

国立大学法人東京農工大学非常勤職員就業規則の一部改正

現行	改正	改正理由
<p>本則</p> <p>第1章 総則 (規則の遵守)</p> <p>第3条 大学及び非常勤職員は、ともに法令及びこの規則を守り、相協力して業務の運営に当たらなければならない。</p> <p>第2章 人事 (再雇用)</p> <p>第8条の2 第13条第2項の規定により退職した者(前条第1項の規定により退職した者に限る。)で、退職した後も引き続き積極的に働く意思を持つ者のうち、第14条の規定のいずれにも該当しない者については、引き続きパートタイム契約職員として再雇用することができるものとする。</p> <p>2 前項の規定に基づき再雇用される非常勤職員(以下「再雇用非常勤職員」という。)は、1年を超えない範囲内の期間(再雇用しようとする日の属する年度の末日までの期間に限る。)の雇用条件を年度ごとに提示し、採用するものとする。</p> <p>3・4 (略)</p> <p>(労働条件の明示)</p> <p>第9条 非常勤職員の採用に際しては、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。</p> <p>(1)～(11) (略)</p> <p>(採用時の提出書類)</p> <p>第10条 非常勤職員に採用された者は、次の各号に掲げる<u>もの</u>の</p>	<p>本則</p> <p>第1章 総則 (規則の遵守)</p> <p>第3条 <u>本学</u>及び非常勤職員は、ともに法令及びこの規則を守り、相協力して業務の運営に当たらなければならない。</p> <p>第2章 人事 (再雇用)</p> <p>第8条の2 <u>学長は</u>、第13条第2項の規定により退職した者(前条第1項の規定により退職した者に限る。)で、退職した後も引き続き積極的に働く意思を持つ者のうち、第14条の規定のいずれにも該当しない者については、引き続きパートタイム契約職員として再雇用することができるものとする。</p> <p>2 前項の規定に基づき再雇用される非常勤職員(以下「再雇用非常勤職員」という。)<u>に対しては</u>、1年を超えない範囲内の期間(再雇用しようとする日の属する年度の末日までの期間に限る。)の雇用条件を年度ごとに提示し、採用するものとする。</p> <p>3・4 (略)</p> <p>(労働条件の明示)</p> <p>第9条 非常勤職員の採用に際しては、<u>学長は</u>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。</p> <p>(1)～(11) (略)</p> <p>(採用時の提出書類)</p> <p>第10条 非常勤職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を</p>	

<p><u>うち、大学が指定する書類を速やかに提出しなければならない。</u></p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>(新設)</p> <p>(試用期間)</p> <p>第 11 条 非常勤職員として採用された日から 14 日間は、試用期間とする。ただし、<u>大学が必要と認めたときは、その期間を設けないことができる。</u></p> <p>(勤務評価)</p> <p>第 11 条の 2 事務補佐員等の勤務実績について、評価を実施する。</p> <p>2 (略)</p> <p>(配置換)</p> <p>第 12 条 <u>大学は、非常勤職員に対し、業務上の必要により配置換を命ずることができる。</u></p> <p>2 (略)</p> <p>(退職)</p> <p>第 13 条 非常勤職員が次の各号の一に該当したときは、退職とする。</p> <p>(1) 退職を申し出て承認されたとき。</p> <p>(2)・(3) (略)</p> <p>2 (略)</p>	<p>速やかに提出しなければならない。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>本学は、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律(平成 25 年法律第 27 号)及びその他の関係法令に基づき、非常勤職員に対し、同法第 2 条第 5 項に規定する個人番号の報告を求めることができる。</u></p> <p>(試用期間)</p> <p>第 11 条 非常勤職員として採用された日から 14 日間は、試用期間とする。ただし、<u>学長が必要と認めたときは、その期間を設けないことができる。</u></p> <p>(勤務評価)</p> <p>第 11 条の 2 <u>学長は、事務補佐員等の勤務実績について、評価を実施する。</u></p> <p>2 (略)</p> <p>(配置換)</p> <p>第 12 条 <u>学長は、非常勤職員に対し、業務上の必要により配置換を命ずることができる。</u></p> <p>2 (略)</p> <p>(退職)</p> <p>第 13 条 非常勤職員が次の各号の一に該当したときは、退職とする。</p> <p>(1) 退職を申し出て<u>学長から承認されたとき。</u></p> <p>(2)・(3) (略)</p> <p>2 (略)</p>	
--	--	--

<p>(解雇)</p> <p>第 14 条 非常勤職員が次の各号の一に該当するときは、解雇する。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>2 非常勤職員が次の各号の一に該当するときは、役員会の下に置かれる審査委員会の審査を経て、解雇することができる。</p> <p>(1)～(6) (略)</p> <p>3 非常勤職員の従事している業務に係る外部資金が受入終了又は縮小となったときは、役員会の議を経て、解雇することができる。</p> <p>(整理解雇の要件)</p> <p>第 15 条 前条第 2 項第 4 号及び第 5 号により解雇するときは、次の各号に掲げる要件を満たさなくてはならない。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(解雇予告)</p> <p>第 17 条 第 14 条の規定により非常勤職員を解雇する場合は、次の者を除き、少なくとも 30 日前に本人に予告するか、又は平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当を支払う。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>(使用物品の返還)</p> <p>第 18 条 非常勤職員が退職又は解雇された場合は、<u>大学</u>から借用した物品を速やかに返還しなければならない。</p> <p>(退職証明書の交付)</p> <p>第 19 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</p>	<p>(解雇)</p> <p>第 14 条 非常勤職員が次の各号の一に該当するときは、<u>学長は当該非常勤職員を</u>解雇する。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>2 非常勤職員が次の各号の一に該当するときは、<u>学長は、役員会</u>の下に置かれる審査委員会の審査を経て、<u>当該非常勤職員を</u>解雇することができる。</p> <p>(1)～(6) (略)</p> <p>3 非常勤職員の従事している業務に係る外部資金が受入終了又は縮小となったときは、<u>学長は、役員会</u>の議を経て、<u>当該非常勤職員を</u>解雇することができる。</p> <p>(整理解雇の要件)</p> <p>第 15 条 前条第 2 項第 4 号及び第 5 号により<u>非常勤職員を</u>解雇するときは、次の各号に掲げる要件を満たさなくてはならない。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(解雇予告)</p> <p>第 17 条 第 14 条の規定により非常勤職員を解雇する場合は、<u>学長は、次の者を</u>除き、少なくとも 30 日前に本人に予告するか、又は平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当を支払う。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>(使用物品の返還)</p> <p>第 18 条 非常勤職員が退職又は解雇された場合は、<u>本学</u>から借用した物品を速やかに返還しなければならない。</p> <p>(退職証明書の交付)</p> <p>第 19 条 <u>非常勤職員から</u>労基法第 22 条に定める証明書の交付の</p>	
---	--	--

<p>合は、これを交付する。</p> <p>第4章 服務 (職務専念義務及び誠実義務)</p> <p>第21条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>大学</u>は、非常勤職員がその能力を十分に発揮できるよう、良好な職場環境の形成に努めるものとする。 (大学の命令に従う義務)</p> <p>第22条 非常勤職員は、<u>大学</u>の指示命令に従ってその職務を遂行しなければならない。</p> <p>2 <u>大学</u>は、その指示命令下にある非常勤職員の人格を尊重し、その指導育成に努めなければならない。 (秘密の遵守)</p> <p>第24条 (略)</p> <p>2 非常勤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公表する際には、許可を受けなければならない。 (不正の事実の報告)</p> <p>第25条 非常勤職員は、不正の事実を報告したことにより、いかなる不利益も受けない。</p> <p>第5章 労働時間及び休暇等 (所定の労働時間を超える労働)</p> <p>第29条 <u>大学</u>は、業務上の必要がある場合には、労使協定の範囲内において非常勤職員に対し正規の労働時間を超えて労働させることがある。 (休日)</p>	<p>請求があった場合は、<u>学長</u>はこれを交付する。</p> <p>第4章 服務 (職務専念義務及び誠実義務)</p> <p>第21条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>学長及び役員</u>は、非常勤職員がその能力を十分に発揮できるよう、良好な職場環境の形成に努めるものとする。 (本学の命令に従う義務)</p> <p>第22条 非常勤職員は、<u>本学</u>の指示命令に従ってその職務を遂行しなければならない。</p> <p>2 <u>本学</u>は、その指示命令下にある非常勤職員の人格を尊重し、その指導育成に努めなければならない。 (秘密の遵守)</p> <p>第24条 (略)</p> <p>2 非常勤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公表する際には、<u>学長</u>の許可を受けなければならない。 (不正の事実の報告)</p> <p>第25条 非常勤職員は、不正の事実を<u>本学</u>に報告したことにより、いかなる不利益も受けない。</p> <p>第5章 労働時間及び休暇等 (所定の労働時間を超える労働)</p> <p>第29条 <u>学長</u>は、業務上の必要がある場合には、労使協定の範囲内において非常勤職員に対し正規の労働時間を超えて労働させることがある。 (休日)</p>	
--	---	--

<p>第30条 休日は、次の各号に定めるとおりとする。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>(6) その他<u>大学</u>が指定する日</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、業務の都合により<u>大学</u>が必要と認めた場合は、非常勤職員の休日を個別に定めるものとする。</p> <p>(休日の振替)</p> <p>第30条の2 <u>大学</u>は、非常勤職員の休日とされた日に業務の都合上、特に勤務することを命ずる必要がある場合には、事前に当該休日を勤務日とし、当該週の勤務が割り振られた日を休日に振り替えることができる。</p> <p>2 (略)</p> <p>(休日の代休日)</p> <p>第30条の3 <u>大学</u>は、前条に規定する休日の振替ができない場合には、当該休日に代わり勤務することを要しない日(以下「代休日」という。)として、当該休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にある勤務日(休日を除く。)を指定することができる。</p> <p>2 (略)</p> <p>(職務専念義務の免除)</p> <p>第30条の5 非常勤職員は、次の各号に掲げる事由に該当する場合には、職務専念義務の免除(以下「職専免」という。)について、当該各号に掲げる期間、承認を受けることができる。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(年次有給休暇)</p>	<p>第30条 休日は、次の各号に定めるとおりとする。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>(6) その他<u>学長</u>が指定する日</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、業務の都合により<u>学長</u>が必要と認めた場合は、非常勤職員の休日を個別に定めるものとする。</p> <p>(休日の振替)</p> <p>第30条の2 <u>学長</u>は、非常勤職員の休日とされた日に業務の都合上、特に勤務することを命ずる必要がある場合には、事前に当該休日を勤務日とし、当該週の勤務が割り振られた日を休日に振り替えることができる。</p> <p>2 (略)</p> <p>(休日の代休日)</p> <p>第30条の3 <u>学長</u>は、前条に規定する休日の振替ができない場合には、当該休日に代わり勤務することを要しない日(以下「代休日」という。)として、当該休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にある勤務日(休日を除く。)を指定することができる。</p> <p>2 (略)</p> <p>(職務専念義務の免除)</p> <p>第30条の5 非常勤職員は、次の各号に掲げる事由に該当する場合には、職務専念義務の免除(以下「職専免」という。)について、当該各号に掲げる期間、<u>学長の承認</u>を受けることができる。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(年次有給休暇)</p>	
---	---	--

<p>第31条 <u>大学</u>は、非常勤職員に対して労基法第39条の定めにより年次有給休暇を付与するものとする。</p> <p>(年次有給休暇以外の有給休暇)</p> <p>第32条 <u>大学</u>は、非常勤職員が次の各号の一に該当する場合、年次有給休暇以外の有給休暇を、当該各号に定める期間付与するものとする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 証人等出頭休暇 <u>職員</u>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ため、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間</p> <p>(3)～(7) (略)</p> <p>2～4 (略)</p> <p>(年次有給休暇以外の無給休暇)</p> <p>第33条 <u>大学</u>は、非常勤職員が次の各号の一に該当する場合、年次有給休暇以外の無給休暇を当該各号に定める期間、付与するものとする。</p> <p>(1)～(10) (略)</p> <p>2～5 (略)</p> <p>第7章 表彰</p> <p>(表彰)</p> <p>第35条 <u>職員</u>が次の各号に該当する場合には、東京農工大学職員表彰規程に定めるところにより表彰する。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>第8章 懲戒等</p>	<p>第31条 <u>学長</u>は、非常勤職員に対して労基法第39条の定めにより年次有給休暇を付与するものとする。</p> <p>(年次有給休暇以外の有給休暇)</p> <p>第32条 <u>学長</u>は、非常勤職員が次の各号の一に該当する場合、年次有給休暇以外の有給休暇を、当該各号に定める期間付与するものとする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 証人等出頭休暇 <u>非常勤職員</u>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ため、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間</p> <p>(3)～(7) (略)</p> <p>2～4 (略)</p> <p>(年次有給休暇以外の無給休暇)</p> <p>第33条 <u>学長</u>は、非常勤職員が次の各号の一に該当する場合、年次有給休暇以外の無給休暇を当該各号に定める期間、付与するものとする。</p> <p>(1)～(10) (略)</p> <p>2～5 (略)</p> <p>第7章 表彰</p> <p>(表彰)</p> <p>第35条 <u>非常勤職員</u>が次の各号に該当する場合には、<u>学長は当該非常勤職員を東京農工大学職員表彰規程に定めるところにより表彰する。</u></p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>第8章 懲戒等</p>	
---	---	--

<p>(懲戒の事由)</p> <p>第37条 <u>職員</u>が次の各号の一に該当する場合には、学長は懲戒に処する。</p> <p>(1)～(8) (略)</p> <p>(損害賠償)</p> <p>第40条 非常勤職員が故意又は重大な過失により本学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。</p> <p>第9章 安全及び衛生</p> <p>(健康診断)</p> <p>第43条 (略)</p> <p>2 前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、非常勤職員に就業の禁止、労働時間の制限等、当該職員の健康保持に必要な措置を講じるものとする。</p> <p>3・4 (略)</p> <p>第11章 母性の保護</p> <p>(女性の就業制限等)</p> <p>第48条 大学は、妊娠中の非常勤職員及び産後1年を経過しない非常勤職員(以下「妊産婦である非常勤職員」という。)を、妊娠、出産、哺育等にとって有害な業務に就かせないものとする。</p> <p>2 妊産婦である非常勤職員が請求した場合には、午後10時から午前5時までの間における深夜又は所定の労働時間以外には勤務をさせないものとする。</p> <p>3 (略)</p> <p>第12章 障害者の雇用と保護</p>	<p>(懲戒の事由)</p> <p>第37条 <u>非常勤職員</u>が次の各号の一に該当する場合には、学長は当該非常勤職員を懲戒に処する。</p> <p>(1)～(8) (略)</p> <p>(損害賠償)</p> <p>第40条 非常勤職員が故意又は重大な過失により本学に損害を与えた場合は、学長はその損害の全部又は一部を<u>当該非常勤職員</u>に賠償させるものとする。</p> <p>第9章 安全及び衛生</p> <p>(健康診断)</p> <p>第43条 (略)</p> <p>2 前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、<u>学長は非常勤職員</u>に就業の禁止、労働時間の制限等、当該非常勤職員の健康保持に必要な措置を講じるものとする。</p> <p>3・4 (略)</p> <p>第11章 母性の保護</p> <p>(女性の就業制限等)</p> <p>第48条 <u>学長</u>は、妊娠中の非常勤職員及び産後1年を経過しない非常勤職員(以下「妊産婦である非常勤職員」という。)を、妊娠、出産、哺育等にとって有害な業務に就かせないものとする。</p> <p>2 妊産婦である非常勤職員が請求した場合には、<u>学長は当該非常勤職員</u>に午後10時から午前5時までの間における深夜又は所定の労働時間以外には勤務をさせないものとする。</p> <p>3 (略)</p> <p>第12章 障害者の雇用と保護</p>	
---	--	--

<p>(障害者の雇用)</p> <p>第 49 条 <u>大学</u>は、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障害者の雇用の確保及び就業に必要な環境整備を図るものとする。</p> <p>第 13 章 災害補償</p> <p>(通勤上の災害補償)</p> <p>第 51 条 非常勤職員の通勤途上における災害については、労災法及び国立大学法人東京農工大学休業補償等支給規程の定めるところにより災害補償を行う。</p> <p>第 15 章 福利厚生</p> <p>(レクリエーション)</p> <p>第 53 条 <u>大学</u>は、非常勤職員の勤務能率の発揮及び増進のためにレクリエーションについて計画を立て、その実施に努める。</p> <p>第 17 章 苦情処理</p> <p>(苦情処理)</p> <p>第 55 条 非常勤職員の給与、労働時間、日常の労働環境及び不利益処分等に関する苦情の解決を図るため、相談窓口を設置する。</p> <p>2 (略)</p> <p>第 18 章 規則の作成及び改廃の手続</p> <p>(作成及び改廃の手続)</p> <p>第 56 条 就業規則の作成及び改廃について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。</p> <p>2 (略)</p>	<p>(障害者の雇用)</p> <p>第 49 条 <u>学長</u>は、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障害者の雇用の確保及び就業に必要な環境整備を図るものとする。</p> <p>第 13 章 災害補償</p> <p>(通勤上の災害補償)</p> <p>第 51 条 <u>学長</u>は、非常勤職員の通勤途上における災害については、労災法及び国立大学法人東京農工大学休業補償等支給規程の定めるところにより災害補償を行う。</p> <p>第 15 章 福利厚生</p> <p>(レクリエーション)</p> <p>第 53 条 <u>学長</u>は、非常勤職員の勤務能率の発揮及び増進のためにレクリエーションについて計画を立て、その実施に努める。</p> <p>第 17 章 苦情処理</p> <p>(苦情処理)</p> <p>第 55 条 <u>学長</u>は、非常勤職員の給与、労働時間、日常の労働環境及び不利益処分等に関する苦情の解決を図るため、相談窓口を設置する。</p> <p>2 (略)</p> <p>第 18 章 規則の作成及び改廃の手続</p> <p>(作成及び改廃の手続)</p> <p>第 56 条 <u>学長</u>は、就業規則の作成及び改廃について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。</p> <p>2 (略)</p>	
--	---	--

附 則（規則第8号）

この規則は、平成27年10月1日から施行する。