

## 国立大学法人和歌山大学教職員年俸制給与規程

制 定 平成26年11月28日

法人和歌山大学規程第 1576号

最終改正 令和 5年12月 8日

## 第1章 総則

## (目的)

第1条 この規程は、国立大学法人和歌山大学教職員就業規則（以下「就業規則」という。）第33条ただし書きの規定に基づき、年俸制の適用を受ける教職員（以下「教職員」という。）の給与に関する事項を定めることを目的とする。

## (給与の種類)

第2条 教職員の給与は、基本年俸、業績年俸及び諸手当とする。

2 業績年俸は、業績給と外部資金獲得インセンティブとする。

3 諸手当の種類は、管理職手当、初任給調整手当、地域手当、広域異動手当、扶養手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、入試手当、教員免許状更新講習手当、超過勤務手当、管理教職員特別勤務手当及び休日手当とし、国立大学法人和歌山大学教職員給与規程（以下「給与規程」という。）の規定に準じて支給する。また、給与規程第13条に規定する俸給の調整額を基本給の調整額と読み替え、同条の規定に準じて諸手当として支給する。

## (給与の支払方法)

第3条 給与は、教職員に、通貨で直接その全額を支払う。ただし、教職員の同意を得た場合には、給与はその指定する金融機関における預貯金口座等へ振り込むことにより、これを支払うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、法令又は労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第24条第1項ただし書に基づく協定による場合は、給与から法令又は協定に定められる金額を控除して支払う。

3 基本年俸は、その12分の1の額を月額基本給（以下「基本給」という。）として、毎月支給する。

4 業務について生じた実費の弁償は、給与には含まない。

## (給与の支給日)

第4条 基本給及び諸手当は、毎月1回、その月の月額全額を支給する。基本給の支給定日は、毎月17日とする。ただし、次の各号に掲げる場合には、当該各号に掲げる日を支給定日とする。

(1) 17日が日曜日に当たるとき 15日

(2) 17日が土曜日に当たるとき 16日

(3) 17日が休日（日曜日及び土曜日を除く。）に当たるとき 18日

2 業績給は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、支給日が日曜日に当たるときは、支給日の前々日に、支給日が土曜日に当たるときは、支給日の前日に支給する。

3 外部資金獲得インセンティブは、当該会計年度の最後の基本給の支給定日に支給する。ただし、当該教職員が年度途中で退職する場合は、当該教職員に支給する最後の基本給の支給定日に支給する。

## (日割計算)

第5条 新たに教職員となった者には、その日から基本給を支給する。

## 教職員年俸制給与規程

- 2 教職員が退職し、又は解雇された場合には、その日までの基本給を支給する。
  - 3 教職員が死亡により退職した場合には、その月までの基本給を支給する。
  - 4 第1項又は第2項の規定により、基本給を支給する場合であって、その月の初日から支給するとき以外のとき、又はその月の末日まで支給するとき以外のときは、その基本給は、その月の現日数から国立大学法人和歌山大学教職員勤務時間及び休暇等規程（以下「勤務時間等規程」という。）第9条に規定する休日のうち第1号又は第2号に規定する休日（ただし、その日に勤務を命じられ、勤務時間等規程第10条の規定により振り替えられ若しくはその代休とされた場合は、当該振替日若しくは代休日）の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。
  - 5 前項の規定は、月の途中において次の各号のいずれかに該当する場合について準用する。
    - (1) 休職にされ、又は休職の終了により復職した場合
    - (2) 国立大学法人和歌山大学教職員育児休業等細則第3条及び第10条により育児休業を始め、又は育児休業の終了により職務に復帰した場合
    - (3) 停職にされ、又は停職の終了により職務に復帰した場合
    - (4) 自己啓発等休業（国立大学法人和歌山大学自己啓発等休業細則第2条第3項に規定する自己啓発等休業をいう。以下同じ。）を始め、又は自己啓発等休業の終了により職務に復帰した場合
    - (5) 配偶者同行休業（国立大学法人和歌山大学教職員配偶者同行休業細則第2条第2項に規定する配偶者同行休業をいう。以下同じ。）を始め、又は配偶者同行休業の終了により職務に復帰した場合
  - 6 基本給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、地域手当及び広域異動手当は、基本給の支給に準じて支給する。ただし、管理職手当は、月の初日から末日までの期間の全日数にわたって勤務しなかった場合は支給することができない。
  - 7 扶養手当、住居手当及び単身赴任手当は、基本給の支給に準じて支給する。ただし、給与の支給定日までにこれらの給与に係る事実が確認できない等のため、その日に支給することができないときは、その日後に支給することができる。
  - 8 通勤手当は、支給単位期間に係る最初の月に基本給の支給に準じて支給する。ただし、次の各号に該当するものは、この限りでない。
    - (1) 基本給の支給定日までに給与に係る事実が確認できない等のため、その日に支給できないときは、その日後に支給することができる。
    - (2) 教職員が、出張、休暇、欠勤等により、支給単位期間に係る最初の月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなるときは、当該支給単位期間に係る通勤手当は支給することができない。
  - 9 入試手当、超過勤務手当、管理教職員特別勤務手当、休日手当は、当月分を翌月の給与の支給定日に支給する。

（端数の処理）
- 第6条 この規程により計算した確定金額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

## 第2章 基本年俸

### （基本年俸）

第7条 基本年俸は、次条の基本年俸表に定める級及び号俸に基づくものとする。

2 年度途中に採用され、年度末までの期間が12月に満たない者については、基本年俸を12で除した額に、当該期間の月数を乗じた額とする。

(基本年俸表の種類)

第8条 基本年俸表は、別表第1のとおりとする。

2 教職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを基本年俸表に定める職務の級に分類する。

(初任給)

第9条 新たに採用する者の初任給は、その者の学歴、免許・資格、職務経験等及び他の教職員との均衡を考慮して決定する。

(昇格)

第10条 従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価により上位の級に昇格させることができる。

(降格)

第11条 就業規則第36条の規定により降任したときは、下位の級に降格させることができる。

(号俸の改定)

第12条 教職員の号俸は、4月1日に、その者の勤務成績に応じて、改定を行うことができる。

2 号俸の改定は、その属する職務の級における最高の号俸を超えて行うことができない。

3 号俸の改定は、予算の範囲内で行うこととする。

### 第3章 業績年俸

(業績給)

第13条 業績給は、6月1日及び12月1日(以下これらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する教職員及び基準日前1か月以内に退職し若しくは就業規則第36条第4号により解雇され、又は死亡した教職員(休職にされている教職員等を除く。)に支給する。

2 6月期に支給する業績給の額は、基本給に別表第2の評定区分Cに定める成績率の2分の1と、基準日(6月1日)以前6か月以内の期間における教職員の在職期間に応じた別表第3に定める期間率を乗じて得た額とする。

3 12月期に支給する業績給の額は、基本給に教職員の勤務成績の評価に応じた別表第2に定める成績率(ただし、前年度における在職期間が無い者及び1年未満の者については、基本給に別表2の評定区分Cに定める成績率)と、基準日(12月1日)以前1年以内の期間における教職員の在職期間に応じた別表第3に定める期間率を乗じて得た額から、直前の6月期に支給した業績給を減じた額とする。

4 前項において、基準日(12月1日)以前1年以内の期間に、教職員が就業規則第44条第1項各号の一又は第46条に該当する場合は、学長が定める範囲内で成績率を減ずるものとする。

(外部資金獲得インセンティブ)

第14条 受託研究、共同研究、科学研究費助成事業その他の研究費補助金等の外部資金(以下「競争的研究費」という。)を獲得し、研究遂行等に関連して間接的に必要となる経費(以下「間接経費」という。)が措置された場合は、間接経費相当額の30%を上限にインセンティブとして支給することができる。

## 教職員年俸制給与規程

- 2 競争的研究費を獲得し、研究遂行等に必要な経費のうち研究代表者等人件費活用制度の適用が承認された場合は、当該経費の person 費相当財源のうち 50% を上限にインセンティブとして支給することができる。

### 第4章 給与の特例等

#### (休職者の給与)

- 第15条 教職員が業務により負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（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2項及び第3項に規定する通勤をいう。以下同じ）により、負傷し、若しくは疾病にかかり、就業規則第13条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額（労災保険法第14条による休業補償給付又は同法第22条の2による休業給付を受ける額に相当する額を除く額）を支給する。
- 2 教職員が結核性疾患にかかり就業規則第13条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまでは、これに基本給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当及び業績給（以下「基本給等」という。）のそれぞれ100分の80を支給することができる。ただし、就業規則第14条第2項の規定による休職の期間にあっては、その期間中、給与の全額を支給する。
- 3 教職員が前2項以外の就業規則第13条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満1年に達するまでは、これに基本給等のそれぞれ100分の80を支給することができる。
- 4 教職員が就業規則第13条第1項第2号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに基本給、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。
- 5 教職員が就業規則第13条第1項第3号に掲げる事由に該当し休職にされたときは、その休職の期間中、これに基本給等のそれぞれ100分の70以内（業務上の災害若しくは通勤による災害を受けたと認められるときは、100分の100以内）を支給することができる。
- 6 教職員が就業規則第13条第1項第4号に掲げる事由に該当し休職にされたときは、その休職の期間中、これに基本給等のそれぞれ100分の70以内を支給することができる。
- 7 教職員が就業規則第13条第1項第6号の規定による休職にされたときは、その休職の期間中、基本給等の100分の100以内を支給することができる。
- 8 就業規則第13条の規定により休職にされた教職員には、他の法律に別段の定めがない限り、前7項に定める給与を除く外、他のいかなる給与も支給しない。
- 9 第2項、第3項、第5項又は第6項に規定する教職員が、当該各号に規定する期間内で第12条第1項に規定する基準日前1箇月以内に退職し、若しくは就業規則第36条第4号により解雇され、又は死亡したときは、同項の規定により、第4条第2項に規定する支給日に、当該各項の例による額の業績給を支給することができる。

#### (給与の減額)

- 第16条 教職員が勤務しないときは、勤務時間等規程第21条の2に規定する代替休暇である場合、勤務時間等規程第9条に規定する休日である場合、休暇による場合その他その勤務しないことにつき、特に承認のあった場合を除き、次項に規定する勤務1時間当たりの給与額にその勤務しない時間数を乗じて得た額を減額して支給する。

2 前項に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給月額、基本給の調整額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額合計額に1.2を乗じ、その額を1週間の所定勤務時間に5.2を乗じたもので除して得た額とする。この場合において、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17条 前条の規定による場合のほか、教職員が負傷（業務上の負傷及び通勤による負傷を除く。）若しくは疾病（業務上の疾病及び通勤による疾病を除く。以下この項において同じ。）に係る療養のため、又は疾病に係る就業禁止の措置（伝染性疾患の患者又は伝染性疾患の病原体の保有者である教職員のうち、他の教職員に感染のおそれが高いと認められる教職員についてやむを得ないと認める場合に限り。）により、当該療養のための病気休暇又は当該措置の開始の日から起算して90日（結核性疾患にあつては、1年）を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該病気休暇又は当該措置に係る日につき、基本給の半額を減ずる。

2 基本給の半額を減ぜられた場合における地域手当、広域異動手当、業績給の算定の基礎となる基本給の月額は、当該半減後の額とする。

（クロス・アポイントメント制度が適用される教職員の給与の減額）

第18条 クロス・アポイントメント制度が適用される教職員が所定の業務を勤務しないときは、基本年俸、業績年俸、基本給の調整額、地域手当及び広域異動手当に、教職員がその勤務をしない業務に応じた割合を乗じて得た額を減額して支給し、その他の手当はクロス・アポイントメント契約の相手方との協議により調整する。

## 第5章 規則の実施

（この規程等により難い場合の措置）

第19条 特別の事情によりこの規程によることができない場合又はこの規程によることが著しく不相当であると学長が認める場合は、別段の取り扱いをすることができる。

（雑則）

第20条 教職員の給与に関しては、本規程に定めるもののほか、本規程に関する運用・解釈等については、必要に応じ、別に定める。

## 附 則

1 この規程は、平成26年11月28日から施行する。

2 第13条に規定する業績給については、当分の間、以下の各号を適用するものとし、第13条中「成績率」は学長が定める範囲内で割り増すことできるものとする。

（1）第13条中「基本給」は、それぞれその基準日現在において教職員が受けるべき基本給、基本給の調整額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額合計額とする。

（2）職務上の役職段階、職務の級等を考慮して、教育職基本年俸表2級から6級に該当する教職員にあつては、前号の規定にかかわらず、同号に規定する合計額に、基本給、基本給の調整額並びにこれらに対する地域手当及び広域異動手当の月額合計額に別表第4の区分に応じた加算割合を乗じて得た額を加算した額を第1号の合計額とする。

（3）管理又は監督の地位にある教職員にあつては、第1号の規定にかかわらず、同号に規定する合計額に、別表第5の区分に応じた割合を乗じて得た額を加算した額を第1号の合計額とする。

## 教職員年俸制給与規程

附 則（平成27年3月19日一部改正：法人和歌山大学規程第1635号）

この改正規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年2月26日一部改正：法人和歌山大学規程第1745号）

この改正規程は、平成28年3月1日から施行し、平成27年4月1日から適用する。

附 則（平成28年4月1日一部改正：法人和歌山大学規程第1825号）

この改正規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成29年1月27日一部改正：法人和歌山大学規程第1879号）

この改正規程は、平成29年1月27日から施行し、平成28年4月1日から適用する。

附 則（平成30年1月31日一部改正：法人和歌山大学規程第2028号）

この改正規程は、平成30年1月31日から施行し、平成29年4月1日から適用する。

附 則（平成30年1月31日一部改正：法人和歌山大学規程第2029号）

- 1 この改正規程は、平成30年4月1日から施行する。
- 2 平成30年4月1日（以下「切替日」という。）の前日において国立大学法人和歌山大学年俸制教職員給与規程の教育職基本年俸表の適用を受けていた教職員の切替日における号俸は、切替日の前日においてその者が受けていた号俸と同額の号俸とする。

附 則（平成30年9月3日一部改正：法人和歌山大学規程第2087号）

この改正規程は、平成30年9月3日から施行する。

附 則（平成31年1月30日一部改正：法人和歌山大学規程第2108号）

この改正規程は、平成31年1月30日から施行し、平成30年4月1日から適用する。

附 則（令和元年12月25日一部改正：法人和歌山大学規程第2198号）

この改正規程は、令和元年12月25日から施行し、平成31年4月1日から適用する。

附 則（令和元年12月25日一部改正：法人和歌山大学規程第2203号）

- 1 この改正規程は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 この改正規程の施行日以降に教職員となった者に適用する年俸制は、文部科学省の国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン（平成31年2月25日付け事務連絡）に対応した退職時に退職手当を支給する年俸制（以下「特定年俸制」という。）とする。
- 3 特定年俸制が適用される教職員に業績給を支給する際の第13条各項の適用においては、「別表第2」とあるのは「別表第2の2」とする。
- 4 第2項の規定にかかわらず、この改正規程の施行日前に在職する教職員からの申し出があった場合は、申し出の日の属する月の翌月以降、特定年俸制に切り替えることができるものとする。

附 則（令和2年11月30日一部改正：法人和歌山大学規程第2315号）

この改正規程は、令和2年12月1日から施行する。

附 則（令和3年6月28日一部改正：法人和歌山大学規程第2360号）

この改正規程は、令和3年6月28日から施行する。

附 則（令和4年3月28日一部改正：法人和歌山大学規程第2428号）

- 1 この改正規程は、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案（第208回国会）」が成立し、施行される日から施行する。
- 2 令和4年6月に支給する業績給の額は、国立大学法人和歌山大学教職員年俸制給与規程（以下「年俸制給与規程」という。）第13条第2項の規定及び改正後の年俸制給与規程別表第2又は別表第2の2の規定にかかわらず、年俸制給与規程第13条第2項の規定及び改正後の

年俸制給与規程別表第2又は別表第2の2の規定により算定される業績給の額（以下この項において「基準額」という。）から、令和3年12月に支給された業績給の額に、それぞれの教職員に係る年俸制給与規程第13条第3項及び改正前の年俸制給与規程別表第2又は別表第2の2に規定する成績率から、年俸制給与規程第13条第2項及び改正前の年俸制給与規程別表第2又は別表第2の2に規定する成績率を減じた割合で、0.15を除して得た割合を乗じて得た額（以下この項において「調整額」という。）を減じた額とする。この場合において、調整額が基準額以上となるときは、業績給は、支給しない。

附 則（令和4年9月7日一部改正：法人和歌山大学規程第2475号）

この改正規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（令和4年11月25日一部改正：法人和歌山大学規程第2488号）

この改正規程は、令和4年11月25日から施行し、令和4年4月1日から適用する。

附 則（令和5年12月8日一部改正：法人和歌山大学規程第2691号）

この改正規程は、令和5年12月1日から施行する。

教職員年俸制給与規程

別表第1 教育職基本年俸表（第8条関係）

職務 の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級
号俸	基本年俸額 (月額) 円	基本年俸額 (月額) 円	基本年俸額 (月額) 円	基本年俸額 (月額) 円	基本年俸額 (月額) 円	基本年俸額 (月額) 円
1	2,040,000 (170,000)	2,640,000 (220,000)	3,360,000 (280,000)	3,960,000 (330,000)	4,920,000 (410,000)	6,480,000 (540,000)
2	2,160,000 (180,000)	2,760,000 (230,000)	3,480,000 (290,000)	4,080,000 (340,000)	5,040,000 (420,000)	6,600,000 (550,000)
3	2,280,000 (190,000)	2,880,000 (240,000)	3,600,000 (300,000)	4,200,000 (350,000)	5,160,000 (430,000)	6,720,000 (560,000)
4	2,400,000 (200,000)	3,000,000 (250,000)	3,720,000 (310,000)	4,320,000 (360,000)	5,280,000 (440,000)	6,840,000 (570,000)
5	2,520,000 (210,000)	3,120,000 (260,000)	3,840,000 (320,000)	4,440,000 (370,000)	5,400,000 (450,000)	6,960,000 (580,000)
6	2,640,000 (220,000)	3,240,000 (270,000)	3,960,000 (330,000)	4,560,000 (380,000)	5,520,000 (460,000)	7,200,000 (600,000)
7	2,760,000 (230,000)	3,360,000 (280,000)	4,080,000 (340,000)	4,680,000 (390,000)	5,640,000 (470,000)	7,440,000 (620,000)
8	2,880,000 (240,000)	3,480,000 (290,000)	4,200,000 (350,000)	4,800,000 (400,000)	5,760,000 (480,000)	7,680,000 (640,000)
9	3,000,000 (250,000)	3,600,000 (300,000)	4,320,000 (360,000)	4,920,000 (410,000)	5,880,000 (490,000)	7,920,000 (660,000)
10	3,120,000 (260,000)	3,720,000 (310,000)	4,440,000 (370,000)	5,040,000 (420,000)	6,000,000 (500,000)	8,160,000 (680,000)
11	3,240,000 (270,000)	3,840,000 (320,000)	4,560,000 (380,000)	5,160,000 (430,000)	6,120,000 (510,000)	8,400,000 (700,000)
12	3,360,000 (280,000)	3,960,000 (330,000)	4,680,000 (390,000)	5,280,000 (440,000)	6,240,000 (520,000)	8,640,000 (720,000)
13	3,480,000 (290,000)	4,080,000 (340,000)	4,800,000 (400,000)	5,400,000 (450,000)	6,360,000 (530,000)	8,880,000 (740,000)
14	3,600,000 (300,000)	4,200,000 (350,000)	4,920,000 (410,000)	5,520,000 (460,000)	6,480,000 (540,000)	9,120,000 (760,000)
15	3,720,000 (310,000)	4,320,000 (360,000)	5,040,000 (420,000)		6,600,000 (550,000)	9,360,000 (780,000)
16	3,840,000 (320,000)	4,440,000 (370,000)	5,160,000 (430,000)		6,720,000 (560,000)	9,600,000 (800,000)
17	3,960,000 (330,000)	4,560,000 (380,000)			6,840,000 (570,000)	

別表第2（第13条関係）

評定	S	A	B	C	D
成績率	6.411	6.017	5.82	3.85	2.625

別表第2の2（第13条関係）

評定	S	A	B	C	D
成績率	5.011	4.617	4.42	2.45	1.225

別表第3（第13条関係）

在 職 期 間		期 間 率
6月の場合（過去6ヶ月間）	12月の場合（過去1年）	
6か月	12か月	100分の100
5か月以上6か月未満	10か月以上12か月未満	100分の80
3か月以上5か月未満	6か月以上10か月未満	100分の60
3か月未満	6か月未満	100分の30

別表第4（附則第2項関係）

職務の級		加算割合
6級		100分の20
5級	学長が、特に必要と認める者	
	上記以外の者	100分の15
4級	学長が、特に必要と認める者	
	上記以外の者	100分の10
3級		
2級		100分の5

別表第5（附則第3項関係）

職名	管理職手当の支給区分	職務の級	加算割合
学部長	Ⅱ種	5级以上	100分の10