

就業規則等の軽微な改正について(就業規則)

通番	規程名	条	項	号	別表等	(現行)	(改正案)	改正理由																								
6	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	3	3	2		…障害者自立支援法(平成17年法律第123号。以下「障害者自立支援法」という。)に基づく地域生活支援事業のうち日中一時支援事業を行う施設…	…障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。)に基づく地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設…	関係法令等改正のため。																								
		13	2	2		…障害者自立支援法に基づく…	…障害者総合支援法に基づく…	関係法令等改正のため。																								
					附則第2項(平成16年4月)	第5条第5項第1号及び第7条第3項第1号の「継続勤務期間」には…	第5条第6項及び第7条第3項第1号の「継続勤務期間」には…	号数が違うため修正。																								
					附則第2項(平成19年10月)	第5条第5項第1号及び第7条第3項第1号の「継続勤務期間」に…	第5条第6項及び第7条第3項第1号の「継続勤務期間」に…	号数が違うため修正。																								
12	国立大学法人大阪大学教職員の住居手当に関する細則	2		1		地方公共団体、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、…	地方公共団体、 沖繩振興開発金融 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、…	関係法令等改正のため。																								
16	国立大学法人大阪大学基本給表等の適用に関する細則				別表第1	診療放射線(エックス線)技師長	診療放射線技師長	該当者なしのため。																								
					別表第1	副診療放射線(エックス線)技師長	副診療放射線技師長	該当者なしのため。																								
					別表第1	主任診療放射線(エックス線)技師	主任診療放射線技師	該当者なしのため。																								
17	国立大学法人大阪大学教職員退職手当規程	3	1	1		…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、…	…若しくは 沖繩振興開発金融 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、…	関係法令等改正のため。																								
30	国立大学法人大阪大学宿日直規程	2	2			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">対象となる業務</th> <th style="width: 50%;">手当額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>医学部附属病院及び歯学部附属病院における医師又は歯科医師が行う当直業務</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td>核物理研究センターにおける教員が行う当直業務</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td>医学部附属病院における看護師長が行う当直業務</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td>医学部附属病院における薬剤師の行う当直業務</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td>上記以外の当直業務</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> </tbody> </table>	対象となる業務	手当額	医学部附属病院及び歯学部附属病院における医師又は歯科医師が行う当直業務	(略)	核物理研究センターにおける教員が行う当直業務	(略)	医学部附属病院における看護師長が行う当直業務	(略)	医学部附属病院における薬剤師の行う当直業務	(略)	上記以外の当直業務	(略)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">対象となる業務</th> <th style="width: 50%;">手当額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>医学部附属病院及び歯学部附属病院における医師又は歯科医師が行う宿日直業務</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td>核物理研究センターにおける教員が行う宿日直業務</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td>医学部附属病院における看護師長が行う宿日直業務</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td>医学部附属病院における薬剤師の行う宿日直業務</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td>上記以外の宿日直業務</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> </tbody> </table>	対象となる業務	手当額	医学部附属病院及び歯学部附属病院における医師又は歯科医師が行う宿日直業務	(略)	核物理研究センターにおける教員が行う宿日直業務	(略)	医学部附属病院における看護師長が行う宿日直業務	(略)	医学部附属病院における薬剤師の行う宿日直業務	(略)	上記以外の宿日直業務	(略)	第1条の定義と合わせるため。
対象となる業務	手当額																															
医学部附属病院及び歯学部附属病院における医師又は歯科医師が行う当直業務	(略)																															
核物理研究センターにおける教員が行う当直業務	(略)																															
医学部附属病院における看護師長が行う当直業務	(略)																															
医学部附属病院における薬剤師の行う当直業務	(略)																															
上記以外の当直業務	(略)																															
対象となる業務	手当額																															
医学部附属病院及び歯学部附属病院における医師又は歯科医師が行う宿日直業務	(略)																															
核物理研究センターにおける教員が行う宿日直業務	(略)																															
医学部附属病院における看護師長が行う宿日直業務	(略)																															
医学部附属病院における薬剤師の行う宿日直業務	(略)																															
上記以外の宿日直業務	(略)																															

就業規則等の軽微な改正について(就業規則)

通番	規程名	条	項	号	別表等	(現行)	(改正案)	改正理由
36	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	3	3	2		…障害者自立支援法(平成17年法律第123号。以下「障害者自立支援法」という。)に基づく地域生活支援事業のうち日中一時支援事業を行う施設…	…障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。)に基づく地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設…	関係法令等改正のため。
		13	2	2		…障害者自立支援法に基づく…	…障害者総合支援法に基づく…	関係法令等改正のため。
					附則第2項(平成16年4月)	第5条第5項第1号、第7条第3項第1号、第23条第1項第1号及び第24条第1項第1号の「継続勤務期間」には…	第5条第6項及び第7条第3項第1号の「継続勤務期間」には…	該当しない規定を削除、該当する規定を追加。
38	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	4	4			前項の場合、通知の有無にかかわらず、育児休業の申し出はなかったものとみなす。	前項の場合、育児休業の申し出はなかったものとみなす。	他の規程における規定表現と合わせるため。
41	国立大学法人大阪大学任期付教職員の住居手当に関する細則	2		1		地方公共団体、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、…	地方公共団体、沖繩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、…	関係法令等改正のため。
45	国立大学法人大阪大学任期付教職員退職手当規程	3	1	1		…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、…	…若しくは沖繩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、…	関係法令等改正のため。
47	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規程	3	4	2		…障害者自立支援法(平成17年法律第123号。以下「障害者自立支援法」という。)に基づく地域生活支援事業のうち日中一時支援事業を行う施設…	…障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。)に基づく地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設…	関係法令等改正のため。
		12	2	2		…障害者自立支援法に基づく…	…障害者総合支援法に基づく…	関係法令等改正のため。
48	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	8	2			…第4号から第8号まで及び第11号のいずれかに該当する場合には、…	…第4号から第8号まで及び第11号のいずれかの規定に該当する場合には、…	字句の補正。
52	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規程	3	3	2		…障害者自立支援法(平成17年法律第123号。以下「障害者自立支援法」という。)に基づく地域生活支援事業のうち日中一時支援事業を行う施設…	…障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。)に基づく地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設…	関係法令等改正のため。
		13	2	2		…障害者自立支援法に基づく…	…障害者総合支援法に基づく…	関係法令等改正のため。
		23	4			…国立大学法人大阪大学非常勤職員育児・介護休業等に関する…	…国立大学法人大阪大学非常勤職員 並 育児・介護休業等に関する…	字句の補正。
					附則第2項(平成16年4月)	第5条第5項第1号、第7条第3項第1号、第18条第1項、第23条第1項第1号及び第24条第1項第1号の「継続勤務期間」には、…	第5条第6項、第7条第3項第1号及び第18条第1項の「継続勤務期間」には、…	該当しない規定を削除、該当する規定を追加。

就業規則等の軽微な改正について(就業規則)

通番	規程名	条	項	号	別表等	(現行)	(改正案)	改正理由
55	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規程	3	3	2		…障害者自立支援法(平成17年法律第123号。以下「障害者自立支援法」という。))に基づく地域生活支援事業のうち日中一時支援事業を行う施設…	…障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。))に基づく地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設…	関係法令等改正のため。
		11	2	2		…障害者自立支援法に基づく…	…障害者総合支援法に基づく…	関係法令等改正のため。
		19	4			…国立大学法人大阪大学非常勤職員育児・介護休業等に関する…	…国立大学法人大阪大学非常勤職員等育児・介護休業等に関する…	字句の補正。
					附則第3項(平成16年4月)	第7条第3項第1号、第14条第1項第1号及び第2号、第19条第1項第1号並びに第20条第1項第1号の「継続勤務期間」には、…	第5条第7項、第7条第3項第1号、第14条第1項第1号及び第2号の「継続勤務期間」には、…	該当しない規定を削除、該当する規定を追加。
56	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	8	1	1		…療養のため必要と認められる期間…	…療養のため必要と認められる期間…	字句の補正。
		8	2			…第4号から第8号まで及び第11号の規定のいずれかに該当する場合には、…	…第4号から第8号まで及び第11号の規定のいずれかに規定に該当する場合には、…	字句の補正。
57	国立大学法人大阪大学非常勤職員(定時勤務職員)給与規程	19				労働時間規程第10条第1項に基づき…	労働時間規程第10条に基づき…	労働時間規程第10条には項が1つしかないため。
61	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規程	3	3	2		…障害者自立支援法(平成17年法律第123号。以下「障害者自立支援法」という。))に基づく地域生活支援事業のうち日中一時支援事業を行う施設…	…障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。))に基づく地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設…	関係法令等改正のため。
		13	2	2		…障害者自立支援法に基づく…	…障害者総合支援法に基づく…	関係法令等改正のため。
		23	4			…国立大学法人大阪大学非常勤職員育児・介護休業等に関する…	…国立大学法人大阪大学非常勤職員等育児・介護休業等に関する…	字句の補正。
					附則第2項(平成16年4月)	第5条第5項第1号、第7条第3項第1号、第18条第1項、第23条第1項第1号及び第24条第1項第1号の「継続勤務期間」には…	第5条第6項、第7条第3項第1号及び第18条第1項の「継続勤務期間」には…	該当しない規定を削除、該当する規定を追加。
63	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規程	3	3	2		…障害者自立支援法(平成17年法律第123号。以下「障害者自立支援法」という。))に基づく地域生活支援事業のうち日中一時支援事業を行う施設…	…障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。))に基づく地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設…	関係法令等改正のため。
		12	2	2		…障害者自立支援法に基づく…	…障害者総合支援法に基づく…	関係法令等改正のため。
		20	4			…国立大学法人大阪大学非常勤職員育児・介護休業等に関する…	…国立大学法人大阪大学非常勤職員等育児・介護休業等に関する…	字句の補正。
					附則第3項(平成16年4月)	第7条第3項第1号、第15条第1項第1号及び第2号、第20条第1項第1号並びに第21条第1項第1号の「継続勤務期間」には…	第5条第7項、第7条第3項第1号、第15条第1項第1号及び第2号の「継続勤務期間」には…	該当しない規定を削除、該当する規定を追加。

就業規則等の軽微な改正について(就業規則)

通番	規程名	条	項	号	別表等	(現行)	(改正案)	改正理由
64	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	8	1	1		…療養のため必要と認められる期間…	…療養のため <u>に</u> 必要と認められる期間…	字句の補正。
		8	2			…第4号から第8号まで及び第11号の <u>規定のいずれか</u> に該当する場合には、…	…第4号から第8号まで及び第11号の <u>いずれかの規定</u> に該当する場合には、…	字句の補正。
65	国立大学法人大阪大学非常勤職員(定時教育研究等職員)給与規程	15				労働時間規程第10条第 <u>1項</u> に基づき…	労働時間規程第10条に基づき…	労働時間規程第10条には項が1つしかないため。
66	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)給与規程	14				労働時間規程第10条第 <u>1項</u> に基づき…	労働時間規程第10条に基づき…	労働時間規程第10条には項が1つしかないため。
72	国立大学法人大阪大学宿舍管理規則				別表	津雲台 <u>合回</u> 宿舍	津雲台宿舍	宿舍名称の補正。
					別表	桃山台 <u>合回</u> 宿舍	桃山台宿舍	宿舍名称の補正。
					別表	豊中東 <u>合回</u> 宿者	豊中東宿舍	宿舍名称の補正。
					別表	箕面 <u>合回</u> 宿舍	箕面宿舍	宿舍名称の補正。

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（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の適用を受ける者(以下「教職員」という。)について、同規則第34条の規定に基づき、その労働時間、休日及び休暇等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 教職員の労働時間、休憩、休日及び休暇等に関しては、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。

第2章 労働時間、休憩及び休日

（所定労働時間）

第3条 1日の所定労働時間は8時間とし、45分間の休憩時間をその途中に与える。

2 始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯は、次のとおりとする。ただし、交替制を含むシフト勤務による場合は、別に定める。

- (1) 始業時刻 午前8時30分
- (2) 終業時刻 午後5時15分
- (3) 休憩時間 午後0時15分から午後1時まで

3 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者が請求したときは、1日の労働時間が8時間を超えない範囲で、同項の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することができる。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員
- (2) 児童福祉法(昭和22年法律第164号。以下「児童福祉法」という。)に基づく放課後等デイサービスを行う事業若しくは放課後児童健全育成事業を行う施設、児童福祉法施行規則(昭和23年厚生省令第11号。以下「児童福祉法施行規則」という。)に基づく事業における相互援助活動を行う場所、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。)に基づく地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に小学生の子(各事業を利用するものに限る。)を出迎え、又は見送りに行く教職員
- (3) 介護が必要な親族を介護する教職員

4 前項に規定する場合のほか、業務上の必要がある場合には、1日の労働時間が8時間を超えない範囲で、第2項の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することができる。

（通常の勤務場所以外での勤務）

第4条 教職員が労働時間の全部又は一部について事業場以外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間、勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために所定労働時間を超えて勤務することが必要となる場合には、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

（超過勤務及び休日勤務）

第5条 業務上の必要がある場合には、教職員に第3条の所定労働時間(第13条又は第14条に規定する変形労働時間制の採用により、これと異なる所定労働時間の定めをした場合にはその時間。以下、次条及び第10条において同じ。)以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日(変形労働時間制の採用により、これと異なる所定休日の定めをした場合にはその休日。以下、次条、第9条及び第10条において同じ。)に休日勤務を命じることがある。

2 教職員に前項の超過勤務又は休日勤務を命じたことにより、1日の労働時間が8時間を超える場合(変形労働時間制の採用により、1日の所定労働時間が8時間を超える場合を含む。)には、少なくとも合計1時間の休憩時間をその労働時間の途中に与える。

3 教職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が労基法第32条以下の規定に定める法定労働時間を超える勤務(以下「時間外労働」という。)又は同法第35条に規定する法定休日の勤務(以下「休日労働」という。)に該当するときは、同法第36条に基づく労使協定の定めるところによる。

4 教職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。

5 第1項の規定にかかわらず、3歳に満たない子を養育する教職員(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)第16条の8第1項に基づく労使協定により所定外労働

働の制限に係る請求ができないものとされた者を除く。)が、当該子の養育のために請求したときは、超過勤務を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 6 第3項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は育児・介護休業法第2条第4号に定める対象家族(以下「対象家族」という。)の介護を行う教職員(継続勤務期間が1年に満たない者を除く。)が、当該子の養育又は当該対象家族の介護のために請求したときは、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(非常災害時の勤務)

- 第6条 災害その他の避けることのできない事由によって必要がある場合には、その必要の限度において、教職員に臨時に第3条の所定労働時間以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日に休日勤務を命ずることがある。
- 2 前条第2項及び第4項の規定は、前項の場合に、これを準用する。
- 3 教職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が時間外労働又は休日労働に該当するときは、労基法第33条第1項に規定する必要な手続きをとるものとする。

(深夜勤務)

- 第7条 業務上の必要がある場合には、教職員に午後10時から午前5時までの間の勤務(以下「深夜勤務」という。)を命ずることがある。
- 2 教職員に深夜勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。
- 3 第1項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は対象家族の介護を行う教職員であって、次の各号のいずれにも該当しない者が、当該子の養育又は当該対象家族の介護を行うために請求したときは、深夜勤務を命じることはない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
- (1) 継続勤務期間が1年に満たない者
- (2) 当該請求に係る深夜において、当該子を保育し又は当該対象家族を介護することのできる満16歳以上の同居の家族がいる者

(所定休日)

- 第8条 所定休日は、次の各号に定める日とする。
- (1) 日曜日
- (2) 土曜日
- (3) 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に定める休日
- (4) 12月29日から翌年1月3日までの日(前各号に定める休日を除く。)
- (5) その他、大学が特に指定する日
- 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は、所定休日の日数を変更しない範囲で、これと異なる所定休日の定めをすることがある。

(休日の振替)

- 第9条 前条の所定休日に勤務させる必要がある場合には、別に定めるところにより、休日の振替を行うことがある。
- 2 前項の場合、労働日に振り替えられた所定休日における勤務に対しては、第5条第4項の規定にかかわらず、割増賃金を支払わない。

第3章 宿日直

(宿日直)

- 第10条 業務上の必要がある場合には、第3条の所定労働時間以外の時間(午後10時から午前5時までの時間を含む。)又は第8条の所定休日に宿直又は日直の勤務を命ずることがある。

第4章 勤務しないことの承認

(勤務しないことの承認)

- 第11条 教職員は、別に定めるところにより、一定の労働時間につき勤務しないことの承認を受けることができる。

第5章 労働時間の特例

(短時間勤務)

- 第12条 教職員(育児・介護休業法第23条第1項ただし書に基づく労使協定により所定労働時間の短縮に係る請求ができないものとされた者を除く。)が、次の各号に定めるところにより、子の養育又は対象家族の介護のために請求したときは、当該各

号に定める時間、第3条の所定労働時間を短縮するものとする。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために要する期間 1日につき2時間以内の時間
- (2) 対象家族を介護するために要する期間 1日につき4時間以内の時間

(1か月以内の変形労働時間制)

第13条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある教職員については、1か月以内の一定期間を平均して1週間の労働時間が40時間を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第3条第1項及び第2項並びに第8条の規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

2 前項の場合において、次の各号のいずれかに該当する者が請求したときは、1日の労働時間が所定労働時間を超えない範囲で、あらかじめ割り振られた始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することがある。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員

(2) 児童福祉法に基づく放課後等デイサービスを行う事業若しくは放課後児童健全育成事業を行う施設、児童福祉法施行規則に基づく事業における相互援助活動を行う場所、障害者総合支援法に基づく地域生活支援事業のうち日中一時支援事業を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に小学生の子（各事業を利用するものに限る。）を出迎え、又は見送りに行く教職員

(3) 介護が必要な親族を介護する教職員

3 第1項の勤務時間の割り振りにより、1日若しくは1週の所定労働時間が8時間若しくは40時間を超え、又は第8条の所定休日を労働日とする定めが行われたときは、第5条第4項の規定にかかわらず、これらの所定労働時間及び労働日とされた所定休日における勤務に対しては、割増賃金を支給しない。

4 第1項の勤務時間の割り振りについては、別に定める。

5 第3条第4項の規定は、第1項に定める範囲において、これを準用する。

(1年以内の変形労働時間制)

第14条 業務に季節的な繁閑がある事業場に勤務する教職員については、1か月を超え1年以内の一定期間(以下「対象期間」という。)を平均し1週間の労働時間が40時間を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第3条第1項及び第2項並びに第8条の規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

2 前条第2項及び第3項の規定は、前項の場合に、これを準用する。

3 第1項の勤務時間の割り振りについては、労基法第32条の4に基づく労使協定の定めるところによる。

4 第1項の事業場において勤務した期間が対象期間よりも短くなる教職員については、その勤務期間を平均し1週間の労働時間が40時間を超えた時間に対して、所定の割増賃金を支払う。

5 第3条第4項の規定は、第1項に定める範囲において、これを準用する。

(フレックスタイム制)

第15条 業務その他の都合上必要と認められる場合には、教職員に始業及び終業時刻の決定を委ねる勤務に就かせることがある。この場合の始業及び終業時刻の範囲は、原則として次の各号のとおりとする。

(1) 始業時刻 午前7時から午前10時まで

(2) 終業時刻 午後3時から午後10時まで

2 前項の教職員の範囲その他必要な事項については、労基法第32条の3に基づく労使協定の定めるところによる。

(裁量労働制)

第16条 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する教職員の裁量に委ねる必要がある者については、労基法第38条の3に基づく労使協定又は同法第38条の4に基づく労使委員会の決議により、当該協定又は決議に定める時間労働したものとみなす。

第6章 休暇

(休暇の種類)

第17条 教職員の休暇は、年次有給休暇及び特別休暇とする。

(年次有給休暇)

第18条 年次有給休暇は、暦年(1月1日からその年の12月31日まで)を単位として、これを与える。ただし、前年における勤務日数が全労働日の8割に満たない者については、休暇を与えない。

2 前項の休暇の日数は、以下のとおりとする。

- (1) 次号及び第3号に掲げる教職員以外の教職員 20日

- (2) 次号に掲げる教職員であつて、大学が特に認めた者 大学が認めた日数
- (3) 新たに教職員となった者 その年の在職期間(採用日からその年の12月31日までの期間)に応じ、別表の日数欄に掲げる日数
- 3 第1項ただし書の規定は、前項第2号及び第3号の規定に該当する教職員については、これを適用しない。
- 4 次の各号のいずれかに該当する期間は、第1項ただし書の規定の適用に当たって、これを勤務したものとみなす。
- (1) 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又は同項第2号に規定する通勤災害に遭い、療養のため休業した期間
- (2) 本規程第23条に規定する育児休業又は第24条に規定する介護休業を取得した期間
- (3) 産前産後の女性教職員が労基法第65条の規定によって休業した期間
- (4) 年次有給休暇を取得した期間
- (5) 前各号に規定する場合のほか、大学が特に必要と認めた期間
- 5 前項第5号に規定する措置を講じた教職員については、第2項第1号の規定にかかわらず、休暇の日数を20日以内の範囲で大学が認めた日数とする。

(休暇の時季の指定及び変更)

- 第19条 教職員が年次有給休暇を取得しようとするときは、休暇の時季(始期及び終期)を指定して、当該休暇を取得しようとする日の2日前の終業時刻までに、所属長にこれを請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合は、この限りでない。
- 2 前項により教職員が指定する時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、休暇の時季を変更することができる。
- 3 年次有給休暇の一部について、労基法第39条第6項の規定に基づく労使協定の定めるところにより休暇の時季に関する定めをした場合には、これにより年次有給休暇を与える。

(年次有給休暇の単位等)

- 第20条 年次有給休暇の単位は、1日又は半日とする。ただし、やむを得ない事由があり、所属長がこれを認めた場合には、1時間単位で休暇を取得することができる。
- 2 前項の規定により年次有給休暇を取得した日又は時間については、これを勤務したものとみなして、給与を支給する。

(年次有給休暇の繰り越し)

- 第21条 年次有給休暇(この条の規定により繰り越されたものは除く。)は、20日を超えない範囲内の残日数(1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数)を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

(特別休暇)

- 第22条 教職員の負傷又は疾病による療養、結婚、出産、選挙権の行使その他特別の事由による休暇については、別に定める。

第7章 育児休業及び介護休業

(育児休業)

- 第23条 教職員のうち、満3歳に達するまでの子を養育する者は、所属長に申し出ることにより、育児休業を取得することができる。
- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により育児休業を取得することができないものとされた教職員には、適用しない。
- 3 第1項の規定による育児休業の期間については、その間の給与を支給しない。
- 4 前3項に規定するほか、育児休業について必要な事項は、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の定めるところによる。

(介護休業)

- 第24条 教職員のうち、対象家族の介護を行う者は、所属長に申し出ることにより、介護休業を取得することができる。
- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第12条第2項において準用する同法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により介護休業を取得することができないものとされた教職員には、適用しない。
- 3 前条第3項及び第4項の規定は、介護休業について、これを準用する。

第8章 女性

(妊産婦である教職員の就業制限等)

- 第25条 妊娠中及び産後1年を経過しない教職員(以下「妊産婦である教職員」という。)は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に

は就かせない。

- 2 第5条第1項、第6条第1項及び第7条第1項の規定にかかわらず、妊産婦である教職員が請求した場合には、超過勤務、休日勤務及び深夜勤務を命じない。
- 3 妊産婦である教職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

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。
(継続勤務期間の算定に関する特例)
- 2 第5条第6項及び第7条第3項第1号の「継続勤務期間」には、法人化前のお阪大学における継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1か月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。
(年次有給休暇に関する経過措置)
- 3 第18条第1項及び第2項の規定にかかわらず、この規程の適用日の前日において法人化前のお阪大学の教職員であった者の年次有給休暇の取扱いについては、平成16年12月31日までの間に限り、従前の例によるものとする。

附 則

この改正は、平成18年6月19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のうち、第1条にいう「教職員」に該当する者については、第5条第6項及び第7条第3項第1号の「継続勤務期間」に、旧外大における継続勤務期間を含むものとする。
(統合に伴う経過措置)
- 3 前項に規定する者については、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	経過措置の内容	経過措置の期間
第18条第1項及び第2項	年次有給休暇の取扱いについては、従前の例による。	平成19年12月31日までの間

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22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年11月29日から施行する。

別表(第18条第2項第3号関係)

在職期間	日数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間	12日
7月を超え8月に達するまでの期間	13日

8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え1年以下の期間	20日

国立大学法人大阪大学教職員の住居手当に関する細則（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29条の規定に基づき、住居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。

（適用除外教職員）

第2条 給与規程第29条第1項第1号に規定する教職員は、次に掲げる教職員以外の者をいう。

- (1) 地方公共団体、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、国家公務員退職手当法施行令(昭和28年政令第215号)第9条の2各号に掲げる法人、その他大学がこれに準ずると認めた法人から貸与された教職員宿舎に居住している教職員
- (2) 配偶者(内縁関係にある者を含む。以下同じ。)、父母又は配偶者の父母で、教職員の扶養親族たる者(給与規程第27条第1項の扶養親族として届出が行われている者に限る。以下同じ。)以外のものが所有し、又は借り受け、居住している住宅若しくは大学がこれに準ずると認める住宅の全部若しくは一部を借り受けて当該住宅に居住している教職員

（届出）

第3条 新たに給与規程第29条第1項の教職員たる要件を具備するに至った者は、当該要件を具備していることを証明する書類を添付して、住居届により、その居住の実情等を速やかに大学に届け出なければならない。住居手当を受けている教職員の居住する住宅、家賃の額等に変更があった場合も、同様とする。

2 前項の場合において、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。

（確認及び決定）

第4条 大学は、教職員から前条第1項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が給与規程第29条第1項の教職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき住居手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。

2 大学は、前項の規定により住居手当の月額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を住居手当認定簿に記載するものとする。

（家賃の算定基準）

第5条 第3条第1項の規定による届出に係る教職員が家賃と食費等を併せ支払っている場合において、家賃の額が明確でないときは、次の各号に定める基準に従い、家賃の額に相当する額を算定するものとする。

- (1) 居住に関する支払額に食費等が含まれている場合 その支払額の100分の40に相当する額
- (2) 居住に関する支払額に電気、ガス又は水道の料金が含まれている場合 その支払額の100分の90に相当する額

（支給の始期及び終期）

第6条 住居手当の支給は、教職員が新たに給与規程第29条第1項の教職員たる要件を具備するに至った日の属する月の翌月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月)から開始し、教職員が同項に規定する要件を欠くに至った日の属する月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月)をもって終わる。ただし、住居手当の支給の開始については、第6条第1項の規定による届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月)から行うものとする。

2 住居手当を受けている教職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実の生じた日の属する月の翌月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月)からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、住居手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

（事後の確認）

第7条 大学は、現に住居手当を受けている教職員が給与規程第29条第1項の教職員たる要件を具備しているか、住居手当の月額が適正なものか等について随時確認することができるものとする。

（日割計算）

第8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、その月分の住居手当は、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。

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 21 年 12 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（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任期付寄附講座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
 - (4) 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。

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

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

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、基礎在職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（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って、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、その期間（当該期間が月の初めから終わりまで引き続き月に限る。）の2分の1（第3号に規定する期間のうち、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。)については3分の1)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。

- (1) 就業規則第14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
 - (2) 就業規則第37条第2項第3号に規定する停職の期間
 - (3) 育児・介護休業規程により、育児休業又は介護休業を取得した期間
- 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「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（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年以上勤続したのものにも、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っ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っては零として、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、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。
(適用日前の退職に係る第8条第4項の準用)
- 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 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。

(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 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）

- 10 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。
（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 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。

（略）

国立大学法人大阪大学宿日直規程（案）

（目的）

第1条 この規程は、国立大阪大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に勤務する者の宿直及び日直（以下「宿日直」という。）に関する事項を定めることを目的とする。

（宿日直の業務及び手当）

第2条 宿日直の業務は、次の各号に掲げる業務とする。

- (1) 大学の施設、設備、備品、書類等の保全、外部との連絡、文書の收受及び施設内の監視を目的とする勤務
- (2) 緊急患者の対応待機
- (3) 病室の定時巡回、少数の要注意患者の定時検脈・検温

2 1回の宿日直につき支給する手当の額は、次表に定めるとおりとする。

対象となる業務	手当額
医学部附属病院及び歯学部附属病院における医師又は歯科医師が行う宿日直業務	20,000円
核物理研究センターにおける教員が行う宿日直業務	9,000円
医学部附属病院における看護師長が行う宿日直業務	7,300円
医学部附属病院における薬剤師の行う宿日直業務	5,900円
上記以外の宿日直業務	5,600円

（宿日直の時間帯）

第3条 宿直は、午後5時15分から翌日の午前8時30分までとする。

2 日直は、午前8時30分から午後5時15分までとする。

3 前2項の規定にかかわらず、業務上の必要がある場合には、宿直又は日直の時間帯を変更することがある。

（宿日直の割り振り等）

第4条 宿日直を命じる場合には、一定のローテーションに従ってその割り振りを行い、その業務に従事する日をあらかじめ本人に通知するものとする。

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者には、宿日直を命じない。

- (1) 採用後2週間に満たない者
- (2) 結核性疾患のため、軽作業に従事すること又は要注意とされた者
- (3) その他宿日直を命じないことが必要と認められる者

（宿日直の交替等）

第5条 病気、出張その他やむを得ない事情により、前条第1項の規定によりあらかじめ割り振られた日に宿日直に従事することができない者は、その旨を速やかに大学に届け出なければならない。

2 前項の届出があった場合には、業務の割り振りを変更し、宿日直を他の者に命じることがある。

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1月19日から施行し、平成17年1月1日から適用する。

附 則

この改正は、平成18年8月14日から施行する。

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（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の適用を受ける者(以下「教職員」という。)について、同規則第30条の規定に基づき、その労働時間、休日及び休暇等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 教職員の労働時間、休憩、休日及び休暇等に関しては、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。

第2章 労働時間、休憩及び休日

（所定労働時間）

第3条 1日の所定労働時間は8時間とし、45分間の休憩時間をその途中に与える。

2 始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯は、次のとおりとする。ただし、交替制を含むシフト勤務による場合は、別に定める。

- (1) 始業時刻 午前8時30分
- (2) 終業時刻 午後5時15分
- (3) 休憩時間 午後0時15分から午後1時まで

3 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者が請求したときは、1日の労働時間が8時間を超えない範囲で、同項の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することがある。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員
- (2) 児童福祉法(昭和22年法律第164号。以下「児童福祉法」という。)に基づく放課後等デイサービスを行う事業若しくは放課後児童健全育成事業を行う施設、児童福祉法施行規則(昭和23年厚生省令第11号。以下「児童福祉法施行規則」という。)に基づく事業における相互援助活動を行う場所、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。)に基づく地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に小学生の子(各事業を利用するものに限る。)を出迎え、又は見送りに行く教職員
- (3) 介護が必要な親族を介護する教職員

4 前項に規定する場合のほか、業務上の必要がある場合には、1日の労働時間が所定労働時間を超えない範囲で、第2項の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することがある。

（通常の勤務場所以外での勤務）

第4条 教職員が労働時間の全部又は一部について事業場以外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間、勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために所定労働時間を超えて勤務することが必要となる場合には、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

（超過勤務及び休日勤務）

第5条 業務上の必要がある場合には、教職員に第3条の所定労働時間(第13条又は第14条に規定する変形労働時間制の採用により、これと異なる所定労働時間の定めをした場合にはその時間。以下、次条及び第10条において同じ。)以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日(変形労働時間制の採用により、これと異なる所定休日の定めをした場合にはその休日。以下、次条、第9条及び第10条において同じ。)に休日勤務を命じることがある。

2 教職員に前項の超過勤務又は休日勤務を命じたことによって、1日の労働時間が8時間を超える場合(変形労働時間制の採用により、1日の所定労働時間が8時間を超える場合を含む。)には、少なくとも合計1時間の休憩時間をその労働時間の途中に与える。

3 教職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が労基法第32条以下の規定に定める法定労働時間を超える勤務(以下「時間外労働」という。)又は同法第35条に規定する法定休日の勤務(以下「休日労働」という。)に該当するときは、同法第36条に基づく労使協定の定めるところによる。

4 教職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。

5 第1項の規定にかかわらず、3歳に満たない子を養育する教職員(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)第16条の8第1項に基づく労使協定により所定外労働

働の制限に係る請求ができないものとされた者を除く。)が、当該子の養育のために請求したときは、超過勤務を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 6 第3項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は育児・介護休業法第2条第4号に定める対象家族(以下「対象家族」という。)の介護を行う教職員(継続勤務期間が1年に満たない者を除く。)が、当該子の養育又は当該対象家族の介護のために請求したときは、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(非常災害時の勤務)

第6条 災害その他の避けることのできない事由によって必要がある場合には、その必要の限度において、教職員に臨時に第3条の所定労働時間以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日に休日勤務を命ずることがある。

- 2 前条第2項及び第4項の規定は、前項の場合に、これを準用する。
- 3 教職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が時間外労働又は休日労働に該当するときは、労基法第33条第1項に規定する必要な手続きをとるものとする。

(深夜勤務)

第7条 業務上の必要がある場合には、教職員に午後10時から午前5時までの間の勤務(以下「深夜勤務」という。)を命ずることがある。

- 2 教職員に深夜勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。
- 3 第1項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は対象家族の介護を行う教職員であって、次の各号のいずれにも該当しない者が、当該子の養育又は当該対象家族の介護を行うために請求したときは、深夜勤務を命じることはない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
 - (1) 継続勤務期間が1年に満たない者
 - (2) 当該請求に係る深夜において、当該子を保育し又は当該対象家族を介護することのできる満16歳以上の同居の家族がいる者

(所定休日)

第8条 所定休日は、次の各号に定める日とする。

- (1) 日曜日
 - (2) 土曜日
 - (3) 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に定める休日
 - (4) 12月29日から翌年1月3日までの日(前各号に定める休日を除く。)
 - (5) その他、大学が特に指定する日
- 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は、所定休日の日数を変更しない範囲で、これと異なる所定休日の定めをすることがある。

(休日の振替)

第9条 前条の所定休日に勤務させる必要がある場合には、別に定めるところにより、休日の振替を行うことがある。

- 2 前項の場合、労働日に振り替えられた所定休日における勤務に対しては、第5条第4項の規定にかかわらず、割増賃金を支払わない。

第3章 宿日直

(宿日直)

第10条 業務上の必要がある場合には、第3条の所定労働時間以外の時間(午後10時から午前5時までの時間を含む。)又は第8条の所定休日に宿直又は日直の勤務を命ずることがある。

第4章 勤務しないことの承認

(勤務しないことの承認)

第11条 教職員は、別に定めるところにより、一定の労働時間につき勤務しないことの承認を受けることができる。

第5章 労働時間の特例

(短時間勤務)

第12条 教職員(育児・介護休業法第23条第1項ただし書に基づく労使協定により所定労働時間の短縮に係る請求ができないものとされた者を除く。)が、次の各号に定めるところにより、子の養育又は対象家族の介護のために請求したときは、当該各

号に定める時間、第3条の所定労働時間を短縮するものとする。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために要する期間 1日につき2時間以内の時間
- (2) 対象家族を介護するために要する期間 1日につき4時間以内の時間

(1か月以内の変形労働時間制)

第13条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある教職員については、1か月以内の一定期間を平均して1週間の労働時間が40時間を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第3条第1項及び第2項並びに第8条の規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

2 前項の場合において、次の各号のいずれかに該当する者が請求したときは、1日の労働時間が所定労働時間を超えない範囲で、あらかじめ割り振られた始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することがある。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員
- (2) 児童福祉法に基づく放課後等デイサービスを行う事業若しくは放課後児童健全育成事業を行う施設、児童福祉法施行規則に基づく事業における相互援助活動を行う場所、障害者総合支援法に基づく地域生活支援事業のうち日中一時支援事業を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に小学生の子（各事業を利用するものに限る。）を出迎え、又は見送りに行く教職員
- (3) 介護が必要な親族を介護する教職員

3 第1項の勤務時間の割り振りにより、1日若しくは1週の所定労働時間が8時間若しくは40時間を超え、又は第8条の所定休日を労働日とする定めが行われたときは、第5条第4項の規定にかかわらず、これらの所定労働時間及び労働日とされた所定休日における勤務に対しては、割増賃金を支給しない。

4 第1項の勤務時間の割り振りについては、別に定める。

5 第3条第4項の規定は、第1項に定める範囲において、これを準用する。

(1年以内の変形労働時間制)

第14条 業務に季節的な繁閑がある事業場に勤務する教職員については、1か月を超え1年以内の一定期間(以下「対象期間」という。)を平均し1週間の労働時間が40時間を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第3条第1項及び第2項並びに第8条の規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

2 前条第2項及び第3項の規定は、前項の場合に、これを準用する。

3 第1項の勤務時間の割り振りについては、労基法第32条の4に基づく労使協定の定めるところによる。

4 労働契約の期間の満了等により、第1項の事業場において勤務した期間が対象期間よりも短くなる教職員については、その勤務期間を平均し1週間の労働時間が40時間を超えた時間に対して、所定の割増賃金を支払う。

5 第3条第4項の規定は、第1項に定める範囲において、これを準用する。

(フレックスタイム制)

第15条 業務その他の都合上必要と認められる場合には、教職員に始業及び終業時刻の決定を委ねる勤務に就かせることがある。この場合の始業及び終業時刻の範囲は、原則として次の各号のとおりとする。

- (1) 始業時刻 午前7時から午前10時まで
- (2) 終業時刻 午後3時から午後10時まで

2 前項の教職員の範囲その他必要な事項については、労基法第32条の3に基づく労使協定の定めるところによる。

(裁量労働制)

第16条 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する教職員の裁量に委ねる必要がある者については、労基法第38条の3に基づく労使協定又は同法第38条の4に基づく労使委員会の決議により、当該協定又は決議に定める時間労働したものとみなす。

第6章 休暇

(休暇の種類)

第17条 教職員の休暇は、年次有給休暇及び特別休暇とする。

(年次有給休暇)

第18条 年次有給休暇は、暦年(1月1日からその年の12月31日まで)を単位として、これを与える。ただし、前年における勤務日数が全労働日の8割に満たない者については、休暇を与えない。

2 前項の休暇の日数は、以下のとおりとする。

- (1) 次号及び第3号に掲げる教職員以外の教職員 20日

- (2) 次号に掲げる教職員であつて、大学が特に認めた者 大学が認めた日数
- (3) 新たに教職員となった者又は労働契約の期間が満了することにより退職することとなる者 その年の在職期間(採用日からその年の12月31日までの期間又は1月1日から退職日までの期間をいう。)に応じ、別表の日数欄に掲げる日数
- 3 第1項ただし書の規定は、前項第2号及び第3号(労働契約の期間が満了することにより退職することとなる者を除く。)の規定に該当する教職員については、これを適用しない。
- 4 次の各号のいずれかに該当する期間は、第1項ただし書の規定の適用に当たって、これを勤務したものとみなす。
 - (1) 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又は同項第2号に規定する通勤災害に遭い、療養のため休業した期間
 - (2) 本規程第23条に規定する育児休業又は第24条に規定する介護休業を取得した期間
 - (3) 産前産後の女性教職員が労基法第65条の規定によって休業した期間
 - (4) 年次有給休暇を取得した期間
 - (5) 前各号に規定する場合のほか、大学が特に必要と認めた期間
- 5 前項第5号に規定する措置を講じた教職員については、第2項第1号の規定にかかわらず、休暇の日数を20日以内の範囲で大学が認めた日数とする。

(休暇の時季の指定及び変更)

- 第19条 教職員が年次有給休暇を取得しようとするときは、休暇の時季(始期及び終期)を指定して、当該休暇を取得しようとする日の2日前の終業時刻までに、所属長にこれを請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合は、この限りでない。
- 2 前項により教職員が指定する時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、休暇の時季を変更することがある。
 - 3 年次有給休暇の一部について、労基法第39条第6項の規定に基づく労使協定の定めるところにより休暇の時季に関する定めをした場合には、これにより年次有給休暇を与える。

(年次有給休暇の単位等)

- 第20条 年次有給休暇の単位は、1日又は半日とする。ただし、やむを得ない事由があり、所属長がこれを認めた場合には、1時間単位で休暇を取得することができる。
- 2 前項の規定により年次有給休暇を取得した日又は時間については、これを勤務したものとみなして、給与を支給する。

(年次有給休暇の繰り越し)

- 第21条 年次有給休暇(この条の規定により繰り越されたものは除く。)は、20日を超えない範囲内の残日数(1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数)を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

(特別休暇)

- 第22条 教職員の負傷又は疾病による療養、結婚、出産、選挙権の行使その他特別の事由による休暇については、別に定める。

第7章 育児休業及び介護休業

(育児休業)

- 第23条 教職員のうち、満3歳に達するまでの子を養育する者は、所属長に申し出ることにより、育児休業を取得することができる。
- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により育児休業を取得することができないものとされた教職員には、適用しない。
 - 3 第1項の規定による育児休業の期間については、その間の給与を支給しない。
 - 4 前3項に規定するほか、育児休業について必要な事項は、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の定めるところによる。

(介護休業)

- 第24条 教職員のうち、対象家族の介護を行う者は、所属長に申し出ることにより、介護休業を取得することができる。
- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第12条第2項において準用する同法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により介護休業を取得することができないものとされた教職員には、適用しない。
 - 3 前条第3項及び第4項の規定は、介護休業について、これを準用する。

第8章 女性

(妊産婦である教職員の就業制限等)

第25条 妊娠中及び産後1年を経過しない教職員(以下「妊産婦である教職員」という。)は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務には就かせない。

- 2 第5条第1項、第6条第1項及び第7条第1項の規定にかかわらず、妊産婦である教職員が請求した場合には、超過勤務、休日勤務及び深夜勤務を命じない。
- 3 妊産婦である教職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

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。
(継続勤務期間の算定に関する特例)
- 2 第5条第6項及び第7条第3項第1号の「継続勤務期間」には、法人化前のお阪大学における継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1か月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。
(年次有給休暇に関する経過措置)
- 3 第18条第1項及び第2項の規定にかかわらず、この規程の適用日の前日において法人化前のお阪大学の教職員であった者の年次有給休暇の取扱いについては、平成16年12月31日までの間に限り、従前の例によるものとする。

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6月19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22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年11月29日から施行する。

別表(第18条第2項第3号関係)

在職期間	日数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間	12日
7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え1年以下の期間	20日

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 (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の適用を受ける者(以下「教職員」という。)について、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23条及び第24条の規定に基づき、育児休業及び介護休業等に関する事項を定めることを目的とする。

第2章 育児休業

(育児休業の対象者)

第2条 満3歳に達するまでの子を養育する教職員は、この規程に定めるところにより、育児休業を取得することができる。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる者は、育児休業を取得することができない。

- (1) 継続勤務期間が1年に満たない者
- (2) 育児休業の申出があった日から起算して1年(1歳に達した日以降の子に係る育児休業については6か月)以内、もしくは当該子が1歳に達した日から1年を経過する日までの間に労働契約の期間が満了する者(労働契約の更新を予定している者を除く。)

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業を取得することを希望する教職員は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「育児休業開始予定日」という。)の1か月(1歳に達した日以降の子に係る育児休業については2週間)前までに、育児休業申出書によりその旨を所属長に申し出なければならない。

- 2 育児休業の申出は、特別の事情がない限り、1子(双子以上の場合、これを1子とみなす。)につき1回限りとする。ただし、当該育児休業に係る子の出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(出産予定日前に子が出生した場合は、当該出生の日を始期とし、出産予定日の翌日から8週間を経過する日を終期とする期間、出産予定日後に子が出生した場合は、出産予定日を始期とし、当該出生の日の翌日から8週間を経過する日を終期とする期間とする。以下「出産後8週間経過期間」という。)内に、当該教職員(出産後8週間経過期間内に、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(以下「労働時間細則」という。)第9条第1項第8号に規定する特別休暇を取得した者を除く。)が当該子を養育するために取得した育児休業(出産後8週間経過期間内にその終期を迎えるものに限る。)の申出については、この限りでない。
- 3 第1項の場合において、所属長が証明書等の提出を求めたときは、教職員は速やかにこれを提出しなければならない。
- 4 教職員は、申出の日以後に申出に係る子が出生したときは、その旨を出生後2週間以内に所属長に届け出なければならない。

(育児休業の申出の撤回等)

第4条 教職員は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り、同一の子について、再度育児休業の申出をすることができない。
- 3 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により教職員が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、遅滞なくその旨を所属長に通知しなければならない。
- 4 前項の場合、育児休業の申出はなかったものとみなす。

(育児休業の期間等)

第5条 育児休業の期間は、原則として子が3歳に達するまでの期間を限度として育児休業申出書に記載された期間とする。

- 2 育児休業の申出が育児休業開始予定日から起算して1か月(1歳に達した日以降の子に係る育児休業については2週間)より後になされた場合、所属長は、前項の規定によることなく、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)の定めるところにより、育児休業開始予定日を指定することができるものとする。その場合、育児休業開始予定日は、育児休業の申出の日の翌日から1か月(1歳に達した日以降の子に係る育児休業については2週間)以内の範囲で、これを指定するものとする。
- 3 教職員は、出産予定日より早く子が出生した場合、又は特別の事情がある場合には、育児休業開始予定日の1週間前までに所属長に申し出ることによって、育児休業開始予定日を繰り上げることができる。
- 4 教職員は、特別の事情がある場合には、育児休業を終了しようとする日(以下「育児休業終了予定日」という。)の1か月(1歳に達した日以降の子に係る育児休業については2週間)前までに所属長に申し出ることにより、第1項の範囲内で、育児休業終了予定日を繰り下げることができる。ただし、子が1歳に達するまでの間は、特別な事情がない場合においても、繰下げができるものとする。
- 5 次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合 当該事由が発生した日
 - (2) 育児休業に係る子が3歳に達した場合 子が3歳に達した日
 - (3) 教職員が、労働時間細則第9条第1項第7号及び第8号に規定する特別休暇、介護休業又は新たな育児休業を取得した場合 当該休業等の開始日の前日
- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、教職員は遅滞なくその旨を所属長に通知しなければならない。
- 7 教職員が育児休業終了予定日の繰上げを所属長に申し出、所属長がこれを認めたときには、教職員は育児休業終了予定日を繰り上げることができるものとする。

第3章 介護休業

(介護休業の対象者)

第6条 要介護状態にある家族を介護する教職員は、この規程の定めるところにより介護休業を取得することができる。

- 2 前項の要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者（以下「対象家族」という。）をいう。
- (1) 配偶者
 - (2) 父母
 - (3) 子
 - (4) 配偶者の父母
 - (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫であつて、教職員が同居し、かつ、扶養している者
 - (6) 上記以外の家族で大学の認めた者
- 3 第1項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる者は、介護休業を取得することができない。
- (1) 継続勤務期間が1年に満たない者
 - (2) 介護休業の申出があった日から起算して93日以内、もしくは介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）から起算して93日を経過する日から1年を経過する日までに労働契約の期間が満了する者（労働契約の更新を予定している者を除く。）

(介護休業の申出の手続等)

- 第7条 介護休業を取得することを希望する教職員は、原則として介護休業開始予定日の2週間前（やむを得ない事情がある場合は、1週間前）までに、介護休業申出書により、その旨を所属長に申し出なければならない。
- 2 介護休業の申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回とする。
- 3 第1項の場合において、所属長が証明書等の提出を求めたときは、教職員は速やかにこれを提出しなければならない。

(介護休業の申出の撤回等)

- 第8条 教職員は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業の申出を撤回することができる。
- 2 介護休業の申出を撤回した者について、再度の申出を行うことができる回数は原則として1回とする。
- 3 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る対象家族の死亡等により教職員が対象家族を介護しないこととなった場合には、遅滞なくその旨を所属長に通知しなければならない。
- 4 前項の場合、通知の有無にかかわらず、介護休業の申出はなかったものとみなす。

(介護休業の期間等)

- 第9条 介護休業の期間は、介護を必要とする者1人につき、通算して93日までの範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。ただし、同一対象家族について労働時間規程第12条第1項第2号の適用を受けた場合は、93日からその日数を差し引いた日数を上限とする。
- 2 介護休業の申出が介護休業開始予定日から起算して2週間より後になされた場合、所属長は、前項の規定によることなく、育児・介護休業法の定めるところにより、介護休業開始予定日を指定することができる。その場合、介護休業開始予定日は、介護休業の申出の日の翌日から2週間以内の範囲で、これを指定するものとする。
- 3 教職員は、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という。）の2週間前までに申し出ることにより、第1項の範囲内で、介護休業終了予定日を繰り下げることができる。
- 4 次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 対象家族の死亡等介護休業に係る対象家族を介護しないこととなった場合 当該事由が発生した日
 - (2) 教職員が、労働時間細則第9条第1項第7号及び第8号に規定する特別休暇、育児休業又は新たな介護休業を取得した場合 当該休業等の開始日の前日
- 5 前項第1号の事由が生じた場合には、教職員は遅滞なくその旨を所属長に通知しなければならない。
- 6 教職員が介護休業終了予定日の繰上げを所属長に申し出、所属長がこれを認めたときには、教職員は介護休業終了予定日を

繰り上げることができるものとする。

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。
(経過措置)
- 2 この規程の適用日の前日において法人化前の大阪大学の教職員であった者が、当該適用日の前日までに育児休業又は介護休業の承認を受けていたときは、新たにこの規程による申出があったものとみなす。
- 3 第2条第2項第1号及び第6条第3項第1号の「継続勤務期間」には、法人化前の大阪大学における継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1か月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。

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 改正後の第9条第1項及び第3項の規定にかかわらず、前項の施行日以前に介護休業の申出を行った教職員については、介護休業申出書に記載された期間が93日を超える場合においても、当該申出書に記載された期間、介護休業を取得することができ、かつ、介護休業の期間(同一家族について労働時間規程第12条第1項第2号の適用を受けた期間を含む。)が6か月を超えない範囲で、当該申出書に記載された介護休業終了予定日を繰り下げることができるものとする。

附 則

この改正は、平成17年5月23日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年11月29日から施行する。

国立大学法人大阪大学任期付教職員の住居手当に関する細則 (案)

(目的)

第1条 この細則は、国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程(以下「給与規程」という。)第28条の規定に基づき、住居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。

(適用除外教職員)

第2条 給与規程第28条第1項第1号に規定する教職員は、次に掲げる教職員以外の者をいう。

- (1) 地方公共団体、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、国家公務員退職手当法施行令(昭和28年政令第215号)第9条の2各号に掲げる法人、その他大学がこれに準ずると認めた法人から貸与された教職員宿舎に居住している教職員
- (2) 配偶者(内縁関係にある者を含む。以下同じ。)、父母又は配偶者の父母で、教職員の扶養親族たる者(給与規程第26条第1項の扶養親族として届出が行われている者に限る。以下同じ。)以外のものが所有し、又は借り受け、居住している住宅若しくは大学がこれに準ずると認める住宅の全部若しくは一部を借り受けて当該住宅に居住している教職員

(届出)

第3条 新たに給与規程第28条第1項の教職員たる要件を具備するに至った者は、当該要件を具備していることを証明する書類を添付して、住居届により、その居住の実情等を速やかに大学に届け出なければならない。住居手当を受けている教職員の居住する住宅、家賃の額等に変更があった場合も、同様とする。

2 前項の場合において、やむを得ない事情があると認められるときは、添付すべき書類は、届出後速やかに提出することをもって足りるものとする。

(確認及び決定)

第4条 大学は、教職員から前条第1項の規定による届出があったときは、その届出に係る事実を確認し、その者が給与規程第28条第1項の教職員たる要件を具備するときは、その者に支給すべき住居手当の月額を決定し、又は改定しなければならない。

2 大学は、前項の規定により住居手当の月額を決定し、又は改定したときは、その決定又は改定に係る事項を住居手当認定簿に記載するものとする。

(家賃の算定基準)

第5条 第3条第1項の規定による届出に係る教職員が家賃と食費等を併せ支払っている場合において、家賃の額が明確でないときは、次の各号に定める基準に従い、家賃の額に相当する額を算定するものとする。

- (1) 居住に関する支払額に食費等が含まれている場合 その支払額の100分の40に相当する額
- (2) 居住に関する支払額に電気、ガス又は水道の料金が含まれている場合 その支払額の100分の90に相当する額

(支給の始期及び終期)

第6条 住居手当の支給は、教職員が新たに給与規程第28条第1項の教職員たる要件を具備するに至った日の属する月の翌月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月)から開始し、教職員が同項に規定する要件を欠くに至った日の属する月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月の前月)をもって終わる。ただし、住居手当の支給の開始については、第8条第1項の規定による届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後にされたときは、その届出を受理した日の属する月の翌月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月)から行うものとする。

2 住居手当を受けている教職員にその月額を変更すべき事実が生じたときは、その事実の生じた日の属する月の翌月(その日が月の初日であるときは、その日の属する月)からその支給額を改定する。前項ただし書の規定は、住居手当の月額を増額して改定する場合について準用する。

(事後の確認)

第7条 大学は、現に住居手当を受けている教職員が給与規程第28条第1項の教職員たる要件を具備しているか、住居手当の月額が適正なものか等について随時確認することができるものとする。

(日割計算)

第8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、その月分の住居手当は、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。

(施行期日等)

1 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。

(準用)

2 この細則は、当分の間、非常勤職員(定時勤務職員)に対して住居手当相当額を支給する場合の取扱いについても、これを準用する。

附 則

この改正は、平成 21 年 12 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（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。)の適用を受ける者であって、国立大学法人大阪大学任期付寄附講座等教職員給与規程の適用を受ける者以外のもの(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、基礎在職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（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って、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、その期間（当該期間が月の初めから終わりまで引き続き月に限る。）の2分の1（第3号に規定する期間のうち、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。）については3分の1）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。

- (1) 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
 - (2) 就業規則第33条第2項第3号に規定する停職の期間
 - (3) 育児・介護休業規程により、育児休業又は介護休業を取得した期間
- 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「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（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、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。
(適用日前の退職に係る第8条第4項の準用)
- 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 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。
(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、旧定年相当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 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、	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	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、	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	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	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	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）

- 2 退職した者の基礎在職期間中に基本給月額減額改定（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。
- （基本給月額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 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。

(略)

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。)に勤務する職員のうち、国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等就業規則の適用を受ける者(以下「職員」という。)について、同規則第27条の規定に基づき、その労働時間、休日及び休暇等に関する事項を定めることを目的とする。

（法令との関係）

第2条 職員の労働時間、休憩、休日及び休暇等に関しては、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。

第2章 労働時間、休憩及び休日

（所定労働時間）

第3条 職員の所定労働時間は次の各号のとおりとする。

- (1) フルタイム勤務 1日の所定労働時間は8時間とし、45分間の休憩時間をその途中に与える。
- (2) 前号以外の勤務 1週の所定労働時間は35時間を超えない範囲で各人ごとに定める。
- 2 前項第1号に該当する職員（以下「フルタイム勤務嘱託職員」という。）の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯は、次のとおりとする。ただし、交替制を含むシフト勤務による場合は、別に定める。
 - (1) 始業時刻 午前8時30分
 - (2) 終業時刻 午後5時15分
 - (3) 休憩時間 午後0時15分から午後1時まで
- 3 第1項第2号に該当する職員（以下「パートタイム勤務嘱託職員」という。）の始業及び終業の時刻は、1日の労働時間が8時間を超えない範囲で各人ごとに定めるものとし、1日の労働時間が4時間以上の場合（1日の労働時間が6時間以下の場合、午前と午後の双方にまたがるときに限る。）には、45分間の休憩時間を労働時間の途中に与えるものとする。ただし、1日の労働時間が6時間を超えない場合であって、かつ、職員の同意を得たときは、休憩時間を与えないことができるものとする。
- 4 前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者が請求したときは、1日の労働時間が所定労働時間を超えない範囲で、同項の始業及び終業の時刻を変更することがある。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
 - (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
 - (2) 児童福祉法（昭和22年法律第164号。以下「児童福祉法」という。）に基づく放課後等デイサービスを行う事業若しくは放課後児童健全育成事業を行う施設、児童福祉法施行規則（昭和23年厚生省令第11号。以下「児童福祉法施行規則」という。）に基づく事業における相互援助活動を行う場所、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。）に基づく地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に小学生の子（各事業を利用するものに限る。）を出迎え、又は見送りに行く職員
 - (3) 介護が必要な親族を介護する職員
- 5 前項に規定する場合のほか、業務上の必要がある場合には、1日の労働時間が8時間を超えない範囲内で、始業及び終業の時刻を変更することがある。

（通常の勤務場所以外での勤務）

第4条 職員が労働時間の全部又は一部について事業場以外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間、勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために所定労働時間を超えて勤務することが必要となる場合には、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

（超過勤務及び休日勤務）

- 第5条 業務上の必要がある場合には、職員に第3条の所定労働時間(第12条又は第13条に規定する変形労働時間制の採用により、これと異なる所定労働時間の定めをした場合にはその時間。以下、次条及び第10条において同じ。)以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日(変形労働時間制の採用により、これと異なる所定休日の定めをした場合にはその休日。以下、次条、第9条及び第10条において同じ。)に休日勤務を命じることがある。
- 2 職員に前項の超過勤務又は休日勤務を命じたことによって、1日の労働時間が8時間を超える場合(変形労働時間制の採用により、1日の所定労働時間が8時間を超える場合を含む。)には、少なくとも合計1時間の休憩時間をその労働時間の途中に与える。
 - 3 職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が労基法第32条以下の規定に定める法定労働時間を超える勤務(以下「時間外労働」という。)又は同法第35条に規定する法定休日の勤務(以下「休日労働」という。)に該当すると

きは、同法第36条に基づく労使協定の定めるところによる。

- 4 職員に第1項の超過勤務（当該勤務が時間外労働に該当する場合に限る。）又は休日勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。
- 5 第3項の規定にかかわらず、職員に対しては、可能なかぎり時間外労働又は休日労働を命じないよう努めるものとする。
- 6 第1項の規定にかかわらず、3歳に満たない子を養育する教職員（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第16条の8第1項に基づく労使協定により所定外労働の制限に係る請求ができないものとされた者を除く。）が、当該子の養育のために請求したときは、超過勤務を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
- 7 第3項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は育児・介護休業法第2条第4号に定める対象家族（以下「対象家族」という。）の介護を行う職員（継続勤務期間が1年に満たない者及び1週間の所定労働日数が2日以下の者を除く。）が、当該子の養育又は当該対象家族の介護のために請求したときは、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

（非常災害時の勤務）

- 第6条 災害その他の避けることのできない事由によって必要がある場合には、その必要の限度において、職員に臨時に第3条の所定労働時間以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日に休日勤務を命ずることがある。
- 2 前条第2項及び第4項の規定は、前項の場合に、これを準用する。
 - 3 職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が時間外労働又は休日労働に該当するときは、労基法第33条第1項に規定する必要な手続きをとるものとする。

（深夜勤務）

- 第7条 業務上の必要がある場合には、職員に午後10時から午前5時までの間の勤務（以下「深夜勤務」という。）を命ずることがある。
- 2 職員に深夜勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。
 - 3 第1項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は対象家族の介護を行う職員であって、次の各号のいずれにも該当しない者が、当該子の養育又は当該対象家族の介護を行うために請求したときは、深夜勤務を命じることはない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
 - (1) 継続勤務期間が1年に満たない者
 - (2) 当該請求に係る深夜において、当該子を保育し又は当該対象家族を介護することのできる満16歳以上の同居の家族がいる者

（所定休日）

- 第8条 所定休日は、次の各号に定める日とする。
- (1) 日曜日
 - (2) 土曜日
 - (3) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日
 - (4) 12月29日から翌年1月3日までの日（前各号に定める休日を除く。）
 - (5) その他、大学が特に指定する日
- 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は、所定休日の日数を変更しない範囲で、これと異なる所定休日の定めをすることがある。

（休日の振替）

- 第9条 前条の所定休日に勤務させる必要がある場合には、別に定めるところにより、休日の振替を行うことがある。
- 2 前項の場合、労働日に振り替えられた所定休日における勤務に対しては、第5条第4項の規定にかかわらず、割増賃金を支払わない。

第3章 宿日直

（宿日直）

- 第10条 業務上の必要がある場合には、第3条の所定労働時間以外の時間（午後10時から午前5時までの時間を含む。）又は第8条の所定休日に宿直又は日直の勤務を命ずることがある。

第4章 勤務しないことの承認

（勤務しないことの承認）

- 第11条 職員は、別に定めるところにより、一定の労働時間につき勤務しないことの承認を受けることができる。

(短時間勤務)

第11条の2 職員(育児・介護休業法第23条第1項ただし書に基づく労使協定により所定労働時間の短縮に係る請求ができないものとされた者を除く。)が、次の各号に定めるところにより、子の養育又は対象家族の介護のために請求したときは、当該各号に定める時間、第3条の所定労働時間を短縮するものとする。ただし、その期間は、労働契約の期間を超えないものとする。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために要する期間 1日につき2時間以内の時間
- (2) 対象家族を介護するために要する期間 1日につき4時間以内の時間

第5章 労働時間の特例

(1か月以内の変形労働時間制)

第12条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある職員については、1か月以内の一定期間を平均して1週間の労働時間が40時間(パートタイム勤務嘱託職員にあつては、35時間)を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第3条第1項から第3項まで及び第8条の規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

2 前項の場合において、次の各号のいずれかに該当する者が請求したときは、1日の労働時間が所定労働時間を超えない範囲で、あらかじめ割り振られた始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することができる。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
 - (2) 児童福祉法に基づく放課後等デイサービスを行う事業若しくは放課後児童健全育成事業を行う施設、児童福祉法施行規則に基づく事業における相互援助活動を行う場所、障害者総合支援法に基づく地域生活支援事業のうち中一時支援事業を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に小学生の子(各事業を利用するものに限る。)を出迎え、又は見送りに行く職員
 - (3) 介護が必要な親族を介護する職員
- 3 第1項の勤務時間の割り振りにより、1日若しくは1週の所定労働時間が8時間若しくは40時間を超え、又は第8条の所定休日を労働日とする定めが行われたときは、第5条第4項の規定にかかわらず、これらの所定労働時間及び労働日とされた所定休日における勤務に対しては、割増賃金を支給しない。
- 4 第1項の勤務時間の割り振りについては、別に定める。
- 5 第3条第5項の規定は、第1項に定める範囲において、これを準用する。

(1年以内の変形労働時間制)

第13条 業務に季節的な繁閑がある事業場に勤務する職員については、1か月を超え1年以内の一定期間(以下「対象期間」という。)を平均し1週間の労働時間が40時間(パートタイム勤務嘱託職員にあつては、35時間)を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第3条第1項から第3項まで及び第8条の規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

- 2 前条第2項及び第3項の規定は、前項の場合に、これを準用する。
- 3 第1項の勤務時間の割り振りについては、労基法第32条の4に基づく労使協定の定めるところによる。
- 4 労働契約の期間の満了等により、第1項の事業場において勤務した期間が対象期間よりも短くなる職員については、その勤務期間を平均し1週間の労働時間が40時間を超えた時間に対して、所定の割増賃金を支払う。
- 5 第3条第5項の規定は、第1項に定める範囲において、これを準用する。

(フレックスタイム制)

第14条 業務その他の都合上必要と認められる場合には、職員に始業及び終業時刻の決定を委ねる勤務に就かせることがある。この場合の始業及び終業時刻の範囲は、原則として次の各号のとおりとする。

- (1) 始業時刻 午前7時から午前10時まで
 - (2) 終業時刻 午後3時から午後10時まで
- 2 前項の職員の範囲その他必要な事項については、労基法第32条の3に基づく労使協定の定めるところによる。

第6章 休暇

(休暇の種類)

第15条 職員の休暇は、年次有給休暇及び特別休暇とする。

(年次有給休暇)

第16条 年次有給休暇については、定年退職等の後引き続き職員となった者については、当該退職時にその者が有していた年次

有給休暇の日数及び時間数とし、以後暦年（1月1日からその年の12月31日まで）を単位として、次に定めるとおりとする。
ただし、前年における勤務日数が全労働日の8割に満たない者については、休暇を与えない。

所定労働日数	年間所定労働日数	休暇の付与日数
5日	217日以上	20日
4日	169～216日	15日
3日	121～168日	11日
2日	73～120日	7日
1日	48～72日	3日

- 2 次の各号のいずれかに該当する期間は、第1項ただし書の規定の適用に当たって、これを勤務したものとみなす。
- (1) 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又は同項第2号に規定する通勤災害に遭い、療養のため休業した期間
 - (2) 本規程第21条に規定する育児休業又は第22条に規定する介護休業を取得した期間
 - (3) 産前産後の女性職員が労基法第65条の規定によって休業した期間
 - (4) 年次有給休暇を取得した期間
 - (5) 前各号に規定する場合のほか、大学が特に必要と認めた期間

(休暇の時季の指定及び変更)

- 第17条 職員が年次有給休暇を取得しようとするときは、休暇の時季(始期及び終期)を指定して、当該休暇を取得しようとする日の2日前の終業時刻までに、所属長にこれを請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合は、この限りでない。
- 2 前項により職員が指定する時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、休暇の時季を変更することができる。
 - 3 年次有給休暇の一部について、労基法第39条第6項の規定に基づく労使協定の定めるところにより休暇の時季に関する定めをした場合には、これにより年次有給休暇を与える。

(年次有給休暇の単位等)

- 第18条 フルタイム勤務嘱託職員の年次有給休暇の単位は、1日又は半日とする。ただし、やむを得ない事由があり、所属長がこれを認めた場合には、1時間単位で休暇を取得することができる。
- 2 パートタイム勤務嘱託職員の年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、やむを得ない事由があり、所属長がこれを認めた場合には、1時間単位で休暇を取得することができる。
 - 3 前2項の規定により年次有給休暇を取得した日又は時間については、これを勤務したものとみなして、給与を支給する。

(年次有給休暇の繰り越し)

- 第19条 年次有給休暇(この条の規定により繰り越されたものは除き、かつ、1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とする。)は、20日を超えない範囲内の残日数を限度として、翌年に繰り越すことができる。

(特別休暇)

- 第20条 職員の負傷又は疾病による療養、結婚、出産、選挙権の行使その他特別の事由による休暇については、別に定める。

第7章 育児休業及び介護休業

(育児休業)

- 第21条 職員のうち、満3歳に達するまでの子を養育する者は、所属長に申し出ることにより、育児休業を取得することができる。
- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により育児休業を取得することができないものとされた職員には、適用しない。
 - 3 第1項の規定による育児休業の期間については、その間の給与を支給しない。
 - 4 前3項に規定するほか、育児休業について必要な事項は、国立大学法人大阪大学非常勤職員等育児・介護休業等に関する規程の定めるところによる。

(介護休業)

- 第22条 職員のうち、対象家族の介護を行う者は、所属長に申し出ることにより、介護休業を取得することができる。

- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第12条第2項において準用する同法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により介護休業を取得することができないものとされた職員には、適用しない。
- 3 前条第3項及び第4項の規定は、介護休業について、これを準用する。

第8章 女性

(妊産婦である職員の就業制限等)

第23条 妊娠中及び産後1年を経過しない職員(以下「妊産婦である職員」という。)は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務には就かせない。

- 2 第5条第1項、第6条第1項及び第7条第1項の規定にかかわらず、妊産婦である職員が請求した場合には、超過勤務、休日勤務及び深夜勤務を命じない。
- 3 妊産婦である職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年2月19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6月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年11月29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 第3条第1項第1号の規定は、平成37年3月31日までの間、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢未満の者が、労働契約を締結又は更新した場合に限り、これを適用することができるものとする。ただし大学が特に必要と認めた場合は、この限りではない。

期 間	年 齢
平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

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（案）

（目的及び定義）

- 第1条 この細則は、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規程(以下「労働時間規程」という。)の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、「職員」とは、労働時間規程の適用を受ける者をいう。

（出勤、退勤の手続き）

- 第2条 職員は、出勤及び退勤の際に所定の手続きをとらなければならない。

（始業及び終業の時刻等の変更等）

- 第3条 労働時間規程第3条第2項及び第3項の規定に基づき休憩時間を与えられる職員の所定労働時間の途中の15分間については、業務上の必要がある場合を除き、原則として勤務を命じないものとする。
- 2 前項に規定する時間帯については、当該職員の所属する部局等の長が、別に定めるものとする。
- 3 労働時間規程第3条第5項の規定に基づく始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯の変更は、原則として当該変更を行う1週間前までにその内容を職員に明示することにより、これを行う。ただし、緊急やむを得ない事情のある場合は、この限りでない。

（休日の振替）

- 第4条 業務の都合により、労働時間規程第8条に規定する所定休日に勤務させる必要がある場合には、あらかじめ当該休日を勤務日とし、当該休日を含む1か月以内の範囲において、他の勤務日とこれを振り替えることができる。

（勤務しないことの承認）

- 第5条 労働時間規程第11条の規定により、職員が勤務しないことの承認を受けることができる場合及びその時間は、次のとおりとする。
- (1) 妊娠中及び産後1年を経過しない職員が、母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるために請求したとき 当該保健指導又は健康診査に必要と認められる時間
- (2) 妊娠中の職員が請求した場合であって、当該職員の業務又は通勤における混雑の程度がその者の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるとき 1日につき1時間を超えない時間(始業時刻を遅らせ、又は終業時刻を早める場合に限る。)
- (3) 大学の指定した健康診断を受けるとき 当該健康診断の受診に必要と認められる時間
- (4) その他大学が特に必要と認めたとき 大学が必要と認めた時間
- 2 職員が前項の承認を受けようとする場合には、あらかじめ所定の様式によりその旨を大学に申し出なければならない。
- 3 第1項各号のいずれかに該当する場合には、これを勤務したものとして、その間の給与を支給する。

（短時間勤務）

- 第5条の2 労働時間規程第11条の2の規定により、大学が同規程第3条に規定する所定労働時間を短縮する場合には、30分又は1時間の単位で、始業時刻を遅らせ、又は終業時刻を早めることによって、これを行うものとする。
- 2 職員が前項の短時間勤務に就くことを希望する場合には、あらかじめ所定の様式により、その旨を大学に申し出なければならない。
- 3 第1項の規定に基づき、所定労働時間を短縮した場合には、その短縮した時間について、給与を支給しない。

（変形労働時間制）

- 第6条 労働時間規程第12条の規定により、大学が1か月以内の変形労働時間制を採用する場合には、原則として各月の2週間前までに翌月の勤務割表を職員に明示することにより、勤務時間の割り振りを行うものとする。ただし、緊急やむを得ない事情のあるときは、この限りでない。

（年次有給休暇の手続き）

- 第7条 職員が労働時間規程第17条第1項の規定により、年次有給休暇を取得しようとする場合には、所定の様式により当該年次有給休暇に係る請求を行うものとする。

（特別休暇）

- 第8条 労働時間規程第20条に規定する特別休暇は、次の各号のいずれかに該当する場合に、これを与えるものとし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。ただし、特別休暇の期間は、労働契約の期間を超えないものとする。
- (1) 職員が負傷又は疾病により療養するため、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 療養のために必要と認められる期間(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、療養のため勤務することができない場合は連続する90日以内の期間とし、それ以外の場合は、連続する30日以内の期間とする。）

- (2) 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (3) 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (4) 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (5) 職員（1週の所定労働日数が2日以下の者を除く。以下、第9号、第10号、第12号、第13及び第16号において同じ）が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日の翌日を起算日として1か月を経過する日までの連続する5日以内の期間
- (6) 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定である女性職員が申し出たとき 出産の日までの申し出た期間
- (7) 女性職員が出産したとき 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(産後6週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合において、医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。)
- (8) 生後1年に達しない子を養育する職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行うとき 1日2回それぞれ30分以内の期間(ただし、当該職員以外の親が、その子のために同様の休暇を取得する場合には、当該職員以外の親が取得する期間を差し引いた期間)
- (9) 職員が配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号及び次号において同じ。)の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められるとき 職員の配偶者が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日の翌日を起算日として2週間を経過する日までの間における2日以内の期間
- (10) 職員の配偶者が出産する場合であって、その出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のために勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日以内の期間
- (11) 生理日の就業が著しく困難な女性職員が請求したとき 1回の周期につき2日以内の期間
- (12) 小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。以下同じ。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をすること、又は疾病の予防を図るために予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められるとき 1年につき5日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日)以内の期間
- (12の2) 要介護状態にある家族の介護等(介護、通院等の付添い、及び介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の必要な世話をいう。以下「介護等」という。)をする職員が、その家族の介護等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 1年につき5日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10日)以内の期間
- (13) 職員の親族(別表の親族欄に掲げる親族に限る。)が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 別表に定める連続する日数(葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、これに往復に要する日数を加えた日数)の範囲内の期間
- (14) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められるとき 必要と認められる期間(連続する3日以内の期間に限る。)
- (15) 地震、水害、火災その他の災害時において、職員が通勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (16) 職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められるとき 7月から9月までの間において、週の所定労働日数(週の所定労働日数が週により異なる者については、次表に掲げる年間所定労働日数から算出した日数)から2日を除いた連続する期間(ただし、上限を3日とし、労働時間規程第8条に規定する所定休日のほか、この細則の第4条に規定する振替休日を除く。なお、夏季における一斉休業期間をもって、これに充てることができるものとする。)

年間所定労働日数	週の所定労働日数(算出日数)
217日以上	5日
169～216日	4日
121～168日	3日

- (17) その他大学が特に認めたとき 大学が認めた期間
- 2 前項第1号(業務災害に遭い、療養のため勤務することができない場合を除く。)、第4号から第8号まで及び第11号のいずれかの規定に該当する場合には、当該期間中、その給与を支給しない。前項第17号の規定に該当する場合であって、大学が当該期間中における給与の支給を必要と認めないときも、同様とする。
- 3 前項に規定する場合を除き、第1項各号のいずれかの規定に該当するときは、当該期間中、通常の労働時間又は労働日に勤務

した場合に支払われる給与に相当する額(業務災害に遭い、療養のため勤務することができない場合であって、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。

- 4 第1項第5号、第13号及び第14号の「連続する」日数には、労働時間規程第8条に規定する所定休日のほか、この細則の第4条に規定する振替休日を含むものとする。
- 5 第1項第12号及び第12号の2の規定は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第16条の3第2項又は第16条の6第2項に基づく労使協定により休暇を取得することができないものとされた職員には、適用しない。

(特別休暇の手続き)

第9条 職員は、特別休暇を取得しようとする場合には、あらかじめ所定の様式によりその旨を申し出なければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合には、その事由を付して、事後に申し出を行うことができる。

- 2 前項の場合において、大学が証明書等の提出を求めたときは、職員は速やかにこれを提出しなければならない。

附 則

この細則は、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日から施行する。

附 則

この改正は、平成21年5月21日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成23年12月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年9月24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。

別表(第8条第1項第13号関係)

親族	日数
配偶者	7日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日(職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日)
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日(職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日)
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日(職員と生計を一にしていた場合にあっては7日)
子の配偶者又は配偶者の子	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては5日)
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては3日)
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては3日)
おじ又はおばの配偶者	1日

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。)に雇用される非常勤職員のうち、国立大学法人大阪大学非常勤職員(定時勤務職員)就業規則の適用を受ける者(以下「職員」という。)について、同規則第28条の規定に基づき、その労働時間、休日及び休暇等に関する事項を定めることを目的とする。

(法令との関係)

第2条 職員の労働時間、休憩、休日及び休暇等に関しては、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。

第2章 労働時間、休憩及び休日

(所定労働時間)

第3条 1日の所定労働時間は8時間とし、45分間の休憩時間をその途中に与える。

2 始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯は、次のとおりとする。ただし、交替制を含むシフト勤務による場合は、別に定める。

- (1) 始業時刻 午前8時30分
- (2) 終業時刻 午後5時15分
- (3) 休憩時間 午後0時15分から午後1時まで

3 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者が請求したときは、1日の労働時間が8時間を超えない範囲で、同項の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することがある。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
- (2) 児童福祉法(昭和22年法律第164号。以下「児童福祉法」という。)に基づく放課後等デイサービスを行う事業若しくは放課後児童健全育成事業を行う施設、児童福祉法施行規則(昭和23年厚生省令第11号。以下「児童福祉法施行規則」という。)に基づく事業における相互援助活動を行う場所、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。)に基づく地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に小学生の子(各事業を利用するものに限る。)を出迎え、又は見送りに行く職員
- (3) 介護が必要な親族を介護する職員

4 前項に規定する場合のほか、業務上の必要がある場合には、1日の労働時間が8時間を超えない範囲で、第2項の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することがある。

(通常の勤務場所以外での勤務)

第4条 職員が労働時間の全部又は一部について事業場以外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間、勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために所定労働時間を超えて勤務することが必要となる場合には、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

(超過勤務及び休日勤務)

第5条 業務上の必要がある場合には、職員に第3条の所定労働時間(第13条又は第14条に規定する変形労働時間制の採用により、これと異なる所定労働時間の定めをした場合にはその時間。以下、次条及び第10条において同じ。)以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日(変形労働時間制の採用により、これと異なる所定休日の定めをした場合にはその休日。以下、次条、第9条及び第10条において同じ。)に休日勤務を命じることがある。

2 職員に前項の超過勤務又は休日勤務を命じたことによって、1日の労働時間が8時間を超える場合(変形労働時間制の採用により、1日の所定労働時間が8時間を超える場合を含む。)には、少なくとも合計1時間の休憩時間をその労働時間の途中に与える。

3 職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が労基法第32条以下の規定に定める法定労働時間を超える勤務(以下「時間外労働」という。)又は同法第35条に規定する法定休日の勤務(以下「休日労働」という。)に該当するときは、同法第36条に基づく労使協定の定めるところによる。

4 職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。

5 第1項の規定にかかわらず、3歳に満たない子を養育する職員(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)第16条の8第1項に基づく労使協定により所定外労働の制限に係る請求ができないものとされた者を除く。)が、当該子の養育のために請求したときは、超過勤務を命じないもの

とする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 6 第3項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は育児・介護休業法第2条第4号に定める対象家族(以下「対象家族」という。)の介護を行う職員(継続勤務期間が1年に満たない者を除く。)が、当該子の養育又は当該対象家族の介護のために請求したときは、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(非常災害時の勤務)

第6条 災害その他の避けることのできない事由によって必要がある場合には、その必要の限度において、職員に臨時に第3条の所定労働時間以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日に休日勤務を命ずることがある。

- 2 前条第2項及び第4項の規定は、前項の場合に、これを準用する。
- 3 職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が時間外労働又は休日労働に該当するときは、労基法第33条第1項に規定する必要な手続きをとるものとする。

(深夜勤務)

第7条 業務上の必要がある場合には、職員に午後10時から午前5時までの間の勤務(以下「深夜勤務」という。)を命ずることがある。

- 2 職員に深夜勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。
- 3 第1項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は対象家族の介護を行う職員であって、次の各号のいずれにも該当しない者が、当該子の養育又は当該対象家族の介護を行うために請求したときは、深夜勤務を命じることはない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(1) 継続勤務期間が1年に満たない者

(2) 当該請求に係る深夜において、当該子を保育し又は当該対象家族を介護することのできる満16歳以上の同居の家族がいる者

(所定休日)

第8条 所定休日は、次の各号に定める日とする。

- (1) 日曜日
 - (2) 土曜日
 - (3) 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に定める休日
 - (4) 12月29日から翌年1月3日までの日(前各号に定める休日を除く。)
 - (5) その他、大学が特に指定する日
- 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は、所定休日の日数を変更しない範囲で、これと異なる所定休日の定めをすることがある。

(休日の振替)

第9条 前条の所定休日に勤務させる必要がある場合には、別に定めるところにより、休日の振替を行うことがある。

- 2 前項の場合、労働日に振り替えられた所定休日における勤務に対しては、第5条第4項の規定にかかわらず、割増賃金を支払わない。

第3章 宿日直

(宿日直)

第10条 業務上の必要がある場合には、第3条の所定労働時間以外の時間(午後10時から午前5時までの時間を含む。)又は第8条の所定休日に宿直又は日直の勤務を命ずることがある。

第4章 勤務しないことの承認

(勤務しないことの承認)

第11条 職員は、別に定めるところにより、一定の労働時間につき勤務しないことの承認を受けることができる。

第5章 労働時間の特例

(短時間勤務)

第12条 職員(育児・介護休業法第23条第1項ただし書に基づく労使協定により所定労働時間の短縮に係る請求ができないものとされた者を除く。)が、次の各号に定めるところにより、子の養育又は対象家族の介護のために請求したときは、当該各号に定める時間、第3条の所定労働時間を短縮するものとする。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために要する期間 1日につき2時間以内の時間
- (2) 対象家族を介護するために要する期間 1日につき4時間以内の時間

(1か月以内の変形労働時間制)

第13条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある職員については、1か月以内の一定期間を平均して1週間の労働時間が40時間を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第3条第1項及び第2項並びに第8条の規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

2 前項の場合において、次の各号のいずれかに該当する者が請求したときは、1日の労働時間が所定労働時間を超えない範囲で、あらかじめ割り振られた始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することがある。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
- (2) 児童福祉法に基づく放課後等デイサービスを行う事業若しくは放課後児童健全育成事業を行う施設、児童福祉法施行規則に基づく事業における相互援助活動を行う場所、障害者総合支援法に基づく地域生活支援事業のうち日中一時支援事業を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に小学生の子（各事業を利用するものに限る。）を出迎え、又は見送りに行く職員
- (3) 介護が必要な親族を介護する職員

3 第1項の勤務時間の割り振りにより、1日若しくは1週の所定労働時間が8時間若しくは40時間を超え、又は第8条の所定休日を労働日とする定めが行われたときは、第5条第4項の規定にかかわらず、これらの所定労働時間及び労働日とされた所定休日における勤務に対しては、割増賃金を支給しない。

4 第1項の勤務時間の割り振りについては、別に定める。

5 第3条第4項の規定は、第1項に定める範囲において、これを準用する。

(1年以内の変形労働時間制)

第14条 業務に季節的な繁閑がある事業場に勤務する職員については、1か月を超え1年以内の一定期間(以下「対象期間」という。)を平均し1週間の労働時間が40時間を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第3条第1項及び第2項並びに第8条の規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

2 前条第2項及び第3項の規定は、前項の場合に、これを準用する。

3 第1項の勤務時間の割り振りについては、労基法第32条の4に基づく労使協定の定めるところによる。

4 労働契約の期間の満了等により、第1項の事業場において勤務した期間が対象期間よりも短くなる職員については、その勤務期間を平均し1週間の労働時間が40時間を超えた時間に対して、所定の割増賃金を支払う。

5 第3条第4項の規定は、第1項に定める範囲において、これを準用する。

(フレックスタイム制)

第15条 業務その他の都合上必要と認められる場合には、職員に始業及び終業時刻の決定を委ねる勤務に就かせることがある。この場合の始業及び終業時刻の範囲は、原則として次の各号のとおりとする。

- (1) 始業時刻 午前7時から午前10時まで
- (2) 終業時刻 午後3時から午後10時まで

2 前項の職員の範囲その他必要な事項については、労基法第32条の3に基づく労使協定の定めるところによる。

(裁量労働制)

第16条 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する職員の裁量に委ねる必要がある者については、労基法第38条の3に基づく労使協定又は同法第38条の4に基づく労使委員会の決議により、当該協定又は決議に定める時間労働したものとみなす。

第6章 休暇

(休暇の種類)

第17条 職員の休暇は、年次有給休暇及び特別休暇とする。

(年次有給休暇)

第18条 年次有給休暇の付与日数は、次表に定めるとおりとする。ただし、それぞれの期間において全労働日の8割以上勤務しなかった職員には、休暇を与えない。

継続勤務期間	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
休暇の付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

2 次の各号のいずれかに該当する期間は、前項ただし書の規定の適用に当たって、これを勤務したものとみなす。

- (1) 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又は同項第2号に規定する通勤災害に遭い、療養のため休業した期間
- (2) 本規程第23条に規定する育児休業又は第24条に規定する介護休業を取得した期間
- (3) 産前産後の女性職員が労基法第65条の規定によって休業した期間
- (4) 年次有給休暇を取得した期間
- (5) 前各号に規定する場合のほか、大学が特に必要と認めた期間

(休暇の時季の指定及び変更)

第19条 職員が年次有給休暇を取得しようとするときは、休暇の時季(始期及び終期)を指定して、当該休暇を取得しようとする日の2日前の終業時刻までに、所属長にこれを請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合は、この限りでない。

- 2 前項により職員が指定する時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、休暇の時季を変更することができる。
- 3 年次有給休暇の一部について、労基法第39条第6項の規定に基づく労使協定の定めるところにより休暇の時季に関する定めをした場合には、これにより年次有給休暇を与える。

(年次有給休暇の単位等)

第20条 年次有給休暇の単位は、1日又は半日とする。ただし、やむを得ない事由があり、所属長がこれを認めた場合には、1時間単位で休暇を取得することができる。

- 2 前項の規定により年次有給休暇を取得した日又は時間については、これを勤務したものとみなして、給与を支給する。

(年次有給休暇の繰り越し)

第21条 年次有給休暇(この条の規定により繰り越されたものは除き、かつ、1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とする。)は、翌年に繰り越すことができる。

(特別休暇)

第22条 職員の負傷又は疾病による療養、結婚、出産、選挙権の行使その他特別の事由による休暇については、別に定める。

第7章 育児休業及び介護休業

(育児休業)

第23条 職員のうち、満3歳に達するまでの子を養育する者は、所属長に申し出ることにより、育児休業を取得することができる。

- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により育児休業を取得することができないものとされた職員には、適用しない。
- 3 第1項の規定による育児休業の期間については、その間の給与を支給しない。
- 4 前3項に規定するほか、育児休業について必要な事項は、国立大学法人大阪大学非常勤職員等育児・介護休業等に関する規程の定めるところによる。

(介護休業)

第24条 職員のうち、対象家族の介護を行う者は、所属長に申し出ることにより、介護休業を取得することができる。

- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第12条第2項において準用する同法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により介護休業を取得することができないものとされた職員には、適用しない。
- 3 前条第3項及び第4項の規定は、介護休業について、これを準用する。

第8章 女性

(妊産婦である職員の就業制限等)

第25条 妊娠中及び産後1年を経過しない職員(以下「妊産婦である職員」という。)は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務には就かせない。

- 2 第5条第1項、第6条第1項及び第7条第1項の規定にかかわらず、妊産婦である職員が請求した場合には、超過勤務、休日勤務及び深夜勤務を命じない。
- 3 妊産婦である職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

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。
(継続勤務期間の算定に関する特例)
- 2 第5条第6項、第7条第3項第1号及び第18条第1項の「継続勤務期間」には、法人化前の大阪大学における継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1か月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。
(年次有給休暇に関する経過措置)
- 3 第18条第1項の規定にかかわらず、この規程の適用日の前々日において法人化前の大阪大学の職員であった者の適用日における年次有給休暇の取扱いについては、従前の例によるものとする。

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6月19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22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年11月29日から施行する。

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。)に雇用される非常勤職員のうち、国立大学法人大阪大学非常勤職員(短時間勤務職員)就業規則の適用を受ける者(以下「職員」という。)について、同規則第28条の規定に基づき、その労働時間、休日及び休暇等に関する事項を定めることを目的とする。

(法令との関係)

第2条 職員の労働時間、休憩、休日及び休暇等に関しては、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。

第2章 労働時間、休憩及び休日

(所定労働時間)

第3条 1週の所定労働時間は、30時間を超えない範囲で各人ごとに定める。

- 2 始業及び終業の時刻は、1日の労働時間が8時間を超えない範囲で各人ごとに定めるものとし、1日の労働時間が4時間以上の場合(1日の労働時間が6時間以下の場合、午前と午後の双方にまたがるときに限る。)には、45分間の休憩時間を労働時間の途中に与えるものとする。ただし、1日の労働時間が6時間を超えない場合であって、かつ、職員の同意を得たときは、休憩時間を与えないことができるものとする。
- 3 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者が請求したときは、1日の労働時間が所定労働時間を超えない範囲で、同項の始業及び終業の時刻を変更することがある。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
 - (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
 - (2) 児童福祉法(昭和22年法律第164号。以下「児童福祉法」という。)に基づく放課後等デイサービスを行う事業若しくは放課後児童健全育成事業を行う施設、児童福祉法施行規則(昭和23年厚生省令第11号。以下「児童福祉法施行規則」という。)に基づく事業における相互援助活動を行う場所、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。)に基づく地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に小学生の子(各事業を利用するものに限る。)を出迎え、又は見送りに行く職員
 - (3) 介護が必要な親族を介護する職員
- 4 前項に規定する場合のほか、業務上の必要がある場合には、1日の労働時間が8時間を超えない範囲で、始業及び終業の時刻を変更することがある。

(通常の勤務場所以外での勤務)

第4条 職員が労働時間の全部又は一部について事業場以外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間、勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために所定労働時間を超えて勤務することが必要となる場合には、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

(超過勤務及び休日勤務)

- 第5条 業務上の必要がある場合には、職員に第3条の所定労働時間(第11条に規定する変形労働時間制の採用により、これと異なる所定労働時間の定めをした場合にはその時間。以下、次条において同じ。)以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日(変形労働時間制の採用により、これと異なる所定休日の定めをした場合にはその休日。以下、次条及び第9条において同じ。)に休日勤務を命じることがある。
- 2 職員に前項の超過勤務又は休日勤務を命じたことによって、1日の労働時間が8時間を超える場合(変形労働時間制の採用により、1日の所定労働時間が8時間を超える場合を含む。)には、少なくとも合計1時間の休憩時間をその労働時間の途中に与える。
 - 3 職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が労基法第32条以下の規定に定める法定労働時間を超える勤務(以下「時間外労働」という。)又は同法第35条に規定する法定休日の勤務(以下「休日労働」という。)に該当するときは、同法第36条に基づく労使協定の定めるところによる。
 - 4 職員に第1項の超過勤務(当該勤務が時間外労働に該当する場合に限る。)又は休日勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。
 - 5 第3項の規定にかかわらず、職員に対しては、可能なかぎり時間外労働又は休日労働を命じないよう努めるものとする。
 - 6 第1項の規定にかかわらず、3歳に満たない子を養育する職員(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)第16条の8第1項に基づく労使協定により所定外労働の制限に係る請求ができないものとされた者を除く。)が、当該子の養育のために請求したときは、超過勤務を命じないものと

する。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 7 第3項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は育児・介護休業法第2条第4号に定める対象家族(以下「対象家族」という。)の介護を行う職員(継続勤務期間が1年に満たない者及び1週間の所定労働日数が2日以下の者を除く。)が、当該子の養育又は当該対象家族の介護のために請求したときは、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(非常災害時の勤務)

第6条 災害その他の避けることのできない事由によって必要がある場合には、その必要の限度において、職員に臨時に第3条の所定労働時間以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日に休日勤務を命ずることがある。

- 2 前条第2項及び第4項の規定は、前項の場合に、これを準用する。
- 3 職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が時間外労働又は休日労働に該当するときは、労基法第33条第1項に規定する必要な手続きをとるものとする。

(深夜勤務)

第7条 業務上の必要がある場合には、職員に午後10時から午前5時までの間の勤務(以下「深夜勤務」という。)を命ずることがある。

- 2 職員に深夜勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。
- 3 第1項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は対象家族の介護を行う職員であって、次の各号のいずれにも該当しない者が、当該子の養育又は当該対象家族の介護を行うために請求したときは、深夜勤務を命じることはない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
 - (1) 継続勤務期間が1年に満たない者
 - (2) 当該請求に係る深夜において、当該子を保育し又は当該対象家族を介護することのできる満16歳以上の同居の家族がいる者

(所定休日)

第8条 所定休日は、次の各号に定める日とする。

- (1) 日曜日
 - (2) 土曜日
 - (3) 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に定める休日
 - (4) 12月29日から翌年1月3日までの日(前各号に定める休日を除く。)
 - (5) その他、大学が特に指定する日
- 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は、所定休日の日数を変更しない範囲で、これと異なる所定休日の定めをすることがある。

(休日の振替)

第9条 前条の所定休日に勤務させる必要がある場合には、別に定めるところにより、休日の振替を行うことがある。

- 2 前項の場合、労働日に振り替えられた所定休日における勤務に対しては、第5条第4項の規定にかかわらず、割増賃金を支払わない。

第3章 勤務しないことの承認

(勤務しないことの承認)

第10条 職員は、別に定めるところにより、一定の労働時間につき勤務しないことの承認を受けることができる。

(短時間勤務)

第10条の2 職員(育児・介護休業法第23条第1項ただし書に基づく労使協定により所定労働時間の短縮に係る請求ができないものとされた者を除く。)が、次の各号に定めるところにより、子の養育又は対象家族の介護のために請求したときは、当該各号に定める時間、第3条の所定労働時間を短縮するものとする。ただし、その期間は、労働契約の期間を超えないものとする。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために要する期間 1日につき2時間以内の時間
- (2) 対象家族を介護するために要する期間 1日につき4時間以内の時間

第4章 労働時間の特例

(1か月以内の変形労働時間制)

第11条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある職員については、1か月以内の一定期間を平均し1週間の労働時間

が30時間を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第3条第1項及び第2項並びに第8条の規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

- 2 前項の場合において、次の各号のいずれかに該当する者が請求したときは、1日の労働時間が所定労働時間を超えない範囲で、あらかじめ割り振られた始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することがある。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
 - (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
 - (2) 児童福祉法に基づく放課後等デイサービスを行う事業若しくは放課後児童健全育成事業を行う施設、児童福祉法施行規則に基づく事業における相互援助活動を行う場所、障害者総合支援法に基づく地域生活支援事業のうち日中一時支援事業を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に小学生の子（各事業を利用するものに限る。）を出迎え、又は見送りに行く職員
 - (3) 介護が必要な親族を介護する職員
- 3 第1項の勤務時間の割り振りにより、1日若しくは1週の所定労働時間が8時間若しくは40時間を超え、又は第8条の所定休日を労働日とする定めが行われたときは、第5条第4項の規定にかかわらず、これらの所定労働時間及び労働日とされた所定休日における勤務に対しては、割増賃金を支給しない。
- 4 第1項の勤務時間の割り振りについては、別に定める。
- 5 第3条第4項の規定は、第1項に定める範囲において、これを準用する。

(フレックスタイム制)

第12条 業務その他の都合上必要と認められる場合には、職員に始業及び終業時刻の決定を委ねる勤務に就かせることがある。この場合の始業及び終業時刻の範囲は、原則として次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 始業時刻 午前7時から午前10時まで
 - (2) 終業時刻 午後3時から午後7時まで
- 2 前項の職員の範囲その他必要な事項については、労基法第32条の3に基づく労使協定の定めるところによる。

第5章 休暇

(休暇の種類)

第13条 職員の休暇は、年次有給休暇及び特別休暇とする。

(年次有給休暇)

第14条 年次有給休暇の付与日数は、次の各号に定めるとおりとする。ただし、それぞれの期間において全労働日の8割以上勤務しなかった職員には、休暇を与えない。

- (1) 1週の所定労働時間が30時間未満であって、かつ、1週の所定労働日数が4日以下又は年間の所定労働日数が216日以下の職員

週の所定労働日数	年間所定労働日数	継続勤務期間／休暇の付与日数						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- (2) 前号に該当する職員以外の者

継続勤務期間	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
休暇の付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- 2 次の各号のいずれかに該当する期間は、前項ただし書の規定の適用に当たって、これを勤務したものとみなす。
 - (1) 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又は同項第2号に規定する通勤災害に遭い、療養のため休業した期間
 - (2) 本規程第19条に規定する育児休業又は第20条に規定する介護休業を取得した期間
 - (3) 産前産後の女性職員が労基法第65条の規定によって休業した期間
 - (4) 年次有給休暇を取得した期間
 - (5) 前各号に規定する場合のほか、大学が特に必要と認めた期間

(休暇の時季の指定及び変更)

第15条 職員が年次有給休暇を取得しようとするときは、休暇の時季(始期及び終期)を指定して、当該休暇を取得しようとする日の2日前の終業時刻までに、所属長にこれを請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合は、この限りでない。

- 2 前項により職員が指定する時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、休暇の時季を変更することがある。
- 3 年次有給休暇の一部について、労基法第39条第6項の規定に基づく労使協定の定めるところにより休暇の時季に関する定めをした場合には、これにより年次有給休暇を与える。

(年次有給休暇の単位等)

第16条 年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、やむを得ない事由があり、所属長がこれを認めた場合には、1時間単位で休暇を取得することができる。

- 2 前項の規定により年次有給休暇を取得した日又は時間については、これを勤務したものとみなして、給与を支給する。

(年次有給休暇の繰り越し)

第17条 年次有給休暇(この条の規定により繰り越されたものは除き、かつ、1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とする。)は、翌年に繰り越すことができる。

(特別休暇)

第18条 職員の負傷又は疾病による療養、結婚、出産、選挙権の行使その他特別の事由による休暇については、別に定める。

第6章 育児休業及び介護休業

(育児休業)

第19条 職員のうち、満3歳に達するまでの子を養育する者は、所属長に申し出ることにより、育児休業を取得することができる。

- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により育児休業を取得することができないものとされた職員には、適用しない。
- 3 第1項の規定による育児休業の期間については、その間の給与を支給しない。
- 4 前3項に規定するほか、育児休業について必要な事項は、国立大学法人大阪大学非常勤職員等育児・介護休業等に関する規程の定めるところによる。

(介護休業)

第20条 職員のうち、対象家族の介護を行う者は、所属長に申し出ることにより、介護休業を取得することができる。

- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第12条第2項において準用する同法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により介護休業を取得することができないものとされた職員には、適用しない。
- 3 前条第3項及び第4項の規定は、介護休業について、これを準用する。

第7章 女性

(妊産婦である職員の就業制限等)

第21条 妊娠中及び産後1年を経過しない職員(以下「妊産婦である職員」という。)は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務には就かせない。

- 2 第5条第1項、第6条第1項及び第7条第1項の規定にかかわらず、妊産婦である職員が請求した場合には、超過勤務、休日勤務及び深夜勤務を命じない。
- 3 妊産婦である職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

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。

(所定労働時間に関する経過措置)

- 2 第3条第1項及び第11条第1項の規定にかかわらず、当分の間、大学が特に認めた場合に限り、当該条項中「30時間」とあるのは「35時間」と読み替えて、これを適用するものとする。

(継続勤務期間の算定に関する特例)

- 3 第5条第7項、第7条第3項第1号、第14条第1項第1号及び第2号の「継続勤務期間」には、法人化前の大阪大学における継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1か月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。

(年次有給休暇に関する経過措置)

- 4 第14条第1項の規定にかかわらず、この規程の適用日の前々日において法人化前の大阪大学の職員であった者の適用日における年次有給休暇の取扱いについては、従前の例によるものとする。

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6月19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。）に事務補佐員又は臨時用務員として雇用されており、同年10月1日以降引き続き大学に雇用された職員のうち、第1条にいう「職員」に該当する者については、第14条第1項に規定する継続勤務期間に、旧外大における勤務期間（法人化前の大阪外国語大学における事務補佐員又は臨時用務員としての継続勤務期間を含む。）を含むものとする。

(統合に伴う経過措置)

- 3 前項に規定する者については、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	経過措置の内容	経過措置の期間
第14条第1項	年次有給休暇の取扱いについては、従前の例による。	施行日を含む休暇付与期間

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22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年11月29日から施行する。

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 (案)

(目的及び定義)

第1条 この細則は、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規程(以下「労働時間規程」という。)の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、「職員」とは、労働時間規程の適用を受ける者をいう。

(出勤、退勤の手続き)

第2条 職員は、出勤及び退勤の際に所定の手続きをとらなければならない。

(始業及び終業の時刻等の変更等)

第3条 労働時間規程第3条第2項の規定に基づき休憩時間を与えられる職員の所定労働時間の途中の15分間については、業務上の必要がある場合を除き、原則として勤務を命じないものとする。

2 前項に規定する時間帯については、当該職員の所属する部局等の長が、別に定めるものとする。

3 労働時間規程第3条第4項の規定に基づく始業及び終業の時刻の変更は、原則として当該変更を行う1週間前までにその内容を職員に明示することにより、これを行う。ただし、緊急やむを得ない事情のある場合は、この限りでない。

(休日の振替)

第4条 業務の都合により、労働時間規程第8条に規定する所定休日に勤務させる必要がある場合には、あらかじめ当該休日を勤務日とし、当該休日を含む1か月以内の範囲において、他の勤務日とこれを振り替えることができる。

(勤務しないことの承認)

第5条 労働時間規程第10条の規定により、職員が勤務しないことの承認を受けることができる場合及びその時間は、次のとおりとする。

(1) 妊娠中及び産後1年を経過しない職員が、母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるために請求したとき 当該保健指導又は健康診査に必要と認められる時間

(2) 妊娠中の職員が請求した場合であって、当該職員の業務又は通勤における混雑の程度がその者の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるとき 1日につき1時間を超えない時間(始業時刻を遅らせ、又は終業時刻を早める場合に限る。)

(3) 大学の指定した健康診断を受けるとき 当該健康診断の受診に必要と認められる時間

(4) その他大学が特に必要と認めたとき 大学が必要と認めた時間

2 職員が前項の承認を受けようとする場合には、あらかじめ所定の様式によりその旨を大学に申し出なければならない。

3 第1項各号のいずれかに該当する場合には、これを勤務したものとして、その間の給与を支給する。

(短時間勤務)

第5条の2 労働時間規程第10条の2の規定により、大学が同規程第3条に規定する所定労働時間を短縮する場合には、30分又は1時間の単位で、始業時刻を遅らせ、又は終業時刻を早めることによって、これを行うものとする。

2 職員が前項の短時間勤務に就くことを希望する場合には、あらかじめ所定の様式により、その旨を大学に申し出なければならない。

3 第1項の規定に基づき、所定労働時間を短縮した場合には、その短縮した時間について、給与を支給しない。

(変形労働時間制)

第6条 労働時間規程第11条の規定により、大学が1か月以内の変形労働時間制を採用する場合には、原則として各月の2週間前までに翌月の勤務割表を職員に明示することにより、勤務時間の割り振りを行うものとする。ただし、緊急やむを得ない事情のあるときは、この限りでない。

(年次有給休暇の手続き)

第7条 職員が労働時間規程第15条第1項の規定により、年次有給休暇を取得しようとする場合には、所定の様式により当該年次有給休暇に係る請求を行うものとする。

(特別休暇)

第8条 労働時間規程第18条に規定する特別休暇は、次の各号のいずれかに該当する場合に、これを与えるものとし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。ただし、特別休暇の期間は、労働契約の期間を超えないものとする。

(1) 職員が負傷又は疾病により療養するため、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 療養のために必要と認められる期間(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、療養のため勤務することができない場合は連続する90日以内の期間とし、それ

以外の場合は、連続する30日以内の期間とする。)

- (2) 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (3) 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (4) 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (5) 職員（1週の所定労働日数が2日以下の者及び継続勤務期間が6か月に満たない者を除く。以下、第9号、第10号、第12号及び第13号において同じ。）が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日の翌日を起算日として1か月を経過する日までの連続する5日以内の期間
- (6) 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定である女性職員が申し出たとき 出産の日までの申し出た期間
- (7) 女性職員が出産したとき 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(産後6週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合において、医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。)
- (8) 生後1年に達しない子を養育する職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行うとき 1日2回それぞれ30分以内の期間(ただし、当該職員以外の親が、その子のために同様の休暇を取得する場合には、当該職員以外の親が取得する期間を差し引いた期間)
- (9) 職員が配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号及び次号において同じ。)の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められるとき 職員の配偶者が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日の翌日を起算日として2週間を経過する日までの間における2日以内の期間
- (10) 職員の配偶者が出産する場合であって、その出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のために勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日以内の期間
- (11) 生理日の就業が著しく困難な女性職員が請求したとき 1回の周期につき2日以内の期間
- (12) 小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。以下同じ。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うこと、又は疾病の予防を図るために予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められるとき 1年につき5日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日)以内の期間
- (12の2) 要介護状態にある家族の介護等(介護、通院等の付添い、及び介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の必要な世話をいう。以下「介護等」という。)をする職員が、その家族の介護等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 1年につき5日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10日)以内の期間
- (13) 職員の親族(別表の親族欄に掲げる親族に限る。)が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 別表に定める連続する日数(葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、これに往復に要する日数を加えた日数)の範囲内の期間
- (14) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められるとき 必要と認められる期間(連続する3日以内の期間に限る。)
- (15) 地震、水害、火災その他の災害時において、職員が通勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (16) 職員（1週の所定労働日数が2日以下の者及び労働契約の期間が3か月に満たない者を除く。）が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められるとき 7月から9月までの間において、週の所定労働日数(週の所定労働日数が週により異なる者については、次表に掲げる年間所定労働日数から算出した日数)から2日を除いた連続する期間(ただし、上限を3日とし、労働時間規程第8条に規定する所定休日のほか、この細則の第4条に規定する振替休日を除く。なお、夏季における一斉休業期間をもって、これに充てることのできるものとする。)

年間所定労働日数	週の所定労働日数(算出日数)
217日以上	5日
169～216日	4日
121～168日	3日

- (17) その他大学が特に認めたとき 大学が認めた期間

2 前項第1号(業務災害に遭い、療養のため勤務することができない場合を除く。)、第4号から第8号まで及び第11号のいずれかの規定に該当する場合には、当該期間中、その給与を支給しない。前項第17号の規定に該当する場合であって、大学が当該期

間中における給与の支給を必要と認めないときも、同様とする。

- 3 前項に規定する場合を除き、第1項各号のいずれかの規定に該当する場合には、当該期間中、通常の労働時間又は労働日に勤務した場合に支払われる給与に相当する額(業務災害に遭い、療養のため勤務することができない場合であって、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。
- 4 第1項第5号、第13号及び第14号の「連続する」日数には、労働時間規程第8条に規定する所定休日のほか、この細則の第4条に規定する振替休日を含むものとする。
- 5 第1項第12号及び第12号の2の規定は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第16条の3第2項又は第16条の6第2項に基づく労使協定により休暇を取得することができないものとされた職員には、適用しない。

(特別休暇の手続き)

- 第9条 職員は、特別休暇を取得しようとする場合には、あらかじめ所定の様式によりその旨を申し出なければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合には、その事由を付して、事後に申し出を行うことができる。
- 2 前項の場合において、大学が証明書等の提出を求めたときは、職員は速やかにこれを提出しなければならない。

附 則

(施行期日等)

- 1 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。
(継続勤務期間の算定に関する特例)
- 2 第8条第1項第5号の「継続勤務期間」には、法人化前のおおさか大学における継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1か月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。

附 則

この改正は、平成17年3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5月23日から施行する。

附 則

この改正は、平成17年11月21日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年3月29日から施行する。

附 則

この改正は、平成18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事務補佐員又は臨時用務員として雇用されており、同年10月1日以降引き続き大学に雇用された職員のうち、第1条第2項にいう「職員」に該当するものについては、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8条第2項	施行日の前日までに、国立大学法人大阪外国語大学非常勤職員就業規則第50条第1項第7号に基づき取得した当該年度における有給の休暇日数(以下、右欄において「取得済み休暇日数」という。)が7日に満たない者	第8条第1項第1号に基づく特別休暇(業務災害に遭い、療養のため勤務することが出来ない場合を除く。)については、7日から取得済み休暇日数を減じた日数を有給とする。	平成20年3月31日までの間

附 則

この改正は、平成20年3月5日から施行する。

附 則

この改正は、平成21年5月21日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成23年12月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年9月24日から施行する。

別表(第8条第1項第13号関係)

親族	日数
配偶者	7日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日(職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては7日)
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日(職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては7日)
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日(職員と生計を一にしていた場合にあつては7日)
子の配偶者又は配偶者の子	1日(職員と生計を一にしていた場合にあつては5日)
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日(職員と生計を一にしていた場合にあつては3日)
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日(職員と生計を一にしていた場合にあつては3日)
おじ又はおばの配偶者	1日

国立大学法人大阪大学非常勤職員(定時勤務職員)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。)に雇用される非常勤職員のうち、国立大学法人大阪大学非常勤職員(定時勤務職員)就業規則の適用を受ける者(以下「職員」という。)について、同規則第20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 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 職員には、労働契約書(労働契約の締結に際し、交付した書面をいう。)に定める時間給及び諸手当を、その勤務実績に応じ、給与として支給する。

2 諸手当は、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、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 給与は、毎月17日にその前月分の全額を支給するものとし、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日に給与を支給する。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、これらの支給日と異なる時期に給与を支給することがある。

2 第1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給与を速やかに支給する。職員が退職したとき(職員が労働契約を更新されず若しくは解雇されたときを含む。)、又は大学が特に必要と認めたときも、同様とする。

(1) 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) 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、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) 全国健康保険協会管掌健康保険料

(3) 厚生年金保険料

(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、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。

第2章 時間給

(時間給の支給)

第6条 職員には、次条に規定する時間給表に基づき、時間給を支給する。

(時間給表の種類等)

第7条 時間給表の種類は、次に掲げるとおりとする。

(1) 一般職時間給表(別表第1)

ア 一般職時間給表(一)

イ 一般職時間給表(二)

(2) 医療職時間給表(別表第2)

ア 医療職時間給表(A)

イ 医療職時間給表(B)

(3) 教育職時間給表(別表第3)

ア 教育職時間給表(一)

2 前項の時間給表に定める額は、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。

(時間給の決定等)

第8条 時間給は、労働契約締結時における職員の職務内容、学歴、免許、資格及び職務経験等を考慮してこれを決定し、前条第2項に規定する改定の有無にかかわらず、当該契約の期間中は、更新時を除き、原則としてその額を増減しない。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第8条の2 第16条から第18条に規定する時間給については、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1週間における1日当たりの平均所定労働時間数で除した額、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)を前条に定める額に加算した額とする。

(端数計算)

第8条の3 第16条から第18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。

第3章 諸手当

(通勤手当)

第9条 削除

(高所作業手当)

第10条 高所作業手当は、大学の施設部に所属する職員が地上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11条 爆発物取扱等作業手当は、職員のうち一般職時間給表(一)の適用を受ける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12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職員のうち一般職時間給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) 一般職時間給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13条 放射線取扱手当は、職員が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14条 異常圧力内作業手当は、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15条 削除

(超過勤務手当)

第16条 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規程(以下「労働時間規程」という。)第5条第1項に基づき、超過勤務を命じられた職員には、1時間につき、時間給の100分の125(その勤務が深夜に行われるときは、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17条 労働時間規程第5条第1項に基づき、休日勤務を命じられた職員には、当該休日勤務を命じられた時間1時間につき、時間給の100分の135(その勤務が深夜に行われるときは、100分の160)を休日手当として支給する。

(夜勤手当)

第18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職員には、当該勤務を命じられた時間1時間につき、時間給の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19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19条の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4章 規程の実施

(実施に関し必要な事項)

第20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。

(時間給の支給に関する経過措置)

3 第6条の規定にかかわらず、法人化前の大阪大学において他の日々雇用職員に適用される時間給表の枠を超えて時間給を支給されていた者(平成16年4月1日以降、大学に引き続きこの規程第1条に定める職員として雇用された者に限る。)については、当分の間、従前の例により、その時間給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16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17年4月1日から施行する。
(給与の支給に関する経過措置)
- 2 改正後の第3条第2項及び第3章の規定にかかわらず、前項の施行日の前日において職員として勤務していた者については、当分の間、従前の例により、給与を支給することができるものとする。
- 3 前項の規定により、給与の支給に関して経過措置の適用を受ける者のうち、昭和55年4月1日から同年7月22日までの間に、法人化前の大阪大学に日々雇用職員として採用された者（平成16年4月1日以降、大学に引き続きこの規程第1条に定める職員として雇用された者に限る。）については、平成17年10月1日以降、従前その者に適用されていた時間給表の枠を超えて時間給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

この改正は、平成18年4月1日から施行し、次の各号に掲げる改正規定は、それぞれ当該各号に定める日から適用する。

- (1) 別表第1及び別表第3の改正規定（「岡山県真庭郡」を「岡山県真庭市」に改める部分に限る。） 平成17年3月31日
- (2) 別表第1及び別表第3の改正規定（「奈良県吉野郡」を「奈良県五條市」に改める部分に限る。） 平成17年9月25日
- (3) 別表第1及び別表第3の改正規定（「兵庫県佐用郡」を「兵庫県佐用町」に改める部分に限る。） 平成17年10月1日

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

(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8条の2の規定にかかわらず、第16条から第18条までに規定する時間給は、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1週間における1日当たりの平均所定労働時間数で除した額）を第8条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13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。

(略)

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。)に雇用される非常勤職員のうち、国立大学法人大阪大学非常勤職員(定時教育研究等職員)就業規則の適用を受ける者(以下「職員」という。)について、同規則第28条の規定に基づき、その労働時間、休日及び休暇等に関する事項を定めることを目的とする。

(法令との関係)

第2条 職員の労働時間、休憩、休日及び休暇等に関しては、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。

第2章 労働時間、休憩及び休日

(所定労働時間)

第3条 1日の所定労働時間は8時間とし、45分間の休憩時間をその途中に与える。

2 始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯は、次のとおりとする。ただし、交替制を含むシフト勤務による場合は、別に定める。

- (1) 始業時刻 午前8時30分
- (2) 終業時刻 午後5時15分
- (3) 休憩時間 午後0時15分から午後1時まで

3 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者が請求したときは、1日の労働時間が8時間を超えない範囲で、同項の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することがある。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
- (2) 児童福祉法(昭和22年法律第164号。以下「児童福祉法」という。)に基づく放課後等デイサービスを行う事業若しくは放課後児童健全育成事業を行う施設、児童福祉法施行規則(昭和23年厚生省令第11号。以下「児童福祉法施行規則」という。)に基づく事業における相互援助活動を行う場所、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。)に基づく地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に小学生の子(各事業を利用するものに限る。)を出迎え、又は見送りに行く職員
- (3) 介護が必要な親族を介護する職員

4 前項に規定する場合のほか、業務上の必要がある場合には、1日の労働時間が8時間を超えない範囲で、第2項の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することがある。

(通常の勤務場所以外での勤務)

第4条 職員が労働時間の全部又は一部について事業場以外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間、勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために所定労働時間を超えて勤務することが必要となる場合には、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

(超過勤務及び休日勤務)

第5条 業務上の必要がある場合には、職員に第3条の所定労働時間(第13条又は第14条に規定する変形労働時間制の採用により、これと異なる所定労働時間の定めをした場合にはその時間。以下、次条及び第10条において同じ。)以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日(変形労働時間制の採用により、これと異なる所定休日の定めをした場合にはその休日。以下、次条、第9条及び第10条において同じ。)に休日勤務を命じることがある。

2 職員に前項の超過勤務又は休日勤務を命じたことによって、1日の労働時間が8時間を超える場合(変形労働時間制の採用により、1日の所定労働時間が8時間を超える場合を含む。)には、少なくとも合計1時間の休憩時間をその労働時間の途中に与える。

3 職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が労基法第32条以下の規定に定める法定労働時間を超える勤務(以下「時間外労働」という。)又は同法第35条に規定する法定休日の勤務(以下「休日労働」という。)に該当するときは、同法第36条に基づく労使協定の定めるところによる。

4 職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。

5 第1項の規定にかかわらず、3歳に満たない子を養育する職員(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)第16条の8第1項に基づく労使協定により所定外労働の制限に係る請求ができないものとされた者を除く。)が、当該子の養育のために請求したときは、超過勤務を命じないもの

とする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 6 第3項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は育児・介護休業法第2条第4号に定める対象家族(以下「対象家族」という。)の介護を行う職員(継続勤務期間が1年に満たない者を除く。)が、当該子の養育又は当該対象家族の介護のために請求したときは、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(非常災害時の勤務)

第6条 災害その他の避けることのできない事由によって必要がある場合には、その必要の限度において、職員に臨時に第3条の所定労働時間以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日に休日勤務を命ずることがある。

- 2 前条第2項及び第4項の規定は、前項の場合に、これを準用する。
- 3 職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が時間外労働又は休日労働に該当するときは、労基法第33条第1項に規定する必要な手続きをとるものとする。

(深夜勤務)

第7条 業務上の必要がある場合には、職員に午後10時から午前5時までの間の勤務(以下「深夜勤務」という。)を命ずることがある。

- 2 職員に深夜勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。
- 3 第1項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は対象家族の介護を行う職員であって、次の各号のいずれにも該当しない者が、当該子の養育又は当該対象家族の介護を行うために請求したときは、深夜勤務を命じることはない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(1) 継続勤務期間が1年に満たない者

(2) 当該請求に係る深夜において、当該子を保育し又は当該対象家族を介護することのできる満16歳以上の同居の家族がいる者

(所定休日)

第8条 所定休日は、次の各号に定める日とする。

- (1) 日曜日
 - (2) 土曜日
 - (3) 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に定める休日
 - (4) 12月29日から翌年1月3日までの日(前各号に定める休日を除く。)
 - (5) その他、大学が特に指定する日
- 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は、所定休日の日数を変更しない範囲で、これと異なる所定休日の定めをすることがある。

(休日の振替)

第9条 前条の所定休日に勤務させる必要がある場合には、別に定めるところにより、休日の振替を行うことがある。

- 2 前項の場合、労働日に振り替えられた所定休日における勤務に対しては、第5条第4項の規定にかかわらず、割増賃金を支払わない。

第3章 宿日直

(宿日直)

第10条 業務上の必要がある場合には、第3条の所定労働時間以外の時間(午後10時から午前5時までの時間を含む。)又は第8条の所定休日に宿直又は日直の勤務を命ずることがある。

第4章 勤務しないことの承認

(勤務しないことの承認)

第11条 職員は、別に定めるところにより、一定の労働時間につき勤務しないことの承認を受けることができる。

第5章 労働時間の特例

(短時間勤務)

第12条 職員(育児・介護休業法第23条第1項ただし書に基づく労使協定により所定労働時間の短縮に係る請求ができないものとされた者を除く。)が、次の各号に定めるところにより、子の養育又は対象家族の介護のために請求したときは、当該各号に定める時間、第3条の所定労働時間を短縮するものとする。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために要する期間 1日につき2時間以内の時間
- (2) 対象家族を介護するために要する期間 1日につき4時間以内の時間

(1か月以内の変形労働時間制)

第13条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある職員については、1か月以内の一定期間を平均して1週間の労働時間が40時間を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第3条第1項及び第2項並びに第8条の規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

2 前項の場合において、次の各号のいずれかに該当する者が請求したときは、1日の労働時間が所定労働時間を超えない範囲で、あらかじめ割り振られた始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することがある。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
- (2) 児童福祉法に基づく放課後等デイサービスを行う事業若しくは放課後児童健全育成事業を行う施設、児童福祉法施行規則に基づく事業における相互援助活動を行う場所、障害者総合支援法に基づく地域生活支援事業のうち日中一時支援事業を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に小学生の子（各事業を利用するものに限る。）を出迎え、又は見送りに行く職員
- (3) 介護が必要な親族を介護する職員

3 第1項の勤務時間の割り振りにより、1日若しくは1週の所定労働時間が8時間若しくは40時間を超え、又は第8条の所定休日を労働日とする定めが行われたときは、第5条第4項の規定にかかわらず、これらの所定労働時間及び労働日とされた所定休日における勤務に対しては、割増賃金を支給しない。

4 第1項の勤務時間の割り振りについては、別に定める。

5 第3条第4項の規定は、第1項に定める範囲において、これを準用する。

(1年以内の変形労働時間制)

第14条 業務に季節的な繁閑がある事業場に勤務する職員については、1か月を超え1年以内の一定期間(以下「対象期間」という。)を平均し1週間の労働時間が40時間を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第3条第1項及び第2項並びに第8条の規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

2 前条第2項及び第3項の規定は、前項の場合に、これを準用する。

3 第1項の勤務時間の割り振りについては、労基法第32条の4に基づく労使協定の定めるところによる。

4 労働契約の期間の満了等により、第1項の事業場において勤務した期間が対象期間よりも短くなる職員については、その勤務期間を平均し1週間の労働時間が40時間を超えた時間に対して、所定の割増賃金を支払う。

5 第3条第4項の規定は、第1項に定める範囲において、これを準用する。

(フレックスタイム制)

第15条 業務その他の都合上必要と認められる場合には、職員に始業及び終業時刻の決定を委ねる勤務に就かせることがある。この場合の始業及び終業時刻の範囲は、原則として次の各号のとおりとする。

- (1) 始業時刻 午前7時から午前10時まで
- (2) 終業時刻 午後3時から午後10時まで

2 前項の職員の範囲その他必要な事項については、労基法第32条の3に基づく労使協定の定めるところによる。

(裁量労働制)

第16条 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する職員の裁量に委ねる必要がある者については、労基法第38条の3に基づく労使協定又は同法第38条の4に基づく労使委員会の決議により、当該協定又は決議に定める時間労働したものとみなす。

第6章 休暇

(休暇の種類)

第17条 職員の休暇は、年次有給休暇及び特別休暇とする。

(年次有給休暇)

第18条 年次有給休暇の付与日数は、次表に定めるとおりとする。ただし、それぞれの期間において全労働日の8割以上勤務しなかった職員には、休暇を与えない。

継続勤務期間	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
休暇の付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

2 次の各号のいずれかに該当する期間は、前項ただし書の規定の適用に当たって、これを勤務したものとみなす。

- (1) 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又は同項第2号に規定する通勤災害に遭い、療養のため休業した期間
- (2) 本規程第23条に規定する育児休業又は第24条に規定する介護休業を取得した期間
- (3) 産前産後の女性職員が労基法第65条の規定によって休業した期間
- (4) 年次有給休暇を取得した期間
- (5) 前各号に規定する場合のほか、大学が特に必要と認めた期間

(休暇の時季の指定及び変更)

第19条 職員が年次有給休暇を取得しようとするときは、休暇の時季(始期及び終期)を指定して、当該休暇を取得しようとする日の2日前の終業時刻までに、所属長にこれを請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合は、この限りでない。

- 2 前項により職員が指定する時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、休暇の時季を変更することができる。
- 3 年次有給休暇の一部について、労基法第39条第6項の規定に基づく労使協定の定めるところにより休暇の時季に関する定めをした場合には、これにより年次有給休暇を与える。

(年次有給休暇の単位等)

第20条 年次有給休暇の単位は、1日又は半日とする。ただし、やむを得ない事由があり、所属長がこれを認めた場合には、1時間単位で休暇を取得することができる。

- 2 前項の規定により年次有給休暇を取得した日又は時間については、これを勤務したものとみなして、給与を支給する。

(年次有給休暇の繰り越し)

第21条 年次有給休暇(この条の規定により繰り越されたものは除き、かつ、1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とする。)は、翌年に繰り越すことができる。

(特別休暇)

第22条 職員の負傷又は疾病による療養、結婚、出産、選挙権の行使その他特別の事由による休暇については、別に定める。

第7章 育児休業及び介護休業

(育児休業)

第23条 職員のうち、満3歳に達するまでの子を養育する者は、所属長に申し出ることにより、育児休業を取得することができる。

- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により育児休業を取得することができないものとされた職員には、適用しない。
- 3 第1項の規定による育児休業の期間については、その間の給与を支給しない。
- 4 前3項に規定するほか、育児休業について必要な事項は、国立大学法人大阪大学非常勤職員等育児・介護休業等に関する規程の定めるところによる。

(介護休業)

第24条 職員のうち、対象家族の介護を行う者は、所属長に申し出ることにより、介護休業を取得することができる。

- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第12条第2項において準用する同法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により介護休業を取得することができないものとされた職員には、適用しない。
- 3 前条第3項及び第4項の規定は、介護休業について、これを準用する。

第8章 女性

(妊産婦である職員の就業制限等)

第25条 妊娠中及び産後1年を経過しない職員(以下「妊産婦である職員」という。)は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務には就かせない。

- 2 第5条第1項、第6条第1項及び第7条第1項の規定にかかわらず、妊産婦である職員が請求した場合には、超過勤務、休日勤務及び深夜勤務を命じない。
- 3 妊産婦である職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

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。
(継続勤務期間の算定に関する特例)
- 2 第5条第6項、第7条第3項第1号及び第18条第1項の「継続勤務期間」には、法人化前の大阪大学における継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1か月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。
(年次有給休暇に関する経過措置)
- 3 第18条第1項の規定にかかわらず、この規程の適用日の前々日において法人化前の大阪大学の職員であった者の適用日における年次有給休暇の取扱いについては、従前の例によるものとする。

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6月19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22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年11月29日から施行する。

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。)に雇用される非常勤職員のうち、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)就業規則の適用を受ける者(以下「職員」という。)について、同規則第28条の規定に基づき、その労働時間、休日及び休暇等に関する事項を定めることを目的とする。

(法令との関係)

第2条 職員の労働時間、休憩、休日及び休暇等に関しては、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。

第2章 労働時間、休憩及び休日

(所定労働時間)

第3条 1週の所定労働時間は、30時間を超えない範囲で各人ごとに定める。

- 2 始業及び終業の時刻は、1日の労働時間が8時間を超えない範囲で各人ごとに定めるものとし、1日の労働時間が4時間以上の場合(1日の労働時間が6時間以下の場合、午前と午後の双方にまたがるときに限る。)には、45分間の休憩時間を労働時間の途中に与えるものとする。ただし、1日の労働時間が6時間を超えない場合であって、かつ、職員の同意を得たときは、休憩時間を与えないことができるものとする。
- 3 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者が請求したときは、1日の労働時間が所定労働時間を超えない範囲で、同項の始業及び終業の時刻を変更することがある。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
 - (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
 - (2) 児童福祉法(昭和22年法律第164号。以下「児童福祉法」という。)に基づく放課後等デイサービスを行う事業若しくは放課後児童健全育成事業を行う施設、児童福祉法施行規則(昭和23年厚生省令第11号。以下「児童福祉法施行規則」という。)に基づく事業における相互援助活動を行う場所、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。)に基づく地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に小学生の子(各事業を利用するものに限る。)を出迎え、又は見送りに行く職員
 - (3) 介護が必要な親族を介護する職員
- 4 前項に規定する場合のほか、業務上の必要がある場合には、1日の労働時間が8時間を超えない範囲で、始業及び終業の時刻を変更することがある。

(通常の勤務場所以外での勤務)

第4条 職員が労働時間の全部又は一部について事業場以外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間、勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために所定労働時間を超えて勤務することが必要となる場合には、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

(超過勤務及び休日勤務)

- 第5条 業務上の必要がある場合には、職員に第3条の所定労働時間(第12条に規定する変形労働時間制の採用により、これと異なる所定労働時間の定めをした場合にはその時間。以下、次条及び第10条において同じ。)以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日(変形労働時間制の採用により、これと異なる所定休日の定めをした場合にはその休日。以下、次条、第9条及び第10条において同じ。)に休日勤務を命じることがある。
- 2 職員に前項の超過勤務又は休日勤務を命じたことによって、1日の労働時間が8時間を超える場合(変形労働時間制の採用により、1日の所定労働時間が8時間を超える場合を含む。)には、少なくとも合計1時間の休憩時間をその労働時間の途中に与える。
 - 3 職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が労基法第32条以下の規定に定める法定労働時間を超える勤務(以下「時間外労働」という。)又は同法第35条に規定する法定休日の勤務(以下「休日労働」という。)に該当するときは、同法第36条に基づく労使協定の定めるところによる。
 - 4 職員に第1項の超過勤務(当該勤務が時間外労働に該当する場合に限る。)又は休日勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。
 - 5 第3項の規定にかかわらず、職員に対しては、可能なかぎり時間外労働又は休日労働を命じないよう努めるものとする。
 - 6 第1項の規定にかかわらず、3歳に満たない子を養育する職員(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)第16条の8第1項に基づく労使協定により所定外労働の制限に係る請求ができないものとされた者を除く。)が、当該子の養育のために請求したときは、超過勤務を命じないものと

する。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 7 第3項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は育児・介護休業法第2条第4号に定める対象家族(以下「対象家族」という。)の介護を行う職員(継続勤務期間が1年に満たない者及び1週間の所定労働日数が2日以下の者を除く。)が、当該子の養育又は当該対象家族の介護のために請求したときは、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(非常災害時の勤務)

第6条 災害その他の避けることのできない事由によって必要がある場合には、その必要の限度において、職員に臨時に第3条の所定労働時間以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日に休日勤務を命ずることがある。

- 2 前条第2項及び第4項の規定は、前項の場合に、これを準用する。
- 3 職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が時間外労働又は休日労働に該当するときは、労基法第33条第1項に規定する必要な手続きをとるものとする。

(深夜勤務)

第7条 業務上の必要がある場合には、職員に午後10時から午前5時までの間の勤務(以下「深夜勤務」という。)を命ずることがある。

- 2 職員に深夜勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。
- 3 第1項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は対象家族の介護を行う職員であって、次の各号のいずれにも該当しない者が、当該子の養育又は当該対象家族の介護を行うために請求したときは、深夜勤務を命じることはない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
 - (1) 継続勤務期間が1年に満たない者
 - (2) 当該請求に係る深夜において、当該子を保育し又は当該対象家族を介護することのできる満16歳以上の同居の家族がいる者

(所定休日)

第8条 所定休日は、次の各号に定める日とする。

- (1) 日曜日
 - (2) 土曜日
 - (3) 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に定める休日
 - (4) 12月29日から翌年1月3日までの日(前各号に定める休日を除く。)
 - (5) その他、大学が特に指定する日
- 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は、所定休日の日数を変更しない範囲で、これと異なる所定休日の定めをすることがある。

(休日の振替)

第9条 前条の所定休日に勤務させる必要がある場合には、別に定めるところにより、休日の振替を行うことがある。

- 2 前項の場合、労働日に振り替えられた所定休日における勤務に対しては、第5条第4項の規定にかかわらず、割増賃金を支払わない。

第3章 宿日直

(宿日直)

第10条 業務上の必要がある場合には、第3条の所定労働時間以外の時間(午後10時から午前5時までの時間を含む。)又は第8条の所定休日に宿直又は日直の勤務を命ずることがある。

第4章 勤務しないことの承認

(勤務しないことの承認)

第11条 職員は、別に定めるところにより、一定の労働時間につき勤務しないことの承認を受けることができる。

(短時間勤務)

第11条の2 職員(育児・介護休業法第23条第1項ただし書に基づく労使協定により所定労働時間の短縮に係る請求ができないものとされた者を除く。)が、次の各号に定めるところにより、子の養育又は対象家族の介護のために請求したときは、当該各号に定める時間、第3条の所定労働時間を短縮するものとする。ただし、その期間は、労働契約の期間を超えないものとする。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために要する期間 1日につき2時間以内の時間

- (2) 対象家族を介護するために要する期間 1日につき4時間以内の時間

第5章 労働時間の特例

(1か月以内の変形労働時間制)

第12条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある職員については、1か月以内の一定期間を平均し1週間の労働時間が30時間を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第3条第1項及び第2項並びに第8条の規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

2 前項の場合において、次の各号のいずれかに該当する者が請求したときは、1日の労働時間が所定労働時間を超えない範囲で、あらかじめ割り振られた始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することがある。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員

(2) 児童福祉法に基づく放課後等デイサービスを行う事業若しくは放課後児童健全育成事業を行う施設、児童福祉法施行規則に基づく事業における相互援助活動を行う場所、障害者総合支援法に基づく地域生活支援事業のうち日中一時支援事業を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に小学生の子（各事業を利用するものに限る。）を出迎え、又は見送りに行く職員

(3) 介護が必要な親族を介護する職員

3 第1項の勤務時間の割り振りにより、1日若しくは1週の所定労働時間が8時間若しくは40時間を超え、又は第8条の所定休日を労働日とする定めが行われたときは、第5条第4項の規定にかかわらず、これらの所定労働時間及び労働日とされた所定休日における勤務に対しては、割増賃金を支給しない。

4 第1項の勤務時間の割り振りについては、別に定める。

5 第3条第4項の規定は、第1項に定める範囲において、これを準用する。

(フレックスタイム制)

第13条 業務その他の都合上必要と認められる場合には、職員に始業及び終業時刻の決定を委ねる勤務に就かせることがある。この場合の始業及び終業時刻の範囲は、原則として次の各号に定めるとおりとする。

(1) 始業時刻 午前7時から午前10時まで

(2) 終業時刻 午後3時から午後7時まで

2 前項の職員の範囲その他必要な事項については、労基法第32条の3に基づく労使協定の定めるところによる。

第6章 休暇

(休暇の種類)

第14条 職員の休暇は、年次有給休暇及び特別休暇とする。

(年次有給休暇)

第15条 年次有給休暇の付与日数は、次の各号に定めるとおりとする。ただし、それぞれの期間において全労働日の8割以上勤務しなかった職員には、休暇を与えない。

(1) 1週の所定労働時間が30時間未満であって、かつ、1週の所定労働日数が4日以下又は年間の所定労働日数が216日以下の職員

週の所定労働日数	年間所定労働日数	継続勤務期間／休暇の付与日数						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(2) 前号に該当する職員以外の者

継続勤務期間	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
休暇の付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

2 次の各号のいずれかに該当する期間は、前項ただし書の規定の適用に当たって、これを勤務したものとみなす。

(1) 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又は同項第2号に規定する通勤災害に遭い、療養のため休業した期間

(2) 本規程第20条に規定する育児休業又は第21条に規定する介護休業を取得した期間

- (3) 産前産後の女性職員が労基法第65条の規定によって休業した期間
- (4) 年次有給休暇を取得した期間
- (5) 前各号に規定する場合のほか、大学が特に必要と認めた期間

(休暇の時季の指定及び変更)

第16条 職員が年次有給休暇を取得しようとするときは、休暇の時季(始期及び終期)を指定して、当該休暇を取得しようとする日の2日前の終業時刻までに、所属長にこれを請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合は、この限りでない。

- 2 前項により職員が指定する時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、休暇の時季を変更することがある。
- 3 年次有給休暇の一部について、労基法第39条第6項の規定に基づく労使協定の定めるところにより休暇の時季に関する定めをした場合には、これにより年次有給休暇を与える。

(年次有給休暇の単位等)

第17条 年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、やむを得ない事由があり、所属長がこれを認めた場合には、1時間単位で休暇を取得することができる。

- 2 前項の規定により年次有給休暇を取得した日又は時間については、これを勤務したものとみなして、給与を支給する。

(年次有給休暇の繰り越し)

第18条 年次有給休暇(この条の規定により繰り越されたものは除き、かつ、1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とする。)は、翌年に繰り越すことができる。

(特別休暇)

第19条 職員の負傷又は疾病による療養、結婚、出産、選挙権の行使その他特別の事由による休暇については、別に定める。

第7章 育児休業及び介護休業

(育児休業)

第20条 職員のうち、満3歳に達するまでの子を養育する者は、所属長に申し出ることにより、育児休業を取得することができる。

- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により育児休業を取得することができないものとされた職員には、適用しない。
- 3 第1項の規定による育児休業の期間については、その間の給与を支給しない。
- 4 前3項に規定するほか、育児休業について必要な事項は、国立大学法人大阪大学非常勤職員等育児・介護休業等に関する規程の定めるところによる。

(介護休業)

第21条 職員のうち、対象家族の介護を行う者は、所属長に申し出ることにより、介護休業を取得することができる。

- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第12条第2項において準用する同法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により介護休業を取得することができないものとされた職員には、適用しない。
- 3 前条第3項及び第4項の規定は、介護休業について、これを準用する。

第8章 女性

(妊産婦である職員の就業制限等)

第22条 妊娠中及び産後1年を経過しない職員(以下「妊産婦である職員」という。)は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務には就かせない。

- 2 第5条第1項、第6条第1項及び第7条第1項の規定にかかわらず、妊産婦である職員が請求した場合には、超過勤務、休日勤務及び深夜勤務を命じない。
- 3 妊産婦である職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

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。

(医師及び歯科医師に関する特例)

- 2 第3条第1項及び第12条第1項の規定にかかわらず、医師及び歯科医師については、当分の間、当該条項中「30時間」とあるの

は「32時間」と読み替えて、これを適用する。

(継続勤務期間の算定に関する特例)

- 3 第5条第7項、第7条第3項第1号、第15条第1項第1号及び第2号の「継続勤務期間」には、法人化前の大阪大学における継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1か月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。

(年次有給休暇に関する経過措置)

- 4 第15条第1項の規定にかかわらず、この規程の適用日の前々日において法人化前の大阪大学の職員であった者の適用日における年次有給休暇の取扱いについては、従前の例によるものとする。

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6月18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22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年11月29日から施行する。

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 (案)

(目的及び定義)

第1条 この細則は、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規程(以下「労働時間規程」という。)の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、「職員」とは、労働時間規程の適用を受ける者をいう。

(出勤、退勤の手続き)

第2条 職員は、出勤及び退勤の際に所定の手続きをとらなければならない。

(始業及び終業の時刻等の変更等)

第3条 労働時間規程第3条第2項の規定に基づき休憩時間を与えられる職員の所定労働時間の途中の15分間については、業務上の必要がある場合を除き、原則として勤務を命じないものとする。

2 前項に規定する時間帯については、当該職員の所属する部局等の長が、別に定めるものとする。

3 労働時間規程第3条第4項の規定に基づく始業及び終業の時刻の変更は、原則として当該変更を行う1週間前までにその内容を職員に明示することにより、これを行う。ただし、緊急やむを得ない事情のある場合は、この限りでない。

(休日の振替)

第4条 業務の都合により、労働時間規程第8条に規定する所定休日に勤務させる必要がある場合には、あらかじめ当該休日を勤務日とし、当該休日を含む1か月以内の範囲において、他の勤務日とこれを振り替えることができる。

(勤務しないことの承認)

第5条 労働時間規程第11条の規定により、職員が勤務しないことの承認を受けることができる場合及びその時間は、次のとおりとする。

(1) 妊娠中及び産後1年を経過しない職員が、母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるために請求したとき 当該保健指導又は健康診査に必要と認められる時間

(2) 妊娠中の職員が請求した場合であって、当該職員の業務又は通勤における混雑の程度がその者の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるとき 1日につき1時間を超えない時間(始業時刻を遅らせ、又は終業時刻を早める場合に限る。)

(3) 大学の指定した健康診断を受けるとき 当該健康診断の受診に必要と認められる時間

(4) その他大学が特に必要と認めたとき 大学が必要と認めた時間

2 職員が前項の承認を受けようとする場合には、あらかじめ所定の様式によりその旨を大学に申し出なければならない。

3 第1項各号のいずれかに該当する場合には、これを勤務したものとして、その間の給与を支給する。

(短時間勤務)

第5条の2 労働時間規程第11条の2の規定により、大学が同規程第3条に規定する所定労働時間を短縮する場合には、30分又は1時間の単位で、始業時刻を遅らせ、又は終業時刻を早めることによって、これを行うものとする。

2 職員が前項の短時間勤務に就くことを希望する場合には、あらかじめ所定の様式により、その旨を大学に申し出なければならない。

3 第1項の規定に基づき、所定労働時間を短縮した場合には、その短縮した時間について、給与を支給しない。

(変形労働時間制)

第6条 労働時間規程第12条の規定により、大学が1か月以内の変形労働時間制を採用する場合には、原則として各月の2週間前までに翌月の勤務割表を職員に明示することにより、勤務時間の割り振りを行うものとする。ただし、緊急やむを得ない事情のあるときは、この限りでない。

(年次有給休暇の手続き)

第7条 職員が労働時間規程第16条第1項の規定により、年次有給休暇を取得しようとする場合には、所定の様式により当該年次有給休暇に係る請求を行うものとする。

(特別休暇)

第8条 労働時間規程第19条に規定する特別休暇は、次の各号のいずれかに該当する場合に、これを与えるものとし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。ただし、特別休暇の期間は、労働契約の期間を超えないものとする。

(1) 職員が負傷又は疾病により療養するため、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 療養のために必要と認められる期間(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、療養のため勤務することができない場合は連続する90日以内の期間とし、それ

以外の場合は、連続する30日以内の期間とする。)

- (2) 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (3) 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (4) 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (5) 職員（1週の所定労働日数が2日以下の者及び継続勤務期間が6か月に満たない者を除く。以下、第9号、第10号、第12号及び第13号において同じ。）が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日の翌日を起算日として1か月を経過する日までの連続する5日以内の期間
- (6) 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定である女性職員が申し出たとき 出産の日までの申し出た期間
- (7) 女性職員が出産したとき 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(産後6週間を経過した女性職員が就業を申し出た場合において、医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。)
- (8) 生後1年に達しない子を養育する職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行うとき 1日2回それぞれ30分以内の期間(ただし、当該職員以外の親が、その子のために同様の休暇を取得する場合には、当該職員以外の親が取得する期間を差し引いた期間)
- (9) 職員が配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号及び次号において同じ。)の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められるとき 職員の配偶者が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日の翌日を起算日として2週間を経過する日までの間における2日以内の期間
- (10) 職員の配偶者が出産する場合であって、その出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のために勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日以内の期間
- (11) 生理日の就業が著しく困難な女性職員が請求したとき 1回の周期につき2日以内の期間
- (12) 小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。以下同じ。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をすること、又は疾病の予防を図るために予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められるとき 1年につき5日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日)以内の期間
- (12の2) 要介護状態にある家族の介護等(介護、通院等の付添い、及び介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の必要な世話をいう。以下「介護等」という。)をする職員が、その家族の介護等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 1年につき5日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10日)以内の期間
- (13) 職員の親族(別表の親族欄に掲げる親族に限る。)が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 別表に定める連続する日数(葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、これに往復に要する日数を加えた日数)の範囲内の期間
- (14) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められるとき 必要と認められる期間(連続する3日以内の期間に限る。)
- (15) 地震、水害、火災その他の災害時において、職員が退職途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (16) 職員（1週の所定労働日数が2日以下の者及び労働契約の期間が3か月に満たない者を除く。）が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められるとき 7月から9月までの間において、週の所定労働日数(週の所定労働日数が週により異なる者については、次表に掲げる年間所定労働日数から算出した日数)から2日を減じた連続する期間(ただし、上限を3日とし、労働時間規程第8条に規定する所定休日のほか、この細則の第4条に規定する振替休日を除く。なお、夏季における一斉休業期間をもって、これに充てることのできるものとする。)

年間所定労働日数	週の所定労働日数(算出日数)
217日以上	5日
169～216日	4日
121～168日	3日

- (17) その他大学が特に認めたとき 大学が認めた期間

2 前項第1号(業務災害に遭い、療養のため勤務することができない場合を除く。)、第4号から第8号まで及び第11号のいずれかの規定に該当する場合には、当該期間中、その給与を支給しない。前項第17号の規定に該当する場合であって、大学が当該期

間中における給与の支給を必要と認めないときも、同様とする。

- 3 前項に規定する場合を除き、第1項各号のいずれかの規定に該当する場合には、当該期間中、通常の労働時間又は労働日に勤務した場合に支払われる給与に相当する額(業務災害に遭い、療養のため勤務することができない場合であつて、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。
- 4 第1項第5号、第13号及び第14号の「連続する」日数には、労働時間規程第8条に規定する所定休日のほか、この細則の第4条に規定する振替休日を含むものとする。
- 5 第1項第12号及び第12号の2の規定は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第16条の3第2項又は第16条の6第2項に基づく労使協定により休暇を取得することができないものとされた職員には、適用しない。

(特別休暇の手続き)

- 第9条 職員は、特別休暇を取得しようとする場合には、あらかじめ所定の様式によりその旨を申し出なければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合には、その事由を付して、事後に申し出を行うことができる。
- 2 前項の場合において、大学が証明書等の提出を求めたときは、職員は速やかにこれを提出しなければならない。

附 則

(施行期日等)

- 1 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。
(継続勤務期間の算定に関する特例)
- 2 第8条第1項第5号の「継続勤務期間」には、法人化前のおおさか大学における継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1か月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。

附 則

この改正は、平成17年3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5月23日から施行する。

附 則

この改正は、平成17年11月21日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年3月29日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年7月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成20年3月5日から施行する。

附 則

この改正は、平成21年5月21日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成23年12月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年9月24日から施行する。

別表(第8条第1項第13号関係)

親族	日数
配偶者	7日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日(職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては7日)
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日(職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては7日)
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日(職員と生計を一にしていた場合にあつては7日)
子の配偶者又は配偶者の子	1日(職員と生計を一にしていた場合にあつては5日)
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日(職員と生計を一にしていた場合にあつては3日)
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日(職員と生計を一にしていた場合にあつては3日)
おじ又はおばの配偶者	1日

国立大学法人大阪大学非常勤職員(定時教育研究等職員)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。)に雇用される非常勤職員のうち、国立大学法人大阪大学非常勤職員(定時教育研究等職員)就業規則の適用を受ける者(以下「職員」という。)について、同規則第20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 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 職員には、労働契約書(労働契約の締結に際し、交付した書面をいう。)に定める時間給及び諸手当を、その勤務実績に応じ、給与として支給する。

2 諸手当は、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、医師臨床研修特別手当、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 給与は、毎月17日にその前月分の全額を支給するものとし、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日に給与を支給する。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、これらの支給日と異なる時期に給与を支給することがある。

2 第1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給与を速やかに支給する。職員が退職したとき(職員が労働契約を更新されず若しくは解雇されたときを含む。)、又は大学が特に必要と認めたときも、同様とする。

(1) 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) 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、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) 全国健康保険協会管掌健康保険料

(3) 厚生年金保険料

(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、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。

第2章 時間給

(時間給の支給)

第6条 職員には、次条に規定する時間給表に基づき、時間給を支給する。

(時間給表の種類等)

第7条 時間給表の種類は、次に掲げるとおりとする。

(1) 教員・研究員系時間給表(別表第1)

(2) 医員時間給表(別表第2)

2 前項の時間給表に定める額は、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。

(時間給の決定等)

第8条 時間給は、労働契約締結時における職員の職務内容、学歴、免許、資格及び職務経験等を考慮してこれを決定し、前条第2項に規定する改定の有無にかかわらず、当該契約の期間中は、更新時を除き、原則としてその額を増減しない。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第8条の2 第12条から第14条に規定する時間給については、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(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)を前条に定める額に加算した額とする。

(端数計算)

第8条の3 第12条から第14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。

第3章 諸手当

(放射線取扱手当)

第9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つた月1月につき7,000円とする。

(異常圧力内作業手当)

第10条 異常圧力内作業手当は、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メガバスカルまで	210円
0.3メガバスカルまで	560円
0.3メガバスカルを超えるとき	1,000円

(ドクターヘリ搭乗手当)

第10条の2 ドクターヘリ搭乗手当は、医員時間給表の適用者であつて医師免許証を有する者(医員(研修医)を除く。)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。

(医師臨床研修特別手当)

第11条 医学部附属病院において、医員(研修医)として診療業務に従事する職員に対しては、別に定めるところにより、医師臨床研修特別手当を支給する。

2 大学が前項の手当を支給される者に対して、月の初日から末日までの間に、別に定める超過勤務時間数を超える診療業務への従事を命じた場合には、当該超過時間について次条に規定する手当を支給する。

(超過勤務手当)

第12条 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規程(以下「労働時間規程」という。)第5条第1項に基づき、超過勤務を命じられた職員には、1時間につき、時間給の100分の125(その勤務が深夜に行われるときは、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13条 労働時間規程第5条第1項に基づき、休日勤務を命じられた職員には、当該休日勤務を命じられた時間1時間につき、時間給の100分の135(その勤務が深夜に行われるときは、100分の160)を休日手当として支給する。

(夜勤手当)

第14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職員には、当該勤務を命じられた時間1時間につき、時間給の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15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。

第4章 規程の実施

(実施に関し必要な事項)

第16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。
(時間給の支給に関する経過措置)
- 3 この規程の適用日の前々日において、法人化前の大阪大学に日々雇用職員として勤務していた職員を大学が引き続き定時教育研究等職員として雇用する場合には、第6条から第8条までの規定にかかわらず、最初の労働契約の期間が満了するまでの間、従前の給与額を時間給に換算した額をもとに、その時間給の額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16年10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17年12月1日から施行する。

附 則

- 1 この改正は、平成18年4月1日から施行する。
(医員(医師)の時間給に関する経過措置)
- 2 改正後の別表第2の定めにかかわらず、その改正前から、医員(医師)として大学に雇用されていた者については、医師免許を取得した年度の4月1日を起算日として、当該免許取得後6年を経過する日の前日までの間、時間給として1,328円を支給するものとする。
(研修医手当の支給に関する経過措置)
- 3 改正後の第11条の規定にかかわらず、第1項の施行日の前日において、医学部附属病院の医員(研修医)として勤務していた者については、当分の間、従前の例により、研修医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4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成20年1月1日から施行する。ただし、別表第1 教員・研究員系時間給表の改正規定は、平成20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21年4月1日から施行する。
(時間給の支給に関する経過措置)
- 2 改正後の別表第1の定めにかかわらず、平成21年4月1日から平成26年3月31日までの間は、特任研究員のうち、平成26年3月31日までに労働契約の期間が満了する者に限り、次表によりその時間給額を決定することができるものとする。

ランク	時間給 (円)
N	1,891
O	1,678
P	1,449

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

(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8条の2の規定にかかわらず、第12条から第14条までに規定する時間給は、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1週間における1日当たりの平均所定労働時間数で除した額）を第8条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9条第1項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。

(略)

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)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。)に雇用される非常勤職員のうち、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)就業規則の適用を受ける者(以下「職員」という。)について、同規則第20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 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 職員には、労働契約書(労働契約の締結に際し、交付した書面をいう。)に定める時間給及び諸手当を、その勤務実績に応じ、給与として支給する。
2 諸手当は、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 給与は、毎月17日にその前月分の全額を支給するものとし、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日に給与を支給する。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、これらの支給日と異なる時期に給与を支給することがある。
2 第1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給与を速やかに支給する。職員が退職したとき(職員が労働契約を更新されず若しくは解雇されたときを含む。)、又は大学が特に必要と認めたとときも、同様とする。
(1) 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) 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、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) 全国健康保険協会管掌健康保険料
(3) 厚生年金保険料
(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、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。

第2章 時間給

(時間給の支給)

第6条 職員には、次条に規定する時間給表に基づき、時間給を支給する。

(時間給表の種類等)

第7条 時間給表の種類は、次に掲げるとおりとする。
(1) 教員・研究員系時間給表(別表第1)
(2) 医員時間給表(別表第2)
(3) 非常勤専任教員(高等司法研究科)時間給表(別表第3)
2 前項の時間給表に定める額は、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。

(時間給の決定等)

第8条 時間給は、労働契約締結時における職員の職務内容、学歴、免許、資格及び職務経験等を考慮してこれを決定し、前条

第2項に規定する改定の有無にかかわらず、当該契約の期間中は、更新時を除き、原則としてその額を増減しない。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第8条の2 第11条第3項から第13条に規定する時間給については、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(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)を前条に定める額に加算した額とする。

(端数計算)

第8条の3 第11条から第13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。

第3章 諸手当

(放射線取扱手当)

第9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つ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つた月1月につき7,000円とする。

(異常圧力内作業手当)

第10条 異常圧力内作業手当は、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メガバスカルまで	210円
0.3メガバスカルまで	560円
0.3メガバスカルを超えるとき	1,000円

(ドクターヘリ搭乗手当)

第10条の2 ドクターヘリ搭乗手当は、医員時間給表の適用者であつて医師免許証を有する者(医員(研修医)を除く。)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11条 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規程(以下「労働時間規程」という。)第5条第1項に基づき、超過勤務を命じられた職員には、1時間につき、時間給の100分の100を超過勤務手当として支給する。

2 前項の超過勤務が深夜に行われた場合は、深夜にかかる時間1時間につき、時間給の100分の125を超過勤務手当として支給する。

3 前2項の超過勤務が1日8時間又は1週40時間の法定労働時間を超える場合には、その超えた時間1時間につき、時間給の100分の125(その勤務が深夜に行われるときは、100分の150)を超過勤務手当として支給する。

4 前3項の規定にかかわらず、1日8時間又は1週40時間の法定労働時間を超えて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12条 労働時間規程第5条第1項に基づき、休日勤務を命じられた職員には、当該休日勤務を命じられた時間1時間につき、時間給の100分の135(その勤務が深夜に行われるときは、100分の160)を休日手当として支給する。

(夜勤手当)

第13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職員には、当該勤務を命じられた時間1時間につき、時間給の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14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。

第4章 規程の実施

(実施に関し必要な事項)

第15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。
(時間給の支給に関する経過措置)
- 3 この規程の適用日の前々日において、法人化前の大阪大学に時間雇用職員として勤務していた職員を大学が引き続き短時間教育研究等勤務職員として雇用する場合には、第6条から第8条までの規定にかかわらず、最初の労働契約の期間が満了するまでの間、従前の給与額を時間給に換算した額をもとに、その時間給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16年10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17年12月1日から施行する。

附 則

(施行期日等)

- 1 この改正は、平成18年4月1日から施行する。
(医員(医師)の時間給に関する経過措置)
- 2 改正後の別表第2の定めにかかわらず、その改正前から、医員(医師)として大学に雇用されていた者については、医師免許を取得した年度の4月1日を起算日として、当該免許取得後6年を経過する日の前日までの間、時間給として1,328円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20年1月1日から施行する。ただし、別表第1 教員・研究員系時間給表の改正規定は、平成20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21年4月1日から施行する。

(時間給の支給に関する経過措置)

- 改正後の別表第1の定めにかかわらず、特任教授、特任准教授、特任講師及び特任助教のうち、平成21年3月31日において、NランクからPランクの適用を受け、その後も引き続き労働契約を締結している者に限り、その契約期間(更新期間を含む。)が満了するまでの間、NランクからPランクの範囲内でその時間給額を決定することができるものとする。

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

(施行期日)

- 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)
- 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。
- 第8条の2の規定にかかわらず、第11条第3項から第13条までに規定する時間給は、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1週間における1日当たりの平均所定労働時間数で除した額)を第8条に定める額に加算した額とする。
(併給禁止)
- 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9条第1項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。

(略)

国立大学法人大阪大学宿舎管理規則（案）

（目的）

第1条 この規則は、国立大学法人大阪大学（以下「本学」という。）が、本学の役員及び教職員（以下「職員」という。）に貸与する宿舎の設置並びに維持及び管理に関する基本的事項を定めてその適正化を図ることにより、職員の職務の能率的な遂行を確保し、もって本学の事務及び事業の円滑な運営に資することを目的とする。

（設置並びに維持及び管理）

第2条 宿舎の設置並びに維持及び管理は大阪大学総長（以下「総長」という。）が行うものとする。

（設置の方法）

第3条 宿舎の設置は、建設、購入、交換、寄付及び借受の方法により行うものとする。

（宿舎名称等）

第4条 宿舎の名称等については別表のとおりとする。

（貸与資格）

第5条 宿舎は、次の各号のいずれかに該当する職員に貸与することができる。

- （1） 本学に常時勤務する職員。（非常勤職員を除く。）
- （2） 定年退職前から本学が維持管理する宿舎に入居しており、かつ、同一宿舎での継続入居を希望する者であつて、大学が特に認めた定年退職後に再雇用された職員。

（貸与する者の選定）

第6条 宿舎を貸与する者の選定に当たっては、本学の事務又は事業の円滑な運営の必要に基づき公平に行わなければならない。

（使用料）

第7条 使用料は月額によるものとし、その月額については、別に定める。

- 2 新たに宿舎の貸与を受け、又はこれを明け渡した場合におけるその月分の使用料は、日割りにより計算した額とする。
- 3 宿舎の貸与を受けた者は、当該宿舎使用料を毎月当月末日までに、本学に払い込まなければならない。
- 4 宿舎の貸与を受けた者が第10条第1項第1号、第2号又は第3号の規定に該当することとなった場合においては、その者又はその同居者は、その該当することとなった日から同項又は同条第2項及び第3項の規定による明渡期日までの期間の宿舎の使用料を、毎月当月末日までに、本学に払い込まなければならない。
- 5 前項の規定により同居者が払い込むべき宿舎の使用料に係る債務については、同居者の

全員が連帯してその責めに任ずるものとする。

(使用上の義務)

第8条 被貸与者は善良な管理者の注意をもってその貸与を受けた宿舎を使用しなければならない。

- 2 被貸与者は、その貸与を受けた宿舎の全部若しくは一部を第三者に貸し付け、若しくは居住の用以外の用に供し、又は当該宿舎につき総長の承認を受けずに改造、模様替その他の工事を行ってはならない。
- 3 被貸与者は、その責めに帰すべき事由によりその貸与を受けた宿舎を滅失し、損傷し、又は汚損したときは、遅滞なく、これを原状に回復し、又はその損害を賠償しなければならない。ただし、その滅失、損傷又は汚損が故意又は重大な過失によらない火災に基づくものである場合には、この限りでない。
- 4 前条第5項の規定は、被貸与者（同居者に限る。）の第1項又は第2項の規定に違反したことに起因する債務及び前項の規定による原状回復又は損害賠償に係る債務について準用する。

(修繕費等)

第9条 天災、時の経過その他被貸与者の責めに帰することのできない事由により宿舎が損傷し、又は汚損した場合には、その修繕に要する費用は、本学が負担する。ただし、その損傷又は汚損が軽微である場合には、この限りでない。

(明渡し等)

第10条 宿舎の貸与を受けた者が次の各号のいずれかに該当することとなった場合においては、その者（その者が第2号の規定に該当することとなった場合には、その該当することとなった時においてその者と同居していた者）は、その該当することとなった日から20日以内に当該宿舎を明け渡さなければならない。ただし、相当の事由がある場合には、総長の承認を受けて、その該当することとなった日から、6月の範囲内において本学の指定する期間、引き続き当該宿舎を使用することができる。

- (1) 職員でなくなったとき。
 - (2) 死亡したとき。
 - (3) 配置換、勤務場所の移転その他これらに類する事由により当該宿舎に居住する資格を失い、又はその必要がなくなったとき。
 - (4) 当該宿舎について本学の事務又は事業の運営の必要に基づき先順位者が生じたため、その明渡しを請求されたとき。
 - (5) 本学において当該宿舎につき宿舎の廃止をする必要が生じたため、その明渡しを請求されたとき。
- 2 宿舎の被貸与者は、本学が第8条の規定に違反する事実でその宿舎の維持及び管理に重大な支障を及ぼすおそれがあると認められるものにつき、期限を付してその是正を要求した場合において、その期限までにその要求に従わなかったときは、直ちに当該宿舎を明け渡さなければならない。

- 3 被貸与者が前2項の規定に違反して宿舍を明け渡さないときは、その者は、これらの規定による明渡期日の翌日から明け渡した日までの期間に応ずる損害賠償金を支払わなければならない。この場合において、その損害賠償金の額は、当該宿舍の当該期間に応ずる使用料の額(第7条に規定する算定方法により算定した使用料に相当する額)の3倍(宿舍の貸与を受けた者が国、公庫、公団その他特別の法律により設立された法人に使用されるため退職した場合その他の場合でその額を軽減することがやむを得ない場合には、宿舍を明け渡さなければならない日から3年間に限り、1.1倍)に相当する金額とする。
- 4 第7条第5項の規定は、前項の規定により被貸与者(同居者に限る。)が支払うべき損害賠償金に係る債務について準用する。
- 5 第1項の規定により宿舍を明け渡さなければならない者が同項ただし書の規定により引き続き当該宿舍を使用しようとする場合には、同項本文に規定する期限までに、その理由その他参考となるべき事項を記載した宿舍明渡猶予申請書を総長に提出してその承認を受けなければならない。
- 6 総長は、前項の申請があった場合において、その理由が相当であると認めるときは、第1項ただし書に規定する期間の範囲内で明け渡すべき日を指定してこれを承認することができる。
- 7 総長は、第1項又は第2項の規定により宿舍を明け渡さなければならない者がこれらの規定により明け渡すべき日までに当該宿舍を明け渡さないときは、その者に対し、第3項に規定する損害賠償金の支払を請求しなければならない。

(宿舍の規格)

第11条 宿舍の規格は、次の表のとおりとする。

延 べ 面 積	規 格
2.5㎡未満	a
2.5㎡以上5.5㎡未満	b
5.5㎡以上7.0㎡未満	c
7.0㎡以上8.0㎡未満	d
8.0㎡以上	e

(貸与の申請・承認)

第12条 総長は宿舍を貸与しようとするときは、貸与しようとする職員から宿舍の貸与を受けたい旨の申請書を提出させ、宿舍の貸与を承認したときは、承認書を交付しなければならない。

(同居の承認)

第13条 被貸与者は、その貸与を受けた宿舍に主としてその収入により生計を維持する者以外の者を臨時に同居させようとするときは、あらかじめ、同居させようとする者の氏名、年齢及び職業、同居させようとする理由その他参考となるべき事項を記載した申請書を、総長に提出し、その承認を受けなければならない。

(貸与基準)

第14条 総長は、宿舍を貸与する場合には、原則として、次の表の左欄に掲げる級等（一般職基本給表（一）相当）の職務にある職員又はこれに準ずる職員に対し、それぞれ同表の右欄に掲げる規格の宿舍を貸与するものとする。

級等	規格
指定職、10級及び9級	e以下
8級、7級及び6級	d以下
5級、4級及び3級	c以下
2級以下	b以下

- 2 独身者に対し宿舍を貸与する場合にあっては、原則として、1室を貸与するものとする。
- 3 扶養義務のある同居者を3人以上有する職員については、前2項の規定にかかわらず、第1項の級等が5級、4級及び3級の者にあっては規格d以下の宿舍を、2級以下の者にあっては規格c以下の宿舍を貸与することができる。

(入居期限)

- 第15条 宿舍の貸与の承認を受けた職員は、その宿舍貸与承認書に記載された入居日から10日以内に当該宿舍に入居しなければならない。ただし、やむを得ない理由があるときは、総長の承認を得てその入居期限を延期することができる。
- 2 総長は、宿舍の貸与の承認を受けた職員が前項の規定による入居期限までに当該宿舍に入居しないときは、その承認を取り消すことができる。

(模様替等の工事の承認)

- 第16条 被貸与者は、その貸与を受けた宿舍について自己の負担において模様替その他の工事を行う場合には、あらかじめ、総長に申請してその承認を受けなければならない。
- 2 総長は、前項の申請があったときは、当該工事が当該宿舍の維持及び管理に支障を及ぼさない場合に限り、当該宿舍を明け渡す際、原状に回復し、又は当該工事の目的物を本学に寄付し、若しくは当該工事に係る本学に対する請求権を放棄することを条件として、これを承認することができる。

(被貸与者の義務違反に対する措置)

- 第17条 総長は、被貸与者が第8条に規定する義務を履行しないため当該宿舍の維持及び管理に重大な支障を及ぼすおそれがあると認めるときは、期限を付して、すみやかにその履行を要求しなければならない。

(管理人の選任)

- 第18条 総長は、宿舍の貸与を受けた職員のうちから管理人を選任して、宿舍の維持及び管理に関する業務を行わせることができる。

(宿舎現況記録)

第 19 条 常時宿舎の状況を明らかにしておくために、宿舎現況記録を備えるものとする。

2 宿舎現況記録には、被貸与者の氏名及び使用料等を記載しなければならない。

3 宿舎現況記録には、宿舎の建物の配置図及び家屋又は家屋の部分の平面図を附属させなければならない。

(改廃)

第 20 条 この規則の改廃は、経理担当理事が行うものとする。

附 則

(施行期日)

第 1 条 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。

(宿舎の無償使用)

第 2 条 本学は国立大学法人大阪大学の成立の際、現に国及び国家公務員宿舎法の適用を受ける独立行政法人（以下「国等」という。）並びに他の国立大学法人、独立行政法人国立高等専門学校機構及び大学共同利用機関法人（以下「法人等」という。）の職員の住居の用に供されている国家公務員宿舎のうち、本学に出資を受けた宿舎を、別に定めるところにより、国等及び法人等の用に供するため、国及び法人等に無償で使用させることができる。

第 3 条 この規則の施行の際、現に国家公務員宿舎法（昭和 24 年 5 月 30 日法律 117 号）の各規定により承認を受けていた被貸与者は、この規則による各相当規程によってなされた承認とみなす。

第 4 条 医学部附属病院の看護師宿舎の取扱については、別に定める。

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 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 25 年 4 月 1 日から施行する。

別表

名 称	棟 番 号	所 在 地
津雲台宿舎	35号棟～45号棟	吹田市津雲台5
桃山台宿舎	14号棟	吹田市桃山台2-7
豊中東宿舎	1号棟～6号棟	豊中市西緑丘2-2
箕面宿舎	1号棟	箕面市小野原東5-5-15
石橋宿舎(二)	1号棟～5号棟	豊中市待兼山町1-12
石橋宿舎(四)		池田市石橋3-11-3
緑丘宿舎	1号棟～2号棟	豊中市西緑丘1-4
桜の町宿舎		豊中市桜の町3-11-2
医学部附属病院看護師宿舎	—	—

注) 医学部附属病院看護師宿舎の棟番号及び所在地については、大阪大学医学部附属病院看護師宿舎事務取扱規則による。