

○東京藝術大学教育研究等非常勤職員就業規則

	〔平成17年12月15日〕	
	制	定
改正	平成18年3月31日	平成18年6月15日
	平成19年3月28日	平成20年1月29日
	平成20年3月21日	平成20年9月22日
	平成21年3月30日	平成21年5月11日
	平成21年12月1日	平成22年3月30日
	平成22年6月22日	平成23年3月29日
	平成24年6月29日	平成25年3月28日
	平成25年10月24日	平成27年3月26日
	平成29年12月21日	

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、東京藝術大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第2条第4項の規定に基づき、本学に勤務する雇用の期間又は日・時間を定めて雇用する常時勤務を要しない教育研究等職員（以下「教育研究等非常勤職員」という。）の就業に関して、必要な事項を定めることを目的とする。

2 前項に定める教育研究等非常勤職員には、第13条の2又は労働契約法（平成19年法律第128号）第18条、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。）第7条又は研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成20年法律第63号。以下「研究開発力強化法」という。）第15条の2の規定に基づき雇用期間の定めのない雇用へ転換した職員を含む。

(定義)

第2条 この規則において教育研究等非常勤職員は、雇用の期間又は時間を定めて雇用する常時勤務を要しない時間雇用職員で、雇用することのできる職種は、次の各号に定めるとおりとする。

(1) 教育研究助手 大学の行う教育及び研究に関して常勤教員と協同して教育研究業務に従事する者をいう。

(2) 学芸研究員 大学美術館の行う美術館業務に関して常勤教員と協同して学芸業務に従事する者をいう。

(権限の委任)

第3条 学長は、この規則に規定する権限の一部を他の理事又は職員に委任することができる。

(法令との関係)

第4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。）、その他の関係法令及び諸規則の定めるところによる。（遵守遂行）

第5条 本学及び教育研究等非常勤職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守しなければならない。

第2章 任免

第1節 採用

(採用)

第6条 教育研究等非常勤職員の採用は、選考によるものとする。

(労働条件の明示)

第7条 学長は教育研究等非常勤職員の採用に際しては、採用予定者に対し、あらかじめ、次の各号に掲げる事項を記載した文書を交付するものとする。

(1) 労働契約の期間に関する事項

(2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項

(3) 始業及び終業の時刻、所定勤務時間を超える労働の有無、休憩時間、休日及び休暇に関する事項

(4) 給与に関する事項

(5) 退職に関する事項

(提出書類)

第8条 教育研究等非常勤職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を学長に提出しなければならない。

(1) 履歴書

(2) 資格に関する証明書

(3) 住民票記載事項証明書

(4) 通勤経路及び利用交通機関に関する書類

(5) その他学長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、教育研究等非常勤職員は、所要の書類により、その都度速やかに、学長に届け出なければならない。

(試用期間)

第9条 新たに採用した教育研究等非常勤職員については、採用の日から3月を試用期間とする。ただし、学長が認める者は、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。

2 学長は、教育研究等非常勤職員が試用期間中、あるいは試用期間満了時に正規の教育研究等非常勤職員とするに不適当と認めたときは、解雇することができる。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 配置換・兼務

(配置換)

第10条 教育研究等非常勤職員は、業務上の都合により配置換を命ぜられることがある。

2 前項に規定する配置換を命ぜられた教育研究等非常勤職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。

第3節 退職及び解雇

(退職)

第11条 教育研究等非常勤職員は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、

教育研究等非常勤職員としての身分を失う。

- (1) 自己都合により退職を届け出て、学長から承認されたとき
- (2) 定年に達したとき
- (3) 任期が満了したとき
- (4) 死亡したとき

2 前項第3号の場合において、学長が業務上、任期の更新をしない場合は、30日前までに予告をするものとする。

(自己都合による退職手続)

第12条 教育研究等非常勤職員は、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、学長に退職届を提出しなければならない。ただし、やむを得ない事由により30日前までに届け出ることができない場合は、14日前までにこれを提出しなければならない。

2 教育研究等非常勤職員は、退職届を提出しても、退職するまでは、従来職務に従事しなければならない。

(任期)

第13条 教育研究等非常勤職員の任期は、発令の日の属する事業年度の範囲内で定めなければならない。

2 前項の任期は、双方合意の上、3年間を限度とし、更新することができる。ただし、学長が特別な事情のあると認める場合は、3年を超えて雇用することができる。

3 前2項の任期は、文書により明示する。

(雇用期間の定めのない雇用への転換)

第13条の2 教育研究等非常勤職員のうち、平成25年4月1日以降の2以上の期間の定めのある雇用期間を通算した期間（労働契約法第18条第2項の規定により通算契約期間に算入しないこととされる期間を除く。）が5年（特例適用者にあつては、10年）を超える者が、5年（特例適用者にあつては、10年）を超えることとなる契約期間の初日から末日までの間に、学長に申し出た場合は、現に雇用されている契約期間が満了する日の翌日から雇用期間の定めのない雇用とする。当該申し出は契約期間の満了の30日前までに文書により学長へ提出するよう努めなければならない。

2 前項の申し出に基づき雇用期間の定めのない雇用となった者については、前条の規定は適用しない。

3 第1項の申し出に基づき雇用期間の定めのない雇用となった者は、定年に達した日以後における最初の3月31日に退職するものとする。

4 第14条第2項の規定により定年の年齢を超えて雇用及び契約の更新された者が、第1項の規定により雇用期間の定めのない雇用となった場合の退職日は、雇用期間の定めのない雇用となった日以後の最初の3月31日とする。

(雇用期間の定めのない雇用となった者の労働条件等)

第13条の3 前条の規定により雇用期間の定めのない雇用となった者の労働条件は、雇用期間の定めのない雇用への転換を申し出た日における労働条件（雇用期間及び別段の定めがある部分を除く。）を基本とする。

2 前項の場合において、双方合意の上、労働条件を変更することができる。

(定年)

第14条 教育研究等非常勤職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日（以下「定年退職日」という。）に退職するものとする。

2 前項の定年は、満65歳とする。ただし、学長が特別な事情のあると認める場合は、この限りでない。

(当然解雇)

第15条 教育研究等非常勤職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇する。

(1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合

(2) 禁錮以上の刑に処せられた場合

(その他の解雇)

第16条 教育研究等非常勤職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することができる。

(1) 勤務成績が著しくよくない場合

(2) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合

(3) 前2号に規定する場合の他、その職務に必要な資格又は適格性を欠く場合

(4) 事業活動の縮小により剰員を生じた場合

(5) 天災事変その他やむを得ない事由により本学の事業継続が不可能となった場合

2 前項の規定による解雇を行う場合においては、当該教育研究等非常勤職員に不服申立ての機会を与えるものとする。

(解雇制限)

第17条 第15条及び前条（第1項第5号を除く。）の規定にかかわらず、次の各号の一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癒せず、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。）に基づく傷病補償年金の給付がなされ、労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合は、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暇する期間及びその後30日間

(2) 労基法第65条に規定する産前産後の休暇の期間及びその後30日間

(解雇予告)

第18条 第15条及び第16条の規定により教育研究等非常勤職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に当該教育研究等非常勤職員に予告をするか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、試用期間中の教育研究等非常勤職員（14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）を解雇する場合又は所轄労働基準監督署の認定を受けて第51条第1項第4号に定める懲戒解雇をする場合は、この限りではない。（退職後の責務）

第19条 退職した者又は解雇された者は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(退職証明書)

第20条 学長は、退職した者又は解雇された者が、退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

2 前項の退職証明書に記載する事項は、次の各号の一に該当するものとする。

(1) 雇用期間

- (2) 業務の種類
- (3) その事業における地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由（解雇の場合は、その理由）

3 退職証明書には、前項の事項のうち、退職した者又は解雇された者が請求した事項のみを証明するものとする。

第3章 給与

(給与の決定)

第21条 教育研究等非常勤職員の給与は時間給とし、給与額は別表のとおりとする。

(給与の計算期間、種類及び支給日)

第22条 教育研究等非常勤職員の給与の種類、計算期間及び支給日は、次の表のとおりとする。

給与の種類	給与の計算期間	給与支給日
(1)時間給 (2)諸手当 超過勤務手当 休日給 夜勤手当	支払月の前月の初日から末日まで	その月の20日（ただし、その日が土曜日、日曜日及び第43条に規定する休日に当たる場合は、順次、前日、前々日、翌日、前々前日とする。）
通勤手当		支給単位期間（6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として別に定める期間）に係る最初の月の翌月の20日（ただし、その日が土曜日、日曜日及び第43条に規定する休日に当たる場合は、順次、前日、前々日、翌日、前々前日とする。）

(給与の支払)

第23条 教育研究等非常勤職員の給与の支払は、東京藝術大学職員給与規則（以下「給与規則」という。）第3条、同規則第5条から第6条に定める常勤職員の例に準ずる。

(通勤手当)

第24条 通勤手当は、給与規則第28条に定める常勤職員の例に準じて支給する。

2 1年以内の変形労働時間制を適用された教育研究等非常勤職員の通勤手当については、当該変形労働時間制が適用されないものと見なして認定された通勤手当額を毎月支給するものとする。ただし、当該変形労働時間制を適用して勤務を割り振られた月のうち、その月の全日について勤務しなかった場合（有給休暇により勤務しなかった場合を除く。）は、通勤手当を支給しないものとする。

(超過勤務手当等)

第25条 超過勤務手当は、給与規則第33条に定める短時間勤務制職員の例に準じて支給する。

2 休日給及び夜勤手当は、給与規則第34条及び同規則第34条の2に定める常勤職員の例に準じて支給する。

3 前2項による超過勤務手当等を支給するにあたり、給与規則第33条から第34条の2に定める「勤務1時間当たりの給与額」は、第21条に定める時間給の額とする。

(就業禁止期間の給与)

第25条の2 東京藝術大学安全衛生管理規則第36条第1項に基づく就業禁止の措置の期間は、有給とする。

2 前項の規定にかかわらず、当該就業禁止の措置の開始の日から起算して90日(結核性疾患にあっては、1年)を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該措置に係る期間については、無給とする。

第4章 服務

(誠実義務)

第26条 教育研究等非常勤職員は、法令及び学長の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実にかつ公正に職務を遂行するとともに、本学の秩序の維持に努めなければならない。

(職務専念義務)

第27条 教育研究等非常勤職員は、この規則又は関係法令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、本学がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

(職務専念義務免除期間)

第28条 教育研究等非常勤職員は、次の各号の一の事由に該当する場合には、職務専念義務を免除される。

(1) 勤務時間内レクリエーションに参加を承認された時間

(2) 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間

(3) 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。)第12条の規定に基づき、女性教育研究等非常勤職員が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された時間

(4) 均等法第13条の規定に基づき、女性教育研究等非常勤職員が通勤緩和、休息及び補食により勤務しないことを承認された時間

2 前項に規定する職務専念義務の免除期間は、有給とする。

(遵守事項)

第29条 教育研究等非常勤職員は、次の各号に掲げる事項を守らなければならない。

(1) 所属長の指示に従い、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。

(2) 職場の内外を問わず、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してはならない。

(3) 職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(4) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いてはならない。

- (5) 本学の敷地及び施設内（以下「大学内」という。）で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。
- (6) 大学内で、特定の政党を支持し、又はこれに反対するための政治教育その他政治的活動をしてはならない。
- (7) 学長の許可なく、大学内で放送・宣伝・集会又は文書画の配布・回覧掲示その他これに準ずる行為（教育研究活動及びこれに関連する活動を除く。）をしてはならない。
- (8) 学長の許可なく、大学内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買を行ってはならない。

（ハラスメントに関する措置）

第30条 ハラスメントの防止に関しては、別に定める「東京藝術大学におけるハラスメントの防止等に関する規則」による。

（入構禁止又は学外退去）

第31条 学長は、教育研究等非常勤職員が次の各号の一に該当するときは、当該教育研究等非常勤職員の大学内への入構を禁止し、又は大学内から退去させることができる。

- (1) 職場の風紀秩序を乱し又はそのおそれのあるとき
- (2) 火器、凶器等の危険物を所持しているとき
- (3) 衛生上有害と認められるとき
- (4) その他前各号に準じ就業に不都合と認められるとき

2 前項の規定により入構を禁止されたとき又は所定の就業時刻内に退去させられたときは欠勤として取扱うものとし、給与を支払わない。

第5章 勤務時間、休日及び休暇

第1節 勤務時間

（勤務時間）

第32条 教育研究助手及び学芸研究員の勤務時間は、4月1日を起算日として、4週間ごとに平均して1週間あたり30時間を超えない範囲内において学長の定めるところによる。

（休憩時間）

第33条 教育研究等非常勤職員の休憩については、東京藝術大学職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「勤務時間等規則」という。）第5条及び第6条の規定を準用するものとする。

第34条 削除

（通常の勤務場所以外での勤務）

第35条 教育研究等非常勤職員が勤務時間の全部又は一部について、第56条第1項に規定する出張その他本学の職務を帯びて、事業場外で勤務する場合であつて、勤務時間を算定し難いときは、第32条に定める勤務時間を勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために同条に定める勤務時間を超えて勤務することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

（時間外、深夜及び休日勤務）

第36条 業務上の必要がある場合には、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、教育研究等非常勤職員に第32条に規定する勤務時間以外の時間又は週休日及び休日に勤務を命ずることがある。

2 小学校就学前の子の養育若しくは家族の介護を行う教育研究等非常勤職員又は妊娠中の女性教育研究等非常勤職員であって、時間外勤務時間を短いものとすることを申し出た者の法定の勤務時間を超える勤務については、前項の協定において別に定めるものとする。

3 小学校就学前の子の養育若しくは家族の介護を行う教育研究等非常勤職員又は妊娠中の女性教育研究等非常勤職員であって、請求のあった者については、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業に従事させることはない。

第37条 削除

(出勤簿)

第38条 教育研究等非常勤職員は、定められた始業時刻までに出勤し、直ちに出勤簿に押印しなければならない。

(遅刻、早退)

第39条 職員が、始業時刻後に出勤しようとするとき、又は終業時刻前に退勤しようとするときは、あらかじめ所属長に届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ届出ができなかったときは、事後速やかに届け出なければならない。

(欠勤)

第40条 教育研究等非常勤職員は、やむを得ない事由により欠勤しようとする場合は、あらかじめその事由及び期間を学長に届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ届出ができなかったときは、事後速やかにその理由を付して届け出なければならない。

2 前条及び前項の届出を怠ったときは、無断欠勤として取扱うものとする。

第2節 休日

(週休日)

第41条 教育研究等非常勤職員の週休日（土曜日及び日曜日の勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）は、4月1日を起算日として、4週間ごとに8日とする。

2 学長は、前項の期間につき第32条に規定する勤務時間を超えない範囲において勤務時間を割り振らなければならない。

(週休日の振替)

第42条 学長は、教育研究等非常勤職員に前条の規定により週休日とされた日において特に勤務をすることを命ずる必要がある場合には、勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日」という。）を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち、4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

2 学長は、前項の週休日の振替を行った後において、所定勤務時間が第32条に規

定する勤務時間を超えないようにしなければならない。

(休日)

第43条 教育研究等非常勤職員の休日は、次のとおりとする。

- (1) 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（以下「祝日法による休日」という。）
- (2) 12月29日から翌年1月3日までの日（祝日法による休日を除く。）
- (3) 開学記念日（10月4日）
- (4) 学長が指定する8月中の3日間
- (5) その他、特に指定する日

(休日の代休)

第44条 学長は、教育研究等非常勤職員に前条に規定する休日について特に勤務することを命じた場合には、当該休日前に、当該休日に代わる日（以下「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日を指定することができる。

2 前項の規定により代休日を指定された教育研究等非常勤職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

3 第1項の規定に基づく代休日の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の勤務時間が割り振られた勤務日等（休日を除く。）について行わなければならない。

第3節 勤務時間の特例

(1年以内の変形労働時間)

第45条 業務に季節的な繁閑がある事業場に勤務する教育研究等非常勤職員については、1月を超え1年以内の一定期間を平均して1週間の勤務時間が、30時間を超えない範囲において、休日及び勤務時間を別に割振ることがある。

第4節 休暇

(年次有給休暇)

第46条 学長は、教育研究等非常勤職員に対し、次に掲げる区分ごとに年次有給休暇を与えなければならない。

- (1) 1週間の勤務日が5日以上とされている教育研究等非常勤職員、1週間の勤務日が4日以下とされている教育研究等非常勤職員で1週間の勤務時間が30時間以上であるもの及び週以外の期間によって勤務日が定められている教育研究等非常勤職員で1年間の勤務日が217日以上であるものが、雇用の日から3月間継続勤務し、全勤務日の8割以上出勤した場合 次の1年間において10日
- (2) 前号に掲げる教育研究等非常勤職員が、雇用の日から1年3月以上継続勤務し、継続勤務期間が3月を超えることとなる日（以下「3月経過日」という。）から起算してそれぞれの1年間の全勤務日の8割以上出勤した場合 それぞれ次の1年間において、10日に、次の表の左欄に掲げる3月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の右欄に掲げる日数を加算した日数（当該日数

が20日を超える場合は、20日)

3月経過日から起算した継続勤務年数	日 数
1 年	1 日
2 年	2 日
3 年	4 日
4 年	6 日
5 年	8 日
6 年以上	10日

- (3) 1週間の勤務日が4日以下とされている教育研究等非常勤職員（1週間の勤務時間が30時間以上である教育研究等非常勤職員を除く。以下この号において同じ。）及び週以外の期間によって勤務日が定められている教育研究等非常勤職員で1年間の勤務日が48日以上216日以下であるものが、雇用の日から3月間継続勤務し全勤務日の8割以上出勤し、又は雇用の日から1年3月以上継続勤務し、3月経過日から起算してそれぞれの1年間の全勤務日の8割以上出勤した場合 それぞれ次の1年間において、1週間の勤務日が4日以下とされている非常勤教育研究等職員にあっては次の表の上欄に掲げる1週間の勤務日の日数の区分に応じ、週以外の期間によって勤務日が定められている教育研究等非常勤職員にあっては同表の中欄に掲げる1年間の勤務日の日数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる雇用の日から起算した継続勤務期間の区分ごとに定める日数

1週間の勤務日の日数		4 日	3 日	2 日	1 日
1年間の勤務日の日数		169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで
雇用の日 から起算 した継続 勤務日数	3 月	7 日	5 日	3 日	1 日
	1 年 3 月	8 日	6 日	4 日	2 日
	2 年 3 月	9 日	6 日	4 日	2 日
	3 年 3 月	10日	8 日	5 日	2 日
	4 年 3 月	12日	9 日	6 日	3 日
	5 年 3 月	13日	10日	6 日	3 日
	6 年 3 月以上	15日	11日	7 日	3 日

- 前項の継続勤務とは原則として同一事業場において、その雇用形態が社会通念上中断されていないと認められる場合の勤務を、また、全勤務日とは教育研究等非常勤職員の勤務を要する日のすべてをそれぞれいうものとし、出勤した日数の算定にあたっては、休暇の期間は、これを出勤したものとみなして取扱うものとする。
- 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、20日を限度として、次の1年間に繰り越すことができる。
- 前項の規定により繰り越された年次有給休暇がある教育研究等非常勤職員から年次有給休暇取得の届出があった場合には、繰り越された年次有給休暇から先に請求されたものとして取扱うものとする。
- 年次有給休暇の付与単位は、1日とする。ただし、教育研究等非常勤職員が年次有給休暇を取得しようとする場合において、特に必要があると認められるとき

は、1時間を単位とすることができるものとする。

- 6 1時間を単位とする年次有給休暇を取得する場合の年次有給休暇の残日数について、時間未満の端数があるときはこれを切り上げるものとする。
- 7 勤務日ごとの勤務時間数が異なる教育研究等非常勤職員については、当該教育研究等非常勤職員に割り振られた一の年度における1日平均勤務時間数をもって1日とする。
- 8 1時間を単位とする年次有給休暇は、一の年において原則として5日の範囲内で取得できるものとする。
- 9 年次有給休暇は、教育研究等非常勤職員の届け出た時季に与えるものとする。ただし、学長が教育研究等非常勤職員の届け出た時季に与えることが業務の正常な運営に支障を生ずると認めた場合には、他の時季に与えることがあるものとする。
- 10 教育研究等非常勤職員は、年次有給休暇を取得する場合には、学長に対し、あらかじめ休暇を届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由によってあらかじめ休暇を届け出ることが困難であったことを上司が認めたときは、非常勤教育研究等職員は事後速やかに、その事由を付して休暇を届け出ることができる。

(年次有給休暇以外の休暇)

第47条 学長は、次の各号に掲げる場合には、教育研究等非常勤職員に対して当該各号に掲げる期間の有給の休暇を与えるものとする。

- (1) 教育研究等非常勤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) 教育研究等非常勤職員が裁判員、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) 教育研究等非常勤職員が、地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等（以下「災害等」という。）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 災害等により勤務場所に赴くことが著しく困難であると認められる状態となった日（勤務中若しくは勤務が終了した後、その日に当該状態となった場合（当該状態となった後その日に出勤することを要しない場合に限る。）又は勤務時間が定められていない日若しくは全日にわたり法令の規定に基づき職務に専念する義務が免除されている日に当該状態となった場合にあっては、当該状態となった日の翌日）から連続する3日の範囲内の期間
- (4) 地震、水害、火災その他の災害時において、教育研究等非常勤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
- (5) 教育研究等非常勤職員が夏季の休暇取得促進のため勤務しないことが相当とみとめられたとき 一の年の8月において学長が指定する2日間のうち、勤務の割り振られた日数（ただし、学長が指定する日に付与することが業務の正常な運営に支障を生ずると認めた場合には、当該年の7月又は8月の期間に本来取得すべき日数を付与することができる。）
- (6) 教育研究等非常勤職員の親族（勤務時間等規則別表第2の親族の欄に掲げる

親族に限る。)が死亡した場合で、教育研究等非常勤職員が葬儀、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 同規則第28条第1項第12号に規定する休暇の例による期間

2 学長は、次の各号に掲げる場合には、教育研究等非常勤職員に対して当該各号に掲げる期間の無給の休暇を与えるものとする。

- (1) 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定である女性の教育研究等非常勤職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (2) 女性の教育研究等非常勤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の教育研究等非常勤職員が就業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。）
- (3) 生後1年に達しない子を育てる教育研究等非常勤職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日に2回それぞれ30分以内の期間（男性の教育研究等非常勤職員にあつては、その子の当該教育研究等非常勤職員以外の親が当該教育研究等非常勤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）
- (4) 女性の教育研究等非常勤職員が生理日における就業が著しく困難な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
- (5) 教育研究等非常勤職員が職務上の負傷又は疾病のため療養する必要がある、その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) 教育研究等非常勤職員（6月以上の任用予定期間が定められているもの又は6月以上継続勤務している場合に限る。）が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合（前2号に掲げる場合を除く。） 一の年において10日の範囲内の期間
- (7) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する教育研究等非常勤職員が、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又は疾病の予防を行うことをいう。）のために申し出た場合 一の年において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間
- (8) 職員の介護休業等に関する規則第3条第1項に規定する要介護者を介護する教育研究等非常勤職員が、当該介護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
- (9) 教育研究等非常勤職員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

- 3 前2項の休暇（前項第1号、第2号、第7号及び第8号の休暇を除く。）については、学長の承認を受けなければならない。また、年次有給休暇以外の休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取扱うものとする。ただし、第1項第5号、前項第1号及び第2号に該当する場合においては、1日、前項第7号及び第8号に該当する場合においては、1日又は1時間を単位として取扱わなければならない。
- 4 第2項第7号及び第8号の休暇を、1時間を単位として取得する場合の取扱いは、第46条第6項及び第7項の規定を準用するものとする。
- 5 年次有給休暇以外の休暇の承認については、常勤職員の例に準じて取扱うものとする。

（育児休業等）

第48条 教育研究等非常勤職員（育児・介護休業法第5条に定められる者を除く。）は育児休業をすることができない。

- 2 教育研究等非常勤職員は、当該職員の小学校第4学年の始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「育児部分休業」という。）ができる。
- 3 育児部分休業の対象者、期間及び手続等の必要事項については、東京藝術大学職員の育児休業等に関する規則を準用する。

（介護休業等）

第49条 教育研究等非常勤職員の家族で傷病又は老齢のため介護を要する者がいる場合は、介護休業及び1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「介護部分休業」という。）ができる。2 介護休業及び介護部分休業の対象者、期間及び手続等の必要事項については、東京藝術大学職員の介護休業等に関する規則を準用する。

第6章 研修

（研修）

第50条 教育研究等非常勤職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合には、これに応じなければならない。

第7章 賞罰

（懲戒）

第51条 懲戒の種類は、次のとおりとする。

- （1）戒告 始末書を提出させて戒め、注意の喚起を促す。
- （2）減給 始末書を提出させる他、12月を限度としてその間の給与を、1回の額が労基法第12条に定める平均賃金の1日分の半額、若しくは総額が一給与支払期間における給与の10分の1を上限として減額する。
- （3）停職 始末書を提出させる他、12月を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- （4）懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

2 懲戒処分は、教育研究等非常勤職員に文書を交付して行うものとする。

3 前2項の規定による懲戒を行う場合においては、当該教育研究等非常勤職員に不服申立ての機会を与えるものとする。

4 前3項に規定する場合の他、懲戒について必要な事項は、別に定める「東京藝術大学職員懲戒規則」による。

(懲戒の事由)

第52条 学長は、次の各号の一に該当する場合には、懲戒処分を行う。

(1) この規則その他本学の定める諸規則に違反した場合

(2) 職務上の義務に違反した場合

(3) 故意又は重大な過失により本学等に損害を与えた場合

(4) 無断欠勤を繰り返した場合

(5) 刑法上の犯罪に該当する行為があった場合

(6) 重大な経歴詐称をした場合

(7) 前各号に準ずる行為があった場合

(訓告等)

第53条 学長は、前条に規定する場合の他、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときに、訓告、嚴重注意又は注意を行う。

(損害賠償)

第54条 教育研究等非常勤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、第51条又は前条の規定による懲戒処分等を行う他、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第8章 安全衛生

(安全・衛生管理)

第55条 学長は、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、教育研究等非常勤職員の健康増進と危険防止のため必要な措置を講じなければならない。

2 教育研究等非常勤職員は、安全、衛生及び健康確保について、関係法令のほか、学長の指示を守るとともに、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。

3 教育研究等非常勤職員の安全・衛生管理について必要な事項は、別に定める「東京藝術大学安全衛生管理規則」による。

第9章 出張

(出張)

第56条 教育研究等非常勤職員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられることがある。

2 出張を命ぜられた教育研究等非常勤職員が帰任したときは、速やかに学長に復命しなければならない。

(旅費)

第57条 前条の出張に要する旅費に関して必要な事項は、別に定める「東京藝術大学旅費規則」による。

第10章 災害補償

(業務上の災害補償)

第58条 教育研究等非常勤職員の業務上の災害については、労基法、労災法及び東京藝術大学災害補償規則（以下「災害補償規則」という。）の定めるところにより、同法及び同規則の各補償給付を受けるものとする。

(通勤途上災害)

第59条 教育研究等非常勤職員の通勤途上における災害については、労災法及び災害補償規則の定めるところにより、同法及び同規則の各給付を受けるものとする。

附 則

この規則は、平成18年1月1日から施行する。

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18年6月15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2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20年10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21年12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4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年3月28日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年10月24日から施行し、平成25年7月18日から適用する。

附 則

この規則は、平成27年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年 1 月 1 日から施行する。

別表（第 2 1 条関係）

（単位：円）

職 種	経 過 年 数	時間給
教育研究助手		1, 920
学芸研究員	0 年未満 0 年 以上 3 年未満	1, 250
	3 年 以上 3 年 以上 (又は修士修了後 0 年以上)	1, 450

- （注 1） この表における経過年数は、新大 4 卒後の経過年数を示す。
- （注 2） 当該年度内に採用又は任期を更新する教育研究等非常勤職員の単価を決定する際の経過年数は、前年度末までの年月数をもって算出する。
- （注 3） 経過年数欄の適用に当たっては、新大 4 卒よりも下位の学歴のみを有する場合は、当該学歴からの経過年数を次のとおり調整した上、経過年数欄を適用する。
- 小学校卒△10年、中学校卒△ 7 年、高校卒△ 4 年
- （注 4） 最終学歴からの経過年数よりも、下位の学歴からの経過年数の方が有利な場合は、（注 3） の取扱いに準ずることができる。