東京大学医科学研究所教職員就業規則

平成１６年４月１日制定
東大医科研規則第１号
沿革

第１章　総　則

（目的及び効力）

第１条　この規則は、労働基準法（昭和２２年法律第４９号。以下「労基法」という。）第８９条の規定により、国立大学法人東京大学（以下「大学法人」という。）に附置する医科学研究所（以下「本所」という。）に勤務する教職員の就業に関する必要な事項を定めることを目的とする。

２　教職員の就業に関し、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、労基法、国立大学法人法（平成１５年法律第１１２号）及びその他の法令の定めるところによる。

（労働協約の優先）

第２条　この規則に定めた事項であっても、労働協約に別の定めがあるときはこれによるものとする。

（適用範囲等）

第３条　この規則は、常勤の教職員（東京大学における教員の任期に関する規則に基づき期間を定めて雇用する教員を含み、東京大学医科学研究所特定有期雇用教職員の就業に関する規程（平成１６年東大医科研規則第５号）第２条第１項各号及び東京大学医科学研究所職域限定職員及び職域時間限定職員の就業に関する規程（平成２９年３月２２日制定）第２条第２項各号に定めるものを除く。以下「教職員」という。）に適用する。ただし、教員の人事に関する事項について、別段の定めを置くときは、それによる。

第２章　人　事

第１節　採　用

（採用）

第４条　教職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。

（赴任）

第５条　教職員が採用された場合は、ただちに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があるときは、発令の日から１週間以内に赴任するものとする。

（教職員の配置）

第６条　教職員の配置は、本学及び本所の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

（労働条件の明示）

第７条　教職員の採用に際しては、採用をしようとする教職員に対し、この規則を提示するとともに、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

(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
(3)の２　期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項(当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものに限る。)
(4)　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
(5)　退職に関する事項

（試用期間）

第８条　教職員として採用された日から６月間（期間を定めて雇用される教職員については１４日間とする。）は、試用期間とする。ただし、特に認めたときは、試用期間を設けないことがある。

２　試用期間中の教職員は、勤務実績の不良なこと、心身に故障があることその他の事由に基づいて本所に引き続き雇用しておくことが適当でない場合には､解雇することができ､また、試用期間満了時に本採用を拒否することができる。ただし、採用後１４日を超える教職員にあっては、第２２条の規定による。

３　試用期間は、勤続年数に通算する。

（提出書類）

第９条　教職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類をすみやかに提出しなければならない。
(1)　大学法人の指定する履歴書
(2)　住民票記載事項証明書等
(3)　その他大学法人において必要と認める書類

２　前項の規定により書類を提出した後であっても、大学法人が必要と認める書類が生じ、請求した場合には、当該書類をすみやかに提出しなければならない。

３　前２項の提出書類の記載事項に異動があったときは、教職員は、所要の書類により、その都度すみやかに、届け出なければならない。

第２節　評　価

（勤務評定）

第１０条　大学法人は、教職員の勤務成績について、評定を実施する。

第３節　昇任及び降任

（昇任）

第１１条　教職員の昇任（俸給表の上位の級に格付けすること又は上位の職位に就けることをいう。）は、総合的な能力の評価により行う。

（降任）

第１２条　教職員が次の各号の一に該当し、現在格付けされている俸給表の級又は職位に留めておくことができない場合には、これを降任することができる。
(1)　勤務成績が不良の場合
(2)　心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
(3)　その他職務に必要な適格性を欠く場合

第４節　配置換等

（配置換等）

第１３条　教職員に対し、業務上の必要に基づき、配置換、兼務及び出向（以下「配置換等」という。）を命じることがある。

２　教職員は、正当な理由がないときは、前項に基づく命令を拒否することができない。

３　出向を命じられた教職員の取扱いについては、別に定める東京大学医科学研究所教職員出向規程による。

４　配置換等を命じられた場合は、ただちに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があるときは、発令の日から１週間以内に赴任するものとする。

（在宅勤務）

第１３条の２　教職員が、通常の勤務場所を離れて当該教職員の自宅又はこれに準ずる場所における勤務（以下「在宅勤務」という。）を希望し、業務上支障がないと認められる場合には、上司は、別に定めるところにより、在宅勤務を命じることができる。

２　在宅勤務により発生する水道光熱費、情報通信機器を利用することに伴う通信費その他の経費については、原則として在宅勤務を行う教職員の負担とする。

３　第１項の在宅勤務を命じられた教職員に対し、上司は、業務その他の都合上適当でないと認めるときは、在宅勤務の取りやめを命じるものとする。

４　前３項の規定にかかわらず、通勤して勤務することが著しく困難な身体の障害を持つ教職員の取扱いについては別に定めるところにより、通常の勤務場所として、自宅等における勤務を許可することができる。

（管理監督職勤務上限年齢制）

第１３条の３　第１３条のほか、管理監督職（東京大学医科学研究所教職員給与規則第２１条に規定する管理又は監督の地位にある職をいう。以下同じ。）に就く教職員（東京大学医科学研究所教員の就業に関する規程（平成１６年４月１日東大医科研規則第８号）第２条に規定する大学教員（以下「大学教員」という。）及び東京大学における高度学術専門員及び高度学術専門職員に関する規則（平成２９年３月２２日東大規則第７９号）第１条第１項に規定する高度学術専門員を除く。）で次項に定める管理監督職勤務上限年齢に達している教職員について、異動期間（当該管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の４月１日までの間をいう。以下同じ。）に、別に定める管理監督職以外の職（以下「他の職」という。）への配置換をするものとする。

２　前項の管理監督職勤務上限年齢は、満６０歳とする。

３　管理監督職勤務上限年齢に達している者は、異動期間（管理監督職に就いていない場合は、就いているとした場合の異動期間）の末日の翌日（他の職への配置換をされた教職員にあっては、当該他の職への配置換をされた日）以後、新たに管理監督職に就くことはできない。

４　前各項の取扱いに関して必要な事項は、別に定める。

（管理監督職勤務上限年齢制の特例）

第１３条の４　前条に規定する他の職へ配置換をすべき管理監督職に就く教職員について、次の各号の事由のいずれかに該当すると認められるときは、当該教職員が就く管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して１年を超えない期間内（当該期間内に第１８条の規定による退職の日（この条において「定年退職日」という。）がある教職員にあっては、当該異

動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職に就く教職員に、当該管理監督職に就いたまま勤務をさせることができる。

(1) 当該教職員の職務の遂行上の特別な事情を勘案して、当該教職員の他の職への配置換により大学法人の業務運営に著しい支障が生ずると認められる場合

(2) 当該教職員の職務の特殊性を勘案して、当該教職員の他の職への配置換により、当該管理監督職の後任の補充が困難となることにより大学法人の業務運営に著しい支障が生ずると認められる場合

２　前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職に就く教職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して１年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該教職員が就く管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して３年を超えることができない。

３　前各項の取扱いに関して必要な事項は、別に定める。

（満６０歳に達した管理監督職以外の教職員の配置換）

第１３条の５　第１３条のほか、管理監督職以外の教職員（大学教員、東京大学における高度学術専門員及び高度学術専門職員に関する規則第１条第１項に規定する高度学術専門職員及び附則第３項から第６項の規定により期間を定めて雇用される代替教職員を除く。）については、満６０歳に達した日以後における最初の４月１日に、他の職への配置換をするものとする。

２　前項の取扱いに関して必要な事項は、別に定める。

第５節　休職、休業及び復職

（休職）

第１４条　教職員が次の各号の一に該当する場合は、これを休職にすることができる。

(1)　心身の故障のため、長期の休養を要する場合及び当該事由による休暇を取得しようとする場合で、引き続き９０日を超える期間

(2)　刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたす場合

(3)　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場合

(4)　大学法人の教職員のまま出向を命じられた場合

(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場合

２　試用期間中の教職員については、前項（第４号を除く。）の規定を適用しない。

３　休職の取扱いについては、別に定める東京大学医科学研究所教職員休職規程による。

（休業）

第１４条の２　教職員の休業については、別に定める東京大学医科学研究所教職員休業規則（平成２６年３月２７日制定。以下「休業規則」という。）による。

（休職の期間）

第１５条　第１４条第１項各号に掲げる事由による休職の期間（同項第２号に掲げる事由による休職の期間を除く。）は、３年を超えない範囲内において必要に応じた期間を定める。この場合において、休職の期間が３年に満たないときは、初めに休職した日から引き続いた期間

又は同項第１号に掲げる休職で、同一疾病によるものが断続的に行われた期間（一の休職から復職した後６月以内に再び休職となる期間に限る。）を合算した期間が３年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

２　第１４条第１項第２号に掲げる事由による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。ただし、その係属する期間が２年を超えるときは、２年とする。

３　休職の期間中に休業規則第２条第１項の規定による育児休業及び同規則第８条第１項の規定による介護休業をしたときは、当該育児休業及び介護休業をした期間を休職の期間から除算する。

（休職の終了）

第１５条の２　休職中の教職員が次の各号の一に該当する場合は、休職の期間は、当然終了するものとする。

(1)　当該休職の期間中に第１７条から第２０条までの退職をした場合

(2)　当該休職（第１４条第１項第３号の場合を除く。）の期間中に生死不明又は所在不明となった場合

(3)　当該休職の期間中に東京大学医科学研究所教職員の勤務時間、休暇等に関する細則（平成１６年医科研規則第３号）第１１条第１項第６号及び第７号に規定する特別休暇又は育児休業若しくは介護休業を取得している場合であって、当該休暇又は休業の期間中に当初の休職に係る事由が消滅した場合

（復職）

第１６条　休職中の教職員の休職事由が消滅したときは、前条第３号の場合を除き、すみやかに復職させるものとする。

２　休職の期間が満了したときは、教職員は当然復職するものとする。

３　復職する場合、休職以前と異なる職務に就かせることがある。

第６節　退　職

（自己都合退職）

第１７条　教職員が退職しようとするときは、あらかじめ、退職を予定する日の３０日前までに文書をもって願い出なければならない。

２　前項の願い出があった場合、業務上特に支障のない限り、これを承認するものとする。

（定年退職）

第１８条　教職員の定年は、満６５歳とし、退職の日は、定年に達した日以後における最初の３月３１日とする。

２　特に必要があると認められる教職員については、前項と異なる定めをすることができる。

（定年年齢を超えて期間の定めのない雇用となった者の定年退職の日）

第１８条の２　期間を定めて雇用される教職員であって、年齢が定年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法（平成１９年法律第１２８号）第１８条第１項に基づき期間の定めのない雇用となった者の定年退職の日は、前条第２項の規定により、当該期間の定めのない雇用となった日以後の最初の３月３１日とする。

（早期退職）

第１９条　教職員は、前条に定める定年前に別に定める東京大学医科学研究所教職員早期退職規程により退職することができる。

（その他の退職）

第２０条　教職員は、前３条に定めるもののほか、次の各号の一に該当するときは、退職する。

(1)　期間を定めて雇用されている場合において、その期間が満了したとき。

(2)　本学の役員に就任したとき。

(3)　死亡したとき。

(4)　本学の要請に応じ、国等（東京大学医科学研究所教職員退職手当規則（平成１６年４月１日東大医科研規則第７号）第８条第１項に規定する国等をいう。）に雇用されるとき。

（再雇用）

第２１条　第１８条の規定により退職した教職員については、別に定める東京大学医科学研究所再雇用教職員の就業に関する規程により再雇用することができる。

第７節　解　雇

（解雇）

第２２条　教職員が次の各号の一に該当する場合は、これを解雇することができる。

(1)　勤務成績が不良の場合

(2)　心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

(3)　第１４条第１項第１号から第３号まで及び第５号の休職をした者が第１５条に定める休職の上限期間を満了したにもかかわらず、なお、休職事由が存在する場合

(4)　その他職務に必要な適格性を欠く場合

(5)　経営上又は業務上やむを得ない事由による場合

２　教職員が拘禁刑以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられた場合は、解雇する。

３　前２項の規定による解雇を行う場合においては、少なくとも３０日前にその予告をするか、又は労基法第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　前項の規定は、試用期間中の教職員（１４日を超えて引き続き雇用された者を除く。）を解雇する場合又は行政官庁の認定を受けた場合は、適用しない。

（解雇制限）

第２３条　前条第１項及び第２項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、療養開始後３年を経過しても負傷又は疾病がなおらず労基法第８１条の規定によって打切補償を支払う場合（労働者災害補償保険法（昭和２２年法律第５０号。以下「労災法」という。）に基づく傷病補償年金の給付がなされ、労災法第１９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を含む。）又は労基法第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。

(1)　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

(2)　別に定める産前産後の期間及びその後３０日間

第８節　退職後の責務

（借用物品の返還）

第２４条　教職員が退職し又は解雇された場合は、本学及び本所から借用している物品を返還しなければならない。

（退職証明書の交付）

第２５条　労基法第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。

第３章　給　与

（給与）

第２６条　教職員の給与については､別に定める東京大学医科学研究所教職員給与規則による。

第４章　服　務

（職務専念義務及び忠実義務）

第２７条　教職員は、国立大学法人の業務の公共性を自覚し、誠実に職務に専念しなければならない。

２　教職員は、忠実に職務を遂行し、大学法人及び本所の利益と相反する行為を行ってはならない。この場合の利益相反に関する取扱いについては、別に定める。

（法令の遵守及び上司の命令に従う義務）

第２８条　教職員は、法令、この規則及び大学法人並びに本所の諸規則を遵守し、上司の指揮命令に従ってその職務を遂行しなければならない。

２　教職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善をめざし、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。

３　上司は、その指揮命令下にある教職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先してその職務を遂行しなければならない。

（信用失墜行為等の禁止）

第２９条　教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

(1)　大学法人の名誉若しくは信用を失墜させ、又は教職員全体の名誉を毀損すること。

(2)　大学法人の秩序及び規律を乱すこと。

（秘密の遵守）

第３０条　教職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

２　教職員が法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表するには、許可を受けなければならない。

（文書の配布、集会等）

第３１条　教職員は、大学法人の敷地又は施設内（以下「大学法人内」という。）で文書又は図画を配布しようとする場合には、あらかじめ届け出なければならない。

２　教職員は、大学法人内で、次のいずれかに該当する文書又は図画を配布してはならない。

(1)　大学法人の業務の正常な運営を妨げるおそれのあるもの

(2)　第２９条各号に該当するおそれのあるもの

(3)　他人の名誉を毀損し、又は誹謗中傷等に該当するおそれのあるもの

(4)　公の秩序に違反するおそれのあるもの

(5)　その他、大学法人の業務に支障をきたすおそれのあるもの

3　教職員は、大学法人内で、文書又は図画を、業務の正常な遂行を妨げる方法や態様で配布してはならない。

4　教職員は、大学法人内で文書又は図画を掲示する場合には、許可を得た上で、あらかじめ指定された場所に掲示しなければならない。この場合においても、第２項に該当する文書又は図画を掲示してはならない。

5　教職員は許可なく、大学法人内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

（ハラスメントの防止）

第３２条　教職員は、東京大学におけるハラスメント防止のための倫理と体制の綱領に則り、セクシュアルハラスメント、アカデミックハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント及びその他のハラスメント並びにこれらに類する人格権侵害をいかなる形でも行ってはならず、これらの防止に努めなければならない。

（兼業）

第３３条　教職員が兼業を行おうとする場合は、別に定める東京大学医科学研究所教職員兼業規程により許可を得なければならない。

（教職員の倫理）

第３４条　教職員は、別に定める東京大学医科学研究所教職員倫理規程により、その職務に係る倫理を遵守しなければならない。

第５章　勤務時間及び休暇等

（勤務時間及び休暇等）

第３５条　教職員の勤務時間及び休暇等については、別に定める東京大学医科学研究所教職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「勤務時間等規則」という。）による。

第６章　研　修

（研修）

第３６条　業務上の必要がある場合には、教職員に研修を命ずることができる。

第７章　表　彰

（表彰）

第３７条　教職員が次の各号の一に該当する場合には、別に定める東京大学医科学研究所教職員表彰規程により表彰する。

(1)　本学の名誉となり、又は教職員の模範となる善行を行った場合

(2)　その他総長が必要と認める場合

第８章　懲　戒　等

（懲戒の事由）

第３８条　教職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

(1)　正当な理由なしに無断欠勤をした場合

(2)　正当な理由なしにしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
(3)　故意又は重大な過失により大学法人に損害を与えた場合
(4)　窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
(5)　大学法人の名誉若しくは信用を著しく傷つけた場合
(6)　素行不良で大学法人の秩序若しくは風紀を乱した場合
(7)　重大な経歴詐称をした場合
(8)　その他この規則及び大学法人の諸規則によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があった場合

（懲戒）

第３９条　懲戒は、戒告、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇の区分によるものとする。
(1)　戒告　将来を戒める。
(2)　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２分の１を超えず、その総額が一給与計算期間の給与総額の１０分の１を超えない額を給与から減ずる。
(3)　出勤停止　１日以上１０日以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
(4)　停職　６月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
(5)　諭旨解雇　退職願の提出を勧告し、これに応じない場合には、３０日前に予告して、若しくは３０日以上の平均賃金を支払って解雇し、又は予告期間を設けないで即時に解雇する。
(6)　懲戒解雇　予告期間を設けないで即時に解雇する。

（訓告等）

第４０条　前条に規定する場合の他、服務を厳正にし、規律を保持するために必要があるときには、文書又は口頭により、注意、厳重注意又は訓告を行うことができる。

（損害賠償）

第４１条　教職員が故意又は重大な過失により大学法人に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ものとする。

第９章　環境安全衛生

（協力義務）

第４２条　教職員は、大学法人の教育研究に関連する良好な環境、並びに安全、衛生及び健康（以下「環境安全衛生」という。）の確保について、労働安全衛生法（昭和４７年法律第５７号）及びその他の関係法令のほか、上司の命令に従うとともに、大学法人が行う環境安全衛生に関する措置に協力しなければならない。

２　前項の環境安全衛生の確保については、別に定める東京大学教職員の環境安全衛生管理規程（以下「環境安全衛生管理規程」という。）の定めるところによる。

（環境安全衛生教育）

第４３条　教職員は、大学法人が行う環境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４４条　教職員は、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、被害を最小限にくいと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４５条　　（削除）

（健康診断）

第４６条　教職員は、大学法人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　前項の健康診断の実施については、別に定める環境安全衛生管理規程の定めるところによる。

（就業禁止）

第４７条　大学法人は、環境安全衛生の確保のため、教職員に対し、その就業を禁止することができる。

２　前項の就業の禁止については、別に定める環境安全衛生管理規程の定めるところによる。

第１０章　出　張

（出張）

第４８条　業務上必要がある場合は、教職員に出張を命ずることができる。

２　出張を命じられた教職員が出張を終えたときには、すみやかに報告しなければならない。

（旅費）

第４９条　前条に定める出張又は第５条及び第１３条第４項に定める赴任に要する旅費に関しては、東京大学旅費規程による。

第１１章　災害補償

（災害補償）

第５０条　教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、被災教職員の社会復帰の促進、被災教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、労基法、労災法及び東京大学医科学研究所教職員法定外災害補償規程の定めるところによる。

第１２章　退職手当

（退職手当）

第５１条　教職員の退職手当については、別に定める東京大学医科学研究所教職員退職手当規則による。

第１３章　発明等

（発明等及び権利の帰属）

第５２条　教職員が職務上行った発明等及び権利の帰属に関する取扱いについては、別に定める。

附　則

（施行期日）

１　この規則は、平成１６年４月１日から施行する。

（定年の経過措置）

２　この規則の施行日の前日において、国家公務員法（昭和２２年法律第１２０号）第８１条の２第２項第２号の適用を受けていた用務、労務に従事する教職員が、引き続き施行日以降も当該業務に従事する教職員となった場合の第１８条第２項に定める当該教職員の定年は、６３歳とする。

（育児休業代替者の雇用）

３　育児休業の申し出があった場合において、当該申し出に係る期間（以下「申し出期間」という。）について教職員の配置換その他の方法によって当該申し出をした教職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、当分の間、第３条の規定にかかわらず、申し出期間を限度として、期間を定めて代替教職員を雇用することができる。

４　前項の規定により期間を定めて雇用する代替教職員の雇用期間が申し出期間に満たない場合にあっては、申し出期間の範囲内（育児休業している教職員が当該期間を変更又は延長した場合は、その期間の範囲内）において、雇用期間を更新することができる。

（産前・産後休暇代替教職員の雇用）

５　前２項の規定は、産前又は産後の特別休暇を取得する場合の代替教職員の雇用について準用する。

（自己啓発等休業及び配偶者同行休業代替教職員の雇用）

６　附則第３項及び附則第４項の規定は、休業規則第１４条及び第１８条の規定に該当する休業の場合の代替教職員の雇用について準用する。

（代替教職員の経過措置）

７　附則第３項の規定により期間を定めて雇用される代替教職員のうち、この規則の施行日の前日において現に国家公務員法第６０条又は国家公務員の育児休業等に関する法律（平成３年法律第１０９号）第７条の規定により臨時的任用又は任期付採用されている教職員であって、この規則の施行日以後も引き続き雇用されるものについては、従前の期間満了となる日までの期間をもって附則第３項に定める期間とする。

附　則

この規則は、平成１７年４月１日から施行する。

附　則

この規則は、平成１８年４月１日から施行する。ただし、改正後の附則第２項の規定は、平成１６年４月１日から適用する。

附　則

（施行期日）
1　この規則は、平成２０年４月１日から施行する。
（東京大学医科学研究所教職員旅費規程の廃止）
2　東京大学医科学研究所教職員旅費規程（平成１６年医科研規則第２３号）は、廃止する。

附　則
この規則は、平成２２年４月１日から施行する。

附　則
この規則は、平成２４年８月１日から施行する。

附　則
この規則は、平成２５年４月１日から施行する。

附　則
この規則は、平成２５年８月１日から施行する。

附　則
1　この規則は、平成２６年４月１日から施行する。
2　東京大学医科学研究所教職員給与規則、東京大学医科学研究所特定有期雇用教職員の就業に関する規程及び東京大学医科学研究所再雇用教職員の就業に関する規程の特例を定める規則（平成２４年７月２６日制定）は、廃止する。

附　則
この規則は、平成２９年４月１日から施行する。ただし、第３条の東京大学医科学研究所職域限定職員の就業に関する規程に係る部分は、平成３０年４月１日から施行する。

附　則
この規則は、平成３０年４月１日から施行する。

附　則
（施行期日）
1　この規則は、平成３１年４月１日から施行する。
（在宅勤務に係る措置）
2　この規則による改正後の第１３条の２に規定する在宅勤務については、この規則の施行後、在宅勤務の運用状況を検証し、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附　則
この規則は、令和２年４月１日から施行する。

附　則

この規則は、令和２年７月１日から施行する。

附　則

この規則は、令和４年４月１日から施行する。

附　則

（施行期日）

１　この規則は、令和５年４月１日から施行する。

（定年の経過措置）

２　令和５年４月１日から令和１３年３月３１日までの期間における教職員の定年は、第１８条第１項（第１３条の４第１項及び第２項において引用する部分を含む。）の規定にかかわらず、次の表の第１欄に掲げる期間に応じて、第２欄に掲げる年齢に読み替える。

１．期間	２．年齢
令和５年４月１日～令和７年３月３１日	満６１歳
令和７年４月１日～令和９年３月３１日	満６２歳
令和９年４月１日～令和１１年３月３１日	満６３歳
令和１１年４月１日～令和１３年３月３１日	満６４歳

附　則

この規則は、令和６年２月１日から施行する。

附　則

この規則は、令和６年４月１日から施行する。

附　則

１　この規則は、令和７年４月１日から施行する。

（解雇制限の経過措置）

２　この規則の施行日前において、業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業しており、かつ、労災法に基づく保険給付の支給を現に受けている教職員であって、施行日以降引き続き同一事由により労災法に基づく保険給付の支給を受けている者は、当該休業の状態が継続する間は、改正後の東京大学医科学研究所教職員就業規則第２３条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附　則

（施行期日）

１　この規則は、令和８年４月１日から施行し、令和７年６月１日から適用する。

（解雇の経過措置）

２　教職員が刑法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整理等に関する法律（令和４年法律第６８号）第４４１条第１項の規定により禁錮以上の刑に処せられた場合は、改正後の東京大学医科学研究所教職員就業規則第２２条第２項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

沿革

東京大学医科学研究所教職員就業規則

体系情報

□　第２編　総務及び人事
　　第３章　就業規則等

沿革情報

◆　平成１６年　４月　１日　制定
◇　平成１８年　３月３０日
◇　平成２０年　３月２５日
◇　平成２２年　３月２５日
◇　平成２４年　７月２６日
◇　平成２５年　３月２８日
◇　平成２５年　７月２５日
◇　平成２６年　３月２７日
◇　平成２９年　３月２２日
◇　平成３０年　３月２０日
◇　平成３１年　３月２２日
◇　令和　２年　３月２６日
◇　令和　４年　３月２４日
◇　令和　５年　３月２３日
◇　令和　６年　１月２５日
◇　令和　６年　３月２１日
◇　令和　７年　３月２７日
◇　令和　８年　３月１９日