

公立大学法人京都市立芸術大学非常勤嘱託員就業規則

(平成24年4月1日理事長決定)

(平成25年3月26日一部改正)

(平成27年3月24日一部改正)

(平成28年3月25日一部改正)

目次

- 第1章 総則（第1条～第6条）
- 第2章 人事（第7条～第13条）
- 第3章 報酬及び費用弁償（第14条～第21条）
- 第4章 服務（第22条～29条）
- 第5章 勤務時間、休日及び休暇等（第30条～第40条）
- 第6章 研修（第41条）
- 第7章 損害賠償（第42条）
- 第8章 安全及び衛生（第43条、第44条）
- 第9章 出張（第45条、第46条）
- 第10章 福利厚生（第47条～50条）
- 第11章 災害補償（第50条）
- 第12章 不服申立て（第51条）
- 第13章 雑則（第52条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この規則は、労働基準法（以下「労基法」という。）第89条及び公立大学法人京都市立芸術大学職員就業規則第3条第2項の規定により、公立大学法人京都市立芸術大学（以下「法人」という。）に勤務する非常勤嘱託員（以下「嘱託員」という。）の労働条件その他就業に関し必要な事項を定めるものとする。

（定義）

第2条 この規則において、「嘱託員」とは、その者の資格や経験等に基づき、別表第1の業務内容欄に掲げる業務に従事する非常勤の職員をいう。

(適用範囲)

第3条 この規則は、すべての嘱託員に適用する。

2 嘱託員の区分は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 標準的嘱託員 1週間当たりの勤務時間が常勤職員の2分の1以上である嘱託員
(第3号又は第4号に掲げる嘱託員を除く。)
- (2) 短時間嘱託員 1週間当たりの勤務時間が常勤職員の2分の1未満である嘱託員
(第3号又は第4号に掲げる嘱託員を除く。)
- (3) 随時的嘱託員 必要に応じて随時又はこれに準じて職務に従事する嘱託員(次号に掲げる嘱託員を除く。)
- (4) 再雇用嘱託員 職員(公立大学法人京都市立芸術大学職員就業規則第2条に規定する職員をいう。以下同じ。)を退職した者のみが従事する職に雇用された嘱託員

(法令との関係)

第4条 嘱託員の就業に関し、労働協約、労働契約及びこの規則に定めのない事項については、労基法その他関係法令及び法人の諸規程に定めるところによる。

(規則の遵守)

第5条 法人及び嘱託員は、この規則を遵守し、誠実にその義務を履行しなければならない。

(規則の周知)

第6条 法人は、この規則の内容及び趣旨の周知徹底を図るとともに、この規則を改廃した場合には速やかに嘱託員に周知しなければならない。

第2章 人事

(勤務条件の明示)

第7条 法人は、嘱託員の雇用に際しては、報酬、勤務時間、その他の勤務条件(以下「勤務条件」という。)を通知書(第1号様式)により嘱託員に明示する。

(雇用期間)

第8条 嘱託員の雇用期間は、1年以内とする。ただし、次の各号に掲げる要件を備えている場合に限り、更新することができる。公立大学法人京都市立芸術大学が締結する有

期労働契約の契約期間及び無期労働契約への転換に関する規程第5条に基づき、期間の定めのない労働契約へ転換した嘱託員については、この限りではない。

(1) 雇用期間内の勤務実績が良好であること。

(2) 別に定める基準を満たすこと。

2 嘱託員の雇用期間は、年齢65年（医師、大学教員その他別に定めるものにあつては、70年）に達した日以後における最初の3月31日（以下「雇用期限日」という。）を超えることはできない。

3 前項の規定にかかわらず、法人は、次に掲げる嘱託員のうち欠員の補充が著しく困難なものにあつては、1年を超えない範囲内で期限を定め、引き続いて勤務させることができる。

(1) 国家資格を必要とする嘱託員

(2) 特別な学識経験を必要とする嘱託員

(3) 採用が困難な嘱託員

(4) その他特別な事情がある嘱託員

（解雇）

第9条 嘱託員が次の各号のいずれかに該当するときは、当該嘱託員を解雇する。

(1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合

(2) 禁固以上の刑に処せられた場合

(3) 日本国憲法施行の日以後において、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者

2 嘱託員が次の各号のいずれかに該当するときは、当該嘱託員を解雇することができる。

(1) その職にふさわしくない非行のあった場合

(2) 勤務実績が良くない場合

(3) 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

(4) 前2号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合

(5) 担当する業務が縮小又は廃止となり、当該業務の継続が見込まれない場合

(6) 事業活動の縮小その他法人の経営上やむを得ない事由がある場合

(7) 天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業継続が不可能となった場合

(8) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

（解雇制限）

第10条 前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。

ただし、療養開始後3年を経過した日において、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）に基づく傷病補償年金を受けている場合又は同日後において傷病補償年金を受け取ることとなった場合若しくは第9条第2項第5号に該当する場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けて解雇する場合は、この限りでない。

(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) 労基法第65条の産前産後の休業期間及びその後30日間

(解雇予告)

第11条 第9条の規定により嘱託員を解雇する場合は、少なくとも30日前に当該嘱託員に予告するか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日以上和解雇予告手当を支払う。

2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮する。

3 前2項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、予告することなく解雇するものとする。

(1) 労働者の責に帰すべき事由がある場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けて当該事由に基づいて解雇をする場合

(2) 第9条第2項第6号に該当する場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けて解雇する場合

(退職後の責務)

第12条 退職した者又は解雇された者（以下「退職者等」という。）は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

2 退職者等は、嘱託員証及び法人から貸与された物品を速やかに返品しなければならない。

(退職証明書)

第13条 法人は、退職者等が、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。

2 退職証明書に記載する事項は、次のとおりとする。ただし、証明すべき事項を限定して請求があった場合は、この限りでない。

(1) 勤続期間

(2) 業務の種類

- (3) その事業における地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由（解雇された場合にあっては、その事由を含む。）

第3章 報酬及び費用弁償

（報酬及び費用弁償）

第14条 嘱託員には次に掲げる報酬を支給し、又は費用を弁償する。

- (1) 基礎報酬（勤務の対価として支給する報酬のうち、次号及び第3号に規定する報酬以外のものをいう。）
- (2) 特別報酬（次条に規定する報酬をいう。）
- (3) 臨時報酬（6月1日及び12月1日にそれぞれ在職する嘱託員に対し、別に定める基準により支給する報酬をいう。）
- (4) 通勤費用（通勤に要する費用のうち、別に定める基準により弁償する費用をいう。）

2 前項第1号に規定する報酬の額は、別表第1に掲げるとおりとする。

3 第1項第3号に規定する報酬の額は、別に定める。

4 第1項第4号に規定する費用の額は、別に定める。

（特別報酬）

第15条 正規の勤務時間を超えて、又は休日等（休日及び勤務を要しない日をいう。以下同じ。）に、勤務することを命じられて勤務した嘱託員に対しては、その勤務1時間につき、基礎報酬の額（別に定めるものを除く。）を1月平均の勤務時間数で除して得た額（以下「勤務1時間当たりの報酬額」という。）に、次に掲げる勤務の区分に応じて、当該各号に掲げる割合（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を特別報酬として支給する。

- (1) 休日以外の日における勤務 100分の125
- (2) 前号に掲げる勤務以外の勤務 100分の135

2 前項第1号の規定にかかわらず、勤務時間の合計が1日につき7時間45分に達するまでの支給割合は、100分の100とする。

3 正規の勤務時間を超えて、又は休日等に、勤務することを命じられて勤務した時間が1箇月について60時間を超えた嘱託員に対しては、第1項及び第2項の規定にかかわ

らず、その60時間を超えてした勤務1時間につき、勤務1時間当たりの報酬額に、100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）を乗じて得た額を特別報酬として支給する。

- 4 正規の勤務として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務することを命じられた嘱託員に対しては、その勤務した全時間に対して勤務1時間につき勤務1時間当たりの報酬額の100分の35に相当する額を特別報酬として支給する。

（報酬の支給方法）

第16条 報酬は、通貨で、嘱託員に対して直接に、その全額を支払う。ただし、法令に別段の定め又は労基法第24条第1項の規定に基づく協定がある場合には、当該法令又は協定に定められる金額を控除することができる。

- 2 報酬は、嘱託員の申出があるときは、口座振替の方法により支払うことができる。

- 3 法人は、嘱託員に対し報酬を支給する際、支給明細書を交付しなければならない。

- 4 嘱託員は、報酬の支給を受けたときは、口座振替以外の方法により支払を受けた金額に係る領収書に押印しなければならない。

（報酬及び費用弁償の支給期日）

第17条 報酬の計算期間は、月の1日から末日までとし、その支給期日は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に掲げるとおりとする。ただし、支給期日が日曜日、土曜日又は祝日法による休日に当たるときは、その日前において、その日に最も近い日曜日、土曜日又は祝日法による休日でない日を支給期日とする。

- (1) 基礎報酬 月の21日

- (2) 特別報酬及び通勤費用 翌月の21日

- (3) 臨時報酬 別に定める日

- 2 前項の規定にかかわらず、理事長は、特別の事情があるときは、支給期日を別に定めることができる。

（報酬の減額）

第18条 嘱託員が、勤務時間について勤務しないとき（次条に規定する場合を除く。）は、次に掲げる区分に応じ、当該各号に掲げる額を減額して報酬を支給する。

- (1) 1日の正規の勤務時間の全部について勤務しないとき（勤務した時間が1時間に満たない場合を含む。）。勤務しない日1日につき、基礎報酬（勤務実績に応じて支給

されるものを除く。第2号において同じ。)の額をその月の勤務を要する日数で除して得た額

(2) 正規の勤務時間の一部について勤務しないとき(前号に規定する場合を除く。)

勤務しない時間1時間につき、基礎報酬の額を1月平均の勤務時間数で除して得た額

2 前項の規定にかかわらず、公立大学法人京都市立芸術大学非常勤職員等の業務災害等に係る休業補償等に関する規程(以下「非常勤職員等補償規程」という。)第3条の規定に基づき休業補償を受けることができる場合において、第1項の規定により減額され、又は支給されないこととなる報酬の額が、労働者災害補償保険法第8条の2に規定する休業給付基礎日額に非常勤職員等補償規程第3条の規定により休業補償を受けることができる日数(その月に係る日数に限る。)を乗じて得た額(以下「労災補償相当額」という。)を超えることとなるときは、報酬から当該労災補償相当額を減額する。

(報酬の減額特例)

第19条 前条第1項の規定にかかわらず、別表第2の左欄に掲げる理由により、勤務しないことについての所属長の承認を得た場合には、それぞれ同表の右欄に掲げる期間に限り、報酬を減額しないことができる。

(1月平均の勤務時間数)

第20条 第15条、第18条第1項第2号及び第40条第7項に規定する1月平均の勤務時間数は、常勤職員における1月平均の正規の勤務時間数に嘱託員の1週間当たりの勤務時間数を乗じて38.75で除して得た時間数とする。この場合において、1時間未満の端数があるときは、これを切り捨てる。

(端数計算)

第21条 この規則の定めるところにより、報酬の支給額を計算し、又は給与を減額する場合において、これらの計算の基礎となる1日当たり又は1時間当たりの報酬の額に50銭未満の端数があるときはこれを切り捨て、50銭以上1円未満の端数があるときはこれを1円に切り上げる。

2 この規則の定めるところにより、報酬の支給額を計算し、又は報酬を減額する場合において、これらの計算の基礎となる時間数に30分未満の端数があるときはこれを切り捨て、30分以上1時間未満の端数があるときはこれを1時間として計算する。

第4章 服務

(誠実義務)

第22条 嘱託員は、法人の使命及び業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

2 嘱託員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(服務心得)

第23条 嘱託員は、法令及び法人の諸規程を遵守し、上司の指揮命令に従ってその職務を遂行しなければならない。

2 嘱託員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善を目指し、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。

3 上司は、その指揮命令を受ける嘱託員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先してその職務を遂行しなければならない。

(遵守事項)

第24条 嘱託員は、次に掲げる事項を守らなければならない。

- (1) 法人の名誉若しくは信用を失墜し、又は職員全体の名誉を毀損する行為をしてはならない。
- (2) 職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。
- (3) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いてはならない。
- (4) 法人の敷地及び施設内（以下「学内」という。）で、法人の秩序又は規律を乱す行為をしてはならない。
- (5) 法人の許可を受けずに、学内で集会、演説、文書又は図画の配布若しくは掲示その他これに準ずる行為（教育研究活動及びこれに関連する活動を除く。）をしてはならない。
- (6) 法人は、前号の集会、演説、文書又は図画の配布若しくは掲示その他これに準ずる行為が、法人の正常な運営を乱すおそれがないと認めるときは、これを速やかに許可しなければならない。
- (7) 法人の許可を受けずに、学内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買をしてはならない。

(倫理の保持)

第25条 嘱託員は、業務に係る倫理の保持に努めなければならない。

(ハラスメントの防止等)

第26条 嘱託員は、ハラスメントの防止に努めなければならない。

2 前項に定めるもののほか、ハラスメントの防止等に関する取扱いは、職員の例による。

(入構禁止又は学外退去)

第27条 法人は、嘱託員が次の各号のいずれかに該当するときは、当該嘱託員の大学内への入構を禁止し、又は大学内から退去させることができる。

- (1) 職場の風紀秩序を乱し又はそのおそれがあるとき
- (2) 火気、凶器等の危険物を所持しているとき
- (3) 衛生上有害と認められるとき
- (4) その他前各号に準じ就業に不都合と認められるとき

(嘱託員証)

第28条 嘱託員は、職務の執行に当たっては、理事長が交付する嘱託員証(第2号様式)を常に携帯しなければならない。

(出退勤)

第29条 嘱託員は、始業時刻までに出勤し、自ら出勤簿に押印しなければならない。

2 嘱託員は、始業時刻までに出勤することができないときは、遅滞なくその旨を所属長に届け出なければならない。

3 嘱託員は、早退しようとするときは、その旨を所属長に届け出なければならない。

4 所属長は、前2項の届出があったときは、嘱託員ごとに帳簿を作成し、その状況を記入するものとする。

第5章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間)

第30条 嘱託員(随時的嘱託員を除く。以下この章において同じ。)の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間について31時間を超えない範囲内において別に定める。ただし、標準的嘱託員及び再雇用嘱託員にあつては、1日の勤務時間は7時間45分とする。

2 休憩時間は、勤務を要しない時間とし、1日の実勤務時間が6時間を超える場合は1時間とする。

3 所属長は、事務の都合上必要があると認めるときは、理事長の承認を得て、前2項に定める勤務時間を延長することなく始業時刻及び終業時刻を繰り下げ、又は繰り上げることができる。

第31条 所属長は、特別の勤務に従事する嘱託員に必要があると認めるときは、前条の規定にかかわらず、理事長の承認を得て、勤務時間又は休憩時間について特別の定めをすることができる。ただし、勤務時間については、休憩時間を除き、1週間31時間又は4週を平均して31時間を超えてはならず、休憩時間については、1日の実勤務時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上とする。

2 嘱託員が、勤務時間の全部又は一部について勤務公署外で勤務する場合において、勤務時間を算定することが困難であるときは、前条に定める所定勤務時間を勤務したものとみなす。ただし、所属長が別段の指示をした場合は、この限りでない。

(休日等)

第32条 次の各号に掲げる日は、休日とし、勤務を要しないものとする。

- (1) 日曜日及び土曜日
- (2) 国民の祝日に関する法律に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）
- (3) 1月2日、同月3日及び12月29日から同月31日まで

2 前項の規定にかかわらず、所属長は、特別の勤務に従事する嘱託員については、理事長の承認を得て、別に休日を定めることができる。

3 所属長は、週の所定勤務日数が5日未満の嘱託員について、前2項の休日のほか、別に勤務を要しない日を設けることができる。

(休日等の振替)

第33条 前条の規定にかかわらず、所属長は、嘱託員に対し、前条に規定する休日等において特に勤務することを命じる必要があるときは、その日を勤務日（休日等でない日をいう。以下同じ。）に変更することができる。休日等の振替の取扱いについては、再雇用職員の例による。

(休暇)

第34条 嘱託員の休暇は、年次休暇、特別休暇、病気休暇及び夏期休暇とし、休暇を受けた嘱託員は、その勤務に従事することを要しない。

(年次休暇)

第35条 嘱託員は、年次休暇を受けることができる。ただし、業務の正常な運営が著しく妨げられると判断されるときは、所属長はその取得の時季を変更することができる。

2 年次休暇は、4月1日から翌年の3月31日までの1年間（以下「年次」という。）において、1日（1日の勤務時間が4時間を超える嘱託員にあつては、1日又は半日）

を単位として受けるものとする。ただし、1日の勤務時間が5時間45分以上、かつ、週の勤務日数が3日以上かつ1日の勤務時間が7時間45分以上の嘱託員にあつては、所属長が特に認めるときは、1時間を単位として受けることができる。

3 年次休暇の期間中は、報酬を支給する。

4 年次休暇の日数は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 新たに採用された嘱託員のその年次（以下「採用年次」という。）における年次休暇は、別表第3の1に掲げる雇用期間及び週の所定勤務日数の区分に応じ、同表に掲げる日数とする。ただし、法人の職員又は臨時職員を退職した者が嘱託員として採用され、次の要件に該当する場合、当該退職時の年次休暇の残日数（時間数を含む。ただし、1時間を単位として受けることができる嘱託員に限る。）について20日を超えない範囲内において繰り越すことができる。

ア 週の所定勤務日数及び勤務時間が、嘱託員として任用される前の一般職における週の所定勤務日数及び勤務時間の3分の2を超えること

イ 嘱託員として任用される前の一般職を退職する時点において、嘱託員として任用されることが内定し、明らかなこと

(2) 採用の翌年次以降の年次休暇の日数は、別表第3の2に掲げる継続勤務年数及び週の所定勤務日数の区分に応じ、同表に掲げる日数とする。ただし、採用年次から通算した雇用期間が1年以下である嘱託員については、別表第3の1に掲げる雇用期間及び週の所定勤務日数の区分に応じた日数から、第1号の規定により採用年次に付与した年次休暇の日数を減じた日数とする。

5 前項の規定にかかわらず、年次内に使用しなかった日数があるときは、翌年次に限りその日数（時間数を含む。ただし、1時間を単位として受けることができる嘱託員に限る。）を繰り越すことができる。

（特別休暇）

第36条 嘱託員は、次の各号に掲げる場合においては、所属長の承認を得て、それぞれの場合について定める期間の特別休暇を受けることができる。ただし、所属長は、出産休暇及び服喪休暇については、特別の事情があると認めるときは、その期間を延長することができる。

(1) 出産休暇 女性嘱託員の出産予定日から起算して8週間（多胎妊娠の場合は、14週間）前の日から出産後8週間を経過するまでの期間

- (2) 生理休暇 女性嘱託員が生理のため勤務することが著しく困難なとき。1回につき、別表第4の1に掲げる週の所定勤務日数の区分に応じ同表に掲げる日数以内の期間
- (3) 結婚休暇 嘱託員が結婚したとき。別表第4の2に掲げる週の所定勤務日数の区分に応じ、同表に掲げる日数以内の期間
- (4) 服喪休暇 嘱託員の配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）又は3親等以内の親族（別表第4の3に掲げる者以外の者を除く。）が死亡したとき。別表第4の3に定める期間
- (5) ボランティア活動休暇 嘱託員が自発的に、かつ、報酬を得ないで別に定め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。）を行うとき。一の年次内において別表第4の4に掲げる週の所定勤務日数の区分に応じ、同表に掲げる日数以内の期間
- (6) 妊産婦通院休暇 妊娠中又は出産後1年以内の女性嘱託員が母子保健法第10条及び第13条の規定に基づき保健指導及び健康診査を受けるとき。次のア又はイに掲げる嘱託員の区分に応じ、当該ア又はイに掲げる回数について、それぞれ、1日以内の必要と認められる時間
 - ア 妊娠中の女性嘱託員 別表第4の5に掲げる妊娠週数の区分に応じ、それぞれ同表に掲げる回数（妊娠中の異常が発生するおそれがあり、又は症状等に対応して、医師又は助産師の特別の指示があったときは、いずれの妊娠週数の区分についてもその指示された回数）
 - イ 出産後1年以内の女性嘱託員 出産後の回復不全等の症状等に対応して、医師又は助産師の特別の指示があったときは、その指示された回数
- (7) 妊娠通勤緩和休暇 通勤に交通機関を利用する妊娠中の女性嘱託員が、交通機関の混雑を回避する必要があるとき。勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通して1時間以内で必要と認められる時間（1日の勤務時間が7時間45分未満の嘱託員にあっては、1日の実勤務時間が6時間45分になるまでに限る。）
- (8) 妊娠障害休暇 妊娠中の女性嘱託員が妊娠に起因する障害のため勤務することが著しく困難なとき又は妊娠12週未満で流産した女性嘱託員が流産に起因する障害のため勤務することが著しく困難なとき。次のア又はイに掲げる嘱託員の区分に応じ当該ア又はイに掲げる期間及び日数

ア 妊娠中の女性嘱託員 出産前の出産休暇が取得可能となる日の前日までの間において、1日又は半日を単位として別表第4の6に掲げる週の所定勤務日数の区分に応じ同表に掲げる日数以内

イ 妊娠12週未満で流産した女性嘱託員 1日又は半日を単位として流産した日以後2週間を経過する日までの間において、別表第4の6に掲げる週の所定勤務日数の区分に応じ同表に掲げる日数（アの規定に基づき妊娠障害休暇を受けた場合にあっては、当該日数から当該妊娠障害休暇を受けた日数を減じた日数）以内

(9) 子の看護のための休暇 中学校就学の始期に達するまでの子（縁組をした養子及び配偶者の子を含む。）を養育（同居して監護することをいう。）する嘱託員が、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又は疾病の予防を図るために必要な世話（子に予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。）をすることをいい、後遺障害の機能回復訓練等は含まない。）のため勤務しないことが相当であると認められるとき。一の年次内において別表第4の7に掲げる週の所定勤務日数の区分に応じ、同表に掲げる日数以内

(10) 出産補助休暇 嘱託員の配偶者が出産する場合であって、嘱託員が配偶者の出産に係る入院又は退院の際の付添い、出産の付添い、入院中の世話、出生の届出等をするため勤務しないことが相当であると認められるとき。出産予定日の2週間前の日から出産日以後2週間を経過する日までの間において、1日又は半日を単位として別表第4の8に掲げる週の所定勤務日数の区分に応じ、同表に掲げる日数以内

(11) 育児参加休暇 嘱託員の配偶者が出産する場合であって、嘱託員が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（縁組をした養子及び配偶者の子を含む。）の養育（同居して監護することをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められるとき。出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から出産後8週間を経過する日までの間において、1日又は半日を単位として別表第4の9に掲げる週の所定勤務日数の区分に応じ、同表に掲げる日数以内

(12) 短期介護休暇 嘱託員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により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親族（配偶者、1親等の親族（児童福祉法第27条第1項第3号に規定する里親として受託した児童を含む。）又は同居している2親等の親族をいう。）の介護又はその世話をするため勤務しないことが

相当であると認められるとき。一の年次内において別表第4の10に掲げる週の所定勤務日数の区分に応じ、同表に掲げる日数以内

- (13) リフレッシュ休暇 嘱託員が財団法人京都市職員厚生会（以下「厚生会」という。）から勤続10周年記念品、勤続20周年記念品又は勤続30周年記念品の支給を受けたとき。記念品の支給を受けた日の属する年度の7月1日から3月31日まで（雇用期間の更新があった場合は、翌年度の6月30日まで）の間において、週の所定勤務日数が5日の場合は引き続く3日（第31条に規定する休日等を除く。）の範囲内、週の所定勤務日数が4日の場合は引き続く2日（第31条に規定する休日等を除く。）の範囲内

- (14) 骨髄提供者休暇 嘱託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。検査、入院等のために必要と認められる期間

2 特別休暇の期間中は報酬を支給する。

（病気休暇）

第37条 嘱託員（週の所定勤務日数が2日以上の方に限る。）は、負傷又は疾病（別に定めるものを除く。）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、所属長の承認を得て病気休暇を取得することができる。

- 2 病気休暇は、1日（1日の勤務時間が4時間を超える嘱託員にあっては、半日）を単位として受けるものとする。

- 3 病気休暇の期間中は、報酬を支給する。

- 4 一の年次における病気休暇の期間は、別表第5に掲げる週の所定勤務日数の区分に応じ、同表に掲げる日数の範囲内において、医師の証明等に基づき療養のため必要と認められる期間とする。

（夏期休暇）

第38条 嘱託員（週の所定勤務日数が3日以上の方に限る。）は、夏期休暇を受けることができる。

- 2 夏期休暇は、7月1日から9月30日までの間において、1日（1日の勤務時間が4時間を超える嘱託員にあっては、1日又は半日）を単位として受けるものとする。

3 夏期休暇の期間中は、報酬を支給する。

4 一の年次における夏期休暇の日数は、別表第6に掲げる週の所定勤務日数の区分に応じ、同表に掲げる日数の範囲内で別に定める日数とする。育児休業又は介護休暇から復帰した者については、新規に採用された者の例に準じて取り扱うものとする。

(育児時間)

第39条 所属長は、嘱託員が出産日から起算して1年6箇月に達しない子（縁組をした養子を含む。）を育てることを申し出たときは、1日2回それぞれ90分以内（合計90分以内。勤務時間が4時間以内の勤務日については、1回45分以内）の育児時間を与える。

2 育児時間中は、報酬を支給する。

(育児休業、部分休業及び介護休暇)

第40条 嘱託員は、理事長の承認を得て、育児休業又は介護休暇を取得することができ、

1日の勤務時間が6時間以上の嘱託員は、所属長の承認を得て、部分休業を取得することができる。

2 前項の育児休業については、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の例による。

3 第1項の部分休業については、職員の例による。ただし、1日の勤務時間が7時間45分に満たない嘱託員にあつては、当該嘱託員の1日の勤務時間から、5時間45分を差し引いた時間の範囲内で部分休業の承認を受けることができることとする。

4 前条に規定する育児時間を承認されている嘱託員が、部分休業を取得する場合は、2時間（1日の勤務時間が7時間45分に満たない嘱託員については、当該嘱託員の1日の勤務時間から5時間45分を差し引いた時間）から当該育児時間を差し引いた時間の範囲内で取得することができる。

5 嘱託員が部分休業を取得できる期間は、当該部分休業に係る子が3歳に達する日までとする。

6 第1項の介護休暇については、職員の例による。

7 育児休業及び介護休暇の期間中は、報酬を支給しない。また、部分休業の承認を受けて勤務しないときは、第18条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、基礎報酬の額を1月平均の勤務時間数で除して得た額を減額して報酬を支給する。

第6章 研修

(研修)

第41条 所属長は、嘱託員に対し、業務の遂行上必要な知識及び技能を習得させるための研修を実施することができる。

第7章 損害賠償

(損害賠償)

第42条 嘱託員が故意又は重大な過失によって法人に損害を与えた場合は、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 安全及び衛生

(安全及び衛生)

第43条 法人は、労働安全衛生法及びその他関係法令に基づき、嘱託員の健康増進と危険防止のため必要な措置を講じなければならない。

2 嘱託員は、安全、衛生及び健康確保について、関係法令のほか、法人の指示を守るとともに、法人が実施する安全及び衛生に関する措置に協力しなければならない。

3 第1項の規定に基づき、必要な措置が勤務時間中に実施される場合において、理事長が特に必要と認めるときは、第18条の規定にかかわらず、報酬を減額しない。

(健康診断)

第44条 嘱託員のうち別に定めるものには、健康診断を実施する。

2 前項の健康診断の実施及び実施後の措置については、公立大学法人京都市立芸術大学職員安全衛生規程（以下「安全衛生規程」という。）第2条第1項に規定する職員の例による。

3 第1項の健康診断を勤務時間中に実施する場合には、第18条の規定にかかわらず、報酬を減額しない。

第9章 出張

(出張)

第45条 嘱託員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられる。

2 出張を命ぜられた嘱託員が出張を終えたときには、速やかにその旨を上司に報告しなければならない。

3 嘱託員は、出張中、業務の都合又は病気その他やむを得ない事由により予定を変更しなければならないときは、速やかに上司に連絡し、その承認を得なければならない。

4 嘱託員は、上司に随行した場合を除き、出張終了後速やかに復命書を作成し、提出しなければならない。ただし、特別な事項又は軽易な事項は、口頭により復命することができる。

(旅費等)

第46条 前条に定めるもののほか、出張及び出張に要する旅費については、職員の例による。

第10章 福利厚生

(社会保障等)

第47条 嘱託員の社会保険等の適用については、健康保険法、厚生年金保険法、雇用保険法及び介護保険法等の定めるところによる。

(福利厚生事業)

第48条 嘱託員の体育、文化その他厚生事業の実施に関し必要な事項は、別に定める。

(物品の貸与)

第49条 嘱託員は、業務に必要な物品等の貸与を受けることができる。

第11章 災害補償

(災害補償)

第50条 嘱託員の業務上の災害（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に対する補償は、労働者災害補償保険法その他関係法令の定めるところによる。

2 前項に定めるもののほか、災害補償に関し必要な事項は、別に定める。

第12章 不服申立て

(不服申立て)

第51条 嘱託員の不服申立ては職員の例による。

第13章 雑則

(委任)

第52条 この規則において別に定めることとされている事項及びこの規則の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成24年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 当分の間、第38条第2項中「7月1日から9月30日までの間」を「7月1日から9月30日までの間（ただし、当該期間中に受けることが困難な場合又は受けられなかった場合にあつては、別に定める期間）」と読み替えるものとする。

3 前項に定めるもののほか、この規則の施行に関し必要な経過措置は理事長が別に定める。

附 則（平成25年3月26日決定）

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成27年3月24日決定）

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月25日決定）

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

別表第1 基礎報酬月額（第2条及び第14関係）

区分	業務内容	基礎報酬月額（円）
標準的嘱託員	学芸員業務（35）	236,000
	司書業務（35）	
	ギャラリー@KCUAに関する業務（35）	181,000
	入試に関する業務（31）	160,000
	リエゾンオフィスに関する業務（31）	209,000
	広報に関する業務（31）	
	芸術アドバイザー業務（31）	
	ピアノ講師業務（31）	239,000
	就職支援相談員業務（31）	235,000
	芸術機器操作指導業務（24）	167,000
	インターナショナル・コーディネータ業務（23.25）	174,000
	別に定める。	別に定める。
短時間嘱託員	別に定める。	
随時的嘱託員	別に定める。	
再雇用嘱託員	別に定める。	

備考1 業務内容欄の（ ）内の数字は、1週間当たりの勤務時間数で、基礎報酬月額については、当該勤務時間数を勤務した場合の月額を表示。勤務時間数が（ ）内の時間数と異なる嘱託員の基礎報酬月額は、当該月額を（ ）内の勤務時間数で除して得た数に、当該嘱託員の勤務時間数を乗じて得た額（500円未満の端数があるときは、これを切り捨て、500円以上1,000円未満の端数があるときは、これを1,000円に切り上げる。）とする。

備考2 1週間当たりの勤務時間数が15時間30分以上である者のうち別に定める者については、基礎報酬月額に別に定める額を加算した額を基礎報酬月額とすることができる。

別表第2 報酬の減額特例対象となる期間（第19条関係）

理 由	期 間
(1) 公聴会、審議会、裁判所に講師、裁判員、裁判員候補者、補充裁判員、選任予定裁判員、証人、参考人等として出席	そのつど必要と認める時間又は期間
(2) 公の選挙又は投票における選挙権の行使	同上
(3) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律の規定による交通の制限又は遮断	同上
(4) 風水震、火災その他非常災害による交通の遮断	同上
(5) 風水震、火災その他天災地変による嘱託員の現住する住居の滅失又は破壊	1週間を超えない範囲内において、そのつど必要と認められる期間
(6) (3) から(5) までによる場合のほか、交通機関の事故等の不可抗力による事故	そのつど必要と認める時間
(7) その嘱託員の所属する機関の事務又は事業の運営上の必要に基づく事務又は事業の全部又は一部の停止	その停止の期間
(8) 第45条第2項の規定により職員の例によることとされる安全衛生規程第22条の規定によりB1又はB2判定を受けた場合	1日2回各々1時間以内
(9) 第45条第2項の規定により職員の例によることとされる安全衛生規程第19条第1項第1号の規定に基づく一般定期健康診断に代えて、全国健康保険協会の実施する生活習慣病予防健診のうち一般健診及び医師から追加が必要と告げられた場合の眼底検査（以下「一般健診等」という。）並びに一般健診に追加する付加健診、乳がん・子宮がん検診及び財団法人京都市職員厚生会が実施する生活習慣病予防健診補完制度による健診を受診する場合（同一年度内に(10)に規定する子宮がん検診（単独受診）を受診し、報酬を減額しないこととした場合を除く。）	必要と認める時間（受診結果を医療機関等で直接受ける時間及び受診結果に基づき再検査等を行う時間を除く。）
(10) 全国健康保険協会の実施する生活習慣病予防健診のうち子宮がん検診（単独受診）を受診する場合（同一年度内に(9)に規定する一般健診等を受診し、報酬を減額しないこととした場合を除く。）	必要と認める時間
(11) 全国健康保険協会が実施する高齢者の医療の確保に関する法律に基づく特定保健指導に係る動機付け支援又は積極的支援の初回時面接を受診する場合	同上
(12) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（以下「感染症予防法」という。）第18条第2項に規定する就業制限を受けた場合のうち、次のア及びイに該当する場合（当該嘱託員がイに掲げる業務以外の業務に従事することが可能な場合を除く。） ア 感染症予防法第6条に規定する二類感染症又は三類感染症の無症状病原体保有者である場合 イ 飲食物の製造、販売、調製又は取扱いの際に飲食物に直接接触する業務（ジフテリアの無症状病原体保有者にあつては、多数の者に接触する業務を含む。）に従事する場合	感染症予防法第18条第1項に規定する通知を受けたときから、当該感染症の病原体を保有していないことが判明した時点までの間

別表第3 年次休暇（第35条関係）

1

雇用期間 週の所定勤務日数	11月超 12月以下	10月超 11月以下	9月超 10月以下	8月超 9月以下	7月超 8月以下	6月超 7月以下	5月超 6月以下	4月超 5月以下	3月超 4月以下	2月超 3月以下	1月超 2月以下	1月以下
5日	20日	18日	16日	15日	13日	11日	10日	8日	6日	5日	3日	1日
4日	16日	14日	13日	12日	10日	9日	8日	6日	5日	4日	2日	1日
3日	12日	11日	10日	9日	8日	7日	6日	5日	4日	3日	2日	1日
2日	8日	7日	6日	6日	5日	4日	4日	3日	2日	2日	1日	
1日	4日	3日	3日	3日	2日	2日	2日	1日	1日	1日		

※ 年次の中途において雇用期間が更新された嘱託員については、更新前後を通算した雇用期間に応じた付与日数から、既に付与した日数を減じた日数を、更新時に付与する。

2

継続勤務年数 週の所定勤務日数	2年目	3年目	4年目	5年目以降
5日	20日	20日	20日	20日
4日	17日	18日	19日	20日
3日	12日	12日	12日	12日
2日	8日	8日	8日	8日
1日	4日	4日	4日	4日

別表第4 特別休暇（第36条関係）

1 生理休暇

週の所定勤務日数	日数
5日	3日
4日	2日
3日	1日

2 結婚休暇

週の所定勤務日数	日数
5日	7日
4日	5日
3日	4日

3 服喪休暇

死 亡 し た 者	休 暇 期 間
配偶者	7 日
父母，配偶者の父母，子	
祖父母，孫，兄弟姉妹	3 日
子の配偶者，父母の配偶者，配偶者の子	3 日 (嘱託員と生計を一にしていた場合は，7 日)
おじ，おば，おい，めい	1 日
配偶者の祖父母，祖父母の配偶者，配偶者の兄弟姉妹，兄弟姉妹の配偶者	1 日 (嘱託員と生計を一にしていた場合は，3 日)
おじ又はおばの配偶者	1 日

4 ボランティア活動休暇

週の所定勤務日数	日 数
5 日	5 日
4 日	4 日
3 日	3 日

5 妊産婦通院休暇

妊娠週数	23 週まで	24 週から 35 週まで	36 週から出産まで
休務日数	4 週間ごとに 1 回	2 週間ごとに 1 回	1 週間ごとに 1 回

6 妊娠障害休暇

週の所定勤務日数	日 数
5 日	7 日
4 日	5 日
3 日	4 日

7 子の看護のための休暇

週の所定勤務日数	日 数
5 日	5 日（その養育する中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）
4 日	4 日（その養育する中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，8 日）
3 日	3 日（その養育する中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，6 日）

8 出産補助休暇

週の所定勤務日数	日 数
5 日	3 日
4 日	2 日
3 日	1 日

9 育児参加休暇

週の所定勤務日数	日 数
5 日	5 日
4 日	4 日
3 日	3 日

10 短期介護休暇

週の所定勤務日数	日 数
5 日	5 日（当該休暇の対象となる親族が2人以上の場合にあっては、10日）
4 日	4 日（当該休暇の対象となる親族が2人以上の場合にあっては、8日）
3 日	3 日（当該休暇の対象となる親族が2人以上の場合にあっては、6日）

別表第5 病気休暇（第37条関係）

週の所定勤務日数	日 数
5 日	40 日
4 日	32 日
3 日	24 日
2 日	16 日

別表第6 夏期休暇（第38条関係）

週の所定勤務日数	日 数
5 日	5 日
4 日	4 日
3 日	3 日

通 知 書

平成 年 月 日

様

公立大学法人京都市立芸術大学 理事長

あなたを採用するに当たっての勤務条件は、次のとおりです。

雇 用 期 間	平成 年 月 日から平成 年 月 日まで
契約更新の有無	☐ 自動更新する ☐ 更新する場合があります得る ☐ 更新しない ※ 契約更新の基準 契約期間満了時の業務量、勤務成績・態度、能力、法人の経営状況、従事している業務の進捗状況等を総合的に勘案し判断する。
勤 務 場 所	
仕 事 の 内 容	
勤 務 時 間	①勤務の態様 ☐ 通常勤務 ☐ 交替制勤務 ☐ その他の勤務（ ） ②1週間当たりの勤務時間数 時間 分（週の所定勤務日数 日） ☐ 午前 ☐ 午後 時 分から ☐ 午前 ☐ 午後 時 分まで ③始業及び終業時刻 又は ☐ 午前 ☐ 午後 時 分から ☐ 午前 ☐ 午後 時 分まで
休 憩 時 間	☐ 午前 ☐ 午後 時 分から ☐ 午前 ☐ 午後 時 分まで（ 分） ☐ 午前 ☐ 午後 時 分から ☐ 午前 ☐ 午後 時 分まで（ 分）
休 日 等	休 日 は、 ☐ 日曜日及び土曜日 ☐ 国民の祝日に関する法律に規定する休日 ☐ 1月2日、同月3日及び12月29日から同月31日まで ☐ （ ） 勤務を要しない日の割振りが、 ☐ 有 ☐ 無（ ）
時 間 外 勤 務	時間外勤務をさせることが、 ☐ 有 ☐ 無 ① 正規の勤務日における勤務 → 割増率125/100（1日7時間45分までは100/100） ② 勤務を要しない日における勤務 → 割増率125/100（1日7時間45分までは100/100） ③ 休日における勤務 → 割増率135/100 ④ ①、②及び③にかかわらず、1月60時間を超えた場合における勤務 → 割増率150/100 ※ 深夜の時間帯（午後10時から翌日の午前5時までの間）における時間外勤務は、上記の割増率に25/100を加算する。
年 次 休 暇	平成 年 月 日から平成 年 月 日までの期間について 日付与
特 別 休 暇	出産休暇、生理休暇、服喪休暇、結婚休暇、ボランティア活動休暇、妊産婦通院休暇、妊娠通勤緩和休暇、妊娠障害休暇、子の看護のための休暇、出産補助休暇、育児参加休暇、短期介護休暇、リフレッシュ休暇又は骨髄提供者休暇（いずれも有給）の取得が ☐ 可 ☐ 不可
病 気 休 暇	取得が ☐ 可（平成 年 月 日から平成 年 月 日までの期間に 日付与） ☐ 不可
夏 期 休 暇	取得が ☐ 可（平成 年 月 日から平成 年 月 日までの期間に 日付与） ☐ 不可
育 児 休 業 部 分 休 業 介 護 休 暇	①育児休業の取得が ☐ 可 ☐ 不可 ②部分休業の取得が ☐ 可 ☐ 不可 ③介護休暇の取得が ☐ 可 ☐ 不可
報 酬 等	基 礎 報 酬 ☐ 月給 ☐ 日給 ☐ 時給 ☐ その他（ ）（ 円）
	臨 時 報 酬 ☐ 有 ☐ 無 別に定める要綱により支給する。
	通 勤 費 用 費用弁償が ☐ 有 ☐ 無
	支 払 期 日 ☐ 毎月21日 ただし、日曜日、土曜日又は祝日法による休日に当たるときは、直前の日曜日、土曜日又は祝日法による祝日でない日 ☐ その他（ ）
	控 除 項 目 ①税 金 ☐ 所得税 ☐ 市町村民税及び都道府県民税 ②社会保険料 ☐ 健康保険料 ☐ 介護保険料 ☐ 厚生年金保険料 ☐ 雇用保険料 ③そ の 他 ☐ 厚生会会費等（法令又は労働基準法第24条第1項の規定に基づく協定に規定するもの）
解 雇 の 事 由	公立大学法人京都市立芸術大学非常勤嘱託員就業規則第9条に規定するとおり。
安 全 及 び 衛 生	一般定期健康診断の実施が ☐ 有 ☐ 無
そ の 他	

注 該当する□レ印を記入のうえ、必要事項を記載してください。

第2号様式（第28条関係）

（表面）

嘱託員証				No.
氏名				
	年	月	日	生
公立大学法人 京都市立芸術大学				

（表面）

注意
1 職務の執行に当たっては、本証を常に携帯しなければならない。
2 本証を改ざんし、汚損し、若しくは紛失し、又は他人に貸与し、若しくは譲渡してはならない。
3 氏名を変更し、又は本証を汚損し、若しくは紛失したときは、本証の再交付を受けなければならない。
4 嘱託員証の更新を受けたとき、退職したとき又は解雇されたときは、本証を返還しなければならない。