

国立大学法人和歌山大学臨時職員就業規則

制 定 平成16年 4月 1日  
 法人和歌山大学規程第 39号  
 最終改正 令和 6年 3月26日

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、労働基準法（以下「労基法」という。）第89条の規定により、国立大学法人和歌山大学（以下「本学」という。）に勤務する臨時職員の就業について定めることを目的とする。

2 臨時職員の就業に関し、この規則に定めのない事項については、労基法その他の法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第2条 この規則は、本学の臨時職員に適用する。

2 この規則において臨時職員とは、本学教職員の定員等に関する規定（以下「定員規程」という。）で定められた教職員定員に基づくことなく採用され、次の各号のいずれかに該当する者をいう。

- (1) 定時短期臨時職員 職員と同じ勤務時間で、労働契約の期間を定めて雇用される者
- (2) 定時無期臨時職員 職員と同じ勤務時間で、労働契約の期間を定めずに雇用される者
- (3) 短時間短期臨時職員 1週間の勤務時間が30時間以内で、労働契約の期間を定めて雇用される者。
- (4) 短時間無期臨時職員 1週間の勤務時間が30時間以内で、労働契約の期間を定めずに雇用される者。

3 臨時職員は職務内容に応じて以下のように分類する。

- (1) 事務補佐員 事務を補佐する者
- (2) 技術補佐員 技術に関する職務を補佐する者
- (3) 技能補佐員 技能に関する職務を補佐する者
- (4) 臨時用務員 労務作業に従事する者
- (5) 教育研究支援員 本学の教育または研究の支援業務に従事する者
- (6) その他の臨時職員 第1号から前号に該当する者以外の臨時職員

4 次の各号の一に該当する者の勤務条件等については、それぞれ次のように定める。

- (1) 非常勤講師 本学非常勤講師雇用規程に基づき、雇入通知書により個別に明示する。
- (2) ティーチング・アシスタント、ティーチング・フェロー、リサーチ・アシスタント 本学ティーチング・アシスタント及びティーチング・フェロー実施要項、リサーチ・アシスタント実施要項に基づき、雇入通知書により個別に明示する。
- (3) 日本学術振興会特別研究員雇用PD 国立大学法人和歌山大学日本学術振興会特別研究員雇用PD等雇用規程に基づき、雇入通知書により個別に明示する。

## 第2章 採用及び異動等

### 第1節 採用

#### (採用方法)

第3条 臨時職員の採用は、選考によるものとする。

2 前項の規定にかかわらず、採用する年度の前年度において、国立大学法人和歌山大学教職員就業規則第34条の規定により定年退職した職員及び国立大学法人和歌山大学教職員再雇用規程（以下「再雇用規程」という。）に基づき再雇用されていた再雇用職員並びにこれらに準ずるものとして学長が特に認めた者が引き続き勤務することを希望する場合には、短時間有期臨時職員として採用することができる。ただし、再雇用規程第4条第1項但し書きに定める労使協定により対象者に係る基準が定められた場合においては、その基準に準じて選考するものとする

3 臨時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。ただし、前項の規定により採用される短時間有期臨時職員については、再雇用規程第6条の同意をもって当該書類の提出を省略することができる。

(1) 履歴書

(2) その他、本学が必要と認める書類

4 臨時職員の採用に当たっては、事前に役員会の定める手続きを経なければならない。

5 特に必要と認められる臨時職員に対しては、採用部局からの提案に基づき、役員会の定める手続きを経て、前条第3項各号に規定する職名に加え、別途称号を付与することができる。

#### (労働契約の期間)

第4条 定時有期臨時職員及び短時間有期臨時職員（以下「有期臨時職員」という。）の労働契約の期間は、次の各号の定めるところによる。

(1) 労働契約の期間は、12ヶ月以内とし、採用日の属する会計年度の末日を超えることができない。

(2) 労働契約を更新する場合は、前号の規定を準用する。ただし、前号の「採用日」は「更新日」に読み替えるものとする。

2 前項の規定にかかわらず、平成25年4月1日以後最初に有期労働契約を締結又は更新した日からの通算有期労働契約期間が5年を超える場合は、新たに有期労働契約の締結又は更新を行うことはできない。

3 前項の規定にかかわらず、業務を所管する理事が認める場合は、役員会の定める手続きを経て、通算有期労働契約期間が5年を超える場合についても、新たに有期労働契約を締結することができる。

4 前項の場合については、現に締結している労働契約の期間が満了する日までの間に労働契約法第18条の規定に基づき、無期労働契約の申込みをすることができる。

5 前項にて無期労働契約の申込みが承諾された者は、現に締結している労働契約の期間が満了する日の翌日から、無期労働契約を開始する。なお、この場合、定時有期臨時職員は定時無期臨時職員に、短時間有期臨時職員は短時間無期臨時職員に転換される。

#### (勤務条件の明示)

第5条 臨時職員の採用に際しては、採用をしようとする者に対して、あらかじめ次の事項を記載した文書を交付する。

- (1) 給与に関する事項
- (2) 勤務の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 労働契約の期間及び更新に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻、所定勤務時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日並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。）  
(赴任)

第6条 採用された臨時職員は、採用の日に赴任しなければならない。ただし、住居の移転等やむをえない事情があると本学が認めるときは、採用の日から1週間以内に赴任するものとする。

(提出書類)

第7条 臨時職員に採用された者は、すみやかに次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。ただし、第3条第2項の規定により採用された短時間有期臨時職員については、当該書類の提出を省略することができる。

- (1) 誓約書
- (2) その他本学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、臨時職員はその都度すみやかに、これを届け出なければならない。

(試用期間)

第8条 臨時職員として採用された日から3か月間は、試用期間とする。ただし、第3条第2項の規定により採用された短時間有期臨時職員については、試用期間を設けないものとする。

2 試用期間中の臨時職員が次の各号の一に該当する場合には、これを解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない。

- (1) 勤務成績が不良なとき
- (2) 心身に故障があるとき
- (3) その他臨時職員としての適格性を欠くとき

3 試用期間は勤務期間に通算する。

## 第2節 異動

(配置換)

第9条 臨時職員は、業務上の都合により配置換となることがある。

## 第3節 休職

(休職の事由)

第10条 臨時職員が次の各号の一に該当する場合は、休職とする。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を必要とする場合
- (2) 刑事事件に関して起訴された場合
- (3) 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
- (4) その他特別の事由がある場合

## 臨時職員就業規則

### (休職の期間)

- 第11条 有期臨時職員の前条に係る休職の期間は労働契約の期間を超えることができない。
- 2 有期臨時職員の前条に係る休職（第2号を除く）の期間が労働契約の期間に満たない場合においては、労働契約の期間を超えない範囲内において、これを更新することができる。
- 3 定時無期臨時職員及び短時間無期臨時職員（以下「無期臨時職員」という。）の前条に係る休職の期間は、1年を超えることができない。
- 4 無期臨時職員の前条に係る休職（第2号を除く）の期間が1年に満たない場合においては、休職した日から引続き1年を超えない範囲内において、これを更新することができる。ただし、休職の期間は、定年による退職の日を超えることができない。
- 5 前条第2号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。ただし、その係属する期間が1年を超えるときは1年とし、定年による退職の日を超えることができない。

### (休職の手続)

- 第12条 臨時職員を休職にする場合には、事由を記載した説明書を交付して行う。ただし、臨時職員から同意書の提出があった場合は、この限りでない。

### (病気休職の手続き)

- 第12条の2 第10条第1号の規定による休職、当該休職期間の更新及び当該休職からの復職は、医師の診断の結果に基づき、本学の産業医又は本学が指定する医師の判断により行うものとする。

### (休職中の身分)

- 第13条 休職者は、臨時職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

### (復職)

- 第14条 休職の期間が満了したときは、当然復職するものとする。
- 2 休職事由が消滅したときは、すみやかに復職させる。
- 3 第1項及び第2項により、休職前の職場に復帰させることが困難又は不適當な場合は、他の職務に従事させることがある。

## 第3章 服務規律

### (服務上の義務)

- 第15条 臨時職員は、大学と職務の公共性を自覚し、その信用と名誉を守らなければならない。
- 2 臨時職員は、誠実に職務に専念し、職場の秩序を維持しなければならない。
- 3 臨時職員は、法令及びこの規則を遵守し、上司の指揮命令に従わなければならない。
- 4 臨時職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。

### (ハラスメントの防止)

- 第16条 ハラスメントの防止については、本学ハラスメント防止規程の定めるところによる。

## 第4章 勤務時間及び休暇等

### (勤務時間及び休暇等)

- 第17条 臨時職員の勤務時間及び休暇等については、本学臨時職員勤務時間及び休暇等規程の定めるところによる。

## 第5章 出張及び研修

### (出張)

第18条 臨時職員は出張を命ぜられることがある。

- 2 出張を命ぜられた臨時職員は、帰任後すみやかに出張先での業務内容を報告しなければならない。

### (旅費)

第19条 前条の出張に要する旅費については、本学旅費規程の定めるところによる。

### (研修)

第20条 臨時職員は研修を命ぜられることがある。

## 第6章 安全衛生

### (遵守義務)

第21条 臨時職員の安全衛生の確保及び改善、並びに快適な職場の形成のために、必要な措置を講ずるものとする。

- 2 臨時職員は、安全衛生に関する法令及び本学安全衛生管理規則を遵守し、協力して労働災害の防止に努めなければならない。

### (健康診断)

第22条 臨時職員に対して、毎年1回、定期に健康診断を行う。

- 2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する臨時職員に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。
- 3 臨時職員は前2項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。
- 4 第1項及び第2項の健康診断の結果、必要と認める場合には、勤務時間の短縮、配置換その他健康保持に必要な措置を命ずることがある。
- 5 臨時職員は、正当な理由がない限り、前項の措置を拒むことができない。

### (安全衛生教育)

第23条 臨時職員に対して、必要に応じて、安全衛生に関する教育、訓練を行う。

- 2 臨時職員は前項の教育、訓練を受けなければならない。

### (就業禁止)

第24条 臨時職員は、自己、同居人又は近隣の者が病毒伝播のおそれのある伝染性の疾病にかかるか、その疑いがある場合には、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。

- 2 臨時職員が次の各号のいずれかに該当する場合、産業医その他専門の医師の意見を聴いたうえで、当該臨時職員に就業の禁止を命ずることができる。
  - (1) 病毒伝播のおそれのある伝染性の疾病にかかった者及び疑いのある者。ただし、伝染予防の措置をした場合はこの限りでない。
  - (2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働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) 前各号に準じる疾病で厚生労働大臣が定めるものにかかった者

### (災害補償)

第25条 臨時職員が業務上又は通勤途上における災害を受けた場合（負傷、疾病、障害又

## 臨時職員就業規則

は死亡をいう)は、労基法及び労働者災害補償保険法(以下「労災法」という。)の定めるところにより、災害補償を行う。

- 2 前項の災害補償に加えて、本学が独自に行う災害補償については、本学災害補償規程の定めるところによる。

## 第7章 母性保護

(母性保護)

第26条 妊娠中ないし産後1年を経過しない臨時職員(以下「妊産婦」という。)は、危険あるいは有害な業務に就かせない。

- 2 妊産婦が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせる。
- 3 妊産婦の勤務時間及び休暇等については、本学臨時職員勤務時間及び休暇等規程の定めるところによる。

## 第8章 給与

(給与)

第27条 臨時職員の給与については、本学臨時職員給与規程の定めるところによる。

## 第9章 定年、退職、雇止め及び解雇

(定年)

第28条 臨時職員の定年は、満65歳とする。

- 2 定年による退職の日は、定年に達した日以後における最初の3月31日(定時有期臨時職員は3月30日)とする。

(退職)

第29条 前条に定めるものの他、臨時職員が次の各号の一に該当するときは、退職とする。

- (1) 労働契約の期間が満了したとき(有期臨時職員のみ)
  - (2) 退職を願い出たとき
  - (3) 死亡したとき
- 2 前項の退職の願い出は、退職の日の2週間前までに行うものとする。

(雇止め及び解雇)

第30条 臨時職員が次の各号の一に該当する場合は、有期臨時職員に対しては更新しないか、又は労働契約期間の満了前に解雇する。また、無期臨時職員に対しては解雇する。

- (1) 勤務成績が不良であるか能力不足が著しく、改善の見込みがない場合
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障がある場合
- (3) 禁固以上の刑に処せられた場合
- (4) 予算の減少等やむをえない事情がある場合

(雇止め及び解雇の手続)

第31条 有期臨時職員に対して、労働契約を更新しない場合(継続勤務期間が1年以内の場合を除く。)、及び労働契約期間の満了前に解雇する場合、また無期臨時職員を解雇する場合には、事由を記載した説明書を事前に交付して行う。

- 2 説明書の交付は、解雇の30日前までに行う。

3 臨時職員から請求があった場合（前条第2項の場合を除く。）には、役員会で陳述の機会を与える。

（解雇制限）

第32条 第30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う場合、又は労基法19条2項の規定により行政官庁の認定を受けた場合は、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) 労基法第65条に規定された休業期間及びその後30日間

（退職後の責務）

第33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。

（退職証明書）

第34条 退職する者又は解雇された者が、退職証明書の交付を請求する場合には、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、次に掲げる事項のうち、請求を受けた事項とする。

(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（労働契約を更新しない場合（継続勤務期間が1年以内の場合を除く）及び解雇の場合は、その理由）

## 第10章 削除

第35条 削除

## 第11章 表彰

（表彰）

第36条 臨時職員が次の各号の一に該当する場合は、表彰する。

(1) 本学の名誉又は業務成績の向上に多大の功労があった場合

(2) 災害又は事故等の防止、非常事態への対応において、特別の功労があった場合

(3) その他、臨時職員の模範として推奨すべき功績があった場合

## 第12章 懲戒

（懲戒の事由）

第37条 臨時職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒することができる。

(1) 第15条で定める服務上の義務又はこれに基づく命令に著しく違反したとき

(2) 法令又はこの規則等に違反したとき

(3) 本学ハラスメント防止規程又はこれに基づく命令に著しく違反したとき

(4) 臨時職員としてふさわしくない非行（前号を除く。）のあったとき

(5) その他、故意又は重大な過失により、本学に損害を与えた場合

(6) 重大な経歴詐称又は虚偽申告をした場合

## 臨時職員就業規則

### (懲戒の種類)

第38条 臨時職員が前条の各号の一に該当する場合は、その事由に応じ、以下の区分にしたがって懲戒を行う。

- (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、給与の一部を減額する。減額の幅は、1回の額が平均賃金の1日分の半額、もしくは総額が一賃金支払期における賃金の10分の1を越えない範囲とする。
- (3) 停職 始末書を提出させ、6ヶ月を限度として出勤を停止し、その間の給与は支給しない。
- (4) 諭旨解雇 退職を願い出ることを勧告し、これに応じない場合には懲戒解雇する。
- (5) 懲戒解雇 即時に解雇する。

2 第32条の規定は、前項第4号及び第5号に掲げる懲戒を行う場合に、準用する。

### (自宅待機)

第38条の2 臨時職員に懲戒に該当する疑いがあるときは、懲戒が決定するまでの間、当該臨時職員に自宅待機を命ずることができる。

### (懲戒の手続)

第39条 臨時職員の懲戒の手続きについては、本学職員の懲戒の手続きに関する規程の定めるところによる。

### (訓告等)

第40条 第37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に必要があるときには、注意、嚴重注意又は訓告を行う。

### (損害賠償)

第41条 故意又は重大な過失により本学に損害を与えた臨時職員に対しては、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

### 附 則

- 1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 第31条第1項及び第34条第2項に規定する「継続勤務期間」は、雇用関係の1ヶ月以上の中断（雇用関係の全くない月があることをいう。）を含まない勤務の期間をいうものとし、施行日前の勤務の期間を含む。
- 3 第37条の規定は、施行日前日までの国家公務員としての在職期間における行為に対しても適用する。

附 則（平成16年8月26日一部改正：法人和歌山大学規程第325号）

この改正規則は、平成16年8月26日から施行する。

附 則（平成18年3月17日一部改正：法人和歌山大学規程第484号）

- 1 この改正規則は、平成18年4月1日から施行する。
- 2 次の表の左欄に掲げる期間における第28条の規定の適用については、同条中「65歳」とあるのは、同表の左欄に掲げる区分に応じそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

平成18年4月1日～平成19年3月31日	62歳（臨時用務員にあつては63歳）
平成19年4月1日～平成22年3月31日	63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日	64歳

附 則（平成23年3月14日一部改正：法人和歌山大学規程第1173号）  
この改正規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成25年3月22日一部改正：法人和歌山大学規程第1379号）

- 1 この改正規程は、平成25年4月1日から施行する。
- 2 第4条第4項における「通算有期労働契約期間」において、平成25年4月1日以後、本学との労働契約が無い期間（以下「無契約期間」という。）が6ヶ月（無契約期間の直前の通算有期労働契約期間が1年間に満たない場合は、その通算有期労働契約期間の二分の一の期間（1ヶ月に満たない端数を生じたときは、これを1月とみなす））以上ある場合は、当該無契約期間前の有期労働契約期間を含めないものとする。
- 3 第4条第4項の規定は、平成25年3月31日（定時臨時職員は平成25年3月30日）から引き続き第2条第3項第1号から第7号の有期臨時職員として在職している者（平成25年3月30日以降、職種の変更が無い者に限る）については、適用しない。
- 4 平成25年3月31日（定時臨時職員は平成25年3月30日）から引き続き第2条第3項第1号から第7号の有期臨時職員として在職している者（平成25年3月30日以降、職種の変更が無い者に限る）については、平成25年4月1日以後の通算有期労働契約期間が5年間を超えた場合、現に締結している労働契約の期間が満了する日までの間に労働契約法第18条の規定に基づき、無期労働契約の申込みをすることができる。
- 5 前項にて無期労働契約の申込みが承諾された者は、現に締結している労働契約の期間が満了する日の翌日から、無期労働契約を開始する。なお、この場合、定時有期臨時職員は定时无期臨時職員に、短時間有期臨時職員は短時間無期臨時職員に転換される。

附 則（平成28年3月25日一部改正：法人和歌山大学規程第1764号）  
この改正規則は、平成28年3月25日から施行し、平成28年4月1日から適用する。

附 則（平成30年3月19日一部改正：法人和歌山大学規程第2044号）  
この改正規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成31年3月15日一部改正：法人和歌山大学規程第2123号）

- 1 この改正規則は、平成31年4月1日から施行する。
- 2 この改正規則の施行日の前々日に在職する定時有期臨時職員（無期転換され定时无期臨時職員となった者を含み、この改正規則による改正後の定時臨時職員となった者を除く。）の契約期間の期間（改正前の規程第4条）及び退職手当（改正前の規程第10条）については、改正後の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則（令和元年11月20日一部改正：法人和歌山大学規程第2208号）  
この改正規則は、令和元年11月20日から施行する。

附 則（令和2年11月11日一部改正：法人和歌山大学規程第2320号）  
この改正規則は、令和2年11月11日から施行する。

附 則（令和3年3月29日一部改正：法人和歌山大学規程第2337号）  
この改正規則は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和4年11月25日一部改正：法人和歌山大学規程第2492号）  
この改正規則は、令和4年11月25日から施行する。

附 則（令和6年3月26日一部改正：法人和歌山大学規程第2712号）  
この改正規則は、令和6年4月1日から施行する。