国立大学法人滋賀医科大学再雇用職員就業規則

平成18年４月１日制　　定
令和７年４月１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項及び第 20 条の規定に基づき再雇用された職員（以下「再雇用職員」という。），及び就業規則第２条第２項及び第 20 条の２の規定に基づき採用された職員（以下「定年前再雇用職員」という。）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。），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），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。

（定義）

第２条　この規則で再雇用職員とは，就業規則第 17 条第１号により職員としての身分を失った教員以外の者で，引き続き第５条から第７条の定めるところにより再雇用された者をいう。

２　再雇用職員は，１週間あたり 38 時間 45 分勤務する職員（以下「定時再雇用職員」という。）又は１週間あたり 30 時間を超えない範囲内で勤務する職員（以下「短時間再雇用職員」という。）とする。

３　この規則で定年前再雇用職員とは，満 60 歳に達した日以後における最初の３月 31 日以後に退職した職員（教員を除く。）のうち，引き続き再雇用を希望する者で，第５条から第７条の定めるところにより再雇用された者をいう。

４　定年前再雇用職員は，１週間あたり 30 時間を超えない範囲内で勤務する職員とする。

（規則の遵守）

第３条　国立大学法人滋賀医科大学（以下「大学」という。），再雇用職員及び定年前再雇用職員は，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　大学は，定年退職後，引き続き再雇用を希望する者については，再雇用職員として採用する。

ただし，定時再雇用職員の採用は選考による。

２　大学は，第２条第３項の規定により引き続き再雇用を希望する者については，定年前再雇用職員として採用する。

（雇用期間）

第５条　再雇用職員の雇用期間は，再雇用職員の希望に応じて，４月１日から翌年の３月 31 日までの１年を超えない範囲で定める。

２　定年前再雇用職員の雇用期間は，採用の日から定年退職日相当日（当該職員が退職しなかった場合における就業規則第 19 条に規定する定年退職日をいう。）までとする。

（雇用の更新）

第６条　前条第１項の雇用期間又はこの項の規定により更新された雇用期間は，再雇用職員の希望に応じて，１年を超えない範囲で更新する。

（再雇用の上限年齢）

第７条　再雇用職員として採用する上限の年齢は，満６５歳とする。

２　前項の規定による雇用期間の末日は，上限年齢に達する日以後における最初の３月 31 日以前とする。

３　定年前再雇用職員として採用する上限の年齢は，生年月日別に次表のとおりとする。

生年月日	上限年齢
昭和３８年４月２日～昭和３９年４月１日	満６１歳
昭和３９年４月２日～昭和４０年４月１日	満６２歳
昭和４０年４月２日～昭和４１年４月１日	満６３歳
昭和４１年４月２日～昭和４２年４月１日	満６４歳
昭和４２年４月２日以降	満６５歳

（労働条件の明示）

第８条　再雇用職員及び定年前再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。

(1)　給与に関する事項

(2)　就業の場所及び従事する業務に関する事項

(3)　労働契約の期間に関する事項

(4)　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

(5)　退職に関する事項

第２節　退　職

（退職）

第９条　再雇用職員及び定年前再雇用職員は，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，その身分を失う。

(1)　雇用期間が満了したとき　　満了日

(2)　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

(3)　第 11 条の規定により解雇された場合　　大学が解雇した日

(4)　第 43 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

(5)　死亡したとき　　死亡日

（自己都合退職）

第 10 条　再雇用職員及び定年前再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　再雇用職員及び定年前再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　再雇用職員及び定年前再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。

(1)　勤務成績が著しくよくないとき

(2)　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

(3)　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

(4)　事業活動の縮小又は終了により剰員を生じたとき

(5)　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，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 日間は解雇しない。ただし，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，労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）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。

（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再雇用職員及び定年前再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 43 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。

(1)　雇用期間

(2)　業務の種類

(3)　その事業における地位

(4)　給与

(5)　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　再雇用職員及び定年前再雇用職員の勤務時間は，次の各号のとおりとする。

(1)　定時再雇用職員の勤務時間は，１日につき７時間 45 分，１週間につき 38 時間 45 分とする。

(2)　短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員の勤務時間は，１日につき７時間 45 分，１週間につき 30 時間を超えない範囲内において学長の定めるところによる。

２　学長は，前項により定めた勤務時間の内容（始業及び終業の時刻，休憩時間等を含む。）について，文書を交付することにより当該再雇用職員に対して通知するものとする。

３　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，又は次条の休日に勤務させることがある。

（休日）

第 17 条　休日は，次の各号に定める日とする。

(1)　日曜日

(2)　土曜日

(3)　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。）

(4)　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。）

(5)　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 17 条の２　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 18 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 17 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。

（定時再雇用職員の休暇の種類）

第 19 条　定時再雇用職員の休暇は，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。

（定時再雇用職員の年次休暇）

第 20 条　定時再雇用職員の年次休暇は，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，20 日とする。

３　定時再雇用職員の定年退職に引き続く最初の雇用年度における年次休暇は，定年退職時においてその者が有していた年次休暇の日数を，20 日を限度として繰り越すことができる。

４　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，当該定時再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。

５　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。

６　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。

７　年次休暇の時季の指定及び変更については，「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。）第 18 条に準ずるものとする。

（定時再雇用職員の病気休暇）

第21条　定時再雇用職員の病気休暇は，定時再雇用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，又は生理日における勤務が著しく困難であるとして定時再雇用職員から請求があっ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定時再雇用職員から請求があった場合を除く）。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定時再雇用職員が，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定時再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 19 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。

7　病気休暇の単位は１日又は１時間とする。

（定時再雇用職員の特別休暇）

第 22 条　定時再雇用職員の特別休暇は，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，定時再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。

(1)　定時再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

(2)　定時再雇用職員が裁判員，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

(3)　定時再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

(4)　定時再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

(5)　定時再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

(6)　定時再雇用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　　一の年において５日（体外受精や顕微授精に係る通院等である場合にあっては，10 日）の範囲内の期間

(7)　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定時再雇用職員が申し出た場合　　出産の日までの申し出た期間

(8)　女性定時再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定時再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た業務に就く期間を除く。）

(9)　生後１年に達しない子を育てる定時再雇用職員が，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，当該定時再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，当該定時再雇用職員以外の親が取得する期間を差し引いた期間）

(10)　定時再雇用職員の配偶者（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　　定時再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

(11)　定時再雇用職員の配偶者（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。）を養育する定時再雇用職員が，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

(12)　満９歳に達する日以後最初の３月 31 日に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する定時再雇用職員が，次に定めるその子の看護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　　一の年度において５日（その養育する満９歳に達する日以後最初の３月 31 日に達するまでの子（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

イ　負傷し，若しくは疾病にかかったその子の世話

ロ　その子に予防接種若しくは健康診断を受けさせること

ハ　感染症に伴う学級閉鎖等になったその子の世話

ニ　その子の入園（入学）式，卒園式への参加

(13)　定時再雇用職員の親族（別表の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で，定時再雇用職員が葬儀，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

(14)　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，配偶者の父母及び定時再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行う定時再雇用職員が，当該世話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

(15)　定時再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

(16)　定時再雇用職員が，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

(17)　地震，水害，火災その他の災害により定時再雇用職員の現住居が滅失し，又は損壊した場合で，定時再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

(18)　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

(19)　地震，水害，火災その他の災害時において，定時再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

２　特別休暇の単位は，１日又は１時間とする。ただし，前項第９号に規定するものを除く。

（短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員の年次有給休暇）

第 23 条　短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員の年次有給休暇は，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，次の各号に掲げるとおりとする。

(1)　１週間の勤務日が５日以上とされている短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員，１週間の勤務日が４日以下とされている短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員で１週間の勤務時間が 29 時間を超えるもの及び週以外の期間によって勤務日が定められている短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員で１年間の勤務日が 217 日以上であるものの場合　　20 日

(2)　１週間の勤務日が４日以下とされている短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員で１週間の勤務時間が 29 時間以下であるもの及び週以外の期間によって勤務日が定められている短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員で１年間の勤務日が 48 日以上 216 日以下であるものの場合次の表の区分ごとに定める日数

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 ～ ２１６日	１２１日 ～ １６８日	７３日 ～ １２０日	４８日 ～ ７２日
年次有給休暇の日数	１５日	１１日	７日	３日

3　短時間再雇用職員の定年退職に引き続く最初の雇用年度における年次有給休暇は，定年退職時においてその者が有していた年次有給休暇の日数を，20 日を限度として繰り越すことができる。また，定年前再雇用職員の定年前退職に引き続く最初の雇用年度における年次休暇は，定年前退職時においてその者が有していた年次休暇の日数を，20 日を限度として繰り越すことができる。

4　年次有給休暇については，その時季につき，学長に届け出なければならない。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。

5　年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は，20 日を限度として，次の１年間に繰り越すことができる。

6　年次有給休暇の単位は，１日とする。ただし，労使協定を締結した場合は，当該短時間再雇用職員及び当該定年前再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。

7　時間単位による年次有給休暇を取得する場合の１日の年次有給休暇に相当する時間数は次のとおりとする。

(1)　所定労働時間が０時間を超え１時間以下の者　１時間

(2)　所定労働時間が１時間を超え２時間以下の者　２時間

(3)　所定労働時間が２時間を超え３時間以下の者　３時間

(4)　所定労働時間が３時間を超え４時間以下の者　４時間

(5)　所定労働時間が４時間を超え５時間以下の者　５時間

(6)　所定労働時間が５時間を超え６時間以下の者　６時間

(7)　所定労働時間が６時間を超え７時間以下の者　７時間

(8)　所定労働時間が７時間を超え８時間以下の者　８時間

(9)　前各号の規定にかかわらず，日によって所定労働時間が異なる場合は，１年間における１日平均所定労働時間数（時間未満の端数がある場合には繰り上げ）とする。

８　年次有給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扱うものとする。

（短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員の年次有給休暇以外の休暇）

第 24 条　学長は，次の各号に掲げる場合には，短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員に対して当該各号に掲げる期間の有給の休暇を与えるものとする。

(1)　短時間再雇用職員及び定年前再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

(2)　短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員が裁判員，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

(3)　地震，水害，火災その他の災害時において，短時間再雇用職員及び定年前再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

(4)　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

(5)　短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員の別表の親族欄に掲げる親族が死亡した場合で，短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員が葬儀，服喪その他の親族の死亡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　　親族に応じ別表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のために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

(6)　短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員が，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　　一の年度についてそれぞれ次の表に掲げる日数

１週間の勤務日の日数	５日	４日	３日	２日	１日
１週間の勤務時間数	２９時間を超える				
１年間の勤務日の日数	２１７日以上	１６９日～２１６日	１２１日～１６８日	７３日～１２０日	４８日～７２日
特別休暇の日数	３日	１日	１日	１日	１日

２　学長は，次の各号に掲げる場合には，短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員に対して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。

(1)　短時間再雇用職員及び定年前再雇用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

(2)　短時間再雇用職員及び定年前再雇用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（前号に掲げる場合を除く。）　　一の年度（４月１日から翌年の３月 31 日までをいう。）において 10 日の範囲内の期間

(3)　短時間再雇用職員及び定年前再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し出を行い，又は骨髄移植のための配偶者，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，当該申し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

(4)　小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員が，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

(5)　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，短時間再雇用職員と同居している祖父母，兄弟姉妹又は孫及び定年前再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行う短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員が，当該世話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

３　前二項の休暇は，必要に応じて１日又は１時間を単位として取扱うものとする。

４　年次有給休暇以外の休暇の承認については，常勤職員の例に準じて取扱うものとする。

（育児休業）

第 25 条　育児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育児休業等に関する規程」による。

（介護休業）

第 26 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 27 条　再雇用職員及び定年前再雇用職員の給与は次の各号のとおりとし，再雇用職員及び定年前

再雇用職員に「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。）又は「国立大学法人滋賀医科大学特定業務職員就業規則」（以下「特定業務職員規則」）を適用する場合の基本給月額相当額は業務内容に応じ次表のとおりとする。

職種	業務内容	区分	基本給表	基本給月額相当月額
再雇用職員	一般事務 施設系技術業務 教室系技術業務	一般業務	一般職基本給表（一）２級	給与規程第５条関係別表第１の再雇用職員の区分に掲げる基本給月額
		困難業務（係長相当）	一般職基本給表（一）４級	
		困難業務（課長補佐相当）	一般職基本給表（一）５級	
		困難業務（課長相当）	一般職基本給表（一）６級	
		困難業務（事務局次長相当）	一般職基本給表（一）８級	
	技能業務 労務業務	一般業務	一般職基本給表（二）２級	給与規程第５条関係別表第２の再雇用職員の区分に掲げる基本給月額
	専門業務	一般業務	専門業務職基本給表２級	給与規程第５条関係別表第２の２再雇用職員の区分に掲げる基本給月額
		困難業務（主査相当）	専門業務職基本給表４級	
		困難業務（主幹相当）	専門業務職基本給表５級	
		困難業務（上級主幹相当）	専門業務職基本給表６級	
	医療技術業務	一般業務	医療職基本給表（二）２級	給与規程第５条関係別表第４の再雇用職員の区分に掲げる基本給月額
		困難業務（主任，副技士長相当）	医療職基本給表（二）４級	
		困難業務（薬剤主任，副技師長，技士長相当）	医療職基本給表（二）５級	
		困難業務（副薬剤部長，副部長，技師長相当）	医療職基本給表（二）６級	
	看護業務	一般業務	医療職基本給表（三）２級	給与規程第５条関係別表第５の再雇用職員の区分に掲げる基本給月額
		困難業務（看護師長相当）	医療職基本給表（三）４級	
		困難業務（副看護部長相当）	医療職基本給表（三）５級	
	特定業務職員規則に規定する特定業務	一般業務	特定業務職基本給表１級	特定業務職員規則第 27 条関係別表１の再雇用職員の区分に掲げる基本給月額
		困難業務（副主任相当）	特定業務職基本給表２級	
		困難業務（主任相当）	特定業務職基本給表３級	

		困難業務（総括主任相当）	特定業務職基本給表４級	
定年前再雇用職員	一般事務 施設系技術業務 教室系技術業務	一般業務	一般職基本給表（一）２級	給与規程第５条関係別表第１の再雇用職員の区分に掲げる基本給月額
	技能業務 労務業務	一般業務	一般職基本給表（二）２級	給与規程第５条関係別表第２の再雇用職員の区分に掲げる基本給月額
	専門業務	一般業務	専門業務職基本給表２級	給与規程第５条関係別表第２の２再雇用職員の区分に掲げる基本給月額
	医療技術業務	一般業務	医療職基本給表（二）２級	給与規程第５条関係別表第４の再雇用職員の区分に掲げる基本給月額
	看護業務	一般業務	医療職基本給表（三）２級	給与規程第５条関係別表第５の再雇用職員の区分に掲げる基本給月額
	特定業務職員規則に規定する特定業務	一般業務	特定業務職基本給表１級	特定業務職員規則第 27 条関係別表１の再雇用職員の区分に掲げる基本給月額

(1)　定時再雇用職員　日給とし，本表に定める基本給月額相当額，給与規程又は特定業務職員規則に定める基本給の調整額及びこれに対する給与規程に定め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）を乗じて得た額とする。

(2)　短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員　時間給とし，本表に定める基本給月額相当額，給与規程又は特定業務職員規則に定める基本給の調整額及びこれに対する給与規程に定め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 40（法定労働時間）に 52（１年間の週数）を乗じたもので除して得た額とする。

（看護師調整手当）

第 27 条の２　看護師調整手当は，給与規程第 16 条の２に定める常勤職員の例に準じ，各号のとおり支給する。

(1)　定時再雇用職員　前条の表に定める基本給月額相当額に対する給与規程に定める看護師調整手当相当の額に 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）を乗じて得た額に勤務した日数を乗じて得た額とする。

(2)　短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員　前条の表に定める基本給月額相当額に対する給与規程に定める看護師調整手当相当の額に 12（月数）を乗じて得た額を 40（法定労働時間）に 52（１年間の週数）を乗じたもので除して得た額（以下「勤務１時間当たりの看護師調整手当額」という）に勤務した時間数を乗じて得た額とする。

（管理職手当）

第 27 条の３　管理職手当は，給与規程第 17 条に定める常勤職員の例に準じて支給する。

（通勤手当）

第 28 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。

（超過勤務手当）

第 29 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。この場合において，短時間再雇用職員及び定年前再雇用職員が命ぜられた常勤職員の正規の勤務時間に相当する時間内における超過勤務については，時間給と勤務１時間当たりの看護師調整手当額の合計額と同額を基準として算定した額を支給する。

（定時再雇用職員の住居手当）

第 30 条　住居手当は，定時再雇用職員に給与規程第 19 条に定める常勤職員の例に準じて支給する。

（夜勤手当）

第 31 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 32 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。

（定時再雇用職員の期末手当及び勤勉手当）

第 33 条　期末手当及び勤勉手当は，定時再雇用職員に給与規程第 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。

（その他の手当等）

第 34 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。

２　特定業務職員規則に定める管理手当及び資格手当は、同規則第 28 条及び第 29 条に定める特定業務職員の例に準じて支給する。

（給与の計算）

第 35 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っては，６月 30 日及び 12 月 10 日。以下「支給定日」という。）が第 17 条第１項第１号から第４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 36 条　再雇用職員及び定年前再雇用職員は，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 37 条　再雇用職員及び定年前再雇用職員は，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　再雇用職員及び定年前再雇用職員は，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 37 条の２　再雇用職員及び定年前再雇用職員は，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。

(1)　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

(2)　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

(3)　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

(4)　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 38 条　再雇用職員及び定年前再雇用職員は，次の事項を守らなければならない。

(1)　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。

(2)　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。

(3)　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。

(4)　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。

(5)　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。

(6)　大学内で，選挙運動等政治的活動を行ってはならない。

(7)　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。

(8)　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 39 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 40 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 41 条　再雇用職員及び定年前再雇用職員は，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 42 条　再雇用職員及び定年前再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。

(1)　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

(2)　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

(3)　故意又は重大な過失により大学に損害を与えたとき

(4)　窃盗，横領，傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき

(5)　大学の名誉又は信用を傷つけたとき

(6)　素行不良で大学の秩序又は風紀を乱したとき

(7)　重大な経歴詐称をしたとき

(8)　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 43 条　懲戒の種類及び内容は次のとおりとする。

(1)　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。

(2)　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。

(3)　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。

(4)　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。

(5)　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 44 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，厳重注意又は注意（以下「訓告等」という。）を行う。

（損害賠償）

第 45 条　再雇用職員及び定年前再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 43 条及び第 44 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 46 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，再雇用職員及び定年前再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　再雇用職員及び定年前再雇用職員は，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 47 条　再雇用職員及び定年前再雇用職員は，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 48 条　再雇用職員及び定年前再雇用職員は，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，被害を最小限にくい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 49 条　再雇用職員及び定年前再雇用職員は，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。

(1)　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。

(2)　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。

(3)　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。

(4)　大学敷地内で喫煙しないこと。

（就業の禁止）

第 50 条　再雇用職員及び定年前再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。

(1)　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

(2)　勤務の継続により，病勢が悪化するおそれのあるとき

(3)　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，再雇用職員及び定年前再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　災害補償等

（業務上の災害補償）

第 51 条　再雇用職員及び定年前再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 52 条　再雇用職員及び定年前再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 53 条　再雇用職員及び定年前再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１０章　無期転換

（無期労働契約への転換）

第 54 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っては 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再雇用職員の勤務日，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再雇用職員及び定年前再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。

第１１章　規程の実施

（この規程により難い場合の措置）

第 55 条　特別の事情によりこの規程によることができない場合又はこの規程によることが著しく不適当であると学長が認める場合は，別段の取扱いをすることができる。

附　則

1　この規則は，平成 18 年４月１日から施行する。

2　平成 16 年４月１日制定「国立大学法人滋賀医科大学職員の再雇用に関する規程」に基づき再雇用された者については，同規程を適用する。

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 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25年４月１日より施行する。

（国立大学法人等幹部職員登用者の定年退職後の再雇用）

１　他の国立大学法人，大学共同利用機関法人，独立行政法人国立高等専門学校機構，独立行政法人大学評価・学位授与機構，独立行政法人国立財務・経営センター，独立行政法人メディア教育開発センター及び独立行政法人大学入試センター（以下「他の国立大学法人等」という。）の課長相当職以上の職員として本学から登用され，他の国立大学法人等で定年退職となった者で，諸事情により本学で再雇用する場合には，本就業規則を準用する。

２　前項の規定は，現に他大学等で再雇用中の者についても適用することができるものとする。

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28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，平成31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。

附　則

この規則は，令和４年４月１日から施行する。

附　則

第１条　この規則は，令和４年10月12日から施行し，令和４年10月１日から適用する。

第２条　改正後の第27条の２の看護師調整手当の制度については，定期的に，財政状況，社会状況等を勘案し，総合的な検討が加えられ，必要があると認められる場合は，その結果に基づいて必要な

措置が講じられるものとする。

附　則

この規則は，令和５年４月１日から施行する。

附　則

この規則は，令和６年２月 14 日から施行し，令和５年４月１日から適用する。

附　則

この規則は，令和７年４月１日から施行する。

別表（第22条第１項第13号及び第24条第１項第５号関係）

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（再雇用職員及び定年前再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（再雇用職員及び定年前再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（再雇用職員及び定年前再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（再雇用職員及び定年前再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（再雇用職員及び定年前再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（再雇用職員及び定年前再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