

放送大学学園就業規則

平成15年10月1日
放送大学学園規則第4号

改正 平成17年8月26日、平成18年3月13日、
平成19年8月27日、平成21年3月19日、
平成22年3月15日・5月24日、平成23
年3月7日・3月28日、平成25年3月
18日、平成26年3月17日、平成27年3月
17日、平成27年10月1日、平成28年3月
15日、平成28年8月30日、平成28年11
月30日、平成29年3月17日・3月28日、
平成30年3月13日、平成31年3月15日、
平成31年4月26日、令和2年3月30日・
9月24日、令和3年12月20日、令和4年
3月15日、令和5年3月13日、令和5年
3月29日

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、放送大学学園（以下「学園」という。）の秩序を維持し、業務の円滑な運営を期すため、職員の就業に関する労働条件及び服務規律を定めたものである。

2 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。）その他の法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第2条 職員とは、理事長が学園の職員として任命した者のうち、次の各号に掲げるものをいう。

一 教育職員（副学長、教員（教授、准教授、講師、助教及び助手をいう。）以下同じ。）、放送大学学園の組織及び運営の基本に関する規則（平成15年放送大学学園規則第3号）（以下「組織規則」という。）第15条第1項各号に掲げる特任教授及び組織規則第15条の2第1項に定める特任荣誉教授をいう。）

二 事務職員（組織規則第8条に規定する事務局に所属する職員（期間業務職員及び時間雇用職員（以下「期間業務・時間雇用職員」という。）を除く。）をいう。）

三 プロジェクト研究員

2 期間業務・時間雇用職員については別途定める規則による。ただし、別規則に定めのない事項は、本規則を適用する。

3 特任教授及び特任荣誉教授、第1項第2号の職員のうち特定有期雇用職員（専門的な知識経験を有する者であって、一定の期間を限って雇用される者（教育職員を除く。）をいう。）並びにプロジェクト研究員に関しこの規則に定めのない事項については、別途定める特例規則による。

4 期間業務・時間雇用職員が、引き続き労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項に規定する期間の定めのない労働契約を学園と締結した場合は、第2項の規定を適用する。

5 特定有期雇用職員、特任教授及び特任荣誉教授が、引き続き労働契約法第18条第1項に規定する期間の定めのない労働契約を学園と締結した場合は、第3項の規定を適用する。

(規則遵守の義務)

第3条 学園はこの規則に基づく労働条件により職員に就業させる義務を負い、職員はこの規則を遵守する義務を負うと共に、相互に協力して学園の発展に努めなければならない。

第2章 採用、人事異動等

(採用等)

第4条 職員（教育職員を除く。）の採用は、競争試験又は選考により行う。

2 教育職員の採用は選考によるものとし、その選考は、別に定める基準により、学長が行う。

- 3 職員は採用の際、次の書類を提出しなければならない。ただし、国又はその他の関係の職員から引き続き学園の職員となった者（以下「派遣職員」という。）については、第1号、第2号及び第4号に定める書類の提出は要しない。
 - 一 履歴書（3ヶ月以内の写真添付）
 - 二 健康診断書（3ヶ月以内に受診したもの）
 - 三 年金手帳、雇用保険被保険者証（所持者のみ）
 - 四 必要により、卒業又は修了証明書等の資格証明書
 - 五 その他学園が必要と認めたもの

4 在職中に上記提出書類の記載事項に変更を生じたときは速やかに学園に届け出なければならない。

5 学園は、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）及び関係法令で定める次の各号の利用目的のために、職員に必要な書類の提出を求めることができる。

- 一 給与所得及び退職所得の源泉徴収に係る事務
- 二 健康保険及び厚生年金保険等の届出及び申請に係る事務
- 三 雇用保険の届出及び申請に係る事務
- 四 財形貯蓄に係る事務

（任期）

第4条の2 教育職員の任期については、別に定めるところによる。

（試用期間）

第5条 新たに採用した者については採用の日から6ヶ月間の試用期間とし、その間の職務を良好な成績で遂行したときに本採用となるものとする。ただし、派遣職員については、この限りでない。

また、学園が必要と認めたときは、試用期間を変更し、又は設けないことがある。

2 学園は前項の試用期間中又は試用期間終了時、職員が次の各号のいずれかの事由に基づき引き続き雇用しておくことが適当でない場合には、試用期間満了時に本採用を拒否することができる。

- 一 勤務成績が不良なとき。
- 二 心身に故障があるとき。
- 三 その他職員としての適格性を欠くとき。

3 試用期間14日を超えた者に対する解雇は、第27条第2項の規定を準用する。

4 試用期間は勤続年数に通算する。

（労働条件の明示等）

第6条 学園は、職員との労働契約の締結に際しては、採用時の給与、就業場所、従事する業務、勤務時間、休日、その他の労働条件を明らかにするための労働条件通知書及びこの規則を交付するものとする。

2 学園は、この規則及び時間外休日労働に関する協定届等の労使協定を、職員が常時閲覧することができるように、所定の場所に備え付けておかななければならない。

3 学園は、労働条件を変更する場合には、必要な書類により、職員にその旨を明示するものとする。

（配置換等）

第7条 学園は、職員に対し、業務上必要がある場合は、配置換、兼務及び出向（以下「配置換等」という。）を命ずることができる。

2 前項に規定する配置換等を命ぜられた職員は、正当な理由がない限り、これを拒むことができない。

3 出向を命ぜられた職員の取扱いについては、別に定める。

4 職員は、配置換等を命ぜられたときは、ただち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認められる場合は、発令の日から7日以内に赴任するものとする。

（昇任）

第7条の2 職員の昇任は、当該職員の勤務実績及び能力の評定により行う。

2 教員の昇任は選考によるものとし、その選考は、放送大学学園寄附行為第29条第2項の規定に基づき別に定める基準により、学長が行う。

(降任)

第7条の3 職員が次の各号の一に該当する場合は、その意に反して、当該職員を降任させることができる。

- 一 勤務成績が不良の場合
- 二 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
- 三 その他その職に必要な適性を欠く場合
- 四 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合

2 学園は、職員が自ら降任を願い出た場合には、当該職員から書面による同意を得た上で、これを承認し、降任させることができる。

3 第1項の規定にかかわらず、教員については評議会の審査の結果によるものでなければ、その意に反して降任されることはない。

(クロスアポイントメント)

第7条の4 教員は、業務上必要がある場合は、学園以外の機関（以下この項において「他機関」という。）との協定に基づき、学園の教員及び他機関の職員双方の身分を保有しながら、学園及び他機関の業務を行うこと（放送大学学園の職員の兼業に関する内規（平成15年常勤理事会決定第20号）に規定する兼業を除く。以下「クロスアポイントメント」という。）ができるものとする。

2 クロスアポイントメントの取扱いに関し必要な事項は、放送大学学園クロスアポイントメント制度に関する規程（平成28年放送大学学園規程第1号）で定める。

(休職)

第8条 職員（第5条の試用期間中の者を除く。）が、次の場合に該当するときは、所定の期間（以下「休職期間」という。）を原則として休職とする。ただし、派遣職員を休職とすることが適当ではないと認められる特別な事情がある場合においては、休職としないことができる。

- 一 私傷病による病気有給休暇が連続して90日を超え、なお医師の診断結果に基づき療養を継続する必要があるため勤務できないと認められたとき 6ヶ月間（この期間は通算2年間で限度として延長することができる。）
- 二 前号のほか、特別の事情があり休職させることが適当と認められるとき 必要な期間

2 前項第1号の規定は、当初の負傷又は疾病とは明らかに異なる負傷又は疾病の療養の場合に適用する。適用に際し、必要があるときは、産業医又は学園が指定する医師（以下「産業医等」という。）の意見を求めることができる。

3 連続する8日以上期間の病気有給休暇を受けた職員が、その病気有給休暇の期間の末日の翌日から、所定勤務時間のすべてを勤務した日数が20日に達するまでの間に、再び病気有給休暇を受けたときは、前後の病気有給休暇の期間は連続しているものとみなす。

4 第1項第1号及び第2項の規定の適用については、療養期間中の第14条に定める休日及び第15条に定める週休日並びに第17条に定める年次有給休暇及び第19条（第1項の表中第16号を除く。）に定める特別有給休暇を受けた日は、病気有給休暇を受けた日とみなす。

5 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として原職務に復帰させる。ただし、原職務に復帰させることが困難であるか、又は不適当な場合には、他の職務に就かせることができる。

6 教育職員の心身の故障のために長期の休養を要する休職の期間については、個々の場合について、評議会の議を経て、学長が定める。

(休職の手続)

第8条の2 職員を休職とする場合には、その際、理由を記載した文書を交付する。ただし、職員から同意書の提出があった場合は、この限りでない。

(病気休職期間の通算)

第8条の3 病気休職から復職した日から1年に達する日までの間（以下「通算対象期間」とい

う。)に、同一の負傷若しくは疾病又は同一の負傷若しくは疾病に起因すると認められる負傷若しくは疾病（以下「同一疾病等」という）により再度病気休職とすることは、当該病気休職の期間と再度の病気休職の期間は通算するものとする。

2 病気休職の通算対象期間に、同一疾病等により病気休暇を取得した後、引き続き同一疾病等により再度病気休職とすることは、通算対象期間前の病気休職の期間と再度の病気休職期間は通算するものとする。

（復職）

第8条の4 病気休職とした職員が、病気休職期間に、第8条の1第1項第1号に該当しなくなったときは、学園は、当該職員を速やかに復職させるものとする。

2 病気休職とした職員が、長期休職期間に復職を申し出る場合、復職を希望する日の2週間前までに、就労可能である旨が記載された医師の診断書を学園に提出しなければならない。

3 前項の申し出があったときは、学園は、当該職員の復職について産業医等の意見を求めるものとする。

4 前項の産業医等の意見も踏まえ、第2項の申し出をした職員の復職の適否を判断するために、学園は、当該職員に対して、病気休職期間中に試し出勤を命ずることができるものとする。

5 学園は、前4項までの規定により得られた結果を総合的に判断し、当該職員の復職の可否を決定する。

6 前項の判断に期間を要する場合その他学園が必要と認めた場合は、第8条第1項第1号の規定する延長限度期間を超えて、当該職員を休職とすることができる。

7 第5項の判断により復職が認められず、かつ、病気休職期間を残していない場合には、当該職員は、第26条第3号に定める退職とする。

8 前各項に定めるもののほか、復職に関し必要な事項は、別に定める。

第3章 服務規律

（服務）

第9条 職員は、学園の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、職場の秩序の維持に努めなければならない。

（遵守義務）

第10条 職員は、次の事項を遵守しなければならない。

一 勤務中は職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと。

二 許可なく職務以外の目的で学園の施設、物品等を使用しないこと。

三 職務を利用して自己の利益を図らないこと。

四 職務を利用して、第三者より不当に金品を借用し、贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと。

五 学園の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと。

六 学園の機密を漏らさないこと。

七 許可なく他の業務に従事しないこと。

八 性的及びその他のハラスメントによって他の職員、学生又は関係者に不利益を与えたり、就業環境を害さないこと。

九 その他酒気をおびて就業するなど職員としてふさわしくない行為をしないこと。

（出勤）

第11条 職員は、出勤に当たっては、出勤簿に自ら記録しなければならない。

（在宅勤務）

第11条の2 職員の在宅勤務（通常の勤務場所を離れて当該職員の自宅又はこれに準ずる場所において勤務することをいう。）に関する事項は、別に定める。

（遅刻、早退、欠勤等）

第12条 職員が、遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用外出をするときは、事前に

許可を得なければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に許可を得ることができなかった場合は、事後に速やかに届け出なければならない。

第4章 勤務時間、休憩時間、休憩、休日、週休日及び休暇

(勤務時間及び休憩時間)

第13条 所定勤務時間は、休憩時間を除き1週間当たり38時間45分とする。

2 職員の勤務時間は、次のとおりとする。

曜日	始業時間	終業時間	休憩時間
月曜～金曜日（週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）を除く。）	午前9時	午後5時45分	午後零時～午後1時

3 業務上の必要及びその他特別の事情がある場合には、前項の規定にかかわらず、職員の勤務時間を別に割り振ることができる。

4 前項に定めるもののほか、特に必要があると認める職員については、前2項の規定にかかわらず、別に定めるところにより、勤務時間の割振りを変更することができる。

5 前3項の勤務時間により難しい者については、別に定めるところにより、休憩時間を除き、4週間又は1ヶ月を超え1年以内の期間を平均し1週間の勤務時間が38時間45分を超えない範囲内で、1週間の勤務時間を増減することができる。

6 出張及びその他、就業場所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、第2項で定める勤務時間を勤務したものとみなす。

(専門業務型裁量労働制)

第13条の2 前条の規定にかかわらず、業務の性質上必要があると認められる職員については、労働基準法第38条の3の規定に基づく書面による労使協定で定める時間勤務したものとみなす専門業務型裁量労働制を適用することができる。

2 前項の規定により専門業務型裁量労働制が適用される職員には、第11条、第12条の規定は、適用しない。

3 第1項の規定により専門業務型裁量労働制が適用される職員は、各月ごとに勤務等予定・実績報告書を提出するものとする。

(休日)

第14条 休日は以下のとおりとする。

一 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

二 12月29日から翌年1月3日までの日（前号に定める休日を除く。）

2 業務上の必要その他特別の事情がある場合には、前項に規定する休日において勤務を命じ、又は休日を他の日と振り替えることができる。この場合の振替休日は、別に定めるものとする。

3 業務上特に必要がある場合には、前項に規定する振替休日において勤務を命ずることができる。

(週休日)

第15条 週休日は、日曜日及び土曜日とする。

2 業務上の必要その他特別の事情がある場合には、前項の規定にかかわらず、職員の週休日は、1週間につき1日以上割合で別に定めることができる。ただし、これにより難しい者については、4週間につき4日以上となるように週休日を別に定めるものとする。

3 法定休日（労基法第35条に規定する休日をいう。以下この項において同じ。）は、日曜日とする。ただし、前項の規定により週休日を定める職員については、別に定める週休日のうち、4日を法定休日と定めるものとする。

4 業務上の必要その他特別の事情がある場合には、第1項及び第2項に規定する週休日において勤務を命じ、又は週休日を他の日と振り替えることができる。この場合の振替週休日は、別に定めるものとする。

(時間外及び休日等の労働)

第16条 学園は、業務の都合により、第13条の所定勤務時間を超え、又は第14条の所定休日及

び第15条の週休日に労働させることができる。この場合において、法定の勤務時間を超える労働又は法定の休日及び週休日における労働については、労基法第36条に基づき、職員の過半数を代表する者と「時間外及び休日の労働に関する協定」を締結し、これを、あらかじめ所轄の労働基準監督署長に届け出なければならない。

- 2 小学校第3学年を修了するまでの子（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号。以下「育児・介護休業法」という。）第2条第1項第1号に規定する子をいう。次項において同じ。）の養育又は要介護状態にある対象家族（育児・介護休業法第2条第1項第4号に規定する対象家族をいう。次項において同じ。）を介護する職員で所定の請求をした者については、前項の規定にかかわらず、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1ヶ月当たり24時間、1年当たり150時間を超える時間外労働及び午後10時から午前5時までの深夜労働（以下この条において「深夜労働」という。）に従事させてはならない。
- 3 3歳に満たない子を養育又は要介護状態にある対象家族を介護する職員で所定の請求をした者については、第1項の規定にかかわらず、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外労働、休日労働及び深夜労働に従事させてはならない。
- 4 妊娠中及び産後1年を経過しない職員であって、学園に所定の請求をした者及び18歳未満の者については、第1項の規定にかかわらず、時間外労働、休日労働及び深夜労働に従事させてはならない。
- 5 前3項の深夜労働の制限の手続等必要な事項については、放送大学学園職員の育児休業、介護休業等に関する規程（平成15年放送大学学園規程第16号）に定めるところによる。

（時間外勤務代替休暇）

第16条の2 放送大学学園職員給与規則（平成15年放送大学学園規則第7号。次項において「給与規則」という。）第16条第2項に規定する職員は、その請求により、同項に規定する時間外勤務手当の一部の支給に代えて、有給の休暇（次条第1項に規定する年次有給休暇を除く。以下この条において「時間外勤務代替休暇」という。）を受けることができる。

- 2 時間外勤務代替休暇として受けることができる時間数は、給与規則第16条第2項に規定する60時間を超えて勤務した全時間（以下この条において「60時間超過時間」という。）について、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める時間数の合計の時間数とする。
 - 一 正規の勤務時間が割り振られた日（休日又は週休日の振替日を除く。）における勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の25を乗じて得た時間数
 - 二 前号に掲げる勤務以外の勤務に係る時間 当該時間に該当する60時間超過時間の時間数に100分の15を乗じて得た時間数
- 3 時間外勤務代替休暇は、1日又は4時間を単位として与えられるものとする。
- 4 時間外勤務代替休暇は、60時間超過時間に係る月の末日の翌日から2箇月以内に与えられるものとする。
- 5 第1項の請求は、60時間超過時間に係る月の末日の翌日から5日以内に行うものとする。
- 6 前各項に定めるもののほか、時間外勤務代替休暇に関し必要な事項は、別に定める。

（年次有給休暇）

第17条 職員は、毎年（1月1日から12月31日まで）、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる年次有給休暇の付与を受けることができる。

- 一 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日
- 二 次号に掲げる職員以外の職員であって、当該年の中途において新たに職員となる職員 その者の当該年における在職期間に応じ、次表の日数欄に掲げる日数（以下「基本日数」という。）

在 職 期 間	日 数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日

4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間	12日
7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え1年未満の期間	20日

三 当該年に新たに職員となった者であつて、派遣職員である職員 20日に当該年の前年における年次有給休暇又は年次有給休暇に相当する休暇の残日数（当該日数が20日を超える場合にあっては、20日とし、20日を超えない場合で1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）を加えて得た日数から、職員となった日の前日までの間に使用した年次有給休暇又は年次有給休暇に相当する休暇の日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数）

- 2 年次有給休暇を受ける場合は、その前日までに請求するものとする。ただし、病気、その他やむを得ない理由によりあらかじめ請求することができなかつた場合には、事後速やかに、その理由を付して請求しなければならない。
- 3 年次有給休暇は、1日、半日又は1時間（ただし、5日の範囲内に限る。）を単位として与えられるものとする。なお、半日を単位として年次有給休暇を受ける場合には、割り振られた勤務時間の2分の1（1時間未満の端数があるときは、これを切り上げた時間）をもって半日とし、時間を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする
- 4 学園は、請求された時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、職員の指定した時季を他に変更して与えることができる。
- 5 年次有給休暇の未使用日数（1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数）は、20日を限度として、翌年に限りこれを繰り越すことができる。

（年次有給休暇の学園による時季指定）

第17条の2 年次有給休暇の日数が10日以上付与された職員には、年次有給休暇の付与日数のうち5日について、付与日から1年以内の期間に、学園が時季を定めて与えるものとする。ただし、職員が前条第2項及び第4項により取得した日数は、学園が時季を定めて与えることを要しないものとする。

- 2 前項の規定により、職員に年次有給休暇の時季を定めて与える場合には、あらかじめ、職員の意見を聴取するものとする。

（病気有給休暇）

第18条 職員が負傷し又は疾病（予防注射又は予防接種による著しい発熱等の場合を含む。）にかかつた場合は、病気有給休暇を受けることができる。

- 2 前項の病気有給休暇の承認を得ようとするときには、第17条第2項に準ずる申請手続きにより、その承認を受けなければならない。ただし、1週間を超える場合には病状及び療養日数を記載した医師の診断書を添付して申請しなければならない。1週間以内の場合でも、診断書を求められたときは、同様とする。
- 3 病気有給休暇の日数が引き続き1月を超えるときは、1月を経過するごとに、医師の診断書を添えて、病状の報告を行わなければならない。
- 4 病気有給休暇は、1日、1時間又は1分を単位として与えられるものとし、時間を日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。
- 5 医師の診断書に基づき療養期間を定めて病気休暇を承認されていた職員が、就業可能となつた場合には、就業可能日を記載した医師の診断書または証明書等を提出しなければならない。

（特別有給休暇）

第19条 職員が、別表の中欄に掲げる事由に該当する場合は、第17条第2項に準ずる申請手続きにより、その承認を受けて当該別表に掲げる期間の特別有給休暇を受けることができる。

番号	事 由	期 間
1	選挙権その他公民としての権利を行使する場合	必要と認められる期間
2	証人、鑑定人、参考人、裁判員等として、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	必要と認められる期間
3	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場合	必要と認められる期間
4	自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げ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。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき (1) 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動 (2) 身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設における活動 (3) (1) 及び (2) に掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動	1の年において5日 (暦日による。)
5	結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴う必要と認められる行事等の場合	5日 (結婚の日の5日前から当該結婚の日後1月を経過する日までの間で連続する暦日とする。)
6	妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。この表中次号において同じ。）が出産する場合	2日 (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の期間)
7	妻が出産する場合で、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	5日 (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)

8	<p>小学校就学の始期に達するまでの子（育児・介護休業法第2条第1項第1号に規定する子及び配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この表中において同じ。）の子。以下この号において同じ。）を養育する職員が、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をを行うこと又は疾病の予防を図るために必要な予防接種若しくは健康診断を受けさせることをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>1の年において5日 （対象となる子が2人以上の場合には1の年において10日）</p>
9	<p>次に掲げる者で負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする者の介護をするため勤務しないことが相当であると認められる場合</p> <p>(1) 配偶者 (2) 父母 (3) 子（配偶者の子を含む。） (4) 配偶者の父母 (5) 祖父母、兄弟姉妹及び孫</p>	<p>1の年において5日 （対象となる者が2人以上の場合には1の年において10日）</p>
10	<p>次の親族が死亡した場合で、葬儀、服喪その他親族の死亡に伴う必要と認められる行事等のとき</p> <p>(1) 配偶者の場合</p> <p>(2) 父母の場合 (3) 子の場合 (4) 祖父母の場合</p> <p>(5) 孫の場合 (6) 兄弟姉妹の場合 (7) おじ又はおばの場合</p> <p>(8) 父母の配偶者又は配偶者の父母の場合</p> <p>(9) 子の配偶者又は配偶者の子の場合</p>	<p>7日 （暦日により連続する日数によるものとし、葬儀のため遠隔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とする。以下この号において同じ。）</p> <p>7日 5日 3日 （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）</p> <p>1日 3日 1日 （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）</p> <p>3日 （職員と生計を1にしていた場合にあっては、7日）</p> <p>1日</p>

	<p>(10) 祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母の場合</p> <p>(11) 兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹の場合</p> <p>(12) おじ又はおばの配偶者の場合</p>	<p>(職員と生計を1にしていた場合にあつては、5日)</p> <p>1日</p> <p>(職員と生計を1にしていた場合にあつては、3日)</p> <p>1日</p> <p>(職員と生計を1にしていた場合にあつては、3日)</p> <p>1日</p>
11	父母の追悼のための特別な行事の場合	<p>1日</p> <p>(父母の死亡後15年以内に行われるものに限る。)</p>
12	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	<p>4日</p> <p>(1の年の6月から10月の期間内における、週休日及び休日を除いて原則として連続する4暦日。ただし、業務上の必要その他の事情がある場合で当該期間内に受けることが困難な場合は、1の年の他の期間とすることができる。)</p>
13	<p>地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合</p> <p>(1) 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業を行い、又は一時的に避難しているとき。</p> <p>(2) 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。</p>	<p>7日</p> <p>(原則として、連続する7暦日)の範囲内で、必要と認められる期間</p>
14	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な場合	必要と認められる期間
15	地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、退勤途上における身体の危険を回避する場合	必要と認められる期間
16	女子職員が生理日の勤務が著しく困難な場合	請求した期間のうち2日以内
17	職員が不妊治療に係る通院等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の年において5日(当該通院等が体外受精又は顕微授精に係る場合にあつては、10日)

18	前各号に掲げるほか、理事長が特に必要と認めたとき	必要と認められる期間
----	--------------------------	------------

2 前条第4項の規定は、特別有給休暇の場合に準用する。ただし、前項第6号から第8号までの規定は、第17条第3項の規定を準用する。

3 第1項の表中第4号、第8号、第9号、第12号及び17号に定める1の年とは、1月1日から12月31日までの期間とする。

(産前産後の休暇)

第20条 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の職員から請求があったときは、産前休暇を与える。

2 出産した職員には、8週間の産後休暇を与える。ただし、産後6週間を経過した職員から就業の請求があったときは、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

(母性健康管理)

第21条 妊娠中又は出産後1年を経過しない職員から、所定勤務時間内に母子保健法(昭和40年法律第141号)に基づく保健指導又は健康診査を受けるための申出があった場合、次の範囲で職務に専念する義務が免除される。

一 産前の場合

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

二 産後(1年以内)の場合

医師等の指示により必要な時間

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない職員から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨の申出があった場合、次の措置を講ずることとする。

一 妊娠中の通勤緩和

通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として1時間の勤務時間の短縮又は1時間以内の時差出勤

二 妊娠中の休憩の特例

休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加

三 妊娠中又は出産後の諸症状に対応する措置

妊娠中又は出産後の諸症状の発生又は発生のおそれがあるとして指導された場合は、その指導事項を守ることができるようにするため作業の軽減、勤務時間の短縮等

3 1歳未満の生児を養育する女性職員があらかじめ育児時間を請求した場合は、所定休憩時間のほか、1日について2回、それぞれ30分の育児時間を与える。

(総合的な健康診査等)

第21条の2 職員は、所定勤務時間内に就業場所を離れ、総合的な健康診査または健康診断を受ける場合は、必要と認められる期間について職務に専念する義務が免除される。

2 前項の職務に専念する義務の免除を受ける場合は、その前日までに申請し、承認を受けなければならない。申請において、受診等の書類を求められたときは、これを提出しなければならない。

3 第1項の必要と認められる期間については、1日又は1時間を単位とする。

(ストレスチェック等)

第21条の3 職員は、所定勤務時間内に就業場所において労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第66条の10第1項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査(以下「ストレスチェック」という。)を受ける場合又はストレスチェックの結果、同条第3項に規定する医師による面接指導が必要と認められた職員が面接指導を受ける場合は、必要と認められる期間について職務に専念する義務が免除される。

2 前項の職務に専念する義務の免除を受ける場合のうち、就業場所を離れて面接指導を受ける場合は、その前日までに申請し、承認を受けなければならない。

3 第1項の必要と認められる期間については、1時間又は1分を単位とする。

(育児休業及び介護休業等)

第22条 職員は、育児又は介護を行うため必要があるときは、学園に申し出て休業をし、又は短時間勤務制度及び早出遅出勤務制度の適用を受けることができる。

2 前項の制度の適用を受けることができる職員の範囲その他の必要な事項については、放送大学学園職員の育児休業、介護休業等に関する規程に定めるところによる。

第5章 給与及び退職手当

(適用除外)

第22条の2 第11条から第16条の2までの規定は、副学長には適用しない。

2 第11条の規定は、附属図書館長及びオンライン教育センター長には適用しない。

(給与)

第23条 給与に関しては、別に定める。

(退職手当)

第24条 退職手当に関しては、別に定める。

第6章 定年、退職、失職及び解雇

(定年等)

第25条 事務職員の定年は、60歳とし、その定年に達した日の属する事業年度の末日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

2 理事長は、特別な事情があると認められる事務職員について、前項の定年と異なる定年を定めることができる。

3 理事長は、特別な事情があると認められる事務職員について、定年退職日を超えて勤務させることができる。

4 学園は、第1項及び第2項に定める定年により退職した事務職員が継続して就業することを希望し、次条第1項各号又は第27条第1項各号に該当しない者であって、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第9条第2項に基づく労使協定により定められた基準に該当した場合は、期間業務職員又は時間雇用職員として65歳まで継続して雇用するものとする。

5 教員の定年は、教授にあつては68歳、准教授、講師、助教及び助手にあつては63歳とし、その定年に達した日の属する事業年度の末日に退職する。

6 学園は、前項に定める定年により退職した准教授、講師、助教又は助手が継続して就業することを希望し、次条第1項各号又は第27条第1項各号に該当しない者である場合は、別に定めるところにより65歳まで継続して雇用するものとする。

7 組織規則第15条第1項第1号及び第2号に掲げる特任教授にあつては定年を72歳、組織規則第15条第1項第3号に掲げる特任教授及び特任荣誉教授にあつては定年を70歳とし、その定年に達した日の属する事業年度の末日に退職する

8 第5項の規定は、副学長には適用しない。

(退職)

第26条 前条に定めるもののほか、職員が次の各号の一に該当するときは、退職する。

一 退職を願い出て学園から承認されたとき、又は退職願を提出して14日を経過したとき。

二 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき。

三 第8条に定める休職期間が満了し、なお、休職事由が消滅しないとき。

四 死亡したとき。

2 職員が、退職の場合において、退職の事由（解雇の場合はその事由を含む。）等について証明書

を請求した場合（前項第4号にあっては、遺族）学園は遅滞なく交付するものとする。

3 第1項第3号の規定により職員が退職する場合は、当該職員に対し、少なくとも30日前までに退職となる旨の予告をするものとする。

（失職）

第26条の2 教育職員は、学校教育法（昭和22年法律第26号）第9条各号に掲げる者に該当するに至ったときは、当然失職する。

（解雇）

第27条 職員が次の各号の一に該当するときは、解雇することができる。

- 一 成年被後見人又は被保佐人となったとき。
- 二 勤務成績又は業務能力が著しく不良で、職員としてふさわしくないと認められたとき。ただし、第29条第2項の事由に該当すると認められたときは、同条で定めるところによる。
- 三 精神又は身体の障害により、業務に耐えられないと認められたとき。
- 四 事業の縮小その他事業の運営上やむを得ない事情により、職員の減員等が必要となったとき。
- 五 その他前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき。

2 前項の規定により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をするか、又は平均給与の30日以上分の解雇予告手当を支払う。なお、解雇予告日数は、平均給与を支払った日数だけ短縮することができるものとする。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けて解雇する場合、及び試用期間中の職員（14日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、この限りでない。

3 前項の職員が、解雇の予告をされた日から退職の日までにおいて、当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

第7章 表彰及び懲戒

（表彰）

第28条 職員が学園の業務に関し、特に功労があつて他の模範とするに足りると認められるときは、これを表彰することができる。

（懲戒）

第29条 職員が次の各号の一に該当する場合は、懲戒することができる。

- 一 禁錮以上の刑に処せられたとき。
- 二 この規則その他学園の定める諸規程に違反したとき。
- 三 職務上の義務に違反したとき。
- 四 正当な理由がなく業務上の指示又は命令に従わないとき。
- 五 故意又は重大な過失により、学園に損害を発生させたとき。
- 六 重要な履歴を偽り、又は不正な手段によって採用されたとき。
- 七 その他学園の業務の遂行に著しく支障をきたすような行為があつたとき。

2 前項の懲戒の種類及び内容は、次のとおりとする。

処分の種類	処 分 の 内 容
戒告	将来を戒しめる。
減給	情状により、期間を定めて給与を減額する。 この場合において、減額は、1日の額は給与の1日分の2分の1、1箇月の額は当該月の給与総額の10分の1の範囲とする。
停職	12箇月を限度として出勤を停止する。 この場合においては、当該期間中の給与は、支給しない。
解雇	予告期間を設けることなく、即時に解雇する。 この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、労基法第20条に規定する手当を支給しない。

3 職員に懲戒を行う場合は、その理由を当該職員に明示しなければならない。

4 第1項の規定にかかわらず、教育職員は、評議会の審査の結果によるのでなければ、その意に反して懲戒を受けることはない。

(訓告等)

第29条の2 前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、文書により、訓告又は嚴重注意をすることができる。ただし、嚴重注意は口頭によってすることができる。

(損害賠償)

第30条 職員が故意又は重大な過失により、学園に損害を発生させたときは、前条の懲戒を行うほか、損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第8章 安全衛生及び災害補償等

(安全衛生の基本的事項)

第31条 学園は、職員の安全確保と健康の保持増進を図り、快適な職場の形成のため必要な措置を講ずる。

2 学園は、法令の定めるところにより、職場の安全衛生管理に当たらせるために、必要な管理者の選任を行う。

3 職員は、安全衛生に関する法令及び次の事項を守り、学園と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

一 火気、電気、水道、ガス等を使用した者は、その後始末を確認すること。

二 喫煙は所定の場所以外で行わないこと。

三 通路、避難口に物品を置かないこと。

四 立入禁止、通行禁止区域には立ち入らないこと。

五 服装は業務に適したものとすること。

六 事故発生の場合の緊急連絡及び応急措置について熟知しておくこと。

七 資格を要する業務に無資格で従事しないこと。

八 学園が行う安全衛生教育で教わった事項を実行すること。

4 学園は、法令の定めるところによるほか、必要に応じて職員に対する安全衛生教育を行う。

5 学園は、安全衛生管理のために必要と認める場合、別に「安全衛生管理規程」を定めることがある。

(防災)

第32条 学園の防災に関しては、別に定めるところによる。

(健康診断)

第33条 学園は、職員に対して毎年1回定期健康診断を行う。なお、健康診断の結果については、各職員に通知する。

2 職員は、学園が実施する健康診断を受診しなければならない。ただし、他の医師の健康診断を受け、その結果を証明する書類を提出した場合は、この限りでない。

3 前2項の健康診断の結果必要と認めるときは、勤務時間の短縮、人事異動その他健康確保上の必要な措置を命ずることができる。

(ストレスチェック)

第33条の2 学園は、職員に対して毎年1回ストレスチェックを行う。なお、ストレスチェックの結果については、各職員に通知する。

2 ストレスチェックの実施については、別に定める。

(就業禁止等)

第33条の3 学園は、職員が伝染性の疾病にかかった場合、または職員の健康保持のため特に必要があると認めるときは、その就業を禁止し、または制限することができる。

(災害補償等)

第34条 業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び放送大学学園職員法定外補償規程の定めるところによる。なお、休業する場合の最初の3日間は、労働者災害補償保険法の給付が受けられないことから、学園で平均給与の100分の60の休業補償を行う。

2 職員が、業務外の事由により傷病にかかり労務に服することができないときは、私立学校教職員共済法（昭和28年法律第245号）に定めるところにより給付を受けるものとする。

第9章 出張及び研修

（出張）

第35条 職員が、業務上必要がある場合は、出張を命ずることができる。

2 出張を命ぜられた職員が帰任したときは、速やかに所属長に復命しなければならない。

第36条 前条の出張に要する旅費に関しては、別に定める。

（研修）

第37条 学園は、職員に対して、職務能力、技能の開発及び向上のために必要と認める場合は、研修を実施し、又は外部受講を指示することができる。

2 職員は、前項の指示に従わなければならない。

3 教員は、本務に支障のない場合において、承認を受け、就業場所を離れて研修を行うことができる。

第10章 著作権

（著作権の帰属）

第38条 職員（教育職員を除く。）が職務上創作した著作物の著作権は、学園に帰属する。

2 教育職員が職務上創作した次の各号に係る著作物については、学園は、その目的を遂行するために必要な範囲において、無償で自由に利用することができる。教育職員がその著作物において使用した当該教育職員の他の著作物についても同様とする。

- 一 印刷教材
- 二 放送教材
- 三 通信指導及び単位認定試験の問題、解答及び解説
- 四 前3号に準ずるもので別に定めるもの

第11章 その他

（補則）

第39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

1 この規則は、平成15年10月1日から施行する。

2 放送大学学園法（平成14年法律第156号）附則第3条の規定により、旧放送大学学園から新放送大学学園へ引き続き職員として身分を承継された者のこの規則の適用については、旧放送大学学園に在職していた期間も新放送大学学園に在職していたものとする。

附 則（平成17年8月26日）

この規則は、平成17年8月26日から施行する。

附 則（平成18年3月13日）

1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。

2 次の表の左欄に掲げる期間における第25条第4項の規定の適用については、同項中「65歳」とあるのは、同表の左欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

平成18年4月1日から平成19年3月31日まで	62歳
平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63歳
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64歳

附 則（平成19年8月27日）

この規則は、平成20年1月1日から施行する。ただし、第19条の改正規定中ただし書きにかか

る部分については、平成19年8月27日から施行する。

附 則（平成21年3月19日）

- 1 この規則は、平成21年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日に独立行政法人メディア教育開発センター（以下「旧センター」という。）に在職していた職員で、同センターの廃止により学園に身分を承継された職員（以下「承継職員」という。）に対し、施行日の前日までに、旧センターが、関係法令及び旧センターが制定した諸規則に基づき、発令、承認又は許可した事項については、施行日に特段の措置を行わない限り、この規則に基づき発令、承認又は許可したものとみなす。
- 3 承継職員のうち、施行日の前日までに病気のため休職となった者で、施行日以降も引き続き休職しているものについては、第8条第1項第1号の規定にかかわらず、休職期間を3年を超えない範囲内で延長することができるものとする。
- 4 承継職員のうち、旧センター就業規則第66条に規定する懲戒の理由に該当する非違行為を施行日以前に行ったものの懲戒処分は、第29条の規定により行うものとする。
- 5 承継職員のうち、特定特任教授の就業については、第25条を除き、当分の間、改正後の放送大学学園就業規則を適用するものとする。

附 則（平成22年3月15日）

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年5月24日）

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成23年3月7日）

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成23年3月27日）

- 1 この規則は、平成23年3月28日から施行し、改正後の第19条の規定は、平成23年3月1日から適用する。
- 2 平成23年東北地方太平洋沖地震により改正後の第19条第1項の表中第13号に該当する場合の特別有給休暇は、同号の規定にかかわらず、必要と認められる期間受けることができることとする。

附 則（平成25年3月18日）

- 1 この規則は、平成25年4月1日から施行する。
- 2 次の表の左欄に掲げる期間における第25条第4項の規定の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から令和4年3月31日まで	63歳
令和4年4月1日から令和7年3月31日まで	64歳

附 則（平成26年3月17日）

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成27年3月17日）

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成27年10月1日）

- 1 この規則は、平成27年10月1日から施行する。
- 2 この規則の施行日の前日から引き続き病気有給休暇を受ける者の第8条第1項第1号に定める連続する90日の起算日は、施行日とする。

附 則（平成28年3月15日）

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年8月30日）

この規則は、平成28年8月30日から施行する。

附 則（平成28年11月30日）

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3月17日）

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成29年3月28日）

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3月13日）

この規則は、平成30年4月1日から施行する

附 則（平成31年3月15日）

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（平成31年4月26日）

この規則は、令和元年5月1日から施行する。

附 則（令和2年3月30日）

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和2年9月24日）

この規則は、令和2年10月1日から施行する。

附 則（令和3年12月20日）

この規則は、令和4年1月1日から施行する。

附 則（令和4年3月15日）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和5年3月13日）

この規則は、令和5年4月1日から施行する。

附 則（令和5年3月29日）

1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。

2 第25条第5項の規定にかかわらず、平成20年8月1日から引き続き在職している教員にあっては、定年を70歳とし、その定年に達した日の属する事業年度の末日に退職する。