

国立大学法人岡山大学職員休職規程

〔平成16年4月1日〕
岡大規程第8号

改正 平成18年3月 9日規程第 9号
平成19年3月30日規程第37号
平成21年3月27日規程第23号
平成23年3月31日規程第 3号
平成29年6月30日規程第43号
平成30年1月30日規程第 4号

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人岡山大学職員就業規則(平成16年岡大規則第10号。以下「就業規則」という。)第15条第6項、国立大学法人岡山大学非常勤職員就業規則(平成16年岡大規則第12号。以下「非常勤職員就業規則」という。)第11条の2第4項及び国立大学法人岡山大学医員等職員就業規則(平成29年岡大規則第15号。以下「医員等職員就業規則」という。)第10条の2第4項の規定に基づき、国立大学法人岡山大学(以下「法人」という。)に勤務する職員、非常勤職員及び医員等職員の休職について定めることを目的とする。

(病気休職の要件等)

- 第1条の2 就業規則第15条第1項第1号、非常勤職員就業規則第11条の2第1項及び医員等職員就業規則第10条の2第1項による休職(以下「病気休職」という。)に該当する場合であっても、次の各号に掲げる事由のときは、休職としないことができる。
- 一 一切迫流産、切迫早産等のように産前休暇又は産後休暇への移行が見込まれている場合
 - 二 引き続き病気休暇(非常勤職員及び医員等職員にあっては、私傷病休暇をいう。以下同じ。)が90日経過後、概ね3月以内に治癒することが医師の診断等に基づき予測される場合
 - 三 病気休暇の要因が業務上の傷病又は通勤による傷病の場合
- 2 引き続き病気休暇は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日等(以下「除外日」という。)を除いた期間とする。
- 一 生理日の就業が著しく困難な場合
 - 二 前項第3号の場合
 - 三 国立大学法人岡山大学職員労働安全衛生管理規程(平成16年岡大規程第21号)第21条の規定により同規程別表第6に規定する生活規正の面Bの指導区分の決定又は同表に規定する生活規正の面Bへの指導区分の変更を受け、同規程第22条の事後措置を受けた場合
 - 四 前3号に定める病気休暇に係る負傷又は疾病に係る療養期間中の休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日
- 3 前項第4号の「病気休暇の日以外の勤務しない日」には、年次有給休暇又は特別休暇(非常勤職員及び医員等職員にあっては、私傷病休暇を除く年次有給休暇以外の休暇をいう。以下第8項において同じ。)を使用した日等が含まれ、また、1日の勤務時間の一部を勤務しない日が含まれるものとする。
- 4 除外日以外の病気休暇(以下「特定病気休暇」という。)を連続する8日以上(当該期間における休日等以外の日の日数が4日以上である期間に限る。)を使用した職

員（この項の規定により特定病気休暇の期間が連続しているものとみなされた職員を含む。）が、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に次に掲げる時間（以下この項及び第8項において「育児部分休業等」という。）がある場合にあっては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児部分休業等以外の勤務時間）のすべてを勤務した日の日数が20日に達する日までの間（以下「クーリング期間」という。）に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。ただし、クーリング期間に、この規程による休職をした場合、又は国立大学法人岡山大学職員の育児休業等に関する規程（平成16年岡大規程第15号。以下「育児休業等規程」という。）第3条に定める育児休業をした場合であって、当該休職又は育児休業をした後に再度の特定病気休暇を取得した場合はこの限りでない。

- 一 育児休業等規程第17条に定める育児部分休業により勤務しない時間
 - 二 生理日の就業が著しく困難な場合における病気休暇（非常勤職員及び医員等職員にあっては、生理休暇）により勤務しない時間
 - 三 就業規則第34条第3号又は第4号に定める職務専念義務の免除により勤務しない時間（非常勤職員就業規則第37条及び医員等職員就業規則第36条の規定により準用される場合を含む。）
 - 四 保育休暇又は介護休暇により勤務しない時間
 - 五 国立大学法人岡山大学職員の介護休業等に関する規程（平成16年岡大規程第16号）第13条に定める介護部分休業により勤務しない時間
- 5 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日後においても引き続き負傷又は疾病（当該負傷又は疾病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、又は疾病にかかった日（以下この項及び事項において「特定負傷等の日」という。）の前日までの期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なるものに限る。）のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、引き続き特定病気休暇の起算日は特定負傷等の日とする。
- 6 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日に達した場合において、90日に達した日の翌日からクーリング期間に、その症状等が当該使用した特定病気休暇の期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する必要が生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、引き続き特定病気休暇の起算日は特定負傷等の日とする。
- 7 療養期間中の休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、第2項及び第4項から第6項までの規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。
- 8 前項の「病気休暇の日以外の勤務しない日」には、年次有給休暇又は特別休暇を使用した日等が含まれ、また、1日の勤務時間の一部を勤務しない日（当該勤務時間の一部に育児部分休業等がある日であって、当該勤務時間のうち、当該育児部分休業等以外の勤務時間のすべてを勤務した日を除く。）が含まれるものとする。
- 9 特定病気休暇の期間の計算は、1日以外を単位とする特定病気休暇を使用した日は、1日を単位とする特定病気休暇を使用した日として取り扱う。
- 10 病気休職から復帰後、6月以内に同一疾病により、再び1月以上の療養を要する場合、90日を経過したものとみなし、直ちに病気休職とする。この場合において、当該復帰期間を除き、病気休職が引き続いたものとみなし、第3条第1項に定める3年及び国立大学法人岡山大学職員給与規則（平成16年岡大規則第14号）第30条第3項に

定める1年に含むものとする。

(休職事由)

第2条 就業規則第15条第1項第3号による学長が定める事由は、次のとおりとする。

- 一 学校、研究所、病院その他法人が指定する公共的施設において、その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、研究若しくは指導に従事し、又は法人が指定する国際事情の調査等の業務に従事する場合（単なる知識の習得又は資格の取得を目的とする場合を除く。）
- 二 科学技術に関する国及び特定独立行政法人と共同して行われる研究又は国若しくは特定独立行政法人の委託を受けて行われる研究に係る業務であって、その職員の職務に関連があると認められるものに、前号に掲げる施設又は法人が当該研究に関し指定する施設において従事する場合
- 三 研究成果活用企業の役員（監査役を除く。）、顧問又は評議員（以下「役員等」という。）の職を兼ねる場合において、主として当該役員等の職務に従事する必要がある、法人の職務に従事することができない場合
- 四 職員（教授、准教授、講師、助教及び助手を除く。）がその職務に関連があると認められる大学（当該大学に置かれる専攻科及び大学院を含む。）又はこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）の課程等に在学してその課程等を履修する場合
- 五 わが国が加盟している国際機関、外国政府の機関等からの要請に基づいて職員を派遣する場合
- 六 労働組合業務に専従する場合
- 七 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
- 八 その他特別の事由により休職とすることが適当と認められる場合

(休職の期間等)

第3条 病気休職の期間は、医師の診断の結果に基づき、前条各号の規定による休職の期間は必要に応じて、いずれも3年（非常勤職員及び医員等職員にあっては1年。以下この項において同じ。）を超えない範囲内で学長が定める。この休職の期間が3年に満たない場合において、休職した日から引き続き3年を超えない範囲においてこれを更新することができる。

- 2 就業規則第15条第1項第2号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。
- 3 前条第1号から第3号までの規定による休職期間が引き続き3年に達する際特に必要があると学長が認めたときは、2年を超えない範囲内において休職の期間を更新することができる。この更新した休職の期間が2年に満たない場合においては、学長は、必要に応じて、その期間の初日から起算して2年を超えない範囲内において、再度これを更新することができる。
- 4 学長は、特に必要があると認めたときは、第1項の規定にかかわらず、前条第2号の規定による休職の期間を3年を超え5年を超えない範囲内において定めることができる。この休職の期間が5年に満たない場合においては、学長は、必要に応じて、休職した日から引き続き5年を超えない範囲内において、これを更新することができる。
- 5 前2項の規定による前条第2号の規定による休職及び第3項の規定に基づく前条第3号の規定による休職の期間が引き続き5年に達する際、やむを得ない事情があると学長が認めたときは、これを更新することができる。

(復職)

第4条 病気休職及び第2条各号の規定による休職の事由が消滅したときにおいては、当

該職員が離職し、又は他の事由により休職にされない限り、速やかにその職員を復職させなければならない。

2 休職の期間が満了したときは、当該職員は、当然復職する。

(教育職員の特例)

第5条 教育職員に対する病気休職については、国立大学法人岡山大学管理学則（平成16年岡大学則第1号。以下「管理学則」という。）第8条に定める教育研究評議会が特に必要と認める場合は、第3条第1項の規定にかかわらず、3年を超える期間について、休職とし、又は休職を更新することができる。

(本人の同意)

第6条 学長は、職員を第2条各号の規定により休職するに当たっては、当該職員の同意を得なければならない。ただし、第2条第7号の規定による場合その他特に必要があると認めた場合には、管理学則第6条に定める役員会の承認を得て、当該職員の同意を得ずに休職とすることができる。

附 則

1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

2 平成16年4月1日前に休職された職員の休職期間の終期が平成16年4月1日以降とされている職員について、引き続き休職とする必要がある場合には、この規程により休職したものとみなす。

附 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

1 この規程は、平成23年4月1日から施行する。

2 平成23年4月1日前に取得した病気休暇の取扱いについては、改正後の第1条の2の規定にかかわらず、改正前の第1条の2の規定を適用する。

附 則

この規程は、平成29年7月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年4月1日から施行する。