

国立大学法人京都工芸繊維大学期間雇用非常勤職員就業規則

平成 23 年 3 月 31 日制定

最終改正 令和 平成 31 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 勤務時間、休暇等
 - 第 1 節 勤務時間（第 13 条－第 18 条）
 - 第 2 節 休日、休暇等（第 19 条－第 31 条）
- 第 4 章 給与（第 32 条－第 38 条）
- 第 5 章 服務（第 39 条－第 43 条の 2）
- 第 6 章 賞罰（第 44 条－第 46 条）
- 第 7 章 安全衛生（第 47 条－第 52 条）
- 第 8 章 災害補償（第 53 条・第 54 条）
- 第 9 章 年度一時金（第 55 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 5 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職員であって、1 日の所定勤務時間が常勤職員と同じ非常勤職員（以下「職員」という。）の就業に関する事項を定めるものとする。

2 職員の職名及び職務内容は、別表第 1 に定めるとおりとする。

（法令との関係）

第 2 条 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 本学及び職員は、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、一の会計年度（4 月 1 日から 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。

- 2 雇用契約は、これ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。
ただし、本学が業務の特殊性等を勘案して特に必要と認めるときは、この限りでない。
- 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 職員の採用は、選考によるものとする。

（提出書類）

第6条 職員は、採用の際、次に掲げる書類を学長に提出するものとする。

- (1) 履歴書
- (2) 住民票記載事項の証明書
- (3) 健康診断書
- (4) 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
- (5) その他本学が必要と認める書類

- 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 職員の採用に際しては、雇用契約の期間、採用時の給与、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 職員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、職員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（国立大学法人京都工芸繊維大学職員の無期労働契約への転換に関する規則（平成29年9月28日制定）の定めるところにより、無期労働契約に転換した職員（以下「無期労働契約転換者」という。）にあっては、3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（無期労働契約転換者にあっては3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（無期労働契約転換者にあっては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。

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、職員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 職員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（雇用契約を更新したときを除く。） 雇用期間満了日
- (3) 死亡したとき 死亡日

2 職員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 職員は、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 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇する。

- (1) 禁錮以上の刑に処せられた場合
- (2) 勤務実績が良くない場合
- (3) 心身の故障のため職務遂行に堪えない場合
- (4) 職務遂行に必要な資格を喪失した場合
- (5) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合
- (6) その他前各号に準ずるやむを得ない事由による場合

- 2 前項の規定による職員の解雇に際し、職員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1項(同項第1号に該当する場合を除く。)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) 職員が業務上負傷し、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、雇用契約の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 職員を解雇する場合は、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 勤務時間、休暇等

第1節 勤務時間

(勤務日及び勤務時間)

第13条 職員の勤務日及び勤務時間は、休憩時間を除き、1週間につき38時間45分とし、月曜日から金曜日までの5日間において、それぞれ1日につき7時間45分とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、業務の都合上必要がある場合は、勤務日を変更することができる。

(始業及び終業の時刻)

第14条 職員の勤務の始業、終業の時刻は次のとおりとする。

始業 午前8時30分

終業 午後5時15分

- 2 前項の規定にかかわらず、業務の都合上必要がある場合は、始業及び終業の時刻を変更することがある。

(休憩時間)

第15条 職員の休憩時間は、午後0時から午後1時までとする。

- 2 業務の都合上必要がある場合は、労基法第34条第2項の定めによる労使協定を締

結し、休憩を与える時間帯を変更することがある。

3 第19条の4に規定する変形労働時間制による勤務時間が1日につき8時間を超えるときは、1時間の休憩時間（前項の休憩時間を含む。）を勤務時間の途中に置くものとする。

4 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16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（以下「正規の勤務時間」という。）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職員（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職員を除く。）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職員（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職員を除く。）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職員又は介護休業規則に定める対象家族の介護を行う職員が申し出た場合は、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 前項の職員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 妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員が申し出た場合は、時間外勤務を命じないものとする。

（災害時等の時間外勤務）

第17条 災害その他の避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合は、時間外勤務を命ずることがある。

（出勤簿）

第18条 始業時までに出勤した職員は、直ちに出勤簿に押印するものとする。

第2節 休日、休暇等

（休日）

第19条 職員の休日は、次に掲げる日とする。

(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）の定めによる休日
- (4) 12月29日から翌年1月3日までの日（前各号に定める休日を除く。）
- (5) 8月16日（第1号から第3号までに定める休日を除く。）

（休日の振替）

第19条の2 業務の都合上、前条の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19条の3 業務の都合上必要がある場合であつて、前条に規定する休日の振替ができないときは、第19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19条の4 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある職員については、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13条、第14条及び第19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職員に通知することにより、勤務時間の割り振りを行うものとする。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20条 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

（年次休暇）

第21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。

採用の日	在職期間			
	1年	2年	3年	4年
10日	11日	12日	14日	16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、—

~~部を繰り上げて付与する日数。~~

- 3 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22条 職員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、職員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日以上与えられた職員に対しては、前2項の規定にかかわらず、付与した日から1年以内に、当該職員が有する年次休暇のうち5日について、本学が当該職員の意見を聴取し、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、当該職員が前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、職員が第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、当該職員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23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24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) 職員が負傷し、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26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職員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25条 職員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26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) 職員が業務上負傷し、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) 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 必要と認められる期間
- (3) 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 必要と認められる期間
- (4) 職員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) 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 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) 職員が結婚する場合で、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職員が、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（男性の職員にあっては、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) 職員が妻（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) 職員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。）を養育する職員が、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) 職員の親族（次の表に定める親族に限る。）が死亡した場合で、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	7 日
父母	7 日
子	5 日
祖父母	3 日（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（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（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（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（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（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

(11) 職員が配偶者、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) 職員（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

(4) 職員の親族（次の表に定める親族に限る。）が死亡した場合で、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	7日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日（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（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（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（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（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（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

(5) 職員が結婚する場合で、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

(613) —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、職員が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 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該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 職員及び当該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、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

(147) —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

(158) —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、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 必要と認められる期間

(9) 職員（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職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
 - (2) 女性職員が出産した場合 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職員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職員が、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（男性職員にあつては、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) 職員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。）を養育する職員が、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職員（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職員を除く。）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27条 職員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、本学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28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29条 職員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30条 職員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31条 職員は、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 職員が欠勤した期間は、給与を支給しない。

第4章 給与

(日給額)

第32条 職員の勤務1日あたりの給与の額(以下「日給額」という。)は、その者の学歴、経験及びその他を勘案して定める別表第2に掲げる号数に応じ、それぞれ同表に掲げる額とする。ただし、特に必要と認められる場合は、学長が個別に定める。

2 前項の規定にかかわらず、必要と認められる場合は、学長が定める額を日給額とすることができる。

(期末手当及び勤勉手当)

第33条 6月1日及び12月1日(以下「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員については、次に掲げる場合を除き、期末手当及び勤勉手当を支給する。これらの基準日前1月以内に第8条の規定により退職した職員についても、同様とする。

(1) 雇用契約の期間が6月未満の者

(2) 予算上の都合その他の事由により、雇用契約において期末手当及び勤勉手当を支給しない旨を定めた場合

2 期末手当及び勤勉手当の算出の基礎となる額(以下「期末手当等基礎額」という。)は、日給額の21日分に相当する額とする。

3 期末手当の額は、期末手当等基礎額に、100分の130を乗じて得た額に、次に掲げる基準日以前6月以内の期間におけるその者の在職期間の区分に応じた割合を乗じて得た額とする。

在職期間	割合
6 月	1 0 0 分の 1 0 0
5 月以上 6 月未満	1 0 0 分の 8 0
3 月以上 5 月未満	1 0 0 分の 6 0
3 月未満	1 0 0 分の 3 0

4 勤勉手当の額は、期末手当等基礎額に、次の表に掲げる基準日以前 6 月以内の期間における職員の勤務期間の区分に応じた割合を乗じて得た額に、1 0 0 分の 9 2 . 5 を乗じて得た額とする。

勤務期間	割合
6 月	1 0 0 分の 1 0 0
5 月 1 5 日以上 6 月未満	1 0 0 分の 9 5
5 月以上 5 月 1 5 日未満	1 0 0 分の 9 0
4 月 1 5 日以上 5 月未満	1 0 0 分の 8 0
4 月以上 4 月 1 5 日未満	1 0 0 分の 7 0
3 月 1 5 日以上 4 月未満	1 0 0 分の 6 0
3 月以上 3 月 1 5 日未満	1 0 0 分の 5 0
2 月 1 5 日以上 3 月未満	1 0 0 分の 4 0
2 月以上 2 月 1 5 日未満	1 0 0 分の 3 0
1 月 1 5 日以上 2 月未満	1 0 0 分の 2 0
1 月以上 1 月 1 5 日未満	1 0 0 分の 1 5
1 5 日以上 1 月未満	1 0 0 分の 1 0
1 5 日未満	1 0 0 分の 5
零	零

(通勤手当)

第 3 4 条 雇用契約の期間が 1 月以上である職員には、常勤職員の例に準じて、通勤手当を支給する。ただし、職員が京都工芸繊維大学の学生である場合は、支給しない。

~~-(住居手当)-~~

第 3 5 条 ~~削除職員のうち、雇用契約の期間が 3 月未満の者を除き、勤務日及び勤務時間が常勤職員と同様のものについては、常勤職員の例に準じて、住居手当を支給する。~~

(超過勤務手当)

第 3 6 条 職員に時間外勤務を命じた場合には、当該勤務 1 時間につき、超過勤務手当として次の算式による額を支給する。

$$(\text{日給額}) \div 7 \frac{4}{3} \times \frac{125}{100}$$

2 職員に、やむを得ない事由により午後 1 0 時から翌日の午前 5 時までの間に時間外勤務を命じた場合には、当該勤務 1 時間につき次の算式による額を支給する。

$$(\text{日給額}) \div 7 \frac{4}{3} \times \frac{150}{100}$$

3 前2項の場合において、時間外勤務を命ぜられた時間が1月につき60時間を超えることとなる場合は、当該超える時間については、勤務時間1時間当たりの給与額（日給額に31分の4を乗じて得た額をいう。）に100分の150（その勤務が深夜に行われた場合は、100分の175）を乗じて得た額を支給する。

4 前3項の規定により計算した額に1円未満の端数を生じたときは、50銭以上のときはこれを1円に切り上げ、50銭未満のときはこれを切り捨てるものとする。

（給与の支給等）

第37条 職員の給与は、雇用契約の期間の属する月の末日にその月分を締切り、翌月の常勤職員の給与支給日に支給するものとし、期末手当及び勤勉手当は、常勤職員の支給日に支給するものとする。

2 前項の規定にかかわらず、休職期間中の職員に対しては、学長が別段の定めをしない限り、いかなる給与も支給しない。

~~2-3~~ 給与は職員に直接その全額を通貨で支給する。

~~3-4~~ 前項の規定にかかわらず、次に掲げるものは、給与からこれを控除して支給する。

- (1) 源泉所得税
- (2) 社会保険料
- (3) 雇用保険料
- (4) 前各号に定めるもののほか、労基法第24条第1項ただし書に基づく協定により、給与からの控除が認められたもの

~~4-5~~ 第~~2-3~~項の規定にかかわらず、職員の同意を得た場合には、給与はその指定する銀行その他の金融機関における預貯金口座等へ振り込むことにより、これを支給する。

（給与の減額）

第38条 前条第1項の場合において、職員が無給の休暇又は欠勤により勤務しなかった場合は、当該勤務しなかった時間1時間につき次の算式による額（以下「時間単価」という。）を減額する。

$$(\text{日給額}) \div 7 \frac{4}{3}$$

2 前項の時間単価に1円未満の端数を生じたときは、50銭以上のときはこれを1円に切り上げ、50銭未満のときはこれを切り捨てるものとする。

3 第1項の場合において、勤務しなかった時間に1時間未満の端数を生じたときは、これを切り捨てる。

第5章 服務

（服務の心得）

第39条 職員は、職務上の責任を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行しなければなら

ない。

2 職員は、上司の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。

3 職員は、勤務時間中その職務に専念し、職務と関係のない行為をしてはならない。
(職務専念義務の免除)

第40条 次の各号のいずれかに該当する期間については、前条第3項の職務専念義務を免除する。

- (1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）の規定に基づき、勤務時間内に保健指導又は健康診査を受けることを承認した期間
- (2) 均等法の規定に基づき、通勤緩和等により勤務しないことを承認した期間
- (3) 勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認した期間
- (4) その他学長が特に認めた期間

2 前項の職務専念義務免除期間は、通常の勤務をした場合の給与を支給する。
(禁止事項)

第41条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) みだりに勤務を欠くこと。
- (2) 職務の内外を問わず、本学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員全体の不名誉となるような行為をすること。
- (3) 職務上知ることのできた秘密を他に漏らすこと。
- (4) その職務や地位を私的に利用すること。
- (5) 本学の敷地及び施設内（以下「学内」という。）において喧騒その他の秩序、風紀を乱し、又は安全を脅かす行為をすること。
- (6) 学長の許可なく、学内において職務以外の宣伝、集会、掲示その他これに準ずる活動をすること。
- (7) 学長の許可なく、学内で営利行為をすること。
- (8) その他前各号に準ずる大学の業務に支障をきたす行為

(倫理の保持等)

第42条 職員は、その権限の行使の対象となる者からの贈与を受けること等の社会の疑惑や不信を招くような行為をしてはならない。

2 職員の倫理の保持等に関し必要な事項は、国立大学法人京都工芸繊維大学役職員倫理規則（平成16年4月1日制定）に定めるところによる。

(ハラスメントの防止等)

第43条 職員は、職場におけるハラスメントをしてはならず、及びこれの防止に努めなければならない。

2 ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、別に規則で定める。

(障害を理由とする差別の禁止等)

第43条の2 職員は、職場において、障害者に対して障害を理由とする不当な差別をしてはならない。

2 障害を理由とする差別の解消の推進に関し必要な事項は、国立大学法人京都工芸繊維大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する規則（平成28年3月3日制定）に定めるところによる。

第6章 賞罰

(表彰)

第44条 職員就業規則第53条の規定は、職員に準用する。

(懲戒解雇)

第45条 職員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 前項の規定による職員の解雇に際し、職員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46条 職員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

(協力義務)

第47条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他の関係法令等を遵守するとともに、本学が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全・衛生管理)

第48条 本学は、職員の健康増進と危険防止のために必要な措置をとるものとする。

(安全・衛生教育)

第49条 職員は、本学が行う安全、衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

(健康診断)

第50条 健康診断は、定期的に行うほか、必要に応じ、臨時に行う。

2 法令で定められた有害業務等に従事する職員に対しては、前項の健康診断のほか、特別の項目について健康診断を行う。

3 前2項の健康診断の結果に基づき必要と認められる場合は、職員の就業を禁止し、又は勤務時間を制限する等の健康保持に必要な措置を講じる。

- 4 職員は、正当な理由なく前3項の健康診断又は措置を拒んではならない。ただし、健康診断受診に関しては、本学が定める項目について、他の医師の健康診断を受け、その結果を証明する書類を提出した場合は、この限りでない。

(就業の禁止)

第51条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その就業を禁止する。

- (1) 本人、同居人又は近隣の者が感染症にかかったとき又はそのおそれのあるとき
- (2) 勤務を継続すれば病勢が悪化するおそれがあるとき
- (3) 前2号に準ずる事情があるとき

- 2 職員は、前項各号のいずれかに該当するときは、直ちに学長に届け出て、その指示に従わなければならない。

(非常災害時の措置)

第52条 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学長が定める職員に連絡し、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8章 災害補償

(業務上の災害補償)

第53条 職員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、職員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54条 職員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。

第9章 年度一時金

(年度一時金)

第55条 一の雇用契約において、正規の勤務時間を勤務した日（休暇を承認された日を含む。）が18日以上ある月が引き続いて6月を超えた職員には、年度一時金を支給する。ただし、次に掲げる場合には、年度一時金は支給しない。

- (1) 第45条の規定により懲戒解雇した場合
- (2) 予算上の都合その他の事由により、雇用契約において年度一時金を支給しない旨を定めた場合

- 2 年度一時金の額は、次の算式により算出した額とする。

$$((\text{日給額}) \times 21) \times \frac{30}{100}$$

- 3 年度一時金は、一の雇用契約の期間が満了した日、又は職員が退職し、若しくは解雇された日から1月以内に支払うものとする。ただし、死亡により退職した者に対する年度一時金の支給を受けるべき者を確認することができない場合その他特別の事情がある場合は、この限りでない。

4 年度一時金は、その金額を現金で支給する。ただし、支給を受けるべき者の申し出があった場合は、銀行等の預貯金口座等へ振り込むことにより支給するものとする。

5 前項の規定にかかわらず、法令の定めがある場合及び労基法第24条第1項ただし書に基づく協定により控除が認められた場合は、その額を年度一時金の額から控除して支給する。

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

- 1 この規則は、平成25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この規則により雇用されていた者に係る改正後の第4条第4項に規定する雇用契約等期間には、同項の規定にかかわらず、施行日前の日にこの規則以外の本学の規則に基づき締結した雇用契約等期間を算入しない。

附 則

この規則は、平成25年5月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年7月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成26年12月2日から施行し、平成26年12月1日から適用する。
- 2 平成26年12月に支給する勤勉手当に関する第33条第4項の規定の適用については、同項中「100分の75」とあるのは「100分の82.5」とする。

附 則

この規則は、平成27年1月29日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成28年1月14日（以下「施行日」という。）から施行する。
- 2 施行日において在職している職員は、施行日以降速やかに、第6条第1項第4号に掲げる書類を学長に提出するものとする。

附 則

- 1 この規則は、平成28年4月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
ただし、第33条第4項の改正規定は、平成28年3月9日から施行し、平成27年4月1日から適用する。
- 2 平成27年6月に支給する勤勉手当に関する第33条第4項の規定の適用

については、同項中「１００分の８０」とあるのは「１００分７５」とし、平成２７年１２月に支給する勤勉手当に関する第３３条第４項の規定の適用については、同項中「１００分の８０」とあるのは「１００分の８５」とする。

- ３ 施行日の前日においてこの規則により雇用されていた者が、施行日において雇用契約を更新されることとなった場合の職名、職務内容及び日給額については、改正後の規則第１条第２項及び第３２条第１項の規定にかかわらず、施行日から第８条第１項各号に規定する退職する日までの間、なお従前の例による。

附 則

この規則は、平成２９年１月１日から施行する。

附 則

- １ この規則は、平成２９年３月９日から施行し、平成２８年１２月１日から適用する。ただし、第１９条の改正規定は、平成２９年４月１日から施行する。
- ２ 平成２８年１２月に支給する勤勉手当に関する第３３条第４項の規定の適用については、同項中「１００分の８５」とあるのは「１００分の９０」とする。

附 則

- １ この規則は、平成３０年３月９日から施行し、平成２９年１２月１日から適用する。
- ２ 平成２９年１２月に支給する勤勉手当に関する第３３条第４項の規定の適用については、同項中「１００分の９０」とあるのは「１００分の９５」とする。

附 則

- １ この規則は、平成３１年３月１３日から施行し、平成３０年１２月１日から適用する。ただし、第４条の改定規定は平成３１年３月１３日から施行し、第１５条、第１９条の２から第１９条の４まで、第２２条、第２６条及び第３３条第３項の改正規定は、平成３１年４月１日から施行する。
- ２ 平成３０年１２月に支給する勤勉手当に関する第３３条第４項の規定の適用については、同項中「１００分の９２．５」とあるのは「１００分の９５」とする。

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、現に在職している職員のうち、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２０条の規定に基づき、年次休暇を施行日に付与するものとする。

3 施行日の前日において、この規則により住居手当を支給されていた者が、施行日において雇用契約を更新されることとなった場合は、改正後の規則第35条の規定にかかわらず、施行日から第8条第1項各号に規定する退職する日までの間、なお従前の例による。

別表第1（第1条関係）

職名	職務内容
期間雇用事務職員	管理運営、教育研究支援等に係る事務
期間雇用技術職員	教育研究等に係る技術支援業務 建物・設備の施設整備に係る業務
看護師	看護業務

別表第2（第32条関係）

職名	号	日給額
期間雇用事務職員 期間雇用技術職員		円
	1	9, 300
	2	9, 600
	3	9, 900
	4	10, 200
	5	10, 500
	6	10, 800
	7	11, 100
	8	11, 400
	9	11, 700
	10	12, 000
看護師	1	13, 600
	2	14, 000
	3	14, 400
	4	14, 800
	5	15, 200