

国立大学法人岐阜大学パート職員就業規則

平成 16 年 4 月 1 日
岐阜大学規則第 64 号

(目的)

第1条 この規則（以下「規則」という。）は、「国立大学法人岐阜大学契約職員就業規則」第2条に基づき、国立大学法人岐阜大学（以下「本学」という。）に雇用されたパート職員の就業に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規則で「パート職員」とは、1週間の勤務時間が30時間以内かつ1年以内の期間を定めて雇用する職員（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定により期間の定めのない労働契約へ転換した者を含む。）で、本学の臨時的業務かつ正規職員の補助的業務を遂行するために必要と認められた職員をいう。

2 パート職員の名称及び対象職務は、下表のとおりとする。

名 称	対 象 職 務
事務補佐員	事務に関して一時的に増加した業務かつ正規職員の補助的業務を職務とする。
技術補佐員	技術業務に関して一時的に増加した業務かつ正規職員の補助的業務を職務とする。
技能補佐員	技能業務に関して一時的に増加した業務かつ正規職員の補助的業務を職務とする。
教務補佐員	教務に関して一時的に増加した業務かつ正規職員の補助的業務を職務とする。
臨時用務員	労務作業に関して一時的に増加した業務かつ正規職員の補助的業務を職務とする。
特定研究補佐員	政府補助金のうち、科学研究費補助金、産学官イノベーション創出事業費補助金、産業技術研究助成事業による研究遂行の支援的業務を職務とする。
C O E 研究補佐員	政府補助金のうち、21世紀C O E プログラムによる研究遂行の支援的業務を職務とする。
C R E S T 研究補佐員	政府補助金のうち、戦略的創造研究推進事業C R E S TにおけるJ S T—R A プログラムによる研究遂行の支援的業務を職務とする。
産官学連携研究員	共同研究・受託研究の効率的な遂行の支援的業務を職務とする。
非常勤講師	
医員	附属病院において診療に従事するものとし、必要に応じ、診療を通じて臨床教育の補助的業務を職務とする。
保育士	保育園における園児及び附属病院における小児入院患者の保育業務を職務とする。

特任教員	特任教員については学長が別に定める。
その他学長が必要と認めた研究員等	

(権限の委任)

第3条 この規則に規定する権限の委任については、「国立大学法人岐阜大学職員就業規則」第4条による。

(法令との関係)

第4条 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44号。以下「労基法」という。)その他の関係法令及び諸規程の定めるところによる。

(遵守遂行)

第5条 本学及びパート職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に務めなければならない。

(採用)

第6条 パート職員の採用は、選考による。

2 パート職員の採用に際しては、採用しようとするパート職員に対しあらかじめ、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

一 労働契約の期間に関する事項

二 就業の場所及び従事する業務に関する事項

三 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

四 交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項

五 賃金の決定、計算及び支払方法、賃金の締め切り及び支払時期に関する事項

六 退職に関する事項

3 パート職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類を速やかに学長に提出しなければならない。

一 履歴書

二 住民票記載事項証明書

三 資格に関する証明書

四 その他学長が必要と認める書類

(契約期間)

第7条 契約期間は、1年以内とする。

2 前項の契約期間は、双方合意の上、契約を更新することができる。

3 前2項にかかわらず、通算の契約期間は、本学における期間の定めのある当初の採用日から起算して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。以下「研究開発力強化法」という。）第15条の2第1項第1号又は第2号に該当する者及び専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第2条第3項第1号に該当する者は10年）を超えることはできない。ただし、業務の特殊性等を勘案し、学長が特に必要と認めた場合はこの限りでない。

4 労働契約法第18条第2項に規定する空白期間を有する者については、空白期間前の契約期間は、前項の契約期間に算入しない。

5 パート職員の契約期間は、65歳（事務補佐員は60歳）に達した日以後における最初の3月31日を超えることはできない。ただし、業務の特殊性等を勘案し、学長が特に必要と認めた場合はこの限りでない。

（無期契約への転換）

第7条の2 パート職員が、本学における期間の定めのある採用（以下「有期契約」という。）を2回以上締結し、有期契約の期間を通算した期間（労働契約法第18条第2項の規定により算入しない期間を除く。（以下「通算雇用期間」という。））が5年（研究開発力強化法第15条の2第1項第1号又は第2号に該当する者は10年）（本学に在学している期間（大学の学生である者を除く。）における契約期間を除く。）を超える場合に、期間の定めのない労働契約（以下「無期契約」という。）の締結の申込みをすることにより、現に締結している有期雇用の契約期間が満了する日の翌日から無期契約に転換する。

2 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第2条第3項第1号に該当する者は、専門的知識等を必要とする業務完了までの期間（当該期間が10年を超える場合にあっては、10年）及び専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する同法同条同項第2号に該当する者は、定年後引き続いて雇用されている期間は、無期契約の締結の申込みは発生しない。

3 パート職員が第1項の無期契約の締結の申込みを行う場合には、現に締結している有期契約の期間が満了する日の30日前までに、別に定める書面により申し込まなければならない。

4 前項の規定による申込みを受理した場合、当該パート職員に対し、別に定める書面を交付するものとする。

5 無期契約に転換後のパート職員は、65歳（事務補佐員は60歳）に達した日以後における最初の3月31日に退職する。ただし、業務の特殊性等を勘案し、学長が特に必要と認めた場合及び65歳に達した日以後に無期契約に転換したパート職員は、この限りでない。

6 無期契約に転換後のパート職員の労働条件は、現に締結している有期契約の労働条件（契約期間を除く。）と同一とし、前条の規定を除き、この就業規則に定めるところによる。

（配置換）

第7条の3 パート職員は、業務上の都合により配置換を命ぜられることがある。

（試用期間）

第8条 パート職員として採用された者には、採用の日から1か月間の試用期間を設ける。

2 試用期間中にパート職員として、あるいは試用期間終了後正規のパート職員とするに学長が不適当と認めたときは、第11条の規定により解雇することがある。

（退職）

第9条 パート職員は、次の各号のいずれかに該当するときは退職とし、パート職員としての身分を失う。

- 一 退職を願い出て学長から承認されたとき。
- 二 契約期間が満了したとき。
- 三 死亡したとき。

(辞職の手続き)

第10条 パート職員は、前条第1号により退職（以下「辞職」という。）しようとするときは、辞職を希望する日の30日前までに上司に申し出て、辞職を希望する日の14日前までに、辞職願を学長に提出しなければならない。

- 2 パート職員は、辞職願を提出しても辞職するまでは、従来の職務に従事しなければならない。

(解雇)

第11条 パート職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することができる。

- 一 勤務実績が著しくよくない場合
- 二 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えられない場合
- 三 その他職務に必要な適性を欠く場合
- 四 事業活動の縮小により剩員を生じた場合
- 五 天災事変その他やむを得ない事由により本学の事業継続が不可能となった場合

(解雇制限)

第12条 前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。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治らず労基法第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。

- 一 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
- 二 第51条第1項第1号及び第2号の規定による産前産後の無給休暇期間及びその後30日間

(解雇予告)

第13条 第11条の規定によりパート職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、試用期間中のパート職員（14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）を解雇する場合又は所轄労働基準監督署の認定を受けて第55条に定める懲戒解雇を行う場合はこの限りでない。

(退職後の責務)

第14条 退職又は解雇された者は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(退職証明書)

第15条 学長は、退職又は解雇された者が、退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

- 2 前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。

- 一 雇用期間
- 二 業務の種類
- 三 その事業における地位
- 四 給与

五 退職の事由（解雇の場合は、その理由）

3 証明書には前項の事項のうち、退職又は解雇された者が請求した事項のみを証明するものとする。

（給与の種類）

第16条 パート職員の給与は、基本給（第24条の規定による本給の調整額及び第24条の2の規定による地域手当を含む。）、通勤手当、超過勤務手当、夜勤手当、特殊勤務手当、宿日直手当、待機手当、夜間診療当番手当、特地勤務手当等とする。

（基本給）

第17条 パート職員の基本給は、時間給とする。

（通勤手当）

第18条 通勤手当として、「国立大学法人岐阜大学職員給与規則」（以下「給与規則」という。）に準じた金額を支給することができる。

（超過勤務手当）

第19条 超過勤務手当として、給与規則に準じた金額を支給する。ただし、第39条の規定により割り振られた勤務時間を超えて勤務のうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務に対しては、100／100を支給する。

（休日給）

第20条 削除

（夜勤手当）

第21条 夜勤手当として、給与規則に準じた金額を支給する。

（特殊勤務手当）

第22条 特殊勤務手当として、給与規則に準じた金額を支給することができる。

（宿日直手当）

第22条の2 宿日直手当として、給与規則に準じた金額を支給する。

（待機手当）

第22条の3 待機手当として、給与規則に準じた金額を支給する。ただし、医員については給与規則第26条の2第1項第1号の規定する手当額とする。

（夜間診療当番手当）

第22条の4 夜間診療当番手当として、給与規則に準じた金額を支給する。

（特地勤務手当等）

第23条 特地勤務手当等として、給与規則に準じた金額を支給することができる。

（本給の調整額）

第24条 本給の調整額として、給与規則に準じた金額を支給することができる。

（地域手当）

第24条の2 地域手当として、給与規則に準じた金額を支給することができる。

（給与の計算）

第25条 給与の計算期間は、その月の1日から末日までとし、翌月に支払う。

2 給与の支給定日は正規職員に準じた日とする。

（給与の支払い）

第26条 パート職員の給与は、法令等に基づく控除すべき金額を控除して、パート職員の同意を得たうえで、パート職員の指定する本人名義の口座へ振込むことによって支払う。

(誠実義務)

第27条 パート職員は、学長の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実にかつ公正に職務を遂行するとともに、大学の秩序の維持に努めなければならない。

(職務専念義務)

第28条 パート職員は、この規則又は関係法令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、大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。

(職務専念義務免除期間)

第29条 パート職員は、次の各号のいずれかの事由に該当する場合には、職務専念義務を免除される。

- 一 勤務時間内レクリエーションに参加を承認された期間
- 二 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間
- 三 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下「均等法」という。）第12条の規定に基づき、妊娠婦（妊娠中又は出産後一年以内の者）若しくはその配偶者又は乳児若しくは幼児の保護者であるパート職員が、勤務時間内に保健指導又は健康診査を受けることを承認された期間
- 四 均等法第13条の規定に基づき、妊娠婦であるパート職員に対し、通勤緩和、休憩（補食等）により勤務しないことを承認された期間
- 五 勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された期間

(職場規律)

第30条 パート職員は、上司の職務上の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。

(遵守事項)

第31条 パート職員は、次の事項を守らなければならない。

- 一 みだりに勤務を欠いてはならない。
- 二 職務の内外を問わず、大学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
- 三 職務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならない。
- 四 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いてはならない。
- 五 本学の敷地及び施設内（以下「学内」という）で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。
- 六 許可なく、学内で放送・宣伝・集会又は文書画の配布・回覧掲示その他これに準ずる行為をしてはならない。
- 七 許可なく、学内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買を行ってはならない。
- 八 学内で、政治的活動及び宗教的活動を行ってはならない。

(パート職員の倫理)

第32条 パート職員の倫理について、遵守すべき職務に係る倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項については、別に定める「国立大学法人岐阜大学役員及び職員倫理規程」による。

(ハラスメントに関する措置)

第33条 ハラスメントの防止等に関する措置は、別に定める「国立大学法人岐阜大学ハラスメント防止等に関する規程」による。

(知的財産)

第34条 知的財産について必要な事項は、別に定める「国立大学法人岐阜大学知的財産規程」による。

(所定勤務時間)

第35条 パート職員の1週間の所定勤務時間は、30時間以内とする。

2 1日の所定勤務時間は、7時間45分以内とする。

3 学長は、1日の勤務時間が6時間を超えるパート職員には、勤務時間の途中に45分以上の休憩時間を置かなければならない。

(始業、終業及び休憩の時刻)

第36条 パート職員の勤務の始業、終業時刻及び休憩時間の時刻は、パート職員の雇用形態により個別に定める。

2 業務の都合上必要があると認める場合は、前項の規定に問わらず、始業、終業の時刻及び休憩時間を繰り上げ又は繰り下げることがある。

(勤務時間の特例)

第37条 前条にかかわらず、業務の性質上、業務遂行の手段及び時間配分をその者の裁量に委ねる必要がある場合及び始業・就業の時刻をその者の決定に委ねる場合等について、本学は、職員の過半数を代表する者と、パート職員の範囲等を定め、裁量労働制等に関する協定を締結し、これを、あらかじめ所轄労働基準監督署長に届け出るものとする。

2 前項のパート職員の範囲等には、従事するパート職員の業務、勤務時間等労基法に定める項目とする。

(事業場外の勤務)

第38条 パート職員は、業務の都合上必要があると認める場合は、出張を命ぜられることがある。

2 出張を命ぜられたパート職員が帰任したときは、速やかに上司に復命しなければならない。

3 パート職員が、出張その他本学の職務をおびて学外で勤務する場合であって、勤務時間を算定したいときは第35条第2項の時間を勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

(時間外・深夜・休日勤務)

第39条 業務の都合上必要があると認める場合は、第35条の定めにかかわらず超過勤務、又は休日勤務をさせることがある。この場合において、法定の勤務時間を超え、又

は法定の休日における勤務については、学長は職員の過半数を代表する者と「時間外勤務及び休日勤務に関する労使協定」を締結し、これをあらかじめ所轄労働基準監督署長に届け出るものとする。

- 2 妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性であつて請求した者及び18歳未満の者については、前項後段による時間外若しくは休日又は午後10時から午前5時までの深夜に勤務させることはできない。
- 3 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う一定範囲のパート職員であつて、超過勤務を短いものとすることを申し出した者の法定の勤務時間を超える勤務については、前項後段にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヶ月について24時間、1年について150時間を超えて超過勤務をさせることはできない。
- 4 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う一定範団のパート職員であつて、申出のあった者については、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、深夜勤務（午後10時から午前5時）に従事させることはできない。
- 5 3歳に満たない子の養育を行う一定範囲のパート職員であつて、申出のあった者については、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、超過勤務をさせることはできない。
- 6 第3項の超過勤務の制限、第4項の深夜勤務の制限及び前項の超過勤務の免除の手続等必要な事項については、別に定める「国立大学法人岐阜大学職員の育児・介護休業等に関する規程」による。

（時間外勤務の休憩）

第40条 前条第1項の規定により超過勤務を命ぜられた時間が、1日につき第35条に規定する所定の勤務時間を通じて8時間を超えるときは、1時間の休憩時間（所定の勤務時間中に置かれる休憩時間を含む。）を勤務時間の途中に置くものとする。

（災害時の勤務）

第41条 災害その他避けることのできない事由によって、一定の勤務時間を超えて、又は特定された休日に、パート職員に勤務を命ずることがある。ただし、労基法第33条第1項、又は同法第36条第1項の手続きを必要とするものについては、その手続きを行わずに、勤務を命ずることはできない。

（宿日直等）

第41条の2 パート職員は、勤務時間外において、宿日直勤務又は待機勤務を命ぜられることがある。なお、宿日直勤務又は待機勤務の職務内容その他の事項については、本学の各部局等が定めるところによる。

（出勤簿）

第42条 始業時までに出勤したパート職員は、直ちに出勤簿に押印を行うものとする。ただし、やむを得ない場合には署名にかえることができる。この場合、事後速やかに押印に訂正するものとする。

（週休日）

第43条 パート職員の週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）は、原則として日曜日及び土曜日とする。なお、労基法第35条に定める法定休日（以下「法定休日」という。）は日曜日とする。

- 2 前項の規定によりがたい者の週休日（法定休日を含む。）については、学長が指定す

る日とする。

3 前項の規定による週休日（法定休日）は、いかなる場合も4週間に4日を下回ることなく、1日の所定勤務時間は7時間45分を超えることはない。

（週休日の振替）

第44条 学長は前条の規定により、週休日とされた日に業務の都合上、勤務を命ずる必要がある場合には、原則として当該勤務を命ずる日の同一週内にある勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日」という）を週休日として、当該勤務日に割り振られていた勤務時間を当該勤務を命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち、4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を当該勤務を命ずる必要がある日に割り振ることができる。

（休日）

第45条 パート職員の休日は、次のとおりとし、特に勤務を命ぜられるものを除き、勤務することを要しない。

- 一 「国民の祝日に関する法律」（昭和23年法律第178号）に規定する休日
- 二 年末年始（12月29日から1月3日）

（休日の代休日）

第46条 学長は、前条に規定する休日に業務の都合上勤務を命ずる必要がある場合には、当該休日前に当該休日に代わる日（以下「代休日」という。）として、当該休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、勤務を命ずる休日と同一の勤務時間が割り振られている勤務日（休日を除く。）を指定することができる。

2 パート職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合には、代休日として指定された日は勤務することを要しない。

（週休日の振替及び代休日の手続）

第47条 週休日の振替及び代休日の指定は、週休日の振替・代休日指定簿により行うものとし、その指定については、できる限りパート職員の意向に沿うものとする。

（有給休暇の種類）

第48条 パート職員の有給休暇は、年次有給休暇及び特別休暇とする。

（年次有給休暇）

第49条 パート職員の年次休暇は、以下のとおり付与するものとする。

- 一 採用の日から起算して6ヶ月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した者には、10労働日の年次有給休暇を付与する。
- 二 再契約されたパート職員が、当初の採用の日から起算して1年6ヶ月以上継続勤務した場合は、当初の採用の日から起算して6ヶ月を超えて継続勤務する日（以下「6ヶ月経過日」という。）から起算した継続勤務年数1年毎に、10労働日に、別表第1の上覧に掲げる6ヶ月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ、同表の下欄に掲げる労働日を加算した年次有給休暇を付与する。ただし、継続勤務した期間を6ヶ月経過日から1年毎に区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の8割未満である者に対しては、当該初日以後の1年間においては年次有給休暇を付与しない。
- 三 1週間の所定労働日数が4日以下で、所定労働時間が30時間未満であるパート職

員の年次有給休暇の日数については、前2号の規定にかかわらず、別表第2に定める日数とする。

- 2 前項の継続勤務日とは原則として同一部署において、その雇用形態が社会通念上中断されていないと認められる場合の勤務を、また、全勤務日とはパート職員の勤務を要する日のすべてをそれぞれいうものとし、出勤した日数の算定にあたっては、休暇の期間は、これを勤務したものとみなして取り扱うものとする。
- 3 年次有給休暇については、その時期につき、学長に届けなければならない。この場合において、学長は、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、これを承認しなければならない。
- 4 年次有給休暇の付与の単位は、正規職員に準じて取り扱うものとする。
- 5 年次有給休暇の届出等の手続きについては、正規職員に準じて取扱うものとする。

(特別休暇)

第50条 パート職員は、次の各号のいずれかの事由により勤務日又は勤務時間中に勤務しない場合には、それぞれ当該各号に規定するところによりその勤務しない日又は時間は、特別休暇として休暇の付与を受けることができる。

- 一 パート職員が、選挙権その他公民としての権利行使する場合で、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 パート職員が、裁判員、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必要と認められる期間
- 三 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で、パート職員が勤務しないことが相当であると認められるときは、7日の範囲内の期間
 - イ パート職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該パート職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。
 - ロ パート職員及び当該パート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、当該パート職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。
- 四 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は、必要と認められる期間
- 五 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、パート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は、必要と認められる期間
- 六 パート職員の親族（別表第3の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、パート職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事のため勤務しないことが相当であると認められるときは、親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数（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
- 七 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育するパート職員（本学に採用されてから6か月未満の者及び1週間の所

定勤務日数が2日以下の者を除く。)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又は予防接種や健康診断を受けさせるための世話をを行うことをいう。)のため勤務しない場合は、1年において5日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内の期間。なお、この休暇は、1日又は1時間単位で分割して取得することができる。ただし、この休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。

八 要介護状態にある家族(以下、要介護者という。)の介護その他の世話をを行うパート職員(本学に採用されてから6か月未満の者及び1週間の所定勤務日数が2日以下の者を除く。)が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合は、1年において5日(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内の期間。なお、この休暇の付与の単位は、前号に規定するとおりとする。

その他の手続等必要な事項については、別に定める「岐阜大学職員の育児・介護休業等に関する規程」による。

九 その他学長が必要と認めるときは、その必要と認める期間

- 2 特別休暇の付与の単位は、正規職員に準じて取り扱うものとする。
- 3 特別休暇の届出等の手続きについては、正規職員に準じて取扱うものとする。
(無給の休暇)

第51条 学長は、パート職員に対して、次の各号に掲げる場合には、当該各号に掲げる期間の無給の休暇を与えるものとする。

一 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定である女性のパート職員が申し出た場合、出産の日までの申し出た期間

二 女性のパート職員が出産した場合、出産の日の翌日から8週間を経過するまでの期間(産後6週間を経過した女性のパート職員が就業を申し出た場合において、医師が支障ないと認めた業務に就く期間を除く。)

三 生後1年に達しない子を育てるパート職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合、1日に2回それぞれ30分以内の期間(男性のパート職員にあっては、その子の当該パート職員以外の親が、当該パート職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労基法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間)

四 女性のパート職員が、生理日における就業が著しく困難な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 パート職員が、職務上の負傷又は疾病のため療養する必要があり、その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

六 パート職員が、負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合、10日の範囲内の期間

七 パート職員が、骨髄移植のための骨髄液の提供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

に骨髓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は、その必要と認められる期間

八 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育するパート職員（第50条第1項第7号に定める者を除く。）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又は予防接種や健康診断を受けさせるための世話をを行うことをいう。）のため勤務しない場合は、1年において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間。なお、この休暇の付与単位は、第50条第1項第7号に規定するとおりとする。

九 大学が夏季一斉休業を実施する場合、学長が指定する日のうち勤務が割り振られている日

十 要介護者の介護その他の世話をを行うパート職員（第50条第1項第8号に定める者を除く。）が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合は、1年において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間。なお、この休暇の付与の単位は、第50条第1項第7号に規定するとおりとする。

その他の手続等必要な事項については、別に定める「岐阜大学職員の育児・介護休業等に関する規程」による。

- 2 無給の休暇の付与単位については、正規職員の特別休暇に準じて取り扱うものとする。
- 3 無給の休暇の承認については、正規職員に準じて取り扱うものとする。
- 4 第1項第9号に定める一斉休業の期間中、一斉休業することができない医学部附属病院及び応用生物科学部附属動物病院の職員並びにその他の部局等において業務の都合により勤務が必要となる職員は、学長が指定する日以外の日に休暇を取得することができるものとする。

（育児休業又は育児部分休業）

第52条 1歳に満たない子を養育する一定の範囲のパート職員であって必要があるときは、申し出に基づき育児休業をすることができる。ただし、学長が特に必要と認め、部局長からの申し出をパート職員が了承した場合、育児休業中に勤務することができる。また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため必要があるときは、申し出に基づき勤務時間の短縮の措置（育児部分休業）の適用を受けることができる。

- 2 育児休業又は育児部分休業の適用を受けることができるパート職員の範囲その他必要な事項については、別に定める「国立大学法人岐阜大学職員の育児・介護休業等に関する規程」による。

（介護休業又は介護部分休業）

第53条 家族の介護をする一定の範囲のパート職員であって必要があるときは、申し出に基づき介護休業をし、又は勤務時間の短縮の措置（介護部分休業）の適用を受けることができる。

- 2 介護休業又は介護部分休業の適用を受けることができるパート職員の範囲その他必要な事項については、別に定める「国立大学法人岐阜大学職員の育児・介護休業等に関する規程」による。

（職員研修）

第54条 パート職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため研修に参加することを命じられた場合には、研修を受けなければならない。

(懲戒)

第55条 学長は、パート職員が第56条第1項に規定する事由に該当する場合は、これに対し次の区分に応じ懲戒することができる。

- 一 謙責 始末書を提出させて戒め、注意の喚起を促す。
- 二 減給 始末書を提出させるほか、6月を限度としてその間の賃金を減額する。この場合において、減額は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超える、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を上限とする。
- 三 停職 始末書を提出させるほか、6月間を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- 四 懲戒解雇 即時に解雇する。

(懲戒の事由)

第56条 学長は、次の各号のいずれかに該当するときは、所定の手続きの上、懲戒処分を行う。

- 一 正当な理由なく無断欠勤2週間以上に及ぶとき。
- 二 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠った場合。
- 三 故意又は重大な過失により大学に損害を与えたとき。
- 四 窃盗、横領、傷害、収賄、危険運転致死傷罪等の刑法犯に該当する行為があったとき。
- 五 本学の名誉若しくは信用を著しく傷つけたとき。
- 六 素行不良で大学内の秩序又は風紀を乱したとき。
- 七 酒酔い運転等悪質・危険な運転による交通事故・交通法規違反をしたとき。
- 八 重大な経歴詐称をしたとき。
- 九 第31条の遵守事項に違反をしたとき。
- 十 その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 前項に定める事由に該当する者の懲戒について必要な事項は、別に定める「国立大学法人岐阜大学役員及び職員懲戒規則」を準用する。

(訓告等)

第57条 学長は、前条に係わる懲戒処分の必要が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には、訓告、厳重注意を文書又は口頭により行う。

(損害賠償)

第58条 パート職員が故意又は重大な過失によって本学に損害を与えた場合は、第55条又は第57条の規定による懲戒処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

(協力義務)

第59条 パート職員は、安全、衛生及び健康確保について、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のほか、学長の指示を守るとともに、本学が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全及び衛生管理)

第60条 学長は、パート職員の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。

(安全及び衛生教育)

第61条 パート職員は、本学が行う安全、衛生に関する教育、訓練を受けなければならぬ。

(非常災害時の措置)

第62条 パート職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに、直ちに学長又は所属長に連絡してその指示に従い、被害を最小限にいくとめるように努力しなければならない。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第63条 パート職員は、次の事項を守らなくてはならない。

- 一 安全及び衛生について学長の命令、指示等を守り、実行すること
- 二 常に職場の整理、整頓、清潔に努め、災害防止と衛生の向上に努めること
- 三 安全衛生装置、消防設備、衛生設備、その他危険防止等のための諸施設を勝手に動かしたり、許可なく当該地域には立ち入らないこと

(健康診断)

第64条 本学は、毎年健康診断を行う。

2 前項のほか、必要に応じて全部又は一部のパート職員に対し、臨時にこれを行うことがある。

3 パート職員は、正当な事由なしに健康診断を拒んではならない。

(採用時の健康診断)

第65条 医療及び給食等の業務に従事するパート職員として新規に採用することが内定している者に対しては、別に定める「国立大学法人岐阜大学職員採用規程」に基づく採用時の健康診断を受けなければならない。

(就業の禁止)

第66条 学長は、パート職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、就業を禁止することがある。

- 一 伝染のおそれのある者、保菌者及び保菌のおそれのある者
- 二 労働のため病状が悪化するおそれのある者
- 三 前2号に準ずると認められる者

(旅費)

第67条 パート職員が、業務上出張を命ぜられた場合の旅費については、別に定める「国立大学法人岐阜大学旅費規程」を準用する。

(業務上の災害補償)

第68条 パート職員の業務上の災害については、労基法及び「労働者災害補償保険法」(昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。)の定めるところにより、同法の各災害補償を行う。

(通勤途上災害)

第69条 パート職員の通勤途上における災害については、労災法の定めるところにより、同法の補償を行う。

附 則

- 1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 平成16年3月に本学に雇用されていた非常勤職員が、この規則施行日において労働契約を結ぶときは、第49条第1項第2号に規定する再契約された契約職員とみなす。

附 則

この規則は、平成16年12月20日から施行する。

附 則

この規則は、平成17年2月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年12月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年11月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成27年4月1日から施行する。
- 2 改正後の第7条第3項における当時の採用日は、平成25年3月31日以前である場合は、平成25年4月1日とする。
- 3 改正後の第7条の2第1項の規定は、平成25年4月1日以後の日を契約期間の初日とする有期契約について適用し、平成25年3月31日以前の日が初日である有期契約の期間は、同項に規定する通算雇用期間には、算入しない。

(第49条関係)

別表第1

当初の採用日から起算した勤続期間	1年6月	2年6月	3年6月	4年6月	5年6月	6年6月以上
10労働日に加算する日数	1	2	4	6	8	10

別表第2

1週間の勤務日の日数	4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日の日数	169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで
雇用の日 から起算 した継続 勤務期間	6月	7日	5日	3日
	1年6月	8日	6日	4日
	2年6月	9日	6日	4日
	3年6月	10日	8日	5日
	4年6月	12日	9日	6日
	5年6月	13日	10日	6日
	6年6月(7年)以上	15日	11日	7日

(第50条関係)

別表第3

親族	日数
配偶者	7日
父母	7日
子	7日
祖父母	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)
孫	3日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	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)
父母の配偶者又は配偶者の父母(姻族)	3日(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(姻族)	3日(職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日)
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母(姻族)	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日)
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹(姻族)	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日)
おじ又はおばの配偶者(姻族)	1日

葬儀等に出席するため旅行する場合は、その移動日を日数に加える。