

東京大学教職員就業規則

(平成16年4月1日東大規則第11号)

改正 平成17年 3月28日東大規則第351号

改正 平成18年 3月30日東大規則第114号

改正 平成20年 3月25日東大規則第 86号

改正 平成21年 3月26日東大規則第 79号

改正 平成22年 3月25日東大規則第120号

改正 平成24年 7月26日東大規則第 24号

改正 平成25年 3月28日東大規則第102号

改正 平成25年 7月25日東大規則第 20号

改正 平成26年 3月27日東大規則第 82号

改正 平成29年 3月22日東大規則第 70号 (一部未施行)

第1章 総則

(目的及び効力)

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

2 教職員の就業に関し、労働協約、労働契約及びこの規則に定めのない事項については、労基法、国立大学法人法（平成15年法律第112号）及びその他の法令の定めるところによる。

(労働協約の優先)

第2条 この規則に定めた事項について、労働協約に別段の定めがあるときは、これによるものとする。

(適用範囲等)

第3条 この規則は、常勤の教職員（東京大学における教員の任期に関する規則に基づき期間を定めて雇用する教員を含み、東京大学特定有期雇用教職員の就業に関する規程（平成16年規則第20号）第2条第1項各号及び東京大学職域限定職員の就業に関する規程（平成29年規則第78号）第2条第2項各号に定めるものを除く。以下「教職員」という。）に適用する。ただし、教員の人事に関する事項については、別段の定めを置くときは、それによる。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第4条 教職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。

(赴任)

第5条 教職員が採用された場合は、ただちに赴任しなければならない。ただし、やむを

得ない事由があるときは、発令の日から1週間以内に赴任するものとする。

(教職員の配置)

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

(労働条件の明示)

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

- (1) 給与に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 労働契約の期間に関する事項
- (3)の2 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項（当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものに限る。）
- (4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- (5) 退職に関する事項

(試用期間)

第8条 教職員として採用された日から6月間（附属中等教育学校の教諭については別に定める期間）は、試用期間とする。ただし、特に認めたときは、試用期間を設けないことがある。

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

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(提出書類)

第9条 教職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類をすみやかに提出しなければならない。

- (1) 大学法人の指定する履歴書（写真添付）
- (2) 住民票記載事項証明書
- (3) その他大学法人において必要と認める書類

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

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

第2節 評価

(勤務評定)

第10条 大学法人は、教職員の勤務成績について、評定を実施する。

第3節 昇任及び降任

(昇任)

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

(降任)

第12条 教職員が次の各号の一に該当し、現在格付けされている俸給表の級又は職位に留めておくことができない場合には、これを降任することができる。

- (1) 勤務成績が不良の場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) その他職務に必要な適格性を欠く場合

第4節 配置換等

(配置換等)

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

- 2 教職員は、正当な理由がないときは、前項に基づく命令を拒否することができない。
- 3 出向を命じられた教職員の取扱いについては、別に定める東京大学教職員出向規程による。
- 4 配置換等を命じられた場合は、ただちに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があるときは、発令の日から1週間以内に赴任するものとする。

第5節 休職、休業及び復職

(休職)

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

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合及び当該事由による休暇を取得しようとする場合で、引き続き90日を超える期間
 - (2) 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたす場合
 - (3) 水難、火災、その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
 - (4) 大学法人の教職員のまま出向を命じられた場合
 - (5) 前各号に掲げるもののほか、休職にすることが適当と認められる場合
- 2 試用期間中の教職員については、前項（第4号を除く。）の規定を適用しない。
 - 3 休職の取扱いについては、別に定める東京大学教職員休職規程による。

(休業)

第14条の2 教職員の休業については、別に定める東京大学教職員休業規則（平成26年東大規則第81号。以下「休業規則」という。）による。

(休職の期間)

第15条 第14条第1項各号に掲げる事由による休職の期間（同項第2号に掲げる事由による休職の期間を除く。）は、3年を超えない範囲内において必要に応じた期間を定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、初めに休職した日から引き続いた期間又は同項第1号に掲げる休職で、同一疾病によるものが断続的に行われた

期間（一の休職から復職した後6月以内に再び休職となる期間に限る。）を合算した期間が3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

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

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

（休職の終了）

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

(1) 当該休職の期間中に第17条から第20条までの退職をした場合

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

(3) 当該休職の期間中に東京大学教職員の勤務時間、休暇等に関する細則（平成16年規則第14号）第11条第1項第6号及び第7号に規定する特別休暇又は育児休業若しくは介護休業を取得している場合であって、当該休暇又は休業の期間中に当初の休職に係る事由が消滅した場合

（復職）

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

2 休職の期間が満了したときは、教職員は当然復職するものとする。

3 復職する場合、休職以前と異なる職務に就かせることがある。

第6節 退職

（自己都合退職）

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

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

（定年退職）

第18条 教職員の定年は、満60歳とし、退職の日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。

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

（早期退職）

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

（その他の退職）

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

- (1) 期間を定めて雇用されている場合において、その期間が満了したとき。
- (2) 大学法人の役員に就任するとき。
- (3) 死亡したとき。

(再雇用)

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

第7節 解雇

(解雇)

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

- (1) 勤務成績が不良の場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 第14条第1項第1号から第3号まで及び第5号の休職をした者が第15条に定める休職の上限期間を満了したにもかかわらず、なお、休職事由が存在する場合
- (4) その他職務に必要な適格性を欠く場合
- (5) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合

2 教職員が次の各号の一に該当する場合は、解雇する。

- (1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合
- (2) 禁錮以上の刑(執行猶予が付された場合を除く)に処せられた場合

3 前2項の規定による解雇を行う場合においては、少なくとも30日前にその予告をするか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分を支給するものとする。ただし、予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。

4 前項の規定は、試用期間中の教職員(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)を解雇する場合又は行政官庁の認定を受けた場合は、適用しない。

(解雇制限)

第23条 前条第1項及び第2項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらず労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もの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) 別に定める産前産後の期間及びその後30日間

第8節 退職後の責務

(借用物品の返還)

第24条 教職員が退職し又は解雇された場合は、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25条 労基法第22条に定める証明書の交付の請求があった場合は、これを交付する。

第3章 給与

(給与)

第26条 教職員の給与については、別に定める東京大学教職員給与規則による。

第4章 服務

(職務専念義務及び忠実義務)

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

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

(法令の遵守及び上司の命令に従う義務)

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

2 教職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善をめざし、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。

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

(信用失墜行為等の禁止)

第29条 教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 大学法人の名誉若しくは信用を失墜させ、又は教職員全体の名誉を毀損すること。
- (2) 大学法人の秩序及び規律を乱すこと。

(秘密の遵守)

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

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

(文書の配布及び集会等)

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

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

- (1) 大学法人の業務の正常な運営を妨げるおそれのあるもの
- (2) 第29条各号に該当するおそれのあるもの
- (3) 他人の名誉を毀損し、又は誹謗中傷等に該当するおそれのあるもの
- (4) 公の秩序に違反するおそれのあるもの
- (5) その他、大学法人の業務に支障をきたすおそれのあるもの

3 教職員は、大学法人内で、文書又は図画を、業務の正常な遂行を妨げる方法や態様で

配布してはならない。

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

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

(ハラスメントの防止)

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

(兼業)

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

(教職員の倫理)

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

第5章 勤務時間及び休暇等

(勤務時間及び休暇等)

第35条 教職員の勤務時間及び休暇等については、別に定める東京大学教職員勤務時間、休暇等規則（以下「勤務時間等規則」という。）による。

第6章 研修

(研修)

第36条 業務上の必要がある場合には、教職員に研修を命ずることができる。

第7章 表彰

(表彰)

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

- (1) 永年にわたり誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となる場合
- (2) 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
- (3) その他総長が必要と認める場合

第8章 懲戒等

(懲戒の事由)

第38条 教職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

- (1) 正当な理由なしに無断欠勤をした場合

- (2) 正当な理由なしにしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- (3) 故意又は重大な過失により大学法人に損害を与えた場合
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- (5) 大学法人の名誉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) その他この規則及び大学法人の諸規則によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があった場合

(懲戒)

第39条 懲戒は、戒告、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇の区分によるものとする。

- (1) 戒告 将来を戒める。
- (2) 減給 1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の2分の1を超えず、その総額が一給与計算期間の給与総額の10分の1を超えない額を給与から減ずる。
- (3) 出勤停止 1日以上10日以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (4) 停職 6月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (5) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して、若しくは30日以上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40条 前条に規定する場合の他、服務を厳正にし、規律を保持するために必要があるときには、文書又は口頭により、注意、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

(損害賠償)

第41条 教職員が故意又は重大な過失により大学法人に損害を与えた場合は、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第9章 環境安全衛生

(協力義務)

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

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

(安全・衛生教育)

第43条 教職員は、大学法人が行う環境安全衛生に関する教育、訓練を受けなければな

らない。

(非常時の措置)

第44条 教職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに直ちに上司その他関係者に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

第45条 削除

(健康診断)

第46条 教職員は、大学法人が毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。ただし、医師による健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、この限りではない。

2 前項の健康診断の実施については、別に定める環境安全衛生管理規程の定めるところによる。

(就業禁止)

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

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

第10章 出張等

(出張)

第48条 業務上必要がある場合は、教職員に出張を命ずることができる。

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

(旅費)

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

第11章 災害補償

(災害補償)

第50条 教職員が業務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。）又は通勤途上における災害を受けた場合の災害補償、被災教職員の社会復帰の促進、被災教職員及びその遺族の援護を図るために必要な福祉事業に関しては、労基法、労災法及び東京大学教職員法定外災害補償規程の定めるところによる。

第12章 退職手当

(退職手当)

第51条 教職員の退職手当については、別に定める東京大学教職員退職手当規則による。

第13章 発明等

(発明等及び権利の帰属)

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

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。
(定年の経過措置)
- 2 この規則の施行日の前日において、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第81条の2第2項第2号の適用を受けていた用務、労務に従事する教職員が、引き続き施行日以降も当該業務に従事する教職員となった場合の第18条第2項に定める当該教職員の定年は、63歳とする。
(育児休業代替者の雇用)
- 3 育児休業の申し出があった場合において、当該申し出に係る期間（以下「申し出期間」という。）について教職員の配置換その他の方法によって当該申し出をした教職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、当分の間、第3条の規定にかかわらず、申し出期間を限度として、期間を定めて代替教職員（本学における期間の定めのある教職員としての在職期間（平成25年4月1日以降の在職期間に限る。以下同じ。）を有する代替教職員を雇用する場合には、申し出期間及びこれらの在職期間を通算して5年を超えない期間）を雇用することができる。
- 4 前項の規定により期間を定めて雇用する代替教職員の雇用期間が申し出期間に満たない場合にあっては、申し出期間の範囲内（育児休業している教職員が当該期間を変更又は延長した場合は、その期間の範囲内）において、雇用期間を更新することができる。
(産前・産後休暇代替教職員の雇用)
- 5 前2項の規定は、産前又は産後の特別休暇を取得する場合の代替教職員の雇用について準用する。
(出向、自己啓発等休業及び配偶者同行休業代替教職員の雇用)
- 6 附則第3項及び第4項の規定は、第14条第1項第4号（附属中等教育学校の教諭が命じられた場合に限る。）に該当する休職の場合及び休業規則第14条及び第18条の規定に該当する休業の場合の代替教職員の雇用について準用する。
(代替教職員の経過措置)
- 7 附則第3項の規定により期間を定めて雇用される代替教職員のうち、この規則の施行日の前日において現に国家公務員法第60条又は国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）第7条の規定により臨時的任用又は任期付採用されている教職員であって、この規則の施行日以後も引き続き雇用されるものについては、従前の期間満了となる日までの期間をもって附則第3項に定める期間とする。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

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

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。
(東京大学教職員旅費規程の廃止)
- 2 東京大学教職員旅費規程（平成16年規則第32号）は、廃止する。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年8月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年8月1日から施行する。

附 則

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

附 則

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