

第 1 章 総則

(目的)

- 第 1 条 この規則は、公立大学法人滋賀県立大学契約職員就業規則（以下「契約職員就業規則」という。）第 9 条の 2 第 1 項の規定により、公立大学法人滋賀県立大学（以下「法人」という。）に勤務する無期転換契約職員の労働条件、服務規律その他就業に関し必要な事項を定めるものとする。
- 2 この規則およびこれに付属する諸規程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 49 号。以下「労基法」という。）その他の関係法令の定めるところによる。

(定義)

- 第 2 条 この規則において「無期転換契約職員」とは、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 18 条に基づき無期雇用契約締結の申込みの意思表示を行い、有期契約から無期契約に転換した短時間契約職員をいう。

(権限の委任)

- 第 3 条 理事長は、この規則に規定する権限の一部を、副理事長または指定する理事もしくは職員に委任することができる。

(規則の遵守)

- 第 4 条 法人および無期転換契約職員は、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 採用

(労働条件の明示)

- 第 5 条 法人は、無期転換契約職員に対し、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。
- (1) 給与に関する事項
 - (2) 就業場所およ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または定年に関する事項
 - (4) 始業および終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日ならびに休暇に関する事項
 - (5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

(提出書類)

- 第 6 条 有期契約から無期契約に転換した者は、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、法人が提出を要しないと認めた場合には、この限りではない。
- (1) 誓約書
 - (2) 履歴申立書（資格証明書類添付）
 - (3) 通勤手当申請書および通勤経路届
 - (4) 給与所得者の扶養控除申告書
 - (5) 個人番号カードまたは通知カードおよび当該通知カードに記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成 25 年法律第 27 号）に定める書類（ただし、対面で本人確認を行う場合は原本を提示する。）
 - (6) その他法人が必要と認める書類
- 2 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、無期転換契約職員は、所定の書類により、その都度速やかに届けなければならない。

(提出書類の利用目的)

第7条 法人は、前条第1項の規定に基づき提出された書類（第5号の個人番号を除く。）を、次の各号の目的のため利用するものとする。

- (1) 配属先の決定
- (2) 給与の決定
- (3) 給与の支払いに必要な手続き
- (4) 健康保険、厚生年金保険および雇用保険の加入・変更等に必要な手続き
- (5) 人事異動
- (6) 健康管理
- (7) 表彰・懲戒
- (8) 退職・解雇
- (9) 災害補償
- (10) 前各号の他、法人の諸規定を実施するために必要な事項

2 法人は、前条第1項第5号で取得する個人番号を、次の各号の目的のために利用するものとする。

- (1) 給与所得の源泉徴収関連事務
- (2) 健康保険、厚生年金保険、国民年金第三号の届出・申請事務
- (3) 雇用保険届出・申請事務
- (4) 災害補償届出・申請事務

第2節 評価

(勤務成績の評定)

第8条 無期転換契約職員の勤務成績の評定を実施することができる。

2 評定の取扱については、別に定める。

第3節 異動

(配置転換)

第9条 理事長は、業務上の都合により無期転換契約職員に配置転換を命ずることができる。

2 無期転換契約職員は、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。

第4節 休職

(休 職)

第10条 無期転換契約職員が、次の各号の一に該当する場合は、これを休職にすることができる。

	事 由	要 件	休職期間
1	心身故障	心身の故障のため、長期の休養を要する場合	1年6ヶ月以内
2	刑事事件	刑事事件に関し起訴された場合	裁判所係属期間
3	行方不明	水難、火災その他の災害により、生死不明または所在不明となった場合	3年以内
4	その他	その他特別の事由により休職とすることが適当と認められる場合	その都度定める期間

2 本節に定めるもののほか休職の取扱については、公立大学法人滋賀県立大学職員休職規程の規定を準用する。

(休職期間中の取扱)

第11条 休職期間中の給与は無休とする。

(復職)

第12条 理事長は、休職の期間が満了した場合は、なお当該休職事由が消滅しない場合を除き、復職を命ずるものとする。

2 理事長は、第10条第1項に規定する休職の期間中であっても、その事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命ずるものとする。ただし、同項第1号(心身故障)に規定する休職の場合は、当該無期転換契約職員が願い出るとともに当該休職事由が消滅したことを確認できる書面の提出がなければ、理事長は復職を命ずることができない。

(休職期間の中断または再休職)

第13条 第10条第1項第1号(心身故障)による休職者が、復職後3ヶ月以上正常な勤務をすることなく同一の事由または類似の事由により再び休職を命じられた場合は、前回の休職期間を通算することとし、休職期間の更新を行わない。

(休職中の身分)

第14条 休職者は、その職を保有するが、職務に従事しない。

2 理事長が必要と認める場合は、休職者の配置転換を行うことができる。

第5節 退職および解雇

(退職)

第15条 無期転換契約職員は、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。

- (1) 退職を申し出たとき 法人が退職日と認めた日
- (2) 定年に達したとき 定年に達した日以後最初の3月31日
- (3) 第10条に定める休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき 休職期間満了の日
- (4) 死亡したとき 死亡日
- (5) 行方不明のとき 行方不明の日から30日を経過した日

(自己都合による退職手続)

第16条 無期転換契約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理事長に願い出なければならない。ただし、やむを得ない事由により退職を予定する日の30日前までに退職願を提出できない場合には、14日前までにこれを提出しなければならない。

2 無期転換契約職員は、退職を願い出ても退職するまでは、従来の職務に従事するとともに、必要事項の引継ぎを行わなければならない。

(定年)

第17条 無期転換契約職員の定年は、次の各号に定めるとおりとし、当該年齢に達した日以後における最初の3月31日に退職するものとする。ただし、定年年齢を超えて雇用される者が、無期雇用契約となった場合の退職の日は、無期雇用契約となった日以降の最初の3月31日とする。

- (1) 教員 年齢65年
- (2) 前号以外の無期転換契約職員 年齢60年

(再雇用)

第18条 法人は、前条の規定により退職した者であつて、再雇用を希望する者(第19条に定める解雇事由に該当する者を除く。)に対して再雇用を行う。

- 2 前項の雇用期間は、4月1日から翌年3月31日までの1年を超えない範囲内で定めるものとする。
- 3 理事長は、再雇用を行う者の雇用期間を、1年を超えない範囲内で更新することができる。
- 4 第1項および第3項に定める雇用期間の末日は、その者が満65歳に達する日以後における最初の3月31日以前とする。

(解雇)

第19条 無期転換契約職員が次の各号の一に該当するときは、解雇する。

- (1) 成年被後見人または被保佐人となった場合
- (2) 禁錮以上の刑に処せられた場合
- (3) 日本国憲法また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、

またはこれに加入した場合

2 無期転換契約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) 勤務成績または業務能力が著しく不良で向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められた場合
- (2) 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、契約職員としての職責が果たし得ないと認められた場合
- (3) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、またはこれに堪えない場合
- (4) 職務遂行に必要な資格・免許を喪失した場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合
- (5) 事業の運営上やむを得ない事情または天災事変その他これに準じるやむを得ない事情により、事業の縮小または部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難な場合
- (6) 事業の運営上やむを得ない事情または天災事変その他これに準じるやむを得ない事情により、事業の継続が不可能となった場合
- (7) その他前各号に準じるやむを得ない事情がある場合

3 前2項各号に掲げる事由により契約職員を解雇する場合には、事由を記載した説明書を交付する。

(不服申し立て)

第20条 理事長は、前条の規定により無期転換契約職員を解雇しようとする場合は、別に定めるところにより、不服申し立ての機会を与えることができる。

(解雇制限)

第21条 解雇制限については、労基法第19条の定めるところによる。

(解雇の予告)

第22条 解雇の予告については、労基法第20条および第21条の定めるところによる。

(退職時の責務)

第23条 無期転換契約職員は、退職する場合または解雇された場合には、法人が貸与している物品を速やかに返還しなければならない。

(退職時等の証明)

第24条 退職時等の証明については、労基法第22条の定めるところによる。

第6章 給与

(給与)

第25条 無期転換契約職員の給与については、公立大学法人滋賀県立大学無期転換契約職員給与規程の定めるところによる。

第26条 削除

(通勤費)

第27条 通勤費は公立大学法人滋賀県立大学契約職員通勤費支給細則に定めるところによる。

第28条から第43条まで 削除

第4章 服務

(職務専念義務)

第44条 無期転換契約職員は、公立大学法人として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しなければならない。

2 無期転換契約職員は、この規則、関係規程または関係法令に定める場合を除いては、その勤務時間中は職務に専念し、法人がなすべき責を有する業務にのみ従事しなければならない。

(服務)

第45条 無期轉換契約職員は次の事項を守らなければならない。

- (1) 法令および法人が定める規則・諸規程等を遵守し上長の指示に従い、職場の規律を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。
- (2) 法人の名誉もしくは信用を傷つけ、その利益を害し、または職員全体の不名誉となるような行為をしてはいけない。
- (3) 職務上知ることのできた機密情報、特定個人情報および個人情報を他に漏らしてはならない。
- (4) 法人の敷地および施設内（以下「法人内」という。）で、喧騒、その他秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。
- (5) 理事長の許可なく、法人内で集会、演説、宣伝または文書画の配付、回覧、掲示その他これに準ずる行為をしてはならない。
- (6) 退職または解雇された無期轉換契約職員は、在職中に知り得た機密情報、特定個人情報および個人情報を漏らしてはならない。

(人権侵害の禁止)

第46条 無期轉換契約職員は、いかなる場合にも、セクシュアル・ハラスメント、性差別、その他の人権侵害を行ってはならない。

2 人権侵害の防止のために必要な措置については、別に定めるところによる。

(苦情相談)

第47条 無期轉換契約職員は、勤務条件その他の人事管理に関する苦情の申出および相談（以下「苦情相談」という。）をすることができる。

2 苦情相談に関し必要な事項は、別に定める。

(服務規律)

第48条 この章に定めるものの他、無期轉換契約職員の服務規律については、公立大学法人滋賀県立大学職員服務規程の定めるところによる。

第5章 勤務時間、休日および休暇等

(所定勤務時間)

第49条 無期轉換契約職員の勤務時間は、1日7時間45分、または1週28時間45分の範囲内で個別に定める。ただし、理事長は、その定めた勤務時間について、所管業務の都合により必要がある場合には、1週28時間45分を超えない範囲内で始業、終業時刻を繰上げるまたは繰下げることでこれを変更することができる。

(1か月単位の変形労働時間制)

第50条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある無期轉換契約職員は、労基法第32条の2の労使協定の定めるところにより、1か月以内の一定期間を平均し1週間の勤務時間が28時間45分を超えない範囲において、週休日および勤務時間を別に割り振ることがある。

(1年単位の変形労働時間制)

第51条 業務に季節的な繁閑がある無期轉換契約職員は、労基法第32条の4の労使協定の定めるところにより、1か月を超え1年以内の一定期間を平均し1週間の勤務時間が28時間45分を超えない範囲内において、週休日および勤務時間を別に割り振ることがある。

(フレックスタイム制)

第52条 業務その他の都合上必要認められる場合には、労基法第32条の3の労使協定の定めるところにより、無期轉換契約職員に始業および終業時刻の決定を委ねる勤務に就かせることがある。この場合の始業および終業時刻の範囲については、原則として次の各号のとおりとする。

- (1) 始業 午前8時から正午まで
- (2) 終業 午後14時から午後19時まで

(休日)

第53条 無期転換契約職員（勤務時間が週28時間45分である者に限る。）の休日は次の各号のとおりとする。

- (1) 日曜日（労基法第35条第1項に規定する法定休日とする。）
 - (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）に規定する休日
 - (4) 年末年始（12月29日から翌年の1月3日までの日、前項に該当する休日を除く。）
- 2 前項第1号および第2号の休日は、週休日とする。
- 3 第1項に規定する者以外の者の休日は個別に定める。

(休日の振替)

第54条 理事長は、無期転換契約職員に前条の規定に基づき休日とされた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、第49条の規定に基づき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。）のうち、理事長が定める勤務時間（以下この条において「短時間勤務時間」という。）を当該勤務日に割り振ることをやめて当該半日勤務時間もしくは短時間勤務時間をそれぞれ当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

- 2 前項に掲げる勤務期間は、前項の規定の勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする4週間前の日から当該勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする8週間後の日までの期間とする。
- 3 第1項の振替を行う場合には、休日は4週間につき4日以上となるようにし、かつ連続勤務日数が24日を超えないようにしなければならない。

(時間外勤務代休時間)

第55条 理事長は、第28条の規定により時間外勤務手当を支給すべき無期転換契約職員に対して、労使協定により、当該時間外勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「時間外勤務代休時間」という。）として、別に定める期間内にある正規の勤務時間が割り振られた日の当該正規の勤務時間（第53条第3号および第4号に規定する日の正規の勤務時間ならびに前条第1項の規定により代休日とされた日の正規の勤務時間を除く。）の全部または一部を指定することができる。

- 2 前項の規定により時間外勤務代休時間を指定された無期転換契約職員は、当該時間外勤務代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、正規の勤務時間においても勤務をすることを要しない。

(所定勤務時間以外の勤務)

第56条 理事長は、業務の都合上必要があると認められる場合には、無期転換契約職員に所定勤務時間外または休日に勤務を命ずることができる。

- 2 前項の規定により勤務を命ぜられた時間が、第49条に規定する勤務時間を通じて8時間を超えるときは、延べ1時間以上の休憩時間を勤務時間の途中に置かなければならない。
- 3 小学校就学の始期に達するまでの子の養育または2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（以下「要介護状態」という。）にある家族の介護を行う無期転換契約職員が請求した場合には、当該無期転換契約職員の正規の勤務時間外または休日に勤務する時間は、1月に24時間、1年に150時間を超えないものとする。
- 4 妊娠中または出産後1年を経過しない女性無期転換契約職員が請求した場合には、第1項に規定する所定勤務時間外勤務または休日に勤務を命じないものとする。
- 5 理事長は、3歳に満たない子のある無期転換契約職員が当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした無期転換契約職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、第1項に規定する所定勤務時間外勤務または休日に勤務をさせてはならない。

(深夜勤務)

第57条 理事長は、業務の都合上必要があると認められる場合は、無期転換契約職員に深夜の勤務を命ずることができる。

- 2 小学校就学の始期に達するまでの子の養育または要介護状態にある家族の介護を行う無期転換契約職員もしくは妊娠中または出産後1年を経過しない女性無期転換契約職員が請求した場合には、前項に規定する時間に勤務させてはならない。

(災害時等の勤務)

第58条 理事長は、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合には、その必要限度において、無期転換契約職員に正規の勤務時間外または休日の勤務を命ずることができる。この場合においては、労基法第33条第1項の手続きを必要とするものとする。

(休暇)

第59条 無期転換契約職員の休暇は、有給休暇（通常の給与の支給を受けて正規の勤務時間中に勤務しない期間をいう。以下同じ。）および無給休暇（給与の支給を受けずに正規の勤務時間中に勤務しない期間をいう。以下同じ。）とする。

- 2 無期転換契約職員の休暇の理由および期間の基準は、別表1のとおりとする。
- 3 無期転換契約職員の年次有給休暇の起算日は、雇用開始時期に応じて次の各号のとおりとする。
 - (1) 当該年度の4月1日から9月30日までに雇用されたもの 毎年10月1日
 - (2) 当該年度の10月1日から3月31日までに雇用されたもの 毎年4月1日
- 4 無期転換契約職員の年次有給休暇は、労基法第39条の定めるところにより、勤続年数については、有期契約職員としての勤続年数も通算する。
- 5 年次有給休暇、学校等行事休暇および看護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。
- 6 無期転換契約職員が、年次有給休暇を当該期間内に全部取得しなかった場合は、残りの休暇日数は、労基法第115条の規定により、次の期間に繰り越すことができるものとする。
- 7 10日以上年次有給休暇を付与された者は、次回付与日の前日までに、最低5日を計画的に取得しなければならない。

次回付与日の3か月前時点の取得日数が5日未満の時は、無期転換契約職員の意向を踏まえた上で、不足する日数を理事長の指定する日に取得させるものとする。

(年次有給休暇の届出)

第60条 理事長は、年次有給休暇を無期転換契約職員の届け出た時季に与えるものとする。ただし、無期転換契約職員の届け出た時季に休暇を与えることにより業務の正常な運営に支障をきたすと認める場合には、他の時季に与えることができる。

- 2 無期転換契約職員は、年次有給休暇を取得する場合には、年次有給休暇簿（公立大学法人滋賀県立大学職員の勤務時間、休日および休暇等に関する規程（以下「職員勤務時間規程」という。）別記様式第1号に定める年次有給休暇簿をいう。）により、理事長に対して事前に届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ届け出ることが困難であった場合には、事後速やかに、その事由を付して届け出なければならない。

(年次有給休暇以外の休暇の手続)

第61条 無期転換契約職員は年次有給休暇以外の休暇の承認を受けようとする場合には、あらかじめ特別休暇願（職員勤務時間規程別記様式第2号に定める特別休暇願をいう。）により理事長に請求または申し出なければならない。ただし病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求または申し出ることができなかった場合には、事後すみやかに、その事由を付して事後において承認を受けなければならない。

- 2 前項の規定にかかわらず、休暇のうち産後休暇については、当該事由に該当した場合に付与する。
- 3 理事長は、休暇についてその事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができる。

(育児休業)

第62条 育児休業の適用を受けることができる無期転換契約職員の範囲その他必要な事項については、公立大学法人滋賀県立大学職員育児休業等規程の定めるところによる。

(介護休業)

第63条 介護休業の適用を受けることができる無期転換契約職員の範囲その他必要な事項については、公立大学法人滋賀県立大学職員介護休業等規程の定めるところによる。

第6章 研修

(研修)

第64条 理事長は、業務に関する必要な知識および技能を向上させるため、無期転換契約職員に研修の機会を与えることができる。

2 無期転換契約職員は、前項に規定する研修の機会が与えられた場合は、研修を受けなければならない。

第7章 賞罰

(表彰)

第65条 無期転換契約職員が次の各号の一に該当する場合には、表彰する。

- (1) 業務成績の向上に多大の功労があったとき
- (2) 業務上有益な発明または顕著な改良をしたとき
- (3) 災害または事故の際、特別な功労があったとき
- (4) 業務上の犯罪を未然に防ぐ等その功労が顕著であったとき
- (5) 永年にわたり誠実に勤務し成績が優秀で他の模範であるとき
- (6) その他特に職員の規範として推奨すべき実績があったとき

2 その他表彰について必要な事項は別に定める。

(懲戒の事由)

第66条 無期転換契約職員が次の各号の一に該当した場合は、懲戒処分を行う。

- (1) 職務上の義務に違反し、または職務を怠ったとき
- (2) 正当な理由なしに無断欠勤をしたとき
- (3) 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
- (4) 故意または重大な過失により法人に損害を与えたとき
- (5) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき
- (6) 法人の名誉または信用を著しく傷つけたとき
- (7) 素行不良で法人の秩序または風紀を乱したとき
- (8) その他法令および法人が定める諸規程に違反し、または前各号に準ずる行為があったとき

(懲戒の種類)

第67条 懲戒は、その程度に応じ、次の区分によるものとする。

- (1) 戒告 始末書を提出させ、将来を戒める。
 - (2) 減給 始末書を提出させ、給与の一部を減額する。ただし、1回の額は労基法第12条に規定する平均賃金の半日分、もしくはその総額が1給与支払期間の給与総額の10分の1を限度とする。
 - (3) 停職 始末書を提出させ、1日以上6月以下として勤務を停止し、職務に従事させず、その間給与を支給しない。
 - (4) 諭旨解雇 退職願いの提出を勧告し、これに応じない場合には、予告期間を設けずに即時に解雇する。
 - (5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。この場合において、行政官庁の認定を受けた場合には、解雇予告手当は支給しない。
- 2 第20条の規定は、前項各号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。
- 3 その他無期転換契約職員の懲戒の取扱いについては、公立大学法人滋賀県立大学職員の懲戒等に関する規程の定めるところによる。

(訓告等)

第68条 前条に規定する場合の他、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、訓告または厳重注意を行うことができる。

(損害賠償)

第69条 無期転換契約職員が故意または重大な過失により法人に損害を与えた場合は、その損害の全部または一部を賠償させることができる。

第8章 安全衛生

(安全、衛生および健康の確保に関する措置)

第70条 理事長は、無期転換契約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 無期転換契約職員は、安全、衛生およ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)およびその他の関係法令に従うとともに、法人が行う安全、衛生および健康の確保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71条 無期転換契約職員は、法人が行う安全、衛生に関する教育および訓練を受けなければならない。

(非常時の措置)

第72条 無期転換契約職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、また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、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

(安全および衛生に関する遵守事項)

第73条 無期転換契約職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 安全および衛生について理事長の命令に従い、実行すること。
- (2) 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。
- (3) 安全装置、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立ち入らないこと。

(健康診断)

第74条 無期転換契約職員は、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、この限りではない。

- 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、無期転換契約職員に就業の禁止、勤務時間の制限等当該職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。
- 3 無期転換契約職員は、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75条 無期転換契約職員は、自己、同居人または近隣の者が伝染病にかかりもしくはその疑いがある場合は、直ちに上司に届け出てその命令に従わなければならない。

2 前項の届出の結果必要と認める場合には、当該無期転換契約職員に就業の禁止を命ずることができる。

(規程委任)

第76条 本章に定めるもののほか、無期転換契約職員の安全、衛生および健康の確保に関する取扱いについては、公立大学法人滋賀県立大学安全衛生管理規程の定めるところによる。

第9章 出張

(出張)

第77条 業務上必要がある場合は、無期転換契約職員に出張を命ずることができる。

2 出張を命じられた無期転換契約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78条 前条の出張に要する旅費に関しては、公立大学法人滋賀県立大学旅費規程の定めるところによる。

第10章 災害補償等

(業務災害)

第79条 無期転換契約職員の業務上の災害については、労基法および労災法の定めるところにより補償を行う。

(通勤災害)

第80条 無期転換契約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保険給付を行う。

付 則

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

付 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。(第25条、第26条、第28条から第43条、別表1関係)

付 則

この規則は、令和2年6月16日から施行し、別表1は令和2年4月1日から適用する。

付 則

この規則は、令和4年1月1日から施行する。

付 則

この規則は、令和4年10月1日から施行する。

別表1（第59条第2項無期転換契約職員休暇関係）

1 有給休暇

有給休暇の種類	理由	付与単位	期間
年次有給休暇	労基法第39条の定めるところにより、無期転換契約職員が第59条第3項に定める基準日まで継続勤務した場合に与えるとき	1日または1時間	労基法第39条に規定する日数
療養休務	業務上の負傷もしくは疾病または通勤による負傷もしくは疾病のため療養を要すると認められる場合	—	その療養に必要と認められる期間
産前休暇	6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に産出する予定である女性無期転換契約職員が申し出た場合	—	産出の日までの申し出た日数
産後休暇	女性無期転換契約職員が産出した場合	—	産出の日の翌日から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無期転換契約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。）
親族の死亡	無期転換契約職員の親族（別表2の親族の欄に掲げる親族に限る。）の死亡により休暇を願い出た場合	—	別表2の死亡した者の欄に掲げる区分に応じ同表の日数の欄に掲げる連続する日数（葬儀等のため遠隔の地に赴く場合にあつては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間
夏季休暇	無期転換契約職員が夏季における心身の健康の維持および増進または家庭生活の充実のため休暇を願い出た場合	—	7月から9月までの期間内における雇用月数1月につき2日の割合とした原則として連続する6日の範囲内の期間
学校等行事休暇	無期転換契約職員の子（児童福祉法第27条第1項第3号の規定により里親に委託された児童および配偶者の子を含む。）の在籍する学校等が実施する行事であつて、当該子に係るものに出席する場合	1日または1時間	子1人につき1の年度で2日以内
看護休暇	無期転換契約職員が、負傷し、もしくは疾病にかかった配偶者、父母、子（児童福祉法第27条第1項の規定により里親に委託された児童を含む。）、配偶者の父母もしくは公立大学法人滋賀県立大学職員介護休業等規程第2条第2項第5号または第6号に規定する者の世話または中学校就学の始期に達するまでの子（児童福祉法第27条第1項の規定により里親に委託された児童および配偶者の子で同居しているものを含む。）の疾病予防を図るために必要なものとしてその子に予防接種または健康診断を受けさせるため勤務をしないことが相当であると認められる場合	1日または1時間	1の年度で5日（中学校就学の始期に達するまでの子を2人以上養育する場合は、有給休暇としての5日に当該中学校就学の始期に達するまでの子のための無給休暇としての5日を加えた日数）以内

結婚休暇	無期転換契約職員が結婚する場合	—	連続する5日以内（結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過するまでの間）
不妊治療	無期転換契約職員が、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	1日または1時間	一の年度において5日（通院等が体外受精および顕微授精に係るものである場合にあっては、10日）以内
妊娠時等受診休暇	妊娠中または出産後1年以内の無期転換契約職員が医師、助産師等の保健指導または健康診査を受ける場合	—	1日の正規の勤務時間の範囲内で次の区分ごとに必要な時間 妊娠23週まで 4週間に1回 妊娠24週から35週まで 2週間に1回 妊娠36週以降 1週間に1回 産後1年まで その間に1回
妊娠時通勤緩和休暇	妊娠中の無期転換契約職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度または通勤に使用する交通用具の通勤時における運転環境の劣悪の程度が母体また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または終わりにつき、1日を通じて1時間を超えない範囲内
配偶者出産休暇	無期転換契約職員の配偶者（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。次項において同じ。）が出産する場合	1日または1時間	配偶者の出産のための入院の日から出産日以後2週間における2日の範囲の日数
男性職員育児休暇	配偶者が出産する場合であって、当該出産に係る子また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。）を養育する無期転換契約職員が、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場合	1日または1時間	出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日以後1年を経過するまでの期間における5日の範囲の日数
その他	<ul style="list-style-type: none"> (1) 感染症の予防およ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）による入院または交通の制限もしくは遮断 (2) 風水震災火災その他の非常災害による交通遮断または無期転換契約職員の現住居の滅失もしくは破壊 (3) 前2号に掲げるもののほか、交通機関の事故その他の不可抗力の事故 (4) 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の官公署への出頭 (5) 選挙権その他公民としての権利の行使 (6) 地震、水害、火災その他の災害または交通機関の事故等に際して、無期転換契約職員が退勤途上における身体の危険を回避するために勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 	—	必要と認める期間

※夏季休暇を除き、休暇の期間として一定の日数、週数で示されているものは、その期間中における休日および休日を振り替えた日を含むものとする。

2 無給休暇

無給休暇の種類	理 由	付与単位	期 間
生理休暇	女性無期転換契約職員が、生理日の勤務が著しく困難であるとして請求した場合	—	必要と認める期間
育児時間	生後 1 年に達しない子を育てる無期転換契約職員が、その子の育児のための時間を請求した場合（男性職員にあっては、男性職員以外の親が当該子について、育児時間（法人に勤務する職員でない場合にあっては、労働基準法第 67 条の規定による育児時間または他の法令に基づく育児時間に相当するもの）を既に取得している当該男性職員（男性職員以外の子の親が既に取得している育児時間が、1 日 1 回かつ 30 分を超えるものでない場合については、当該男性職員には 1 日 1 回 30 分の育児時間は認められることとする。）を除く。）	—	1 日 2 回それぞれ 30 分
病気休暇	無期転換契約職員が業務または通勤によらないで負傷し、または疾病にかかり療養すると認められる場合	1 日または 1 時間	週あたり勤務日数に応じ次の日数 5 日 90 日(精神疾患、妊娠に起因する疾病および悪性新生物の場合は 180 日) 4 日もしくは 3 日 60 日 2 日もしくは 1 日 30 日
その他	(1) 災害救助法（昭和 22 年法律第 118 号）第 25 条、警察官職務執行法（昭和 23 年法律第 136 号）第 4 条、消防法（昭和 23 年法律第 186 号）第 25 条もしくは第 29 条または水防法（昭和 24 年法律第 193 号）第 17 条の規定するところに従い、これらの業務に協力する場合 (2) 骨髄移植のための骨髄もしくは末梢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、または配偶者、父母、子および兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄も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、当該申出また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場合 (3) 公立大学法人滋賀県立大学職員介護休業等規程第 2 条第 1 項に規定する要介護状態にある者の介護その他の世話をを行う無期転換契約職員が、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	—	必要と認める期間

別表2 (別表1 親族の死亡関係)

死亡した者		日 数
血族	配偶者	10日
	父母	7日
	子	5日
	祖父母	3日（無期転換契約職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
	孫	1日
	兄弟姉妹	3日
	おじまたはおば	1日（無期転換契約職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
姻族	父母の配偶者または配偶者の父母	3日（無期転換契約職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
	子の配偶者または配偶者の子	1日（無期転換契約職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）
	祖父母の配偶者または配偶者の祖父母	1日（無期転換契約職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
	兄弟姉妹の配偶者または配偶者の兄弟姉妹	1日
	おじまたはおばの配偶者	1日

別表3

社会に貢献する活動
ア 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またはその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動
イ 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上もしくは精神上の障害がある者または負傷し、もしくは疾病にかかった者（以下「障害者等」という。）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理事長が定めるものにおける活動
ウ 地方公共団体がイに掲げる施設以外において専ら障害者等に対する介護その他の支援を行うことを目的として主催する行事に参加して行う活動
エ アからウまでに掲げる活動のほか、身体上もしくは精神上の障害、負傷また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
オ 国または地方公共団体等が主催し、または後援する地域の環境を保全する事業に協力する活動
カ 国、地方公共団体その他青少年の健全育成を図ることを目的とする団体が主催し、または後援する青少年の健全育成を図る活動