

国立大学法人東京外国語大学短時間勤務特定有期雇用職員就業規則

〔平成24年3月30日〕
規 則 第90号

改正 平成27年3月27日規則第90号
平成28年12月13日規則第93号
平成29年3月28日規則第36号
平成29年9月12日規則第49号
平成31年3月25日規則第70号
令和4年7月26日規則第55号

目次

- 第1章 総則（第1条－第6条）
 - 第2章 人事
 - 第1節 採用（第7条－第10条）
 - 第2節 退職及び解雇（第11条－第16条）
 - 第3章 服務規律（第17条－第22条）
 - 第4章 勤務（第23条－第38条）
 - 第5章 給与（第39条－第43条）
 - 第6章 出張（第44条）
 - 第7章 研修（第45条）
 - 第8章 安全及び衛生（第46条－第51条）
 - 第9章 母性保護措置（第52条－第55条）
 - 第10章 災害補償（第56条）
 - 第11章 懲戒（第57条－第60条）
 - 第12章 苦情処理（第61条）
 - 第13章 補則（第62条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この就業規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条の規定に基づき、国立大学法人東京外国語大学（以下「本学」という。）に勤務する期間を定めて雇用される短時間勤務（1週当たりの勤務時間が20時間を超えない範囲内で定められるものをいう。）の特定有期雇用職員（以下「短時間特定有期雇用職員」という。）の就業に関して必要な事項を定める。

（法令との関係）

第2条 短時間特定有期雇用職員の就業については、労基法、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）その他の法令に定めるもののほか、この規則の定めるところによる。

（短時間特定有期雇用職員の種類及び定義等）

第3条 この規則を適用する短時間特定有期雇用職員の種類及び定義は、次の各号に定め

るところによる。

(1) 特命教員

特命教員とは、国立大学法人東京外国語大学職員就業規則（平成16年規則第52号）第23条に基づき、満63歳又は満64歳の定年を選択した教員のうち、退職後、引き続き教育又は研究業務に従事させるために、特命教員として雇用される者をいう。

(2) 特別教員

特別教員とは、退職により後任が決まらない等特別の事情があり、本学の教育上必要とされる場合に、退職教員や外部の適任者等を一定の期間、特定の教育に従事させるために、特別教員として雇用される者をいう。

- 2 前項に規定する短時間特定有期雇用職員に対し、国立大学法人東京外国語大学特任教授等の称号付与に関する規程（平成22年規則第20号）により、同規程に定める特命教授、特別教授等の称号を付与することができる。

（適用範囲）

第4条 この規則は前条の職員に適用する。

- 2 特命教員については、この規則によるもののほか必要な事項は、国立大学法人東京外国語大学特命教員に関する規程（平成22年規則第40号）の定めるところによる。
- 3 特別教員については、この規則によるもののほか必要な事項は、国立大学法人東京外国語大学特別教員に関する規程（平成24年規則第35号）の定めるところによる。

（権限の委任）

第5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。

（規則の遵守）

第6条 本学及び短時間特定有期雇用職員は、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 人事

第1節 採用

（採用）

第7条 短時間特定有期雇用職員の採用（契約の更新を含む。）は、選考によるものとし、その種類及び業務内容に応じ、学長が行う。

- 2 学長は、採用にあたっては、所管する部局等に意見を求めることができる。
- 3 給与、契約期間等の勤務条件については、部局等の意見を参考に学長が決定する。

（契約期間）

第8条 短時間特定有期雇用職員の契約期間は、1年以内で定める。

- 2 学長は、予算の状況、従事する業務の進捗状況、当該職員の業績等を勘案して、短時間特定有期雇用職員の雇用契約を更新することができる。
- 3 契約の更新については、1回を限度とする。ただし、学長が特に必要と認める場合は、この限りではない。

（赴任）

第9条 短時間特定有期雇用職員が採用された場合、発令日に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があるときは、発令日を含む1週間以内に赴任するものとする。

る。

(労働条件の明示)

第10条 学長は、短時間特定有期雇用職員の採用に際しては、次の事項が明らかとなる書面（本規則の交付を以って代えることができる。）を交付して労働条件を明示するものとする。

- (1) 給与に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 労働契約の期間に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻、所定労働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
- (5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

第2節 退職及び解雇

(退職)

第11条 短時間特定有期雇用職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、退職するものとする。

- (1) 退職を申し出て本学が承認したとき。ただし、退職の申出は少なくとも退職しようとする日の1か月以上前に行わなければならない。
- (2) 契約期間が満了となったとき
- (3) 死亡したとき
- (4) 所在不明となり30日が経過したとき

(解雇の事由)

第12条 学長は、次の各号の一に該当する場合には、短時間特定有期雇用職員を解雇することができる。

- (1) 短時間特定有期雇用職員の資質、経験、能力がその任を遂行するのに十分でない場合、またはその勤務状況、勤務実績が芳しくない場合
- (2) 短時間特定有期雇用職員が心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) その他短時間特定有期雇用職員として必要な適格性を著しく欠く場合
- (4) 予定した寄附講座、競争的資金等による特定のプロジェクトが途中で終了した場合
- (5) その他経営上、やむを得ない理由がある場合

(解雇の制限)

第13条 前条及び第58条第4号、第5号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。

- (1) 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
- (2) 産前産後の女性である短時間特定有期雇用職員が労基法第65条の規定により休業する期間及びその後30日間

(解雇の予告)

第14条 第12条及び第58条第4号及び第5号の規定により解雇する場合は、少なくとも30日前に当該短時間特定有期雇用職員に予告をするか、又は労基法第12条の規定に基づく平均賃金の30日分の予告手当を支払う。ただし、所轄労働基準監督署長の

認定を受けた場合は、この限りではない。

(金品の返還)

第15条 本学は、短時間特定有期雇用職員の退職又は解雇に際し、権利者の請求があった場合においては、7日以内に給与を支払い、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、短時間特定有期雇用職員の権利に属する金品を返還しなければならない。

2 前項の給与又は金品に関して争いがある場合においては、本学は、異議のない部分を、同項の期間中に支払い、又は返還しなければならない。

3 短時間特定有期雇用職員は、退職又は解雇に際し、本学から借用している物品を返還しなければならない。

(退職証明書の交付)

第16条 学長は、退職(解雇の場合を含む。)した短時間特定有期雇用職員から労基法第22条に定める証明書の交付の請求があった場合は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

第3章 服務規律

(職務専念義務)

第17条 短時間特定有期雇用職員は、大学の公共性を自覚して、この規則及び関係規程を遵守し上司の指示に従って誠実かつ公正にその職務を遂行しなければならない。

(遵守事項)

第18条 短時間特定有期雇用職員は、次の事項を守らなければならない。

(1) 本学の名誉を傷つけるような行為をしないこと

(2) 職務上知ることのできた秘密を漏らさないこと。その職を退いた後といえども同様とする。なお、法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する必要が生じた場合は、本学の許可を得て行うものとする。

(3) 本学の教育研究事業を妨げる行為を行ってはならず、職場の秩序維持に努めること

(4) 常に公私の別に留意し、自己の職務や地位を私的に利用しないこと

(兼業)

第19条 短時間特定有期雇用職員が兼業を行おうとする場合は、本学の許可を得なければならない。

2 短時間特定有期雇用職員の兼業に関して必要な事項については、国立大学法人東京外国語大学職員兼業規程(平成16年規則第57号)を準用し、その他必要な事項については別に定める。

(職員の倫理)

第20条 職務に係る倫理の保持については、国立大学法人東京外国語大学職員倫理規程(平成16年規則第61号)を準用する。

(ハラスメントの防止)

第21条 短時間特定有期雇用職員は、ハラスメントをいかなる形でも行ってはならず、この防止に努めなければならない。

2 ハラスメントの防止等に関する措置については、国立大学法人東京外国語大学ハラスメント防止のための指針(平成21年規則第36号)を準用する。

(旧姓の使用)

第22条 短時間特定有期雇用職員は、文書等に記載する氏名について、旧姓の使用を申し出ることができる。

第4章 勤務

(勤務)

第23条 短時間特定有期雇用職員の勤務時間は、休憩時間を除き、次のとおりとする。

(1) 特命教員 1週間当たり20時間

(2) 特別教員 1週間当たり15時間

2 短時間特定有期雇用職員の所定勤務時間、始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、個別の労働契約で定める。

3 前項の定めにかかわらず、本学は、業務の都合上、短時間特定有期雇用職員の始業及び終業時刻、休憩時間を変更することができる。

(休日)

第24条 短時間特定有期雇用職員の休日（勤務時間を割り振られても、勤務することを要しない日をいう。以下同じ。）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) その他本学が指定する日

(勤務を要しない日の振替等)

第25条 学長は、業務の都合により、勤務時間を割り振られていない日及び前条により休日とされた日に業務の都合上、勤務を命ずる必要がある場合は、あらかじめ、当該勤務を要しない日を他の日に振り替えることができる。

2 前項の規定により、勤務を要しない日の振替を行う場合は、原則として、当該振替を行った後において、第23条第1項に規定する週の所定勤務時間を超えず、また週に1日以上の日を設けるようにしなければならない。

(休日等の代休日)

第26条 学長は、前条に規定する勤務を要しない日及び休日の振替ができない場合には、当該勤務を要しない日に代わる日（次項において「代休日」という。）として、代休を与える。

2 前項の規定による代休日の指定は、原則として、勤務することを命じた休日から1か月後までの日について行うものとする。

3 代休は無給とする。

(休日の振替等の手続き)

第27条 休日の振替及び代休日の指定は、休日の振替簿及び代休日指定簿により行う。ただし、旅行命令により勤務を命じられた場合は、旅行命令簿により行う。

(通常の勤務場所以外での勤務)

第28条 短時間特定有期雇用職員が勤務時間の全部又は一部について通常の勤務場所を離れ業務に従事した場合において、勤務時間を算定し難いときは、正規の勤務時間について業務に従事したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには正規の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、当該勤務に関しては、その遂行

に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

(裁量労働制)

第29条 学長は、特命教員については、労使協定に定めるところにより、当該特命教員が行う職務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関して当該特命教員の裁量にゆだねるものとする。

2 前項の場合、特命教員は労使協定に定める時間勤務したものとみなす。

(正規の勤務時間以外での勤務)

第30条 学長は、第23条及び第24条の規定にかかわらず、災害その他の避けることのできない理由により臨時の必要がある場合においては、行政官庁の許可を受けて、短時間特定有期雇用職員に対し正規の勤務時間外又は休日に勤務を命ずることができる。

2 学長は、業務繁忙期など、業務上必要とする場合は、労使協定の範囲において、短時間特定有期雇用職員に対し正規の勤務時間外又は休日に勤務を命ずることができる。

3 前項の規定により勤務を命ぜられた時間が、所定の勤務時間を通じて6時間を超えるときは45分、8時間を超えるときは1時間の休憩時間(所定の勤務時間中に置かれる休憩時間を含む。)を勤務時間の途中に置く。

4 学長は、小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は家族(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条。以下「育児介護休業法」という。)第2条第1項第4号に定める対象家族をいう。)の介護を行う短時間特定有期雇用職員が超過勤務時間を短いものとするを申し出た場合には、当該短時間特定有期雇用職員以外の短時間特定有期雇用職員の基準よりも短いものとし、かつ、月に24時間、1年に150時間を超えない基準としなければならない。

5 学長は、妊娠中又は出産後1年を経過しない短時間特定有期雇用職員が請求した場合は、第1項及び第2項の時間外勤務もしくは休日勤務を命じないものとする。

6 学長は、3歳に満たない子を養育する短時間特定有期雇用職員がその子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する短時間特定有期雇用職員がその家族を介護するために請求した場合には、業務の運営に支障がある場合を除き、超過勤務もしくは休日勤務(災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。)をさせてはならない。

(深夜勤務)

第31条 学長は、短時間特定有期雇用職員に業務の都合上必要があると認められる場合には、深夜(午後10時から午前5時)に勤務を命ずることがある。

2 学長は、小学校就学の始期に達するまでの子の養育若しくは要介護状態にある家族の介護を行う短時間特定有期雇用職員又は妊娠中若しくは出産後1年を経過しない短時間特定有期雇用職員が請求した場合には、前項の期間に勤務させてはならない。

(出勤及び出勤簿)

第32条 短時間特定有期雇用職員は、始業時刻までに出勤し、出勤後ただちに自ら出勤簿に押印または署名して出勤を表示しなければならない。

2 第29条の規定により裁量労働制の適用を受ける特命教員については、労使協定に定めるところによる。

(勤務しないことの承認)

第33条 次の各号の一に掲げる事由に該当する短時間特定有期雇用職員が申し出をした場合、本学は、当該各号に掲げる期間、勤務しないことを承認する。承認を受けた期間については無給とする。

- (1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律113号。以下「均等法」という。)第12条の規定に基づき、妊娠中の短時間特定有期雇用職員及び産後1年を経過しない短時間特定有期雇用職員が、母子保健法(昭和40年法律第141号)に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合 妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回(医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)について、それぞれ1日の所定の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間
- (2) 均等法第13条の規定に基づき、妊娠中の短時間特定有期雇用職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められ、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、勤務しないことを申し出た場合 所定の勤務時間の始め又は終わりにつき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認められる時間
- (3) 均等法第13条の規定に基づき、妊娠中の短時間特定有期雇用職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められ、適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことを申し出た場合 所定の勤務時間の始めから連続する時間若しくは終わりまで連続する時間又は勤務しないことを請求した短時間特定有期雇用職員について他の規定により勤務しないことを承認している時間に連続する時間以外の時間で適宜休息し、又は補食するために必要と認められる時間
- (4) 勤務時間内レクリエーションに参加を承認された時間

2 勤務しないことの承認手続きについては、休暇の手続きに準じて行う。

(年次休暇)

第34条 学長は、短時間特定有期雇用職員に対し、次に掲げる区分ごとに年次有給休暇を与える。

- (1) 1週間の勤務日が4日以下とされている短時間特定有期雇用職員及び週以外の期間によって勤務日が定められている短時間特定有期雇用職員で1年間の勤務日が48日以上216日以下である者が、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、又は雇用の日から1年6月以上継続勤務し6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は、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短時間特定有期雇用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短時間特定有期雇用職員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週間の勤務日の日数	4日	3日	2日	1日
------------	----	----	----	----

1年間の勤務日の日数 (週以外の期間によって勤務日が定められている場合)		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
雇用の日から 起算した継続 勤務期間	6月	7日	5日	3日	1日
	1年6月	8日	6日	4日	2日

(2) 1週間の勤務日が5日とされている短時間特定有期雇用職員の年次有給休暇は、国立大学法人東京外国語大学特定有期雇用就業規則(平成20年規則第26号。以下「特定有期雇用就業規則」という。)を準用する。

- 3 前項の全勤務日とは短時間特定有期雇用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。
- 4 年次休暇の単位は、1日とする。ただし、必要な場合には、次項に規定する繰り越された年次休暇を含めて年5日を限度として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、その短時間特定有期雇用職員の1日の就業時間(日によって勤務時間が違う場合については、1年間における1日あたりの平均勤務時間)をもって1日とする。
- 5 年次休暇は、20日を限度として、次の1年間に限り繰り越すことができる。
- 6 前項の規定により繰り越された年次休暇がある短時間特定有期雇用職員から年次休暇取得の届出があった場合には、繰り越された年次休暇から先に請求されたものとして取扱うものとする。

(年次休暇の請求等)

第35条 年次休暇は、短時間特定有期雇用職員の請求する時季に与えるものとする。ただし、本学が短時間特定有期雇用職員の請求する時季に年次休暇を与えることが業務の正常な運営に支障が生ずると認められた場合には、他の時季に与えることがあるものとする。

- 2 短時間特定有期雇用職員が年次休暇を取得する時季を請求する場合には、休暇簿により本学に対し事前に届け出なければならない。
- 3 第1項の規定にかかわらず、年次休暇の計画的付与に関する労使協定を締結したときは、本学は、短時間特定有期雇用職員の有する年次休暇のうち5日を超える休暇については、当該労使協定で定めるところにより、計画的に付与できるものとする。
- 4 学長は、第34条の年次休暇が10日以上与えられた短時間特定有期雇用職員に対しては、付与日から1年以内に、当該短時間特定有期雇用職員の有する年次休暇日数のうち5日について、短時間特定有期雇用職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させるものとする。ただし、短時間特定有期雇用職員が第1項又は前項の規定による年次休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

(年次休暇以外の休暇)

第36条 学長は、次の各号に掲げる場合には、短時間特定有期雇用職員に対して当該各

号に掲げる期間の有給の休暇を与えるものとする。

- (1) 短時間特定有期雇用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とき 必要と認められる期間
- (2) 短時間特定有期雇用職員が裁判員、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とき 必要と認められる期間
- (3) 地震、水害、火災その他の災害時において、短時間特定有期雇用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 必要と認められる期間
- (4) 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 必要と認められる期間
- (5) 短時間特定有期雇用職員の親族（次の表に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、短時間特定有期雇用職員が葬儀、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 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っては、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、父母	7日
子	5日
祖父母	3日（短時間特定有期雇用職員が代襲相続し、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（短時間特定有期雇用職員が代襲相続し、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（短時間特定有期雇用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（短時間特定有期雇用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（短時間特定有期雇用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（短時間特定有期雇用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

- (6) 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 学長が定める日
- (7) 短時間特定有期雇用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 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連続する5日の範囲内の期

間

2 学長は、次の各号に掲げる場合には、短時間特定有期雇用職員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短時間特定有期雇用職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (2) 短時間特定有期雇用職員が出産した場合 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週間を経過した短時間特定有期雇用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。）
- (3) 生後1年に達しない子を育てる短時間特定有期雇用職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日に2回それぞれ30分（男性の短時間特定有期雇用職員にあつては、その子の当該短時間特定有期雇用職員以外の親が、当該短時間特定有期雇用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 1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）
- (4) 短時間特定有期雇用職員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
- (5) 短時間特定有期雇用職員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
- (6) 短時間特定有期雇用職員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。） 一の年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）において10日の範囲内の期間
- (7) 短時間特定有期雇用職員が骨髄移植のための骨髄液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、又は骨髄移植のための配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、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
- (8) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する短時間特定有期雇用職員が、当該子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかった子の世話をを行うことをいう。）又は予防接種や健康診断を受けさせるために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、当該子が1人の場合は5日、2人以上の場合には10日の範囲内の期間
- (9) 短時間特定有期雇用職員が、要介護状態にある対象家族の介護をするために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、要介護者が1人の場合は5日、2人以上の場合には10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1分を単位として取扱うものとする。（年次休暇以外の休暇の請求等）

第37条 短時間特定有期雇用職員が、前条の休暇（第2項第1号及び第2号を除く。）を請求する場合は、あらかじめ休暇簿に記入して本学に承認を受けなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合に

は、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

- 2 前条第2項第1号の申出は、あらかじめ休暇簿に記入して本学に対し行わなければならない。
- 3 前条第2項第2号に掲げる場合に該当することとなった短時間特定有期雇用職員は、その旨を速やかに本学に届け出るものとする。
- 4 第1項の請求をする場合において、本学から指示があった場合には、医師の診断書等を提出しなければならない。

(育児休業)

第38条 育児のために休業することを希望する短時間特定有期雇用職員であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、育児休業の申し出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。

- (1) 勤続1年以上であること
- (2) 子が1歳6か月に達するまでに雇用契約が満了し、かつ、雇用契約が更新されないことが明らかでないこと
- (3) 週の所定勤務日数が2日以下でないこと

- 2 前項の育児休業は、その養育する子が1歳に達するまでの期間内において必要な期間とする。ただし、育児・介護休業法第5条3項に該当する場合にあっては、1歳6か月に達するまでとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、育児・介護休業法第5条第4項に該当する場合にあっては、2歳に達するまでとする。
- 4 第1項の規定は、前項の申し出について準用する。この場合において、第1項第2号中「1歳6か月」とあるのは、「2歳」と読み替えるものとする。
- 5 育児休業は、無給とする。
- 6 この規則に定めるもののほか、短時間特定有期雇用職員の育児休業については、国立大学法人東京外国語大学職員育児休業等規程（平成16年規則第58号。以下「育休規程」という。）を準用する。

(介護休業)

第38条の2 要介護状態にある家族を介護する短時間特定有期雇用職員は、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。

- (1) 勤続1年以上であること
- (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から186日を経過する日までに労働契約が満了し、かつ、更新されないことが明らかでないこと

- 2 前項の介護休業期間は、3回を超えず、かつ、通算して93日を超えない範囲内において必要とする期間とする。
- 3 介護休業は、無給とする。
- 4 この規則に定めるもののほか、短時間特定有期雇用職員の介護休業については、国立大学法人東京外国語大学職員介護休業規程（平成16年規則第59号）を準用する。

(出生時育児休業)

第38条の3 産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する短時間特定有期雇用職員は、申し出時点において、

次のいずれにも該当する者に限り、出生時育児休業をすることができる。

- (1) 勤続1年以上であること
- (2) 出生時育児休業申出のあった日から起算して8週間以内に雇用関係が終了することが明らかでないこと
- (3) 週の所定勤務日数が2日以下でないこと

2 出生時育児休業は、無給とする。

3 この規則に定めるもののほか、短時間特定有期雇用職員の出生時育児休業については、育休規程を準用する。

第5章 給与

(特命教員)

第39条 特命教員の給与は、基本給、通勤手当、入試手当とする。

2 基本給は、職制により、別表第1に基づき本学が毎年度定める。

3 通勤手当は、国立大学法人東京外国語大学職員給与規程（平成16年規則第54号。以下「給与規程」という。）第17条の規定を準用し、支給する。

4 入試手当は、給与規程第22条の2の規定を準用し、支給する。

(特別教員)

第40条 特別教員の給与は、基本給、通勤手当、入試手当、超過勤務手当及び夜勤手当とする。

2 基本給は、職制により、別表第2に基づき本学が毎年度定める。

3 通勤手当は、給与規程第17条の規定を準用し、支給する。

4 入試手当は、給与規程第22条の2の規定を準用し、支給する。

(給与の計算期間及び支給日)

第41条 給与の計算期間及び支給日は、次の表に掲げるとおりとする。

給与の種類	給与の計算期間	給与支給日
基本給 通勤手当	一の月の初日から末日まで	その月の17日（ただし、17日が日曜日に当たるときは、15日、17日が土曜日に当たるときは、16日、17日が月曜日の休日に当たるときは、18日）
超過勤務手当 夜勤手当 入試手当	一の月の初日から末日まで	翌月の17日（ただし、17日が日曜日に当たるときは、15日、17日が土曜日に当たるときは、16日、17日が月曜日の休日に当たるときは、18日）

(給与の支給等)

第42条 給与は、遅刻、早退、欠勤その他短時間特定有期雇用職員が定められた勤務時間内において勤務しない場合の不就労時間の相当額を控除して支給する。

2 短時間特定有期雇用職員の給与は、その全額を通貨で、直接本人に支払うものとする。ただし、法令に基づき特定有期雇用職員の給与から控除すべき金額がある場合には、その短時間特定有期雇用職員に支払うべき給与の金額から、その金額を控除して支払うものとする。

3 短時間特定有期雇用職員が給与の全部又は一部につき自己の預金又は貯金への振込みを申し出た場合には、その方法によって支払うことができる。

第43条 この規則に定める他、給与の支給等に関する必要な事項は、給与規程の定めを準用する。

第6章 出張

(出張)

第44条 学長は、業務上必要あるときは、短時間特定有期雇用職員に出張を命ずることができる。

2 出張を命ぜられた短時間特定有期雇用職員は、出張を終えたときに速やかに学長に報告しなければならない。

3 出張に要する旅費については、国立大学法人東京外国語大学旅費規程（平成16年規則第128号。以下「旅費規程」という。）を準用する。

第7章 研修

(研修)

第45条 本学は、業務上必要あるときは、短時間特定有期雇用職員に研修を命ずることができる。

2 研修を命ぜられた短時間特定有期雇用職員は、研修を終えたときに速やかに本学に報告しなければならない。

3 第1項の研修に要する旅費については、旅費規程を準用する。

4 この規則に定めるほか、研修について必要な事項については、学長又は各部局において別に定める。

第8章 安全及び衛生

(安全衛生の措置)

第46条 学長は、安衛法及びその他の関係法令に基づき、短時間特定有期雇用職員の安全、衛生及び健康の確保のため必要な措置を講じなければならない。

2 前項に定める措置を講ずるため必要な事項については、国立大学法人東京外国語大学職員安全衛生管理規程（平成16年規則第60号）を準用する。

(協力義務)

第47条 短時間特定有期雇用職員は、安全、衛生及び健康の確保について、安衛法及びその他の関係法令のほか、管理監督者の命令に従うとともに、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。

(安全衛生教育)

第48条 短時間特定有期雇用職員は本学が行う安全、衛生及び健康の確保等に関する教育及び訓練を受けなければならない。

(防災)

第49条 短時間特定有期雇用職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを了知したときは、臨時の措置をとるとともに、被害を最小限に止めるよう努力しなければならない。

2 本学の防災については、国立大学法人東京外国語大学防火管理規程（平成16年規則第171号）の定めるところによる。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第50条 短時間特定有期雇用職員は、次の事項を守らなくてはならない。

(1) 常に職場の整理、整頓、清潔に努め、災害防止と衛生の向上に努めること

(2) 安全衛生装置、消火設備、衛生設備、その他危険防止等のための諸施設を勝手に動かしたり、許可なく当該地域に立ち入ったりしないこと

(就業禁止等)

第51条 短時間特定有期雇用職員は、別に定める伝染性の疾病にかかり又はその疑いがある場合は、直ちに本学に届け出てその指示を受けなければならない。

2 前項の届出の結果必要と認める場合には、短時間特定有期雇用職員に就業の禁止を命ずることがある。

3 前項の規定により就業の禁止を命ぜられて勤務しなかった期間は、出勤として取り扱う。

第9章 母性保護措置

(妊産婦である短時間特定有期雇用職員の就業制限)

第52条 学長は、妊娠中の短時間特定有期雇用職員及び産後1年を経過しない短時間特定有期雇用職員（以下「妊産婦である短時間特定有期雇用職員」という。）を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

(妊産婦である短時間特定有期雇用職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第53条 学長は、妊産婦である短時間特定有期雇用職員が請求した場合には、午後10時から午前5時までの間における勤務、又は法定勤務時間以外の勤務をさせてはならない。

(妊産婦である短時間特定有期雇用職員の健康診査)

第54条 学長は、妊産婦である短時間特定有期雇用職員が請求した場合には、その者が母子保健法（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。

(妊産婦である短時間特定有期雇用職員の業務軽減)

第55条 学長は、妊産婦である短時間特定有期雇用職員が請求した場合には、その者の業務を軽減しなければならない。

2 学長は、妊娠中の短時間特定有期雇用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られるときは、当該短時間特定有期雇用職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務をしないことを承認しなければならない。

3 学長は、妊娠中の短時間特定有期雇用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体又は胎児の健康保持に影響があると認められると

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で勤務しないことを承認しなければならない。

第10章 災害補償

(災害補償)

第56条 短時間特定有期雇用職員が職務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。）又は通勤による災害を受けた場合の災害補償、被災職員の社会復帰の促進、被災職員及びその遺族の援護を図るために必要な福祉事業に関しては、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の定めるもののほか、別に定める国立大学法人東京外国語大学職員法定外補償規程（平成24年規則第91号）による。

第11章 懲戒

(懲戒の事由)

第57条 学長は、短時間特定有期雇用職員が次の各号の一に該当する場合には、情状に応じ、譴責、減給又は出勤停止の処分を行うことができる。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤が20日以内の間に及んだとき
- (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- (3) 過失により、本学に損害を与えたとき
- (4) 素行不良で本学の秩序又は風紀を乱したとき
- (5) 第18条から第21条までに違反したとき
- (6) その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき

2 本学は、短時間特定有期雇用職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒解雇の処分を行うことができる。この場合において、労働基準監督署長の認定を受けたときは、第14条に規定する予告手当は支払わない。ただし、平素の勤務態度その他情状によっては、諭旨解雇又は減給若しくは出勤停止とすることがある。

- (1) 重要な経歴を詐称して雇用されたとき
- (2) 正当な理由なく無断欠勤が21日以上間に及び、出勤の督促に応じなかったとき
- (3) 正当な理由なく無断でしばしば欠勤、遅刻、早退を繰り返し、数回にわたって注意を受けても改めなかったとき
- (4) 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき
- (5) 故意又は重大な過失により本学に重大な損害を与えたとき
- (6) 本学において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）
- (7) 素行不良で著しく本学の秩序又は風紀を乱したとき
- (8) 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお勤務態度等に関し、改善の見込みがないと認められたとき
- (9) 相手方の望まない性的言動により、円滑な職務遂行を妨げたり、職場の環境を悪化させたりし、又はその性的言動に対する相手方の対応によって、一定の不利益を与えるような行為を行ったとき
- (10) 職務上の地位を利用して私利を図り、又は利害関係者等より不当な金品を受け、若しくは求め、又は供応を受けたとき
- (11) 私生活上の非違行為や本学に対する誹謗中傷等によって本学の名誉信用を傷つ

け、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき

(12) 本学の業務上重要な秘密を外部に漏洩したとき

(13) その他前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき

3 本学は、短時間特定有期雇用職員の懲戒にあたっては、十分な調査及び審議を経た上で行うものとし、当該短時間特定有期雇用職員に対しては文書をもって懲戒の理由を明示する。

4 前項の規定にかかわらず、本学が短時間特定有期雇用職員に対し懲戒を行う場合は、教育研究評議会及び役員会の審議を経て行うものとする。

(懲戒の種類・内容)

第58条 懲戒の種類及び内容は、次の各号の定めるところによる。

(1) 譴責 将来を戒める。

(2) 減給 給与を減額する。この場合において、減額は、1回の額は平均賃金の半日分、1ヶ月の総額は当該月給与額の10分の1の範囲とする。

(3) 出勤停止 1年以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。

(4) 諭旨解雇 退職届の提出を勧告する。ただし、これに応じない場合には、30日前に予告して解雇するか、若しくは30日分以上の平均賃金を支払って即時に解雇する。

(5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

(訓告等)

第59条 前条に規定する場合のほか、規律を保持するために必要があるときには、訓告、嚴重注意又は注意を行うことができる。

(損害賠償)

第60条 学長は、短時間特定有期雇用職員が故意又は重大な過失により本学に損害を及ぼした場合は、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。

2 前項の賠償責任は、退職した後といえども免れない。

第12章 苦情処理

(苦情処理)

第61条 学長は、就業に関する短時間特定有期雇用職員からの苦情処理は、国立大学法人東京外国語大学苦情処理委員会規程（平成18年規則第26号）に規定する、苦情処理委員会において、中立・公平・公正な立場で、問題解決に当たらせるものとする。

第13章 補則

第62条 この規則の実施について必要な事項は、別に定める。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成 29 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 4 年 10 月 1 日から施行する。

別表第1（第39条関係）

特命教員基本給表

号	基本給月額（円）	年額（万円）
1	225,000	270
2	275,000	330

別表第2（第40条関係）

特別教員基本給表

号	基本給月額（円）	年額（万円）
1	160,000	192
2	180,000	216
3	200,000	240

※ただし、表に掲げる基本給月額によりがたい場合には、学長が定める基本給月額とすることができるものとする。