

○国立大学法人徳島大学再雇用職員就業規則

平成18年3月30日

規則第113号

(目的及び効力)

第1条 この規則は、国立大学法人徳島大学職員就業規則（平成16年4月1日規則第7号。以下「就業規則」という。）第3条の規定に基づき、国立大学法人徳島大学（以下「大学」という。）に再雇用される者（就業規則第25条の規定に基づき再雇用される者をいう。以下「再雇用職員」という。）の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。

2 再雇用職員の就業に関し労働協約、労働契約及びこの規則に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他の法令の定めるところによる。

(適用範囲の拡充)

第1条の2 前条の規定にかかわらず、次に掲げる者を大学に雇用する場合は、その者を再雇用職員とみなして、この規則を適用するものとする。この場合における当該職員の雇用期間は、一事業年度を超えない範囲内とする。

(1) 大学の職員から他の国立大学法人、独立行政法人国立高等専門学校機構又は独立行政法人国立青少年教育振興機構（以下「他の国立大学法人等」という。）の課長級職員に登用された者のうち、他の国立大学法人等で定年により退職したもの

(2) 前号に掲げる者で、引き続き他の国立大学法人等で再雇用された者のうち、65歳に達していないもの

(3) 前2号に相当すると学長が認める者

(規則の遵守事項)

第2条 大学及び再雇用職員は、それぞれの立場で法令及びこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

(採用)

第3条 再雇用職員の採用は、学長が行う。

2 再雇用職員として採用されることを希望する者は、大学が別に定める書類を提出しなければならない。

3 再雇用職員の採用の取扱いについて必要な事項は、別に定める。

(労働条件の明示)

第4条 大学は、再雇用職員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の各号に定める労働条件を記載した文書を交付し、その他の労働条件については口頭又は文書で明示する。

(1) 給与に関する事項

(2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項

- (3) 労働契約の期間に関する事項
- (4) 労働契約の更新の有無及び基準に関する事項
- (5) 始業及び終業の時刻，所定労働時間を超える労働の有無，休憩時間，休日並びに休暇に関する事項
- (6) 交替制勤務をさせる場合は，就業時転換に関する事項
- (7) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

（雇用形態）

第5条 再雇用職員は，一事業年度を超えない範囲で期間を定めて雇用する。

2 再雇用職員の1週間の所定労働時間は，38時間45分勤務（以下「フルタイム勤務者」という。）又は30時間以内の勤務（以下「短時間勤務者」という。）とする。

3 再雇用職員の職種及び職名は，別表第1のとおりとする。

（再雇用の申出）

第6条 就業規則第23条第2項第2号及び第3号の規定に該当し，定年により退職することとなる職員（以下「定年退職予定者」という。）が，再雇用を希望する場合は，別に定める日までに学長に申し出るものとする。

（再雇用の決定）

第7条 学長は，前条の申出者（以下「申出者」という。）について，再雇用を決定し通知するものとする。

2 再雇用職員としての職務内容，給与等の労働条件は，申出者が退職前に従事していた職務内容，勤務成績等を考慮のうえ，学長が決定するものとする。

（雇用期間の更新）

第8条 雇用期間は，一事業年度を超えない範囲内で更新することができる。ただし，その者の年齢が65歳に達する日以後における最初の3月31日を超えて更新しない。

2 再雇用職員が雇用期間の更新を希望する場合は，大学が別に定める日までに学長に申し出るものとする。

3 学長は，再雇用職員から前項の規定に基づく雇用期間の更新の申し出があった場合は，雇用期間の更新を決定し，通知するものとする。

（勤務評定）

第9条 再雇用職員の勤務成績について，評定を実施する。

（異動）

第10条 学長は，業務の都合により，再雇用職員に配置換又は併任を命ずることがある。

2 配置換又は併任を命じられた再雇用職員は，正当な理由なくこれを拒むことができない。

（休職）

第11条 再雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合には，休職にすることができる。

- (1) 精神又は身体の障害のため、長期の休養を要するとき。
- (2) 私事により、欠勤が連続して1月に達したとき。
- (3) 刑事事件に関し起訴されたとき。
- (4) 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。
- (5) 前各号に掲げるもののほか、休職にすることが適当と認められるとき。

2 休職の期間は、休職事由により学長が定める。

3 復職するとき、又は休職中の者の身分等は、就業規則第19条（第4項を除く。）及び第20条を準用する。

（退職）

第12条 再雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合には退職するものとし、再雇用職員としての身分を失う。

- (1) 自己の都合により退職を申し出て学長から承認されたとき、又は退職願を提出して14日を経過したとき。
- (2) 雇用期間が満了したとき。
- (3) 死亡したとき。
- (4) 第11条第1項各号に掲げる事由により休職とした者について、休職の期間を満了したにもかかわらず、なお、休職事由が消滅していないとき。

（解雇）

第13条 再雇用職員が禁固以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられたときは、解雇する。

2 再雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することができる。

- (1) 勤務成績若しくは業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、又は勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、再雇用職員としての職責を果たし得ないと認められたとき。
- (2) 精神又は身体の障害については、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなおその障害により職務の遂行に堪えられないと認められたとき。
- (3) 大学の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、組織の改廃等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき。
- (4) 就業規則第41条に規定する懲戒の事由に該当する事実があると認められたとき。
- (5) その他前各号に準ずるやむを得ない事情があったとき。

3 前2項の規定による解雇を行う場合においては、30日前までにその予告をするか、又は労働基準法第12条に規定する平均賃金の30日分を支給するものとする。ただし、予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。

4 第2項の規定による解雇を行う場合においては、不服申立ての機会を与える。

5 再雇用職員が第3項の規定による解雇の予告がなされた場合において、学長に対し、当該退職の日までの間においても、当該解雇の理由を記載した文書の交付を請求することができる。

(解雇制限)

第14条 前条第1項及び第2項の規定にかかわらず、業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間は、解雇しない。ただし、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治癒せず、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に基づく傷病補償年金の給付がなされ、労働基準法第81条の規定によって打切補償を支払ったものとみなされる場合又は労働基準法第19条第2項の規定により行政官庁の認定を受けた場合は、この限りではない。

(退職後の責務)

第15条 退職した者又は解雇された者は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(借用物品の返還)

第16条 再雇用職員が退職した場合又は解雇された場合は、大学から借用している物品を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書の交付)

第17条 学長は、労働基準法第22条に定める証明書の交付の請求があった場合は、これを交付する。

(基本給の決定)

第18条 再雇用職員の基本給は、勤務に対する報酬であって、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤労の強度、労働時間、労働環境その他の労働条件を考慮して決定する。

2 基本給表及び適用範囲は、別表第2のとおりとする。

3 基本給表に定める職務の級の標準的な職務内容及び級別の資格基準は、別に定めるものとする。

4 再雇用職員の基本給は、その者について適用する職務の級の欄に定める基本給月額及びその者を正職員として採用した場合に受けることとなる調整手当及び広域異動手当を算出基礎とし、次の計算式により決定された額の範囲内で決定する。

(1) フルタイム勤務者

日給 (基本給月額+正職員として採用した場合の調整手当及び広域異動手当) × 12 ÷ (52 × 38.75) × 7.75

(2) 短時間勤務者

時間給 (基本給月額+正職員として採用した場合の調整手当及び広域異動手当) × 12 ÷ (52 × 38.75)

5 前項の基本給月額には、国立大学法人徳島大学職員給与規則（平成16年規則第8号。以下「給与規則」という。）第14条及び第32条の5の規定に基づき基本給の調整額及び看護職

手当を加算することができる。

6 第2項の基本給表に定める基本給月額、大学の職員の給与改定状況等を勘案し、これを改定するものとする。ただし、大学の運営上やむを得ない事由により基本給月額を改定する場合は、この限りでない。

(諸手当)

第19条 再雇用職員には、次に掲げる手当を支給する。ただし、短時間勤務者については、通勤手当、特殊勤務手当、超過勤務手当及び休日手当を支給する。

- (1) 通勤手当
- (2) 単身赴任手当
- (3) 専門看護手当
- (4) 特殊勤務手当
- (5) 超過勤務手当
- (6) 休日手当
- (7) 夜勤手当
- (8) 宿日直手当

2 前項各号に掲げる手当の支給については、給与規則第31条、第32条、第32条の3、第33条及び第38条から第41条までの規定を準用する。

(賞与)

第20条 賞与は、期末手当及び業績手当として、6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）に在職しているフルタイム勤務者のうち、基準日以前1年間において本学での職員又はフルタイム勤務者としての在職期間が6箇月以上又は雇用予定期間が6箇月以上である者については、給与規則第24条及び第25条の規定に準じて、次の各号により算出した額の範囲内で支給する。

- (1) 期末手当は、期末手当基礎額に乗じる支給割合を、0.675とする。
- (2) 業績手当は、業績手当基礎額に乗じる支給割合を、0.45とする。

(給与の計算期間及び支払日)

第21条 給与の計算期間及び支払日は、次表に掲げるとおりとする。

給与		給与の計算期間	給与の支払日
区分	種類		
基本給 諸手当	日給、時間給 通勤手当 単身赴任手当 専門看護手当	一の月の初日から末日まで	翌月の17日（17日が日曜日に当たるときは15日（15日が休日に当たるときは18日）、土曜日に当たるときは16日（16日が休日に当たるときは1

	特殊勤務手当 超過勤務手当 休日手当 夜勤手当 宿日直手当		5日), 休日(月曜日に限る。)に当たるときは18日)
賞与	期末手当 業績手当	基準日以前6箇月以内の 期間	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)

2 フルタイム勤務者の基本給は、第18条第4項の規定により得られた日給の額に、給与計算期間中の勤務日数を乗じて得た額を給与の支払日に支給する。

3 短時間勤務者の基本給は、第18条第4項の規定により得られた時間給の額に、給与計算期間中の勤務時間数を乗じて得た額を給与の支払日に支給する。

(退職手当)

第22条 再雇用職員には、退職手当は支給しない。

(服務)

第23条 再雇用職員は、国立大学法人法(平成15年法律第112号)に定める国立大学の使命と、その業務の公共性を自覚し、上司の指揮命令に従って誠実に職務を遂行しなければならない。

2 再雇用職員は、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。

(遵守事項)

第24条 再雇用職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 許可なく職務以外の目的で大学の施設、物品等を使用しないこと。
- (2) 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと。
- (3) 大学の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと。
- (4) 職務上知ることのできた秘密又は個人情報を漏らさないこと。
- (5) その他大学に勤務する者としてふさわしくない行為をしないこと。

(ハラスメントの禁止)

第25条 再雇用職員は、相手方の望まない言動により、本学に勤務又は修学する者に不利益や不快感を与えたり、就業環境又は修学環境を悪くすると判断されるようなことを行ってはならない。

(兼業)

第26条 再雇用職員は、学長の許可を受けた場合でなければ、他の業務に従事し、又は自ら営

利企業を営んではならない。

2 再雇用職員の兼業について必要な事項は、国立大学法人徳島大学職員兼業規則（平成16年規則第17号）を準用する。

（職員の倫理）

第27条 再雇用職員の職務に係る倫理について必要な事項は、国立大学法人徳島大学倫理規則（平成16年規則第18号）を準用する。

（所定労働時間）

第28条 フルタイム勤務者の所定労働時間は、休憩時間を除き、1週間38時間45分、1日7時間45分とする。

2 始業及び終業の時刻は、次のとおりとする。

(1) 始業 8時30分

(2) 終業 17時15分

3 業務上の必要がある場合には、前項の規定にかかわらず、1日の所定労働時間が7時間45分を超えない範囲で、始業及び終業の時刻を変更することがある。

第29条 短時間勤務者の所定労働時間は、休憩時間を除き、1週間30時間以下、1日7時間45分以下とする。

2 始業及び終業の時刻は、1日の所定労働時間7時間45分を超えない範囲で、個別に定める。

（休憩時間）

第30条 労働時間の途中に、60分の休憩時間を置く。

2 前項の休憩時間は、12時から13時までとする。

3 再雇用職員は、休憩時間を自由に利用することができる。

4 業務上の必要がある場合には、第2項の規定にかかわらず、休憩時間の時間帯を変更することがある。

（時間外・深夜・休日労働）

第31条 業務上の必要がある場合には、労働基準法第36条の規定に基づく労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出ることにより、再雇用職員に所定の労働時間以外の時間、深夜又は休日に勤務を命ずることができる。

（休日）

第32条 休日は、次の各号に定める日とする。

(1) 日曜日

(2) 土曜日

(3) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日（以下「祝日法による休日」という。）

(4) 12月29日から翌年1月3日までの日（祝日法による休日を除く。）

(5) その他特に指定する日

(宿直・日直)

第33条 フルタイム勤務者に対し、労働基準監督署長の許可を得て、所定の労働時間以外の時間及び休日に本来の業務に従事しない宿直及び日直勤務を命じることがある。

(年次有給休暇)

第34条 定年退職後引き続いて再雇用職員となった者の年次有給休暇は、職員在職時に付与されていた年次有給休暇のうち、定年退職となった日における未使用の年次有給休暇（付与日から2年未満のものに限る。）の日数とする。なお、これ以降（雇用期間が更新された場合も含む。）の年次有給休暇の付与日は、1月1日とし、20日の年次有給休暇を付与することとする。また、前年に付与された年次有給休暇の残日・時間数を20日を超えない範囲内で加算することができる。

2 年次有給休暇の単位は、1日又は半日（半日は、フルタイム勤務者に限る。）とする。ただし、労基法第39条の規定に基づく労使協定により、1時間単位の取得に関する定めをした場合には、1年について5日の範囲内で、これによることができる。

3 1週間の所定労働日及び所定労働時間が、定年退職前と著しく異なる再雇用職員に付与する年次有給休暇の日数は、別に定める。

(懲戒等)

第35条 再雇用職員の懲戒等は、就業規則第41条、第42条及び第43条を準用する。

(損害賠償)

第36条 再雇用職員が業務に関し大学に重大な損害を与えた場合は、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。なお、これによって第35条の懲戒を免れるものでない。

(安全・衛生の確保に関する措置)

第37条 大学は、再雇用職員の心身の健康増進及び危険防止のために必要な措置をとらなければならない。

2 再雇用職員の安全・衛生管理の取扱いについて必要な事項は、国立大学法人徳島大学職員安全衛生管理規則（平成16年規則第27号）で定める。

(協力義務)

第38条 再雇用職員は、安全、衛生の確保について、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他の関係法令のほか、上司の命令に従うとともに、大学が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全・衛生教育)

第39条 再雇用職員は、大学が行う安全、衛生に関する教育、訓練を受けなければならない。

(非常時の措置)

第40条 再雇用職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあるこ

とを知ったときは、緊急の措置をとるとともに直ちに上司その他関係者に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第41条 再雇用職員は、次の事項を守らなくてはならない。

- (1) 安全及び衛生について上司の命令に従い、実行すること。
- (2) 常に職場の整理、整頓、清潔に努め、災害防止と衛生の向上に努めること。
- (3) 安全衛生装置、消火設備、衛生設備、その他危険防止等のための諸施設を勝手に動かしたり、許可なく当該地域に立ち入らないこと。

(健康診断)

第42条 再雇用職員は、大学が毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。ただし、医師による健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、この限りではない。

- 2 学長は、前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、再雇用職員に就業の禁止、労働時間の制限等当該再雇用職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。
- 3 再雇用職員は、正当な事由がなく前項の措置を拒んではならない。

(就業禁止)

第43条 再雇用職員は、自己、同居人又は近隣の者が伝染病にかかり若しくはその疑いがある場合は、直ちに上司に届け出てその命令に従わなければならない。

- 2 学長は、前項の届出の結果必要と認める場合には、当該再雇用職員に就業の禁止を命ずることができる。

(出張)

第44条 学長は、業務上の必要がある場合は、再雇用職員に出張を命ずることがある。

- 2 出張を命じられた再雇用職員が出張を終えたときには、速やかに学長に報告しなければならない。

(旅費)

第45条 前条の出張に要する旅費について必要な事項は、国立大学法人徳島大学旅費規則（平成16年規則第28号）による。

(災害補償)

第46条 再雇用職員が業務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。）又は通勤途上における災害を受けた場合の災害補償、被災再雇用職員の社会復帰の促進、被災再雇用職員及びその遺族の援護を図るために必要な福祉事業に関しては、労働基準法及び労働者災害補償保険法の定めるところによる。

(権利の帰属)

第47条 再雇用職員が職務上行った発明等（以下「職務発明等」という。）は、特別の理由が

ある場合を除き、大学に帰属するものとする。

- 2 職務発明等の取扱いについて必要な事項は、国立大学法人徳島大学職務発明規則（平成16年規則第19号）による。

（その他）

第48条 その他の再雇用職員の就業に関する事項については、就業規則、給与規則、国立大学法人徳島大学職員の労働時間、休暇等に関する規則（平成16年規則第20号）及び国立大学法人徳島大学職員懲戒規則（平成16年規則第26号）を準用し、疑義が生じた場合は学長が定める。

附 則

（施行期日）

- 1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。
（再雇用年齢上限の経過措置）
- 2 生年月日が次の表の生年月日欄に掲げる期間のいずれかに該当する者の第8条第1項の規定の適用については、同項中「65歳」とあるのは、同表の生年月日欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の上限年齢欄に掲げる字句とする。

生年月日	上限年齢
昭和21年4月2日から昭和22年4月1日まで	63歳
昭和22年4月2日から昭和24年4月1日まで	64歳

附 則（平成18年6月30日規則第15号改正）

この規則は、平成18年7月1日から施行する。

附 則（平成19年3月22日規則第93号改正）

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成21年5月29日規則第7号改正）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成21年6月1日から施行する。
（平成21年6月期における賞与の調整）
- 2 平成21年6月に支給する賞与に関する第20条第2号及び第3号の規定の適用については、同条第2号中「0.75」とあるのは「0.7」と、同条第3号中「0.35」とあるのは「0.3」とする。

附 則（平成21年9月24日規則第16号改正）

この規則は、平成21年10月1日から施行する。

附 則（平成22年3月29日規則第50号改正）

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年11月30日規則第45号改正）

この規則は、平成22年12月1日から施行する。ただし、別表第2の改正規定は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成25年3月29日規則第104号改正）

- 1 この規則は、平成25年4月1日から施行する。
- 2 次の表の左欄に掲げる期間において、それぞれ同表の右欄に掲げる年齢以上の者については、この規則による改正後の国立大学法人再雇用職員就業規則第7条第1項及び第8条第3項の規定にかかわらず、改正前の国立大学法人徳島大学再雇用職員就業規則第7条第1項及び第8条第3項の規定を適用する。

平成25年4月1日から平成28年3月31日	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日	64歳

附 則（平成25年6月26日規則第12号改正）

この規則は、平成25年7月1日から施行する。

附 則（平成25年12月2日規則第44号改正）

この規則は、平成26年1月1日から施行する。

附 則（平成26年12月10日規則第26号改正）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成26年12月10日から施行し、施行日に在職する職員に対し、平成26年12月1日から適用する。

（平成26年12月期における業績手当の調整）

- 2 平成26年12月期に支給する業績手当に関する改正後の第20条第3号の規定の適用については、同号中「0.35」とあるのは「0.375」とする。

（差額の精算）

- 3 この規則の施行に伴い生じる差額については、平成27年1月の給与支払日に精算するものとする。

附 則（平成27年3月24日規則第63号改正）

- 1 この規則は、平成27年4月1日から施行する。
- 2 平成27年度において第8条の規定により、平成26年度から引き続き雇用期間の更新を行った職員のうち、この規則による第18条第4項各号の基本給月額が、施行日前に受けていた同額に達しない場合は、平成30年3月31日までの間、同額を保障する。

附 則（平成27年7月29日規則第15号改正）

この規則は、平成27年8月1日から施行する。

附 則（平成28年2月10日規則第37号改正）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成28年2月10日から施行し、施行日に在職する職員に対し、平成27年12月1日から適用する。

（平成27年12月期における業績手当の調整）

- 2 平成27年12月期に支給する業績手当に関する改正後の第20条第3号の規定の適用については、同号中「0.375」とあるのは「0.4」とする。

附 則（平成28年3月14日規則第48号改正）

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年12月28日規則第28号改正）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成28年12月28日から施行し、施行日に在職する職員に対し、平成28年12月1日から適用する。ただし、別表第2の改正規定は、平成29年4月1日から施行する。

（平成28年12月期における業績手当の調整）

- 2 平成28年12月期に支給する業績手当に関する改正後の第20条第2号の規定の適用については、同号中「0.4」とあるのは「0.425」とする。

（差額の精算）

- 3 この規則の施行に伴い生じる差額については、平成29年1月の給与支払日に精算するものとする。

附 則（平成29年12月27日規則第40号改正）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成29年12月27日から施行し、施行日に在職する職員に対し、平成29年12月1日から適用する。ただし、別表第2の改正規定は、平成30年4月1日から施行する。

（平成29年12月期における業績手当の調整）

- 2 平成29年12月期に支給する業績手当に関する改正後の第20条第2号の規定の適用については、同号中「0.425」とあるのは「0.45」とする。

（差額の精算）

- 3 この規則の施行に伴い生じる差額については、平成30年1月の給与支払日に精算するものとする。

附 則（平成30年12月26日規則第26号改正）

（施行期日）

1 この規則は、平成30年12月26日から施行し、施行日に在職する職員に対し、平成30年12月1日から適用する。ただし、第20条第1号及び別表第2の改正規定は、平成31年4月1日から施行する。

(平成30年12月期における業績手当の調整)

2 平成30年12月期に支給する業績手当に関する改正後の第20条第2号の規定の適用については、同号中「0.45」とあるのは「0.475」とする。

(差額の精算)

3 この規則の施行に伴い生じる差額については、平成31年1月の給与支払日に精算するものとする。

附 則 (令和元年9月11日規則第19号改正)

この規則は、令和元年9月14日から施行する。ただし、第19条第1項及び第2項並びに第21条第1項の改正規定は、令和元年10月1日から施行し、施行日に在職する職員に対し、平成31年4月1日から適用する。

附 則 (令和4年3月17日規則第50号改正)

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

別表第1 (第5条第3項関係)

職種		職名
一般職	事務職	専門職員, 主任, 事務員, 司書
	施設技術職	専門職員, 主任, 技術員
	教室技術職	技術専門職員, 技術員
技能職		機械操作員, 医療機器操作員, 教務助手, 医療技術補助員, エックス線助手, 看護助手, 用務員
教育職	教務職	教務員
医療技術職		薬剤師, 栄養士, 診療放射線技師, 臨床検査技師, 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, 歯科衛生士, 歯科技工士
看護職		保健師, 助産師, 看護師, 准看護師

別表第2 (第18条第2項関係)

基本給表名	職務の級	基本給月額	備考
一般職再雇用基本給表	1級	187,700円	この表は、別表第1に定める一般職の職名の者に適用する。
	2級	215,200円	
	3級	255,200円	
技能職再雇用基本給表	1級	193,600円	この表は、別表第1に定める技能

			職の職名の者に適用する。
教育職再雇用基本給表	1 級	2 3 5, 6 0 0 円	この表は、別表第 1 に定める教育職の職名の者に適用する。
医療技術職再雇用基本給表	1 級	1 8 8, 7 0 0 円	この表は、別表第 1 に定める医療技術職の職名の者に適用する。
	2 級	2 1 5, 3 0 0 円	
看護職再雇用基本給表	1 級	2 3 5, 1 0 0 円	この表は、別表第 1 に定める看護職の職名の者に適用する。
	2 級	2 5 5, 4 0 0 円	