

○東京藝術大学招聘教員就業規則

〔平成19年3月28日〕
制 定

改正	平成19年9月25日	平成20年1月29日
	平成20年3月21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25年12月19日	平成27年3月26日
	平成27年11月26日	平成31年3月28日
	令和元年11月21日	令和2年3月26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、招聘教員就業その他の必要な事項について定めることを目的とする。

(定義)

第2条 招聘教員とは、国内外において、顕著な業績、高度の専門的学識又は技能を有する者で、本学において教育研究等に従事する教員として招聘し、期間及び日・時間を定めて雇用する職員をいう。

(招聘期間)

第3条 招聘教員の招聘期間は、3月を超え3年以内とする。

2 前項の招聘期間は、本学の業務の都合により通算3年を限度に、双方合意の上で延長することができる。

(職種等)

第4条 招聘教員は、招聘教授及び招聘准教授とする。

(権限の委任)

第5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6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7条 本学及び招聘教員は、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8条 招聘教員の採用は、選考によるものとし、具体の選考は教授会で行い、教育研究評議会の意見を参考として、学長が決定する。

2 学長は招聘教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招聘状を交付するものとする。この場合において、招聘期間は事業年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。以下同じ。）にとらわれず実際の計画どおり明示するものとする。

- (1) 招聘期間
- (2) 所属学部等又は学科
- (3) 担当科目又は業務
- (4) 勤務時間数
- (5) 給与額
- (6) 赴任及び帰国旅費に関する事項
(雇用契約書)

第9条 学長は招聘教員の採用に際しては、次の各号に掲げる事項を記載した雇用契約書を取り交わすものとする。

- (1) 雇用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
- (6) 安全及び衛生に関する事項
- (7) 災害補償に関する事項
- (8) 社会保険制度等の加入に関する事項
- (9) 賞罰（懲戒を含む。）に関する事項
(雇用契約期間)

第10条 招聘教員の雇用契約期間は、招聘期間以内とする。

2 招聘期間が事業年度を超えている場合は、次の各号に掲げる場合を除き、双方合意の上、雇用契約を更新するものとする。なお、更新の起算日は、直前の雇用契約期間の末日の翌日とする。

- (1) 第12条の規定により退職する場合
- (2) 第14条及び第15条の規定により解雇される場合
- (3) 第49条の規定により懲戒解雇される場合

3 雇用契約を更新しない場合は、少なくとも30日前に当該招聘教員に予告をするものとする。なお、招聘教員から請求があった場合は、更新を行わない理由を記載した証明書を交付するものとする。

(提出書類)

第11条 招聘教員は、採用に当って、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) 卒業証明書
- (3) 外国籍の場合は、在留資格を確認できる書類
- (4) 健康診断書
- (5) 通勤経路及び利用交通機関に関する書類

(6) 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、招聘教員は、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。

第2節 退職及び解雇

(退職)

第12条 招聘教員は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、招聘教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) 雇用契約期間が満了したとき（第10条第2項の規定により更新された場合を除く。）

(3) 職務外の負傷又は疾病により、業務に服することができない引き続いた期間が90日（契約期間を更新された場合は引き続いているものとする。）に達し、かつ、その後も業務に復帰できる見込みがないとき

(4) 死亡したとき

(自己都合による退職手続)

第13条 招聘教員は、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 招聘教員は、退職届を提出しても、退職するまでは、従来 of 職務に従事しなければならない。

(当然解雇)

第14条 招聘教員が次の各号の一に該当する場合には、解雇する。

(1) 削除

(2) 禁錮以上の刑に処せられた場合

(その他の解雇)

第15条 招聘教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、招聘教員に不服申立ての機会を与えるものとする。

(解雇制限)

第16条 第14条及び前条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、天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合、または第57条の打切補償を行った場合にはこの限りではない。

(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

2 招聘教員が療養の開始後3年を経過した日において労働者災害補償保険法に基づく傷病補償金（以下「傷病補償年金」という。）を受けているときは当該3年を経過した日、又は療養の開始後3年を経過した日後において傷病補償年金を受けることになった場合は当該傷病補償年金を受けることとなった日において、それぞれ前項本文の打切補償を行ったものとみなす。

（解雇予告）

第17条 第14条及び第15条の規定により招聘教員を解雇する場合は、次の各号に掲げる者を除き、少なくとも30日前に当該招聘教員に予告をするか、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。

（1）採用日から14日以内の者

（2）第49条第1項第4号に定める懲戒解雇をする場合であって、所轄労働基準監督署長の認定を受けた者

（3）本人の責めに帰すべき事由によって解雇する場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けた者

2 天変事変その他やむを得ない事由のため、事業の継続が不可能となった場合における解雇であって、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、前項の規定は適用しない。

3 第1項本文の予告日数については、予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。

（退職後の責務）

第18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19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20条 招聘教員の俸給は年俸とし、年俸額は別表1のとおりとする。

2 前項の年俸は、その者の学歴及び経過年数に基づき、別表2の基準号俸表により算定した基準号俸とし、その者の業績評価等により、当該基準号俸に下位又は上位にそれぞれ4号俸を限度として号俸を加え又は減ずることができる。ただし、特に必要があると認める場合は、当該基準号俸によらず、号俸を決定することができる。

- 3 一の年度において、1年に満たない雇用期間に係る俸給は、第1項及び前項の規定により決定された年俸額の12分の1の額にその雇用期間の月数を乗じて得た額とする。ただし、採用する月及び任期満了する月において、その月の雇用期間が1月に満たない場合、当該1月に満たない雇用期間が15日以上ときは1月、15日未満ときは2分の1月として換算するものとする。
- 4 招聘教員の年俸は、採用後引き続き3年間（契約を更新した場合を含む。）は採用時に算定した号俸とする。

（給与の種類、計算期間及び支給日）

第21条

招聘教員の給与の種類、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) 俸給	1年度間	その月の20日（ただし、その日が土曜日、日曜日及び第42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。）
(2) 諸手当 超過勤務手当 休日給 夜勤手当	一の月の初日から末日まで	翌月の20日（ただし、その日が土曜日、日曜日及び第42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20日（ただし、その日が土曜日、日曜日及び第42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22条 招聘教員の給与の支払は、通貨で直接招聘教員にその全額を支払うものとする。ただし、次の各号に掲げるもののうち、労基法第24条に基づく協定に定めるものは、これを控除して支払うことができるものとする。

- (1) 源泉所得税
- (2) 住民税
- (3) 健康保険及び厚生年金保険料
- (4) 雇用保険料
- (5) 宿舍費
- (6) 過払い給与
- (7) その他必要と認められたもの

2 前項の給与は、原則として、招聘教員の預貯金口座に所要金額を振込むことによって支払う。

3 業務について生じた実費の弁償は、給与には含まない。

4

第20条の俸給は、年俸の12分の1の額を毎月の給与支給日に支払うものとする。

5 新たに招聘教員となった者には、その月から俸給を支給する。ただし、採用された月において、その月の雇用期間が1月に満たない場合、当該1月に満たない雇用期間が15日以上の場合は年俸の12分の1の額、15日未満の場合は年俸の24分の1の額を支給する。

6 招聘教員が退職し、又は解雇された場合には、その月まで俸給を支給する。ただし、その月の雇用期間が1月に満たない場合、当該1月に満たない雇用期間が15日以上の場合は年俸の12分の1の額、15日未満の場合は年俸の24分の1の額を支給する。なお、第12条第4号による退職の場合は、当該退職事由が無かったものとした場合に当該月に支給することとなる額を支給する。

7 職員が次の各号のいずれかに該当する場合に、本人又は権利者の請求があったときは、第21条の規定にかかわらず速やかに給与を支払う。ただし、給与を受ける権利に係争があるときには、この限りでない。

(1) 退職し、又は解雇されたとき

(2) 本人が死亡したとき

8 職員が次の各号のいずれかに該当する場合で、かつ本人から請求があったとき

は、第21条の規定にかかわらず当該請求があった日までの給与を速やかに支払う。

(1) 本人又はその収入によって生計を維持する者の結婚、出産若しくは葬儀の費用にあてるとき

(2) 本人又はその収入によって生計を維持する者の病気又は災害の費用にあてるとき

(3) 本人又はその収入によって生計を維持する者の帰郷費用にあてるとき

(4) その他特に必要と認めたとき

(通勤手当)

第23条 通勤手当は、東京藝術大学職員給与規則第28条に定める常勤職員の例に準じて支給する。

(超過勤務手当等)

第24条 第35条の規定により、招聘教員に定められた勤務時間以外の時間(次項の規定により休日給が支給されることとなる時間を除く。)に業務上の必要により、勤務することを命じられた招聘教員には、勤務1時間(超過勤務手当の支給割合別に、その月の超過勤務時間数の合計に1時間に満たない時間がある場合には、30分以上を1時間に切り上げ、30分未満は切り捨てるものとする。)につき、第20条により決定されたその年度の年俸額をその年度における、その者の総勤務時間で除して得た額(以下「1時間当たりの給与額」という。)を、定められた勤務時間を含めて1日7時間45分又は週38時間45分までは100分の100の割合、

1 日7時間45分又は週38時間45分を超える時間は100分の125の割合を超過勤務手当として支給する。この場合において、その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間に行われていた場合は、100分の150（ただし、1日7時間45分又は週38時間45分までの勤務に対しては、100分の125）を支給する。

2 第35条の規定により、第40条に規定する週休日及び第42条に規定する休日（第41条の規定により週休日の振替となった日及び第43条の規定により休日の代休となった日を含む。）に業務上の必要により勤務することを命じられた職員には、勤務を命じられた全時間（第41条及び第43条の規定により、当該週休日及び休日にあらかじめ勤務時間を割り振った場合を除く。）に対して、勤務1時間（休日給の支給割合別に、その月の休日勤務時間数の合計に1時間に満たない時間がある場合には、30分以上を1時間に切り上げ、30分未満は切り捨てるものとする。）につき、1時間当たりの給与額の100分の135（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間において行われた場合は、100分の160）を休日給として支給する。

3 第35条の規定により、招聘教員に定められた勤務時間以外の時間に業務上の必要により、勤務することを命じられ、定められた勤務時間を超えてした勤務（第40条に規定する週休日における勤務のうち日曜日の勤務及び週休日の振替（第41条に規定する週休日の振替をいい、勤務時間を割り振る日が日曜日であるものに限る。）により週休日に変更された日の勤務を除く。）の時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、前2項の規定にかかわらず、勤務1時間（超過勤務手当及び休日給の支給割合別に、その月の定められた勤務時間を超えてした勤務時間数の合計に1時間に満たない時間がある場合には、30分以上を1時間に切り上げ、30分未満は切り捨てるものとする。）につき、1時間当たりの給与額に100分の150（その勤務が午後10時から翌

日の午前5時までの間である場合は、100分の175）を乗じて得た額を超過勤務

手当として支給する。

4 招聘教員に定められた勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務することを命ぜられた職員には、その間に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、勤務1時間当たりの給与額の100分の25を夜勤手当として支給する。

5 前4項に規定する勤務1時間当たりの給与額及び勤務1時間につき支給する超過勤務手当、休日給又は夜勤手当の額を算定する場合において、その額に50銭未満の端数を生じたときには、これを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときには、これを1円に切り上げるものとする。

（給与の減額）

第25条

招聘教員が勤務を割振られた日に勤務しないときには、第27条の規定による職務専念義務を免除された場合、第44条及び第45条第1項の規定により有給の休暇を与えられた場合又は東京藝術大学安全衛生管理規則第36条第1項に規定する就業禁止の措置の開始の日から起算して90日以内（結核性疾患の場合にあっては、1年以内）を除き、前条に規定する勤務1時間あたりの給与額に、その勤

務しない時間数（その月の勤務しない時間数の合計に1時間に満たない時間がある場合には、30分以上を1時間に切り上げ、30分未満は切り捨てるものとする。）を乗じて得た額を減ずる。ただし、その月の減ずる額が、第22条の規定により支払われる給与額を超える場合又はこれらの事由を除きその月の全日を勤務しなかった場合にあつては、当該給与額をその月の減ずる額とする。

第4章 服務

（誠実義務）

第26条 招聘教員は、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 招聘教員は、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 招聘教員は、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、女性招へい教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、女性招聘教員が通勤緩和、休息及び補食により勤務しないことを承認された時間

(5) 勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された時間

（遵守事項）

第29条 招聘教員は、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、招聘教員が次の各号の一に該当するときは、当該招聘教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

(勤務時間等)

第32条 勤務時間等は、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、38時間45分を超えない範囲内において学長の定めるところによる。

2

4週間単位の変形労働時間制を採用する場合は、始業及び終業時間、休憩時間、週休日及び休日に関しては、勤務時間割振変更届、週休日の振替簿及び代休日指定簿により4週間単位の前日までに招聘教員に通知するものとする。なお、業務の都合により、変更後の勤務時間等をさらに変更する場合がある。

(休憩時間)

第33条 招聘教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。

(通常の勤務場所以外での勤務)

第34条 招聘教員が勤務時間の全部又は一部について、第55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って、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、労基法第38条の2の規定に基づく労使協定で定めた時間勤務したものとみなす。

(時間外、深夜及び休日勤務)

第35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、招聘教員に第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招聘教員又は妊娠中の女性招聘教員であって、時間外勤務時間を短いものとする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招聘教員又は妊娠中の女性招聘教員であって、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。

(出勤簿)

第36条 招聘教員は、第9条に規定する雇用契約書に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37条 招聘教員が、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38条 招聘教員は、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。

(裁量労働制)

第39条 業務の性質上必要が認められる職員については、労基法第38条の3の規定に基づく労使協定で定めたみなし労働時間によることがある。

第2節 休日及び休暇

(週休日)

第40条 招聘教員の週休日（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41条 学長は、招聘教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42条 招聘教員の休日は、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43条 学長は、招聘教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招聘教員は、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。

（年次有給休暇）

第44条 学長は、招聘教員に対し、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招聘教員、1週間の勤務日が4日以下とされている招聘教員で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招聘教員で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) 前号に掲げる招聘教員が、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

- (3) 1週間の勤務日が4日以下とされている招聘教員（1週間の勤務時間が30時間以上である招聘教員を除く。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招聘教員で、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招聘教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

定められている招聘教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

- 2 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、全勤務日とは招聘教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当たっては、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。
- 3 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。
- 4 前項の規定により繰り越された年次有給休暇がある招聘教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。
- 5 年次有給休暇の付与単位は、1日とする。ただし、招聘教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、半日又は1時間を単位とすることができるものとする。
- 6 前項の半日を単位とする年次有給休暇は、勤務時間等規則第5条又は第6条に規定する休憩時間の前後に割り振られた勤務時間のうちいずれか一方の勤務時間のすべてを勤務しないときに取得できるものとする。
- 7 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。
- 8 勤務日ごとの勤務時間数が異なる招聘教員については、当該招聘教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。
- 9 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。
- 10 年次有給休暇は、招聘教員の届け出た時季に与えるものとする。ただし、学長が招聘教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。
- 11 招聘教員は、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、招聘教員は事後速やかに、その事由を付して休暇を届け出ることができる。

- 12 年次有給休暇（付与日において10日以上与えられる職員に限る。）の日数のうち、5日については、付与日から1年以内の期間に、職員ごとにその時季を定めることにより与えるものとする。
- 13 前項の規定にかかわらず、第10項により年次有給休暇を与えた場合は、当該与えた年次有給休暇の日数（当該日数が5日を超える場合は、5日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。
- 14 第12項により時季を定めたのち、第10項により職員から取得の届け出があった場合は、その日数を第12項により定めた日数から除く。

（年次有給休暇以外の休暇）

第45条 学長は、次の各号に掲げる場合には、招聘教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) 招聘教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) 招聘教員が裁判員、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)

招聘教員が、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とき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第28条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、招聘教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とき 必要と認められる期間
- (5) 招聘教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日の範囲内の期間のうち、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) 生後1年に達しない子を育てる招聘教員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行うとき 1日に2回それぞれ30分以内の期間（男性の招聘教員にあっては、その子の当該招聘教員以外の親が当該招聘教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)

- (7) 女性の招聘教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とき 必要と認められる期間
 - (8) 招聘教員（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
 - (9) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する招聘教員が、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。）のために申し出たとき 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人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
 - (10) 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招聘教員が、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人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
 - (11) 招聘教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
- 2 学長は、次の各号に掲げる場合には、招聘教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っては、14週間）以内に出産する予定である女性の招聘教員が申し出たとき 出産の日までの申し出た期間
 - (2) 女性の招聘教員が出産したとき 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招聘教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) 招聘教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とき 必要と認められる期間
- 3 前2項の休暇（第1項第9号、10号、前項第1号及び第2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、第1項第9号及び第10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1項第9号及び第10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44条第7項及び第8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46条 招聘教員（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 招聘教員は、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47条 招聘教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48条 招聘教員は、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。

2 学長は、招聘教員の研修機会の提供に努めるものとする。

第7章 懲戒等

（懲戒の種類）

第49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、招聘教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、招聘教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50条 学長は、招聘教員が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51条 学長は、前条に規定する場合の他、サービスを厳正にし、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52条 招聘教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48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53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、招聘教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 招聘教員は、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、本学が行う定期健康診断の受診、その他安全・衛生に関する措置に協力しなければならない。
- 3 招聘教員の安全・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 赴任及び帰国旅費、出張

第1節 赴任及び帰国旅費

(赴任及び帰国旅費)

第54条 招聘教員が赴任又は帰国（帰国旅費は外国から赴任した者で、当該国へ帰国する場合で、原則として、契約期間の満了の日の翌日から3か月以内に帰国する場合に限り支給する。）するときは、当該招聘教員に対し、東京藝術大学旅費規則（以下「旅費規則」という。）に基づき、旅行区間において最も経済的な通常の経路及び方法により必要とする鉄道賃、船賃、航空賃、車賃、日当、宿泊料及び旅行雑費を支給する。

第2節 出張

(出張)

第55条 招聘教員は、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 出張を命ぜられた招聘教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56条 前条の出張に要する旅費に関して必要な事項は、別に定める旅費規則による。

第10章 災害補償

(業務上の災害補償)

第57条 招聘教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58条 招聘教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。

第11章 退職手当

(退職手当の不支給)

第59条 招聘教員には退職手当を支給しない。

第12章 知的財産権

(知的財産権)

第60条 知的財産権について必要な事項は、別に定める「東京藝術大学役職員等の発明等に係る知的財産権の取扱規則」による。

第13章 雇用の特例

(この規則により難しい場合の措置)

第61条 特別の事情によりこの規則によることができない場合には、労働契約において別段の定めをすることがある。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成19年4月1日から施行する。

(東京藝術大学招へい教授に関する規則等の廃止)

2 東京藝術大学招へい教授に関する規則（平成17年4月1日制定）、東京芸術大学招へい教授の採用及び給与等に関する内規（平成17年4月1日制定）は、廃止する。

附 則

この規則は、平成19年9月25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26年1月1日から施行する。

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28年1月1日から施行する。

附 則

1 この規則は、平成31年4月1日から施行する。

2 この規則の施行の際4月1日以外の日が基準日（継続勤務した期間を第44条に規定する3箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間をいう。以下この条において同じ。）の初日をいう。）である職員に係る年次有給休暇については、この規則の施行の日後の最初の基準日の前日までの間は、第44条第12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、令和元年12月14日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

別表1 招聘教員年俸表 (第20条第1項関係) (円)

号俸	准 教 授	教 授
1	4,176,000	4,752,000
2	4,392,000	5,004,000
3	4,608,000	5,256,000
4	4,824,000	5,508,000
5	5,040,000	5,760,000
6	5,256,000	6,012,000
7	5,472,000	6,264,000
8	5,688,000	6,516,000
9	5,904,000	6,768,000
10	6,120,000	7,020,000
11	6,336,000	7,272,000
12	6,552,000	7,524,000
13	6,768,000	7,776,000
14	6,984,000	8,028,000
15	7,200,000	8,280,000
16	7,416,000	8,532,000
17	7,632,000	8,784,000
18	7,848,000	9,036,000
19		9,288,000
20		9,540,000
21		9,792,000

別表2 招聘教員基準号俸表 (第20条第2項関係)

職階	大学卒業後の経過年数		基準号俸
	年以上	年未満	
准 教 授	0	～ 8	5
	8	～ 16	8
	16	～ 24	11
	24	～	14
教 授	0	～ 8	5
	8	～ 16	8
	16	～ 24	11
	24	～ 32	14
	32	～	17

(注1) 経過年数欄の適用に当たっては、大学卒業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で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2) 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1)の取扱いに準ずることができる。