

○東海国立大学機構名古屋大学年俸制適用職員給与規程

(平成18年3月22日規程第114号)

改正	平成18年10月23日規程第40号	平成19年3月28日規程第106号
	平成20年3月24日規程第103号	平成21年3月23日規程第80号
	平成22年3月22日規程第85号	平成23年3月27日規程第54号
	平成24年7月17日規程第22号	平成25年3月29日通則第3号
	平成26年5月20日規程第6号	平成27年1月20日規程第46号
	平成27年3月23日規程第95号	平成28年3月1日規程第142号
	平成28年11月15日規程第54号	平成29年3月29日規程第134号
	平成29年4月18日規程第2号	平成29年7月18日規程第46号
	平成30年3月22日規程第134号	平成31年3月28日規程第134号
	平成31年3月28日規程第139号	令和2年4月1日機構規程第132号

(趣旨)

第1条 東海国立大学機構職員就業規則（令和2年度機構規則第1号。以下「職員就業規則」という。）第25条の規定に基づく名古屋大学に勤務する年俸制の適用を受ける職員（東海国立大学機構名古屋大学に雇用される教授，准教授，講師，助教及び助手に係る年俸制適用教員給与規程（平成26年度規程第39号）及び東海国立大学機構名古屋大学年俸制適用教員給与規程（平成30年度規程第131号）の適用者を除く。以下「年俸制適用職員」という。）の給与に関する事項は，この規程の定めるところによる。

(対象者)

第2条 年俸制適用職員は，次に掲げる者とする。

- 一 東海国立大学機構大学教員の任期に関する規程（令和2年度機構規程第42号）別表2に規定する法学研究科実務法曹養成専攻（実務家教員）の職員
- 二 東海国立大学機構職員の人事に関する規程取扱細則（令和2年度機構細則第23号。以下「人事に関する規程取扱細則」という。）別表第1に規定する病院教授，病院准教授，病院講師，病院助教，特任教授，特任准教授，特任講師，特任助教，研究員，G30特任教授，G30特任准教授，G30特任講師及びG30特任助教
- 三 人事に関する規程取扱細則別表第1に規定する首席リサーチ・アドミニストレーター，主幹リサーチ・アドミニストレーター，主任リサーチ・アドミニストレーター及びリサーチ・アドミニストレーター
- 四 人事に関する規程取扱細則別表第1に規定する学術上席専門職，学術主任専門職，学術専門職，障害者支援上席専門職，障害者支援主任専門職及び障害者支援専門職

(給与)

第3条 年俸制適用職員の給与は，次条に定める基本年俸，諸手当等とする。

- 2 前項の諸手当は，業績給，総長補佐等手当，通勤手当，超過勤務手当，休日給，夜勤手当，主任指導手当，クロス・アポイントメント手当，夜間診療業務手当，休診日診療業務手当，分娩手当，分娩待機手当，新生児担当医手当，手術業務手当，外部資金獲得手当，災害時派遣手当及び麻酔科医特別業務手当とする。
- 3 年俸制適用職員の本給は，基本年俸及び業績給の12分の1の額とする。
- 4 年俸制適用職員（G30特任教授，G30特任准教授，G30特任講師及びG30特任助教に限る。）が東海国立大学機構職員の勤務時間，休暇等に関する規程取扱細則（令和2年度機構細則第13号。以下「勤務時間等規程取扱細則」という。）第16

条に規定する勤務を要しない期間に勤務を命ぜられ、職務に従事した場合は、正規の勤務時間が割り振られたものとして、勤務した全日数に対して、勤務1日につき、第23条第2項に規定する勤務1日当たりの給与額を本給として支給する。  
(基本年俸)

第4条 基本年俸の額は、年俸制適用職員の所属する部局等の長が、当該職員の学歴、研究歴、業績、予算等を勘案して、別表第1に定める号数により算定し、機構長が決定する。ただし、年俸制適用職員のうち短時間勤務正職員である者の基本年俸は、1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額とする。

2 前項の規定にかかわらず、特別の事情があると認められる場合の基本年俸は、機構長が別に定める。

3 第1項の号数及び前項の基本年俸は、勤務実績等を勘案し変更することができる。

4 前項の号数及び基本年俸の変更時期は、原則として4月に行うものとする。ただし、部局等の長が別に定める場合はこの限りでない。

(給与の支払)

第5条 年俸制適用職員の給与は、東海国立大学機構職員給与規程（令和2年度機構規程第54号。以下「職員給与規程」という。）第2条の規定に準じて支給する。

(給与の支給日)

第6条 本給、業績給、総長補佐等手当及び通勤手当は、その月の月額的全額を毎月17日に、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、主任指導手当、クロス・アポイントメント手当、夜間診療業務手当、休診日診療業務手当、分娩手当、分娩待機手当、新生児担当医手当、手術業務手当、災害時派遣手当及び麻酔科医特別業務手当は、その月の分を翌月17日に支給する。ただし、支給日（この条において、毎月17日を「支給日」という。）が日曜日に当たるときは支給日の前々日に、支給日が土曜日に当たるときは支給日の前日に、支給日が月曜日で、かつ、休日に当たるときは支給日の翌日に支給する。

2 外部資金獲得手当は、9月17日に支給する。ただし、支給日（この項において、9月17日を「支給日」という。）が日曜日に当たるときは支給日の前々日に、支給日が土曜日に当たるときは支給日の前日に、支給日が月曜日で、かつ、休日に当たるときは支給日の翌日に支給する。

(業績給)

第7条 業績給は、年俸制適用職員の所属する部局等で、組織的に業績評価を行う場合に支給することができる。

2 業績給の額は、部局等で定めた評価基準により実施した前年度の業績評価結果に基づき、基本年俸に別表第2に定める評価に応じた支給割合を乗じて得た額とする。ただし、機構長が必要と認めた場合は、別に定めた業績給支給割合を適用することができるものとする。

3 前項にかかわらず、採用時又は評価期間が6月に満たない場合の評価は、当該職員が適用する業績給支給割合の良好な職員の支給割合を適用するものとする。

第7条の2 削除

(総長補佐等手当)

第8条 総長補佐等手当は、名古屋大学の副総長等に関する規程（令和2年度名大規程第2号）第8条に規定する名古屋大学で勤務する総長補佐及び副総長補佐に支給する。

2 前項の手当の月額は、次の各号に定める額とする。

- 一 総長補佐 100,000円
- 二 副総長補佐 50,000円

3 前2項に規定するもののほか、総長補佐等手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

（通勤手当）

第9条 通勤手当は、次に掲げる年俸制適用職員に支給する。

一 通勤のため交通機関又は有料の道路（以下「交通機関等」という。）を利用してその運賃又は料金（以下「運賃等」という。）を負担することを常例とする年俸制適用職員（交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である年俸制適用職員以外の年俸制適用職員であって交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる年俸制適用職員を除く。）

二 通勤のため自動車その他の交通の用具で別に定めるもの（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする年俸制適用職員（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である年俸制適用職員以外の年俸制適用職員であって自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるもの及び次号に掲げる年俸制適用職員を除く。）

三 通勤のため交通機関等を利用してその運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用することを常例とする年俸制適用職員（交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である年俸制適用職員以外の年俸制適用職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満であるものを除く。）

2 通勤手当の月額は、次に掲げる年俸制適用職員の区分に応じて、当該各号に定める額とする。

一 前項第1号に掲げる年俸制適用職員にあつては、別に定めるところにより算出したその者の1月の通勤に要する運賃等の額に相当する額（以下「運賃等相当額」という。）。ただし、その額は55,000円を限度とする。

二 前項第2号に掲げる年俸制適用職員 次の表の自動車等使用距離の欄に掲げる区分に応じ、それぞれ同表の支給額の欄に掲げる額

自動車等使用距離	支給額
片道5 k m未満	2,000円
5 k m以上10 k m未満	4,200円
10 k m以上15 k m未満	7,100円
15 k m以上20 k m未満	10,000円
20 k m以上25 k m未満	12,900円
25 k m以上30 k m未満	15,800円
30 k m以上35 k m未満	18,700円

35 k m以上40 k m未満	21, 600円
40 k m以上45 k m未満	24, 400円
45 k m以上50 k m未満	26, 200円
50 k m以上55 k m未満	28, 000円
55 k m以上60 k m未満	29, 700円
60 k m以上	31, 600円

三 前項第3号に掲げる年俸制適用職員にあっては、別に定める区分に応じ、運賃等相当額及び前号に定める額の合計額(その額は55,000円を限度とする。), 第1号に定める額又は前号に定める額

- 3 勤務箇所を異にする異動(人事交流による出向の場合を含む。)又は在勤する勤務箇所の移転に伴い、所在する地域を異にする勤務箇所に在勤することとなったことにより、通勤の実情に変更を生ずることとなった年俸制適用職員で別に定めるもののうち、第1項第1号又は第3号に掲げる年俸制適用職員で、当該異動又は移転の直前の住居(異動又は移転の日以後に転居する場合には、新幹線鉄道等を通勤のため利用する経路に変更が生じないときの当該転居後の住居を含む。)からの通勤のため、新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車道その他の交通機関等(以下「新幹線鉄道等」という。)でその利用が別に定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等(その利用に係る運賃等の額から運賃等相当額の算出の基礎となる運賃等に相当する額を減じた額をいう。以下同じ。)を負担することを常例とする者の通勤手当の月額、前項の規定にかかわらず、別に定めるところにより算出したその者の1月の通勤に要する特別料金等の額の2分の1に相当する額(その額が20,000円を超えるときは、20,000円)及び前項の規定による額の合計額とする。
- 4 前項の規定は、国家公務員(特別職に属する者を含む。)であった者、検察官であった者、国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法の適用を受ける職員であった者、独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第4項に規定する行政執行法人の職員であった者、地方公務員又は沖縄振興開発金融公庫の予算及び決算に関する法律(昭和26年法律第99号)第1条に規定する公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接な関係を有する法人のうち国家公務員退職手当法施行令(昭和28年政令第215号)第9条の2各号に掲げる法人(以下「国等の機関」という。)の職員であった者(以下「国家公務員等」という。)が、国等の機関の要請に応じ、引き続いて年俸制適用職員となるため退職し、かつ、引き続いて年俸制適用職員となった者のうち、第1項第1号又は第3号に掲げる年俸制適用職員で、当該適用の直前の住居(年俸制適用職員となった日以後に転居する場合において、新幹線鉄道等を通勤のため利用する経路に変更が生じないときの当該転居後の住居を含む。)からの通勤のため、新幹線鉄道等でその利用が別に定める基準に照らして通勤事情の改善に相当程度資するものであると認められるものを利用し、その利用に係る特別料金等を負担することを常例とするもの(雇用の事情等を考慮して別に定める年俸制適用職員に限る。)その他前項の規定による通勤手当を支給される年俸制適用職員との権衡上必要があると認められるものとして別に定める年俸制適用職員の通勤手当の月額の算出について準用する。

5 第1項第1号又は第1項第3号に掲げる年俸制適用職員のうち、住居を得ることが著しく困難である島等に所在する勤務箇所での通勤のため、当該島等への交通に橋、トンネルその他の施設(以下「橋等」という。)を利用し、当該橋等の利用に係る通常の運賃に加算される運賃又は料金(以下「特別運賃等」という。)を負担することを常例とする年俸制適用職員(第2項の規定による額が55,000円以下となる年俸制適用職員を除く。)の通勤手当の月額は、第1項から第3項までの規定にかかわらず、別に定めるところにより算出したその者の1月の通勤に要する特別運賃等の額に相当する額及びその額を負担しないものとした場合におけるこれらの規定による額の合計額とする。

6 前各項に規定するもののほか、通勤手当の支給に関し必要な事項は、東海国立大学機構職員通勤手当支給細則(令和2年度機構細則第35号)を準用する。  
(超過勤務手当)

第10条 東海国立大学機構職員の勤務時間、休暇等に関する規程(令和2年度機構規程第30号。以下「職員勤務時間規程」という。)第3条及び東海国立大学機構短時間勤務正職員の勤務時間、休暇等に関する規程(令和2年度機構規程第31号。以下「短時間勤務正職員勤務時間規程」という。)第3条に規定する正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた年俸制適用職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ次に掲げる支給割合(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

一 正規の勤務時間が割り振られた日(次条の規定により正規の勤務時間中に勤務した職員に休日給が支給されることとなる日を除く。)における勤務 100分の125

二 短時間勤務正職員勤務時間規程第7条第2項に規定する週休日の勤務 100分の100(7時間45分を超える勤務は100分の125)

三 職員勤務時間規程第11条第2項に基づき割り振られた勤務時間内における勤務 100分の35

四 前3号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135

五 前各号の規定にかかわらず、正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えて勤務した時間(100分の100の支給割合による超過勤務時間数を除く。)が1か月について60時間を超えた場合における60時間を超えた以降の勤務 100分の150(職員勤務時間規程第11条第2項に基づき割り振られた勤務時間内におけるこの号の勤務にあつては100分の50)

2 東海国立大学機構職員の育児休業等に関する規程(令和2年度機構規程第36号。以下「育児休業規程」という。)により育児短時間勤務をしている職員(以下「育児短時間勤務職員」という。)の勤務1時間当たりの超過勤務手当は、前項の規定にかかわらず、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えてした次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ次に掲げる支給割合(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合)を乗じて得た額とする。

- 一 前項第1号に規定する勤務 100分の100（7時間45分を超える勤務は100分の125）
  - 二 正規の勤務時間が割り振られていない日（職員勤務時間規程第10条及び第11条に規定する週休日を除く。）の勤務 100分の100（7時間45分を超える勤務は100分の125）
  - 三 職員勤務時間規程第11条第2項に基づき割り振られた勤務時間内における勤務 100分の35
  - 四 前3号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135
- 3 職員勤務時間規程第9条の規定に基づくフレックスタイム制が適用される職員（以下「フレックスタイム制適用職員」という。）には、第1項の規定にかかわらず、次に掲げる勤務の全時間に対して、勤務1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額に、次に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ次に掲げる支給割合を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。
- 一 労基法第32条の3に基づく労使協定に定める清算期間における総労働時間を超える勤務（次号及び第3号に掲げる勤務を除く。） 100分の125
  - 二 職員勤務時間規程第11条第2項に基づき割り振られた勤務時間内における勤務 100分の35
  - 三 週休日の勤務（前号の勤務を除く。）及び次条の規定によりフレックスタイム制適用職員に休日給が支給されることとなる日の7時間45分を超える勤務 100分の135
  - 四 前3号の規定にかかわらず、前3号の勤務を合計した時間が1か月について60時間を超えた場合における60時間を超えた以降の勤務 100分の150（職員勤務時間規程第11条第2項に基づき割り振られた勤務時間内におけるこの号の勤務にあつては100分の50）
- 4 前3項に規定するもののほか、超過勤務手当の支給に関し必要な事項は、東海国立大学機構職員超過勤務手当、休日給及び夜勤手当支給細則（令和2年度機構細則第39号。以下「超過勤務手当等支給細則」という。）を準用する。
- （休日給）

第11条 職員勤務時間規程第12条の規定による休日（同規程第13条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した年俸制適用職員にあつては、当該休日に代わる代休日）において、正規の勤務時間（フレックスタイム制適用職員にあつては7時間45分とする。以下この項において同じ。）中に勤務することを命ぜられた年俸制適用職員には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135を乗じて得た額を休日給として支給する。

- 2 前項に規定するもののほか、休日給の支給に関し必要な事項は、超過勤務手当等支給細則を準用する。
- （夜勤手当）

第12条 正規の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務することを命ぜられた年俸制適用職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の25を夜勤手当として支給する。

2 午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務したフレックスタイム制適用職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額の100分の25を夜勤手当として支給する。

3 前2項に規定するもののほか、夜勤手当の支給に関し必要な事項は、超過勤務手当等支給細則を準用する。

(主任指導手当)

第13条 主任指導手当は、東海国立大学機構名古屋大学国際プログラム群における教員の雇用に関する取扱要項(平成22年度要項第7号)第2第1項第1号の者のうち、主任として学生に対する研究指導(大学院設置基準(昭和49年文部省令第28号)第12条に規定するものをいい、1人の学生に対して原則として1人で行うものをいう。)を担当し、当該学生が博士の学位を取得した場合に支給する。

2 前項の手当額は、1人の学生につき、50,000円とする。

(クロス・アポイントメント手当)

第14条 クロス・アポイントメント手当は、東海国立大学機構クロス・アポイントメント制度に関する規程(令和2年度機構規程第52号)に基づくクロス・アポイントメント制度に関する協定により指定された年俸制適用職員に支給する。

2 前項に規定するもののほか、クロス・アポイントメント手当の支給に関し必要な事項は、東海国立大学機構職員クロス・アポイントメント手当及びクロス・アポイントメント勤勉手当支給細則(令和2年度機構細則第47号)を準用する。

(夜間診療業務手当)

第15条 夜間診療業務手当は、医学部附属病院の医師として、正規の勤務時間に従事する診療業務を深夜において行う業務として割り振られて従事した場合に支給する。

2 前項の手当額は、当該勤務1回につき、20,000円とする。

3 前2項に規定するもののほか、夜間診療業務手当の支給に関し必要な事項は、東海国立大学機構職員特殊勤務手当支給細則(令和2年度機構細則第37号。以下「特殊勤務手当支給細則」という。)を準用する。

(休診日診療業務手当)

第16条 休診日診療業務手当は、医学部附属病院の医師として、正規の勤務時間に従事する診療業務を休診日において行う業務として割り振られて従事した場合に支給する。

2 前項の手当額は、当該勤務1回につき、20,000円とする。

3 前2項に規定するもののほか、休診日診療業務手当の支給に関し必要な事項は、特殊勤務手当支給細則を準用する。

(分娩手当)

第17条 分娩手当は、医学部附属病院に勤務する医師及び助産師が、分娩介助業務に従事した場合に支給する。

2 前項の手当額は、次に定める額とする。

一 医師 業務に従事した回数1回につき、8,000円

二 助産師 業務に従事した回数1回につき、2,000円

3 前2項に規定するもののほか、分娩手当の支給に関し必要な事項は、特殊勤務手当支給細則を準用する。

(分娩待機手当)

第18条 分娩待機手当は、医学部附属病院に勤務する医師が、緊急の分娩介助業務に対応するため、所属する診療科又は中央診療施設等の長から自宅待機を命ぜられた場合に支給する。

2 前項の手当額は、次に掲げる時間帯における待機1回につき、5,000円とする。

一 午後5時15分から翌日午前8時30分まで

二 午前8時30分から午後5時15分まで（週休日又は休日に限る。）

3 前2項に規定するもののほか、分娩待機手当の支給に関し必要な事項は、特殊勤務手当支給細則を準用する。

（新生児担当医手当）

第19条 新生児担当医手当は、医学部附属病院に勤務する医師が、新生児特定集中治療室（NICU）において新生児医療の業務（出産又は他の医療機関等からの新生児搬送時の処置に限る。）に従事した場合に支給する。

2 前項の手当額は、新生児1名に対して従事した当該業務1回につき、3,500円とする。

3 前2項に規定するもののほか、新生児担当医手当の支給に関し必要な事項は、特殊勤務手当支給細則を準用する。

（手術業務手当）

第20条 手術業務手当は、医学部附属病院に勤務する別に定める医師が手術業務に従事した場合に支給する。

2 前項の手当額は、業務に従事した月1月につき、30,000円とする。

3 前2項に規定するもののほか、手術業務手当の支給に関し必要な事項は、特殊勤務手当支給細則を準用する。

（外部資金獲得手当）

第21条 外部資金獲得手当は、第2条第2号に掲げる年俸制適用職員のうち、外部資金により間接経費を獲得したことにより、財政面において機構の経営に貢献した職員に支給する。

2 前項に規定するもののほか、外部資金獲得手当の支給に関し必要な事項は、東海国立大学機構職員外部資金獲得手当支給細則（令和2年度機構細則第48号）を準用する。

（麻酔科医特別業務手当）

第22条 麻酔科医特別業務手当は、医学部附属病院麻酔科又は手術部に勤務する医師が、医学部附属病院長又は麻酔科長が特に必要と認める麻酔科医業務に従事した場合に支給する。

2 前項の手当額は、次に掲げる医師の資格及び当該麻酔科医業務に従事した1日の時間数の区分に応じ、次の表に定める額とする。

資格	手当額	
	4時間以内の業務	4時間を超える業務
麻酔科指導医	45,000円	90,000円
麻酔科専門医	35,000円	70,000円
上記以外	25,000円	50,000円

備考 この表において、麻酔科指導医及び麻酔科専門医とは、公益社団法人日本麻酔科学会（以下「学会」という。）が認定する指導医並びに学会及び一般社団法人日本専門医機構が認定する 専門医をいう。

- 3 前2項に規定するもののほか、麻酔科医特別業務手当の支給に関し必要な事項は、特殊勤務手当支給細則を準用する。

(勤務1時間当たりの給与額等の算出)

第23条 第10条から第12条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、本給、業績給及び総長補佐等手当の月額合計額を一の年（1月1日から12月31日までをいう。以下同じ。）における1月平均所定労働時間数（育児短時間勤務職員にあっては、一の年における1月平均所定労働時間数に職員勤務時間規程第3条第3項の規定により定められたその者の1週間当たりの勤務時間数を同条第1項に規定する1週間の勤務時間数で除して得た数（以下「算出率」という。）を乗じて得た数）で除して得た額とする。

- 2 年俸制適用職員（G30特任教授，G30特任准教授，G30特任講師及びG30特任助教に限る。）が勤務時間等規程取扱細則第16条に規定する勤務を要しない期間に勤務を命ぜられ、職務に従事した場合の勤務1日当たりの給与額は、前項に規定する当該職員の勤務1時間当たりの給与額に当該勤務日の所定勤務時間数を乗じて得た額とする。

(休職者の給与)

第24条 年俸制適用職員が業務上の傷病又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項に規定する通勤をいう。以下同じ。）による傷病により職員就業規則第15条第1項第1号又は第2号により、長期休養を要する場合に該当して休職となったときには、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。ただし、労働者災害補償保険法の定めるところに従い、休業（補償）給付又は傷病（補償）年金がある場合には、給与の額からその補償の額を控除した残額を支給する。

- 2 年俸制適用職員が前項の傷病以外の傷病により職員就業規則第15条第1項第2号の長期休養を要する場合に該当して休職となったときには、その休職期間が1年（結核性疾患にあっては2年）に達するまでは、本給の100分の80を支給することができる。
- 3 年俸制適用職員が職員就業規則第15条第1項第3号による刑事事件に関し起訴され休職となった場合には、その休職期間中、本給の100分の60以内を支給することができる。
- 4 年俸制適用職員が職員就業規則第15条第1項第5号又は第10号による休職となった場合には、その休職期間中、本給の100分の70以内を支給することができる。ただし、同項第10号の規定に該当して休職となった場合で、当該休職に係る生死不明若しくは所在不明の原因である災害によるものが業務上の災害又は通勤による災害と認められるときは、100分の100以内を支給することができる。
- 5 年俸制適用職員が職員就業規則第15条第1項第7号による休職となった場合には、その派遣の期間中、本給の100分の70を支給することができる。ただし、派遣職員の派遣先の勤務に対して支給される報酬の額が低いと認められるときは、別に定めるところにより、あらかじめ機構長の承認を得て、本給の100分の70を超え100分の100以内を支給することができる。
- 6 第2項から前項までの規定による本給に1円未満の端数があるときは、それぞれの端数を切り捨てた額をもって当該給与とする。

7 休職となった年俸制適用職員には、他の規定に別段の定めがない限り、前各項に定める給与を除くほか、他のいかなる給与も支給しない。

(育児休業等の給与)

第25条 育児休業規程により育児休業等をする年俸制適用職員の給与の支給については、次に定めるとおりとする。

一 育児休業をしている期間については、給与を支給しないこと。ただし、育児休業規程第13条第2項の規定に基づき勤務した者の給与については、その勤務する1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額を支給することができるものとし、当該給与の支給以外については、勤務した期間として取り扱わない。

二 職員が育児部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、第27号の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給すること。

三 育児短時間勤務をしている期間における本給は、第3条第3項の規定により算出した額に算出率を乗じて得た額とすること。

2 前項に規定するもののほか、育児休業等の給与に関し必要な事項は、別に定める。

(介護休業者の給与)

第26条 東海国立大学機構職員の介護休業等に関する規程（令和2年度機構規程第37号）により介護休業をする年俸制適用職員の給与については、次条の規定にかかわらず、その期間の勤務しない1時間について第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

2 前項に規定するもののほか、介護休業者の給与に関し必要な事項は、別に定める。

(給与の減額)

第27条 年俸制適用職員が勤務しないときは、職員勤務時間規程第12条の規定による休日（職員勤務時間規程第13条第1項の規定により代休日を指定されて、当該休日に割り振られた勤務時間の全部を勤務した年俸制適用職員にあっては、当該休日に代わる代休日）である場合又は休暇による場合その他その勤務しないことにつき特に承認があった場合を除き、第23条に規定する勤務1時間当たりの給与額にその勤務しない時間数を乗じて得た額を減額して支給する。

2 前項の規定により減額の対象となる時間数は、その給与期間における欠勤の時間数及び育児部分休業等の時間数の合計とし、その合計時間数に1時間未満の端数が生じたときは、切り捨てる。

(本給の半減)

第28条 前条の規定にかかわらず、年俸制適用職員が疾病（業務上の疾病及び通勤の関連による疾病を除く。）に係る就業禁止の措置（別に定めるものに限る。）により、当該措置の開始の日から起算して90日（結核性疾患にあっては、1年）を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該措置に係る日につき、本給の半額を減ずる。

2 前項に規定するもののほか、同項の勤務しない期間の範囲、本給の計算その他本給の半減に関し必要な事項は、東海国立大学機構職員本給の半減に関する細則（令和2年度機構細則第50号）を準用する。

(日割計算)

第29条 新たに年俸制適用職員になった者(第25条第1項第3号の規定により本給に変更を生じた育児短時間勤務職員を含む。)には、その日から給与(育児短時間勤務職員にあつては、変更後の給与)を支給する。

2 年俸制適用職員が退職し、又は解雇された場合には、その日までの給与を支給する。

3 年俸制適用職員が死亡により退職した場合には、その月までの給与を支給する。

4 第1項又は第2項の規定により、給与を支給する場合であつて、その月の初日から支給するとき以外のとき、又はその月の末日まで支給するとき以外のときは、その給与額は、その月の現日数から職員勤務時間規程第10条及び第11条の規定に基づく週休日(育児短時間勤務職員にあつては、正規の勤務時間を割り振られていない日)の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによつて計算する。

5 前各項の規定は、業績給及び総長補佐等手当の支給について準用する。

(端数計算)

第30条 第23条に規定する勤務1時間当たりの給与の額を算定する場合において、その額に50銭未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときは、これを1円に切り上げるものとする。

(端数の処理)

第31条 この規程により計算した給与の確定金額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(雑則)

第32条 この規程に定めるもののほか、年俸制適用職員の給与に関し必要な事項は、機構長が定める。

(この規程により難い場合の措置)

第33条 特別の事情によりこの規程によることができない場合又はこの規程によることが著しく不相当であると機構長が認める場合は、別段の取扱いをすることができる。

附 則

1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。ただし、平成18年3月31日以前に採用された者については、なお従前の例によることができる。

2 名古屋大学年俸制適用職員給与細則(平成16年度細則第45号)は、廃止する。

附 則(平成18年10月23日規程第40号)

この規程は、平成18年10月23日から施行し、平成18年4月1日から適用する。

附 則(平成19年3月28日規程第106号)

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成20年3月24日規程第103号)

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成21年3月23日規程第80号)

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成22年3月22日規程第85号)  
この規程は、平成22年4月1日から施行する。

- 附 則(平成23年3月27日規程第54号)
- 1 この規程は、平成23年4月1日から施行する。
  - 2 改正後の第11条の2の分娩手当及び第11条の3の新生児担当医手当の制度については、この規程の施行後3年を目途として、医学部附属病院の収入その他社会状況を勘案し、総合的な検討が加えられ、必要があると認められる場合は、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

- 附 則(平成24年7月17日規程第22号)
- 1 この規程は、平成24年7月17日から施行し、平成24年7月1日から適用する。
  - 2 改正後の第11条の4の手術業務手当の制度については、この規程の施行後3年以内は、その後においては定期的に、医学部附属病院の収入その他社会状況を勘案し、総合的な検討が加えられ、必要があると認められる場合は、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則(平成25年3月29日通則第3号)  
この通則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則(平成26年5月20日規程第6号)  
この規程は、平成26年5月20日から施行する。

附 則(平成27年1月20日規程第46号)  
この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成27年3月23日規程第95号)  
この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成28年3月1日規程第142号)  
この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(平成28年11月15日規程第54号)  
この規程は、平成28年12月1日から施行する。

附 則(平成29年3月29日規程第134号)  
この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則(平成29年4月18日規程第2号)  
この規程は、平成29年4月18日から施行する。

附 則(平成29年7月18日規程第46号)  
この規程は、平成30年4月1日から施行する。

- 附 則(平成30年3月22日規程第134号)
- 1 この規程は、平成30年4月1日から施行する。

- 2 改正後の第11条の3の分娩待機手当の制度については、この規程の施行後3年を目途として、医学部附属病院の収入その他社会状況を勘案し、総合的な検討が加えられ、必要があると認められる場合は、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

附 則(平成31年3月28日規程第134号)  
この規程は、平成31年4月1日から施行する。

- 附 則(平成31年3月28日規程第139号)
- 1 この規程は、平成31年4月1日から施行する。
  - 2 改正後の第11条の7の麻酔科医特別業務手当の制度については、この規程の施行後3年を目途として、医学部附属病院の収入その他社会状況を勘案し、総合的な検討が加えられ、必要があると認められる場合は、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

- 附 則(令和2年4月1日機構規程第132号)  
(施行期日)
- 1 この規程は、令和2年4月1日から施行する。  
(社会状況等に伴う見直し)
  - 2 第17条の分娩手当、第18条の分娩待機手当、第19条の新生児担当医手当、第20条の手術業務手当及び第22条の麻酔科医特別業務手当については、名古屋大学医学部附属病院の収入その他社会状況を勘案し、総合的な検討が加えられ、必要があると認められる場合は、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

別表第1(第4条関係)  
基本年俸表

号数	基本年俸額(円)	対象者 (※リサーチ・アドミニストレーター については別に定める。)
1	3,300,000	助教, 助手
2	3,360,000	
3	3,420,000	
4	3,480,000	
5	3,540,000	
6	3,600,000	
7	3,660,000	
8	3,720,000	
9	3,780,000	
10	3,840,000	
11	3,900,000	
12	3,960,000	
13	4,020,000	
14	4,080,000	
15	4,140,000	

16	4,200,000	
17	4,260,000	
18	4,320,000	
19	4,380,000	
20	4,440,000	
21	4,500,000	
22	4,560,000	
23	4,620,000	
24	4,680,000	
25	4,740,000	
26	4,800,000	
27	4,860,000	
28	4,920,000	
29	4,980,000	
30	5,040,000	
31	5,100,000	
32	5,160,000	
33	5,220,000	
34	5,280,000	
35	5,340,000	
36	5,400,000	
37	5,460,000	
38	5,520,000	
39	5,580,000	
40	5,640,000	
41	5,700,000	
42	5,760,000	
43	5,820,000	
44	5,880,000	
45	5,940,000	
46	6,000,000	
47	6,060,000	
48	6,120,000	
49	6,180,000	
50	6,240,000	
51	6,300,000	講師, 助教, 助手
52	6,360,000	
53	6,420,000	
54	6,480,000	
55	6,540,000	
56	6,600,000	
57	6,660,000	

58	6,720,000		
59	6,780,000		
60	6,840,000		
61	6,900,000	講師	
62	6,960,000		
63	7,020,000		
64	7,080,000		
65	7,140,000		
66	7,200,000		准教授, 講師
67	7,260,000		
68	7,320,000		
69	7,380,000		
70	7,440,000		
71	7,500,000	准教授	
72	7,560,000		
73	7,620,000		
74	7,680,000		
75	7,740,000		
76	7,800,000		
77	7,860,000		
78	7,920,000		
79	7,980,000		
80	8,040,000		
81	8,100,000		
82	8,160,000		
83	8,220,000		
84	8,280,000		
85	8,340,000		
86	8,400,000		
87	8,460,000		
88	8,520,000		
89	8,580,000		
90	8,640,000		
91	8,700,000		
92	8,760,000		
93	8,820,000		
94	8,880,000		
95	8,940,000		
96	9,000,000		教授, 准教授
97	9,060,000		
98	9,120,000		
99	9,180,000		

100	9,240,000	
101	9,300,000	教授
102	9,360,000	
103	9,420,000	
104	9,480,000	
105	9,540,000	
106	9,600,000	
107	9,660,000	
108	9,720,000	
109	9,780,000	
110	9,840,000	
111	9,900,000	
112	9,960,000	
113	10,020,000	
114	10,080,000	
115	10,140,000	
116	10,200,000	
117	10,260,000	
118	10,320,000	
119	10,380,000	
120	10,440,000	
121	10,500,000	
122	10,560,000	
123	10,620,000	
124	10,680,000	
125	10,740,000	
126	10,800,000	
127	10,860,000	
128	10,920,000	
129	10,980,000	
130	11,040,000	
131	11,100,000	
132	11,160,000	
133	11,220,000	
134	11,280,000	
135	11,340,000	
136	11,400,000	
137	11,460,000	
138	11,520,000	
139	11,580,000	
140	11,640,000	
141	11,700,000	

142	11,760,000	
143	11,820,000	
144	11,880,000	
145	11,940,000	
146	12,000,000	教授（業務遂行上，高度の知識又は経験を必要とし，困難な教育又は研究に従事する者）
147	12,060,000	
148	12,120,000	
149	12,180,000	
150	12,240,000	
151	14,000,000	
152	14,060,000	
153	14,120,000	
154	14,180,000	
155	14,240,000	
156	16,000,000	教授（業務遂行上，特に高度の知識又は経験を必要とし，特に困難な教育又は研究に従事する者）
157	16,060,000	
158	16,120,000	
159	16,180,000	
160	16,240,000	
161	18,000,000	
162	18,060,000	
163	18,120,000	
164	18,180,000	
165	18,240,000	
166	20,000,000	教授（業務遂行上，極めて高度の知識又は経験を必要とし，特に困難な教育又は研究に従事する者）
167	20,060,000	
168	20,120,000	
169	20,180,000	
170	20,240,000	

別表第2(第7条関係)  
業績給支給割合

評 価	講師及び主任リサーチ・アドミニストレーター以上	助教及びリサーチ・アドミニストレーター
極めて優秀な職員	100分の50.0以上	100分の45.0以上
特に優秀な職員	100分の44.5	100分の40.0
優秀な職員	100分の39.5	100分の35.0
良好な職員	100分の32.5	100分の30.0
良好でない職員	100分の27.5	100分の25.0
特に良好でない職員	100分の22.5以下	100分の20.0以下