

国立大学法人岩手大学時間契約職員就業規則

平成28年3月29日 制定
令和4年10月11日 最終改正

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、国立大学法人岩手大学職員就業規則第3条に規定する国立大学法人岩手大学（以下「岩手大学」という。）に勤務する時間契約職員の就業に関して必要な事項を定めることを目的とする。

(時間契約職員の定義)

第2条 この規則において「時間契約職員」とは、3年（労働基準法（昭和22年法律第49号）第14条第1項各号のいずれかに該当する場合にあっては5年）以内の雇用の期間を定めて雇用する職員（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定に基づき期間の定めのない労働契約に転換した者を含む。）であって、勤務時間が1日につき7時間45分以内勤務し、1週間につき30時間以内（ティーチング・アシスタント及びリサーチ・アシスタントについては1日につき7時間45分以内勤務し、1週間につき20時間以内）で勤務する職員をいう。

2 この規則において、「プロジェクト」とは、公募型の研究開発及び事業に採択され、競争的外部資金の提供を受けたもの及びその他岩手大学長（以下「学長」という。）が認めたものをいう。

(名称)

第3条 時間契約職員の名称等は、次に掲げるとおりとする。

名 称	対 象 職 員	
事務補佐員	事務に関する職務を補佐する職員及びプロジェクトの事務に関する職務を補佐する職員	
技術補佐員	技術に関する職務を補佐する職員及びプロジェクトの技術に関する職務を補佐する職員	
技能補佐員	技能に関する職務を補佐する職員	
臨時用務員	労務作業に従事する職員	
業務補助員	事務補助、技術補助、技能補助又は労務作業補助に従事する職員	
特任教員	特任教授	学術全般において研究協力者として教育研究に従事する職員及びプロジェクト等により教育研究に従事する職員
	特任准教授	
	特任助教	
特任研究員	学術全般において研究支援者又は研究協力者として研究に従事する職員及びプロジェクト等により研究に従事する職員	
臨床獣医師	農学部附属動物病院の診療に従事する職員	
動物看護技術補助員	農学部附属動物病院の看護業務等に従事する職員	
特任教諭	附属学校における授業を担当し、教育に関する職務を補佐する職員	
I C T 支援員	附属学校における教育活動その他の学校運営における情報通信技術の活用に関する支援に従事する職員	

非常勤講師	講義、演習、実験、実習、実技の指導に従事する常時勤務することを要しない職員（1科目の全てを受け持つ職員に限る）
ティーチング・アシスタント	岩手大学大学院又は岐阜大学大学院連合獣医学研究科の学生で教育補助業務に従事する者
リサーチ・アシスタント	岩手大学大学院の博士課程、博士後期課程又は岐阜大学大学院連合獣医学研究科の学生で研究プロジェクト等で研究補助者として従事する者

2 前項の名称のうち特任教員、特任研究員については、必要に応じて学長の定めるところにより名称を付記することができる。

（権限の委任）

第4条 学長は、この規則に規定する権限の一部を他の職員に委任することができる。

（遵守義務）

第5条 岩手大学及び時間契約職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

第2章 採用・退職等

第1節 採用等

（採用）

第6条 採用は、選考によるものとし、学長が採用する。ただし、ティーチング・アシスタント及びリサーチ・アシスタントについては、学部長、連合農学研究科長又は教育研究施設長等（以下「部局等の長」という。）が採用する。

2 採用候補者の年齢は、次の各号に定める年齢を超えないものとする。ただし、非常勤講師においては、学長が特に必要と認めた場合は、この限りではない。

一 特任教員、特任研究員、臨床獣医師、非常勤講師 70歳

二 前号以外の時間契約職員 65歳

3 岩手大学で任期を付して雇用された一の期間（以下、「有期雇用契約期間」という。）又は、2以上の有期雇用契約期間を通算した期間（以下「通算契約期間」という。）を有する者を再び契約職員として採用する場合には労働契約法第18条2項に定める空白期間（以下「空白期間」という。）及び次に掲げる空白期間を経過後に採用できるものとする。

直近の有期雇用契約期間	クーリング期間
2ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
10ヶ月超～	6ヶ月以上

4 前項の規定にかかわらず、空白期間を経過していない場合には、直近の有期雇用契約期間又は通算契約期間と新たな有期雇用契約期間を通算し、第8条第1項及び第2項に定める雇用期間内において採用することができる。

（選考に必要な書類）

第7条 選考に際して必要とする書類は、履歴書のほか、選考する職種に応じて必要とする書類を提出させるものとする。

(雇用期間及び更新)

第8条 雇用期間は、採用日から3年(労働基準法第14条第1項各号のいずれかに該当する場合にあっては5年)を経過する日までの範囲内で岩手大学が個別契約において定めるものとし、引き続き雇用する場合であっても原則5年(労働契約法(平成19年法律第128号)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ている期間を除く。)を超えないものとする。

- 2 科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律(平成20年法律第63号、以下「活性化法」という。)第15条の2第1項第1号及び第2号に該当する職員であって、前項の雇用期間終了後、引き続き雇用を必要とする場合は、当該時間契約職員の労働契約や労働実態などの個別具体的な内容に即して判断する。ただし、雇用を継続する場合であっても岩手大学との有期労働契約の期間の始期から10年(労働契約法(平成19年法律第128号)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ている期間及び活性化法第15条の2第2項に規定する通算契約期間に算入しないこととされている期間(以下、「通算契約除外期間」という。))を超えることはできない。
- 3 前2項の規定にかかわらず、雇用期間の終期は、第6条第2項各号に掲げる年齢に達する日以後における最初の3月31日を超えることはできない。
- 4 第6条第3項の規定にかかわらず、岩手大学で有期雇用契約期間又は通算契約期間を有する者が退職後、空白期間を経過せずに新たに有期雇用契約を締結する場合の通算契約期間は、第1項及び前2項に規定する雇用期間を限度とする。
- 5 第1項の規定にかかわらず、非常勤講師の雇用期間は一の年度を超えない範囲内において、当該非常勤講師ごとに定めるものとする。
- 6 非常勤講師にあっては、履修申告者がいない場合又は履修取り消し等により履修者が不在となり、担当する講義、演習、実験、実習、実技(以下「授業等」という。)が開講しないこととなった場合は、当該授業等に係る雇用を終了するものとする。
- 7 第1項から第4項の規定にかかわらず、契約期間満了時に次の各号に該当する場合、契約を更新しない。
 - 一 勤務成績が著しく不良で、改善の見込みがなく、時間契約職員としての職責を果たし得ない場合
 - 二 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障がある場合、又は職務に堪えない場合
 - 三 前2号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠く場合
 - 四 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は閉鎖等を行う必要が生じ、かつ、他の職務への転換が困難な場合
 - 五 外部資金の受入終了やプロジェクト事業等の業務の完了又は縮小等の事由により、業務終了せざるを得ない場合
 - 六 非常勤講師にあっては、カリキュラム及び科目内容の変更に伴い、担当している授業等が休止、廃止又は縮小となった場合、若しくは、担当する予定の授業等が開講される曜日、時間及び場所に従事できない場合であって変更が困難な場合

(無期雇用契約への転換)

第9条 当初の採用日から通算契約期間(通算契約除外期間を除く。)が5年(活性化法第15条の2第1項第1号及び第2号に該当する者にあっては10年)を超える有期雇用契約を締結する者は、現に雇用されている雇用契約期間満了日までに、学長に対し無期雇用契約への転換を申し出ることにより、無期雇用契約を締結することができる。無期雇用契約への転換の申し出は、当該雇用契約期間満了日の30日前までに行うよう努めるものとする。

- 2 前項の申出に係る無期雇用契約への転換は、現に雇用されている雇用契約期間が満了する日の翌日からとする。
- 3 無期雇用契約を締結した時間契約職員に係る定年は65歳(特任教員、特任研究員、臨床獣

医師及び非常勤講師にあつては70歳)とし、当該年齢に達した日以後における最初の3月31日に退職するものとする。

- 4 第1項の規定により無期雇用契約を締結した非常勤講師にあつては、カリキュラム及び科目内容の変更に伴い、担当している授業等が休止、廃止又は縮小となった場合、若しくは、担当する予定の授業等が開講される曜日、時間及び場所に従事できない場合であつて変更が困難な場合は、本契約を終了するものとする。

(労働条件の明示)

第10条 労働契約締結時に次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- 一 給与(昇給及び賞与の有無を含む。)に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 労働契約の期間(試用期間を含む。)に関する事項
- 四 始業及び就業の時刻、所定勤務時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- 五 退職(解雇事由を含む。)及び退職手当の有無に関する事項
- 六 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口に関する事項

(試用期間)

第11条 試用期間は採用の日から3ヶ月とする。ただし岩手大学が適当と認める場合には、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

- 2 試用期間中の契約職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない。
- 一 勤務成績が不良なとき
 - 二 心身に故障があるとき
 - 三 その他職員として適格性を欠くとき
- 3 試用期間終了時において前項各号のいずれかに該当する可能性があるとして認められるときは、さらに1ヶ月間を限度として、1回に限り試用期間を延長する場合がある。また、試用期間終了時において、改善が認められないと判断される場合には本採用しない。
- 4 試用期間は在職期間に通算する。

第2節 退職及び解雇

(退職)

第12条 時間契約職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、退職し、時間契約職員としての身分を失う。

- 一 雇用期間が満了した場合
- 二 退職を申し出て学長から承認された場合
- 三 死亡した場合

(退職手続)

第13条 時間契約職員は、雇用期間中に自己の都合により退職しようとする場合は、退職を予定する日の30日前までに、学長に文書をもって申し出なければならない。

- 2 時間契約職員は、退職届を提出しても、退職するまではその職務に従事しなければならない。

(解雇)

第14条 学長は、時間契約職員が次の各号のいずれかに該当するに至った場合は、解雇する。

- 一 削除
- 二 禁錮以上の刑に処せられた場合

三 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した場合

第15条 学長は、時間契約職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇することができる。

- 一 勤務成績が著しく不良で、改善の見込みがなく、時間契約職員としての職責を果たし得ない場合
- 二 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障がある場合、又は職務に堪えない場合
- 三 前2号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠く場合
- 四 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は閉鎖等を行う必要が生じ、かつ、他の職務への転換が困難な場合
- 五 外部資金の受入終了やプロジェクト事業等の業務の完了又は縮小等の事由により、業務終了せざるを得ない場合

(解雇制限)

第16条 学長は、前2条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は解雇しない。

- 一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間
- 二 産前産後の女性職員が、第36条第1項第10号及び第11号の規定により休業する期間及びその後30日間

(解雇予告)

第17条 学長は、第14条及び第15条の規定により時間契約職員を解雇する場合は、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告しない場合は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。ただし、あらかじめ定められた雇用期間が2月以内である時間契約職員を解雇する場合又は所轄労働基準監督署の認定を受けた場合は、この限りでない。

2 学長は、時間契約職員が前項の規定により解雇予告された日から解雇の日までの間において、当該解雇予告理由について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。

(退職後の責務)

第18条 退職した時間契約職員、又は解雇された時間契約職員は、岩手大学からの貸与品及び業務に関して入手した資料等を返還しなければならない。

2 退職した時間契約職員、又は解雇された時間契約職員は、在職中に職務上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、退職した時間契約職員、又は解雇された時間契約職員が、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。ただし、ティーチング・アシスタント及びリサーチ・アシスタントについては、部局等の長が交付する。

第3章 給与

(給与額)

第20条 時間契約職員の給与は時給とし、その者の経験等を考慮して次に定める範囲内の額とする。

名 称	経験年数（高卒後）	単価（単位：円）
事務補佐員、技術補佐員、動物	0年以上6年未満	900

看護技術補助員	6年以上	1,000
---------	------	-------

名 称	経験年数（中卒後）	単価（単位：円）
技能補佐員、臨時用務員	0年以上9年未満	900
	9年以上	1,000

名 称	単価（単位：円）
業務補助員	900

名 称	単価（単位：円）	
特任教員	特任教授	2,300円から3,300円の範囲で10円単位の額
	特任准教授	1,800円から2,800円の範囲で10円単位の額
	特任助教	1,200円から2,300円の範囲で10円単位の額
特任研究員 臨床獣医師	1,200円から3,200円の範囲で10円単位の額	

名 称	単価（単位：円）
特任教諭 ICT支援員	1,600

名 称	区分	単価（単位：円）
非常勤講師	100分授業	3,650円から6,450円の範囲で10円単位の額
	90分授業	3,400円から6,000円の範囲で10円単位の額

名 称	在籍課程	単価（単位：円）
ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタント	修士課程、 専門職学位課程	1,100
	博士課程、 博士後期課程	1,300

- 2 特任教員、特任研究員、臨床獣医師のうちプロジェクト要項等により前項に定める給与決定が行えない場合には給与は時間給とし、給与規則に定める基準に準じて算出された俸給月額相当額を基に算出した範囲内の額とする。
- 3 非常勤講師の給与を支給する場合には、担当する授業等の事前準備等に相当する時間を加味したうえで支払うものとする。
- 4 学長が特に必要と認める場合には、前3項の規定にかかわらず、給与額を決定することができる。

（通勤手当等）

第21条 通勤手当は、国立大学法人岩手大学職員給与規則（以下「給与規則」という。）第26条に定める職員の例に準じて時間契約職員（ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタント及び本学学生の子を有する者を除く。）に支給する。

- 2 前項の規定にかかわらず、非常勤講師については別途旅費を支給するものとし、国立大学法人岩手大学旅費規則の定めるところによる。

(幼稚園教員特別手当)

第21条の2 幼稚園教員特別手当は、給与規則第28条の2に定める職員の例に準じて教育学部附属幼稚園に勤務する特任教諭に支給する。

2 幼稚園教員特別手当の月額は、6,000円とする。

(超過勤務手当)

第22条 超過勤務手当は、第34条の規定により、時間契約職員(プロジェクトにより雇用された者に限る)が所定の勤務時間を超える勤務を命ぜられた場合に支給する。

2 所定の勤務時間を超えたもののうち、その勤務の時間とその勤務した日における所定の労働時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあつては、勤務1時間当たりの給与に100分の100(その勤務が深夜において行われた場合は、100分の125)を乗じて得た額とし、7時間45分を超える勤務にあつては、勤務1時間当たりの給与額に100分の125(その勤務が深夜において行われた場合は、100分の150)を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

(計算期間)

第23条 給与の計算期間は、支払月の前月の初日から末日までとし、給与等の支給日は職員に準ずる。

(給与の支払)

第24条 給与の支払は、給与規則第5条に定める職員の例に準じて行う。

第4章 服務

(誠実義務)

第25条 時間契約職員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行しなければならない。

(職務専念義務)

第26条 時間契約職員は、この規則又は関係法令の定める場合を除いては、職務上要求される注意力をその職責遂行のために用い、岩手大学の職務に従事しなければならない。

(職務専念義務免除期間)

第27条 時間契約職員(ティーチング・アシスタント及びリサーチ・アシスタントを除く。)は、関係法令に定められている期間のほか、次に掲げる期間においては、職務専念義務を免除される。

一 勤務時間内レクリエーションに参加することを承認された期間

二 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

三 勤務時間内に妊娠中の時間契約職員及び産後1年を経過しない時間契約職員(以下「妊産婦である時間契約職員」という。)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こと、及びその指導を守ることができるための勤務時間の変更や業務軽減等の措置のために勤務を要しないことを承認された期間

四 その他岩手大学が必要と認めた期間

2 時間契約職員は、前項各号の期間については、あらかじめ学長の承認を得なければならない。

3 業務に専念することの義務を免除された期間については、勤務したものとみなす。

(遵守事項)

第28条 時間契約職員は、次の事項を守らなければならない。

- 一 上司の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行すること。
- 二 正当な理由なく勤務を欠かないこと。
- 三 職場の内外を問わず、岩手大学の信用を傷つけ、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ないこと。
- 四 職務上知ることのできた秘密を他に漏らさないこと。
- 五 常に公私の別を明らかにし、その職務を私的利用のために用いないこと。
- 六 岩手大学の敷地及び施設内で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしないこと。
- 七 その他大学の機能を阻害する行為をしないこと。

(研究活動に係る不正行為の防止等に関する規則)

第29条 時間契約職員は、研究活動における不正が起こらない環境を保持するため次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- 一 不正行為を行わないこと。
- 二 不正行為に加担しないこと。
- 三 不正行為を第三者にさせないこと。

(経費の不正使用防止に関する規則)

第30条 時間契約職員は、不正使用が起こらない環境を保持するため、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- 一 関係法令、本学の規則等を遵守し、高い倫理性を保持し、清廉性をもって、行うよう努めなければならない。
- 二 不正使用の防止に自ら取り組まなければならない。
- 三 コンプライアンス教育を受けるとともに、前2号に定める事項を約するため、誓約書を学長に提出しなければならない。
- 四 不正使用に係る調査に協力しなければならない。

(ハラスメントの防止等に関する規則)

第31条 ハラスメントの防止等に関する措置は、国立大学法人岩手大学ハラスメント防止規則による。

第5章 勤務時間、休日、休暇等

(勤務時間等)

第32条 時間契約職員の所定の勤務時間は、1日7時間45分以内、1週30時間以内(ティーチング・アシスタント及びリサーチ・アシスタントについては1日につき7時間45分以内勤務し、1週間につき20時間以内)とし、始業・終業の時刻及び休憩時間(以下「勤務時間等」という。)は、各人別に学長が定める。

- 2 非常勤講師の勤務時間は、前項の規定にかかわらず、担当する授業等の開講時間に応じて、各人別に学長が定める。
- 3 学長は、前2項の規定にかかわらず、業務上必要な場合は、所定勤務時間の範囲内において、勤務時間等を変更することができる。

(休日)

第33条 時間契約職員の休日は、次のとおりとする。ただし、労働契約において各人別に定めた場合はこの限りではない。

- 一 日曜日
- 二 土曜日
- 三 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日

四 年末年始（12月29日から翌年1月3日までの日、前3号に該当する休日を除く。）

（所定勤務時間以外の勤務）

第34条 時間契約職員（プロジェクトにより雇用された者に限る）は、業務の都合上、必要があると認められる場合は、所定勤務時間を超える勤務（以下「超過勤務」という。）を命ぜられることがある。

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない時間契約職員若しくは3歳に満たない子を養育する時間契約職員から請求があった場合は、第1項に規定する超過勤務を命じないものとする。

3 中学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う時間契約職員が申し出た場合には、1月に24時間、1年に150時間を超えて超過勤務を命じないものとする。

（出退勤の手続き）

第34条の2 時間契約職員は、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。

（年次有給休暇）

第35条 時間契約職員（ティーチング・アシスタント及びリサーチ・アシスタントを除く。）の年次有給休暇は、次に掲げる区分ごとに与えるものとする。

一 1週間の勤務日が5日以上とされている時間契約職員及び1週間の勤務日が4日以下とされている時契約職員で1週間の勤務時間が30時間以上である者が、雇用の日から6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

二 前号に掲げる時間契約職員が、雇用の日から1年6月以上継続勤務し、継続勤務期間が6月を超えることとなる日（以下「6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の次の1年間において、10日に、次の表の左欄に掲げる6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）

6箇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

三 1週間の勤務日が4日以下とされている時間契約職員（1週間の勤務時間が30時間である時間契約職員を除く。）及び週以外の期間によって勤務日が定められている時間契約職員が、雇用の日から6月間継続勤務し全勤務日の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職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職員にあっては同表の中欄に掲げる勤務日の日数に応じ、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週間の勤務日数	4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日数	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 た の 継 続 日 続 か 勤	6月	7日	5日	3日
	1年6月	8日	6日	4日
	2年6月	9日	6日	4日
	3年6月	10日	8日	5日
	4年6月	12日	9日	6日

ら務 起期 算間	5年6月	13日	10日	6日	3日
	6年6月 以上	15日	11日	7日	3日

- 2 前項の継続勤務とは、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、時間契約職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 学長は、年次有給休暇を時間契約職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された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おいては、他の時季にこれを与えることができる。
- 4 学長は、職員代表との労使協定により年次休暇等の取得時季に関する定めをしたときは、その定めにより年次有給休暇を付与することができる。
- 5 時間契約職員が年次有給休暇を取得する場合は、学長に対し、事前に休暇を請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由によってあらかじめ休暇を請求することが困難であったことを学長が認めたときは、時間契約職員は事後速やかに、その事由を付して休暇を請求することができる。
- 6 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、当該年の翌年に繰り越すことができる。
- 7 年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、時間契約職員から特に必要と申し出があった場合は、1時間を単位とすることができるものとし、時間を日に換算する場合は、当該年次有給休暇を与えられた時間雇用職員の勤務日1日の勤務時間をもって1日とする。ただし、1日あたりの勤務時間に1時間未満の端数がある場合は、端数を切り上げて1時間とみなすものとする。

（年次有給休暇以外の休暇）

- 第36条 学長は、次の各号に掲げる場合は、時間契約職員（ティーチング・アシスタント及びリサーチ・アシスタントを除き、第6号に掲げる場合にあつては4月1日に在職し、翌年の3月31日まで引き続き雇用される時間契約職員に限る。）に対して当該各号に掲げる期間、有給の休暇を与えるものとする。
- 一 時間契約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、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 その必要と認められる期間
 - 二 時間契約職員が裁判員、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、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 その必要と認められる期間
 - 三 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、時間契約職員が勤務しないことが相当であると認められるときは、原則として連続する7日の範囲内の期間（特に必要と認められる場合にはその期間）
 - イ 時間契約職員又は時間契約職員の親族（第7号の表の親族欄に掲げる親族に限る。）の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該時間契約職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。
 - ロ 時間契約職員又は時間契約職員の親族（第7号の表の親族欄に掲げる親族に限る。）の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該時間契約職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。
 - 四 時間契約職員が地震、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場合 その必要と認められる期間
 - 五 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、時間契約職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場合 その必要と認められる期間
 - 六 時間契約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場合は、一の年の7月から9月までの期間内における休日を除いて、原則として連続する3日の範囲内の期間

七 時間契約職員の親族（次の表の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、時間契約職員が葬儀、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場合 親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあつては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間

親 族	日 数
配偶者	10日
父母 子	7日
祖父母	3日（時間契約職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（時間契約職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	7日
子の配偶者又は配偶者の子	1日（時間契約職員と生計を一にしていた場合にあつては、7日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（時間契約職員と生計を一にしていた場合にあつては3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日

八 時間契約職員が業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 5日の範囲内の期間

九 時間契約職員が不妊治療（不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療、タイミング法、人工授精、体外受精、顕微授精等をいう。）に係る通院等（医療機関への通院、医療機関が実施する説明会への出席（これらにおいて必要と認められる移動を含む。）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度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）において5日（当該通院等が体外受精及び顕微授精の不妊治療に係るものである場合にあつては、10日）の範囲内の期間

十 分娩予定日から起算して8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時間契約職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

十一 女性の時間契約職員が出産（妊娠満12週以後の分娩をいう。以下同じ。）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時間契約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。）

十二 時間契約職員が妻（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。次号において同じ。）の出産に伴い、出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、当該出産時の付添い又は当該出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために勤務しないことが相当であると認められる場合は、3日の範囲内の期間

十三 時間契約職員の妻、子又は子の配偶者が出産する場合であつて当該出産に係る母子健康手帳が交付された日から当該出産の日後1年を経過する日までの期間にある場合において、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（妻の子を含む。）又は孫

(子の配偶者の子を含む。)を養育する時間契約職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるときは、当該期間内における5日の範囲内の期間
十四 その他、学長が特に指定する日

- 2 学長は、次の各号に掲げる場合は、時間契約職員(ティーチング・アシスタント及びリサーチ・アシスタントを除く。)に対して当該各号に掲げる期間、無給の休暇を与えるものとする。
 - 一 生後1年6月に達しない子を育てる時間契約職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳、託児所への送迎等を行う場合1日2回それぞれ1時間(男性の時間契約職員にあっては、その子の当該時間契約職員以外の親が当該時間契約職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、又は労働基準法(昭和22年法律第49号)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1時間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)
 - 二 生理日における勤務が著しく困難であるとして女性の時間契約職員から請求された場合その必要と認められる期間
 - 三 時間契約職員が業務上の負傷又は疾病のため、通算して5日を超えて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
 - 四 時間契約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し出を行い、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、当該申し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場合必要と認められる期間
 - 五 時間契約職員が養育する15歳に達する日以後の最初の3月31日までの子(配偶者の子を含む。以下この号において同じ。)、配偶者、父母、配偶者の父母(以下この号において「子等」という。)の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子等の世話又は養育する子の疾病の予防を図るために予防接種若しく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場合一の年度において5日(養育する子が2人以上の場合又は養育する子に小学校就学の始期に達するまでの子が含まれている場合にあっては、10日)の範囲内の期間
 - 六 次に掲げる者(ハに掲げる者にあっては、時間契約職員と同居している者に限る。)で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの(以下この号において「要介護者」という。)の介護その他の世話を行う時間契約職員が、当該世話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度において10日の範囲内の期間
 - イ 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。以下この号において同じ。)、父母、子及び配偶者の父母
 - ロ 祖父母、孫及び兄弟姉妹
 - ハ イ又はロ以外で学長が認めた者
 - 七 時間契約職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動(専ら親族に対する支援となる活動を除く。)を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるときは、一の年度において5日の範囲内の期間
 - イ 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他被災者を支援する活動
 - ロ 身体障害者療養施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上的障害がある者又は負傷し、若しくは、疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設における活動
 - ハ 身体上若しくは精神上的障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動
 - 八 時間契約職員が結婚する場合で、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は、結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの期間内における連続する5日の範囲内の期間
- 九 時間契約職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以内のものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合は、1日の範囲内の期間
- 3 前2項の休暇は、必要に応じて1日、1時間又は30分を単位として取り扱うものとする。ただし、前項第5号から第6号までに掲げる場合にあっては、1日又は1時間を単位とする。
- 4 1日以外の単位で与えられた第2項第5号から第6号までの休暇を日に換算する場合には、当該職員の勤務日1日の勤務時間をもって1日とする。ただし、1日あたりの勤務時間に1時間未満の端数がある場合は、端数を切り上げて1時間とみなすものとする。
- 5 第1項及び第2項の休暇（第1項第10号及び第11号の休暇を除く。）については、あらかじめ学長の承認を受けなければならない。
- 6 第2項第5号の休暇について必要な事項を、労使協定において定めた場合は、その定めるところによる。

（育児休業等）

- 第37条 時間契約職員は、申出時点において子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）（第8項の規定に基づく育児休業の適用にあっては1歳6ヶ月に達する日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる場合は、その養育する子が1歳到達日までの期間において育児休業を2回まで分割して取得することができる。ただし、次項に規定する育児休業及び雇用期間の末日を育児休業期間の末日として取得する育児休業（時間契約職員が雇用を更新され又は引き続き本学に採用されることに伴い取得する育児休業に限る。）は、この取得回数に含まないものとする。
- 2 前項に規定する育児休業とは別に、子の出生後、第36条第1項第11号の規定による年次有給休暇以外の休暇を取得していない時間契約職員は、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日（57日間）までの必要な期間、育児休業を2回まで分割して取得することができる（以下「子の出生後8週間以内の育児休業」という。）ものとし、その取得にあたっては、子の出生日から起算して8週間と6月を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる時間契約職員に限るものとする。
- 3 第1項及び前項に該当し、配偶者が育児休業中の時間契約職員は、次の各号に掲げる場合を除き、その養育する子が1歳2ヶ月に達する日までの期間において育児休業を取得することができる。
- 一 育児休業開始予定日が、子の1歳到達日の翌日後である場合
 - 二 育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合
- 4 第1項の育児休業の申出は、当該育児休業開始予定日の前日から起算して1月前の日までに育児休業申出書により申し出るものとし、申出の期間は当該雇用期間の末日までの期間とする。
- 5 第2項の子の出生後8週間以内の育児休業の申出は、当該育児休業開始予定日の前日から起算して2週間前の日まで育児休業申出書により申し出るものとする。
- 6 育児休業中の時間契約職員は、雇用が更新される際引き続き育児休業を希望する場合には、再度申し出るものとする。
- 7 育児休業中の時間契約職員又は配偶者が育児休業中の時間契約職員は、次の各号に掲げるいずれかの事情がある場合で、子の1歳の誕生日以降、本項に該当する育児休業を取得したことがない場合は、子の1歳の誕生日から1歳6ヶ月に達するまでの間で必要な日数について育児休業を取得することができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日又は、第3項に該当して育児休業中の場合で、その末日が子の1歳到達日以降である場合はその末日の翌日若しくは、配偶者が本項に相当する育児休業を行う場合は、その末日の翌日以前の日に限るものとする。
- 一 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - 二 時間契約職員の配偶者であって育児休業又は育児時間の対象となる親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難

になった場合

- 8 育児休業中の時間契約職員又は配偶者が育児休業中の時間契約職員は、次の各号に掲げるいずれかの事情がある場合で、子の1歳6ヶ月の誕生日以降、本項に該当する育児休業を取得したことがない場合は、子が1歳6ヶ月に達する日の翌日から2歳に達する日までの間で必要な日数について育児休業を取得することができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子が1歳6ヶ月に達する日の翌日又は、配偶者が本項に相当する育児休業を行う場合は、その末日の翌日以前の日に限るものとする。
 - 一 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - 二 時間契約職員の配偶者であって育児休業又は育児時間の対象となる親であり、1歳6ヶ月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 9 前2項の規定による育児休業の取得は、第7項にあっては、子の1歳の誕生日の前日から起算して2週間前の日までに、第8項にあっては、子が1歳6ヶ月に達する日から起算して2週間前の日までに育児休業申出書により申し出て行うものとする。
- 10 育児休業の期間に係る給与は、支給しない。
- 11 時間契約職員の育児休業については、前各項に定めるところによるほか、国立大学法人岩手大学職員育児休業等に関する規則（以下「育児休業規則」という。）を準用する。

（介護休業等）

- 第38条 時間契約職員は、申出時点において第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる場合は、国立大学法人岩手大学職員介護休業等に関する規則（以下「介護休業規則」という。）第2条に規定する要介護者1人につき、要介護状態に至るごとに、通算して93日の期間内において必要な期間、介護休業を取得することができる。
- 2 前項に定める介護休業期間は、一の要介護状態ごとに、3回まで分割することができる。
- 3 前項の介護休業の申出は、当該介護休業開始予定日の前日から起算して1週間前の日までに介護休業申出書により申し出るものとし、申出の期間は当該雇用期間の末日までの期間とする。
- 4 介護休業中の時間契約職員は、雇用が更新される際、引き続き介護休業を希望する場合には、再度申し出るものとする。
- 5 介護休業の期間に係る給与は、支給しない。
- 6 時間契約職員の介護休業については、前各項に定めるところによるほか、介護休業規則を準用する。

（育児時間）

- 第39条 時間契約職員（1日の所定勤務時間が6時間を超える者に限る。）は、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日につき2時間（第36条に規定する保育時間を承認されている時間契約職員については、2時間から当該保育時間を減じた時間）を超えない範囲内で、30分を単位として行う育児時間の適用を受けることができる。
- 2 育児時間の期間に係る給与については、その勤務しない1時間につき、当該職員の勤務1時間当たりの給与額を減額する。
- 3 時間契約職員の育児時間については、前2項に定めるところによるほか、育児休業等規則を準用する。

（介護部分休業）

- 第40条 時間契約職員は、要介護者を介護するため、勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて4時間を超えない範囲内で、1時間を単位として行う介護部分休業の適用を受けることができる。
- 2 介護部分休業の適用を受けることができる期間は要介護者1人につき、介護部分休業の適

用開始の日から3年の間で2回までの範囲内とする。

- 3 介護部分休業の期間に係る給与については、その勤務しない1時間につき、当該時間契約職員の勤務1時間当たりの給与額を減額する。
- 4 職員は、要介護者を介護するため、第34条の規定にかかわらず、超過勤務をさせない措置の適用を受けることができる。
- 5 時間契約職員の介護部分休業については、第38条第3項及び第4項に定めるところによるほか、介護休業規則を準用する。

第6章 研修

(研修)

第41条 時間契約職員(ティーチング・アシスタント及びリサーチ・アシスタントを除く。)は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加を命じられた場合には、研修を受けなければならない。

第7章 賞罰

(表彰)

第42条 学長は、時間契約職員が岩手大学の業務に関し特に功労があつて他の模範とするに足りると認められるときは、これを表彰する。

(懲戒)

第43条 時間契約職員の懲戒については、国立大学法人岩手大学職員懲戒規則を準用する。

(訓告等)

第44条 前条の規定による懲戒を行うに至らない程度である者についても、サービスを厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告又は嚴重注意を文書等により行う。

(損害賠償)

第45条 時間契約職員が故意又は重大な過失によって岩手大学に損害を与えた場合は、第43条又は前条の規定による懲戒等の処分を行うほか、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

(安全管理及び衛生管理)

第46条 時間契約職員は、安全、衛生及び健康確保について、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のほか、学長の指示を守るとともに、岩手大学が行う安全及び衛生に関する措置に協力しなければならない。

- 2 学長は、時間契約職員の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。
- 3 時間契約職員の安全管理及び衛生管理について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員安全衛生管理規則による。

第9章 母性保護措置

(妊産婦である時間契約職員の就業制限等)

第47条 学長は、妊産婦である時間契約職員を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

(妊産婦である時間契約職員の健康診査)

第48条 学長は、妊産婦である時間契約職員が請求した場合には、その者が母子保健法第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勤務しないことを承認しなければならない。

(妊産婦である時間契約職員の業務軽減等)

第49条 学長は、妊産婦である時間契約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なければならない。

2 学長は、妊娠中の時間契約職員が請求した場合において、その者の業務が母胎又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、当該時間契約職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことを承認しなければならない。

3 学長は、妊娠中の時間契約職員が請求した場合において、その者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母胎又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間、勤務しないことを承認しなければならない。

第10章 出張

(出張)

第50条 時間契約職員(ティーチング・アシスタント及びリサーチ・アシスタントを除く。)は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられる場合がある。

2 出張を命ぜられた時間契約職員が帰任したときは、速やかに、上司に報告しなければならない。

(旅費)

第51条 前条の出張を命ぜられた場合の旅費に関して必要な事項は、国立大学法人岩手大学旅費規則による。

第11章 災害補償

(業務上の災害)

第52条 時間契約職員の業務上の災害による補償については、労働基準法、労働基準法施行規則(昭和22年厚生労働省令第23号)及び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。)の定めるところによるほか、別に定める国立大学法人岩手大学職員法定外災害補償規則(以下「法定外補償規則」という。)による。

(通勤途上の災害)

第53条 時間契約職員(ティーチング・アシスタント及びリサーチ・アシスタントを除く。)の通勤途上の災害による補償については、労災法の定めるところによるほか、別に定める法定外補償規則による。

第12章 社会保険

(社会保険)

第54条 時間契約職員（ティーチング・アシスタント及びリサーチ・アシスタントを除く。）の社会保険については、雇用保険法（昭和49年法律第116号）、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）及び国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）の定めるところによる。

第13章 福利厚生

（福利厚生）

第55条 学長は、時間契約職員の福利厚生の充実に努めるものとする。

第14章 知的財産権

（知的財産権）

第56条 知的財産権について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職務発明規則による。

附 則

（施行期日）

- 1 この規則は、平成28年4月1日から施行する。
- 2 この規則は、平成28年4月1日以降に採用される時間契約職員から適用し、施行日の前日から引き続き雇用される時間契約職員については、第3条、第9条、第14条、第15条、及び第20条から第24条を除き、なお、従前の例による。
- 3 第3条の適用に当たっては第6項に定める廃止前の規則に定めるプロジェクト事務補佐員は事務補佐員、プロジェクト技術補佐員は技術補佐員、プロジェクトマネージャーは特任専門職員、学術研究員は特任研究員とそれぞれ読み替えるものとする。
- 4 第20条の適用に当たっては、施行日の前日から引き続き在職している職員のうち、第6項に定める廃止前の規則に定めるパートタイム職員のうち、国立大学法人岩手大学職員給与規則の一部改正に伴う経過措置の特例に関する規則の適用を受ける職員については、前項の規定にかかわらず、なお、従前の例による。
- 5 この規則の第36条第1項第8号の特別休暇は、平成28年12月28日に国立大学法人岩手大学に勤務する全職員に付与する。ただし、特別の事情により休暇の付与日をあらかじめ定めることが適当でない職員については、特別休暇の付与から除くものとする。
（国立大学法人岩手大学非常勤就業規則等の廃止）
- 6 国立大学法人岩手大学非常勤就業規則（平成16年4月1日制定）及び国立大学法人岩手大学プロジェクト職員就業規則（平成19年3月20日制定）は、廃止する。

附 則

（施行期日）

- 1 この規則は、平成29年1月1日から施行する。ただし、第20条の規定は、平成28年10月5日から適用する。
- 2 第38条及び第40条の適用に当たっては、国立大学法人岩手大学非常勤職員就業規則（平成28年3月31日廃止）の適用を受ける職員で施行日に在職する職員についても適用する。
（経過措置）
- 3 改正後の第38条第2項の規定については、施行日において介護休業を取得している者が承認された介護休業期間の残余期間の分割取得を申し出た場合についても適用できるものとする。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成29年4月1日から施行する。
- 2 この規則による改正後の第3条の規定は、平成29年4月1日以後の入学から適用し、平成29年3月31日以前の入学者については、なお従前の例による。

附 則

この規則は、平成29年11月28日から施行し、平成29年10月1日から適用する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和3年10月12日から施行し、令和3年10月1日から適用する。

附 則

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年6月28日から施行し、令和4年2月1日から適用する。

附 則

この規則は、令和4年10月11日から施行し、令和4年10月1日から適用する。