

# 大阪市立大学特定有期雇用教職員就業規則

制 定 平成 31. 4. 1 規程 92

最近改正 令和 3. 8. 31 規程 235

## 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。）に雇用され杉本地区事業場、私市地区事業場、阿倍野地区（医学部）事業場、阿倍野地区（医学部附属病院）事業場、阿倍野地区（MedCity21）事業場及び法人事務局事業場に勤務する特定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「特定有期雇用教職員」とは、公立大学法人大阪教職員就業規則（以下「教職員就業規則」という。）第 3 条第 3 項第 4 号に規定する者（大阪市立大学医学部附属病院特定有期雇用職員就業規則の適用を受ける者を除く。）をいう。

2 この規則により雇用する特定有期雇用教職員は、次の各号に掲げる者（常時勤務する者に限る。）とし、その定義は各号に定めるとおりとする。

- (1) 特任教員 教育、研究又は診療に従事する者
- (2) 博士研究員 博士号を有している者であって、専ら研究に従事するもの
- (3) 病院講師 診療、教育及び研究を行う者
- (4) 特命教員 大阪市立大学特命教員規程第 3 条に定める者
- (5) テニュアトラック特任教員 テニュアトラック制（テニュア資格（教職員就業規則の適用を受ける任期を付さない教員となる資格）の付与に係る審査をその者に掛かる任期満了以前に実施することを前提として任期を付して採用し、当該審査において可とされた者についてはテニュア資格を付与し、不可とされた者についてはその者に係る任期の満了をもって退職する制度。以下同じ。）により採用された者
- (6) 病院事務職員 医療事務、診療情報管理又は健診事務その他の病院運営に特有の事務に従事する者
- (7) 一般職員 法人・大学・病院運営に関わる業務に従事するもの（第 1 号から前号まで及び次号から第 11 号までにあるものを除く）
- (8) 特別招へい教員 大阪市立大学特別招へい教員規程第 3 条に定める者
- (9) 年俸型テニュアトラック特任教員 テニュアトラック制により採用された者のうち、年俸制が適用される者
- (10) U R A 全学的な研究推進、研究成果活用促進に係る企画立案及び支援にかかる

業務に従事する者

- (11) プロジェクトコーディネーター 特定のプロジェクトについて事業の運営又は知的財産の管理に従事する者
- (12) 特任研究員 高度な研究又は技術経験をもって、研究に従事する者
- (13) 再雇用職員 市大承継教職員（公立大学法人大阪教職員就業規則附則第2項第6号に定めるものをいう。）として定年（定年に準じる退職を含む。）により退職し、再雇用された者のうち、管理又は監督の地位にない者
- (14) その他理事長が特に必要と認める者

## 第2章 人事

### 第1節 採用

#### （採用）

第3条 特定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 特定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 前項の規定にかかわらず、第2条第2項第8号に掲げる者の契約期間は、3年を超えない範囲で個別に定めるものとする。

#### （契約期間の更新）

第5条 契約期間は、業務運営上必要がある場合は、これを更新することがある。ただし、再雇用職員については、継続して雇用される期間が、5年を超えないものとする。

- 2 本法人は、特定有期雇用教職員の採用に際しては、採用をしようとする特定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10条に定める方法により明示する。
- 3 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、特定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10条に定める方法により明示する。
- 4 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、財務状況及び特定有期雇用教職員の能力、勤務成績等とする。
- 5 前項の判断基準のほか、契約期間の満了時において、第25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。

#### （期間の定めのない契約への転換）

第6条 前2条の規定にかかわらず、特定有期雇用教職員について、職務の特殊性その他やむを得ない事情があると理事長が特に認める場合には、選考により、期間の定めのない契約に転換（以下「無期転換」という。）することがある。

- 2 前項の規定にかかわらず、労働契約法第18条の規定（労働契約法の特例が適用される場合を含む。）に基づき、期間の定めのない契約の締結の申込みを行った特定有期雇用教職員は、無期転換するものとする。
- 3 無期転換した特定有期雇用教職員（以下「無期転換特定有期雇用教職員」という。）の定年は、満60歳とし、定年による退職の日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。
- 4 前項に定める定年を超えて無期転換特定有期雇用教職員となる場合においては、満65歳に達した日以後における最初の3月31日を超えて雇用することはできない。
- 5 第1項又は第2項の規定により無期転換特定有期雇用教職員となった場合、就業規則については、引き続きこの規則が適用されるものとし、労働条件については、無期転換特定有期雇用教職員となる直前の契約における労働条件と同一の労働条件（契約期間の部分を除く。）とする。ただし、特別の事情があると認められる場合は、この限りでない。

#### （無期転換特定有期雇用教職員の再雇用）

第7条 前条第2項の定年により退職した者が、定年退職後に引き続き勤務することを希望する場合は、再雇用することができる。ただし、第25条に定める解雇事由に該当する場合は、再雇用の対象としないものとする。

- 2 無期転換特定有期雇用教職員を再雇用する場合は、契約期間を定めて行うものとする。
- 3 前項で定める契約期間は、一の会計年度以内で定めるものとする。
- 4 前項の契約期間は、これを更新することができる。ただし、満65歳に達した日以後における最初の3月31日を超えて契約期間を更新することはできない。
- 5 第1項の規定により無期転換特定有期雇用教職員が再雇用されることとなった場合、就業規則については、引き続きこの規則が適用されるものとし、労働条件については、別段の定めがあるもののほか、再雇用となる直前の労働条件と同一の労働条件（契約期間の部分を除く。）とする。ただし、特別の事情があると認められる場合は、この限りでない。

#### （赴任）

第8条 特定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。

#### （特定有期雇用教職員の配置）

第9条 特定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10条 特定有期雇用教職員の採用に際しては、採用をしようとする特定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5条第2項及び第3項に定める事項

2 無期転換特定有期雇用教職員への転換に際しては、無期転換しようとする特定有期雇用教職員に対し、前項第1号から第5号までに掲げる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。

（試用期間）

第11条 特定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12条 特定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。

- (1) 履歴書
- (2) 卒業証明書
- (3) 資格に関する証明書
- (4) 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
- (5) 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が生じたときは、特定有期雇用教職員は、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 派遣職員等の受入

（派遣職員等の受入）

第13条 本法人の業務運営上特に必要と認められる場合は、国、地方公共団体又は他の法人（以下「他法人等」という。）の職員である者を、その身分を保有させたまま、本法人の特定有期雇用教職員として本法人の業務に専ら従事させること（以下「在籍派遣等」という。）がある。

2 前項の規定により特定有期雇用教職員となった者（以下「派遣職員等」という。）の派遣期間は、第4条第2項の規定の範囲内で定めるものとする。

3 派遣職員等が次の各号に該当するときは、本法人の特定有期雇用教職員の身分を失うものとする。

- (1) 派遣期間が終了し、引き続いて在籍派遣等がなされなかったとき
- (2) 前号のほか、法令又は本法人と他法人等の間で締結される在籍派遣等にかかる取決めの定めるところにより在籍派遣等が終了したとき

- 4 派遣職員等の就業の取扱いについては、大阪市立大学の派遣職員等の就業に関する規程第6条、第7条及び第11条の規定を準用する。この場合において、派遣職員等のうち地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）の適用を受ける者以外の者については、同規程第11条中「地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条第4項に規定する平均給与額」とあるのは、「労働基準法（昭和22年法律第49号）第12条に規定する平均賃金」とする。
- 5 派遣職員等については、第3条、第10条及び第11条の規定は適用しない。

### 第3節 評価

#### （勤務評定）

第14条 本法人は、特定有期雇用教職員の勤務成績について、評定を実施する。

### 第4節 配置転換

#### （配置転換等）

- 第15条 特定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特定有期雇用教職員は、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。
  - 3 本法人は、業務上の必要に基づき、特定有期雇用教職員に対し、在籍出向又はクロスアポイントメント制度による出向を命じることがある。
  - 4 前項に規定する在籍出向の取扱いについては、公立大学法人大阪教職員出向規程を準用する。
  - 5 第3項に規定するクロスアポイントメント制度による出向の取扱いについては、大阪市立大学クロスアポイントメント制度に関する規程（以下「クロスアポイントメント規程」という。）の定めるところによる。

### 第5節 休職及び復職

#### （休職）

第16条 特定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、その特定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) 本法人の特定有期雇用教職員として在籍のまま出向を命じられた場合
  - (6) 特定有期雇用教職員が労働組合の業務に専ら従事する場合
  - (7) 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 試用期間中の特定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 17 条 前条第 1 項各号に掲げる事由による休職の期間は、契約期間を超えない範囲で、必要に応じた期間を定める。

#### (無期転換特定有期雇用教職員の休職の期間)

第 18 条 前条にかかわらず、無期転換特定有期雇用教職員の休職の期間は、次項から第 7 項までに定めるとおりとする。

- 2 第 16 条第 1 項第 1 号に掲げる事由による休職の期間は、引き続き 2 年を超えない範囲内において必要に応じた期間を定める。ただし、休職の期間が 2 年を経過した場合において、特別の事由があると認めるときは、1 年を超えない範囲において休職の期間を延長することができる。
- 3 スモン、ベーチェット病、パーキンソン病等の難病による疾患にかかり、第 16 条第 1 項第 1 号の規定により休職する場合の前項の規定の適用については、同項中「2 年」とあるのは「3 年」とする。
- 4 第 16 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。
- 5 第 16 条第 1 項第 3 号及び第 4 号に掲げる事由による休職の期間は、3 年を超えない範囲内において必要に応じた期間を定める。
- 6 第 16 条第 1 項第 5 号に掲げる事由による休職の期間は、出向の期間とする。
- 7 第 16 条第 1 項第 6 号及び第 7 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 19 条 特定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 16 条第 1 項第 1 号に掲げる事由による特定有期雇用教職員の休職、当該休職の期間の更新及び当該特定有期雇用教職員の復職は、本法人の指定する医師の意見を聴取して行うものとする。

#### (復職)

第 20 条 休職中の特定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 21 条 休職中は、特定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、別段の定めがあるもののほか、休職の期間中いかなる給与も支給されない。

## 第6節 退職

### (退職)

第22条 特定有期雇用教職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、退職とし、特定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) 無期転換特定有期雇用教職員が第6条第3項に定める定年による退職の日（第6条第3項に定める定年を超えて無期転換特定有期雇用教職員となった者にあつては同条第4項に定める退職の日）に達したとき
- (4) 休職期間が満了し、その休職事由がなお消滅しないとき
- (5) 本法人の役員に就任したとき
- (6) 死亡したとき

### (契約期間を更新しないことのお知らせ)

第23条 特定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。

- 2 前項の場合において、特定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。
- 3 第1項及び前項に関わらず、特定有期雇用教職員の採用に際して、第5条第2項により当該契約期間を更新しないことを明示した場合にはこの限りではない。
- 4 前3項の規定は、無期転換特定有期雇用教職員には適用しない。

### (自己都合による退職の手続)

第24条 特定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、月の末日を退職日としなければならない。

- 2 特定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い出なければならない。
- 3 前項の申出があつた場合には、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するとともに、必要事項の引継ぎを行わなければならない。

## 第7節 解雇

### (解雇)

第25条 特定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に必要な資格又は適格性を欠く場合
- (4) 試用期間中又は試用期間満了時まで特定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) 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となった場合
- (7) 第 45 条に定める懲戒事由に該当する場合
- (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 26 条 前条の規定による解雇を行う場合には、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 27 条 第 25 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地方公務員災害補償法（昭和 42 年法律第 121 号）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) 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
    - (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、行政官庁の認定を受けたとき
  - 3 第 1 項の規定は、第 22 条第 2 号の規定に基づき、当該特定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8節 退職後の責務

### (退職証明書等)

第28条 特定有期雇用教職員が、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 退職証明書には特定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。

### (貸与物等の返還等)

第29条 退職し又は解雇された者は、身分証明書その他特定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。

2 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、退職時にそのすべてを弁済しなければならない。

## 第3章 服務

### (職務専念義務)

第30条 特定有期雇用教職員は、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 特定有期雇用教職員は、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31条 特定有期雇用教職員は、勤務時間内において、別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32条 特定有期雇用教職員は、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 特定有期雇用教職員は、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、指揮命令を受ける特定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)

第 33 条 特定有期雇用教職員は、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、又は特定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) 本法人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。

**(本法人の特定有期雇用教職員の地位)**

第 34 条 本法人の特定有期雇用教職員は、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 35 条 特任教員、病院講師、特命教員、テニュアトラック特任教員、特別招へい教員及び年俸型テニュアトラック特任教員は、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 36 条 特定有期雇用教職員は、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

**(兼業)**

第 37 条 特定有期雇用教職員が兼業を行おうとする場合は、公立大学法人大阪教職員兼業規程により承認を得なければならない。

2 前項の規定にかかわらず、第 2 条第 2 項第 4 号に掲げる者が所定の勤務時間（公立大学法人大阪教職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程第 2 章及び第 3 章に定める勤務時間をいう。）以外の時間に兼業を行う場合においては、承認を要しない。

**(欠勤)**

第 38 条 特定有期雇用教職員は、やむを得ない事由により欠勤しようとするときは、その理由及び期間を明らかにして速やかに届け出なければならない。

2 上司が求めるときは、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 39 条 特定有期雇用教職員は、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 40 条 特定有期雇用教職員の勤務時間、休日及び休暇等については、大阪市立大学特定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の定めるところによる。

#### (業務傷病休業等)

第 41 条 特定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 特定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 16 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。

#### (育児休業及び介護休業等)

第 42 条 特定有期雇用教職員の育児休業及び介護休業等については、大阪市立大学特定有期雇用教職員等の育児・介護休業等に関する規程の定めるところによる。

### 第 5 章 研修

#### (研修)

第 43 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 特定有期雇用教職員は、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 44 条 特定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、公立大学法人大阪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45条 特定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 管理監督者である特定有期雇用教職員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、当該管理監督者である特定有期雇用教職員についても懲戒に処することができる。

### (懲戒の種類)

第46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47条 懲戒の手続については、公立大学法人大阪教職員懲戒規程（以下「教職員懲戒規程」という。）の定めるところによる。

2 特任教員、病院講師、特命教員、テニユアトラック特任教員、特別招へい教員及び年俸型テニユアトラック特任教員の懲戒については、教職員懲戒規程第4条及び第7条の規定を準用する。

### (訓告等)

第48条 第46条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、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、厳重注意又は訓告を行うことができる。

#### (損害賠償)

第 49 条 特定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 45 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 50 条 特定有期雇用教職員の給与については、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める規程の定めるところによる。

- (1) 次号から第 4 号までに掲げる者以外の特定有期雇用教職員 大阪市立大学特定有期雇用教職員給与規程
- (2) 第 2 条第 2 項第 4 号に規定する特命教員 大阪市立大学特命教員規程
- (3) 第 2 条第 2 項第 8 号に規定する特別招へい教員 大阪市立大学特別招へい教員給与規程
- (4) 第 2 条第 2 項第 1 号のうち、理事長が個別に定める者及び同項第 9 号に規定する年俸型テニュアトラック特任教員 大阪市立大学年俸制特定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 51 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、特定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 52 条 特定有期雇用教職員は、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、上司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 53 条 特定有期雇用教職員は、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。

- 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、特定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 特定有期雇用教職員は、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。
- 4 前 3 項の規定にかかわらず、クロスアポイントメント規程第 2 条第 1 項第 2 号の規定に基づき第 2 条第 2 項第 12 号に規定する特任研究員として雇用される教職員については、同規程第 7 条に定める協定により、別段の取扱いをすることができるものとする。

#### (就業の禁止)

第 54 条 特定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できる。

- (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

第 55 条 前条第 1 号の規定により就業を禁止された者には特別休暇を、同条第 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 16 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 56 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 57 条 業務上必要がある場合は、特定有期雇用教職員に旅行を命じることができる。

- 2 旅行を命じられた特定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 58 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。

### (勤務場所以外での業務)

第 59 条 特任教員、病院講師、特命教員、テニュアトラック特任教員、特別招へい教員及び年俸型テニュアトラック特任教員は、業務上の必要があるときは、勤務場所を離れて業務に従事することができる。

- 2 特任教員、病院講師、特命教員、テニュアトラック特任教員、特別招へい教員及び年俸型テニュアトラック特任教員は、前項の規定により勤務場所を離れて業務に従事する場合は、部局の長に届け出るものとする。

## 第 11 章 災害補償

### (業務災害及び通勤災害)

第 60 条 特定有期雇用教職員の業務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。）及び通勤による災害については、労基法及び労災補償法の定めるところによる。

## 第 12 章 宿舍

### (宿舍)

第 61 条 特定有期雇用教職員による宿舍の利用については、大阪市立大学教職員宿舍規程

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62条 この規則の規定による解雇及び懲戒を行う場合には、別に定めるところにより、当該特定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63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特定有期雇用教職員は、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、令和元年11月1日から施行し、平成31年4月1日から適用する。

#### (合併前に行った行為等についての効力)

- 2 平成31年3月31日までに、合併前の公立大学法人大阪市立大学に在職し、合併前の公立大学法人大阪市立大学特定有期雇用教職員就業規則（以下「旧規則」という。）が適用されていた教職員で、合併により本法人に身分を承継されたもの（以下「承継教職員」という。）が、旧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、原則として本規程において行われたものとみなす。

#### (合併前の非違行為に対する対応)

- 3 承継教職員のうち、旧規則第42条に規定する懲戒の事由に該当する非違行為を平成31年3月31日までに行ったものの懲戒処分については、なお従前の例による。
- 4 前項の規定は、訓告等の処分についてもこれを準用する。

### 附 則（令和2.3.31 規程60）

#### (施行期日)

- 1 この規則は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 公立大学法人大阪職員の再雇用に関する規程第2条第2項に規定するフルタイム再雇用職員（以下「フルタイム再雇用職員」という。）からこの規則による改正後の大阪市立大学特定有期雇用教職員就業規則の定めによる再雇用職員（以下「再雇用特定有期雇用職員」という。）となった者の第5条第1項の規定を適用する場合においては、再雇用職員として雇用された期間を再雇用特定有期雇用職員として雇用された期間に通算するものとする。

**附 則（令和 3. 2. 25 規程 5）**

この規則は、令和 3 年 3 月 1 日から施行する。

**附 則（令和 3. 5. 31 規程 129）**

この規則は、令和 3 年 6 月 1 日から施行する。

**附 則（令和 3. 8. 31 規程 235）**

- 1 この規則は、令和 3 年 9 月 1 日から施行する。
- 2 この規則による改正後の大阪市立大学特定有期雇用教職員就業規則第 5 条第 1 項及び附則の規定は、この規則の施行の日以後の日を契約期間の初日とする有期労働契約から適用し、この規則の施行の日前の日を契約期間の初日とする有期労働契約については、なお従前の例による。