

国立大学法人京都教育大学非常勤職員就業規則

平成16年 4月 1日 制定
平成21年 3月23日 最終改正

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、国立大学法人京都教育大学教職員就業規則（平成16年規則第35号。以下「教職員就業規則」という。）第2条第3項に基づき、国立大学法人京都教育大学（以下「大学」という。）に勤務する非常勤職員の就業に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

2 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。以下「労基法」という。）及びその他の関係法令の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規則で非常勤職員とは、第4条の規定により大学に採用された者で、期間を定めて雇用される所定労働時間が常勤職員より短いものをいう。

2 前項の非常勤職員の名称については、別に定める。

(遵守遂行)

第3条 本学及び非常勤職員は、それぞれの立場で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。

第2章 採用

(採用)

第4条 非常勤職員の採用は、選考により行う。

(労働契約の期間等)

第5条 労働契約の期間は、一事業年度の範囲で、個々の非常勤職員ごとに定める。

2 前項の労働契約の期間は、業務上の必要性及び予算状況等を勘案して更新することができる。

3 前項の規定にかかわらず、第11条第1項各号に規定する事由に該当する場合は、労働契約を更新しない。

4 前2項に定める場合のほか、非常勤職員の年齢が満60歳に達した日以後における最初の3月31日を超えて、労働契約を締結又は更新することはない。

(労働条件の明示)

第6条 非常勤職員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- 一 労働契約の期間に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- 四 給与に関する事項

五 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

（提出書類）

第7条 非常勤職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

- 一 住民票記載事項の証明書
- 二 その他大学において必要と認める書類

（試用期間）

第8条 3月を超えて非常勤職員を採用するときは、採用の日から1ヶ月の試用期間を設ける。ただし、大学が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

- 2 試用期間中又は試用期間満了時において非常勤職員として不適格と認められた者は、解雇することがある。
- 3 試用期間は、在職年数に通算する。

第3章 退職

（退職）

第9条 非常勤職員は、次の各号の一に該当するときは、当該各号に定める日をもって退職とし、非常勤職員としての身分を失う。

- 一 労働契約の期間が満了したとき（労働契約を更新する場合を除く。） 満了日
- 二 退職を申し出たとき 退職日
- 三 死亡したとき 死亡日

- 2 前項第一号の場合においては、労働契約の期間の終期が到来した旨を当該非常勤職員に通知するものとする。この場合において、終期が到来する日の少なくとも30日前に通知するものとする。

（自己都合による退職）

第10条 非常勤職員は、労働契約の期間中に自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の14日前までに、文書により大学に申し出なければならない。ただし、大学が認めた場合は、この限りでない。

（解雇）

第11条 非常勤職員が次の各号の一に該当する場合は、解雇することができる。

- 一 勤務成績が著しく不良であるか、職務遂行能力の不足が著しく、改善の見込みがない場合
- 二 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 第22条に定める懲戒解雇に該当する事実があると認められる場合
- 四 禁固刑以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられた場合
- 五 予算の減少及び事業の縮小により剰員が生じ、他の職務に転換させることが困難な場合
- 六 その他前各号に準ずるやむを得ない事情がある場合

- 2 前項各号（第四号を除く。）に掲げる事由により解雇を行う場合においては、別に定めるところにより、不服申し立ての機会を与える。

（解雇制限）

第12条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、

第一号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らず労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合は、この限りでない。

一 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

二 別に定める産前産後の期間及びその後30日間

(解雇予告)

第13条 第11条第1項の規定により解雇する場合は、少なくとも30日前に本人にその予告をするか、又は平均賃金の30日分を支払う。ただし、試用期間中の非常勤職員(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)及び2ヶ月以内の期間を定めて雇用する非常勤職員(所定期間を超えて引き続き雇用された者を除く。)については、この限りでない。

2 前項の予告の日数は、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。

(退職後の責務)

第14条 退職し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。

(退職証明書等の交付)

第15条 退職し又は解雇された者から労基法第22条第1項に定める証明書の請求があった場合は、遅滞なくこれを交付する。第13条第1項の解雇の予告をされた者から、解雇の予告の日から解雇の日までの間において、請求があった場合も、同様とする。

第4章 給与

第16条 非常勤職員の給与については、「国立大学法人京都教育大学非常勤職員給与規程(平成16年規則第74号)」の定めるところによる。

第5章 服務

(遵守事項)

第17条 非常勤職員は、国立大学法人法に定める国立大学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、職場の秩序の維持に努めなければならない。

2 非常勤職員は、次の事項を守らなければならない。

一 法令及び大学の諸規程を遵守するとともに、上司の指示に従い、その職務を遂行すること。

二 勤務中は、職務に専念するとともに、みだりに勤務を欠いてはならないこと。

三 大学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は教職員全体の不名誉となるような行為をしてはならないこと。

四 職務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならないこと。

五 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いてはならないこと。

六 大学の敷地及び施設内(以下「大学内」という。)で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしてはならないこと。

(ハラスメントの防止等)

第18条 ハラスメントの防止等に関する措置については、「国立大学法人京都教育大学

ハラスメント防止等に関する規程(平成16年規則第54号)」の定めるところによる。

第6章 労働時間、休日及び休暇等

(労働時間等)

第19条 非常勤職員の労働時間、休日及び休暇等については、別に定める「国立大学法人京都教育大学非常勤職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程(平成16年規則第73号。以下「労働時間等規程」という。)による。

第7章 研修

(研修)

第20条 非常勤職員は、研修を命ぜられることがある。

第8章 賞罰

(表彰)

第21条 非常勤職員が次の各号の一に該当する場合には、表彰する。

- 一 業務成績の向上に多大の功労があった場合
- 二 その他表彰に値すると認められる場合

(懲戒)

第22条 非常勤職員が次の各号の一に該当するときは、所定の手続きの上、懲戒処分を行う。

- 一 この規則その他大学の定める諸規程に違反したとき
- 二 正当な理由なく無断で欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- 三 故意又は重大な過失により大学に損害を与えたとき
- 四 刑法上の犯罪に該当する行為があったとき
- 五 重大な経歴詐称をしたとき
- 六 前各号に準ずる不都合な行為があったとき

2 懲戒は、前項各号に掲げる非違行為の程度に応じ、以下の区分に従って行う。

- 一 譴責 将来を戒める。
- 二 減給 1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額、若しくは総額が一賃金支払期における賃金の10分の1を上限として減額する。
- 三 出勤停止 12月を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- 四 懲戒解雇 即時に解雇する。この場合において、行政官庁の認定を受けたときは、労基法第20条に定める平均賃金の支払いはしない。

3 第11条第2項の規定は、前項の懲戒を行う場合に準用する。

4 第12条から第15条までの規定は、第2項第四号の懲戒解雇を行う場合に準用する。

5 前項までに定めるもののほか、懲戒に関し必要な事項は、国立大学法人京都教育大学教職員懲戒規程(平成16年規則第67号)及び国立大学法人京都教育大学教職員の懲戒等処分の手続に関する規程(平成16年規則第68号)を準用する。

(訓告等)

第23条 前条に規定する場合のほか，服務を厳正にし，規律を保持する必要があるときは，訓告又は厳重注意を行う。

（損害賠償）

第24条 非常勤職員が故意又は重大な過失によって大学に損害を与えた場合は，第22条又は前条の規定による懲戒処分等とは別に，その損害の全部又は一部を賠償させる。

第9章 安全及び衛生

（安全，衛生の確保に関する措置）

第25条 大学は，労働安全衛生法(昭和47年法律57号。以下「安衛法」という。)及びその他の関係法令に基づき，非常勤職員の健康増進と危険防止のため必要な措置を講ずるものとする。

2 非常勤職員は，安全，衛生及び健康確保について，安衛法及びその他の関係法令のほか，上司の指示を守るとともに，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26条 非常勤職員は，大学が行う安全，衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

（非常災害時の措置）

第27条 非常勤職員は，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，直ちに上司その他の関係者に連絡して，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，衛生に関する遵守事項）

第28条 非常勤職員は，安全，衛生を確保するため，次の事項を守らなければならない。

- 一 安全，衛生について上司の命令・指示等を守り，実行すること。
- 二 常に職場を整理，整頓し，清潔を保ち，災害防止と衛生の向上に努めること。
- 三 安全衛生装置，消火設備，その他危険防止のための機器等をみだりに動かしたり，許可なく当該地域に立ち入らないこと。

（健康診断）

第29条 非常勤職員は，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，この限りでない。

2 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，非常勤職員に就業の禁止，勤務時間の制限等当該非常勤職員の健康保持に必要な措置を講ずる。

3 非常勤職員は，正当な理由がある場合を除き，前項の措置に従わなければならない。

（就業の禁止）

第30条 非常勤職員が次の各号の一に該当する場合には，就業を禁止することがある。

- 一 伝染のおそれのある病人，保菌者及び保菌のおそれのある者
- 二 勤務の継続により病勢が著しく悪化するおそれのある疾病にかかった者
- 三 前各号に準ずる者

第10章 女性

(妊産婦である非常勤職員の就業制限等)

第31条 妊娠中及び産後1年を経過しない非常勤職員(以下「妊産婦である非常勤職員」という。)は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務には就かせないものとする。

2 妊産婦である非常勤職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

3 前2項のほか、妊産婦である非常勤職員の勤務制限の手続等について必要な事項は、別に定める「労働時間等規程」による。

第11章 育児・介護短時間勤務

(育児休業等)

第32条 非常勤職員のうち、次の各号に掲げる子の養育を必要とする者は、申し出により、育児休業又は育児短時間勤務(以下「育児休業等」という。)をすることができる。

一 3歳に満たない子 育児休業及び育児短時間勤務

二 小学校就学の始期に達するまでの子 育児短時間勤務

2 育児休業等に関し必要な事項は、「国立大学法人京都教育大学育児休業等に関する規程」の定めるところによる。

(介護休業等)

第33条 非常勤職員の家族で傷病、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により常時介護を必要とする者がいる場合には、申し出により介護休業又は介護短時間勤務(以下「介護休業等」という。)をすることができる。

2 介護休業等に関し必要な事項は、「国立大学法人京都教育大学介護休業等に関する規程」の定めるところによる。

第12章 出張

(出張)

第34条 業務上必要がある場合には、非常勤職員に出張を命じることがある。

(旅費)

第35条 前条の出張に要する旅費については、「国立大学法人京都教育大学教職員旅費規程」の定めるところによる。

第13章 福利厚生

(施設等の利用)

第36条 非常勤職員の福利厚生施設の利用等については、別に定める。

第14章 災害補償

(災害補償)

第37条 非常勤職員の業務上の災害又は通勤による災害については、労基法又は労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)の定めるところによる。

第15章 苦情処理

(苦情処理)

第38条 非常勤職員の苦情処理については、教職員就業規則第52条を準用する。

附 則

- 1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 日々雇用職員は、施行日前の京都教育大学における日々雇用職員としての継続勤務期間を含め3年を超えることができない。
- 3 用務員又は労務作業員等の業務に従事する者で大学が特に必要と認めたものについては、当分の間、第5条第4項の規定にかかわらず、満60歳を超えることができる。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。
- 2 第5条第4項の規定の年齢に達した日以後における最初の3月31日を超えて雇用を希望する者については、雇用を更新することができる。
- 3 前項の更新は更新直前の期間において勤務成績が良好である者の中から業務の能率的運営の確保を勘案して行うものとする。更新する場合の基準は別に定める。
- 4 第2項の更新期間の上限は、満65歳に達する日以後における最初の3月31日を超えることができない。上記に関わらず、生年月日が次表のいずれかに該当する者については、生年月日別に定める次表の上限年齢に達する日以後における最初の3月31日を超えることができない。

生 年 月 日	上限年齢
昭和20年4月2日～昭和22年4月1日	満63歳
昭和22年4月2日～昭和24年4月1日	満64歳

- 5 第3項に定める基準は、労使協定において定める。労使協定において定めるまでの間は、第2項に定める希望者を再雇用するものとする。
- 6 技能・労務等の業務に従事する者で大学が特に必要と認めたものについては、当分の間、第4項に掲げる年齢を超えることができる。

附 則

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成21年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行に伴い、制定時の本規則附則第2項は廃止する。
- 3 この規則の施行に伴い、「国立大学法人京都教育大学非常勤職員退職手当規程（平成16年規則第75号）」は廃止する。