

# 公立大学法人宮崎公立大学任期付職員就業規則

平成19年4月1日  
規程第50号

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この規則は、公立大学法人宮崎公立大学（以下「法人」という。）に就労する期間を定めて雇用する事務職員（以下「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。

### (法令との関係)

第2条 職員の就業に関しこの規則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。）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3条 法人及び職員は、誠意を持ってこの規則を遵守しなければならない。

## 第2章 人事

### (採用)

第4条 職員の採用は、競争試験又は選考による。

### (雇用期間)

第5条 雇用期間は1年又は3年以内で理事長が定める期間とする。

2 雇用期間の終了時において業務上必要がある場合には、通算年数5年までは更新することができる。

### (勤務条件の明示)

第6条 職員の採用に際し採用しようとする職員に対して交付する文書は、公立大学法人宮崎公立大学職員就業規則の適用を受ける職員（以下「一般職員」という。）の例による。

### (提出書類)

第7条 職員として採用された者は、一般職員の例により所要の書類を提出しなければならない。

2 前項に規定する提出書類の事項に異動があったときは、速やかにその旨を届け出なければならない。

### (試用期間)

第8条 職員として採用された者には、採用日から3月の試用期間を設ける。

2 試用期間中の職員が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、これを解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない。

- (1) 勤務成績が不良な場合
- (2) 心身の故障のため職務遂行に支障がある場合
- (3) 前各号に定めるもののほか、職員としての適格性を欠く場合

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

### (配置)

第9条 採用時の配置は、法人の業務上の必要及び本人の適正等を考慮して行う。

### (休職)

第10条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、休職にすることができる。

- (1) 病気休職 心身の故障のため、長期の休養を要するとき
- (2) 災害による生死不明、所在不明の休職 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となったとき

2 休職の取扱及び復職については、一般職員の例による。

### (休職期間)

第11条 前条各号に掲げる休職の期間は次の各号に掲げるところによる。

- (1) 病気休職 6月を超えない期間（業務上の負傷又は疾病の場合は雇用期間の範囲内で療養を要する期間）
- (2) 災害による生死不明、所在不明の休職 3月を超えない期間
- 2 雇用契約満了日が休職期間満了日より先に到来するときは、当該雇用契約の期間満了日をもって休職期間満了日とする。
- 3 前項により休職期間の満了日となった者と雇用契約を更新し、当該職員が引き続き当該雇用契約の始期となる日以降も休職となる際の当該雇用契約の更新後の休職期間は、当該雇用契約を更新する前の休職の期間と通算する。

（退職）

- 第12条 職員は、退職しようとするときは、雇用期間満了の場合を除き、退職しようとする日の30日前までに、退職願を提出しなければならない。
- 2 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。
  - (1) 雇用期間が満了したとき 雇用契約期間満了日
  - (2) 死亡したとき 死亡日
  - (3) 災害によることなく生死不明、所在不明となったとき 生死不明、所在不明の期間が30日以上になった日の翌日
  - 3 前項第1号の規定は、雇用契約を更新するときは適用しない。

（解雇）

- 第13条 法人は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することができる。
- (1) 出勤状況不良で改善の見込みがないとき
  - (2) 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、2回以上にわたって注意を受けても改めなかったとき
  - (3) 正当な理由がなく5日以上無断欠勤したとき
  - (4) 勤務成績又は業務効率が著しく不良で改善の見込みがなく、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とき
  - (5) 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
  - (6) 法人の職員にふさわしくない非行のあった場合
  - (7) 前各号に定めるもののほか、その職務に必要な適格性を欠く場合
  - (8) 事業の縮小、組織の改廃、その他やむを得ない業務上の都合により剰員が生じ、かつ他に適当な配置先がないとき
  - (9) 法人が解散したとき
  - 2 法人は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇する。
  - (1) 禁錮以上の刑に処せられたとき
  - (2) 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とき
  - 3 前項第1号に定める禁錮以上の刑に処せられた者のうち、その刑にかかる罪が過失によるものであり、かつ、その刑の執行を猶予された者については、情状により、同号の規定にかかわらず、当該職員を解雇しないことができる。

（解雇の予告）

- 第14条 法人は、職員を解雇するときは、30日前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日分を支給するものとする。ただし、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又は職員の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合で、労基法第20条第3項の規定により行政官庁の認定を受けたときはこの限りでない。

（借用物品の返還）

- 第15条 借用物品の返還については、一般職員の例による。

（退職証明等）

第16条 退職証明等については、一般職員の例による。

### 第3章 服務

#### (服務の原則)

第17条 職員は、地独法に定める公立大学法人の業務の公共性、透明性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、次に掲げる場合を除いてその職務に専念しなければならない。

- (1) 研修を受ける場合
- (2) 厚生に関する計画の実施に参加する場合
- (3) 前2号に定める場合を除くほか、理事長が認める場合

2 職員は、その職務を遂行するにあたっては、法令、法人の諸規程等を遵守し、上司の職務上の命令に従い、誠実公正かつ能率的に行わなければならない。

3 職員は、自らの行動が法人の信用に影響を与えることを認識するとともに、日常の行動について常に公私の別を明らかにし、職務や地位を私的な利益のために用いてはならない。

4 職員は、職務上知り得た情報の管理に細心の注意を払い、秘密として保護し、法人の許可なく、発表、公開、漏洩をしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

5 前各項に定めるもののほか、服務については一般職員の例による。

#### (秩序の維持)

第18条 職員は次に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 職務の内外を問わず、法人の信用を傷つけ、又は職員全体の不名誉となること。
- (2) 法人の秩序及び規律を乱すこと。
- (3) 相手方の望まない言動により、法人に勤務する者又は学生その他その業務に従事する際に接するそれ以外の者に不利益や不快感を与え又は就業環境または就学環境を悪くすると判断されるようなこと。

#### (兼業)

第19条 職員の兼業（職務以外の業務に従事することをいう。）については、一般職員の例による。

### 第4章 労働時間及び休日

#### (所定労働時間)

第20条 職員の所定労働時間は、休憩時間を除き、1日につき7時間45分、1週につき38時間45分以内とする。

2 前項に定める所定労働時間の割り振りは、暦日を単位として月曜から金曜までの5日間において行うこととする。

#### (労働時間の割り振り変更)

第21条 理事長は、特に必要があるときは、前条第2項に規定する月曜から金曜までの期間内にある勤務日の労働時間のうち4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて、当該4時間を勤務を必要とする第23条で規定する休日に割り振ることができる。

#### (始業及び終業の時刻等)

第22条 事務職員（情報事務室に勤務する職員を除く。）の始業・終業の時刻及び休憩時間（以下「始業・終業の時刻等」という。）については、次のとおりとする。

- (1) 始業時刻 午前8時30分
- (2) 終業時刻 午後5時15分
- (3) 休憩時間 正午から午後1時まで

2 情報事務室に勤務する職員の始業・終業の時刻等については、午前8時30分から午後7時45分までの範囲内で、理事長が別に定める。

3 前項の規定にかかわらず、業務の都合上必要がある場合には、第20条に規定する1日の所定労働時間の範囲内において、始業・終業の時刻等を変更することができる。

#### (休日)

第23条 職員の休日は次のとおりとする。

- (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
- (4) 12月29日から翌年の1月3日までの日（前号に掲げる日を除く。以下「年末年始の休日」という。）
- (5) その他特に理事長が定める日

2 労基法第35条第1項の休日は、前項第1号に規定する休日とする。

（休日の振替）

第24条 理事長は、前条の規定による休日とされた日において特に勤務を命ずる必要がある場合には、当該休日前に、第20条に規定する所定労働時間を割り振られた勤務日を休日（以下この条において「振替日」という。）に変更して当該勤務日に割り振られた労働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ことができる。

2 第1項に定める休日の振替は、勤務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週間後の日までに行うものとする。ただし、やむを得ないと認められるときは、宮崎公立大学学則（平成19年規程第1号）第15条に規定する授業を行わない日（休業日）において行うことができる。

（時間外勤務）

第25条 労基法第36条第1項に定める協定を締結及び届け出した場合であって、業務のため臨時又は緊急の必要があるときは、職員に対し、第20条から前条に規定する労働時間以外の時間において勤務（以下「時間外勤務」という。）することを命ずることができる。

第26条 削除

第5章 休暇等

（休暇の種類）

第27条 職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

（年次有給休暇）

第28条 年次有給休暇は、一の年度（4月1日から翌年3月31日までの期間をいう。以下同じ。）ごとの休暇とし、一の年度におけるその日数は、10日とする。ただし、当該年度の中途において新たにこの規則の適用を受けることとなった者のその年度の年次有給休暇の日数は、別表第1に定めるところによる。

2 職員が規定により雇用期間が更新された場合は、勤務年数に応じて別表第2に定める年次有給休暇を与える。

3 年次有給休暇は、職員の請求する時季に与えるものとする。ただし、理事長は、請求された時季に年次有給休暇を与えることが業務に支障のある場合には、他の時季にこれを与えることができる。

4 年次有給休暇が10日以上与えられた職員に対しては、前項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該職員の有する年次有給休暇の日数のうち5日について、法人が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、職員が前項の規定により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。

（年次有給休暇の単位）

第29条 年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、特に職員が必要とする場合には1時間を単位とすることができる。

（年次有給休暇の繰越し）

第30条 第28条第1項及び同条第2項に定める年次有給休暇の日数のうち、その年度に使用しなかった日数がある場合は、翌年度に限りこれを繰り越すことができる。

（病気休暇）

第31条 職員が疾病又は負傷のため療養する必要があるとき、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合、必要最小限の病気休暇を与えることができる。

- 2 病気休暇の期間は、次の各号の区分に応じ、当該各号に定める期間とする。
- (1) 業務上の負傷又は疾病 90日を超えない範囲内でその療養に必要と認められる期間（療養に必要と認められる期間が雇用期間を超えるときは、雇用期間の末日まで）
  - (2) 前号以外の負傷又は疾病 30日を超えない範囲でその療養に必要と認められる期間（療養に必要と認められる期間が雇用期間を超えるときは、雇用期間の末日まで）
- 3 病気休暇は、1日、1時間又は10分を単位として承認する。  
（特別休暇）
- 第32条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産その他の特別の事由により、勤務しないことが相当である場合における休暇として、別表第3のとおりとする。
- 2 特別休暇は、必要に応じて1日、1時間又は5分を単位として取り扱うものとする。  
（病気休暇等の承認）
- 第33条 病気休暇、特別休暇（別表第3第9号、第10号、第14号及び第15号の休暇を除く。）については、理事長の承認を受けなければならない。
- 2 病気休暇の請求に当たっては、医師の診断書その他勤務しない事由が確認できる証明書類を添付しなければならない。
- 3 理事長は、病気休暇以外の特別休暇について、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。
- 4 職員は、別表第3第14号及び第15号に掲げる特別休暇を取得するときは、あらかじめ理事長に申出を行うこととする。  
（休暇の承認の決定等）
- 第34条 病気休暇又は特別休暇の請求があった場合においては、理事長は速やかに承認するかどうかを決定し、当該請求を行った職員に対して当該決定を通知するものとする。  
（職務専念義務の免除）
- 第35条 理事長は、特に必要と認めるときは、第17条第1項に規定する職務専念義務を免除することができる。
- 2 職務専念義務の免除については、一般職員の例による。  
（育児休業及び介護休業等）
- 第36条 職員のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、介護休業、育児・介護のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。
- 2 育児休業、介護休業等の取扱いについては、「育児休業・介護休業等に関する規程」で定める。
- 第6章 給与、退職手当  
（給料）
- 第37条 給料は、第20条に規定する労働時間に対する報酬とする。  
（手当）
- 第38条 手当は、通勤手当、主任手当、時間外勤務手当及び期末手当とする。  
（給与の支給）
- 第39条 給料及び手当（以下「給与」という。）の支給、返納及び口座振替については、一般職員の例による。  
（給料表）
- 第40条 職員の受ける給料は、その職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤務の強度、労働時間、勤労環境その他勤務条件を考慮し、給料表に定める級及び号給により決定する。
- 2 給料表は別表第5のとおりとする。
- 3 職員の職務の級は、理事長が定める基準に従い決定する。  
（号給の決定）
- 第41条 新たに職員となった職員の号給は、それぞれの職務の級の1号とすることを基

準として理事長が定める。

(昇給)

第42条 第5条第2項の規定により雇用期間を更新された職員の同日前1年間におけるその者の勤務成績により1号給上位への昇給を行う。

2 前項の昇給は、4月1日とする。ただし、4月1日において雇用開始から1年間が経過していない職員については、1年間経過後の翌月1日に昇給させることができる。

3 職員の昇給は、その属する職務の級における最高の号給を超えて行うことができない。

4 職員の昇給は、予算の範囲内で行わなければならない。

(給与の減額等)

第43条 給与の減額、端数計算及び勤務1時間当たりの給与額の算出等については、一般職員の例による。

(諸手当)

第44条 通勤手当及び時間外勤務手当の額については、一般職員の例による。

(主任手当)

第45条 主任手当については、月額1万円とし、勤続年数3年を超え、職務上必要な場合に支給する。

(期末手当)

第46条 期末手当は、6月1日及び12月1日(以下この条及び次条においてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する職員に対して支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し又は死亡した職員で、理事長の定めるものについても同様とする。

2 期末手当を支給する日(次条において「支給日」という。)及び支払い方法等については、一般職員の例による。

3 期末手当の額は、給料月額に100分の100を乗じて得た額に、基準日以前2箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1) 2箇月 100分の100

(2) 2箇月未満 100分の80

(期末手当の支給制限)

第47条 次の各号のいずれかに該当する者には、前条第1項の規定にかかわらず、当該各号の基準日に係る期末手当は支給しない。

(1) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に第55条の規定による懲戒解雇の処分を受けた職員

(2) 基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に第13条第2項第1号の規定により解雇された職員

(3) 基準日前1箇月以内又は基準日から当該基準日に対応する支給日の前日までの間に退職した職員(前号に掲げる者を除く。)で、その退職した日から当該支給日の前日までの間に禁錮以上の刑に処せられたもの

(休職者の給与)

第48条 休職者の給与については、休職期間を除き一般職員の例による。

(退職手当)

第49条 1年以上勤務して退職した者に退職手当を支給する。

2 退職手当の額は、退職の日におけるその者の給料月額に、その者の勤続期間について、1年につき100分の70を乗じて得た額の合計額とする。

3 職員が、第55条の規定により懲戒解雇された場合には支給しない。

4 退職手当の支給に関する取扱は、一般職員の例による。

## 第7章 研修

(研修)

第50条 法人は、職員に対し、職務に必要な知識及び技能を高め、資質の向上を図るため、必要な研修を行う。

2 職員は、前項の研修を受講するよう命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

## 第8章 表彰

(表彰)

第51条 法人は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、表彰する。

- (1) 法人の名誉となり、又は職員の模範となる善行を行ったとき
- (2) 業務の改善、業務効率又は事務能率の向上増進について著しく貢献をしたとき
- (3) その他理事長が表彰することを適当と認める事績又は行為があった場合

2 職員の表彰に関して必要な事項については、一般職員の例による。

## 第9章 懲戒等

(懲戒の事由)

第52条 法人は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒することができる。

- (1) 法令又はこの規則に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (3) 職員としてふさわしくない非行のあった場合
- (4) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき

2 職員の懲戒について必要な事項は別に定める。

(懲戒の種類)

第53条 懲戒の種類は、戒告、減給、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。

- (1) 戒告 将来を戒める
- (2) 減給 1年以内の期間を定めて給与を減額する。この場合において、減給1回の額は平均賃金の1日分の半額を超えないものとし、減給総額は一給与支払期間における給与の10分の1を超えないものとする
- (3) 停職 1年以内を限度として出勤を停止し、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 退職届の提出を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して、若しくは30日の平均賃金を支払って解雇し、又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解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない

2 前項の懲戒を行うにあたっては、政治的行為及び争議行為を除き宮崎市懲戒処分の基準を準用する。

(訓告等)

第54条 法人は、第52条に基づく懲戒に該当するに至らない者に対して、注意を喚起し、その服務を厳正にするために必要があるときは、訓告又は厳重注意を行うことができる。

(懲戒解雇)

第55条 法人は、職員が次のいずれかに該当する場合には、懲戒解雇する。ただし、情状によって諭旨解雇又は減給若しくは停職にとどめることがある。

- (1) 戒告、減給又は停職の懲戒処分を3回以上受けたとき
- (2) 重要な経歴を詐称し、又は不正な手段を使って採用されたとき
- (3) 正当な理由なく、しばしば業務上の指示、命令に従わないとき
- (4) 素行不良で法人内の秩序又は風紀を乱したとき
- (5) 相手方の望まない性的言動により、法人に勤務する者若しくは学生その他その業務に従事する際に接するそれ以外の者に不利益や不快感を与え又は就業環境若しくは就学環境を悪くする行為を行なったとき
- (6) 許可なく職務以外の目的で法人の施設、物品を使用したとき
- (7) 私生活上の不良行為又は法人に対する誹謗中傷等により法人の名誉を傷つけ、業務

に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき

(8) この規則、その他法人が定める規程等に対する違反行為があったときで、その行為が著しいとき

(9) 法人の業務上重要な秘密を漏洩して法人に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき

(10) その他前各号に準じる程度の不適切な行為があったとき  
(損害賠償)

第56条 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、懲戒を行うほか、その損害を賠償しなければならない。ただし、理事長は情状によりその全部又は一部を免除することができる。

#### 第10章 出張

(出張)

第57条 理事長は、業務上必要がある場合は、職員に出張を命じることができる。

2 出張を命じられた職員が出張を終えたときには、速やかに報告しなければならない。

(旅費)

第58条 職員が出張又は赴任を命ぜられた場合の旅費については、一般職員（行政職給料表5級以下の者）の例による。

#### 第11章 安全及び衛生

(安全衛生)

第59条 職員は、安全衛生に関する法令を守り、疾病の予防に努めなければならない。

2 前項に定めるもののほか、安全衛生については、一般職員の例による。

(健康診断)

第60条 職員の健康診断は、一般職員の例による。

(受診の命令)

第60条の2 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、法人は職員に対し、法人の指定する医師の受診を命じることができる。

(1) 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思料される場合

(2) 傷病を理由に欠勤、遅刻、早退を繰り返す場合

(3) 職務の能率、勤務態度の変化等により、身体又は精神の疾患に罹患していることが疑われる場合

(4) 復職につき必要と認める場合

(5) その他、上記各号に準ずる場合で、法人が必要と認める場合

2 職員は、正当な理由がない限り、前項に定める命令を拒むことはできない。

3 職員は、受診の結果を法人に提出しなければならない。

(就業の禁止)

第61条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その就業を禁止するものとする。ただし、第1号に掲げる者について伝染予防の措置をした場合は、この限りでない。

(1) 病毒伝播のおそれのある伝染性の疾病にかかった者

(2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で勤務のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者

(3) その他理事長が必要と認めるとき

2 職員は、前項に該当する場合には、直ちに上司に届け出て、その指示に従わなければならない。

3 理事長は、第1項の規定により、就業を禁止しようとするときは、あらかじめ、産業医その他専門の医師の意見をきくものとする。

(福利厚生)

第62条 法人は、職員の福祉厚生のために必要な措置を行う。

#### 第13章 災害補償

(業務又は通勤災害)



第63条 職員の業務上の災害又は通勤途上における災害については、労基法及び地方公務員災害補償法（昭和24年法律第121号）又は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。

2 前項の認定に関しては、公立大学法人宮崎公立大学職員就業規則第92条第2項を準用する。

（無期労働契約への転換）

第64条 期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結する職員のうち、通算契約期間が5年を超える職員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換することができる。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月（当該期間の直前に満了した有期労働契約の契約期間が1年に満たない場合にあつては、当該有期労働契約の契約期間に2分の1を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上ある職員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則は、第1項の規定により無期労働契約に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約に転換した職員に係る定年年齢は、満60歳とし、定年年齢に達した日以後における最初の3月31日をもって退職とする。

4 第1項の規定により無期労働契約に転換した職員の労働条件は、原則として、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一のものとする。

5 第3項の規定により退職した者で、再雇用を希望し、第12条に規定する退職事由又は第13条に規定する解雇事由（次項において「解雇事由等」という。）に該当しない者については、再雇用するものとする。

6 再雇用の任期等については、公立大学法人宮崎公立大学職員の再雇用等に関する規程（平成19年規程第60号）第3条第2項、同条第3項（同項中の「解雇事由等」については、前項に規定する「解雇事由等」と読み替える。）及び同条第4項の規定を準用する。

7 再雇用されたときの勤務時間、給与等（退職手当を除く。）の勤務条件については、就業規則（第5条の規定を除く。）の例による。

8 再雇用された期間については、退職手当は支給しない。

第14章 補則

（委任）

第65条 この規則の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

（施行期日）

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

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）

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

（施行期日）

この規則は、平成23年4月1日から施行し、改正後の公立大学法人宮崎公立大学任期付職員就業規則の規定は、平成19年4月1日から適用する。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成23年6月21日から施行する。

(東日本大震災に対処するための特例)

2 この規則の施行の日から平成23年12月31日までの間、東日本大震災の被災者を支援する活動を行う場合における第32条及び別表第3第4号の規定の適用については、同条中「別表第3」とあるのは「別表第3（東日本大震災に対処するための特例の規定により読み替えて適用する場合を含む。）」と、同号中「5日」とあるのは「5日（東日本大震災に際し災害救助法（昭和22年法律第118号）が適用された市町村（東京都の市町村を除く。）の区域内において、イに掲げる活動を行う場合にあっては、7日）」と、同号イ中「地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した」とあるのは「東日本大震災の」と、「地域」とあるのは「地域若しくは東日本大震災の被災者を受け入れている地域」とする。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成24年7月3日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成25年12月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成27年12月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規則は、令和元年12月14日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規則は、令和4年1月1日から施行する。

別表第1（第28条第1項関係）

採用月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
年次有給休暇	7日		5日		3日	

別表第2（第28条第2項関係）

勤務年数	2年	3年	4年	5年	6年	7年以上
年次有給休暇日数	11日	12日	14日	16日	18日	20日

別表第3（第32条第1項関係）

事由	期間
1 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 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 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 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。  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布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理事長が定めるものにおける活動  ハ イ及びロに掲げる活動のほか、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	一の年度において5日の範囲内の期間
5 職員が結婚する場合で、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。	連続する5日の範囲内の期間
5の2 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないこ	一の年度において5

とが相当であると認められる場合	日（当該通院等が体外受精その他の理事長が別に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
6 生理日の就業が著しく困難な女性職員が請求した場合	連続する3日の範囲内の期間
7 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法（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とき。	妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満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（医師等の特別の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、それぞれ必要と認められる時間
8 妊娠中の女性職員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	正規の労働時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要と認められる時間
9 8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職員が申し出た場合	出産の日までの申し出た期間
10 女性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。）
11 生後1年に達しない子を育てる職員が、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分以内の期間（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに

	相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間)
12 職員が妻(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。以下同じ。)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	2日の範囲内の期間
13 職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあつては、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(妻の子を含む。)を養育する職員が、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
14 中学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。以下この号において同じ。)を養育する職員が、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又は疾病の予防を図るために必要なものとして理事長が別に定めるその子の世話をを行うことをいう。)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(中学校就学の始期に達するまでの子を2人以上養育する職員にあつては、10日)の範囲内の期間
15 要介護者の介護その他の理事長が別に定める世話をを行う職員が、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(要介護者が2人以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間
16 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、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。	親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数の範囲内の期間
17 職員が父母の追悼のための特別な行事(父母の死亡後理事長の定める年数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場合	1日の範囲内の期間
18 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又は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	一の年度の7月から10月までの期間内における、原則として連続する5日の範囲内の期間

19 地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、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
20 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
21 地震、水害、火災その他の災害時において、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

別表第4

親族		日数	備考
配偶者		10日	1 生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。 2 代襲相続の場合において、祭具等を承継するときは、父母に準ずる。 3 葬祭のため遠隔の地に赴く必要がある場合は、往復に要する日数を加算することができる。
血族	父母	7日	
	子	7日	
	祖父母	5日	
	孫	3日	
	兄弟姉妹	5日	
	祖父母の父母	5日	
	おじ又はおば	3日	
	おい又はめい	3日	
姻族	父母の配偶者又は配偶者の父母	3日	
	子の配偶者又は配偶者の子	1日	
	祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日	
	孫の配偶者又は配偶者の孫	1日	
	兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日	
	祖父母の父母の配偶者又は配偶者の祖父母の父母	1日	
	おじ若しくはおばの配偶者又は配偶者のおじ若しくはおば	1日	
	おい若しくはめいの配偶者又は配偶者のおい若しくはめい	1日	

別表第5 (第40条第2項関係)

号級	1級	2級	3級
1号	156,500	162,200	168,100
2号	158,000	163,700	169,600
3号	159,500	165,200	171,100

4号	161,000	166,700	172,600
5号	162,500	168,200	174,100
6号	164,000	169,700	175,600
7号	165,500	171,200	177,100
8号	167,000	172,700	178,600
9号	168,500	174,200	180,100
10号	170,000	175,700	181,600
11号	171,500	177,200	183,100
12号	173,000	178,700	184,600
13号	174,500	180,200	186,100
14号	176,000	181,700	187,600
15号	177,500	183,200	189,100
16号	179,000	184,700	190,600
17号	180,500	186,200	192,100
18号	182,000	187,700	193,600
19号	183,500	189,200	195,100
20号	185,000	190,700	196,600