

# 現行制度と2022年度以降の勤務労働条件について

## 〔常勤・本務教職員〕

平成31年4月1日に法人統合されて以降、令和4年3月31日までの期間については、統合にかかる特例措置適用期間として、旧市大法人における給与制度が適用されていましたが、令和4年4月1日からは統合にかかる特例措置が終了となり、本法人の本来の制度の適用が開始されます。この資料では、勤務労働条件のうち主なものについて、2022年3月31日まで適用されているものと2022年4月1日以降適用されるものを比較しています。※規定が存在しない項目については、運用実態を〔 〕内に記載

- |            |             |           |
|------------|-------------|-----------|
| 1 採用       | 10 退職者の責務   | 19 退職手当   |
| 2 派遣職員等の受入 | 11 服務       | 20 互助組合   |
| 3 評価       | 12 勤務時間及び休日 | 21 安全及び衛生 |
| 4 昇任及び降任   | 13 休暇等      | 22 災害補償   |
| 5 配置転換等    | 14 休業       | 23 宿舍     |
| 6 休職及び復職   | 15 研修       | 24 発明     |
| 7 退職       | 16 表彰       | 25 不服申立て  |
| 8 再雇用      | 17 懲戒等      |           |
| 9 解雇       | 18 給与       |           |

# 1 採用

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
ア	採用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員の採用は、競争試験又は選考により行う。</li> <li>・法人の役員となるために退職した教職員が復職する場合には、この限りでない。</li> <li>・競争試験及び選考に関する事項については、理事長が別に定める。</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員の採用は、競争試験又は選考により行う。</li> <li>・法人の役員となるために退職した教職員が復職する場合には、この限りでない。</li> </ul>
	人事委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員を選考</li> <li>・職員の選考は法人の職員人事委員会で行う。</li> <li>・教員の選考は大阪府立大学の教員人事委員会で行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員を選考</li> <li>・職員の選考は法人の職員人事委員会で行う。</li> <li>・教員の選考は大阪府立大学の教員人事委員会で行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員を選考</li> <li>・職員の選考は法人の職員人事委員会で行う。</li> <li>・教員の選考は大阪市立大学の教員人事委員会で行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員を選考</li> <li>・職員の選考は病院の職員人事委員会で行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員を選考。</li> <li>・法人、高専の職員は法人の職員人事委員会で行う。</li> <li>・病院の職員は病院の職員人事委員会で行う。</li> <li>・教員の選考は大学の教員人事委員会で行う。</li> </ul>
イ	任期付採用(教員)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員の任期に関する規程に定める(多様)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・任期を定める規定なし(ただし、規定上、任期を定める場合あり)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学の教員の任期等に関する法律に基づき、5年の任期を付す場合あり(原則助教のみ、再任1回)</li> </ul>	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大阪公立大学の教員の任期に関する規程に基づき、5年の任期を付す場合あり(テニュアトラック教員及び助教を対象)</li> </ul>
	任期付採用(職員)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・任期を定める場合がある</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員については任期付採用を行わない</li> </ul>
ウ	試用期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用された日から6か月</li> <li>・特に認めるときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある</li> <li>・6月以内の期限を限って試用期間を延長することができる</li> <li>・試用期間中は休職を適用しない</li> </ul>				現行通り
エ	採用後の赴任	<ul style="list-style-type: none"> <li>・直ちに赴任しなければならない</li> </ul>				現行通り

## 2 派遣職員等の受入

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
派遣職員等の受入	・国、地方公共団体、他の法人の職員である者をその身分を保有させたまま法人の教職員として業務に専ら従事させることがある。				現行通り

## 3 評価

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
ア 教員評価	<b>【教員活動・点検評価】</b> ・目標管理による評価 ・複数年度評価 ・就業規則上の位置づけなし ・給与反映なし	<b>【評価・育成システム】</b> ・量的評価(教育分野のウエイト大) ・単年度評価 ・就業規則上の勤務評定 ・勤勉手当に反映	<b>【教員活動・点検評価】</b> ・目標管理による評価 ・複数年度評価 ・就業規則上の位置づけなし ・給与反映なし	/	<大学> <b>【教員活動・点検評価】</b> ・目標管理による評価 ・複数年度評価 ・就業規則上の位置づけなし ・給与反映なし  <高専> ・現行通り
イ 職員評価	・個別の目標設定あり ・単年度評価 ・職階区分単位で評価結果を相対化 ・1年の評価結果を翌年度の勤勉手当に反映 ・定期昇給の反映なし	同左	<b>【管理職】</b> ・目標設定あり(所属目標を設定) ・職種区分及び職階区分に応じて評価結果を相対化 ・課題目標:半期 ・行動項目:通年 ・当年度/前年度の評価から年俸改定額決定 ・当年度の評価から基本年俸額決定 <b>【非管理職】</b> ・個別の目標設定なし(所属目標あり) ・半年度評価 ・職種区分、職階区分、所属区分に応じて評価結果を相対化 ・半年度分の評価結果を直後の勤勉手当に反映 ・上半期及び下半期の評価結果を次年度の定期昇給に反映	<b>【管理職】</b> 同左 <b>【非管理職】</b> ・個別の目標設定なし(所属目標あり) ・単年度評価 ・職種区分及び職階区分に応じて評価結果を相対化 ・評価結果を次年度の勤勉手当に反映 ・評価結果を次年度の定期昇給に反映	<b>【管理職】</b> ・目標設定あり(所属目標を設定) ・職種区分及び職階区分に応じて評価結果を相対化 ・課題目標:半期 ・行動項目:通年 ・当年度/前年度の評価から年俸改定額決定 ・当年度の評価から基本年俸額決定 <b>【非管理職】(事務・技術・司書)</b> ・個別の目標設定あり ・半年度評価 ・職種区分、職階区分、所属区分に応じて評価結果を相対化 ・1年の評価結果を翌年度の勤勉手当に反映(22年は移行措置により従前の扱いによる) ・次年度の定期昇給に反映(22年は移行措置により従前の扱いによる)  <b>【非管理職】(事務・技術・司書以外)</b> 同左(従前どおり)

## 4 昇任及び降任

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
	昇任	・総合的な能力の評価により行う				現行通り
	降任	○下記の場合降任させることができる ・勤務成績が不良の場合 ・心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合 ・その他職務に必要な適格性を欠く場合				○下記の場合降任させることができる ・勤務成績が不良の場合 ・心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合 ・その他職務に必要な適格性を欠く場合
(参考)	(希望降任)	・本人から降任の申出があったことを考慮して配置転換を実施				現行通り
(参考)	(教員の職階)	・4)教授、3)准教授、2)講師、1)助教及び助手(数字は職務の級)  ※助手については在籍者なし、職務の級なし	・4)教授、3)准教授、2)講師、1)助教及び助手(数字は職務の級)  ※5)校長を給料表上規定 ※助手については在籍者なし、職務の級なし	・4)教授、3)准教授、2)講師、1)助教(数字は職務の級)	/	<大学> ・4)教授、3)准教授、2)講師、1)助教(数字は職務の級) <高専> 現行通り
(参考)	(事務職員の職階)	・事務局長級、部長級、課長級、4)課長代理級、3)係長級、2)主任級、1)係員級 ・1職階1職務給				現行通り

## 5 配置転換等

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
ア	配置転換 兼務	・業務上の必要に基づき、配置転換又は兼務を命ずることがある。				現行通り
(参考)	(教員の配置転換)	・教員の配置転換については、学域長等の意見を聴いて実施	・本人申出による配置転換は原則なし。 ・コース再編等による配置転換は本人に打診し実施	・教員の配置転換については、研究院長の意見を聴いて実施		<大学> ・教員の配置転換については、研究院長の意見を聴いて実施 <高専> 現行通り
(参考)	(職員の配置転換)	・中長期的な人事方針を定めるとともに、年度ごとの人事異動方針を定めて実施				現行通り
イ	出向	・法人は、在籍出向と転籍出向を命じることがある ・3年以内				現行通り
ウ	クロスアポイントメント制度	・制度あり		・制度あり		・制度あり
(参考)	(クロスアポイントメントの取扱い)	・原則1月以上3年以内 ・対象者(学内):常勤教員 ・対象者(学外):大学、研究機関等(営利企業を除く)に所属する者		・1月以上5年以内 ・対象者(学内):本務教員、特定有期雇用教員 ・対象者(学外):大学、研究機関等の専任教職員相当		・1月以上5年以内 ・対象者(学内):常勤教員 ・対象者(学外):大学、研究機関等の専任教職員相当

## 6 休職及び復職

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
① 病気休職 (期間の上限) (給与の取扱い)	・3年を超えない範囲				現行通り
	・満1年に達するまで:給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給する。  【結核性疾患による場合】 ・3年以内 ・満2年に達するまで:給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80、満2年超は支給しない。  【業務・通勤傷病による場合】 ・3年以内 ・給与全額支給	同左 ・結核性疾患による場合のみ、教員は3年まで全額支給	満1年に達するまで:給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の80を支給。 満1年超:給与を支給しない。	同左	・満1年に達するまで:給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80を支給する。  【結核性疾患による場合】 ・3年以内 ・満2年に達するまで給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれの100分の80を支給する。
② 起訴休職	・当該刑事事件が裁判所に係属する期間 ・給料、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。	同左	・その事件が裁判所に係属する期間 ・給料、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。	同左	・当該刑事事件が裁判所に係属する期間 ・給料、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。
③ 研究休職	・3年以内 ・給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の70以内を支給。	同左	・3年以内 ・給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の70以内を支給。	同左	・3年以内 ・給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の70以内を支給。
④ 災害休職(水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となったとき)	・3年以内 ・給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の70以内を支給 ※原因である災害が業務上又は通勤による災害と認められる場合は、それぞれ100分の100以内	同左	・3年以内 ・無給	同左	・3年以内 ・給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の70以内を支給 ※原因である災害が業務上又は通勤による災害と認められる場合は、それぞれ100分の100以内
⑤ 出向休職(府大は海外機関派遣休職、調査・研究・指導休職)	・出向に関わる休職はなし 【海外機関派遣休職、調査・研究・指導休職を適用する場合】 ・3年以内 ・給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当のそれぞれ100分の70以内を支給 【出向規程を適用する場合】 ・派遣先からの報酬の額が低いと認められる場合は給料、扶養手当、地域手当、住居手当、期末手当のそれぞれ100分の100以内を支給することができる	同左	・出向休職(在籍出向のみに適用) ・出向期間(原則3年以内) ・給与は、出向先法人が支給。 ・本法人にて勤務した場合に受けるべき給与と出向先からの給与を差し引いた額以内の給与を支払うことがある。(協定にて決定)	同左	・出向休職(在籍出向のみに適用、府大の海外機関派遣、調査・研究・指導休職含む) ・出向期間(原則3年以内) ・給与は、出向先法人が支給。 ・本法人にて勤務した場合に受けるべき給与と出向先からの給与を差し引いた額以内の給与を支払うことがある。(協定にて決定)
⑥ 専従休職	・在職期間を通じて5年以内 ・無給	同左	・必要に応じた期間 ・無給	同左	・必要に応じた期間 ・無給

## 6 休職及び復職

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
⑦	その他休職	・3年 ・理事長が必要と認める期間中、給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の70以内を支給	同左	・必要に応じた期間 ・無給	同左	・3年 ・理事長が必要と認める期間中、給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ100分の70以内を支給

## 7 退職

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
ア 退職事由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退職を申し出て承認されたとき</li> <li>・定年退職日に達したとき</li> <li>・任期が満了し、任期の更新がなされなかったとき</li> <li>・休職期間が満了し、休職事由が消滅しないとき</li> <li>・法人の役員に就任したとき</li> <li>・死亡したとき</li> </ul>				現行通り
イ 自己都合退職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・(申出)退職を予定する日の30日前まで</li> <li>・退職日は原則月末</li> </ul>				現行通り
ウ 定年	・教員65歳、職員60歳	・教員63歳、職員60歳	・教員65歳、職員60歳	・職員60歳	・大学教員65歳、高専教員63歳、職員60歳
エ 早期退職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員のみ適用(55～59歳)</li> <li>・退職日は3月31日</li> <li>・退職手当基本額 =退職日給料月額(給料+給料の調整額)×(1+2/100×定年までの残年数)×支給率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員に適用 教員(58～62歳)</li> <li>職員(55～59歳)</li> <li>・退職手当基本額=退職日給料月額(給料+給料の調整額)×(1+2/100×定年までの残年数)×支給率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員ともに適用(定年の10年前)</li> <li>・退職日は9月末・3月末</li> <li>・申出期日は各3月前</li> <li>・退職手当基本額 =退職時における給料月額×(1+2/100×定年までの残年数)×支給率</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>○早期退職制度</li> <li>・教職員ともに適用(定年の10年前)</li> <li>・退職日は3月31日</li> <li>・申出期日は退職の日の属する年度の9月30日まで</li> <li>・退職手当基礎額に「(定年-退職年度末年齢)×2/100」を加える</li> <li>○選択定年制 なし</li> </ul>
選択定年制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員のみ適用(60～64歳)</li> <li>・退職日は3月31日</li> <li>・申出期日は退職の日の属する年度の9月30日まで</li> <li>・退職手当基本額 =退職日給料月額(給料+給料の調整額)×(1+2/100×定年までの残年数)×支給率</li> </ul>	・なし	・なし	同左	



## 8 再雇用

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
ア	対象者	・定年退職又は早期退職した職員				現行通り
イ	採用(教員)	・なし	【再雇用】 ・(対象者)定年により退職し、定年退職後においても引き続き勤務することを希望する者(ただし、心身の故障のために業務に堪えない等、解雇事由に該当する場合は再雇用の対象としない)	・なし	・なし	・教員を対象とせず。ただし、高専教員については現行通り
	採用(職員)	・(対象者)定年により退職し、定年退職後においても引き続き勤務することを希望する者(ただし、心身の故障のために業務に堪えない等、解雇事由に該当する場合は再雇用の対象としない)				現行通り
ウ	任用職階等	・原則として退職時の職階より下位とする。ただし、職務の特殊性や欠員補充の困難性等から必要があるときはこの限りではない。				現行通り
エ	服務(兼業)	・フルタイム:兼業規制の対象(承認が必要) ・パートタイム:兼業規制の対象外				現行通り
オ	勤務時間及び休日	・フルタイム及びパートタイム				現行通り
カ	休暇・職免・休業	* 常勤教職員と同様	* 常勤教職員と同様	* 本務教職員/短時間勤務教職員と同様	* 本務教職員/短時間勤務教職員と同様	・常勤・本務と同じ。 ・ただし、自己啓発等休業は適用しない。 ・パートタイムの年次有給休暇及び夏季休暇の日数は勤務時間等を考慮して定める
キ	給与	・管理職については、年俸制を適用。パートタイムは勤務日数に応じて支給。 ・非管理職については、常勤・本務の給料表に規定。パートタイムは週勤務時間に応じて支給。				現行通り
	手当	・扶養手当及び住居手当は支給しない				
ク	互助組織	・フルタイム:大阪府教職員互助組合 ・パートタイム:なし				現行通り ※大阪府教職員互助組合への加入は2023年3月31日まで
ケ	評価制度(職員)	・常勤職員と同じ評価制度を適用	同左	・勤務評定を実施	同左	・22年以降新たに再雇用(フルタイム)となる者について、定年前と同様に上記区分による評価及び給与反映(割増支給の実施) ・既に再雇用の者については、従前評価対象であった場合、上記区分による評価(給与反映なし)
(参考)	(就業規則)	・教職員就業規則(常勤・本務) ・高専教職員就業規則(常勤)				現行通り
(参考)	(社会保険・年金)	・フルタイム:公立学校共済組合 ・パートタイム:協会けんぽ、厚生年金				現行通り
(参考)	(災害補償)	・フルタイム:地方公務員災害補償基金 ・パートタイム:労働者災害補償保険				現行通り

## 9 解雇

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
ア	解雇事由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務成績が不良の場合</li> <li>・心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合</li> <li>・その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠く場合</li> <li>・試用期間中又は使用期間満了時までには教職員として不適格であると認められた場合</li> <li>・禁錮以上の刑に処せられた場合</li> <li>・懲戒事由に該当する場合</li> <li>・憲法又は政府を暴力で破壊することを主張する政党その他団体を結成し、又はこれに加入したとき。</li> <li>・経営上又は業務上やむを得ない事由による場合</li> </ul>				現行通り

## 10 退職者の責務

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
ア	退職者の責務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・退職しようとする者及び解雇された者は、法人が指定する日までに、法人が指定する者に完全に業務の引継ぎをしなければならない。</li> <li>・退職し又は解雇された者は、法人から貸与された物品等を返還しなければならない。</li> <li>・退職し又は解雇された者が法人に対して債務を有する場合は、退職時にすべてを弁済しなければならない。</li> <li>・退職し又は解雇された者は、職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>・退職しようとする者及び解雇された者は、法人が指定する日までに、法人が指定する者に完全に業務の引継ぎをしなければならない。</li> <li>・退職し又は解雇された者は、法人から貸与された物品等を返還しなければならない。</li> <li>・退職し又は解雇された者が法人に対して債務を有する場合は、退職時にすべてを弁済しなければならない。</li> <li>・退職し又は解雇された者は、在職中に知り得た業務上の秘密を他に漏らしてはならない。</li> </ul>

# 11 服務

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
ア 各種義務					
①	職務専念義務	<b>【職務専念義務】</b> ・教職員は、法人の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、職務の遂行に専念しなければならない。 ・教職員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。 ・別に定める事由により理事長の承認を得た場合においては、職務専念義務を免除することができる。			現行通り
	職務専念義務免除				
②	服務心得	<b>【服務心得】</b> ・教職員は、法令、この規則及び本法人の諸規程を遵守し、上司の指揮命令に従ってその職務を遂行しなければならない。 ・教職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善に努め、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。 ・上司は、指揮命令を受ける教職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先して職務を遂行しなければならない。			現行通り
③	信用失墜行為の禁止	<b>【信用失墜行為等の禁止等】</b> ○教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。 ・本法人の名誉若しくは信用を傷つけ、又は教職員全体の不名誉となるような行為をすること ・本法人の秩序及び規律を乱すこと ・職務上知ることのできた秘密を漏らすこと(その職を退いた後も同様)			<b>【信用失墜行為等の禁止等】</b> ○教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。 ・本法人の名誉若しくは信用を傷つけ、又は教職員全体の不名誉となるような行為をすること ・職場内の秩序及び規律を乱すこと ・職務上知ることのできた秘密を漏らすこと(その職を退いた後も同様)
④	教職員の地位 (みなし公務員)	<b>【教職員としての地位】</b> ・本法人の教職員は、刑法その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。			現行通り
⑤	選挙活動禁止	<b>【選挙活動の禁止】</b> ・教員は、学生に対する教育上の地位を利用して選挙運動をしてはならない。			現行通り
ハラスメント					

# 11 服務

項目	現行				2022年度以降	
	府大		市大			
	大学	高専	大学	病院職員		
⑥	ハラスメントの防止	【ハラスメントの防止】 ・教職員は、ハラスメントを行ってはならず、その防止に努めなければならない。				現行通り
(参考)	(ハラスメントに関する個別規程等)	・ハラスメントの防止等に関するガイドライン ・ハラスメントの防止等に関する規程	同左	・ハラスメントの防止と対応に関するガイドライン ・ハラスメント(セクシュアル・ハラスメント)の防止と対応に関するガイドラインの運用について ・ハラスメントの対応に関する規程	同左	・公立大学法人大阪ハラスメントの防止に関する規程
(参考)	(相談体制)	・ハラスメント相談員 各研究科等から1~2名の教員、各事務所属の職員1~2名で構成 ・任期は2年	・左記ハラスメント相談員の推薦を行うときは、教職員の中から男女2名を含む4名以上を推薦	・ハラスメント相談員 各研究科等から教員1~2名、職員4名で構成 ・任期は2年 ・人権問題委員会委員長が総括相談員 ・相談員会議 相談員が相互連携して任務にあたる ・調整委員会 話し合いによる解決を図ることが目的 必要に応じて調査委員会への調査付託 相談を受けた相談員、受けてない相談員、経験を有する相談員の3名で構成	同左	・ハラスメント相談員 各研究科等から選出された教員2名以上、職員で構成 ・任期は2年 ・総括相談員は委員会の互選 ・相談員会議 相談員が相互連携して任務にあたる ・調整委員会 話し合いによる解決を図ることが目的 必要に応じて調査委員会への調査付託 副学長が委員長 相談を受けた相談員、受けていない相談員、経験を有する相談員等で構成
(参考)	(調査体制)	・ハラスメント調査委員会 理事長が以下のもの指名する委員をもって組織 (1) 各副学域長、各副学部長兼副研究科長、高等教育推進機構副機構長、研究推進機構副機構長 (2) 大阪府立大学工業高等専門学校副校長 (3) ハラスメント問題に識見を有する教員 (4) 総務部参与 (5) その他理事長が必要と認める者 任期は2年 ・原則3カ月以内に事実関係の調査結果を学長へ報告。解決に向けた提言	同左	・ハラスメント調査委員会 (1)各研究科より選出された教員1名 (2)職員のうちから理事長が指名する者1名 (3)学外者の中から理事長が必要と認める者 任期は2年 ・特別調査委員会 当該事案が深刻かつ重大であって緊急対応が必要である場合に、調査委員会の代わりに設置 ・付託日より210日以内に調査完了し、事案の解決に必要な措置提言を行い、部長・理事長・教育研究評議会に報告	同左	・ハラスメント調査委員会 (1)各研究科より選出された教員1名 (2)教職員のうちから理事長が指名する者1名 (3)学外者の中から理事長が必要と認める者 任期は2年 ・付託日より180日以内に調査完了し、事案の解決に必要な措置提言を行い、当該部局長・理事長・学長・調整委員会委員長に報告
イ 兼業						
	兼業の基本的な考え方	・教職員は、事前に理事長が承認した場合、兼業ができるものとする。				現行通り

# 11 服務

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
① 兼業の種類	<ul style="list-style-type: none"> <li>・営利企業兼業</li> <li>・非営利企業兼業</li> <li>・自営兼業</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・営利企業兼業</li> <li>・非営利企業兼業</li> <li>・自営兼業</li> </ul>	
② 承認申請	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理事長の承認</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・理事長の承認</li> </ul>	
承認申請の例外 (短期間の兼業)	○下記の場合は理事長の承認を要しない			○下記の場合は理事長の承認を要しない	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・10日未満の場合(届不要)</li> <li>・無報酬かつ勤務時間外に行う場合</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・10日未満の場合(届不要)</li> <li>・無報酬かつ勤務時間外に行う場合</li> </ul>	
③ 承認期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1年以内</li> <li>・法令等に任期の定めのある職に就く場合4年</li> <li>・自営の承認期間の定めなし(承認内容を変更する場合に再申請)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・1年以内</li> <li>・法令等に任期の定めのある職に就く場合4年</li> <li>・自営の承認期間の定めなし(承認内容を変更する場合に再申請)</li> </ul>	
④ 承認基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務の遂行に支障を及ぼす恐れがないこと</li> <li>・兼業による心身の著しい疲労のため、職務遂行上その能率に悪影響が生じないこと</li> <li>・兼業先との間に特別な利害関係がないこと、又は生じるおそれがないこと</li> <li>・職務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じる恐れがないこと</li> <li>・本法人の信頼を傷つけたり、不名誉となるおそれがないこと</li> <li>・兼業の内容が公序良俗に反する等社会通念に照らして適切なものでないと認められないこと</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務の遂行に支障を及ぼす恐れがないこと</li> <li>・兼業による心身の著しい疲労のため、職務遂行上その能率に悪影響が生じないこと</li> <li>・兼業先との間に特別な利害関係がないこと、又は生じるおそれがないこと</li> <li>・職務の公正性及び信頼性の確保に支障が生じる恐れがないこと</li> <li>・本法人の信頼を傷つけたり、不名誉となるおそれがないこと</li> <li>・兼業の内容が公序良俗に反する等社会通念に照らして適切なものでないと認められないこと</li> </ul>	
⑤ 兼業従事時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則勤務時間外</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則勤務時間外</li> </ul>	
⑥ 勤務時間内兼業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理事長が認めた場合は勤務時間内可</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・理事長が認めた場合は勤務時間内可</li> </ul>	
⑦ 兼業の実施状況報告	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必要があると認めるときは、教職員又は当該教職員の所属する部局の長に兼業の実施状況について報告を求めることができる</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・必要があると認めるときは、教職員又は当該教職員の所属する部局の長に兼業の実施状況について報告を求めることができる</li> </ul>	
⑨ 兼業の中止	<ul style="list-style-type: none"> <li>・承認を受けた兼業であっても、報告等により、兼業内容が基準に適合しなくなったと認めるときは、その許可を取り消すことができる</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>・承認を受けた兼業であっても、報告等により、兼業内容が基準に適合しなくなったと認めるときは、その許可を取り消すことができる</li> </ul>	
(参考) (兼業の規定及び運用)	<ul style="list-style-type: none"> <li>＜府大・市大＞公立大学法人大阪教職員兼業規程</li> <li>＜高専＞大阪府立大学工業高等専門学校教職員兼業規程</li> <li>＜病院＞大阪市立大学医学部附属病院職員兼業規程</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>＜府大・市大＞公立大学法人大阪教職員兼業規程</li> <li>＜高専＞大阪公立大学工業高等専門学校教職員兼業規程</li> <li>＜病院＞大阪公立大学医学部附属病院職員兼業規程</li> </ul>	
ウ 欠勤					
遅刻、早退、 外出 欠勤	<ul style="list-style-type: none"> <li>・欠勤を行った場合、速やかに届け出なければならない。</li> <li>・欠勤を懲戒事由の一つとする</li> </ul>			現行通り	
エ 旧姓使用					

## 11 服務

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
	旧姓の使用	・所定の手続きを経ることによって旧姓を使用できる				現行通り
(参考)	(使用を認めるもの)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法的な問題が生じるおそれなく、かつ業務遂行上支障が生じるおそれのない範囲で使用できる。</li> <li>・以下のものを除き使用することができる</li> <li>(1) 国、地方公共団体、金融機関その他の外部機関により本姓の使用を求められているもの</li> <li>(2) その他本法人が指定するもの</li> </ul>				現行通り

## 12 勤務時間及び休日

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
ア	日の定義	・0時に始まり翌0時に終わる24時間			・0時に始まり翌0時に終わる24時間
	週の定義	・土曜日に始まり金曜日に終わる7日間			・土曜日に始まり金曜日に終わる7日間
イ	勤務時間	・9:00～17:30を基本とし、7時間45分	・7時間45分 A～E勤務(教員) A～C勤務(職員)	・8:45～17:15を基本とし、7時間45分	・8:45～17:15を基本とし、7時間45分 ※多種多様な勤務時間
	繰上げ・繰下げ勤務時間	・業務の都合等により繰り上げ、繰り下げすることがある			・業務の都合等により繰り上げ、繰り下げすることがある
ウ	休憩時間	・12:10～12:55を基本とし、45分 ・一斉休憩の適用除外に関する協定なし (裁量労働制が適用される教員のみ38協定に定めあり)	・勤務時間及び業務内容に応じて定める45分 ・教員12:20～13:05、職員12:00～12:45、又は12:45～13:30 ・一斉休憩の適用除外に関する協定あり	・12:00～12:45を基本とし、45分 ・一斉休憩の適用除外に関する協定あり	・12:00～12:45を基本とし、45分 ※多種多様な勤務時間・休憩時間 ・一斉休憩の適用除外に関する協定あり
エ	休憩時間	・なし	・なし	・一ヶ月単位の変形労働制が適用され、勤務時間の全部又は一部が午後10時以降、翌午前5時までには割り振られてるものについて、当該勤務時間の長さに応じて15分又はの30分の休憩時間	・一ヶ月単位の変形労働制が適用され、勤務時間の全部又は一部が午後10時以降、翌午前5時までには割り振られてるものについて、当該勤務時間の長さに応じて15分又はの30分の休憩時間
オ	休日	・「週休日」:土、日 ・「休日」:祝日、12/29～1/3	同左	・休日:土、日、祝日、12/29～1/3	同左



## 12 勤務時間及び休日

項目	現行				2022年度以降	
	府大		市大			
	大学	高専	大学	病院職員		
カ	休日の振替	<ul style="list-style-type: none"> <li>「週休日」の振替:当該週内を原則として前4～後8週(「週休日」が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日等が引き続き24日を超えないようにしなければならない。)</li> <li>(当該週内に振り替えない場合、法定労働時間超過分の割増賃金が発生)</li> <li>「休日」の振替:前後4カ月(「代休日」の指定)</li> <li>単位:1日又は半日(「週休日」の振替)、1日(「代休日」の指定)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「週休日」の振替</li> <li>教育職:前4～後16週</li> <li>その他は大学と同じ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当該週内(取得できなければ時間外勤務手当135%支給)</li> <li>単位:1日</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学・高専・病院別に規定する</li> <li>【大学】</li> <li>当該週内を原則として前4～後8週(休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日が引き続き24日を超えないようにしなければならない。)</li> <li>(当該週内に振り替えない場合、法定労働時間超過分の割増賃金が発生)</li> <li>ただし、4週4日の休日は1日単位の振替えとする</li> <li>単位:1日又は半日</li> <li>【高専】</li> <li>当該週内を原則として前4～後8週(教員については前後4カ月)(休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日が引き続き24日を超えないようにしなければならない。)</li> <li>(当該週内に振り替えない場合、法定労働時間超過分の割増賃金が発生)</li> <li>ただし、4週4日の休日は1日単位の振替えとする</li> <li>単位:1日又は半日</li> <li>【病院】</li> <li>当該週内を原則として当月及び翌月まで。(休日が毎4週間につき4日以上となるようにし、かつ、勤務日が引き続き24日を超えないようにしなければならない。)(当該週内に振り替えない場合、法定労働時間超過分の割増賃金が発生)</li> <li>単位:1日</li> </ul>
キ	1ヶ月単位の变形労働時間制	<ul style="list-style-type: none"> <li>規定あり、適用なし</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>規定あり</li> <li>植物園勤務職員及びMedCity21勤務職員の一部に適用</li> <li>協定なし。勤務時間や休日等の勤務割のパターンで対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>規定あり</li> <li>技能職員、看護職員、医療技術職員の一部に適用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>規定あり</li> <li>現行適用されている部署・職種の者について引き続き適用</li> </ul>
ク	1年単位の变形労働時間制	<ul style="list-style-type: none"> <li>規定なし</li> </ul>				現行通り
	フレックスタイム制	<ul style="list-style-type: none"> <li>規定なし</li> </ul>				現行通り
ケ	裁量労働制	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員</li> <li>やむを得ない理由のある者については適用除外申請を申し出ることができる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員(阿倍野地区で勤務する臨床系の助教を除く)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教員(阿倍野地区で勤務する臨床系の助教を除く)</li> <li>その他事業場ごとに労使協定により定める</li> </ul>



## 12 勤務時間及び休日

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
コ	通常の勤務場所以外の勤務(みなし勤務)	勤務時間の全部又は一部について勤務地以外で業務に従事した場合において、勤務時間を算定し難いときは、所定の勤務時間を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の勤務時間を超えて勤務することを必要とする場合には、当該業務に通常必要とされる時間を勤務したものとみなす。			現行通り
	教員の勤務場所以外での勤務	・業務上の必要があるときは、勤務場所を離れて業務に従事することができる ・勤務場所を離れて業務に従事する場合は、届け出るものとする		現行通り	
サ	監督又は管理の地位にある教職員の勤務時間	・始業・終業時刻の決定を本人の裁量に委ねる			現行通り
シ	時間外勤務・休日勤務	・事業場ごとに労使協定により定める			現行通り
ス	非常災害時の勤務	・災害その他の避けられない事由によって必要がある場合には、必要な限度において臨時に所定の勤務時間を超え又は休日に勤務を命じることがある			・災害その他の避けられない事由によって必要がある場合には、必要な限度において臨時に所定の勤務時間を超え又は休日に勤務を命じることがある
セ	宿日直勤務	・宿直勤務又は日直勤務を命ずることがある			・宿直勤務又は日直勤務を命ずることがある
ソ	妊産婦の就業制限	・妊産婦教職員(妊娠中及び産後1年を経過しない教職員)には、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に従事させない ・変形労働制が適用される妊産婦教職員が請求した場合には、1日8時間、1週40時間を超えて勤務させない			現行通り
	妊産婦の業務軽減	・妊娠中及び産後1年を経過しない教職員が請求した場合、業務を軽減したり、他の軽易な業務に就かせることがある			現行通り
	妊娠中の教職員の勤務時間変更	・妊産婦教職員が請求した場合、その業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認める時は、適宜休息し、補食するために必要な時間休憩させる			現行通り
タ	3歳未満の子を養育する教職員の勤務制限	・請求した場合は事業の正常な運営を妨げる場合を除き所定の勤務時間を超えて勤務させない			現行通り
	小学校就学に達するまでの子の養育、家族の介護をする教職員の勤務制限	・請求した場合は、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、24時間/月、150時間/年を超えて時間外勤務を命じない ・請求した場合は、業務の正常な運営を妨げる場合を除き午後10時から午前5時の業務に勤務させない ・小学校就学に達するまでの子の養育、家族の介護をする教職員が制限の請求をする場合は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、開始の日及び終了の日を明らかにして、開始の日の1か月前までにしなければならない			現行通り
チ	育児等早出遅出勤務	・なし	・前15分又は後45分の範囲内において15分単位で早出遅出 ・(育児対象)小学校就学前の子を保育所へ送迎する場合、放課後児童クラブへ送迎する場合(義務教育学校や特別支援学校に通う子も対象として明記) ・(介護対象)配偶者、二親等内の親族及び配偶者の父母の配偶者	・1時間以内の範囲で繰上げ(15分単位) 同左	・1時間以内の範囲で繰上げ(15分単位) ・(育児対象)小学校就学前の子を養育する場合、放課後児童クラブへ送迎する場合 ・(介護対象)配偶者・父母・子等(2週間以上疾病等により日常生活に支障がある者)を介護する職員
ツ	育児短時間勤務	・なし 〔 育児部分休業で対応 〕	同左	・あり(4パターン+1) ・3時間55分/日×週5 ・4時間55分/日×週5 ・7時間45分/日×週3 ・7時間45分/日×週2+3時間55分/日×1日 ・上記4パターンの変形労働型	同左 ・育児短日数勤務 ・小学校就学前の子と同居し養育する者 ・7時間45分/日×週4 7時間45分/日×週3

# 13 休暇等

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
ア 年次有給休暇					
年次有給休暇	・基準日は1月1日 ・20日付与、1日/半日/1時間単位 ・20日を限度に翌年に繰越可(半日単位年休は時間換算して繰越し)	同左	・基準日は6月1日 ・教職員となる前日に特定職員、特定有期雇用教職員又は短時間勤務教職員として勤務した期間がある場合は、これらの期間の始期を基準日とする ・20日付与、1日/半日/1時間単位 ・20日を限度に翌年に繰越可(半日単位年休は半日単位で繰越し)	同左	【年次有給休暇】 ・基準日:1月1日(承継教職員は現行どおり) ・教職員となる前日に引き続く法人における他の雇用形態で勤務した期間がある場合は、これらの期間の始期を基準日とする ・20日付与、20日を限度に翌年繰越可 ・1日/半日/1時間単位 ・半日単位年休の繰越は半日単位とする
(半日単位)	・始業時間から起算して4時間を午前半休、終業時間から起算して4時間を午後半休とする	同左	・午前半休の場合の勤務開始時刻:始業時刻から休憩時間を除いて1日の所定勤務時間数を2で除して得た時間(3時間45分)遡った時刻(端数:15分ごとに切り上げ) ・午後半休の場合の勤務終了時刻:始業時刻から休憩時間を除いて1日の所定勤務時間数を2で除して得た時間(3時間45分)経過した時刻(端数:15分ごとに切り下げ)	同左	・始業時間から起算して4時間を午前半休、終業時間から起算して4時間を午後半休とする
イ 特別休暇(有給)					
① 感染症予防法交通遮断	・必要と認める日又は時間 ・有給	同左	・必要と認められる期間又は時間 ・有給	同左	・必要と認められる期間又は時間
② 災害交通遮断休暇	・必要と認める日又は時間 ・有給	同左	・必要と認められる期間又は時間 ・有給	同左	・必要と認められる期間又は時間
③ 住居損壊休暇	・1週間以内で必要と認める期間 ・有給	同左	・7日を超えない範囲で必要と認める期間又は時間(休日を通算する) ・有給	同左	・7日を超えない範囲で必要と認める期間又は時間(休日を通算する)
④ 事故等による交通遮断にかかる	・必要と認める日又は時間 ・有給	同左	・必要と認められる期間又は時間 ・有給	同左	・必要と認められる期間又は時間
⑤ 災害時における退勤途上の危険回避	・必要と認める時間 ・有給	同左	・必要と認める時間 ・有給	同左	・必要と認められる期間又は時間
⑥ 公民権行使休暇	・必要と認める日又は時間 ・有給	同左	・選挙権その他公民権としての権利を行使する場合(国会や地方議会等の議員の選挙に立候補する場合及びそれら公職に従事する場合を除く) ・必要と認められる期間又は時間 ・有給	同左	・選挙権その他公民権としての権利を行使する場合(国会や地方議会等の議員の選挙に立候補する場合及びそれら公職に従事する場合を除く) ・必要と認められる期間又は時間
⑦ 裁判員等従事休暇	・必要と認める日又は時間 ・有給	同左	・当該業務に従事する期間又は時間 ・有給	同左	・当該業務に従事する期間又は時間

# 13 休暇等

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
⑧ 生理休暇	・必要とする期間(1回につき3日まで有給)	・必要とする期間	・当該教職員が請求した期間 ・有給の生理休暇:年13回を限度とし、1回について2日を上限とする。 ・6/1から1年間	・当該職員が請求した期間 ・有休の上限については同左	・当該教職員が請求した期間 ・有給の生理休暇:1年度13回を限度とし、1回について2日を上限とする。
⑨ 妊婦通院休暇	・1回あたりの取得上限:1日(医師又は助産師が複数回必要と指示した場合、その回数分適用することができる。) ・有給	同左	・1回あたりの取得上限:なし ・有給 〔運用:1日の所定勤務時間を超えない範囲〕	同左	・1回あたりの取得上限:1日(医師又は助産師が複数回必要と指示した場合、その回数分適用することができる。)
⑩ 妊婦通勤緩和休暇	・業務に支障のない限り1日につき1時間以内で必要と認める時間 ・有給	同左	・所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて1時間を超えない範囲でそれぞれ必要と認められる時間 ・有給	同左	・所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて1時間を超えない範囲でそれぞれ必要と認められる時間
⑪ 妊娠障害休暇	・2週間以内で必要と認める期間 ・有給	同左	・1回の妊娠につき2週間を超えない範囲内で必要と認める期間 ・有給	同左	・2週間以内で必要と認める期間
⑫ 産前産後休暇 ⑬ (期間上限)	・前8週、前後16週	同左	・前6週、前後16週	同左	・前8週、前後16週
⑫ 産前産後休暇 ⑬ (多胎妊娠)	・前16週、前後24週	同左	・前14週、前後24週	同左	・前16週、前後24週
⑭ 産前産後休暇の延長	・医師の診断書等により産前産後休暇の期間を超えてなお休養が必要な場合:1週間以内で必要と認められる期間	・なし	・なし 〔病気休暇を付与(年休も可)〕	同左	・医師の診断書等により産前産後休暇の期間を超えてなお休養が必要な場合:1週間以内で必要と認められる期間
⑮ 産婦通院休暇	・出産後1年以内に1度の範囲内(医師又は助産師が複数回必要と指示した場合、その回数分適用することができる。) ・1回あたりの取得上限:1日 ・有給	同左	・産後1年以内に、医師又は助産師が指示する必要な時間 ・1回あたりの取得上限:なし ・有給 〔運用:1日の所定勤務時間を超えない範囲〕	同左	・出産後1年以内に1度の範囲内(医師又は助産師が複数回必要と指示した場合、その回数分適用することができる。) ・1回あたりの取得上限:1日
⑯ 流産休暇 ※妊娠満12週に満たない期間における流産	・2週間以内で必要と認める期間 ・有給	・なし	・なし 〔産前・産後休暇を付与せず、その他の休暇(病気休暇等)を付与・承〕	同左	・2週間以内で必要と認める期間
⑰ 流産、早死産で産前産後休暇によりがたい場合 ※当初の産前休暇以前、かつ、妊娠満12週以降の流産、早死産	・産前産後を通じて16週間を超えない範囲で必要と認められる期間(多胎妊娠の場合は24週) ・有給	同左	・なし 〔産前産後計16週〕	同左	・産前産後を通じて16週間を超えない範囲で必要と認める期間(多胎妊娠の場合は24週)

# 13 休暇等

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
⑱ 育児時間休暇	・生後1年6月に達しない生児 ・1日2回とし、1の回について30分、他の回について1時間	同左	・生後満1年6月に達しない子 ・1日2回合わせて90分を超えない範囲で必要と認められる時間	同左	・生後満1年6月に達しない子(配偶者等※の子を含む) ・1日4回合わせて2時間を超えない範囲で必要と認められる時間 ・15分単位 ※配偶者等:配偶者(事実婚を含む。)及び教職員と性別が同一であって当該教職員と婚姻関係と異ならない程度の実質を備える社会生活を営む関係にある者
⑲ 保育所等への送迎にかかる休暇	・1日につき勤務時間の始め又は終わりに引き続き30分の範囲内 ・有給	・なし 〔 育児等早出遅出出勤で対応 〕	・なし 〔 育児部分休業、育児時間休暇、育児にかかる勤務しないことの承認のいずれかで対応 〕	同左	・1日につき勤務時間の始め又は終わりに引き続き30分の範囲内 *育児時間休暇と併用する場合は、1日4回合わせて2時間を超えない範囲で取得 ・15分単位
⑳ 子の看護休暇	・小6までの子 ・1暦年につき5日以内で必要と認める日又は時間 ・有給	同左	・中学校就学の始期に達するまでの子 ・4月1日から翌3月31日までの期間につき5日を超えない範囲内で必要と認める期間 ・取得単位は日又は時間 ・有給	同左	・中学校就学の始期に達するまでの子 ・4月1日から3月31日までの期間につき5日を超えない範囲内で必要と認める期間又は時間
㉑ 介護休暇(有給)	・1暦年につき5日以内で必要と認める日又は時間	同左	・4月1日から翌3月31日までの期間につき5日を超えない範囲内で必要と認める期間 ・取得単位は1日又は1時間	同左	・4月1日から翌3月31日までの期間につき5日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間
㉒ 健全育成・家族行事にかかる休暇	・乳幼児である家族に母子保健法に基づく健康診査を受けさせる場合その他家族の健全育成のため必要と認められる場合に、暦年1日以内で必要と認める期間 ・有給	同左	なし 〔 年休で対応 〕	同左	・乳幼児である子に母子保健法に基づく健康診査を受けさせる場合その他家族の健全育成のため必要と認められる場合に、4月1日から3月31日までの期間につき1日以内で必要と認める期間
㉓ 結婚休暇	・上限:6日 ・「入籍の日」又は「挙式の日(その他一般に婚姻が認知される日)」のうち早い日から6月の期間内で取得 ・「入籍の日」又は「挙式の日(その他一般に婚姻が認知される日)」のうち早い日の1週間前から6月の期間内で取得 ・「週休日」「休日」も6日の中に通算しない ・有給	同左	・上限:6日 ・「入籍の日」又は「挙式の日(その他一般に婚姻が認知される日)」のうちいずれかの日の1週間前から6月の期間内で取得 ・休日を6日の中に通算しない ・有給	同左	・教職員と性別が同一である者と婚姻関係と異ならない程度の実質を備える社会生活を営む関係を有することとなる場合も付与 ・上限:6日 ・「入籍の日」又は「挙式等の日(その他一般に婚姻又は婚姻関係と異ならない程度の実質を備える社会生活を営む関係を有することとなったことが認知される日)」のうちいずれかの日の1週間前から6月の期間内で取得 ・休日を通算しない



# 13 休暇等

項目	現行				2022年度以降																																																																																																																								
	府大		市大																																																																																																																										
	大学	高専	大学	病院職員																																																																																																																									
②④ 忌引休暇	<table border="1"> <tr><td>配偶者</td><td>10</td><td>子の配偶者</td><td>3</td></tr> <tr><td>父母</td><td>8</td><td>配偶者の子</td><td>3</td></tr> <tr><td>子</td><td>8</td><td>祖父母の配偶者</td><td>1</td></tr> <tr><td>祖父母</td><td>3</td><td>配偶者の祖父母</td><td>1</td></tr> <tr><td>曾祖父母</td><td>3</td><td>配偶者の曾祖父母</td><td>1</td></tr> <tr><td>兄弟姉妹</td><td>3</td><td>兄弟姉妹の配偶者</td><td>1</td></tr> <tr><td>父母の配偶者</td><td>3</td><td>配偶者の兄弟姉妹</td><td>1</td></tr> <tr><td>配偶者の父母</td><td>3</td><td>叔父叔母</td><td>1</td></tr> <tr><td>孫</td><td>1</td><td>叔父叔母の配偶者</td><td>1</td></tr> <tr><td>曾孫</td><td>1</td><td>甥、姪、いとこ</td><td>1</td></tr> </table> <p>※遠隔地に赴く場合は、往復日数加算可 ・有給</p>	配偶者	10	子の配偶者	3	父母	8	配偶者の子	3	子	8	祖父母の配偶者	1	祖父母	3	配偶者の祖父母	1	曾祖父母	3	配偶者の曾祖父母	1	兄弟姉妹	3	兄弟姉妹の配偶者	1	父母の配偶者	3	配偶者の兄弟姉妹	1	配偶者の父母	3	叔父叔母	1	孫	1	叔父叔母の配偶者	1	曾孫	1	甥、姪、いとこ	1	同左	<table border="1"> <tr><td>配偶者</td><td>10</td><td>子の配偶者</td><td>3</td></tr> <tr><td>父母</td><td>8</td><td>配偶者の子</td><td>3</td></tr> <tr><td>子</td><td>8</td><td>祖父母の配偶者</td><td>1</td></tr> <tr><td>祖父母</td><td>3</td><td>配偶者の祖父母</td><td>1</td></tr> <tr><td>曾祖父母</td><td>3</td><td>配偶者の曾祖父母</td><td>1</td></tr> <tr><td>兄弟姉妹</td><td>3</td><td>兄弟姉妹の配偶者</td><td>1</td></tr> <tr><td>父母の配偶者</td><td>3</td><td>配偶者の兄弟姉妹</td><td>1</td></tr> <tr><td>配偶者の父母</td><td>3</td><td>叔父叔母</td><td>1</td></tr> <tr><td>孫</td><td>1</td><td>叔父叔母の配偶者</td><td>1</td></tr> <tr><td>曾孫</td><td>1</td><td>甥、姪、いとこ</td><td>1</td></tr> </table> <p>・有給</p>	配偶者	10	子の配偶者	3	父母	8	配偶者の子	3	子	8	祖父母の配偶者	1	祖父母	3	配偶者の祖父母	1	曾祖父母	3	配偶者の曾祖父母	1	兄弟姉妹	3	兄弟姉妹の配偶者	1	父母の配偶者	3	配偶者の兄弟姉妹	1	配偶者の父母	3	叔父叔母	1	孫	1	叔父叔母の配偶者	1	曾孫	1	甥、姪、いとこ	1	同左	<table border="1"> <tr><td>配偶者</td><td>10</td><td>子の配偶者</td><td>3</td></tr> <tr><td>父母</td><td>8</td><td>配偶者の子</td><td>3</td></tr> <tr><td>子</td><td>8</td><td>祖父母の配偶者</td><td>1</td></tr> <tr><td>祖父母</td><td>3</td><td>配偶者の祖父母</td><td>1</td></tr> <tr><td>曾祖父母</td><td>3</td><td>配偶者の曾祖父母</td><td>1</td></tr> <tr><td>兄弟姉妹</td><td>3</td><td>兄弟姉妹の配偶者</td><td>1</td></tr> <tr><td>父母の配偶者</td><td>3</td><td>配偶者の兄弟姉妹</td><td>1</td></tr> <tr><td>配偶者の父母</td><td>3</td><td>叔父叔母</td><td>1</td></tr> <tr><td>孫</td><td>1</td><td>叔父叔母の配偶者</td><td>1</td></tr> <tr><td>曾孫</td><td>1</td><td>甥、姪、いとこ</td><td>1</td></tr> </table> <p>※遠隔地に赴く場合は、往復日数加算可</p>	配偶者	10	子の配偶者	3	父母	8	配偶者の子	3	子	8	祖父母の配偶者	1	祖父母	3	配偶者の祖父母	1	曾祖父母	3	配偶者の曾祖父母	1	兄弟姉妹	3	兄弟姉妹の配偶者	1	父母の配偶者	3	配偶者の兄弟姉妹	1	配偶者の父母	3	叔父叔母	1	孫	1	叔父叔母の配偶者	1	曾孫	1	甥、姪、いとこ	1
配偶者	10	子の配偶者	3																																																																																																																										
父母	8	配偶者の子	3																																																																																																																										
子	8	祖父母の配偶者	1																																																																																																																										
祖父母	3	配偶者の祖父母	1																																																																																																																										
曾祖父母	3	配偶者の曾祖父母	1																																																																																																																										
兄弟姉妹	3	兄弟姉妹の配偶者	1																																																																																																																										
父母の配偶者	3	配偶者の兄弟姉妹	1																																																																																																																										
配偶者の父母	3	叔父叔母	1																																																																																																																										
孫	1	叔父叔母の配偶者	1																																																																																																																										
曾孫	1	甥、姪、いとこ	1																																																																																																																										
配偶者	10	子の配偶者	3																																																																																																																										
父母	8	配偶者の子	3																																																																																																																										
子	8	祖父母の配偶者	1																																																																																																																										
祖父母	3	配偶者の祖父母	1																																																																																																																										
曾祖父母	3	配偶者の曾祖父母	1																																																																																																																										
兄弟姉妹	3	兄弟姉妹の配偶者	1																																																																																																																										
父母の配偶者	3	配偶者の兄弟姉妹	1																																																																																																																										
配偶者の父母	3	叔父叔母	1																																																																																																																										
孫	1	叔父叔母の配偶者	1																																																																																																																										
曾孫	1	甥、姪、いとこ	1																																																																																																																										
配偶者	10	子の配偶者	3																																																																																																																										
父母	8	配偶者の子	3																																																																																																																										
子	8	祖父母の配偶者	1																																																																																																																										
祖父母	3	配偶者の祖父母	1																																																																																																																										
曾祖父母	3	配偶者の曾祖父母	1																																																																																																																										
兄弟姉妹	3	兄弟姉妹の配偶者	1																																																																																																																										
父母の配偶者	3	配偶者の兄弟姉妹	1																																																																																																																										
配偶者の父母	3	叔父叔母	1																																																																																																																										
孫	1	叔父叔母の配偶者	1																																																																																																																										
曾孫	1	甥、姪、いとこ	1																																																																																																																										
②⑤ 配偶者分べん休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間で3日</li> <li>・必要と認める日又は時間</li> <li>・有給</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者の分べんにかかる入院等の日から分べんの日後2週間を経過するまでの期間につき3日</li> <li>・取得単位は日又は時間</li> <li>・有給</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配偶者等の分べんにかかる入院等の日から分べんの日後2週間を経過するまでの期間につき3日</li> <li>・取得単位は日又は時間</li> </ul>																																																																																																																								
②⑥ 育児参加休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)の養育のため勤務しないことが相当と認められる場合</li> <li>・妻の出産予定日の8週間前の日から当該出産の日後16週間を経過する日までの期間における5日以内で必要と認める日又は時間</li> <li>・有給</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・分べんにかかる子又は小学校の始期に達するまでの子を養育する場合</li> <li>・産前産後の期間における16週につき5日を超えない範囲で必要と認められる期間</li> <li>・取得単位は日又は時間</li> <li>・有給</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・以下、該当者はどちらか片方適用</li> <li>・分べんにかかる子を養育する場合、当該出産の日後16週間を経過する日までの期間における5日以内で必要と認める日又は時間</li> <li>または</li> <li>・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、妻の出産予定日の8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ける5日以内で必要と認める期間又は時間</li> </ul>																																																																																																																								
②⑦ ボランティア休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4月1日～翌年3月31日までの期間で5日を超えない範囲内で必要と認める期間</li> <li>・有給</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4月1日～翌年3月31日までの期間で5日を超えない範囲内で必要と認められる期間</li> <li>・有給</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4月1日～翌年3月31日までの期間で5日を超えない範囲内で必要と認める期間</li> </ul>																																																																																																																								
②⑧ 骨髄移植休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必要と認められる日又は時間</li> <li>・骨髄移植のための骨髄又は末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供</li> <li>・有給</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必要と認められる期間</li> <li>・骨髄移植のための骨髄液の提供</li> <li>・有給</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必要と認められる期間又は時間</li> <li>・骨髄移植のための骨髄又は末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供</li> </ul>																																																																																																																								
②⑨ 就業の制限・禁止	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法令による就業制限：規定なし</li> <li>・就業の禁止：伝染病の疾病にかかった場合、その疑いのある場合又は労働のため病勢が著しく悪化するおそれのある場合に、必要と認められる期間</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法令(感染症予防法第18条、検疫法第16条)による就業制限：規定あり</li> <li>・就業の禁止：伝染病の疾病に係った場合又はその疑いのある場合</li> </ul> <p>※病勢が悪化するおそれがある場合は病気休暇</p>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就業制限：なし</li> <li>・就業禁止：あり</li> </ul> <p>取得単位：期間又は時間 (1) 感染症(疑い)→特別休暇 (2) 結核→病気休暇 (3) 著しい病勢悪化→病気休暇</p>																																																																																																																								
③⑩ 夏季休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・半日単位取得あり</li> <li>・7月1日から9月30日までの期間に5日間</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・半日単位取得なし</li> <li>・7月1日から9月30日までの期間に5日間</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・半日単位取得なし</li> <li>・看護部看護職員(看護師・助産師)については、7月1日から10月31日までの期間に5日間</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・半日単位取得あり</li> <li>・6月1日から9月30日までの期間に5日間(看護部の看護職員は7月1日から10月31日まで)</li> </ul>																																																																																																																								

# 13 休暇等

項目	現行				2022年度以降	
	府大		市大			
	大学	高専	大学	病院職員		
③①	人工透析休暇	・1回につき4時間以内で必要と認める時間 ・有給	同左	・1回につき4時間以内で必要と認める時間 ・有給	同左	・1回につき4時間以内で必要と認める時間
③②	リフレッシュ休暇	・4月6日時点で勤続10年に達する教職員： 4月7日から2年を経過する日までの期間内 で連続して5日以内 ・4月6日時点で勤続20年又は30年に達す る教職員のうち、永年勤続表彰に該当する 者：当該表彰を受けることとなる日の翌日か ら2年を経過する日までの期間内で連続して 5日以内 ・いずれも「週休日」「休日」を通算しない  ※4月6日：永年勤続表彰実施日	・なし	・なし【永年勤続職免】  勤務しないことの承認 ・年齢45歳以下かつ勤続20年の者 又は勤続20年未満かつ年齢45歳の 者 ・年齢55歳以下かつ勤続30年の者 又は勤続30年未満かつ年齢55歳の 者 ・4月1日から翌3月31日までの期間 において5日を超えない範囲内で必 要と認める期間 ・原則として5日間連続(休日は通算 しない) ・事務事業に支障がある場合には、 請求した期間以外の期間に承認する ことができる	同左	・リフレッシュ休暇 ・4月1日時点で勤続5年以上を条件とし、40 歳・50歳の教職員：当該基準日から2年を経 過する日までの期間内で連続する5日の範 囲内  【経過措置】 2022年3月31日以前に採用された者につい ては以下のとおり経過措置を適用 ＜府大承継・区分教職員＞ 現行府大制度の例により付与 ＜市大承継・区分教職員＞ 現行市大制度の例により付与
③③	補助犬又は補装 具等の貸与・給 付にかかる休暇	・障害のある教職員が、身体障害者補助犬 の貸与を受けるため又は補装具若しくは日 常生活用具の給付等を受けるため勤務しな いことが相当であると認められる場合に、最 小限度必要と認める日又は時間 ・有給	同左	・なし	同左	・最小限度必要と認める期間又は時間
③④	不妊治療休暇	・なし	同左	・なし	同左	・4月1日から翌年3月31日までの期間で10 日以内 ・取得単位は日又は時間
③⑤	その他(休暇)	・なし	同左	・理事長が休暇を付与することがやむを得 ない特別の事由があると認める場合	同左	・理事長が休暇を付与することがやむを得な い特別の事由があると認める場合 期間又 は時間
ウ 特別休暇(無給)						
① ②	・公職立候補休 暇 ・公職従事休暇 (公職のうち、議 会の議員等)	・なし	・なし  〔 同左 〕	・公職(議会の議員)の選挙に立候補する 場合 ・当該公職に従事する場合 ・無給	同左	・当該業務に従事する期間又は時間  ※公職立候補及び従事については下記のと おり取り扱う。 (1)教職員の公職(議員)への立候補につい ては事前届出を求める (2)認められた場合、選挙活動中は特別休 暇(無給)を付与 (3)当選し、従事する場合は、特別休暇を付 与

# 13 休暇等

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
③ 育児休暇	・なし 〔 育児部分休業(給与減額)対応 〕	・なし 〔 同左 〕	【育児職免】 ・生後1年6月から小学校始期までの子の養育において、勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて30分以内で必要と認める時間 ・無給	同左	・育児時間休暇 ・生後1年6月から小学校第3学年までの子の養育において、勤務時間の始め又は終わりにおいて1日2回合わせて2時間を超えない範囲で必要と認められる時間 ・15分単位
④ 学童保育出迎え休暇	・なし 〔 年休対応。 〕	・なし 〔 始業又は終業の時刻から、前15分又は後45分の範囲内において15分単位で早出遅出を設定できる(育児等早出遅出勤務) 〕	【学童保育出迎え職免】 ・勤務時間の終わりにおいて60分以内で必要と認める時間 ・無給	同左	・小学校送迎休暇 ・勤務時間の始業時又は終業時においてそれぞれ60分を超えない範囲(1日最大2時間) ・15分単位 ・教職員以外で送迎等対応できる場合は不可
⑤ 看護休暇	・なし 〔 介護部分休業、短期介護特別休暇、介護欠勤(給与減額) 〕	・なし 〔 同左 〕	【看護・介護職免】 ・日常生活に支障がある親族の看護において、勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて30分以内 ・無給 ・実務運用において同居の事実を確認	同左	・日常生活に支障がある親族の看護、勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて30分以内 ・無給
⑥ 介護休暇(無給)	・なし 〔 介護部分休業、短期介護特別休暇、介護欠勤(給与減額) 〕	・なし 〔 同左 〕	【看護・介護職免】 父母の介護において、勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて30分以内 ・無給 ・実務運用において同居の事実を確認	同左	対象 ・配偶者 ・2親等内の親族 ・配偶者の父母の配偶者 期間及び取得単位 ・1年度について断続的に30回以内 ・1日又は1日以内で必要な時間
⑦ 介護時間休暇	【介護部分休業】 ・勤務時間の始め又は終りに、1日につき2時間を超えない範囲内で30分を単位として取得 ・要介護者が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、利用開始日から3年間の期間内において、必要と認められる期間	同左	・対象となる家族1人につき介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる ・所定勤務の始め又は終わりにおいて2時間を超えない範囲内で、必要な時間について30分を単位とする	同左	・勤務時間の始め又は終りに、1日につき2時間を超えない範囲内で15分を単位として取得 ・要介護者が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、利用開始日から3年間の期間内において、必要と認められる期間
⑧ 夜間学校への通学	・なし 〔 年休対応 〕	・なし 〔 同左 〕	・勤務時間の終わりにおいて1回につき2時間以内で必要と認める時間 ・無給	同左	・勤務時間の終わりにおいて1回につき2時間以内で必要と認める時間
⑨ 生理休暇 (イ⑧の期間の上限を超える場合)	・なし	・なし	・当該教職員が請求した期間 ・有給の生理休暇の上限(年13回を限度とし、1回につき2日を上限とする。)を超える場合 ・6/1から1年間	・同左	・当該教職員が請求した期間 ・有給の生理休暇の上限(1年度13回を限度とし、1回につき2日を上限とする。)を超える場合
⑩ その他(休暇)	・なし	同左	・理事長が休暇を付与することがやむを得ない特別の事由があると認める場合	同左	・理事長が休暇を付与することがやむを得ない特別の事由があると認める場合 期間又は時間
エ 病欠休暇					

# 13 休暇等

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
病気休暇	・負傷又は疾病のため療養する必要がある勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	同左	・負傷又は疾病のため療養する必要がある勤務しないことがやむを得ないと認められるとき	同左	・負傷又は疾病のため療養する必要がある勤務しないことがやむを得ないと認められるとき
(単位)	・日または時間	・同左	・日	同左	・日又は時間
(通算)	・過去1年の期間において連続7日以上で取得したものを通算 時間休の場合は、通算しない *同一疾病以外は通算しない	・同左	・病気休暇と病気休暇の間に勤務した日がある場合、その勤務した日の期間が90日未満である場合は前後の病気休暇期間を通算 *同一疾病以外も通算する	同左	・病気休暇と病気休暇の間に勤務した日がある場合、その勤務した日の期間が90日未満である場合は前後の病気休暇期間を通算 *同一疾病以外も通算する
(給与)	・90日まで:100% ・90日から:50%	・同左	・90日まで:100% ・90日から:50%	同左	・90日まで:100% ・90日から:50%
(休職発令の運用)	・90日を超えると休職発令	・同左	・90日を超えると休職発令	同左	・90日を超えると休職発令
(証明書類)	・7日以上 の病休は医師の診断書の添付 ・7日未満の場合は医師の診断書又は証明書等	・同左	・病気休暇が連続7日以上に及ぶ場合 期間を明記した医師の診断書 ・病気休暇が連続7日以内の場合 医師の診断を受けて事実が証明できる書類 又はその写し	同左	・病気休暇が連続7日以上に及ぶ場合 期間を明記した医師の診断書 ・病気休暇が連続7日以内の場合 医師の診断を受けて事実が証明できる書類 又はその写し
(昇給抑制)	・8時間を1日とみなす	・同左	—	—	・時間単位の休暇は控除しない
オ 職務専念義務の免除(有給)					
① 厚生計画実施参加	・職務専念義務免除 ・有給 〔 ・健康診断、予防接種、共済の人間ドッグ等を受ける場合に適用 〕	同左	・必要と認める期間又は時間 ・有給	同左	・必要と認める期間又は時間 ・人間ドッグ、健康管理講演会参加等の場合に適用 ※健康診断は業務命令
② 組合活動	・職務専念義務免除 ・組合の団体交渉に参加するとき(法人と組合が団体交渉を行うとき、法人と組合で行う会議に出席するとき、その他法人が業務に支障がないと認めるとき) ・有給	同左	・労働協約に定める組合活動(団体交渉及び関係会議、大会及び委員会、会計監査事務及び役員選挙管理事務並びに上部団体に関わる業務で組合の業務と認められるもの)に従事する場合 ・必要と認める期間又は時間 ・有給(労働協約により給与を減額しないで活動を行う定めをしているものに限る)	同左	・必要と認める期間又は時間 〈有給〉 ・給与を減額しないことを労働協約に定めた組合活動
③ 講演会等講演実施	・なし 〔 業務扱い、相手先から依頼があれば出張対応 〕	・なし 〔 兼業申請により校長が認めた場合は職務免除としている 〕	・必要と認める期間又は時間 ・有給	同左	・必要と認める期間又は時間 ・有給
④ 献血	・法人の敷地内において赤十字血液センターの献血に協力する場合 ・必要と認める時間	同左	・法人の敷地内において赤十字血液センターの献血に協力する場合 ・必要と認める時間 ・有給	同左	・法人の敷地内において赤十字血液センターの献血に協力する場合 ・必要と認める時間



# 13 休暇等

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
⑤ 兼業	・なし 兼業規程により理事長が必要と認めて許可した場合には、所定勤務時間内に行うことができる。	・なし 兼業申請により校長が認めた場合は職務免除としている	・兼業規程により理事長の許可を得て兼業する場合(自ら営利を目的とする私企業を営む場合を除く) ・必要と認める期間又は時間 ・有給	同左	・必要と認める期間又は時間(兼業届にて職務免除とし承認手続き不要とする)
⑥ その他(職免)	・なし	同左	・理事長が勤務しないことがやむを得ない特別の事由があると認める場合	同左	・理事長が勤務しないことがやむを得ない特別の事由があると認める場合
カ 職務専念義務の免除(無給)					
① 組合活動	なし	同左	・労働協約に定める組合活動(団体交渉及び関係会議、大会及び委員会、会計監査事務及び役員選挙管理事務並びに上部団体に関わる業務で組合の業務と認められるもの)に従事する場合 ・必要と認める期間又は時間 ・無給(上記協約に掲げる組合活動のうち、給与を減額しないで活動活動を行う定めをしていないもの)	同左	・必要と認める期間又は時間 <無給> ・上記以外の労働協約に定める組合活動
② 病気休職からの復職支援	・なし 休暇期間中のリハビリ出勤。復帰後は業務軽減を部局に依頼	・なし 同左	・職場復帰後1月の間に、1日につき所定勤務時間の始め又は終わりまで引き続く4時間30分以内で必要と認める時間(産業医意見を踏まえ、理事長が必要と認めた場合3か月限度) ・無給	同左	・職場復帰後1月の間(産業医意見を踏まえ、理事長が必要と認めた場合3か月限度)に、1日につき所定勤務時間の始め又は終わりまで引き続く4時間30分以内で必要と認める時間
③ 兼業	・なし 兼業規程により理事長が必要と認めて許可した場合には、所定勤務時間内に行うことができる。 無給	・なし	・兼業規程により理事長の許可を得て兼業する場合(自ら営利を目的とする私企業を営む場合を除く) ・必要と認める期間又は時間	同左	・必要と認める期間又は時間(兼業届にて職務免除とし承認手続き不要とする) *オ⑤を除く
④ その他(職免)	・なし	同左	・理事長が勤務しないことがやむを得ない特別の事由があると認める場合	同左	・理事長が勤務しないことがやむを得ない特別の事由があると認める場合
(廃止するもの)					
- 研修	・なし	同左	・必要と認める期間又は時間 ・有給	同左	・なし(業務命令、出張扱い)
- 厚生団体事業従事	・なし	・なし	・必要と認める期間又は時間 ・有給	同左	・なし
- 講演会等聴講	・なし 業務に関係あれば、研修や出張対応	・なし 同左	・必要と認める期間又は時間 ・有給	同左	・なし(職種及び担当業務との関連性を精査のうえ業務命令(旅行命令))

## 13 休暇等

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
一	資格試験受験	・なし	・なし	・必要と認める期間又は時間 ・有給	同左	・なし(職種及び担当業務との関連性を精査のうえ業務命令(旅行命令))

# 14 休業

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
ア 育児休業 (手続き)	【申出期日】 1月前 【開始予定日変更】 開始予定日前日の日までに法人に申し 出ることにより、育児休業開始予定日を1 回に限り育児休業開始予定日とされた日 前の日に変更することができる 【育児休業終了予定日の変更】 後日への変更のみ	同左	【申出期日】 1月前 【開始予定日変更】 開始予定日の1週間前までに申し出ること で1回に限り繰上げ変更をすることができる 【育児休業終了予定日の変更】 繰下げ変更と、繰り上げでの変更あり	同左	【申出期日】 1月前 【開始予定日変更】 開始予定日の前日までに申し出ること1回 に限り繰上げ変更をすることができる 【育児休業終了予定日の変更】 繰下げ変更と繰上げ変更あり
(取得制限)	・育児休業の申出があった日から1年以 内に退職することが明らかな教職員は育 児休業できない	同左	・期間を定めて雇用される教職員にあっ ては、育児休業を終了しようとする日ま での間に、その雇用契約が満了するこ とができる	同左(教員は除く)	・育児休業の申出があった日から1年以内 に退職することが明らかな教職員は育 児休業できない ・期間を定めて雇用される教職員にあっ ては、育児休業を終了しようとする日ま での間に、その雇用契約が満了するこ とができる
育児部分休業	・対象 小学校就学の始期に達するま での子 ・勤務時間の始め又は終りにおいて、30 分を単位として行う(取得時間数の上限 なし)	同左	・対象 小学校就学の始期に達するま での子 ・勤務時間の始め又は終りにおいて、1日 を通じて2時間を超えない範囲内で必要 な時間について30分を単位として行う	同左	※13ウ③育児時間休暇・13イ⑩育児時間 休暇へ
イ 介護休業 (対象)	次の各号のいずれかに該当する者で、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日常生 活を営むのに支障があるものをいう。 (1) 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。) (2) 父母 (3) 子 (4) 配偶者の父母 (5) 祖父母 (6) 兄弟姉妹 (7) 孫 (8) 教職員と同居している者で次に掲げる もの ア 父母の配偶者 イ 配偶者の父母の配偶者 ウ 子の配偶者 エ 配偶者の子	同左	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を いう。 (1) 配偶者(婚姻の届出をしていないが、 事実上婚姻関係と同様の事情にある者 を含む。) (2) 父母 (3) 子 (4) 配偶者の父母 (5) 祖父母 (6) 孫 (7) 兄弟姉妹 (8) 教職員又は配偶者との間において事 実上父母と同様の関係にあると認められ る者及び教職員との間において事実上子 と同様の関係にあると認められる者として 次に掲げる者 ア 父母の配偶者 イ 配偶者の父母の配偶者 ウ 子の配偶者 エ 配偶者の子	同左	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をいう。 (1) 配偶者(婚姻の届出をしていないが、事 実上婚姻関係と同様の事情にある者及び教 職員と性別が同一であって当該教職員と婚 姻関係と異なる程度の実質を備える社 会生活を営む関係にある者を含む。) (2) 父母 (3) 子 (4) 配偶者の父母 (5) 祖父母 (6) 孫 (7) 兄弟姉妹 (8) 教職員又は配偶者との間において事 実上父母と同様の関係にあると認められ る者及び教職員との間において事実上子 と同様の関係にあると認められる者として 次に掲げる者 ア 父母の配偶者 イ 配偶者の父母の配偶者 ウ 子の配偶者 エ 配偶者の子

# 14 休業

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
(取得制限)	・介護休業の申出があった日から93日以内に退職することが明らかな教職員は介護休業することができない。	同左	・期間を定めて雇用される教職員が第13条第2項に定める1日単位の介護休業を取得する場合には、介護休業を終了しようとする日までの間に、その雇用契約(雇用契約が更新される場合には、更新後のもの)が満了することが明らかでない者に限り、介護休業をすることができる。	同左	・期間を定めて雇用される教職員にあっては、介護休業を終了しようとする日までの間に、その雇用契約(雇用契約が更新される場合には、更新後のもの)が満了することが明らかでない者に限り、介護休業をすることができる。
(申出、期間及び取得単位)	<b>【申出期日】</b> 開始予定日前日の1週間前 <b>【期間及び取得単位】</b> 正規教職員 ・要介護者が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、180日の期間内において必要な日又は時間 ・分割できる回数は通算180日の期間内において6回以内 ※取得時間の上限なし	同左	<b>【申出期日】</b> 開始予定日の1週間前 <b>【期間及び取得単位】</b> ・270日の範囲内において必要な期間 ・単位は日又は時間(ただし、始業時刻から連続し、又は終業時刻からまで連続した4時間の範囲内とする。)とし、申し出た期間内で、連続してあるいは断続して取得することができる <b>【回数】</b> 対象となる家族1人につき介護を必要とする一の継続する状態について3回まで	同左	<b>【申出期日】</b> 開始予定日前日の1週間前 <b>【期間及び取得単位】</b> ・要介護者が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、270日の期間内において必要な日又は時間 ・270日を上限に6回まで申出可能 ・単位は日又は時間(ただし、始業時刻から連続し、又は終業時刻からまで連続した4時間の範囲内とする。)とし、申し出た期間内で、連続してあるいは断続して取得することができる
介護部分休業	・対象:介護休業と同様 ・正規勤務時間の始め又は終りに、1日につき2時間を超えない範囲内で30分を単位として取得 ・要介護者が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、利用開始日から3年間の期間内において、必要と認められる期間 ・当該時間につき無給	同左	・なし  [「介護時間」とほぼ同内容]	同左	※13ウ⑦介護時間休暇へ
介護欠勤	<b>【対象】</b> ・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。) ・2親等内の親族 ・配偶者の父母の配偶者  <b>【期間及び取得単位】</b> ・1暦年について断続的に30回以内 ・1回につき1日又は1日以内で必要な時間 ・無給	同左	なし  [・介護休暇又は介護休業(時間単位)で対応]	同左	※13ウ⑥介護休暇(無給)へ
介護時間	・規定なし  [・【介護部分休業】とほぼ同内容]	同左	・対象は介護休業と同様 ・対象となる家族1人につき介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において1日の勤務時間の一部について勤務しないことができる ・所定勤務の始め又は終わりにおいて2時間を超えない範囲内で、必要な時間について30分を単位とする ・申出等の手続きは介護休業の例による	同左	※13ウ⑦介護時間休暇へ

# 14 休業

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
ウ	自己啓発等休業	・なし 〔平成28年度に自己啓発支援制度を実施(当該制度において、2日を上限に職務免除)〕	・なし 〔・大学と同様、法人職員の制度として平成28年度に実〕	・3年以内 ・無給	同左	・3年以内 ・無給
エ	業務・通勤傷病休業	・必要に応じた期間 ・給与100%支給				・必要に応じた期間 ・給与100%支給
オ	育児・介護による退職者の再採用	・なし	同左	(対象) ・以下のいずれも満たす職員を対象とする。 ①退職の際に再採用されることを希望した者 ②退職前の勤続年数が1年以上(採用時期) ・育児による退職の場合、子が小学校に就学する年度までの4月1日 ・介護による退職の場合、退職後3年を経過した最初の4月1日	同左	(対象) ・以下のいずれも満たす職員を対象とする。 ①退職の際に再採用されることを希望した者 ②退職前の勤続年数が1年以上(採用時期) ・育児による退職の場合、子が小学校に就学する年度までの4月1日 ・介護による退職の場合、退職後3年を経過した最初の4月1日

# 15 研修

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
就業規則上の理念	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるために必要な研修を実施する。</li> <li>教職員は、研修を命じられた場合には、これを受けなければならない。</li> </ul>				現行通り
(参考) (サバティカル)	<p><b>【対象】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・在職期間6年以上の常勤教員</li> <li>・前回のサバティカル研修終了日から6年以上</li> <li>・定年による退職日以前1年間は従事できない</li> <li>・在外研究員派遣事業により派遣された者、文部科学省「大学教育の国際化プログラム(海外先進研究実践支援)」により派遣された者をサバティカル研修に従事したとみなす</li> </ul> <p><b>【期間・始期】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・6か月以上1年以内の連続する期間</li> <li>・期間の分割無し</li> <li>・始期は原則として4月又は10月</li> </ul> <p><b>【業務】</b> 研究</p> <p><b>【報告業務】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2か月ごとに中間報告書を提出</li> <li>・期間終了後、最終報告書を30日以内に提出</li> </ul> <p><b>【通勤手当】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学に通勤しない月がある場合は通勤手当を控除</li> </ul> <p><b>【授業担当の補填】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人・大学からは措置しない(当該部局の判断・経費で措置する場合あり)</li> </ul>	・なし	<p><b>【対象】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・在職期間6年以上の本務教員</li> <li>・前回のサバティカル研修終了日から6年以上</li> <li>・終了日以後2年以上の在職期間が見込まれ、期間終了後に継続して勤務する意思がある</li> </ul> <p><b>【期間・始期】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原則6か月以上1年以内の継続した期間</li> <li>・1年間以内であれば2分割取得可能(分割後の期間はそれぞれ3か月以上)</li> <li>・始期の指定なし</li> </ul> <p><b>【業務】</b> 研究</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>※部局長が認める場合は研究以外可</li> </ul> <p><b>【報告業務】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・期間終了後、原則10日以内に提出</li> </ul> <p><b>【通勤手当】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学に通勤しない月がある場合は通勤手当を控除</li> </ul> <p><b>【授業担当の補填】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人・大学からは措置しない(当該部局の判断・経費で措置する場合あり)</li> </ul>	<p><b>【対象】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・在職期間6年以上の本務教員</li> <li>・前回のサバティカル研修終了日又は6か月以上の長期出張等の終了日から6年以上</li> <li>・終了日以後1年以上の在職期間が見込まれ、期間終了後に継続して勤務する意思がある</li> </ul> <p><b>【期間・始期】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原則6か月以上1年以内の継続した期間</li> <li>・1年間以内であれば2分割取得可能(分割後の期間はそれぞれ3か月以上)</li> <li>・始期の指定なし</li> </ul> <p><b>【業務】</b> 研究</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>※部局長が認める場合は研究以外可</li> </ul> <p><b>【報告業務】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・期間終了後、原則30日以内に提出</li> </ul> <p><b>【通勤手当】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学に通勤しない月がある場合は通勤手当を控除</li> </ul> <p><b>【授業担当の補填】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人・大学からは措置しない(当該部局の判断・経費で措置する場合あり)</li> </ul>	



# 16 表彰

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
ア	永年勤続	・20年、30年の永年勤続者を表彰 ・基準日は4/1 【経過措置】 市大承継教職員であって平成31年4月1日時点で、勤続21～25年、又は31～35年の教職員については、25年、35年に表彰を行う				現行通り
イ	理事長表彰	対象：教職員 (1)社会的に有益な発明、発見又は顕著な改良をしたもの (2)身の危険を顧みず篤行をしたもの (3)災害・事故を未然に防止し、又は災害・事故に際して特に功労のあったもの (4)広く賞賛を受け、著しく教職員の名誉を高揚したもの (5)業務運営上特に貢献のあったもの (6)その他、表彰することが適当であると認められる善行のあったもの				現行通り
ウ	学長表彰	対象：教職員 (1)教育研究上顕著な功績のあったもの (2)教育研究上有益な発明、考案又は改良をしたもの (3)社会的功績により当大学の名誉、信用を高めたもの (4)業務運営上特に貢献のあったもの (5)その他、教育研究上推奨すべき業績又は善行のあったもの				現行通り
(参 考)	(教員活動にかか る表彰)	・毎年度8月に表彰実施 ○下記については、学長表彰とは別で、 教員業績評価を参酌した報奨金 ・報奨金：10万円/人(評価実施年度の 3月支給) ・各評価実施単位において3職階ごとに 25%程度を選定	・なし	・毎年度5月に表彰実施 ・副賞：10万円/人 ・教育、研究、社会貢献、その他大学運 営に資する活動の4分野で各3名程度選 定		検討中

## 17 懲戒等

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
ア	懲戒事由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正当な理由なく無断欠勤をし、出勤の督促に応じないとき</li> <li>・正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻又は早退するなど勤務を怠ったとき</li> <li>・故意又は重大な過失により本法人に損害を与えたとき</li> <li>・窃盗、横領、傷害等の刑事法上の犯罪に該当する行為があったとき</li> <li>・本法人の名誉又は信用を傷つけたとき</li> <li>・素行不良で本法人の秩序又は風紀を乱したとき</li> <li>・重要な経歴を詐称して雇用されたことが判明したとき</li> <li>・その他就業規則及び本法人の定める諸規程によって遵守すべき事項に違反し、又は上記に準ずる程度の不適切な行為があったとき</li> </ul>			現行通り
イ	管理監督者の懲戒	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理監督者の指導の怠慢又は管理不行届により、管理監督下にある教職員に前項の懲戒に該当する行為があったときは、当該管理監督者についても懲戒に処することがある</li> </ul>			現行通り
ウ	懲戒の種類	<ul style="list-style-type: none"> <li>・戒告/減給/停職/懲戒解雇</li> <li>・停職は1日以上1年以下</li> <li>・諭旨解雇にかかる規定なし(解雇の手続き上あり)</li> </ul>			現行通り



# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
ア 給料表	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職</li> <li>・医療職&lt;看護師&gt;</li> <li>・教育職&lt;大学教員&gt;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職</li> <li>・教育職&lt;高専教員&gt;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職(1)</li> <li>・一般職(2)&lt;技能職員&gt;</li> <li>・教育職&lt;大学教員&gt;</li> <li>・看護職(1)&lt;法人職員&gt;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職(1)</li> <li>・一般職(2)&lt;技能職員&gt;</li> <li>・医療職&lt;薬剤師等&gt;</li> <li>・看護職(1)&lt;看護師等&gt;</li> <li>・看護職(2)&lt;看護師等(市派遣)&gt;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般職(1)&lt;一般職&gt;</li> <li>・一般職(2)&lt;技能職員&gt;</li> <li>・教育職&lt;大学教員&gt;</li> <li>・教育職&lt;高専教員&gt;</li> <li>・医療職&lt;薬剤師等&gt;</li> <li>・看護職(1)&lt;看護師等&gt;</li> <li>・看護職(2)&lt;看護師等(市派遣)&gt;</li> </ul> <p>【経過措置】 2022年3月31日以前に採用された大学教員については以下の通り経過措置を適用 &lt;府大承継・区分教員&gt; 現行府大制度の教育職給料表を引き続き適用 &lt;市大承継・区分教員&gt; 現行市大制度の教育職給料表を引き続き適用</p>
(再雇用)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フルタイム再雇用職員:給料表に規定</li> <li>・パートタイム再雇用職員:38時間45分に対する1週当たりの勤務時間に比例して算出した額</li> </ul> ※課長以上は年俸制				現行通り
職階及び職務の級					
<一般職>	係員級(1級) 主任級(2級) 係長級(3級) 課長代理級(4級) 課長級(一般管理職) 部長級(上級管理職Ⅰ) 事務局長級(上級管理職Ⅱ)				現行通り
<技能職員>			(略)	(略)	※現行市大のとおり
<大学教員>	助教及び助手(1級) 講師(2級) 准教授(3級) 教授(4級)		助教(1級) 講師(2級) 准教授(3級) 教授(4級)		助教(1級) 講師(2級) 准教授(3級) 教授(4級)
<高専教員>	(略)				※現行高専のとおり

# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
<薬剤師等>				薬剤師、栄養士、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士若しくは歯科衛生士(以下「医療技術職員」という。)又は医療ソーシャルワーカー(1級)係員(2級)主査(3級)薬剤部副部長、副主幹(医療管理職Ⅰ)薬剤部長、主幹(医療管理職Ⅱ)	薬剤師、栄養士、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士若しくは歯科衛生士(以下「医療技術職員」という。)又は医療ソーシャルワーカー(1級)係員(2級)主査(3級)薬剤部副部長、副主幹(4級)薬剤部長、主幹(医療管理職)
<看護師等>	(略)		(略)	看護師又は助産師(1級)副師長(2級)師長、主査又は担当係長(3級)看護部副部長(看護管理職Ⅰ)看護部長、主幹(看護管理職Ⅱ)	看護師又は助産師(1級)副師長(2級)師長、主査又は担当係長(3級)看護部副部長、副主幹(4級)看護部長、主幹(看護管理職)
<看護師等(市派遣)>				看護師又は助産師(1級)高度の知識経験を必要とする業務を行う看護師又は助産師(2級)主務の看護師又は助産師(3級)主査(4級)	※現行市大のとおり

## イ 職務の級の決定(級別標準職務表)

<一般職>	1級:主事・技師級 2級:副主査 3級:主査級 4級:課長補佐級 5級:課長級 7級:次長級 8級:部長級	同左	1級:係員 2級:係員 3級:主務 4級:係長 ※課長代理以上は年俸制	同左	1級:係員級 2級:主任級 3級:係長級 4級:課長代理級 ※課長以上は年俸制
<技能職員>			(略)	(略)	※現行市大のとおり
<大学教員>	1級:助教及び助手 2級:講師 3級:准教授 4級:教授		1級:助教 2級:講師 3級:准教授 4級:教授		1級:助教 2級:講師 3級:准教授 4級:教授
<高専教員>		(略)			※現行高専のとおり

# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
<薬剤師等>				1級:薬剤師、栄養士、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士若しくは歯科衛生士(以下「医療技術職員」という。)又は医療ソーシャルワーカー 2級:係員 3級:主査 ※薬剤部副部長及び副主幹(課長代理級)以上は年俸制	1級:薬剤師、栄養士、臨床検査技師、診療放射線技師、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士若しくは歯科衛生士(以下「医療技術職員」という。)又は医療ソーシャルワーカー 2級:係員 3級:主査 4級:薬剤部副部長及び副主幹(課長代理級) ※薬剤部長及び主幹(課長級)は年俸制
<看護師等>	1級:技師級 2級:副主査 3級:主査級 4級:課長補佐級 5級:課長級		(略)	1級:看護師又は助産師 2級:副師長 3級:師長、主査又は担当係長 ※看護部副部長(課長代理級)以上は年俸制	1級:看護師又は助産師 2級:副師長 3級:師長、主査又は担当係長 4級:看護部副部長、副主幹(課長代理級) ※看護部長、主幹(課長級)は年俸制
<看護師等(市派遣)>				(略)	※現行市大のとおり
職務の級の資格基準(級別資格基準表)					
<一般職>	事務職員(大学卒)(1級) 0年		事務職員(大学卒)(1級) 0年	同左	事務職員(大学卒)(1級) 0年
<技能職員>			(略)	(略)	※現行市大のとおり
<大学教員>	教授(4級) 16年 准教授(3級) 6年 講師(2級) 4年 助教(1年) 0年		教授(4級) 14.5年 准教授(3級) 7.5年 講師(2級) 4.5年 助教(1年) 0年		教授(4級) 16年 准教授(3級) 6年 講師(2級) 4年 助教(1年) 0年
<高専教員>		教授(4級) 8年 准教授(3級) 4年 講師(2級) 0年 助教(1年) 0年			※現行高専のとおり
<薬剤師等>				(略)	※現行市大のとおり
<看護師等>			(略)	(略)	※現行市大のとおり
<看護師等(市派遣)>				(略)	※現行市大のとおり
ウ① 初任給の決定(初任給基準表)					
<一般職>	・大卒:1級29号給  (参考)※R4.3現在 本給:187,300円 地域手当込:209,491円	同左	・大卒:1級27号給(178,300円を下回る ときは178,300円)  ※R.4.3現在 本給:178,300円 地域手当込:206,828円	同左	・大卒:1級29号給  ※R4.3現在 本給:187,300円 地域手当込:209,491円
<技能職員>			1級19号給	(略)	・現行市大のとおり
<大学教員>	・博士課程修了後外部経験のない助教: 1級35号給		・博士課程修了後外部経験のない助教: 1級31号給		・博士課程修了後外部経験のない助教:1 級35号給

# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
(参考)	※R4.3現在 本給:302,200円 地域手当込:337,859円	同左	※R4.3現在 本給:268,600円 地域手当込:311,576円		※R4.3現在 本給:302,200円 地域手当込:337,859円
<高専教員>		・博士課程修了後外部経験のない助教:1級47号給			※現行高専のとおり
(参考)		※R4.3現在 本給:272,800円 地域手当込:304,990円			
<薬剤師等>				・薬剤師(薬学大卒):1級29号給 ・薬剤師(薬学大卒を除く大卒):1級15号給 ・その他医療技術職員等(大卒):1級13号給	・現行市大のとおり
<看護師等>			・大卒:1級11号給	同左	・現行市大のとおり
② 経験年数換算					
<一般職>	①国家公務員、地方公務員又は旧公共企業体、政府関係機関若しくは外国政府の職員としての在職期間/教職員の職務とその種類が類似する職務に従事した期間:10割、その他の期間:8割 ②特定独立行政法人の教職員としての期間、地方独立行政法人法第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人及び同法第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人以外の地方独立行政法人の教職員としての期間/教職員の職務とその種類が類似する職務に従事した期間:10割、その他の期間:8割 ③民間における企業体、団体等の職員としての在職期間/教職員の職務に直接関係があると認められる期間:10割、その他の期間:8割 ④学校又は学校に準ずる教育機関における在学年数(正規の修学年数内の期間に限る。):10割 ⑤その他の期間/教職員としての職務に直接関係があると認められる職務に従事した期間:10割、教職員の職務とその種類が類似する職務に従事した期間:8割、その他の期間:5割	同左	①外部経歴期間のうち、同種職務に従事した期間の部分に相当する月数 ②外部経歴期間のうち、同種職務以外の職務に従事した期間の部分(1週間当たりの勤務時間が職員の所定の勤務時間と同程度であるものに限る。)に相当する月数に5分の4を乗じて得た月数 ③外部経歴期間(前号に規定する期間を除く。)のうち、同種職務以外の職務に従事した期間の部分(1週間当たりの勤務時間が職員の所定の勤務時間の半分程度以上であるものに限る。)に相当する月数に2分の1を乗じて得た月数 ④外部経歴期間のうち、学校教育法の規程による学校又は学校に準ずるものとして理事長が定める教育機関における在学期間の部分(正規の修学年数内の期間に限る。)に相当する月数に2分の1以下で理事長が定める割合を乗じて得た月数  ※無職の期間など上記以外の期間は換算なし	同左	①外部経歴期間のうち、同種職務に従事した期間の部分に相当する月数 ②外部経歴期間のうち、同種職務以外の職務に従事した期間の部分(1週間当たりの勤務時間が教職員の所定の勤務時間と同程度であるものに限る。)に相当する月数に5分の4を乗じて得た月数 ③外部経歴期間(前号に規定する期間を除く。)のうち、同種職務以外の職務に従事した期間の部分(1週間当たりの勤務時間が職員の所定の勤務時間の半分程度以上であるものに限る。)に相当する月数に2分の1を乗じて得た月数 ④外部経歴期間のうち、学校教育法の規程による学校又は学校に準ずるものとして理事長が定める教育機関における在学期間の部分(正規の修学年数内の期間に限る。)に相当する月数  ※無職の期間など上記以外の期間は換算なし
<技能職員>			※一般職と同じ	※一般職と同じ	※新制度<一般職>と同じ

# 18 給与

項目	現行				2022年度以降	
	府大		市大			
	大学	高専	大学	病院職員		
<大学教員>	※一般職と同じ		①教員又は研究所の研究者として勤務した期間の部分:当該期間に相当する月数 ②学校における在学期間(修業年限又は正規の修学年数の期間に限る。):当該期間に相当する月数 ③その他その者の職務に直接役立つと認められる職務に従事した期間の部分:当該期間に相当する月数 ④その者の職務とその種類が類似する職務に従事した期間の部分:当該期間に相当する月数に5分の4を乗じて得た月数 ⑤その他の期間の部分:当該期間に相当する月数に2分の1を乗じて得た月数		①教員又は研究所の研究者として勤務した期間の部分:当該期間に相当する月数 ②学校における在学期間(修業年限又は正規の修学年数の期間に限る。):当該期間に相当する月数 ③その他その者の職務に直接役立つと認められる職務に従事した期間の部分:当該期間に相当する月数 ④その者の職務とその種類が類似する職務に従事した期間の部分:当該期間に相当する月数に5分の4を乗じて得た月数 ⑤その他の期間の部分:当該期間に相当する月数に2分の1を乗じて得た月数	
<高専教員>		(略)			※新制度<大学教員>と同じ	
<看護師等>	※一般職と同じ		※一般職と同じ	※一般職と同じ	※現行市大のとおり	
<薬剤師等>			※一般職と同じ	※一般職と同じ	※現行市大のとおり	
前歴加算						
<一般職>	・5年以内の経験年数は「月数÷12月×4号給」、5年超(職務にその経験が直接役立つと認められる職務に従事した年数を除く)の経験年数は「月数÷15月×4号給」 ・ただし、課長補佐(4級)及び課長(5級)は18月につき4号給	同左	・4大卒後から採用までの経歴期間を換算して得られる外部経験月数に応じて加算。60月以内は3月につき1号給、60月超は4.5月につき1号給加算	同左	①5年以内(60月)の月数:12で除して得た数に4を乗じて得た数 ②5年(60月)を超える同種経歴の月数:12で除して得た数に4を乗じて得た数 ③5年(60月)を超える同種経歴以外の経歴の月数:15で除して得た数に4を乗じて得た数	
<技能職員>			※一般職と同じ	※一般職と同じ	※新制度<一般職>と同じ	
<大学教員>	助教(1級)/12月につき4号給 講師(2級)/10年以下の月数:12月につき4号給、10年を超えた月数:18月につき4号給 准教授(3級)/5年以下の月数:12月につき4号給、5年を超えた月数:18月につき4号給 教授(4級)/5年以下の月数:12月につき4号給、5年を超えた月数:18月につき4号給		助教/144月以内の月数:12月につき4号給 講師/210月以内の月数:6月につき2号給、210月を超え228月以内の月数:9月につき2号給 准教授/174月以内の月数:6月につき2号給、174月を超え192月以内の月数:9月につき2号給 教授/138月以内の月数:6月につき2号給、138月を超え192月以内の月数:9月につき2号給		助教/144月以内の月数:12月につき4号給 講師/210月以内の月数:6月につき2号給、210月を超え228月以内の月数:9月につき2号給 准教授/174月以内の月数:6月につき2号給、174月を超え192月以内の月数:9月につき2号給 教授/138月以内の月数:6月につき2号給、138月を超え192月以内の月数:9月につき2号給	
<高専教員>		(略)			※新制度<大学教員>と同じ	
<薬剤師等>			(略)	(略)	※現行市大のとおり	
<看護師等>			(略)	(略)	※現行市大のとおり	
エ	昇格等による給与決定	・昇格時号給対応表に基づく号給	同左	・(教員)昇格時号給対応表と昇格後職階での新規採用とみなして算定した場合の号給を比較して有利な方 ・(その他職員)昇格時号給対応表に基づく号給	同左	・(教職員)昇格時号給対応表に基づく号給
オ①	昇給(勤怠調査期間)	昇給日前1年間(1/1~12/31)	同左	昇給日の13月前の日から昇給日の2月前の属する月の末日まで(12/1~11/30)	同左	昇給日の13月前の日から昇給日の2月前の属する月の末日まで(12/1~11/30)



# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
② (勤務成績の区分による昇給の号給数)					
<一般職>	○相対化 ・複数職種の同職階で調整 B以上:4号給 C:2号給 D:昇給なし	同左	○相対化 ・職種区分及び職階区分に応じて調整。 評価結果を上位から順にA~Dの4段階に区分 A:6号給又は5号給 30% (一般職(1)2級相当級は40%) B:4号給、C:2号給、D:0号給	同左	○相対化 ・職種区分及び職階区分に応じて調整。 評価結果を上位から順にA~Dの4段階に区分 A:6号給 30% (一般職(1)1級は5号給 40%) B:4号給、C:2号給、D:0号給
<技能職員>			A:3級、2級 6号給 30% 1級 5号給 40% B:4号給、C:2号給、D:0号給	同左	A:3級、2級 6号給 30% 1級 5号給 40% B:4号給、C:2号給、D:0号給
<大学教員>	4号給		4号給		4号給
<高専教員>		4号給			※現行高専のとおり
<薬剤師等>			(略)	(略)	※現行市大のとおり
<看護師等>			(略)	(略)	※現行市大のとおり

# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
③ (勤怠による昇給の号給数の調整)	<p>別に定める事由以外の事由によって基準期間の6分の1及び2分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務していない教職員、基準期間に懲戒処分を受けた教職員又は理事長が承認する教職員の昇給の号給数は、理事長が別に定める</p> <p>○別に定める事由以外の事由により基準期間の2分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務しなかった教職員 ※ただし、人工透析の通院加療のための病気休暇については、当該休暇の合計時間数に3分の2を乗じて得た時間数をもって、病気休暇の時間とする。 ・公立大学法人大阪府立大学職員人事評価規程及び公立大学法人大阪府立大学職員人事評価規程における勤務成績に応じた昇給及びその他の昇給の取扱要項第3項(以下「人事評価規程」という。)における勤務成績が極めて良好である職員、勤務成績が特に良好である職員、勤務成績が良好である職員、勤務成績がやや良好でない職員、勤務成績が良好でない職員及び前年度評価がない職員：昇給なし ・人事評価規程の適用を受けない教職員：昇給なし</p> <p>○別に定める事由以外の事由により基準期間の6分の1に相当する期間の日数以上の日数を勤務しなかった教職員 ※ただし、人工透析の通院加療のための病気休暇については、当該休暇の合計時間数に3分の2を乗じて得た時間数をもって、病気休暇の時間とする。 ・人事評価規程における勤務成績が極めて良好である職員、勤務成績が特に良好である職員、勤務成績が良好である職員及び前年度評価がない職員：2号給昇給 ・人事評価規程の適用を受けない教職員：2号給昇給 ・人事評価規程における勤務成績がやや良好でない職員：1号給昇給 ・人事評価規程における勤務成績が良好でない職員：昇給なし</p>	同左	<p>・休職等の事由により勤怠調査期間の6分の1以上の日数を勤務していない者：2号給減 ・休職等の事由により勤怠調査期間の2分の1以上の日数を勤務していない者：4号給減 ・勤怠調査期間において欠勤が1日以上ある者：2号給減 ・勤怠調査期間において欠勤が3日以上ある者：4号給減 ※遅刻及び早退は3回につき欠勤1回とみなす</p>	同左	<p>・休職等の事由により勤怠調査期間の6分の1以上の日数を勤務していない者：2号給減 ・休職等の事由により勤怠調査期間の2分の1以上の日数を勤務していない者：4号給減 ・勤怠調査期間において欠勤が1日以上ある者：2号給減 ・勤怠調査期間において欠勤が3日以上ある者：4号給減</p>



# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
④ (懲戒等による昇給の号給数の調整)	○下記の号給数を昇給させる(勤務成績が標準の場合) ・訓告又は訓戒を受けた場合:3号給 ・戒告:2号給、・減給:1号給、・停職:0号給	同左	○下記の号給数を昇給号給数より減じる ・文書訓告を受けた場合:1号給 ・戒告:2号給、・減給:3号給、・停職:4号給	同左	○下記の号給数を昇給号給数より減じる ・文書訓告を受けた者:1号給 ・戒告を受けた者:2号給 ・減給を受けた者:3号給 ・停職を受けた者:4号給
⑤ (勤怠による昇給の号給数の調整) (復職時等における号給の調整)	〔所定勤務日数からの控除、(復職時調整)期間の換算率〕 【休職】 ・災害休職(業務・通勤災害を受けたと認められる場合)[控除しない、3/3以下] ・災害休職(上記以外)[控除、1/3以下] ・病気休職(業務・通勤疾病)[控除、3/3以下] ・病気休職(結核性疾患)[控除、1/2以下] ・病気休職(上記2項以外)[控除、1/3以下] ・研究休職[控除、3/3以下] ・海外派遣休職[控除、3/3以下] ・専従休職[控除、2/3以下] ・介護休業[控除、1/2以下] ・起訴休職(有罪)[控除、0] ・起訴休職(無罪)[控除、3/3以下] ・理事長が必要と認める休職[控除、1/3以下]  【休業】 ・育児休業[控除しない、100/100以下] ・育児部分休業[控除しない、0] ・介護休業[控除しない、1/2以下] ・介護部分休業[控除しない、0]  【休暇】 ・年次休暇[控除しない、0] ・病気休暇(業務・通勤疾病)[控除しない、0] ・病気休暇(人工透析)[2/3控除、1/3以下] ・病気休暇(上記2項目以外)[控除、1/3以下] ・特別休暇[控除しない、0]  【休養】 ・結核性疾患に係る休養命令による休養[控除しない、0]	同左	〔所定勤務日数からの控除、(復職時調整)期間の換算率〕 【休職】 ・災害休職[控除、0] ・病気休職(業務・通勤傷病休職に係るもの)[控除、3/3以下] ・病気休職(理事長が指定する56疾病の私傷病休職)[控除、1/2以下] ・病気休職(上記以外の私傷病休職)[控除、1/3以下] ・研究休職[控除、3/3以下] ・専従休職[控除、2/3以下] ・起訴休職(有罪)[控除、0] ・起訴休職(無罪)[控除、3/3以下] ・出向休職[控除、3/3以下] ・休職にすることが必要と認められる場合[控除、0]  【休業】 ・育児休業[控除、3/3以下] ・介護休業[控除、3/3以下] ・自己啓発等休業(大学等課程修了)[控除、1/2以下] ・自己啓発等休業(大学等課程未修)[控除、3/3以下] ・自己啓発等休業(国際貢献活動のための休業)[控除、0]  【休暇】 ・就業の禁止における病気休暇[控除、1/3以下] ・勤務停止における病気休暇[控除、1/2以下] ・病気休暇(連続7日以上。勤務停止における病気休暇及び就業の禁止における病気休暇を除く)[控除、1/3以下] ・病気休暇(上記3項以外)[控除、0]  【停職】 ・停職[控除、0]	同左	〔所定勤務日数からの控除、(復職時調整)期間の換算率〕 【休職】 ・災害休職(業務・通勤災害)[控除しない、3/3以下] ・災害休職(上記以外)[控除、1/3以下] ・病気休職(業務・通勤傷病休職に係るもの)[控除、3/3以下] ・病気休職(結核性疾患)[控除、1/2以下] ・病気休職(上記以外の私傷病休職)[控除、1/3以下] ・研究休職[控除、3/3以下] ・専従休職[控除、2/3以下] ・起訴休職(有罪)[控除、0] ・起訴休職(無罪)[控除、3/3以下] ・出向休職[控除、3/3以下] ・理事長が必要と認める休職[控除 理事長が認める範囲内]  【休業】 ・育児休業[控除しない、3/3以下] (通常昇給させる) ・介護休業[控除しない、3/3以下] (通常昇給させる) ・業務・通勤傷病休業[控除、3/3以下] ・自己啓発等休業(大学等課程修了)[控除、3/3以下] ・自己啓発等休業(大学等課程未修)[控除、1/2以下] ・自己啓発等休業(国際貢献活動のための休業)[控除、0]  【休暇】 ・就業の禁止における病気休暇[控除/控除しない、1/3以下] ・勤務停止における病気休暇[控除、1/2以下] ・病気休暇(上記の病気休暇以外)[控除、0]  【停職】 ・停職[控除、0]

# 18 給与

項目	現行				2022年度以降	
	府大		市大			
	大学	高専	大学	病院職員		
	<p>【療養】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・療養(業務・通勤疾病)[控除、3/3以下]</li> <li>・私傷病療養[控除、1/3以下]</li> </ul> <p>【職務専念義務免除】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職務専念義務免除[控除なし、0]</li> </ul> <p>※育児休業、育児部分休業、介護休業、介護部分休業については、運用上、復職時調整を行っていない。(休業等で休んでいたとしても定期昇給日に昇給できる(当該休業等を取得している日数を控除しない))</p>		<p>【欠勤】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・欠勤[控除、0]</li> </ul> <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・理事長の承認を得て勤務しない日[控除、0]</li> </ul>		<p>【欠勤】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・欠勤[控除、0]</li> </ul> <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・理事長の承認を得て勤務しない日[控除、0]</li> </ul>	
力					<p>《給料の調整額》</p> <p>当該職務の「複雑、困難若しくは責任の度又は勤労の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤労条件」が、同じ職務の級に属する他の職務に比して著しく特殊であること</p>	
	給料の調整額(基礎額)	・各種手当(地域、時間外、期末勤勉、退職)の基礎額に算入	同左	・各種手当の基礎額に算入しない(時間外手当を除く)	同左	・各種手当(地域、時間外、期末勤勉、退職)の基礎額に算入
①	(大学院関係) <大学教員>	<p>(1)大学院研究科を担当する教授、准教授又は講師(以下「大学院担当教員」という。)のうち、大学院博士後期課程を担当する者で主任として学生に対する研究指導に従事する大学院担当教員のうち別に定める者&lt;調整数:3.0&gt;</p> <p>教授: 15,400×3.0=46,200円 准教授: 13,400×3.0=40,200円 講師: 12,700×3.0=38,100円</p> <p>(2)大学院担当教員のうち、大学院研究科の博士後期課程を担当する者((1)に掲げる者を除く)&lt;調整数:2.0&gt;</p> <p>教授: 15,400×2.0=30,800円 准教授: 13,400×2.0=26,800円 講師: 12,700×2.0=25,400円</p>		<p>(1)教授、研究指導等の業務に従事する大学院研究科博士課程(博士課程担当の専門職学位課程を含む。以下「博士課程」という。)を担当する教授(給料月額+地域手当(給料月額分))×8.5/100円</p> <p>(2)教授、研究指導等の業務に従事する博士課程を担当する准教授及び講師(給料月額+地域手当(給料月額分))×8/100円</p> <p>(3)教授、研究指導等の業務に従事する大学院研究科修士課程を担当する教授、准教授及び講師((1)及び(2)に該当する者を除く)(給料月額+地域手当(給料月額分))×4/100円</p>		<p>(1)大学院研究科を担当する教授、准教授又は講師(以下「大学院担当教員」という。)のうち、大学院博士後期課程を担当する者で主任として学生に対する研究指導に従事する大学院担当教員のうち別に定める者</p> <p>教授: 46,200円 准教授: 40,200円 講師: 38,100円</p> <p>(2)大学院担当教員のうち、大学院研究科の博士後期課程を担当する者((1)に掲げる者を除く)</p> <p>教授: 30,800円 准教授: 26,800円 講師: 25,400円</p>

18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
	<p>(2の2)高等教育推進機構における大学院共通教育科目を担当する教授、准教授又は講師(以下「大学院共通教育科目担当教員」という。)のうち、博士後期課程の大学院共通教育科目を担当し、別に定める要件に該当する者&lt;調整数:2.0&gt;            教授:15,400×2.0=30,800円            准教授:13,400×2.0=26,800円            講師:12,700×2.0=25,400円            (4)大学院担当教員((1)及び(2)に掲げる者を除く。)のうち、別に定める要件に該当する者&lt;調整数:1.0&gt;            教授:15,400×1.0=15,400円            准教授:13,400×1.0=13,400円            講師:12,700×1.0=12,700円            (4の2)大学院共通教育科目担当教員((2の2)に掲げる者を除く。)のうち、別に定める要件に該当する者&lt;調整数:1.0&gt;            教授:15,400×1.0=15,400円            准教授:13,400×1.0=13,400円            講師:12,700×1.0=12,700円            (5)大学院研究科に在学する学生の指導に常時従事する助教のうち、別に定める要件に該当する者&lt;調整数:1.0&gt;            助教:11,100×1.0=11,100円</p>		<p>(4)教授、研究指導等の業務に従事し、博士課程に在学する学生の指導に常時従事する助教のうち、博士の学位を有するもの、修士課程修了後5年以上の研究歴を有するもの、医科大学若しくは大学の医学部を卒業後6年以上の研究歴を有するもの又は大学卒業後8年以上の研究歴を有するもので市立大学の助教又は助手としての在職期間が6月以上のもの(給料月額+地域手当(給料月額分))×4/100円</p>		<p>(3)国際基幹教育機構における大学院共通教育科目を担当する教授、准教授又は講師(以下「大学院共通教育科目担当教員」という。)のうち、博士後期課程の大学院共通教育科目を担当し、別に定める要件に該当する者            教授:30,800円            准教授:26,800円            講師:25,400円            (4)大学院担当教員((1)及び(2)に掲げる者を除く。)のうち、別に定める要件に該当する者            教授:15,400円            准教授:13,400円            講師:12,700円            (5)大学院共通教育科目担当教員((3)に掲げる者を除く。)のうち、別に定める要件に該当する者            教授:15,400円            准教授:13,400円            講師:12,700円            (6)大学院研究科に在学する学生の指導に常時従事する助教のうち、別に定める要件に該当する者            助教:11,100円</p>
②	<p>(放射線関係)            &lt;一般職員&gt;            &lt;大学教員&gt;            ・地域連携機構の管理区域内において、放射線を使用して研究業務に従事することを本務とする教職員&lt;調整数:2.0&gt;            ※該当者なし(H29.5時点)            ○第3学系群量子放射線系及び研究推進課            ・管理区域内において、放射線を使用して研究業務に従事することを本務とする教員のうち別に定める者&lt;調整数:2.5&gt;            教授:15,400×2.5=38,500円            准教授:13,400×2.5=33,500円            講師:12,700×2.5=31,750円            助教:11,100×2.5=27,750円            ※該当者            教授:1名、助教:2名(H29.5時点)            ・管理区域内において、施設の点検又は保守の業務に直接従事することを常例とする技師のうち別に定める者&lt;調整数:1.5&gt;            ※該当者            再雇用職員(1名):8,600円×1.5=12,900円</p>		なし		<p>管理区域内において、放射線を使用して研究業務に従事することを本務とする教員            教授:38,500円            准教授:33,500円            講師:31,750円            助教:27,750円</p>

# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
	・管理区域に業務上立ち入る者で別に定める職員<調整数:1.0> ※該当者 再雇用職員(1名):8,600円×1.0=8,600円				
③ (病院関係) <大学教員>	・なし		・医学部附属病院において、感染症又は結核の予防救治に従事する医師又は歯科医師の免許を有する教員のうち中央臨床検査部、放射線科又は放射線治療科に勤務する者(課長級以上の職であるものを除く。) 10,800円  ・医学部附属病院において、前記に掲げる以外の診療等の業務に従事する医師又は歯科医師の免許を有する教員 8,100円		医学部附属病院において、感染症又は結核の予防救治に従事する医師又は歯科医師の免許を有する教員のうち中央臨床検査部、放射線科又は放射線治療科に勤務する者(課長級以上の職であるものを除く。) 10,800円  医学部附属病院において、前記に掲げる以外の診療等の業務に従事する医師又は歯科医師の免許を有する教員 8,100円
(高専関係) <高専教員>		・職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件が同じ職務の級に属する他の教職員に比して著しく特殊な職に対し、別に定める額を給料の支給に準じて支給。			・職務の複雑、困難若しくは責任の度又は勤務の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件が同じ職務の級に属する他の教職員に比して著しく特殊な職に対し、別に定める額を給料の支給に準じて支給。
④ (看護師関係) <看護師等>	・なし		・なし	・医学部附属病院中央手術部、救命救急センター、集中治療部、重症患者病棟、心血管疾患集中治療部、新生児集中治療室又は未熟児室に勤務する助産師及び看護師 13,000円 ・医学部附属病院神経精神科病棟に勤務する助産師及び看護師 13,000円  ・専門看護師として認定されている者で、当該専門看護分野の看護業務を行い、その資格が業務に直接役立つと認められる助産師及び看護師 5,000円 ・認定看護師として認定されている者で、当該認定看護分野の看護業務を行い、その資格が業務に直接役立つと認められる助産師及び看護師 3,000円	※職務負担手当へ  ・専門看護師として認定されている者で、当該専門看護分野の看護業務を行い、その資格が業務に直接役立つと認められる助産師及び看護師 5,000円 ・認定看護師として認定されている者で、当該認定看護分野の看護業務を行い、その資格が業務に直接役立つと認められる助産師及び看護師 3,000円

# 18 給与

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
	(臨床検査技師関係) ＜薬剤師等＞	・なし		・なし	・医学部附属病院において臨床検査技師の免許を有する者のうち、中央臨床検査部又は感染制御部に所属し、結核菌検査に従事する医療技術職員及び病理部に所属し、結核感染のおそれのある検体を取扱う病理業務又は解剖介助に従事する医療技術職員 8,600円	※職務負担手当へ
	(技能職員関係) ＜技能職員＞			・なし	・医学部附属病院神経精神科病棟に勤務し、患者の看護の補助作業等の業務に従事することを主たる業務とする技能職員 6,500円	・医学部附属病院神経精神科病棟に勤務し、患者の看護の補助作業等の業務に従事することを主たる業務とする技能職員 6,500円
キ	管理職手当 ＜一般職＞ ＜薬剤師等＞ ＜看護師等＞ ＜大学教員＞	(略)	(略)	※なし(年俸制)	※なし(年俸制)	※なし(年俸制)
	＜高専教員＞	・区分及び額について以下のとおり (1) 3種 106,800円 (2) 4種 96,100円 (3) 5種 85,500円 (4) 7種 64,100円 (5) 8種 53,400円 (6) 10種 32,000円 (7) 11種 21,300円		・区分及び額について以下のとおり (1) 1種甲 111,000円 (2) 1種乙 91,000円 (3) 2種 75,000円 (4) 3種 63,000円		・区分及び額について以下のとおり (1) 1種 106,800円 (2) 2種 96,100円 (3) 3種 74,800円 (4) 4種 64,100円 (5) 5種 32,000円 (6) 6種 21,300円
ク	初任給調整手当	・医師免許又は歯科医師免許を有する者 月39,500円～115,000円		・医師免許又は歯科医師免許を有する者 月24,800円～80,100円		・医師免許又は歯科医師免許を有する者 月24,800円～80,100円 ・獣医師免許を有する者 月2,000円～35,000円 【経過措置】 2022年3月31日以前に採用された府大教員で医師免許又は歯科医師免許を有する者に対する金額については、現行府大制度の金額を適用
ケ						《職務負担手当》 職務の「複雑、困難若しくは責任の度」に一定の給与上の均衡の配慮が求められるものであって、かつその職務の特殊性を給料で考慮することが適当でない、法令に定める職務等に従事する者に支給する。



# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
① 職務負担手当 (産業医手当)	・なし	・なし	(産業医手当) ・杉本地区、阿倍野地区事業場総括産業医:月額20,000円 ・上記以外の産業医:月額10,000円	同左	・杉本地区、阿倍野地区、中百舌鳥地区事業場総括産業医:月額20,000円 ・上記以外の産業医:月額10,000円
② (衛生管理者(法定職手当))	(特殊勤務手当) ・法に基づく衛生管理者の職務内容の業務に従事 ・支給額:月2,000円	・なし	・なし	・なし	・法に基づく衛生管理者の職務内容の業務に従事する者 ・支給額:月2,000円
③ (エックス線作業主任者、ガンマ線透過写真撮影作業主任者(法定職手当))	(特殊勤務手当) ・法に基づくエックス線作業主任者、ガンマ線透過写真撮影作業主任者の職務内容の業務に従事 ・支給額:月2,000円	・なし	・なし	・なし	・法に基づくエックス線作業主任者、ガンマ線透過写真撮影作業主任者の職務内容の業務に従事する者 ・支給額:月2,000円
④ (放射線取扱主任者(法定職手当))	(特殊勤務手当) ・法に基づく放射線取扱主任者の職務内容の業務に従事 ・支給額:月2,000円	・なし	・なし	・なし	・法に基づく放射線取扱主任者の職務内容の業務に従事する者 ・支給額:月2,000円
⑤ (危険物取扱者(法定職手当))	(特殊勤務手当) ・法に基づく危険物取扱者の職務内容の業務に従事 ・支給額:月2,000円	・なし	・なし	・なし	・法に基づく危険物取扱者の職務内容の業務に従事する者 ・支給額:月2,000円
⑥ (高圧ガス製造保安係員(法定職手当))	(特殊勤務手当) ・法に基づく高圧ガス製造保安係員の職務内容の業務に従事 ・支給額:月2,000円	・なし	・なし	・なし	・法に基づく高圧ガス製造保安係員の職務内容の業務に従事する者 ・支給額:月2,000円
⑦ (特定高圧ガス取扱主任者(法定職手当))	(特殊勤務手当) ・法に基づく特定高圧ガス取扱主任者の職務内容の業務に従事 ・支給額:月2,000円	・なし	・なし	・なし	・法に基づく、特定高圧ガス取扱主任者の職務内容の業務に従事する者 ・支給額:月2,000円
⑧ (病原体等取扱主任者(法定職手当))	(特殊勤務手当) ・法に基づく病原体等取扱主任者の職務内容の業務に従事 ・支給額:月2,000円	・なし	・なし	・なし	・法に基づく病原体等取扱主任者の職務内容の業務に従事する者 ・支給額:月2,000円
(助産師・看護師)	・なし		・なし	(調整額) ・医学部附属病院中央手術部、救命救急センター、集中治療部、重症患者病棟、心血管疾患集中治療部、新生児集中治療室又は未熟児室に勤務する助産師及び看護師 13,000円 ・医学部附属病院神経精神科病棟に勤務する助産師及び看護師 13,000円	・医学部附属病院中央手術部、救命救急センター、集中治療部、重症患者病棟、心血管疾患集中治療部、新生児集中治療室又は未熟児室に勤務する助産師及び看護師 13,000円 ・医学部附属病院神経精神科病棟に勤務する助産師及び看護師 13,000円



# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
(臨床検査技師)				(調整額) ・医学部附属病院において臨床検査技師の免許を有する者のうち、中央臨床検査部又は感染制御部に所属し、結核菌検査に従事する医療技術職員及び病理部に所属し、結核感染のおそれのある検体を取扱う病理業務又は解剖介助に従事する医療技術職員8,600円	・医学部附属病院において臨床検査技師の免許を有する者のうち、中央臨床検査部又は感染制御部に所属し、結核菌検査に従事する医療技術職員及び病理部に所属し、結核感染のおそれのある検体を取扱う病理業務又は解剖介助に従事する医療技術職員8,600円
コ 扶養手当	配偶者6,500円、子10,000円(加算対象の子16,000円) ※5級(課長級)以下について記載	同左	配偶者6,500円、子10,000円(加算対象の子16,000円) ※課長代理級以下について記載	同左	配偶者6,500円、子10,000円(加算対象の子16,000円)
サ 地域手当	・11.8%(東京都特別区16%) ・算定基礎は、給料、管理職手当、扶養手当、給料の調整額	同左(特別区指定なし)	・16%(東京都特別区20%) ・算定基礎は、給料、管理職手当、扶養手当	同左	・11.8%(東京都特別区16%) ・算定基礎は、給料、管理職手当、扶養手当、給料の調整額 【経過措置】 2022年3月31日以前に市大教員として採用された者の地域手当の率については16%を適用
シ 住居手当	・賃貸:27,000円(上限)	同左	・大阪市内賃貸:月額30,500円(上限) ・大阪市外賃貸:月額28,000円(上限)	同左	・賃貸:27,000円(上限) 【経過措置】 2022年3月31日時点で現行市大制度により住居手当を受けている者は、現行市大制度での支給要件を満たす限り、現行市大制度を適用
ス 通勤手当	・支給対象:通勤距離が片道2km以上、交通機関または交通用具を使用して通勤する教職員に対して支給(通勤距離2km未満の通勤者を除く) ・交通機関:原則6ヶ月定期券代 ・交通用具:距離に応じ、月額2,000円～31,600円支給(身体障害者の場合、月額2,900円～43,600円支給) ・上限額:1ヶ月あたり55,000円 ・支給期:原則4月と10月	同左	・支給対象:通勤距離が片道1km以上 ・交通機関:原則6ヶ月定期代により支給 ・交通用具:距離に応じ、月額2,000円～31,600円支給(身体障害者の場合、月額4,700円～34,300円支給) ・上限額:1ヶ月あたり55,000円 ・支給期:認定時期により支給期を設定	同左	・支給対象:通勤距離が片道1km以上 ・交通機関:原則6ヶ月定期代により支給 ・交通用具:距離に応じ、月額2,000円～31,600円支給(身体障害者の場合、月額4,700円～34,300円支給) ・上限額:1ヶ月あたり55,000円 ・支給期:認定時期により支給期を設定
セ 単身赴任手当	・距離に応じ月額30,000円～100,000円支給 ※該当者:教員2名(H29.5時点)	同左	・距離に応じ、月額30,000円～100,000円支給 ※該当者なし(H29.5時点)	同左	・距離に応じ、月額30,000円～100,000円支給

# 18 給与

項目	現行				2022年度以降	
	府大		市大			
	大学	高専	大学	病院職員		
ソ					《特殊勤務手当》 「著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とする」ものであって、かつ「その特殊性を給料で考慮することが適当でない」もの	
①	特殊勤務手当 (高所作業手当)	危険現場作業手当 ・対象:総務・施設課に勤務する職員 ・業務内容:地上または水面上10m以上の足場が不安定かつ墜落の危険が特に著しい箇所で行なう調査、測量、検査、工事の監督等 ・支給額:1日220円(20m以上は320円)	・なし	・植物園の技能職員が10m以上の樹木の倒木作業に従事した場合に支給 ・支給額: 10m以上～20m未満の作業:日額220円 20m以上:日額320円	・なし	・10m以上の樹木の倒木作業に従事した場合、地上または水面上10m以上の足場が不安定かつ墜落の危険が特に著しい箇所で行なう調査、測量、検査、工事の監督等 ・支給額 10m以上～20m未満の作業:日額220円 20m以上:日額320円
②	(汚水内作業手当)	・なし	・なし	・植物園の技能職員が水路等の汚泥、土砂の排除の作業に従事した場合に支給 ・支給額:日額390円	・なし	・大阪公立大学附属植物園の技能職員が水路等の汚泥、土砂の排除の作業に従事した場合に支給 ・支給額:日額390円
③	(放射線取扱手当)	・なし	・なし	・1月の放射線被ばく量が100μシーベルト以上であった教員に支給 ・支給額:月額7,000円	・1月の放射線被ばく量が100μシーベルト以上であった医療技術職員、看護師に支給 ・支給額:月額7,000円	・1月の放射線被ばく量が100μシーベルト以上であった大阪公立大学の教員、医療技術職員、看護師に支給 ・支給額:月額7,000円
④	(死体処理手当)	・なし	・なし	・医学部の解剖学教室、病理学教室、法医学教室に勤務する技術職員、技能職員が死体処理作業に従事した場合に支給 ・支給額:日額900円	・病理部に勤務する技術職員、技能職員が死体処理作業に従事した場合に支給 ・支給額:日額900円	・大阪公立大学医学部の解剖学教室、病理学教室、法医学教室、病理部に勤務する技術職員、技能職員が死体処理作業に従事した場合に支給 ・支給額:日額900円
⑤	(夜間看護手当)	・なし	・なし	・なし	・助産師、看護師が所定勤務時間における勤務の一部又は全部として深夜(22時～翌5時)に看護業務を行った場合に支給 ・支給額:深夜勤務 6H以上 1回7,600円 4H以上6H未満 1回3,700円 2H以上4H未満 1回3,200円 2H未満 1回2,200円	・大阪公立大学の助産師、看護師が所定勤務時間における勤務の一部又は全部として深夜(22時～翌5時)に看護業務を行った場合に支給 ・支給額:深夜勤務 6H以上 1回9,000円 4H以上6H未満 1回4,400円 2H以上4H未満 1回3,800円 2H未満 1回2,600円

# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
⑥ (緊急診療手当)	・なし	・なし	・医学部に勤務する教員が所定の勤務時間以外の時間に緊急を要する診療に従事した場合に支給 ・支給額: 救急部門で宿日直時間中に従事した場合 1回25,100円 救急部門で宿日直時間以外に従事した場合 1回44,600円(5H未満の場合22,300円) 救急部門以外で宿日直時間以外に従事した場合 1回19,500円(5H未満の場合9,750円)	・なし	・大阪公立大学医学部に勤務する教員が所定の勤務時間以外の時間に緊急を要する診療に従事した場合に支給 ・支給額: 救急部門で宿日直時間中に従事した場合 1回25,100円 救急部門で宿日直時間以外に従事した場合 1回44,600円(5H未満の場合22,300円) 救急部門以外で宿日直時間以外に従事した場合 1回19,500円(5H未満の場合9,750円)
⑦ (昼夜間授業担当手当)	・なし	・なし	・以下のいずれかに該当する場合に支給 (1) (2)に掲げる教員以外の教員が、大学院における夜間の授業を行った場合 (2) 都市経営研究科及び創造都市研究科において夜間の授業を主として担当する教員が、学部の授業及び大学院における昼間の授業(都市経営研究科及び創造都市研究科における土曜昼間の授業を除く。)を行った場合 ・支給額: 90分授業の場合 教授5,700円、准教授5,200円、講師及び助教 4,700円 50分授業の場合 教授3,200円、准教授2,900円、講師及び助教2,600円	・なし	・以下のいずれかに該当する場合に支給 (1) (2)に掲げる教員以外の教員が、大学院における夜間の授業(時間割内授業に限る)を行った場合 (2) 大阪公立大学都市経営研究科において夜間の授業を主として担当する教員が、大阪公立大学の学部の授業及び大学院における昼間の授業(都市経営研究科における土曜昼間の授業を除く。)を行った場合 ・支給額: 90分授業の場合 教授5,700円、准教授5,200円、講師及び助教 4,700円 50分授業の場合 教授3,200円、准教授2,900円、講師及び助教2,600円
⑧ (有害物取扱手当)	・以下のいずれかに該当する場合に支給 (1)教育推進課、りんくうキャンパス事務所に勤務する職員が、労働安全衛生法施行令第16条第1項各号、第18条各号、別表第3第1号に掲げる物を使用して行なう検査、試験または研究補助の業務に1日2時間以上従事 (2)教育推進課に勤務する職員が、農薬取締法第2条に規定する農薬のうち病害虫等の防除に用いられる殺菌剤及び殺虫剤並びに除草剤の散布の業務で、1日1時間以上または500㎡以上に行なう散布 支給額: 1日250円	・なし	・なし	・なし	・以下のいずれかに該当する場合に支給 (1) 教育推進課(中百舌鳥キャンパスで勤務する者に限る。)及びりんくうキャンパス事務所に勤務する職員が、労働安全衛生法施行令第16条第1項各号、第18条各号、別表第3第1号に掲げる物又はこれに準じる物を使用して行なう検査、試験又は研究補助の業務に1日2時間以上従事したとき。 (2) 教育推進課(中百舌鳥キャンパスで勤務する者に限る。)に勤務する職員が、農薬取締法第2条に規定する農薬のうち病害虫等の防除に用いられる殺菌剤及び殺虫剤並びに除草剤の散布の業務で、1日1時間以上又は500㎡以上に行なう散布の業務に従事したとき。  支給額: 1日250円

# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
⑨ (防疫等作業手当)	<ul style="list-style-type: none"> <li>以下のいずれかに該当する場合に支給                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1)学生課、羽曳野キャンパス事務所、りんくうキャンパス事務所に勤務する職員が、結核に関し次に定める業務に従事                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>ア 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律に基づく結核の患者または結核にかかっている疑いのある者に接する業務</li> <li>イ 結核菌が付着し、または付着している疑いのある物の処理</li> <li>ウ 結核菌の検査または培養のためこれを取り扱う業務</li> </ul> </li> <li>(2)教育推進課、りんくうキャンパス事務所に勤務する職員が、家畜伝染病予防法第2条に規定する家畜伝染病のうち流行性脳炎、狂犬病、炭そ、ブルセラ病及び鼻その病原体が付着し、または付着している疑いのある物の処理の業務に従事</li> </ul> </li> </ul>	・なし	・なし	・なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>以下のいずれかに該当する場合に支給                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1)学生課(中百舌鳥キャンパスで勤務する者に限る。)、羽曳野キャンパス事務所、りんくうキャンパス事務所に勤務する職員が、結核に関し次に定める業務に従事                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>ア 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律に基づく結核の患者または結核にかかっている疑いのある者に接する業務</li> <li>イ 結核菌が付着し、または付着している疑いのある物の処理</li> <li>ウ 結核菌の検査または培養のためこれを取り扱う業務</li> </ul> </li> <li>(2)教育推進課(中百舌鳥キャンパスで勤務する者に限る。)、りんくうキャンパス事務所に勤務する職員が、家畜伝染病予防法第2条に規定する家畜伝染病のうち流行性脳炎、狂犬病、炭そ、ブルセラ病及び鼻その病原体が付着し、または付着している疑いのある物の処理の業務に従事</li> </ul> </li> </ul>
⑩ (特殊現場作業手当)	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育推進課、りんくうキャンパス事務所に勤務する職員が、次に定める業務に従事                             <ul style="list-style-type: none"> <li>ア 牛舎、飼育棟、解剖棟または家畜病院棟において教育研究用に飼育している家畜のふん尿を直接取り扱う作業</li> <li>イ 高温(セ氏40度以上)の温室またはハウス室内で1日2時間以上行なう農作物の研究等の補助</li> <li>ウ 化製場等に関する法律第1条第1項に規定する獣畜その他の動物の死体の焼却作業</li> </ul> </li> </ul>	・なし	・なし	・なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育推進課(中百舌鳥キャンパスに勤務する者に限る。)、りんくうキャンパス事務所に勤務する職員が、次に定める業務に従事                             <ul style="list-style-type: none"> <li>ア 牛舎、飼育棟、解剖棟または家畜病院棟において教育研究用に飼育している家畜のふん尿を直接取り扱う作業</li> <li>イ 高温(セ氏40度以上)の温室またはハウス室内で1日2時間以上行なう農作物の研究等の補助</li> <li>ウ 化製場等に関する法律第1条第1項に規定する獣畜その他の動物の死体の焼却作業</li> </ul> </li> </ul>
⑪ (夜間特殊業務等手当)	<ul style="list-style-type: none"> <li>総務・施設課、研究支援課に勤務する職員が、12/31、1/1～3に勤務</li> </ul>	・なし	・なし	・なし	・なし
⑫ (極地観測手当)	<ul style="list-style-type: none"> <li>国との業務契約により、南緯55度以南の区域において南極地域観測に関する業務に従事した場合に支給</li> </ul>	・なし	・なし	・なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>国との業務契約により、大阪公立大学の教員が南緯55度以南の区域において南極地域観測に関する業務に従事した場合に支給</li> </ul>

# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
⑬ (入試手当)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員(職員は大学入学共通テストの区分に限る)が次の業務に従事(業務内容)</li> <li>・大学院入試、一般選抜入試及び特別選抜入試における担当区分の業務に従事</li> <li>(1) 問題作成、(2) 採点、(3) 監督等、(4) 入試面接、(5) 本部要員</li> <li>・大学入学共通テストにおける担当区分の業務に従事</li> <li>(6) 監督、本部要員、警備・連絡等当日業務、監督補助2教科、(7) 監督補助1教科</li> </ul> 支給額: (1)1教科10,000円(一般選抜40,000円)、(2)1回(日)5,000円(一般選抜8,000円)、(3)(4)(5)1回(日)5,000円、(6)1回(日)15,000円、(7)1回(日)7,500円	・なし	・なし(謝金の支給あり)	・なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員(職員は大学入学共通テストの区分に限る)が次の業務に従事した場合に業務内容に応じた定額を支給(業務内容)</li> <li>・一般選抜入試</li> <li>(1) 本部要員、(2) 入試出題・採点委員会委員、(3) 教科・科目別問題作成委員、(4) 入試問題点検委員、(5) 解答点検委員、(6) 採点委員、(7) 監督、(8) 入試面接</li> <li>・大学院入試及び特別選抜入試</li> <li>(1) 問題作成、(2) 採点、(3) 監督等、(4) 入試面接</li> <li>・大学入学共通テストにおける担当区分の業務に従事</li> <li>(1) 監督、本部要員、警備・連絡等当日業務、監督補助2教科、(2) 監督補助1教科</li> </ul>
⑭ (学位論文審査手当)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学位論文(論文博士)の審査に従事した場合に支給</li> </ul> 支給額: 主査 1件15,000円 副査 1件7,500円	・なし	・なし(謝金の支給あり)	・なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員が大阪公立大学の学位論文(論文博士)の審査に従事した場合に支給</li> </ul> 支給額: 主査 1件15,000円 副査 1件7,500円
⑮ (病態等管理手当)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・りんくうキャンパスの附属獣医臨床センターに勤務する教員が、センター内受診動物の病態管理または病状の急変等により、深夜時間帯(午後10時から午前5時)に、緊急度の高い業務に従事した場合に支給</li> </ul> ・支給額: 1日1時間以下 2,000円 1日1時間超え2時間以下 4,000円 1日2時間超え4時間以下 8,000円 1日4時間超え6時間以下 12,000円 1日6時間超え7時間以下 14,000円	・なし	・なし	・なし	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大阪公立大学りんくうキャンパスの附属獣医臨床センターに勤務する教員が、センター内受診動物の病態管理または病状の急変等により、深夜時間帯(午後10時から午前5時)に、緊急度の高い業務に従事した場合に支給</li> </ul> ・支給額: 1日1時間以下 2,000円 1日1時間超え2時間以下 4,000円 1日2時間超え4時間以下 8,000円 1日4時間超え6時間以下 12,000円 1日6時間超え7時間以下 14,000円



# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
⑩ (教員特殊勤務手当)	・なし	・補習若しくは講習における学生に対する指導の業務に従事する教員に支給(管理職手当を支給される者を除く) ・支給額: 週休日又は休日等において従事した時間が引き続き6時間以上 4,250円 週休日又は休日等において、従事した時間が引き続き4時間以上6時間未満 3,000円 4時間勤務日等において、正規の勤務時間以外に従事した時間が引き続き4時間以上 3,000円	・なし	・なし	<高専> ・大阪公立大学工業高等専門学校 の補習又は講習における学生に対する指導の業務に従事する教員に支給(管理職手当を支給される者を除く) ・支給額: 休日において従事した時間が引き続き6時間以上 4,250円 休日において、従事した時間が引き続き4時間以上6時間未満 3,000円 4時間勤務日等において、正規の勤務時間以外に従事した時間が引き続き4時間以上 3,000円
⑪ (分べん手当)	・なし	・なし	・医学部に勤務する教員で医師の資格を有する者が、宿日直時間中の分べんを取り扱う業務に従事した場合に支給 ・支給額:1分べん10,000円	・なし	・大阪公立大学医学部に勤務する教員で医師の資格を有する者が、宿日直時間中の分べんを取り扱う業務に従事した場合に支給 ・支給額:1分べん10,000円
⑫ (教員免許状更新講習講師手当)	・なし	・なし	・なし(謝金の支給あり)	・なし	・なし (教員免許状更新講習が実施されないため)
⑬ (健康診断業務手当)	・なし	・なし	・なし(謝金の支給あり)	・なし	・大阪公立大学医学部の教員が教職員又は学生等の健康診断業務に従事した場合 ・支給額:1日25,000円
⑭ (健康管理センター等校医手当)	・なし	・なし	・なし(謝金の支給あり)	・なし	・大阪公立大学医学部の教員が健康管理センター又はメンタルヘルスセンターでの校医業務に従事した場合 ・支給額:1日4,000円
⑮ (メンタルヘルスセンター指導手当)	・なし	・なし	・なし(謝金の支給あり)	・なし	・大阪公立大学の教員がメンタルヘルスセンターでのカウンセラーの指導及び総括並びに調整の業務に従事した場合 ・支給額:1日4,000円
タ 時間外勤務手当	・月45時間まで:125% ・月45時間～60時間:130% ・60時間超え:150% ・年360時間超え:130%	同左	・月45時間まで:125% ・月45時間～60時間:130% ・60時間超え:150% ・年360時間超え:130%	同左	・現行通り
休日勤務手当	・休日(国民の祝日、12/29～1/3)に勤務した場合 ・1時間当たりの給与額×135%	同左	・なし	同左	・「12 勤務時間及び休日」において、休日に「休日」「週休日」の区分は設けないこととしている ・休日(土日祝年末年始)の勤務にかかる時間外勤務手当として1時間当たりの給与額×135%を支給
チ 夜間勤務手当	・正規の勤務時間として午後10時～翌日午前5時まで勤務 ・1時間当たりの給与額×25%	同左	・所定勤務時間として22時～翌5時に勤務した場合に支給 ・1時間当たり給与額×25%	同左	・所定勤務時間として22時～翌5時に勤務した場合に支給 ・1時間当たり給与額×25%



# 18 給与

項目	現行				2022年度以降	
	府大		市大			
	大学	高専	大学	病院職員		
ツ	勤務時間1時間当たりの給与額	・((給料月額+給料の調整額月額+管理職手当月額+地域手当月額+初任給調整手当)×12)÷((週勤務時間×52)-(休日日数×7.75)) ※休日日数 国民の祝日及び年末年始(土日に該当する場合は週休日扱い)	同左	・(給料月額+給料の調整額月額+管理職手当月額+地域手当月額+初任給調整手当月額+産業医手当月額)÷週勤務時間×52÷12 ※週勤務時間; 「週所定勤務時間」-「週所定勤務時間」×「年間祝日等日数」÷365 ※年間祝日等:国民の祝日及び年末年始	同左	・(給料月額+給料の調整額月額+管理職手当月額+地域手当月額+初任給調整手当月額+職務負担手当月額)÷週勤務時間×52÷12 ※週勤務時間; 「週所定勤務時間」-「週所定勤務時間」×「年間祝日等日数」÷365 ※年間祝日等:国民の祝日及び年末年始
テ	宿日直手当	・1回6,700円(管理職7,900円) ・勤務時間5時間未満の場合、1回3,350円 ・勤務時間が午前9時～午後1時の場合、1回3,350円 ※支給実績なし、ただし、りんくうキャンパスにおいて業務が発生することが想定される	同左	・宿直勤務、日直勤務を行った者に支給 ・支給額 医師免許を有する教員が病状の急変に対応する場合 1回23,500円 医学部附属病院で緊急事態の連絡に対応する場合 1回7,700円	○宿直勤務、日直勤務を行った者に支給 ○支給額 ・急を要する薬剤管理、検査等に対応する場合 1回7,700円 ・緊急事態の連絡に対応する場合 1回7,700円 ・死体検体に対応する場合 1回6,600円	・宿直勤務、日直勤務を行った者に支給 <大学・高専> ・勤務時間5時間未満の場合、1回3,350円 ・勤務時間が午前9時～午後1時の場合 1回3,350円 ・医師免許を有する教員が病状の急変に対応する場合 1回23,500円 ・医学部附属病院で緊急事態の連絡に対応する場合 1回7,700円 ・上記以外の場合 1回6,700円(管理職7,900円) <病院職員> ・急を要する薬剤管理、検査等に対応する場合 1回7,700円 ・緊急事態の連絡に対応する場合 1回7,700円 ・死体検体に対応する場合 1回6,600円
ト	クロスアポイントメント手当	・手当区分なし(給与支給上の補てん措置としてのみ規定) (・クロスアポイントメント制度の適用期間中、法人は本制度適用教員に対し、必要な補填を行うなどの措置を講ずることがある)		・手当区分あり ・クロスアポイントメント教職員には、クロスアポイントメント制度に関する規程第7条の規定により締結する協定において、本法人が給与を一括支給する場合に支給すべき給与の額が、クロスアポイントメント制度の適用がないものとした場合における給与相当額を上回るときは、その差額相当額をクロスアポイントメント手当として支給することがある。 (・クロスアポイントメント制度の適用期間中、本法人は当該出向教職員に対し、必要な補填を行うなどの措置を講ずることができる)		・手当区分あり ・締結する協定において、本法人が給与を一括支給する場合に支給すべき給与の額が、クロスアポイントメント制度の適用がないものとした場合における給与相当額を上回るときは、その差額相当額をクロスアポイントメント手当として支給することがある。 (・クロスアポイントメント制度の適用期間中、本法人は当該出向教職員に対し、必要な補填を行うなどの措置を講ずることができる)
ナ①	期末手当(期末手当基礎額)	・基礎額に給料の調整額を含む ・教職員は期末手当基礎額に扶養手当を含む	同左	・基礎額に給料の調整額を含む ・教職員は期末手当基礎額に扶養手当を含む	同左	・基礎額に給料の調整額を含む ・教職員は期末手当基礎額に扶養手当を含む

# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
(支給率)	6月:120.0/100(67.5/100) 12月:120.0/100(67.5/100) ( )は再雇用職員 ※R4.3.31現在	同左	6月:120.0/100(67.5/100) 12月:120.0/100(67.5/100) ( )は再雇用職員 ※R4.3.31現在	同左	6月:120.0/100(67.5/100) 12月:120.0/100(67.5/100) ( )は再雇用職員 ※R4.4.1現在
② (在職期間・実勤務日数に応じた支給)	調査期間における在職期間で判定 ・6月:100/100 ・5月以上6月未満:80/100 ・3月以上5月未満:60/100 ・3月未満:30/100	同左	調査期間における実勤務日数で判定 ・89日以上:100/100 ・66日以上88日以下:95/100 ・32日以上65日以下:75/100 ・12日以上31日以下:60/100 ・6日以上11日以下:50/100 ・5日以下:理事長が個別に決定	同左	調査期間における在職期間で判定 ・6月:100/100 ・5月以上6月未満:80/100 ・3月以上5月未満:60/100 ・3月未満:30/100
② (勤怠の反映)	在職期間からの控除 ・病気休職〔1/2控除〕 ・病気休職(業務・通勤傷病)〔控除しない〕 ・起訴休職〔1/2控除〕 ・研究休職〔1/2控除〕 ・災害休職〔1/2控除〕 ・海外派遣休職〔1/2控除〕 ・専従休職〔1/2控除〕 ・理事長が特に認める休職〔1/2控除〕 ・育児休業(勤務しない日が30日以上の場合)〔1/2控除〕 ・育児休業(勤務しない日が30日未満)〔控除しない〕 ・介護休業〔控除しない〕  ・病気休暇〔控除しない〕	同左	実勤務日数からの控除 ・病気休職〔控除〕 ・病気休職(業務・通勤傷病)〔控除しない〕 ・起訴休職〔控除〕 ・研究休職〔控除〕 ・災害休職〔控除〕 ・出向休職〔控除／控除しない〕(出向先から手当相当分の支給がある場合は控除) ・専従休職〔控除〕 ・理事長が特に認める休職〔控除〕 ・育児休業〔控除〕 ・介護休業〔控除〕 ・育児短時間勤務(所定休日以外の休日)〔控除〕 ・育児短時間勤務(短縮された時間)〔換算控除〕 ・自己啓発等休業〔控除〕 ・業務・通勤傷病休業〔控除しない〕 ・病気休暇(結核性疾患)〔控除しない〕 ・病気休暇(就業の禁止)〔減額調整〕 ・病気休暇(上記2項以外)〔控除〕 ・公職立候補(無給特休)〔控除〕 ・公職従事(無給特休)〔控除〕	同左	在職期間からの控除 ・病気休職〔1/2控除〕 ・病気休職(業務・通勤傷病)〔控除しない〕 ・起訴休職〔1/2控除〕 ・研究休職〔1/2控除〕 ・災害休職〔1/2控除〕 ・出向休職〔控除／控除しない〕(出向先から手当相当分の支給がある場合は控除) ・専従休職〔1/2控除〕 ・理事長が特に認める休職〔1/2控除〕 ・育児休業(勤務しない日が30日以上の場合)〔1/2控除〕 ・育児休業(勤務しない日が30日未満)〔控除しない〕 ・介護休業〔控除しない〕 ・育児短日数勤務(所定休日以外の休日)〔換算のうえ1/2控除〕 ・自己啓発等休業〔1/2控除〕 ・業務・通勤傷病休業〔控除しない〕 ・病気休暇〔控除しない〕 ・公職立候補(無給特休)〔控除〕 ・公職従事(無給特休)〔控除〕
③ (職務段階別加算)					
<一般職>	・8級(局長級):20/100 ・7級(部長級):20/100 ・6級(課長級):20/100 ・5級(課長級):15/100 ・4級(課長代理級):15/100 ・3級(係長級):10/100 ・2級(副主査で、35歳以上又は在級4年以上):5/100	同左	・4級(係長):10/100 ・3級(主任級):5/100 ※課長代理以上は年俸に含む	同左	・4級(課長代理級):15/100 ・3級(係長級):10/100 ・2級(主任級):5/100 ※課長級以上は年俸に含む
<技能職員>			(略)	(略)	※現行市大のとおり

# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
<大学教員>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4級(45号給以上及び管理職手当を受け取る教員):20/100</li> <li>・4級:15/100</li> <li>・3級(73号給以上を受け取る教員):15/100</li> <li>・3級:10/100</li> <li>・2級:10/100</li> <li>・1級(105号給以上):10/100</li> <li>・1級:5/100</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・4級(管理職手当1種甲、1種乙支給対象者):17.5/100</li> <li>・4級:15/100</li> <li>・3級:10/100</li> <li>・2級:10/100</li> <li>・1級(大卒6年以上経過):5/100</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・4級:18/100</li> <li>・3級:10/100</li> <li>・2級:10/100</li> <li>・1級:5/100</li> </ul> <p>【経過措置】 2022年3月31日以前に府大教員として採用された者の職務段階別加算率については、以下のとおり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4級(45号給以上及び管理職手当を受け取る教員):20/100</li> <li>・4級:18/100</li> <li>・3級(73号給以上を受け取る教員):15/100</li> <li>・3級:10/100</li> <li>・2級:10/100</li> <li>・1級(105号給以上):10/100</li> <li>・1級:5/100</li> </ul>
<高専教員>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・5級:20/100</li> <li>・4級(在級13年以上かつ55歳以上):20/100</li> <li>・4級:15/100</li> <li>・3級:10/100</li> <li>・2級(107号給以上):10/100</li> <li>・2級(31号給以上):5/100</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・5級:20/100</li> <li>・4級:18/100</li> <li>・3級:10/100</li> <li>・2級:5/100</li> </ul>	
<薬剤師等> <看護師等>			(略)	(略)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4級:15/100</li> <li>・3級:10/100</li> <li>・2級:5/100</li> </ul>
(管理職加算)					
<一般職>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給料月額に次の割合を乗じて得た額を加算</li> <li>部長級(1種):25/100</li> <li>次長級(1種):25/100</li> <li>部長級(1種以外):20/100</li> <li>次長級(2種):20/100</li> <li>次長級(1種、2種以外):15/100</li> <li>課長級:15/100</li> <li>(○)は管理職手当区分</li> </ul>		※年俸に含む	同左	※なし(年俸制)

# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
<大学教員>	・給料月額に次の割合を乗じて得た額を加算 管理職手当区分3種:15/100 管理職手当区分3種以外:10/100		・管理職手当月額を加算		・管理職手当月額の100分の25を加算
<高専教員>		・給料月額に次の割合を乗じて得た額を加算 管理職手当区分3種:15/100 管理職手当区分3種以外:10/100			・管理職手当月額の100分の25を加算
<薬剤師等> <看護師等>			(略)	(略)	※なし(年俸制)
④ (基準日1月以内の退職者への支給)	・基準日1月以内に退職し、若しくは解雇され、又は死亡した者に対しても支給する	同左	・在職者のみに支給する	同左	・基準日1月以内に退職し、若しくは解雇され、又は死亡した者に対しても支給する
二 勤勉手当 (勤勉手当基礎額)	・基礎額に給料の調整額を含む ・教員のみ勤勉手当基礎額に扶養手当を含む(その他職員は勤勉手当基礎額に扶養手当を含まない)	・基礎額に給料の調整額を含む ・教職員の勤勉手当基礎額に扶養手当を含まない	・基礎額に給料の調整額を含む ・教員のみ勤勉手当基礎額に扶養手当を含む(その他職員は勤勉手当基礎額に扶養手当を含まない)	同左	・基礎額に給料の調整額を含む ・大学教員のみ勤勉手当基礎額に扶養手当を含む(高専教員及びその他職員は勤勉手当基礎額に扶養手当を含まない)
(支給率)	標準:92.0/100(45/100) ( )は再雇用 ※支給率は令和3年度の実績	同左	標準:93.5/100(45/100) ( )は再雇用 ※支給率は令和3年度の実績	同左	標準93.5/100(44.2/100) ( )は再雇用 ※支給率はR4.4.1現在 【経過措置】 2022年3月31日以前に採用された再雇用職員の支給率については、45/100とする。
(在職期間・実勤務日数に応じた支給)	勤務期間で判定 ・6月:100/100 ・5月15日以上6月未満:95/100 ・5月以上5月15日未満:90/100 ・4月15日以上5月未満:80/100 ・4月以上4月15日未満:70/100 ・3月15日以上4月未満:60/100 ・3月以上3月15日未満:50/100 ・2月15日以上3月未満:40/100 ・2月以上2月15日未満:30/100 ・1月15日以上2月未満:20/100 ・1月以上1月15日未満:15/100 ・15日以上1月未満:10/100 ・15日未満:5/100 ・0:0	同左	欠勤等の日数で判定 ・0日:100/100 ・1日以上5日以下:98/100 ・6日以上20日以下:95/100 ・21日以上30日以下:85/100 ・31日以上40日以下:75/100 ・41日以上50日以下:65/100 ・51日以上60日以下:55/100 ・61日以上70日以下:45/100 ・71日以上80日以下:35/100 ・81日以上90日以下:25/100 ・91日以上100日以下:20/100 ・101日以上110日以下:10/100 ・111日以上:理事長が個々に決定する割合	同左	勤務期間で判定 ・6月:100/100 ・5月15日以上6月未満:95/100 ・5月以上5月15日未満:90/100 ・4月15日以上5月未満:80/100 ・4月以上4月15日未満:70/100 ・3月15日以上4月未満:60/100 ・3月以上3月15日未満:50/100 ・2月15日以上3月未満:40/100 ・2月以上2月15日未満:30/100 ・1月15日以上2月未満:20/100 ・1月以上1月15日未満:15/100 ・15日以上1月未満:10/100 ・15日未満:5/100 ・0:0

# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
(勤怠反映)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病欠休職〔控除〕</li> <li>・病欠休職(業務・通勤傷病)〔控除しない〕</li> <li>・起訴休職〔控除〕</li> <li>・研究休職〔控除〕</li> <li>・災害休職〔控除〕</li> <li>・海外派遣休職〔控除〕</li> <li>・専従休職〔控除〕</li> <li>・育児休業〔控除〕</li> <li>・育児部分休業(勤務しない日が30日を超える場合)〔控除〕</li> <li>・介護休業(勤務しない日が30日を超える場合)〔控除〕</li> <li>・介護部分休業(勤務しない日が30日を超える場合)〔控除〕</li> <li>・病欠休暇〔控除しない〕(私傷病で30日を超える場合は控除)</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病欠休職〔控除〕</li> <li>・病欠休職(業務・通勤傷病)〔控除しない〕</li> <li>・起訴休職〔控除〕</li> <li>・研究休職〔控除〕</li> <li>・災害休職〔控除〕</li> <li>・出向休職〔控除／控除しない〕(出向先から手当相当分の支給がある場合は控除)</li> <li>・専従休職〔控除〕</li> <li>・育児休業〔控除〕</li> <li>・介護休業〔控除〕</li> <li>・育児短時間勤務(所定休日以外の休日)〔控除〕</li> <li>・育児短時間勤務(短縮された時間)〔換算控除〕</li> <li>・自己啓発等休業〔控除〕</li> <li>・業務・通勤傷病休業〔控除しない〕</li> <li>・病欠休暇(結核性疾患)〔控除しない〕</li> <li>・病欠休暇(就業の禁止)〔減額調整〕</li> <li>・病欠休暇(上記2項以外)〔控除〕</li> <li>・公職立候補(無給特休)〔控除〕</li> <li>・公職従事(無給特休)〔控除〕</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・病欠休職〔控除〕</li> <li>・病欠休職(業務・通勤傷病)〔控除しない〕</li> <li>・起訴休職〔控除〕</li> <li>・研究休職〔控除〕</li> <li>・災害休職〔控除〕</li> <li>・出向休職〔控除／控除しない〕(出向先から手当相当分の支給がある場合は控除)</li> <li>・専従休職〔控除〕</li> <li>・育児休業〔控除〕</li> <li>・介護休業〔控除〕</li> <li>・育児短日数勤務(所定休日以外の休日)〔換算のうえ控除〕</li> <li>・自己啓発等休業〔控除〕</li> <li>・業務・通勤傷病休業〔控除しない〕</li> <li>・病欠休暇(私傷病により30日を超える場合を除く)〔控除しない〕</li> <li>・病欠休暇(私傷病により30日を超える場合)〔控除〕</li> <li>・公職立候補(無給特休)〔控除〕</li> <li>・公職従事(無給特休)〔控除〕</li> </ul>
(基準日1月以内の退職者への支給)	・基準日1月以内に退職し、若しくは解雇され、又は死亡した者に対しても支給する	同左	・在職者のみに支給する	同左	・基準日1月以内に退職し、若しくは解雇され、又は死亡した者に対しても支給する
又 退職者等の給与	通常の支給額計算後、下記の率で支給 ①退職者の給与 ・病欠休職 満1年に達するまで給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれの100分の80 ・病欠休職(結核性疾患による場合) 満2年に達するまで給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれの100分の80 ・病欠休職(業務・通勤傷病による場合) 全額を支給する ・起訴休職 給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれの100分の60以内 ・研究休職 給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれの100分の70以内	同左	通常の支給額計算後、下記の率で支給 ①退職者の給与 ・病欠休職 満1年に達するまで給料、扶養手当、地域手当、住居手当のそれぞれの100分の80 ・病欠休職(業務・通勤傷病による場合) 期末勤勉手当を除き給与支給しない ・起訴休職 給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれの100分の60以内 ・研究休職 給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれの100分の70以内	同左	通常の支給額計算後、下記の率で支給 ①退職者の給与 ・病欠休職 満1年に達するまで給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれの100分の80 ・病欠休職(結核性疾患による場合) 満2年に達するまで給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれの100分の80 ・病欠休職(業務・通勤傷病による場合) 全額を支給する ・起訴休職 給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれの100分の60以内 ・研究休職 給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれの100分の70以内



# 18 給与

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・災害休職 給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれの100分の70(原因である災害が業務・通勤による災害災害と認められる場合は100分の100)以内</li> <li>・海外機関派遣休職 給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれの100分の70</li> <li>・専従休職 支給しない</li> <li>・その他休職 理事長が必要と認める期間中、給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれの100分の70以内</li> </ul> <p>②停職者の給与 支給しない。</p> <p>③育児・介護休業者の給与 支給しない。</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・災害休職 支給しない</li> <li>・出向休職 出向先法人が支給する</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専従休職 支給しない</li> <li>・その他休職 支給しない</li> </ul> <p>②停職者の給与 支給しない</p> <p>③育児・介護休業者の給与 支給しない</p> <p>④育児短時間勤務の期間中の給与 給料の月額に育児短時間勤務の間の週の所定勤務時間を通常の週の所定勤務時間で除した割合を乗じて得た額を支給</p> <p>⑤自己啓発等休業者の給与 支給しない</p> <p>⑥業務傷病休業等の間の給与 期末勤勉手当を除き給与支給しない</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・災害休職 給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれの100分の70(原因である災害が業務・通勤による災害災害と認められる場合は100分の100)以内</li> <li>・出向休職 出向先法人が支給する</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専従休職 支給しない</li> <li>・その他休職 理事長が必要と認める期間中、給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれの100分の70以内を支給</li> </ul> <p>②停職者の給与 支給しない</p> <p>③育児・介護休業者の給与 支給しない</p> <p>④育児短日数勤務の期間中の給与 給料の月額に育児短日数勤務の間の週の所定勤務日数を通常の週の所定勤務日数で除した割合を乗じて得た額を支給</p> <p>⑤自己啓発等休業者の給与 支給しない</p> <p>⑥業務傷病休業等の間の給与 全額を支給する</p>
ネ 給料の減額	<p>正規の勤務時間中に勤務しないときは、休暇が与えられた場合その他その勤務しないことにつき特に承認があった場合を除くほか、その勤務しない時間1時間につき、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給与を支給する。</p>	同左		同左	<p>所定の勤務日又は勤務時間中に勤務しないときは、次の場合を除きその勤務しない1日又は1時間につき勤務1日又は1時間当りの給料額をその者に支給すべき給料の額から減額する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①年次有給休暇</li> <li>②特別休暇(有給)</li> <li>③病欠休暇</li> <li>④職務専念義務の免除(有給)</li> <li>⑤理事長がやむを得ないと認めた場合</li> </ul>



# 18 給与

項目	現行				2022年度以降	
	府大		市大			
	大学	高専	大学	病院職員		
(病気休暇の場合)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・負傷若しくは疾病に係る療養のため、当該療養のための病気休暇の開始の日から起算して90日(結核性疾患による就業禁止の措置である場合にあっては、1年。)を超えて勤務しないときは、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、給料の半額を減ずるものとする。</li> <li>・病気休暇の算定方法は、教職員に連続する7日以上(基準日)以後に与えた連続する7日以上(基準日)以後に与えた連続する7日以上(基準日)以後のものについては、その全期間を通算する。</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病気休暇の期間が90日(結核性疾患による勤務停止の場合は1年)を超える日以降の期間については、その勤務しない日1日につき1日当たりの給料の額の100分の50を減額する。</li> <li>・病気休暇の期間の計算にあたって、病気休暇と病気休暇の間の期間(以下「休暇間の期間」という。)がある場合については、次の各号の定めるところによるものとし、次の各号に該当しない場合は、前後の病気休暇の期間は通算しない。</li> <li>①休暇間の期間に現に勤務した日がない場合 当該休暇間の期間及びその前後の病気休暇の期間を病気休暇期間とする。</li> <li>②休暇間の期間に現に勤務した日がある場合 当該休暇間の期間が90日未満である場合は、その前後の病気休暇の期間を通算する。ただし、理事長が特に認める場合は前後の病気休暇期間は通算しない。</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病気休暇の期間が90日(結核性疾患による勤務停止の場合は1年)を超える日以降の期間については、その勤務しない日1日につき1日当たりの給料の額の100分の50を減額する。</li> <li>・病気休暇の期間の計算にあたって、病気休暇と病気休暇の間の期間(以下「休暇間の期間」という。)がある場合については、次の各号の定めるところによるものとし、次の各号に該当しない場合は、前後の病気休暇の期間は通算しない。</li> <li>①休暇間の期間に現に勤務した日がない場合 当該休暇間の期間及びその前後の病気休暇の期間を病気休暇期間とする。</li> <li>②休暇間の期間に現に勤務した日がある場合 当該休暇間の期間が90日未満である場合は、その前後の病気休暇の期間を通算する。</li> </ul>	
ノ	年齢による抑制	<ul style="list-style-type: none"> <li>○給料月額</li> <li>・56歳以上の教職員は2号給昇給</li> <li>○期末・勤勉手当(対象:64歳、65歳の教職員)</li> <li>・期末手当(6月)の支給割合は0.305月</li> <li>・期末手当(12月)の支給割合は0.155月</li> <li>・勤勉手当(6月・12月)の支給割合は0.28月</li> <li>※期末手当、勤勉手当の支給割合は、令和3年度実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○給料月額</li> <li>・56歳以上の教職員は2号給昇給</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○給料月額</li> <li>・56歳以上の職員は2号給昇給</li> <li>・59歳以上の教員は2号給昇給</li> <li>※医学研究科の教員は61歳以上</li> <li>・64歳以上の教員(医学研究科の教員を除く)は、昇給せず、減額前の給料月額を2割カット。</li> <li>○期末・勤勉手当(対象:64歳、65歳の教員(医学研究科の教員を除く))</li> <li>・期末手当(6月)の支給割合は1.02(=1.275×0.8)</li> <li>・期末手当(12月)の支給割合は0.9(=1.125×0.8)</li> <li>・勤勉手当(6月・12月)の支給割合は0.76(=0.95×0.8)</li> <li>※期末手当、勤勉手当の支給割合は、令和3年度実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○給料月額</li> <li>・56歳以上の職員は2号給昇給</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○給料月額</li> <li>56歳以上の教職員の昇給の号給数は2号給(医学研究科の教員については、61歳以上の場合、2号給。)</li> <li>○期末・勤勉手当</li> <li>64歳及び65歳の教員(医学研究科の教員を除く。)の期末手当及び勤勉手当の支給割合は、次のとおり。</li> <li>・期末手当(6月・12月) 0.23月</li> <li>・勤勉手当(6月・12月) 0.28月</li> </ul>
ハ	支払日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当月支給:給料、給料の調整額、産業医手当、扶養手当、管理職手当、初任給調整手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当</li> <li>・翌月支給:特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当</li> <li>・4月及び10月:通勤手当</li> <li>・6月及び12月:期末・勤勉手当</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当月支給:給料、産業医手当、扶養手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当</li> <li>・翌月支給:管理職手当、初任給調整手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、夜間勤務手当、管理職深夜勤務手当、宿日直手当、クロスアポイントメント手当</li> <li>・認定時期:通勤手当</li> <li>・6月及び12月:期末・勤勉手当</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当月支給:給料、職務負担手当、扶養手当、管理職手当、初任給調整手当、地域手当、住居手当、単身赴任手当</li> <li>・翌月支給:特殊勤務手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当、宿日直手当、クロスアポイントメント手当</li> <li>・認定時期:通勤手当</li> <li>・6月及び12月:期末・勤勉手当</li> </ul>

## 18 給与

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
ヒ	端数計算	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与の種類ごとの支給額について円位未満の端数があるときは、これを切り捨てる。</li> <li>退職手当の額に円位未満の端数が生じたときは、これを円位に切り上げる。</li> </ul>				現行通り
フ	追給	<ul style="list-style-type: none"> <li>本来支払われるべき支給日の翌日から起算して3年を経過していない分に限り追給する。</li> </ul>				現行通り
ヘ	戻入	<ul style="list-style-type: none"> <li>給与の過払いが生じた支給日の翌日から起算して5年を経過していない分に限り戻入を行う。</li> </ul>				現行通り
ホ	年俸制(教員)	※教授2名、講師4名	なし	※教授1名、准教授1名	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>新制度については検討中</li> <li>在職者について現行年俸制度により支給する</li> </ul>
(参考)	年俸制(職員)	なし	同左	課長代理以上		同左

# 19 退職手当

項目	現行				2022年度以降	
	府大		市大			
	大学	高専	大学	病院職員		
ア	退職手当の基礎額	・給料の調整額を含む	同左	・給料の調整額を含まない	同左	・基本額に給料の調整額を含む
イ	支給率	・退職等事由及び勤続期間に応じて、勤続期間を区分した支給割合を設定	同左	・退職等事由に応じて支給率表を定める	同左	・退職等事由に応じて支給率表を定める ※府大・市大とも結果的には支給率は同一となる
ウ	在職期間からの控除	<ul style="list-style-type: none"> <li>月単位で下記のとおり除算する</li> <li>・病気休職:当該期間の1/2の月数</li> <li>・起訴休職:当該期間の1/2の月数</li> <li>・研究休職:当該期間の1/2の月数</li> <li>・災害休職:当該期間の1/2の月数</li> <li>・海外機関派遣休職:1/2の月数</li> <li>・専従休職:当該期間の月数</li> <li>・理事長が特に認める休職:当該期間の1/2の月数</li> <li>・育児休業(子が1歳に達した日が属する月までの期間):当該期間の1/3の月数</li> <li>・育児休業(上記以外):当該期間の1/2の月数</li> <li>・介護休業:控除なし</li> <li>・停職:当該期間の1/2の月数</li> <li>・長期欠勤等:控除なし(在職期間計算において調整の対象としない)</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>日単位で下記のとおり除算する</li> <li>・病気休職:当該期間の1/2の日数</li> <li>・起訴休職:当該期間の1/2の日数</li> <li>・研究休職:控除なし</li> <li>・災害休職:当該期間の1/2の日数</li> <li>・出向休職:原則控除なし(出向先で控除対象となる休職等の相当する期間がある場合に控除)</li> <li>・専従休職:当該期間の日数</li> <li>・理事長が特に認める休職:当該期間の1/2の日数</li> <li>・育児休業(子が1歳に達した日が属する月までの期間):当該期間の1/3の日数</li> <li>・育児休業(上記以外):当該期間の1/2の日数</li> <li>・育児短時間勤務:当該期間の1/3の日数</li> <li>・介護休業:控除なし</li> <li>・自己啓発等休業:当該期間の日数を控除/当該期間の1/2の日数を控除</li> <li>・業務・通勤傷病休業:控除なし</li> <li>・停職:当該期間の1/2の日数</li> <li>・長期欠勤等:当該期間の1/2の日数</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>月単位で下記のとおり除算する</li> <li>・病気休職:当該期間の1/2の月数</li> <li>・起訴休職:当該期間の1/2の月数</li> <li>・研究休職:当該期間の1/2の月数</li> <li>・災害休職:当該期間の1/2の月数</li> <li>・出向休職:原則控除なし(出向先で控除対象となる休職等の相当する期間がある場合に控除)</li> <li>・専従休職:当該期間の月数</li> <li>・理事長が特に認める休職:当該期間の1/2の月数</li> <li>・育児休業(子が1歳に達した日が属する月までの期間):当該期間の1/3の月数</li> <li>・育児休業(上記以外):当該期間の1/2の月数</li> <li>・育児短日数勤務:当該期間の1/3の月数</li> <li>・介護休業:控除なし</li> <li>・自己啓発等休業:当該期間の月数を控除/当該期間の1/2の月数を控除</li> <li>・業務・通勤傷病休業:控除なし</li> <li>・停職:当該期間の1/2の月数</li> <li>・長期欠勤等:控除なし(在職期間計算において調整の対象としない)</li> </ul>

# 19 退職手当

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
			<p>※自己啓発等休業の控除については、要件の規定あり</p> <p>・前掲の規定にかかわらず、自己啓発等休業の場合において次の各号のいずれかに該当する場合には、その期間の日数を規定により計算した在職期間から除算する。</p> <p>(1) 自己啓発等休業規程の規定の適用をうけて自己啓発等休業が終了となった場合(傷病その他やむを得ない事由により終了した場合を除く。)</p> <p>(2) 自己啓発等休業の期間中の行為を原因として懲戒処分を受けた場合</p> <p>(3) 自己啓発等休業の期間の末日の翌日から起算した教職員としての在職期間が5年に達するまでの期間中に、次の各号に定める事由以外の事由により退職した場合</p> <p>ア 業務上の傷病による退職又は死亡</p> <p>イ 定年に達したこと</p> <p>ウ 任期を付して雇用された者について当該任期が満了したこと</p>		<p>※自己啓発等休業の控除については、要件の規定を設ける</p> <p>・前掲の規定にかかわらず、自己啓発等休業の場合において次の各号のいずれかに該当する場合には、その期間の日数を規定により計算した在職期間から除算する。</p> <p>(1) 自己啓発等休業規程の規定の適用をうけて自己啓発等休業が終了となった場合(傷病その他やむを得ない事由により終了した場合を除く。)</p> <p>(2) 自己啓発等休業の期間中の行為を原因として懲戒処分を受けた場合</p> <p>(3) 自己啓発等休業の期間の末日の翌日から起算した教職員としての在職期間が5年に達するまでの期間中に、次の各号に定める事由以外の事由により退職した場合</p> <p>ア 業務上の傷病による退職又は死亡</p> <p>イ 定年に達したこと</p> <p>ウ 任期を付して雇用された者について当該任期が満了したこと</p>

# 19 退職手当

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
退職手当の調整額	・各月にその者が属していた教職員の区分に応じた調整月額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	同左	・最後の月以前の直近の60月の期間(対象期間が60月に満たない場合は、当該対象期間)の各月ごとに当該各月にその者が属していた教職員の区分に応じて定める額を合計した額 ・基礎在職期間中に降格したことがある場合又は研究科長等の役職に従事したことがある場合に、その者の職制上の段階、職務の級、その他職務の複雑、困難及び責任の度に関する事項を考慮して他の教職員との権衡上、退職手当の調整額を調整する必要があると理事長が認める教職員の調整額については、その者の対象期間の各月ごとに当該各月にその者が属していた教職員の区分に応じて定める調整月額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(60月に満たない場合は、当該各月の各月分の調整月額)を合計した額とする。この場合において、調整月額のうちその額が等しいものがある場合には、その者の対象期間に係る最後の月に近い月に係るものを先順位とする。	同左	・各月にその者が属していた教職員の区分に応じた調整月額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
退職手当の調整額 <一般職>	・8級:65,000円/月 ・7級:59,550円/月 ・6級:59,550円/月 ・5級:54,150円/月 ・4級:43,350円/月 ・3級:27,100円/月 ・2級:21,700円/月	同左	・本部長級:65,000円/月 ・部長級:59,550円/月 ・課長級:54,150円/月 ・課長代理級:43,350円/月 ・4級(係長級):32,500円/月 ・3級:21,700円/月	同左	・事務局長級:65,000円/月 ・部長級:59,550円/月 ・課長級:54,150円/月 ・課長代理級:43,350円/月 ・係長級:32,500円/月 ・主任級:21,700円/月
<技能職員>			(略)	(略)	※現行市大のとおり
<大学教員>	・4級(45号給以上、管理職):59,550円/月 ・4級:54,150円/月 ・3級(73号給以上):43,350円/月 ・3級:32,500円/月 ・2級:27,100円/月 ・1級(25号給以上):21,700円/月		・4級(管理職手当1種甲、1種乙支給対象者):59,550円/月 ・4級:54,150円/月 ・3級:32,500円/月 ・2級:27,100円/月 ・1級(勤続25年以上):21,700円/月		・4級:56,850円/月 ・3級:32,500円/月 ・2級:27,100円/月 ・1級:21,700円/月 【経過措置】 2022年3月31日以前に府大教員として採用された者の調整額の区分及び額は、現行府大制度を適用

# 19 退職手当

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
<高専教員>		・4級(4級在級13年以上かつ55歳以上):59,550円/月 ・4級:54,150円/月 ・3級:32,500円/月 ・2級(107号給以上かつ55歳以上):32,500円/月 ・2級(107号給以上):27,100円 ・2級(31号給以上):21,700円			・4級:56,850円/月 ・3級:32,500円/月 ・2級:21,700円/月
<薬剤師等> <看護師等>	(略)			・課長級:54,150円/月 ・課長代理級:43,350円/月 ・3級(係長級):32,500円/月 ・2級:21,700円/月	・課長級:54,150円/月 ・課長代理級:43,350円/月 ・係長級:32,500円/月 ・2級:21,700円/月
<看護師等(市派遣)>				(略)	※現行市大のとおり



# 19 退職手当

項目	現行				2022年度以降	
	府大		市大			
	大学	高専	大学	病院職員		
オ	調整額への勤怠反映	基礎在職期間から、休職、停職、その他これらに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しない期間のある月のうち、以下に定めるものを除く (1) 専従休職期間 当該休職月 (2) 育児休業期間(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。)のあった休職月等 退職した者が属していた教職員の区分が同一の休職月等がある休職月等にあつては教職員の区分が同一の休職月等ごとにそれぞれその最初の休職月等から順次に数えてその月数の3分の1に相当する数になるまでにある休職月等、退職した者が属していた教職員の区分が同一の休職月等がない休職月等にあつては当該休職月等 (3) 第1号に規定する以外の事由により現実に職務をとることを要しない期間のあった休職月等 退職した者が属していた教職員の区分が同一の休職月等がある休職月等にあつては教職員の区分が同一の休職月等ごとにそれぞれの最初の休職月等から順次に数えてその月数の2分の1に相当する数になるまでにある休職月等、退職した者が属していた教職員の区分が同一の休職月等がない休職月等にあつては当該休職月等	同左	調整額の対象期間の除算月は、次の各号に掲げる期間のうち、当該期間中の退職者が属していた教職員及び病院職員の区分が同一の月ごとにそれぞれ最初の月から順次数えて2分の1(第3号及び第5号に掲げるものについては3分の1)に相当する数になるまでにある月をいう。 (1) 休職(研究休職、出向休職及び専従休職を除く)の期間 (2) 停職(理事長が定める事由によるものを除く。)の期間 (3) 育児休業を取得している期間(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。) (4) 育児休業を取得している期間(前号に掲げるもの以外) (5) 育児短時間勤務をしている期間 (6) 自己啓発等休業の期間 (7) 長期欠勤等の期間  ※1 上記にかかわらず、専従休職の期間があつたときは、当該期間の月数を除算月とする。 ※2 自己啓発等休業の場合にあつては、当該休業の期間の月数を除算月とする場合について別規定あり	同左	基礎在職期間から、休職、停職、その他これらに準ずる事由により現実に職務に従事することを要しない期間のある月のうち、以下に定めるものを除く (1) 専従休職期間 当該休職月 (2) 育児休業期間(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。)のあった休職月等 退職した者が属していた教職員の区分が同一の休職月等がある休職月等ごとにそれぞれその最初の休職月等から順次に数えてその月数の3分の1に相当する数になるまでにある休職月等、退職した者が属していた教職員の区分が同一の休職月等がない休職月等にあつては当該休職月等 (3) 第1号に規定する以外の事由により現実に職務をとることを要しない期間のあった休職月等(研究休職及び出向休職、並びに育児短日数勤務を除く。) 退職した者が属していた教職員の区分が同一の休職月等がある休職月等にあつては教職員の区分が同一の休職月等ごとにそれぞれの最初の休職月等から順次に数えてその月数の2分の1に相当する数になるまでにある休職月等、退職した者が属していた教職員の区分が同一の休職月等がない休職月等にあつては当該休職月等 (4) 育児短日数勤務をしている期間 その月数の2分の1に相当する数になるまでにある休職等月 (5) 自己啓発等休業の期間 ※ 当該休業の月数を除算月とする規定あり
カ	調整額の調整	・退職し、又は解雇された者でその勤続期間が4年以下のもの及び傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職したものに該当する者でその勤続期間が10年以上24年以下のものに対する退職手当の調整額は、規定により計算した額の2分の1に相当する額とする ・規定により計算した基本額が0である者及び傷病又は死亡によらずにその者の都合により退職した者に該当する者でその勤続期間が9年以下のものについては調整額を支給しない。	同左	・自己都合退職等で、その者の勤続期間が10年以上24年以下のものに対する調整額は、規定により計算した額の2分の1に相当する額とし、その勤続期間が9年以下のものに対しては調整額は支給しない。	同左	・自己都合退職等で、その者の勤続期間が10年以上24年以下のものに対する調整額は、規定により計算した額の2分の1に相当する額とし、その勤続期間が9年以下のものに対しては調整額は支給しない。

# 19 退職手当

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
キ 早期退職の特例	・規定なし	同左	・「退職手当基礎額×定年までの年数×2/100」を加える	同左	・「退職手当基礎額×定年までの年数×2/100」を加える
ク 退職手当の額の調整	<p>・整理退職等として定める事由に該当する者のうち、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給料、給料の調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額に当該各号に定める割合を乗じて得た額に満たないときは各規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の額とする。</p> <p>(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</p>	同左	<p>・在職中勤務成績が特に不良な者又は職務上の義務に違反する行為があった者については、次の各号に定める額に、減額して支給することができる。</p> <p>(1) 解雇された者 規定により算定した基本額に、100分の20から100分の80までの範囲内の割合を乗じて得た額                      (2) 職務上の義務に違反する行為があったことにより勸奨を受けて退職した者(既に退職等となった者で、在職期間中の行為について、その非違の内容及び程度に照らして退職を勸奨すべきものに相当すると理事長から認定を受けたものを含む。)の退職手当の額 規定により算定した基本額に、100分の10から100分の80までの範囲内の割合を乗じて得た額とし、調整額については0とする                      (3) 勤務成績が不良な者又は職務上の義務に違反する行為があった者で理事長の定めるもの(既に退職等となった者で、これに相当すると理事長から認定を受けたものを含む。)の退職手当の額 規定により計算した基本額に100分の20から100分の90までの範囲内の割合を乗じて得た額</p>	同左	<p>・整理退職等として定める事由に該当する者のうち、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給料、給料の調整額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額に当該各号に定める割合を乗じて得た額に満たないときは各規定にかかわらず、その乗じて得た額をその者の退職手当の額とする。</p> <p>(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</p> <p>・在職中勤務成績が特に不良な者又は職務上の義務に違反する行為があった者については、次の各号に定める額に、減額して支給することができる。</p> <p>(1) 解雇された者 規定により算定した基本額に、100分の20から100分の80までの範囲内の割合を乗じて得た額                      (2) 職務上の義務に違反する行為があったことにより勸奨を受けて退職した者(既に退職等となった者で、在職期間中の行為について、その非違の内容及び程度に照らして退職を勸奨すべきものに相当すると理事長から認定を受けたものを含む。)の退職手当の額 規定により算定した基本額に、100分の10から100分の80までの範囲内の割合を乗じて得た額とし、調整額については0とする                      (3) 勤務成績が不良な者又は職務上の義務に違反する行為があった者で理事長の定めるもの(既に退職等となった者で、これに相当すると理事長から認定を受けたものを含む。)の退職手当の額 規定により計算した基本額に100分の20から100分の90までの範囲内の割合を乗じて得た額</p>

## 19 退職手当

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
ケ	端数計算	・規定なし	同左	・退職手当の額に円位未満の端数が生じたときは、これを円位に切り上げる。	同左	・退職手当の額に円位未満の端数が生じたときは、これを円位に切り上げる。

## 20 互助組合

項目	現行				2022年度以降	
	府大		市大			
	大学	高専	大学	病院職員		
互助組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>【大阪府教職員互助組合】</li> <li>・掛金（給料+給料の調整額+扶養手当+地域手当）× 1/100 + 1,500円(生活福祉掛金)</li> <li>【大阪府立大学厚生会】</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;市大区分教職員&gt;</li> <li>【大阪府教職員互助組合】</li> <li>・掛金（給料+給料の調整額+扶養手当+地域手当）× 1/100 + 1,500円(生活福祉掛金)</li> <li>&lt;市大承継教職員&gt;</li> <li>【大阪市職員互助会】</li> <li>・掛金 給料 × 0.4/100</li> <li>※特定有期雇用教職員のうち、テニユアトラック特任教員及び病院講師も加入</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2023年3月31日までの1年間に限り、特別会員として大阪府教職員互助組合へ加入</li> <li>※2023年4月1日以降は法人独自の福利厚生制度を創設</li> </ul>	
(参考)	(社会保険・年金)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公立学校共済組合</li> <li>※テニユアトラック教員、病院講師を含む</li> </ul>			現行通り	
(参考)	(財形貯蓄)	(新規加入)金融機関 18機関	同左	(新規加入)金融機関 4機関	同左	(新規加入)金融機関 18機関
(参考)	(生命保険団体扱い)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大阪府職員互助会経由で実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大阪学校生活共同組合で実施</li> <li>・大阪府職員互助会経由で実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大阪市職員互助会経由で実施</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和4年度以降に大阪府教職員互助組合加入者は生命保険等(個人契約分)の団体扱いの取扱いがないため、個人口座引き落としとなる。</li> <li>・大阪府派遣職員はこれまでどおり、大阪府職員互助会経由で実施</li> <li>・大阪市派遣職員はこれまでどおり、大阪市職員互助会経由で実施</li> <li>・大阪学校生活共同組合経由で実施(高専加入者のみ)</li> </ul>
(参考)	(福利厚生関係の法定外控除)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各互助組合掛金</li> <li>・各共済組合貸付金</li> <li>・各互助貸付返済金・各保険掛金</li> <li>・労働金庫積立金・貸付返済金</li> <li>・大阪府職員生活協同組合保険料</li> <li>・労働組合費</li> <li>・財形貯蓄</li> <li>・親睦会費</li> <li>・保育料、入園料及び一時保育登録料</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各互助組合掛金</li> <li>・各共済組合貸付金</li> <li>・各互助貸付返済金・各保険掛金</li> <li>・労働金庫積立金・貸付返済金</li> <li>・大阪府職員生活協同組合保険料</li> <li>・労働組合費</li> <li>・財形貯蓄</li> <li>・親睦会費</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・財形貯蓄</li> <li>・共済の団体扱い団信生保の保険料</li> <li>・各互助会の掛金、貸付償還金、団体保険料</li> <li>・厚生会等の会費</li> <li>・労働組合が教職員から徴収する払込金</li> <li>・宿舍の賃料その他居住に伴う徴収金</li> <li>・学内保育所保育料と利用に係る徴収金</li> <li>・大阪市立大学夢募金への寄附金</li> </ul>	同左	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各互助組合掛金</li> <li>・各互助組合控除金(貸付償還金・各保険掛金)</li> <li>・各共済組合貸付償還金</li> <li>・財形貯蓄</li> <li>・厚生会費・親睦会費</li> <li>・各労働組合の組合費及び事業控除金(各種保険等)</li> <li>・労働金庫積立金・償還金</li> <li>・学内保育所保育料とその他徴収金</li> <li>・学舎の賃料及びその他徴収金</li> <li>・生協控除金(保険等)</li> <li>・寄付金(夢基金等)</li> </ul>

## 21 安全及び衛生

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	阿倍野地区	
ア 安全衛生体制	<p>【中百舌鳥、羽曳野、りんくう】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総括安全衛生管理者 中百舌鳥1</li> <li>・安全衛生管理者 羽曳野1 りんくう1</li> <li>・衛生管理者 中百舌鳥4 羽曳野1 りんくう2</li> <li>・産業医 中百舌鳥3 羽曳野1 りんくう1</li> <li>・作業主任者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生管理者 1</li> <li>・衛生管理者 1</li> <li>・産業医 1</li> </ul>	<p>【杉本地区】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総括安全衛生管理者 杉本 1</li> <li>・衛生管理者 杉本 4</li> <li>・法人総括産業医 杉本 1(杉本の産業医を充てる)</li> <li>・産業医 杉本 2</li> <li>・安全衛生推進者 私市 1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総括安全衛生管理者 医学部(1)/ 病院 1/ MedCity21(1) →選任義務があるのは病院のみ。</li> <li>・衛生管理者 医学部 2(1)/ 病院 6/ MedCity21 1 →医学部 選任数2のうち、1は資格取得中</li> <li>・衛生工学衛生管理者 医学部 0/ 病院 2/ MedCity21 0 →選任義務があるのは病院のみ</li> <li>・産業医 医学部 5/ 病院 5/ MedCity21 5 →3事業場の兼務</li> <li>・作業主任者 医学部 0/ 病院 4/ MedCity21 0 →特定化学物質 3 / 有機溶剤 2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人に法人統括安全衛生管理者を置く。 各事業場における安全衛生管理体制は以下のとおり</li> <li>&lt;中百舌鳥、羽曳野、りんくう&gt;</li> <li>・総括安全衛生管理者 中百舌鳥1</li> <li>・安全衛生管理者 羽曳野1 りんくう1</li> <li>・衛生管理者 中百舌鳥4 羽曳野1 りんくう2</li> <li>・産業医 中百舌鳥3 羽曳野1 りんくう1</li> <li>・作業主任者</li> <li>&lt;高専&gt; 現行通り</li> <li>&lt;杉本地区&gt;</li> <li>・総括安全衛生管理者 杉本 1</li> <li>・衛生管理者 杉本 4</li> <li>・法人総括産業医 杉本 1(杉本の産業医を充てる)</li> <li>・産業医 杉本 2</li> <li>・安全衛生推進者 私市 1</li> <li>&lt;阿倍野地区&gt;</li> <li>・総括安全衛生管理者 医学部(1)/ 病院 1/ MedCity21(1)</li> <li>・衛生管理者 医学部 2/ 病院 5/ MedCity21 1</li> <li>・衛生工学衛生管理者 医学部 0/ 病院 1/ MedCity21 0</li> <li>・産業医 医学部 5/ 病院 5/ MedCity21 5 →3事業場の兼務</li> <li>・作業主任者</li> </ul>

## 21 安全及び衛生

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	阿倍野地区	
イ	産業医	<p>【中百舌鳥、羽曳野、りんくう】</p> <p>【委嘱】 中百舌鳥 ・医学部教員 ・非常勤/外部委託 羽曳野、りんくう ・非常勤/外部委託</p> <p>【業務内容】 ・健康診断の実施、結果に基づく措置 ・衛生教育、保健指導及び健康相談 ・職場環境の評価及び作業の管理 ・健康障害の原因の調査及び再発防止 ・その他、教職員の健康の保持増進 ・理事長等への勧告、指導、助言 ・作業場等の巡視、健康障害防止</p>	<p>【委嘱】 ・非常勤/外部委託</p> <p>【業務内容】 ・健康診断の実施、結果に基づく措置 ・衛生教育、保健指導及び健康相談 ・職場環境の評価及び作業の管理 ・健康障害の原因の調査及び再発防止 ・その他、教職員の健康の保持増進 ・理事長等への勧告、指導、助言 ・作業場等の巡視、健康障害防止</p>	<p>【委嘱】 ・市大教員</p> <p>【業務内容】 ・健康診断の結果に基づく教職員健康の保持のための措置 ・労働時間等状況を考慮した教職員の面接指導 ・ストレスチェック、面接指導 ・作業環境の維持管理 ・作業の管理 ・健康教育、健康相談 ・裁量労働制の教職員の健康及び福祉の確保 ・衛生教育 ・健康障害の原因の調査及び再発防止 ・傷病を理由とする休職、勤務停止その他就業の禁止の措置に関する意見付与 ・理事長等に勧告、指導、助言</p>	<p>【委嘱】 ・医学部教員</p> <p>【業務内容】 ・健康診断の結果に基づく教職員健康の保持のための措置 ・労働時間等状況を考慮した教職員の面接指導 ・ストレスチェック、面接指導 ・作業環境の維持管理 ・作業の管理 ・健康教育、健康相談 ・裁量労働制の教職員の健康及び福祉の確保 ・衛生教育 ・健康障害の原因の調査及び再発防止 ・傷病を理由とする休職、勤務停止その他就業の禁止の措置に関する意見付与 ・理事長等に勧告、指導、助言</p>	<p>【業務内容】 ・健康診断の結果に基づく教職員健康の保持のための措置 ・労働時間等状況を考慮した教職員の面接指導 ・ストレスチェック、面接指導 ・作業環境の維持管理 ・作業の管理 ・健康教育、健康相談 ・裁量労働制の教職員の健康及び福祉の確保 ・衛生教育 ・健康障害の原因の調査及び再発防止 ・傷病を理由とする休職、勤務停止その他就業の禁止の措置に関する意見付与 ・理事長等に勧告、指導、助言</p> <p>【委嘱】 ＜中百舌鳥＞ ・医学部教員・非常勤/外部委託 ＜羽曳野、りんくう＞ ・非常勤/外部委託 ＜高専＞ 現行通り ＜杉本・阿倍野＞ ・医学部教員</p>



## 21 安全及び衛生

項目	現行				2022年度以降	
	府大		市大			
	大学	高専	大学	阿倍野地区		
ウ	安全衛生委員会	<p>【構成】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総括安全衛生管理者又は安全衛生管理者 1名</li> <li>・当該事業場の衛生管理者 1名以上</li> <li>・当該事業場の教職員で、安全又は衛生に関し経験を有する者 2名以上</li> <li>・産業医 1名</li> </ul> <p>【委員の任期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2年間</li> </ul> <p>【開催】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・原則月1回</li> </ul> <p>【開催要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委員の2分の1以上の出席</li> </ul> <p>【成立要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委員の2分の1以上の出席</li> </ul> <p>【安全衛生協議会】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全事業場において統一的な措置を必要とする事項を調査審議</li> </ul> <p>【議事内容の保存】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3年間</li> </ul> <p>【庶務】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中百舌鳥:総務部人事課</li> <li>・羽曳野:総務部羽曳野キャンパス事務所</li> <li>・りんくう:総務部りんくうキャンパス事務所</li> </ul>	<p>【構成】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生管理者(高専事務部長) 1名</li> <li>・学生担当副校長 1名</li> <li>・衛生管理者 1名</li> <li>・教職員で、安全又は衛生に関し経験を有する者 3名</li> <li>・産業医 1名</li> </ul> <p>【委員の任期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同左</li> </ul> <p>【開催要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同左</li> </ul> <p>【成立要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同左</li> </ul> <p>【議事内容の保存】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同左</li> </ul> <p>【庶務】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高専総務課</li> </ul>	<p>【構成】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総括安全衛生管理者</li> <li>・衛生管理者のうちから理事長が指名した者 1名</li> <li>・産業医のうちから理事長が指名した者 1名</li> <li>・労働安全衛生に関する知識及び経験を有する者で、理事長が適当と認める者 5名</li> <li>・過半数の教職員で組織する労働組合(もしくは労働者の過半数を代表する者)が推薦する者で、理事長が適当と認める者 7名</li> </ul> <p>※私市地区</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生推進者</li> <li>・労働安全衛生に関する知識及び経験を有する者で、理事長が適当と認める者 3名</li> <li>・過半数労働組合等が推薦する者で、理事長が適当と認める者 3名</li> </ul> <p>【委員の任期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1年間</li> </ul> <p>【開催】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月1回以上</li> </ul> <p>【成立要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委員の過半数の出席</li> </ul> <p>【連絡協議会】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人全般にわたる重要事項についての連絡調整</li> </ul> <p>【小委員会】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定施設等に関する事項を審議</li> </ul> <p>【議事内容の保存】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・規程に定めなし(労働安全衛生規則第23条にて3年とされている)</li> </ul> <p>※阿倍野地区については右記</p>	<p>【構成】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・総括安全衛生管理者</li> <li>・衛生管理者のうちから理事長が指名した者 各事業場につき1名</li> <li>医学部 1/ 病院 1/ MedCity21 1</li> <li>・総括産業医</li> <li>・労働安全衛生に関する知識及び経験を有する者で、理事長が指名した者 若干名</li> <li>医学部 0/ 病院 4/ MedCity21 0</li> <li>・過半数の教職員で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは教職員の過半数を代表する者が推薦する者で、理事長が適当と認める者</li> <li>医学部 2/ 病院 6/ MedCity21 2</li> </ul> <p>【委員の任期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1年間</li> </ul> <p>【開催】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月1回以上</li> </ul> <p>【成立要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委員の過半数の出席</li> </ul> <p>【小委員会】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定施設等に関する事項を審議</li> </ul>	<p>&lt;高専以外&gt; 現行通り</p> <p>&lt;高専&gt;</p> <p>【構成】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生管理者(高専事務部長) 1名</li> <li>・学生担当副校長 1名</li> <li>・衛生管理者 1名</li> <li>・教職員で、安全又は衛生に関し経験を有する者 3名</li> <li>・産業医 1名</li> </ul> <p>【委員の任期】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1年間</li> </ul> <p>【開催要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委員の2分の1以上の出席</li> </ul> <p>【成立要件】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委員の2分の1以上の出席</li> </ul> <p>【議事内容の保存】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3年間</li> </ul> <p>【庶務】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高専総務課</li> </ul>

## 21 安全及び衛生

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	阿倍野地区	
エ 定期健康診断 (教職員)	<p>【対象者】 ・常勤教職員及び勤務時間が週29時間を超えかつ1年以上雇用する非常勤教職員</p> <p>【差異項目】 ・心電図検査 30歳未満のものはなし</p> <p>【現業務委託】 ・委託先 一般財団法人 大阪府結核予防会 ・契約期間 ～2018年3月末 3年契約</p> <p>【実施時期】 ・なかもず・羽曳野・高専 6月 / りんくう 5月</p>	<p>【対象者】 ・常勤教職員及び勤務時間が週29時間を超えかつ1年以上雇用する非常勤教職員</p> <p>【差異項目】 ・心電図検査 30歳未満のものはなし</p> <p>【現業務委託】 ・委託先 一般財団法人 大阪府結核予防会 ・契約期間 ～2018年3月末 3年契約 2018年4月～2019年3月末1年契約 2019年4月～2020年3月末1年契約 2020年4月～2022年3月末2年契約</p> <p>【実施時期】 ・6月</p>	<p>【対象者】 ・週勤務時間が29時間以上の者</p> <p>【差異項目】 ・心電図検査 40歳未満の者はなし ・胃がんリスク検査 5歳きざみで実施</p> <p>【現業務委託】 ・委託先 医療法人厚生会 ・契約期間 ～2023年3月末</p> <p>【実施時期】 ・7月</p>	<p>【対象者】 ・週勤務時間が18時間45分以上の者 ただし医療従事者については、週勤務時間に関係なく健康診断対象とする</p> <p>・心電図検査 40歳未満の者はなし (ただし35歳のみ検査有り) →杉本も同様</p>	<p>&lt;中百舌鳥、羽曳野、りんくう&gt; 【対象者】 ・週勤務時間が29時間以上の者</p> <p>【現業務委託】 ・委託先 一般財団法人 大阪府結核予防会 ・契約期間 2023年3月末 1年契約</p> <p>【実施時期】 ・なかもず・羽曳野 6月 りんくう 5月</p> <p>&lt;高専&gt; 【対象者】 ・常勤教職員及び勤務時間が週29時間を超えかつ1年以上雇用する非常勤教職員</p> <p>【差異項目】 ・心電図検査 35歳未満のものはなし</p> <p>【現業務委託】 ・委託先 一般財団法人 大阪府結核予防会 ・契約期間 2022年4月～2023年3月末 1年契約</p> <p>【実施時期】 ・6月</p> <p>&lt;杉本地区&gt; 現行と同じ</p> <p>&lt;阿倍野地区&gt; 【対象者】 ・週勤務時間が18時間45分以上の者 ただし医療従事者については、週勤務時間に関係なく健康診断対象とする</p> <p>・心電図検査 40歳未満の者はなし (ただし35歳または、前年度心電図検査が「要受診・要精密検査」と判定された者を除く)</p>

## 21 安全及び衛生

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	阿倍野地区	
オ	長時間労働面接指導	・1か月につき60時間まで時間外労働を延長するとき(36協定)	同左	疲労度チェックを行い、結果に応じて面接指導 ・課長代理級以下職員で月45時間超の超過勤務 ・裁量労働制適用者	疲労度チェックを行い、結果に応じて面接指導 ・係長級以下職員で月100時間超の超過勤務 ・係長級以下職員で過去2～6月平均で月80時間超の超過勤務 ・課長代理級以上職員で月260時間超の勤務 ・課長代理級以上職員で過去2～6月平均で月240時間超の勤務 ・裁量労働制適用者	<中百舌鳥、羽曳野、りんくう> 現行通り <高専> 現行通り <杉本地区> 現行通り <阿倍野地区> 疲労度チェックを行い、結果に応じて面接指導 ・課長代理級以下職員で45時間超の超過勤務で、かつ疲労の蓄積が心配される者で申し出があった者 ・課長級以上職員で45時間超の超過勤務で、かつ疲労の蓄積が心配される者で申し出があった者 ・裁量労働制適用教員でみなし労働時間の超過が45時間を超え、かつ疲労の蓄積が心配される者で申し出があった者
(参考)	業務体制	安全衛生課 ・教職員、学生の健康診断を所管	・教職員は総務課、学生は学務課が所管	・安全衛生課が杉本地区の教職員と学生を所管 ・保健管理センターが学生の健康管理・メンタルヘルスを所管  ※阿倍野地区については右記	・庶務課が阿倍野地区(学生以外)を所管	<杉本地区・中百舌鳥地区> ・安全衛生課が教職員と学生を所管 ・健康管理センターが学生の健康管理を所管 ・メンタルヘルスセンターが学生のメンタルヘルスを所管  <高専> 現行通り  <阿倍野地区> 庶務課が所管(学生以外)
(参考)	定期健康診断(学生)	【現業務委託】 ・委託先 一般財団法人 大阪府結核予防会 ・契約期間 ～2022年3月末 1年契約 【実施時期】 ・なかもず・羽曳野・高専 4月 りんくう 5月	【現業務委託】 ・委託先 一般財団法人 大阪府結核予防会 ・契約期間 ～2019年3月末1年契約 2019年4月～2020年3月末1年契約 2020年4月～2022年3月末2年契約 【実施時期】 4月	【現業務委託】 ・委託先 一般財団法人大阪市環境保健協会 ・契約期間 ～2022年3月末 1年契約 【実施時期】 ・4月	同左	<中百舌鳥、羽曳野、りんくう、高専> 【現業務委託】 ・委託先 一般財団法人 大阪府結核予防会 ・契約期間 2023年3月末 1年契約 【実施時期】 ・なかもず、羽曳野、高専 4月 りんくう 5月 <杉本地区> 現行と同じ

## 22 災害補償

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
	災害補償	・労基法及び地公災法による				現行通り
(参考)	地方公務員災害補償基金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大阪府支部</li> <li>・休業時100%給与支給</li> <li>・対象は常勤教職員、テニユアトラック教員、病院講師</li> </ul>				現行通り

## 23 宿舎

項目	現行				2022年度以降
	府大		市大		
	大学	高専	大学	病院職員	
宿舎	<p>【上野芝宿舎】                      (入居資格)採用後1年以内の者又は住宅の入手が困難な状況にある者                      (賃貸料)単身用:18,000円/月、                      家族用:36,000円/月</p>	なし	<p>【上野芝宿舎】                      (入居資格)採用後1年以内の者又は住宅の入手が困難な状況にある者                      (賃貸料)単身用:18,000円/月、                      家族用:36,000円/月</p>	<p>【上野芝宿舎】                      (入居資格)採用後1年以内の者又は住宅の入手が困難な状況にある者                      (賃貸料)単身用:18,000円/月、                      家族用:36,000円/月</p> <p>【看護職員宿舎若草寮】                      (入居資格)助産師もしくは看護師で単身の者又は 病院長が特に認めた者                      (賃貸料)10,000円/月</p> <p>【看護職員宿舎西今川寮】                      (入居資格)助産師もしくは看護師で単身の者 又は 病院長が特に認めた者                      (賃貸料)12,000円/月</p> <p>【医師宿舎】                      (入居資格)臨床研修医で単身の者(ただし、空室がある場合は前期臨床研究医又は後期臨床研究医で単身の者) 又は 病院長が特に認めた者                      (賃貸料)22,000円/月</p>	現行通り

## 23 宿舎

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
(参考)	保育園	<p>【つばさ保育園】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委託先 株式会社スクルドアンドカンパニー</li> <li>・委託期間 2020年4月～2年間</li> <li>・対象 教職員／学生</li> <li>・実施日 月～金</li> <li>・定員 10名</li> <li>・保育年齢 生後57日から小学校就学始期</li> <li>・事務局 人事課</li> </ul>	・なし	<p>【杉の子保育園】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委託先 株式会社明日香</li> <li>・委託期間 2019年4月～3年間</li> <li>・対象 教職員／学生／理事長が必要と認めたもの</li> <li>・実施日 月～金</li> <li>・定員 20名</li> <li>・保育年齢 生後57日から小学校就学始期</li> <li>・事務局 人事課(杉本)</li> </ul> <p>※阿倍野地区勤務教職員は右記</p>	<p>【カナナ保育所】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委託先 株式会社キャリアリンク</li> <li>・委託期間 2017年4月～3年間</li> <li>・対象 教職員(医師及び看護師を優先)</li> <li>・実施日 月～金</li> <li>※土曜日は、休日保育を実施</li> <li>・定員 20名</li> <li>・保育年齢 生後6週目～満3歳の年度末(一時保育・休日保育は生後6週目～4歳未満)</li> <li>※病児保育室「たんぽぽ」月～金(生後3か月～4歳未満 定員4名)</li> <li>・事務局 医学部・附属病院事務局 人事課</li> </ul>	<p>【つばさ保育園】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委託先 株式会社スクルドアンドカンパニー</li> <li>・委託期間 2022年4月～3年間</li> <li>・対象 教職員／学生/その他本法人の設置する大学及び高等専門学校で教育、研究活動を行う者</li> <li>・実施日 月～金</li> <li>・定員 10名</li> <li>・保育年齢 生後57日から小学校就学始期</li> <li>・事務局 人事課</li> </ul> <p>【杉の子保育園】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委託先 株式会社キッズコーポレーション</li> <li>・委託期間 2022年4月～3年間</li> <li>・対象 教職員／学生／理事長が必要と認めたもの</li> <li>・実施日 月～金</li> <li>・定員 20名</li> <li>・保育年齢 生後57日から小学校就学始期</li> <li>・事務局 人事課</li> </ul> <p>【カナナ保育所】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委託先 株式会社キャリアリンク</li> <li>・委託期間 2020年4月～3年間</li> <li>・対象 教職員(医師及び看護師を優先)</li> <li>・実施日 月～金</li> <li>※土曜日は、休日保育を実施</li> <li>・定員 20名</li> <li>・保育年齢 生後6週目～満3歳の年度末(一時保育・休日保育は生後6週目～4歳未満)</li> <li>※病児保育室「たんぽぽ」月～金(生後3か月～4歳未満 定員4名)</li> <li>・事務局 医学部・附属病院事務局 人事課</li> </ul>



## 24 発明

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
	知的財産の取扱い(就業規則上の規定)	・職務上行った発明及びこれに係る権利の取扱いについては、大阪府立大学及び大阪府立大学工業高等専門学校知的財産権取扱規程又は大阪府立大学知的財産取扱規程の定めるところによる		・職務上行った発明及びこれに係る権利の取扱いについては、大阪府立大学知的財産取扱規程の定めるところによる		・職務上行った発明及びこれに係る権利の取扱いについては、公立大学法人大阪知的財産権取扱規程の定めるところによる
(参考)	(取扱規程)	・知的財産権取扱規程 「教職員、在籍研究者及び学生の発明に係る知的財産権は、この規程の定めるところにより法人に承継するものとする」	同左	・知的財産取扱規程 「役職員の職務発明に係る知的財産権は、この規程に基づき、原則として法人が承継するものとする。」	同左	・知的財産権取扱規程 「役職員の職務発明に係る知的財産権は、原則として法人が承継するものとする。」

## 25 不服申立て

	項目	現行				2022年度以降
		府大		市大		
		大学	高専	大学	病院職員	
	不服申立て(解雇等を行った後の救済措置)	・降任、配置転換、休職、解雇及び懲戒に対して不服のある教職員は理事長に対して不服申し立てをすることができる				・降任、配置転換、休職、解雇及び懲戒に対して不服のある教職員は理事長に対して不服申し立てをすることができる
	弁明の機会の付与(解雇等を行う場合の事前手)	・降任、解雇及び懲戒を行う場合、当該教職員に口頭又は書面で陳述する機会を与える				・降任、解雇及び懲戒を行う場合、当該教職員に口頭又は書面で陳述する機会を与える