

国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等の労働時間、休日及び休暇等に関する細則

(目的及び定義)

- 第1条 この細則は、国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等の労働時間、休日及び休暇等に関する規程(以下「労働時間規程」という。)の細目を定めることを目的とする。
- 2 この細則において、「大学」とは、国立大学法人大阪大学のことをいい、「職員」とは、労働時間規程の適用を受ける者をいう。

(出勤、退勤の手続き)

- 第2条 職員は、出勤及び退勤の際に所定の手続きをとらなければならない。

(始業及び終業の時刻等の変更等)

- 第3条 労働時間規程第3条第2項及び第3項の規定に基づき休憩時間を与えられる職員の所定労働時間の途中の15分間については、業務上の必要がある場合を除き、原則として勤務を命じないものとする。
- 2 前項に規定する時間帯については、当該職員の所属する部局等の長が、別に定めるものとする。
- 3 労働時間規程第3条第4項の規定により、始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更する場合には、始業及び終業の時刻を午前7時から午後7時までの範囲とし、かつ、1日の労働時間が所定労働時間を超えない範囲において、30分又は1時間の単位で、これを行うものとする。
- 4 前項において、同規程第3条第1項第1号に該当する職員（以下「フルタイム勤務嘱託職員」という。）の休憩時間は、やむを得ない事情がある場合を除き、原則として労働時間規程第3条第2項第3号のとおりとする。
- 5 労働時間規程第3条第5項の規定に基づく始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯の変更は、原則として当該変更を行う1週間前までにその内容を職員に明示することにより、これを行う。ただし、緊急やむを得ない事情のある場合は、この限りでない。

(休日の振替)

- 第4条 業務の都合により、労働時間規程第8条に規定する所定休日に勤務させる必要がある場合には、あらかじめ当該休日を勤務日とし、当該休日を含む1か月以内の範囲において、他の勤務日とこれを振り替えることができる。

(勤務しないことの承認)

- 第5条 労働時間規程第11条の規定により、職員が勤務しないことの承認を受けることができる場合及びその時間は、次のとおりとする。
- (1) 妊娠中及び産後1年を経過しない職員が、母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるために請求したとき 当該保健指導又は健康診査に必要と認められる時間
- (2) 妊娠中の職員が請求した場合であって、当該職員の業務又は通勤における混雑の程度がその者の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるとき 1日につき1時間を超えない時間(始業時刻を遅らせ、又は終業時刻を早める場合に限る。)
- (3) 大学の指定した健康診断を受けるとき 当該健康診断の受診に必要と認められる時間
- (4) その他大学が特に必要と認めたとき 大学が必要と認めた時間
- 2 職員が前項の承認を受けようとする場合には、あらかじめ所定の様式によりその旨を大学に申し出なければならない。
- 3 第1項各号のいずれかに該当する場合には、これを勤務したものとして、その間の給与を支給する。

(短時間勤務)

- 第5条の2 労働時間規程第11条の2の規定により、大学が同規程第3条に規定する所定労働時間を短縮する場合には、30分又は1時間の単位で、始業時刻を遅らせ、又は終業時刻を早めることによって、これを行うものとする。
- 2 職員が前項の短時間勤務に就くことを希望する場合には、あらかじめ所定の様式により、その旨を大学に申し出なければならない。
- 3 第1項の規定に基づき、所定労働時間を短縮した場合には、その短縮した時間について、給与を支給しない。

(変形労働時間制)

- 第6条 労働時間規程第12条の規定により、大学が1か月以内の変形労働時間制を採用する場合には、原則として各月の2週間前までに翌月の勤務割表を職員に明示することにより、勤務時間の割り振りを行うものとする。ただし、緊急やむを得ない事情のあるときは、この限りでない。
- 2 労働時間規程第12条第2項の規定により、勤務時間を割り振る場合には、1日の労働時間について、始業及び終業の時刻を午前7時から午後7時までの範囲とし、かつ、3時間を下回らない範囲において、30分又は1時間の単位で、同規程第3条に規定する所定労働時間を変更することにより、これを行うものとする。
- 3 前項の割り振りは各人ごとに行うものとし、1日の労働時間が4時間以上の場合(1日の労働時間が6時間以下の場合は、午前と午後の双方にまたがるときに限る。)には、45分間の休憩時間を労働時間の途中で与えるものとする。ただし、1日の労働時間

が6時間を超えない場合であって、かつ、職員の同意を得たときは、休憩時間を与えないことができるものとする。

- 4 前2項において、フルタイム勤務嘱託職員に休憩時間を与えるときは、始業及び終業の時刻の間に労働時間規程第3条第2項第3号に規定する時間帯を含まない場合又はやむを得ない事情がある場合を除き、原則として同号のとおりとする。

(年次有給休暇の手続き)

第7条 職員が労働時間規程第17条第1項の規定により、年次有給休暇を取得しようとする場合には、所定の様式により当該年次有給休暇に係る請求を行うものとする。

(特別休暇)

第8条 労働時間規程第20条に規定する特別休暇は、次の各号のいずれかに該当する場合に、これを与えるものとし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。ただし、特別休暇の期間は、労働契約の期間を超えないものとする。

- (1) 職員が負傷又は疾病により療養するため、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 療養のために必要と認められる期間(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7条第1項第1号に規定する業務災害(以下「業務災害」という。)に遭い、療養のため勤務することができない場合は連続する90日以内の期間とし、それ以外の場合は、連続する30日以内の期間とする。)
- (2) 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、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) 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、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
- (4) 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
- (5) 職員(1週の所定労働日数が2日以下の者を除く。以下、第9号、第10号、第12号、第12号の2、第13号及び第16号において同じ)が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚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 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日の翌日を起算日として1か月を経過する日までの連続する5日以内の期間
- (6) 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職員が申し出たとき 出産の日までの申し出た期間
- (7) 女性職員が出産したとき 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。)
- (8) 生後1年に達しない子を養育する職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行うとき 1日2回それぞれ30分以内の期間(ただし、当該職員以外の親が、その子のために同様の休暇を取得する場合には、当該職員以外の親が取得する期間を差し引いた期間)
- (9) 職員が配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号及び次号において同じ。)の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められるとき 職員の配偶者が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日の翌日を起算日として2週間を経過する日までの間における2日以内の期間
- (10) 職員の配偶者が出産する場合であって、その出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のために勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日以内の期間
- (11) 生理日の就業が著しく困難な女性職員が請求したとき 1回の周期につき2日以内の期間
- (12) 小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。以下同じ。)を養育する職員が、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をを行うこと、又は疾病の予防を図るために予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められるとき 1年につき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)以内の期間
- (12の2) 要介護状態にある家族の介護等(介護、通院等の付添い、及び介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の必要な世話をいう。以下「介護等」という。)をする職員が、その家族の介護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 1年につき5日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10日)以内の期間
- (13) 職員の親族(別表の親族欄に掲げる親族に限る。)が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 別表に定める連続する日数(葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、これに往復に要する日数を加えた日数)の範囲内の期間
- (14) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められるとき 必要と認められる期間(連続する3日以内の期間に限る。)
- (15) 地震、水害、火災その他の災害時において、職員が通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

(16) 職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められるとき 7月から9月までの間において、週の所定労働日数（週の所定労働日数が週により異なる者については、次表に掲げる年間所定労働日数から算出した日数）から2日を減じた連続する期間（ただし、上限を3日とし、労働時間規程第8条に規定する所定休日のほか、この細則の第4条に規定する振替休日を除く。なお、夏季における一斉休業期間をもって、これに充てることができるものとする。）

年間所定労働日数	週の所定労働日数（算出日数）
217日以上	5日
169～216日	4日
121～168日	3日

(17) その他大学が特に認めたとき 大学が認めた期間

- 2 前項第1号（業務災害に遭い、療養のため勤務することができない場合を除く。）、第4号から第8号まで及び第11号のいずれかの規定に該当する場合には、当該期間中、その給与を支給しない。前項第17号の規定に該当する場合であって、大学が当該期間中における給与の支給を必要と認めないときも、同様とする。
- 3 前項に規定する場合を除き、第1項各号のいずれかの規定に該当するときは、当該期間中、通常の労働時間又は労働日に勤務した場合に支払われる給与に相当する額（業務災害に遭い、療養のため勤務することができない場合であって、労災保険法第14条に規定する休業補償給付（休業特別支給金を含む。）を受けたときは、これを控除した額）を支給する。
- 4 第1項第5号、第13号及び第14号の「連続する」日数には、労働時間規程第8条に規定する所定休日のほか、この細則の第4条に規定する振替休日を含むものとする。
- 5 第1項第12号及び第12号の2の規定は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第16条の3第2項又は第16条の6第2項に基づく労使協定により休暇を取得することができないものとされた職員には、適用しない。

（特別休暇の手続き）

第9条 職員は、特別休暇を取得しようとする場合には、あらかじめ所定の様式によりその旨を申し出なければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合には、その事由を付して、事後に申出を行うことができる。

- 2 前項の場合において、大学が証明書等の提出を求めたときは、職員は速やかにこれを提出しなければならない。

附 則

この細則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成20年3月5日から施行する。

附 則

この改正は、平成21年5月21日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この改正は、平成23年12月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成24年9月24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28年4月1日から施行する。

別表(第8条第1項第13号関係)

親族	日数
配偶者	7日
父母	7日

子	5日
祖父母	3日(職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日)
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日(職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日)
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日(職員と生計を一にしていた場合にあっては7日)
子の配偶者又は配偶者の子	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては5日)
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては3日)
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては3日)
おじ又はおばの配偶者	1日