

第1章 総則

（目的）

第1条 この規則は、国立大学法人東京学芸大学職員就業規則（平成16年規則第5号。以下「就業規則」という。）第28条及び国立大学法人東京学芸大学有期雇用職員就業規則（平成16年規則第20号。以下「有期雇用職員就業規則」という。）第26条第4項の規定に基づき、国立大学法人東京学芸大学に勤務する年俸制の適用を受ける大学教員（以下「年俸制適用教員」という。）の給与に関し必要な事項を定めることを目的とする。

（対象者）

第2条 年俸制適用教員は、次の各号に掲げる者とする。

- (1) 大学教員で、この規則の適用を前提として行われた教員選考により、本学に採用された者
- (2) 国立大学法人東京学芸大学職員給与規則（平成16年規則第8号。以下「職員給与規則」という。）に規定する教育職俸給表（一）が適用される大学教員（以下「月給制教員」という。）で、年俸制適用教員となることを希望し、かつ学長が年俸制適用教員となることを認めた者

（給与の支払）

第3条 年俸制適用教員の給与は、その全額を現金で直接教員に支払う。ただし、次の各号のいずれかに該当するものは、給与支払いの際に控除する。

- (1) 法令で定めるもの
 - (2) 労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第24条第1項後段に規定する労使協定によるもの
- 2 前項の規定にかかわらず、年俸制適用教員から申出があった場合は、当該教員が指定する預貯金口座への振込みの方法によって支払うことができる。
- 3 業務について生じた実費の弁償は、給与には含まれない。

（給与の区分）

第4条 年俸制適用教員の給与は、年俸及び諸手当とする。

- 2 年俸は、基本給及び業績給とする。
- 3 諸手当は、俸給の調整額、管理職手当、初任給調整手当、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、外部資金獲得手当及び管理職員特別勤務手当とする。

第2章 給与

第1節 基本給

(基本給)

第5条 新たに年俸制適用教員となった者の基本給は、職員給与規則に規定する月給制教員を採用する際の給与決定方法に準じて得られる職務の級及び号俸の俸給月額に12を乗じて得た額とする。

2 月給制教員から年俸制適用教員に異動した者の基本給は、異動した日の前日に受けていた職務の級及び号俸（異動した日に昇任等する者にあつては、その者が同日に月給制教員であるとみなした場合に決定される職務の級及び号俸）の俸給月額に12を乗じて得た額とする。

3 前2項に定めるもののほか、学長が特に必要と認める場合は、その者の業績等を勘案し基本給を決定することができる。

(昇任)

第6条 年俸制適用教員を昇任させる場合には、その職務に応じ、かつその者の勤務成績に従い、基本給を決定するものとする。

(降任)

第7条 就業規則第17条第1項の規定により降任したときは、その職務に応じ、基本給を決定するものとする。

(基本給の改定)

第8条 基本給は、昇任又は降任の場合を除き、毎年4月1日に、業績評価に基づき改定することができる。

(基本給の計算期間)

第9条 基本給の計算期間は、4月1日から翌3月31日までの一の年度とする。

2 基本給は、次条に定める給与の支給日に、その12分の1の額を月額俸給として支給する。

3 年度途中で新たに年俸制適用教員となった場合は、月額俸給に年俸制適用日から3月31日までの月数を乗じた額を当該年度の基本給とする。

(給与の支給日)

第10条 月額俸給及び諸手当（第2項及び第3項に規定するものを除く。）は、毎月17日に支給するものとする。ただし、17日が土曜日、日曜日又は国立大学法人東京学芸大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規則（平成16年規則第15号。以下「勤務時間規則」という。）第5条第2号に規定する休日（以下この項において「休日」という。）に当たる場合は、次の各号に定めるところによる。

(1) 17日が日曜日に当たるとき 15日（15日が休日に当たるときは、18日）

(2) 17日が土曜日に当たるとき 16日（16日が休日に当たるときは、15日）

(3) 17日が休日に当たるとき 18日

2 特殊勤務手当、超過勤務手当及び管理職員特別勤務手当の支給日は翌月の17日と

し、前項の規定に準じて支給する。

- 3 外部資金獲得手当の支給日は3月10日（その日が日曜日に当たるときは前々日、土曜日に当たるときは前日）とする。
- 4 業績給の支給日は6月30日及び12月10日（その日が日曜日に当たるときは前々日、土曜日に当たるときは前日）とする。

（非常時払い）

第11条 年俸制適用教員が、教員又はその収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害、結婚、葬儀その他これらに準ずる非常の場合の費用に充てるために請求した場合には、前条の規定による給与の支給日前であっても、既往の労働に対する給与を支給する。

（月額俸給の日割計算）

第12条 新たに年俸制適用教員となった者には、その日から月額俸給を支給し、昇任、降任等により基本給に異動を生じた者には、その日から新たに定められた基本給に基づく月額俸給を支給する。

- 2 年俸制教員が退職（死亡による退職を除く。）したときは、その日まで月額俸給を支給する。
- 3 年俸制適用教員が死亡したときは、その月分の月額俸給の全額を支給する。
- 4 第1項又は第2項の規定により月額俸給を支給する場合であつて、月の初日から支給するとき以外のとき又は月の末日まで支給するとき以外のときは、その月額俸給は、その月の現日数から勤務時間規則第5条の規定による休日（同規則第6条から第8条までの規定により休日とされた日を含む。以下「休日等」という。）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。

（諸手当等）

第13条 年俸制適用教員に支給する手当等は、職員給与規則第16条、17条、第19条から第25条まで、第30条、第30条の2、第33条、第34条、第35条の2及び第35条の3の規定を準用する。この場合において、職員給与規則中「俸給」とあるのは「月額俸給」と、「教育職俸給表（一）の適用を受ける職員」とあるのは「年俸制適用教員」と、「職務の級」とあるのは「職員給与規則に規定する月給制教員を採用する際の給与決定方法に準じて得られる職務の級」とそれぞれ読み替えるものとする。

第2節 業績給等

（業績給）

第14条 業績給は、業績給基本手当及び業績給加算手当とする。

- 2 業績給基本手当は、6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する年俸制適用教員に対して、それぞれ第10条第4項で定める日（以下この節において「支給日」という。）に支給する。これらの基準日前1月以内に退職（就業規則第14条第1項及び有期雇用職員就業規則第17条第1項の規定による解雇並

びに就業規則第33条第4号又は第5号及び有期雇用職員就業規則第31条第1項第4号又は第5号の規定による解雇を除く。)した教員(第20条第9項の規定の適用を受ける年俸制適用教員及び別に定める年俸制適用教員を除く。)についても、同様とする。

- 3 業績給基本手当の額は、業績給基本手当基礎額に、100分の122.5を乗じて得た額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じて、次の表に定める割合を乗じて得た額とする。

在職期間	割合
6月	100分の100
5月以上6月未満	100分の80
3月以上5月未満	100分の60
3月未満	100分の30

- 4 前項の業績給基本手当基礎額は、それぞれその基準日現在(退職した年俸制適用教員にあっては、退職した日現在)において年俸制適用教員が受けるべき月額俸給、俸給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とする。

- 5 前項の規定にかかわらず、次の役職段階別加算表に掲げる職の区分に該当するものについては、同項に規定する合計額に、月額俸給、俸給の調整額及びこれらに対する地域手当の月額の合計額に同表に定める加算割合を乗じて得た額(職員給与規則第36条第2項に規定する特定幹部職員に該当する者にあつては、その額に月額俸給に次の管理職加算表に定める割合を乗じて得た額を加算した額)を加算した額を第3項の業績給基本手当基礎額とする。

(役職段階別加算表)

職	加算割合
教授	100分の15(学長が定めるものにあつては100分の20)
准教授・講師	100分の10(学長が定めるものにあつては100分の15)
助教(学長が定めるものに限る。)	100分の5

(管理職加算表)

管理職手当の区分	職務の級	加算割合
Ⅱ種	5級	100分の15

第15条 前条第2項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者には、当該各号の基準日に係る業績給基本手当(第4号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた業績給基本手当)は、支給しない。

- (1) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に、就業規則第33条第

4号又は第5号、有期雇用職員就業規則第31条第1項第4号又は第5号の規定による解雇の処分を受けた年俸制適用教員

(2) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に、就業規則第14条第1項、有期雇用職員就業規則第17条第1項の規定により解雇された年俸制適用教員

(3) 基準日前1月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に退職した年俸制適用教員（前2号に掲げる者を除く。）で、その退職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの

(4) 次条第1項の規定により業績給基本手当の支給を一時差し止める処分を受けた者（当該処分を取り消された者を除く。）で、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられたもの

第16条 支給日に業績給基本手当を支給することとされていた年俸制適用教員で、当該支給日の前日までに退職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該業績給基本手当の支給を一時差し止めることができる。

(1) 退職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が起訴（当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）第6編に規定する略式手続によるものを除く。第3項において同じ。）され、その判決が確定していない場合

(2) 退職した日から当該支給日の前日までの間に、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕された場合又はその者から聴取した事項若しくは調査により判明した事実に基づき、その者に犯罪があると思料するに至った場合であって、その者に対し業績給基本手当を支給することが、業績給基本手当に関する制度の適正かつ円滑な実施を維持する上で重大な支障を生ずると認めるとき。

2 一時差止処分について、次の各号のいずれかに該当するに至った場合には、速やかに当該一時差止処分を取り消さなければならない。ただし、第3号に該当する場合において、一時差止処分を受けた者がその者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し現に逮捕されているときその他これを取り消すことが一時差止処分の目的に明らかに反すると認めるときは、この限りでない。

(1) 一時差止処分を受けた者が、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件に関し禁錮以上の刑に処せられなかった場合

(2) 一時差止処分を受けた者について、当該一時差止処分の理由となった行為に係る刑事事件につき公訴を提起しない処分があった場合

(3) 一時差止処分を受けた者が、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関し起訴されることなく当該一時差止処分に係る業績給の基準日から起算して1年を経過した場合

3 前項の規定は、一時差止処分後に判明した事実又は生じた事情に基づき、業績給基本手当の支給を差し止める必要がなくなったとして、当該一時差止処分を取り消すことを妨げるものではない。

4 一時差止処分を行う場合は、当該一時差止処分を受けるべき者に対し、当該一時差止処分の際、一時差止処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

第17条 業績給加算手当は、基準日にそれぞれ在職する年俸制適用教員に対して、支給日に支給する。

2 業績給加算手当の額は、業績給加算手当基礎額に、基準日以前6月以内の期間におけるその者の次の表に掲げる勤務期間の区分に応じた割合に業績評価による業績率を乗じて得た額とする。

勤務期間	割合
6月	100分の100
5月15日以上6月未満	100分の95
5月以上5月15日未満	100分の90
4月15日以上5月未満	100分の80
4月以上4月15日未満	100分の70
3月15日以上4月未満	100分の60
3月以上3月15日未満	100分の50
2月15日以上3月未満	100分の40
2月以上2月15日未満	100分の30
1月15日以上2月未満	100分の20
1月以上1月15日未満	100分の15
15日以上1月未満	100分の10
15日未満	100分の5
零	0

3 前項の業績給加算手当基礎額は、それぞれその基準日現在において教員が受けるべき月額俸給、俸給の調整額及びこれらに対する地域手当の月額の合計額とする。

4 第14条第5項の規定は、前項の業績給加算手当基礎額について準用する。この場合において、同条同項中「前項」とあるのは、「第17条第3項」と、「第3項」とあるのは「第2項」と読み替えるものとする。

5 前2条の規定は、第1項の規定による業績給加算手当の支給について準用する。この場合において、第15条中「前条第1項」とあるのは「第17条第1項」と読み替えるものとする。

6 第2項に規定する業績評価による業績率は、当該年俸制適用教員が次の各号のいずれに該当するかに応じ、当該各号に定める割合の範囲内において、学長が定める。

- (1) 勤務成績が極めて優秀な年俸制適用教員 100分の205以上
- (2) 勤務成績が特に優秀な年俸制適用教員 100分の121.5以上100分の205以下
- (3) 勤務成績が優秀な年俸制適用教員 100分の110以上121.5分の99未満
- (4) 勤務成績が良好な年俸制適用教員 100分の98.5

(5) 勤務成績が良好でない年俸制適用教員 100分の98.5未満

7 前項第1号から第3号までに定める年俸制適用教員の数の割合は、年俸制適用教員の総数に占める次に定める程度とする。

(1) 前項第1号及び第2号に該当する年俸制適用教員 100分の5

(2) 前項第3号に該当する年俸制適用教員 100分の25

8 採用初年度又は年度途中で新たに年俸制適用教員となった者（月給制教員から年俸制適用教員となる者を除く。）の第6項に規定する業績率は、原則として第4号とする。

第3章 給与の特例

(休職者の給与)

第18条 年俸制適用教員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。）第7条第2項に規定する通勤をいう。以下同じ。）により負傷し、若しくは疾病にかかり、就業規則第18条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、給与の全額（労基法第76条による休業補償及び労災保険法による休業補償給付又は休業給付を受ける額（休業特別支援金を含む。）に相当する額を除く額）を支給する。

2 年俸制適用教員が結核性疾患にかかり就業規則第18条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまでは、これに月額俸給、俸給の調整額、扶養手当、地域手当、住居手当及び業績給基本手当（以下この条において「俸給等」という。）のそれぞれ100分の80を支給することができる。

3 年俸制適用教員が前2項以外の心身の故障により就業規則第18条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満1年に達するまでは、俸給等の100分の80を支給することができる。

4 年俸制適用教員が就業規則第18条第1項第2号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、俸給等のそれぞれ100分の60以内を支給することができる。

5 年俸制適用教員が就業規則第18条第1項第3号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、俸給等の100分の70以内を支給することができる。

6 年俸制適用教員が就業規則第18条第1項第4号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、俸給等の100分の70以内（業務上若しくは通勤による生死不明又は所在不明の場合は、100分の100以内）を支給することができる。

7 年俸制適用教員が就業規則第18条第1項第6号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、俸給等の100分の100以内を支給することができる。

8 就業規則第18条の規定により休職にされた年俸制適用教員には、他の規則その他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。

9 第2項、第3項及び第5項から第7項までに規定する年俸制適用教員が、当該各項に規定する期間内で第14条第2項に規定する基準日前1月以内に退職（就業規則第14条第1項の規定による解雇（第1号を除く。）及び同規則第33条第4号又は第5号の規定による解雇を除く。）したときは、同項の規定により、当該各項の例による額の業績給基本手当を支給することができる。

10 第3項の休職の期間の計算にあたっては、復職後6月以内に同一傷病により再度休職にされたときは、当該傷病による休職期間は通算するものとする。

（月額俸給の半減）

第19条 年俸制適用教員が負傷（業務上の負傷及び通勤による負傷を除く。）若しくは疾病（業務上の疾病及び通勤による疾病を除く。この項において同じ。）に係る療養のため、又は疾病に係る国立大学法人東京学芸大学職員安全衛生管理規則（平成16年規則第16号）第20条第2項の規定に基づく就業禁止の措置により、当該療養のための勤務時間規則第22条による病気休暇又は当該措置の開始の日から起算して90日（結核性疾患にあつては1年）を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該病気休暇又は当該措置に係る日につき、月額俸給及び俸給の調整額の半額を減ずる。

2 前項に定められた場合における地域手当、業績給基本手当及び業績加算手当の算定の基礎となる月額俸給は当該半減後の額となる。

（育児休業中の給与）

第20条 国立大学法人東京学芸大学育児休業等規則（平成16年規則第6号。以下この条において「育児休業規則」という。）第4条第1項に規定する育児休業及び第11条の3第1項に規定する出生時育児休業を申し出た年俸制適用教員（以下この条において「育児休業教員」という。）には、その期間中の給与は支給しない。

2 前項の規定にかかわらず、第14条第2項に規定するそれぞれの基準日に在職する育児休業教員のうち、基準日以前6月以内の期間において勤務した期間（これに相当する期間を含む。）がある者には、当該基準日に係る業績給基本手当を支給する。

3 第1項の規定にかかわらず、第17条第2項に規定するそれぞれの基準日に在職する育児休業教員のうち、基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある者には、当該基準日に係る業績給加算手当を支給する。

4 育児休業教員が職務に復帰した場合には、他の教員との均衡を考慮し、基本給を改定する場合がある。

（介護休業中の給与）

第21条 国立大学法人東京学芸大学介護休業等規則（平成16年規則第7号。以下こ

の条において「介護休業規則」という。)第5条第1項に規定する介護休業を申し出た年俸制適用教員(以下この条において「介護休業教員」という。)には、その期間中の給与は支給しない。

- 2 前項の規定にかかわらず、第14条第2項に規定するそれぞれの基準日に在職する介護休業教員のうち、基準日以前6月以内の期間において勤務した期間(これに相当する期間を含む。)がある者には、当該基準日に係る業績給基本手当を支給する。
- 3 第1項の規定にかかわらず、第17条第2項に規定するそれぞれの基準日に在職する介護休業教員のうち、基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある者には、当該基準日に係る業績給加算手当を支給する。
- 4 介護休業教員が職務に復帰した場合には、他の教員との均衡を考慮し、基本給を改定する場合がある。

(自己啓発等休業中の給与)

第22条 国立大学法人東京学芸大学自己啓発等休業規則(平成28年規則第11号。以下「自己啓発等休業規則」という。)第2条第4項に規定する自己啓発等休業を取得している年俸制適用教員(以下「自己啓発等休業教員」という。)には、その期間中の給与は支給しない。

- 2 自己啓発等休業教員が職務に復帰した場合において、他の教員との均衡上必要があると認められるときは、基本給を改定する場合がある。

(配偶者同行休業中の給与)

第23条 国立大学法人東京学芸大学配偶者同行休業規則(平成28年規則第12号。以下「配偶者同行休業規則」という。)第2条第3項に規定する配偶者同行休業を取得している年俸制適用教員(以下「配偶者同行休業教員」という。)には、その期間中の給与は支給しない。

- 2 配偶者同行休業教員が職務に復帰した場合において、他の教員との均衡上必要があると認められるときは、基本給を改定する場合がある。

第4章 補則

(補則)

第24条 この規則に定めるもののほか、年俸制適用教員の給与に関する事項は、職員給与規則の規定を適用し、又は準用する。

- 2 特別の事情によりこの規定によることができない場合又はこの規定によることが著しく不適當であると学長が認める場合は、別段の取り扱いをすることができる。

附 則

この規則は、令和5年4月1日から施行する。ただし、第2条第2号の規定により、令和5年度において月給制教員から年俸制適用教員に異動することが認められた者

に係る同号以外の規定の適用については、令和6年4月1日からとする。

附 則（令6則12）

- 1 この規則は、令和6年3月14日から施行し、令和5年12月1日から適用する。
- 2 令和5年12月期に支給する業績給基本手当に関する改正後の第14条第3項の規定の適用については、同項中「100分の122.5」とあるのは「100分の125」と読み替えるものとする。
- 3 第17条第6項の規定にかかわらず、令和5年12月期の業績給加算手当の支給に当たっては、次の表の左欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第17条第6項第1号	100 分の205以上	100 分の250以上
第17条第6項第2号	100 分の121.5以上 100 分の205以下	100 分の144以上100 分の250以下
第17条第6項第3号	100 分の110以上100 分の121.5未満	100 分の132以上100 分の144未満
第17条第6項第4号	100 分の98.5	100 分の120
第17条第6項第5号	100 分の98.5未満	100 分の120未満