

国立大学法人東京海洋大学非常勤職員就業規則

			平成16年4月1日
			海洋大規第 31号
改正	平成21年 3月27日	海洋大規第 33号	
改正	平成22年 1月18日	海洋大規第 9号	
改正	平成22年 3月24日	海洋大規第 49号	
改正	平成22年10月 8日	海洋大規第 78号	
改正	平成24年12月14日	海洋大規第 139号	
改正	平成27年 3月 3日	海洋大規第 43号	
改正	平成28年12月16日	海洋大規第 193号	
改正	平成29年 3月17日	海洋大規第 130号	
改正	平成31年 3月18日	海洋大規第 69号	
改正	令和 2年 3月13日	海洋大規第 37号	
改正	令和 4年 3月16日	海洋大規第 33号	
改正	令和 4年 9月26日	海洋大規第 61号	
改正	令和 5年 1月20日	海洋大規第 2号	

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、国立大学法人東京海洋大学職員就業規則（平成16年海洋大規第13号）第4条第1項の規定に基づき、国立大学法人東京海洋大学（以下「本学」という。）に勤務する非常勤職員の就業に関し、必要な事項を定める。

(法令との関係)

第2条 非常勤職員の就業に関し、この規則に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）及びその他関係法令の定めるところによる。

(非常勤職員の定義)

第3条 この規則において非常勤職員は、次の各号のとおりとする。

- (1) 日々雇用職員 勤務時間が1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務し、日々雇い入れられる職員
- (2) 時間雇用職員 1週間当たりの勤務時間が30時間を超えない範囲内で勤務する職員

(遵守遂行)

第4条 非常勤職員は、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、退職及び分限

第1節 採用

(採用)

第5条 非常勤職員の採用は、選考により行うものとする。

- 2 現に在職する非常勤職員は、前項により新たに行う選考に応ずることができるものとする。この場合において、次条に定める雇用契約の期間及びその他の労働条件等は、労基法その他関係法令に定めのある場合を除き、新たに採用されたものとして取り扱

う。

(雇用契約の期間)

- 第6条 非常勤職員の労働契約期間は1年以内とし、その終期が採用日の属する年度を超えることとなる場合は、当該年度末までとする。
- 2 業務の都合上、前項の雇用期間を更新する場合は、当初の採用日より3年を限度とし、その者の勤務成績を考慮して行うことができる。
 - 3 前項の規定にかかわらず、業務の遂行上、当該非常勤職員の有する専門性、高度な技術及び経験が必要であると学長が認める場合は、学長が定める評価基準による勤務成績を考慮した上で、個別に更新限度期間を定め、又は定めずに3年を超えて雇用期間を更新することができる。
 - 4 前2項による更新日の前日に、当該職員が65歳に達している場合は更新を行うことはできない。この場合、当該非常勤職員の有する専門性、高度な技術及び経験等により余人をもって代え難い場合あるいは公募を行っても適任者が得られない場合はこの限りでない。

(雇用期間の定めのない雇用への転換)

- 第6条の2 非常勤職員のうち、本学における2以上の雇用期間を通算した期間（以下「通算契約期間」という。）が5年(研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律(平成20年法律第63号)第15条の2第1項第1号又は第2号に該当する者にあつては、10年)を超える者が、現に雇用されている雇用期間が満了する日の30日前までに文書により学長に申し出た場合は、現に雇用されている雇用期間が満了する日の翌日から期間の定めのない雇用とする。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件とする。
- 2 労働契約法第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る期間及び本学在学中の雇用期間は、前項に規定する通算契約期間から除く。
 - 3 第1項の申出に基づき期間の定めのない雇用となった者については、前条の規定は適用しない。
 - 4 第1項の申出に基づき期間の定めのない雇用となった者は職員就業規則第26条第1項に規定する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。ただし、当該年齢を超えている者が、期間の定めのない雇用となった場合の退職の日は、期間の定めのない雇用となった日以後の最初の3月31日とする。

(雇用期間の定めのない雇用となった者の退職後の雇用更新)

- 第6条の3 第6条の2第4項の規定により退職した職員が、引き続き勤務することを希望している場合には、当該退職した日の翌日から65歳に達する日以後の最初の3月31日までの間、1年を超えない範囲内の期間（3月31日までの期間に限る。）を定めて採用し、更新することができる。

(労働条件の明示)

- 第7条 学長は、労基法第15条の規定により、非常勤職員の採用に際しては、あらかじめ次の事項を文書で交付する。
- (1) 雇用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、所定勤務時間を超える勤務の有無、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
- (6) 服務に関する事項

(試用期間)

第7条の2 非常勤職員の採用は、試用期間を設けるものとし、その非常勤職員が、その職において3月を下らない期間を勤務し、その間の勤務実績が不良の場合を除き、正式採用となるものとする

2 試用期間は、在職期間に通算する。

(配置換)

第7条の3 非常勤職員は、業務上の都合により配置換の命令を受けることがある。

2 非常勤職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。

第2節 退職等

(退職)

第8条 非常勤職員が次の各号のいずれかに該当した場合は退職とし、非常勤職員の身分を失う。

- (1) 第6条の規定により雇用期間が満了した場合
- (2) 第9条の規定により辞職の承認を得た場合
- (3) 第10条第1項の規定により当然解雇となった場合
- (4) 第10条第2項の規定により解雇された場合
- (5) 第19条第4項の規定により諭旨解雇又は同条第5項の規定により懲戒解雇された場合
- (6) 死亡した場合

(辞職)

第9条 非常勤職員は、辞職しようとする場合においては、辞職を予定する日の30日前までに書面をもって学長に申し出て、その承認を得なければならない。

- 2 学長は、職員から前項の申出があったときは、特に支障のない限り、これを承認するものとする。
- 3 職員は、辞職を申し出た後においても、前項の学長の承認があるまでは、引き続き勤務をしなければならない。

(解雇)

第10条 非常勤職員が、次の各号のいずれかに該当するに至ったときは、解雇される。

- (1) 削除
 - (2) 禁固以上の刑（執行猶予を付された場合を除く。）に処せられた場合
- 2 非常勤職員は、次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇されることがある。
- (1) 著しく勤務実績がよくない場合
 - (2) 心身の故障のため、勤務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
 - (3) その他その職に必要な適格性を欠く場合
 - (4) 組織の改廃又は予算の減少により廃職を生じた場合

(解雇の制限)

- 第10条の2 前条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。
ただし、第1号の場合において、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらず
労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合は、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) 産前産後の女性非常勤職員が労基法第65条の規定により休業する期間及びその後30日間

(解雇予告)

- 第11条 第10条第2項の規定による解雇は、少なくとも30日前に当該非常勤職員に予告をするか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払う。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けて第21条第2項に定める懲戒解雇を行う場合及び2か月以内の期間を定めて雇用する非常勤職員（その期間を超えて引き続き雇用された者を除く。）を解雇する場合は、この限りではない。

(退職証明書の交付)

- 第12条 学長は、退職（解雇の場合を含む。）した非常勤職員から労基法第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 育児休業等

(育児休業等)

- 第13条 非常勤職員は、3歳に満たない子を養育するために必要があるときは、学長に申し出て育児休業をすることができる。ただし、育児休業期間は、雇用契約期間の満了日（労働条件通知書に更新限度日の記載がある場合は、当該日）を超えることはできない。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は、育児休業をすることができない。
 - 一 削除
 - 二 一週間の所定労働日数が2日以下の者
 - 3 育児休業期間中は、無給とする。
 - 4 前各項のほか、育児休業の実施その他必要な事項は、国立大学法人東京海洋大学育児休業等規則（平成16年海洋大規第19号。以下「育児休業等規則」という。）によるものとする。

(育児短時間勤務及び育児時間)

- 第13条の2 非常勤職員は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために必要があるときは、学長に申し出て、当該職員が希望する日及び時間帯に勤務すること（以下「育児短時間勤務」という。）又は一日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないこと（以下「育児時間」という。）ができる。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は、育児短時間勤務又は育児時間の取得をすることができない。
 - 一 削除
 - 二 一週間の所定労働日数が2日以下の者
 - 3 育児短時間勤務又は育児時間により就業しない時間は、無給とする。

- 4 前各項のほか、育児短時間勤務又は育児時間の実施その他必要な事項は、育児休業等規則によるものとする。

(介護休業等)

第14条 非常勤職員は、国立大学法人東京海洋大学職員介護休業等規則（平成16年海洋大規第20号。以下「介護休業等規則」という。）第3条に定める対象家族を介護する必要があるときは、学長に申し出て介護休業、介護部分休業又は介護時間制度の適用を受けることができる。

- 2 非常勤職員の短期介護休暇については、第32条の2の定めるところによる
- 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職員は、介護休業、介護部分休業、介護時間又は短期介護休暇を取得することができない。
 - 一 削除
 - 二 一週間の所定労働日数が2日以下の者
- 4 介護休業期間、介護部分休業及び介護時間制度により就業しない時間は、無給とする。
- 5 前各項のほか、介護休業、介護部分休業又は介護時間の実施その他必要な事項は、介護休業等規則によるものとする。

第4章 給与

(基本給等)

第15条 基本給は、時間給又は日給とし、本人の経験、職務内容、技能、職務遂行能力等を考慮して、別に定めるところにより、各人別に決定する。

- 2 非常勤職員の諸手当については、国立大学法人東京海洋大学非常勤職員給与規則（平成16年海洋大規第32号）の定めるところによる。

第16条 削除

第5章 表彰及び懲戒

(表彰)

第17条 学長は、非常勤職員が次のいずれかに該当する場合は、表彰する。

- (1) 業務上有益な創意工夫、改善を行い、本学の運営に貢献したとき。
- (2) 事故、災害等を未然に防ぎ、又は非常事態に際し適切に対応し、被害を最小限にとどめるなど特に功労があったとき。
- (3) 社会的功績があり、本学の名誉となったとき。
- (4) 前各号に準ずる善行又は功労のあったとき。

(懲戒)

第18条 非常勤職員の懲戒処分は、国立大学法人東京海洋大学職員就業規則第13条を準用して行うものとする。

- 2 非常勤職員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。
 - (1) 正当な理由なく連続した10勤務日以上無断欠勤をしたとき。
 - (2) しばしば遅刻、早退及び欠勤を繰り返す、注意を受けても改めないとき。
 - (3) 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。
 - (4) 素行不良で著しく本学内の秩序又は風紀を乱したとき（セクシュアル・ハラスメント）

- ントによるものを含む。)
- (5) 重大な経歴詐称をしたとき。
 - (6) その他、前各号に準ずる重大な行為があったとき。

(懲戒の種類及び内容)

第19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) 戒告 その責任を確認し、将来を戒めるもの
- (2) 減給 1年以下の期間、1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の2分の1を限度として、若しくはその総額が一給与支払期間の給与総額の10分の1以内の額を上限として給与から減ずるもの
- (3) 停職 1年以下の期間、非常勤職員として身分を保有させたまま職務に従事させず、その間の給与を支給しないもの
- (4) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告する。これに応じない場合には、30日前に予告して、若しくは30日以上平均賃金を支払って解雇し、又は予告期間を設けずに即時に解雇するもの
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇するもの

(訓告等)

第19条の2 第18条に規定する懲戒処分に該当しない者についても、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告、嚴重注意を行う。

第5章 服務

第1節 服務

(法令及び職務上の命令に従う義務)

第20条 非常勤職員は、その職務を遂行するについて、法令に従い、かつ、職務上の指揮命令により職務を遂行しなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第21条 非常勤職員は、その職の信用を傷つけ、又は本学全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(秘密を守る義務)

第22条 非常勤職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後といえども同様とする。

2 非常勤職員は、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發表するには、学長の許可を要する。

第23条 大学内で行われた非違行為の事実を通報した非常勤職員は、通報したことにより、いかなる不利益も受けない。ただし、誹謗中傷を目的とした通報に関しては、この限りではない。

(職務に専念する義務)

第24条 非常勤職員は、本学の諸規則等の定める場合を除いては、その勤務時間をその職責遂行のために用い、本学がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

(ハラスメント等に関する措置)

第25条 セクシュアル・ハラスメント及びアカデミック・ハラスメントの防止に関する措置については、国立大学法人東京海洋大学職員のハラスメント等の防止等に関する規則（平成16年海洋大規第25号）に準じるものとする。

(禁止行為及び届出義務)

第26条 非常勤職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 大学の信用を傷つけ、又は大学全体の不名誉となること。
 - (2) 大学の規律及び秩序を乱すこと。
 - (3) その他就業上不適切と認められること。
- 2 国立大学法人東京海洋大学職員懲戒規則（平成22年海洋大規第6号）第4条第2項に定める国立大学法人東京海洋大学職員懲戒処分の指針（標準例）に該当する非違行為を起こした場合は、遅滞なく報告しなければならない。

(出勤)

第27条 非常勤職員は、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又は学長が別に定める方法により出勤を証明しなければならない。

第2節 勤務条件

(勤務時間)

第28条 非常勤職員の勤務時間は、1週間につき38時間45分以内、1日につき7時間45分以内とする。始業、終業時間及び休憩時間（以下「所定勤務時間」という。）並びに勤務日（第32条において「所定勤務日」という。）は各人別に決定する。

2 前項の休憩の時間は、無給とする。

(休日)

第29条 休日は次のとおりとする。

- (1) 土曜日、日曜日（日曜日を法定休日とする。）
- (2) 国民の祝日に関する法律に定める休日
- (3) 年末年始（12月29日から1月3日までの6日間）
- (4) その他学長が定める日

(時間外・休日勤務)

第30条 学長は前条に定める休日に勤務を命ずることはない。ただし、業務上やむを得ない事由がある場合には、休日を他の日に振り替えることがある。

2 学長は原則として契約した勤務時間を超えて勤務を命ずることはない。ただし、業務上やむを得ない事由がある場合には、所定労働時間を超えて勤務を命ずることがある。

(欠勤)

第31条 非常勤職員は、やむを得ない事由により欠勤しようとする場合は、あらかじめ、その理由及び期間を学長に届出なければならない。あらかじめ、届出ることができなかった場合は、事後速やかに届出なければならない。

(年次有給休暇)

- 第32条 非常勤職員に対しては、新たに雇用された日に別表1に定める日数の年次有給休暇を与える。その後は、新たに雇用された日から1年ごとに区分した期間のうち、当該休暇を与える日の前日の属する期間において所定労働日の8割以上勤務した場合に限り、別表1に定める継続勤務年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。この休暇期間中については、所定勤務時間勤務した場合に支払われる通常の賃金を支給する。
- 2 前項の規定にかかわらず、週所定勤務時間が30時間未満で、週の所定勤務日数が4日以下又は年間勤務日数が216日以下の非常勤職員に対しては、新たに雇用された日に別表2に定める日数の年次有給休暇を与える。その後は、新たに雇用された日から1年ごとに区分した期間のうち、当該休暇を与える日の前日の属する期間において所定労働日の8割以上勤務した場合に限り、別表2に定める継続勤務年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。
 - 3 非常勤職員が年次有給休暇を取得しようとするときは、あらかじめ時季を指定して請求するものとする。ただし、大学は事業の正常な運営に支障があるときは、非常勤職員の指定した時季を変更することがある。
 - 4 付与された年次有給休暇（日数が10日以上であるものに限る。）の日数のうち5日については、付与日から1年以内の期間に、学長が職員ごとにその時季を定めることにより与えるものとする。ただし、職員が第3項により取得した日数は、学長が時季を定めることにより与えることを要しないものとする。
 - 5 第1項及び第2項の出勤率の算定にあたっては、年次有給休暇を取得した期間、次条に定める休業期間及び業務上の傷病による休業期間は出勤したものとして取り扱う。
 - 6 当該年度に新たに付与した年次有給休暇の全部又は一部を取得しなかった場合は、その日数を次の1年間に限り繰り越すことができる。
 - 7 年次有給休暇の単位は、1日、半日又は1時間とする。ただし、1時間を単位とする年次有給休暇については、労使協定の定めるところによる。
 - 8 年次有給休暇を時間単位で与える場合の1日の年次有給休暇に相当する時間数は、その非常勤職員について定められた1日の所定勤務時間数とする。ただし、1日の所定勤務時間数に1時間に満たない時間数がある場合は、これを切り上げるものとする。
 - 9 半日単位の年次有給休暇は、1日の所定勤務時間が6時間以上である日に与えるものとする。ただし、次の各号に掲げる1日の所定勤務時間の区分に応じ、休憩時間の前後に割り振られた勤務時間のうちいずれか一方の勤務時間のすべてを勤務しないときに与えるものとする。
 - (1) 1日の所定勤務時間が6時間以上7時間未満であって、休憩時間の前後に割り振られた勤務時間が、2時間30分以上4時間未満の非常勤職員
 - (2) 1日の所定勤務時間が7時間以上7時間45分であって、休憩時間の前後に割り振られた勤務時間が、3時間以上5時間未満の非常勤職員

（年次有給休暇以外の休暇等）

- 第32条の2 別表3及び4に掲げる事由により非常勤職員が勤務しないことが相当であると学長が認める休業については、同表の右欄に掲げる必要な期間、休業することができる。この場合、同欄に取得要件がある場合はその者に限るものとする。
- 2 前項の休業期間における給与は、別表3に掲げる事由にあつては有給とし、別表4にあつては無給とする。
 - 3 第1項に掲げる必要な期間の単位は、必要に応じて1日、1時間又は1分とする。

（産前産後の休業等）

第33条 削除

(母性健康管理)

第34条 妊娠中又は出産後1年を経過しない非常勤職員から、所定勤務時間内に母子保健法に定める健康診断又は保健指導を受けるために、通院休暇の請求があったときは、次の範囲で通院休暇を与える。

期 間	休 暇
妊娠23週まで	4週に1回
妊娠24週から35週まで	2週に1回
妊娠36週から出産まで	1週に1回

ただし、医師又は助産婦（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときは、その指示により必要な時間。

- 2 妊娠中の非常勤職員が、出勤時、退勤時各々30分の遅出、早退を出勤時或いは退勤時のいずれか一方にまとめ計60分として取得する場合には、あらかじめ届出なければならない。
- 3 妊娠中の非常勤職員が業務を長時間継続することにより身体に負担となる場合には、当該非常勤職員からの請求により、所定の休憩以外に適宜休憩をとることができる。
- 4 妊娠中及び産後1年以内の非常勤職員が、医師等から勤務状態が健康に支障を及ぼすとの指導を受けた場合には、「母子健康管理指導事項連絡カード」の症状に対応する次のことを認める。
 - (1) 業務負担の軽減
 - (2) 負担の少ない業務への転換
 - (3) 勤務時間の短縮
 - (4) 休業

第35条 前条に定める通院休暇、遅出、早退により就業しない時間、休憩時間、勤務時間の短縮により就業しない時間、休業した期間については、無給とする。

第36条 削除

第37条 削除

第6章 福利厚生

第1節 安全衛生及び健康管理

(安全衛生及び健康管理)

第38条 本学における非常勤職員の安全衛生及び健康管理については、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に定めるほか、国立大学法人東京海洋大学職員安全衛生管理規則（平成16年海洋大規第27号）を準用するものとする。

第2節 災害補償

(災害補償)

第39条 非常勤職員の業務上の災害又は通勤による災害については、労働者災害補償保

険法（昭和22年法律第50号）の定めるところにより、同法の各補償を受ける。

第7章 退職手当

（退職手当）

第40条 非常勤職員の退職手当は、国立大学法人東京海洋大学非常勤職員退職手当規則（平成16年海洋大規第33号）に定めるところによる。

第8章 社会保険

（社会保険）

第41条 非常勤職員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。

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平成21年海洋大規第33号）

- 1 この規則は平成21年4月1日から施行する。
- 2 平成21年度に採用する時間雇用職員の休憩時間については、改正後の第28条第2項の規定にかかわらず、なお、従前の例によることができる。

附 則（平成22年海洋大規第9号）

この規則は、平成22年1月18日から施行する。

附 則（平成22年海洋大規第49号）

- 1 この規則は平成22年4月1日から施行する。
- 2 この規則施行日の前日に本学の非常勤職員であった者で、引き続き施行日にこの規則の適用を受ける者の雇用期間については、第6条第2項の規定にかかわらず、その者の勤務成績を考慮して、同条第4項に規定する年齢に達するまで雇用を更新することができるものとする。ただし、日々雇用職員は除く。

附 則（平成22年海洋大規第77号）

この規則は、平成22年10月8日から施行する。

附 則（平成24年海洋大規第139号）

この規則は、平成24年12月14日から施行し、平成24年8月1日から適用する。

附 則（平成28年海洋大規第193号）

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29年海洋大規第130号）

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成30年海洋大規第69号）

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和2年海洋大規第37号）

- 1 この規則は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 令和元年10月2日以降この規則が施行される日の前日までの間に新たに雇用された非常勤職員に対しては、従前の規定にかかわらず、施行日を第32条第1項及び第2項の「新たに雇用された日」と読み替え、別表1及び別表2に定める日数の年次有給休暇を与えるものとし、その後は、新たに雇用された日から1年ごとに区分した期

間のうち、当該休暇を与える日の前日の属する期間において所定労働日の8割以上勤務した場合に限り、別表1及び別表2に定める継続勤務年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。また、令和元年10月1日以前に新たに雇用された非常勤職員に対しては、従前の規定のとおりとする。

附 則（令和4年海洋大規第33号）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4年海洋大規第61号）

この規則は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（令和5年海洋大規第2号）

この規則は、令和5年1月20日から施行し、令和4年10月1日から適用する。

別表 1 (第 32 条第 1 項関係)

新たに雇用された日から起算した継続勤務年数	なし	1年	2年	3年	4年	5年	6年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

別表 2 (第 32 条第 2 項関係)

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	新たに雇用された日から起算した継続勤務年数						
		なし	1年	2年	3年	4年	5年	6年以上
4日	169日 ~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日 ~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日 ~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日 ~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

別表3（第32条の2関係）

＜有給＞

	名 称	事 由	期 間 等
一	選挙権行使	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
二	証人等	裁判員（裁判員候補者、補充裁判員及び選任予定裁判員を含む。）、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	〃
三	交通機関の事故等	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
四	災害の回避	地震、水害、火災その他の災害時において、非常勤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
五	忌 引	次に掲げる親族が死亡した場合で、非常勤職員が葬儀、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	親族に応じ次に掲げる連続する勤務の日数（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。
		配偶者	7日
		父母	
		子	5日
		祖父母	3日（非常勤職員が代襲相続し、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（非常勤職員が代襲相続し、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（非常勤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（非常勤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（非常勤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	
おじ又はおばの配偶者	1日		
六	業務・通勤災害	業務又は通勤途上の負傷又は病気のため療養する必要がある場合	負傷の日の翌日（負傷等のため勤務の一部を欠いた場合はその日）から3日を限度として必要と認められる期間
七	健康診査	総合的な健康診査を受ける場合	1日の範囲内で必要と認められる時間内 ただし、1年以上の雇用予定があり、所定勤務時間が週20時間以上の非常勤職員に限る

八	一斉休業	夏季一斉休業	<p>一の年における8月14日から8月15日までの期間。ただし、その期間のいずれかが土曜日と重なる場合は、当該日を8月13日に振り替え、日曜日と重なる場合は、当該日を8月16日に振り替えるものとする。</p> <p>業務上やむを得ない事由により上欄の期間に勤務する場合、一の年における6月1日から10月30日までの期間のうち休日等を除いて原則として連続する2日の範囲内の期間</p>
九	結婚	非常勤職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚にともな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月を経過するまでの期間内における連続する5日（連続する5暦日）の範囲内の期間
十	法事等	非常勤職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1日の範囲内の期間
十一	被災	地震、水害、火災その他の災害により非常勤職員の現住居が滅失し、又は崩壊した場合で、職員が当該住居の復旧作業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	7日の範囲内の期間
十二	出生サポート	非常勤職員が不妊治療に係る通院等のため出勤しないことが相当であると認められるとき	<p>一の年において5日の範囲内（体外受精及び顕微受精に係る通院等である場合にあっては、10日の範囲内）</p> <p>ただし、勤務日が週3日以上又は年121日以上であり、かつ6月以上の任期が定められている又は6月以上継続勤務している非常勤職員に限る</p>
十三	配偶者出産	非常勤職員の妻（婚姻の届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。次号において同じ。）が出産する場合で、当該職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い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	<p>非常勤職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までとし、2日の範囲内の期間（1暦日ごとに分割することができる。）</p> <p>ただし、勤務日が週3日以上又は年121日以上であり、かつ6月以上の任期が定められている又は6月以上継続勤務している非常勤職員に限る</p>

十四	出産養育	非常勤職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から当該出産の日以後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。）を養育する当該職員が、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	当該期間内における5日の範囲内の期間 ただし、勤務日が週3日以上又は年121日以上であり、かつ6月以上の任期が定められている又は6月以上継続勤務している非常勤職員に限る
----	------	--	---

備考1：一斉休業は、夏季一斉休業日が勤務日とされている場合に当該勤務日に対して付与する。

別表4（第32条の2関係）

<無給>

	名 称	事 由	期 間 等
一	産 前	分娩予定日から起算して6週間（双子以上の場合には14週間）以内に出産予定の非常勤職員が勤務を休むとき	本人の申出のあった日から 出産日までの期間
二	産 後	非常勤職員が出産したとき（妊娠12週以後の分娩）	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非常勤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。）
三	保 育	生後1年に達しない乳児に授乳等を行うとき	1日2回、各30分以内
四	子の看護	小学校第3学年の終期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する非常勤職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合又は疾病の予防を図るために必要な子の世話（予防接種、健康診断）のため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年に5日以内（養育する小学校第3学年の終期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日の範囲内の期間）
五	短期介護休暇	疾病、負傷又は老齢により2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者（要介護者）の介護その他の世話をを行う職員が、当該世話をを行うために勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年において5日の範囲内の期間（要介護者が2人以上の場合にあつては、10日の範囲内の期間）
六	生 理	生理日における就業が著しく困難な場合	必要と認められる期間
七	業務・通勤災害	業務又は通勤途上の負傷又は病気のため療養する必要がある場合	必要と認められる期間 （3日までは有給）
八	私傷病	前2号を除く負傷又は病気のため療養する必要がある場合	一の年において10日の範囲内
九	ドナー提供等	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	必要と認められる期間

十	リフレッシュ	心身健康の維持や家庭生活の充実などのため勤務しないことが相当である場合	週の勤務日数に応じ、一の年において最長連続する3日以内 ただし、6ヶ月以上の雇用期間のある非常勤職員に限る
---	--------	-------------------------------------	--