国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学教育研究系有期契約職員就業規則

平成１７年３月２９日
規則第　　１　　号

第１章　総則

（目的）

第１条　この規則は、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学（以下「本学」という。）に期間を定めて雇用される有期契約職員のうち、教育研究業務又は高度の専門的な知識経験を必要とする業務に従事する職員（以下「職員」という。）の勤務条件、服務規律その他就業に関する事項を定めることを目的とする。

２　前項の職員の職名及び職務内容は、次の各号に掲げるとおりとする。

（１）特任教授　　受託研究事業等のプロジェクトにおける教授としての業務

（２）特任准教授　　受託研究事業等のプロジェクトにおける准教授としての業務

（３）特任講師　　受託研究事業等のプロジェクトにおける講師としての業務

（４）特任助教　　受託研究事業等のプロジェクトにおける助教としての業務

（５）非常勤講師　　常時勤務することを要せず本学の授業を担当する業務

（６）博士研究員　　受託研究事業等のプロジェクトに係る研究の業務（博士の学位取得者）

（７）研究員　　受託研究事業等のプロジェクトに係る研究の業務

（８）研究技術員　　受託研究事業等のプロジェクトに係る高度の知識、経験及び高度の専門的技術を必要とする研究の技術業務

（９）リサーチ・アシスタント　　研究プロジェクト等を効果的に推進するため、当該研究プロジェクトを担当する教員の指導のもとに必要な研究を推進する業務

（１０）ティーチング・アシスタント　　授業（実験、実習及び演習等を含む。）において、当該授業を担当する教員の教育活動を支援する業務

（１１）アドバイザー　　教育研究、管理運営等に関する専門的な知見からの助言及び指導

（１２）カウンセラー　　保健管理センターにおける心理カウンセリング業務

（１３）コーディネーター　　本学の共同研究、社会連携、管理運営等の支援

３　この規則に定めるもののほか、前項第９号及び第１０号に定める者の勤務条件その他就業に関する事項に関しては、別に定めるところによる。

（雇用契約の期間等）

第２条　職員の雇用契約の期間は、当該雇用契約の始期の属する会計年度の範囲内で、各人ごとに定める。

２　本学が必要と認める場合は、雇用契約を更新することがある。

３　前項の規定に基づき雇用契約を更新する場合にあっては、その期間の終期は当初の雇用契約の始期から通算して５年（受託研究事業等一定の期間を定めて実施する事業を遂行するため雇用する場合は当該事業が継続する期間）を超えないものとする。ただし、本学が特に必要と認める場合に限り、通算して５年（受託研究事業等一定の期間を定めて実施する事業を遂行するため雇用する場合は当該事業が継続する期間）を超えることができるものとする。

（法令等との関係）

第３条　この規則に定めのない事項に関しては、労働基準法（昭和２２年法律第４９号。以下「労基法」という。）、国立大学法人法（平成１５年法律第１１２号。第１４条において「法人法」という。）その他の関係法令の定めるところによる。

第２章　採用、退職等

第１節　採用

（採用）

第４条　職員の採用は、選考により行う。

２　職員の雇用期間の始期における上限年齢は満７０歳とし、職員が雇用期間中に満７０歳に達する場合は、満７０歳に達した日以後における最初の３月３１日までを雇用契約期間とする。

３　前項の規定にかかわらず、学長が特に必要と認める場合は、前項に定める雇用契約期間を超えて採用することができる。

（勤務条件の明示）

第５条　本学は、職員の採用に際して、次の事項を記載した文書を交付する。

（１）就業の場所、従事すべき業務及びそれらの変更の範囲に関する事項

（２）給与に関する事項
（３）雇用契約の期間及び更新の基準に関する事項（本学との間で締結された２以上の雇用契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下同じ。）の契約期間を通算した期間（労働契約法（平成１９年法律第１２８号）第１８条第２項の規定により通算期間に算入しないこととされる期間を除く。）又は雇用契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）
（４）期間の定めのない雇用契約締結の申込手続に関する事項
（５）期間の定めのない雇用転換後の勤務条件に関する事項
（６）始業及び終業の時刻、所定勤務時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
（７）退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
（８）安全及び衛生に関する事項
（９）災害補償に関する事項
（１０）表彰及び懲戒に関する事項

（提出書類）
第６条　職員に採用された者は、採用後速やかに次の各号に掲げる書類を本学に提出しなければならない。ただし、本学が認めたときは、第１号から第３号までに掲げる書類の提出を省略できる。
（１）履歴書
（２）学歴に関する証明書
（３）住民票記載事項証明書
（４）その他本学が必要と認める書類
２　職員は、前項第２号から第４号までに掲げる書類の記載事項に変更があったときは、その都度、速やかにこれを届け出なければならない。

（赴任）
第７条　職員は、採用後本学の指示に従い、赴任しなければならない。

第２節　退職

（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したものとする。
（１）雇用契約の期間が満了したとき。　　満了日
（２）死亡したとき。　　死亡日
（３）次条に基づき退職を申し出たとき。　　本学が退職日と認めた日
２　学長は、雇用契約の期間が満了後に引き続き採用しない場合（あ

らかじめ雇用期間満了後に引き続き採用しないことを第５条に定める文書に記載されている場合を除く。）は、雇用期間が満了する日の３０日前までに、その予告を行うものとする。

（職員からの申出による退職）
第９条　職員が雇用契約の期間の途中で退職を申し出るときは、退職を予定する日の３０日前までに退職届を本学に提出するものとする。ただし、本学が特に認めた場合はこの限りではない。
２　職員は、前項の規定により退職を申し出た後であっても、退職日までは引き続き勤務しなければならない。

（退職者の責務）
第１０条　本学を退職した者（第３項において「退職者」という。）は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還しなければならない。
２　退職する者は、指定された期日までに業務の引継ぎを行わなければならない。
３　退職者は、職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

第３節　解雇

（解雇）
第１１条　本学は、職員が禁錮以上の刑に処せられたときは、解雇する。
２　職員が次の各号のいずれかに該当するときは、雇用契約の期間が満了する前であっても解雇することがある。
（１）勤務成績が不良なとき。
（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とき。
（３）前２号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠くとき。
（４）経営上又は業務上やむを得ない事由によるとき。
３　前２項の規定による解雇を行う場合においては、３０日前にその予告を行うものとする。

（解雇制限）
第１１条の２　前条の規定にかかわらず、本学は、職員が次の各号のいずれかに該当する期間及びその後の３０日間は、職員を解雇しない。
（１）業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため勤務しない期間
（２）分娩予定日から起算して６週間（多胎妊娠の場合にあっては、

１４週間）以内の期間、出産の日の翌日から８週間を経過するまでの期間

（解雇された者の責務）
第１２条　本学を解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還しなければならない。
２　解雇された者は、職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。
３　解雇される者は、指定された期日までに後任者に対する業務の引継を行わなければならない。

第３章　給与

（給与）
第１３条　職員の給与については、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学教育研究系有期契約職員（定時勤務）給与規程（平成１７年規程第７号。第２４条の２において「定時勤務給与規程」という。）及び国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学教育研究系有期契約職員（短時間勤務）給与規程（平成１７年規程第８号。第２４条の２において「短時間勤務給与規程」という。）の定めるところによる。

第４章　服務

（誠実義務）
第１４条　職員は、法人法に定める国立大学の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、その職務に専念しなければならない。
２　職員は、本学の利益と相反する行為を行ってはならない。

（法令の遵守等）
第１５条　職員は、法令及び本学が定める規則等を遵守し、所属長の指揮命令に従って、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。

（信用失墜行為の禁止）
第１６条　職員は、本学の名誉を毀損し、又はその信用を失墜させる行為をしてはならない。

（守秘義務）
第１７条　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。ただし、法令に基づく証人又は鑑定人等として、本学の許可を

得て証言する場合には、この限りではない。

（倫理の保持）
第１８条　職員の職務に係る倫理の保持については、別に定める。

（ハラスメントの禁止）
第１９条　職員は、他の者に対して、その者の意に反する言動や行為等により人格を傷つけ、人権を侵害するような行為（次項において「ハラスメント」という。）をしてはならない。
２　ハラスメントの防止に関し必要な事項は、別に定める。

（障害者に対する差別の禁止）
第１９条の２　職員は、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。

第５章　勤務時間等

（所定勤務時間）
第２０条　職員（第１条第２項第５号及び同項第１１号から第１３号までの職として採用された職員（以下「非常勤講師等」という。）を除く。以下この条において同じ。）の所定勤務時間は、１週３８時間４５分を超えず、かつ、１日７時間４５分を超えない範囲内で各人ごとに定める。ただし、所定勤務時間が１週３８時間４５分である職員以外の者の所定勤務時間は１週３０時間以下とする。
２　所定勤務時間が１週３８時間４５分である職員の休憩時間は、６０分間とし、始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯は、次のとおりとする。
（１）始業時刻　　午前８時３０分
（２）終業時刻　　午後５時１５分
（３）休憩時間　　正午から午後１時００分まで
３　所定勤務時間が１週３０時間以下の職員（以下「短時間勤務職員」という。）の休憩時間は、６０分間とし、始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯は、各人ごとに定める。ただし、１日の所定勤務時間が４時間未満の場合にあっては、休憩時間は付与しないものとする。
４　業務上の必要がある場合又は職員から申出があった場合で、学長が特に必要と認めるときは、１日の勤務時間が７時間４５分を超えない範囲内で、前２項に規定する始業及び終業の時刻並びに休憩時間及び休憩時間の時間帯を変更することがある。

（非常勤講師等の所定勤務時間）
第２０条の２　非常勤講師等の所定勤務時間は、１週３０時間を超えず、かつ、１日７時間４５分を超えない範囲内で各人ごとに定める。
２　非常勤講師等の休憩時間は６０分間とし、始業時刻、終業時刻及び休憩時間の時間帯は、各人ごとに定める。ただし、１日の所定勤務時間が４時間未満の場合にあっては、休憩時間は付与しないものとする。

（裁量労働制）
第２１条　業務の性質上、その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する職員の裁量に委ねる必要がある者であって、労基法第３８条の３第１項の規定に基づく労使協定（以下この条において「裁量労働労使協定」という。）の定めるところにより裁量労働制の適用に同意したものについては、裁量労働労使協定に定める時間勤務したものとみなす。
２　前項の職員の範囲その他必要な事項については、別に定める。

（休日）
第２２条　職員の休日は、次のとおりとする。
（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
（４）１２月２９日から翌年の１月３日までの日（前各号に掲げる休日を除く。）
（５）創立記念日（１０月１日）
（６）その他本学が指定する日
２　前項第１号の休日を法定休日とする。

（休日の振替）
第２３条　前条の休日において、職員に特に勤務を命ずる必要があるときは、休日の振替を行うことがある。

（所定勤務時間外及び休日勤務）
第２４条　業務上の必要があるときは、職員に所定勤務時間を超える勤務又は休日における勤務（以下この条において「超過勤務等」という。）を命ずることがある。
２　超過勤務等を命じた時間及び当該超過勤務等を命じた日の所定の勤務時間の合計が６時間を超えるときは、所定勤務時間中の休憩時

間を含めて６０分の休憩時間を勤務時間の途中に置くものとする。
３　前２項の場合において、当該超過勤務等が１日８時間又は１週４０時間の法定労働時間を超える勤務又は４週４日の法定休日における勤務に該当するときは、労基法第３６条の規定に基づく労使協定の定めるところにより命ずるものとする。

（超勤代休時間）
第２４条の２　労基法第３７条第３項の規定に基づく労使協定の定めるところにより、定時勤務給与規程第７条第２項又は短時間勤務給与規程第７条第３項の規定により超過勤務手当及び定時勤務給与規程第８条第２項又は短時間勤務給与規程第８条第２項の規定により休日手当を支給すべき職員に対して、別に定めるところにより、当該超過勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「超勤代休時間」という。）として、別に定める期間内にある勤務日（第２２条第１項に規定する休日を除く。）の勤務時間の全部又は一部を指定することができる。
２　前項の規定により超勤代休時間を指定された職員は、当該超勤代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、所定勤務時間においても勤務することを要しない。

（深夜勤務）
第２４条の３　業務上の必要があるときは、職員に午後１０時から午前５時までの勤務を命ずることがある。

（非常災害時の勤務）
第２５条　災害その他の避けることのできない事由によって、勤務する必要があるときは、職員に対し、その必要の限度において臨時に所定勤務時間を超えて、又は休日に勤務を命ずることがある。
２　本学は、前項の勤務を命じるときは、労基法第３３条第１項に定める必要な手続を行うものとする。

（勤務しないことの承認）
第２６条　職員は、別に定めるところにより、一定の勤務時間につき勤務しないことの承認を受けることができる。

（休暇の種類）
第２７条　職員の休暇は、年次有給休暇及び特別休暇とする。
２　年次有給休暇及び特別休暇は有給とする。

（年次有給休暇）

第２８条　年次有給休暇は、次の表の１週間又は１年間の勤務日の日数欄の区分に応じ、年次有給休暇を付与する日の項の区分ごとに定める日数を付与する。

<table>
<tr><td colspan="3" rowspan="2"></td><td colspan="5">１週間又は１年間の勤務日の日数</td><td>その他の事項</td></tr>
<tr><td>５日</td><td>４日</td><td>３日</td><td>２日</td><td>１日</td><td>週によって勤務日が定められている職員に適用する。１週間の勤務日が４日以下の職員で１週間の勤務時間が３０時間以上であるものは、５日の勤務日の区分を適用する。</td></tr>
<tr><td colspan="3"></td><td>２１７日以上</td><td>１６９日から２１６日まで</td><td>１２１日から１６８日まで</td><td>７３日から１２０日まで</td><td>４８日から７２日まで</td><td>週以外の期間によって勤務日が定められている職員に適用する。</td></tr>
<tr><td rowspan="6">年次有給休暇を付与する日</td><td colspan="2">雇用の日</td><td>１０日</td><td>７日</td><td>５日</td><td>３日</td><td>１日</td><td>雇用契約期間が６月以内に満了することが明らかな場合を除く。</td></tr>
<tr><td rowspan="5">雇用の日から起算した継続勤務期間が右欄に掲げる年数を経過した</td><td>１年</td><td>１１日</td><td>８日</td><td>６日</td><td>４日</td><td>２日</td><td rowspan="5">年次有給休暇を付与する日の前１年間における全勤務日の８割以上出勤した場合に限る。</td></tr>
<tr><td>２年</td><td>１２日</td><td>９日</td><td>６日</td><td>４日</td><td>２日</td></tr>
<tr><td>３年</td><td>１４日</td><td>１０日</td><td>８日</td><td>５日</td><td>２日</td></tr>
<tr><td>４年</td><td>１６日</td><td>１２日</td><td>９日</td><td>６日</td><td>３日</td></tr>
<tr><td>５年</td><td>１８日</td><td>１３日</td><td>１０日</td><td>６日</td><td>３日</td></tr>
</table>

	日	６年以上	２０日	１５日	１１日	７日	３日	

２　次の各号のいずれかに該当する期間は、前項の表の右欄に規定する出勤した日数の算定に当たって、これを出勤したものとみなす。

（１）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７条第１項第１号に規定する業務災害又は同項第３号に規定する通勤災害に遭い、療養のため休業した期間

（２）次条第１項第１１号に規定する産前休暇又は同項第１２号に規定する産後休暇を取得した期間

（３）第３０条に規定する育児休業を取得した期間

（４）第３１条に規定する介護休業を取得した期間

（５）年次有給休暇を取得した期間

（６）前各号に規定する場合のほか、本学が特に必要と認めた期間

３　年次有給休暇は、職員の請求する時季に与えるものとする。ただし、請求された時季に与えることが業務の正常な運営を妨げるときは、他の時季にこれを与えることがある。

４　第１項の規定による年次有給休暇が１０日以上与えられた職員に対しては、年次有給休暇を付与する日から１年以内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち５日（職員が前項による年次有給休暇を取得した場合にあっては、当該取得した日数（当該日数が５日を超える場合は、５日）を５日から控除した日数）を超えない範囲の日数について、本学が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ことがある。

５　年次有給休暇の単位は、１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、当該協定で定めるところにより１時間を単位とすることができる。

６　年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものは除く。）は、２０日を超えない範囲内の残日数及び残時間数を限度として、次の１年間に繰り越すことができる。

（特別休暇）

第２９条　次の各号に掲げる場合には、職員の請求に基づき、当該各号に掲げる期間の休暇を与えるものとする。ただし、第７号に定める特別休暇については、職員からの請求は要しない。

（１）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

（２）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

（３）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。

（４）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　　必要と認められる期間

（５）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

（６）職員の親族（別表第１の親族欄に揚げられる親族に限る。）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。　　親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数（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

（７）夏季一斉休業の期間（非常勤講師等を除く。）　　１の年度の８月１日の曜日を基準として、別表第２に定める３日間（ただし、業務上やむを得ず、出勤又は出張等により勤務の必要がある場合は、当該年度の７月から９月までの期間における、第２２条第１項第１号から第３号までに規定する休日を除いて連続する３日の範囲内の期間）

（８）職員（非常勤講師等を除く。）が、夏季において、盆等の諸行事、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　　１の年の７月から９月までの期間における、第２２条第１項第１号から第３号までに規定する休日、第２４条の２第１項に規定する勤務日の勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務日、前号に規定する期間及び別に定める日を除く３日の範囲内の期間

（９）職員（非常勤講師等を除く。）の心身のリフレッシュ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　　１の年度において３日の範囲内の期間

（１０）職員（非常勤講師等を除く。）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、父

母、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)に規定する子をいう。以下同じ。）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

（１１）８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職員が請求した場合　　出産の日までの申し出た範囲内の期間

（１２）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週間を経過した当該職員が勤務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。）

（１３）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（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親（当該子について民法（明治２９年法律第８９号）第８１７条の２第１項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法（昭和２２年法律第１６４号)第２７条第１項第３号の規定により当該子を委託されている同法第６条の４第２号に規定する養子縁組里親である者若しくは同条第１号に規定する養育里親である者（同法第２７条第４項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、養子縁組里親として委託することができない者に限る。）を含む。）が、当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労基法第６７条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、１日２回それぞれ３０分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）

（１４）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　　１の年度において１０日の範囲内の期間（業務上の負傷又は疾病にかかる療養にあっては、必要と認められる期間とする。）

（１５）小学校に就学している子（配偶者の子を含み、学校教育法（昭和２２年法律第２６号）第１８条第１項に規定する学齢児童をいう。以下この号において「児童」という。）又は小学校就学の始期に達するまでの子(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、次に掲げる事由により勤務しないことが相当であると認められる場合　　１の年度において１０日（その養育

する児童及び小学校就学の始期に達するまでの子が２人以上の場合にあっては、２０日）の範囲内の期間

イ　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又は疾病の予防を図るために必要なものとして本学が別に定めるその子の世話を行うことをいう。）

ロ　学校保健安全法（昭和３３年法律第５６号）第２０条の規定による学校の休業その他これに準ずる事由によるその子の世話

ハ　その子の教育又は保育に係る行事等への参加

（１６）次に掲げる者で負傷、疾病又は老齢により２週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（以下この号において「要介護者」という。）の介護その他の本学が別に定める世話を行う職員が、当該世話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　　１の年度において１０日（要介護者が２人以上の場合にあっては、２０日）の範囲内の期間

イ　配偶者（届出をし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。）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫

ロ　職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で本学が別に定めるもの

（１７）国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学テニュア・トラック制に関する規程（平成２４年規程第１号）に基づき採用されたテニュア・トラック教員（以下「テニュア・トラック教員」という。）が、自己の教育研究に関する能力及び資質の向上を図るための活動又はこれに準ずる活動を行うため、勤務しないことが相当であると認められるとき。　　連続する３０日以上９０日以下の期間

（１８）職員が配偶者（届出をしないが事実上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。）の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められる場合　　本学が定める期間内における２日の範囲内の期間

（１９）職員の配偶者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に係る子が１歳に達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の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）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

（２０）職員が不妊治療に係る入院又は通院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の年度において１０日の範囲

内の期間
（２１）その他本学が特に認めた場合　　必要と認められる期間
２　前項第１７号の特別休暇については、当該期間中の給与は支給しないものとする。
３　第１項の特別休暇の単位は、次の各号に掲げるとおりとする。
（１）第１項第１号及び第２号、第４号及び第５号、第１０号、第１４号から第１６号まで並びに第１８号から第２１号までの特別休暇　　１日、１時間又は１分
（２）第１項第３号、第６号から第９号まで、第１１号及び第１２号並びに第１７号の特別休暇　　１日
（３）第１項第１３号の特別休暇　　１分
４　特別休暇のうち、１時間又は１分を単位として使用した特別休暇を日に換算する場合には、１日の所定勤務時間数（日によって所定勤務時間数が異なる場合には、１年間における１日平均所定勤務時間数とし、１日の所定勤務時間数又は１年間における１日平均所定勤務時間数に１時間に満たない端数がある場合は、１時間に切り上げるものとする。）をもって１日とする。

（育児休業）
第３０条　育児休業については、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学有期契約職員等の育児休業及び介護休業等に関する規程（平成１７年規程第９号）の定めるところによる。

（介護休業）
第３１条　介護休業については、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学有期契約職員等の育児休業及び介護休業等に関する規程の定めるところによる。

第６章　出張

（出張）
第３２条　本学は、業務上必要があるときは、職員に出張を命ずることがある。
２　出張を命じられた職員が出張を終えたときには、速やかにその旨を所属長に報告しなければならない。
３　出張に関し必要な事項は、別に定める。

第６章の２　テレワーク

（テレワーク）

第３２条の２　職員は、本学が必要と認める場合にテレワークを行うことができる。
２　職員のテレワークの実施に関し必要な事項は、別に定める。

第７章　表彰及び懲戒等

（表彰）
第３３条　本学は、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、別に定めるところにより表彰する。
（１）職務上顕著な功績があったとき。
（２）業務の能率向上に多大な功労があったとき。
（３）その他本学が必要と認めるとき。

（懲戒）
第３４条　本学は、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その非違行為の程度により懲戒処分を行うことがある。
（１）正当な理由なく無断欠勤をしたとき。
（２）正当な理由なくしばしば遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき。
（３）故意又は重大な過失により本学に損害を与えたとき。
（４）本学の名誉又は信用を著しく傷つけたとき。
（５）素行不良で本学の秩序又は風紀を乱したとき。
（６）重大な経歴詐称をしたとき。
（７）刑罰法令に該当する行為があったとき。
（８）この規則その他の本学の規約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とき。
２　本学は、職員を懲戒する場合は、事由を記載した説明書を交付して行うものとする。
３　本学は、職員を懲戒するにあたって、当該職員に対して弁明のための機会を設けるものとする。

（懲戒の種類）
第３５条　懲戒の種類及び内容は、次のとおりとする。
（１）戒告　　責任を確認し、将来を戒める。
（２）減給　　１回につき平均給与の半日分を限度とし、総額が一給与支払期間の給与総額の１０分の１を超えない範囲で減額する。
（３）停職　　１２月以内を限度として、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
（４）諭旨解雇　　退職を勧告し、解雇する。ただし、これに応じない場合は、懲戒解雇する。
（５）懲戒解雇　　予告期間を設けないで即時に解雇する。

（自宅待機）
第３５条の２　本学は、職員が第３４条第１項各号のいずれかに該当する疑いがあるときは、懲戒が決定するまでの間、当該職員に自宅待機を命ずることがある。この場合、自宅待機の期間は有給とし、給与の減額は行わない。

（訓告等）
第３６条　本学は、第３５条に規定する場合のほか、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、訓告、厳重注意又は注意を行うことがある。

（損害賠償）
第３７条　本学は、故意又は重大な過失により本学に損害を与えた職員に対して懲戒処分を行うほか、損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第８章　安全及び衛生

（安全及び衛生に関する措置）
第３８条　本学は、労働安全衛生法（昭和４７年法律第５７号）その他関係法令に基づき、職員の安全確保及び健康増進のため必要な措置を講じる。
２　職員は、安全及び衛生に関し、労働安全衛生法その他関係法令のほか、本学の指示を守るとともに、本学の行う安全衛生に関する措置に協力しなければならない。
３　この章に定めるもののほか、安全及び衛生に関し必要な事項は、別に定める。

（安全及び衛生教育）
第３９条　職員は、安全、衛生及び健康確保について、本学が行う講習及び訓練を受けなければならない。

（非常災害時の措置）
第４０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、直ちに所属長その他の関係者に連絡して、その指示に従い、被害を最小限にくいとめるように努力しなければならない。

（安全及び衛生に関する遵守事項）

第４１条　職員は、安全及び衛生を確保するため、次の事項を守らなければならない。
（１）安全及び衛生について所属長の命令、指示を守り、実行すること。
（２）常に職場の整理、整頓及び清潔に努め、災害防止と衛生の向上に努めること。
（３）安全衛生装置、消火設備その他危険防止のための機器等を勝手に動かしたり、許可なく当該地域に立ち入らないこと。
（４）その他安全及び衛生を確保するため本学が定める事項

（健康診断）
第４２条　職員の健康診断は毎年１回定期的にこれを行うほか、必要に応じて、全部又は一部の職員を対象に、臨時の健康診断を行う。
２　前項の健康診断のほか、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、特別の項目について健康診断を行う。
３　前各項の健康診断の結果に基づいて必要と認められる場合には、職員の就業を禁止し、又は勤務時間を制限する等、当該職員の健康保持に必要な措置を講じる。
４　職員は、正当な理由なしに、第１項及び第２項の健康診断並びに前項の措置を拒んではならない。

（就業の禁止）
第４３条　本学は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その就業を禁止することがある。
（１）本人又はその同居人が感染症（結核を含む。）に罹患又はその疑いのあるとき。
（２）勤務を継続すれば、前号の感染症その他の病勢が悪化するおそれのあるとき。
（３）前各号に準ずる事情が存するとき。
２　前項第１号及び第２号に該当する場合には、直ちに所属長に届け出て、その指示に従わなければならない。

第９章　女性職員の健康、安全及び福祉

（妊産婦である女性職員の就業制限）
第４４条　妊娠中の女性職員及び産後１年を経過しない女性職員（以下「妊産婦である女性職員」という。）には、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせないものとする。

（妊産婦である女性職員の深夜勤務及び超過勤務の制限）

第４５条　妊産婦である女性職員が、本学に申し出た場合には、午後１０時から翌日の午前５時までの間における勤務又は所定勤務時間外勤務及び休日勤務をさせないものとする。

（妊産婦である女性職員の業務軽減等）
第４６条　妊産婦である女性職員が、本学に申し出た場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

第１０章　福利厚生

（福利厚生施設の利用）
第４７条　職員は、その福利厚生のために、次の各号に掲げる本学の施設を利用することができる。
（１）大学会館
（２）研究者交流施設「ゲストハウスせんたん」
２　前項各号の施設の利用については、別に定めるところによる。

第１１章　災害補償

（業務災害）
第４８条　職員の業務災害に関しては、労基法及び労災法の定めるところによる。

（通勤災害）
第４９条　職員の通勤災害に関しては、労災法の定めるところによる。

第１２章　職務発明等

（職務発明等）
第５０条　職員が職務上行った発明、考案又は著作（以下この条において「職務発明等」という。）にかかわる権利の帰属その他職務発明等の取扱いに関し必要な事項は、別に定める。

附　則

（施行期日）
１　この規則は、平成１７年４月１日から施行する。
（継続勤務期間の算定に関する特例）
２　第２８条第１項の「継続勤務期間」には、平成１７年３月３１日以前の奈良先端科学技術大学院大学における職員としての継続勤務

期間を含むものとする。

附　則

この規則は、平成１８年４月１日から施行する。

附　則

この規則は、平成１９年４月１日から施行する。

附　則

この規則は、平成２０年４月１日から施行する。

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２１年４月１日から施行する。

附　則

この規則は、平成２１年５月２１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２２年４月１日から施行する。

附　則

この規則は、平成２２年６月３０日から施行する。

附　則

この規則は、平成２３年７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

１　この規則は、平成２６年７月１日から施行する。

２　この規則の施行日前に在職するテニュア・トラック教員については、改正後の第２９条第１項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、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３０年１０月１６日から施行する。

附　則

この規則は、平成３０年１２月１日から施行する。

附　則

この規則は、令和元年１２月１日から施行し、令和元年９月１４日から適用する。

附　則

この規則は、令和元年１２月１日から施行する。

附　則

（施行期日）

１　この規則は、令和２年１月１日から施行する。

（経過措置）

２　この規則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日に、現に改正前の国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学教育研究系有期契約職員就業規則（以下「改正前就業規則」という。）第１条第１項に規定する職員であって、施行日以降も引き続き雇用されるもののうち、令和元年７月２日以降に雇用されたものは、改正後の国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学教育研究系有期契約職員就業規則（以下「改正後就業規則」という。）第２８条第１項の表中の「雇用の日」とあるのは「令和２年１月１日」と読み替えて適用する。

３　施行日の前日に現に改正前就業規則第１条第１項に規定する職員であって、施行日以降も引き続き雇用されるもののうち、令和元年７月１日以前に雇用されたものは、改正後就業規則第２８条第１項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２年４月１日から施行する。

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２月１日から施行する。ただし、改正後の国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学教育研究系有期契約職員就業規則第１条、第２０条、第２０条の２、第２９条及び第４３条の規定は、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４月１日から施行する。

附　則

（施行期日）

１　この規則は、令和５年４月１日から施行する。

（経過措置）

２　この規則の施行の日の前日に、現に改正前の国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学教育研究系有期契約職員就業規則（以下「改正前就業規則」という。）第２０条第１項に規定する非常勤講師等又は第２０条第４項に規定する短時間勤務職員であって、所定勤務時間が１日７時間４５分を超える雇用契約を締結しているもののうち、施行日以後も引き続き改正前就業規則第２０条第１項又は第２０条の２第１項に規定する所定勤務時間を希望するものの所定勤務

時間の取扱いについては、改正後の国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学教育研究系有期契約職員就業規則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６年４月１日から施行する。

附　則

この規則は、令和７年１月１日から施行する。

別表第１（第２９条関係）

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

別表第２（第２９条関係）

８月１日の曜日	夏季一斉休業期間
日曜日	８月１３日、８月１６日、８月１７日
月曜日	８月１５日、８月１６日、８月１７日
火曜日	８月１４日、８月１５日、８月１６日
水曜日	８月１３日、８月１４日、８月１５日
木曜日	８月１４日、８月１５日、８月１６日
金曜日	８月１３日、８月１４日、８月１５日
土曜日	８月１２日、８月１３日、８月１４日