

# ○国立大学法人浜松医科大学準職員就業規則

(平成16年4月1日規則第13号)

改正	平成17年3月28日規則第44号	平成18年3月27日規則第5号
	平成18年9月25日規則第11号	平成19年3月26日規則第12号
	平成21年3月30日規則第14号	平成22年3月26日規則第4号
	平成22年6月21日規則第5号	平成22年9月27日規則第9号
	平成23年3月28日規則第3号	平成24年3月23日規則第10号

## 目次

第1章	総則(第1条－第5条)
第2章	人事
第1節	採用(第6条－第10条)
第2節	異動(第11条－第14条)
第3章	服務規律(第15条－第22条)
第4章	勤務時間、休日及び休暇等(第23条－第28条)
第5章	給与(第29条－第39条)
第6章	退職及び解雇(第40条－第46条)
第7章	退職手当(第47条)
第8章	安全衛生及び災害補償(第48条－第51条)
第9章	教育訓練(第52条)
第10章	表彰及び懲戒(第53条－第57条)
第11章	出張(第58条・第59条)
第12章	福利・厚生(第60条)
第13章	知的所有権(第61条)
第14章	職員の意見(第62条)
第15章	雑則(第63条)
附則	

## 第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則(以下「規則」という。)は、国立大学法人浜松医科大学職員就業規則(平成16年4月1日規則第12号)第3条の規定に基づき、国立大学法人浜松医科大学(以下「本学」という。)に勤務する準職員の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定める。

(準職員の定義)

第2条 この規則で準職員とは、1日7時間45分、1週間の勤務時間が38時間45分を原則とする常勤形態であり、かつ1年以内の期間を定めて雇用する職員をいう。

2 準職員の名称は、別表第1に掲げるところによる。

(用語の定義)

第3条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 採用 新たに本学準職員として職に就かせること。(職員又はパートタイム一職員から準職員へ或いは雇用期間満了後に再雇用となる場合を含む。)
- (2) 配置換 準職員の所属または職名若しくは職務を変更させること。
- (3) 休職 準職員の身分を保有したまま職務に従事させないこと。
- (4) 復職 休職中の準職員が職務に復帰すること。

- (5) 退職 解雇及び懲戒解雇の場合を除いて、準職員が離職すること。
- (6) 解雇 準職員をその意に反して退職させること。
- (7) 辞職 準職員がその意により退職すること。(準職員から職員又はパートタイマー職員となる場合を含む。)
- (8) 離職 準職員が職員としての身分を失うこと。

(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、労働協約、労働契約又は労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)その他の関係法令及び諸規程の定めるところによる。

(規則の遵守義務)

第5条 本学及び準職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に勤めなければならない。

## 第2章 人事

### 第1節 採用

(採用)

第6条 準職員の採用は、選考により行う。

2 前項の選考は、学長が定める採用計画の範囲内で、準職員を採用しようとする部署において選考試験等を実施し、その結果の申請により学長が採用する。

3 準職員を採用する場合には、次の事項を記載した労働条件通知書を交付する。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 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
- (4) 交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- (5) 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期に関する事項

(6) 退職に関する事項

(欠格条項)

第7条 次の各号のいずれかに該当する者は、準職員に就く能力を有しない。

- (1) 成年被後見人又は被保佐人
- (2) 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又は執行を受けることがなくなるまでの者
- (3) 解雇の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない者

(採用時の提出書類)

第8条 準職員に採用された者は、次に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 誓約書(本学所定のもの)
- (2) 住民票記載事項の証明
- (3) 資格に関する証明書
- (4) その他学長が必要と認める書類

2 履歴事項等本学へ提出した書類において、記載事項に異動があった場合は、必要な書類を添えて、速やかに提出しなければならない。

(雇用期間)

第9条 準職員の雇用期間は、一事業年度内に限定する。ただし、双方合意の上、2

回までを限度として雇用を更新することができる。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号に定める職員に採用された者は、それぞれ各号に定める期間において更新可能とする。

- (1) 特任研究員及び特任技術者 当該研究の継続している期間
- (2) 寄附講座教員又は寄附研究部門教員 当該寄附講座（研究部門）の存続期間
- (3) 教育及びその関係業務に従事する職員 学長が必要と認めた期間
- (4) 診療及びその関係業務に従事する職員 学長が必要と認めた期間
- (5) 本学の管理運営上、必要とする業務に従事する職員 学長が必要と認めた期間
- (6)及び(7) 削除  
(試用期間)

第10条 準職員として採用された者は、職務の適正や能力、勤務態度などを観察するため、採用の日から6月間の試用期間を設けるものとする。

2 試用期間は勤続年数に通算する。

### 第2節 異動

(配置換)

第11条 準職員は業務上の必要がある場合は、配置換を命ぜられることがある。

2 前項に規定する異動を命ぜられた準職員は、正当な理由がない限り拒むことはできない。

(休職)

第12条 準職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職とすることができる。

- (1) 負傷又は疾病により、病気休暇等の期間が引き続き90日（結核性疾患の場合は1年）を超える場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) 労働組合業務に専従する場合
- (4) 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場合
- (5) 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

2 前項の規定にかかわらず、試用期間中の準職員は、休職をすることができない。

(復職)

第13条 学長は前条の休職期間を満了するまでに休職事由が消滅したと認めた場合には、復職を命じる。ただし、第12条第1項第1号の休職については、準職員が休職期間の満了までに復職を願い出て、医師が休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職を命じる。

2 前項の場合、学長は、原則として休職前の職務に復帰させる。ただし、心身の条件その他を考慮し、他の職務に就かせることがある。

(準職員の人事)

第14条 この規則のほか、準職員の人事については、「国立大学法人浜松医科大学職員人事規程」を準用する。

### 第3章 服務規律

(誠実義務)

第15条 準職員は、職務上の責任を自覚し、誠実にかつ公正に職務を遂行するとともに、本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16条 準職員は、この規則又は関係法令の定める場合を除いては、その勤務時間中は職務に専念しなければならない。

(職務専念義務免除期間)

第17条 準職員は、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) 勤務時間内のレクリエーションに参加を承認された期間
- (2) 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間
- (3) 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
- (4) 均等法第13条の規定に基づき、通勤緩和、休憩及び休業により勤務しないことを承認された期間
- (5) 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18条 準職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 法令に従い、且つ、上司の職務上の命令に忠実に従い、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) 職務上知ることのできた個人情報を正当な理由なく他に漏らしてはならない。
- (5) 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。
- (6) 本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。
- (7) 大学内で、政治的活動を行ってはならない。
- (8) 学長の許可なく、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。
- (9) 学長の許可なく、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。

(職員の倫理)

第19条 準職員の倫理について、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「国立大学法人浜松医科大学職員倫理規程」による。

(ハラスメントに関する措置)

第20条 ハラスメントの防止等に関する措置は、別に定める「国立大学法人浜松医科大学ハラスメントの防止等に関するガイドライン」による。

(兼業の制限)

第21条 準職員は、他の業務に従事する場合は、本学の業務に支障をきたさないよ

うにしなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第22条 準職員は、遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で本学から外出するときは、事前に上司に申し出て許可を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後速やかに届け出なければならない。

#### 第4章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間)

第23条 準職員の勤務時間は、1日につき7時間45分、1週間につき38時間45分の契約で定める。

ただし、医員については、1日につき7時間45分又は4時間、1週間につき38時間45分又は31時間の契約で定める。

(1) 医員以外の準職員の始業時間等は次のとおりとする。

始業時間 午前8時30分

終業時間 午後5時15分

休憩時間 午後0時から午後1時まで

(2) 医員の始業時間等は原則として次のとおりとする。

ア 1日につき7時間45分の勤務の場合

始業時間 午前8時30分

終業時間 午後5時15分

休憩時間 午後0時から午後1時まで

イ 1日につき4時間の勤務の場合

始業時間 午前8時30分又は午後1時15分

終業時間 午後0時30分又は午後5時15分

2 前項の規定にかかわらず、交替制勤務に従事する準職員は、常勤の職員と同様とする。

3 業務上の必要により当該準職員の管理者に残業を命令された場合は、第1項の規定にかかわらず、勤務時間を延長し、又は次条の休日に勤務させることがある。

4 前項の規定により勤務を命ぜられた時間が、第1項に規定する勤務時間において、契約の勤務時間を超える場合は、1日8時間につき1時間の休憩時間(所定勤務時間の途中に置かれる休憩時間を含む。)を勤務時間の途中に置かなければならない。

5 学長は、小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う準職員が超過勤務時間を短いものとするを申し出た場合には、当該準職員以外の準職員の基準より短いものとし、かつ、1か月に24時間及び1年に150時間を越えない基準としなければならない。

6 学長は、妊娠中又は出産後1年を経過しない準職員が請求した場合は、第3項の超過勤務又は休日に勤務を命じないものとする。

7 準職員は、業務上の必要があると認められる場合には、深夜(午後10時から午前5時)に勤務を命ぜられることがある。

8 学長は、小学校就学前の子の養育若しくは家族の介護を行う準職員又は妊娠中若しくは出産後1年を経過しない準職員が請求した場合には、前項の時間に勤務させてはならない。

9 学長は、小学校就学前の子及び児童福祉法(昭和22年法律第164号)第6条の2第3項に規定する学童保育施設(放課後児童健全育成事業を行う施設)に託児している小学生の子の養育又は家族の介護を行う準職員が早出遅出勤務(始業及び終業時刻をあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。)を請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、早出遅出勤務をさせるものとする。

10 早出遅出勤務について必要な事項は、別に定める「国立大学法人浜松医科大学における育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務に関する細則」による。

11 学長は、3歳未満の子を養育する準職員が当該子を養育するために勤務時間を越える勤務の免除を請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、第3項の超過勤務又は休日に勤務を命じないものとする。

(休日)

第24条 休日は次のとおりとする。

- (1) 土曜日及び日曜日
  - (2) 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)による休日
  - (3) 年末年始(12月29日～1月3日)
  - (4) その他特に大学が指定する日
- 2 交替制勤務に従事する準職員の休日については、別に定める。
- 3 前項の規定により休日を定める場合は、4週間に8日の休日を設け、4週間の期間を平均し1週間当たりの勤務時間が前条第1項に規定する勤務時間を超えない範囲において勤務時間を割り振らなければならない。

(年次有給休暇)

第25条 準職員の年次有給休暇は以下のとおり付与するものとする。

- (1) 雇用の日から6月間継続勤務し全勤務日の8割以上出勤した場合 次の1年間において10日
- (2) 雇用の日から1年6月以上継続勤務し、継続勤務期間が6月を越えることとなる日(以下「6月経過日」という。)から起算してそれぞれの1年間の全勤務日の8割以上出勤した場合 それぞれ次の1年間において、10日に、次の表の左欄に掲げる6月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の右欄に掲げる日数を加算した日数(当該日数が20日を超える場合は、20日)

6月経過日から起算した継続勤務年数	日数
1年	1日
2年	2日
3年	4日
4年	6日
5年	8日
6年以上	10日

- 2 前項の継続勤務日とは原則として同一部署において、その雇用形態が社会通念上中断されていないと認められる場合の勤務を、また、全勤務日とは準職員の勤務を要する日のすべてをそれぞれいうものとし、出勤した日数の算定にあたっては、休暇の期間は、これを勤務したものとみなして取り扱うものとする。
- 3 年次有給休暇については、その時期につき、学長に届けなければならない。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。

- 4 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。
- 5 前項の規定により繰り越された年次有給休暇がある準職員から年次有給休暇取得の届出があった場合には、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扱うものとする。
- 6 年次有給休暇の付与の単位は、1日又は半日とする。ただし、過半数代表者との書面による協定を締結した場合には、当該協定で定めるところにより、1時間を単位とすることができるものとする。
- 7 年次有給休暇の届出等の手続きについては、職員の例に準じて取扱うものとする。

(年次有給休暇以外の休暇)

第26条 学長は、次の各号に掲げる場合には、準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) 準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) 準職員が証人、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) 準職員の親族(別表第2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(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
  - (4) 地震、水害、火災その他の災害時において、準職員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
  - (5) 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 災害等により勤務場所に赴くことが著しく困難であると認められる状態となった日(勤務中若しくは勤務が終了した後その日に当該状態となった場合(当該状態となった後その日に出勤することを要しない場合に限る。))又は勤務時間が定められていない日若しくは全日にわたり法令の規定に基づき職務に専念する義務が免除されている日に当該状態となった場合にあっては、当該状態となった日の翌日)から連続する3日の範囲内の期間
  - (6) 国立大学法人浜松医科大学に勤務する職員の勤務時間、休暇等に関する規程(平成16年4月1日規程第28号)第25条第3項に規定する大学が定める2日の期間ただし、学長が特に指定する職員は、一の年の6月から10月までの期間内における2日の範囲の期間
- 2 学長は次の各号に掲げる場合には、準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) 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準職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

- (2) 女性の準職員が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過するまでの期間(産後6週間を経過した女性の準職員が就業を申し出た場合において医師が支障ないと認めた業務に就く期間を除く。)
- (3) 準職員の妻(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。)が出産するために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に、そ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 2日の範囲内の期間(1日ごとに分割することができる。)
- (4) 準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。)を養育する準職員が、これらの子の養育のため勤務しない事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
- (5) 生後1年に達しない子を育てる準職員が、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日に2回それぞれ30分以内の期間(男性の準職員にあつては、その子の当該準職員以外の親が当該準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、又は労基法第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、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)
- (6) 小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する準職員が、その子の看護(負傷し、又は疾病にかかったその子の世話を行うことをいう。)をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、勤務しないことを申し出た場合 一の年において5日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては10日)の範囲内の期間
- (7) 女性の準職員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
- (8) 準職員が職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
- (9) 準職員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(前2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
- (10) 準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
- (11) 準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 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後3月を経過する日までに於ける連続する5日の範囲内の期間
- (12) 準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 一の年の6



月から10月までの期間内における週休日、休日及び代休日を除いて原則として連続する5日の範囲内の期間で一週間の勤務日の日数とする

(13) 準職員が父母の追悼のための特別な行事(父母の死亡後15年以内のものに限る。)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

(14) 準職員が要介護状態にある対象家族(国立大学法人浜松医科大学職員の介護休業等に関する規程第2条に規定する対象家族をいう。以下同じ。)の介護、通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族の必要な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 一の年において5日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内の期間

3 年次有給休暇以外の休暇の承認手続きについては、職員の例に準じて取り扱うものとする。

(育児休業又は育児部分休業)

第27条 準職員のうち、1歳に満たない子の養育を必要とする者は、学長に申し出て育児休業又は部分休業の適用を受けることができる。

2 育児休業等について必要な事項は、別に定める「国立大学法人浜松医科大学職員の育児休業等に関する規程」による。

(介護休業又は介護部分休業)

第28条 準職員の家族で傷病のため介護を要する者がいる場合は、学長に申し出て介護休業等の適用を受けることができる。

2 介護休業等について必要な事項は、別に定める「国立大学法人浜松医科大学職員の介護休業等に関する規程」による。

## 第5章 給与

(給与の決定)

第29条 準職員の給与は日給とし、契約により定める。

(期末手当及び勤勉手当相当給与)

第30条 雇用予定期間が6箇月以上であり、かつ勤務する日が職員とほぼ同様である準職員については、国立大学法人浜松医科大学職員給与規程(以下「職員給与規程」という。)第27条及び第30条に定める職員の例に準じて、期末手当及び勤勉手当に相当する給与を支給する。ただし、別表第1に掲げるもののうち医員及び医員(研修医)には支給しない。

(通勤手当相当給与)

第31条 雇用予定期間が1箇月以上の準職員のうち、交通機関等により勤務することが常例とする者については、職員給与規程第16条に定める職員の例に準じて、通勤手当に相当する給与を支給する。

(住居手当相当給与)

第32条 雇用予定期間が3箇月以上の準職員については、職員給与規程第15条に定める職員の例に準じて、住居手当に相当する給与を支給する。ただし、別表第一に掲げるもののうち医員及び医員(研修医)には支給しない。

(超過勤務手当相当給与)

第33条 特別な事由により、準職員に定められた勤務時間を超えて勤務させた場合には、職員給与規程第19条に定める職員の超過勤務手当の例に準じて、超過勤務

手当に相当する給与を支給する。ただし、勤務1時間当たりの給与は、日給の額を定められた1日の勤務時間数で除して得た額とする。

(夜勤手当相当給与)

第34条 午後10時から翌日午前5時までの間に勤務することと定められた準職員には、その間に勤務した全時間について、職員給与規程第21条に定める職員の夜勤手当の例に準じて、夜勤手当に相当する給与を支給する。

(宿日直手当相当給与)

第35条 準職員に宿日直勤務を命じたときは、職員給与規程第23条に定める常勤の職員の宿日直手当の例に準じて、宿日直手当に相当する給与を支給する。

(特殊勤務手当相当給与)

第36条 準職員が職員給与規程第18条に定める特殊勤務手当支給の対象となる作業等に従事した場合には、職員の特殊勤務手当の例に準じて、特殊勤務手当に相当する給与を支給する。

(臨床研修手当)

第37条 別表第1に掲げる医員(研修医)が、附属病院の指定研修箇所において臨床研修に従事した場合には、臨床研修手当を支給する。なお、支給に関し必要な事項は別に定める。

(麻酔科医師確保手当)

第37条の2 麻酔科医師確保手当は、医学部附属病院麻酔科蘇生科に勤務する医員が、所定の勤務日以外の日(うち月曜日及び水曜日に限る)に麻酔業務を行った場合に支給する。

2 前項の手当の額は、1日につき70,000円とする。

3 麻酔科医師確保手当については、平成23年4月から平成24年3月までの暫定的な手当とする。

(時間外緊急診療等手当)

第37条の3 時間外緊急診療等手当は、本学医学部附属病院に勤務する医員が病棟の宿日直業務中に救急部から緊急呼び出しにより診療業務に従事した場合(二次救急当番日に限る。)に支給する。

2 前項の手当の額は、その宿日直業務1回につき10,000円を支給限度とする。

(研修医救急当直手当)

第37条の4 研修医救急当直手当は、本学医学部附属病院に勤務する医員(研修医)が救急部の業務に従事した場合に支給する。

2 前項の手当の額は、1回につき10,000円とする。

(献腎移植業務手当相当給与)

第37条の5 本学医学部附属病院泌尿器科に勤務する医員が、本学職員給与規程第26条の15に係る業務に従事した場合は、同規程の献腎移植業務手当に準じて、献腎移植業務手当に相当する給与を支給する。

(給与の支給日及び計算期間)

第38条 準職員の給与(期末手当及び勤勉手当相当給与を除く。以下この項において同じ。)は、計算期間を月の1日からその月の末日までとし、計算期間の翌月の17日(この項において「支給日」という。)に支給する。ただし、支給日が日曜日に当たるときは、支給日の前々日に、支給日が土曜日に当たるときは、支給日の前日に、支給日が休日に当たるときは、支給日の翌日に支給する。

- 2 期末手当及び勤勉手当相当給与は、6月30日及び12月10日(この項において「支給日」という。)に支給する。ただし、支給日が日曜日に当たるときは、支給日の前々日に、支給日が土曜日に当たるときは、支給日の前日に支給する。
- 3 第30条及び第31条に規定する給与の支給を開始し、若しくは停止すべき事由が生じたとき又はこれらの額に変更を生じたときは、翌月以降の給与を支給する日においてその差額を追給し又は控除する。

(給与等の支払)

第39条 準職員の給与は、その全額を通貨で、直接本人に支払うものとする。ただし、法令に基づき準職員の給与から控除すべき金額がある場合には、その準職員に支払うべき給与の金額から、その金額を控除して支払うものとする。

- 2 準職員が給与の全部又は一部につき自己の預金又は貯金への振込みを申し出た場合には、その方法によって支払うことができる。

## 第6章 退職及び解雇

(退職)

第40条 準職員が次の各号の一に該当した場合には退職とし、準職員としての身分を失う。

- (1) 雇用期間が満了した場合
  - (2) 次条の規定により退職の承認を得た場合
  - (3) 第42条の規定により解雇となったとき
  - (4) 死亡したとき
- 2 前項第1号の場合において、学長が業務上、雇用の更新をしない場合は、雇用期間の満了する日の少なくとも30日前までに、その旨を当該準職員に通知するものとする。

(自己都合退職)

第41条 準職員は、雇用期間中に自己の都合により辞職しようとするときは、辞職を予定する日の30日前までに上司に申し立て、辞職を希望する日の14日前までに辞職願を学長に提出しなければならない。

(退職時の引継ぎ)

第41条の2 準職員が退職する場合には、次に掲げる事項を含む職務上の一切の事項を引継がなければならない。

- 2 準職員が退職する場合には、未処理業務、職務上の書類等の整理を行い、上司の点検を受け、後任者又は大学が指定した者に引継ぎをしなければならない。
- 3 準職員が退職する場合には、使用していた機械器具等の手入れを行い、上司の点検を受け、後任者又は大学が指定した者に引継ぎをしなければならない。

(解雇)

第42条 準職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇するものとする。

- (1) 成年被後見人又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) 日本国籍を有しない者で永住者等日本国内における活動に制限のない在留資格を有しなくなった者
- (4) 準職員としての能力を著しく欠くと認められるとき
- (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認められるとき

(6) 業務上やむを得ない都合によるとき

(解雇制限)

第43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1号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらず労基法第81条の規定によって打切補償を支払った場合(労災法第19条により打切補償を支払ったものとみなされる場合を含む。)は、この限りでない。

(1) 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

(2) 産前産後の女性職員が、労基法第65条の規定により休業する期間及びその後30日間

(解雇予告)

第44条 第42条の規定により準職員を解雇する場合は、解雇する日の少なくとも30日前にその旨を当該準職員に予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、次の各号のいずれかに該当する準職員を解雇する場合はこの限りでない。

(1) 日々雇い入れられる準職員(1か月を超えて引き続き雇用された者を除く。)

(2) 2か月以内の期間を定めて使用する準職員(所定期間を超えて引き続き雇用された者を除く。)

(3) 試用期間中の準職員(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)

(4) 所轄労働基準監督署長より解雇予告除外認定を受けた準職員

(退職後の責務)

第45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。

2 退職又は解雇された者は、在職中に知り得た個人情報を正当な理由なく他に漏らしてはならない。

(退職証明書)

第46条 学長は、退職しようとする者又は解雇予告を受けた者若しくは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、請求者が請求した事項のみを証明するものとする。

## 第7章 退職手当

(退職手当)

第47条 準職員(1日につき7時間45分、1週間38時間45分の者に限る。以下、この条において同じ。)のうち、準職員に定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続いて6月を超えるに至った場合には、国立大学法人浜松医科大学職員退職手当規程(以下「退職手当規程」という。)第1条の規定にかかわらず、その者を退職手当規程第2条の職員とみなして、第4条の規定により計算し

た退職手当の額の100分の50に相当する額を支給する。

- 2 準職員のうち、本規則第9条ただし書及び同条第2項により雇用期間を更新する職員について、準職員に定められている勤務時間以上勤務した日が18日以上ある月が引き続いて6月を超えるに至った場合には、前項の規定を準用し、計算した額を退職一時金として事業年度末に支給する。
- 3 前項による在職期間の計算は、4月1日(初年度については、準職員に採用になった日)の属する月から当該年度の末日が属する月までとする。
- 4 第1項及び第2項の退職手当算定の基礎となる本給月額、本給が日額で定められている者については、本給の日額の21日分に相当する額とする。ただし、本給の日額がその者を常勤の職員として採用した場合に受けることとなる本給月額を基礎として算出されている場合には、当該本給月額とする。

## 第8章 安全衛生及び災害補償

### (遵守義務)

第48条 準職員は、安全、衛生及び健康確保について、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、学長の指示を守るとともに、本学が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

2 本学は、準職員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。

3 準職員の安全・衛生管理について必要な事項は、別に定める「国立大学法人浜松医科大学職員安全衛生管理規程」による。

### (業務上の災害補償)

第49条 準職員の業務上の事由による災害については、労基法及び労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。)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。

### (通勤途上の災害補償)

第50条 準職員の通勤途上における災害については、労災法等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51条 準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9章 教育訓練

### (研修)

第52条 準職員は、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。

2 本学は、準職員の研修機会の提供に努めるものとする。

3 準職員の研修について必要な事項は、別に定める「国立大学法人浜松医科大学職員の研修に関する規程」による。

## 第10章 表彰及び懲戒

### (表彰)

第53条 準職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、これを表彰する。

- (1) 本学の職員、準職員、パートタイマー職員の模範として推奨すべき行為があった場合

(2) 業務上特に顕著な功績があった場合

2 準職員の表彰について必要な事項は、別に定める「国立大学法人浜松医科大学職員表彰規程」により、これを表彰する。

(懲戒の事由)

第54条 準職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、所定の手続きの上、懲戒処分を行う。

(1) 承認を受けずに遅刻、早退、欠勤するなど勤務を怠ったとき

(2) 職務上の義務に違反したとき

(3) 故意又は重大な過失により本学に損害を与えたとき

(4) 重大な経歴詐称をしたとき

(5) 刑法上の犯罪に該当する行為があったとき

(6) この規則及びその他本学の定める諸規程に違反したとき

(7) 前各号に準ずる行為があったとき

2 準職員は、役員会の審査の結果によるものでなければ、懲戒処分を受けることはない。

(懲戒の種類・内容)

第55条 懲戒の種類及び内容は次のとおりとする。

(1) 戒告 始末書を提出させて将来を戒める。

(2) 減給 始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の2分の1を超えることはなく、また総額が一賃金支払い期間における賃金総額の10分の1を超えることはない。

(3) 停職 始末書を提出させるほか、1年以下の期間を定め出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。

(4) 諭旨解雇 退職を勧告して解雇する。ただし、勧告に応じない場合は、懲戒解雇する。

(5) 懲戒解雇 即時に解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署の認定を受けたときは労基法第20条に規定する手当を支給しない。

2 準職員の懲戒について必要な事項は、別に定める「国立大学法人浜松医科大学職員懲戒規程」による。

(訓告等)

第56条 前条の懲戒処分に至らない場合であっても、サービスを厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告又は厳重注意を行うことができる。

(損害賠償)

第57条 準職員が故意又は重大な過失によって本学に損害を与えた場合は、第55条又は前条の規定による懲戒処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。

2 前項の賠償責任は、退職した後でも免れない。

## 第11章 出張

(出張)

第58条 準職員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられることがある。

2 出張を命ぜられた準職員が帰任したときは、速やかに、学長に復命しなければならない。

(旅費)

第59条 前条の出張に要する旅費に関して必要な事項は、別に定める「国立大学法人浜松医科大学職員旅費規程」による。

#### 第12章 福利・厚生

(宿舍)

第60条 準職員の宿舍の利用については別に定める「国立大学法人浜松医科大学職員宿舍規程」による。

#### 第13章 知的所有権

(知的財産権)

第61条 知的財産権について必要な事項は、別に定める「国立大学法人浜松医科大学職務発明規程」による。

#### 第14章 職員の意見

(準職員の意見等)

第62条 準職員の労働条件等に関する意見を迅速かつ公正に処理するため、本学に意見処理制度を設ける。

2 準職員の意見処理に関し必要な事項は、別に定める。

#### 第15章 雑則

(規則の解釈等)

第63条 この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、役員会に諮って学長が決定する。

#### 附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

#### 附 則(平成17年3月28日規則第44号)

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

#### 附 則(平成18年3月27日規則第5号)

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

#### 附 則(平成18年9月25日規則第11号)

この規則は、平成18年10月1日から施行する。

#### 附 則(平成19年3月26日規則第12号)

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

#### 附 則(平成21年3月30日規則第14号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

#### 附 則(平成22年3月26日規則第4号)

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6月21日規則第5号)

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

#### 附 則(平成22年9月27日規則第9号)

この規則は、平成22年9月27日から施行し、平成22年10月1日から適用する。

附 則(平成23年3月28日規則第3号)

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成24年3月23日規則第10号)

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

別表第1(第2条関係)

名称	対象職員
事務補佐員	事務を補佐する職員
技術補佐員	技術に関する職務を補佐する職員
薬剤師(非常勤)	薬剤師としての業務に従事する職員
診療放射線技師(非常勤)	診療放射線技師としての業務に従事する職員
管理栄養士(非常勤)	管理栄養士としての業務に従事する職員
栄養士(非常勤)	栄養士としての業務に従事する職員
臨床検査技師(非常勤)	臨床検査技師としての業務に従事する職員
理学療法士(非常勤)	理学療法士としての業務に従事する職員
作業療法士(非常勤)	作業療法士としての業務に従事する職員
臨床工学技士(非常勤)	臨床工学技士としての業務に従事する職員
言語聴覚士(非常勤)	言語聴覚士としての業務に従事する職員
視能訓練士(非常勤)	視能訓練士としての業務に従事する職員
臨床心理士(非常勤)	臨床心理士としての業務に従事する職員
精神保健福祉士(非常勤)	精神保健福祉士としての業務に従事する職員
助産師(非常勤)	助産師としての業務に従事する職員
看護師(非常勤)	看護師としての業務に従事する職員
准看護師(非常勤)	准看護師としての業務に従事する職員
技能補佐員	技能に関する職務を補佐する職員
教務補佐員	教務に関する職務を補佐する職員
保安員	保安に関する業務に従事する。
特任研究員	各種研究費による研究の遂行を支援する研究者
特任技術者	各種研究費による研究の遂行を支援する技術者
科学技術振興研究員	科学技術振興調整費による研究の遂行を支援する研究者
技術補佐員(研究支援推進員)	メディカルフォトンクス研究センター及び動物実験施設が実施する研究プロジェクト等の研究の遂行上必要な技術的支援に関する職務を補佐する職員
技能補佐員(研究支援推進員)	メディカルフォトンクス研究センター及び動物実験施設が実施する研究プロジェクト等の研究の遂行上必要な技能的支援に関する職務を補佐する職員
リサーチ・アソシエイト	未来開拓学術研究費補助金による研究プロジェクトの遂行を支援する若手研究者
寄附講座教員等	寄附講座等における教育研究に従事する教員
医員	医学部附属病院の診療を行う医師・歯科医師



医員(研修医)	医学部附属病院において臨床研修を行う医師・歯科医師
---------	---------------------------

別表第2(第26条関係)

親族	日数
配偶者	7日
父母	
子	
祖父母	3日(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
おじ又はおば	1日(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)
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日(職員と生計を一にしていた場合にあっては7日)
子の配偶者又は配偶者の子	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては5日)
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては3日)
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日(職員と生計を一にしていた場合にあっては3日)
おじ又はおばの配偶者	1日