

# 大阪公立大学工業高等専門学校有期雇用教職員就業規則

制 定 令和4.3.31 規程 368  
最近改定 令和4.5.31 規程 616

## 第1章 総則

### (趣旨等)

第1条 この規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条の規定により、公立大学法人大阪（以下「本法人」という。）に雇用され、大阪公立大学工業高等専門学校で勤務する有期雇用教職員の就業に関して必要な事項を定めるものとする。

2 この規則に定めのない事項については、労基法その他の法令の定めるところによる。

### (定義)

第2条 この規則において「有期雇用教職員」とは、大阪公立大学工業高等専門学校教職員就業規則（以下「教職員就業規則」という。）第3条第3項第2号に規定する者をいう。

2 この規則において「フルタイム有期雇用教職員」とは、有期雇用教職員のうち、常時勤務する者をいい、その区分は、別表第1のとおりとする。

3 この規則において「パートタイム有期雇用教職員」とは、有期雇用教職員のうち、所定労働時間が常時勤務する者より短い者をいい、その区分は、別表第2のとおりとする。

4 別表第1の区分の1に定める期限付講師については、大阪公立大学工業高等専門学校期限付講師に関する規程で定めるもののほか、この規則を適用する。

## 第2章 人事

### 第1節 採用

#### (採用)

第3条 有期雇用教職員の採用は、選考によるものとする。

#### (契約期間)

第4条 有期雇用教職員を採用する場合は、契約期間を定めて行うものとする。

2 前項で定める契約期間は、一の会計年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）以内で定めるものとする。

3 前項の契約期間は、業務運営上必要がある場合は、1年以内で更新をすることができる。

4 第2項の規定にかかわらず、次に掲げる場合には、3年以内で契約期間を定めることができる。

(1) 特定のプロジェクト及び研究に関する業務その他の一定の期間内に完了することが予定されている業務に従事させるとき。

(2) 特定の専門的業務に従事させるとき。

- 5 前項の規定により定めた契約期間は、業務運営上必要がある場合は、2年以内でこれを更新することができる。
- 6 本法人は、有期雇用教職員の採用に際しては、採用をしようとする有期雇用教職員に対し、当該契約期間の満了後における当該契約期間の更新の有無を第7条に定める方法により明示する。
- 7 前項の場合において当該契約期間を更新する場合がある旨明示する場合、本法人は、有期雇用教職員に対して当該契約期間を更新する場合又はしない場合の判断の基準を第7条に定める方法により明示する。
- 8 前項の判断基準として考慮する事項は、契約期間の満了時における本法人の業務量、財務状況及び有期雇用教職員の能力、勤務成績等とする。
- 9 前項の判断基準のほか、契約期間の満了時において、第19条に掲げる解雇事由に該当する場合は、契約期間を更新しない。

#### (赴任)

第5条 有期雇用教職員が採用された場合は、ただちに赴任しなければならない。

#### (有期雇用教職員の配置)

第6条 有期雇用教職員の配置は、本法人の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

#### (労働条件の明示)

第7条 有期雇用教職員の採用に際しては、採用をしようとする有期雇用教職員に対し、次の事項を記載した文書を交付し、その他の労働条件については口頭又は文書で明示する。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 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
- (4) 給与に関する事項
- (5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- (6) 契約期間の更新に関して第4条第7項及び第8項に定める事項

#### (試用期間)

第8条 有期雇用教職員として新たに採用された者は、採用の日から14日間は試用期間とする。ただし、特に認めるときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。

2 試用期間は、勤続年数に通算する。

#### (提出書類)

第9条 有期雇用教職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類をすみやかに提出しなければならない。ただし、本法人が提出を要しないと認めた場合には、その一部を省略することができる。

- (1) 履歴書

- (2) 学歴に関する証明書
  - (3) 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成 25 年法律第 27 号）第 16 条及び関係法令が定める本人確認の措置に必要となる書類
  - (4) その他本法人において必要と認める書類
- 2 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、有期雇用教職員は、その都度すみやかに、変更事項を届け出なければならない。

## 第 2 節 配置転換等

### （配置転換等）

- 第 10 条 有期雇用教職員に対し、業務上の必要に基づき、就業の場所又は従事する業務の変更（以下「配置転換」という。）を命ずることがある。
- 2 配置転換を命じられた有期雇用教職員は、正当な理由がないときは、これを拒否することができない。

## 第 3 節 休職及び復職

### （休職）

- 第 11 条 有期雇用教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、これを休職にすることができる。
- (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
  - (2) 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたす場合
  - (3) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設（外国のこれらの施設を含む。）において、その有期雇用教職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合
  - (4) 水難、火災、その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
  - (5) 有期雇用教職員が労働組合の業務に専ら従事する場合
  - (6) 前各号に掲げるもののほか、休職にすることが適当と認められる場合
- 2 試用期間中の有期雇用教職員については、前項の規定を適用しない。

### （休職の期間）

- 第 12 条 休職の期間は、前条第 1 項第 1 号の規定に該当する場合にあっては休養を要する程度に応じて、同項第 3 号、第 4 号及び第 6 号の規定に該当する場合にあっては必要に応じて、いずれも通算で 3 年を超えない範囲内において、それぞれ個々に定める。
- 2 前条第 1 項第 2 号に掲げる事由による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。
- 3 前条第 1 項第 5 号に掲げる事由による休職の期間は、必要に応じた期間とする。

### （休職の手続等）

- 第 13 条 有期雇用教職員を休職にする場合には、その旨を記載した書面を交付して行うも

のとする。

- 2 第 11 条第 1 項第 1 号に掲げる事由による有期雇用教職員の休職、当該休職の期間の更新及び当該有期雇用教職員の復職は、産業医の意見を聴取して行うものとする。

#### (復職)

第 14 条 休職中の有期雇用教職員の休職事由が消滅したときは、すみやかに復職させるものとする。

- 2 復職する場合、休職以前と異なる職務に就かせることがある。

#### (休職の効果)

第 15 条 休職中は、有期雇用教職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。休職者は、休職の期間中、別段の定めがあるもののほか、いかなる給与も支給されない。

- 2 住み込みにより勤務する有期雇用教職員が休職となる場合は、休職の期間中、当該住み込んでいる施設から退居するものとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、住み込みにより勤務する有期雇用教職員が第 11 条第 1 項第 1 号に掲げる事由により休職する場合は、理事長の承認を得て引き続き住み込んでいる施設に居住することができる。

### 第 4 節 退職

#### (退職)

第 16 条 有期雇用教職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、退職とし、有期雇用教職員としての身分を失う。

- (1) 退職を申し出て、本法人から承認されたとき
- (2) 契約期間が満了し、契約期間の更新がなされなかったとき
- (3) 休職期間が満了し、その休職事由がなお消滅しないとき
- (4) 本法人の役員に就任したとき
- (5) 死亡したとき

#### (契約期間を更新しないことの通知)

第 17 条 有期雇用教職員として引き続き雇用される期間が 1 年を超える者について、契約期間が満了したときに契約を終了させようとする際には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の 30 日前までに、その旨の通知をするものとする。ただし、有期雇用教職員に更新しないことをあらかじめ通知している場合は、この限りでない。

- 2 前項の場合において、有期雇用教職員が更新しない理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。ただし、有期雇用教職員に更新しないことをあらかじめ通知している場合は、この限りではない。

#### (自己都合による退職の手続)

第 18 条 有期雇用教職員が自己の都合により退職しようとするときは、特段の事情がない限り、月の末日を退職の日とする。

- 2 有期雇用教職員が自己の都合により退職しようとするときは、あらかじめ、退職を予定する日の 30 日前までに文書をもって願出するものとする。ただし、本人の事情その他やむを得ない事情がある場合には、14 日前までに申し出ればよいものとする。
- 3 前項の申出があった場合には、契約期間満了前においても、業務上支障がない限り、これを承認するものとする。
- 4 第 2 項の定めにより退職を申し出た者は、退職の日まで従前の業務に従事しなければならない。

## 第 5 節 解雇

### (解雇)

第 19 条 有期雇用教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。

- (1) 勤務成績が著しく不良の場合
- (2) 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) その他職務を遂行するための適格性を欠く場合
- (4) 試用期間中又は試用期間満了時までに有期雇用教職員として不適格であると認められた場合
- (5) 禁錮以上の刑に処せられた場合
- (6) 第 39 条に定める懲戒事由に該当する場合
- (7) 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
- (8) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合

### (解雇の予告)

第 20 条 前条の規定による解雇を行う場合には、少なくとも 30 日前に予告をするか、又は労基法第 12 条に定める平均賃金の 30 日分を解雇予告手当として支払う。

- 2 前項の予告の日数は、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。
- 3 第 1 項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは、予告することなく即時解雇する。
  - (1) 試用期間中の者を採用の日から 14 日以内に解雇するとき
  - (2) 解雇につき行政官庁の解雇予告除外認定を受けたとき
  - (3) 天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合で、行政官庁の解雇予告除外認定を受けたとき

### (解雇制限)

第 21 条 第 19 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。

- (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) 産前産後の女性が労基法第 65 条の規定によって休業する期間及びその後 30 日間
- 2 前項の規定は、次の各号のいずれかに該当するときは適用しない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかった者が、療養開始後3年を経過した日において本法人から労基法第81条に規定する打切補償を受け、又は労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災補償法」という。）に基づく傷病補償年金を受けているとき又は同日後において傷病補償年金を受けることになったとき
  - (2) 天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合で、行政官庁の認定を受けたとき
- 3 前項の規定は、第16条第2号の規定に基づき、当該有期雇用教職員が契約期間の満了を理由として退職となることを妨げるものではない。

## 第6節 退職後の責務

### （退職証明書等）

第22条 有期雇用教職員が、退職又は解雇（解雇予告を含む。）にあたり、退職証明書等の交付を請求した場合は、本法人は遅滞なくこれを交付する。

- 2 前項の退職証明書に記載する事項は、次のとおりとする。
  - (1) 雇用期間
  - (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（解雇の場合におけるその理由を含む。）
- 3 退職証明書には、前項各号に掲げる事項のうち、有期雇用教職員が請求した事項のみを記載するものとする。

### （退職者の責務）

第23条 退職しようとする者又は解雇された者は、本法人が指定する日までに、本法人が指定する者に完全に業務の引継ぎをしなければならない。

- 2 退職し又は解雇された者は、身分証明書その他有期雇用教職員に交付されていた証明書等、及び本法人から貸与された物品を返還しなければならない。
- 3 退職し又は解雇された者が本法人に対して債務を有する場合には、遅滞なくそのすべてを弁済しなければならない。
- 4 退職し又は解雇された者は、在職中に知り得た業務上の秘密を他に漏らしてはならない。
- 5 住み込みにより勤務する有期雇用教職員が、退職し又は解雇された場合は、速やかに当該住み込んでいる施設から退去しなければならない。

## 第3章 服務

### （職務専念義務）

第24条 有期雇用教職員は、本法人の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務

を遂行するとともに、職務の遂行に専念しなければならない。

- 2 有期雇用教職員は、忠実に職務を遂行し、本法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

#### **(職務専念義務免除)**

第 25 条 有期雇用教職員は、勤務時間内において、大阪公立大学工業高等専門学校有期雇用教職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「高専有期雇用教職員勤務時間等規程」という。）に定める理由により理事長又はその委任を受けた者の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

#### **(服務心得)**

第 26 条 有期雇用教職員は、法令及び本法人の規則を遵守し、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 有期雇用教職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善に努め、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、指揮命令を受ける有期雇用教職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先して職務を遂行しなければならない。

#### **(信用失墜行為等の禁止等)**

第 27 条 有期雇用教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 本法人の名誉若しくは信用を傷つけ、又は有期雇用教職員全体の不名誉となるような行為をすること
- (2) 職場内の秩序及び規律を乱すこと
- (3) 職務上知ることのできた秘密を漏らすこと。その職を退いた後も同様とする。

#### **(本法人の有期雇用教職員の地位)**

第 28 条 本法人の有期雇用教職員は、刑法（明治 40 年法律第 45 号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

#### **(教育者の地位利用の選挙運動の禁止)**

第 29 条 教員は、学生に対する教育上の地位を利用して選挙運動をしてはならない。

#### **(ハラスメントの防止)**

第 30 条 有期雇用教職員は、次の各号に掲げる妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアル・ハラスメントに関する行為を行ってはならず、これの防止に努めなければならない。

- (1) 妊娠、出産、育児及び介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること
- (2) 妊娠、出産、育児及び介護に関する制度や措置の利用を阻害すること
- (3) 妊娠、出産、育児及び介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等を行うこと
- (4) 妊娠及び出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆すること

- (5) 妊娠及び出産等したことに対する嫌がらせ等を行うこと
  - (6) 性的要求に対する服従又は拒否を理由に、就業上、利益又は不利益を与え、又はそれを示唆すること
  - (7) 相手が望まないにもかかわらず、性的な言動を行い、又は相手にそれを求めること
  - (8) 言動や掲示等により、性的不快の念を抱かせるような環境をつくること
  - (9) 固定的な性的役割意識による行動の押しつけや言動を行うこと
  - (10) 部下に対して前9号の行為が行われている事実を認めながら上司が黙認すること
- 2 ハラスメントの防止に関しこの他必要な事項は、公立大学法人大阪ハラスメントの防止に関する規程で定める。

#### (兼業)

第31条 フルタイム有期雇用教職員が兼業を行おうとする場合は、大阪公立大学工業高等専門学校教職員兼業規程により承認を得なければならない。

- 2 兼業の承認その他兼業に関し必要な事項は、大阪公立大学工業高等専門学校教職員兼業規程で定める。

#### (欠勤)

第32条 有期雇用教職員は、やむを得ない事由により欠勤しようとするときは、その理由及び時刻又は期間を明らかにして速やかに理事長又は理事長から委任を受けた者へ届け出なければならない。

- 2 理事長又は理事長から委任を受けた者が求めるときは、欠勤の事由を証する書類を提出しなければならない。

#### (旧姓の使用)

第33条 有期雇用教職員は、所定の手続きを経ることにより、婚姻、養子縁組その他の事由（以下「婚姻等」という。）により戸籍上の氏を改めた後も引き続き婚姻等の前の戸籍上の氏を文書等に使用することができる。

### 第4章 勤務時間及び休暇等

#### (勤務時間、休日及び休暇等)

第34条 有期雇用教職員の勤務時間、休日及び休暇等については、高専有期雇用教職員勤務時間等規程の定めるところによる。

#### (業務傷病休業等)

第35条 有期雇用教職員が業務上の災害により負傷し若しくは疾病にかかり、療養のため勤務できない場合は、業務傷病休業とする。

- 2 有期雇用教職員が通勤上の災害により負傷し若しくは疾病にかかり、療養のため勤務できない場合は、通勤傷病休業とする。
- 3 第11条第1項第1号に定める休職となったときについては、前2項の規定を適用しない。



- 4 本法人の役員から引き続き有期雇用教職員となった者について、役員としての業務上又は通勤上の災害により負傷し又は疾病にかかり、療養のために勤務できない場合については、前3項の規定を準用する。

**(育児休業及び介護休業等)**

第36条 有期雇用教職員の育児休業及び介護休業等については、大阪公立大学工業高等専門学校教職員の育児・介護休業等に関する規程の定めるところによる。

- 2 住み込みにより勤務する有期雇用教職員が育児休業及び介護休業を取得する場合において、育児休業及び介護休業中も引き続き当該住み込んでいる施設に居住するときは、理事長の承認を得なければならない。

**第5章 研修**

**(研修)**

第37条 本法人は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるために必要な研修を実施する。

- 2 有期雇用教職員は、前項の研修を命じられた場合には、これを受けなければならない。

**第6章 表彰**

**(表彰)**

第38条 有期雇用教職員が特に顕著な業績をあげた場合その他表彰することが適当であると認められる場合には、大阪公立大学工業高等専門学校教職員表彰規程の定めるところによりこれを表彰する。

**第7章 懲戒等**

**(懲戒の事由)**

第39条 有期雇用教職員が次のいずれかに該当するときは、懲戒に処することができる。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤をし、出勤の督促に応じないとき
  - (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻又は早退するなど勤務を怠ったとき
  - (3) 故意又は重大な過失により本法人に損害を与えたとき
  - (4) 窃盗、横領、傷害等の刑事法上の犯罪に該当する行為があったとき
  - (5) 本法人の名誉又は信用を傷つけたとき
  - (6) 素行不良で本法人の秩序又は風紀を乱したとき
  - (7) 重要な経歴を詐称して雇用されたことが判明したとき
  - (8) その他この規則及び本法人の定める諸規程によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき
- 2 管理監督者の指導の怠慢又は管理不行届により、管理監督下にある教職員に前項の懲戒に該当する行為があったときは、当該管理監督者についても懲戒に処することができる。

### (懲戒の種類)

第40条 懲戒の種類及び程度は、次のとおりとする。

- (1) 戒告 その責任を指摘し、将来を戒める。
- (2) 減給 1回の額が平均賃金の1日分の2分の1を超えず、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えない範囲で給与を減額する。
- (3) 停職 1日以上1年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 退職を勧告し、これに応じない場合は、30日前に予告して、又は30日分の平均賃金を支払って解雇する。ただし、予告の日数は、1日については平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮する。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

### (懲戒の手続)

第41条 懲戒の手続については、大阪公立大学工業高等専門学校教職員懲戒規程（以下「教職員懲戒規程」という。）の定めるところによる。

2 教員の懲戒については、教職員懲戒規程第4条及び第6条の規定を準用する。

### (訓告等)

第42条 第40条に規定する場合のほか、服務を厳正にし、規律を保持するために必要があるときは、文書又は口頭により、注意、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

### (損害賠償)

第43条 有期雇用教職員が故意又は重大な過失によって本法人に損害を与えた場合は、第40条の懲戒処分又は前条の訓告等とは別に、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 給与

### (給与)

第44条 有期雇用教職員の給与については、その者の職種及び職に応じて次の各号に掲げる規程の定めるところによる。

- (1) フルタイム有期雇用教職員 大阪公立大学工業高等専門学校フルタイム有期雇用教職員給与規程
- (2) パートタイム有期雇用教職員 大阪公立大学工業高等専門学校パートタイム有期雇用教職員給与規程

## 第9章 安全及び衛生

### (安全衛生管理)

第45条 本法人は、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に基

づき、有期雇用教職員の安全、衛生及び健康確保のために必要な措置を講じる。

#### (協力義務)

第 46 条 有期雇用教職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法及びその他の関係法令のほか、理事長又は理事長から委任を受けた者の命令に従うとともに、本法人が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

#### (健康診断)

第 47 条 有期雇用教職員は、本法人が毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。ただし、医師の健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、この限りでない。

- 2 前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、有期雇用教職員に就業の禁止、勤務時間の制限等当該有期雇用教職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。
- 3 有期雇用教職員は、正当な理由がない場合には、前項の措置を拒んではならない。

#### (就業の禁止)

第 48 条 本法人は、有期雇用教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その就業を禁止することがある。

- (1) 伝染性の疾病にかかった者又はその疑いのある者
- (2) 労働のため病勢が著しく悪化するおそれのある者
- (3) 前 2 号に準ずる者

- 2 前項第 1 号の規定により就業を禁止された者には特別休暇を、同項第 2 号及び第 3 号の規定により就業を禁止された者には病気休暇を与える。ただし、長期の休養を必要とする者については、第 11 条第 1 項第 1 号の規定により休職を命じることがある。

#### (その他必要な事項)

第 49 条 この章に定めるもののほか、安全及び衛生に関しその他必要な事項については、公立大学法人大阪教職員安全衛生管理規程の定めるところによる。

## 第 10 章 旅行等

### (旅行)

第 50 条 業務上必要がある場合は、有期雇用教職員に旅行を命ずることができる。

- 2 旅行を命じられた有期雇用教職員が旅行を終えたときには、すみやかに報告しなければならない。

### (旅費)

第 51 条 旅費については、公立大学法人大阪教職員等の旅費の支給に関する規程の定めるところによる。

## 第 11 章 災害補償

### (業務上の災害)

第 52 条 有期雇用教職員の業務上の災害の補償については、労基法及び労災補償法の定めるところによる。

**(通勤災害)**

第 53 条 有期雇用教職員の通勤途上の災害の取扱いについては、労災補償法の定めるところによる。

**第 12 章 発明**

**(発明)**

第 54 条 有期雇用教職員が職務上行った発明及びこれに係る権利の取扱いについては、公立大学法人大阪知的財産権取扱規程の定めるところによる。

**第 13 章 陳述する機会及び不服申立て**

**(陳述する機会)**

第 55 条 この規則の規定による解雇及び懲戒を行う場合には、大阪公立大学工業高等専門学校教職員懲戒規程に定めるところにより、当該有期雇用教職員に口頭又は書面で陳述する機会を与えるものとする。

**(不服申立て)**

第 56 条 この規則の規定による配置転換、休職、解雇及び懲戒に対して不服のある有期雇用教職員は、理事長に対し、不服申立てをすることができる。

- 2 前項の不服申立ては、当該事実を知った日の翌日から起算して 60 日以内に、文書により行うものとする。ただし、当該事実のあった日の翌日から起算して 1 年を経過したときは、行うことができない。

**附 則**

**(施行期日)**

- 1 この規則は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

**(大阪府立大学工業高等専門学校非常勤教職員等就業規則等の廃止)**

- 2 大阪府立大学工業高等専門学校非常勤教職員等就業規則(平成 31 年規程第 128 号)は、廃止する。

**(定義)**

- 3 この附則において、「高専非常勤教職員等就業規則」とは、前項の規定により廃止される大阪府立大学工業高等専門学校非常勤教職員等就業規則をいう。

**(施行前に行った行為等についての効力)**

- 4 この規則の施行の日(以下「施行日」という。)の前日までに、高専非常勤教職員等就業規則が適用されていた者(以下「移行有期雇用教職員」という。)が、同規則に基づき

行った申請、届出、承認、発令その他の行為については、原則として本規則において行われたものとみなす。

**(高専非常勤教職員等就業規則適用者の切替等)**

- 5 施行日の前日に高専非常勤教職員等就業規則の適用を受けていた者で、施行日に在職している者のうち、次の表の施行日前日の職種区分欄に定めがある職種区分であった者は、当該施行日前日の職種区分に応じて、施行日の職種区分欄に定める職種区分となるものとする。ただし、個別の労働契約により、これと異なる取扱いとなる場合は、この限りでない。

施行日前日の職種区分	施行日の職種区分
非常勤講師	別表第2の区分の1に定める非常勤講師
学校医	別表第2の区分の7に定める学校医
学校歯科医	別表第2の区分の8に定める学校歯科医研究補佐
学校薬剤師	別表第2の区分の9に定める学校薬剤師
産業医	別表第2の区分の10に定める産業医
事務補助員	別表第2の区分の4に定める一般職(補助)
技術補助員のうち、看護師の区分の者	別表第2の区分の11に定める看護師
技術補助員のうち、看護師の区分以外の者	別表第2の区分の4に定める一般職(補助)
専門相談員	別表第2の区分の5に定める専門相談員
非常勤研究員	別表第2の区分の2に定める非常勤研究員
期限付講師	別表第1の区分の1に定める期限付講師
地域連携テクノセンター主幹	別表第2の区分の6に定める地域連携テクノセンター主幹

- 6 施行日の前日に高専非常勤教職員等就業規則の適用を受けていた者で、施行日に在職している者のうち、施行日前日の職種区分が次の各号に定めがある職種区分であった者は、退職となるまでの間、なお施行日前日の職種区分を適用する。ただし、個別の労働契約により、これと異なる取扱いとなる場合は、この限りでない。

- (1) フルタイム契約職員
- (2) パートタイム契約職員

**(契約期間の通算)**

- 7 移行有期雇用教職員にかかる施行日より前の契約期間は、この規則による契約期間に通算する。

この規則は、令和4年6月1日から施行する。

別表第1（第2条関係）

フルタイム有期雇用教職員区分表

区分	名称	職務等	その他
1	期限付講師	カリキュラムにおける授業、実習 又は学生の研究指導に従事	
2	その他理事長が必要と 認める者	個別に定める	

## 別表第2（第2条関係）

## パートタイム有期雇用教職員区分表

区分	名称	職務等	その他
1	非常勤講師	カリキュラムにおける授業、実習 又は学生の研究指導に従事	
2	非常勤研究員	教員と共同して研究を支援する業務に従事	
3	一般職（補佐）	一般的な事務又は技術に関する職務を補佐する業務に従事	
4	一般職（補助）	一般的な事務又は技術に関する職務を補助する業務に従事	
5	専門相談員	専門的な知識経験を必要とする相談業務に従事	
6	地域連携テクノセンター主幹	教員と共同した産学連携による地域技術支援等の業務に従事	
7	学校医	学校保健安全法に基づく学校医の業務に従事	
8	学校歯科医	学校保健安全法に基づく学校歯科医の業務に従事	
9	学校薬剤師	学校保健安全法に基づく学校薬剤師の業務に従事	
10	産業医	労働安全衛生法に基づく産業医の業務に従事	
11	看護師	看護師の免許を要する業務に従事	
12	教育支援員	教育を支援する業務に従事	