

東京大学医科学研究所短時間勤務有期雇用教職員就業規則

平成16年4月1日制定

東大医科研規則第24号

改定 平成18年 3月30日

平成19年 3月26日

平成20年 3月25日

平成21年 3月26日

平成22年 3月25日

平成23年 3月28日

平成24年 3月29日

平成25年 3月28日

平成26年 3月27日

平成26年12月18日

平成28年 2月24日

平成28年 3月23日

平成28年12月15日

平成29年 9月28日

平成30年 3月20日

平成30年12月20日

平成31年 3月22日

令和 2年 3月26日

令和 2年 4月30日

第1章 総則

(目的及び効力)

第1条 この規則は、国立大学法人東京大学（以下「大学法人」という。）に雇用される短時間勤務有期雇用教職員（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定により期間の定めのない雇用となった者を含む。）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 短時間勤務有期雇用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、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の法令の定めるところによる。

(定義及び適用範囲)

第2条 この規則における短時間勤務有期雇用教職員とは、期間を定めた労働契約により1週間の所定の勤務時間が35時間を超えない範囲内で雇用する者をいう。

2 前項の短時間勤務有期雇用教職員として雇用する者の名称及び対象業務（指揮命令の下の定型的な業務に限る。）は、次のとおりとする。

(1) 事務補佐員 事務に関する職務を補佐する業務

(2) 技術補佐員 技術に関する職務を補佐する業務

- (3) 技能補佐員 技能に関する職務を補佐する業務
 - (4) 教務補佐員 教務に関する職務を補佐する業務
 - (5) 医療技術補佐員 医療技術に関する職務を補佐する業務
 - (6) 看護技術補佐員 看護師の職務を補佐する業務
 - (7) 用務補佐員 労務作業に関する職務を補佐する業務
- 3 前項に掲げるもののほか、勤務形態等に特殊性があり、別段の定めを置いたときは、それによることができる。

第2章 採用

(採用)

第3条 短時間勤務有期雇用教職員の採用は、就職を希望する者のうちから選考により行うものとする。

(契約期間)

第4条 短時間勤務有期雇用教職員を採用する場合は、契約期間を定めて行うものとする。

2 前項で定める契約期間は一の会計年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）を限度として、1日から12月の範囲内で定めるものとする。

3 必要に応じ、3年を限度とする契約期間とすることができる。

4 前2項に定める場合のほか、採用しようとする日において、年齢が満60歳（用務補佐員にあつては、満63歳）に達し、かつ、その日以後の最初の3月31日を超えることとなる場合には、採用しない。

(労働条件の明示)

第5条 短時間勤務有期雇用教職員の採用に際しては、この規則を提示し、労働条件を明示するとともに、次の事項を記載した労働条件通知書を交付するものとする。

(1) 給与に関する事項

(2) 契約期間に関する事項

(2)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。)

(3) 就業の場所及び従事する業務に関する事項

(4) 始業及び終業に関する事項、所定の勤務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

(5) 退職に関する事項

(6) 昇給の有無

(7) 退職手当の有無

(8) 賞与の有無

(9) その他、必要事項

(試用期間)

第6条 短時間勤務有期雇用教職員として新たに採用された者は、採用の日から14日間は試用期間とする。

2 試用期間中の短時間勤務有期雇用教職員は、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大学法人に引き続き雇用しておくことが適当でない認められ

る場合には、試用期間の途中又は満了の時に解雇することがある。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(提出書類)

第7条 短時間勤務有期雇用教職員に新たに採用された者は、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(写真添付)

(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 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、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3章 評価

(勤務評価)

第8条 大学法人は、短時間勤務有期雇用教職員の勤務成績について、評価を行う。

第4章 異動

(異動)

第9条 短時間勤務有期雇用教職員に対し、契約期間の途中で、業務上の必要により同一の部局(東京大学基本組織規則(平成16年規則第1号)第3章及び第4章に掲げる組織並びに教育学部附属中等教育学校をいう。以下同じ。)内において配置又は業務を変更することがある。ただし、部局の改廃その他の事由により他の部局への配置の変更を命じることがある。

2 短時間勤務有期雇用教職員は、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。

(在宅勤務)

第9条の2 短時間勤務有期雇用教職員が、当該短時間勤務有期雇用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、業務その他の都合上必要と認められる場合には、在宅勤務を命じることがある。

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短時間勤務有期雇用教職員の負担とする。

3 前2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に対して、別に定めるところにより、在宅勤務を命じることがある。

第5章 契約の終了等

(契約の終了事由)

第10条 短時間勤務有期雇用教職員の労働契約は、次の各号の一に該当した場合に終了する。

(1) 労働契約の期間が満了したとき。

(2) 退職の願い出を文書をもって提出し、承認されたとき。

(3) 解雇されたとき。

(4) 死亡したとき。

(契約の更新)

第11条 前条第1号の規定にかかわらず、労働契約の期間満了時に更新することを予定した労働契約を締結する場合の契約の更新は、予算の状況及び従事している業務の必要により、かつ、当該短時間勤務有期雇用教職員の勤務成績の評価に基づき行うものとする。

2 第4条第2項に規定する場合における前項による更新は、一の会計年度を限度として契約の更新をすることができる。

3 第4条第3項に規定する場合における第1項による更新は、3年を限度として契約の更新をすることができる。

4 前2項に定める契約の更新について、プロジェクト等又は業務の性質等により一定の期間内に完了することが予定されている場合は、更新回数及び通算契約期間の限度を定めることができる。

5 契約を更新しようとする日において、年齢が満60歳（用務補佐員にあつては、満63歳）に達し、かつ、その日以後の最初の3月31日を超えることとなる場合には、契約の更新をすることができない。

6 第2項及び第3項により更新した後、契約期間の満了により労働契約を終了させる場合、又は、雇入れの日から起算して1年を超える労働契約を終了させる場合（あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除く。）には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までにその旨予告するものとする。

(自己都合退職の手続き)

第12条 短時間勤務有期雇用教職員が、第10条第2号により退職しようとする場合は、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 前項の願い出があつた場合には、雇用期間の途中であっても業務上特に支障がない限り、これを承認するものとする。

(解雇)

第13条 短時間勤務有期雇用教職員が、次のいずれかに該当するときは解雇する。

(1) 身体又は精神に障害があり、医師の診断に基づき業務に耐えられないと認められたとき。

(2) 勤務成績が不良で、就業に適しないと認められたとき。

(3) 事業の休廃止又は縮小その他事業の運営上やむを得ないとき。

(4) 禁錮以上の刑（執行猶予が付された場合を除く）に処せられたとき。

(5) その他業務に必要な適格性を欠くとき。

(6) 前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

(解雇の予告)

第14条 前条の規定により短時間勤務有期雇用教職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をするか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分を支払うものとする。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。

2 前項の規定は、次の各号のいずれかに該当する場合は適用しない。

(1) 第6条の試用期間中の者を解雇するとき。

(2) 第80条第6号の規定による懲戒解雇で行政官庁の認定を受けたとき。

(3) 短時間勤務有期雇用教職員のうち雇用期間が2月以内の者を解雇するとき（所定の期間

を超えて引き続き雇用されるに至ったときを除く)。

(解雇制限)

第15条 第13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、療養開始後3年を経過した日又はその日後において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、労基法第81条の規定によって打切補償を支払ったとみなされる場合又は労基法第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) 第34条第1項第6号又は同項第7号に定める産前産後の期間及びその後30日間

(借用物品の返還)

第16条 短時間勤務有期雇用教職員は、労働契約が終了した場合には、大学法人から借用している物品を返還しなければならない。

(退職等証明書の交付)

第17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6章 服務

(職務専念義務及び忠実義務)

第18条 短時間勤務有期雇用教職員は、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 短時間勤務有期雇用教職員は、忠実に職務を遂行し、大学法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(法令の遵守及び上司の命令に従う義務)

第19条 短時間勤務有期雇用教職員は、法令及びこの規則を遵守し、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 短時間勤務有期雇用教職員は、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。

(信用失墜行為等の禁止)

第20条 短時間勤務有期雇用教職員は、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し、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みだすこと。

(秘密の遵守)

第21条 短時間勤務有期雇用教職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。労働契約終了後も同様とする。

2 短時間勤務有期雇用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22条 短時間勤務有期雇用教職員は、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 短時間勤務有期雇用教職員は、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20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、また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 短時間勤務有期雇用教職員は、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 短時間勤務有期雇用教職員は、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 短時間勤務有期雇用教職員は許可なく、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23条 短時間勤務有期雇用教職員は、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。

(倫理)

第24条 短時間勤務有期雇用教職員の倫理については、東京大学医科学研究所教職員倫理規程(平成16年医科研規則第18号)を準用するものとし、その職務に係る倫理を遵守しなければならない。

第7章 勤務時間、休憩時間及び休日

(勤務時間及び休憩時間)

第25条 短時間勤務有期雇用教職員の1日の勤務時間は7時間45分以内とし、始業及び終業の時刻、休憩時間並びに勤務日は、個人別に定める。

2 前項で定めた始業及び終業の時刻、休憩時間並びに勤務日は、業務上の都合その他やむを得ない事情により変更することがある。

3 休憩時間は、原則として一斉に与えるものとし、短時間勤務有期雇用教職員はこれを自由に利用することができる。

(通常の勤務場所以外での勤務)

第26条 短時間勤務有期雇用教職員が勤務時間の全部又は一部について事業場以外で業務に従事した場合において、勤務時間を算定し難いときは、所定の勤務時間を勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために所定の勤務時間を超えて勤務することが必要となる場合においては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

2 前項により事業場以外で業務に従事する短時間勤務有期雇用教職員には、所定の旅費を支給する。

(休日)

第27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日より翌年の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

2 労基法第35条に規定する休日（以下「法定休日」という。）は、前項第1号の日とする。

3 別段の定めにより、前2項の日に替えて、他の週日を休日とすることができる。

（休日等の振替）

第28条 前条の休日は、業務上の必要によりやむを得ない場合にあらかじめ当該週の第25条第1項で定めた勤務日と振り替えることがある。

2 第25条第1項で定めた勤務日は、業務上の必要によりやむを得ない場合にあらかじめ当該週の勤務しない日（前条の規定により休日となる日を除く。以下同じ。）と振り替えることがある。

（時間外・休日勤務）

第29条 業務上の必要がある場合には、所定の勤務時間以外の時間、勤務しない日又は休日に勤務を命ずることがある。

2 前項による勤務を、労基法第32条に規定する時間（以下「法定労働時間」という。）を超えた時間、又は法定休日に勤務を命ずるときは、同法第36条の規定に基づく協定の定めるところによる。

3 前2項の勤務は、妊娠中又は産後1年を経過しない者及び18歳未満である者を除き、深夜（午後10時から午前5時までをいう。以下同じ。）勤務に及ぶことがある。

4 前3項の規定により勤務を命じる場合に1日の勤務時間が6時間を超える場合においては45分、8時間を超える場合においては1時間の休憩時間（所定の勤務時間内に置いた休憩時間を含む。）を勤務時間の途中に置くものとする。

5 （削除）

（非常災害時の勤務）

第30条 災害その他避けることのできない事由によって必要がある場合には、その必要の限度において、臨時に法定労働時間を超えて又は法定休日に勤務を命じることがある。

2 前項の勤務を命じる場合には、労基法第33条第1項に定めるところにより、必要な手続きを行うものとする。

（宿・日直）

第31条 短時間勤務有期雇用教職員に対し、所定の勤務時間以外の時間及び休日に本来の業務に従事しないで施設、設備等の保全、外部との連絡及び附属病院等の医療施設における当直勤務並びに動物の飼育、植物の栽培等を行う施設における動物又は植物の管理等のための当直勤務を命じることがある。

2 宿・日直勤務の職務内容、時間その他の事項については、別に定める。

（1月単位の変形労働時間制）

第32条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある短時間勤務有期雇用教職員については、1月以内の一定期間を平均して1週間の勤務時間が35時間を超えない範囲において、休日及び勤務時間を別に割り振ることがある。

2 休日に勤務を命じられた場合で、第28条第1項の規定による休日の振替が困難な短時間勤務有期雇用教職員の勤務時間については、平成19年4月1日を起算日とする4週間単位の変形労働時間制によるものとし、次の各号の定めるところにより、休日を別に割り振るものとする。ただし、業務の都合により必要やむを得ない場合は、割り振った休日を、あらかじめ他の日に変更することがある。

(1) 休日の日数は、毎4週間につき変形労働時間制を適用しない場合の休日の日数と同数とすること。

(2) 割り振りを行う場合は、所定の様式により、原則として当該4週間が始まる5日前までに通知すること。

第8章 休暇等

(年次有給休暇)

第33条 短時間勤務有期雇用教職員の年次有給休暇は、第6条第1項に規定する試用期間の満了日の翌日に、その後は毎年度4月1日に別表第1に定める日数を与える。

2 前項に定める年次有給休暇は、次の各号に掲げる年次有給休暇の区分に応じ当該各号に定める期間の所定の勤務日数の8割以上を出勤したときに付与する。

(1) 試用期間の満了日の翌日に付与する年次有給休暇 採用した日から起算して6月間(うち試用期間の満了日の翌日以降の期間については、出勤したものとみなす。)

(2) 試用期間の満了日の翌日後の4月1日に付与する年次有給休暇 試用期間の満了日の翌日から起算して1年間(うち4月1日以後の期間については、出勤したものとみなす。)

(3) 前号の4月1日後の毎年度4月1日に付与する年次有給休暇 前回の年次有給休暇を付与した日から起算して1年間

3 年次有給休暇は、短時間勤務有期雇用教職員の申し出た時季に与えるものとする。ただし、短時間勤務有期雇用教職員の申し出た時季に年次有給休暇を与えることが、業務の正常な運営に支障が生ずると認められた場合には、他の時季に与えることがあるものとする。

4 年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、短時間勤務有期雇用教職員が請求した場合で特に必要があると認められるときは、1時間を単位とすることができる。

5 年次有給休暇の一部について、労基法第39条第6項の規定に基づく協定の定めるところにより、年次有給休暇を与える時季に関する定めをした場合には、これにより年次有給休暇を与える。

6 年次有給休暇(試用期間の満了日の翌日に付与されるもの及びこの項の規定により繰り越されたものは除く。)は、20日を限度として次の1年間に限り繰り越すことができる。

7 試用期間の満了日の翌日に付与される年次有給休暇は、付与された日から2年間有効とする。

(年次有給休暇の大学法人による時季指定)

第33条の2 年次有給休暇の日数が、一の会計年度において10日以上付与される教職員には、次の各号に掲げる短時間勤務有期雇用教職員の区分に応じて、当該各号に定める日数(以下「時季指定日数」という。)について、時季を定めて与えるものとする。

(1) 一の会計年度の初日に年次有給休暇が付与される者 一の会計年度において5日

(2) 前項に掲げる短時間勤務有期雇用教職員以外の者

イ 年次有給休暇を付与された日（以下「基準日」という。）から1年以内の期間において5日

ロ 基準日から次の一の会計年度の末日までの期間において、当該期間の月数を12で除した数に5を乗じた日数

2 前項の規定にかかわらず、前条の規定により年次有給休暇を与えた場合においては、当該与えた年次有給休暇の日数（当該日数が時季指定日数を超える場合は、時季指定日数）分については、時季を定めて与えることを要しない。

（特別休暇）

第34条 短時間勤務有期雇用教職員が次の事由に該当し、あらかじめ申し出た場合は、必要と認められる期間の特別休暇を与える。

- (1) 短時間勤務有期雇用教職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるときに、必要と認められる期間
- (2) 短時間勤務有期雇用教職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるときに、必要と認められる期間
- (3) 短時間勤務有期雇用教職員が地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合に、必要と認められる期間
- (4) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、短時間勤務有期雇用教職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、必要と認められる期間
- (5) 短時間勤務有期雇用教職員の親族（別表第2の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、短時間勤務有期雇用教職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるときに、別表第2に定める連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間
- (6) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である女性短時間勤務有期雇用教職員が申し出た場合に、出産の日までの申し出た期間
- (7) 女性短時間勤務有期雇用教職員が出産した場合に、出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女性短時間勤務有期雇用教職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）
- (8) 生後1年に達しない子（第38条第1項第1号に規定する子をいう。この条において同じ。）を育てる短時間勤務有期雇用教職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合に、1日2回それぞれ30分以内の期間（ただし、当該短時間勤務有期雇用教職員以外の親が、その子のために同様の休暇を取得する場合には、当該短時間勤務有期雇用教職員以外の親が取得する期間を差し引いた期間）
- (9) 女性短時間勤務有期雇用教職員が、生理日における就業が著しく困難なため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、必要と認められる期間
- (10) 女性短時間勤務有期雇用教職員が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、必要と認められる期間

- (11) 短時間勤務有期雇用教職員が業務上の負傷若しくは疾病又は通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項に規定する通勤をいう。）による負傷若しくは疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、必要と認められる期間
- (12) 短時間勤務有期雇用教職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合（前3号に該当する場合を除く。）に、一の会計年度において10日の範囲内の期間
- (13) 短時間勤務有期雇用教職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴う必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるときに、必要と認められる期間
- (14) 夏季において、大学法人が指定する2日の範囲内の期間
- (15) 小学校第3学年を終了する年の3月末までの子（配偶者の子を含む。）を養育する短時間勤務有期雇用教職員が、その子の看護（負傷若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）又は疾病予防の世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合にあっては、1日又は1時間を単位として一の会計年度において5日（その養育する小学校第3学年を終了する年の3月末までの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- (16) 短時間勤務有期雇用教職員が第45条第1項に規定する要介護状態にある家族（同条第2項に定める対象家族をいう。）の介護又は世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合にあっては、1日又は1時間を単位として一の会計年度において5日（要介護状態にある家族が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- (17) 短時間勤務有期雇用教職員が父母（配偶者の父母を含む。）、配偶者又は子の追悼のための特別な行事（当該親族の死亡後15年以内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められるとき 1日の範囲内の期間
- (18) 別に定める短時間勤務有期雇用教職員が心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合、一の会計年度における1日の範囲内の期間
- (19) 短時間勤務有期雇用教職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるときに、一の会計年度において別表第3に定める日数の範囲内の期間
 - イ 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配付その他の被災者を支援する活動
 - ロ 身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上的の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であって特に認めるものにおける活動
 - ハ イ及びロにおける活動のほか、身体上若しくは精神上的の障害、負傷又は疾病により

常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動

(20) 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、短時間勤務有期雇用教職員が勤務しないことが相当であると認められるときに、7日の範囲内の期間

イ 短時間勤務有期雇用教職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該短時間勤務有期雇用教職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。

ロ 短時間勤務有期雇用教職員及び当該短時間勤務有期雇用教職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該短時間勤務有期雇用教職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

(21) 短時間勤務有期雇用教職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの連続する5日の範囲内の期間

(22) 短時間勤務有期雇用教職員の配偶者（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。）が出産する場合で、短時間勤務有期雇用教職員が配偶者の出産に伴い必要と認められる事由のため勤務しないことが相当であると認められるとき並びに当該出産にかかる子又は小学校就学前の子を養育する場合で、養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 1日又は1時間を単位として短時間勤務有期雇用教職員の配偶者の産前産後の期間（第6号及び第7号に掲げる期間をいう。）中の7日の範囲内の期間

(23) その他、特に指定する日

2 前項に定める連続する日数及び週数には、勤務しない日及び休日を含むものとする。

（特別休暇の給与の取扱い）

第35条 前条第1項の特別休暇は、第6号、第7号及び第10号を除き有給とする。

（休暇の手続き）

第36条 短時間勤務有期雇用教職員は、第33条及び第34条（第14号を除く。）による休暇を申し出る場合は、あらかじめ所定の様式に記入して行わなければならない。ただし、やむを得ない場合には、その事由を付して事後において申し出ることができる。

2 第33条の2の規定により、短時間勤務有期雇用教職員に年次有給休暇を時季を定めることにより与える場合には、あらかじめ、同条の規定により当該年次有給休暇を与えることを当該短時間勤務有期雇用教職員に明らかにしたうえで、その時季について意見を聴取するものとする。

3 短時間勤務有期雇用教職員は、第34条の特別休暇について、証明書等の提出を求められたときは、これを提出しなければならない。

（勤務しないことの承認）

第37条 短時間勤務有期雇用教職員は、次に定める一定の時間につき、有給で勤務しないことの承認を受けることができる。

(1) 母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるために、必要な時間

(2) 妊娠中の女性短時間勤務有期雇用教職員が、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときに、所定の勤務時間の始め又は終わりに

において、1日を通じて1時間を超えない範囲

- (3) 別に指定する検診を受けるために、必要な時間
- (4) 指定したレクリエーションへの参加を承認された時間
- (5) その他特に必要と認めた時間

- 2 前項第2号にあっては別に定める短時間勤務有期雇用教職員を除き無給とする。
- 3 第1項の事由により勤務しないことの承認を受ける場合は、あらかじめ所定の様式に必要な事項を記入して申し出なければならない。

第9章 育児休業

(満1歳に達するまでの子にかかる育児休業の対象者)

第38条 満1歳に達するまでの子について、育児のため休業を希望する短時間勤務有期雇用教職員にあっては、次の各号のいずれにも該当する者に限り、子を養育するためにする休業(以下「育児休業」という。)をすることができる。

- (1) 満1歳に達するまでの子(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。以下「育児・介護休業法」という。)第2条第1号に規定する子をいう。以下この章及び第11章において同じ。)と同居し、養育する者
- (2) 育児休業終了後、引き続き勤務する意思のある者
- (3) 大学法人に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- (4) 育児休業にかかる子が満1歳6月に達する日までに、契約期間(契約更新される場合には、更新後の契約期間)が満了することが明らかでない者

2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する短時間勤務有期雇用教職員は育児休業をすることができない。

- (1) 育児休業(当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで(出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。)の期間内に、短時間勤務有期雇用教職員(当該期間内に労基法第65条第2項の規定により休業した短時間勤務有期雇用教職員を除く。)が当該子を養育するためにした最初の育児休業を除く。)をしたことがある短時間勤務有期雇用教職員で、当該育児休業を開始した日に養育していた子(双子以上の場合は同一の子とみなす)について、特別な事情がなく、再び育児休業をしようとする者
- (2) 育児・介護休業法第6条の規定に基づく協定により、同条第1項第2号及び育児休業、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施行規則(平成3年労働省令第25号。以下「育児・介護休業法施行規則」という。)第8条で定める者の範囲内であって育児休業の対象者から除外するとされた者

(満1歳から満1歳6月に達するまでの子の育児休業)

第39条 満1歳から満1歳6月に達するまでの子について、育児休業を希望する短時間勤務有期雇用教職員は、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、育児休業をすることができる。ただし、当該短時間勤務有期雇用教職員の配偶者が当該子の満1歳に達する日において育児休業をしている場合にあっては、前条第1項第2号から第4号までのいずれにも該当し、

かつ、同条第2項第2号に該当しないものに限る。

(1) 当該子について、短時間勤務有期雇用教職員又はその配偶者が、当該子の満1歳に達する日において育児休業をしている場合

(2) 当該子の満1歳に達する日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として育児・介護休業法施行規則第6条で定める場合に該当する場合

(満1歳6月から満2歳に達するまでの子の育児休業)

第39条の2 満1歳6月から満2歳に達するまでの子について、育児休業を希望する短時間勤務有期雇用教職員であって、第38条第2項第2号に該当しないものは、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、育児休業をすることができる。

(1) 当該子について、短時間勤務有期雇用教職員又はその配偶者が、当該子の満1歳6月に達する日において育児休業をしている場合

(2) 当該子の満1歳6月に達する日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として育児・介護休業法施行規則第6条の2で定める場合に該当する場合

2 第38条第1項(第1号を除く。)の規定は、前項の育児休業を希望する短時間勤務有期雇用教職員について準用する。この場合において、同条第1項第4号中「満1歳6月」とあるのは、「満2歳」と読み替えるものとする。

(育児休業の申出)

第40条 育児休業を希望する短時間勤務有期雇用教職員は、育児休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。)を明らかにして、申し出るものとする。この場合において、第39条の規定による育児休業の申出にあつては、当該申出にかかる子の満1歳に達する日の翌日を、前条の規定による育児休業の申出にあつては、当該申出にかかる子の満1歳6月に達する日の翌日を、それぞれ育児休業開始予定日としなければならない。

2 前項の申出は、原則として、育児休業開始予定日の1月(前2条にかかる申出にあつては、2週間)前までに、育児休業申出書を提出するものとする。この場合において、その事由を確認する必要があるときは、証明書類の提出を求められることがある。

3 第38条第1項第3号及び第4号、同条第2項、第39条ただし書き、前条第2項、本条第1項後段及び前項の規定は、締結している契約の期間の末日を、育児休業終了予定日(次条第2項の規定により変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日)とする育児休業をしている者が当該契約の更新に伴い、当該更新後の契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

4 育児休業の申出をした短時間勤務有期雇用教職員(以下「育児休業申出者」という。)は、当該申出をした後に申出にかかる子が出生した場合には、その旨を遅滞なく報告しなければならない。

5 第1項の申出があつた場合は、当該育児休業申出者に対し、育児休業の取扱いについて通知するものとする。

(育児休業期間の変更等)

第41条 第38条第1項の規定にかかる育児休業申出者は、当該申出にかかる育児休業開始

予定日の前日までに、次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、申し出により、育児休業開始予定日を1回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと。
- (2) 育児休業申出にかかる子の親である配偶者の死亡
- (3) 配偶者が負傷または疾病により育児休業申出にかかる子を養育することが困難になったこと。
- (4) 配偶者が育児休業申出にかかる子と同居しなくなったこと。

2 育児休業申出者は、育児休業終了予定日の原則として1月前までに申し出た場合は、育児休業終了予定日を1回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

(申出の撤回等)

第42条 育児休業申出者は、育児休業開始予定日の前日までは当該申出を撤回することができる。

2 前項の規定により育児休業の申出を撤回した短時間勤務有期雇用教職員は、当該申出にかかる子については、次の各号のいずれかの特別の事情がある場合を除き、第38条第1項、第39条及び第39条の2の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

- (1) 配偶者の死亡
- (2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出にかかる子を養育することが困難な状態になったこと。
- (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業申出にかかる子と同居しないこととなったこと。

(育児休業の終了)

第43条 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、当該事情が生じた日（第6号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に育児休業は終了する。

- (1) 育児休業にかかる子が死亡した場合
- (2) 育児休業にかかる子が育児休業申出者の子でなくなった場合
- (3) 育児休業にかかる子が育児休業申出者と同居しなくなった場合
- (4) 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたこと。
- (5) 育児休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出にかかる子を養育することができない状態になった場合
- (6) 育児休業申出者が、第34条第1項第6号若しくは第7号の規定による特別休暇を取得し、又は第45条に規定する介護休業若しくは新たな育児休業を始めた場合
- (7) 第38条第2項第2号に該当することとなった場合

2 育児休業をしている短時間勤務有期雇用教職員は、前項各号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なく、申し出なければならない。

(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例)

第43条の2 短時間勤務有期雇用教職員の養育する子について、当該短時間勤務有期雇用教

職員の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合におけるこの章の規定の適用については、育児・介護休業法第9条の2の定めるところによる。

(育児休業の給与の取扱い)

第44条 本章で定める育児休業をしている期間は無給とする。

第10章 介護休業

(介護休業の対象者等)

第45条 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（以下「要介護状態」という。）にある家族を介護する短時間勤務有期雇用教職員にあっては、次の各号のいずれにも該当する者に限り、当該家族を介護するためにする休業（以下「介護休業」という。）をすることができる。

- (1) 大学法人に引き続き雇用された期間が1年以上である者
- (2) 介護休業を必要とする予定の連続する期間の初日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までの間に、契約期間（契約更新される場合には、更新後の契約期間）が満了することが明らかでない者

2 前項に定める家族とは、次の各号に掲げる者（以下「対象家族」という。）とする。

- (1) 配偶者
- (2) 父母
- (3) 子（短時間勤務有期雇用教職員と法律上の親子関係にある子をいい、養子を含む。）
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
- (6) 前各号以外の家族で大学法人が認めた者

3 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する短時間勤務有期雇用教職員は、介護休業をすることができない。

- (1) 介護休業をしたことがある短時間勤務有期雇用教職員で、当該介護休業にかかる対象家族について、3回の介護休業をした者
- (2) 介護休業をしたことがある短時間勤務有期雇用教職員で、当該介護休業にかかる対象家族について、介護休業をした日数が合算して93日に達している者
- (3) 育児・介護休業法第12条の規定に基づく協定により、同条第2項及び育児・介護休業法施行規則第24条で定める者の範囲内であって介護休業の対象者から除外するとされた者

(介護休業の申出)

第46条 介護休業を希望する短時間勤務有期雇用教職員は、介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、申し出るものとする。

2 前項の申出は、一つの継続する要介護状態について、93日の期間の範囲内で3回までとする。

3 第1項の申出は、原則として、介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書を提出するものとする。この場合において、その事由を確認する必要があるときは、証明書類の提出を求めることがある。

4 前条第1項及び第3項(第2号を除く。)の規定は、締結している契約の期間の末日を、介護休業終了予定日(第48条の規定により変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日)とする介護休業をしている者が、当該契約の更新に伴い、当該更新後の契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。

5 第1項の申出があった場合は、介護休業の申出をした短時間勤務有期雇用教職員(以下「介護休業申出者」という。)に対し、介護休業の取扱いについて通知するものとする。

(申出の撤回等)

第47条 介護休業申出者は、介護休業開始予定日の前日までは当該申出を撤回することができる。

2 前項の規定により介護休業申出を撤回した短時間勤務有期雇用教職員は、当該撤回にかかる対象家族について再び介護休業の申出をすることができる。

(介護休業終了予定日の変更)

第48条 介護休業申出者は、介護休業終了予定日の原則として2週間前までに申し出た場合は、介護休業終了予定日を1回に限り当該介護休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

(介護休業の終了)

第49条 介護休業終了予定日(前条の規定により変更された場合は変更後の介護休業終了予定日)とされる日の前日までに次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合は、当該事情が生じた日(第4号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了するものとする。

(1) 介護休業にかかる対象家族が死亡した場合

(2) 介護休業にかかる対象家族が介護休業申出者の対象家族でなくなった場合

(3) 介護休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、対象家族を介護することができない状態になった場合

(4) 介護休業申出者が、第34条第6号若しくは第7号の規定による特別休暇を取得し、又は育児休業若しくは新たな介護休業を始めた場合

(5) 第45条第3項第3号に該当することとなった場合

2 介護休業をしている短時間勤務有期雇用教職員は、前項各号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なく、申し出なければならない。

(介護休業の給与の取扱い)

第50条 本章で定める介護休業をしている期間は無給とする。

第11章 育児・介護のための所定外労働の制限等

(所定外労働の制限等)

第51条 小学校第3学年を終了する年の3月末までの子の養育又は対象家族の介護を行う短時間勤務有期雇用教職員が、所定の勤務時間を超えて勤務しないことを請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定の勤務時間を超えて勤務させてはならない。

2 小学校第3学年を終了する年の3月末までの子の育児又は対象家族の介護を行う短時間勤務有期雇用教職員(育児・介護休業法第17条第1項第1号に該当する者を除く。以下「育

児・介護教職員」という。)が、労基法第32条に規定する労働時間を超える勤務について、当該子の養育又は対象家族の介護を行うために請求した場合は、労基法第36条に基づく協定で定めるものとする。

3 育児・介護教職員が深夜(午後10時から午前5時までをいう。)に勤務しないことを請求した場合は、第1項の規定を準用する。

(勤務時間の短縮等)

第51条の2 短時間勤務有期雇用教職員は、育児又は介護を必要とする場合には、次の各号に定めるいずれかの勤務時間の短縮等の措置を取ることができる。ただし、1日の所定の勤務時間が4時間以内である勤務日を除く。

(1) 次に掲げるところにより、1日の所定の勤務時間を短縮する措置

イ 満1歳(第39条の規定にかかる申出ができる場合にあっては満1歳6月、第39条の2の規定にかかる申出ができる場合にあっては満2歳。以下この項において同じ。)に達するまでの子を養育する者で育児休業をしない場合又は満1歳から小学校第3学年を終了する年の3月末までの子を養育する場合 満1歳に満たない子を養育する期間又は満1歳から小学校第3学年を終了する年の3月末に達する日までの子を養育する期間について、1日につき3時間45分の範囲内を短縮すること(短縮後の1日の勤務時間が4時間未満となる場合を除く。)

ロ 要介護状態にある対象家族を介護する場合 介護を要する期間について、1日につき3時間45分の範囲内を短縮すること(短縮後の1日の勤務時間が4時間未満となる場合を除く。)

(2) 前号に掲げる期間について、1日の所定の勤務時間を変更することなく始業及び終業の時刻を30分又は1時間繰り上げ又は繰り下げる措置

(3) 育児を必要とする場合で、所定の勤務時間を超えて勤務させない措置

2 前項に掲げる介護を要する期間は、勤務時間短縮の開始日から連続する3年の範囲内とする。

3 第1項第1号の時間は、始業時及び終業時に15分単位で取得することができるものとする。

4 第1項の勤務時間の短縮等の承認を受ける場合には、あらかじめ所定の様式に必要事項を記入し、申し出なければならない。

(勤務時間の短縮の場合の給与の取扱い)

第52条 第51条の2第1項第1号に定めるところにより、勤務時間の短縮をした場合の短縮した時間は、無給とする。

第12章 給与

(給与の種類)

第53条 短時間勤務有期雇用教職員に支給することのできる給与の種類は、次のとおりとする。

(1) 基本給

(2) 諸手当

イ 削除

- ロ 削除
- ハ 通勤手当
- ニ 削除
- ホ 死体処理手当
- ヘ 放射線取扱手当
- ト 異常圧力内作業手当
- チ 夜間看護等手当
- リ 超過勤務手当
- ヌ 休日出勤手当
- ル 夜勤手当
- ヲ 宿・日直手当
- ワ 特殊防疫等作業手当

(基本給)

第54条 短時間勤務有期雇用教職員の基本給の支給単位は時間給とし、最低賃金法（昭和34年法律第137号）第4条に基づき定められる東京都における最低賃金額（10円未満の端数があったときは、これを切り上げた額）を下限として、10円単位で、別途定める上限額の範囲内で個人別に決定する。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第55条 短時間勤務有期雇用教職員の第64条から第66条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給の額とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、第64条から第66条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、当該勤務が、死体処理手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当及び特殊防疫等作業手当が支給されることとなる作業又は業務に該当する場合は、当該勤務にかかる勤務1時間当たりの手当の額（1日単位で支給されるものにあつては、その額を7.75で除した額）を前項の規定による額に加算した額とする。

第56条 削除

第57条 削除

(通勤手当)

第58条 通勤手当は、短時間勤務有期雇用教職員のうち、1月以上の期間を定めて雇用された者で、次に掲げる者に支給する。

- (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者（交通機関等を利用しなければ通勤することが著しく困難である短時間勤務有期雇用教職員以外の短時間勤務有期雇用教職員であつて、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2キロメートル未満であるもの及び第3号に掲げる者を除く。）
- (2) 通勤のため自動車その他の交通用具（以下「自動車等」という。）を使用することを常例とする者（自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である短時間勤務有期雇用教職員以外の短時間勤務有期雇用教職員であつて自動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者を除く。）

(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、自動車等を使用することを常例とする者（交通機関等を利用し、又は自動車等を使用しなければ通勤することが著しく困難である短時間勤務有期雇用教職員以外の短時間勤務有期雇用教職員であって、交通機関等を利用せず、かつ、自動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を除く。）

第59条 削除

（死体処理手当）

第60条 死体処理手当は、短時間勤務有期雇用教職員が死体の処理にかかる別途指定する作業に従事した場合に支給する。

（放射線取扱手当）

第61条 放射線取扱手当は、短時間勤務有期雇用教職員のうち診療放射線、診療エックス線又はエックス線を取り扱う業務に従事する者が、エックス線その他の放射線を人体に対して照射する作業に従事した場合に支給する。

（異常圧力内作業手当）

第62条 異常圧力内作業手当は、短時間勤務有期雇用教職員が別途指定する作業に従事する場合に支給する。

（夜間看護等手当）

第63条 夜間看護等手当は、短時間勤務有期雇用教職員（看護技術補佐員及び医療技術補佐員に限る。）が、別途指定する業務に従事する場合に支給する。

（超過勤務手当）

第64条 超過勤務手当は、業務上の必要により所定の勤務時間以外の時間に勤務することを命じられた短時間勤務有期雇用教職員に、所定の勤務時間以外の時間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき次の各号に定めるところにより支給する。

(1) 1日の実労働の時間が7時間45分又は1週間の実労働の時間が38時間45分に達するまでは、第55条に定める勤務1時間当たりの給与額を支給し、1日の実労働の時間が7時間45分を超えて又は1週間の実労働の時間が38時間45分を超えて勤務した場合には、第55条に定める勤務1時間当たりの給与額に100分の125（その勤務が深夜において行われた場合は、100分の150）を乗じて得た額を支給する。

(2) 勤務しない日（次条に該当する休日である場合を除く。）に勤務を命じられた場合には、勤務1時間につき、前号に定める割合による額を支給する。

(3) 第32条の規定を適用される短時間勤務有期雇用教職員にあつては、前2号の規定にかかわらず、次に掲げる勤務1時間につき、第55条に定める勤務1時間当たりの給与額に100分の125（その勤務が深夜において行われた場合は、100分の150）を乗じて得た額を支給し、それ以外の時間は第55条に定める勤務1時間当たりの給与額を支給する。

イ 1日の所定勤務時間が7時間45分を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は7時間45分を超えて勤務した時間

ロ 1週間について38時間45分を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は38時間45分を超えて勤務した時間（イに該当する時間を除く。）

ハ 1月以内の一定期間の法定労働時間の総時間数を超えて勤務した時間（イ又はロに該

当する場合を除く。)

- 2 一の月の初日から末日までの間に前項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の125(その勤務が深夜において行われた場合は、100分の150)の割合を乗じて得た額を支給することとなる時間(以下「割増賃金対象時間」という。)及び第27条に規定する日(以下「休日」という。)に勤務した時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた割増賃金対象時間に対して、第55条に定める勤務1時間当たりの給与額に100分の150(その勤務が深夜において行われた場合は、100分の175)の割合を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

(休日出勤手当)

第65条 休日出勤手当は、第29条の規定により休日に業務上の必要により勤務することを命じられた短時間勤務有期雇用教職員に、勤務を命じられた全時間(第28条の規定により、当該休日をあらかじめ当該週の他の勤務日に振り替えた場合は除く。)に対して、勤務1時間につき、第55条に定める勤務1時間当たりの給与額に100分の135(その勤務が深夜において行われた場合は、100分の160)を乗じて得た額を支給する。

- 2 一の月の初日から末日までの間に休日に勤務した全時間及び割増賃金対象時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた休日に勤務した全時間に対して、第55条に定める勤務1時間当たりの給与額に100分の150(その勤務が深夜において行われた場合は、100分の175)の割合を乗じて得た額を休日出勤手当として支給する。

- 3 第32条の規定を適用される短時間勤務有期雇用教職員の所定の勤務時間が第27条第3号から第5号に当たる日に割り振られ、かつ勤務した場合には、所定の勤務時間及びその日に勤務を命じられた全時間に対して、通常の給与のほか、勤務1時間につき、第55条に定める勤務1時間当たりの給与額に100分の35を乗じて得た額を休日出勤手当として支給する。

(夜勤手当)

第66条 夜勤手当は、短時間勤務有期雇用教職員の所定の勤務時間が深夜の時間内にある場合には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第55条第1項に定める勤務1時間当たりの給与額に100分の25の割合を乗じて得た額を支給する。

(宿・日直手当)

第67条 宿・日直手当は、短時間勤務有期雇用教職員が第31条の規定により、別途指定する当直勤務を命じられた場合に支給する。

- 2 前項の勤務は、前3条の勤務には含まれないものとする。

(特殊防疫等作業手当)

第67条の2 特殊防疫等作業手当は、当分の間、別途指定する作業に従事した場合に支給する。

(諸手当の支給額等)

第68条 第58条、第60条から第63条まで、第67条及び第67条の2の規定により支給する手当の額その他必要な事項は、別途定めるものとする。

(端数の処理)

第69条 第64条から第66条の手当の額を算定する場合において、その額に50銭未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときは、これを

1 円に切り上げるものとする。

2 この規則により計算された確定金額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(給与の支払い)

第70条 短時間勤務有期雇用教職員の給与は、通貨で直接短時間勤務有期雇用教職員にその全額を支払うものとする。ただし、法令又は労基法第24条に基づく協定に定めるものは、これを給与から控除して支払うものとする。

2 前項の給与は、原則として、短時間勤務有期雇用教職員の預貯金口座に所要金額を振込むことによって支払う。

3 基本給、通勤手当、特地勤務手当、死体処理手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、夜間看護等手当、超過勤務手当、休日出勤手当、夜勤手当、宿・日直手当及び特殊防疫等作業手当は、一の月の初日から末日まで(以下「給与の計算期間」という。)の勤務実績に応じた分について、翌月の17日(17日が日曜日に当たるときは15日、17日が土曜日に当たるときは16日、17日が祝日法による休日に当たるときは18日)に支給する。

(給与の改定)

第71条 短時間勤務有期雇用教職員の給与は、当該契約期間中に改定することがある。

第13章 環境安全衛生

(協力義務)

第72条 短時間勤務有期雇用教職員は、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、法令、規則並びに上司の指示を守り、大学と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(環境安全衛生教育)

第73条 短時間勤務有期雇用教職員は、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。

(健康診断)

第74条 短時間勤務有期雇用教職員は、労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)に定めるところにより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。

2 前項の健康診断は、医師による健康診断を受け、その結果を証明する書面を提出したときは、これをもって換えることができる。

3 健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、短時間勤務有期雇用教職員に就業の禁止、勤務時間の制限等健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

4 短時間勤務有期雇用教職員は、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75条 短時間勤務有期雇用教職員が、次の各号の一に該当する場合は、大学法人は、その就業を禁止することができる。

(1) 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者

(2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者

(3) その他、前2号に準ずる疾病にかかり産業医が就業不相当と認めた者

- 2 大学法人は、前項第1号に掲げる疾病の疑いのある者に対し、その就業を禁止することができる。
- 3 大学法人は、前2項の規定により、就業を禁止しようとするときは、あらかじめ、産業医その他専門の医師の意見をきかなければならない。

第14章 災害補償・社会保険

(災害補償)

第76条 短時間勤務有期雇用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、被災した短時間勤務有期雇用教職員の社会復帰の促進、被災した短時間勤務有期雇用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教職員法定外災害補償規程の定めるところによる。

(社会保険)

第77条 短時間勤務有期雇用教職員が健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者の基準に達したときは、直ちに必要な手続きをとるものとする。

第15章 研修

(研修)

第77条の2 業務上の必要がある場合には、短時間勤務有期雇用教職員に研修を命ずることができる。

(業務を通じての研修)

第77条の3 短時間勤務有期雇用教職員の上司は、短時間勤務有期雇用教職員に対し、日常の業務を通じて必要な研修を行うものとする。

- 2 短時間勤務有期雇用教職員は、上司の指揮命令に従い、前項に基づく研修を受けるものとする。

(業務を離れての研修)

第77条の4 短時間勤務有期雇用教職員の業務に必要なときは、日常の業務を離れて専ら研修を受けることを命ずることがある。

- 2 短時間勤務有期雇用教職員は、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。

(業務を離れての研修を受ける短時間勤務有期雇用教職員の責務)

第77条の5 前条に規定する業務を離れての研修を受ける短時間勤務有期雇用教職員は、当該研修の実施に当たる機関等が定める研修の効果的実施のために必要と認められる規律その他の定めに従わなければならない。

第16章 表彰

(表彰)

第78条 短時間勤務有期雇用教職員が、大学法人の名誉となり、又は教職員の模範となる善行を行った場合、その他総長が必要と認める場合には表彰する。

第17章 懲戒等

(懲戒の事由)

第79条 短時間勤務有期雇用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) 大学法人の名誉又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又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

2 前項により懲戒に処する場合には、当該短時間勤務有期雇用教職員に対し、あらかじめ書面又は口頭により弁明をする機会を与える。

(懲戒)

第80条 短時間勤務有期雇用教職員の懲戒は、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日以上平均賃金を支払って解雇し、又は予告期間を設けずに即時に解雇する。
- (6) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

(訓告等)

第81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、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

(損害賠償)

第82条 短時間勤務有期雇用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18章 高齢者雇用の特例

(高齢者雇用の特例)

第83条 特に必要と認められた場合には、第4条第4項及び第11条第5項の規定にかかわらず、満60歳（用務補佐員にあっては、満63歳）に達した後の者を雇用することができる。

第19章 発明等

(発明等及び権利の帰属)

第84条 短時間勤務有期雇用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。

第20章 期間の定めのない雇用への転換

(期間の定めのない雇用への転換)

第85条 この規程により雇用される期間その他本学における期間の定めのある雇用の期間を通算した期間が5年を超える者が、現に締結している契約の期間の満了する日の30日前までに所定の様式により期間の定めのない雇用への転換を申し出たときは、労働契約法その他の法令の定めるところにより、当該契約の期間の満了する日の翌日から期間の定めのない雇用となる。

2 前項の規定により期間の定めのない雇用となった者については、第4条、第10条第1号、第11条、第38条第1項第4号（第39条の2第2項において読み替えて準用する場合を含む。）及び第45条第1項第2号の規定は適用しない。

(期間の定めのない雇用となった者の定年退職の日)

第86条 前条の規定により期間の定めのない雇用となった者の定年は、満60歳（用務補佐員にあつては満63歳）とし、退職の日は、定年に達した日以後の最初の3月31日とする。ただし、第83条の規定による高齢者雇用の特例により雇用される者が、期間の定めのない雇用となった場合の退職の日は、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。

第87条 削除

(期間の定めのない雇用となった者の定年退職後の再雇用)

第88条 第85条の規定により期間の定めのない雇用となった者が、第86条の規定による定年退職の日の30日前までに所定の様式により再雇用を申し出たときは、当該退職した日の翌日から満65歳に達する日以後の最初の3月31日までの間、1年を超えない範囲内の期間（3月31日までの期間に限る。）を定めて採用し、更新することができる。

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

(従前から在職する日日雇用職員の特例)

第2条 本規則の施行日に短時間勤務有期雇用教職員として雇用された者のうち、当該施行日の前日又は前々日に日日雇用職員として在職していた者に係る第2条第1項の規定の適用は、当該雇用が継続する間「35時間を超えない範囲内」とあるのを「38時間45分」と読み替えて適用することができる。

第3条 附則第2条の規定の適用を受けて短時間勤務有期雇用教職員として雇用された者については、第53条第2号に掲げる諸手当のほか、次に掲げる手当を当分の間支給することができる。

(1) 住居手当

(2) 期末手当

(3) 勤勉手当

2 前項に掲げる手当の額その他必要な事項は、別途定めるものとする。

第4条 附則第2条の規定の適用を受けて短時間勤務有期雇用教職員として雇用された者に対する第32条の規定の適用は、当分の間「35時間」とあるのを「38時間45分」と読み替えて適用する。

第5条 削除

第6条 附則第2条の規定の適用を受けて短時間勤務有期雇用教職員として雇用された者が、6月を超えて勤務し、かつ、所定の勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続いて6月以上経過した後に労働契約を終了するときは、当分の間退職手当を支給することができる。

2 前項の手当の額その他必要な事項は、別途定めるものとする。

(提出書類に係る暫定措置)

第7条 本規則の施行日に短時間勤務有期雇用教職員として雇用された者に対する第7条に規定する提出書類について、規則施行日前に既に提出されている書類(同条第1項第1号を除く。)がある場合には、当該書類をもって本条の規定による提出があったものとみなすことができる。

(年次有給休暇の引継ぎ)

第8条 本規則の施行日に短時間勤務有期雇用教職員に雇用された者のうち、当該施行日の前日又は前々日に日日雇用職員又は時間雇用職員として在職していた者の施行日における年次有給休暇の日数は、当該施行日の前日において継続する勤務の期間の初日を起算日として、第33条の規定により得られる日数を付与する。

2 前項の規定により付与される日数は、施行日の前日までに使用した年次休暇で当該付与される日数から減じられるべき日数及び時間数がある場合には、減じた後の日数等とする。

(給与に関する経過措置)

第9条 本規則の施行日に短時間勤務有期雇用教職員として雇用された者のうち、当該施行日の前日又は前々日に日日雇用職員又は時間雇用職員(時間雇用職員にあっては、一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成15年法律第141号)の施行日以後に新たに採用された者に限る。)として在職していた者及び林業技能補佐員として雇用された者(いずれも、従前と同じ週当たりの時間数で勤務する者に限る。)その他別途指定する者で、本規則を適用した場合の基本給、基本給調整額及び教育研究連携手当の合計額が施行日の直前に受けていた時間給額(日給額により決定されている場合にあつては、8で除して得た額。以下、本条において同じ。)より下がることとなる場合の当該施行日に決定される時間給額は、直前に受けていた時間給額とすることができる。

2 前項の規定を適用して時間給額を決定した場合にあつては、本規則に基づく基本給調整額及び教育研究連携手当は支給しない。

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、改正後の第33条第1項の規定による別表第1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19年4月1日から施行する。
(特地勤務手当の経過措置)
- 2 この規則の施行日の前日から引き続いて、契約の更新をした短時間勤務有期雇用教職員で、その者の受ける教育研究連携手当の額が、改正前の規定による特地勤務手当の額に達しないこととなる短時間勤務有期雇用教職員については、その差額を支給することができる。

附 則

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成21年4月1日から施行する。ただし、第34条第1項第2号の改正規定は、平成21年5月21日から施行する。
(施行日前から在職する者の年次有給休暇)
- 2 この規則の施行日の前日に短時間勤務有期雇用教職員として在職し、施行日に短時間勤務有期雇用教職員に継続雇用される者に付与する年次有給休暇の日数については、改正後の第33条第1項の規定にかかわらず、附則別表第1に定める当初の雇用の日から起算した継続勤務期間に対応する日数に、施行日の前日における年次有給休暇の残日数を加えた日数とする。
- 3 前項に定める年次有給休暇は、次の各号に掲げる年次有給休暇の区分に応じ当該各号に定める期間の所定の勤務日数の8割以上を出勤したときに付与する。
 - (1) 試用期間の満了日の翌日又は平成21年4月1日に付与する年次有給休暇 次のイ、ロ又はハに掲げる者の区分に応じそれぞれイ、ロ又はハに定める期間
 - イ 施行日における継続勤務期間が14日以下の者 当初の雇用の日から起算して6月間（うち試用期間の満了日の翌日以降の期間については、出勤したものとみなす。）
 - ロ 施行日における継続勤務期間が14日を超え6月以下の者 当初の雇用の日から起算して6月間（うち平成21年4月1日以降の期間については、出勤したものとみなす。）
 - ハ 施行日における継続勤務期間が6月を超える者 前回の年次有給休暇を付与した日から起算して1年間。ただし、前回の年次有給休暇を付与した日から1年以内に契約期間が満了する場合は、契約期間が満了する日までの期間とする。（うち平成21年4月1日以降の期間については、出勤したものとみなす。）
 - (2) 平成22年4月1日に付与する年次有給休暇 前回の年次有給休暇を付与した日から起算して1年間（うち平成22年4月1日以降の期間については、出勤したものとみなす。）
 - (3) 平成22年4月1日後の毎年度4月1日に付与する年次有給休暇 前回の年次有給休

暇を付与した日から起算して1年間

- 4 年次有給休暇（施行日の前日におけるもの、試用期間の満了日の翌日に付与されるもの及びこの項の規定により繰り越されたものは除く。）は、20日を限度として次の1年間に限り繰り越すことができる。
- 5 施行日の前日における年次有給休暇又は試用期間の満了日の翌日に付与される年次有給休暇は、付与された日から2年間有効とする。
（私傷病を事由とする特別休暇）
- 6 第34条第1項第12号の適用については、当分の間、附則別表第2に定める対象教職員の日数の範囲内の期間と読み替えることとする。

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23年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24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25年4月1日から施行する。
（経過措置）
- 2 この規則の施行日の前日から引き続いて雇用する者については、第11条第2項の規定にかかわらず、当該雇用が継続する間、改正前の規定により契約の更新をすることができる。
- 3 改正後の第19章の規定は、この規則の施行の日以後の日を契約期間の初日とする期間の定めのある雇用について適用し、この規則の施行の日前の日が初日である期間の定めのある雇用の契約期間は、第85条第1項に規定する通算した雇用の期間には、算入しない。

附 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成27年1月1日から施行する。
- 2 この規則の施行日に在職する短時間勤務有期雇用教職員には、別に定める額の特例一時金を支給する。
- 3 前項に規定する特例一時金の支給日は、平成27年2月17日とする。

附 則

- 1 この規則は、平成28年3月1日から施行する。

- 2 この規則の施行日に在職する別に定める短時間勤務有期雇用教職員には、別に定めるところにより特例一時金を支給する。
- 3 前項に規定する特例一時金の支給日は、平成28年4月15日とする。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年10月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成30年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行日の前日に短時間勤務有期雇用教職員として在職し、引き続き雇用される者については、改正後の第54条、第56条及び第57条の規定にかかわらず、なお従前の例によることができる。

附 則

この規則は、平成31年1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9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。
(年次有給休暇の大学法人による時季指定の経過措置)
- 3 この規則による改正後の第33条の2の規定は、この規則の施行日以後に年次有給休暇を10日以上付与された教職員について適用する。

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5月1日から施行し、令和2年1月27日から適用する。

附則別表第1（第33条第1項関係）

- ① 週所定勤務日数が5日以上、週所定勤務時間数が29時間以上の者又は1年間の所定勤務日数（週以外の期間によって勤務日が定められている場合をいう。以下同じ。）が217日以上である者

付与日 施行日における 当初の雇用の日 から起算した継続勤務期間	試用期間の 満了日の翌日	平成22年 4月1日	平成23年 4月1日	平成24年 4月1日	平成25年 4月1日	平成26年 4月1日	平成27年 4月1日 以降
14日以下	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

付与日 施行日における 当初の雇用の日 から起算した継続勤務期間	平成21年 4月1日	平成22年 4月1日	平成23年 4月1日	平成24年 4月1日	平成25年 4月1日	平成26年 4月1日	平成27年 4月1日 以降
14日超6月以下	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
6月超1年6月以下	11日	12日	14日	16日	18日	20日	20日
1年6月超2年6月以下	12日	14日	16日	18日	20日	20日	20日
2年6月超3年6月以下	14日	16日	18日	20日	20日	20日	20日
3年6月超4年6月以下	16日	18日	20日	20日	20日	20日	20日
4年6月超5年6月以下	18日	20日	20日	20日	20日	20日	20日
5年6月超	20日	20日	20日	20日	20日	20日	20日

- ② 週所定勤務時間数が29時間未満の者で、週所定勤務日数が4日又は1年間の所定勤務日数が169日から216日の者

付与日 施行日における 当初の雇用の日 から起算した継続勤務期間	試用期間の 満了日の翌日	平成22年 4月1日	平成23年 4月1日	平成24年 4月1日	平成25年 4月1日	平成26年 4月1日	平成27年 4月1日 以降
14日以下	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日

付与日 施行日における 当初の雇用の日 から起算した継続勤務期間	平成21年 4月1日	平成22年 4月1日	平成23年 4月1日	平成24年 4月1日	平成25年 4月1日	平成26年 4月1日	平成27年 4月1日 以降
14日超6月以下	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
6月超1年6月以下	8日	9日	10日	12日	13日	15日	15日
1年6月超2年6月以下	9日	10日	12日	13日	15日	15日	15日

2年6月超3年6月以下	10日	12日	13日	15日	15日	15日	15日
3年6月超4年6月以下	12日	13日	15日	15日	15日	15日	15日
4年6月超5年6月以下	13日	15日	15日	15日	15日	15日	15日
5年6月超	15日	15日	15日	15日	15日	15日	15日

③ 週所定勤務時間数が29時間未満の者で、週所定勤務日数が3日又は1年間の所定勤務日数が121日から168日の者

付与日 施行日における 当初の雇用の日 から起算した継続勤務期間	試用期間の 満了日の翌日	平成22年 4月1日	平成23年 4月1日	平成24年 4月1日	平成25年 4月1日	平成26年 4月1日	平成27年 4月1日 以降
14日以下	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日

付与日 施行日における 当初の雇用の日 から起算した継続勤務期間	平成21年 4月1日	平成22年 4月1日	平成23年 4月1日	平成24年 4月1日	平成25年 4月1日	平成26年 4月1日	平成27年 4月1日 以降
14日超6月以下	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
6月超1年6月以下	6日	6日	8日	9日	10日	11日	11日
1年6月超2年6月以下	6日	8日	9日	10日	11日	11日	11日
2年6月超3年6月以下	8日	9日	10日	11日	11日	11日	11日
3年6月超4年6月以下	9日	10日	11日	11日	11日	11日	11日
4年6月超5年6月以下	10日	11日	11日	11日	11日	11日	11日
5年6月超	11日	11日	11日	11日	11日	11日	11日

④ 週所定勤務時間数が29時間未満の者で、週所定勤務日数が2日又は1年間の所定勤務日数が73日から120日の者

付与日 施行日における 当初の雇用の日 から起算した継続勤務期間	試用期間の 満了日の翌日	平成22年 4月1日	平成23年 4月1日	平成24年 4月1日	平成25年 4月1日	平成26年 4月1日	平成27年 4月1日 以降
14日以下	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日

付与日 施行日における 当初の雇用の日 から起算した継続勤務期間	平成21年 4月1日	平成22年 4月1日	平成23年 4月1日	平成24年 4月1日	平成25年 4月1日	平成26年 4月1日	平成27年 4月1日 以降
14日超6月以下	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
6月超1年6月以下	4日	4日	5日	6日	6日	7日	7日
1年6月超2年6月以下	4日	5日	6日	6日	7日	7日	7日

2年6月超3年6月以下	5日	6日	6日	7日	7日	7日	7日
3年6月超4年6月以下	6日	6日	7日	7日	7日	7日	7日
4年6月超5年6月以下	6日	7日	7日	7日	7日	7日	7日
5年6月超	7日	7日	7日	7日	7日	7日	7日

⑤ 週所定勤務時間数が29時間未満の者で、週所定勤務日数が1日又は1年間の所定勤務日数が48日から72日の者

付与日 施行日における 当初の雇用の日 から起算した継続勤務期間	試用期間の 満了日の翌日	平成22年 4月1日	平成23年 4月1日	平成24年 4月1日	平成25年 4月1日	平成26年 4月1日	平成27年 4月1日 以降
14日以下	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

付与日 施行日における 当初の雇用の日 から起算した継続勤務期間	平成21年 4月1日	平成22年 4月1日	平成23年 4月1日	平成24年 4月1日	平成25年 4月1日	平成26年 4月1日	平成27年 4月1日 以降
14日超6月以下	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日
6月超1年6月以下	2日	2日	2日	3日	3日	3日	3日
1年6月超2年6月以下	2日	2日	3日	3日	3日	3日	3日
2年6月超3年6月以下	2日	3日	3日	3日	3日	3日	3日
3年6月超	3日	3日	3日	3日	3日	3日	3日

附則別表第2（第34条第1項第12号関係）

対象教職員	日数
週所定勤務日数が5日又は1年間の所定勤務日数（週以外の期間によって勤務日が定められている場合をいう。以下同じ。）が217日以上である者	30日
週所定勤務日数が4日又は1年間の所定勤務日数が169～216日の者	24日
週所定勤務日数が3日又は1年間の所定勤務日数が121～168日の者	18日
週所定勤務日数が2日又は1年間の所定勤務日数が73～120日の者	12日
週所定勤務日数が1日又は1年間の所定勤務日数が48～72日の者	10日

別表第1 (第33条関係)

年次有給休暇の付与日数表

- ① 週所定勤務日数が5日以上、週所定勤務時間数が29時間以上の者又は1年間の所定勤務日数(週以外の期間によって勤務日が定められている場合をいう。以下同じ。)が217日以上である者

採用月	付与日	試用期間 の満了日 の翌日	試用期間の満了日の翌日後の4月1日						
			1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目	7回目 以降
4月～9月	10日		11日	12日	14日	16日	18日	20日	20日
10月	8日		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
11月	7日		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
12月	5日		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
1月	4日		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
2月	2日		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
3月1日～ 3月17日	1日		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
3月18日～ 3月31日	10日		11日	12日	14日	16日	18日	20日	20日

- ② 週所定勤務時間数が29時間未満の者で、週所定勤務日数が4日又は1年間の所定勤務日数が169日から216日の者

採用月	付与日	試用期間 の満了日 の翌日	試用期間の満了日の翌日後の4月1日						
			1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目	7回目 以降
4月～9月	7日		8日	9日	10日	12日	13日	15日	15日
10月	6日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
11月	5日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
12月	4日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
1月	3日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
2月	2日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3月1日～ 3月17日	1日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3月18日～ 3月31日	7日		8日	9日	10日	12日	13日	15日	15日

③ 週所定勤務時間数が29時間未満の者で、週所定勤務日数が3日又は1年間の所定勤務日数が121日から168日の者

付与日 採用月	試用期間 の満了日 の翌日	試用期間の満了日の翌日後の4月1日						
		1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目	7回目 以降
4月～9月	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	11日
10月	4日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
11月	3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
12月～1月	2日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2月～ 3月17日	1日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
3月18日～ 3月31日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	11日

④ 週所定勤務時間数が29時間未満の者で、週所定勤務日数が2日又は1年間の所定勤務日数が73日から120日の者

付与日 採用月	試用期間 の満了日 の翌日	試用期間の満了日の翌日後の4月1日						
		1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目	7回目 以降
4月～9月	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	7日
10月～11月	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
12月～ 3月17日	1日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
3月18日～ 3月31日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	7日

⑤ 週所定勤務時間数が29時間未満の者で、週所定勤務日数が1日又は1年間の所定勤務日数が48日から72日の者

付与日 採用月	試用期間 の満了日 の翌日	試用期間の満了日の翌日後の4月1日						
		1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目	7回目 以降
4月～3月	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	3日

別表第2 (第34条第1項第5号関係)

親 族	日 数
配偶者	7日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日 (短時間勤務有期雇用教職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日)
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日 (短時間勤務有期雇用教職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日)
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日 (短時間勤務有期雇用教職員と生計を一にしていた場合にあっては7日)
子の配偶者又は配偶者の子	1日 (短時間勤務有期雇用教職員と生計を一にしていた場合にあっては5日)
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日 (短時間勤務有期雇用教職員と生計を一にしていた場合にあっては3日)
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日 (短時間勤務有期雇用教職員と生計を一にしていた場合にあっては3日)
おじ又はおばの配偶者	1日

別表第3 (第34条第1項第19号関係)

対象教職員	日数
週所定勤務日数が5日又は1年間の所定勤務日数が217日以上である者	5日
週所定勤務日数が4日又は1年間の所定勤務日数が169～216日の者	4日
週所定勤務日数が3日又は1年間の所定勤務日数が121～168日の者	3日
週所定勤務日数が2日又は1年間の所定勤務日数が73～120日の者	2日
週所定勤務日数が1日又は1年間の所定勤務日数が48～72日の者	1日

東京大学医科学研究所短時間勤務有期雇用教職員就業規則（平成16年医科研規則第24号。以下「規則」という。）第54条の規定による基本給の額、第68条及び附則第3条第2項の規定による手当の額その他必要な事項に関して、令和2年5月1日以降、次のとおりとする。

（基本給）
第54条関係

第54条の規定による時間給の上限額は、短時間勤務有期雇用教職員の区分に応じ、次の表のとおりとする。

区分	上限額
事務補佐員	2, 110
技術補佐員	2, 110
技能補佐員	2, 110
教務補佐員	2, 780
医療技術補佐員（薬剤師等）	3, 000
医療技術補佐員（その他）	2, 110
看護技術補佐員（看護）	2, 930
看護技術補佐員（准看護）	2, 580
用務補佐員	2, 110

単位：円

（通勤手当）
第68条（第58条）関係

通勤手当の月額は、第1表の対象短時間勤務有期雇用教職員の区分に応じて同表の手当額欄に定める額とする。

第1表

対象短時間勤務有期雇用教職員	手 当 額
一 第58条第1号に掲げる者	1箇月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）。ただし、運賃等相当額が55,000円を超えるときは、55,000円とする。

二 第58条第2号に掲げる者	第2表に掲げる短時間勤務有期雇用教職員の区分に応じ、それぞれ同表に定める額。ただし、短時間勤務有期雇用教職員のうち、平均1箇月当たりの通勤所要回数が10回に満たない者にあつては、当該額の2分の1の額。
三 第58条第3号に掲げる者	前2号に定める額の合計額。(その額が55,000円を超えるときは、55,000円とする。)ただし、交通機関等が通常徒歩によることを例とする距離内においてのみ利用しているもの又は自動車等の使用距離が2キロメートル未満のものである場合は、第1号又は前号により算出した額のいずれか高い額。

第2表

短時間勤務有期雇用教職員の区分	手当額
自動車等の使用距離(以下この号において「使用距離」という。)が片道5キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	2,000円
使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	4,200円
使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	7,100円
使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	10,000円
使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	12,900円
使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	15,800円
使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	18,700円
使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	21,600円
使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	24,400円
使用距離が片道45キロメートル以上50キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	26,200円
使用距離が片道50キロメートル以上55キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	28,000円
使用距離が片道55キロメートル以上60キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	29,800円
使用距離が片道60キロメートル以上である短時間勤務有期雇用教職員	31,600円

(死体処理手当)

第68条(第60条)関係

規則第60条の別途指定する作業は、下表の作業欄に掲げる作業とし、手当の額は、作業に従事した日1日につき、作業の区分に応じて同表の手当額欄に定める額とする。

作 業	手当額
短時間勤務有期雇用教職員が従事する、教育研究に必要な死体の外部からの引取り又は搬送の作業	1,000 円

(放射線取扱手当)

第68条(第61条)関係

放射線取扱手当の額は、作業に従事した日1日につき、下表に定める額とする。

手 当 額
230 円

(異常圧力内作業手当)

第68条(第62条)関係

- 1 規則第62条の別途指定する作業は、短時間勤務有期雇用教職員が高気圧治療室内において高圧の下で従事する、診療又は臨床実験の作業とする。
- 2 異常圧力内作業手当の額は、前項に掲げる作業に従事した時間1時間につき、下表に掲げる気圧の区分に応じて同表の手当額欄に定める額とする。

気 圧 の 区 分	手当額
0. 2メガパスカルまで	210 円
0. 3メガパスカルまで	560 円
0. 3メガパスカルを超えるとき	1,000 円

(夜間看護等手当)

第68条(第63条)関係

- 1 第63の別途指定する業務は、次に掲げる業務とする。
 - 一 看護技術補佐員が従事する、所定の勤務時間による勤務の一部又は全部が深夜(午後10時後翌日の午前5時前の間をいう。以下同じ。)において行われる看護等の業務
 - 二 医療技術補佐員が、所定の勤務時間以外の時間において、勤務の時間帯その他に関し特別な事情の下で従事する救急医療等の業務
- 2 夜間看護等手当の額は、その勤務1回につき、当該各号に定める額とする。
 - 一 前項第1号の業務 第1表に掲げる勤務の区分に応じて同表の手当額欄に定める額
 - 二 前項第2号の業務 第2表に定める額
- 3 看護技術補佐員(徒歩により勤務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及び規則第58条第2号の規定に該当し、同条の規定による手当の支給を受ける短時間勤務有期雇用教職員を除く。)が深夜における勤務の交替に伴う通勤を行う場合における前項の手当額に

については、前項第1号の規定にかかわらず、同号に定める額に、第3表に掲げる短時間勤務有期雇用教職員の区分に応じて同表の手当額欄に定める額を加算した額とする。

第1表

勤務の区分	手当額
勤務時間が深夜の全部を含む勤務	7,300円
深夜における勤務時間が4時間以上の勤務	3,550円
深夜における勤務時間が2時間以上4時間未満の勤務	3,100円
深夜における勤務時間が2時間未満の勤務	2,150円

第2表

手当額
1,620円

第3表

短時間勤務有期雇用教職員の区分	手当額
通勤距離（通勤手当の認定に係る総通勤距離をいう。以下同じ。）が片道5キロメートル未満の短時間勤務有期雇用教職員	380円
通勤距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満の短時間勤務有期雇用教職員	760円
通勤距離が片道10キロメートル以上の短時間勤務有期雇用教職員	1,140円

（宿・日直手当）

第68条（第67条）関係

- 1 規則第67条の別途指定する当直勤務は、次に掲げる当直勤務とする。
 - 一 施設、設備、備品、書類等の保全、外部との連絡、文書の收受及び施設内の監視を目的とする当直勤務
 - 二 動物の飼育、植物の栽培等を行う施設における動物又は植物の管理等のための当直勤務
 - 三 附属病院での回診業務、その他緊急時対応業務等のための当直勤務
- 2 宿・日直手当の額は、当直勤務1回につき、当直勤務の区分に応じて下表の手当額欄に定める額とする。

当直勤務の区分	手当額
第1項第1号の当直勤務	6,100円
第1項第2号の当直勤務	6,100円

第1項第3号の当直勤務	21,000円
-------------	---------

3 前項の規定にかかわらず、当直勤務に従事することの予定されている区分に応じた教職員に対して支払われている給与（規則第64条から規則第66条までに規定する手当の基礎となる給与に限る。）の1人1日平均額の3分の1の額が手当額を上回る場合は、当該額とする。

（特殊防疫等作業手当）

第68条（第67条の2）関係

1 規則第67条の2の別途指定する作業は、別に定める場所において新型コロナウイルス感染症（新型コロナウイルス感染症を指定感染症として定める等の政令（令和2年政令第11号）第1条に規定するもの（以下「新型コロナ感染症」という。）をいう。以下同じ。）にかかる次に掲げる作業とする。

- 一 新型コロナ感染症の患者又は感染を強く疑う者に接して行う作業
- 二 新型コロナ感染症の患者又は感染を強く疑う者が使用した物件の処理作業
- 三 その他必要と認められる作業

2 特殊防疫等作業手当の額は、前項第1号から第3号までに定める作業に従事した日1日につき下表の手当額欄に定める額とし、特に新型コロナ感染症の患者若しくは感染を強く疑う者の身体に接触して又は長時間にわたり接して行う作業その他これらに準ずると認められる作業に従事した場合には、日1日に同表の加算額欄に定める額を加算した額とする。

手当額	加算額
3,000円	1,000円

（住居手当）

附則第3条第1項第1号関係

- 1 住居手当は、下表の対象短時間勤務有期雇用教職員欄に掲げる短時間勤務有期雇用教職員に支給する。
- 2 住居手当の月額、下表に掲げる対象短時間勤務有期雇用教職員の区分に応じて同表の手当額欄に定める額とする。
- 3 住居手当は、規則第70条に定める給与の支払方法に準じて支給する。

対象短時間勤務有期雇用教職員	手 当 額	
自ら居住するため住宅（貸間を含む。）を借り受け、月額16,000円を超える家賃（使用料を含む。以下同じ。）を支払っている短時間勤務有期雇用教職員	イ 月額27,000円以下の家賃を支払っている短時間勤務有期雇用教職員	家賃の月額から16,000円を控除した額（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）

	ロ 月額 27,000 円を超える家賃を支払っている短時間勤務有期雇用教職員	家賃の月額から 27,000 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 17,000 円を超えるときは、17,000 円) を 11,000 円に加算した額 (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)
--	--	---

備考 令和 2 年 4 月 1 日からの変更に伴い、住居手当の支給を受ける短時間勤務有期雇用教職員で、住居手当の額が変更の前日において受けていた額から、2,000 円を超えて減額される場合は、令和 3 年 3 月 31 日までの間、減額される額は、2,000 円とする。

(期末手当)

附則第 3 条第 1 項第 2 号関係

- 1 期末手当は、下表の対象短時間勤務有期雇用教職員欄に掲げる短時間勤務有期雇用教職員に支給する。
- 2 期末手当の支給日は、別に定める。

対象短時間勤務有期雇用教職員	期末手当の種類	手 当 額
6 月 1 日に在職する短時間勤務有期雇用教職員	夏季期末手当	予算等の状況により、別に定める。
1 2 月 1 日に在職する短時間勤務有期雇用教職員	冬季期末手当	

(勤勉手当)

附則第 3 条第 1 項第 3 号関係

- 1 勤勉手当は、下表の対象短時間勤務有期雇用教職員欄に掲げる短時間勤務有期雇用教職員に支給する。
- 2 勤勉手当の支給日は、別に定める。

対象短時間勤務有期雇用教職員	勤勉手当の種類	手 当 額
6 月 1 日に在職する短時間勤務有期雇用教職員	夏季勤勉手当	予算等の状況により、別に定める。
1 2 月 1 日に在職する短時間勤務有期雇用教職員	冬季勤勉手当	

(退職手当)

附則第 6 条第 2 項関係

- 1 退職手当の額は、退職し、解雇され又は死亡したときの基本給の 21 日分に勤続期間 (附則第 6 条第 1 項の要件を満たす月に限る。) に応じて定めた下表の支給率欄に定める支給率を乗じて計算した額とする。ただし、第 80 条第 5 号の規定により諭旨解雇された場合は、その額の 2 分の 1 以内の額

とする。

2 退職手当は、支給事由の生じた日から1月以内にその者（死亡した場合には、その遺族）に支払う。

勤続期間	支給率
6月未満	0
6月以上 1年	0.3