

# 公立大学法人秋田県立大学嘱託職員就業規則

平成18年 4月 1日

規程第28号

改正 平成18年 7月 1日

改正 平成19年 4月 1日

改正 平成20年 4月 1日

改正 平成21年 1月17日

改正 平成21年11月11日

改正 平成22年 4月 1日

改正 平成22年 7月14日

改正 平成25年 3月27日

改正 平成28年 1月 6日

改正 平成29年 3月 8日

改正 平成30年 9月26日

改正 平成31年 3月27日

改正 令和 元年12月18日

改正 令和 2年 9月23日

改正 令和 5年 9月20日

改正 令和 6年 3月19日

改正 令和 6年 4月10日

## 第1章 総則（第1条－第4条）

### 第2章 人事

第1節 雇用（第5条－第10条）

第2節 評価（第11条）

第3節 異動（第12条）

第4節 退職（第13条－第14条の2）

第5節 解雇（第15条・第16条）

第6節 退職後の責務（第17条・第18条）

### 第3章 給与

第1節 月給等（第19条－第23条の2）

第2節 給与の支給及び支払方法（第24条－第31条）

第3節 育児休業等をしている嘱託職員の給与（第32条）

### 第4章 服務（第33条－第41条）

## 第5章 労働時間、休日及び休暇等

### 第1節 労働時間、休日等（第42条―第49条）

### 第2節 休暇（第50条―第55条）

## 第6章 研修（第56条）

## 第7章 表彰（第57条）

## 第8章 懲戒処分等（第58条―第61条）

## 第9章 安全及び衛生（第62条―第67条）

## 第10章 出張（第68条・第69条）

## 第11章 災害補償（第70条）

## 第1章 総則

### （目的）

第1条 この規程は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条及び公立大学法人秋田県立大学職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第2条第2項の規定に基づき、公立大学法人秋田県立大学（以下「法人」という。）に勤務する嘱託職員の労働条件、服務規律その他就業に関して必要な事項を定めるものとする。

### （適用範囲）

第2条 この規則は、法人と一年以下の期間を定めた雇用契約又は第8条の2第1項の規定により法人と期間の定めのない雇用契約を結び、法人で勤務する者のうち嘱託職員に適用する。

### （法令等との関係）

第3条 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、労基法、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）及びその他の関係法令の定めるところによる。

### （規則の遵守）

第4条 法人及び嘱託職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

## 第2章 人事

### 第1節 雇用

### （採用）

第5条 嘱託職員の採用は、面接、経歴評定、実技、筆記試験その他の選考方法により行う。

2 嘱託職員として採用されることを希望する者は、次の書類を提出しなければならない。

- 一 履歴書及び職務経歴書
- 二 前号の内容を証明する、卒業証明書等の書類
- 三 健康診断書その他の法人が必要と認める書類

3 嘱託職員の採用は、1年以内の期間を定めた雇用契約を結んで行う。

(労働条件の明示)

第6条 法人は、採用しようとする嘱託職員に対し、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 給与に関する事項
- 二 就業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（解雇の事由を含む。）

(提出書類)

第7条 嘱託職員として採用される者は、次の書類を速やかに法人に提出しなければならない。ただし、法人が必要ないと認めた場合は、その一部を省略することができる。

- 一 誓約書
- 二 住所、住居、通勤、家族等に関する届
- 三 前号の届出内容を証明する、住民票記載事項証明書（外国籍のものは外国人登録原票記載事項証明書）等の書類
- 四 その他法人が必要と認める書類

2 前項第二号から第四号までに掲げる提出書類の記載事項等に変更があったときは、その都度、速やかにこれを届け出なければならない。

(再契約の回数)

第8条 嘱託職員の再契約の回数については、4回までとする。ただし、理事長が特に認める場合については、この限りでない。

(期間の定めのない雇用契約への転換)

第8条の2 嘱託職員のうち、平成25年4月1日以後に本学と締結された2以上の有期雇用契約の契約期間を通算した期間が5年を超える者が、現に締結している有期雇用契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から期間の定めのない雇用契約の締結の申込みをした場合は、現に締結している有期雇用契約期間の満了する日の翌日から期間の定めのない雇用契約に転換する。

2 前項の有期雇用契約期間には、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第2項において通算契約期間に算入しないとされている期間は算入しない。

3 第1項の規定により無期雇用契約に転換した場合の就業規則については、引き続きこの規則が適用され、労働条件については、現に契約している有期雇用契約の労働条件と同一の労働条件（雇用契約の期間を除く。）とする。ただし、当該嘱託職員の同意を得た場合は、この限りでない。

4 第1項の申込みの手続きについては、別に定める。

(赴任)

第9条 嘱託職員は、雇用契約後、職務開始までの間に赴任しなければならない。

(嘱託職員の配置)

第10条 嘱託職員の配置は、法人の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

## 第2節 評価

(勤務評定)

第11条 嘱託職員の勤務成績については、評定を実施する。

2 評定の取扱いについては、別に定める。

## 第3節 異動

(異動)

第12条 法人は、業務上の都合により配置転換、兼務等（以下「異動」という。）を命ずることがある。

2 嘱託職員は、正当な理由がないときは、前項に基づく命令を拒否することができない。

3 配置転換を命じられた嘱託職員は、保管中の備品、書類その他すべての物品を返還するとともに、指定された期日までに、後任者に対する業務の引継ぎを完了し、上司等にその旨を報告しなければならない。

4 第9条の規定は、異動を命ぜられた場合に、これを準用する。ただし、住居の移転を伴う等やむを得ない事情があり、理事長の承認を得た場合は、理事長の指定する日までに赴任しなければならない。

## 第4節 退職

(退職)

第13条 嘱託職員は、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したものとする。

一 雇用契約期間が満了したとき 雇用契約期間満了日

二 退職を申し出たとき 理事長が退職日と認めた日

三 死亡したとき 死亡日

四 行方不明となったとき 行方不明となった日の翌日から起算して30日を経過した日

(自己都合による退職手続)

第14条 嘱託職員が退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに文書をもって法人に願い出なければならない。ただし、理事長が特に認めた場合はこの限りでない。

2 嘱託職員は、退職を願い出ても、退職するまでは従来職務に従事しなければならない

い。

(定年)

第14条の2 第8条の2第1項の規定により期間の定めのない雇用契約へ転換した嘱託職員の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する年度の末日をもって退職する。ただし、満65歳に達した日以後に期間の定めのない雇用契約に転換する場合は、期間の定めのない雇用契約となった日の属する年度の末日をもって退職する。

## 第5節 解雇

(解雇)

第15条 嘱託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 勤務成績が不良なとき
  - 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とき
  - 三 その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき
  - 四 経営上又は業務上やむを得ないとき
- 2 嘱託職員が次の各号の一に該当するときは、解雇する。
- 一 成年被後見人又は被保佐人となったとき
  - 二 禁錮以上の刑に処せられたとき
  - 三 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し又はこれに加入した者
- 3 第1項及び前項の規定により嘱託職員を解雇するときは、少なくとも30日前に予告するか又は労基法第12条に規定する平均賃金（以下「平均賃金」という。）の30日分の予告手当を支給するものとする。ただし、採用の日から14日以内に解雇する場合又は労基法第20条第1項ただし書後段に規定する労働基準監督署長の認定（以下「労働基準監督署長の認定」という。）を受けた場合は、この限りでない。
- 4 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮する。

(解雇制限)

第16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、第一号の場合で療養開始後3年を経過しても負傷若しくは疾病が治癒しない場合において、法人が労基法第81条の規定によって打切補償を支払うとき（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。）第19条又は地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号。以下「地公災法」という。）第28条の3の規定の適用を受けるときを含む。）又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合は、これを適用しない。

- 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 労基法第65条の産前産後の休業期間及びその後30日間

## 第6節 退職後の責務

### (退職者の責務)

第17条 法人を退職し又は解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還しなければならない。

2 法人を退職しようとする者は、指定された期日までに後任者に対する業務の引き継ぎを完了し、その旨を上司等に報告しなければならない。

### (退職証明書の交付)

第18条 法人を退職し又は解雇された者（解雇を予告された者を含む。）から次の事項の全部又は一部について証明書の交付の請求があった場合は、遅滞なくこれを交付する。

- 一 雇用期間
- 二 業務の種類及び地位
- 三 給与
- 四 退職又は解雇の理由

## 第3章 給与

### 第1節 月給等

#### (給与)

第19条 嘱託職員の給与は、月給（労働条件通知書に定める通勤手当相当分を含む。）、賞与、時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当及び大学入学共通テスト業務手当とする。

#### (月給)

第20条 月給は、一の月の職務遂行に対する対価として嘱託職員に支給する。

2 月給は、63万円以下で理事長が定める額とする。

3 理事長が指定する職に就任する嘱託職員の月給については、前項の規定により定めた額にその職務の量、複雑困難度に応じた額を加算することができる。

#### (賞与)

第20条の2 賞与は、採用後2箇月を経過した後、6月1日及び12月1日（以下、これらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する嘱託職員に対して支給する。ただし、次の各号に定める者には、これを支給しない。

- 一 第55条第1項の規定により育児休業又は介護休業している嘱託職員及び第59条第1項第3号の規定により停職となった嘱託職員で、基準日以前6箇月以内の期間において、全期間職務に従事していない者
- 二 賞与を支給しないことに特別な事情があるものとして別に定める者

2 賞与の額は、基準日において嘱託職員が受けるべき月給（通勤手当相当分を含まない。）に100分の150を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間における職務に従事した期間の区分に応じ、別表第一に定める支給割合を乗じて得た額とする。

(時間外勤務手当)

第21条 第47条第1項の規定に基づき時間外勤務を命じられた嘱託職員には、当該勤務を命じられた時間1時間につき、勤務1時間当たりの月給額の100分の125(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間(以下「深夜」という。))に行われた場合(以下「深夜勤務の場合」という。)は、100分の150)を時間外勤務手当として支給する。

2 前項により時間外勤務を命じられ、正規の勤務時間外にした勤務の時間が1箇月について60時間を超えた職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、前項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、勤務1時間当たりの年俸額の100分の150(その勤務が深夜勤務の場合は、100分の175)を時間外勤務手当として支給する。

3 第46条第2項の規定に基づき休日を振り替えられたことにより週の労働時間が40時間を超えて勤務を割り振られた嘱託職員には、当該40時間を超えて勤務を割り振られて勤務した1時間につき、勤務1時間当たりの月給額の100分の25を時間外勤務手当として支給する。

(休日勤務手当)

第22条 第47条第1項の規定に基づき休日勤務を命じられた嘱託職員には、当該勤務を命じられた時間1時間につき、勤務1時間当たりの月給額の100分の135(深夜勤務の場合は、100分の160)を休日勤務手当として支給する。

(深夜勤務手当)

第23条 第48条第1項に基づき深夜勤務を命じられた嘱託職員には、当該勤務を命じられた時間1時間につき、勤務1時間当たりの月給額の100分の25を深夜勤務手当として支給する。

2 前2条に定める深夜勤務の場合に該当して時間外勤務手当又は休日勤務手当を支給されたときは、前項の規定にかかわらず、深夜勤務手当は支給しない。

(大学入学共通テスト業務手当)

第23条の2 第47条第1項に基づき、大学入学共通テスト当日の業務に従事するため勤務を命じられた嘱託職員には、大学入学共通テスト業務手当(以下「大学共通テスト手当」という。)を支給する。

2 大学共通テスト手当の額は、当該試験日の業務に従事した日1日につき1万円を超えない範囲内で別に定める。

3 大学共通テスト手当は、第21条に規定する時間外勤務手当を含むものとする。

## 第2節 給与の支給及び支払方法

(給与の支給)

第24条 嘱託職員には、雇用契約期間の初日から月給を支給する。

- 2 嘱託職員が離職したときは、その日までの給与を支給する。
- 3 嘱託職員が死亡したときは、その月までの月給を支給する。
- 4 年度の途中で月給額に異動が生じた嘱託職員には、その日から新たに定められた月給額を支給する。

(日割計算等)

第25条 月の途中で、新たに嘱託職員となった者、離職した者又は月給額に異動が生じた者の月給は、当該年度(4月1日から翌年3月31日まで)の総日数から第46条に規定する休日の日数を差し引いた日数を12月で除した日数(以下「平均月所定日数」という。)を基礎として、日割りによって計算し、これを支給する。

(月給の減額)

第26条 嘱託職員が勤務しないときは、休暇による場合その他その勤務しないことにつき理事長の承認があった場合(公立大学法人秋田県立大学職員兼業規程第3条に基づく許可があった場合を除く。)を除き、その勤務しない1時間につき、勤務1時間あたりの給与額を減額する。

(勤務1時間あたりの給与額の算出)

第27条 前条に規定する勤務1時間あたりの給与額は、月給額を平均月所定日数に係る所定労働時間の総数で除して得た額とする。

- 2 前項に規定する勤務1時間あたりの給与額を算定する場合において、その額に50銭未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときは、これを1円に切り上げるものとする。

(勤務時間の計算)

第28条 第21条に規定する時間外勤務手当、第22条に規定する休日勤務手当及び第23条に規定する深夜勤務手当の支給の基礎となる勤務時間数並びに前条に規定する月給の減額の基礎となる勤務しない時間数は、一の月における全時間数(時間外勤務手当及び休日勤務手当については、支給割合を異にする部分ごとの全時間数)とする。この場合において、その全時間数が1時間に満たない場合又はその全時間数に1時間未満の端数がある場合においては、時間外勤務手当及び休日勤務手当については当該全時間又は端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨て、月給の減額については当該全時間又は端数を切り捨てる。

(端数の処理)

第29条 この規程により計算した給与の額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り上げるものとする。

(給与の支払原則及び給与からの控除)

第30条 給与は、嘱託職員に直接、その全額を通貨で支払う。

- 2 嘱託職員に給与を支払う際には、当該給与から、次の各号に掲げる税等に相当する金額を控除する。



- 一 源泉所得税
  - 二 住民税
  - 三 社会保険料又は公立学校共済組合等の掛金等
  - 四 雇用保険料
  - 五 前各号に定めるもののほか、労基法第24条第1項ただし書に基づく協定により、給与からの控除が認められたもの
- 3 給与は、嘱託職員の申出があった場合には、第1項の規定にかかわらず、その指定する銀行その他の金融機関における預金口座等へ口座振替の方法により支払うことができる。

(給与の支給日)

第31条 給与の支給日は、毎月21日とする。

- 2 賞与の支給日は、6月及び12月の21日とする。
- 3 時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務手当及び大学共通テスト手当の支給日は、当該手当の支給要件となる事実が発生した月の翌月21日とする。
- 4 前三項の支給日が第46条の休日に当たるときは、その日前においてその日に最も近い休日でない日を支給日とする。

### 第3節 育児休業等をしている嘱託職員の給与

(育児休業又は介護休業をしている嘱託職員の給与)

第32条 第55条第1項の規定により育児休業又は介護休業をしている嘱託職員の給与については、次の各号に定めるところによる。

- 一 育児休業又は介護休業をしている期間については、給与を支給しない。
- 二 嘱託職員が育児部分休業、介護部分休業又は介護時間の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、第26条に規定する勤務1時間当たりの給与を減額して支給する。

## 第4章 服務

(職務専念義務等)

第33条 嘱託職員は、地方独立行政法人法に定める公立大学法人の使命と、その業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務に専念しなければならない。

- 2 嘱託職員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(服務心得)

第34条 嘱託職員は、法令及びこの規則を遵守し、上司等の指揮命令に従って、その職務を遂行しなければならない。

- 2 嘱託職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善を目指し、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。

3 上司等は、その指揮命令を受ける嘱託職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先してその職務を遂行しなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第35条 嘱託職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- 一 法人の名誉を毀損し又はその信用を失墜させる行為
- 二 法人の秩序及び規律を乱す行為

(守秘義務)

第36条 嘱託職員は、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。ただし、法令に基づく証人又は鑑定人等として、法人の許可を得て証言する場合には、この限りでない。

2 前項の規定は、嘱託職員が退職し又は解雇された後にも、これを適用する。

(非常災害時の措置)

第37条 嘱託職員は、火災その他非常災害の発生を発見し又はその発生の恐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、直ちに上司等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。

(文書の配布、集会等)

第38条 嘱託職員が法人の敷地又は施設内（以下「学内」という。）において文書又は図画を配布しようとするときは、あらかじめ法人に届け出なければならない。ただし、本学の理念や目的に沿うものについては、この限りでない。

2 前項の文書又は図画が次の各号の一に該当する場合には、その配布を禁止する。

- 一 法人の業務の正常な運営を妨げるとき
- 二 第35条各号に掲げる行為に該当するとき
- 三 公序良俗に反するとき
- 四 その他法人の業務に支障をきたすとき

3 第1項の文書又は図画は、業務の正常な遂行を妨げない方法及び態様において、これを配布しなければならない。

4 嘱託職員が学内で文書又は図画を掲示する場合には、法人の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所にこれを掲示しなければならない。

5 第2項の規定は、前項の掲示を行う場合について準用する。

6 嘱託職員は法人の許可なく、学内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

(兼業等)

第39条 嘱託職員の兼業は、公立大学法人秋田県立大学職員兼業規程の定めるところによる。

(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、公立大学法人秋田県立大学ハラスメン

トの防止等に関する規程の定めるところによる。

(倫理)

第41条 嘱託職員の倫理については、公立大学法人秋田県立大学職員倫理規程の定めるところによる。

## 第5章 労働時間、休日及び休暇等

### 第1節 労働時間、休日等

(所定労働時間)

第42条 嘱託職員の所定労働時間は、1週間につき30時間以上40時間以内、1日につき8時間以内とする。

(始業及び終業の時刻等)

第43条 始業及び終業の時刻は、次のとおりとする。

- 一 始業 午前8時30分
- 二 終業 午後5時30分

2 業務上の必要がある場合には、前項の規定にかかわらず、1日の労働時間が前条の所定労働時間を超えない範囲内で、始業及び終業の時刻を変更することがある。

(休憩時間)

第44条 労働時間の途中で、1時間の休憩時間を与える。

- 2 前項の休憩時間は、正午から午後1時までとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、業務上の必要がある場合には、休憩時間の時間帯を変更し、又は労使協定に基づき一斉に与えないことがある。
- 4 嘱託職員は、休憩時間を自由に利用することができる。

(一箇月単位の変形労働時間制)

第45条 業務の都合上特別な形態によって勤務する必要がある嘱託職員については、1箇月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内においてあらかじめ労働時間を割り振ることにより、第42条及び第46条の規定にかかわらず、所定労働時間及び所定休日を定めることがある。

2 前項に規定する1箇月以内の一定の期間の起算日は毎月1日とし、同項の労働時間の割り振りについては、別に定める。

(専門業務型裁量労働制)

第45条の2 労基法第38条の3第1号に定める業務に従事する職員の労働時間として算定される時間は、専門業務型裁量労働制に関する労使協定を締結したときは、第42条に定める所定労働時間にかかわらず、当該労使協定に定める時間を勤務したものとみなす。

(休日)

第46条 休日は、次の各号に定める日とする。

- 一 日曜日及び土曜日
  - 二 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
  - 三 12月29日から翌年1月3日までの日（前各号に定める日を除く。）
  - 四 その他大学が特に指定する日
- 2 業務上の必要がある場合には、前項に規定する休日を、あらかじめ他の日に振り替えることがある。この場合、振替後の休日は、振替前の休日を起算日とする4週間前の日から当該振替前の休日を起算日とする8週間後の日までの期間内の勤務日を指定するものとする。

（時間外勤務及び休日勤務）

第47条 業務上の必要がある場合には、労基法第36条に基づく協定の定めるところにより、嘱託職員に第42条の所定労働時間を超えて又は第46条の休日に勤務を命じることがある。

- 2 妊娠中又は出産後1年を経過しない嘱託職員が請求した場合には、前項に規定する時間外勤務又は休日勤務を命じないものとする。
- 3 第1項の規定にかかわらず、小学校就学の始期に達するまでの子の養育を行う嘱託職員又は家族（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項第四号に定める対象家族をいう。以下、次条において同じ。）の介護を行う嘱託職員から、当該子の養育又は当該家族の介護のために請求があったときは、一月について24時間、一年について150時間を超えて時間外勤務及び休日勤務を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
- 4 第1項の規程にかかわらず、3歳に満たない子の養育を行う嘱託職員又は家族の介護を行う嘱託職員から、当該子の養育又は当該家族の介護のために請求があったときは、所定労働時間を超えて勤務させることはないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

（深夜勤務）

第48条 業務上の必要がある場合には、嘱託職員に午後10時から翌日の午前5時までの勤務（以下「深夜勤務」という。）を命じることがある。

- 2 妊娠中又は出産後1年を経過しない嘱託職員が請求した場合には、深夜勤務を命じないものとする。
- 3 第1項の規定にかかわらず、小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う嘱託職員が請求したときは、深夜勤務を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

（非常災害時の勤務）

第49条 災害その他避けることのできない事由によって必要がある場合には、その必要の限度において、臨時に第42条に規定する所定労働時間を超えて又は第46条に規定

する休日に勤務を命じることがある。

- 2 前項の勤務を命じる場合には、労基法第33条第1項に定める必要な手続きをとるものとする。

## 第2節 休暇

(年次有給休暇)

第50条 嘱託職員に、年次有給休暇を、最初の年度（4月1日から翌年3月31日まで）については勤務開始日に、2年度以後については年度の初日に付与する。

- 2 嘱託職員に、最初の年度の勤務開始日に付与する年次有給休暇の日数は、勤務開始日の属する月に応じ、別表第二に定める日数とする。

- 3 嘱託職員に、2年度以後に付与する年次有給休暇の日数は、別表第三に定める日数とする。

- 4 嘱託職員の、前年度における出勤率が所定労働日の8割に満たない場合は、第1項に定める年次有給休暇を付与しない。ただし、出勤率の算定に際し、次の各号の期間は出勤したものとみなすとともに、法人の責に帰すべき事由および不可抗力により休業した期間は全労働日より除外して取り扱う。

一 業務上の負傷又は傷病による休業期間

二 第1項に定める年次有給休暇の期間

三 第54条に定める特別休暇の期間

四 第55条に定める育児休業又は介護休業期間

五 法人の責に帰すべき事由および不可抗力により休業した期間

(年次有給休暇の単位)

第51条 年次有給休暇の単位は1日とする。ただし、特に必要があると認められるときは、半日又は1時間を単位とすることができる。

- 2 半日を単位とする年次有給休暇は、当該職員の1日の所定労働時間（1時間未満の端数があるときは、これを1時間に切り上げる。）の半分の時間数とし、始業の時刻から又は終業の時刻までの連続する時間帯（前半日にあつては第44条に規定する休憩時間帯を除く。）とする。この際、2回をもって1日と換算する。

- 3 1時間を単位とする年次有給休暇は、一の年度につき5日までとする。この際、当該職員の所定労働時間（1時間未満の端数があるときは、これを1時間に切り上げる。）と同じ時間数をもって1日と換算する。

(年次有給休暇の繰り越し)

第52条 年次有給休暇（この条の規定により繰り越されたものを除く。）は、20日を超えない範囲内において残日数及び残時間数を当該年度の翌年度に繰り越すことができる。

(年次有給休暇の時季の指定及び変更)

第53条 嘱託職員が年次有給休暇を取得しようとするときは、年次有給休暇の時季を指

定して、当該休暇を取得しようとする日前までに、理事長にこれを請求しなければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合は、この限りでない。

- 2 前項に基づき嘱託職員が指定する時季に、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は、年次有給休暇の時季の変更を求めることがある。
- 3 年次有給休暇の一部について、年次有給休暇を与える時季に関し労基法第39条第6項の規定に基づく協定により定めをした場合には、この定めにより年次有給休暇を与える。
- 4 第50条の規定により年次有給休暇が10日以上与えられた嘱託職員に対しては、第2項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該嘱託職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、法人が嘱託職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、嘱託職員が第2項又は前項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

(特別休暇)

第54条 嘱託職員に、特別休暇を与える。

- 2 特別休暇は、結婚、出産、配偶者出産、配偶者の出産に係る子の養育、つわり、妊産婦保健指導・健康診査、妊婦休息・補食、生理、子の看護、服忌、夏季、福利・厚生、選挙権の行使、証人等としての出頭及び介護により嘱託職員が勤務しないことが相当である場合における休暇とし、その期間等は別に定める。
- 3 出産の場合の休暇は、無給とする。

(感染症罹患等休暇)

第54条の2 嘱託職員に、感染症罹患等休暇を与える。

- 2 感染症罹患等休暇は、嘱託職員が感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）第6条に規定する感染症に罹患した場合、又は、罹患していると疑うに足りる正当な理由がある場合で、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る場合における休暇とし、10日を超えない期間とする。

(育児休業及び介護休業)

第55条 嘱託職員の育児休業及び介護休業については、育児介護休業法の定めるところによるものとする。

- 2 前項に定める育児休業及び介護休業により勤務していない時間については無給とし、第32条の規定により減額する。

## 第6章 研修

(研修)

第56条 業務上の必要がある場合は、嘱託職員に研修を命ずることができる。

## 第7章 表彰

### (表彰)

第57条 嘱託職員が次の各号の一に該当する場合には、別に定めるところにより表彰する。

- 一 業務の改善、業務効率の向上等に多大な功労があったとき
- 二 災害・事故の防止又は鎮圧に当たって、特別の功労があったとき
- 三 大学の名誉となり又は職員の模範となる行為を行ったとき
- 四 その他理事長が必要と認めるとき

## 第8章 懲戒処分等

### (懲戒)

第58条 嘱託職員が次の各号の一に掲げる非違行為があった場合には、懲戒を行う。

- 一 正当な理由なしに無断欠勤をしたとき
- 二 正当な理由なしにしばしば遅刻、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法人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著しく傷つけたとき
- 六 素行不良で法人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 その他法令及び法人が定める就業規則その他の諸規程に違反し又は前各号に準ずる行為があったとき

### (懲戒の種類)

第59条 懲戒は、その非違行為の程度に応じ、次の区分によるものとする。

- 一 戒告 軽微な非違行為があった場合、始末書を提出させ、将来を戒める。
  - 二 減給 相当な非違行為があった場合、始末書を提出させ、給与の一部を減額する。  
ただし、1回の額は平均賃金の半日分、若しくはその総額が1給与支払期間の給与総額の10分の1を限度とする。
  - 三 停職 重大な非違行為があった場合、始末書を提出させ、1日以上6月以下の期間勤務を停止し、職務に従事させず、その間給与を支給しない。
  - 四 懲戒解雇 雇用関係を維持しがたいほど極めて重大な非違行為があった場合、予告期間を設けずに即時に解雇する。
- 2 前項第4号の場合において、労働基準監督署長の認定を受けたときは、第23条に規定する解雇予告手当は支給しない。
- 3 嘱託職員の懲戒の取扱いについては、別に定める。

### (訓告等)

第60条 前条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持するため必要があるときには、訓告、嚴重注意又は注意（以下「訓告等」という。）を行うことができる。

（損害賠償）

第61条 嘱託職員が故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合は、懲戒処分又は訓告等の有無にかかわらず、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

## 第9章 安全及び衛生

（安全、衛生及び健康の確保に関する措置）

第62条 法人は、嘱託職員の心身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。

2 嘱託職員は、安全、衛生及び健康の確保について、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、理事長の命令に従うとともに、法人が行う安全、衛生及び健康の確保に関する措置に協力しなければならない。

3 安全、衛生及び健康の確保に関する取扱いは、別に定める。

（安全・衛生教育）

第63条 嘱託職員は、法人が行う安全・衛生に関する教育・訓練を受けなければならない。

（非常時の措置）

第64条 嘱託職員は、火災その他非常災害の発生を発見し又はそ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、直ちに上司その他関係者に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に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65条 嘱託職員は、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理事長の命令に従い、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、その他の危険防止等のための諸施設を無断で移動したり、許可なく当該地域又は施設に立ち入らないこと。

（健康診断）

第66条 嘱託職員は、採用時及び毎年1回定期的に行う健康診断のほか、必要に応じて行う臨時の健康診断を受けなければならない。ただし、医師による健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、この限りでない。

2 前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、嘱託職員に就業の禁止、勤務時間の制限等当該嘱託職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

3 嘱託職員は、正当な理由がなく前項の措置を拒んではならない。

（就業禁止）

第67条 嘱託職員は、自己、同居人又は近隣の者が伝染病にかかり若しくはその疑いが



ある場合は、直ちに法人に届け出てその命令に従わなければならない。

- 2 法人は、前項の届出の結果必要と認める場合には、当該嘱託職員に就業の禁止を命ずることができる。

#### 第10章 出張

(出張)

第68条 業務上必要がある場合は、嘱託職員に出張を命ずることができる。

- 2 出張を命ぜられた嘱託職員が出張を終えたときには、速やかにその旨を理事長に報告しなければならない。

(旅費)

第69条 前条の出張に要する旅費に関しては、別に定める。

#### 第11章 災害補償

(業務災害等)

第70条 嘱託職員の業務上の災害及び通勤途上における災害については、労災保険法(引き続き1年を超えて法人で勤務する嘱託職員にあっては地公災法)の定めるところによる。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成18年7月1日から施行する。  
(年次有給休暇に関する特例)
- 2 平成18年3月31日に秋田県立大学の非常勤職員又は臨時的任用職員であった者が引き続き嘱託職員となったときの年次有給休暇は、第50条第1項の規定にかかわらず、20日を超えない範囲内で決定することができる。この場合において第52条の規定により2年度に繰り越すことができる残日数は、10日を超えない範囲内の日数とする。

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

(施行期日)

- 1 この規則は、平成21年1月17日から施行する。

(給与の支給日に関する特例)

- 2 改正後の第31条第2項の規定にかかわらず、平成20年度に限り大学センター試験手当の支給日は、当該手当の支給要件となる事実が発生した月の翌々月21日とする。

附 則

この規則は、平成21年11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 (平成22年7月14改正)

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25年3月27日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年1月6日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年3月8日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年9月26日から施行する。

附 則 (平成31年3月27日改正)

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則 (令和元年12月18日改正)

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2年9月23日から施行する。

附 則 (令和5年9月20日改正)

この規則は、令和5年10月1日から施行する。

附 則 (令和6年3月19日改正)

この規則は、令和6年4月1日から施行する。

附 則 (令和6年4月10日改正)

この規則は、令和6年4月10日から施行する。ただし、改正後の第45条の2の規定は、令和6年4月1日から施行する。

別表第一

職務従事期間	支給割合
6 箇月	100/100
5 箇月以上 6 箇月未満	80/100
4 箇月以上 5 箇月未満	70/100
3 箇月以上 4 箇月未満	60/100
2 箇月以上 3 箇月未満	50/100
1 箇月以上 2 箇月未満	40/100
1 箇月未満	30/100

別表第二

勤務開始日の 属する月	4月から 9月まで	10月	11月	12月	1月	2月	3月
付与日数(日)	10	8	6	4	3	2	1

別表第三

年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度以後
付与日数(日)	11	12	14	16	18	20