

国立大学法人京都工芸繊維大学リサーチ・アドミニストレーター就業規則

平成28年3月3日制定

最終改正 平成31令和 年3 月13 日

目次

第1章 総則（第1条－第3条）

第2章 採用等（第4条－第12条）

第3章 給与（第13条）

第4章 服務（第14条）

第5章 勤務時間、休暇等

第1節 勤務時間（第15条－第20条）

第2節 休日、休暇等（第21条－第36条）

第6章 賞罰（第37条－第39条）

第7章 安全衛生（第40条）

第8章 災害補償（第41条・第42条）

附則

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この規則は、国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則（平成16年4月1日制定。以下「職員就業規則」という。）第2条第98項の規定に基づき、国立大学法人京都工芸繊維大学（以下「本学」という。）に期間を定めて雇用するリサーチ・アドミニストレーター（以下「URA」という。）の就業に関する事項を定めるものとする。

（法令等との関係）

第2条 この規則その他の本学の規則等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。）その他の関係法令等の定めるところによる。

（規則の遵守）

第3条 本学及びURAは、ともに法令及びこの規則を誠実に遵守し、相協力して本学の業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用等

（雇用契約の期間等）

第4条 雇用契約の期間は、3年を超えない範囲で、URAごとに定める。

2 本学の業務遂行上の必要がある場合は、雇用契約を更新することがある。

3 前2項の規定による雇用契約の合計の期間は、通算して5年を超えないものとする。

4 前項の雇用契約の合計の期間には、当該雇用契約前において、この規則又はこの規則以外の本学の規則に基づき、本学に期間を定めて雇用されていた期間（以下「雇用契約等期

間」という。)を含むものとする。ただし、本学との間で締結された一の雇用契約等期間が満了した日と本学との間で締結されたその次の雇用契約等期間の初日との間にこれらの雇用契約等期間のいずれにも含まれない期間(以下この項において「空白期間」という。)があり、当該空白期間が6月以上(空白期間前の雇用契約等期間が1年に満たない場合にあっては、当該雇用契約等期間の2分の1の期間(その期間に1か月未満の端数があるときはこれを切り上げるものとする。)以上)であるときは、当該空白期間前に満了した雇用契約等期間は、前項の雇用契約の合計の期間に含まないものとする。

(採用)

第5条 URAの採用は、選考によるものとする。

(提出書類)

第6条 URAは、採用の際、履歴書、個人番号カード(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)第2条第7項に規定するものをいう。)の写し又は通知カード(同法第7条第1項に規定するものをいう。)の写しその他の学長が必要と認める書類を学長に提出するものとする。

2 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、そのつど速やかに、書面でこれを学長に届け出るものとする。

(労働条件の明示)

第7条 URAの採用に際しては、雇用契約の期間、給与、就業場所、従事する業務、勤務時間、休日その他の労働条件を明らかにするための労働条件通知書を交付して労働条件を明示するものとする。

(休職)

第7条の2 URAが心身の故障のため、長期の休養を要するときは、休職とすることがある。

2 前項の休職は、医師の診断の結果に基づいて行うものとする。この場合において、学長は、医師を指定することがある。

3 休職者は、URAとしての身分を保有するが、職務に従事しない。

(休職の期間)

第7条の3 前条第1項の休職期間は、休養を要する程度に応じ、1年を超えない範囲内で学長が定める。

2 前項の場合において、休職の期間が1年に満たない場合は、休職した日から起算して引き続き1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。

3 前2項の場合において、復職後1年以内に同一又は関連があると医師が認める負傷又は疾病により再度休職とする場合の休職期間については、学長が特に必要と認めた場合を除き、当該復職前の休職期間に通算するものとする。この場合において、学長は、医師を指定することがある。

(復職)

第7条の4 休職期間の途中又は満了時に、医師が休職事由が消滅したと認めた場合に限

り、URA を復職させるものとする。この場合において、学長は、医師を指定することがある。

(退職)

第8条 URA が次の各号のいずれかに該当するときは、当該各号に掲げる日をもって退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 退職を申し出たとき 学長が退職日と認めた日
- (2) 雇用契約の期間が満了したとき（更新の場合を除く。） 雇用契約の期間の満了日
- (3) 死亡したとき 死亡日

2 URA が退職をした場合は、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由について証明書を交付する。

(自己都合による退職の手続)

第9条 URA は、自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、学長に文書をもって申し出るようにしなければならない。

(解雇)

第10条 URA が禁錮以上の刑に処せられた場合には、解雇する。

2 URA が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することがある。

- (1) 勤務実績が良くない場合
- (2) 心身の故障のため職務遂行に支障があり又はこれに堪えない場合
- (3) 職務遂行に必要な資格を喪失した場合
- (4) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合
- (5) その他前各号に準ずるやむを得ない事由による場合

3 前2項の規定によるURAの解雇に際し、URAから請求があった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

(解雇制限)

第11条 前条第2項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は解雇しない。ただし、第1号の場合において労基法第81条の規定により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。）第19条の規定により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項の規定により所轄労働基準監督署の認定を受けた場合は、この限りでない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養するための休業期間及びその後30日間
- (2) 労基法に規定する産前産後の休業期間及びその後30日間

2 前項の規定は、雇用期間の満了による退職を妨げるものではない。

(解雇予告)

第12条 URA を解雇する場合は、解雇しようとする日の30日以上前に本人に予告する。

2 前項の予告を行わなかった場合又は前項に規定する日までに行わなかった場合は、労基法の規定に基づく解雇予告手当を支払う。ただし、所轄労働基準監督署の承認を受けた

場合は、この限りでない。

第3章 給与

(給与規則)

第13条 URAの給与については、別に規則で定める。

第4章 服務

(服務の根本基準等)

第14条 服務の根本基準、職務専念義務の免除、禁止事項、倫理の保持等、ハラスメントの防止等、障害を理由とする差別の禁止等については、職員就業規則第23条から第25条まで及び第27条から第28条の2までの規定を準用する。

第5章 勤務時間、休暇等

第1節 勤務時間

(勤務日及び勤務時間)

第15条 URAの勤務日及び勤務時間は、休憩時間を除き、1週間に付き38時間45分、1日につき7時間45分をそれぞれ超えない範囲で、個々のURAごとに定める。

(始業及び終業の時刻)

第16条 始業及び終業の時刻は、1日の勤務時間に応じ、個々のURAごとに定める。

(休憩時間)

第17条 URAの休憩時間は、勤務時間が6時間を超える勤務日については、1時間を勤務の途中に置くものとする。

2 休憩時間は、これを自由に利用することができる。

(時間外勤務)

第18条 業務の都合上必要がある場合は、前3条の規定による勤務時間以外の時間における勤務（以下「時間外勤務」という。）を命ずることがある。

2 前項の場合において、職員就業規則第29条に規定する勤務時間を超える勤務を命ずるときは、労基法第36条第1項に規定する労使協定を締結する。

3 第1項の規定にかかわらず、3歳に満たない子の養育を必要とするURA（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16条の8第1項に規定する労使協定を締結し、同項に規定する時間外勤務の免除を請求することができないものとして定められた者に該当するURAを除く。）又は国立大学法人京都工芸繊維大学有期雇用職員介護休業規則（平成17年3月10日制定。以下「介護休業規則」という。）に定める対象家族の介護を行うURA（育児・介護休業法第16条の9第1項に規定する労使協定を締結し、同項に規定する時間外勤務の免除を請求することができないものとして定められた者に該当するURAを除く。）が、当該子を養育するため又は当該対象家族を介護するために時間外勤務の免除を請求した場合は、時間外勤務を命じないものとする。

4 小学校就学前の子の養育を必要とするURA又は介護休業規則に定める対象家族の介護

を行う URA が申し出た場合は、原則として1か月につき24時間、1年につき150時間を超えて時間外勤務を命じないものとする。

5 前項の URA が申し出た場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から翌日の午前5時までの間に時間外勤務を命じないものとする。

6 妊娠中の女性の URA 及び産後1年を経過しない女性の URA が申し出た場合は、時間外勤務を命じないものとする。

(出勤簿)

第19条 始業の時刻までに出勤した URA は、直ちに出勤簿に押印するものとする。

(出張)

第20条 業務の都合上必要がある場合は、URA に出張を命ずることがある。

2 出張を命ぜられた URA が帰任したときは、速やかに学長に復命しなければならない。

3 出張を命ぜられた場合及びその他の旅費に関し必要な事項は、別に定める。

第2節 休日、休暇等

(休日)

第21条 第15条の規定により勤務日を定めるにあたっては、1週間につき2日以上の勤務を割り振らない日（以下「休日」という。）を置くものとする。

(休日の振替)

第22条 業務の都合上、休日に特に勤務を命ずる必要がある場合は、当該休日をあらかじめ当該週の他の勤務日に振り替える（以下「休日の振替」という。）ことがある。

(休日の代休)

第23条 業務の都合上必要がある場合であって、前条に規定する休日の振替ができないときは、第21条に規定する休日に勤務を命ずることがある。この場合において、労基法第35条に規定する休日に勤務を命ずるときは、労基法第36条第1項に規定する労使協定を締結する。

2 前項の場合において、業務を命じられた休日を起算日とする4週間後の日までの期間内に当該休日に代わる日を指定することがある。

(1か月以内の変形労働時間制)

第24条 業務の都合上、毎月1日を起算日とする1か月以内の一定期間を平均して1週間当たりの勤務時間が38時間45分を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第15条、第16条及び第21条の規定にかかわらず、これと異なる勤務時間及び休日を定めることがある。

2 前項の場合においては、原則として前月末日までに翌月の勤務割表を URA に通知することにより、勤務時間の割り振りを行なうものとする。ただし、緊急やむを得ない事情のあるときは、この限りでない。

(休暇の種類)

第25条 URA の休暇は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

(年次休暇)

第26条 年次休暇は、有給とし、その期間、通常の勤務をした場合の給与を支給する。

- 2 年次休暇は、第4条の規定に基づいて定める雇用契約の期間にかかわらず、採用の日から継続して勤務した期間（以下「継続勤務期間」という。）が6月を経過した場合に、その者の所定勤務日数及び採用の日から継続して勤務した期間（以下「在職期間」という。）継続勤務期間に応じて、次の表に掲げる日数を付与するものとする。

(1) 週の所定 勤務日数	(2) 年間の所定勤務 日数	<u>採用の 日</u>	<u>在職期間</u>			
			1年	2年	3年	4年
5日	<u>21</u> 7日以上	10日	11日	12日	14日	16日
4日	<u>16</u> 9～216日	7日	8日	9日	10日	12日
3日	<u>12</u> 1～168日	5日	6日	6日	8日	9日
2日	<u>73</u> ～120日	3日	4日	4日	5日	6日
1日	<u>48</u> ～72日	1日	2日	2日	2日	3日

※雇用予定期間が6月を超える者について、継続勤務期間が2月を経過した日に、一部を繰り上げて付与する日数

- 3 前項の表において、(1)欄は1週間の所定勤務日数が定められている場合、(2)欄は週以外の期間によって所定勤務日数が定められている場合とする。
- 4 第2項の表において、1週間の所定勤務時間が30時間以上の者は、週の所定勤務日数5日の欄による。
- 5 年次休暇を取得できるのは、当該年次休暇を付与された日から2年以内とする。

(年次休暇の請求手続き)

第27条 URAが年次休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ所定の請求手続きをしなければならない。

- 2 学長又はその委任を受けた者は、URAの請求した時季に年次休暇を与えることが業務の正常な運営に支障を生ずると認める場合には、他の時季にこれを与えることがある。
- 3 前条第2項の年次休暇が10日以上与えられたURAに対しては、前2項の規定にかかわらず、付与した日から1年以内に、当該URAが有する年次休暇のうち5日について、本学が当該URAの意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させるものとする。ただし、当該URAが前2項の規定による年次休暇を取得したときは、その取得した日数分を5日から控除するものとする。
- 4 前項の場合において、時季を指定した後に、指定した時季とは異なる時季に、URAが第1項及び第2項の規定による年次休暇を取得した場合であって、当該URAから時季の指定の取消しを希望する旨の申出があったときは、その取得した日数分についての時季の指定を取り消すことができるものとする。

(年次休暇の単位)

第28条 年次休暇の単位は、1日又は半日とする。ただし、労基法第39条第4項に規定する労使協定を締結した場合は、労使協定の定めるところにより、年次休暇の日数を超えて付与された休暇等で、監督者がこれを認めた場合には、1時間を単位とすることができる。

(病気休暇)

第29条 次の各号に掲げる場合には、当該各号に掲げる期間の有給無給の病気休暇を付与する。ただし、雇用契約の満了日を超えないものとする。

- (1) URAが負傷し、又は疾病にかかり、療養のため、勤務することができないとき（第31条第1項第1号に該当する場合を除く。）一の年度において10日の範囲内の期間
- (2) 生理日における勤務が著しく困難であるとして女性のURAから請求があった場合必要と認められる期間

(病気休暇の手続)

第30条 URAが病気休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ所定の請求手続きをしなければならない。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ請求できなかった場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

(特別休暇)

第31条 次の各号に掲げる場合には、当該各号に掲げる期間の有給の特別休暇を付与し、その期間、通常の勤務をした場合の給与を支給する。ただし、雇用契約の満了日を超えないものとする。

- (1) URAが業務上負傷し、又は業務上疾病にかかり、療養のため、勤務することができないとき 必要と認められる期間
- (2) URA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 必要と認められる期間
- (3) URA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 必要と認められる期間
- (4) URAが骨髄移植のための骨髄液の提供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、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、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 必要と認められる期間
- (5) URA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 一の年において5日の範囲内の期間
 - 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における生活関連物資の配布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における活動

ハ イ及びロに掲げる活動のほか、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

(6) URAが結婚する場合で、結婚式、旅行その他の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期間内における連続する5日の範囲内の期間

(7) 生後1年に達しない子を育てるURAが、その子の保育のために必要と認める授乳等を行う場合 1日2回それぞれ30分以内の期間（男性のURAにあっては、その子の母親が同種の休暇等を取得した場合は、その期間を差し引いた期間を超えない期間）

(8) URAが妻（事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 2日の範囲内の期間

(9) URAの妻が出産する場合であってその出産予定日の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後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学前の子（妻の子を含む。）を養育するURAが、これらの子の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 当該期間内における5日の範囲内の期間

(10) URAの親族（次の表に定める親族に限る。）が死亡した場合で、URA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のため勤務しないことが相当であると認められるとき 次の表に定める日数（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

<u>親族</u>	<u>日数</u>
<u>配偶者</u>	<u>7日</u>
<u>父母</u>	<u>7日</u>
<u>子</u>	<u>5日</u>
<u>祖父母</u>	<u>3日（URA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）</u>
<u>孫</u>	<u>1日</u>
<u>兄弟姉妹</u>	<u>3日</u>
<u>おじ又はおば</u>	<u>1日（URA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）</u>
<u>父母の配偶者又は配偶者の父母</u>	<u>3日（URAと生計を一にしていた場合にあっては7日）</u>

子の配偶者又は配偶者の子	1 日（URA 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（URA 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（URA 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

(11) URA が配偶者、子及び父母の追悼のための特別な行事（配偶者、子及び父母の死亡後 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場合 1 日の範囲内の期間

(12) URA（学長が別に定める要件に該当する者に限る。）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 学長が別に定める時期及び期間

(413) —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、勤務しないことが相当であると認められるとき 7 日の範囲内の期間

イ URA の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該 URA 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 URA 及び当該 URA 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 URA 以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

(514) —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 必要と認められる期間

(156) —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、URA 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 必要と認められる期間

~~(7) URA の親族（次の表に定める親族に限る。）が死亡した場合で、URA 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のため勤務しないことが相当であると認められるとき 次の表に定める日数（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~~

親族	日数
配偶者	3 日
父母	3 日
子	3 日
祖父母	2 日（URA 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 3 日）
兄弟姉妹	2 日

父母の配偶者又は配偶者の父母	2日（URAと生計を—にしていた場合に あつては3日）
----------------	--

~~(8) URAが結婚する場合で、結婚式、旅行その他の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期間内における連続する5日の範囲内の期間~~

~~(9) URA（学長が別に定める要件に該当する者に限る。）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 学長が別に定める時期及び期間~~

2 次の各号に掲げる場合には、当該各号に掲げる期間の無給の特別休暇を付与する。ただし、雇用契約の満了日を超えないものとする。

(1) 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定である女性のURAが申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

(2) 女性のURAが出産した場合 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のURAが申し出た場合において医師が支障がないと認める業務につく期間を除く。この場合において、学長は、医師を指定することがある。）

~~(3) 生後1年に達しない子を育てるURAが、その子の保育のために必要と認める授乳等を行う場合 1日2回それぞれ30分以内の期間（男性のURAにあつては、その子の母親が同種の休暇等を取得した場合は、その期間を差し引いた期間を超えない期間）~~

~~(4) URAが骨髄移植のための骨髄液の提供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、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、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 必要と認められる期間~~

(35) 小学校就学前の子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育するURAが、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うこと又はその子に予防接種若しくは健康診断を受けさせることをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度において5日（その養育する小学校就学前の子が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間

(46) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族（次に掲げる者をいう。以下この号において「要介護者」という。）の介護、要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者に必要な世話をを行うURA（育児・介護休業法第16条の6第2項の定めによる労使協定を締結し、この号に規定する特別休暇を取得することができないものとして定められた者に該当するURAを除く。）が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度において5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間

イ 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含

む。以下この号において同じ。)

ロ 父母

ハ 子

ニ 配偶者の父母

ホ 祖父母、兄弟姉妹及び孫

(特別休暇の手続)

第32条 URAが特別休暇を取得しようとする場合には、あらかじめ所定の手続きをしなければならない。ただし、災害その他のやむを得ない事由によってあらかじめ申請することができなかった場合には、事後速やかに、その事由を付して承認を受けることができる。

2 前項の場合において、学長が必要と認めて証明書等の提出を求めたときは、これを提出しなければならない。

(病気休暇及び特別休暇の付与単位)

第33条 病気休暇及び特別休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位とする。

(育児休業等)

第34条 URAの育児休業及び部分休業については、別に規則で定める。

(介護休業等)

第35条 URAの介護休業及び介護部分休業については、別に規則で定める。

(欠勤の届出)

第36条 URAは、欠勤をしようとする場合は、その理由を付して、あらかじめ所定の手続きにより、欠勤を届け出なければならない。この場合において、学長が必要と認める場合には、欠勤の理由を証明することができる書類の提出を求めることができる。

2 URAが欠勤した期間は、給与を支給しない。

第6章 賞罰

(表彰)

第37条 職員就業規則第53条の規定は、URAに準用する。

(懲戒解雇)

第38条 URAが次の各号のいずれかに該当するときは、これに対し懲戒として解雇する。

- (1) 法令又は本学の規則に対し重大な違反をした場合
- (2) 繰り返し職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (3) その他本学の職員としてふさわしくない著しい非行のあった場合

2 前項の規定による解雇に際し、URAから請求があった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

(損害賠償)

第39条 URAが故意又は重大な過失によって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。

第7章 安全衛生

(安全・衛生管理等)

第40条 職員就業規則第8章の規定は、URAに準用する。

第8章 災害補償

(業務上の災害補償)

第41条 URAの業務上の災害については、労基法及び労災法の定めるところに従い、補償を行う。ただし、URAが同一の事由につき労災法その他の法令等に基づく給付を受ける場合には、その限りにおいて補償を行わない。

(通勤途上の災害補償)

第42条 URAの通勤途上の災害の補償については、労災法の定めるところによる。

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31年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、令和2年4月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
- 2 施行日の前日において、現に在職しているURAのうち、年次休暇を付与されていない者にあつては、改正後の規則第24条第2項の規定に基づき、年次休暇を施行日に付与するものとする。