

<改正要旨>

施設稼働率の低下及び施設の老朽化への対応等を勘案し、ひるぜんセミナーハウスを廃止することに関する就業規則の一部改正。

<改正する就業規則>

国立大学法人大阪大学教職員就業規則

国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則

国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等就業規則

国立大学法人大阪大学非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則

国立大学法人大阪大学非常勤職員（定時教育研究等職員）就業規則

国立大学法人大阪大学非常勤職員（短時間教育研究等職員）就業規則

「国立大学法人大阪大学教職員就業規則」の一部改正（案）

現 行

(略)

(福利・厚生施設)

第49条 教職員は、その福利・厚生のために、次の各号に掲げる大学の施設を利用することができる。

(1) 職員会館「待兼山会館」

(2) 職員集会所「さわらび」

(3) セミナーハウス「ひるぜんセミナーハウス」

(略)

改 正 (案)

(略)

(同左)

第49条 同左

(1) 同左

(2) 同左

(略)

附 則

この改正は、平成28年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則」の一部改正（案）

現 行

(略)

(福利・厚生施設)

第45条 教職員は、その福利・厚生のために、次の各号に掲げる大学の施設を利用することができる。

(1) 職員会館「待兼山会館」

(2) 職員集会所「さわらび」

(3) セミナーハウス「ひるぜんセミナーハウス」

(略)

改 正 (案)

(略)

(同左)

第45条 同左

(1) 同左

(2) 同左

(略)

附 則

この改正は、平成28年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等就業規則」の一部改正（案）

現 行

(略)

(福利・厚生施設)

第41条 職員は、その福利・厚生のために、次の各号に掲げる大学の施設を利用することができる。

- (1) 職員会館「待兼山会館」
- (2) 職員集会所「さわらび」

(3) セミナーハウス「ひるぜんセミナーハウス」

(略)

改 正 (案)

(略)

(同左)

第41条 同左

- (1) 同左
- (2) 同左

(略)

附 則

この改正は、平成28年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則」の一部改正（案）

現 行

(略)

(福利・厚生施設)

第42条 職員は、その福利・厚生のために、次の各号に掲げる大学の施設を利用することができる。

- (1) 職員会館「待兼山会館」
- (2) 職員集会所「さわらび」

(3) セミナーハウス「ひるぜんセミナーハウス」

(略)

改 正 (案)

(略)

(同左)

第42条 同左

- (1) 同左
- (2) 同左

(略)

附 則

この改正は、平成28年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学非常勤職員（定時教育研究等職員）就業規則」の一部改正（案）

現 行

(略)

(福利・厚生施設)

第42条 職員は、その福利・厚生のために、次の各号に掲げる大学の施設を利用することができる。

- (1) 職員会館「待兼山会館」
- (2) 職員集会所「さわらび」

(3) セミナーハウス「ひるぜんセミナーハウス」

(略)

改 正 (案)

(略)

(同左)

第42条 同左

- (1) 同左
- (2) 同左

(略)

附 則

この改正は、平成28年4月1日から施行する。

「国立大学法人大阪大学非常勤職員（短時間教育研究等職員）就業規則」の一部改正（案）

現 行

(略)

(福利・厚生施設)

第42条 職員は、その福利・厚生のために、次の各号に掲げる大学の施設を利用することができる。

- (1) 職員会館「待兼山会館」
- (2) 職員集会所「さわらび」

(3) セミナーハウス「ひるぜんセミナーハウス」

(略)

改 正 (案)

(略)

(同左)

第42条 同左

- (1) 同左
- (2) 同左

(略)

附 則

この改正は、平成28年4月1日から施行する。

国立大学法人大阪大学教職員就業規則 (案)

第1章 総則

(目的)

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条の規定に基づき、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に勤務する教職員の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。

(適用範囲等)

第2条 この規則は、大学に常時勤務する教職員のうち、大学に期間を定めて雇用される者以外のもの(以下「教職員」という。)に、これを適用する。

2 教職員のうち、教員の採用、解雇その他の人事等に関する事項については、この規則のほか、国立大学法人大阪大学教員の人事等に関する特例規程の定めるところによる。

(法令との関係)

第3条 この規則及びこれに附属する諸規程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。以下「国大法」という。)その他の関係法令の定めるところによる。

(規則の遵守)

第4条 大学及び教職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第5条 教職員の採用は、競争試験又は選考により行う。

2 教職員として採用されることを希望する者は、次の書類を大学に提出しなければならない。

- (1) 履歴書(大学が定める様式による。)
- (2) その他大学が必要と認める書類

(労働条件の明示)

第6条 教職員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の労働条件に係る事項を記載した文書を交付し、その他の労働条件については口頭又は文書で明示する。

- (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
- (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(解雇の事由を含む。)

(提出書類)

第7条 教職員として採用された者(第3号については、国立大学法人大阪大学年俸制教員給与規程の適用を受ける者を除く。)は、採用後速やかに次の書類を大学に提出しなければならない。

- (1) 誓約書
 - (2) 住民票記載事項の証明書
 - (3) 通勤経路及び利用交通機関届
 - (4) その他大学が必要と認める書類
- 2 前項の書類の提出を怠ったとき、又は当該書類に不実の記載があったときは、採用を取り消すことがある。
- 3 第1項第2号から第4号までに掲げる提出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8条 教職員は、採用後直ちに赴任しなければならない。ただし、住居の移転を伴う等やむを得ない事由があり、大学の承認を得たときは、この限りでない。その場合、赴任日は採用の日から1週間以内とする。

(教職員の配置)

第9条 教職員の配置は、大学の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

(試用期間)

第10条 試用期間は、採用の日から6か月間とする。ただし、大学が必要と認めたときは、試用期間を延長又は短縮することができる。

- 2 試用期間中の教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない。
 - (1) 勤務成績が不良なとき。
 - (2) 心身に故障があるとき。
 - (3) その他教職員としての適格性を欠くとき。
- 3 第21条第3項の規定は、前項の規定に基づいて試用期間中の者(試用期間が14日を経過していない者を除く。)を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。
- 4 第22条の規定は、本条第2項の規定に基づいて試用期間中の者を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。
- 5 試用期間は、これを勤続年数に通算する。

第2節 評価

(勤務評価)

第11条 教職員の勤務成績については、評価を実施する。

第3節 昇任

(昇任)

第12条 教職員の昇任は、前条の勤務評価のほか、総合的な評価により行う。

第4節 異動

(異動)

- 第13条 大学は業務の都合により、教職員に配置転換、兼務及び出向(以下「異動」という。)を命ずることがある。
- 2 異動を命じられた教職員は、正当な理由なくこれを拒むことができない。
 - 3 出向(次項に規定する場合を除く。)を命じられた教職員の取扱いについては、別に定める。
 - 4 海外拠点等における勤務を命じられた教職員の給与及び勤務時間等に関する事項については、同人の給与等の条件、現地の法律及び事情等を考慮して、この規則(関係規程等を含む。)を適用せず、個々の海外拠点等ごとに、その実情に即した取扱いをするものとする。
 - 5 配置転換又は出向を命じられた教職員は、保管中の備品、書類その他すべての物品を返還するとともに、指定された期日までに、後任者に対する業務の引き継ぎを完了し、所属長にその旨を報告しなければならない。
 - 6 第8条の規定は、大学内の配置転換及び出向先から大学への復帰を命じられた場合に、これを準用する。

第5節 休職

(休職)

第14条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とする。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を必要とするとき。
 - (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とき。
 - (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とき。
 - (4) 職務に関連があると認められる学術上の調査研究(調査研究に関わる指導を含む。)又は公的機関の業務に従事するとき。
 - (5) その他大学が特に必要と認めたとき。
- 2 試用期間中の教職員については、前項の規定を適用しない。
 - 3 本節に定めるもののほか、休職に関して必要な事項は、別に定める。

(休職の期間)

- 第15条 前条第1項各号に掲げる事由による休職の期間(同条第1項第2号に掲げる事由による休職の期間を除く。)は、原則として3年を超えない範囲で個々の休職ごとにこれを定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、休職を開始した日から3年を超えない範囲で、これを延長することができるものとする。
- 2 前条第1項第1号に掲げる事由による休職の期間について、復職後1年以内に同一傷病又は同一傷病に起因すると認められる傷病により再度休職となる場合は、大学が特に必要と認めた場合を除き、当該傷病による休職期間は通算するものとする。

- 3 前条第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間とする。ただし、その係属期間が2年を超えるときは、2年とする。

(復職)

第16条 休職期間が満了するまでに、第14条第1項各号に掲げる休職事由が消滅したときは、速やかに復職させる。

- 2 前項の規定は、第14条第1項第2号に掲げる事由により休職とした者について、当該休職事由が消滅するまでに、第37条の規定に基づいて懲戒処分を行うことを妨げるものではない。

第5節の2 派遣

(派遣)

第16条の2 教職員(次の各号のいずれかに該当する者を除く。)が国際協力等の目的で国際機関又は外国政府の機関等の依頼により、その業務に従事するとき(大学が認めた場合に限る。以下「派遣」という。)は、本節の規定を適用する。

- (1) 第10条第1項に規定する試用期間中の者
- (2) 第14条第1項に規定する休職中の者
- (3) 第37条第2項第3号に規定する停職中の者
- (4) 第13条第1項に規定する出向中の者

- 2 本節に定めるもののほか、派遣に関して必要な事項は、別に定める。

(派遣の期間)

第16条の3 前条による派遣の期間は、原則として3年を超えない範囲で個々の派遣ごとにこれを定める。この場合において、派遣の期間が3年に満たないときは、派遣を開始した日から3年を超えない範囲で、これを延長することができるものとする。

(復帰)

第16条の4 前条の派遣期間が満了したとき、又は期間満了前であっても派遣の必要がなくなったときは、速やかに大学の職務に復帰するものとする。

第6節 退職

(退職)

第17条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって大学を退職したものとする。

- (1) 定年に達したとき 定年に達した日以後に到来する最初の3月31日
- (2) 死亡したとき 死亡日
- (3) 退職を申し出たとき 大学が退職日と認めた日
- (4) 大学の役員に就任したとき 就任日の前日
- (5) 労働契約を新たに締結したとき 新たに雇用される日の前日
- (6) 公選による公職の候補者となったとき 立候補の届出を行った日

(自己都合退職)

第18条 教職員が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日前までに退職願を大学に提出しなければならない。ただし、大学が特に認めた場合はこの限りでない。

(定年)

第19条 教職員の定年は、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 教職員のうち、教員以外のもの 満60歳
- (2) 歯学部附属歯科技工士学校の教員 満60歳
- (3) 前号の教員を除く教員 満65歳

- 2 前項の規定にかかわらず、大学が特に必要と認めた教職員については、これと異なる定めをすることができる。

(再雇用等)

第20条 前条の規定により定年退職した者(第1項第1号及び第2号に規定するものに限る。)については、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保を事業主の責務として規定した高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)の趣旨を踏まえ、期間を定めて再雇用することがある。ただし、経営上又は業務上やむを得ない事由により再雇用を実施することができない場合は、この限りでない。

- 2 前項本文の規定にかかわらず、次条第1項各号に定める事由のいずれかに該当し、大学との間で雇用関係を維持したい場合、又は同条第2項各号に定める事由のいずれかに該当する場合は、再雇用しない。

3 前条第1項第3号に掲げる者については、別に定めるところにより、その定年年齢を超えて勤務延長することがある。

第7節 解雇等

(解雇等)

第21条 教職員が次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学との間で雇用関係を維持しがたい場合には、これを解雇する。ただし、その程度に至らない場合には、これを降任、降格又は降給にとどめることがある。

- (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) 第14条第1項第1号から第3号まで及び第5号に掲げる事由により休職とした者について、第15条に定める休職の期間が満了したにもかかわらず、なお休職事由が消滅していないとき。
 - (4) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき。
 - (5) 経営上又は業務上やむを得ない事由によるとき。
- 2 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇する。
- (1) 成年被後見人又は被保佐人となったとき。
 - (2) 禁固以上の刑に処せられたとき。
 - (3) 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入したとき。
- 3 第1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日分を支払う。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。
- 4 第1項の規定による解雇、降任、降格又は降給を行う場合においては、別に定めるところにより、不服申立ての機会を与える。

(解雇制限)

第22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号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らず、労基法第81条の規定によって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「労災保険法」という。))第19条に基づき打切補償を支払ったものとみなされる場合を含む。)、又は労基法第19条第2項の規定により行政官庁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のため休業した期間及びその後30日間
- (2) 労基法第65条に規定する産前産後の休業期間及びその後30日間

(退職者の責務)

第23条 大学を退職し又は解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還するとともに、大学に対して債務を負担しているときは、その身分を失う日までにこれを完済しなければならない。

2 大学を退職しようとする者は、指定された期日までに後任者に対する業務の引き継ぎを完了し、その旨を所属長に報告しなければならない。

(退職証明書等)

第24条 大学を退職しようとし又は解雇された者(解雇を予告された者を含む。))が、次に掲げる事項の全部又は一部について証明書の交付を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類及び地位
- (3) 給与
- (4) 退職の事由(解雇の場合はその理由)

第3章 給与

(給与)

第25条 教職員の給与については、別に定める。

第4章 服務

(職務専念義務等)

第26条 教職員は、国大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 教職員は、大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

(服務心得)

- 第27条 教職員は、法令及び大学が定める規則・規程等を遵守し、所属長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目指し、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 所属長は、その指揮命令を受け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28条 教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。
- (1) 大学の名誉を毀損し、又はその信用を失墜させる行為
 - (2) 大学の秩序、風紀又は規律を乱す行為

(守秘義務)

- 第29条 教職員は、職務上知ることのできた秘密を他に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、大学の許可を得て証言する場合には、この限りでない。
- 2 前項の規定は、教職員が退職し又は解雇された後にも、これを適用する。

(文書の配布・掲示、集会等)

- 第30条 教職員が大学の敷地又は施設内(以下「学内」という。)において文書又は図画を配布しようとするときは、業務の正常な遂行を妨げない方法及び態様において、これを配布しなければならない。
- 2 前項の文書又は図画を配布することが次の各号のいずれかに該当する場合には、その配布を禁止する。
 - (1) 大学の業務の正常な運営を妨げるとき。
 - (2) 第28条各号に掲げる行為に該当するとき。
 - (3) 公序良俗に反するとき。
 - (4) その他大学の業務に支障をきたすとき。
 - 3 教職員が学内で文書又は図画を掲示する場合には、大学の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所にこれを掲示しなければならない。
 - 4 第2項の規定は、前項の掲示を行う場合について準用する。
 - 5 教職員は大学の許可なく、学内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

(セクシュアル・ハラスメント等の防止等)

- 第31条 教職員は、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。
- 2 大学は、教職員の良好な職場環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置を講ずるものとする。
 - 3 前2項の規定は、「大阪大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第2条に定めるハラスメント(セクシュアル・ハラスメントを除く。)についても、これを準用する。

(兼業)

- 第32条 教職員が兼業を行おうとする場合には、別に定めるところにより、大学の許可を得なければならない。

(教職員の倫理)

- 第33条 教職員の職務に係る倫理については、国立大学法人大阪大学倫理規程の定めるところによる。

第5章 労働時間、休日及び休暇等

(労働時間、休日及び休暇等)

- 第34条 教職員の労働時間、休日及び休暇等については、国立大学法人大阪大学教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程の定めるところによる。

第6章 研修

(研修)

- 第35条 教職員は、人格を陶冶し、職務の遂行に必要な知識、技術及び技能等の錬磨に努めなければならない。
- 2 大学は、前項の目的を達するため、業務の運営に支障のない限り、教職員に対して、別に定めるところにより、研修の機会を与えるものとする。
 - 3 教職員は、業務に関する必要な知識及び技能の向上を図るため、研修に参加することを命じられた場合には、これに応じな

ければならない。

第7章 表彰

(表彰)

第36条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、表彰する。

- (1) 業務の能率向上に多大な功労があったとき。
- (2) 災害・事故の防止又は鎮圧に当たって、特別の功労があったとき。
- (3) 永年にわたり大学に勤務し、国立大学法人大阪大学永年勤続者表彰規程第2条各号に該当するとき。
- (4) その他教職員の模範として、特に推奨すべき功績があったとき。

第8章 懲戒処分等

(懲戒処分)

第37条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒する。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じなかったとき。
 - (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、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大学に損害を与えたとき。
 - (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき。
 - (5) 大学の名誉又は信用を傷つけたとき。
 - (6) 大学の秩序、風紀又は規律を乱したとき。
 - (7) 経歴を故意に偽ったとき。
 - (8) その他法令及び大学が定める規則・規程等に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。
- 2 教職員の懲戒処分は、前項各号に掲げる非違行為の程度に応じ、以下の区分に従って行う。
- (1) 戒告 非違行為の程度がきわめて軽微な場合、始末書を取り、将来を戒める。
 - (2) 減給 非違行為の程度が比較的軽微な場合、始末書を取り、給与の一部を減額する。ただし、1回の減額は労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額以内とし、総額は一給与支払期における給与の10分の1以内とする。
 - (3) 停職 非違行為の程度が軽微とはいえない場合、始末書を取り、1日以上1年を限度として職務への従事を停止し、その間の給与を支給しない。
 - (4) 諭旨解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であるが情状酌量の余地がある場合、退職を勧告して解雇する。
 - (5) 懲戒解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であり、かつ、情状酌量の余地がない場合、予告期間を設けずに即時解雇する。前号の退職勧告に応じなかった場合も、同様とする。
- 3 第21条第4項の規定は、前項各号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。ただし、第10条第1項に規定する試用期間中の者を懲戒する場合は、この限りでない。
- 4 第22条の規定は、本条第2項第4号及び第5号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。

(訓告等)

第38条 前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必要があるときは、訓告、嚴重注意又は注意(以下「訓告等」という。)を行う。

(損害賠償)

第39条 故意又は過失により大学に損害を与えた教職員に対しては、第37条及び前条による懲戒処分又は訓告等とは別に、損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第9章 安全及び衛生

(安全衛生の確保に関する措置)

- 第40条 大学は、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に基づき、教職員の健康増進と危険防止のため必要な措置(保健衛生上必要な予防措置を含む。以下「安全衛生確保措置」という。)を講じる。
- 2 教職員は、安全衛生及び健康確保について、関係法令のほか、所属長の指示を守るとともに、大学が講じる安全衛生確保措置に協力しなければならない。
 - 3 前2項に規定するほか、安全衛生確保措置については、大阪大学安全衛生管理規程の定めるところによる。

(安全衛生教育)

第41条 教職員は、安全衛生及び健康確保について、大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42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、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

(安全衛生に関する遵守事項)

第43条 教職員は、大学の安全衛生を確保するため、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 安全衛生の確保に当たっては、所属長の指示・命令等に従うこと。
- (2) 常に職場を整理、整頓し、清潔を保ち、災害防止と衛生の向上に努めること。
- (3) 大学の許可なく、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移動させ、又は当該地域に立ち入る等の行為をしないこと。
- (4) 運転中の機械の取扱いには特に注意すること。
- (5) 喫煙は灰皿等の設備のある所定の場所で行い、吸殻等の始末を完全にすること。
- (6) 保護具、安全具等の使用が定められているときは、必ずこれを使用し、その効力を失わせるような行為をしないこと。

(健康診断)

第44条 教職員の健康診断は、採用時及び毎年1回定期的にこれを行うほか、必要に応じて、全部又は一部の教職員を対象に、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教職員に対しては、特別の項目について健康診断を行う。
- 3 前2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、教職員の就業を禁止し、勤務時間を制限する等、当該教職員の健康保持に必要な措置を講じる。
- 4 教職員は、正当な理由なく、第1項及び第2項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第45条 教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、同居人又は近隣の者が感染症にかかるか、その疑いのあるとき。
- (2) 勤務を継続すれば、病勢が悪化するおそれのあるとき。
- (3) 前2号に準ずる事情が存するとき。
- 2 前項第1号又は第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。
- 3 前2項に規定するほか、就業の禁止に係る措置について必要な事項は、別に定める。

第10章 出張

(出張)

第46条 業務上必要がある場合には、教職員に出張を命じることがある。

- 2 出張を命じられた教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。

(旅費)

第47条 前条の出張に要する旅費については、別に定める。

第11章 福利・厚生

(宿舎)

第48条 教職員による宿舎の利用については、別に定めるところによる。

(福利・厚生施設)

第49条 教職員は、その福利・厚生のために、次の各号に掲げる大学の施設を利用することができる。

- (1) 職員会館「待兼山会館」
- (2) 職員集会所「さわらび」

第12章 災害補償等

(業務災害)

第50条 教職員の業務災害(業務上の負傷、疾病、障害又は死亡)については、労基法、労災保険法及び国立大学法人大阪大学教職員労働災害補償規程(以下「災害補償規程」という。)の定めるところによる。

(通勤災害)

第51条 教職員の通勤災害(通勤による負傷、疾病、障害又は死亡)については、労災保険法及び災害補償規程の定めるところによる。

第13章 退職手当

(退職手当)

第52条 教職員の退職手当については、国立大学法人大阪大学教職員退職手当規程の定めるところによる。

第14章 職務発明等

(職務発明)

第53条 教職員が職務上発明を行い、大学がその職務発明に係る権利を承継した場合には、大阪大学発明規程に基づき補償金を支給するとともに、その発明が特に顕著なものであったときは、これを表彰する。

(権利の帰属)

第54条 教職員が職務上行った発明、考案又は著作にかかわる特許権、実用新案権等の実施権又は著作権は、必要な審査を行った上で大学に帰属させるものとする。ただし、大学がこれらの権利の全部又は一部を他に譲渡し又は行使させる場合は、本人の意思を尊重する。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規則は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。
(退職日に関する経過措置)
- 2 第17条第4号の規定にかかわらず、平成16年4月1日に大学の役員に就任した者については、同日をもって大学を退職したものとする。
(定年に関する経過措置)
- 3 第19条第1項第1号の規定にかかわらず、当分の間、守衛、巡視等の監視、警備等の業務に従事する者及び用務員、労務作業員等の業務又は労務に従事する者の定年は、満63歳とする。

附 則

この改正は、平成17年10月19日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年7月24日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年10月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年11月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年6月20日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成19年10月1日から施行する。
(統合に伴う特例措置)
- 2 平成19年9月30日において統合前の国立大学法人大阪外国語大学(以下「旧外大」という。)に在職しており、統合により大学に身分を承継された教職員であって、第2条第1項にいう「教職員」に該当する者(以下「旧外大教職員」という。)のうち、国立大学法人大阪外国語大学職員就業規則(以下「旧外大就業規則」という。)第76条に規定する懲戒事由に該当する非違行為を同日以前に行ったものの懲戒処分は、従前の基準に基づき、この規則により行うものとする。
- 3 前項の規定は、訓告等の処分についても、これを準用する。
(統合に伴う経過措置)

4 前 2 項に定めるほか、旧外大教職員のうち、次表に掲げる者については、同表に定めるところにより、所要の経過措置を講ずるものとする。

| 該当条項 | 経過措置の対象者 | 経過措置の内容 | 経過措置の期間 |
|------------------|--|---------------------------------------|----------------------|
| 第 10 条第 1 項 | 平成 19 年 4 月 1 日以降同年 9 月 30 日以前に旧外大に採用された者 | 同項中「延長又は短縮する」とあるのを「短縮し、又は設けない」と読み替える。 | 平成 20 年 3 月 31 日までの間 |
| 第 14 条第 1 項 | 施行日の前日において、旧外大就業規則第 22 条第 1 項第 1 号、第 2 号、第 3 号又は第 4 号に定める休職となっており、施行日においても引き続き当該休職の要件を満たす者 | 従前の例による。 | — |
| 第 19 条第 1 項第 3 号 | 教員 | 従前の例による。 | 平成 25 年 3 月 31 日までの間 |

附 則

この改正は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

- この改正は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。
(定年年齢の引き上げに伴う経過措置)
- 第 19 条第 1 項第 3 号の規定にかかわらず、同項中「満 65 歳」とあるのは、平成 25 年 3 月 31 日までの間は「満 64 歳」と読み替えて、これを適用するものとする。

附 則

この改正は、平成 22 年 4 月 26 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 23 年 11 月 28 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 25 年 9 月 24 日から施行する。ただし、第 49 条第 4 号を削除する改正は平成 25 年 9 月 1 日から、同条第 5 号を削除する改正は平成 26 年 4 月 1 日から、それぞれ適用する。

附 則

この改正は、平成 26 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則 (案)

第1章 総則

(目的等)

- 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条の規定に基づき、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に常時勤務する教職員のうち、大学に期間を定めて雇用される者(以下「教職員」という。)の労働条件、勤務規律その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。
- 2 教職員のうち、教員の採用、解雇その他の人事等に関する事項については、この規則のほか、国立大学法人大阪大学任期付教員の人事等に関する特例規程の定めるところによる。

(労働契約の期間等)

- 第2条 労働契約の期間は、大学の教員等の任期に関する法律(平成9年法律第82号。以下「任期法」という。)又は労基法第14条の規定に基づき、個々の教職員ごとにこれを定める。
- 2 労働契約は、これを更新することがある。ただし、大学が特に必要と認めた場合を除き、労働契約の期間は、更新期間を含め5年を超えないものとする。なお、第17条第1項本文又は第2項に規定する場合のほか、その業務を必要としなくなったときは、労働契約を更新しない。
- 3 前2項に定めるほか、国立大学法人大阪大学教職員就業規則第19条第1項に規定する定年年齢に相当する年齢に達した日以後に到来する最初の3月31日を超えて、労働契約を締結又は更新することはない。ただし、大学が特に必要と認めた場合は、この限りでない。
- 4 前3項に定めるほか、教職員の労働契約の期間については、国立大学法人大阪大学有期雇用教職員等の契約期間に関する規程の定めるところによる。

(法令との関係)

- 第3条 この規則及びこれに附属する諸規程に定めのない事項については、労基法、任期法及び国立大学法人法(平成15年法律第112号。以下「国大法」という。)その他の関係法令の定めるところによる。

(規則の遵守)

- 第4条 大学及び教職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

- 第5条 教職員の採用は、競争試験又は選考により行う。
- 2 教職員として採用されることを希望する者は、次の書類を大学に提出しなければならない。
- (1) 履歴書(大学が定める様式による。)
 - (2) その他大学が必要と認める書類

(労働条件の明示)

- 第6条 教職員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の労働条件に係る事項を記載した文書を交付し、その他の労働条件については口頭又は文書で明示する。
- (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) 労働契約の期間及び更新に関する事項(更新しない場合の事由を含む。)
 - (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(解雇の事由を含む。)

(提出書類)

- 第7条 教職員として採用された者(第3号については、国立大学法人大阪大学任期付年俸制教員給与規程及び国立大学法人大阪大学任期付年俸制教職員(特任等教職員)給与規程(以下「特任等教職員給与規程」という。)の適用を受ける者を除く。)は、採用後速やかに次の書類を大学に提出しなければならない。
- (1) 誓約書
 - (2) 住民票記載事項の証明書
 - (3) 通勤経路及び利用交通機関届

(4) その他大学が必要と認める書類

- 2 前項の書類の提出を怠ったとき、又は当該書類に不実の記載があったときは、採用を取り消すことがある。
- 3 第1項第2号から第4号までに掲げる提出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8条 教職員は、採用後直ちに赴任しなければならない。ただし、住居の移転を伴う等やむを得ない事由があり、大学の承認を得たときは、この限りでない。その場合、赴任日は採用の日から1週間以内とする。

(教職員の配置)

第9条 教職員の配置は、大学の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

- 2 大学は、教職員を海外拠点又は大学がこれと同等と認める施設に配置することがある。
- 3 前項により配置された教職員の給与及び勤務時間等に関する事項については、同人の給与等の条件、現地の法律及び事情等を考慮して、この規則（関係規程等を含む。）を適用せず、個々の海外拠点等ごとに、その実情に即した取扱いをするものとする。

(試用期間)

第10条 試用期間は、採用の日から6か月間とする。ただし、大学が必要と認めたときは、試用期間を延長又は短縮することがある。

- 2 試用期間中の教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない。
 - (1) 勤務成績が不良なとき。
 - (2) 心身に故障があるとき。
 - (3) その他教職員としての適格性を欠くとき。
- 3 第17条第3項の規定は、前項の規定に基づいて試用期間中の者(試用期間が14日を経過していない者を除く。)を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。
- 4 第18条の規定は、本条第2項の規定に基づいて試用期間中の者を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。
- 5 試用期間は、これを勤続年数に通算する。

第2節 評価

(勤務評価)

第11条 教職員の勤務成績については、評価を実施する。

第3節 休職

(休職)

第12条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とする。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を必要とするとき。
 - (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とき。
 - (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とき。
 - (4) 職務に関連があると認められる学術上の調査研究(調査研究に関わる指導を含む。)又は公的機関の業務に従事するとき。
 - (5) その他大学が特に必要と認めたとき。
- 2 試用期間中の教職員については、前項の規定を適用しない。
 - 3 本節に定めるもののほか、休職に関して必要な事項は、別に定める。

(休職の期間)

第13条 前条第1項各号に掲げる事由による休職の期間(同条第1項第2号に掲げる事由による休職の期間を除く。)は、原則として3年を超えない範囲で個々の休職ごとにこれを定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、休職を開始した日から3年を超えない範囲で、これを延長することができるものとする。

- 2 前条第1項第1号に掲げる事由による休職の期間について、復職後1年以内に同一傷病又は同一傷病に起因すると認められる傷病により再度休職となるときは、大学が特に必要と認めた場合を除き、当該傷病による休職期間は通算するものとする。
- 3 前条第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間とする。ただし、その係属期間が2年を超えるときは、2年とする。
- 4 前3項に定める休職の期間は、労働契約の期間を超えない範囲とする。

(復職)

第14条 休職期間が満了するまでに、第12条第1項各号に掲げる休職事由が消滅したときは、速やかに復職させる。

2 前項の規定は、第12条第1項第2号に掲げる事由により休職とした者について、当該休職事由が消滅するまでに、第33条の規定に基づいて懲戒処分を行うことを妨げるものではない。

第4節 退職

(退職)

第15条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって大学を退職したものとする。

- (1) 労働契約の期間が満了したとき(労働契約を更新する場合を除く。) 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 大学が退職日と認めた日
- (4) 大学の役員に就任したとき 就任日の前日
- (5) 労働契約を新たに締結したとき 新たに雇用される日の前日
- (6) 公選による公職の候補者となったとき 立候補の届出を行った日

(自己都合退職)

第16条 教職員がやむを得ない事由により労働契約の期間の満了を待たずに退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに退職願を大学に提出しなければならない。ただし、大学が特に認めた場合はこの限りでない。

2 前項の規定は、任期法の規定に基づき、期間の定めのある労働契約を締結した教員が採用後1年を経過した段階で、その意思により退職することを妨げるものではない。

第5節 解雇等

(解雇等)

第17条 教職員が次の各号のいずれかに該当し、かつ、大学との間で雇用関係を維持しがたい場合には、労働契約を更新せず、又は当該契約の期間の満了前であっても、これを解雇する。ただし、その程度に至らない場合には、これを降任、降格又は降給にとどめることがある。

- (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) 第12条第1項第1号から第3号まで及び第5号に掲げる事由により休職とした者について、第13条に定める休職の期間が満了したにもかかわらず、なお休職事由が消滅していないとき。
 - (4) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき。
 - (5) 経営上又は業務上やむを得ない事由によるとき。
- 2 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、労働契約を更新せず、又は当該契約の期間の満了前であっても、これを解雇する。
- (1) 成年被後見人又は被保佐人となったとき。
 - (2) 禁固以上の刑に処せられたとき。
 - (3) 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入したとき。
- 3 第1項の規定に掲げる事由により、労働契約を更新せず、又は解雇を行う場合における予告については、それぞれ、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平成15年厚生労働省告示第357号)第1条、並びに労基法第20条及び第21条の定めるところによる。第2条第2項の規定に基づき、その業務を必要としなくなったことを理由に労働契約を更新しない場合も同様とする。
- 4 第1項の規定に掲げる事由により、労働契約を更新せず、又は解雇、降任、降格若しくは降給を行う場合においては、別に定めるところにより、不服申立ての機会を与える。

(解雇制限)

第18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号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らず、労基法第81条の規定によって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「労災保険法」という。))第19条に基づき打切補償を支払ったものとみなされる場合を含む。)、又は労基法第19条第2項の規定により行政官庁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のため休業した期間及びその後30日間
 - (2) 労基法第65条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、第15条第1号の定めに基づき、当該職員が労働契約の期間の満了を理由として退職したものとすることを妨げるものではない。

(退職者の責務)

第19条 大学を退職し又は解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還するとともに、大学に対して債務を負担しているときは、その身分を失う日までにこれを完済しなければならない。

2 大学を退職しようとする者は、指定された期日までに後任者に対する業務の引き継ぎを完了し、その旨を所属長に報告しなければならない。

(退職証明書等)

第20条 大学を退職しようとし又は労働契約を更新されず若しくは解雇された者(労働契約を更新しないこと又は解雇を予告された者を含む。)が、次に掲げる事項の全部又は一部について証明書の交付を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類及び地位
- (3) 給与
- (4) 退職の事由(労働契約を更新せず、又は解雇する場合は、その理由)

第3章 給与

(給与)

第21条 教職員の給与については、別に定める。

第4章 服務

(職務専念義務等)

第22条 教職員は、国大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 教職員は、大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

(服務心得)

第23条 教職員は、法令及び大学が定める規則・規程等を遵守し、所属長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目指し、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 所属長は、その指揮命令を受け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24条 教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 大学の名誉を毀損し、又はその信用を失墜させる行為
- (2) 大学の秩序、風紀又は規律を乱す行為

(守秘義務)

第25条 教職員は、職務上知ることのできた秘密を他に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、大学の許可を得て証言する場合には、この限りでない。

2 前項の規定は、教職員が退職し又は解雇された後にも、これを適用する。

(文書の配布・掲示、集会等)

第26条 教職員が大学の敷地又は施設内(以下「学内」という。))において文書又は図画を配布しようとするときは、業務の正常な遂行を妨げない方法及び態様において、これを配布しなければならない。

2 前項の文書又は図画を配布することが次の各号のいずれかに該当する場合には、その配布を禁止する。

- (1) 大学の業務の正常な運営を妨げるとき。
- (2) 第24条各号に掲げる行為に該当するとき。
- (3) 公序良俗に反するとき。
- (4) その他大学の業務に支障をきたすとき。

3 教職員が学内で文書又は図画を掲示する場合には、大学の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所にこれを掲示しなければならない。

4 第2項の規定は、前項の掲示を行う場合について準用する。

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

(セクシュアル・ハラスメント等の防止等)

第27条 教職員は、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

- 2 大学は、教職員の良好な職場環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置を講ずるものとする。
- 3 前2項の規定は、「大阪大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第2条に定めるハラスメント（セクシュアル・ハラスメントを除く。）についても、これを準用する。

(兼業)

第28条 教職員が兼業を行おうとする場合には、別に定めるところにより、大学の許可を得なければならない。

(教職員の倫理)

第29条 教職員の職務に係る倫理については、国立大学法人大阪大学倫理規程の定めるところによる。

第5章 労働時間、休日及び休暇等

(労働時間、休日及び休暇等)

第30条 教職員の労働時間、休日及び休暇等については、国立大学法人大阪大学任期付教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程の定めるところによる。

第6章 研修

(研修)

第31条 教職員は、人格を陶冶し、職務の遂行に必要な知識、技術及び技能等の錬磨に努めなければならない。

- 2 大学は、前項の目的を達するため、業務の運営に支障のない限り、教職員に対して、別に定めるところにより、研修の機会を与えるものとする。
- 3 教職員は、業務に関する必要な知識及び技能の向上を図るため、研修に参加することを命じられた場合には、これに応じなければならない。

第7章 表彰

(表彰)

第32条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、表彰する。

- (1) 業務の能率向上に多大な功労があったとき。
- (2) 災害・事故の防止又は鎮圧に当たって、特別の功労があったとき。
- (3) その他教職員の模範として、特に推奨すべき功績があったとき。

第8章 懲戒処分等

(懲戒処分)

第33条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒する。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じなかったとき。
 - (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、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大学に損害を与えたとき。
 - (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき。
 - (5) 大学の名誉又は信用を傷つけたとき。
 - (6) 大学の秩序、風紀又は規律を乱したとき。
 - (7) 経歴を故意に偽ったとき。
 - (8) その他法令及び大学が定める規則・規程等に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。
- 2 教職員の懲戒処分は、前項各号に掲げる非違行為の程度に応じ、以下の区分に従って行う。
- (1) 戒告 非違行為の程度がきわめて軽微な場合、始末書を取り、将来を戒める。
 - (2) 減給 非違行為の程度が比較的軽微な場合、始末書を取り、給与の一部を減額する。ただし、1回の減額は労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額以内とし、総額は一給与支払期における給与の10分の1以内とする。
 - (3) 停職 非違行為の程度が軽微とはいえない場合、始末書を取り、1日以上1年を限度として職務への従事を停止し、その間の給与を支給しない。
 - (4) 諭旨解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であるが情状酌量の余地がある場合、退職を勧告して解

雇する。

(5) 懲戒解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であり、かつ、情状酌量の余地がない場合、予告期間を設けずに即時解雇する。前号の退職勧告に応じなかった場合も、同様とする。

3 第17条第4項の規定は、前項各号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。ただし、第10条第1項に規定する試用期間中の者を懲戒する場合は、この限りでない。

4 第18条の規定は、本条第2項第4号及び第5号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。

(訓告等)

第34条 前条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持するため必要があるときは、訓告、嚴重注意又は注意(以下「訓告等」という。)を行う。

(損害賠償)

第35条 故意又は過失により大学に損害を与えた教職員に対しては、第33条及び前条による懲戒処分又は訓告等とは別に、損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第9章 安全及び衛生

(安全衛生の確保に関する措置)

第36条 大学は、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に基づき、教職員の健康増進と危険防止のため必要な措置(保健衛生上必要な予防措置を含む。以下「安全衛生確保措置」という。)を講じる。

2 教職員は、安全衛生及び健康確保について、関係法令のほか、所属長の指示を守るとともに、大学が講じる安全衛生確保措置に協力しなければならない。

3 前2項に規定するほか、安全衛生確保措置については、大阪大学安全衛生管理規程の定めるところによる。

(安全衛生教育)

第37条 教職員は、安全衛生及び健康確保について、大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38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、被害を最小限にいとめるように努力しなければならない。

(安全衛生に関する遵守事項)

第39条 教職員は、大学の安全衛生を確保するため、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

(1) 安全衛生の確保に当たっては、所属長の指示・命令等に従うこと。

(2) 常に職場を整理、整頓し、清潔を保ち、災害防止と衛生の向上に努めること。

(3) 大学の許可なく、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移動させ、又は当該地域に立ち入る等の行為をしないこと。

(4) 運転中の機械の取扱いには特に注意すること。

(5) 喫煙は灰皿等の設備のある所定の場所で行い、吸殻等の始末を完全にすること。

(6) 保護具、安全具等の使用が定められているときは、必ずこれを使用し、その効力を失わせるような行為をしないこと。

(健康診断)

第40条 教職員の健康診断は、採用時及び毎年1回定期的にこれを行うほか、必要に応じて、全部又は一部の教職員を対象に、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教職員に対しては、特別の項目について健康診断を行う。

3 前2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、教職員の就業を禁止し、勤務時間を制限する等、当該教職員の健康保持に必要な措置を講じる。

4 教職員は、正当な理由なく、第1項及び第2項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第41条 教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、同居人又は近隣の者が感染症にかかるか、その疑いのあるとき。

(2) 勤務を継続すれば、病勢が悪化するおそれのあるとき。

(3) 前2号に準ずる事情が存するとき。

2 前項第1号又は第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。

3 前2項に規定するほか、就業の禁止に係る措置について必要な事項は、別に定める。

第10章 出張

(出張)

第42条 業務上必要がある場合には、教職員に出張を命じることがある。

2 出張を命じられた教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。

(旅費)

第43条 前条の出張に要する旅費については、別に定める。

第11章 福利・厚生

(宿舎)

第44条 教職員による宿舎の利用については、別に定めるところによる。

(福利・厚生施設)

第45条 教職員は、その福利・厚生のために、次の各号に掲げる大学の施設を利用することができる。

- (1) 職員会館「待兼山会館」
- (2) 職員集会所「さわらび」

第12章 災害補償等

(業務災害)

第46条 教職員の業務災害(業務上の負傷、疾病、障害又は死亡)については、労基法、労災保険法及び国立大学法人大阪大学教職員労働災害補償規程(以下「災害補償規程」という。)の定めるところによる。

(通勤災害)

第47条 教職員の通勤災害(通勤による負傷、疾病、障害又は死亡)については、労災保険法及び災害補償規程の定めるところによる。

第13章 退職手当

(退職手当)

第48条 教職員(特任等教職員給与規程の適用を受ける者を除く。)の退職手当については、国立大学法人大阪大学任期付教職員退職手当規程の定めるところによる。

第14章 職務発明等

(職務発明)

第49条 教職員が職務上発明を行い、大学がその職務発明に係る権利を承継した場合には、大阪大学発明規程に基づき補償金を支給するとともに、その発明が特に顕著なものであったときは、これを表彰する。

(権利の帰属)

第50条 教職員が職務上行った発明、考案又は著作にかかわる特許権、実用新案権等の実施権又は著作権は、必要な審査を行った上で大学に帰属させるものとする。ただし、大学がこれらの権利の全部又は一部を他に譲渡し又は行使させる場合は、本人の意思を尊重する。

第15章 就業規則の適用に関する特例

(就業規則の適用に関する特例)

第51条 大学が民間企業等(以下「出向元」という。)に所属する従業員を出向元に在籍したまま、大学の教職員として受け入れる場合には、出向元との契約により、この規則(関係規程等を含む。)を適用せず、出向元就業規則を適用することがある。

2 法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律(平成15年法律第40号)に基づき大学に派遣される者に係る労働条件、服務規律その他の就業に関する事項については、同法その他の関係法令及び当該教職員との

契約書によるものとし、その余のものについてはこの規則（関係規程等を含む。）によるものとする。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規則は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。
(契約期間に関する経過措置)
- 2 この規則の適用日前から任期法又は国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法(昭和57年法律第89号)により任期を付されていた教員については、第2条第1項に定める労働契約の期間は、その残任期間とする。
(自己都合退職に関する経過措置)
- 3 第16条第2項の規定は、当分の間、労基法第14条の規定に基づき、期間の定めのある労働契約を締結した教職員(同条第1項第1号又は第2号に該当する者を除く。)に対しても、これを適用するものとする。

附 則

この改正は、平成17年1月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成17年10月19日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年7月24日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年10月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年11月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年3月31日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年6月20日から施行する。ただし、第15条の改正規定は、平成19年7月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年10月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成20年2月19日から施行する。

附 則

この改正は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年4月26日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この改正は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 前項の施行日(以下「施行日」という。)の前日以前から労基法第 14 条の規定に基づき労働契約の期間が定められた教職員として在職している者については、第 2 条第 2 項中「5 年」とあるのは「6 年」(労基法第 14 条第 1 項第 1 号に規定する高度の専門的知識等を有する労働者に該当する教職員については、「10 年」と読み替えて、これを適用する。ただし、この場合においても、労働契約の期間は、施行日以後最初に労働契約を締結又は更新した日から起算して 5 年を超えないものとする。

附 則

この改正は、平成 25 年 9 月 24 日から施行する。ただし、第 45 条第 4 号を削除する改正は平成 25 年 9 月 1 日から、同条第 5 号を削除する改正は平成 26 年 4 月 1 日から、それぞれ適用する。

附 則

この改正は、平成 26 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等就業規則（案）

第1章 総則

（目的等）

- 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条の規定に基づき、国立大学法人大阪大学教職員就業規則又は国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則の適用を受ける者（主として教育・研究の業務以外の業務に従事するものに限る。）が、定年又は定年相当年齢に達したことを理由に大学を退職した後、任期付嘱託職員又は任期付特別嘱託職員として大学に再雇用された場合における、当該職員の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。
- 2 この規則において「大学」とは国立大学法人大阪大学のことをいい、「職員」とは前項の規定により大学に再雇用された者をいう。

（労働契約の締結・更新等）

- 第2条 労働契約の期間は、1年以内の範囲で、個々の職員ごとに定める。
- 2 労働契約は、これを更新することがある。ただし、大学が特に必要と認めた場合を除き、労働契約の期間は、更新期間を含め5年を超えないものとする。
- 3 職員の年齢が満65歳に達した日以後に到来する最初の3月31日を超えて、労働契約を締結又は更新することはない。ただし、大学が特に認めたときは、この限りでない。

（法令との関係）

- 第3条 この規則及びこれに附属する諸規程に定めのない事項については、労基法その他の関係法令の定めるところによる。

（規則の遵守）

- 第4条 大学及び職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

（採用）

- 第5条 職員の採用は、再雇用選考委員会の選考により行う。
- 2 職員として採用されることを希望する者は、大学が必要と認める書類を大学に提出しなければならない。
- 3 第1項の規定は、労働契約を更新する場合にこれを準用する。

（労働条件の明示）

- 第6条 職員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の労働条件に係る事項を記載した文書を交付し、その他の労働条件については口頭又は文書で明示する。
- (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) 労働契約の期間及び更新に関する事項(更新しない場合の事由を含む。)
 - (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(解雇の事由を含む。)

（提出書類）

- 第7条 職員として採用された者は、採用後速やかに次の書類を大学に提出しなければならない。
- (1) 住民票記載事項の証明書（大学が提出不要と認めた場合を除く。)
 - (2) その他大学が必要と認める書類
- 2 前項の書類の提出を怠ったとき、又は当該書類に不実の記載があったときは、採用を取り消すことがある。
- 3 第1項に掲げる提出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。

（職員の配置）

- 第8条 職員の配置は、大学の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

第2節 評価

(勤務評価)

第9条 職員の勤務成績については、評価を実施する。

第3節 休職

(休職)

第10条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とする。

- (1) 心身の故障のため、休養を必要とするとき。
- (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とき。
- (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とき。
- (4) その他大学が特に必要と認めたとき。

(休職期間等)

第11条 前条各号に掲げる事由による休職の期間は、労働契約の期間を超えない範囲で、個々の休職ごとにこれを定める。

- 2 休職期間中は、職員としての身分を保有するが、職務には従事しない。
- 3 休職期間中は、無給とする。

(復職)

第12条 休職期間が満了するまでに、第10条各号に掲げる休職事由が消滅したときは、速やかに復職させる。

- 2 前項の規定は、第10条第2号に掲げる事由により休職とした者について、当該休職事由が消滅するまでに、第30条の規定に基づいて懲戒処分を行うことを妨げるものではない。

第4節 退職

(退職)

第13条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって大学を退職したものとする。

- (1) 労働契約の期間が満了したとき(労働契約を更新する場合を除く。) 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 大学が退職日と認めた日
- (4) 大学の役員に就任したとき 就任日の前日
- (5) 公選による公職の候補者となったとき 立候補の届出を行った日

(自己都合退職)

第14条 職員がやむを得ない事由により労働契約の期間の満了を待たずに退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに退職願を大学に提出しなければならない。ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。

第5節 解雇等

(解雇等)

第15条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、労働契約を更新せず、又は当該契約の期間の満了前であっても、これを解雇する。

- (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) 第10条各号に掲げる事由により休職とした者について、第11条第1項に定める休職の期間が満了したにもかかわらず、なお休職事由が消滅していないとき。
 - (4) 成年被後見人又は被保佐人となったとき。
 - (5) 禁固以上の刑に処せられたとき。
 - (6) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき。
 - (7) 経営上又は業務上やむを得ない事由によるとき。
- 2 前項各号(第4号及び第5号を除く。)に掲げる事由により、労働契約を更新せず、又は解雇を行う場合における予告については、それぞれ、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平成15年厚生労働省告示第357号)第1条、並びに労基法第20条及び第21条の定めるところによる。
 - 3 第1項各号(第4号及び第5号を除く。)に掲げる事由により、労働契約を更新せず、又は解雇を行う場合においては、別に定めるところにより、不服申立ての機会を与える。

(解雇制限)

第16条 前条第1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。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業した期間及びその後30日間
 - (2) 労基法第65条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、第13条第1号の定めに基づき、当該職員が労働契約の期間の満了を理由として退職したものとすることを妨げるものではない。

(退職者の責務)

第17条 大学を退職し又は解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還するとともに、大学に対して債務を負担しているときは、その身分を失う日までにこれを完済しなければならない。

- 2 大学を退職しようとする者は、指定された期日までに業務の引き継ぎを完了しなければならない。

(退職証明書等)

第18条 大学を退職しようとし又は労働契約を更新されず若しくは解雇された者(労働契約を更新しないこと又は解雇を予告された者を含む。)が、次に掲げる事項の全部又は一部について証明書の交付を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類及び地位
- (3) 給与
- (4) 退職の事由(労働契約を更新せず又は解雇する場合は、その理由)

第3章 給与

(給与)

第19条 職員の給与については、別に定める。

第4章 服務

(職務専念義務等)

第20条 職員は、国立大学法人法(平成15年法律第112号)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、大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

(服務心得)

第21条 職員は、法令及び大学が定める規則・規程等を遵守し、所属長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 職員は、常に能率の向上及び業務の改善を目指し、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 所属長は、その指揮命令を受ける職員の人格を尊重しなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第22条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 大学の名誉を毀損し、又はその信用を失墜させる行為
- (2) 大学の秩序、風紀又は規律を乱す行為

(守秘義務)

第23条 職員は、職務上知ることのできた秘密を他に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、大学の許可を得て証言する場合には、この限りでない。

- 2 前項の規定は、職員が退職し又は解雇された後にも、これを適用する。

(文書の配布・掲示、集会等)

第24条 職員が大学の敷地又は施設内(以下「学内」という。)において文書又は図画を配布しようとするときは、業務の正常な遂行を妨げない方法及び態様において、これを配布しなければならない。

- 2 前項の文書又は図画を配布することが次の各号のいずれかに該当する場合には、その配布を禁止する。
- (1) 大学の業務の正常な運営を妨げるとき。
 - (2) 第22条各号に掲げる行為に該当するとき。
 - (3) 公序良俗に反するとき。
 - (4) その他大学の業務に支障をきたすとき。
- 3 職員が学内で文書又は図画を掲示する場合には、大学の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所にこれを掲示しなけれ

ばならない。

- 4 第2項の規定は、前項の掲示を行う場合について準用する。
- 5 職員は大学の許可なく、学内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

(セクシュアル・ハラスメント等の防止等)

第25条 職員は、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

- 2 大学は、職員の良好な職場環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置を講ずるものとする。
- 3 前2項の規定は、「大阪大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第2条に定めるハラスメント（セクシュアル・ハラスメントを除く。）についても、これを準用する。

(職員の倫理)

第26条 職員の職務に係る倫理については、国立大学法人大阪大学倫理規程の定めるところによる。

第5章 労働時間、休日及び休暇等

(労働時間、休日及び休暇等)

第27条 職員の労働時間、休日及び休暇等については、別に定める。

第6章 研修

(研修)

第28条 職員は、業務に関する必要な知識及び技能の向上を図るため、研修に参加することを命じられた場合には、これに応じなければならない。

第7章 表彰

(表彰)

第29条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、表彰する。

- (1) 業務の能率向上に多大な功労があったとき。
- (2) 災害・事故の防止又は鎮圧に当たって、特別の功労があったとき。
- (3) その他職員の模範として、特に推奨すべき功績があったとき。

第8章 懲戒処分等

(懲戒処分)

第30条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒する。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じなかったとき。
 - (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、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大学に損害を与えたとき。
 - (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき。
 - (5) 大学の名誉又は信用を傷つけたとき。
 - (6) 大学の秩序、風紀又は規律を乱したとき。
 - (7) 経歴を故意に偽ったとき。
 - (8) その他法令及び大学が定める規則・規程等に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。
- 2 職員の懲戒処分は、前項各号に掲げる非違行為の程度に応じ、以下の区分に従って行う。
 - (1) 戒告 非違行為の程度がきわめて軽微な場合、始末書を取り、将来を戒める。
 - (2) 減給 非違行為の程度が比較的軽微な場合、始末書を取り、給与の一部を減額する。ただし、1回の減額は労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額以内とし、総額は一給与支払期における給与の10分の1以内とする。
 - (3) 停職 非違行為の程度が軽微とはいえない場合、始末書を取り、1日以上1年を限度として職務への従事を停止し、その間の給与を支給しない。
 - (4) 諭旨解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であるが情状酌量の余地がある場合、退職を勧告して解雇する。
 - (5) 懲戒解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であり、かつ、情状酌量の余地がない場合、予告期間を設けずに即時解雇する。前号の退職勧告に応じなかった場合も、同様とする。
 - 3 第15条第3項の規定は、前項各号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。
 - 4 第16条の規定は、本条第2項第4号及び第5号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。

(訓告等)

第31条 前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必要があるときは、訓告、嚴重注意又は注意(以下「訓告等」という。)を行う。

(損害賠償)

第32条 故意又は過失により大学に損害を与えた職員に対しては、第30条及び前条による懲戒処分又は訓告等とは別に、損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第9章 安全及び衛生

(安全衛生の確保に関する措置)

第33条 大学は、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に基づき、職員の健康増進と危険防止のため必要な措置(保健衛生上必要な予防措置を含む。以下「安全衛生確保措置」という。)を講じる。

- 2 職員は、安全衛生及び健康確保について、関係法令のほか、所属長の指示を守るとともに、大学が講じる安全衛生確保措置に協力しなければならない。
- 3 前2項に規定するほか、安全衛生確保措置については、大阪大学安全衛生管理規程の定めるところによる。

(安全衛生教育)

第34条 職員は、安全衛生及び健康確保について、大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35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、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

(安全衛生に関する遵守事項)

第36条 職員は、大学の安全衛生を確保するため、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 安全衛生の確保に当たっては、所属長の指示・命令等に従うこと。
- (2) 常に職場を整理、整頓し、清潔を保ち、災害防止と衛生の向上に努めること。
- (3) 大学の許可なく、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移動させ、又は当該地域に立ち入る等の行為をしないこと。
- (4) 運転中の機械の取扱いには特に注意すること。
- (5) 喫煙は灰皿等の設備のある所定の場所で行い、吸殻等の始末を完全にすること。
- (6) 保護具、安全具等の使用が定められているときは、必ずこれを使用し、その効力を失わせるような行為をしないこと。

(健康診断)

第37条 職員の健康診断は、採用時(大学が特に必要と認めた場合に限り。)及び毎年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2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、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、正当な理由なく、第1項及び第2項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第38条 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、同居人又は近隣の者が感染症にかかるか、その疑いのあるとき。
- (2) 勤務を継続すれば、病勢が悪化するおそれのあるとき。
- (3) 前2号に準ずる事情が存するとき。
- 2 前項第1号又は第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。
- 3 前2項に規定するほか、就業の禁止に係る措置について必要な事項は、別に定める。

第10章 出張

(出張)

第39条 業務上必要がある場合には、職員に出張を命じることがある。

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。

(旅費)

第40条 前条の出張に要する旅費については、別に定める。

第11章 福利・厚生

(福利・厚生施設)

第41条 職員は、その福利・厚生のために、次の各号に掲げる大学の施設を利用することができる。

- (1) 職員会館「待兼山会館」
- (2) 職員集会所「さわらび」

第12章 災害補償等

(業務災害)

第42条 職員の業務災害(業務上の負傷、疾病、障害又は死亡)については、労基法、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。)及び国立大学法人大阪大学教職員労働災害補償規程(以下「災害補償規程」という。)の定めるところによる。

(通勤災害)

第43条 職員の通勤災害(通勤による負傷、疾病、障害又は死亡)については、労災保険法及び災害補償規程の定めるところによる。

第13章 職務発明等

(職務発明)

第44条 職員が職務上発明を行い、大学がその職務発明に係る権利を承継した場合には、大阪大学発明規程に基づき補償金を支給するとともに、その発明が特に顕著なものであったときは、これを表彰する。

(権利の帰属)

第45条 職員が職務上行った発明、考案又は著作にかかわる特許権、実用新案権等の実施権又は著作権は、必要な審査を行った上で大学に帰属させるものとする。ただし、大学がこれらの権利の全部又は一部を他に譲渡し又は行使させる場合は、本人の意思を尊重する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成18年10月30日から施行する。
- (労働契約の締結・更新等に関する経過措置)
- 2 第2条第3項の規定にかかわらず、生年月日が昭和21年4月2日から昭和22年4月1日までの者については、同項中「満65歳」とあるのは「満63歳」と、昭和22年4月2日から昭和24年4月1日までの者については、同項中「満65歳」とあるのは「満64歳」とそれぞれ読み替えて、これを適用するものとする。

附 則

この改正は、平成19年6月20日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年10月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成20年2月19日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年4月26日から施行する。

附 則

この改正は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成 25 年 9 月 24 日から施行する。ただし、第 41 条第 4 号を削除する改正は平成 25 年 9 月 1 日から、同条第 5 号を削除する改正は平成 26 年 4 月 1 日から、それぞれ適用する。

附 則

この改正は、平成28年4月1日から施行する。

国立大学法人大阪大学非常勤職員(短時間勤務職員)就業規則 (案)

第1章 総則

(目的)

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条の規定に基づき、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に主として教育・研究の業務又は診療の業務(医師及び歯科医師の業務に限る。)以外の業務に従事するため期間を定めて雇用される非常勤職員のうち、その所定労働時間が当該業務に従事するため大学に常時勤務する職員(以下「常勤職員」という。)より短い短時間勤務の職員(以下「職員」という。)の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。

(労働契約の期間等)

第2条 労働契約の期間は、3年以内の範囲で、個々の職員ごとに定める。

- 2 労働契約は、これを更新することがある。ただし、大学が特に必要と認めた場合を除き、労働契約の期間は、更新期間を含め5年を超えないものとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、第16条第1項各号に規定する事由が存在する場合のほか、その業務を必要としなくなったときは、労働契約を更新しない。
- 4 前3項に定める場合のほか、職員の年齢が満65歳に達した日以後に到来する最初の3月31日を超えて、労働契約を締結又は更新することはない。ただし、大学が特に認めたときは、この限りでない。

(法令との関係)

第3条 この規則及びこれに附属する諸規程に定めのない事項については、労基法その他の関係法令の定めるところによる。

(規則の遵守)

第4条 大学及び職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第5条 職員の採用は、選考により行う。

2 職員として採用されることを希望する者は、次の書類を大学に提出しなければならない。

- (1) 履歴書(大学が定める様式による。)
- (2) その他大学が必要と認める書類

(労働条件の明示)

第6条 職員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の労働条件に係る事項を記載した文書を交付し、その他の労働条件については口頭又は文書で明示する。

- (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) 労働契約の期間及び更新に関する事項(更新しない場合の事由を含む。)
- (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(解雇の事由を含む。)

(提出書類)

第7条 職員として採用された者は、採用後速やかに次の書類を大学に提出しなければならない。

- (1) 誓約書
 - (2) 住民票記載事項の証明書
 - (3) その他大学が必要と認める書類
- 2 前項の書類の提出を怠ったとき、又は当該書類に不実の記載があったときは、採用を取り消すことがある。
- 3 第1項第2号及び第3号に掲げる提出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8条 職員は、採用後直ちに赴任しなければならない。

(職員の配置)

第9条 職員の配置は、大学の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

- 2 大学は、職員を海外拠点又は大学がこれと同等と認める施設に配置することがある。
- 3 前項により配置された職員の給与及び勤務時間等に関する事項については、同人の給与等の条件、現地の法律及び事情等を考慮して、この規則（関係規程等を含む。）を適用せず、個々の海外拠点等ごとに、その実情に即した取扱いをするものとする。

(試用期間)

第10条 試用期間は、採用の日から3か月間とする。ただし、大学が必要と認めたときは、試用期間を延長又は短縮することがある。

- 2 試用期間中の職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない。
 - (1) 勤務成績が不良なとき。
 - (2) 心身に故障があるとき。
 - (3) その他職員としての適格性を欠くとき。
- 3 第16条第2項の規定は、前項の規定に基づいて試用期間中の者(試用期間が14日を経過していない者を除く。)を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。
- 4 第17条の規定は、本条第2項の規定に基づいて試用期間中の者を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。

第2節 休職

(休職)

第11条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とする。

- (1) 心身の故障のため、休養を必要とするとき。
 - (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とき。
 - (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とき。
 - (4) その他大学が特に必要と認めたとき。
- 2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

(休職期間等)

第12条 前条第1項各号に掲げる事由による休職の期間は、労働契約の期間を超えない範囲で、個々の休職ごとにこれを定める。

- 2 休職期間中は、職員としての身分を保有するが、職務には従事しない。
- 3 休職期間中は、無給とする。

(復職)

第13条 休職期間が満了するまでに、第11条第1項各号に掲げる休職事由が消滅したときは、速やかに復職させる。

- 2 前項の規定は、第11条第1項第2号に掲げる事由により休職とした者について、当該休職事由が消滅するまでに、第31条の規定に基づいて懲戒処分を行うことを妨げるものではない。

第3節 退職

(退職)

第14条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって大学を退職したものとする。

- (1) 労働契約の期間が満了したとき(労働契約を更新する場合を除く。) 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 大学が退職日と認めた日
- (4) 大学の役員に就任したとき 就任日の前日
- (5) 労働契約を新たに締結したとき 新たに雇用される日の前日
- (6) 公選による公職の候補者となったとき 立候補の届出を行った日

(自己都合退職)

第15条 職員がやむを得ない事由により労働契約の期間の満了を待たずに退職しようとするときは、退職を予定する日の14日前までに退職願を大学に提出しなければならない。ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。

第4節 解雇等

(解雇等)

第16条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、労働契約を更新せず、又は当該契約の期間の満了前であっても、これを解雇する。

- (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) 第11条第1項各号に掲げる事由により休職とした者について、第12条第1項に定める休職の期間が満了したにもかかわらず、なお休職事由が消滅していないとき。
 - (4) 成年被後見人又は被保佐人となったとき。
 - (5) 禁固以上の刑に処せられたとき。
 - (6) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき。
 - (7) 経営上又は業務上やむを得ない事由によるとき。
- 2 前項各号(第4号及び第5号を除く。)に掲げる事由により、労働契約を更新せず、又は解雇を行う場合における予告については、それぞれ、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平成15年厚生労働省告示第357号)第1条、並びに労基法第20条及び第21条の定めるところによる。第2条第3項の規定に基づき、その業務を必要としなくなったことを理由に労働契約を更新しない場合も同様とする。
- 3 第1項各号(第4号及び第5号を除く。)に掲げる事由により、労働契約を更新せず、又は解雇を行う場合においては、別に定めるところにより、不服申立ての機会を与える。

(解雇制限)

第17条 前条第1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。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業した期間及びその後30日間
 - (2) 労基法第65条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、第14条第1号の定めに基づき、当該職員が労働契約の期間の満了を理由として退職したものとすることを妨げるものではない。

(退職者の責務)

第18条 大学を退職し又は解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還するとともに、大学に対して債務を負担しているときは、その身分を失う日までにこれを完済しなければならない。

- 2 大学を退職しようとする者は、指定された期日までに業務の引き継ぎを完了しなければならない。

(退職証明書等)

第19条 大学を退職しようとし又は労働契約を更新されず若しくは解雇された者(労働契約を更新しないこと又は解雇を予告された者を含む。)が、次に掲げる事項の全部又は一部について証明書の交付を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類及び地位
- (3) 給与
- (4) 退職の事由(労働契約を更新せず又は解雇する場合は、その理由)

第3章 給与

(給与)

第20条 職員の給与については、別に定める。

第4章 服務

(職務専念義務等)

第21条 職員は、国立大学法人法(平成15年法律第112号)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、大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

(服務心得)

第22条 職員は、法令及び大学が定める規則・規程等を遵守し、所属長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 職員は、常に能率の向上及び業務の改善を目指し、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 所属長は、その指揮命令を受ける職員の人格を尊重しなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第23条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 大学の名誉を毀損し、又はその信用を失墜させる行為
- (2) 大学の秩序、風紀又は規律を乱す行為

(守秘義務)

第24条 職員は、職務上知ることのできた秘密を他に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、大学の許可を得て証言する場合には、この限りでない。

2 前項の規定は、職員が退職し又は解雇された後にも、これを適用する。

(文書の配布・掲示、集会等)

第25条 職員が大学の敷地又は施設内(以下「学内」という。)において文書又は図画を配布しようとするときは、業務の正常な遂行を妨げない方法及び態様において、これを配布しなければならない。

2 前項の文書又は図画を配布することが次の各号のいずれかに該当する場合には、その配布を禁止する。

- (1) 大学の業務の正常な運営を妨げるとき。
- (2) 第23条各号に掲げる行為に該当するとき。
- (3) 公序良俗に反するとき。
- (4) その他大学の業務に支障をきたすとき。

3 職員が学内で文書又は図画を掲示する場合には、大学の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所にこれを掲示しなければならない。

4 第2項の規定は、前項の掲示を行う場合について準用する。

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

(セクシュアル・ハラスメント等の防止等)

第26条 職員は、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

2 大学は、職員の良好な職場環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置を講ずるものとする。

3 前2項の規定は、「大阪大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第2条に定めるハラスメント(セクシュアル・ハラスメントを除く。)についても、これを準用する。

(職員の倫理)

第27条 職員の職務に係る倫理については、国立大学法人大阪大学倫理規程の定めるところによる。

第5章 労働時間、休日及び休暇等

(労働時間、休日及び休暇等)

第28条 職員の労働時間、休日及び休暇等については、別に定める。

第6章 研修

(研修)

第29条 職員は、業務に関する必要な知識及び技能の向上を図るため、研修に参加することを命じられた場合には、これに応じなければならない。

第7章 表彰

(表彰)

第30条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、表彰する。

- (1) 業務の能率向上に多大な功労があったとき。
- (2) 災害・事故の防止又は鎮圧に当たって、特別の功労があったとき。
- (3) その他職員の模範として、特に推奨すべき功績があったとき。

第8章 懲戒処分等

(懲戒処分)

第31条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒する。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じなかったとき。
 - (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、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大学に損害を与えたとき。
 - (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき。
 - (5) 大学の名誉又は信用を傷つけたとき。
 - (6) 大学の秩序、風紀又は規律を乱したとき。
 - (7) 経歴を故意に偽ったとき。
 - (8) その他法令及び大学が定める規則・規程等に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。
- 2 職員の懲戒処分は、前項各号に掲げる非違行為の程度に応じ、以下の区分に従って行う。
- (1) 戒告 非違行為の程度がきわめて軽微な場合、始末書を取り、将来を戒める。
 - (2) 減給 非違行為の程度が比較的軽微な場合、始末書を取り、給与の一部を減額する。ただし、1回の減額は労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額以内とし、総額は一給与支払期における給与の10分の1以内とする。
 - (3) 停職 非違行為の程度が軽微とはいえない場合、始末書を取り、1日以上1年を限度として職務への従事を停止し、その間の給与を支給しない。
 - (4) 諭旨解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であるが情状酌量の余地がある場合、退職を勧告して解雇する。
 - (5) 懲戒解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であり、かつ、情状酌量の余地がない場合、予告期間を設けずに即時解雇する。前号の退職勧告に応じなかった場合も、同様とする。
- 3 第16条第3項の規定は、前項各号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。ただし、第10条第1項に規定する試用期間中の者を懲戒する場合は、この限りでない。
- 4 第17条の規定は、本条第2項第4号及び第5号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。

(訓告等)

第32条 前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必要があるときは、訓告、嚴重注意又は注意(以下「訓告等」という。)を行う。

(損害賠償)

第33条 故意又は過失により大学に損害を与えた職員に対しては、第31条及び前条による懲戒処分又は訓告等とは別に、損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第9章 安全及び衛生

(安全衛生の確保に関する措置)

第34条 大学は、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に基づき、職員の健康増進と危険防止のため必要な措置(保健衛生上必要な予防措置を含む。以下「安全衛生確保措置」という。)を講じる。

- 2 職員は、安全衛生及び健康確保について、関係法令のほか、所属長の指示を守るとともに、大学が講じる安全衛生確保措置に協力しなければならない。
- 3 前2項に規定するほか、安全衛生確保措置については、大阪大学安全衛生管理規程の定めるところによる。

(安全衛生教育)

第35条 職員は、安全衛生及び健康確保について、大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36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、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

(安全衛生に関する遵守事項)

第37条 職員は、大学の安全衛生を確保するため、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 安全衛生の確保に当たっては、所属長の指示・命令等に従うこと。
- (2) 常に職場を整理、整頓し、清潔を保ち、災害防止と衛生の向上に努めること。
- (3) 大学の許可なく、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移動させ、又は当該地域に立ち入る等の行為をしないこと。
- (4) 運転中の機械の取扱いには特に注意すること。
- (5) 喫煙は灰皿等の設備のある所定の場所で行い、吸殻等の始末を完全にすること。
- (6) 保護具、安全具等の使用が定められているときは、必ずこれを使用し、その効力を失わせるような行為をしないこと。

(健康診断)

第38条 職員の健康診断は、採用時及び毎年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2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、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、正当な理由なく、第1項及び第2項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第39条 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、同居人又は近隣の者が感染症にかかるか、その疑いのあるとき。
 - (2) 勤務を継続すれば、病勢が悪化するおそれのあるとき。
 - (3) 前2号に準ずる事情が存するとき。
- 2 前項第1号又は第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。
 - 3 前2項に規定するほか、就業の禁止に係る措置について必要な事項は、別に定める。

第10章 出張

(出張)

第40条 業務上必要がある場合には、職員に出張を命じることがある。

- 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。

(旅費)

第41条 前条の出張に要する旅費については、別に定める。

第11章 福利・厚生

(福利・厚生施設)

第42条 職員は、その福利・厚生のために、次の各号に掲げる大学の施設を利用することができる。

- (1) 職員会館「待兼山会館」
- (2) 職員集会所「さわらび」

第12章 災害補償等

(業務災害)

第43条 職員の業務災害(業務上の負傷、疾病、障害又は死亡)については、労基法、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。)及び国立大学法人大阪大学教職員労働災害補償規程(以下「災害補償規程」という。)の定めるところによる。

(通勤災害)

第44条 職員の通勤災害(通勤による負傷、疾病、障害又は死亡)については、労災保険法及び災害補償規程の定めるところによる。

第13章 職務発明等

(職務発明)

第45条 職員が職務上発明を行い、大学がその職務発明に係る権利を承継した場合には、大阪大学発明規程に基づき補償金を支給するとともに、その発明が特に顕著なものであったときは、これを表彰する。

(権利の帰属)

第46条 職員が職務上行った発明、考案又は著作にかかわる特許権、実用新案権等の実施権又は著作権は、必要な審査を行った上で大学に帰属させるものとする。ただし、大学がこれらの権利の全部又は一部を他に譲渡し又は行使させる場合は、本人の意思を尊重する。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規則は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。
(契約期間等に関する特例)
- 2 平成16年3月30日まで法人化前の大阪大学に時間雇用職員として雇用されていた者が、平成16年4月1日以降引き続き第1条に定める職員として大学に雇用される場合には、第2条第2項ただし書に規定する「労働契約の期間」に、法人化前の大阪大学における時間雇用職員としての継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1か月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。
(試用期間に関する特例)
- 3 第10条の規定は、平成16年3月30日まで法人化前の大阪大学に日々雇用職員又は時間雇用職員として雇用されていた者が、平成16年4月1日以降引き続き第1条に定める職員として大学に雇用される場合には、これを適用しない。
(自己都合退職者に関する経過措置)
- 4 第15条の規定にかかわらず、当分の間、職員(労基法第14条第1項第1号に規定する高度の専門的知識等を有する労働者に該当する職員を除く。)は、労働契約の期間中(当該契約期間の初日から起算して1年以内の期間を除く。)であっても、その意思によりいつでも退職することができるものとする。
(雇止めの予告に関する特例)
- 5 第16条第2項における継続勤務期間には、法人化前の大阪大学における日々雇用職員又は時間雇用職員としての継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1ヶ月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。
(採用時の健康診断に関する特例)
- 6 第38条第1項の規定にかかわらず、平成16年3月30日まで法人化前の大阪大学に日々雇用職員又は時間雇用職員として雇用されていた者が、平成16年4月1日以降引き続き第1条に定める職員として雇用される場合には、採用時の健康診断を実施しないものとする。

附 則

この改正は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成19年3月31日から施行する。
(労働契約の締結及び更新に関する経過措置)
- 2 第2条第4項の規定にかかわらず、同項中「満65歳」とあるのは、平成22年3月31日までの間は「満63歳」と、同年4月1日から平成25年3月31日までの間は「満64歳」と、それぞれ読み替えて、これを適用するものとする。

附 則

この改正は、平成19年3月31日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年6月20日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成19年10月1日から施行する。
(統合に伴う特例措置)
- 2 平成19年9月30日において統合前の国立大学法人大阪外国語大学(以下「旧外大」という。)に事務補佐員又は臨時用務員として雇用されており、同年10月1日以降引き続き大学に雇用された職員のうち、第1条にいう「職員」に該当する者については、第2条第2項に規定する「労働契約の期間」及び第16条第2項における継続勤務期間に、旧外大における継続勤務期間(法人化前の大阪外国語大学における事務補佐員又は臨時用務員としての継続勤務期間を含む。)を含むものとし、第10条の規定は、これを適用しないものとする。
- 3 前項に定める者のうち、国立大学法人大阪外国語大学非常勤職員就業規則第58条に規定する懲戒事由に該当する非違行為をこの附則の施行日の前日以前に行ったものの懲戒処分は、従前の基準に基づき、この規則により行うものとする。
- 4 前項の規定は、訓告等の処分についても、これを準用する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成20年2月19日から施行する。
(雇止めの予告に関する特例)
- 2 第16条第2項における労働契約の更新回数には、旧外大における事務補佐員としての労働契約の更新回数を含むものとする。ただし、当該勤務期間の間に1月以上の間隔がある場合には、それ以前の更新回数は含まないものとする。

附 則

この改正は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 22 年 4 月 26 日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この改正は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 前項の施行日(以下「施行日」という。)の前日以前からこの規則の適用を受けている者については、第 2 条第 2 項中「5 年」とあるのは「6 年」と読み替えて、これを適用する。ただし、この場合においても、労働契約の期間は、施行日以後最初に労働契約を締結又は更新した日から起算して 5 年を超えないものとする。

附 則

この改正は、平成 25 年 9 月 24 日から施行する。ただし、第 42 条第 4 号を削除する改正は平成 25 年 9 月 1 日から、同条第 5 号を削除する改正は平成 26 年 4 月 1 日から、それぞれ適用する。

附 則

この改正は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

国立大学法人大阪大学非常勤職員(定時教育研究等職員)就業規則 (案)

第1章 総則

(目的等)

- 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条の規定に基づき、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に主として教育・研究の業務又は診療の業務(医師及び歯科医師の業務に限る。)に従事するため、期間を定めて雇用される非常勤職員のうち、その所定労働時間が当該業務に従事するため大学に常時勤務する職員(以下「常勤職員」という。)と異なる定時勤務の職員(以下「職員」という。)の労働条件、勤務規律その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。
- 2 職員の雇用は、常勤職員によっては大学が提供すべき教育・研究又は診療に係る水準の維持向上を図ることができず、一時的に増加した臨時の業務を処理できない場合等、その必要性及び緊急性の高い場合に限り、これを行うものとする。

(労働契約の期間等)

- 第2条 労働契約の期間は、3年(労基法第14条第1項第1号に規定する高度の専門的知識等を有する労働者に該当する職員(以下「高度専門職員」という。))については、5年)以内の範囲で、個々の職員ごとに定める。
- 2 労働契約は、これを更新することがある。ただし、労働契約の期間は、大学が特に必要と認めた場合を除き、更新期間を含め3年(高度専門職員については、5年)を超えないものとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、第16条第1項各号に規定する事由が存在する場合のほか、その業務を必要としなくなったときは、労働契約を更新しない。
- 4 前3項に定める場合のほか、職員の年齢が満65歳に達した日以後に到来する最初の3月31日を超えて、労働契約を締結又は更新することはない。ただし、大学が特に認めたときは、この限りでない。
- 5 前4項に定めるほか、職員の労働契約の期間については、国立大学法人大阪大学有期雇用教職員等の契約期間に関する規程の定めるところによる。

(法令との関係)

- 第3条 この規則及びこれに附属する諸規程に定めのない事項については、労基法その他の関係法令の定めるところによる。

(規則の遵守)

- 第4条 大学及び職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

- 第5条 職員の採用は、選考により行う。
- 2 職員として採用されることを希望する者は、次の書類を大学に提出しなければならない。
- (1) 履歴書(大学が定める様式による。)
 - (2) その他大学が必要と認める書類

(労働条件の明示)

- 第6条 職員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の労働条件に係る事項を記載した文書を交付し、その他の労働条件については口頭又は文書で明示する。
- (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) 労働契約の期間及び更新に関する事項(更新しない場合の事由を含む。)
 - (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(解雇の事由を含む。)

(提出書類)

- 第7条 職員として採用された者は、採用後速やかに次の書類を大学に提出しなければならない。
- (1) 誓約書
 - (2) 住民票記載事項の証明書
 - (3) その他大学が必要と認める書類
- 2 前項の書類の提出を怠ったとき、又は当該書類に不実の記載があったときは、採用を取り消すことがある。

- 3 第1項第2号及び第3号に掲げる提出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8条 職員は、採用後直ちに赴任しなければならない。

(職員の配置)

第9条 職員の配置は、大学の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

- 2 大学は、職員を海外拠点又は大学がこれと同等と認める施設に配置することがある。
- 3 前項により配置された職員の給与及び勤務時間等に関する事項については、同人の給与等の条件、現地の法律及び事情等を考慮して、この規則（関係規程等を含む。）を適用せず、個々の海外拠点等ごとに、その実情に即した取扱いをするものとする。

(試用期間)

第10条 試用期間は、採用の日から3か月間とする。ただし、大学が必要と認めたときは、試用期間を延長又は短縮することがある。

- 2 試用期間中の職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない。
 - (1) 勤務成績が不良なとき。
 - (2) 心身に故障があるとき。
 - (3) その他職員としての適格性を欠くとき。
- 3 第16条第2項の規定は、前項の規定に基づいて試用期間中の者(試用期間が14日を経過していない者を除く。)を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。
- 4 第17条の規定は、本条第2項の規定に基づいて試用期間中の者を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。

第2節 休職

(休職)

第11条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とする。

- (1) 心身の故障のため、休養を必要とするとき。
 - (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とき。
 - (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とき。
 - (4) その他大学が特に必要と認めたとき。
- 2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

(休職期間等)

第12条 前条第1項各号に掲げる事由による休職の期間は、労働契約の期間を超えない範囲で、個々の休職ごとにこれを定める。

- 2 休職期間中は、職員としての身分を保有するが、職務には従事しない。
- 3 休職期間中は、無給とする。

(復職)

第13条 休職期間が満了するまでに、第11条第1項各号に掲げる休職事由が消滅したときは、速やかに復職させる。

- 2 前項の規定は、第11条第1項第2号に掲げる事由により休職とした者について、当該休職事由が消滅するまでに、第31条の規定に基づいて懲戒処分を行うことを妨げるものではない。

第3節 退職

(退職)

第14条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって大学を退職したものとする。

- (1) 労働契約の期間が満了したとき(労働契約を更新する場合を除く。) 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 大学が退職日と認めた日
- (4) 大学の役員に就任したとき 就任日の前日
- (5) 労働契約を新たに締結したとき 新たに雇用される日の前日
- (6) 公選による公職の候補者となったとき 立候補の届出を行った日

(自己都合退職)

第15条 職員がやむを得ない事由により労働契約の期間の満了を待たずに退職しようとするときは、退職を予定する日の14日前までに退職願を大学に提出しなければならない。ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。

第4節 解雇等

(解雇等)

第16条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、労働契約を更新せず、又は当該契約の期間の満了前であっても、これを解雇する。

- (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) 第11条第1項各号に掲げる事由により休職とした者について、第12条第1項に定める休職の期間が満了したにもかかわらず、なお休職事由が消滅していないとき。
 - (4) 成年被後見人又は被保佐人となったとき。
 - (5) 禁固以上の刑に処せられたとき。
 - (6) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき。
 - (7) 経営上又は業務上やむを得ない事由によるとき。
- 2 前項各号(第4号及び第5号を除く。)に掲げる事由により、労働契約を更新せず、又は解雇を行う場合における予告については、それぞれ、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平成15年厚生労働省告示第357号)第1条、並びに労基法第20条及び第21条の定めるところによる。第2条第3項の規定に基づき、その業務を必要としなくなったことを理由に労働契約を更新しない場合も同様とする。
- 3 第1項各号(第4号及び第5号を除く。)に掲げる事由により、労働契約を更新せず、又は解雇を行う場合においては、別に定めるところにより、不服申立ての機会を与える。

(解雇制限)

第17条 前条第1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。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業した期間及びその後30日間
 - (2) 労基法第65条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、第14条第1号の定めに基づき、当該職員が労働契約の期間の満了を理由として退職したものとすることを妨げるものではない。

(退職者の責務)

第18条 大学を退職し又は解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還するとともに、大学に対して債務を負担しているときは、その身分を失う日までにこれを完済しなければならない。

2 大学を退職しようとする者は、指定された期日までに業務の引き継ぎを完了しなければならない。

(退職証明書等)

第19条 大学を退職しようとし又は労働契約を更新されず若しくは解雇された者(労働契約を更新しないこと又は解雇を予告された者を含む。)が、次に掲げる事項の全部又は一部について証明書の交付を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類及び地位
- (3) 給与
- (4) 退職の事由(労働契約を更新せず又は解雇する場合は、その理由)

第3章 給与

(給与)

第20条 職員の給与については、別に定める。

第4章 服務

(職務専念義務等)

第21条 職員は、国立大学法人法(平成15年法律第112号)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、大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

(服務心得)

- 第22条 職員は、法令及び大学が定める規則・規程等を遵守し、所属長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 職員は、常に能率の向上及び業務の改善を目指し、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 所属長は、その指揮命令を受ける職員の人格を尊重しなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

- 第23条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。
- (1) 大学の名誉を毀損し、又はその信用を失墜させる行為
 - (2) 大学の秩序、風紀又は規律を乱す行為

(守秘義務)

- 第24条 職員は、職務上知ることのできた秘密を他に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、大学の許可を得て証言する場合には、この限りでない。
- 2 前項の規定は、職員が退職し又は解雇された後にも、これを適用する。

(文書の配布・掲示、集会等)

- 第25条 職員が大学の敷地又は施設内(以下「学内」という。)において文書又は図画を配布しようとするときは、業務の正常な遂行を妨げない方法及び態様において、これを配布しなければならない。
- 2 前項の文書又は図画を配布することが次の各号のいずれかに該当する場合には、その配布を禁止する。
 - (1) 大学の業務の正常な運営を妨げるとき。
 - (2) 第23条各号に掲げる行為に該当するとき。
 - (3) 公序良俗に反するとき。
 - (4) その他大学の業務に支障をきたすとき。
 - 3 職員が学内で文書又は図画を掲示する場合には、大学の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所にこれを掲示しなければならない。
 - 4 第2項の規定は、前項の掲示を行う場合について準用する。
 - 5 職員は大学の許可なく、学内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

(セクシュアル・ハラスメント等の防止等)

- 第26条 職員は、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。
- 2 大学は、職員の良好な職場環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置を講ずるものとする。
 - 3 前2項の規定は、「大阪大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第2条に定めるハラスメント(セクシュアル・ハラスメントを除く。)についても、これを準用する。

(職員の倫理)

- 第27条 職員の職務に係る倫理については、国立大学法人大阪大学倫理規程の定めるところによる。

第5章 労働時間、休日及び休暇等

(労働時間、休日及び休暇等)

- 第28条 職員の労働時間、休日及び休暇等については、別に定める。

第6章 研修

(研修)

- 第29条 職員は、業務に関する必要な知識及び技能の向上を図るため、研修に参加することを命じられた場合には、これに応じなければならない。
- 2 職員は、本務の遂行に支障のない限り、所属長の承認を受けることにより、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

第7章 表彰

(表彰)

- 第30条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、表彰する。
- (1) 業務の能率向上に多大な功労があったとき。
 - (2) 災害・事故の防止又は鎮圧に当たって、特別の功労があったとき。

- (3) その他職員の模範として、特に推奨すべき功績があったとき。

第8章 懲戒処分等

(懲戒処分)

第31条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒する。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じなかったとき。
 - (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、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大学に損害を与えたとき。
 - (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき。
 - (5) 大学の名誉又は信用を傷つけたとき。
 - (6) 大学の秩序、風紀又は規律を乱したとき。
 - (7) 経歴を故意に偽ったとき。
 - (8) その他法令及び大学が定める規則・規程等に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。
- 2 職員の懲戒処分は、前項各号に掲げる非違行為の程度に応じ、以下の区分に従って行う。
- (1) 戒告 非違行為の程度がきわめて軽微な場合、始末書を取り、将来を戒める。
 - (2) 減給 非違行為の程度が比較的軽微な場合、始末書を取り、給与の一部を減額する。ただし、1回の減額は労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額以内とし、総額は一給与支払期における給与の10分の1以内とする。
 - (3) 停職 非違行為の程度が軽微とはいえない場合、始末書を取り、1日以上1年を限度として職務への従事を停止し、その間の給与を支給しない。
 - (4) 諭旨解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であるが情状酌量の余地がある場合、退職を勧告して解雇する。
 - (5) 懲戒解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であり、かつ、情状酌量の余地がない場合、予告期間を設けずに即時解雇する。前号の退職勧告に応じなかった場合も、同様とする。
- 3 第16条第3項の規定は、前項各号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。ただし、第10条第1項に規定する試用期間中の者を懲戒する場合は、この限りでない。
- 4 第17条の規定は、本条第2項第4号及び第5号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。

(訓告等)

第32条 前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必要があるときは、訓告、嚴重注意又は注意(以下「訓告等」という。)を行う。

(損害賠償)

第33条 故意又は過失により大学に損害を与えた職員に対しては、第31条及び前条による懲戒処分又は訓告等とは別に、損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第9章 安全及び衛生

(安全衛生の確保に関する措置)

- 第34条 大学は、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に基づき、職員の健康増進と危険防止のため必要な措置(保健衛生上必要な予防措置を含む。以下「安全衛生確保措置」という。)を講じる。
- 2 職員は、安全衛生及び健康確保について、関係法令のほか、所属長の指示を守るとともに、大学が講じる安全衛生確保措置に協力しなければならない。
 - 3 前2項に規定するほか、安全衛生確保措置については、大阪大学安全衛生管理規程の定めるところによる。

(安全衛生教育)

第35条 職員は、安全衛生及び健康確保について、大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36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、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

(安全衛生に関する遵守事項)

第37条 職員は、大学の安全衛生を確保するため、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 安全衛生の確保に当たっては、所属長の指示・命令等に従うこと。

- (2) 常に職場を整理、整頓し、清潔を保ち、災害防止と衛生の向上に努めること。
- (3) 大学の許可なく、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移動させ、又は当該地域に立ち入る等の行為をしないこと。
- (4) 運転中の機械の取扱いには特に注意すること。
- (5) 喫煙は灰皿等の設備のある所定の場所で行い、吸殻等の始末を完全にすること。
- (6) 保護具、安全具等の使用が定められているときは、必ずこれを使用し、その効力を失わせるような行為をしないこと。

(健康診断)

第38条 職員の健康診断は、採用時及び毎年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2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、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、正当な理由なく、第1項及び第2項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第39条 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、同居人又は近隣の者が感染症にかかるか、その疑いのあるとき。
- (2) 勤務を継続すれば、病勢が悪化するおそれのあるとき。
- (3) 前2号に準ずる事情が存するとき。
- 2 前項第1号又は第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。
- 3 前2項に規定するほか、就業の禁止に係る措置について必要な事項は、別に定める。

第10章 出張

(出張)

第40条 業務上必要がある場合には、職員に出張を命じることがある。

- 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。

(旅費)

第41条 前条の出張に要する旅費については、別に定める。

第11章 福利・厚生

(福利・厚生施設)

第42条 職員は、その福利・厚生のために、次の各号に掲げる大学の施設を利用することができる。

- (1) 職員会館「待兼山会館」
- (2) 職員集会所「さわらび」

第12章 災害補償等

(業務災害)

第43条 職員の業務災害(業務上の負傷、疾病、障害又は死亡)については、労基法、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。)及び国立大学法人大阪大学教職員労働災害補償規程(以下「災害補償規程」という。)の定めるところによる。

(通勤災害)

第44条 職員の通勤災害(通勤による負傷、疾病、障害又は死亡)については、労災保険法及び災害補償規程の定めるところによる。

第13章 職務発明等

(職務発明)

第45条 職員が職務上発明を行い、大学がその職務発明に係る権利を承継した場合には、大阪大学発明規程に基づき補償金を支給するとともに、その発明が特に顕著なものであったときは、これを表彰する。

(権利の帰属)

第46条 職員が職務上行った発明、考案又は著作にかかわる特許権、実用新案権等の実施権又は著作権は、必要な審査を行った上で大学に帰属させるものとする。ただし、大学がこれらの権利の全部又は一部を他に譲渡し又は行使させる場合は、本人の意思を尊重する。

第14章 就業規則の適用に関する特例

(就業規則の適用に関する特例)

第47条 大学が民間企業等（以下「出向元」という。）に所属する従業員を出向元に在籍したまま、大学の職員として受け入れる場合には、出向元との契約により、この規則（関係規程等を含む。）を適用せず、出向元の就業規則を適用することがある。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規則は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。
(契約期間等に関する特例)
- 2 平成16年3月30日まで法人化前の大阪大学に日々雇用職員として雇用されていた者が、平成16年4月1日以降引き続き第1条に定める職員として大学に雇用される場合には、第2条第2項ただし書の「労働契約の期間」に、法人化前の大阪大学における日々雇用職員としての継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1か月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。
(試用期間に関する特例)
- 3 第10条の規定は、平成16年3月30日まで法人化前の大阪大学に日々雇用職員又は時間雇用職員として雇用されていた者が、平成16年4月1日以降引き続き第1条に定める職員として大学に雇用される場合には、これを適用しない。
(自己都合退職者に関する経過措置)
- 4 第15条の規定にかかわらず、当分の間、職員(高度専門職員を除く。)は、労働契約の期間中(当該契約期間の初日から起算して1年以内の期間を除く。)であっても、その意思によりいつでも退職することができるものとする。
(雇止めの予告に関する特例)
- 5 第16条第2項における「継続勤務期間」には、法人化前の大阪大学における日々雇用職員又は時間雇用職員としての継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1か月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。
(採用時の健康診断に関する特例)
- 6 第38条第1項の規定にかかわらず、平成16年3月30日まで法人化前の大阪大学に日々雇用職員又は時間雇用職員として雇用されていた者が、平成16年4月1日以降引き続き第1条に定める職員として雇用される場合には、採用時の健康診断を実施しないものとする。

附 則

この改正は、平成18年7月24日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年11月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成19年3月31日から施行する。
(労働契約の締結及び更新に関する経過措置)
- 2 第2条第4項の規定にかかわらず、同項中「満65歳」とあるのは、平成22年3月31日までの間は「満63歳」と、同年4月1日から平成25年3月31日までの間は「満64歳」と、それぞれ読み替えて、これを適用するものとする。

附 則

この改正は、平成19年6月20日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年10月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成20年2月19日から施行する。

附 則

この改正は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 22 年 4 月 26 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 25 年 9 月 24 日から施行する。ただし、第 42 条第 4 号を削除する改正は平成 25 年 9 月 1 日から、同条第 5 号を削除する改正は平成 26 年 4 月 1 日から、それぞれ適用する。

附 則

この改正は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この改正は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

国立大学法人大阪大学非常勤職員(短時間教育研究等職員)就業規則 (案)

第1章 総則

(目的)

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条の規定に基づき、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に主として教育・研究の業務又は診療の業務(医師及び歯科医師の業務に限る。)に従事するため、期間を定めて雇用される非常勤職員のうち、その所定労働時間が当該業務に従事するため大学に常時勤務する職員(以下「常勤職員」という。)より短い短時間勤務の職員(以下「職員」という。)の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。

(労働契約の期間等)

第2条 労働契約の期間は、3年(労基法第14条第1項第1号に規定する高度の専門的知識等を有する労働者に該当する職員(以下「高度専門職員」という。))については、5年)以内の範囲で、個々の職員ごとに定める。

2 労働契約は、これを更新することがある。ただし、大学が特に必要と認めた場合を除き、労働契約の期間は、更新期間を含め5年を超えないものとする。

3 前項の規定にかかわらず、第16条第1項各号に規定する事由が存在する場合のほか、その業務を必要としなくなったときは、労働契約を更新しない。

4 前3項に定める場合のほか、職員の年齢が満65歳に達した日以後に到来する最初の3月31日を超えて、労働契約を締結又は更新することはない。ただし、大学が特に認めたときは、この限りでない。

5 前4項に定めるほか、職員の労働契約の期間については、国立大学法人大阪大学有期雇用教職員等の契約期間に関する規程の定めるところによる。

(法令との関係)

第3条 この規則及びこれに附属する諸規程に定めのない事項については、労基法その他の関係法令の定めるところによる。

(規則の遵守)

第4条 大学及び職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第5条 職員の採用は、選考により行う。

2 職員として採用されることを希望する者は、次の書類を大学に提出しなければならない。

- (1) 履歴書(大学が定める様式による。)
- (2) その他大学が必要と認める書類

(労働条件の明示)

第6条 職員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の労働条件に係る事項を記載した文書を交付し、その他の労働条件については口頭又は文書で明示する。

- (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) 労働契約の期間及び更新に関する事項(更新しない場合の事由を含む。)
- (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(解雇の事由を含む。)

(提出書類)

第7条 職員として採用された者は、採用後速やかに次の書類を大学に提出しなければならない。

- (1) 誓約書
- (2) 住民票記載事項の証明書
- (3) その他大学が必要と認める書類

2 前項の書類の提出を怠ったとき、又は当該書類に不実の記載があったときは、採用を取り消すことがある。

3 第1項前項第2号及び第3号に掲げる提出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8条 職員は、採用後直ちに赴任しなければならない。

(職員の配置)

第9条 職員の配置は、大学の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

- 2 大学は、職員を海外拠点又は大学がこれと同等と認める施設に配置することがある。
- 3 前項により配置された職員の給与及び勤務時間等に関する事項については、同人の給与等の条件、現地の法律及び事情等を考慮して、この規則（関係規程等を含む。）を適用せず、個々の海外拠点等ごとに、その実情に即した取扱いをするものとする。

(試用期間)

第10条 試用期間は、採用の日から3か月間とする。ただし、大学が必要と認めたときは、試用期間を延長又は短縮することがある。

- 2 試用期間中の職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない。
 - (1) 勤務成績が不良なとき。
 - (2) 心身に故障があるとき。
 - (3) その他職員としての適格性を欠くとき。
- 3 第16条第2項の規定は、前項の規定に基づいて試用期間中の者(試用期間が14日を経過していない者を除く。)を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。
- 4 第17条の規定は、本条第2項の規定に基づいて試用期間中の者を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。

第2節 休職

(休職)

第11条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とする。

- (1) 心身の故障のため、休養を必要とするとき。
 - (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とき。
 - (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とき。
 - (4) その他大学が特に必要と認めたとき。
- 2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

(休職期間等)

第12条 前条第1項各号に掲げる事由による休職の期間は、労働契約の期間を超えない範囲で、個々の休職ごとにこれを定める。

- 2 休職期間中は、職員としての身分を保有するが、職務には従事しない。
- 3 休職期間中は、無給とする。

(復職)

第13条 休職期間が満了するまでに、第11条第1項各号に掲げる休職事由が消滅したときは、速やかに復職させる。

- 2 前項の規定は、第11条第1項第2号に掲げる事由により休職とした者について、当該休職事由が消滅するまでに、第31条の規定に基づいて懲戒処分を行うことを妨げるものではない。

第3節 退職

(退職)

第14条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって大学を退職したものとする。

- (1) 労働契約の期間が満了したとき(労働契約を更新する場合を除く。) 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 大学が退職日と認めた日
- (4) 大学の役員に就任したとき 就任日の前日
- (5) 労働契約を新たに締結したとき 新たに雇用される日の前日
- (6) 公選による公職の候補者となったとき 立候補の届出を行った日

(自己都合退職)

第15条 職員がやむを得ない事由により労働契約の期間の満了を待たずに退職しようとするときは、退職を予定する日の14日前

までに退職願を大学に提出しなければならない。ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。

第4節 解雇等

(解雇等)

第16条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、労働契約を更新せず、又は当該契約の期間の満了前であっても、これを解雇する。

- (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) 第11条第1項各号に掲げる事由により休職とした者について、第12条第1項に定める休職の期間が満了したにもかかわらず、なお休職事由が消滅していないとき。
 - (4) 成年被後見人又は被保佐人となったとき。
 - (5) 禁固以上の刑に処せられたとき。
 - (6) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき。
 - (7) 経営上又は業務上やむを得ない事由による時。
- 2 前項各号(第4号及び第5号を除く。)に掲げる事由により、労働契約を更新せず、又は解雇を行う場合における予告については、それぞれ、「**有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準**」(平成15年厚生労働省告示第357号)第1条、並びに労基法第20条及び第21条の定めるところによる。第2条第3項の規定に基づき、その業務を必要としなくなったことを理由に労働契約を更新しない場合も同様とする。
- 3 第1項各号(第4号及び第5号を除く。)に掲げる事由により、労働契約を更新せず、又は解雇を行う場合においては、別に定めるところにより、不服申立ての機会を与える。

(解雇制限)

第17条 前条第1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。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業した期間及びその後30日間
 - (2) 労基法第65条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、第14条第1号の定めに基づき、当該職員が労働契約の期間の満了を理由として退職したものとすることを妨げるものではない。

(退職者の責務)

第18条 大学を退職し又は解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還するとともに、大学に対して債務を負担しているときは、その身分を失う日までにこれを完済しなければならない。

2 大学を退職しようとする者は、指定された期日までに業務の引き継ぎを完了しなければならない。

(退職証明書等)

第19条 大学を退職しようとし又は労働契約を更新されず若しくは解雇された者(労働契約を更新しないこと又は解雇を予告された者を含む。)が、次に掲げる事項の全部又は一部について証明書の交付を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類及び地位
- (3) 給与
- (4) 退職の事由(労働契約を更新せず又は解雇する場合は、その理由)

第3章 給与

(給与)

第20条 職員の給与については、別に定める。

第4章 服務

(職務専念義務等)

第21条 職員は、国立大学法人法(平成15年法律第112号)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、大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

(服務心得)

第22条 職員は、法令及び大学が定める規則・規程等を遵守し、所属長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。

- い。
- 2 職員は、常に能率の向上及び業務の改善を目指し、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 所属長は、その指揮命令を受ける職員の人格を尊重しなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第23条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 大学の名誉を毀損し、又はその信用を失墜させる行為
- (2) 大学の秩序、風紀又は規律を乱す行為

(守秘義務)

第24条 職員は、職務上知ることのできた秘密を他に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、大学の許可を得て証言する場合には、この限りでない。

- 2 前項の規定は、職員が退職し又は解雇された後にも、これを適用する。

(文書の配布・掲示、集会等)

第25条 職員が大学の敷地又は施設内(以下「学内」という。)において文書又は図画を配布しようとするときは、業務の正常な遂行を妨げない方法及び態様において、これを配布しなければならない。

- 2 前項の文書又は図画を配布することが次の各号のいずれかに該当する場合には、その配布を禁止する。
 - (1) 大学の業務の正常な運営を妨げるとき。
 - (2) 第23条各号に掲げる行為に該当するとき。
 - (3) 公序良俗に反するとき。
 - (4) その他大学の業務に支障をきたすとき。
- 3 職員が学内で文書又は図画を掲示する場合には、大学の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所にこれを掲示しなければならない。
- 4 第2項の規定は、前項の掲示を行う場合について準用する。
- 5 職員は大学の許可なく、学内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

(セクシュアル・ハラスメント等の防止等)

第26条 職員は、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

- 2 大学は、職員の良好な職場環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置を講ずるものとする。
- 3 前2項の規定は、「大阪大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」第2条に定めるハラスメント(セクシュアル・ハラスメントを除く。)についても、これを準用する。

(職員の倫理)

第27条 職員の職務に係る倫理については、国立大学法人大阪大学倫理規程の定めるところによる。

第5章 労働時間、休日及び休暇等

(労働時間、休日及び休暇等)

第28条 職員の労働時間、休日及び休暇等については、別に定める。

第6章 研修

(研修)

- 第29条 職員は、業務に関する必要な知識及び技能の向上を図るため、研修に参加することを命じられた場合には、これに応じなければならない。
- 2 職員は、本務の遂行に支障のない限り、所属長の承認を受けることにより、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

第7章 表彰

(表彰)

第30条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、表彰する。

- (1) 業務の能率向上に多大な功労があったとき。
- (2) 災害・事故の防止又は鎮圧に当たって、特別の功労があったとき。
- (3) その他職員の模範として、特に推奨すべき功績があったとき。

第8章 懲戒処分等

(懲戒処分)

第31条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒する。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じなかったとき。
 - (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、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大学に損害を与えたとき。
 - (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき。
 - (5) 大学の名誉又は信用を傷つけたとき。
 - (6) 大学の秩序、風紀又は規律を乱したとき。
 - (7) 経歴を故意に偽ったとき。
 - (8) その他法令及び大学が定める規則・規程等に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。
- 2 職員の懲戒処分は、前項各号に掲げる非違行為の程度に応じ、以下の区分に従って行う。
- (1) 戒告 非違行為の程度がきわめて軽微な場合、始末書を取り、将来を戒める。
 - (2) 減給 非違行為の程度が比較的軽微な場合、始末書を取り、給与の一部を減額する。ただし、1回の減額は労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額以内とし、総額は一給与支払期における給与の10分の1以内とする。
 - (3) 停職 非違行為の程度が軽微とはいえない場合、始末書を取り、1日以上1年を限度として職務への従事を停止し、その間の給与を支給しない。
 - (4) 諭旨解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であるが情状酌量の余地がある場合、退職を勧告して解雇する。
 - (5) 懲戒解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であり、かつ、情状酌量の余地がない場合、予告期間を設けずに即時解雇する。前号の退職勧告に応じなかった場合も、同様とする。
- 3 第16条第3項の規定は、前項各号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。ただし、第10条第1項に規定する試用期間中の者を懲戒する場合は、この限りでない。
- 4 第17条の規定は、本条第2項第4号及び第5号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。

(訓告等)

第32条 前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必要があるときは、訓告、嚴重注意又は注意(以下「訓告等」という。)を行う。

(損害賠償)

第33条 故意又は過失により大学に損害を与えた職員に対しては、第31条及び前条による懲戒処分又は訓告等とは別に、損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第9章 安全及び衛生

(安全衛生の確保に関する措置)

- 第34条 大学は、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に基づき、職員の健康増進と危険防止のため必要な措置(保健衛生上必要な予防措置を含む。以下「安全衛生確保措置」という。)を講じる。
- 2 職員は、安全衛生及び健康確保について、関係法令のほか、所属長の指示を守るとともに、大学が講じる安全衛生確保措置に協力しなければならない。
 - 3 前2項に規定するほか、安全衛生確保措置については、大阪大学安全衛生管理規程の定めるところによる。

(安全衛生教育)

第35条 職員は、安全衛生及び健康確保について、大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36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、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

(安全衛生に関する遵守事項)

第37条 職員は、大学の安全衛生を確保するため、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 安全衛生の確保に当たっては、所属長の指示・命令等に従うこと。
- (2) 常に職場を整理、整頓し、清潔を保ち、災害防止と衛生の向上に努めること。
- (3) 大学の許可なく、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移動させ、又は当該地域に立ち入る等の行為

をしないこと。

- (4) 運転中の機械の取扱いには特に注意すること。
- (5) 喫煙は灰皿等の設備のある所定の場所で行い、吸殻等の始末を完全にすること。
- (6) 保護具、安全具等の使用が定められているときは、必ずこれを使用し、その効力を失わせるような行為をしないこと。

(健康診断)

第38条 職員の健康診断は、採用時及び毎年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2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、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、正当な理由なく、第1項及び第2項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第39条 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、同居人又は近隣の者が感染症にかかるか、その疑いのあるとき。
- (2) 勤務を継続すれば、病勢が悪化するおそれのあるとき。
- (3) 前2号に準ずる事情が存するとき。
- 2 前項第1号又は第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。
- 3 前2項に規定するほか、就業の禁止に係る措置について必要な事項は、別に定める。

第10章 出張

(出張)

第40条 業務上必要がある場合には、職員に出張を命じることがある。

- 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。

(旅費)

第41条 前条の出張に要する旅費については、別に定める。

第11章 福利・厚生

(福利・厚生施設)

第42条 職員は、その福利・厚生のために、次の各号に掲げる大学の施設を利用することができる。

- (1) 職員会館「待兼山会館」
- (2) 職員集会所「さわらび」

第12章 災害補償等

(業務災害)

第43条 職員の業務災害(業務上の負傷、疾病、障害又は死亡)については、労基法、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。)及び国立大学法人大阪大学教職員労働災害補償規程(以下「災害補償規程」という。)の定めるところによる。

(通勤災害)

第44条 職員の通勤災害(通勤による負傷、疾病、障害又は死亡)については、労災保険法及び災害補償規程の定めるところによる。

第13章 職務発明等

(職務発明)

第45条 職員が職務上発明を行い、大学がその職務発明に係る権利を承継した場合には、大阪大学発明規程に基づき補償金を支給するとともに、その発明が特に顕著なものであったときは、これを表彰する。

(権利の帰属)

第46条 職員が職務上行った発明、考案又は著作にかかわる特許権、実用新案権等の実施権又は著作権は、必要な審査を行った上で大学に帰属させるものとする。ただし、大学がこれらの権利の全部又は一部を他に譲渡し又は行使させる場合は、本人の

意思を尊重する。

第14章 就業規則の適用に関する特例

(就業規則の適用に関する特例)

第 47 条 法科大学院への裁判官及び検察官その他の一般職の国家公務員の派遣に関する法律に基づき大学に派遣される者に係る労働条件、服務規律その他の就業に関する事項については、同法その他の関係法令及び当該職員との契約書によるものとし、その余のものについてはこの規則（関係規程等を含む。）によるものとする。

附 則

(施行期日等)

- 1 この規則は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。
(契約期間等に関する特例)
- 2 平成16年3月30日まで法人化前の大阪大学に時間雇用職員として雇用されていた者が、平成16年4月1日以降引き続き第1条に定める職員として大学に雇用される場合には、第2条第2項ただし書の「労働契約の期間」に、法人化前の大阪大学における時間雇用職員としての継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1か月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。
(試用期間に関する特例)
- 3 第10条の規定は、平成16年3月30日まで法人化前の大阪大学に日々雇用職員又は時間雇用職員として雇用されていた者が、平成16年4月1日以降引き続き第1条に定める職員として大学に雇用される場合には、これを適用しない。
(自己都合退職者に関する経過措置)
- 4 第15条の規定にかかわらず、当分の間、職員(高度専門職員を除く。)は、労働契約の期間中(当該契約期間の初日から起算して1年以内の期間を除く。)であっても、その意思によりいつでも退職することができるものとする。
(雇止めの予告に関する特例)
- 5 第16条第2項における継続勤務期間には、法人化前の大阪大学における日々雇用職員又は時間雇用職員としての継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1か月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。
(採用時の健康診断に関する特例)
- 6 第38条第1項の規定にかかわらず、平成16年3月30日まで法人化前の大阪大学に日々雇用職員又は時間雇用職員として雇用されていた者が、平成16年4月1日以降引き続き第1条に定める職員として雇用される場合には、採用時の健康診断を実施しないものとする。

附 則

この改正は、平成18年11月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成19年3月31日から施行する。
(労働契約の締結及び更新に関する経過措置)
- 2 第2条第4項の規定にかかわらず、同項中「満65歳」とあるのは、平成22年3月31日までの間は「満63歳」と、同年4月1日から平成25年3月31日までの間は「満64歳」と、それぞれ読み替えて、これを適用するものとする。

附 則

この改正は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年6月20日から施行する。

附 則

この改正は、平成19年10月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成20年2月19日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年4月26日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この改正は、平成25年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 前項の施行日(以下「施行日」という。)の前日以前からこの規則の適用を受けている者については、第2条第2項中「5年」とあるのは「6年」(高度専門職員については、「10年」と読み替えて、これを適用する。ただし、この場合においても、労働契約の期間は、施行日以後最初に労働契約を締結又は更新した日から起算して5年を超えないものとする。

附 則

この改正は、平成25年9月24日から施行する。ただし、第42条第4号を削除する改正は平成25年9月1日から、同条第5号を削除する改正は平成26年4月1日から、それぞれ適用する。

附 則

この改正は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成28年4月1日から施行する。