

○東京藝術大学非常勤講師就業規則

〔 令和 3 年 3 月 18 日
制 定 〕

改正 令和 7 年 3 月 27 日 令和 7 年 9 月 18 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非常勤講師（以下「非常勤講師（雇用）」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 前項に定める非常勤講師（雇用）には、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条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、非常勤講師（雇用）とは、本学の授業科目について、年間カリキュラムによる講義又は実技指導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 本学及び非常勤講師（雇用）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 非常勤講師（雇用）の採用は、選考によるものとする。

(労働条件の明示)

第 7 条 学長は非常勤講師（雇用）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

2 前項第 3 号に掲げる始業及び終業の時刻は、授業時間に基づくものとし個別に

定める。ただし、業務の都合上必要があると認める場合は、別途、非常勤講師（雇用）ごとに文書を交付した上で、始業及び終業の時刻を変更することがある。

（提出書類）

第8条 非常勤講師（雇用）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）卒業証明書
- （3）資格に関する証明書
- （4）外国籍の場合は、在留資格を確認できる書類
- （5）住民票記載事項証明書
- （6）通勤経路及び利用交通機関に関する書類
- （7）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変更があったときは、非常勤講師（雇用）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9条 非常勤講師（雇用）は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、非常勤講師（雇用）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。この場合、学長が退職日として承認した日を退職日とする。
- （2）雇用期間満了したとき
- （3）死亡したとき

2 前項第2号の場合において、学長が業務上、雇用期間の更新をしない場合は、雇用期間満了の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10条 非常勤講師（雇用）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 非常勤講師（雇用）は、退職届を提出しても、退職するまでは、従来の職務に従事しなければならない。

（雇用期間）

第11条 非常勤講師（雇用）の雇用期間は、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 前項の雇用期間は、双方合意の上、更新の必要性、大学の運営状況等、当該非常勤講師（雇用）職員等の更新前の勤務実態及び次年度の授業等の計画を総合的に勘案して、更新することができるものとする。なお、更新する場合は授業担当時間を増減することがある。

3 前2項の雇用期間は、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11条の2 非常勤講師（雇用）のうち、大学における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年を超える者が、現に雇用されている契約期間が満了する日の30日前までに文書により学長へ申し出た場合は、現に締結されている労働契約の期間が満了する日の翌日から期間の定めのない雇用とする。

2 前項の申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項の申出に基づき雇用期間の定めのない雇用となった場合の定年は、満67歳とし、退職の日は、定年に達した日以後の最初の3月31日とする。ただし、雇用期間の定めのない雇用への転換を申し出た日が、定年に達した日が属する年度にある場合は、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11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、授業等の計画等、大学の事情により、当該非常勤講師（雇用）職員等の担当授業時間数を変更することがある。なお、担当授業に履修者がいない場合は、当該学期における当該担当授業は開講しないものとする。
（契約期間及び契約の更新）

第12条 非常勤講師（雇用）（第11条の2の規定により雇用期間の定めのない雇用となった者を除く）が、その契約満了日の年度の末日において67歳に達している場合には、新たな労働契約は締結しない。

（当然解雇）

第13条 非常勤講師（雇用）が次の号に該当する場合には、解雇する。

（1）禁錮以上の刑に処せられた場合

（その他の解雇）

第14条 非常勤講師（雇用）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）講義又は実技指導等に従事する授業科目等が開講されなくなった場合

（6）前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

2 前項の規定による解雇を行う場合においては、当該非常勤講師（雇用）に不服申立ての機会を与えるものとする。

（解雇制限）

第15条 第13条及び前条（第1項第6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16条 第13条及び第14条の規定により非常勤講師（雇用）を解雇する場合は、少なくとも30日前に当該非常勤講師（雇用）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、所轄労働基準監督署の認定を受けて第45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17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18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19条 非常勤講師（雇用）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20条 非常勤講師（雇用）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。）

(給与の支払)

第21条 非常勤講師(雇用)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。

(超過勤務手当等)

第22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19条に定める時間給の額とする。

(就業禁止期間の給与)

第22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。

(交通費相当等)

第23条 非常勤講師(雇用)の交通費については、東京藝術大学旅費規則の定めるところによる。

第4章 服務

(誠実義務)

第24条 非常勤講師(雇用)は、法令、本規則、その他適用される本学規則等、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25条 非常勤講師(雇用)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。

(遵守事項)

第26条 非常勤講師(雇用)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27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28条 学長は、非常勤講師（雇用）が次の各号の一に該当するときは、当該非常勤講師（雇用）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29条 非常勤講師（雇用）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20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30条 非常勤講師（雇用）の1日の勤務時間が6時間を超える場合には、勤務時間の途中で少なくとも45分の休憩時間を置くものとする。

2 前項の規定は、1日の勤務時間が6時間を超えない場合に、休憩時間を置くことを妨げない。

3 非常勤講師（雇用）は、休憩時間を自由に利用することができる。

(通常の勤務場所以外での勤務)

第31条 非常勤講師（雇用）が勤務時間の全部又は一部について、第50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29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。

2 前項但し書きの場合、通常必要とされる時間について労使協定を締結した場合は、その協定で定める時間労働したものとみなす。

(時間外、深夜及び休日勤務)

第32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、非常勤講師(雇用)に第29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非常勤講師(雇用)又は妊娠中の女性の非常勤講師(雇用)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非常勤講師(雇用)又は妊娠中の女性の非常勤講師(雇用)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33条 非常勤講師(雇用)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34条 非常勤講師(雇用)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35条 非常勤講師(雇用)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36条 非常勤講師(雇用)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29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37条 学長は、非常勤講師(雇用)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29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38条 非常勤講師(雇用)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39条 学長は、非常勤講師（雇用）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非常勤講師（雇用）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 休暇

（年次有給休暇）

第40条 学長は、非常勤講師（雇用）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非常勤講師（雇用）及び週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤講師（雇用）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) 前号に掲げる非常勤講師（雇用）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非常勤講師（雇用）及び週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤講師（雇用）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講師（雇用）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非常勤講師（雇用）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		4 日	3 日	2 日	1 日
1 年間の勤務日 の日数		169 日 から	121 日 から	73 日 から	48 日 から
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

- 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、全勤務日とは非常勤講師（雇用）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。
- 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非常勤講師（雇用）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、非常勤講師（雇用）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非常勤講師（雇用）については、当該非常勤講師（雇用）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、非常勤講師（雇用）の届け出た時季に与えるものとする。ただし、学長が非常勤講師（雇用）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 非常勤講師（雇用）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、非常勤講師（雇用）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。
- 11 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。
- 12 前項の規定にかかわらず、第9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。
- 13 第11項により時季を定めたのち、第9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11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41条 学長は、次の各号に掲げる場合には、非常勤講師（雇用）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）非常勤講師（雇用）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）非常勤講師（雇用）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）非常勤講師（雇用）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、非常勤講師（雇用）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）非常勤講師（雇用）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) 非常勤講師(雇用)の親族(東京藝術大学職員の勤務時間、休暇等に関する規則別表第2の親族の欄に掲げる親族に限る。)が死亡した場合で、非常勤講師(雇用)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
 - (7) 生後1年に達しない子を育てる非常勤講師(雇用)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
(男性の非常勤講師(雇用)にあつては、その子の当該非常勤講師(雇用)以外の親が当該非常勤講師(雇用)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)
 - (8) 女性の非常勤講師(雇用)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
 - (9) 非常勤講師(雇用)(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
 - (10) 小学校4学年の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する非常勤講師(雇用)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。)又はその子の行事参加等(学級閉鎖、入学式、卒園式等をいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日(その養育する小学校4学年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
 - (11) 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非常勤講師(雇用)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
 - (12) 非常勤講師(雇用)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、非常勤講師(雇用)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非常勤講師(雇用)が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
 - (2) 女性の非常勤講師(雇用)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非常勤講師(雇用)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) 非常勤講師(雇用)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

(4) 非常勤講師(雇用)が3歳以上小学校就学前までの子を養育する必要がある、子を養育することを容易にするため勤務しないことが必要と認められる場合 一の年において10日の範囲内の期間

3 前2項の休暇(第1項第10号、第11号、前項第1号、第2号及び第4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10号及び第11号及び前項第4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10号及び第11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40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42条 非常勤講師(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 非常勤講師(雇用)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43条 非常勤講師(雇用)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44条 非常勤講師(雇用)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45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、非常勤講師（雇用）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、当該非常勤講師（雇用）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46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) 正当な理由なく無断欠勤を繰り返した場合

(5) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻又は早退し、勤務を怠った場合

(6) 刑法上の犯罪に該当する行為があった場合

(7) 大学の名誉又は信用を傷つけた場合

(8) 重大な経歴詐称をした場合

(9) 前各号に準ずる行為があった場合

(訓告等)

第47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、厳重注意又は注意を行う。

(損害賠償)

第48条 非常勤講師（雇用）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45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49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、非常勤講師（雇用）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 非常勤講師（雇用）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 非常勤講師（雇用）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50条 非常勤講師（雇用）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 出張を命ぜられた非常勤講師（雇用）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51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52条 非常勤講師（雇用）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53条 非常勤講師（雇用）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。

(この規則により難い場合の措置)

第54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

1 この規則は、令和3年4月1日から施行する。

2 この規則の施行日以後に非常勤講師（雇用）として雇用された者のうち、令和2年度に第2条の業務に従事する者として委嘱された期間を有する者については、平成25年4月1日から令和3年3月31日までの期間を第11条の2第1項に規定する本学における期間の定めのある雇用の期間に算入することを認める。ただし、平成25年4月1日から令和3年3月31日までの間に委嘱契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある場合については、それ以前の期間は雇用期間への算入ができないものとする。

附 則

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和7年10月1日から施行する。

別表1 大学の非常勤講師（雇用）

（単位：円）

経 過 年 数		業 務 区 分	
新大4卒	短大2卒	講義、実技指導	うち、オペラ、 伴奏、実技等補助に あたる場合
0 ～ 5.11	0 ～ 8.11	3,800	3,800
6.0 ～ 8.5	9.0 ～ 11.11	4,700	
8.6 ～ 12.8	12.0 ～ 16.5	5,100	5,100
12.9 ～	16.6 ～	5,600	

（注1）この表における経過年数は、各欄記載の学歴後の経過年数を示す。

（注2）当該年度内に雇用する非常勤講師（雇用）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、短大2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、短大2卒の経過年数欄を適用する。

小学校卒△8年、中学校卒△5年、高校卒△2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。

（注5）経過年数欄の数字は、「5.11」等とあるのは、「5年11月」等を示す。

別表2 附属音楽高等学校の非常勤講師（雇用）

経 過 年 数		単価（円）
新大4卒	短大2卒	
0 ～ 8.8	0 ～ 12.11	3,500
8.9 ～	13.0 ～	4,500

（注1）この表における経過年数は、各欄記載の学歴後の経過年数を示す。

（注2）当該年度内に雇用する非常勤講師（雇用）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、短大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、短大2卒の経過年数欄を適用する。

小学校卒△8年、中学校卒△5年、高校卒△2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。

（注5）経過年数欄の数字は、「8.8」等とあるのは、「8年8月」等を示す。