

# 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

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この規程は、国立大学法人大阪大学(以下「大学」という。)に勤務する職員のうち、国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等就業規則の適用を受ける者(以下「職員」という。)について、同規則第27条の規定に基づき、その労働時間、休日及び休暇等に関する事項を定めることを目的とする。

### (法令との関係)

第2条 職員の労働時間、休憩、休日及び休暇等に関しては、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)その他の法令に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

## 第2章 労働時間、休憩及び休日

### (所定労働時間)

第3条 職員の所定労働時間は次の各号のとおりとする。

- (1) フルタイム勤務 1日の所定労働時間は8時間とし、45分間の休憩時間をその途中に与える。
- (2) 前号以外の勤務 1週の所定労働時間は35時間を超えない範囲で各人ごとに定める。
- 2 前項第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。)の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯は、次のとおりとする。ただし、交替制を含むシフト勤務による場合は、別に定める。
  - (1) 始業時刻 午前8時30分
  - (2) 終業時刻 午後5時15分
  - (3) 休憩時間 午後0時15分から午後1時まで
- 3 第1項第2号に該当する職員(以下「パートタイム勤務嘱託職員」という。)の始業及び終業の時刻は、1日の労働時間が8時間を超えない範囲で各人ごとに定めるものとし、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、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に与えるものとする。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3項の規定にかかわらず、職員が請求したときは、1日の労働時間が所定労働時間を超えない範囲で、同項の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更し又は休憩時間を延長することがある。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
- 5 前項に規定する場合のほか、業務上の必要がある場合には、1日の労働時間が8時間を超えない範囲内で、始業及び終業の時刻を変更することがある。

### (通常の勤務場所以外での勤務)

第4条 職員が労働時間の全部又は一部について事業場以外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間、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所定労働時間を超えて勤務することが必要となる場合には、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。

### (超過勤務及び休日勤務)

- 第5条 業務上の必要がある場合には、職員に第3条の所定労働時間(第12条又は第13条に規定する変形労働時間制の採用により、これと異なる所定労働時間の定めをした場合にはその時間。次条及び第10条において同じ。)以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日(変形労働時間制の採用により、これと異なる所定休日の定めをした場合にはその休日。次条、第9条及び第10条において同じ。)に休日勤務を命じることがある。
- 2 職員に前項の超過勤務又は休日勤務を命じたことによって、1日の労働時間が8時間を超える場合(変形労働時間制の採用により、1日の所定労働時間が8時間を超える場合を含む。)には、少なくとも合計1時間の休憩時間をその労働時間の途中に与える。
  - 3 職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が労基法第32条以下の規定に定める法定労働時間を超える勤務(以下「時間外労働」という。)又は同法第35条に規定する法定休日の勤務(以下「休日労働」という。)に該当するときは、同法第36条に基づく労使協定の定めるところによる。
  - 4 職員に第1項の超過勤務(当該勤務が時間外労働に該当する場合に限る。)又は休日勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。
  - 5 第3項の規定にかかわらず、職員に対しては、可能なかぎり時間外労働又は休日労働を命じないよう努めるものとする。
  - 6 第1項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は育児休業、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。以下「育児・介護休業法」という。)第2条第4号に定める対象家族(以下「対象家族」という。)の介護を行う職員(育児・介護休業法第16条の8第1項及び同法第16条の9第1項に基づく労使協定により所定外

労働の制限に係る請求ができないものとされた者を除く。)が、当該子の養育又は当該対象家族の介護のために請求したときは、超過勤務を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 7 第3項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は対象家族の介護を行う職員(継続勤務期間が1年に満たない者及び1週間の所定労働日数が2日以下の者を除く。)が、当該子の養育又は当該対象家族の介護のために請求したときは、1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

#### (非常災害時の勤務)

第6条 災害その他の避けることのできない事由によって必要がある場合には、その必要の限度において、職員に臨時に第3条の所定労働時間以外の時間に超過勤務を命じ、又は第8条の所定休日に休日勤務を命ずることがある。

- 2 前条第2項及び第4項の規定は、前項の場合に、これを準用する。
- 3 職員に第1項の超過勤務又は休日勤務を命じる場合において、当該勤務が時間外労働又は休日労働に該当するときは、労基法第33条第1項に規定する必要な手続をとるものとする。

#### (深夜勤務)

第7条 業務上の必要がある場合には、職員に午後10時から午前5時までの間の勤務(以下「深夜勤務」という。)を命ずることがある。

- 2 職員に深夜勤務を命じたときは、所定の割増賃金を支払う。
- 3 第1項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は対象家族の介護を行う職員であって、次の各号のいずれにも該当しない者が、当該子の養育又は当該対象家族の介護を行うために請求したときは、深夜勤務を命じることはない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
  - (1) 継続勤務期間が1年に満たない者
  - (2) 当該請求に係る深夜において、当該子を保育し又は当該対象家族を介護することのできる満16歳以上の同居の家族がいる者

#### (所定休日)

第8条 所定休日は、次の各号に定める日とする。

- (1) 日曜日
  - (2) 土曜日
  - (3) 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
  - (4) 12月29日から翌年1月3日までの日(前各号に定める休日を除く。)
  - (5) その他、大学が特に指定する日
- 2 前項の規定にかかわらず、大学が特に必要と認めた者については、所定休日の日数を変更しない範囲で、これと異なる所定休日の定めをすることがある。

#### (休日の振替)

第9条 前条の所定休日に勤務させる必要がある場合には、別に定めるところにより、休日の振替を行うことがある。

- 2 前項の場合、労働日に振り替えられた所定休日における勤務に対しては、第5条第4項の規定にかかわらず、割増賃金を支払わない。

### 第3章 宿日直

#### (宿日直)

第10条 業務上の必要がある場合には、第3条の所定労働時間以外の時間(午後10時から午前5時までの時間を含む。)又は第8条の所定休日に宿直又は日直の勤務を命ずることがある。

### 第4章 勤務しないことの承認

#### (勤務しないことの承認)

第11条 職員は、別に定めるところにより、一定の労働時間につき勤務しないことの承認を受けることができる。

#### (短時間勤務)

第11条の2 職員(育児・介護休業法第23条第1項ただし書に基づく労使協定により所定労働時間の短縮に係る請求ができないものとされた者を除く。)が、次の各号に掲げるところにより、子の養育又は対象家族の介護のために請求したときは、当該各号に定める時間、第3条の所定労働時間を短縮するものとする(その期間は、労働契約の期間を超えないものとする)。ただし、第1号の場合において、当該子が小学校就学の始期に達しており、かつ、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りで

ない。

- (1) 中学校就学の始期に達するまでの子又は別に定める障害等級に該当する障害の状態にあり、特段の配慮が必要な18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子を養育するために要する期間 1日につき2時間以内の時間
- (2) 対象家族を介護するために要する期間(対象家族1人につき、連続する3年以内の期間) 1日につき4時間以内の時間

## 第5章 労働時間の特例

### (1か月以内の変形労働時間制)

第12条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある職員については、1か月以内の一定期間を平均して1週間の労働時間が40時間(パートタイム勤務嘱託職員にあっては、35時間)を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第3条第1項から第3項まで及び第8条の規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

- 2 前項に規定する場合のほか、次の各号のいずれかに該当し、特別の形態によって勤務する必要がある職員が請求したときは、1か月以内の一定期間を平均して1週間の労働時間が40時間(パートタイム勤務嘱託職員にあっては、35時間)を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより第3条第1項から第3項までの規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間を定めることがある。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
  - (1) 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
  - (2) 対象家族の介護を行う職員
  - (3) その他大学が特に必要と認めた職員
- 3 第1項の場合において、職員が請求したときは、1日の労働時間が所定労働時間を超えない範囲で、あらかじめ割り振られた始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更し又は休憩時間を延長することがある。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
- 4 第1項及び第2項の勤務時間の割り振りにより、1日若しくは1週の所定労働時間が8時間若しくは40時間を超え、又は第8条の所定休日を労働日とする定めが行われたときは、第5条第4項の規定にかかわらず、これらの所定労働時間及び労働日とされた所定休日における勤務に対しては、割増賃金を支給しない。
- 5 第1項及び第2項の勤務時間の割り振りについては、別に定める。
- 6 第3条第5項の規定は、第1項及び第2項に定める範囲において、これを準用する。

### (1年以内の変形労働時間制)

第13条 業務に季節的な繁閑がある事業場に勤務する職員については、1か月を超え1年以内の一定期間(以下「対象期間」という。)を平均し1週間の労働時間が40時間(パートタイム勤務嘱託職員にあっては、35時間)を超えない範囲において、あらかじめ勤務時間を割り振ることにより、第3条第1項から第3項まで及び第8条の規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

- 2 前条第3項及び第4項の規定は、前項の場合に、これを準用する。
- 3 第1項の勤務時間の割り振りについては、労基法第32条の4に基づく労使協定の定めるところによる。
- 4 労働契約の期間の満了等により、第1項の事業場において勤務した期間が対象期間よりも短くなる職員については、その勤務期間を平均し1週間の労働時間が40時間を超えた時間に対して、所定の割増賃金を支払う。
- 5 第3条第5項の規定は、第1項に定める範囲において、これを準用する。

### (フレックスタイム制)

第14条 業務その他の都合上必要と認められる場合には、職員に始業及び終業時刻の決定を委ねる勤務に就かせることがある。この場合の始業及び終業時刻の範囲は、原則として次の各号のとおりとする。

- (1) 始業時刻 午前7時から午前10時まで
  - (2) 終業時刻 午後3時から午後10時まで
- 2 前項の職員の範囲その他必要な事項については、労基法第32条の3に基づく労使協定の定めるところによる。

## 第6章 休暇

### (休暇の種類)

第15条 職員の休暇は、年次有給休暇及び特別休暇とする。

### (年次有給休暇)

第16条 年次有給休暇は、年度(4月1日から翌年3月31日までをいう。以下同じ。)を単位として、次の各号に定める日数を与える。ただし、前年度における勤務日数が全労働日の8割に満たない者については、休暇を与えない。

- (1) 1週の所定労働時間が30時間未満であって、かつ、1週の所定労働日数が4日以下又は年間の所定労働日数が216日以下の職員

週 の 所 定 労 働 日 数	年間所定労働日数	継続勤務期間／休暇の付与日数					
		1年以下	1年を超え2年以下	2年を超え3年以下	3年を超え4年以下	4年を超え5年以下	5年を超える
4日	169～216日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(2) 前号に該当する職員以外の者

継続勤務期間	1年以下	1年を超え2年以下	2年を超え3年以下	3年を超え4年以下	4年を超え5年以下	5年を超える
休暇の付与日数	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- 2 前項の規定にかかわらず、定年退職等の後引き続き職員となった者については、当該退職時にその者が有していた年次有給休暇のうち、20日を超えない範囲内の残日数を限度とした日数に、前項の規定による日数を加えた日数を与える。
- 3 次の各号のいずれかに該当する期間は、第1項ただし書の規定の適用に当たって、これを勤務したものとみなす。
  - (1) 労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第7条第1項第1号に規定する業務災害又は同項第3号に規定する通勤災害に遭い、療養のため休業した期間
  - (2) 本規程第21条に規定する育児休業、第21条の2に規定する出生時育児休業又は第22条に規定する介護休業を取得した期間
  - (3) 産前産後の女性職員が労基法第65条の規定によって休業した期間
  - (4) 年次有給休暇を取得した期間
  - (5) 前各号に規定する場合のほか、大学が特に必要と認めた期間

(休暇の時季の指定及び変更)

- 第17条 職員が年次有給休暇を取得しようとするときは、休暇の時季(始期及び終期)を指定して、当該休暇を取得しようとする日の2日前の終業時刻までに、所属長にこれを請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合は、この限りでない。
- 2 前項により職員が指定する時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、休暇の時季を変更することができる。
  - 3 年次有給休暇の一部について、労基法第39条第6項の規定に基づく労使協定の定めるところにより休暇の時季に関する定めをした場合には、これにより年次有給休暇を与える。
  - 4 前条により与えられる年次有給休暇の日数が10日以上である職員に対しては、当該年次有給休暇のうち5日について、当該年度(以下「休暇付与期間」という。)に、大学が時季を指定して与えるものとする。ただし、前3項の規定により年次有給休暇を与えた場合においては、当該与えた年次有給休暇の日数分については、大学が時季を指定して与える年次有給休暇の日数から控除するものとする。
  - 5 前項の規定にかかわらず、休暇付与期間の初日(以下「休暇付与日」という。)に10日以上の日次有給休暇を与え、かつ、当該休暇付与日から1年以内の特定の日を休暇付与日(以下この項において「第二休暇付与日」という。)として、新たに10日以上の日次有給休暇を与えたときは、最初の休暇付与日を始期として、第二休暇付与日から1年を経過する日を終期とする期間(以下「履行期間」という。)の月数を12で除した数に5を乗じた日数について、当該履行期間中に、その時季を定めることにより与えるものとする。

(年次有給休暇の単位等)

- 第18条 フルタイム勤務嘱託職員の年次有給休暇の単位は、1日又は半日とする。ただし、やむを得ない事由があり、所属長がこれを認めた場合には、1時間単位で休暇を取得することができる。
- 2 パートタイム勤務嘱託職員の年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、やむを得ない事由があり、所属長がこれを認めた場合には、1時間単位で休暇を取得することができる。
  - 3 前2項の規定により年次有給休暇を取得した日又は時間については、これを勤務したものとみなして、給与を支給する。

(年次有給休暇の繰り越し)

- 第19条 年次有給休暇(この条の規定により繰り越されたものは除き、かつ、1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とする。)は、20日を超えない範囲内の残日数を限度として、翌年度に繰り越すことができる。

(特別休暇)

- 第20条 職員の負傷又は疾病による療養、結婚、出産、選挙権の行使その他特別の事由による休暇については、別に定める。

## 第7章 育児休業及び介護休業

### (育児休業)

- 第21条 職員のうち、満3歳に達するまでの子を養育する者は、所属長に申し出ることにより、育児休業(次条第1項に規定する出生時育児休業を除く。以下この条において同じ。)を取得することができる。
- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により育児休業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。
  - 3 第1項の規定による育児休業の期間については、その間の給与を支給しない。
  - 4 前3項に規定するほか、育児休業について必要な事項は、国立大学法人大阪大学非常勤職員等育児・介護休業等に関する規程の定めるところによる。

### (出生時育児休業)

- 第21条の2 職員のうち、子を養育する者は、所属長に申し出ることにより、出生時育児休業(育児休業のうち、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで(出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。)の期間内に4週間以内の期間を定めてする休業をいう。以下同じ。)を取得することができる。
- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第9条の3第2項において準用する同法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により出生時育児休業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。
  - 3 前条第3項及び第4項の規定は、出生時育児休業について、これを準用する。

### (介護休業)

- 第22条 職員のうち、対象家族の介護を行う者は、所属長に申し出ることにより、介護休業を取得することができる。
- 2 前項の規定は、育児・介護休業法第12条第2項において準用する同法第6条第1項ただし書に基づく労使協定により介護休業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。
  - 3 第21条第3項及び第4項の規定は、介護休業について、これを準用する。

## 第8章 女性

### (妊産婦である職員の就業制限等)

- 第23条 妊娠中及び産後1年を経過しない職員(以下「妊産婦である職員」という。)は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務には就かせない。
- 2 第5条第1項、第6条第1項及び第7条第1項の規定にかかわらず、妊産婦である職員が請求した場合には、超過勤務、休日勤務及び深夜勤務を命じない。
  - 3 妊産婦である職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

### 附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

### 附 則

この規程は、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6月30日から施行する。

### 附 則

この改正は、平成24年11月29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 第3条第1項第1号の規定は、令和7年3月31日までの間、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢

未満の者が、労働契約を締結又は更新した場合に限り、これを適用することができるものとする。ただし大学が特に必要と認めた場合は、この限りではない。

期 間	年 齢
平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日まで	61 歳
平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで	62 歳
平成 31 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日まで	63 歳
令和 4 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日まで	64 歳

附 則

この改正は、平成26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26年6月19日から施行する。

(経過措置)

- 2 改正後の第11条の2第2号の規定にかかわらず、前項の施行日(以下「施行日」という。)以前に、同号の規定に基づく所定労働時間の短縮又は第22条に基づく介護休業を取得した者については、施行日以前の各期間を同号に定める「93日」には含めないものとする。

附 則

この改正は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、平成31年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この改正の施行に際し、4月1日以外の日が休暇付与日である教職員に係る年次有給休暇については、前項の施行日以後に到来する最初の休暇付与日までの間は、改正後の第17条第4項及び第5項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則

この改正は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この改正は、令和3年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 施行日の前日において在職している職員であって、施行日において引き続き在職する者については、第17条第5項の「休暇付与日」に、改正前の規定による休暇付与日を含むものとする。

附 則

この改正は、令和4年10月1日から施行する。

附 則

この改正は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、令和7年4月1日から施行する。