に常時勤務する教職員のうち、国立大学法人大阪大学教職員就業規則(以下「就業規則」という。)の適用を受ける者(以下「教職員」という。)について、同規則第52条の規定に基づき、その退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

（退職手当の支給）

第2条 退職手当は、教職員が大学を退職した場合に、当該教職員又はその遺族に対して法令又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第24条第1項ただし書に基づく協定による場合を除き、その全額を現金で支給する。ただし、当該教職員の同意を得た場合には、その指定する銀行その他の金融機関における預貯金口座等へ振り込むことにより、これを支給するものとする。

2 前項の退職手当は、退職の日から起算して1か月以内に、これを支給する。ただし、退職手当の支給を受けるべき者の所在を確認できない等、特別の事情がある場合はこの限りでない。

（退職手当の不支給等）

第3条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、退職手当を支給しない。ただし、第6号に該当する場合であって、当該教職員の退職後、無罪又は罰金刑以下の刑を科する判決が確定したときは、その退職前の勤続期間に応じた退職手当を、その者の請求により、判決確定後1か月以内に支給するものとする。

(1) 他の国立大学法人若しくは国立大学法人に準ずる機関(以下「国立大学法人等」という。)又は人事交流のため、国、地方公共団体、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第7条により設立される地方独立行政法人若しくは沖縄振興開発金融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特別の法律により設立された法人（特定独立行政法人を除く。）でその業務が国の事務又は事業と密接な関連を有するもの(以下「地方公共団体等」という。)に転出する場合であって、これらの国立大学法人等、国又は地方公共団体等の機関において、大学における勤続期間がその勤続期間として通算されるとき。

(2) 就業規則第10条第2項の規定により試用期間中に解雇され、又は試用期間満了時に本採用されなかったとき。

(3) 教職員が就業規則第17条第4号の規定により、大学の役員（常時勤務することを要しない者を除く。以下同じ。）に就任したとき（教職員が大学の役員に就任するため大学を退職し、その退職時に退職手当を支給しない場合における退職手当の支給時期及びその算定方法等については、別に定める。）。

(4) 就業規則第17条第5号の規定により労働契約を新たに締結したとき（国立大学法人大阪大学任期付教職員退職手当規程（以下「任期付教職員退職手当規程」という。）第1条でいう教職員となる場合に限る。）。

(5) 就業規則第21条第2項第2号若しくは第3号の規定により解雇され、又は同規則第37条第2項第5号に規定する懲戒解雇に処せられたとき（その者の退職後、退職手当を支給する前に、当該解雇又は懲戒解雇に相当する事実が明らかとなったときを含む。）。

(6) 刑事事件に関し起訴（当該起訴に係る犯罪について禁固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。）され、判決の確定前に退職したとき（その者の退職後、退職手当を支給する前に、基礎在职期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴されたときを含む。）。

(7) 勤続期間が6月に満たない間に、大学を退職したとき（全期間にわたって国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程(以下「年俸制教員給与規程」という。)の適用を受けていた者以外のものにあつては、第5条第3項第1号及び第2号に該当する場合を除く。）。

(8) 平成22年3月31日現在の就業規則第19条第1項第3号に規定する定年年齢に到達した日（以下「旧定年年齢到達日」という。）以後に到来する最初の3月31日の翌日以後に教員となった者が退職する場合（大学の役員に就任するため大学を退職し、その退職時に退職手当を支給しない場合であつて、引き続き、役員から大学の教員となる場合を除く。）。

2 前項に定めるほか、退職手当の支給後に、前項第5号の解雇又は懲戒解雇に相当する事実が明らかになったときは、既に支給した退職手当の全部を返納させるものとする。

（退職手当の減額等）

第4条 第2条の規定にかかわらず、教職員が就業規則第37条第2項第4号に規定する諭旨解雇に処せられたときは、自己都合退職の場合に支給する退職手当の額の2分の1の範囲内で退職手当の額を減額することがある。

2 前項に定めるほか、退職手当の支給後に、同項の諭旨解雇に相当する事実が明らかとなったときは、同項に定める範囲内で既に支給した退職手当の一部を返納させることがある。

（勤続期間の定義等）

第5条 この規程において「勤続期間」とは、教職員が大学に継続して在職した期間をいう。

2 前項の勤続期間に次の各号のいずれかに該当する期間が含まれる場合には、当該各号に定める期間（当該期間が月の初めか

ら終わりまで引き続く月に限る。)を除算した期間をもって、その勤続期間とする。

- (1) 年俸制教員給与規程の適用期間 その期間
 - (2) 就業規則第14条に規定する休職のうち、国立大学法人大阪大学教職員の配偶者同行休職に関する規程に基づく休職の期間
その期間
 - (3) 就業規則第14条に規定する休職(前号に掲げる休職、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第7条第1項第1号に規定する業務災害(以下、単に「業務災害」という。)による傷病に基づく休職のほか、国等の機関の業務に従事するための休職及びその他大学が認めた休職を除く。)の期間 その期間の2分の1に相当する期間
 - (4) 就業規則第37条第2項第3号に規定する停職の期間 その期間の2分の1に相当する期間
 - (5) 国立大学法人大阪大学教職員育児・介護休業等に関する規程(以下「育児・介護休業規程」という。)により、育児休業又は介護休業を取得した期間(次号に掲げる期間を除く。) その期間の2分の1に相当する期間
 - (6) 育児・介護休業規程により、育児休業を取得した期間(当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。) その期間の3分の1に相当する期間
- 3 前2項により算出した勤続期間に1年未満の端数がある場合には、その端数を切り捨てるものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合には、勤続期間が1年未満の場合であっても、1年間大学に勤続したものとみなす。
- (1) 傷病又は死亡により大学を退職した場合
 - (2) 就業規則第21条第1項第5号の規定により大学から解雇された場合
 - (3) 前2号に規定する以外の事由により、大学を退職した場合(勤続期間が6月以上の場合に限る。)
- 4 前項の規定は、第10条の3の規定により退職手当の額を計算する場合における勤続期間の計算については、これを適用しない。
- 5 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間(常時勤務した期間に限る。)は、これを勤続期間に含むものとする。ただし、いったん退職手当を支給されてその期間を終了した者については、当該期間を勤続期間に含まないものとする。
- (1) 国家公務員としての在職期間(いわゆる承継職員以外の者については、国の機関との人事交流による場合に限る。)
 - (2) 他の国立大学法人等における在職期間(当該国立大学法人等においても、勤続期間の通算に係る同様の規定を設けている場合に限る。)
 - (3) 地方公務員等としての在職期間(地方公共団体等との人事交流により、大学の教職員となった場合であって、かつ、当該地方公共団体等においても勤続期間の通算に係る同様の規定を設けている場合に限る。)
 - (4) 大学又は他の国立大学法人等における役員としての在職期間(当該国立大学法人等においても勤続期間の通算に係る同様の規定を設けている場合に限る。)
 - (5) 任期付教職員退職手当規程の適用を受けていた期間
- 6 前項の規定により勤続期間に含むものとされた期間に、第2項各号に定める期間に相当する期間(当該期間に準ずるものとして、大学が認めた期間を含む。)が含まれる場合には、勤続期間の算定に当たって必要な調整を行うものとする。

(一般の退職手当)

第5条の2 退職した者の退職手当の額は、次条から第9条までの規定により計算した退職手当の基本額に、第10条の2の規定により計算した退職手当の調整額を加えて得た額とする。

- 2 この規程により計算した退職手当の確定金額に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2章 退職手当

(自己都合による退職等の場合の退職手当の基本額)

第6条 次条第1項又は第8条第1項各号に掲げる者を除き、退職手当の基本額は、国立大学法人大阪大学教職員給与規程(以下「教職員給与規程」という。)第10条に規定する、その者の退職の日における基本給と基本給の調整額(加給金額を含む。)の合計額(以下「基本給月額」という。ただし、第10条の3に規定する基本給月額を除く。)に、次の各号に定める区分及び割合に従い、その者の勤続期間を乗じて得た額の合計額とする。

- (1) 1年以上10年以下の期間 1年につき100分の100
 - (2) 11年以上15年以下の期間 1年につき100分の110
 - (3) 16年以上20年以下の期間 1年につき100分の160
 - (4) 21年以上25年以下の期間 1年につき100分の200
 - (5) 26年以上30年以下の期間 1年につき100分の160
 - (6) 31年以上の期間 1年につき100分の120
- 2 前項に規定する者のうち、自己の都合等により大学を退職した者(傷病又は死亡により退職した者及び第10条の4に規定する応募による退職の認定により退職した者(以下「応募認定退職者」という。))を除き、就業規則第21条第1項第1号から第4号までの規定により解雇された者を含む。以下「自己都合等退職者」という。)に係る退職手当の基本額は、その者が次の各号に掲げる者に該当するときは、前項の規定にかかわらず、同項の規定により計算した額に、次の各号に掲げる割合を乗じて得た額とする。
- (1) 勤続期間1年以上10年以下の者 100分の60

- (2) 勤続期間11年以上15年以下の者 100分の80
- (3) 勤続期間16年以上19年以下の者 100分の90

(11年以上25年未満勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)

第7条 次の各号に掲げる11年以上25年未満勤続後の定年退職者等に係る退職手当の基本額は、その者の退職の日における基本給月額に、次項に規定する区分及び割合に従い、その者の勤続期間を乗じて得た額の合計額とする。

- (1) 11年以上25年未満の期間勤続し、就業規則第17条第1号又は第4号の規定により、大学を退職した者（第3条第1項第3号の規定により、その退職時に退職手当を支給しない場合を除く。）
- (2) 11年以上25年未満の期間勤続し、死亡(業務災害以外の事由に基づくものに限る。)した者
- (3) 11年以上25年未満の期間勤続し、就業規則第17条第1号に規定する定年(以下、単に「定年」という。)に達した日以後、その者の非違によることなく、大学を退職した者
- (4) 11年以上25年未満の期間勤続し、応募認定退職者（第10条の4第1項第1号に規定する募集に係るものに限る。）として退職した者

2 前項の勤続期間に係る区分及び割合は、次のとおりとする。

- (1) 1年以上10年以下の期間 1年につき100分の125
- (2) 11年以上15年以下の期間 1年につき100分の137.5
- (3) 16年以上24年以下の期間 1年につき100分の200

(25年以上勤続後の定年退職等の場合の退職手当の基本額)

第8条 次の各号に掲げる25年以上勤続後の定年退職等による退職者に係る退職手当の基本額は、その者の退職の日における基本給月額に、次項に規定する区分及び割合に従い、その者の勤続期間を乗じて得た額の合計額とする。

- (1) 就業規則第21条第1項第5号の規定により、大学から解雇された者
- (2) 業務災害による傷病又は死亡によって、大学を退職した者
- (3) 25年以上勤続し、就業規則第17条第1号又は第4号の規定により、大学を退職した者（第3条第1項第3号の規定により、その退職時に退職手当を支給しない場合を除く。）
- (4) 25年以上勤続し、死亡(業務災害以外の事由に基づくものに限る。)した者
- (5) 25年以上勤続し、定年に達した日以後、その者の非違によることなく、大学を退職した者
- (6) 25年以上勤続し、応募認定退職者（第10条の4第1項第1号に規定する募集に係るものに限る。）として退職した者
- (7) 応募認定退職者（第10条の4第1項第2号に規定する募集に係るものに限る。）として退職した者

2 前項の勤続期間に係る区分及び割合は、次のとおりとする。

- (1) 1年以上10年以下の期間 1年につき100分の150
- (2) 11年以上25年以下の期間 1年につき100分の165
- (3) 26年以上34年以下の期間 1年につき100分の180
- (4) 35年以上の期間 1年につき100分の105

(基本給月額の減額改定以外の理由により基本給月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例)

第8条の2 退職した者の基礎在職期間中に、基本給月額の減額改定(就業規則改正により当該改正前に受けていた基本給月額が減額されることをいう。)以外の理由によりその者の基本給月額が減額されたことがある場合(教職員給与規程第19条に規定する降格及び降給に該当する場合を除く。)において、当該理由が生じた日(以下「減額日」という。)における当該理由により減額されなかったものとした場合のその者の基本給月額のうち最も多いもの(以下「特定減額前基本給月額」という。)が、退職日基本給月額よりも多いときは、その者に対する退職手当の基本額は、第6条から前条までの規定にかかわらず、次の各号に掲げる額の合計額とする。

- (1) その者が特定減額前基本給月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び特定減額前基本給月額を基礎として、第6条から前条までの規定により計算した場合の基本額に相当する額
- (2) 退職日基本給月額に、アに掲げる割合からイに掲げる割合を控除した割合を乗じて得た額
 - ア その者に対する退職手当の基本額が第6条から前条までの規定により計算した額であるものとした場合における当該退職手当の基本額の退職日基本給月額に対する割合
 - イ 前号に掲げる額の特定減額前基本給月額に対する割合

2 第3条第1項第6号及び前項の「基礎在職期間」とは、その者に係る退職(第3条第1項第1号又は第3号に該当する退職等を除く。)の日以前の期間のうち、大学に継続して在職した期間(当該期間中にこの規程による退職手当の支給を受けたことがある場合における当該退職の日以前の期間を除く。)及び第5条第5項に規定する期間をいう。

(定年前早期退職者に係る退職手当の基本額の特例)

第9条 第7条及び第8条の規定にかかわらず、第7条第1項第4号、第8条第1項第1号、第6号又は第7号の規定に該当する者(ただし、大学が定める者を除く。)のうち、定年に達する日から起算して6か月以上前に大学を退職した者であって、その勤続期

間が20年以上であり、かつ、退職時の年齢がその者の定年年齢から15年を減じた年齢以上のものについては、別に定めるところにより、その退職手当の基本額を決定するものとする。

2 前項の規定は、第8条第1項第2号の規定に該当する者であって、20年以上勤続したものにも、これを準用する。

(退職手当の基本額の最高限度額)

第10条 第7条及び第8条の規定により計算した退職手当の基本額が、教職員の退職の日における基本給月額に59.28を乗じて得た額を超えるときは、これらの規定にかかわらず、その乗じて得た額をもって、その者の退職手当の基本額とする。

2 第8条の2第1項の規定により計算した退職手当の基本額が、次の各号に掲げる同項第2号イに掲げる割合の区分に応じ当該各号に定める額を超えるときは、同項の規定にかかわらず、当該各号に定める額をその者の退職手当の基本額とする。

(1) 59.28以上 特定減額前基本給月額に59.28を乗じて得た額

(2) 59.28未満 特定減額前基本給月額に第8条の2第1項第2号イに掲げる割合を乗じて得た額及び退職日基本給月額に59.28から当該割合を控除した割合を乗じて得た額の合計額

3 前条の規定に該当する者に対する前2項の適用については、大学が認めた教職員に限る。

(退職手当の調整額)

第10条の2 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間（第8条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。以下同じ。）の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（就業規則第14条第1項の規定による休職（業務災害による傷病に基づく休職、国等の業務に従事するための休職及びその他大学が認めた休職を除く。）、同規則第37条第2項第3号の規定による停職、その他これらに準ずる事由により現実に職務をとることを要しない期間のある月（現実に職務をとることを要する日のあった月を除く。）のうち大学が定めるものを除く。）ごとに当該各月にその者が属していた次の各号に掲げる区分に応じて当該各号に定める額（以下「調整月額」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額）を合計した額とする。

(1) 第1号区分 79,200円

(2) 第2号区分 62,500円

(3) 第3号区分 54,150円

(4) 第4号区分 50,000円

(5) 第5号区分 45,850円

(6) 第6号区分 41,700円

(7) 第7号区分 33,350円

(8) 第8号区分 25,000円

(9) 第9号区分 20,850円

(10) 第10号区分 16,700円

(11) 第11号区分 0

2 前項各号に掲げる教職員の区分は、職の段階、職務の級その他教職員の職務の複雑、困難及び責任の度に関する事項を考慮して大学が定める。

3 次の各号に掲げる者に対する退職手当の調整額は、第1項の規定にかかわらず、当該各号に定める額とする。

(1) 退職した者のうち自己都合等退職者以外の者でその勤続期間が5年以上24年以下のもの（第4号に掲げる者を除く。） 第1項第1号から第9号まで又は第11号に掲げる教職員の区分にあつては当該各号に定める額、同項第10号に掲げる教職員の区分にあつては零として、同項の規定を適用して計算した額

(2) 退職した者のうち自己都合等退職者以外の者でその勤続期間が1年以上4年以下のもの及び自己都合等退職者でその勤続期間が10年以上24年以下のもの（第4号に掲げる者を除く。） 前号の規定により計算した額の2分の1に相当する額

(3) 退職した者のうち自己都合等退職者以外の者でその勤続期間が零のもの及び自己都合等退職者でその勤続期間が9年以下のもの（第4号に掲げる者を除く。） 零

(4) 退職日基本給月額が指定職基本給表8号俸の額に相当する額を超える者その他これに類する者 第6条から前条までの規定により計算した退職手当の基本額の100分の6に相当する額

4 前各項に定めるもののほか、調整月額のうちにその額が等しいものがある場合において調整月額に順位を付す方法その他の本条の規定による退職手当の調整額の計算に関し必要な事項は、大学が定める。

(一般の退職手当の額に係る特例)

第10条の3 第8条第1項に規定する者で次の各号に掲げる者に該当するものに対する退職手当の額が退職の日におけるその者の基本給月額に次の各号に掲げる割合を乗じて得た額を下回るときは、第5条の2、第8条、第8条の2及び前条の規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の額とする。

(1) 勤続期間1年未満の者 100分の270

(2) 勤続期間1年以上2年未満の者 100分の360

(3) 勤続期間2年以上3年未満の者 100分の450

(4) 勤続期間3年以上の者 100分の540

2 前項の「基本給月額」とは、教職員給与規程に規定する基本給と基本給の調整額（加給金額を含む。）、扶養手当の月額及び地域手当の月額の合計額とする。

(応募による退職の認定)

第10条の4 大学が次に掲げる募集を行い、教職員がこれに応募し、大学が相当と認めた場合は、応募による退職として取り扱う旨の認定を行うことができる。

(1) 教職員の年齢別構成の適正化を図ることを目的とし、退職時の年齢が定年年齢から15年を減じた年齢以上の教職員を対象として行う募集

(2) 組織の改廃又は勤務場所の移転を円滑に実施することを目的とし、当該組織又は勤務場所に属する教職員を対象として行う募集

2 前項に規定するほか、応募による退職の認定について必要な事項は、別に定める。

第3章 雑則

(遺族の範囲及び順位)

第11条 第2条に規定する遺族は、次の各号に掲げる者とする。

(1) 配偶者(婚姻の届出をしていないが、教職員の死亡当時、事実上婚姻関係と同様の事情にあった者を含む。)

(2) 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹であって、教職員の死亡当時、主としてその収入によって生計を維持していた者

(3) 前号に掲げる者のほか、教職員の死亡当時、主としてその収入によって生計を維持していた親族

(4) 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹であって、第2号に該当しない者

2 前項に掲げる者が退職手当の支給を受ける順位は、前項各号の順位により、第2号及び第4号に掲げる者のうちにあつては、同号に掲げる順位による。この場合において、父母については、養父母を先順位、実父母を後順位とし、祖父母については、養父母の父母を先順位、実父母の父母を後順位とし、父母の養父母を先順位、父母の実父母を後順位とする。

3 退職手当の支給を受けるべき同順位の者が2人以上ある場合には、その人数により、これを等分して支給する。

(遺族からの排除)

第12条 前条の規定にかかわらず、次に掲げる者は遺族に含めない。

(1) 教職員を故意に死亡させた者

(2) 教職員の死亡前に、当該教職員の死亡によって退職手当の支給を受けることができる先順位又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者

(規程内容の変更)

第13条 この規程は、国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号。以下「退職手当法」という。)の改正等に伴い、その内容を変更することがある。

2 前項に規定する規程内容の変更に当たっては、他の国立大学法人等における退職手当制度の動向及び大学の財務状況等を勘案した上で、これを行うものとする。

第4章 規程の実施

(実施に関し必要な事項)

第14条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日等)

1 この規程は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

(退職手当の基本額に係る経過措置)

2 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者に対する退職手当の基本額は、第6条から第9条までの規定により算出した額にそれぞれ100分の87を乗じて得た額とする。この場合において、第10条の3中「前条」とあるのは、「前条並びに附則(平成16年4月14日施行)第2項」と読み替えて、これを適用する。

3 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者で第6条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は同項又は第8条の2の規定により算出した額に前項に定める割合を乗じて得た額とする。

4 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第8条の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として附則第2項の規定により算出して得られる額とする。

5 当分の間、42年を超える期間勤続して退職した者で第6条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、同項の規定にかかわらず、その者が第8条の規定に該当する退職をしたものとし、かつ、その者の勤続期間を35年として

附則第2項の規定により算出して得られる額とする。

(退職手当の最高限度額に係る経過措置)

- 6 第10条の規定にかかわらず、平成16年9月30日までに大学を退職した者については、同条中「59.28」とあるのを「60.99」と読み替えて、これを適用するものとする。
- 7 教員が、旧定年年齢到達日以後に退職する場合における第5条第1項、同条第2項、同条第5項、第6条、第7条第1項、第8条第1項、第8条の2、第10条第1項、同条第2項、第10条の2第3項及び第10条の3第1項の規定の適用について、次の表の左欄に掲げる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。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第5条第1項	在職した期間	在職した期間（旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日までの期間に限る。）
第5条第2項	該当する期間	該当する期間（旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日までの期間に限る。）
第5条第5項第1号から第3号	在職期間	在職期間（旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日までの期間に限る。）
第6条第1項	退職の日	退職の日（ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日）
第6条第2項	傷病又は死亡により退職した者及び第10条の4に規定する応募による退職の認定により退職した者（以下「応募認定退職者」という。）	傷病又は死亡により退職した者、第10条の4に規定する応募による退職の認定により退職した者（以下「応募認定退職者」という。）及び旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職した者
第7条第1項	退職の日	退職の日（ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日）
第7条第1項第1号	就業規則第17条第1号	就業規則第17条第1号（旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合を含む。）
第7条第1項第3号	定年（以下、単に「定年」という。）に達した日	旧定年年齢到達日
第8条第1項	退職の日	退職の日（ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日）
第8条第1項第3号	就業規則第17条第1号	就業規則第17条第1号（旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合を含む。）
第8条第1項第5号	定年に達した日	旧定年年齢到達日
第8条の2第1項	退職日基本給月額	退職日基本給月額（ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の基本給月額）
第8条の2第2項	退職の日	退職の日（ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日）
	在職した期間	在職した期間（旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日までの期間に限る。）
第10条第1項	退職の日	退職の日（ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日）
第10条第2項第2号	退職日基本給月額	退職日基本給月額（ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の基本給月額）
第10条の2第3項第4号	退職日基本給月額	退職日基本給月額（ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の基本給月額）

第10条の3第1項	退職の日	退職の日（ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日）
-----------	------	---

（教員の定年前早期退職者に係る退職手当の基本額の特例）

- 8 第9条第1項の規定にかかわらず、教員については、同項中「定年に達する日」とあるのは「旧定年年齢到達日」と、「定年年齢」とあるのは「旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日における年齢」と読み替えて、これを適用するものとする。

附 則

この改正は、平成16年12月1日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

- 1 この改正は、平成18年4月1日から施行する。
（暫定基本給等保障時の基本給月額）
- 2 退職した者の基礎在职期間中に基本給月額の減額改定（平成18年3月31日以前に施行された改定を除く。）によりその者の基本給月額が減額されたことがある場合において、その者の減額後の基本給月額が教職員給与規程別表第1-Aから別表第4-Aまでに定める暫定基本給月額に達しない場合にその差額に相当する額を支給することとする規定の適用を受けたことがあるときは、この規程による基本給月額には、当該差額に相当する額を含まないものとする。
（基本給月額の減額改定以外の理由により基本給月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例の適用）
- 3 第8条の2の規定にかかわらず、基本給月額の減額改定以外の理由により基本給月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例の適用を受けることができるのは、次に掲げる場合に限るものとする。
 - (1) 法人化前の大阪大学において指定職俸給表の適用を受け、平成16年4月1日以降も引き続き指定職基本給表の適用を受けていた者が、第1項の施行日以降に他の基本給表の適用を受けることとなった場合（基本給月額が減額となる場合に限る。）
 - (2) その他大学が必要と認めた場合
（経過措置）
- 4 教職員が改正規程適用教職員（教職員であって、その者が改正規程施行日以後に退職することにより改正規程による退職手当の支給を受けることとなる者をいう。以下同じ。）として退職した場合において、その者が改正規程施行日等（改正規程施行日及びその他大学が定める日をいう。以下同じ。）の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び同日における基本給月額を基礎として、改正前の規程及び大学の定めるところ等により計算した退職手当の額（当該勤続期間が43年又は44年の者であって、傷病又は死亡以外の自己都合により又は業務災害以外の事由に基づく傷病により退職したものにあっては、その者が改正前の第8条の規定に該当する退職をしたものとみなし、かつ、その者の当該勤続期間を35年として改正前の附則第2項の規定により計算して得られる額）にそれぞれ100分の87（当該勤続期間が20年以上の者（42年以下の者で傷病又は死亡以外の自己都合により退職したものと及び37年以上42年以下の者で業務災害以外の事由に基づく傷病により退職したものを除く。）にあっては、104分の87）を乗じて得た額が、改正後の規程及び大学の定めるところ等により計算した退職手当の額（以下「改正規程退職手当額」という。）よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、その多い額をもってその者に支給すべき退職手当の額とすることができる。
- 5 教職員が改正規程施行日等以後平成21年3月31日までの間に改正規程適用教職員として退職した場合において、その者についての改正規程退職手当額がその者が改正規程施行日等の前日に受けていた基本給月額を退職の日の基本給月額とみなして改正前の規程及び大学の定めるところ等により計算した退職手当の額（以下「改正前規程退職手当額」という。）よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、改正規程退職手当額から次の各号に掲げる退職した者の区分に応じ当該各号に定める額を控除した額をもってその者に支給すべき退職手当の額とすることができる。
 - (1) 退職した者でその勤続期間が25年以上のもの
次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が100,000円を超える場合には、100,000円）
ア 第10条の2により計算した退職手当の調整額の100分の5に相当する額
イ 改正規程退職手当額から改正前規程退職手当額を控除した額
 - (2) 改正規程施行日等以後平成19年3月31日までの間に退職した者でその勤続期間が24年以下のもの
次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が1,000,000円を超える場合には、1,000,000円）
ア 第10条の2の規定により計算した退職手当の調整額の100分の70に相当する額
イ 改正規程退職手当額から改正前規程退職手当額を控除した額
 - (3) 平成19年4月1日以後平成21年3月31日までの間に退職した者でその勤続期間が24年以下のもの

次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が500,000円を超える場合には、500,000円）

ア 第10条の2の規定により計算した退職手当の調整額の100分の30に相当する額

イ 改正規程退職手当額から改正前規程退職手当額を控除した額

附 則

この改正は、平成18年8月17日から施行し、平成18年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成20年2月19日から施行する。

附 則

この改正は、平成20年4月21日から施行する。

附 則

この改正は、平成21年12月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

1 この改正は、平成22年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 附則（平成16年4月14日施行）第8項から第10項までの規定にかかわらず、平成19年9月30日において統合前の国立大学法人大阪外国語大学に在職し、統合により大学に身分を承継された教員については、平成28年3月31日までの間、同項の規定を適用しない。

附 則

（施行期日）

1 この改正は、平成22年12月1日から施行する。

（基本給月額に関する特例）

2 教職員給与規程附則（平成22年12月1日施行）第2項から第7項までの規定の適用を受ける教職員に係るこの規程における基本給月額の算出に当たっては、同附則第2項から第7項までの規定を適用しないものとする。

附 則

（施行期日）

1 この改正は、平成25年1月1日から施行する。

（退職手当の基本額に係る経過措置）

2 附則（平成16年4月14日施行）第2項及び附則（平成18年4月1日施行）第4項の規定にかかわらず、平成25年1月1日から同年9月30日までの間は、附則（平成16年4月1日施行）第2項中「100分の87」とあるのは「100分の98」と、附則（平成18年4月1日施行）第4項中「100分の87」とあるのは「100分の98」と、「104分の87」とあるのは「104分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間は、附則（平成16年4月1日施行）第2項中「100分の87」とあるのは「100分の92」と、附則（平成18年4月1日施行）第4項中「100分の87」とあるのは「100分の92」と、「104分の87」とあるのは「104分の92」とそれぞれ読み替えて、これを適用するものとする。

3 旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する教員（歯学部附属歯科技工士学校の教員を除く。）に退職手当を支給する場合は、改正後の規定にかかわらず、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日現在の規定により計算した額をもって、その者に支給すべき退職手当の額とする。

附 則

（施行期日）

1 この改正は、平成25年11月1日から施行する。

（応募認定退職者に係る退職手当の取扱いの特例）

2 附則（平成18年4月1日施行）第4項の規定にかかわらず、応募認定退職者については、同項の規定を適用しない。

附 則

この改正は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成26年5月26日から施行する。

附 則

この改正は、平成26年7月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成27年4月1日から施行する。
(年俸制教員給与規程の適用を受けている者に係る取扱い)
- 2 年俸制教員給与規程の適用を受けている者が退職し、その者に退職手当を支給する場合における退職手当の基本額は、年俸制教員給与規程の適用を受けることとなった日(以下「移行日」という。)の前日におけるその者の級及び号俸に基づく、退職の日における基本給月額を基礎とし、移行日の前日に就業規則第17条第3号の規定により退職したものとみなして算出するものとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、移行日の前日に旧定年年齢到達日に達している者(附則(平成22年4月1日施行)第2項の適用を受ける者を除く。)が退職し、その者に退職手当を支給する場合における退職手当の基本額は、移行日の前日におけるその者の級及び号俸に基づく、退職の日における基本給月額(ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の翌日以後に年俸制教員給与規程の適用を受けることとなった場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の基本給月額)を基礎とし、移行日の前日に就業規則第17条第1号の規定により大学を退職したものとみなして算出するものとする。
- 4 前2項の規定にかかわらず、就業規則第37条第2項第4号に規定する諭旨解雇に処せられた場合の退職手当の基本額は、移行日の前日におけるその者の級及び号俸に基づく、退職の日における基本給月額(ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の翌日以後に年俸制教員給与規程の適用を受けることとなった場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の基本給月額)を基礎とし、現に退職した理由と同一の理由により大学を退職したものとみなして算出するものとする。
- 5 第2項から第4項までの規定の適用を受ける者に第5条第5項の規定により勤続期間に含むものとされた期間(当該期間に準ずるものとして、大学が認めた期間を含む。)がある場合、第2項から第4項までに規定する基本給月額の決定に当たって必要な調整を行うものとする。

(略)

国立大学法人大阪大学倫理規程（案）

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に勤務する教職員(以下「教職員」という。)の職務に係る倫理の保持に資するため必要な措置を講ずることにより、公共的性格を有するその職務の執行が公正に行われることを担保し、もって大学の業務に対する国民の信頼を確保することを目的とする。

（定義等）

第2条 この規程において、「事業者等」とは、法人、その他の団体及び事業を行う個人をいう。

2 事業者等の利益のために行為をする者は、前号の事業者等とみなす。

3 この規程において、「利害関係者」とは、教職員がその職務として次の各号に掲げる業務に従事する場合における当該各号に定める者をいう。

(1) 物品購入等の契約に関する業務 これらの契約を締結している事業者等のほか、その申込みをし、又はその申込みをしようとしていることが明らかである事業者等

(2) 共同研究及び受託研究の契約に関する業務 これらの契約を締結している事業者等のほか、その申込みをし、又はその申込みをしようとしていることが明らかである事業者等

(3) 入学試験における合格者の決定に関する業務 大学への入学を志願する者及びその関係者

(4) 卒業判定又は修了判定に関する業務 当該卒業判定又は修了判定の対象となる学生等

(5) 学生等の懲戒処分に関する業務 当該懲戒処分の対象となる学生等

(6) 教職員として採用する者の決定に関する業務 大学に教職員として採用されることを希望する者及びその関係者

4 教職員の異動前の職務において利害関係者であった者が、教職員の異動後引き続き当該職務に関して他の教職員の利害関係者であるときは、当該利害関係者であった者は、教職員の異動の日から起算して3年間(当該期間内に、当該利害関係者であった者が当該職務に関して他の教職員の利害関係者でなくなったときは、その日までの間)は、当該異動があった教職員の利害関係者とみなす。

5 他の教職員の利害関係者が、教職員をしてその職務に基づく影響力を当該他の教職員に行使させることにより自己の利益を図るためその教職員と接触していることが明らかな場合は、当該他の教職員の利害関係者は、その教職員の利害関係者とみなす。

（倫理監督者）

第3条 教職員の職務に係る倫理の保持を図るため、大学に倫理監督者を置く。

2 倫理監督者は、大学の役員の中から選任する。

（大学の責務）

第4条 大学は、この規程に定める事項の実施に関し、次に掲げる責務を有する。

(1) 教職員の職務に係る倫理の保持のための体制の整備を行うこと。

(2) 教職員がこの規程に違反する行為を行ったおそれがあると認められる場合は、直ちに調査を開始し、その結果、違反があったと認められるときには、厳正に対処すること。

(3) 教職員が、この規程に違反する行為について倫理監督者その他の適切な機関に通知をしたことを理由として、不利益な取扱いを受けないよう配慮すること。

(4) 研修その他の施策により、教職員の倫理感の醸成及び保持に努めること。

（倫理監督者の責務等）

第5条 倫理監督者は、この規程に定める事項の実施に関し、次に掲げる責務を有する。

(1) 教職員からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行うこと。

(2) 教職員と事業者等との関係が国民の疑惑や不信を招くようなものでないかどうかの確認に努め、その結果に基づき、教職員の職務に係る倫理の保持に関し、必要な指導及び助言を行うこと。

2 倫理監督者は、その職務の一部を教職員に行わせることができる。

（倫理行動規準）

第6条 教職員は、大学の教職員としての誇りを持ち、かつ、その使命を自覚し、次に掲げる事項をその職務に係る倫理の保持を図るために遵守すべき規準として、行動しなければならない。

(1) 教職員は、他者に対して不当な差別的取扱いをしてはならず、常に公正な職務の執行に当たらなければならないこと。

(2) 教職員は、常にその職務や地位を自らや自らの属する組織のための私的利益のために用いてはならないこと。

(3) 教職員は、その権限の行使に当たって、当該権限の行使の対象となる者からの贈与等を受けること等の行為をしてはなら

ないこと。

- (4) 教職員は、勤務時間外においても、自らの行動が大学の信用に影響を与えることを常に認識して行動しなければならないこと。

(倫理監督者への相談)

第7条 教職員は、自らが行う行為の相手方が利害関係者に該当するかどうかを判断することができない場合又は利害関係者との間で行う行為が次条第1項各号に掲げる行為に該当するかどうかを判断することができない場合には、倫理監督者に相談するものとする。

第2章 利害関係者との間において禁止される行為

(禁止行為)

第8条 教職員は、次に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 利害関係者から金銭、物品又は不動産の贈与(せん別、祝儀、香典又は供花その他これらに類するものを含む。)を受けること。
 - (2) 利害関係者から金銭の貸付け(業として行われる金銭の貸付けにあつては、無利子のもの又は利子の利率が著しく低いものに限る。)を受けること。
 - (3) 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で物品又は不動産の貸付けを受けること。
 - (4) 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で役務の提供を受けること。
 - (5) 利害関係者から未公開株式(金融商品取引法(昭和23年法律第25号)第2条第16項に規定する金融商品取引所に上場されておらず、かつ、同法第67条の11第1項に定める店頭売買有価証券登録原簿に登録されていない株式をいう。)を譲り受けること。
 - (6) 利害関係者から供応接待を受けること。
 - (7) 利害関係者と共に飲食をすること。
 - (8) 利害関係者と共に遊技又はゴルフをすること。
 - (9) 利害関係者と共に旅行(職務としての旅行を除く。)をすること。
- 2 前項の規定にかかわらず、教職員は、次に掲げる行為を行うことができる。
- (1) 利害関係者から宣伝用物品又は記念品であつて広く一般に配布するためのものの贈与を受けること。
 - (2) 多数の者が出席する立食パーティー(飲食物が提供される会合であつて立食形式で行われるものをいう。以下同じ。)において、利害関係者から記念品の贈与を受けること。
 - (3) 職務として利害関係者を訪問した際に、当該利害関係者から提供される物品を使用すること。
 - (4) 職務として利害関係者を訪問した際に、当該利害関係者から提供される自動車(当該利害関係者がその業務等において日常的に利用しているものに限る。)を利用すること(当該利害関係者の事務所等の周囲の交通事情その他の事情から当該自動車の利用が相当と認められる場合に限る。)
 - (5) 職務として出席した会議その他の会合において、利害関係者から茶菓の提供を受けること。
 - (6) 多数の者が出席する立食パーティーにおいて、利害関係者から飲食物の提供を受け、又は利害関係者と共に飲食をすること。
 - (7) 職務として出席した会議において、利害関係者から簡素な飲食物の提供を受け、又は利害関係者と共に簡素な飲食をすること。
 - (8) 利害関係者と共に自己の費用を負担して飲食をすること。ただし、職務として出席した会議その他打合せのための会合の際における利害関係者との飲食が、簡素な飲食とはいえず、かつ夜間におけるものである場合には、倫理監督者が、公正な職務の執行に対する国民の疑惑や不信を招くおそれがないと認めて許可したものに限り、これを認める。
- 3 教職員が、利害関係者から、物品若しくは不動産を購入した場合、物品若しくは不動産の貸付けを受けた場合又は役務の提供を受けた場合において、それらの対価として教職員が支払った額が社会通念に照らして相当でないときは、第1項第1号の贈与があつたものとみなす。

(禁止行為の例外)

第9条 前条第1項の規定にかかわらず、教職員が、利害関係者と私的な関係(教職員としての身分にかかわらず関係をいう。以下同じ。)にあり、職務上の利害関係の状況、私的な関係の経緯及び現在の状況並びにその行おうとする行為の態様等にかんがみ、公正な職務の執行に対する国民の疑惑や不信を招くおそれがないと認められる場合には、同項各号に掲げる行為を行うことができる。

2 教職員は、同じ部署等で勤務した関係又は大学が行った研修若しくは大学から派遣されて参加した研修を同時に受けた関係がある者であつて、利害関係者に該当するものと共にする飲食については、利害関係者以外の者を含む多数の者が出席する会合であつて自己の飲食に要する費用を負担するときに限り、前条第1項第7号の規定にかかわらず、これを行うことができる。

(講演等に関する規制)

第10条 教職員は、利害関係者からの依頼に応じて報酬を受けて、講演、討論、講習若しくは研修における指導若しくは知識の教授、著述、監修、編さん又はラジオ放送若しくはテレビジョン放送の放送番組への出演(兼業の許可を得てするもの、又は、短期間の兼業において、届出を省略する場合で兼業の許可基準を満たしているものを除く。以下「講演等」という。)をしようとする場合は、あらかじめ倫理監督者の承認を得なければならない。

2 倫理監督者は、前項の報酬が、当該教職員の職務の種類及び内容からみて、公正な職務の執行に対する国民の疑惑や不信を招くおそれがあると判断した場合には、当該講演等を承認しないものとする。

第3章 利害関係者以外の者との間において禁止される行為

(利害関係者以外の者との間における禁止行為)

第11条 教職員は、利害関係者に該当しない事業者等であっても、通常一般の社交の程度を超えて供応接待又は財産上の利益の供与を受けてはならない。

2 教職員は、自己が行った物品若しくは不動産の購入若しくは借受け又は役務の受領の対価を、それらの行為が行われた場に居合わせなかった事業者等にその者の負担として支払わせてはならない。

第4章 管理監督者の地位にある者の報告義務

(贈与等の報告及び審査)

第12条 管理監督者の地位にある教職員(国立大学法人大阪大学教職員給与規程(以下「教職員給与規程」という。)第3条第2項及び国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程(以下「任期付教職員給与規程」という。)第3条第2項に規定する指定職並びに教職員給与規程第25条第1項、国立大学法人大阪大学年俸制教職員給与規程第13条第1項、任期付教職員給与規程第24条第1項、国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程第14条第1項及び国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等給与規程第19条第4項に規定する管理職をいう。以下同じ。)は、事業者等から、金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待(以下「贈与等」という。)を受けたとき又は事業者等と教職員の職務との関係に基づいて提供する人的役務に対する報酬の支払を受けたとき(ただし、当該贈与等により受けた利益又は当該支払を受けた報酬の価額が5,000円以下の場合を除く。))は、1月から3月まで、4月から6月まで、7月から9月まで及び10月から12月までの各区分による期間(以下「四半期」という。)ごとに、贈与等報告書を、当該四半期の翌四半期の初日から14日以内に、大学に提出しなければならない。

2 前項に規定する贈与等報告書の審査は大学が行う。

(報酬)

第13条 前条にいう報酬は、次の各号のいずれかに該当する報酬とする。

(1) 利害関係者に該当する事業者等から支払を受けた講演等の報酬

(2) 利害関係者に該当しない事業者等から支払を受けた講演等の報酬のうち、教職員の現在又は過去の職務に関係する事項に関する講演等であって教職員が行うものであることを明らかにして行うものの報酬

2 前項第2号の報酬には、教員が自己の教育研究成果に基づいて行う講演等に係る報酬を含まないものとする。

(報告書の保存及び閲覧)

第14条 大学は、第12条第1項の規定により提出された贈与等報告書を、提出すべき期間の末日の翌日から起算して5年を経過する日まで保存しなければならない。

2 何人も、大学に対し、前項の規定により保存されている贈与等報告書(贈与等により受けた利益又は支払を受けた報酬の価額が1件につき2万円を超える部分に限る。)の閲覧を請求することができる。ただし、閲覧ができるのは、当該贈与等報告書の提出期限の翌日から起算して60日を経過した日の翌日以後とする。

3 大学は、贈与等報告書の閲覧場所を指定することができる。

第5章 雑則

(実施規定)

第15条 この規程を実施するに当たって必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 26 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

国立大学法人大阪大学休職者給与の支給基準（案）

（目的）

第1条 この基準は、国立大学法人大阪大学に勤務する教職員が、国立大学法人大阪大学教職員就業規則(以下「就業規則」という。)第14条第1項第4号又は国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則(以下「任期付就業規則」という。)第12条第1項第4号の規定等により、休職となった場合の給与について、国立大学法人大阪大学教職員給与規程第41条、国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程(以下「年俸制教員給与規程」という。)第21条、国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程第40条、国立大学法人大阪大学任期付年俸制教員給与規程(以下「任期付年俸制教員給与規程」という。)第23条及び国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員(特任等教職員)給与規程(以下「特任等教職員給与規程」という。)第21条の規定に基づき、その支給基準を定めることを目的とする。

（支給基準の原則）

第2条 教職員が職務に関連があると認められる学術上の調査研究又は公的な機関の業務に従事する場合における休職者給与の支給基準は、次のとおりとする。

- (1) 外国又は国内において学術上の調査研究等に従事する場合に当該研究機関等から支給される学資金又は報酬等の年額を12で除した金額(以下「報酬等月額」という。)が、その者の休職の期間の初日の前日に受けていた基本給、基本給の調整額、地域手当、扶養手当及び住居手当の合計額(年俸制教員給与規程又は任期付年俸制教員給与規程における教員基本年俸表(一)の適用を受ける者については、基本年俸及び基本年俸の調整額のそれぞれ12分の1に相当する額、年俸制教員給与規程における教員基本年俸表(二)又は特任等教職員給与規程の適用を受ける者については、基本年俸の12分の1に相当する額、以下「基本給等の月額」という。)と同額であるか、これを上回るときは、給与を支給しないことができる。
- (2) 報酬等月額が基本給等の月額を下回るときは、その差額の範囲内で給与の支給額を決定することができる。

（支給割合）

第3条 前条第2号の規定に該当する場合には、次の各号に定める基準により、その支給割合を決定する。

- (1) 報酬等月額と基本給等の月額との差額のその者の休職の期間の初日の前日に受けていた基本給と基本給の調整額の合計額(以下「基本給月額」という。)に占める割合が、10%以下の場合 100分の10
 - (2) 報酬等月額と基本給等の月額との差額の基本給月額に占める割合が、10%を超え20%以下の場合 100分の20
 - (3) 報酬等月額と基本給等の月額との差額の基本給月額に占める割合が、20%を超え30%以下の場合 100分の30
 - (4) 報酬等月額と基本給等の月額との差額の基本給月額に占める割合が、30%を超え40%以下の場合 100分の40
 - (5) 報酬等月額と基本給等の月額との差額の基本給月額に占める割合が、40%を超え50%以下の場合 100分の50
 - (6) 報酬等月額と基本給等の月額との差額の基本給月額に占める割合が、50%を超え60%以下の場合 100分の60
 - (7) 報酬等月額と基本給等の月額との差額の基本給月額に占める割合が、60%を超える場合 100分の70
- 2 前項各号に定める報酬等月額は、当該研究機関等の発行する証明書をもって、これを決定するものとする。

附 則

この基準は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成16年6月23日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年7月24日から施行する。

附 則

（施行期日）

- 1 この改正は、平成19年10月1日から施行する。

（統合に伴う経過措置）

- 2 平成19年9月30日において統合前の国立大学法人大阪外国語大学に在職しており、統合により国立大学法人大阪大学に身分を承継された教職員のうち、第1条にいう「教職員」に該当する者については、次表に定めるところにより、所要の経過措置を講ずるものとする。

該当条項	経過措置の対象者	経過措置の内容	経過措置の期間
第2条	施行日の前日において国立大学法人大阪外国語大学職員給与規程第	従前の例による。	当該休職期間（延長期間を含む。）

	20 条第 6 項に定める給与の支給要件を満たし、施行日においても引き続き当該要件を満たす者		
--	--	--	--

附 則

この改正は、平成 26 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

国立大学法人大阪大学国際機関等への派遣教職員の給与の支給基準(案)

(目的)

第1条 この基準は、国立大学法人大阪大学に勤務する教職員が、国立大学法人大阪大学教職員就業規則(以下「就業規則」という。)第16条の2の規定等により、派遣される場合の給与について、国立大学法人大阪大学教職員給与規程第41条の2及び国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程(以下「年俸制教員給与規程」という。)第22条の規定に基づき、その支給基準を定めることを目的とする。

(支給基準の原則)

第2条 国際機関等への派遣教職員の給与の支給基準は、次のとおりとする。

- (1) 派遣先機関から支給される報酬等の年額を12で除した金額(以下「報酬等月額」という。))が、その者の派遣の期間の初日の前日に受けていた基本給、基本給の調整額、地域手当、扶養手当及び住居手当の合計額(年俸制教員給与規程における教員基本年俸表(一)の適用を受ける者については、基本年俸及び基本年俸の調整額のそれぞれ12分の1に相当する額。年俸制教員給与規程における教員基本年俸表(二)の適用を受ける者については、基本年俸の12分の1に相当する額。以下「基本給等の月額」という。))と同額であるか、これを上回るときは、給与を支給しないことができる。
- (2) 報酬等月額が基本給等の月額を下回るときは、その差額の範囲内で基本給の月額を決定することができる。
また、この場合、期末手当及び期末特別手当の額は、他の教職員との均衡を失うことがないように支給することができる。

(支給割合)

第3条 前条第2号の規定に該当する場合には、次の各号に定める基準により、その支給割合を決定する。

- (1) 報酬等月額と基本給等の月額との差額のその者の派遣の期間の初日の前日に受けていた基本給と基本給の調整額の合計額(以下「基本給月額」という。))に占める割合が、10%以下の場合 100分の10
 - (2) 報酬等月額と基本給等の月額との差額の基本給月額に占める割合が、10%を超え20%以下の場合 100分の20
 - (3) 報酬等月額と基本給等の月額との差額の基本給月額に占める割合が、20%を超え30%以下の場合 100分の30
 - (4) 報酬等月額と基本給等の月額との差額の基本給月額に占める割合が、30%を超え40%以下の場合 100分の40
 - (5) 報酬等月額と基本給等の月額との差額の基本給月額に占める割合が、40%を超え50%以下の場合 100分の50
 - (6) 報酬等月額と基本給等の月額との差額の基本給月額に占める割合が、50%を超え60%以下の場合 100分の60
 - (7) 報酬等月額と基本給等の月額との差額の基本給月額に占める割合が、60%を超え70%以下の場合 100分の70
 - (8) 報酬等月額と基本給等の月額との差額の基本給月額に占める割合が、70%を超え80%以下の場合 100分の80
 - (9) 報酬等月額と基本給等の月額との差額の基本給月額に占める割合が、80%を超え90%以下の場合 100分の90
 - (10) 報酬等月額と基本給等の月額との差額の基本給月額に占める割合が、90%を超える場合 100分の100
- 2 前項各号に定める報酬等月額は、当該派遣先機関の発行する証明書を以て、これを決定するものとする。

附 則

この基準は、平成18年7月24日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この改正は、平成19年10月1日から施行する。

(統合に伴う経過措置)

2 平成19年9月30日において統合前の国立大学法人大阪外国語大学に在職しており、統合により国立大学法人大阪大学に身分を承継された教職員であって、第1条にいう「教職員」に該当する者のうち、次表に掲げるものについては、同表に定めるところにより、所要の経過措置を講ずるものとする。

該当条項	経過措置の対象者	経過措置の内容	経過措置の期間
第2条	施行日の前日において国立大学法人大阪外国語大学職員給与規程第22条に定める給与の支給要件を満たし、施行日においても引き続き当該要件を満たす者	従前の例による。	当該派遣期間(延長期間を含む。)

附 則

この改正は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

国立大学法人大阪大学教職員労働災害補償規程（案）

（目的）

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に勤務する教職員(非常勤職員を含む。以下「教職員」という。)が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1項第1号に規定する業務災害(以下「業務災害」という。)若しくは同項第2号に規定する通勤災害(以下「通勤災害」という。)により死亡し、又はこれらの災害により身体に障害(負傷又は疾病をいい、これに起因する後遺障害を含む。)を被った場合において、労働基準法又は労災保険法に基づく補償又は保険給付に加えて、大学が独自に行う補償(以下「法定外災害補償」という。)について定めることを目的とする。

（適用範囲）

第2条 この規程は、教職員が業務災害若しくは通勤災害により死亡し、又はこれらの災害により身体に障害を被った場合に、これを適用する。

2 前項の規定にかかわらず、教職員が死亡し、又は身体に障害を被った事由が次の各号のいずれかに該当する場合には、この規程を適用しない。

- (1) 戦争、外国の武力行使、革命、政権奪取、内乱、武装反乱、暴動その他これらに類似する事変に起因するとき。
- (2) 地震、噴火若しくはこれらによる津波又は風土病若しくは核燃料物質(その汚染物を含む。)に起因するとき。
- (3) 教職員の故意又は重大な過失に起因するとき。
- (4) 教職員による車両の泥酔運転又は無免許運転に起因するとき。

（種類）

第3条 法定外災害補償の種類は、次のとおりとする。

- (1) 法定外休業補償
- (2) 法定外障害補償
- (3) 法定外遺族補償

2 前項第1号に係る補償は、別表に定めるとおりとし、同項第2号及び第3号に係る補償は、大学が加入している国立大学法人総合損害保険の労働災害総合保険特約の保険金額とする。

（第三者補償との関係）

第4条 業務災害又は通勤災害が第三者の行為によって生じた場合において、教職員が当該第三者から前条の法定外災害補償に相当する損害賠償を受けた場合には、その限度において法定外災害補償を行わないものとする。

（労災保険法等との関係）

第5条 法定外災害補償に関する業務災害及び通勤災害の認定、後遺障害等級の認定並びに休業の期間等については、労災保険法その他関係法令の定めるところによる。

（受給資格者の範囲）

第6条 法定外災害補償の受給資格者は、労災保険法に基づく保険給付の受給資格者と同じものとする。

（補償を受ける権利）

第7条 法定外災害補償を受ける権利は、教職員の退職等によって変更されることはない。

2 前項の権利は、これを他人に譲渡することができない。

（損害賠償責任との関係）

第8条 大学がこの規程に定める法定外災害補償を行った場合には、同一の事由については、その補償額を限度として、損害賠償責任を免れるものとする。

附 則

この規程は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成17年7月25日から施行し、平成17年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成19年10月1日から施行する。

(統合に伴う経過措置)

- 2 平成19年9月30日において統合前の国立大学法人大阪外国語大学に在職しており、統合により大学に身分を承継された教職員であって、第1条にいう「教職員」に該当する者のうち、次表に掲げるものについては、同表に定めるところにより、所要の経過措置を講ずるものとする。

該当条項	経過措置の対象者	経過措置の内容	経過措置の期間
第3条第2項及び別表	施行日の前日において国立大学法人大阪外国語大学職員労働災害補償規程第3条のうち、通勤災害により補償を受けていた者	従前の例による。	当該補償期間

附 則

この改正は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

別表

法定外休業補償

業務災害又は通勤災害により身体に障害を被った教職員が療養のため就労できない期間については、以下の諸規定に基づき、法定外休業補償を行う。

- (1) 国立大学法人大阪大学教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する細則附則第2項
- (2) 国立大学法人大阪大学教職員給与規程第41条第1項(業務災害の場合のみ)
- (3) 国立大学法人大阪大学年俸制教職員給与規程第21条第1項(業務災害の場合のみ)
- (4) 国立大学法人大阪大学任期付教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する細則附則第2項
- (5) 国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程第40条第1項(業務災害の場合のみ)
- (6) 国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程第23条第1項(業務災害の場合のみ)
- (7) 国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員(特任等教職員)給与規程第21条第1項(業務災害の場合のみ)
- (8) 国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等の労働時間、休日及び休暇等に関する細則第8条第3項(業務災害の場合のみ)
- (9) 国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等給与規程第23条第1項(業務災害の場合のみ)
- (10) 国立大学法人大阪大学非常勤職員(定時勤務職員)の労働時間、休日及び休暇等に関する細則第9条第3項(業務災害の場合のみ)
- (11) 国立大学法人大阪大学非常勤職員(短時間勤務職員)の労働時間、休日及び休暇等に関する細則第8条第3項(業務災害の場合のみ)
- (12) 国立大学法人大阪大学非常勤職員(定時教育研究等職員)の労働時間、休日及び休暇等に関する細則第9条第3項(業務災害の場合のみ)
- (13) 国立大学法人大阪大学非常勤職員(短時間教育研究等職員)の労働時間、休日及び休暇等に関する細則第8条第3項(業務災害の場合のみ)

国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則 (案)

第1章 総則

(目的等)

- 第1条 この規則は、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)第89条の規定に基づき、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に常時勤務する教職員のうち、大学に期間を定めて雇用される者(以下「教職員」という。)の労働条件、勤務規律その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。
- 2 教職員のうち、教員の採用、解雇その他の人事等に関する事項については、この規則のほか、国立大学法人大阪大学任期付教員の人事等に関する特例規程の定めるところによる。

(労働契約の期間等)

- 第2条 労働契約の期間は、大学の教員等の任期に関する法律(平成9年法律第82号。以下「任期法」という。)又は労基法第14条の規定に基づき、個々の教職員ごとにこれを定める。
- 2 労働契約は、これを更新することがある。ただし、大学が特に必要と認めた場合を除き、労働契約の期間は、更新期間を含め5年を超えないものとする。なお、第17条第1項本文又は第2項に規定する場合のほか、その業務を必要としなくなったときは、労働契約を更新しない。
- 3 前2項に定めるほか、国立大学法人大阪大学教職員就業規則第19条第1項に規定する定年年齢に相当する年齢に達した日以後に到来する最初の3月31日を超えて、労働契約を締結又は更新することはない。ただし、大学が特に必要と認めた場合は、この限りでない。
- 4 前3項に定めるほか、教職員の労働契約の期間については、国立大学法人大阪大学有期雇用教職員等の契約期間に関する規程の定めるところによる。

(法令との関係)

- 第3条 この規則及びこれに附属する諸規程に定めのない事項については、労基法、任期法及び国立大学法人法(平成15年法律第112号。以下「国大法」という。)その他の関係法令の定めるところによる。

(規則の遵守)

- 第4条 大学及び教職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

- 第5条 教職員の採用は、競争試験又は選考により行う。
- 2 教職員として採用されることを希望する者は、次の書類を大学に提出しなければならない。
- (1) 履歴書(大学が定める様式による。)
 - (2) その他大学が必要と認める書類

(労働条件の明示)

- 第6条 教職員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の労働条件に係る事項を記載した文書を交付し、その他の労働条件については口頭又は文書で明示する。
- (1) 給与に関する事項
 - (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
 - (3) 労働契約の期間及び更新に関する事項(更新しない場合の事由を含む。)
 - (4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
 - (5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(提出書類)

- 第7条 教職員として採用された者(第3号については、国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程及び国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員(特任等教職員)給与規程(以下「特任等教職員給与規程」という。)の適用を受ける者を除く。)は、採用後速やかに次の書類を大学に提出しなければならない。
- (1) 誓約書
 - (2) 住民票記載事項の証明書
 - (3) 通勤経路及び利用交通機関届

(4) その他大学が必要と認める書類

- 2 前項の書類の提出を怠ったとき、又は当該書類に不実の記載があったときは、採用を取り消すことがある。
- 3 第1項第2号から第4号までに掲げる提出書類の記載事項に変更があったときは、その都度、速やかにこれを届け出なければならない。

(赴任)

第8条 教職員は、採用後直ちに赴任しなければならない。ただし、住居の移転を伴う等やむを得ない事由があり、大学の承認を得たときは、この限りでない。その場合、赴任日は採用の日から1週間以内とする。

(教職員の配置)

第9条 教職員の配置は、大学の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

- 2 大学は、教職員を海外拠点又は大学がこれと同等と認める施設に配置することがある。
- 3 前項により配置された教職員の給与及び勤務時間等に関する事項については、同人の給与等の条件、現地の法律及び事情等を考慮して、この規則（関係規程等を含む。）を適用せず、個々の海外拠点等ごとに、その実情に即した取扱いをするものとする。

(試用期間)

第10条 試用期間は、採用の日から6か月間とする。ただし、大学が必要と認めたときは、試用期間を延長又は短縮することがある。

- 2 試用期間中の教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない。
 - (1) 勤務成績が不良なとき。
 - (2) 心身に故障があるとき。
 - (3) その他教職員としての適格性を欠くとき。
- 3 第17条第3項の規定は、前項の規定に基づいて試用期間中の者(試用期間が14日を経過していない者を除く。)を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。
- 4 第18条の規定は、本条第2項の規定に基づいて試用期間中の者を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。
- 5 試用期間は、これを勤続年数に通算する。

第2節 評価

(勤務評価)

第11条 教職員の勤務成績については、評価を実施する。

第3節 休職

(休職)

第12条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とする。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を必要とするとき。
 - (2) 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたすとき。
 - (3) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となったとき。
 - (4) 職務に関連があると認められる学術上の調査研究(調査研究に関わる指導を含む。)又は公的機関の業務に従事するとき。
 - (5) その他大学が特に必要と認めたとき。
- 2 試用期間中の教職員については、前項の規定を適用しない。
 - 3 本節に定めるもののほか、休職に関して必要な事項は、別に定める。

(休職の期間)

第13条 前条第1項各号に掲げる事由による休職の期間(同条第1項第2号に掲げる事由による休職の期間を除く。)は、原則として3年を超えない範囲で個々の休職ごとにこれを定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、休職を開始した日から3年を超えない範囲で、これを延長することができるものとする。

- 2 前条第1項第1号に掲げる事由による休職の期間について、復職後1年以内に同一傷病又は同一傷病に起因すると認められる傷病により再度休職となるときは、大学が特に必要と認めた場合を除き、当該傷病による休職期間は通算するものとする。
- 3 前条第1項第2号に掲げる事由による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。ただし、その係属期間が2年を超えるときは、2年とする。
- 4 前3項に定める休職の期間は、労働契約の期間を超えない範囲とする。

(復職)

第14条 休職期間が満了するまでに、第12条第1項各号に掲げる休職事由が消滅したときは、速やかに復職させる。

2 前項の規定は、第12条第1項第2号に掲げる事由により休職とした者について、当該休職事由が消滅するまでに、第33条の規定に基づいて懲戒処分を行うことを妨げるものではない。

第4節 退職

(退職)

第15条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって大学を退職したものとする。

- (1) 労働契約の期間が満了したとき(労働契約を更新する場合を除く。) 満了日
- (2) 死亡したとき 死亡日
- (3) 次条に基づき退職を申し出たとき 大学が退職日と認めた日
- (4) 大学の役員に就任したとき 就任日の前日
- (5) 労働契約を新たに締結したとき 新たに雇用される日の前日
- (6) 公選による公職の候補者となったとき 立候補の届出を行った日

(自己都合退職)

第16条 教職員がやむを得ない事由により労働契約の期間の満了を待たずに退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに退職願を大学に提出しなければならない。ただし、大学が特に認めた場合はこの限りでない。

2 前項の規定は、任期法の規定に基づき、期間の定めのある労働契約を締結した教員が採用後1年を経過した段階で、その意思により退職することを妨げるものではない。

第5節 解雇等

(解雇等)

第17条 教職員が次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学との間で雇用関係を維持しがたい場合には、労働契約を更新せず、又は当該契約の期間の満了前であっても、これを解雇する。ただし、その程度に至らない場合には、これを降任、降格又は降給にとどめることがある。

- (1) 勤務成績が不良なとき。
 - (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないとき。
 - (3) 第12条第1項第1号から第3号まで及び第5号に掲げる事由により休職とした者について、第13条に定める休職の期間が満了したにもかかわらず、なお休職事由が消滅していないとき。
 - (4) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき。
 - (5) 経営上又は業務上やむを得ない事由によるとき。
- 2 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、労働契約を更新せず、又は当該契約の期間の満了前であっても、これを解雇する。
- (1) 成年被後見人又は被保佐人となったとき。
 - (2) 禁固以上の刑に処せられたとき。
 - (3) 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入したとき。
- 3 第1項の規定に掲げる事由により、労働契約を更新せず、又は解雇を行う場合における予告については、それぞれ、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平成15年厚生労働省告示第357号)第1条、並びに労基法第20条及び第21条の定めるところによる。第2条第2項の規定に基づき、その業務を必要としなくなったことを理由に労働契約を更新しない場合も同様とする。
- 4 第1項の規定に掲げる事由により、労働契約を更新せず、又は解雇、降任、降格若しくは降給を行う場合においては、別に定めるところにより、不服申立ての機会を与える。

(解雇制限)

第18条 前条第1項及び第2項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は解雇しない。ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らず、労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合(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19条に基づき打切補償を支払ったものとみなされる場合を含む。)、又は労基法第19条第2項の規定により行政官庁の認定を受けた場合は、この限りでない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業した期間及びその後30日間
 - (2) 労基法第65条に規定する産前産後の休業期間及びその後30日間
- 2 前項の規定は、第15条第1号の定めに基づき、当該職員が労働契約の期間の満了を理由として退職したものとすることを妨げるものではない。

(退職者の責務)

第19条 大学を退職し又は解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還するとともに、大学に対して債務を負担しているときは、その身分を失う日までにこれを完済しなければならない。

2 大学を退職しようとする者は、指定された期日までに後任者に対する業務の引き継ぎを完了し、その旨を所属長に報告しなければならない。

(退職証明書等)

第20条 大学を退職しようとし又は労働契約を更新されず若しくは解雇された者(労働契約を更新しないこと又は解雇を予告された者を含む。)が、次に掲げる事項の全部又は一部について証明書の交付を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類及び地位
- (3) 給与
- (4) 退職の事由(労働契約を更新せず、又は解雇する場合は、その理由)

第3章 給与

(給与)

第21条 教職員の給与については、別に定める。

第4章 服務

(職務専念義務等)

第22条 教職員は、国大法に定める国立大学の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、その職務に専念しなければならない。

2 教職員は、大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

(服務心得)

第23条 教職員は、法令及び大学が定める規則・規程等を遵守し、所属長の指揮命令に従って、その職務を遂行しなければならない。

2 教職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善を目指し、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。

3 所属長は、その指揮命令を受ける教職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先してその職務を遂行しなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第24条 教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 大学の名誉を毀損し、又はその信用を失墜させる行為
- (2) 大学の秩序、風紀又は規律を乱す行為

(守秘義務)

第25条 教職員は、職務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならない。ただし、法令に基づく証人又は鑑定人等として、大学の許可を得て証言する場合には、この限りでない。

2 前項の規定は、教職員が退職し又は解雇された後にも、これを適用する。

(文書の配布・掲示、集会等)

第26条 教職員が大学の敷地又は施設内(以下「学内」という。))において文書又は図画を配布しようとするときは、業務の正常な遂行を妨げない方法及び態様において、これを配布しなければならない。

2 前項の文書又は図画を配布することが次の各号のいずれかに該当する場合には、その配布を禁止する。

- (1) 大学の業務の正常な運営を妨げるとき。
- (2) 第24条各号に掲げる行為に該当するとき。
- (3) 公序良俗に反するとき。
- (4) その他大学の業務に支障をきたすとき。

3 教職員が学内で文書又は図画を掲示する場合には、大学の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所にこれを掲示しなければならない。

4 第2項の規定は、前項の掲示を行う場合について準用する。

5 教職員は大学の許可なく、学内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

(セクシュアル・ハラスメント等の防止等)

第27条 教職員は、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

- 2 大学は、教職員の良好な職場環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置を講ずるものとする。
- 3 前2項の規定は、「大阪大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第2条に定めるハラスメント（セクシュアル・ハラスメントを除く。）についても、これを準用する。

(兼業)

第28条 教職員が兼業を行おうとする場合には、別に定めるところにより、大学の許可を得なければならない。

(教職員の倫理)

第29条 教職員の職務に係る倫理については、国立大学法人大阪大学倫理規程の定めるところによる。

第5章 労働時間、休日及び休暇等

(労働時間、休日及び休暇等)

第30条 教職員の労働時間、休日及び休暇等については、国立大学法人大阪大学任期付教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程の定めるところによる。

第6章 研修

(研修)

第31条 教職員は、人格を陶冶し、職務の遂行に必要な知識、技術及び技能等の錬磨に努めなければならない。

- 2 大学は、前項の目的を達するため、業務の運営に支障のない限り、教職員に対して、別に定めるところにより、研修の機会を与えるものとする。
- 3 教職員は、業務に関する必要な知識及び技能の向上を図るため、研修に参加することを命じられた場合には、これに応じなければならない。

第7章 表彰

(表彰)

第32条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、表彰する。

- (1) 業務の能率向上に多大な功労があったとき。
- (2) 災害・事故の防止又は鎮圧に当たって、特別の功労があったとき。
- (3) その他教職員の模範として、特に推奨すべき功績があったとき。

第8章 懲戒処分等

(懲戒処分)

第33条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒する。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じなかったとき。
 - (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき。
 - (3) 故意又は重大な過失により大学に損害を与えたとき。
 - (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき。
 - (5) 大学の名誉又は信用を傷つけたとき。
 - (6) 大学の秩序、風紀又は規律を乱したとき。
 - (7) 経歴を故意に偽ったとき。
 - (8) その他法令及び大学が定める規則・規程等に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。
- 2 教職員の懲戒処分は、前項各号に掲げる非違行為の程度に応じ、以下の区分に従って行う。
- (1) 戒告 非違行為の程度がきわめて軽微な場合、始末書を取り、将来を戒める。
 - (2) 減給 非違行為の程度が比較的軽微な場合、始末書を取り、給与の一部を減額する。ただし、1回の減額は労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額以内とし、総額は一給与支払期における給与の10分の1以内とする。
 - (3) 停職 非違行為の程度が軽微とはいえない場合、始末書を取り、1日以上1年を限度として職務への従事を停止し、その間の給与を支給しない。
 - (4) 諭旨解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であるが情状酌量の余地がある場合、退職を勧告して解

雇する。

(5) 懲戒解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であり、かつ、情状酌量の余地がない場合、予告期間を設けずに即時解雇する。前号の退職勧告に応じなかった場合も、同様とする。

3 第17条第4項の規定は、前項各号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。ただし、第10条第1項に規定する試用期間中の者を懲戒する場合は、この限りでない。

4 第18条の規定は、本条第2項第4号及び第5号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。

(訓告等)

第34条 前条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持するため必要があるときは、訓告、嚴重注意又は注意(以下「訓告等」という。)を行う。

(損害賠償)

第35条 故意又は過失により大学に損害を与えた教職員に対しては、第33条及び前条による懲戒処分又は訓告等とは別に、損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第9章 安全及び衛生

(安全衛生の確保に関する措置)

第36条 大学は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)及びその他の関係法令に基づき、教職員の健康増進と危険防止のため必要な措置(保健衛生上必要な予防措置を含む。以下「安全衛生確保措置」という。)を講じる。

2 教職員は、安全衛生及び健康確保について、関係法令のほか、所属長の指示を守るとともに、大学が講じる安全衛生確保措置に協力しなければならない。

3 前2項に規定するほか、安全衛生確保措置については、大阪大学安全衛生管理規程の定めるところによる。

(安全衛生教育)

第37条 教職員は、安全衛生及び健康確保について、大学が行う講習及び訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第38条 教職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに、直ちに所属長その他の関係者に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

(安全衛生に関する遵守事項)

第39条 教職員は、大学の安全衛生を確保するため、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

(1) 安全衛生の確保に当たっては、所属長の指示・命令等に従うこと。

(2) 常に職場を整理、整頓し、清潔を保ち、災害防止と衛生の向上に努めること。

(3) 大学の許可なく、安全衛生装置、消火設備その他危険防止のための機器等を移動させ、又は当該地域に立ち入る等の行為をしないこと。

(4) 運転中の機械の取扱いには特に注意すること。

(5) 喫煙は灰皿等の設備のある所定の場所で行い、吸殻等の始末を完全にすること。

(6) 保護具、安全具等の使用が定められているときは、必ずこれを使用し、その効力を失わせるような行為をしないこと。

(健康診断)

第40条 教職員の健康診断は、採用時及び毎年1回定期的にこれを行うほか、必要に応じて、全部又は一部の教職員を対象に、臨時の健康診断を行う。

2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務等に従事する教職員に対しては、特別の項目について健康診断を行う。

3 前2項の健康診断の結果に基づいて必要と認められる場合には、教職員の就業を禁止し、勤務時間を制限する等、当該教職員の健康保持に必要な措置を講じる。

4 教職員は、正当な理由なく、第1項及び第2項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第41条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その就業を禁止することがある。

(1) 本人、同居人又は近隣の者が感染症にかかるか、その疑いのあるとき。

(2) 勤務を継続すれば、病勢が悪化するおそれのあるとき。

(3) 前2号に準ずる事情が存するとき。

2 前項第1号又は第2号に該当する場合には、直ちに所属長に届け出て、その指示に従わなければならない。

3 前2項に規定するほか、就業の禁止に係る措置について必要な事項は、別に定める。

第10章 出張

(出張)

第42条 業務上必要がある場合には、教職員に出張を命じることがある。

2 出張を命じられた教職員が出張を終えたときには、速やかにその旨を所属長に報告しなければならない。

(旅費)

第43条 前条の出張に要する旅費については、別に定める。

第11章 福利・厚生

(宿舎)

第44条 教職員による宿舎の利用については、別に定めるところによる。

(福利・厚生施設)

第45条 教職員は、その福利・厚生のために、次の各号に掲げる大学の施設を利用することができる。

- (1) 職員会館「待兼山会館」
- (2) 職員集会所「さわらび」
- (3) セミナーハウス「ひるぜんセミナーハウス」

第12章 災害補償等

(業務災害)

第46条 教職員の業務災害(業務上の負傷、疾病、障害又は死亡)については、労基法、労災保険法及び国立大学法人大阪大学教職員労働災害補償規程(以下「災害補償規程」という。)の定めるところによる。

(通勤災害)

第47条 教職員の通勤災害(通勤による負傷、疾病、障害又は死亡)については、労災保険法及び災害補償規程の定めるところによる。

第13章 退職手当

(退職手当)

第48条 教職員(特任等教職員給与規程の適用を受ける者を除く。)の退職手当については、国立大学法人大阪大学任期付教職員退職手当規程の定めるところによる。

第14章 職務発明等

(職務発明)

第49条 教職員が職務上発明を行い、大学がその職務発明に係る権利を承継した場合には、大阪大学発明規程に基づき補償金を支給するとともに、その発明が特に顕著なものであったときは、これを表彰する。

(権利の帰属)

第50条 教職員が職務上行った発明、考案又は著作にかかわる特許権、実用新案権等の実施権又は著作権は、必要な審査を行った上で大学に帰属させるものとする。ただし、大学がこれらの権利の全部又は一部を他に譲渡し又は行使させる場合は、本人の意思を尊重する。

第15章 就業規則の適用に関する特例

(就業規則の適用に関する特例)

第51条 大学が民間企業等(以下「出向元」という。)に所属する従業員を出向元に在籍したまま、大学の教職員として受け入れる場合には、出向元との契約により、この規則(関係規程等を含む。)を適用せず、出向元就業規則を適用することがある。

2 法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律(平成15年法律第40号)に基づき大学

に派遣される者に係る労働条件、服務規律その他の就業に関する事項については、同法その他の関係法令及び当該教職員との契約書によるものとし、その余のものについてはこの規則（関係規程等を含む。）によるものとする。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規則は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。
(契約期間に関する経過措置)
- 2 この規則の適用日前から任期法又は国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法(昭和57年法律第89号)により任期を付されていた教員については、第2条第1項に定める労働契約の期間は、その残任期間とする。
(自己都合退職に関する経過措置)
- 3 第16条第2項の規定は、当分の間、労基法第14条の規定に基づき、期間の定めのある労働契約を締結した教職員(同条第1項第1号又は第2号に該当する者を除く。)に対しても、これを適用するものとする。

附 則

この改正は、平成17年1月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成17年10月19日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年7月24日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年10月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年11月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年3月31日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年6月20日から施行する。ただし、第15条の改正規定は、平成19年7月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年10月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成20年2月19日から施行する。

附 則

この改正は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年4月26日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この改正は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 前項の施行日(以下「施行日」という。)の前日以前から労基法第 14 条の規定に基づき労働契約の期間が定められた教職員として在職している者については、第 2 条第 2 項中「5 年」とあるのは「6 年」(労基法第 14 条第 1 項第 1 号に規定する高度の専門的知識等を有する労働者に該当する教職員については、「10 年」と読み替えて、これを適用する。ただし、この場合においても、労働契約の期間は、施行日以後最初に労働契約を締結又は更新した日から起算して 5 年を超えないものとする。

附 則

この改正は、平成 25 年 9 月 24 日から施行する。ただし、第 45 条第 4 号を削除する改正は平成 25 年 9 月 1 日から、同条第 5 号を削除する改正は平成 26 年 4 月 1 日から、それぞれ適用する。

附 則

この改正は、平成 26 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程（案）

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に常時勤務する教職員のうち、国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則(以下「就業規則」という。)の適用を受ける者(国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程又は国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員(特任等教職員)給与規程の適用を受ける者を除く。以下「教職員」という。)について、同規則第21条の規定に基づき、そ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 教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。)その他の法令に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

（給与の種類）

第3条 教職員の給与は、基本給、賞与及び諸手当として支給する。

- 賞与は、期末手当及び業績手当からなるものとする。ただし、第11条第1項第4号に規定する指定職基本給表の適用を受ける教職員(以下「指定職」という。)の賞与は、期末特別手当としてこれを支給する。
- 諸手当は、基本給の調整額、管理職手当、医師等調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、高所作業手当、爆発物取扱等作業手当、死体処理手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、夜間看護等手当、ドクターヘリ搭乗手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当及び宿日直手当からなるものとする。

（給与の支給日等）

第4条 基本給は、毎月17日に支給する。ただし、17日が日曜日に当たるときは15日(15日が休日に当たるときは、18日)に、土曜日に当たるときは16日に、休日(月曜日に限る。)に当たるときは18日にこれを支給する。

- 基本給は毎月末を締切日とし、各月の末日までに、欠勤等の事由により、前項の規定に基づき支給した基本給と本来支給すべき基本給との間に過不足が生じた場合には、原則として、翌月の基本給において、これを清算する。ただし、やむを得ない事由がある場合には、その清算時期を遅らせることがある。
- 賞与は、第19条第2項及び第3項に規定する場合を除き、毎年6月30日及び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。
- 基本給の調整額、管理職手当、医師等調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当及び通勤手当は、基本給の支給日に支給する。
- 高所作業手当、爆発物取扱等作業手当、死体処理手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、夜間看護等手当、ドクターヘリ搭乗手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当及び宿日直手当は、当該手当の支給要件となる事実が発生した月の翌月の基本給の支給日に支給する。ただし、事務処理上やむを得ない事情が存在する場合には、翌々月に支給することがある。
- 第1項、第4項及び前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる非常の場合の費用に充てるため、請求があった場合には、既往の勤務に対する基本給及び諸手当を速やかに支給する。教職員が退職し若しくは解雇されたとき、又は大学が特に必要と認めたとときも、同様とする。
 - 教職員又はその収入によって生計を維持している者が結婚若しくは出産し、疾病にかかり、災害に遭い、又は死亡したため、費用を必要とするとき。
 - 教職員又はその収入によって生計を維持している者がやむを得ない事情により1週間以上にわたって帰郷するとき。

（給与の支給原則等）

第5条 給与は、教職員に直接、その全額を通貨で支給する。

- 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するものは、給与からこれを控除して支給する。
 - 源泉所得税
 - 住民税
 - 共済組合保険料
 - 雇用保険料
 - 前各号に定めるもののほか、労基法第24条第1項ただし書に基づく協定により、給与からの控除が認められたもの
- 第1項の規定にかかわらず、教職員の同意を得た場合には、給与はその指定する銀行その他の金融機関における預貯金口座等へ振り込むことにより、これを支給する。

（日割計算等）

第6条 月の途中で、教職員となった者、昇格、昇給等により基本給の額に変動を生じた者及び退職し、又は解雇された者の基本給は、日割計算に基づき、これを支給する。

- 2 前項の日割計算は、その期間の総日数から国立大学法人大阪大学任期付教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程(以下「労働時間規程」という。)第8条に規定する所定休日の日数を差し引いた日数を基礎として、これを行う。
- 3 第1項の規定にかかわらず、教職員が死亡したときは、その月の末日まで勤務したもものとして、基本給を支給する。
- 4 前3項の規定は、基本給の調整額、管理職手当、医師等調整手当及び地域手当の支給について準用する。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第7条 第36条から第38条まで及び第42条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給及び基本給の調整額並びにこれらの給与に対する地域手当、管理職手当及び医師等調整手当の月額合計額を1か月当たりの平均所定労働時間数で除して得た額とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、第36条から第38条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、当該勤務が、高所作業手当、爆発物取扱等作業手当、死体処理手当、放射線取扱手当又は異常圧力内作業手当が支給されることとなる作業又は業務に該当する場合は、当該業務に係る勤務1時間当たりの手当の額(1日単位で支給されるものにあつては、その額を8で除した額、1月単位で支給されるものにあつては、その額を1か月当たりの平均所定労働時間数で除した額)を前項に定める額に加算した額とする。

(端数計算)

第8条 第36条から第38条までの規定により勤務1時間につき支給する超過勤務手当、休日手当又は夜勤手当の額及び第42条に規定する勤務1時間当たりの給与額を算定する場合において、その額に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。

(端数の処理)

第9条 この規程により計算した給与の確定金額に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2章 基本給

(基本給の支給)

第10条 基本給は、次条の基本給表に定める級及び号俸に基づき、これを支給する。

(基本給表の種類等)

第11条 基本給表の種類は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 一般職基本給表(別表第1)
 - ア 一般職基本給表(一)
 - イ 一般職基本給表(二)
- (2) 教育職基本給表(別表第2)
 - ア 教育職基本給表(一)
 - イ 教育職基本給表(二)
- (3) 医療職基本給表(別表第3)
 - ア 医療職基本給表(A)
 - イ 医療職基本給表(B)
- (4) 指定職基本給表(別表第4)

- 2 前項の基本給表に定める基本給の額は、国家公務員等の給与改定状況のほか、大学の財務状況等を勘案し、これを改定するものとする。

(初任給)

第12条 新たに教職員として採用した者の初任給は、その者の学歴、免許、資格、職務経験等のほか、他の教職員との均衡を考慮して、その級及び号俸を決定する。

(昇格)

第13条 勤務成績が優秀な教職員については、その者が従事する職務に応じ、かつ、総合的な評価に基づき、1級上位の級にこれを昇格させることができる。

(昇給)

第14条 教職員(指定職を除く。)の昇給は、次条で定める日に、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。ただし、勤務成績が良好でない者については、昇給を行わないことがある。

- 2 前項の規定により昇給を行う場合における昇給の号俸数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した教職員の昇給の号俸数を4号俸(一般職基本給表(一)の適用を受ける教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基本給表の適用を受ける教職員でその職務の級がこれに相当するものとして大学が認めた教職員にあつては、3号俸)とすることを

標準として、これを決定するものとする。

- 3 第1項及び第2項の規定にかかわらず、55歳(技能、労務の職務に従事する職員にあっては57歳)を超える教職員については、昇給を行わない。ただし、大学が特に必要と認めた者については、この限りでない。
- 4 前3項の規定にかかわらず、教職員の昇給は、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ものとする。
- 5 本条の規定にかかわらず、財務状況の悪化その他やむを得ない事由がある場合には、昇給の時期を延期し、又は昇給を行わないことがある。

(昇給の時期)

第15条 前条第1項の規定による昇給の時期は、原則として1月1日とする。

(特別の場合の昇給)

第16条 教職員が就業規則第32条の規定により表彰をされた場合その他特に必要と認められる場合には、前2条の規定にかかわらず、昇給させることがある。

(上位資格を取得した場合における号俸の決定)

第17条 教職員が現に受けている号俸より上位の号俸を初任給として受けるべき資格を取得した場合(昇格の規定の適用を受ける場合を除く。)には、上位の号俸をその者の号俸として決定することができる。

(降格及び降給)

第18条 就業規則第17条第1項各号のいずれかに該当する教職員については、その者の従事する職務に応じた下位の級にこれを降格し、又は1号俸以上下位の号俸に降給させることがある。

第3章 賞与

(賞与の支給)

- 第19条 賞与は、毎年6月1日又は12月1日(以下「基準日」という。)に大学に在籍する教職員に対して、次条以下の規定に基づき、これを支給する。基準日の前日から起算してそれ以前の1か月間に死亡した教職員(指定職にあっては、その死亡時において指定職であった者)についても、同様とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する教職員に対しては、賞与を支給しない。
 - (1) 就業規則第12条第1項の規定に基づく休職期間中の教職員のうち、給与の支給を受けていない者
 - (2) 就業規則第33条第2項第3号の規定に基づく停職期間中の者
 - (3) 基準日から支給日までの間に、就業規則第17条第2項第2号若しくは第3号に規定する理由に基づき解雇され、又は同規則第33条第2項第5号の規定に基づき懲戒解雇された者
 - (4) その他前各号の規定に準ずる者
 - 3 前項に規定する場合のほか、財務状況の悪化その他やむを得ない事由が存在する場合(当該教職員について前項第3号に規定する解雇又は懲戒解雇の事由が明白に存在する場合を含む。)には、賞与を支給せず、又はその支給日を遅らせることがある。

(期末手当)

- 第20条 期末手当は、指定職以外の教職員に対し、基準日から起算してそれ以前の6か月間(在職期間が6か月に満たない者については、その在職期間。以下、次条において「算定基礎期間」という。)における勤務日数を勘案して、その者の職責に応じてこれを支給する。
- 2 期末手当の額は、その期ごとに決定する。

(業績手当)

- 第21条 業績手当は、大学の財務状況等を勘案しつつ、指定職以外の教職員に対し、その者の職責及び勤務成績に応じて、これを支給する。
- 2 前項の勤務成績の評価は、算定基礎期間における勤務を対象として、これを行う。
 - 3 業績手当の額は、その期ごとに決定する。

(期末特別手当)

- 第22条 期末特別手当は、指定職に対して、これを支給する。
- 2 期末特別手当の額は、その期ごとに決定する。

第4章 諸手当

(基本給の調整額)

- 第23条 職務の複雑さ、困難さ、責任の程度、労働の強度、勤務時間、就労環境その他の労働条件が、同じ職務の級に属する他の教職員と比べて著しく特殊な教職員については、その職務の特殊性に基づき、基本給の調整を行うことができる。
- 前項の規定による基本給の調整を行う職は、別表第5に掲げる勤務箇所に勤務する同表の教職員欄に掲げる教職員の占める職とする。
 - 前項の調整額は、当該教職員に適用される基本給表及び職務の級に応じて、別表第6に掲げる調整基本額（その額が基本給月額額の100分の4.5を超えるときは、基本給月額額の100分の4.5に相当する額とし、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。ただし、教育職基本給表（一）適用者を除く。）に別表第5の調整数を乗じて得た額とする。
 - 前項の規定にかかわらず、基本給の調整額が基本給月額額の100分の25を超えるときは、基本給月額額の100分の25に相当する額とする。ただし、教育職基本給表（一）適用者については、この限りでない。

(管理職手当)

- 第24条 管理職手当は、指定職を除く管理又は監督の地位にある教職員(以下「管理職」という。)に対して、これを支給する。
- 前項の管理職の範囲については、別に定める。
 - 管理職手当の月額額は、当該教職員に適用される基本給表、職務の級及び職責区分に応じて、別表第7に掲げる支給額とする。
 - 管理職手当及び第11条第4号に規定する指定職基本給表に定める指定職の基本給には、第38条に規定する夜勤手当が含まれるものとする。
 - 管理職が、月の初日から末日までの全期間にわたって勤務しなかった場合（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1項第1号に規定する業務災害(以下この規程の第40条において「業務災害」という。)に遭い、療養のため勤務しないことを大学が特に認めた場合を除く。)には、その月の管理職手当は支給しない。
 - 前5項に規定するほか、管理職手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(医師等調整手当)

- 第25条 医学又は歯学に関する専門的知識を必要とし、かつ、大学が別に定める職に新たに採用され又は当該職に異動した教職員(教育職基本給表(一)の適用を受ける教職員であって、医師免許証又は歯科医師免許証を有する者に限る。)に対しては、月額50,000円を超えない範囲内の額を採用又は異動(以下「採用等」という。)の日から35年以内の期間、医師等調整手当として支給する。
- 前項の手当の額は、採用等の日から1年を経過するごとにその額を減じるものとし、その月額額は、採用等の日以後の期間の区分に応じ、別表第8に掲げる額とする。
 - 前2項に規定するほか、医師等調整手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(扶養手当)

- 第26条 扶養手当は、指定職を除く扶養親族のある教職員に対して、これを支給する。
- 前項の扶養親族は、次の各号のいずれかに該当する者であって、他に生計の途がなく、主としてその教職員の扶養を受けているものとする。
 - 配偶者(教職員と内縁関係にある者を含む。以下同じ。)
 - 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
 - 満60歳以上の父母及び祖父母
 - 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
 - 重度心身障害者
 - 扶養手当の月額額は、前項第1号の扶養親族については13,000円、同項第2号から第5号までの扶養親族については各6,500円(教職員に配偶者がいない場合にあつては、そのうち1人については11,000円)とする。
 - 前項の規定にかかわらず、扶養親族である子の中に、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、その扶養手当の月額額は、5,000円に特定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。
 - 前4項に規定するもののほか、扶養手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(地域手当)

- 第27条 地域手当は、大阪府大阪市、同吹田市、同豊中市、同茨木市、同枚方市、同箕面市及び兵庫県尼崎市に所在する大学の施設を勤務地とする教職員に対して、これを支給する。
- 地域手当の月額額は、基本給、基本給の調整額、管理職手当及び扶養手当の月額額の合計額に、100分の12を乗じて得た額とする。

(住居手当)

- 第28条 住居手当は、自ら居住するために住居(貸間を含む。)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。)を支払っている教職員(指定職並びに国立大学法人、その他の独立行政法人等及び国の機関から貸与された宿舎に居住している者を除く。)に対して、これを支給する。

- 2 住居手当の月額、次の各号に掲げる教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）に相当する額とする。
- (1) 月額23,000円以下の家賃を支払っている教職員
家賃の月額から12,000円を控除した額
 - (2) 月額23,000円を超える家賃を支払っている教職員
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
- 3 前2項に規定するもののほか、住居手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(通勤手当)

第29条 通勤手当は、次の各号に掲げる教職員の区分に応じて、当該各号に掲げる金額を支給する。

- (1) 通勤のため電車等の公共交通機関又は有料の道路(以下「交通機関等」という。)を利用する教職員にあっては、支給単位期間につき、別に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。)とする。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か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か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)とする。
 - (2) 通勤のため自動車等の交通手段を使用することを常例とする教職員にあっては、次に掲げる教職員の区分に応じて、支給単位期間につき、それぞれ次に定める額とする。
 - ア 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5キロメートル未満である教職員 2,000円
 - イ 使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である教職員 4,100円
 - ウ 使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満である教職員 6,500円
 - エ 使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満である教職員 8,900円
 - オ 使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満である教職員 11,300円
 - カ 使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満である教職員 13,700円
 - キ 使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満である教職員 16,100円
 - ク 使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満である教職員 18,500円
 - ケ 使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満である教職員 20,900円
 - コ 使用距離が片道45キロメートル以上50キロメートル未満である教職員 21,800円
 - サ 使用距離が片道50キロメートル以上55キロメートル未満である教職員 22,700円
 - シ 使用距離が片道55キロメートル以上60キロメートル未満である教職員 23,600円
 - ス 使用距離が片道60キロメートル以上である教職員 24,500円
 - (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教職員にあっては、第1号及び第2号に掲げる額の合計額(1か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)とする。ただし、自動車等の使用距離が2キロメートル未満である教職員に支給する通勤手当の月額は、第1号により算出した額とし、その額が前号に定める額に満たないときは、前号に定める額とする。
 - (4) 前3号に規定する通勤手当は、徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離(一般に利用しうる最短の経路の長さによるものとする。)が片道2キロメートル未満である者には支給しない。
- 2 通勤手当は、支給単位期間(大学が別に定める通勤手当にあっては、別に定める期間)に係る最初の月の第4条に定める日に支給する。
- 3 通勤手当を支給される教職員につき、離職その他の別に定める事由が生じた場合には、当該教職員に、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別に定める額を返納させるものとする。
- 4 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か月を超えない範囲内で1か月を単位として別に定める期間(自動車等に係る通勤手当にあっては、1か月)をいう。
- 5 前4項に規定するもののほか、通勤手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(高所作業手当)

第30条 高所作業手当は、大学の施設部に所属する教職員が地上15メートル以上の足場の不安定な場所で、営繕工事の監督に従事した場合に、これを支給する。

- 2 前項の手当の額は、作業に従事した日1日につき、200円(当該作業が地上30メートル以上の場所で行われたときは、300円)とし、作業に従事した時間が4時間に満たないときは、その額に100分の60を乗じて得た額とする。

(爆発物取扱等作業手当)

第31条 爆発物取扱等作業手当は、教職員のうち一般職基本給表(一)の適用を受ける教職員が高圧ガスを製造し、又は充填する

作業に直接従事した場合に、これを支給する。

- 2 前項の手当の額は、作業に従事した日1日につき300円とし、作業に従事した時間が4時間に満たないときは、180円とする。

(死体処理手当)

第32条 死体処理手当は、次の各号に掲げる場合に支給するものとし、その手当の額は作業に従事した日1日につき、当該各号に定める額とする。ただし、同一の日において第1号及び第2号の作業の双方に従事した場合には、第2号の作業に係る手当を支給しない。

- (1) 医学部又は医学系研究科に所属する教職員のうち一般職基本給表の適用を受ける教職員が、所属部局における死体の処理作業に従事したとき。 3,200円
- (2) 一般職基本給表の適用を受ける教職員が、教育研究に必要な死体の外部からの引き取り又は搬送の作業に従事したとき。 1,000円

(放射線取扱手当)

第33条 放射線取扱手当は、次に掲げる業務に従事した場合に、これを支給する。

- (1) 診療放射線技師又は診療エックス線技師若しくはこれに準ずる勤務を命じられているエックス線助手が、エックス線その他の放射線を人体に対して照射する作業に従事して、月の初日から末日までの間に外部放射線を被ばくし、その実効線量が100マイクロシーベルト以上であったことが測定により認められたとき。
- (2) 前号に規定する場合のほか、大阪大学放射線障害予防通則第2条に定める施設の管理区域内において、放射線業務を行う教職員が、月の初日から末日までの間に外部放射線を被ばくし、その実効線量が100マイクロシーベルト以上であったことが測定により認められたとき。

- 2 前項の手当の額は、同項に規定する場合に該当することとなった月1月につき7,000円とする。

(異常圧力内作業手当)

第34条 異常圧力内作業手当は、教職員が高気圧治療室内において高圧の下で診療又は臨床実験の作業に従事した場合に、これを支給する。

- 2 前項の手当の額は、次の表に掲げる気圧の区分に応じ、作業に従事した時間1時間につき同表に定める額とする。

気圧の区分	手当額
0.2メガパスカルまで	210円
0.3メガパスカルまで	560円
0.3メガパスカルを超えるとき	1,000円

(夜間看護等手当)

第35条 夜間看護等手当は、助産師、看護師又は准看護師が、所定の勤務時間による勤務の一部又は全部が午後10時から翌日午前5時までの間(以下「深夜」という。)に行われる看護等の業務に従事した場合に、これを支給する。

- 2 前項の手当の額は、その勤務1回につき、次の表に定める額とする。

勤務の区分	
勤務時間が深夜の全部を含む勤務	9,000円
深夜における勤務時間が4時間以上の勤務	4,400円
深夜における勤務時間が2時間以上4時間未満の勤務	3,800円
深夜における勤務時間が2時間未満の勤務	2,600円

- 3 助産師、看護師又は准看護師(徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満である教職員及び第29条第1項第2号の規定に該当し、同条の規定による手当の支給を受けている教職員を除く。)が深夜における勤務の交替に伴う通勤を行う場合における第1項の業務に係る手当額については、前項の規定にかかわらず、教職員の区分に応じて、次の表に定める額を加算した額とする。

教職員の区分	手当額
通勤距離(通勤手当の認定にかかる総通勤距離をいう。以下同じ。)が片道5キロメートル未満の教職員	380円
通勤距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満の教職員	760円
通勤距離が片道10キロメートル以上の教職員	1,140円

(ドクターヘリ搭乗手当)

第35条の2 ドクターヘリ搭乗手当は、教育職基本給表(一)の適用者であって医師免許証を有する者、及び医療職基本給表(B)の適用者が、救急現場等から医療機関に搬送するまでの間、患者に救命医療を行うためにドクターヘリ(救急医療用の医療機器等を装備したヘリコプターをいう。)に搭乗し、救急医療等の業務に従事した場合に、これを支給する。

2 前項の手当の額は、その業務1回につき1,900円とする。

(超過勤務手当)

第36条 労働時間規程第5条第1項又は第6条第1項に基づき、超過勤務を命じられた教職員には、当該超過勤務を命じられた時間1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の125(その勤務が深夜に行われた場合は、100分の150)を超過勤務手当として支給する。

2 前項の規定にかかわらず、超過勤務を命じられた時間が労働時間規程第5条第1項又は第6条第1項に基づく休日勤務(法定休日における勤務を除く。)を命じられた時間を含め、1か月につき60時間を超える場合には、その超える部分について、勤務1時間当たりの給与額の100分の150(その勤務が深夜に行われた場合は、100分の175)を超過勤務手当又は次条に定める休日手当として支給する。

3 前2項の規定にかかわらず、管理職及び指定職のほか、労基法第41条第2号に規定する機密の事務を取り扱う者に該当する教職員には、超過勤務手当を支給しない。

(休日手当)

第37条 労働時間規程第5条第1項又は第6条第1項に基づき、休日勤務を命じられた教職員には、当該休日勤務を命じられた時間1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の135(その勤務が深夜に行われた場合は、100分の160)を休日手当として支給する。

2 前条第3項の規定は、休日手当について、これを準用する。

(夜勤手当)

第38条 労働時間規程第7条第1項に基づき、深夜に勤務することを命じられた教職員には、当該勤務を命じられた時間1時間につき、第7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(前2条の規定により、深夜に勤務を命じられた時間を含めて、超過勤務手当又は休日手当が支給される場合を除く。)

(宿日直手当)

第39条 労働時間規程第10条に基づき、宿直又は日直を命じられた教職員には、別に定めるところにより、宿日直手当を支給する。

(併給禁止)

第39条の2 第23条の規定により基本給の調整額を受ける教職員(別表第5第5号に係るものに限る。)には、放射線取扱手当は支給しない。

2 高所作業手当の支給される日については、爆発物取扱等作業手当は支給しない。ただし、支給されないこととなる爆発物取扱等作業手当の額が高所作業手当の額を超えるときは、爆発物取扱等作業手当を支給し、高所作業手当は支給しない。

第5章 給与の特例等

(休職期間中の給与)

第40条 教職員が業務災害に遭い、療養のため、就業規則第12条第1項第1号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、給与の全額(労災保険法第14条に規定する休業補償給付(休業特別支給金を含む。))を受けたときは、これを控除した額を支給する。

2 前項に規定する場合を除き、教職員が就業規則第12条第1項第1号に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、給与を支給しない。教職員が刑事事件に関して起訴され、就業規則第12条第1項第2号の規定に基づく休職に付された場合も、同様とする。

3 教職員が就業規則第12条第1項第3号及び第4号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、基本給、基本給の調整額、扶養手当、地域手当、住居手当(以下「基本給等の月額」という。)、期末手当及び期末特別手当のそれぞれ100分の70(就業規則第12条第1項第3号に該当する場合であって当該教職員が業務災害に遭ったと認められるときは、100分の100)の範囲内で、給与を支給することができる。

4 教職員が就業規則第12条第1項第5号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、基本給等の月額及び期末手当、期末特別手当のそれぞれ100分の100の範囲内で、給与を支給することができる。

5 休職期間中の教職員に対しては、他に別段の定めのない限り、第1項、第3項及び前項に規定する給与を除くほか、いかなる給与も支給しない。

(特別休暇の期間中における給与の取扱い)

第41条 労働時間規程第22条に規定する特別休暇の期間中における給与の取扱いについては、別に定める。

(給与の減額)

第42条 教職員が勤務しなかった場合には、他に別段の定めのない限り、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額にその勤務しなかった時間数を乗じて得た額を減額して、給与を支給する。

第6章 規程の実施

(実施に関し必要な事項)

第43条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。
(給与の口座振込の同意に係る経過措置)
- 2 国立大学法人法(平成15年法律第112号。以下「国大法」という。)附則第4条の規定により、大学がその身分を承継した教職員(以下「承継職員」という。)のうち、この規程が適用される日(以下「適用日」という。)の前日において、その同意に基づき給与の口座振込を行っていた者については、本規程第5条第3項の規定にかかわらず、その適用日以降に支給される給与についても、口座振込について同意があったものとする。
(調整手当の異動保障廃止に伴う経過措置)
- 3 承継職員のうち、適用日の前日において、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。)第11条の7の規定に基づく認定を受けていた者については、本規程第27条の規定にかかわらず、その適用日以降においても、給与法第11条の7の規定により、調整手当を支給する。
(住居手当のうち単身赴任手当受給者の配偶者に係る住居手当廃止に伴う経過措置)
- 4 承継職員のうち、この規程の適用日の前日において、給与法第11条の9第1項第3号の規定に基づく認定を受けていた者については、平成19年3月31日までの間に限り、本規程第28条の規定にかかわらず、給与法第11条の9第1項第3号の規定により、住居手当を支給する。ただし、その支給要件を喪失した場合は、この限りではない。
(通勤手当の特別料金廃止に伴う経過措置)
- 5 承継職員のうち、この規程の適用日の前日において、給与法第12条第3項の規定に基づく認定を受けていた者については、平成19年3月31日までの間に限り、本規程第29条の規定にかかわらず、給与法第12条第3項により、通勤手当を支給する。ただし、その支給要件を喪失した場合は、この限りではない。
(単身赴任手当の廃止に伴う経過措置)
- 6 承継職員のうち、この規程の適用日の前日において、給与法第12条の2の規定に基づく認定を受けていた者については、平成19年3月31日までの間に限り、単身赴任手当を支給する。ただし、その支給要件を喪失した場合は、この限りではない。
(休職期間中の給与に関する経過措置)
- 7 承継職員のうち、この規程の適用日の前日において、休職に付されていた者については、第40条第2項から第4項までの規定にかかわらず、その休職期間中(延長期間を含む。)、従前の例により、給与を支給する。
(経過措置に係る支給日)
- 8 前5項の手当の支給日については、第4条第4項の規定を準用する。
(大学院担当による調整数3の廃止に伴う経過措置)
- 9 承継職員のうち、この規程の適用日において、人事院規則9-6(俸給の調整額)第1条第2項の規定の適用を受けたとした場合に、同規則別表第1第10号(1)の支給要件を満たす者に対する調整額は、第23条の規定にかかわらず、平成17年3月31日までの間に限り、別表第6に定める当該職務の級に対応した調整基本額を調整額として支給する。ただし、その支給要件を喪失した場合は、この限りではない。
(大学院担当による調整数1の支給要件変更に伴う経過措置)
- 10 承継職員のうち、この規程の適用日において、別表第5の支給要件を適用すれば、その要件を満たさない者のうち、平成15年度において大学院学生の指導等に従事していたものについては、その者が平成16年度以降においても引き続き大学院の学生を指導する場合に限り、第23条の規定を準用し、基本給の調整額を支給する。
(平成16年4月1日付け退職者に関する特例)
- 11 承継職員のうち、平成16年4月1日付けで大学を退職した者(他の国立大学法人等に転出した者を含む。)については、第6条及び第14条第1項の規定は適用しないものとする。
(入試手当に関する特例)
- 12 第3条第3項の規定にかかわらず、当分の間、入試関係の業務に従事した教員(指定職の適用を受けている者及び管理職手当を支給されている者は除く。)に対しては、その業務内容及び法人化前の大阪大学における類似の業務に係る手当の支給状況等を考慮して、入試手当を支給することができるものとする。
(特別赴任手当に関する特例)
- 13 第3条第3項の規定にかかわらず、当分の間、大学が遠隔地に居住する者を教職員として採用した場合において、同人がやむを得ず家族と別居せざるを得ないときは、3年間を上限として、特別赴任手当を支給することができるものとする。ただし、附則第6項の適用を受ける者については、特別赴任手当を支給しないものとする。

附 則

この改正は、平成16年6月23日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成17年1月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成17年1月19日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成17年4月18日から施行し、改正後の附則第13項の規定は、平成17年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成17年5月16日から施行し、平成17年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成17年12月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成18年4月1日から施行する。
(職務の級の切替え)
- 2 平成18年4月1日(以下「切替日」という。)の前日から引き続き大学に在職する教職員の切替日における職務の級については別に定める。
(号俸の切替え)
- 3 前項の規定により切替日における職務の級を定められる教職員及び切替日の前日から引き続き指定職基本給表の適用を受けている教職員の切替日における号俸については別に定める。
(基本給月額に関する経過措置)
- 4 切替日の前日から引き続き同一の基本給表の適用を受ける教職員で、その者の受ける第11条に規定する基本給月額が、同日において受けていた別表第1-Aから第4-Aまでに規定する暫定基本給月額(その額が改定された場合には、当該改定額。以下同じ。)に達しない者については、平成26年3月31日までの間、基本給月額のほか、その差額に相当する額を基本給として支給することができるものとする。ただし、第11項に定める場合のほか、当該差額相当額を基本給として支給することが適当と認められない場合は、この限りでない。
- 5 切替日の前日から引き続き基本給表の適用を受ける教職員(前項に規定する教職員を除く。)について、同項の規定による基本給を支給される教職員との権衡上必要があると認められるときは、当該教職員には、同項の規定に準じて基本給を支給することができるものとする。
- 6 切替日以降に新たに基本給表の適用を受ける教職員について、雇用の事情等を考慮して前2項の規定による基本給を支給される教職員との権衡上必要があると認められるときは、前2項の規定に準じて基本給を支給することができるものとする。
- 7 前3項の規定を適用する場合における当該教職員の基本給月額及び暫定基本給月額には、教育職基本給表(一)に定める加給金額は含まないものとし、第23条第4項の規定の適用については、同項中「基本給月額の100分の25」とあるのは、「基本給月額と暫定基本給月額との差額の合計額の100分の25」とする。
(基本給の調整額に関する経過措置)
- 8 第23条に規定する基本給の調整額の支給を受ける教職員のうち、次の各号のいずれかに該当する者で、別表第6に規定する調整基本額が、別表第6-Aに規定する暫定調整基本額に達しないものについては、第10項に掲げる期間、調整基本額のほか、その差額に相当する額に、同項各号に定める乗率及び当該教職員に係る調整数をそれぞれ乗じて得た額を、基本給の調整額として支給することができるものとする。
 - (1) 切替日の前日から引き続き大学に在職する教職員
 - (2) 切替日以降に新たに基本給表の適用を受ける教職員で、雇用の事情等を考慮して、前号の教職員との権衡上これに準じた取扱いをする必要があると認められる教職員
(加給金額に関する経過措置)
- 9 別表第2の教育職基本給表(一)に規定する加給金額の支給を受ける教職員のうち、前項各号のいずれかに該当する者で、その額が、別表第2-Aの教育職基本給表(一)に規定する暫定加給金額に達しないものについては、次項に掲げる期間、加給金額のほか、その差額に相当する額に、同項各号に定める乗率を乗じて得た額を加給金額として支給することができるものとする。
(基本給の調整額及び加給金額に関する経過措置の期間等)

- 10 前2項の経過措置の対象となる期間及びその乗率は、次のとおりとする。
- (1) 平成18年4月1日から平成19年3月31日まで 100分の100
 - (2) 平成19年4月1日から平成20年3月31日まで 100分の75
 - (3) 平成20年4月1日から平成21年3月31日まで 100分の50
 - (4) 平成21年4月1日から平成22年3月31日まで 100分の25
- (降格又は降給処分を受けた者に関する特例)
- 11 前7項の規定にかかわらず、切替日の前日におけるその者が属していた職務の級に相当する職務の級より下位の職務の級に降格された者、又は切替日の前日におけるその者が受けていた号俸に相当する号俸より下位の号俸に降給された者については、当該処分が切替日の前日に行われたものとして、第4項から第7項までの規定による基本給を、第8項から第10項までの規定による基本給の調整額又は加給金額を、それぞれ支給することができるものとする。
- (平成22年1月1日までの間における昇給に関する特例)
- 12 平成19年1月1日の昇給時期においては、第14条第1項中「1年間」とあるのは「9月間」、同条第2項中「4号俸」とあるのは「2号俸」、「3号俸」とあるのは「1号俸」として、これを適用する。
- 13 平成20年1月1日、平成21年1月1日及び平成22年1月1日の昇給時期においては、第14条第2項中「4号俸」とあるのは「3号俸」、「3号俸」とあるのは「2号俸」として、これを適用する。
- (地域手当に関する経過措置)
- 14 第27条の規定にかかわらず、当分の間、国立大学法人大阪大学任期付教職員退職手当規程第5条第5項の適用を受ける機関から大学に採用された者のうち、大学が必要と認めたものについては、所定の支給割合を乗じて得た月額地域手当を支給することができるものとする。

附 則

この改正は、平成18年10月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成19年4月1日から施行する。
- (基本給の調整額に関する経過措置)
- 2 基本給月額に加給金額の加算を受ける教職員のうち、改正規程施行日（以下「施行日」という。）の前日において、助手として第23条の規定による基本給の調整額（別表第5第1号に係るものに限る。）を受けていた助教で、加給金額が、従前の例により算出した基本給の調整額に達しない者については、当分の間、その差額を加給金額に加算して支給することができるものとする。
- (管理職手当に関する経過措置)
- 3 第24条の規定により管理職手当を支給される教職員のうち、改正後の管理職手当の額が次項に規定する経過措置基準額に達しないこととなる教職員には、当該管理職手当のほか、当該管理職手当と経過措置基準額との差額に相当する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）を管理職手当として支給する。
- (1) 平成19年4月1日から平成20年3月31日まで 100分の100
 - (2) 平成20年4月1日から平成21年3月31日まで 100分の75
 - (3) 平成21年4月1日から平成22年3月31日まで 100分の50
 - (4) 平成22年4月1日から平成23年3月31日まで 100分の25
- 4 経過措置基準額とは、次の各号に掲げる教職員の区分に応じ、当該各号に定める額をいう。
- (1) 施行日の前日に適用されていた基本給表と同一の基本給表の適用を受ける教職員（以下「同一基本給表適用教職員」という。）であって、同日に属していた職務の級より下位の職務の級に属する教職員以外のものうち、相当区分等教職員（同日において占めていた職責区分（以下「旧職責区分」という。）に相当する改正後の別表第7の職責区分欄に掲げる職責区分に対応する同表に掲げる基本給表及び職務の級を占める教職員 同日にその者が受けていた管理職手当額
 - (2) 同一基本給表適用教職員であって、施行日の前日に属していた職務の級より下位の職務の級に属する教職員以外のものうち、下位区分等相当教職員（旧職責区分より低い区分に相当する改正後の別表第7の職責区分欄に掲げる職責区分に対応する同表に掲げる基本給表及び職務の級を占める教職員をいう。以下同じ。） 同日に当該旧職責区分より低い区分に相当する改正後の別表第7の職責区分欄に掲げる区分を適用したとしたならばその者が受けることとなる管理職手当額
 - (3) 同一基本給表適用教職員であって、施行日の前日に属していた職務の級より下位の職務の級に属するものうち、相当区分等教職員 同日にその者が当該下位の職務の級に降格したとしたならばその者が受けることとなる管理職手当額
 - (4) 同一基本給表適用教職員であって、施行日の前日に属していた職務の級より下位の職務の級に属するものうち、下位区分等相当教職員 同日にその者が当該下位の職務の級に降格し、かつ、旧区分より低い区分に相当する改正後の別表第7

の職責区分欄に掲げる区分を適用したとしたならばその者が受けることとなる管理職手当額

- (5) 施行日以後に基本給表の適用を異にする異動をした教職員（施行日以降に新たに基本給表の適用を受けることとなった教職員を除く。） 施行日の前日に当該異動をしたものとした場合に前各号の規定に準じてその者が受けることとなる管理職手当額
- 5 第2項から前項までの規定にかかわらず、施行日以降に新たに基本給表の適用を受けることとなった教職員で、雇用の事情等を考慮してその必要があると認められる教職員には、前項までの教職員との均衡上これに準じた取扱いをすることができる。

附 則

この改正は、平成19年10月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成19年12月1日から施行し、平成19年4月1日から適用する。
(平成19年4月1日からこの附則の施行日（以下「施行日」という。）の前日までの間に新たに基本給表の適用を受けることとなった教職員の特例措置)
- 2 平成19年4月1日から施行日の前日までの間に新たに基本給表の適用を受けることとなった教職員の前項の規定は、当該基本給表の適用日以降とする。ただし、大学が特に必要と認める場合はこの限りでない。

附 則

この改正は、平成20年1月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年12月26日から施行する。

附 則

この改正は、平成20年5月2日から施行し、平成20年1月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成20年12月22日から施行する。

附 則

この改正は、平成21年4月27日から施行する。

附 則

この改正は、平成21年12月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成22年12月1日から施行する。
(55歳を超える教職員の基本給月額等)
- 2 教職員（次の表の左欄に掲げる基本給表の適用を受け、かつその職務の級が同表の右欄に掲げる職務の級以上である者に限る。）が55歳に達した日以後における最初の4月1日以後に適用する基本給表は、次項に掲げる者を除き、別表第1-IIから別表第3-IIを適用する。

基本給表	職務の級
一般職基本給表（一）	6級
教育職基本給表（一）	5級
医療職基本給表（A）	6級
医療職基本給表（B）	6級

- 3 附則（平成18年4月1日施行）第4項の規定の適用を受ける者のうち、55歳を超えるものについては、当該年齢に達した日以後における最初の4月1日以後、別表第1-IIから別表第3-IIまでに規定する基本給月額が、平成18年4月1日（以下「切替日（平成18年4月）」という。）の前日に受けていた職務の級及び号俸に対応する別表第1-II-Aから別表第3-II-Aまでに規定する55歳

を超える教職員に係る暫定基本給月額（その額が改定された場合には、当該改定額。以下同じ。）に達しない場合には、同項の規定にかかわらず、平成26年3月31日までの間、基本給月額のほか、その差額に相当する額を基本給として支給することができるものとする。ただし、第7項に定める場合のほか、当該差額相当額を基本給として支給することが適当と認められない場合は、この限りでない。

- 4 切替日（平成18年4月）の前日から引き続き基本給表の適用を受ける教職員（前項に規定する教職員を除く。）について、前項の規定による基本給を支給される教職員との権衡上必要があると認められるときは、当該教職員には、同項の規定に準じて基本給を支給することができるものとする。
- 5 この附則の施行日以後に新たに基本給表の適用を受ける教職員について、雇用の事情等を考慮して前2項の規定による基本給を支給される教職員との権衡上必要があると認められるときは、前2項の規定に準じて基本給を支給することができるものとする。
- 6 前3項の規定を適用する場合における当該教職員の基本給月額及び55歳を超える教職員に係る暫定基本給月額は、教育職基本給表（一）に定める加給金額は含まないものとし、第23条第4項中「基本給月額の100分の25」とあるのは「基本給月額と55歳を超える教職員に係る暫定基本給月額との差額の合計額の100分の25」として、これを適用する。
（降格又は降給された者（55歳を超える教職員に限る）に関する特例）
- 7 前4項の規定にかかわらず、切替日（平成18年4月）の前日におけるその者が属していた職務の級に相当する職務の級より下位の職務の級に降格された者、又は切替日（平成18年4月）の前日におけるその者が受けていた号俸に相当する号俸より下位の号俸に降給された者については、当該降格等が切替日（平成18年4月）の前日に行われたものとして、基本給、基本給の調整額又は加給金額を、それぞれ支給することができるものとする。
（55歳を超える教職員の管理職手当額）
- 8 第24条の規定にかかわらず、第2項から第5項までの規定が適用される教職員に対する管理職手当の月額は、当該教職員に適用される基本給表、職務の級及び職責区分に応じて、別表第7-IIに掲げる管理職手当額とする。
- 9 前項の規定にかかわらず、附則（平成19年4月1日施行）第3項又は第5項の適用を受ける者に係る管理職手当については、平成23年3月31日までの間、第3項第4号中「100分の25」とあるのは「100分の24.625」として、これを適用する。
（平成23年4月1日における号俸の調整）
- 10 平成23年4月1日において43歳に満たない教職員（職務の級における最高の号俸を受ける教職員及び指定職基本給表の適用を受ける教職員を除く。）のうち、平成22年1月1日に昇給した教職員（その他これに準ずる者を含む。）の平成23年4月1日における号俸を1号俸上位の号俸とすることができるものとする。

附 則

この改正は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成23年3月22日から施行し、平成22年9月1日から適用する。

附 則

（施行期日）

- 1 この改正は、平成23年11月28日から施行し、平成23年3月11日から適用する。
（災害応急作業等手当）
- 2 第3条第3項の規定にかかわらず、当分の間、大規模な自然災害等に対処するための作業に従事した教職員には、別に定めるところにより、災害応急作業等手当を支給する。
- 3 第7条第2項の規定にかかわらず、第36条から第38条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、当該勤務が、災害応急作業等手当が支給されることとなる作業に該当する場合は、当該業務に係る勤務1時間当たりの手当の額（その額を8で除した額）を同条第1項に定める額に加算した額とする。
（併給禁止）
- 4 災害応急作業等手当が支給されることとなる日については、第33条第1項各号に規定する外部放射線の実効線量測定対象期間から除くこととする。

附 則

この改正は、平成24年1月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

- 1 この改正は、平成24年4月1日から施行する。

(平成24年4月1日における号俸の調整)

- 2 平成24年4月1日において36歳に満たない教職員（職務の級における最高の号俸を受ける教職員及び指定職基本給表の適用を受ける教職員を除く。）のうち、平成19年1月1日、平成20年1月1日又は平成21年1月1日に昇給した教職員（その他これに準ずる者を含む。）の平成24年4月1日における号俸を1号俸（ただし、同日において30歳に満たない教職員のうち、大学が必要と認める者にとっては、2号俸）上位の号俸とすることができるものとする。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成24年7月1日から施行する。
(教職員の基本給等に係る特例)
- 2 第10条の規定による基本給の支給にあたっては、平成26年3月31日までの間、基本給月額（附則（平成18年4月1日施行）第4項から第6項まで及び附則（平成22年12月1日施行）第2項から第5項までの規定による基本給を含む。）から、当該基本給月額（教育職基本給表（一）に定める加給金額は含まない。以下同じ。）に次の表の左欄に掲げる「基本給表」及び同表の中欄に掲げる「職務の級」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。）を乗じて得た額を減ずる。

基本給表	職務の級	割合
一般職基本給表（一）	1～2級	100分の4.77
	3～6級	100分の7.77
	7～10級	100分の9.77
一般職基本給表（二）	1～3級	100分の4.77
	4～5級	100分の7.77
教育職基本給表（一）	1～2級	100分の4.77
	3～4級	100分の7.77
	5級	100分の9.77
教育職基本給表（二）	1～2級	100分の4.77
	3級	100分の7.77
医療職基本給表（A）	1～2級	100分の4.77
	3～7級	100分の7.77
	8級	100分の9.77
医療職基本給表（B）	1～2級	100分の4.77
	3～6級	100分の7.77
	7級	100分の9.77
指定職基本給表		100分の9.77

- 3 第24条の規定による管理職手当の支給にあたっては、平成26年3月31日までの間、管理職手当の月額（附則（平成22年12月1日施行）第8項の規定による管理職手当の月額を含む。）から、当該管理職手当の月額に100分の10を乗じて得た額を減ずる。
- 4 第27条の規定による地域手当の支給にあたっては、平成26年3月31日までの間、当該地域手当の月額（附則（平成18年4月1日施行）第15項の規定による地域手当の月額を含む。）から、次の各号に定める額を減ずる。
- (1) 当該教職員の基本給月額に対する地域手当の月額に当該教職員の支給減額率を乗じて得た額
- (2) 当該教職員の管理職手当の月額に対する地域手当の月額に100分の10を乗じて得た額
- 5 第36条から第38条まで及び第42条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、平成26年3月31日までの間、第7条の規定にかかわらず、同条の規定により算出した額から、次の各号に定める額を減じた額とする。
- (1) 基本給月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を1か月当たりの平均所定労働時間数で除して得た額に当該教職員の支給減額率を乗じて得た額
- (2) 当該教職員の管理職手当の月額を1か月当たりの平均所定労働時間数で除して得た額に100分の10を乗じて得た額
- 6 第40条の規定による休職期間中の給与の支給にあたっては、同条の規定により支給する給与額から、次の各号に掲げる区分に応じ当該各号に定める額を減ずる。
- (1) 第40条第1項の規定により給与を支給する場合 第2項から第4項までの規定により減ずることとされる額
- (2) 第40条第3項又は第4項の規定により給与を支給する場合 第2項及び第4項の規定により減ずることとされる額に第40条第3項又は第4項により当該教職員に支給される給与に係る割合を乗じて得た額
- 7 前項までの規定により給与の支給にあたって減ずることとされる額に1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てるものとする。

附 則

この改正は、平成24年12月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成25年4月1日から施行する。
(特別教授手当)
- 2 第3条第3項の規定にかかわらず、当分の間、特に本学に顕著な貢献があるものと総長が認める者には、別に定めるところにより、特別教授手当を支給することができる。
- 3 前項の規定により特別教授手当が支給される場合は、第7条第1項の規定にかかわらず、第36条から第38条まで及び第42条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給及び基本給の調整額並びにこれらの給与に対する地域手当、管理職手当、医師等調整手当及び特別教授手当の月額合計額を1か月当たりの平均所定労働時間数で除して得た額とする。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成25年4月1日から施行する。
(平成25年4月1日における号俸の調整)
- 2 平成25年4月1日において31歳以上39歳未満の教職員（職務の級における最高の号俸を受ける教職員及び指定職基本給表の適用を受ける教職員を除く。）のうち、平成19年1月1日、平成20年1月1日又は平成21年1月1日に昇給した教職員（その他これに準ずる者を含む。）の平成25年4月1日における号俸を1号俸上位の号俸とすることができるものとする。

附 則

この改正は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成26年4月1日から施行する。
(平成26年4月1日における号俸の調整)
- 2 平成26年4月1日において45歳に満たない教職員（職務の級における最高の号俸を受ける教職員及び指定職基本給表の適用を受ける教職員を除く。）のうち、平成19年1月1日、平成20年1月1日又は平成21年1月1日に昇給した教職員（その他これに準ずる者を含む。）の平成26年4月1日における号俸を1号俸上位の号俸とすることができるものとする。

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

(略)

国立大学法人大阪大学任期付教職員の医師等調整手当に関する細則（案）

（目的等）

- 第1条 この細則は、国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程(以下「給与規程」という。)第25条及び国立大学法人任期付年俸制教職員給与規程(以下「年俸制給与規程」という。)第15条の規定に基づき、医師等調整手当の支給に関する細目を定めることを目的とする。
- 2 この細則において、「大学」とは、国立大学法人大阪大学のことをいい、「教職員」とは、給与規程又は年俸制給与規程の適用を受ける者をいう。

（教職員の範囲）

- 第2条 医師等調整手当は、次の各号のいずれかに該当する教職員に対して支給する。
- (1) 別表に掲げる職に新たに採用された者(医師免許証又は歯科医師免許証を有する者に限る。)であって、その採用が、学校教育法(昭和22年法律第26号。以下「学校教育法」という。)に規定する大学卒業の日から37年(医師法(昭和23年法律第201号。以下「医師法」という。)に規定する臨床研修(第3条において「臨床研修」という。)を経た者)にあっては39年、医師法の一部を改正する法律(昭和43年法律第47号)による改正前の医師法に規定する実地修練(第3条において「実地修練」という。)を経た者)にあっては38年)を経過するまでの期間(以下「経過期間」という。)内に行われたもの
- (2) 前号の経過期間内に別表に掲げる職を占めることとなった者(医師免許証又は歯科医師免許証を有する者に限る。)
- 2 前項の規定にかかわらず、医師等調整手当を支給されていた期間が通算して35年を経過した者には、医師等調整手当を支給しない。

（支給期間及び支給額）

- 第3条 医師等調整手当の支給期間は35年とし、その月額の前条第1項の教職員となった日以後の期間の区分に応じ、給与規程別表第8又は年俸制給与規程別表第5(以下、併せて「給与規程別表」という。)に掲げる額とする。この場合において、大学卒業の日から前条第1項の教職員となった日までの期間が4年(臨床研修を経た場合)にあっては6年、実地修練を経た場合)にあっては5年)を超えることとなる教職員(学校教育法に規定する大学院の博士課程の所定の単位を修得し、かつ、同課程の所定の期間を経過した日から3年内の教職員を除く。))に対する給与規程別表の適用については、採用の日又は前条第1項第2号の教職員となった日からその超えることとなる期間(1年に満たない期間があるときは、その期間を1年として算定した期間)に相当する期間、医師等調整手当が支給されていたものとする。
- 2 医師等調整手当を支給されている教職員が休職とされた場合における当該教職員に係る給与規程別表の適用については、当該休職の期間(給与規程第40条及び年俸制給与規程第23条の規定によりその給与の全額を支給されることとされている期間を除く。))は、同表の期間の区分欄に掲げる期間には算入しない。
- 3 前条第1項の教職員となった者のうち、これらの教職員となった日以前にこの細則に基づく医師等調整手当、一般職の職員の給与に関する法律(昭和25年法律第95号)に規定する医師等調整手当及び他の国立大学法人等において支給する手当でこれに相当するものと認められる手当を支給されていたことのある者で、第1項の規定による医師等調整手当の支給期間に既に医師等調整手当を支給されていた期間に相当する期間を加えた期間が、35年を超えることとなるものに係る医師等調整手当の支給期間及び支給額は、同項の規定による支給期間のうちその超えることとなる期間に相当する期間、医師等調整手当が支給されていたものとした場合における期間及び額とする。

（支給の終了）

- 第4条 医師等調整手当を支給されている教職員が給与規程第25条第1項又は年俸制給与規程第15条第1項に規定する職以外の職に異動した場合には、当該異動の日から医師等調整手当を支給しない。

（日割計算）

- 第5条 教職員が国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則(以下「就業規則」という。)第12条第1項の規定により休職とされたとき、就業規則第33条第2項第3号の規定により停職とされたとき、又は国立大学法人大阪大学任期付教職員育児・介護休業等に関する規程に基づき育児休業又は介護休業を取得したときは、その月分の医師等調整手当は、日割計算により、これを支給する。
- 2 前項の日割計算は、給与規程第6条第2項又は年俸制給与規程第6条第2項の規定を準用して、これを行う。

附 則

この細則は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成16年6月23日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

別表

医師等調整手当の支給対象となる職

医師等調整手当の支給対象となる職は、次の(1)から(14)までの組織に所属する教授、准教授、講師、助教、助手又は教務職員とする。

- (1) 医学部、大学院医学系研究科に置かれる講座、学科目及び附属施設
- (2) 歯学部、大学院歯学研究科に置かれる講座、学科目及び附属施設
- (3) 薬学部、大学院薬学研究科に置かれる講座、学科目及び附属施設
- (4) 大学院人間科学研究科の人間行動学講座、臨床教育学講座、行動生態学講座及び人間開発学講座
- (5) 大学院理学研究科の関連生物学講座
- (6) 大学院生命機能研究科の細胞ネットワーク講座、時空生物学講座、個体機能学講座及び脳神経工学講座
- (7) 大学院大阪大学・金沢大学・浜松医科大学・千葉大学・福井大学連合小児発達学研究科に置かれる講座
- (8) 微生物病研究所
- (9) 医学部附属病院
- (10) 歯学部附属病院
- (11) サイバーメディアセンター
- (12) 蛋白質研究所の蛋白質高次機能学研究部門
- (13) 保健センター
- (14) その他大学が特に必要と認めた組織

国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員(特任等教職員)給与規程 (案)

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に常時勤務する教職員のうち、国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則(以下「就業規則」という。)の適用を受ける教職員であつて、基本年俸表を適用されるもの(国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程の適用を受ける者を除く。以下「年俸制教職員」という。)について、同規則第21条の規定に基づき、そ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 年俸制教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。)その他の法令に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

(給与の種類)

第3条 年俸制教職員の給与は、基本年俸及び諸手当として支給する。

2 諸手当は、爆発物取扱等作業手当、死体処理手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、ドクターヘリ搭乗手当、超過勤務手当、休日手当、夜勤手当及び宿日直手当からなるものとする。

(給与の支給日等)

第4条 基本年俸は、その12分の1の額を月額基本給(以下「基本給」という。)として、毎月17日に支給する。ただし、17日が日曜日に当たるときは15日(15日が休日に当たるときは、18日)に、土曜日に当たるときは16日に、休日(月曜日に限る。)に当たるときは18日にこれを支給する。

2 基本給は毎月末を締切日とし、各月の末日までに、欠勤等の事由により、前項の規定に基づき支給した基本給と本来支給すべき基本給との間に過不足が生じた場合には、原則として、翌月の基本給において、これを清算する。ただし、やむを得ない事由がある場合には、その清算時期を遅らせることがある。

3 諸手当は、当該手当の支給要件となる事実が発生した月の翌月の基本給の支給日に支給する。ただし、事務処理上やむを得ない事情が存在する場合には、翌々月に支給することがある。

4 第1項及び前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる非常の場合の費用に充てるため、請求があつた場合には、既往の勤務に対する基本給及び諸手当を速やかに支給する。年俸制教職員が退職し若しくは解雇されたとき、又は大学が特に必要と認めたとときも、同様とする。

(1) 年俸制教職員又はその収入によって生計を維持している者が結婚若しくは出産し、疾病にかかり、災害に遭い、又は死亡したため、費用を必要とするとき。

(2) 年俸制教職員又はその収入によって生計を維持している者がやむを得ない事情により1週間以上にわたって帰郷するとき。

(給与の支給原則等)

第5条 給与は、年俸制教職員に直接、その全額を通貨で支給する。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するものは、給与からこれを控除して支給する。

(1) 源泉所得税

(2) 住民税

(3) 共済組合保険料

(4) 雇用保険料

(5) 前各号に定めるもののほか、労基法第24条第1項ただし書に基づく協定により、給与からの控除が認められたもの。

3 第1項の規定にかかわらず、年俸制教職員の同意を得た場合には、給与はその指定する銀行その他の金融機関における預貯金口座等へ振り込むことにより、これを支給する。

(日割計算等)

第6条 月の途中で、年俸制教職員となった者又は退職し、若しくは解雇された者の基本給は、日割計算に基づき、これを支給する。

2 前項の日割計算は、その期間の総日数から国立大学法人大阪大学任期付教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程(以下「労働時間規程」という。)第8条に規定する所定休日の日数を差し引いた日数を基礎として、これを行う。

3 第1項の規定にかかわらず、年俸制教職員が死亡したときは、その月の末日まで勤務したものとして、基本給を支給する。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第7条 第17条から第19条まで及び第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給を1か月当たりの平均所定労働時間数で除して得た額とする。

2 前項の規定にかかわらず、第17条から第19条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、当該勤務が、爆発物取扱等作業手当、死体処理手当、放射線取扱手当又は異常圧力内作業手当が支給されることとなる作業又は業務に該当する場合は、当該業務に係る勤務1時間当たりの手当の額（1日単位で支給されるものにあつては、その額を8で除した額、1月単位で支給されるものにあつては、その額を1か月当たりの平均所定労働時間数で除した額）を前項に定める額に加算した額とする。

(端数計算)

第8条 第17条から第19条までの規定により勤務1時間につき支給する超過勤務手当、休日手当又は夜勤手当の額及び第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額を算定する場合において、その額に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。

(端数の処理)

第9条 この規程により計算した給与の確定金額に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2章 基本年俸

(基本年俸の支給)

第10条 基本年俸は、次条の基本年俸表に定める号数に基づき、これを支給する。

(基本年俸の種類等)

第11条 基本年俸の種類は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 任期付特任教員等基本年俸表（別表第1）
 - (2) 任期付特任職員基本年俸表（別表第2）
 - (3) 任期付特任技術職員（医療）基本年俸表（別表第3）
- 2 前項の基本年俸表に定める基本年俸の額は、国家公務員等の給与改定状況のほか、大学の財務状況等を勘案し、これを改定するものとする。
- 3 その職務の特殊性にかんがみ基本年俸額を調整する必要がある職の範囲については、別表第4に定める。

(年俸額等の決定)

第12条 年俸制教職員の基本年俸は、労働契約締結時におけるその者の職務内容、学歴、免許、資格及び教育研究その他の職務に係る経験等を考慮して、これに適用すべき号数及びその区分を決定する。

- 2 前項の号数及びその区分は、前年度の評価結果に基づき、これを変更することがある。
- 3 前2項の規定により、号数を決定又は変更した場合には、原則として基本年俸表に定める標準の区分を適用する。
- 4 前3項の規定にかかわらず、労働契約の期間中は、基本年俸表に定める年俸額に増減があった場合においても、労働契約の更新時を除き、原則として契約時の基本年俸表を適用するものとする。

第3章 諸手当

(爆発物取扱等作業手当)

第13条 爆発物取扱等作業手当は、年俸制教職員のうち任期付特任職員基本年俸表の適用を受ける職員が高压ガスを製造し、又は充填する作業に直接従事した場合に、これを支給する。

2 前項の手当の額は、作業に従事した日1日につき300円とし、作業に従事した時間が4時間に満たないときは、180円とする。

(死体処理手当)

第14条 死体処理手当は、次の各号に掲げる場合に支給するものとし、その手当の額は作業に従事した日1日につき、当該各号に定める額とする。ただし、同一の日において第1号及び第2号の作業の双方に従事した場合には、第2号の作業に係る手当を支給しない。

- (1) 医学部又は医学系研究科に所属する年俸制教職員のうち任期付特任職員基本年俸表の適用を受ける職員が、所属部局における死体の処理作業に従事したとき。 3,200円
- (2) 任期付特任職員基本年俸表の適用を受ける職員が、教育研究に必要な死体の外部からの引き取り又は搬送の作業に従事したとき。 1,000円

(放射線取扱手当)

第15条 放射線取扱手当は、次に掲げる業務に従事した場合に、これを支給する。

- (1) 特任診療放射線技師又は特任診療エックス線技師若しくはこれに準ずる勤務を命じられている特任エックス線助手が、エックス線その他の放射線を人体に対して照射する作業に従事して、月の初日から末日までの間に外部放射線を被ばくし、その実効線量が100マイクロシーベルト以上であったことが測定により認められたとき。

- (2) 前号に規定する場合のほか、大阪大学放射線障害予防通則第2条に定める施設の管理区域内において、放射線業務を行う年俸制教職員が、月の初日から末日までの間に外部放射線を被ばくし、その実効線量が100マイクロシーベルト以上であったことが測定により認められたとき。
- 2 前項の手当の額は、同項に規定する場合に該当することとなった月1月につき7,000円とする。

(異常圧力内作業手当)

第16条 異常圧力内作業手当は、年俸制教職員が高気圧治療室内において高圧の下で診療又は臨床実験の作業に従事した場合に、これを支給する。

- 2 前項の手当の額は、次の表に掲げる気圧の区分に応じ、作業に従事した時間1時間につき、同表に定める額とする。

気圧の区分	手当額
0.2メガパスカルまで	210円
0.3メガパスカルまで	560円
0.3メガパスカルを超えるとき	1,000円

(ドクターヘリ搭乗手当)

第16条の2 ドクターヘリ搭乗手当は、任期付特任教員等基本年俸表の適用者であって医師免許証を有する者(大学の定める者に限る。)が、救急現場等から医療機関に搬送するまでの間、患者に救命医療を行うためにドクターヘリ(救急医療用の医療機器等を装備したヘリコプターをいう。)に搭乗し、救急医療等の業務に従事した場合に、これを支給する。

- 2 前項の手当の額は、その業務1回につき1,900円とする。

(超過勤務手当)

第17条 労働時間規程第5条第1項及び第6条第1項に基づき、超過勤務を命じられた年俸制教職員には、当該超過勤務を命じられた時間1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の125(その勤務が深夜に行われた場合は、100分の150)を超過勤務手当として支給する。

- 2 前項の規定にかかわらず、超過勤務を命じられた時間(次条に定める休日勤務(法定休日における勤務を除く。)を命じられた時間を含む。)が1か月につき60時間を超える場合には、その超える部分について、勤務1時間当たりの給与額の100分の150(その勤務が深夜に行われた場合は、100分の175)を超過勤務手当として支給する。

(休日手当)

第18条 労働時間規程第5条第1項及び第6条第1項に基づき、休日勤務を命じられた年俸制教職員には、当該休日勤務を命じられた時間1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の135(その勤務が深夜に行われた場合は、100分の160)を休日手当として支給する。

(夜勤手当)

第19条 労働時間規程第7条第1項に基づき、深夜に勤務することを命じられた年俸制教職員には、当該勤務を命じられた時間1時間につき、第7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(前2条の規定により、深夜に勤務を命じられた時間を含めて、超過勤務手当又は休日手当が支給される場合を除く。)

(宿日直手当)

第20条 労働時間規程第10条に基づき、宿直又は日直を命じられた年俸制教職員には、別に定めるところにより、宿日直手当を支給する。

(併給禁止)

第20条の2 第11条第3項の規定により基本年俸額を調整する必要のある年俸制教職員(別表第4第4号に係るものに限る。)には、放射線取扱手当は支給しない。

第4章 給与の特例等

(休職期間中の給与)

第21条 年俸制教職員が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1項第1号に規定する業務災害(以下「業務災害」という。)に遭い、療養のため、就業規則第12条第1項第1号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、給与の全額(労災保険法第14条に規定する休業補償給付(休業特別支給金を含む。))を受けたときは、これを控除した額を支給する。

- 2 前項に規定する場合を除き、年俸制教職員が就業規則第12条第1項第1号に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、給与を支給しない。年俸制教職員が刑事事件に関して起訴され、就業規則第12条第1項第2号の規定に基づく休職に付された場合も、同様とする。

- 3 年俸制教職員が就業規則第12条第1項第3号及び第4号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、基本給の100分の70(就業規則第12条第1項第3号に該当する場合であって当該年俸制教職員が業務災害に遭ったと認められるときは、100分の100)の範囲内で、給与を支給することができる。
- 4 年俸制教職員が就業規則第12条第1項第5号の規定に基づく休職に付された場合には、その休職の期間中、基本給の100分の100の範囲内で、給与を支給することができる。
- 5 休職期間中の年俸制教職員に対しては、他に別段の定めのない限り、第1項、第3項及び前項に規定する給与を除くほか、いかなる給与も支給しない。

(特別休暇の期間中における給与の取扱い)

第22条 労働時間規程第22条に規定する特別休暇の期間中における給与の取扱いについては、別に定める。

(給与の減額)

第23条 年俸制教職員が勤務しなかった場合には、他に別段の定めのない限り、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額にその勤務しなかった時間数を乗じて得た額を減額して、給与を支給する。

第5章 規程の実施

(実施に関し必要な事項)

第24条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。
(給与の口座振込の同意に係る経過措置)
- 2 第5条第3項の規定にかかわらず、この規程が適用される日(以下「適用日」という。)の前々日において、その同意に基づき、法人化前の大阪大学が給与の口座振込を行っていた者については、その適用日以降に支給される給与についても、口座振込について同意があったものとする。

附 則

この改正は、平成17年1月1日から施行する。

附 則

(施行期日等)

- 1 この改正は、平成17年1月19日から施行し、平成16年4月1日から適用する。ただし、第12条及び基本年俸表の改正規定は、平成17年4月1日から施行する。
(入試手当に関する特例)
- 2 第3条第2項の規定にかかわらず、当分の間、入試関係の業務に従事した教員に対しては、その業務内容及び法人化前の大阪大学における類似の業務に係る手当の支給状況等を考慮して、入試手当を支給することができるものとする。
(平成17年3月31日以前に採用された教員についての経過措置)
- 3 第12条第4項の規定にかかわらず、平成17年3月31日以前に採用された教員については、労働契約の期間中であっても、改正後の基本年俸表を適用するものとする。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成17年7月25日から施行する。
(国立大学法人大阪大学休職者給与の支給基準の一部改正)
- 2 国立大学法人大阪大学休職者給与の支給基準(平成16年4月14日制定)の一部を次のように改正する。
第1条中「第16条」を「第17条」に改める。

附 則

この改正は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成20年10月20日から施行する。

附 則

この改正は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成23年3月22日から施行し、平成22年9月1日から適用する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成23年11月28日から施行し、平成23年3月11日から適用する。
(災害応急作業等手当)
- 2 第3条第2項の規定にかかわらず、当分の間、大規模な自然災害等に対処するための作業に従事した年俸制教職員には、別に定めるところにより、災害応急作業等手当を支給する。
- 3 第7条第2項の規定にかかわらず、第17条から第19条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、当該勤務が、災害応急作業等手当が支給されることとなる作業に該当する場合は、当該業務に係る勤務1時間当たりの手当の額（その額を8で除した額）を同条第1項に定める額に加算した額とする。
(併給禁止)
- 4 災害応急作業等手当が支給されることとなる日については、第15条第1項各号に規定する外部放射線の実効線量測定対象期間から除くこととする。

附 則

この改正は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成26年4月1日から施行する。
(特別教授手当)
- 2 第3条第2項の規定にかかわらず、当分の間、特に本学に顕著な貢献があるものと総長が認める者には、別に定めるところにより、特別教授手当を支給することができる。
- 3 前項の規定により特別教授手当が支給される場合は、第7条第1項の規定にかかわらず、第17条から第19条まで及び第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給及び特別教授手当の月額合計額を1か月当たりの平均所定労働時間数で除して得た額とする。

附 則

この改正は、平成27年4月1日から施行する。

(略)

国立大学法人大阪大学任期付教職員退職手当規程（案）

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に常時勤務する教職員のうち、国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則(以下「就業規則」という。)の適用を受ける者(国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員(特任等教職員)給与規程の適用を受ける者を除く。以下「教職員」という。)について、同規則第48条の規定に基づき、その退職手当に関する事項を定めることを目的とする。

（退職手当の支給）

第2条 退職手当は、教職員が大学を退職した場合に、当該教職員又はその遺族に対して法令又は労働基準法（昭和22年法律第49号）第24条第1項ただし書に基づく協定による場合を除き、その全額を現金で支給する。ただし、当該教職員の同意を得た場合には、その指定する銀行その他の金融機関における預貯金口座等へ振り込むことにより、これを支給するものとする。

2 前項の退職手当は、退職の日から起算して1か月以内に、これを支給する。ただし、退職手当の支給を受けるべき者の所在を確認できない等、特別の事情がある場合はこの限りでない。

（退職手当の不支給等）

第3条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、退職手当を支給しない。ただし、第6号に該当する場合であって、当該教職員の退職後、無罪又は罰金刑以下の刑を科する判決が確定したときは、その退職前の勤続期間に応じた退職手当を、その者の請求により、判決確定後1か月以内に支給するものとする。

(1) 他の国立大学法人若しくは国立大学法人に準ずる機関(以下「国立大学法人等」という。)又は人事交流のため、国、地方公共団体、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第7条により設立される地方独立行政法人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特別の法律により設立された法人（特定独立行政法人を除く。）でその業務が国の事務又は事業と密接な関連を有するもの(以下「地方公共団体等」という。)に転出する場合であって、これらの国立大学法人等、国又は地方公共団体等の機関において、大学における勤続期間がその勤続期間として通算されるとき。

(2) 就業規則第10条第2項の規定により試用期間中に解雇され、又は試用期間満了時に本採用されなかったとき。

(3) 教職員が就業規則第15条第4号の規定により、大学の役員（常時勤務することを要しない者を除く。以下同じ。）に就任したとき（教職員が大学の役員に就任するため大学を退職し、その退職時に退職手当を支給しない場合における退職手当の支給時期及びその算定方法等については、別に定める。）。

(4) 就業規則第15条第5号の規定により労働契約を新たに締結したとき（教職員又は国立大学法人大阪大学教職員退職手当規程（以下「教職員退職手当規程」という。）第1条でいう教職員となる場合に限る。）。

(5) 就業規則第17条第2項第2号若しくは第3号の規定により解雇され、又は同規則第33条第2項第5号に規定する懲戒解雇に処せられたとき（その者の退職後、退職手当を支給する前に、当該解雇又は懲戒解雇に相当する事実が明らかとなったときを含む。）。

(6) 刑事事件に関し起訴（当該起訴に係る犯罪について禁固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。）され、判決の確定前に退職したとき（その者の退職後、退職手当を支給する前に、基礎在职期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴されたときを含む。）。

(7) 勤続期間が6月に満たない間に、大学を退職したとき（全期間にわたって国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員給与規程(以下「年俸制教職員給与規程」という。)の適用を受けていた者以外のものにあつては、第5条第3項第1号及び第2号に該当する場合を除く。）。

(8) 平成22年3月31日現在の就業規則第2条第3項に規定する定年相当年齢に到達した日（以下「旧定年相当年齢到達日」という。）以後に到来する最初の3月31日の翌日以後に教員となった者が退職する場合（大学の役員に就任するため大学を退職し、その退職時に退職手当を支給しない場合であつて、引き続き、役員から大学の教員となる場合を除く。）。

2 前項に定めるほか、退職手当の支給後に、前項第5号の解雇又は懲戒解雇に相当する事実が明らかになったときは、既に支給した退職手当の全部を返納させるものとする。

（退職手当の減額等）

第4条 第2条の規定にかかわらず、教職員が就業規則第33条第2項第4号に規定する論旨解雇に処せられたときは、自己都合退職の場合に支給する退職手当の額の2分の1の範囲内で退職手当の額を減額することがある。

2 前項に定めるほか、退職手当の支給後に、同項の論旨解雇に相当する事実が明らかとなったときは、同項に定める範囲内で既に支給した退職手当の一部を返納させることがある。

（勤続期間の定義等）

第5条 この規程において「勤続期間」とは、教職員が大学に継続して在職した期間をいう。

- 2 前項の勤続期間に次の各号のいずれかに該当する期間が含まれる場合には、当該各号に定める期間（当該期間が月の初めから終わりまで引き続く月に限る。）を除算した期間をもって、その勤続期間とする。
- (1) 年俸制教員給与規程の適用期間 その期間
 - (2) 就業規則第12条に規定する休職(労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第7条第1項第1号に規定する業務災害(以下、単に「業務災害」という。))による傷病に基づく休職のほか、国等の機関の業務に従事するための休職及びその他大学が認めた休職を除く。)の期間 その期間の2分の1に相当する期間
 - (3) 就業規則第33条第2項第3号に規定する停職の期間 その期間の2分の1に相当する期間
 - (4) 国立大学法人大阪大学任期付教職員育児・介護休業等に関する規程（以下「育児・介護休業規程」という。）により、育児休業又は介護休業を取得した期間（次号に掲げる期間を除く。） その期間の2分の1に相当する期間
 - (5) 育児・介護休業規程により、育児休業を取得した期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。） その期間の3分の1に相当する期間
- 3 前2項により算出した勤続期間に1年未満の端数がある場合には、その端数を切り捨てるものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合には、勤続期間が1年未満の場合であっても、1年間大学に勤続したものとみなす。
- (1) 傷病又は死亡により大学を退職した場合
 - (2) 就業規則第17条第1項第5号の規定により大学から解雇された場合
 - (3) 前2号に規定する以外の事由により、大学を退職した場合(勤続期間が6月以上の場合に限る。)
- 4 前項の規定は、第9条の3の規定により退職手当の額を計算する場合における勤続期間の計算については、これを適用しない。
- 5 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間(常時勤務した期間に限る。)は、これを勤続期間に含むものとする。ただし、いったん退職手当を支給されてその期間を終了した者については、当該期間を勤続期間に含まないものとする。
- (1) 国家公務員としての在職期間(いわゆる承継職員以外の者については、国の機関との人事交流による場合に限る。)
 - (2) 他の国立大学法人等における在職期間(当該国立大学法人等においても、勤続期間の通算に係る同様の規定を設けている場合に限る。)
 - (3) 地方公務員等としての在職期間(地方公共団体等との人事交流により、大学の教職員となった場合であって、かつ、当該地方公共団体等においても勤続期間の通算に係る同様の規定を設けている場合に限る。なお、その場合における勤続期間の通算方法については、別に定める。)
 - (4) 大学又は他の国立大学法人等における役員としての在職期間（当該国立大学法人等においても勤続期間の通算に係る同様の規定を設けている場合に限る。)
 - (5) 教職員退職手当規程の適用を受けていた期間
- 6 前項の規定により勤続期間に含むものとされた期間に、第2項各号に定める期間に相当する期間（当該期間に準ずるものとして、大学が認めた期間を含む。）が含まれる場合には、勤続期間の算定に当たって必要な調整を行うものとする。

(一般の退職手当)

- 第5条の2 退職した者の退職手当の額は、次条から第8条までの規定により計算した退職手当の基本額に、第9条の2の規定により計算した退職手当の調整額を加えて得た額とする。
- 2 この規程により計算した退職手当の確定金額に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2章 退職手当

(自己都合による退職等の場合の退職手当の基本額)

- 第6条 次条第1項又は第8条第1項各号に掲げる者を除き、退職手当の基本額は、国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程（以下「教職員給与規程」という。）第10条に規定する、その者の退職の日における基本給と基本給の調整額（加給金額を含む。）の合計額（以下「基本給月額」という。ただし、第10条の3に規定する基本給月額を除く。）に、次の各号に定める区分及び割合に従い、その者の勤続期間を乗じて得た額の合計額とする。
- (1) 1年以上10年以下の期間 1年につき100分の100
 - (2) 11年以上15年以下の期間 1年につき100分の110
 - (3) 16年以上20年以下の期間 1年につき100分の160
 - (4) 21年以上25年以下の期間 1年につき100分の200
 - (5) 26年以上30年以下の期間 1年につき100分の160
 - (6) 31年以上の期間 1年につき100分の120
- 2 前項に規定する者のうち、自己の都合等により大学を退職した者（傷病又は死亡による退職を除き、就業規則第17条第1項第1号から第4号までの規定により解雇された者を含む。以下「自己都合等退職者」という。）に係る退職手当の基本額は、その者が次の各号に掲げる者に該当するときは、前項の規定にかかわらず、同項の規定により計算した額に、次の各号に掲げる割合を乗じて得た額とする。
- (1) 勤続期間1年以上10年以下の者 100分の60
 - (2) 勤続期間11年以上15年以下の者 100分の80

(3) 勤続期間16年以上19年以下の者 100分の90

(11年以上25年未満勤続後の定年退職に相当する退職等の場合の退職手当の基本額)

第7条 次の各号に掲げる11年以上25年未満勤続後の定年退職に相当する退職者等に係る退職手当の基本額は、その者の退職の日における基本給月額に、次項に規定する区分及び割合に従い、その者の勤続期間を乗じて得た額の合計額とする。

- (1) 11年以上25年未満の期間勤続し、就業規則第15条第1号の規定により、大学を退職した者（国立大学法人大阪大学教職員就業規則第17条第1号に規定する定年退職に相当する場合に限る。）
- (2) 11年以上25年未満の期間勤続し、就業規則第15条第4号の規定により、大学を退職した者（第3条第1項第3号の規定により、その退職時に退職手当を支給しない場合を除く。）
- (3) 11年以上25年未満の期間勤続し、死亡（業務災害以外の事由に基づくものに限る。）した者

2 前項の勤続期間に係る区分及び割合は、次のとおりとする。

- (1) 1年以上10年以下の期間 1年につき100分の125
- (2) 11年以上15年以下の期間 1年につき100分の137.5
- (3) 16年以上24年以下の期間 1年につき100分の200

(25年以上勤続後の定年退職に相当する退職等の場合の退職手当の基本額)

第8条 次の各号に掲げる25年以上勤続後の定年退職に相当する退職等による退職者に係る退職手当の基本額は、その者の退職の日における基本給月額に、次項に規定する区分及び割合に従い、その者の勤続期間を乗じて得た額の合計額とする。

- (1) 就業規則第17条第1項第5号の規定により大学から解雇された者
- (2) 業務災害による傷病又は死亡によって、大学を退職した者
- (3) 25年以上勤続し、就業規則第15条第1号の規定により、大学を退職した者（国立大学法人大阪大学教職員就業規則第17条第1号に規定する定年退職に相当する場合に限る。）
- (4) 25年以上勤続し、就業規則第15条第4号の規定により、大学を退職した者（第3条第1項第3号の規定により、その退職時に退職手当を支給しない場合を除く。）
- (5) 25年以上勤続し、死亡（業務災害以外の事由に基づくものに限る。）した者

2 前項の勤続期間に係る区分及び割合は、次のとおりとする。

- (1) 1年以上10年以下の期間 1年につき100分の150
- (2) 11年以上25年以下の期間 1年につき100分の165
- (3) 26年以上34年以下の期間 1年につき100分の180
- (4) 35年以上の期間 1年につき100分の105

(基本給月額の減額改定以外の理由により基本給月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例)

第8条の2 退職した者の基礎在職期間中に、基本給月額の減額改定（就業規則改正により当該改正前に受けていた基本給月額が減額されることをいう。）以外の理由によりその者の基本給月額が減額されたことがある場合（教職員給与規程第18条に規定する降格及び降給に該当する場合を除く。）において、当該理由が生じた日（以下「減額日」という。）における当該理由により減額されなかったものとした場合のその者の基本給月額のうち最も多いもの（以下「特定減額前基本給月額」という。）が、退職日基本給月額よりも多いときは、その者に対する退職手当の基本額は、第6条から前条までの規定にかかわらず、次の各号に掲げる額の合計額とする。

- (1) その者が特定減額前基本給月額に係る減額日のうち最も遅い日の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び特定減額前基本給月額を基礎として、第6条から前条までの規定により計算した場合の基本額に相当する額
- (2) 退職日基本給月額に、アに掲げる割合からイに掲げる割合を控除した割合を乗じて得た額
 - ア その者に対する退職手当の基本額が第6条から前条までの規定により計算した額であるものとした場合における当該退職手当の基本額の退職日基本給月額に対する割合
 - イ 前号に掲げる額の特定減額前基本給月額に対する割合

2 第3条第1項第6号及び前項の「基礎在職期間」とは、その者に係る退職（第3条第1項第1号又は第3号に該当する退職等を除く。）の日以前の期間のうち、大学に継続して在職した期間（当該期間中にこの規程による退職手当の支給を受けたことがある場合における当該退職の日以前の期間を除く。）及び第5条第5項に規定する期間をいう。

(退職手当の基本額の最高限度額)

第9条 第7条及び第8条の規定により計算した退職手当の基本額が、教職員の退職の日における基本給月額に59.28を乗じて得た額を超えるときは、これらの規定にかかわらず、その乗じて得た額をもって、その者の退職手当の基本額とする。

2 第8条の2第1項の規定により計算した退職手当の基本額が、次の各号に掲げる同項第2号イに掲げる割合の区分に応じ当該各号に定める額を超えるときは、同項の規定にかかわらず、当該各号に定める額をその者の退職手当の基本額とする。

- (1) 59.28以上 特定減額前基本給月額に59.28を乗じて得た額
- (2) 59.28未満 特定減額前基本給月額に第8条の2第1項第2号イに掲げる割合を乗じて得た額及び退職日基本給月額に59.28

から当該割合を控除した割合を乗じて得た額の合計額

3 前条の規定に該当する者に対する前2項の適用については、大学が認めた教職員に限る。

(退職手当の調整額)

第9条の2 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間（第8条の2第2項に規定する基礎在職期間をいう。

以下同じ。）の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月（就業規則第12条第1項の規定による休職（業務災害による傷病に基づく休職、国等の業務に従事するための休職及びその他大学が認めた休職を除く。）、同規則第33条第2項第3号の規定による停職、その他これらに準ずる事由により現実に職務をとることを要しない期間のある月（現実に職務をとることを要する日のあった月を除く。）のうち大学が定めるものを除く。）ごとに当該各月にその者が属していた次の各号に掲げる区分に応じて当該各号に定める額（以下「調整月額」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額）を合計した額とする。

- (1) 第1号区分 79,200円
- (2) 第2号区分 62,500円
- (3) 第3号区分 54,150円
- (4) 第4号区分 50,000円
- (5) 第5号区分 45,850円
- (6) 第6号区分 41,700円
- (7) 第7号区分 33,350円
- (8) 第8号区分 25,000円
- (9) 第9号区分 20,850円
- (10) 第10号区分 16,700円
- (11) 第11号区分 0

2 前項各号に掲げる教職員の区分は、職の段階、職務の級その他教職員の職務の複雑、困難及び責任の度に関する事項を考慮して大学が定める。

3 次の各号に掲げる者に対する退職手当の調整額は、第1項の規定にかかわらず、当該各号に定める額とする。

- (1) 退職した者のうち自己都合等退職者以外の者でその勤続期間が5年以上24年以下のもの（第4号に掲げる者を除く。） 第1項第1号から第9号まで又は第11号に掲げる教職員の区分にあつては当該各号に定める額、同項第10号に掲げる教職員の区分にあつては零として、同項の規定を適用して計算した額
- (2) 退職した者のうち自己都合等退職者以外の者でその勤続期間が1年以上4年以下のもの及び自己都合等退職者でその勤続期間が10年以上24年以下のもの（第4号に掲げる者を除く。） 前号の規定により計算した額の2分の1に相当する額
- (3) 退職した者のうち自己都合等退職者以外の者でその勤続期間が零のもの及び自己都合等退職者でその勤続期間が9年以下のもの（第4号に掲げる者を除く。） 零
- (4) 退職日基本給月額が指定職基本給表8号俸の額に相当する額を超える者その他これに類する者 第6条から前条までの規定により計算した退職手当の基本額の100分の6に相当する額

4 前各項に定めるもののほか、調整月額のうちその額が等しいものがある場合において調整月額に順位を付す方法その他の本条の規定による退職手当の調整額の計算に関し必要な事項は、大学が定める。

(一般の退職手当の額に係る特例)

第9条の3 第8条第1項に規定する者で次の各号に掲げる者に該当するものに対する退職手当の額が退職の日におけるその者の基本給月額に次の各号に掲げる割合を乗じて得た額を下回るときは、第5条の2、第8条、第8条の2及び前条の規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の額とする。

- (1) 勤続期間1年未満の者 100分の270
- (2) 勤続期間1年以上2年未満の者 100分の360
- (3) 勤続期間2年以上3年未満の者 100分の450
- (4) 勤続期間3年以上の者 100分の540

2 前項の「基本給月額」とは、教職員給与規程に規定する基本給と基本給の調整額（加給金額を含む。）、扶養手当の月額及び地域手当の月額の合計額とする。

第3章 雑則

(遺族の範囲及び順位)

第10条 第2条に規定する遺族は、次の各号に掲げる者とする。

- (1) 配偶者(婚姻の届出をしていないが、教職員の死亡当時、事実上婚姻関係と同様の事情にあつた者を含む。)
- (2) 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹であつて、教職員の死亡当時、主としてその収入によって生計を維持していた者
- (3) 前号に掲げる者のほか、教職員の死亡当時、主としてその収入によって生計を維持していた親族
- (4) 子、父母、孫、祖父母及び兄弟姉妹であつて、第2号に該当しない者

- 2 前項に掲げる者が退職手当の支給を受ける順位は、前項各号の順位により、第2号及び第4号に掲げる者のうちにあつては、同号に掲げる順位による。この場合において、父母については、養父母を先順位、実父母を後順位とし、祖父母については、養父母の父母を先順位、実父母の父母を後順位とし、父母の養父母を先順位、父母の実父母を後順位とする。
- 3 退職手当の支給を受けるべき同順位の者が2人以上ある場合には、その人数により、これを等分して支給する。

(遺族からの排除)

第11条 前条の規定にかかわらず、次に掲げる者は遺族に含めない。

- (1) 教職員を故意に死亡させた者
- (2) 教職員の死亡前に、当該教職員の死亡によって退職手当の支給を受けることができる先順位又は同順位の遺族となるべき者を故意に死亡させた者

(規程内容の変更)

第12条 この規程は、国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号。以下「退職手当法」という。)の改正等に伴い、その内容を変更することがある。

- 2 前項に規定する規程内容の変更にあつては、他の国立大学法人等における退職手当制度の動向及び大学の財務状況等を勘案した上で、これを行うものとする。

第4章 規程の実施

(実施に関し必要な事項)

第13条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。
(退職手当の基本額に係る経過措置)
- 2 当分の間、35年以下の期間勤続して退職した者に対する退職手当の基本額は、第6条から第8条の2までの規定により算出した額にそれぞれ100分の87を乗じて得た額とする。この場合において、第9条の3中「前条」とあるのは、「前条並びに附則(平成16年4月14日施行)第2項」と読み替えて、これを適用する。
- 3 当分の間、36年以上42年以下の期間勤続して退職した者で第6条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は同項又は第8条の2の規定により算出した額に前項に定める割合を乗じて得た額とする。
- 4 当分の間、35年を超える期間勤続して退職した者で第8条の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、その者の勤続期間を35年として附則第2項の規定により算出して得られる額とする。
- 5 当分の間、42年を超える期間勤続して退職した者で第6条第1項の規定に該当する退職をしたものに対する退職手当の基本額は、同項の規定にかかわらず、その者が第8条の規定に該当する退職をしたものとし、かつ、その者の勤続期間を35年として附則第2項の規定により算出して得られる額とする。
(退職手当の最高限度額に係る経過措置)
- 6 第9条の規定にかかわらず、平成16年9月30日までに大学を退職した者については、同条中「59.28」とあるのを「60.99」と読み替えて、これを適用するものとする。
- 7 教員が、旧定年相当年齢到達日以後に退職する場合における第5条第1項、同条第2項、同条第5項、第6条、第7条第1項、第8条第1項、第8条の2、第9条第1項、同条第2項、第9条の2及び第9条の3第1項の規定の適用について、次の表の左欄に掲げる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。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第5条第1項	在職した期間	在職した期間(旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日までの期間に限る。)
第5条第2項	該当する期間	該当する期間(旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日までの期間に限る。)
第5条第5項第1号から第3号	在職期間	在職期間(旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日までの期間に限る。)
第6条第1項	退職の日	退職の日(ただし、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日)
第6条第2項	傷病又は死亡による退職	傷病、死亡による退職又は旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後の退職

第7条第1項	退職の日	退職の日（ただし、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日）
第7条第1項第1号	11年以上25年未満の期間勤続し、 就業規則第17条第1号	11年以上25年未満の期間勤続し、旧定年相当年齢到達日以後に、 就業規則第17条第1号（旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合を含む。）
第8条第1項	退職の日	退職の日（ただし、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日）
第8条第1項第3号	25年以上勤続し、 就業規則第17条第1号	25年以上勤続し、旧定年相当年齢到達日以後に、 就業規則第17条第1号（旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合を含む。）
第8条の2第1項	退職日基本給月額	退職日基本給月額（ただし、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の基本給月額）
第8条の2第2項	退職の日 在職した期間	退職の日（ただし、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日） 在職した期間（旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日までの期間に限る。）
第9条第1項	退職の日	退職の日（ただし、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日）
第9条第2項第2号	退職日基本給月額	退職日基本給月額（ただし、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の基本給月額）
第9条の2第3項第4号	退職日基本給月額	退職日基本給月額（ただし、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の基本給月額）
第9条の3第1項	退職の日	退職の日（ただし、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する場合は、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日）

附 則

この改正は、平成16年12月1日から施行し、平成16年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成17年1月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

- この改正は、平成18年4月1日から施行する。
（暫定基本給等保障時の基本給月額）
- 退職した者の基礎在職期間中に基本給月額の減額改定（平成18年3月31日以前に施行された改定を除く。）によりその者の基本給月額が減額されたことがある場合において、その者の減額後の基本給月額が教職員給与規程別表第1-Aから別表第4-A

までに定める暫定基本給月額に達しない場合にその差額に相当する額を支給することとする規定の適用を受けたことがあるときは、この規程による基本給月額には、当該差額に相当する額を含まないものとする。

(基本給月額の減額改定以外の理由により基本給月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例の適用)

- 3 第8条の2の規定にかかわらず、基本給月額の減額改定以外の理由により基本給月額が減額されたことがある場合の退職手当の基本額に係る特例の適用を受けることができるのは、次に掲げる場合に限るものとする。

(1) 法人化前の大阪大学において指定職俸給表の適用を受け、平成16年4月1日以降も引き続き指定職基本給表の適用を受けていた者が、第1項の施行日以降に他の基本給表の適用を受けることとなった場合（基本給月額が減額となる場合に限る。）

(2) その他大学が必要と認めた場合

(経過措置)

- 4 教職員が改正規程適用教職員（教職員であって、その者が改正規程施行日以後に退職することにより改正規程による退職手当の支給を受けることとなる者をいう。以下同じ。）として退職した場合において、その者が改正規程施行日等（改正規程施行日及びその他大学が定める日をいう。以下同じ。）の前日に現に退職した理由と同一の理由により退職したものとし、かつ、その者の同日までの勤続期間及び同日における基本給月額を基礎として、改正前の規程及び大学の定めるところ等により計算した退職手当の額（当該勤続期間が43年又は44年の者であって、傷病又は死亡以外の自己都合により又は業務災害以外の事由に基づく傷病により退職したものにあっては、その者が改正前の第8条の規定に該当する退職をしたものとみなし、かつ、その者の当該勤続期間を35年として改正前の附則第2項の規定により計算して得られる額）にそれぞれ100分の87（当該勤続期間が20年以上の者（42年以下の者で傷病又は死亡以外の自己都合により退職したもの及び37年以上42年以下の者で業務災害以外の事由に基づく傷病により退職したものを除く。）にあっては、104分の87）を乗じて得た額が、改正後の規程及び大学の定めるところ等により計算した退職手当の額（以下「改正規程退職手当額」という。）よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、その多い額をもってその者に支給すべき退職手当の額とすることができる。

- 5 教職員が改正規程施行日等以後平成21年3月31日までの間に改正規程適用教職員として退職した場合において、その者についての改正規程退職手当額がその者が改正規程施行日等の前日に受けていた基本給月額を退職の日の基本給月額とみなして改正前の規程及び大学の定めるところ等により計算した退職手当の額（以下「改正前規程退職手当額」という。）よりも多いときは、これらの規定にかかわらず、改正規程退職手当額から次の各号に掲げる退職した者の区分に応じ当該各号に定める額を控除した額をもってその者に支給すべき退職手当の額とすることができる。

(1) 退職した者でその勤続期間が25年以上のもの

次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が100,000円を超える場合には、100,000円）

ア 第9条の2により計算した退職手当の調整額の100分の5に相当する額

イ 改正規程退職手当額から改正前規程退職手当額を控除した額

(2) 改正規程施行日等以後平成19年3月31日までの間に退職した者でその勤続期間が24年以下のもの

次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が1,000,000円を超える場合には、1,000,000円）

ア 第9条の2の規定により計算した退職手当の調整額の100分の70に相当する額

イ 改正規程退職手当額から改正前規程退職手当額を控除した額

(3) 平成19年4月1日以後平成21年3月31日までの間に退職した者でその勤続期間が24年以下のもの

次に掲げる額のうちいずれか少ない額（その少ない額が500,000円を超える場合には、500,000円）

ア 第9条の2の規定により計算した退職手当の調整額の100分の30に相当する額

イ 改正規程退職手当額から改正前規程退職手当額を控除した額

附 則

この改正は、平成18年8月17日から施行し、平成18年4月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成20年2月19日から施行する。

附 則

この改正は、平成20年4月21日から施行する。

附 則

この改正は、平成21年12月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成22年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 附則（平成16年4月14日施行）第8項及び第9項の規定にかかわらず、平成19年9月30日において統合前の国立大学法人大阪外

国語大学に在職し、統合により大学に身分を承継された教員については、平成28年3月31日までの間、同項の規定を適用しない。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成22年12月1日から施行する。
(基本給月額に関する特例)
- 2 教職員給与規程附則(平成22年12月1日施行)第2項から第7項までの規定の適用を受ける教職員に係るこの規程における基本給月額の算出に当たっては、同附則第2項から第7項までの規定を適用しないものとする。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成25年1月1日から施行する。
(退職手当の基本額に係る経過措置)
- 2 附則(平成16年4月14日施行)第2項及び附則(平成18年4月1日施行)第4項の規定にかかわらず、平成25年1月1日から同年9月30日までの間は、附則(平成16年4月1日施行)第2項中「100分の87」とあるのは「100分の98」と、附則(平成18年4月1日施行)第4項中「100分の87」とあるのは「100分の98」と、「104分の87」とあるのは「104分の98」と、同年10月1日から平成26年6月30日までの間は、附則(平成16年4月1日施行)第2項中「100分の87」とあるのは「100分の92」と、附則(平成18年4月1日施行)第4項中「100分の87」とあるのは「100分の92」と、「104分の87」とあるのは「104分の92」とそれぞれ読み替えて、これを適用するものとする。
- 3 旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日以後に退職する教員(歯学部附属歯科技工士学校の教員を除く。)に退職手当を支給する場合は、改正後の規定にかかわらず、旧定年相当年齢到達日以後に到来する最初の3月31日現在の規定により計算した額をもって、その者に支給すべき退職手当の額とする。

附 則

この改正は、平成25年11月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成26年1月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成26年5月26日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成27年4月1日から施行する。
(年俸制教員給与規程の適用を受けている者に係る取扱い)
- 2 年俸制教員給与規程の適用を受けている者が退職し、その者に退職手当を支給する場合における退職手当の基本額は、年俸制教員給与規程の適用を受けることとなった日(以下「移行日」という。)の前日におけるその者の級及び号俸に基づく、退職の日における基本給月額を基礎とし、移行日の前日に就業規則第15条第3号の規定により退職したものとみなして算出するものとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、移行日の前日に旧定年年齢到達日に達している者(附則(平成22年4月1日施行)第2項の適用を受ける者を除く。)が退職し、その者に退職手当を支給する場合における退職手当の基本額は、移行日の前日におけるその者の級及び号俸に基づく、退職の日における基本給月額(ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の翌日以後に年俸制教員給与規程の適用を受けることとなった場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の基本給月額)を基礎とし、移行日の前日に就業規則第15条第1号の規定により大学を退職したものとみなして算出するものとする。
- 4 前2項の規定にかかわらず、就業規則第33条第2項第4号に規定する論旨解雇に処せられた場合の退職手当の基本額は、移行日の前日におけるその者の級及び号俸に基づく、退職の日における基本給月額(ただし、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の翌日以後に年俸制教員給与規程の適用を受けることとなった場合は、旧定年年齢到達日以後に到来する最初の3月31日の基本給月額)を基礎とし、現に退職した理由と同一の理由により大学を退職したものとみなして算出するものとする。
- 5 第2項から第4項までの規定の適用を受ける者に第5条第5項の規定により勤続期間に含むものとされた期間(当該期間に準ずるものとして、大学が認めた期間を含む。)がある場合、第2項から第4項までに規定する基本給月額の決定に当たって必要な調整を行うものとする。

(略)