

国立大学法人滋賀医科大学非常勤職員（日給雇用職員）就業規則

平成16年4月1日制 定

令和2年3月31日最終改正

第1章 総則

（目的）

第1条 この規則は、国立大学法人滋賀医科大学教職員就業規則（以下「就業規則」という。）第2条第2項の規定に基づき、日給雇用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。

2 この規則及びこれに附属する諸規程に定めのない事項については、国立大学法人法（平成15年法律第112号。以下「国大法」という。）、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）及びその他の関係法令の定めるところによる。

（定義）

第2条 この規則で日給雇用職員とは、1週間の労働時間が常勤職員と同様の者をいう。

（規則の遵守）

第3条 大学及び日給雇用職員は、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 人事

第1節 採用

（採用）

第4条 日給雇用職員の採用は、試験又は選考による。

2 当該年度の4月1日現在において、原則として満65歳を超える者については、日給雇用職員として採用することはできない。

（雇用期間）

第5条 日給雇用職員の雇用予定期間は、文書により明示する。

2 雇用予定期間は必ず発令の日の属する事業年度の範囲内で定めなければならない。

（雇用の更新）

第6条 雇用の更新については、大学の予算状況、業務の必要性、当該非常勤職員の能力、勤務態度、健康状況、給与等を勘案した上で決定する。

2 当初の採用日から原則として3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。

3 前項の規定にかかわらず、次の各号に定める職員に採用された場合は、それぞれ各号に定める期間において更新可能とする。

- 一 免許等資格を必要とする診療及び関係業務に従事する職員 5年を超えない範囲内で学長が特に必要と認めた期間
- 二 役員秘書業務など本学の管理運営上、必要とする業務に従事する職員 学長が特に必要と認めた期間
- 三 以下に定める職で、所定の審査を通過した職員 当該日給雇用職員の満65歳の年度末を超えない範囲の期間
- イ 看護助手
- ロ 常勤職に同等の職がなく、学長が必要と認めた職

(労働条件の明示)

第7条 日給雇用職員として採用しようとする者には、その採用に際して、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 給与に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 労働契約の期間に関する事項
- 四 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
- 五 退職に関する事項

(提出書類)

第8条 日給雇用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提出しなければならない。

- 一 履歴書
- 二 健康診断書
- 三 資格に関する証明書
- 四 その他大学が必要と認める書類

2 前項第2号から第4号までに掲げる提出書類の記載事項に変更があったときは、その都度、速やかに届け出なければならない。

第2節 退職

(退職)

第9条 日給雇用職員は、次の各号の一に該当するときは、当該各号に定める日をもって退職とし、非常勤職員としての身分を失う。

- 一 雇用期間が満了したとき 満了日
- 二 第10条の規定により退職の承認を得た場合 大学が退職日と認めた日

- | | |
|------------------------------|------------|
| 三 第 11 条の規定により解雇された場合 | 大学が解雇した日 |
| 四 第 50 条第 5 号の規定により懲戒解雇された場合 | 大学が懲戒解雇した日 |
| 五 死亡したとき | 死亡日 |

(自己都合退職)

第 10 条 日給雇用職員が自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の 30 日前までに退職願（署名押印）を提出しなければならない。ただし、やむを得ない事由があるときはこの限りではない。

第 3 節 解 雇

(解雇)

第 11 条 日給雇用職員が禁錮以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられたときは、解雇する。

2 日給雇用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 勤務成績が著しくよくないとき
- 二 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えないとき
- 三 前 2 号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠くとき
- 四 事業活動の縮小又は終了により剰員を生じたとき
- 五 天災事変その他やむを得ない事由により大学の事業継続が不可能となったとき

3 前二項の規定による解雇を行う場合においては、不服申立ての機会を与える。

(解雇制限)

第 12 条 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。）に基づく傷病補償年金の給付がなされ、労基法第 81 条の規定によって打切補償を支払ったものとみなされる場合、又は労基法第 19 条第 2 項の規定により行政官庁の認定を受けた場合は、この限りでない。

- 一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養するための休業期間及びその後 30 日間
- 二 産前産後の女性日給雇用職員が、第 30 条第 6 号及び第 7 号規定により休業する期間及びその後 30 日間

(解雇予告)

第 13 条 第 11 条の規定により解雇を行うときは、少なくとも 30 日前に本人に予告をするか、又は労基法第 12 条に規定する平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、2 月以内の雇用期間で雇用されている日給雇用職員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 50 条第 5 号に定める懲戒解雇をする場合はこの限りではない。

(退職者の責務)

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 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。

第 3 章 労働時間、休日及び休暇等

(労働時間)

第 16 条 日給雇用職員の労働時間は、1日につき7時間45分、1週間につき38時間45分を超えない範囲内とし、労働時間及び休憩時間は、別表第1のとおりとする。

- 2 小学校就学の始期に達するまでの子のある日給雇用職員が、当該子を養育するために請求した場合及び日給雇用職員が負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上の障害により日常生活を営むのに支障がある者（国立大学法人滋賀医科大学教職員の介護休業等に関する規程第3条に掲げる対象家族）を介護するために請求した場合には、業務上に支障がある場合を除き、当該日給雇用職員に当該請求に係る早出遅出勤務（始業の時刻は午前7時以降、終業の時刻は午後10時以前とする。）をさせるものとする。
- 3 業務上の必要がある場合、または国立大学法人滋賀医科大学教職員兼業規程第3条第3号から第7号までに該当し、学長の許可を受けた場合（以下「社会貢献等に従事する場合」という。）には、第1項の規定にかかわらず、1日の労働時間が7時間45分を超えない範囲内で、始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯を変更することがある。
- 4 業務上の都合により必要がある場合は、第1項の規定にかかわらず、労働時間を延長し、又は第21条の休日に勤務させることがある。
- 5 この規則に定めのない日給雇用職員の労働時間等については、「国立大学法人滋賀医科大学教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程」（以下「労働時間規程」という。）に定める基準に準ずるものとする。

(通常の勤務場所以外での勤務)

第 17 条 日給雇用職員が、当該事業場以外で業務に従事した場合の取扱いについては、労働時間規程

第4条に準ずる。

(超過勤務及び休日勤務)

第18条 日給雇用職員に所定労働時間以外の時間に超過勤務を命じる場合及び所定休日に休日勤務を命じる場合の取扱いについては、労働時間規程第5条に準ずる。

(非常災害時の勤務)

第19条 日給雇用職員に災害その他の避けることのできない事由によって、所定労働時間以外の時間に超過勤務を命じる場合及び所定休日に休日勤務を命じる場合の取扱いについては、労働時間規程第6条に準ずる。

(深夜勤務)

第20条 日給雇用職員に午後10時から午前5時までの勤務を命じる場合の取扱いについては、労働時間規程第7条に準ずる。

(休日)

第21条 休日は、次の各号に定める日とする。

- 一 日曜日
- 二 土曜日
- 三 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（前各号に定める休日を除く。）
- 四 12月29日から翌年1月3日までの日（前各号に定める休日を除く。）
- 五 その他、大学が特に指定する日

2 前項第1号に規定する日を法定休日とする。

(休日の振替)

第22条 前条の休日に勤務させる必要がある場合には、原則として週内の労働日に休日の振替を行うことがある。

(宿日直)

第23条 業務上の必要がある場合には、第16条第1項に定める労働時間以外の時間（午後10時から午前5時までの時間を含む。）又は第21条の所定休日に宿直又は日直の勤務を命ずることがある。

(1ヶ月以内の変形労働時間制)

第24条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要のある日給雇用職員については、1ヶ月以内の一定期間を平均して1週間の労働時間が38時間45分を超えない範囲においてあらかじめ労働時間を割り振ることにより、第16条及び第21条の規定にかかわらず、これと異なる所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

2 前項の労働時間の割り振りについては、別表第2のとおりとする。

(休暇の種類)

第 25 条 日給雇用職員の休暇は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

2 前項の休暇は有給とする。

3 休暇の届出等の手続きについては、常勤職員の例に準じて取り扱うものとする。

(年次休暇)

第 26 条 年次休暇は、年度（4月1日から翌年の3月31日まで）を単位として、これを与える。

2 前項の休暇の日数は、以下のとおりとする。

一 第3号に掲げる日給雇用職員以外の日給雇用職員 20日

二 次号に掲げる日給雇用職員であって、大学が特に認めた者 大学が認めた日数

三 当該年の途中において新たに日給雇用職員となった者 その年の在職期間に応じ、別表第3の日数欄に掲げる日数

3 年次休暇の時季の指定及び変更については、労働時間規程第18条に準ずるものとする。

(年次休暇の単位等)

第 27 条 年次休暇の単位は、1日又は半日とする。ただし、労使協定を締結した場合は、当該日給雇用職員が請求しうる年次休暇日数の範囲内で、1年につき5日以内を1時間単位で取得することができる。

2 時間単位による年次休暇を取得する場合の1日の年次休暇に相当する時間数は8時間とする。

(年次休暇の繰り越し)

第 28 条 年次休暇（この条の規定により繰り越されたものは除く。）は、20日を超えない範囲内の残日数を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

(病気休暇)

第29条 病気休暇は、日給雇用職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合、又は生理日における勤務が著しく困難であるとして女性日給雇用職員から請求があつた場合における休暇とする。

2 病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。

3 病気休暇を取得する場合には、療養予定期間を記載した医師の診断書を提出しなければならない（生理日における勤務が著しく困難であるとして女性日給雇用職員から請求があつた場合を除く。）。その療養予定期間を超えて、更に療養する必要がある場合も同様とする。ただし、1週間を超えない病気休暇の取得の場合には、診断書に代えて、事実を確認できる書類を提出することができる。

4 連続して1月を超える病気休暇を承認された日給雇用職員が、その療養期間中又は療養後に新たに出勤するときは、勤務することが可能である旨が記載された医師の診断書を提出しなければならない。

5 病気休暇を取得した日給雇用職員が職務に復帰した後、6月以内に同一疾患若しくは類似の疾患

により再度の病気休暇を取得したとき、又は、当該休暇が症状および病因から同一の療養行為と認められる場合には、大学が特に認めた場合を除き、当該疾患による休暇期間は通算するものとする。

6 病気休暇（業務上及び通勤による負傷又は疾病を除く。）の開始の日から起算して90日を超えて引き続き病気休暇を取得している場合（休日を含めて暦日数で計算するものとする）には、第25条第2項の規定にかかわらず、その期間経過後の当該病気休暇に係る日については無給とする。

（特別休暇）

第30条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の特別の事由により、日給雇用職員から申し出があった場合における休暇で、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。

- 一 日給雇用職員が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 日給雇用職員が裁判員、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 日給雇用職員が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
- 四 日給雇用職員が自発的に、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 一の年度において5日の範囲内の期間
 - イ 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付その他の被災者を支援する活動
 - ロ 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であって特に認めるものにおける活動
 - ハ イ及びロにおける活動のほか、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
- 五 日給雇用職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他結婚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 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの連続する5日の範囲内の期間
- 六 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日給雇用職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

- 七 女性日給雇用職員が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女性日給雇用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られた業務に就く期間を除く。）
- 八 生後1年に達しない子を育てる日給雇用職員が、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2回それぞれ30分の期間（ただし、当該日給雇用職員以外の親が、その子のために同様の休暇を取得する場合には、当該日給雇用職員以外の親が取得する期間を差し引いた期間）
- 九 日給雇用職員の配偶者（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。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められるとき 日給雇用職員の配偶者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間の2日以内の範囲内の期間
- 十 日給雇用職員の配偶者（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。）が出産する場合であって、その出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合であっては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間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（配偶者の子を含む。）を養育する日給雇用職員が、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
- 十一 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する日給雇用職員が、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その子に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一の年度において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- 十二 日給雇用職員の親族（別表第4の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、日給雇用職員が葬儀、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 別表第4に定める連続する日数（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
- 十三 要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。）にある家族（配偶者（内縁関係を含む。以下この項において同じ。）、父母（養父母を含む。）、子、配偶者の父母及び日給雇用職員と同居している祖父母、兄弟姉妹又は孫をいう。）の介護その他の世話をを行う日給雇用職員が、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 一の年度において5日（要介護状態にある家族が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- 十四 日給雇用職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以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とき 1日の範囲内の期間
- 十五 日給雇用職員が、夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進、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 一の年度において原則として連続する3日の範囲内の期間
- 十六 地震、水害、火災その他の災害により日給雇用職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合、日給雇用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連続する7日の範囲内の期間
- 十七 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
- 十八 地震、水害、火災その他の災害時において、日給雇用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

(特別休暇・病気休暇の単位)

第31条 特別休暇及び病気休暇の単位は、1日又は1時間とする。ただし、前項第8号に規定するものを除く。

(育児休業等)

第32条 育児休業等について必要な事項は、別に定める「国立大学法人滋賀医科大学教職員の育児休業等に関する規程」による。

(介護休業)

第33条 介護休業について必要な事項は、別に定める「国立大学法人滋賀医科大学教職員の介護休業等に関する規程」による。

第4章 給 与

(給与)

第34条 日給雇用職員の給与は日給とし、「国立大学法人滋賀医科大学教職員給与規程」（以下「給与規程」という。）に定める基準に準じて算出された基本給月額相当額及びこれに対する地域手当相当の額の合計額に12（月数）を乗じて得た額を1週間当たりの労働時間に52（1年間の週数）を乗じたもので除して得た額に7.75（1日の労働時間）を乗じて得た額の範囲内の額とする。

2 日給雇用職員の日給を決定する場合の基準については、「日給雇用職員の日給に関する細則」に定める。

3 この規則に定めのない日給雇用職員の給与等については、給与規程に定める基準に準ずるものとする。

(通勤手当)

第35条 通勤手当は、給与規程第20条に定める常勤職員の例に準じて支給する。

(住居手当)

第 36 条 住居手当は、給与規程第 19 条に定める常勤職員の例に準じて支給する。

(超過勤務手当)

第 37 条 超過勤務手当は、給与規程第 23 条及び第 24 条に定める常勤職員の例に準じて支給する。

(夜勤手当)

第 38 条 夜勤手当は、給与規程第 25 条に定める常勤職員の例に準じて支給する。

(宿日直手当)

第 39 条 宿日直手当は、給与規程第 27 条に定める常勤職員の例に準じて支給する。

(その他の手当等)

第 40 条 夜間看護手当、放射線取扱手当等業務に関連する諸手当は、給与規程第 22 条に定める常勤職員の例に準じて支給する。

(期末手当及び勤勉手当)

第 41 条 期末手当及び勤勉手当は、給与規程第 29 条及び第 30 条に定める常勤職員の例に準じて支給する。

(給与の計算)

第 42 条 給与の計算期間は、支払月の前月の初日から末日までとし、給与等の支給日は翌月 21 日とする。

2 期末手当及び勤勉手当は、6 月 30 日及び 12 月 10 日に支給する。

3 前二項の規定により給与を支給する場合において、当該月の 21 日（期末手当及び勤勉手当にあつては、6 月 30 日及び 12 月 10 日。以下「支給定日」という。）が第 21 条第 1 項第 1 号から第 5 号までに掲げる日（以下この項において「休業日」という。）に当たるときは、支給定日の前日（その日が休業日に当たるときは、支給定日の前々日（その日が休業日に当たるときは、支給定日の翌日以後の最初の休業日でない日））に支給する。

第 5 章 服 務

(誠実義務)

第 43 条 日給雇用職員は、上司の職務上の指示に従い、その責任を自覚し、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 44 条 日給雇用職員は、国大法に定める国立大学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、その職務に専念しなければならない。

2 日給雇用職員は、大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

(職務専念義務免除期間)

第 44 条の 2 日給雇用職員は、次の各号の一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 勤務時間内に労働者の過半数代表者として労使協議（組合交渉に参加することを含む。）に参加することを承認された期間
- 二 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、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
- 三 均等法第 13 条の規定に基づき、通勤緩和、休憩、休業及び補食により勤務しないことを承認された期間
- 四 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

（遵守事項）

第 45 条 日給雇用職員は、次の事項を守らなければならない。

- 一 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。
- 二 職場の内外を問わず、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 大学の敷地及び施設内（以下「大学内」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 大学内で、選挙運動等政治的活動を行ってはならない。
- 七 大学の許可なく、大学内で放送・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。ただし大学は、原則として公序良俗に反しない限り許可するものとする。
- 八 大学の許可なく、大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。

（倫理）

第 46 条 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「国立大学法人滋賀医科大学役職員倫理規程」による。

（ハラスメントの防止）

第 47 条 ハラスメントの防止等に関する措置は、別に定める「国立大学法人滋賀医科大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」による。

第 6 章 研 修

（研修）

第 48 条 日給雇用職員は、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

を命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

第7章 懲戒処分等

(懲戒処分)

第49条 日給雇用職員が次の各号の一に該当する場合は、懲戒に処する。

- 一 正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じなかったとき
- 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とき
- 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、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき
- 五 大学の名誉又は信用を傷つけたとき
- 六 素行不良で大学の秩序又は風紀を乱したとき
- 七 重大な経歴詐称をしたとき
- 八 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

(懲戒の種類・内容)

第50条 懲戒の種類及び内容は次のとおりとする。

- 一 譴責 非違行為の程度がきわめて軽微な場合、始末書を提出させ、将来を戒める。
- 二 減給 非違行為の程度が比較的軽微な場合、始末書を提出させ、給与を減額する。ただし、1回の減額は平均賃金の1日分の2分の1以内、1か月の額は当該月給与額の10分の1以内とする。
- 三 停職 非違行為の程度が軽微とはいえない場合、始末書を提出させ、1年以下の期間を定め出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- 四 諭旨解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であるが情状酌量の余地がある場合、退職を勧告する。ただし、勧告に応じない場合は懲戒解雇する。
- 五 懲戒解雇 非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であり、かつ、情状酌量の余地がない場合、予告期間を設けることなく、即時解雇する。

(訓告等)

第51条 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必要があるときは、訓告、嚴重注意又は注意（以下「訓告等」という。）を行う。

(損害賠償)

第52条 日給雇用職員が故意又は重大な過失により大学に損害を与えたときは、第50条及び第51条の規定による懲戒処分又は訓告等とは別に、損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第8章 安全及び衛生

(安全・衛生の確保に関する措置)

第53条 大学は、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、日給雇用職員の健康増進と危険防止のため必要な措置を講じる。

2 日給雇用職員は、安全、衛生及び健康確保について、関係法令のほか、所属長の指示を守るとともに、大学が行う安全・衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全・衛生教育)

第54条 日給雇用職員は、大学が行う安全、衛生及び健康確保に関する教育及び訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第55条 日給雇用職員は、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、直ちに所属長その他の関係者に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止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56条 日給雇用職員は、安全及び衛生を確保するため、次の事項を守らなければならない。

- 一 安全及び衛生について、所属長の命令、指示等に従い、実行すること。
- 二 常に職場を整理、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、消火設備、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立ち入らないこと。
- 四 大学敷地内で喫煙しないこと。

(健康診断)

第57条 日給雇用職員は、大学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られる場合には、日給雇用職員の就業を禁止し、勤務を制限する等、当該日給雇用職員の健康保持に必要な措置を講じる。

3 日給雇用職員は、正当な理由なしに、第1項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第58条 日給雇用職員が次の各号の一に該当する場合には、就業を禁止することがある。

- 一 本人、同居人又は近隣の者が伝染病にかかるか、その疑いのあるとき
- 二 勤務の継続により、病勢が悪化するおそれのあるとき
- 三 前2号に準ずるとき

2 前項第1号及び第2号に該当する場合には、日給雇用職員は直ちに所属長に届け出て、その指示に従わなければならない。

第9章 出張

(出張)

第 59 条 業務上必要がある場合には、日給雇用職員に出張を命じることがある。

- 2 出張を命じられた日給雇用職員が出張を終えたときには、速やかにその旨を所属長に報告しなければならない。

(旅費)

第 60 条 前条の出張に要する旅費に関して必要な事項は、別に定める「国立大学法人滋賀医科大学旅費規程」による。

第 10 章 災害補償等

(業務上の災害補償)

第 61 条 日給雇用職員の業務上の災害については、労基法及び労災法の定めるところにより、同法の各補償給付を受けるものとする。

(通勤途上の災害)

第 62 条 日給雇用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、同法の各給付を受けるものとする。

(社会保険)

第 63 条 日給雇用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）及び健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）の定めるところによる。

第 11 章 退職手当

(退職手当)

第 64 条 日給雇用職員の退職手当は、一事業年度内において雇用期間が 6 月以上となる者のうち、常勤職員に定められている労働時間以上勤務した日（第 25 条の規定により休暇を承認された日を含む。）が 18 日以上ある月が、引き続いて 6 月を超えている者について一事業年度ごとに支給する。ただし、日給雇用職員が、第 11 条、第 50 条第 5 号の規定により解雇された場合には、退職手当は支給しない。

- 2 退職手当の額は、第 34 条の規定により算出された基本給月額相当額の 100 分の 30 に相当する額とする。
- 3 第 1 項の雇用期間は、日給雇用職員が退職した場合において、その者が同一事業年度内において、退職の日又はその翌日に日給雇用職員となったときは、これを引き続いた雇用期間とみなす。
- 4 前項までの規定にかかわらず、日給雇用職員が退職した場合において、その者が同一事業年度内において、退職の日又はその翌日に本学の常勤職員となったときは、退職手当を支給しない。

第 1 2 章 無期転換

(無期労働契約への転換)

第 65 条 平成 25 年 4 月 1 日以後に締結された 2 以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下同じ。）の契約期間を通算した期間が 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 号に該当する者及び大学の教員等の任期に関する法律第 5 条第 1 項に基づき任期が定められている者にあつては 10 年）を超える者が、現に締結している有期労働契約期間の満了する日の 1 月前までに、別に定める様式により当該満了する日の翌日から期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）の締結の申込みをした場合は、現に締結している有期労働契約期間の満了する日の翌日から無期労働契約に転換する。

2 前項の有期労働契約期間には、労働契約法第 18 条第 2 項において通算契約期間に算入しないこととされている期間は、算入しない。

3 この規則に定める労働条件は、第 1 項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した日給雇用職員の勤務日、勤務時間、休日及び給与に関する事項は、業務の進捗状況、大学の予算、本人の勤務成績等を考慮したうえで年度ごとに決定することとし、書面で通知することとする。また、無期労働契約へ転換した日給雇用職員に係る定年は、満 65 歳とし、定年に達した日以後に到来する最初の 3 月 31 日をもって退職とする。

4 前項の規定にかかわらず、満 65 歳に達した日以後における最初の 3 月 31 日より後に無期労働契約に転換される場合においては、無期労働契約に転換される日以後に到来する最初の 3 月 31 日をもって退職とする。

附 則

この規則は、平成 16 年 4 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 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 24 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 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 24 年 12 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

別表第1（第16条第1項関係）

1. 通常の勤務者

区 分	始業時間	終業時間	休 憩
月～金	8時30分	17時15分	12時00分～13時00分

図例

8 : 30 12 : 00 13 : 00 17 : 15

労働時間 3 : 30	休憩	労働時間 4 : 15
----------------	----	----------------

2. 検査部

区 分	始業時間	終業時間	休 憩
日勤A	8時30分	17時15分	12時00分～13時00分
日勤B	7時15分	16時00分	12時00分～13時00分
日勤C	7時30分	16時15分	12時00分～13時00分
日勤D	9時00分	17時45分	12時00分～13時00分
日勤E	9時30分	18時15分	12時00分～13時00分

3. 臨床工学部

区 分	始業時間	終業時間	休 憩
日勤A	8時00分	16時45分	60分
日勤B	7時00分	15時45分	60分
夜勤	8時00分	8時00分（翌日）	20時30分～22時00分
			0時00分～6時00分

別表第3（第26条第2項関係）

在 職 期 間	採用月	年次休暇の日数
11月を超え 1年未満の期間	4月	20日
10月を超え11月に達するまでの期間	5月	18日
9月を超え10月に達するまでの期間	6月	17日
8月を超え 9月に達するまでの期間	7月	15日
7月を超え 8月に達するまでの期間	8月	13日
6月を超え 7月に達するまでの期間	9月	12日
5月を超え 6月に達するまでの期間	10月	10日
4月を超え 5月に達するまでの期間	11月	8日
3月を超え 4月に達するまでの期間	12月	7日
2月を超え 3月に達するまでの期間	1月	5日
1月を超え 2月に達するまでの期間	2月	3日
1月に達するまでの期間	3月	2日

別表第4（第30条第12項関係）

親族が死亡した場合	親族に応じ次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
①配偶者	7日
②父母	7日
③子	5日
④祖父母	3日（日給雇用職員が代襲相続し、かつ祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
⑤孫	1日
⑥兄弟姉妹	3日
⑦おじ又はおば	1日（日給雇用職員が代襲相続し、かつ祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
⑧父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（日給雇用職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
⑨子の配偶者又は配偶者の子	1日（日給雇用職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）
⑩祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（日給雇用職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
⑪兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日（日給雇用職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
⑫おじ又はおばの配偶者	1日