

# 地方独立行政法人天王寺動物園職員給与規程

制定 令和3年4月1日

最近改正 令和5年7月1日

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この規程は、地方独立行政法人天王寺動物園職員就業規則（以下「就業規則」という。）第63条、地方独立行政法人天王寺動物園再雇用職員就業規則（以下「再雇用職員就業規則」という。）第42条及び地方独立行政法人天王寺動物園任期付職員就業規則（以下「任期付職員就業規則」という。）第32条の規定に基づき、職員の給与に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

### (適用除外)

第1条の2 前条の規定にかかわらず、地方独立行政法人天王寺動物園有期雇用職員就業規則第10条の規定に基づき、無期雇用契約へ転換した職員の給与に関する事項については、別に定める。

2 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号）の規定に基づき大阪市から派遣された職員の給料は、大阪市の例による。

### (給与の支払)

第2条 給与は、その全額を通貨で直接職員に対し支払う。ただし、法令で定められたもの及び労使協定に基づき、給与の一部を控除して支払うことができる。

2 前項前段の規定にかかわらず、給与は労使協定に基づき、職員が希望する金融機関等の本人名義の口座に振込みを行う方法によって支払うことができる。

3 職員が地方独立行政法人天王寺動物園（以下「法人」という。）において他の職に併せて任命されたときは、これに重複して給与を支給することはできない。

### (給与の種類)

第3条 法人に常時勤務する職員の給与の種類は、給料及び手当とする。

2 給料は、所定の勤務日及び勤務時間による勤務に対する報酬とする。

3 手当の種類は、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、管理職手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、夜間勤務手当、管理職員特別勤務手当、災害派遣手当（武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。以下同じ。）、期末手当、勤勉手当及び初任給調整手当

とする。

(計算期間及び支給日)

第4条 給与(通勤手当を除く。)は理事長が別に定めるものを除き、月の初日から末日までを計算期間とし、特別の事情がない限り、給料(調整額を含む)、扶養手当、地域手当、住居手当及び単身赴任手当については、その月の支給日に、管理職手当、特殊勤務手当、超過勤務手当、夜間勤務手当、管理職員特別勤務手当、災害派遣手当及び初任給調整手当については、翌月の支給日に支給する。

2 通勤手当は、支給の単位となる期間として6月を超えない範囲内で1月を単位として別に定める期間(以下「支給単位期間」という。)を計算期間とし、特別な事情がない限り、支給単位期間に係る最初の月の給料の支給日に支給する。

3 前2項の規定による給与の支給日は、これらの規定による支給月の17日(1月に限り18日)とする。ただし、その日が次の各号に掲げる日に当たるときは、当該各号に定める日とする。

(1) 日曜日(次号に掲げる日を除く。)又は国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)第2条に規定する国民の祝日(以下「祝日」という。)その翌日

(2) 日曜日でその翌日が祝日であるもの その前々日

(3) 土曜日 その前日

4 前項に規定する給料の支給日後において新たに職員となった者及び同日前において離職し、又は死亡した職員に係る給料については、その日以後速やかに支給するものとする。

(支給額の端数計算)

第5条 この規程に規定する給与の支給額に円位未満の端数があるときは、給与の種類ごとにその端数金額を切り捨てるものとする。

2 前項の規定にかかわらず、地方独立行政法人天王寺動物園職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程(以下「勤務時間規程」という。)第4条第3項、再雇用職員就業規則第2条第2号及び任期付職員就業規則第2条第2号に規定する職員(以下「短時間勤務職員等」という。)に係る給料月額に50円未満の端数があるときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数があるときはこれを100円に切り上げる。

## 第2章 給料

(給料表及び職務の級)

第6条 職員の給料は、給料表に基づいて支給する。

2 給料表の種類は、次に掲げるとおりとし、各給料表の適用範囲は、それぞれ当該給料表に定めるところによる。

(1) 給料表(1) (別表第1)

(2) 給料表(2) (別表第2)

3 職員の職務は、給料表に定める職務の級（以下「職務の級」という。）に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、別表第3に定める級別基準職務表で定める。

(初任給、昇格、昇給等の基準)

第7条 職員の職務の級は、第6条第3項に規定する基準に従い決定する。

2 新たに給料表の適用を受ける職員となった者の号給は、別表第4に定める初任給基準表に従い決定する。ただし、特別の事情により同表により難いときは、理事長が別に定める。

3 職員が1の職務の級から他の職務の級に移った場合又は1の職から同じ職務の級の初任給の基準を異にする他の職に移った場合における号給は、理事長が定めるところにより決定する。

4 職員の昇給は、毎年4月1日に、昇給日の属する年度の前の年度の4月1日から3月31日までの期間における当該職員の勤務成績に応じて理事長が行うものとする。

5 前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の号給数を4号給とすることを標準として、理事長が定める基準に従い決定するものとする。

6 前項の規定にかかわらず、昇給させる年度に属するいずれかの日に56歳以上の年齢に達することとなる職員の昇給は、別に理事長が定める場合に限り行うものとし、昇給させる場合の昇給の号給数は、同項の規定の例により算定した昇給の号給数を4で除して得た数（1未満の端数があるときは、これを切り捨てた数）に相当する号給数とする。

7 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。

8 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

9 第4項から前項までに規定するもののほか、職員の昇給に関し必要な事項は、理事長が定める。

10 就業規則第25条、附則第5項、第6項、第10項及び第11項の規定により採用された職員（以下「再雇用職員」という。）の給料月額は、当該再雇用職員に適用される給料表に掲げる再雇用職員の給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

- 11 再雇用短時間勤務職員等の給料月額は、前項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、算出率（その者の1週間当たりの勤務時間を常勤の職員の1週間当たりの勤務時間で除して得た数をいう。以下同じ。）を乗じて得た額とする。
- 12 育児短時間勤務職員等（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第23条第1項の規定による短時間勤務又は理事長が別に定める育児短時間勤務制度による短時間勤務（併せて「育児短時間勤務等」という。以下同じ。）をしている職員をいう。以下同じ。）の給料月額は、その者の受ける給料月額に、算出率を乗じて得た額とする。

（給料支給の始期及び終期）

第8条 新たに職員となった者には、その日から給料を支給し、昇給、降給等により給料の額に異動を生じた者には、その日から異動後の給料を支給する。ただし、離職又は死亡の際昇給を受けた者については、この限りでない。

2 職員が離職し、又は死亡したときは、その月の末日までの給料を支給する。ただし、次の各号のいずれかに該当するときは、その離職の日までの給料を支給する。

- (1) 就業規則第26条（第2号及び第9号に掲げる者を除く。）の規定により解雇されたとき及び就業規則第55条の規定により懲戒解雇されたとき
- (2) 地方独立行政法人天王寺動物園職員退職手当規程第5条の適用を受けるとき
- (3) 就業規則第15条の転籍出向の命令に応じて退職したとき
- (4) 地方独立行政法人天王寺動物園（以下「法人」という。）の要請に応じて人事交流等のため退職したとき
- (5) 前各号に掲げるもののほか、当該職員が勤務成績不良な者であったとき又は職務上の義務に違反する行為を行った者であるとき

3 離職した職員が即日又はその翌日職員となった場合の給料の支給については、引き続き在職するものとみなす。

（給料の日割計算）

第9条 前条の規定により給料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、その月について支給すべき給料の額は、その月の現日数から勤務時間規程第6条に定める休日の日数を差し引いた日数（以下「所定勤務日数」という。）を基礎として日割により計算する。

2 職員が月の中途において次の各号のいずれかに該当する場合におけるその月の給料は、特別の事情のない限り、前項に規定する日割計算の方法により計

算し、支給する。

- (1) 休職にされ、又は休職の終了により復職した場合
- (2) 就業規則第 17 条第 1 項第 6 号の規定により休職（以下「専従休職」という。）し、又は休職の終了により復職した場合
- (3) 育児休業を始め、又は育児休業の期間の終了により職務に復帰した場合
- (4) 自己啓発等休業を始め、又は自己啓発等休業の期間の終了により職務に復帰した場合
- (5) 配偶者同行休業を始め、又は配偶者同行休業の期間の終了により職務に復帰した場合
- (6) 停職にされ、又は停職の終了により職務に復帰した場合
- (7) 業務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病（以下「業務傷病」という。）のため勤務に服することができなくなり、又は業務傷病が治癒したことにより勤務に服することとなった場合

（給料の減額）

第 10 条 職員が、所定の勤務日又は勤務時間中に勤務しないときは、その勤務しないことにつき、理事長の承認があった場合を除くほか、その勤務しない 1 日又は 1 時間につき、勤務 1 日又は 1 時間当た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。

（給料の減額の特例等）

第 11 条 前条に規定する理事長の承認は、次の各号に該当する場合に与える。ただし、特別の事情があるときはこの限りでない。

- (1) 勤務時間規程第 9 条第 1 項に規定する時間外勤務代休時間に指定された期間又は時間
- (2) 勤務時間規程第 13 条の規定による年次休暇を与えられた期間又は時間
- (3) 定期的な診断又は治療を受けることが生命の維持のために必要であると理事長が認める場合に与えられる病気休暇（勤務時間等規程第 14 条に規定する病気休暇をいう。以下同じ。）又は学校保健安全法施行規則（昭和 33 年文部省令第 18 号）第 18 条に規定する感染症（同条第 1 項第 3 号に掲げる感染症を除く。）に係る療養のため病気休暇を与えられた期間
- (4) 前号に定める病気休暇以外の病気休暇を与えられた期間
- (5) 勤務時間規程第 15 条に規定する特別休暇に該当する場合（同条第 1 項第 11 号に該当するものにあつては、1 回について 2 日以内で年 13 回以内の場合に限る。）
- (6) 勤務時間規程第 15 条第 1 項各号（第 11 号を除く。）の規定により特別休暇を取得する場合（同項第 29 号、第 32 号、第 34 号及び第 35 号に該当する場合を除く。）

- (7) 前各号に定めるもののほか、理事長がやむを得ないと認めた場合
- 2 前項第3号の病気休暇の承認があった場合においても負傷又は疾病（職務上のもの及び通勤によるものを除く。）に係る療養のための病気休暇が引き続き90日を超えるに至った日以後においては、その職員に支給すべき給料の額は、給料の月額 $\times$ 100分の50とする。
  - 3 病気休暇の終了の日の翌日から他の病気休暇の開始の日の前日までの期間（以下「休暇間の期間」という。）において実際に勤務した日がない場合であつて、かつ、それぞれの病気休暇が同一の負傷又は疾病によるものであるときは、第1項第4号の規定にかかわらず、これらの病気休暇が与えられた期間を引き続いた1の病気休暇が与えられた期間とみなす。
  - 4 前2項の日数に係る計算方法は、病気休暇の開始の日から当該病気休暇の終了の日までの期間の日数を病気休暇の日数とし、休暇間の期間の日数が1年に満たない場合（これらの病気休暇が同一の疾病によるものであることその他の理事長が定める要件を満たす場合を除く。）には、これらの病気休暇は引き続いたものとする。この場合において、休暇間の期間において実際に勤務した日がないときは、休暇間の期間（勤務時間規程第15条第8号若しくは第9号に該当する場合に与えられる特別休暇が与えられた期間又は公傷病のため勤務に服することができない期間を除く。）の日数を引き続いた病気休暇の日数に算入する。

（勤務1日又は1時間当たりの給料額）

第12条 第10条の勤務1日当たりの給料額は、給料の月額をその月の所定勤務日数で除した額とする。

- 2 第10条の勤務1時間当たりの給料額は、給料の月額を1週間当たりの勤務時間に12分の52を乗じたもので除した額とする。
- 3 前項及び第28条の1週間当たりの給料額は、勤務時間等規程第4条の規定による1週間当たりの勤務時間（育児短時間勤務職員等については、その者の1週間当たりの勤務時間）から、同時間に次に掲げる日の合計数を乗じて得た時間を365で除して得た時間を減じたものとする。

(1) 祝日

(2) 1月2日、3日及び12月29日、30日、31日

（給料減額の方法）

第13条 第10条の規定により給料を減額する場合は、翌月分以降の給料から行う。ただし、離職又は給料の支給をやめるべき事由の発生により翌月分として支給すべき給料がない場合において、その月分として支給すべき給料があるときは、当該給料から減じ、なお不足があるとき又はその月分が既に支給済みのときは、本人から徴収する。

- 2 第 10 条の規定により給料の減額の対象となる時間数は、その月分を合計し、その合計時間に 1 時間未満の端数があるときはこれを切捨てる。

### 第 3 章 手当

#### 第 1 節 管理職手当

##### (管理職手当)

第 14 条 管理職手当は、管理又は監督の地位にある職員のうち、理事長の指定するものに対して、その職務の特殊性に基づいて支給する。

- 2 管理職手当を支給する職員等は、別表第 5 に定める管理職手当適用区分表に掲げる職を占める職員等とする。ただし、当該区分で 3 種乙である職のうち、理事長が指定する職にあつては、3 種甲とする。
- 3 育児短時間勤務職員等については、別表第 5 に定める当該額に算出率を乗じて得た額とする。
- 4 管理職手当の支給方法は、次のとおりとする。
  - (1) 月の中途において管理職手当を支給すべき事由が生じた場合又は消滅した場合の管理職手当の額は、その月の現日数から勤務を要しない日の日数を差し引いた日数を基礎として、日割によって計算する。
  - (2) 前号の規定は、次に掲げる場合において準用する。
    - ア 月の中途において管理職手当の額を改定すべき事由が生じた場合
    - イ 月のうち勤務しない日（勤務を要しない日及び年次有給休暇を付与された日その他理事長が定める日を除く。）がある場合
    - ウ 月のうちに外国へ駐在した日がある場合
  - (3) 勤務成績が著しく不良である職員については、管理職手当を減額し、又は支給しないことがある。
- 5 前各項に規定するもののほか、管理職手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

#### 第 2 節 扶養手当

##### (扶養手当)

第 15 条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給する。ただし、次項第 1 号及び第 3 号から第 6 号までのいずれかに該当する扶養親族（以下「扶養親族たる配偶者、父母等」という。）に係る扶養手当は、給料表(2)の適用を受ける職員でその職務の級が 7 級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するものとして理事長が定める職員（以下「7 級以上職員等」という。）に対しては、支給しない。

2 前項の扶養親族とは、次に掲げる親族で職員と生計を一にし、かつ、主としてその職員の収入により生計を維持する者で理事長の承認したものをいう。

- (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。以下同じ。）
- (2) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子
- (3) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある孫
- (4) 60歳以上の父母及び祖父母
- (5) 22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹
- (6) 心身に著しい障害がある親族

3 扶養手当の月額は、扶養親族たる配偶者、父母等については1人につき6,500円（給料表(2)の適用を受ける職員でその職務の級が6級であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するものとして理事長が定める職員（以下「6級職員等」という。）にあっては、3,500円）、前項第2号に該当する扶養親族（以下「扶養親族たる子」という。）については1人につき10,000円とする。

4 扶養親族たる子で15歳に達する日以後の最初の4月1日以降にあるもの（以下「特定扶養親族たる子」という。）がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、6,000円に当該特定扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

（扶養親族の届出）

第16条 新たに職員となった者に扶養親族（7級以上職員等にあっては、扶養親族たる子に限る。）がある場合、7級以上職員等から7級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合、又は職員に次の各号のいずれかに該当する事実が生じた場合においては、その職員は、直ちにその旨を理事長に届け出なければならない。

- (1) 新たに扶養親族たる要件を具備するに至った者がある場合（7級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を具備するに至った者がある場合を除く。）
- (2) 扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合（扶養親族たる子又は前条第2項第3号若しくは第5号に該当する扶養親族が、22歳に達した日以後の最初の3月31日の経過により、扶養親族たる要件を欠くに至った場合及び、7級以上職員等に扶養親族たる配偶者、父母等たる要件を欠くに至った者がある場合を除く。）

第17条 前条の規定による届出をしようとする者は、扶養親族（異動）届を理事長に提出しなければならない。

2 前項の届には、次に掲げる扶養親族の異動の事実を証するに足る書類を添

付しなければならない。ただし、理事長が必要と認めるときは、別に添付すべき書類を指定することができる。

- (1) 当該届に係る扶養親族としようとする者が、第15条第2項各号に掲げる親族であることを証明する書類
- (2) 職員と生計を一にし、かつ、主として職員の収入によって生計を維持するものであることを証明するに足る書類。ただし、子の出産の場合を除く。
- (3) 心身に著しい障害がある者については、その事実を証明するに足る書類
- (4) その他理事長が必要と認める書類

第18条 理事長は、前条に規定する扶養親族(異動)届の提出があった場合は、同条第2項の規定による書類を確認し、事実が確認できた場合は、扶養親族に認定するものとする。

(扶養手当の支給)

第19条 扶養手当は、新たに職員となった者に扶養親族(7級以上職員にあっては、扶養親族たる子に限る。)がある場合においては、その者が職員となった日から、扶養親族たる配偶者、父母等がある7級以上職員等が7級以上職員等以外の職員となった場合、扶養親族たる配偶者、父母等で第16条の規定による届出に係るものがある6級職員等が6級職員等及び7級以上職員等以外の職員となった場合又は職員に第16条第1項第1号に該当する事実が生じた場合においては、その事実の生じた日の属する月の翌月から、特定扶養親族たる子でない者が特定扶養親族たる子となった場合においては、その事実の生じた日の属する月(その者の誕生日が4月1日であるとき又は扶養親族たる子でない者が特定扶養親族たる子となったときは、その事実が生じた日の属する月の翌月)からその支給を開始し、又はその支給額を改定する。ただし、新たに職員となった者に扶養親族(7級以上職員にあっては、扶養親族たる子に限る。)がある場合、7級以上職員等から7級以上職員等以外の職員となった職員に扶養親族たる配偶者、父母等がある場合又は職員に第16条第1項第1号に該当する事実が生じた場合において、その届出がこれに係る事実の生じた日から15日を経過した後においてなされたときは、その届出を受け付けた日の属する月の翌月からその支給を開始し、又はその支給額を改定する。

2 扶養手当は、扶養親族たる配偶者、父母等で第16条の規定による届出に係るものがある職員で7級以上職員等以外のものが7級以上職員等となった場合、扶養親族たる配偶者、父母等で第16条の規定による届出に係るものがある職員で6級職員等及び7級以上職員等以外のものが6級職員等となった場合又は職員に扶養親族たる要件を欠くに至った者がある場合においては、その事実の生じた日(第15条第2項第2号、第3号又は第5号に該当する扶養親族(その誕生日が4月1日である者を除く。))が扶養親族たる要件を欠くに

至った場合においては、その事実が生じた日の前日)の属する月をもって支給を終わり、又は当該月の翌月から支給額を改定する。

- 3 第15条から前条までに規定するもののほか、扶養手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

### 第3節 地域手当

(地域手当)

第20条 地域手当の月額、給料(給料の調整額を除く。)、管理職手当及び扶養手当の月額の合計額に100分の16を乗じた額を職員に対して支給する。

- 2 前項に規定するもののほか、支給方法その他地域手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

### 第4節 住居手当

(住居手当)

第21条 住居手当は、次の各号のいずれかに該当する職員のうち、理事長の指定するものに対して支給する。

- (1) 自ら居住するため住宅(貸間を含む。次号において同じ。)を借り受け、家賃を支払っている職員
  - (2) 第23条の規定により単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅を借り受け、家賃を支払っているもの又はこれらのものとの権衡上必要があると認められるものとして理事長が指定するもの
- 2 住居手当の月額は、28,000円(前項第1号に掲げる職員のうち同項第2号に掲げる職員でもあるものにあつては、その額に2分の3を乗じて得た額)を超えない範囲内において、同項各号に掲げる職員の区分に応じて理事長が別に定める。
  - 3 大阪市内の住宅に居住する職員に対する前項の規定の適用については、同項中「28,000円」とあるのは「30,500円」とする。
  - 4 住居手当の月額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に定める額(その額に100円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額)に相当する額とする。
    - (1) 月額10,000円を超え21,500円までの家賃を支払っている職員 家賃の月額から10,000円を控除した額(その控除した額が1,500円に満たないときは、1,500円)
    - (2) 月額21,500円を超える家賃を支払っている職員 家賃の月額から21,500円を控除した額の2分の1(その控除した額の2分の1が16,500円を超えるときは16,500円)に11,500円を加算した額

- 5 大阪市内の住宅に居住している職員で、第2項第2号に掲げるもの又は第3項に掲げるもの（その配偶者（配偶者のない職員にあっては、満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子）が大阪市内の住宅に居住しているものに限る。）に対する第2項第2号又は第3項の規定の適用については、第2項第2号中「16,500円」とあるのは「19,000円」とする。
- 6 前各号に規定するもののほか、住居手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

## 第5節 通勤手当

### （通勤手当）

第22条 通勤手当は、職員のうち次に掲げる職員に対して支給する。

- (1) 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職員（身体障害（地方公務員災害補償法施行規則（昭和42年自治省令第27号）別表第3に掲げる身体障害に属する程度のものをいう。以下同じ。）のため歩行が困難な職員以外の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1キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる職員を除く。）
  - (2) 通勤のため自転車その他の交通の用具（以下「自転車等」という。）を使用することを常例とする職員（身体障害のため歩行が困難な職員以外の職員であって自転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職員を除く。）
  - (3) 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、自転車等を使用することを常例とする職員（身体障害のため歩行が困難な職員以外の職員であって交通機関等を利用せず、かつ、自転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1キロメートル未満であるものを除く。）
- 2 通勤手当の額は、支給単位期間（通勤手当の支給の単位となる期間として6月を超えない範囲内で1月を単位として通勤手当支給要綱で定める期間をいう。以下同じ。）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。）又は自転車等の使用距離（以下「使用距離」という。）に応じて支給単位期間につき第4項で定める額とする。ただし、次に掲げる額の合計額が55,000円を超えるときは、支給単位期間（当該合計額が55,000円を超える者の通勤手当に係る支給単位期間が複数ある場合にあっては、そのうち最も長い支給単位期間。次の各号を除き、以下同じ。）につき、55,000円に当該

支給単位期間の月数を乗じて得た額とする。

- (1) 運賃等相当額を当該支給単位期間の月数で除して得た額
  - (2) 使用距離に応じて支給単位期間につき、第4項で定める額を当該支給単位期間の月数で除して得た額
- 3 通勤手当を支給される職員につき、離職その他の理事長が別に定める事由が生じた場合には、当該職員に、支給単位期間のうちこれらの事由が生じた後の期間を考慮して別に定める額を返納させるものとする。
- 4 第2項第2号の使用距離に応じて支給単位期間につき定める額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。
- (1) 第1項第2号に掲げる職員及び同項第3号に掲げる職員のうち、使用距離が片道2キロメートル以上である職員及び身体障害のため歩行が困難な職員 次の表の左欄に掲げる使用距離の区分に応じ、同表の右欄に定める額

使用距離（片道）	支給単位期間につき定める額
5キロメートル未満	2,000円
5キロメートル以上10キロメートル未満	4,200円
10キロメートル以上15キロメートル未満	7,100円
15キロメートル以上20キロメートル未満	10,000円
20キロメートル以上25キロメートル未満	12,900円
25キロメートル以上30キロメートル未満	15,800円
30キロメートル以上35キロメートル未満	18,700円
35キロメートル以上40キロメートル未満	21,600円
40キロメートル以上45キロメートル未満	24,400円
45キロメートル以上50キロメートル未満	26,200円
50キロメートル以上55キロメートル未満	28,000円
55キロメートル以上60キロメートル未満	29,800円
60キロメートル以上	31,600円

- (2) 第1項第3号に掲げる職員のうちその者の運賃等相当額を支給単位期間の月数で除した額（以下「1箇月当たりの運賃等相当額」という。）が2,000円未満である職員（前号に掲げる職員及び交通機関等を利用せず、かつ、自転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職員を除く。）2,000円と1箇月当たりの運賃等相当額との差額に支給単位期間の月数を乗じて得た額
- 5 第1項第2号に掲げる職員のうち、身体障害のため歩行することが著しく困難な職員（身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第15条の規定に

よる身体障害者手帳の交付を受けている者で理事長が定めるものに限る。) についての第2項第2号の使用距離に応じて支給単位期間につき定める額は、前項の規定にかかわらず、同項第1号に定める額に、2,700円を加算した額とする。

- 6 前各項に規定するもののほか、通勤の実情の変更に伴う支給額の改定その他通勤手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

## 第6節 単身赴任手当

### (単身赴任手当)

第23条 事業所を異にする異動又は在勤する事業所の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病その他理事長が定めるやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することとなった職員で、当該異動又は事業所の移転の直前の住居から当該異動又は事業所の移転の直後に在勤する事業所に通勤することが通勤距離等を考慮して理事長が定める基準に照らして困難であると認められるもののうち、単身で生活することを常況とする職員には、単身赴任手当を支給する。ただし、配偶者の住居から在勤する事業所に通勤することが通勤距離等を考慮して理事長が定める基準に照らして困難であると認められない場合はこの限りでない。

- 2 単身赴任手当の月額は、30,000円（理事長が別に定めるところにより算定した職員の住居と配偶者の住居との間の交通距離（以下「交通距離」という。）が理事長が別に定める距離以上である職員にあっては、その額に、70,000円を超えない範囲内で交通距離の区分に応じて理事長が別に定める額を加算した額）とする。
- 3 第1項の規定による単身赴任手当を支給される職員との権衡上必要があると認められるものとして理事長が定める職員には、同項の規定に準じて単身赴任手当を支給する。

## 第7節 特殊勤務手当

### (特殊勤務手当)

第24条 特殊勤務手当は、次の各号に掲げる特殊な勤務で、その勤務について給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その勤務の特殊性を給料で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員に対して、その勤務の特殊性にかんがみ、業務能率及び技能の高揚に応ずるよう定めたものを支給する。

- (1) 身体若しくは生命に危険を及ぼし、又は健康に有害な影響を与える勤務
- (2) 過度の疲労又は不快を伴う勤務
- (3) 著しく複雑又は困難な勤務、その他通常の勤務と異なった特殊な勤務

2 特殊勤務手当の種類は、次のとおりとする。

- (1) 高所作業手当
- (2) 汚水内作業手当
- (3) 潜水作業手当
- (4) 危険動物等取扱手当
- (5) 緊急対策業務等手当

3 前2項及び次条から第32条までに規定するもののほか、特殊勤務手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(高所作業手当)

第25条 高所作業手当は、地上又は水面上10メートル以上の足場の不安定な箇所で行う作業のうち理事長が別に定めるものに従事したときに支給する。

2 前項に規定する手当の額は、作業に従事した日1日につき、220円（作業が地上又は水面上20メートル以上の箇所で行われた場合にあつては、320円）とする。

(汚水内作業手当)

第26条 汚水内作業手当は、動物園内に設置された汚水の貯留槽その他の排水施設の維持管理作業又はその監督の業務のうち、理事長が別に定めるものに従事したとき（汚水又は汚泥内で作業又は業務を行うときに限る。）に支給する。

2 前項に規定する手当の額は、作業又は業務に従事した日1日につき、770円（動物園内の池、水路又は堀の清掃業務に従事した場合にあつては、390円）とする。

(潜水作業手当)

第26条の2 潜水作業手当は、潜水器具を着用して行う作業のうち理事長が別に定めるものに従事したときに支給する。

2 前項に規定する手当の額は、作業に従事した時間1時間につき、310円とする。

(危険動物等取扱手当)

第27条 危険動物等取扱手当は、危険動物を移送する作業で、生命又は身体に対する危険が予測されるものとして理事長が別に定めるものに従事したときに支給する。

2 前項に規定する手当の額は、作業に従事した日1日につき、550円とする。

(緊急対策業務等手当)

第28条 緊急対策業務等手当は、職員が、暴風、豪雨、豪雪、洪水、高潮、地震、津波その他の異常な自然現象又は大規模な火災、爆発等により市民の生活に重大な支障を来す事態が生じた場合において、自己の生命又は身体に対する

高度の危険が予測される状況の下で、理事長が別に定める緊急の対策業務等に従事したときに支給する。

- 2 前項に規定する手当の額は、業務に従事した日1日につき、720円（業務の全部又は一部が日没時から日出時までの間において行われた場合にあっては、1,080円）とする。

（特殊勤務実績簿）

第29条 天王寺動物園長は、理事長が定めるところにより、特殊勤務実績簿を作成し、所要事項を記入し、かつ、これを保管しなければならない。

#### 第8節 超過勤務手当及び深夜手当

（超過勤務手当）

第30条 所定の勤務時間以外の時間に勤務することを命ぜられて勤務した職員には、勤務1時間につき勤務1時間当たりの給与額に所定の勤務時間以外の時間に次の各号に掲げる勤務の区分に応じてそれぞれ100分の125から100分の150までの範囲内において定める割合（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。

- (1) 所定の勤務時間が割り振られた日における勤務 100分の125（育児短時間勤務職員等が、その勤務の時間とその者の所定の勤務時間との合計がその者と勤務箇所等が同一である常勤の職員の所定の勤務時間に達するまでの間の勤務にあっては、100分の100）

- (2) 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135

2 前項の規定にかかわらず、勤務時間等規程第7条第1項の規定により、あらかじめ割り振られた1週間の所定の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられて勤務した職員には、当該所定の勤務時間を超えて勤務した時間（別に定める時間を除く。）1時間につき、勤務1時間当たりの給与額に100分の25を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

3 前2項の規定により超過勤務手当が支給されることとなる勤務の時間の合計が1月につき60時間を超えた職員には、前2項の規定にかかわらず、その60時間を超えて勤務した時間1時間につき、勤務1時間当たりの給与額に第1項の規定の適用を受ける場合にあっては100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間にある場合は、100分の175）を乗じて得た額を、前項の規定の適用を受ける場合にあっては100分の50を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

4 勤務時間規程第9条第1項及び再雇用職員就業規則第28条第1項に規定する時間外勤務代休時間を指定された場合において、当該時間外勤務代休時間

に職員が勤務しなかったときは、前項に規定する 60 時間を超えて勤務した時間のうち当該時間外勤務代休時間の指定に代えられた超過勤務手当の支給に係る時間に対しては、当該時間 1 時間につき、勤務 1 時間当たりの給与額に、第 1 項の規定の適用を受ける場合にあつては 100 分の 150 から第 1 項各号に定める割合を減じた割合を乗じて得た額の超過勤務手当を、第 2 項の規定の適用を受ける場合にあつては 100 分の 25 を乗じて得た額の超過勤務手当を、支給することを要しない。

(超過勤務手当の支給)

第 31 条 第 30 条第 2 項の別に定める時間は、あらかじめ勤務時間等規程第 4 条の規定により割り振られた 1 週間の所定の勤務時間が 40 時間未満である場合における 40 時間から所定の勤務時間を減じて得た時間とする。

(適用除外)

第 32 条 第 30 条から前条までの規定は、管理職手当の支給を受ける職員には適用しない。

(夜間勤務手当)

第 33 条 所定の勤務時間として午後 10 時から翌日の午前 5 時までの間に勤務した職員には、勤務 1 時間につき勤務 1 時間当たりの給与額の 100 分の 25 を夜間勤務手当として支給する。

- 2 夜間勤務手当の勤務 1 時間当たりの支給額は、次条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額に 100 分の 25 を乗じて得た額とする。
- 3 夜間勤務手当は、休憩時間及び睡眠時間を除いた実働時間について支給する。

(勤務 1 時間当たりの給与額の算出)

第 34 条 超過勤務手当又は夜間勤務手当の支給額の算出の基礎となる勤務 1 時間当たりの給与額は、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を 1 週間当たりの勤務時間に 12 分の 52 を乗じたもので除した額とする。

(超過勤務時間又は夜間勤務時間の計算)

第 35 条 超過勤務手当又は夜間勤務手当の支給額の算出の基礎となる超過勤務時間又は夜間勤務時間は、それぞれその 1 月間の合計時間数とする。

- 2 前項の合計時間数に 1 時間未満の端数があるときは、30 分以上はこれを 1 時間とし、30 分未満はこれを切り捨てる。
- 3 第 28 条の規定により勤務 1 時間につき支給する超過勤務手当の額を算定する場合において、当該額に、50 銭未満の端数を生じたときはこれを切捨て、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。

## 第 9 節 管理職員特別勤務手当

#### (管理職員特別勤務手当)

第 36 条 管理職員特別勤務手当は、管理職手当を支給される職員が理事長が定める業務を行った場合に支給する。

- 2 管理職員特別勤務手当の額は、勤務 1 回につき、12,000 円を超えない範囲内において理事長が別に定める額とする。ただし、勤務に従事する時間等を考慮して理事長が別に定める勤務にあつては、その額に 100 分の 150 を乗じた額とする。
- 3 前 2 項に規定するもののほか、支給方法その他管理職員特別勤務手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

#### 第 10 節 災害派遣手当

##### (災害派遣手当)

第 37 条 災害派遣手当は、災害対策基本法（昭和 36 年法律第 223 号）第 31 条その他の法律の規定により災害応急対策又は災害復旧のため法人に派遣された職員（武力攻撃事態等における国民の保護のための措置に関する法律（平成 16 年法律第 112 号）第 153 条その他の法律の規定により国民の保護のための措置の実施のため法人に派遣された職員及び新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成 24 年法律第 31 号）第 43 条の規定により新型インフルエンザ等緊急事態措置の実施のため法人に派遣された職員を含む。）で住所又は居所を離れて大阪市域に滞在することを要するものに対して支給する。

- 2 災害派遣手当の額は、1 日につき「災害派遣手当の額の基準」（昭和 37 年自治省告示第 118 号）に定める額とする。
- 3 災害派遣手当は、第 1 項に規定する職員が大阪市域に到着した日から同区域を出発する日の前日までの期間について支給する。

#### 第 11 節 期末手当及び勤勉手当

##### (期末手当)

第 38 条 期末手当は、6 月 1 日又は 12 月 1 日（以下これらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員（第 32 条各号に定める職員を除く。）に対して、その在職期間に応じて、それぞれ基準日の属する月の支給日（第 33 条に規定する支給日をいう。以下同じ。）に支給する。

- 2 前項に定める期末手当の額は、次に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額に、基準日以前の調査対象期間（第 34 条に規定する調査対象期間をいう。以下同じ。）における実勤務日数（所定の勤務日の日数から欠勤等の日数（欠勤等の事由（第 46 条に規定する欠勤等の事由をいう。）により所定の勤務日に勤務しなかった日の日数をいう。以下同じ。）を減じた日数をいう。以

下同じ。)の区分(第2号に掲げる職員にあっては、1週間当たりの所定の勤務日の日数ごとに設ける調査対象期間における実勤務日数の区分)に応じ、それぞれ100分の100を超えない範囲内の支給割合を乗じて得た額とする。

- (1) 再雇用職員以外の職員 期末手当基礎額に100分の120(別表第2に掲げる給料表の適用を受ける職員でその職務の級が6級以上であるもの並びに同表以外の各給料表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの(以下「特定管理職員」という。)にあっては、100分の100)を乗じて得た額
  - (2) 再雇用職員 期末手当基礎額に100分の67.5(特定管理職員にあっては、100分の57.5)を乗じて得た額
- 3 前項の期末手当基礎額は、それぞれの基準日現在において職員が受けるべき給料(第7条の規定による給料の調整額を除く。以下この項及び次項並びに次条第4項において同じ。)(当該基準日に育児短時間勤務職員等にあつては、育児短時間勤務等をしなかったとしたならば当該基準日現在において当該職員が受けるべきであった給料。次項及び次条第4項において同じ。)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。
- 4 第1項に定める職員のうち、職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮して理事長が別に定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に定める合計額に、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に理事長が定める職務段階等に応じて100分の20を超えない範囲内の割合を乗じて得た額(第15条の適用を受ける職員にあっては、その額に基準日現在においてその職員が受けるべき管理職手当(当該基準日に育児短時間勤務職員等にあつては、育児短時間勤務等をしなかったとしたならば当該基準日現在において当該職員が受けるべきであった管理職手当)の月額を超えない範囲内の額を加算した額)を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。
- 5 前3項の規定にかかわらず、理事長が定める特別の事由がある職員の期末手当の額については、前3項の規定により算定される額から理事長が定める特定の額を減じた額とすることができる。

(勤勉手当)

第39条 勤勉手当は、基準日にそれぞれ在職する職員(第32条各号に定める職員を除く。)に対して、理事長が別に定めるその勤務成績に応じ、それぞれ基準日の属する月の支給日に支給する。

- 2 前項に定める勤勉手当の額は、次に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額に、調査対象期間における欠勤等の日数の区分(第2号に掲げる職員にあっては、1週間当たりの所定の勤務日の日数ごとに設ける調査対象期間における欠勤等の日数の区分)に応じ、それぞれ100分の100を超えない範囲

内の支給割合を乗じて得た額とする。

- (1) 再雇用職員以外の職員 勤勉手当基礎額に当該職員の勤務成績による割合を乗じて得た額
  - (2) 再雇用職員 勤勉手当基礎額に当該職員の勤務成績による割合を乗じて得た額
- 3 前項の職員の勤務成績による割合は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める割合を超えない範囲内において理事長が定めるとおりとする。
- (1) 再雇用職員以外の職員 100 分の 200（特定管理職員にあつては、100 分の 240）
  - (2) 再雇用職員 100 分の 95（特定管理職員にあつては、100 分の 115）
- 4 第 2 項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において当該職員が受けるべき給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額とする。
- 5 第 1 項に定める職員に対して支給する勤勉手当の額の総額は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める額の総額の合計額を超えてはならない。
- (1) 再雇用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額を加算した額に 100 分の 100（特定管理職員にあつては、100 分の 120）を乗じて得た額
  - (2) 再雇用職員 当該職員の勤勉手当基礎額に 100 分の 47.5（特定管理職員にあつては、100 分の 57.5）を乗じて得た額
- 6 前条第 4 項の規定は第 2 項第 1 号及び第 2 号の勤勉手当基礎額について、前条第 5 項の規定は第 1 項の規定の適用を受ける職員の勤勉手当の額について、それぞれ準用する。
- (支給対象外職員)

第 40 条 期末手当及び勤勉手当の支給対象外職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) 基準日において就業規則第 51 条に規定する自己啓発等休業（以下「自己啓発等休業」という。）又は第 52 条に規定する配偶者同行休業（以下「配偶者同行休業」という。）をしている職員
- (2) 基準日において就業規則第 56 条第 3 号に規定する停職（以下「停職」という。）の期間中の職員
- (3) 基準日において労働協約における専従許可を受けている職員
- (4) 基準日において就業規則第 17 条第 1 項第 3 号の規定により退職中の職員（支給日）

第 41 条 第 30 条第 1 項及び第 31 条第 1 項に定める支給日は、6 月に支給する

場合においては同月 30 日、12 月に支給する場合においては同月 10 日（これらの日が日曜日に当たるときはその前々日、これらの日が土曜日に当たるときはその前日）とする。ただし、特別の事情があるときは、支給日を変更することがある。

（調査対象期間）

第 42 条 第 38 条第 2 項の調査対象期間は、基準日以前 6 箇月の期間のうち、この規程の適用を受ける職員としての引き続いた在職期間とする。

2 基準日以前 6 箇月以内の期間において、次の各号に掲げる者から引き続いてこの規程の適用を受ける職員となった者の当該各号に掲げる者としての引き続いた在職期間は、調査対象期間とみなす。

- (1) 地方独立行政法人天王寺動物園の役員から引き続き職員となった者
- (2) 就業規則第 15 条の規定により、国、地方公共団体その他法人（以下「転籍出向先法人」という。）の役職員となり、その後本法人の職員として復帰した者
- (3) 地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号）第 59 条第 2 項の規定又は人事交流等により大阪市の職員から引き続き本法人の職員となった者

（欠勤等の事由）

第 43 条 第 30 条第 2 項の欠勤等の事由は、次に掲げる事由とする。

- (1) 欠勤
- (2) 自己啓発等休業
- (3) 配偶者同行休業
- (4) 就業規則第 16 条第 1 項第 1 号及び第 2 号の規定による休職（職務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病による場合を除く。）
- (5) 停職
- (6) 専従許可の有効期間中であること
- (7) 就業規則第 50 条の規定による育児休業（当該育児休業の承認に係る期間（当該期間が 2 以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が 1 箇月以下である場合における当該期間に係る育児休業を除く。）及び介護休業（1 日単位のものに限る。）
- (8) 就業規則第 17 条第 1 項第 3 号の規定による休職
- (9) 就業規則第 14 条第 1 項の規定による在籍出向（出向先から各基準日につき当該基準日に係る期末手当又は勤勉手当に相当する給与の支給を受けていたと認められるものに限る。）
- (10) 勤務時間規程第 14 条に規定する病気休暇  
（基礎額の端数計算）

第 44 条 期末手当基礎額及び勤勉手当基礎額に 1 円未満の端数があるときは、

これを切り捨てる。

(期末手当の支給制限)

第 45 条 職員で次の各号のいずれかに該当するものには、第 38 条第 1 項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当（第 4 号及び第 5 号に掲げる者にあつては、その支給を一時差し止めた期末手当）は、支給しない。ただし、理事長が特別の事由があると認めるときは、この限りでない。

- (1) 基準日から当該基準日に対応する期末手当の支給日（以下この条及び次条において「支給日」という。）の前日までの間に就業規則第 56 条第 4 号の規定による懲戒解雇の処分（以下「懲戒解雇処分」という。）を受けた職員
  - (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 26 条第 6 号及び第 8 号の規定により解雇された職員
  - (3) 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離職した職員（前 2 号に掲げる者を除く。）で、その離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 項又は第 2 項の規定により期末手当の支給を一時差し止める処分（以下「一時差止処分」という。）を受けた者（当該一時差止処分を取り消された者を除く。以下同じ。）で、刑事事件（同項各号に該当して一時差止処分を受けた場合にあつては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し禁錮以上の刑に処せられたもの
  - (5) 次条第 1 項の規定により一時差止処分を受けた者で、当該支給日の前日までの行為に関し懲戒解雇処分を受けたもの
- 2 理事長は、職員のうち支給日に期末手当を支給することとされていた職員で離職したものが対象期間（第 48 条第 3 項に規定する対象期間をいう。以下同じ。）中に懲戒解雇処分を受けるべき行為（対象期間中の職員の非違に当たる行為であつて、その非違の内容及び程度に照らして懲戒解雇処分に値することが明らかなものをいう。以下同じ。）をしたと認めた場合は、第 38 条第 1 項の規定にかかわらず、当該期末手当を支給しないこととする処分を行うことができる。
- 3 理事長は、前項の規定による処分を行おうとするときは、当該処分を受けるべき者の意見を聴取しなければならない。
- 4 理事長は、第 2 項の規定による処分を行うときは、その理由を付記した書面により、その旨を当該処分を受けるべき者に通知しなければならない。
- 5 理事長は、前項の規定による通知をする場合において、当該処分を受けるべき者の所在が知れないときは、その内容を民法（明治 29 年法律第 89 号）第 98 条に規定する公示の方法により通知に代えることができる。この場合においては、その掲載した日から起算して 2 週間を経過した日に、通知が当該処分

を受けるべき者に到達したものとみなす。

(期末手当の支給の一時差止め)

第46条 理事長は、支給日に期末手当を支給することとされている職員（次項に規定する職員を除く。）が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。

- (1) 当該支給日の前日までに、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。以下同じ。）をされ、その判決が確定していない場合
  - (2) 当該支給日の前日までに、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、その者に対し期末手当を支給することが、職務に対する信頼を確保し、期末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
  - (3) 当該支給日の前日までに、理事長が、その者について、その者の対象期間中に懲戒解雇処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき
- 2 理事長は、支給日に期末手当を支給することとされていた職員で当該支給日の前日までに離職したものが次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期末手当の支給を一時差し止めることができる。
- (1) 離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、その者が起訴をされ、その判決が確定していない場合
  - (2) 離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、その者に対し期末手当を支給することが、職務に対する信頼を確保し、期末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
  - (3) 離職した日から当該支給日の前日までの間に、理事長が、その者について、その者の対象期間中に懲戒解雇処分を受けるべき行為をしたことを疑うに足りる相当な理由があると思料するに至ったとき
- 3 前条第4項及び第5項の規定は、前2項の規定による一時差止処分について準用する。
- 4 一時差止処分を受けた者は、理事長が定める期間が経過した後においては、当該一時差止処分をした者に対し、その取消しを申し立てることができる。

5 理事長は、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すものとする。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刑事事件（第2項第2号又は第3号に該当して一時差止処分を受けた場合にあつては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）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について、当該一時差止処分の理由となった起訴又は行為に係る刑事事件に関し無罪の判決が確定した場合
- (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起訴又は行為に係る刑事事件につき、判決が確定した場合（禁錮以上の刑に処せられた場合及び無罪の判決が確定した場合を除く。）又は公訴を提起しない処分があつた場合であつて、前条第1項又は第2項の規定による期末手当の支給制限を受けることなく、当該判決が確定した日又は当該公訴を提起しない処分があつた日から6月を経過したとき
- (3) 一時差止処分を受けた者について、刑事事件（第2項第2号又は第3号に該当して一時差止処分を受けた場合にあつては、在職期間中の行為に係る刑事事件に限る。）に関し起訴をされることなく、かつ、前条第1項又は第2項の規定による期末手当の支給制限を受けることなく、当該一時差止処分を受けた日から1年を経過した場合

6 前項の規定は、理事長が、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、期末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。

（勤勉手当の支給制限等）

第47条 前2条の規定は、第38条第1項の規定による勤勉手当の支給について準用する。この場合において、第45条第1項及び第2項中「第38条第1項」とあるのは「第39条第1項」と読み替えるものとする。

（支給制限等に係る在職期間等）

第48条 第45条及び第46条（これらの規定を第47条において準用する場合を含む。以下同じ）に規定する在職期間は、当該規程の適用を受ける職員としての引き続いた在職期間とする。

2 第42条第2項各号に掲げる者から引き続いてこの規程の適用を受ける職員となった者の当該各号に掲げる者としての引き続いた在職期間は、第45条及び第46条に規定する在職期間とみなす。

3 第45条第2項（第47条において準用する場合を含む。）の対象期間は、この規程の適用を受ける職員としての引き続いた在職期間とする。

(その他)

第 49 条 期末手当及び勤勉手当の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

#### 第 12 節 初任給調整手当

(初任給調整手当)

第 49 条の 2 次の各号に掲げる職に新たに採用された職員には、法人規則の定める期間及び額の範囲内で、採用の日(第 1 号に掲げる職に係るものにあつては、採用後法人規則で定める期間を経過した日)から 1 年を経過するごとにその額を減じて、初任給調整手当を支給する。

- (1) 獣医学に関する専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充が困難であると認められる職で法人規則で定めるもの
  - (2) 前号の職以外の職で特殊な専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員の補充について特別の事情があると認められるもので法人規則で定めるもの
- 2 前項の職に在職する職員のうち、同項の規定により初任給調整手当を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、同項の規定に準じて、初任給調整手当を支給する。
- 3 前 2 項の規定により初任給調整手当を支給される職員の範囲、初任給調整手当の支給期間及び支給額その他初任給調整手当の支給に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

#### 第 4 章 休職者等の給与

(休職者等の給与)

第 50 条 就業規則第 17 条第 1 項第 1 号及び再雇用職員就業規則第 10 条第 1 号の規定による休職者に対しては、その休職の期間が満 1 年に達するまでは、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 を支給することができる。

- 2 就業規則第 17 条第 1 項第 2 号及び再雇用職員就業規則第 10 条第 2 号の規定による休職者に対しては、その休職の期間中、給料、扶養手当、地域手当及び住居手当のそれぞれ 100 分の 60 以内を支給することがある。
- 3 就業規則第 17 条第 1 項第 3 号及び再雇用職員就業規則第 10 条第 3 号の規定による休職者に対しては、その休職の期間中、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 以内を支給することがある。
- 4 就業規則第 17 条第 1 項第 5 号の規定による休職者に対しては、その休職期間中、その者が法人において勤務した場合に受けるべき給与と同等の給与を支給する。

(公務災害補償及び労働者災害補償を受ける職員の給与)

第51条 職員が職務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかり、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）の適用を受けて療養のため勤務に服さない期間（再雇用職員においては労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）が適用される期間を含む。）については、期末手当及び勤勉手当を除くほか、給与は支給しない。

## 第5章 給与の特例等

(再雇用職員及び任期付短時間職員についての適用除外)

第52条 扶養手当、住居手当、初任給調整手当及び昇給の規定は、再雇用職員及び任期付短時間職員には適用しない。

(育児休業者及び介護休業者の給与)

第53条 就業規則第50条の規定により育児休業及び介護休業をする職員の給与については、理事長が別に定める。

(給料表(2)の適用を受ける職員でその職務の級が7級であるものの適用除外)

第54条 第7条第2項から第11項までの規定は、給料表(2)の適用を受ける職員でその職務の級が7級である職員には適用しない。

## 第6章 雑則

(給与を受ける権利の処分禁止)

第55条 職員の給与を受ける権利は、これを処分することができない。

(給与から控除することができる掛金等)

第56条 次に掲げる掛金等については、職員に給料その他の給与を支給する際、職員の給与からこれらに相当する金額を控除することができる。

- (1) 勤労者財産形成促進法に定める財産形成貯蓄
- (2) 大阪市職員共済組合の貸付金の返済元利金及び団体扱いに係る団体信用生命保険の特約保険料
- (3) 大阪市職員互助会条例（昭和30年大阪市条例第3号）の規定による大阪市職員互助会（以下「互助会」という。）の掛金及びその事業に係る徴収金並びに互助会において取り扱う貸付償還金及びその団体扱いに係る生命保険等の保険料
- (4) 職員相互間の福利又は親睦のための厚生会等の会費
- (5) 労働組合がその構成員たる職員から徴収する組合費並びに労働金庫、こくみん共済coop自治労共済推進本部及び全日本自治体労働者共済生活共同組合に対する払込金

(施行の細目)

第 57 条 この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附則

(施行期日)

1 この規程は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日に職員の給与に関する条例（昭和 31 年大阪市条例第 29 号）、その他の規程の適用を受けていた者が、引き続き職員となる場合における初任給については、第 7 条の規定にかかわらず、同日以前の号給の決定その他の事情を考慮して理事長が定める。

附則

(施行期日)

1 この規程は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日に給与規定の適用を受けていた再雇用職員が、引き続き職員となる場合において適用する給料表については、第 6 条の規定にかかわらず、次の表により定めるところによる。

職務の級	1 級
給料月額	203, 200 円

3 なお、前項による職員の標準的な職務の内容は、次の表により定めるところによる。

職務の級	基準となる職務
1 級	高度な経験を必要とする業務を行う職務

附則

(施行期日)

1 この規程は、令和 4 年 10 月 1 日から施行する。

附則

(施行期日)

1 この規程は、令和 4 年 12 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 令和 4 年 4 月 1 日の前日に給与規定の適用を受けていた再雇用職員が、適用する給料表については、第 6 条の規定にかかわらず、次の表により定めると

ころによる。

職務の級	1 級
給料月額	207,500 円

- 3 なお、前項による職員の標準的な職務の内容は、次の表により定めるところによる。

職務の級	基準となる職務
1 級	高度な経験を必要とする業務を行う職務

#### 附則

(施行期日)

- この規程は、令和5年4月1日から施行する。  
(60歳を超える職員の給料に関する特例)
- 当分の間、職員の給料月額は、当該職員が60歳に達した日後における最初の4月1日(附則第5項において「特定日」という。)以後、当該職員の受ける給料月額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。)とする。
- 前項の規定は、次に掲げる職員には適用しない。
  - その他の規程等により任期を定めて任用される職員及び短時間勤務職員
  - 就業規則第24条の4第1項又は第2項の規定により同条第1項に規定する異動期間(同項又は同条第2項の規定により延長された期間を含む。)を延長された同規程第24条の3に規定する職を占める職員
  - 就業規則第24条の2第1項又は第2項の規定により勤務している職員(同第22条1項第2号に規定する定年退職日において前項の規定が適用されていた職員を除く。)
- 就業規則第24条の3本文の規定による他の職への降任をされた職員であつて、当該他の職への降任をされた日(以下この項及び附則第6項において「異動日」という。)の前日から引き続き同一の給料表の適用を受ける職員のうち、特定日に附則第2項の規定により当該職員の受ける給料月額(以下この項において「特定日給料月額」という。)が異動日の前日に当該職員が受けていた給料月額に100分の70を乗じて得た額(当該額に、50円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50円以上100円未満の端数を生じたときはこれを100円に切り上げるものとする。以下この項において「基礎給料月額」という。)に達しないこととなる職員(法人規則で定める職員を除く。)には、当分の間、特定日以後、附則第2項の規定により当該職員の受ける給料月額のほか、基礎

給料月額と特定日給料月額との差額に相当する額を給料として支給する。

- 5 前項の規定による給料の額と当該給料を支給される職員の受ける給料月額との合計額が第7条第1項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額を超える場合における前項の規定の適用については、同項中「基礎給料月額と特定日給料月額」とあるのは、「第7条第1項の規定により当該職員の属する職務の級における最高の号給の給料月額と当該職員の受ける給料月額」とする。
- 6 異動日の前日から引き続き給料表の適用を受ける職員（附則第2項の規定の適用を受ける職員に限り、附則第4項に規定する職員を除く。）であつて、同項の規定による給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、前2項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。
- 7 附則第4項又は前項の規定による給料を支給される職員以外の附則第2項の規定の適用を受ける職員であつて、任用の事情を考慮して当該給料を支給される職員との権衡上必要があると認められる職員には、当分の間、当該職員の受ける給料月額のほか、法人規則で定めるところにより、前3項の規定に準じて算出した額を給料として支給する。
- 8 附則第2項から前項までに定めるもののほか、附則第2項の規定による給料月額、附則第4項の規定による給料その他附則第2項から前項までの規定の施行に関し必要な事項は、法人規則で定める。

#### 附則

（施行期日）

- 1 この規程は、令和5年5月1日から施行する。

#### 附則

（施行期日）

- 1 この規程は、令和5年7月1日から施行する。