

国立大学法人大阪大学非常勤職員(短時間教育研究等職員)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。)に雇用される非常勤職員のうち、国立大学法人大阪大学非常勤職員(短時間教育研究等職員)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28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 1週の所定労働時間は、30時間を超えない範囲で各人ごとに定める。

- 2 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。
- 3 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者が請求したときは、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を変更することがある。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。
 - (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) 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
 - (3) その他大学が特に必要と認めた教職員
- 4 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、3歳に満たない子の養育又は対象家族の介護を行う職員(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。ただし、その期間は、労働契約の期間を超えないものとする。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの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1週間の労働時間

が30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項及び第2項並びに第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教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30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項及び第2項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教職員
 - (2) 対象家族の介護を行う教職員
 - (3) その他大学が特に必要と認めた教職員
- 3 第1項の場合において、第3条第3項各号のいずれかに該当する者が請求したときは、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4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。

(フレックスタイム制)

第13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に定めるとおりとする。

- (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7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14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15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、新たに職員となった者については、その年度の採用月に応じ、次の各号に定める日数の年次有給休暇を与える。

- (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	採用月／休暇の付与日数											
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
4日	169～216日	7日	7日	7日	7日	7日	7日	6日	5日	4日	3日	2日	1日
3日	121～168日	5日	5日	5日	5日	5日	5日	4日	3日	3日	2日	1日	0日
2日	73～120日	3日	3日	3日	3日	3日	3日	2日	2日	1日	1日	0日	0日

(介護休業)

第21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 前条第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22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

(施行期日等)

- 1 この規程は、平成16年4月14日から施行し、平成16年4月1日から適用する。
(医師及び歯科医師に関する特例)
- 2 第3条第1項及び第12条第1項の規定にかかわらず、医師及び歯科医師については、当分の間、当該条項中「30時間」とあるのは「32時間」と読み替えて、これを適用する。
(継続勤務期間の算定に関する特例)
- 3 第5条第7項、第7条第3項第1号、第15条第1項第1号及び第2号の「継続勤務期間」には、法人化前のお阪大学における継続勤務期間(ただし、勤務期間と勤務期間との間に1か月以上の期間がある場合には、それ以前の期間を通算しない。)を含むものとする。
(年次有給休暇に関する経過措置)
- 4 第15条第1項の規定にかかわらず、この規程の適用日の前々日において法人化前のお阪大学の職員であった者の適用日における年次有給休暇の取扱いについては、従前の例によるものとする。

附 則

この改正は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成18年6月18日から施行する。

附 則

この改正は、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21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16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16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。