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
沿革

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６５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と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短時間勤務有期雇用教職員の負担とする。

３　第１項の在宅勤務を命じられた短時間勤務有期雇用教職員に対し、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短時間勤務有期雇用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。

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６５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　前項の願い出があった場合には、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)　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)　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、備品、書類等の保全、外部との連絡、文書の収受及び施設内の監視を目的とする当直勤務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、特殊な安全管理を必要とする原子炉等の施設の安全確保等のための当直勤務並びに動物の医療を行う施設における動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。

３　前項のほか、栄養管理部に勤務する短時間勤務有期雇用教職員の勤務時間は、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、４週間を平均して１週３５時間以内となるよう割り振るものとする。

(1)　各日の始業及び終業の時刻、休憩時間は、別表第１のとおりとし、各人ごとに定める勤務表により各４週間が始まる５日前までに通知すること。

(2)　休日は、４週間を通じて変形労働時間制を適用しない短時間勤務有期雇用教職員と同数とし、１週間においては少なくとも１日以上とすること。
(3)　業務の都合により必要やむを得ない場合は、あらかじめ前号の休日を他の日に振り替えることがあること。

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２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３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３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。以下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り、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り、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、又は配偶者等（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者その他これに準ずる者として本所が認めた者を含む。以下同じ。）、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行うことをいう。）、疾病予防の世話、感染症に伴う学級閉鎖等になった場合の世話又は入園、卒園若しくは入学の式典その他これに準ずる式典への参加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（配偶者等の父母を含む。）、配偶者等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４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等をする場合で、結婚式、旅行その他結婚等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　結婚等の日の５日前の日から当該結婚等の日後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等が出産する場合で、短時間勤務有期雇用教職員が配偶者等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及び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等の出産予定日の６週間(多胎妊娠の場合にあっては、１４週間)前の日から当該出産の日以後１年を経過する日までの期間中の７日の範囲内の期間

(23)　短時間勤務有期雇用教職員が、不妊治療に係る通院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　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（当該通院等が体外受精又は顕微授精に係る場合にあっては、１０日）の範囲内の期間

(24)　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

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号に規定する子又は配偶者等の子をいう。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（第４３条の２第１項に規定する出生時育児休業を除く。以下この条から第４３条までにおいて同じ。）終了後、引き続き勤務する意思のある者

(3)　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)　その養育する子が満１歳に達する日までの期間（当該子を養育していない期間を除く。）内に２回の育児休業をしたことがある短時間勤務有期雇用教職員で、当該子（双子以上の場合は同一の子とみなす）について、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５条に規定する特別の事情がなく、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項及び育児・介護休業法施行規則第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（育児・介護休業法施行規則第５条の２で準用する同規則第５条第１号から第３号までに規定する特別の事情がある場合には、第２号に該当する場合）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（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短時間勤務有期雇用教職員であって、その翌日を第４０条に規定する育児休業開始予定日とする申出をする者を除く。）が、前条第１項第２号及び第３号に該当する者に限る。

(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等が、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

(3)当該子の満１歳に達する日後の期間において、この条の規定による育児休業をしたことがない場合

２　第３８条第２項第２号の規定は、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。

（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号に該当しない者は、次の各号のいずれにも該当する場合（育児・介護休業法施行規則第５条の２で準用する同規則第５条第１号から第３号までに規定する特別の事情がある場合には、第２号に該当する場合）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等が、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

(3)　当該子の満１歳６月に達する日後の期間において、この条の規定による育児休業をしたことがない場合

２　第３８条第１項（第１号を除く。）及び同条第２項第２号の規定は、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３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、次の各号に掲げる育児休業の申出にあっては、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っては、育児・介護休業法施行規則第５条の２で準用する同規則第５条第１号から第３号までに規定する特別の事情がある場合を除き、当該各号に定める日を育児休業開始予定日としなければならない。

(1)　第３９条の規定による育児休業の申出　当該申出にかかる子の満１歳に達する日の翌日（当該申出をする短時間勤務有期雇用教職員の配偶者等が、同日において、当該申出にかかる子を養育するための育児休業をしている場合には、当該育児休業にかかる育児休業終了予定日の翌日以前の日）

(2)　第３９条の２の規定による育児休業の申出　当該申出にかかる子の満１歳６月に達する日の翌日（当該申出をする短時間勤務有期雇用教職員の配偶者等が、同日において、当該申出にかかる子を養育するための育児休業をしている場合には、当該育児休業にかかる育児休業終了予定日の翌日以前の日）

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っては、

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ることがある。

３　第３８条第１項第３号及び第２項、第３９条（第１項第１号及び第２号を除く。）、前条（第１項第１号及び第２号を除く。）並びにこの条の第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っては、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項の申出があった場合は、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項の規定によ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等の死亡

(3)　前号に規定する配偶者等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)　第２号に規定する配偶者等が育児休業申出にかかる子と同居しなくなったこと。

(5)　育児休業申出にかかる子が負傷、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世話を必要とする状態となったとき。

(6)　育児休業申出にかかる子について、保育所等における保育を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

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（第３９条及び第３９条の２の規定による育児休業の申出にあっては、２週間）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（前条第１項の規定により育児休業開始予定日を変更された場合にあってはその変更後の育児休業開始予定日とされた日）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、第３８条第２項の適用については、当該申出にかかる育児休業をしたものとみなす。

３　第１項の規定により第３９条又は第３９条の２の規定による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３９条及び第３９条の２の規定にかかわらず、これらの規定による育児休業の申出をすることができない。

(1)　育児休業申出にかかる子の親である配偶者等の死亡

(2)　前号に規定する配偶者等が負傷、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第１号に規定する配偶者等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。
(4)　育児休業申出にかかる子が負傷、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世話を必要とする状態となったとき。
(5)　育児休業申出にかかる子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

（育児休業の終了）
第４３条　育児休業終了予定日（第４１条第２項の規定により育児休業終了予定日を変更された場合にあってはその変更後の育児休業終了予定日とされた日）とされた日の前日（第６号にあっては育児休業終了予定日とされた日）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っては、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離縁、養子縁組の取消その他の事由により当該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養子となったことその他の事情により当該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が満１歳（第３９条の規定による申出にかかる子にあっては満１歳６ヵ月、第３９条の２の規定による申出にかかる子にあっては満２歳）に達するまでの間、当該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、又は次条第１項に規定する出生時育児休業、第４５条第１項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。
（出生時育児休業の対象者）
第４３条の２　短時間勤務有期雇用教職員は、その養育する子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、出生時育児休業（育児休業のうち、この条から第４３条の６までに定めるところにより、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。次項第１号に

おいて同じ。）の期間内にする休業をいう。以下同じ。）をすることができる。

(1)　出生時育児休業にかかる子と同居し、養育する者

(2)　出生時育児休業終了後、引き続き勤務する意思のある者

(3)　出生時育児休業にかかる子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して８週間を経過する日の翌日から６月を経過する日までに、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、出生時育児休業をすることができない。

(1)　当該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の期間（当該子を養育していない期間を除く。）内に２回の出生時育児休業をした者

(2)　育児・介護休業法第９条の３第２項の規定により準用される同法第６条の規定に基づく協定により、同条第１項及び育児・介護休業法施行規則第８条で定める者の範囲内であって出生時育児休業の対象者から除外するとされた者

（出生時育児休業の申出）

第４３条の３　出生時育児休業を希望する短時間勤務有期雇用教職員は、出生時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「出生時育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「出生時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。

２　前項の申出は、原則として、出生時育児休業開始予定日の２週間前までに、出生時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ることがある。

３　前条第１項第３号及び第２項の規定は、締結している契約の期間の末日を、出生時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っては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする出生時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出生時育児休業開始予定日とする出生時育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

４　出生時育児休業の申出をした短時間勤務有期雇用教職員（以下「出生時育児休業申出者」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項の申出があった場合は、当該出生時育児休業申出者に対し、出生時育児休業の取扱いについて通知するものとする。

（出生時育児休業期間の変更等）

第４３条の４　出生時育児休業申出者は、当該申出にかかる出生時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、出生時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)　出産予定日前に出生時育児休業申出にかかる子が出生したこと。

(2)　出生時育児休業申出にかかる子の親である配偶者等の死亡

(3)　前号に規定する配偶者等が負傷又は疾病により出生時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)　第２号に規定する配偶者等が出生時育児休業申出にかかる子と同居しなくなったこと。

(5)　出生時育児休業申出にかかる子が負傷、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世話を必要とする状態となったとき。

(6)　出生時育児休業申出にかかる子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

２　出生時育児休業申出者は、出生育児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、出生時育児休業終了予定日を１回に限り当該出生時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。

（出生時育児休業申出の撤回等）

第４３条の５　出生時育児休業申出者は、出生時育児休業開始予定日（前条第１項の規定により出生時育児休業開始予定日を変更された場合にあっては、その変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日。）の前日までは当該申出を撤回することができる。

２　前項の規定により出生時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、第４３条の２第２項の適用については、当該申出にかかる出生時育児休業をしたものとみなす。

（出生時育児休業の終了）

第４３条の６　出生時育児休業終了予定日（第４３条の４の規定により出生時育児休業終了予定日を変更された場合にあってはその変更後の出生時育児休業終了予定日とされた日）とされた日の前日（第６号にあっては出生時育児休業終了予定日とされた日）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っては、その前日）に出生時育児休業は終了する。

(1)　出生時育児休業にかかる子が死亡した場合

(2)　出生時育児休業にかかる子が離縁、養子縁組の取消その他の事由により当該出生時育児休業申出者の子でなくなった場合

(3)　出生時育児休業にかかる子が養子となったことその他の事情により当該出生時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)　出生時育児休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該出生時育児休業申出にかかる子が出生の日から起算して８週間を経過する日の翌日までの間、当該子を養育することができない状態になった場合

(6)　出生時育児休業申出者が、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条第１項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４３条第２項第２号に該当することとなった場合

２　出生時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７　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等が当該子の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６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、次条に規定する介護休業開始予定日から起算して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。

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)　配偶者等

(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)　配偶者等の父母

(5)　祖父母、兄弟姉妹又は孫

(6)　配偶者等の子

(7)　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　爆発物等取扱作業手当

ホ　航空手当

ヘ　死体処理手当
ト　放射線取扱手当
チ　異常圧力内作業手当
リ　山上等作業手当
ヌ　夜間看護等手当
ル　極地・超高地観測手当
ヲ　超過勤務手当
ワ　休日出勤手当
カ　夜勤手当
ヨ　宿・日直手当
タ　削除
レ　オンコール手当
ソ　短時間期末手当

（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、当該下限額に区分ごとに別途定める割合を乗じて得た額（１０円未満の端数があったときは、これを切り上げた額）を上限として、その範囲内において１０円単位で、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、爆発物等取扱作業手当、航空手当、死体処理手当、放射線取扱手当、異常圧力内作業手当、山上等作業手当及び極地・超高地観測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っては、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っ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。）

（爆発物取扱等作業手当）

第５９条　爆発物取扱等作業手当は、短時間勤務有期雇用教職員が直接に高圧ガスを製造し、充てんする作業に従事した場合に支給する。

（航空手当）

第５９条の２　航空手当は、短時間勤務有期雇用教職員が航空機に搭乗し、別途指定する業務に従事した場合に支給する。

（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。

（山上等作業手当）

第６２条の２　山上等作業手当は、短時間勤務有期雇用教職員が山上等における別途指定する作業に従事した場合に支給する。

（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。

（極地・超高地観測手当）

第６３条の２　極地・超高地観測手当は、短時間勤務有期雇用教職員が次に掲げる業務に従事したときに支給する。ただし、当該業務が国と共同して行われる場合であって、国から短時間勤務有期雇用教職員に対して極地・超高地観測手当に相当する金額が支給されるときは、この限りでない。

(1)　南緯５５度以南の区域における南極地域観測に関する業務

(2)　大学院理学系研究科附属天文学教育研究センターに附置されるアタカマ観測所における観測に関する業務

（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っては、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。

第６７条の２　削除

（オンコール手当）

第６７条の３　オンコール手当は、短時間勤務有期雇用教職員（医療技術補佐員及び看護技術補佐員に限る。）が緊急の診療業務に対応するため、自宅等に待機を命じられた場合に支給する。

（短時間期末手当）

第６８条　短時間期末手当は、６月１日及び１２月１日にそれぞれ在職する短時間勤務有期雇用教職員（平成１６年４月１日附則第２条の規定の適用を受ける者を除く）に対して支給する。

２　前項の規定にかかわらず、短時間期末手当を不支給又は一時差止とすることが適当と認められる事由のある短時間勤務有期雇用教職員については、これを不支給とし又は一時差止とする。

（諸手当の支給額等）

第６９条　第５８条、第６０条から第６３条まで及び第６７条から第６８条まで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条の２　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、爆発物等取扱作業手当、航空手当、死体処理手当、放射線取扱手当、異

常圧力内作業手当、山上等作業手当、夜間看護等手当、極地・超高地観測手当、超過勤務手当、休日出勤手当、夜勤手当、宿・日直手当及びオンコール手当は、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)　病毒伝ぱ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適当と認めた者

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、厳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６５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６５歳とし、定年退職の日は、定年に達した日以後の最初の３月３１日とする。ただし、満６５歳に達した日以後の最初の３月３１日を超えて期間の定めのない雇用となった場合の定年退職の日は、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。

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近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っては、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、直近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っては、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２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

この規則は、令和３年４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

この規則は、令和４年１０月１日から施行する。

（施行期日）

１　この規則は、令和５年４月１日から施行する。

（雇用の上限年齢及び期間の定めのない雇用となった者の定年の経過措置）

２　令和５年４月１日から令和１３年３月３１日までの期間において、第４条第４項、第１１条第５項、第８３条及び第８６条中満６５歳とあるのは、同項の規定にかかわらず、次の表の第１欄に掲げる職名及び第２欄に掲げる期間に応じて、第３欄の字句にとおり読み替える。

１．職名	２．期間	３．読み替える字句
用務補佐員以外の短時間勤務有期雇用教職員	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
用務補佐員	令和５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

（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の経過措置）

３　この規則の施行日の前日において、この規則による改正前の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日東大医科研規則第２４号）第８８条の規定により再雇用されていた者及びこの規則の施行前に同条の規定により再雇用を申し出た者については、改正前の規定により再雇用することができる。

４　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条及び附則第２項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

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

この規則は、令和７年２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短時間勤務有期雇用教職員就業規則第１５条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附　則

この規則は、令和８年３月１日から施行する。

附　則

（施行期日）

１　この規則は、令和８年４月１日から施行する。ただし、第１３条第４号の改正規定は、令和７年６月１日から適用する。

（解雇の経過措置）

２　短時間勤務有期雇用教職員が、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ときは、改正後の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第１３条第４号の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附則別表第１（第３３条第１項関係）

① 週所定勤務日数が５日以上の者、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３２条第３項関係）

栄養管理部に勤務する短時間勤務有期雇用教職員

勤務態様	勤務時間	休憩時間
日勤Ａ	６：３０～１４：３０	１２：００～１３：００
日勤Ｂ	９：３０～１７：３０	１２：００～１３：００
日勤Ｃ	１１：３０～１９：３０	１２：００～１３：００

別表第２（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日以上の者、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／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	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

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	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	試用期間の満了日	試用期間の満了日の翌日後の４月１日

採用月	の翌日	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３（第３４条第１項第５号関係）

親　　族	日　　数
配偶者等	７日
父母	７日
子（配偶者等の子を除く）	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等の父母	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等の子	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等の祖父母	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等の兄弟姉妹	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４（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６９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８年４月１日以降、次のとおりとする。

（基本給）
第５４条関係

第５４条に規定する割合は、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	割合
事務補佐員	220/100
技術補佐員	220/100
技能補佐員	220/100
教務補佐員	290/100
医療技術補佐員（薬剤師等）	315/100
医療技術補佐員（その他）	220/100
看護技術補佐員（看護）	305/100
看護技術補佐員（准看護）	270/100
用務補佐員	220/100

（通勤手当）
第６９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っては、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	7,300 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	10,400 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	13,500 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	16,600 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	19,700 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	22,800 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	25,900 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	29,100 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	32,300 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	35,500 円
使用距離が片道 60 キロメートル以上 65 キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	38,700 円
使用距離が片道 65 キロメートル以上 70 キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	42,200 円
使用距離が片道 70 キロメートル以上 75 キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	45,700 円
使用距離が片道 75 キロメートル以上 80 キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	49,200 円
使用距離が片道 80 キロメートル以上 85 キロメートル未満である短時間勤務有期雇用教職員	52,700 円
使用距離が片道 85 キロメートル以上である短時間勤務有期雇用教職員	55,000 円

（爆発物取扱等作業手当）

第６９条（第５９条）関係

爆発物取扱等作業手当の額は、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
300 円（作業に従事した時間が４時間に満たない場合にあっては、180 円）

（航空手当）

第６９条（第５９条の２）関係

１　規則第５９条の２の別途指定する業務は、第１表の業務欄に掲げる業務とし、手当額は、搭乗した時間１時間につき同表の手当額欄に定める額とする。

２　前項の規定にかかわらず、気密装置を有しない航空機によって高度５，０００メートル以上の高空を３０分以上飛行して行う業務に従事した時間がある場合の前項の手当の額は、同項に定める手当額に、当該業務に従事した時間１時間につき、第１表の手当額欄に定める額の１００分の３０に相当する額を加算した額とする。

３　第１項の業務のために、船舶を発着の場として回転翼航空機に搭乗した日がある場合における航空手当の額は、前項までに得られる額にその搭乗した日１日につき第２表に定める額を加算した額とする。

第１表

業　　務	手当額
災害が発生し、又は発生するおそれがある場合における災害発生状況等の調査	1,200 円

第２表

加　　算　　額
870 円（日没時から日出時までの間において船舶を発着の場として回転翼航空機に搭乗した場合にあっては、1,300 円）

（死体処理手当）

第６９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６９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６９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

（山上等作業手当）

第６９条（第６２条の２）関係

第６２条の２の別途指定する作業は、第１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。

第１表

作　　業	手当額
短時間勤務有期雇用教職員が、勤務環境の劣悪な山上の観測点の所在する場所として第２表に指定するものにおいて従事する、火山現象に関する現地観測の作業	410 円
短時間勤務有期雇用教職員が、勤務環境の劣悪な山上等の演習林として第３表に指定するものにおいて従事する、チェーンソーを使用して行う伐採の作業、刈払機を使用して行う下刈の作業又は架線を使用して行う集材若しくは運材の作業	260 円

第２表

火　山　名	火　山　名	火　山　名	火　山　名
雌阿寒岳	恐山	日光白根山	九重山
十勝岳	岩木山	赤城山	阿蘇山
樽前山	八甲田山	榛名山	雲仙岳
有珠山	十和田	新潟焼山	霧島山
北海道駒ヶ岳	秋田焼山	妙高山	桜島
知床硫黄山	八幡平	弥陀ヶ原	鶴見岳
羅臼岳	岩手山	焼岳	開聞岳
摩周	秋田駒ヶ岳	乗鞍岳	薩摩硫黄島
アトサヌプリ	鳥海山	白山	口永良部島
丸山	栗駒山	富士山	中之島
大雪山	鳴子	箱根山	諏訪之瀬島
恵庭岳	蔵王山	新島	
倶多楽	燧ヶ岳	神津島	
恵山	那須岳	八丈島	
渡島大島	草津白根山	青ヶ島	
吾妻山	浅間山		
安達太良山	御嶽山		
磐梯山	伊豆東部火山群		
	伊豆大島		
	三宅山		

備考　第１表に規定する「勤務環境の劣悪な山上の観測点の所在する場所」として指定するものは、上の表に掲げる火山における山上の観測点の所在する場所のうち、次の各号のいずれかに該当するものとする。

（１）通常の観測経路において交通機関又は自動車等を利用することができる最終の地点から徒歩によらなければならない場所で、当該場所までの徒歩による距離が片道１，５００メートル以上であり、かつ、その所要時間が片道４５分以上の地点に所在するもの

（２）通常の観測経路において交通機関又は自動車等を利用することができる最終の地点から再び交通機関又は自動車等を利用することができる最初の地点までの徒歩によらなければならない区間で、当該区間の徒歩による距離が２，０００メートル以上であり、かつ、その所要時間が１時間以上の区間内に所在する場所のうち、徒歩を開始する地点から最遠の地点に所在するもの（第１号に該当するものを除く。）

（３）地方公共団体等の公共機関により、火山の爆発、地殻変動、噴気、有毒ガス等の火山活動による災害から住民、登山者等の生命及び身体を保護する目的をもって、立入禁止、登山規制、立入注意等がなされている区域内に所在するもの（第１号又は第２号に該当するものを除く。）

演習林の名称	所　　在　　地	指定条件
大学院農学生命科学研究科附属演習林秩父演習林	埼玉県秩父市大滝	
大学院農学生命科学研究科附属演習林千葉演習林	千葉県鴨川市天津 千葉県鴨川市清澄 千葉県君津市黄和田畑 千葉県君津市折木沢	
大学院農学生命科学研究科附属演習林富士癒しの森研究所	山梨県南都留郡山中湖村	（冬期に限る。）
大学院農学生命科学研究科附属演習林北海道演習林	北海道富良野市字東山 北海道富良野市字山部	

備考　指定条件の「冬期」とは、１１月１日から翌年４月３０日までの期間をいう。

（夜間看護等手当）

第６９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

（極地・超高地観測手当）

第６９条（第６３条の２）関係

極地・超高地観測手当の額は、次の各号に掲げる業務に従事した日１日につき、各号の表の手当額欄に定める額とする。

（１）　規則第６３条の２第１号の業務

手当額
2,000 円

備考　越冬して行う業務に従事した場合にあっては、手当額にその１００分の３０に相当する額を加算する。

（２）　規則第６３条の２第２号の業務

手当額
1,200 円

（宿・日直手当）

第６９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、文書の収受及び施設内の監視を目的とする当直勤務

二　緊急の医療技術業務等のための当直業務
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
四　動物の医療を行う施設における動物の管理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	6,400 円
第１項第２号の当直勤務	7,000 円
第１項第３号の当直勤務	22,500 円
第１項第４号の当直勤務	10,000 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。

第６９条（第６７条の２）関係　削除

（オンコール手当）

第６９条（第６７条の３）関係

オンコール手当の額は、待機１回につき、下表に定める額とする。

手当額
3,000 円

（短時間期末手当）

第６９条（第６８条）関係

手　当　額	支給日
予算等の状況により、別に定める。	別に定める

（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　住居手当の月額は、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。
１２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。
１２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

沿革

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

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
◇　令和　３年　３月１８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　１月３０日
◇　令和　７年　３月２７日
◇　令和　８年　２月１９日
◇　令和　８年　３月１９日