

公立大学法人富山県立大学有期雇用教職員就業規則

平成27年4月1日制定

(目的)

第1条 この規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条の規定に基づき、公立大学法人富山県立大学（以下「法人」という。）に勤務する有期雇用教職員の就業に関して必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規則において、有期雇用教職員とは期間を定めた労働契約により雇用される教職員をいう。

(適用範囲)

第3条 この規則は、次の各号に掲げる有期雇用教職員に適用する。ただし、特定の事項について別の定めをした場合は、この限りでない。

- (1) 嘱託職員
- (2) 臨時職員
- (3) 特別任用教員
- (4) 寄附講座教員
- (5) 富山県立大学学外研究者受入規程第2条第2号に定める特定研究員
- (6) 富山県立大学学外研究者受入規程第2条第3号に定める特定助教
- (7) 富山県立大学学外研究者受入規程第2条第4号に定める特定教授
- (8) 富山県立大学学外研究者受入規程第2条第5号に定める特別研究教授
- (9) 非常勤講師

2 別の規程に基づき雇用される有期雇用教職員については、当該規程に定めるもののほか、この規則を適用する。

(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、労基法その他の関係法令の定めるところによる。

(規則の遵守)

第5条 法人の理事長（以下「理事長」という。）及び有期雇用教職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

(採用)

第6条 有期雇用教職員の採用は、選考による。

(契約期間)

第7条 有期雇用教職員の労働契約期間は、一の年度（4月1日から翌年の3月31日までの期間をいう。）を超えない範囲内で定めるものとする。

2 前項の労働契約期間は1年を超えない範囲内で更新することができる。

3 前項の労働契約期間の更新は、最初の契約の日から起算して5年を超えないものとする。

4 前項の規定にかかわらず、第3条第1項第5号から第8号までに掲げる有期雇用教職員の労働契約期間の更新は、最初の労働契約の日から起算して10年を超えないものとする。

る。

(有期労働契約から無期労働契約への転換)

第7条の2 この規定により雇用される期間を通算した期間が5年を超える者が、現に締結している契約の期間の満了する日の30日前までに所定の様式により期間の定めのない雇用への転換を申し出たときは、労働契約法（平成19年法律第128号。次条第2号において「労契法」という。）その他の法令の定めるところにより、当該契約の期間の満了する日の翌日から期間の定めのない雇用となる。

2 前条第4項に掲げる者に対する前項の規定の適用については、同項中「5年」とあるのは「10年」とする。

3 第1項及び前項の規定により期間の定めのない労働契約に転換した有期雇用教職員（以下「無期労働契約転換教職員」という。）は、引き続きこの規則の適用を受ける。

4 前項の場合において、前条及び第14条第1項第2号の規定は、適用しない。

5 無期労働契約転換教職員における第3条第1項各号の名称については、それぞれ当該名称の後に「（無期）」を付する。

(労働条件の明示)

第8条 理事長は、有期雇用教職員の採用に際しては、採用しようとする有期雇用教職員に対し、この規則を提示するとともに、次に掲げる事項を記載した文書を交付するものとする。

(1) 労働契約の期間に関する事項

(2) 労働契約を更新する場合の基準に関する事項（通算契約期間（労契法第18条第1項に規定する通算契約期間をいう。）又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）

(3) 就業の場所及び従事する業務に関する事項（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）

(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、休日及び休暇に関する事項

(5) 給与に関する事項

(6) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

(採用時の提出書類)

第9条 有期雇用教職員に採用された者は、次に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。ただし、理事長が提出を要しないと認める場合は、その一部を省略することができる。

(1) 履歴書（写真添付のもの）

(2) 学歴に関する証明書

(3) 健康診断書（3月以内のもの）

(4) 住民票記載事項証明書

(5) 就こうとする職務に必要な資格に関する証明書

(6) その他理事長が必要と認める書類

2 有期雇用教職員は、前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書面によりこれを届けなければならない。

(試用期間)

第10条 新たに有期雇用教職員として採用された者は、採用の日から1月を試用期間とする。ただし、理事長が必要と認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

2 理事長は、試用期間中の有期雇用教職員について、勤務実績が不良なこと、心身に故障があることその他の事由に基づき引き続き雇用することが不適当と認めたときは、第17条の規定により解雇することができる。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(配置)

第11条 理事長は有期雇用教職員の配置について、法人の業務上の必要性及び本人の適性等を考慮して行う。

(異動)

第12条 理事長は、法人の業務の都合により有期雇用教職員に対し、配置換を命じることができる。

2 配置換を命じられた有期雇用教職員は、正当な理由なくこれを拒むことができない。

(赴任)

第13条 新たに採用された有期雇用教職員は、直ちに赴任しなければならない。ただし、理事長がやむを得ない事由があると認めた場合は、この限りでない。

(退職)

第14条 有期雇用教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって退職したものとする。

(1) 退職を申し出たとき 理事長が退職日と認めた日

(2) 労働契約の期間が満了したとき 労働契約期間満了日

(3) 死亡した場合 死亡日

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、退職を願い出た有期雇用教職員が第48条の規定により懲戒処分の手続を行っている場合にあっては、当該退職を認めないことができる

3 無期労働契約転換教職員の定年は、別表1の左欄に掲げる期間の定めのない雇用に転換する前の職名に応じて右欄のとおりとし、当該年齢に達した日以後の最初の3月31日に退職する。

4 前項の定年に達した日以後に無期労働契約転換教職員となった者については、無期労働契約転換教職員となった日を定年に達した日とみなし、その日以後の最初の3月31日に退職する。

(雇用期間を更新しないことの通知)

第15条 理事長は、有期雇用教職員の労働契約の期間満了時に労働契約を終了させようとする場合には、少なくとも当該契約期間が満了する日の30日前までに、その旨を通知するものとする。ただし、有期雇用教職員の採用又は労働契約期間の更新に際し、当該労働契約を更新しない旨を明示している場合においては、この限りでない。

2 前項の場合において、有期雇用教職員が労働契約を更新しない理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。

(自己都合退職)

第16条 有期雇用教職員は、労働契約期間中に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、書面により理事長に申し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。

(解雇)

第17条 有期雇用教職員の解雇については、公立大学法人富山県立大学教職員就業規則(以下「教職員就業規則」という。)第25条及び第26条の規定を準用する。この場合において、第26条中「地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号。第49条において「地公災法」という。)」とあるのは、「労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)」と読み替えるものとする。

(退職又は解雇後の責務)

第18条 退職し、又は解雇された者は、法人から借用している物品を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書等)

第19条 退職し、又は解雇された者の退職証明書等については、教職員就業規則第28条の規定を準用する。

(給与の支給)

第20条 給与の計算期間は、月の1日から末日までとし、翌月15日までに支給する。ただし、その日が日曜日若しくは土曜日又は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(以下「祝日法による休日」という。)に当たる場合の給与の支給日については、公立大学法人富山県立大学教職員給与規程(以下「教職員給与規程」という。)第6条第2項の規定を準用する。

2 給与の支給は、有期雇用教職員の申出により、口座振替にすることができる。

3 給与の支給に際しては、その支給額から法令又は労使協定に定めるものの額に相当する額を控除するものとする。

(給与の種類)

第21条 有期雇用教職員の給与は、給料、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、期末手当及び勤勉手当とする。

(給料)

第22条 有期雇用教職員の給料は、年棒、月給、日給又は時間給とする。

2 有期雇用教職員の給料の額は、その者の職務の内容、能力、経験等を考慮し、労働契約において個別に決定する。

3 有期雇用教職員の昇給については、労働契約において個別に定める。

(通勤手当)

第23条 有期雇用教職員には、教職員給与規程第13条に規定する教職員の例に準じて通勤手当を支給するものとする。ただし、その勤務の態様を考慮し適当と認められる者については、公立大学法人富山県立大学教職員旅費規程に基づく通勤のための旅費(日当及び宿泊費除く。)及び宿泊費実費を支給することができる。

(特殊勤務手当)

第23条の2 有期雇用教職員には、教職員給与規程第15条に規定に準じて特殊勤務手当を支給することができる。

(時間外勤務手当)

第24条 有期雇用教職員が第30条の規定により定められた勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）以外の時間において勤務することを命じられたときは、第27条に規定する勤務1時間当たりの給与額を基礎に教職員給与規程第17条に規定する教職員の例に準じて時間外勤務手当を支給する。

- 2 前項の規定にかかわらず、正規の勤務時間を超えてした勤務のうち、その勤務の時間とその勤務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、第27条に規定する勤務1時間当たりの給与額を時間外勤務手当として支給する。

(休日勤務手当)

第25条 有期雇用教職員が教職員給与規程第18条の規定により休日勤務手当が支給されることとなる日に勤務することを命じられたときは、第27条に規定する勤務1時間当たりの給与額を基礎に教職員給与規程第18条に規定する教職員の例に準じて休日勤務手当を支給する。

(期末手当)

第25条の2 有期雇用教職員の期末手当は、常勤の教職員の例により支給する。

- 2 次の各号のいずれかに該当する者には、前項の規定にかかわらず、期末手当を支給しない。

- (1) 年俸により給与を支給される者

- (2) 6月未満の任期を定めて採用された者。ただし、当該任期の期間と同一年度内在職期間の合計が6月以上となる者は、その任期が6月以上のものとみなす。

- (3) 1週間当たりの勤務時間が15時間30分未満の者

- (4) 教職員給与規程第23条に規定する基準日前1月以内に退職し、その退職の後基準日までの間において、有期雇用教職員（当該基準日に係る期末手当の支給を受ける者で退職前の在職期間が通算されるものに限る。）となった者

- 3 有期雇用教職員の期末手当基礎額の算定に当たっては、教職員給与規程第23条第5項の規定は適用しないこととし、同条第4項の規定中「給料及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額」とあるのは、給料を月給として支給される有期雇用教職員にあっては「給料の月額」と、給料を日額として支給される有期雇用教職員にあっては「日額給料に基準日が属する月の勤務日数を乗じて得た額」と、給料を時間給として支給される有期雇用教職員にあっては「1時間当たり給料に基準日が属する月の勤務時間数を乗じて得た額」とする。

- 4 前項の規定にかかわらず、季節的な要因等により月ごとの勤務日数が大きく異なる有期雇用教職員に係る期末手当基礎額は、理事長が別に定める。

(勤勉手当)

第25条の3 有期雇用教職員の勤勉手当は、常勤の教職員の例により支給する。

- 2 次の各号のいずれかに該当する者には、前項の規定にかかわらず、勤勉手当を支給しない。

- (1) 年俸により給与を支給される者

- (2) 6月未満の任期を定めて採用された者。ただし、当該任期の期間と同一年度内在職

期間の合計が6月以上となる者は、その任期が6月以上のものとみなす。

(3) 1週間当たりの勤務時間が15時間30分未満の者

(4) 教職員給与規程第26条に規定する基準日前1月以内に退職し、その退職の後基準日までの間において、有期雇用教職員（当該基準日に係る勤勉手当の支給を受ける者で退職前の在職期間が通算されるものに限る。）となった者

3 有期雇用教職員の勤勉手当基礎額の算定に当たっては、教職員給与規程第26条第4項の規定は適用しないこととし、同条第3項の規定中「給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額」とあるのは、給料を月給として支給される有期雇用教職員にあっては「給料の月額」と、給料を日額として支給される有期雇用教職員にあっては「日額給料に基準日が属する月の勤務日数を乗じて得た額」と、給料を時給として支給される有期雇用教職員にあっては「1時間当たり給料に基準日が属する月の勤務時間数を乗じて得た額」とする。

4 前項の規定にかかわらず、季節的な要因等により月ごとの勤務日数が大きく異なる有期雇用教職員に係る勤勉手当基礎額は、理事長が別に定める。

（給与の日割計算）

第26条 給料を年棒又は月給として支給される有期雇用教職員が月の途中において、次の各号のいずれかに該当する場合におけるその月の給料は、その月の現日数から週休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

(1) 新たに採用されたとき

(2) 解雇され、又は退職（死亡による場合を除く。）したとき

(3) 公立大学法人富山県立大学教職員の育児・介護休業等に関する規程（以下「育児・介護休業等規程」という。）の規定により育児休業を始め、又は育児休業の終了により職務に復帰した場合

(4) 第48条の規定により停職にされ、又は停職の終了により職務に復帰したとき

（勤務1時間当たりの給与額）

第27条 有期雇用教職員の勤務1時間当たりの給与額は、次の各号に掲げる場合に依り、それぞれ当該各号に定めるところにより算出された額とする。

(1) 給料の額が月給で定められている場合 教職員給与規程第20条第1項に規定する教職員の例に準じて算出した額

(2) 給料の額が日給で定められている場合 当該日額を当該1日当たりの勤務時間で除して得た額

(3) 給料の額が時間給で定められている場合 当該時間給として定められている額

(4) 給料の額が年棒で定められている場合 月額支給額を基に、教職員給与規程第20条第1項に規定する教職員の例に準じて算出した額

（端数計算）

第28条 第24条から前条の規定により計算した給与の額又は勤務1時間当たりの給与の額に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。

（服務）

第29条 有期雇用教職員の服務については、教職員就業規則第31条から第41条の規定を準用する。ただし、第3条第1項第9号に掲げる有期雇用教職員については、教職員就業

規則第37条の規定は準用しない。

(勤務時間等)

第30条 有期雇用教職員の勤務時間は、次の各号に掲げる基準の範囲内で、労働契約において個別に定める。

(1) 1週間（日曜日から土曜日とする。以下同じ。）当たり38時間45分以内

(2) 1日当たり7時間45分以内

2 有期雇用教職員の始業時刻及び終業時刻は職務の性質に応じ、労働契約において個別に定める。

3 有期雇用教職員の休憩時間は、午後0時から午後1時までとする。ただし、理事長は、業務の性質上必要のある有期雇用教職員については、休憩時間を別に定めることができる。

4 理事長は、業務上必要がある場合は、始業時刻、終業時刻及び休憩時間を変更することができる。

(週休日)

第31条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、有期雇用教職員との労働契約により、これらの日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において、週休日を設けることができる。

2 理事長は、業務の性質上必要のある有期雇用教職員については、前項の規定にかかわらず、1週間当たり2日以上の週休日を設けるものとする。

(週休日の振替)

第32条 理事長は、有期雇用教職員に週休日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、勤務時間が割り振られた日（以下この条において「勤務日」という。）を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振るものとする。

(時間外勤務)

第33条 理事長は、臨時又は緊急の業務を遂行する必要がある場合には、教職員に対し、正規の勤務時間以外の時間における勤務を命ずることができる。

(休日)

第34条 有期雇用教職員の休日は、次のとおりとする。

(1) 祝日法による休日

(2) 12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。）

(休日の代休日)

第35条 理事長は、有期雇用教職員に前条に規定する休日に特に勤務を命じた場合は、当該休日に代わる日（以下「代休日」という。）を指定するものとする。

(休暇)

第36条 第3条第1項第2号から第4号までに掲げる有期雇用教職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇とし、公立大学法人富山県立大学教職員の勤務時間等に関する規程第12条から第15条の規定を準用する。

2 第3条第1項第1号及び第5号から第8号までに掲げる有期雇用教職員（以下「嘱託職員等」という。）の休暇は、年次有給休暇、年次以外の有給休暇及び無給休暇とする。

3 第3条第1項第9号に掲げる有期雇用教職員の休暇は、年次有給休暇及び無給休暇とする。

(非常勤教職員等の年次有給休暇)

第37条 理事長は、第3条第1項第1号及び第5号から第9号までに掲げる有期雇用教職員（以下「非常勤教職員等」という。）に対して、採用日から6か月間継続勤務し全勤務日の8割以上出勤したとき及びその後1年間継続勤務するごとに別表2に定める年次有給休暇を付する。

2 前項の年次有給休暇（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。

3 前項の規定により繰り越された年次有給休暇がある非常勤教職員等から年次有給休暇の請求があった場合は、繰り越された年次有給休暇から先に請求されたものとして取り扱うものとする。

4 第1項の年次有給休暇は、非常勤教職員等の請求する時期に与えるものとする。ただし、請求された時期にこれを与えることが業務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時期にこれを与えることができる。

5 第1項の年次有給休暇が10日以上与えられた非常勤教職員等に対しては、前項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該非常勤教職員等の有する年次有給休暇日数のうち5日について、法人が非常勤教職員等の意見を聴取し、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、非常勤教職員等が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。

(嘱託職員等の年次以外の有給休暇及び無給休暇)

第38条 理事長は、次の各号に掲げる場合には、嘱託職員等（第9号に掲げる場合にあっては6月以上の任期が定められているもの又は6月以上継続勤務しているものに限るものとし、第13号から第15号までに掲げる場合にあっては1週間の勤務日が3日以上であって、6月以上の任期が定められているもの又は6月以上継続勤務しているものに限る。）に対して当該各号に定める期間の有給の休暇を与えるものとする。

(1) 嘱託職員等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) 嘱託職員等が裁判員、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、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合で、嘱託職員等が勤務しないことが相当であると認められるとき 7日の範囲内の期間

ア 嘱託職員等の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該嘱託職員等がその復旧作業等を行うとき。

イ 嘱託職員等及び当該嘱託職員等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、当該嘱託職員等以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

(4) 嘱託職員等が地震、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) 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、嘱託職員等が通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
- (6) 嘱託職員等の親族（公立大学法人富山県立大学教職員の勤務時間等に関する細則別表3の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、嘱託職員等が葬儀、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 親族に応じ同表の日数欄に掲げる日数（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
- (7) 嘱託職員等が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の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 5日の範囲内の期間
- (8) 嘱託職員等の健康保持のため必要な場合 7月1日から9月30日までの期間内において別表3に定める範囲内の期間
- (9) 妊娠中又は出産後1年以内の女性の嘱託職員等が母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合（以下「保健指導等」という。） 妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から妊娠満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回（医師等の特別な指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）について、それぞれ、1日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる期間
- (10) 妊娠中の女性の嘱託職員等が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合 正規の勤務時間の始め又は終りにつき、1日を通じて1時間を超えない範囲内でおのおの必要と認める期間
- (11) 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嘱託職員等が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (12) 女性の嘱託職員等が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間
- (13) 嘱託職員等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 一の年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）において5日（当該通院等が体外受精その他の理事長が定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日）の範囲内の期間。ただし、勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない嘱託職員等にあっては、その者の勤務時間を考慮し、理事長の定める時間の範囲内の期間
- (14) 嘱託職員等が妻（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。次号において同じ。）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場合 出産の予定日前1週間目に当たる日から出産の日後2週間目に当たる日までの期間内における2日の範囲内の期間。ただし、勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない嘱託職員等にあっては、その者の勤務時間を考慮し、理事長の定める時間の範囲内の期間
- (15) 嘱託職員等の妻が出産する場合であってその出産の予定日前6週間目（多胎妊娠の

場合にあつては、14週間目）に当たる日から出産の日以後1年目に当たる日までの期間において、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（妻の子を含む。）を養育する嘱託職員等が、これらの子の養育する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。ただし、勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない嘱託職員等にあつては、その者の勤務時間を考慮し、理事長が別に定める時間の範囲内の期間

2 理事長は、次の各号に掲げる場合には、嘱託職員等（第2号及び第3号に掲げる場合にあつては1週間の勤務日が3日以上であつて、6月以上継続勤務しているものに限るものとし、第6号に掲げる場合にあつては6月以上の任期が定められているもの又は6月以上継続勤務しているものに限る。）に対して当該各号に定める期間の無給の休暇を与えるものとする。

- (1) 生後1年に達しない子の育児をする嘱託職員等（その配偶者がその子の育児をする教職員を除く。）が、その子の育児のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日2回、1回について30分
- (2) 育児・介護休業等規程第35条に規定する家族の看護休暇 同条に定める日数
- (3) 育児・介護休業等規程第36条に規定する介護休暇 同条に定める日数
- (4) 女性の嘱託職員等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
- (5) 嘱託職員等が業務上の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 必要と認められる期間
- (6) 嘱託職員等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（第4号及び第5号に掲げる場合を除く。） 一の年度において別表4に定める日数
- (7) 嘱託職員等が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢（しょう）血幹細胞移植のための末梢血幹細胞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、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、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
- (8) 女性の嘱託職員等が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守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

（育児休業等）

第39条 有期雇用教職員の育児休業、介護休業及び勤務時間の短縮等については、育児・介護休業等規程に定めるところによる。

（研修）

第40条 有期雇用教職員の研修については、教職員就業規則第44条の規定を準用する。

（安全衛生管理）

第41条 有期雇用教職員の安全衛生管理については、教職員就業規則第45条の規定を準用する。

(出張)

第42条 有期雇用教職員の出張については、教職員就業規則第46条の規定を準用する。

(旅費)

第43条 旅費については、公立大学法人富山県立大学教職員旅費規程の例による。

(福利厚生)

第44条 理事長は、有期雇用教職員の健康と福祉の増進のために必要な措置を行う。

(業務災害及び通勤災害)

第45条 有期雇用教職員が業務上又は通勤上で災害を被った場合の補償については、労基法及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の定めるところによる。

(職務発明等)

第46条 有期雇用教職員が職務上行った発明その他知的財産の取扱いについては、公立大学法人富山県立大学知的財産規程の例による。

(表彰)

第47条 有期雇用教職員の表彰については、教職員就業規則第51条の規定を準用する。

(懲戒)

第48条 有期雇用教職員の懲戒については、教職員就業規則第52条及び第53条の規定を準用する。

(訓告等)

第49条 有期雇用教職員の訓告等については、教職員就業規則第54条の規定を準用する。

(損害賠償)

第50条 有期雇用教職員の損害賠償責任については、教職員就業規則第55条の規定を準用する。

(委任)

第51条 この規則に定めるもののほか、有期雇用教職員の就業に関し必要な事項は別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成27年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規則の施行日前日において、法人設立前の大学に雇用されていた有期雇用教職員が、引き続き、施行日に法人に雇用される場合には、施行日前日における年次有給休暇の残日数、病気休暇及び特別休暇の取得日数を承継するものとする。

3 この規則の施行日前日において、法人設立前の大学に雇用されていた非常勤教職員等が、引き続き、施行日に法人に雇用される場合には、当該非常勤教職員等の、第37条に定める別表の勤続年数の算出にあたっては、施行日前日まで勤務した期間を通算する。

4 この規則の施行日前に行った有期雇用教職員の非違行為は、この規則の施行後の法人の教職員として行ったものとみなし、第48条の規定を適用する。

附 則

1 この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行日前日までに法人に採用された嘱託職員等が、第7条の規定に基づき施行日以降引き続き法人と労働契約を更新する場合における当該嘱託職員等の年次有給休暇を付与する月日については、第37条第1項の規定に関わらず従前のおりとする。
- 3 前項の規定により付与する年次有給休暇の日数は、別表1の勤続年数を、次の表の左欄に掲げる字句を右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替えられる字句	読み替える字句
6か月	6か月以上9か月未満
1年6か月	9か月以上1年9か月未満
2年6か月	1年9か月以上2年9か月未満
3年6か月	2年9か月以上3年9か月未満
4年6か月	3年9か月以上4年9か月未満
5年6か月	4年9か月以上5年9か月未満
6年6か月	5年9か月以上

- 4 第2項の規定は、従前の就業規則による公募により選考し、採用する嘱託職員等に適用する。

附 則

この規則は、令和3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

- 1 この規則は、令和6年4月1日から施行する。ただし、この規則による改正後の第38条第15号の規定は令和4年10月1日から適用する。
- 2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における別表1中「第3条第1項第1号、第2号、第5号から第8号までに掲げる教職員」の区分にあつては、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、別表1の当該欄の右欄「65歳」とあるのは次の表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳

附 則

この規則は、令和7年3月1日から施行する。

別表1

対象となる有期雇用教職員	定年の年齢
第3条第1項第1号、第2号及び第5号から第8号までに掲げる教職員	65歳

第3条第1項第3号、第4号及び同項第9号に掲げる教職員	65歳
-----------------------------	-----

別表2

1週間の所定労働日数		5日以上	4日	3日	2日	1日
1年間の所定労働日数		217日～	169日～216日	121日～168日	73日～120日	48日～72日
勤続年数	6か月	10日	7日	5日	3日	1日
	1年6か月	11日	8日	6日	4日	2日
	2年6か月	12日	9日	6日	4日	2日
	3年6か月	14日	10日	8日	5日	2日
	4年6か月	16日	12日	9日	6日	3日
	5年6か月	18日	13日	10日	6日	3日
	6年6か月	20日	15日	11日	7日	3日
週30時間以上の勤務の場合は、週5日とみなす。						

別表3

週の勤務日数	5日	4日	1日～3日
1年の勤務日数	217日以上	169日～216日	48日～168日
付与日数	5日	4日	3日
週30時間以上の勤務の場合は、週5日とみなす。			

別表4

1週間の所定労働日数	5日以上	4日	3日	2日	1日
1年間の所定労働日数	217日～	169日～216日	121日～168日	73日～120日	48日～72日
日数	10日	7日	5日	3日	1日
週30時間以上の勤務の場合は、週5日とみなす。					