

公立大学法人神奈川県立保健福祉大学契約職員に関する就業規則

第1章 総則

(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、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学（以下「法人」という。）に勤務する契約職員の就業に関する事項を定めることを目的とする。

(関係法令)

第2条 この規則及びこれに附属する諸規程に定めのない事項については、労基法、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）その他関係法令の定めるところによる。

(契約職員)

第3条 この規則において、契約職員とは、法人と1年以内の期間を定めた労働契約を結び、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第3条第1項に規定する職員（以下「正規職員」という。）の1週間当たりの勤務時間の4分の3を超えない勤務時間をもって雇用される者（公立大学法人神奈川県立保健福祉大学再雇用職員に関する就業規則第3条第1項に規定する再雇用職員を除く。）をいう。

(規則の遵守)

第4条 法人及び契約職員は、この規則を遵守し、その誠実な履行に努めなければならない。

第2章 人事

(雇用)

第5条 契約職員を雇用しようとする場合は、その就かせようとする職務に見合った知識、技能、経験、健康状態等業務遂行能力について、慎重かつ公正に選考のうえ雇用しなければならない。

2 契約職員の雇用は、正規職員の採用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。

3 契約職員の雇用期間、1週間の勤務日数及び1日の勤務時間は、業務の内容に応じて必要最小限のものでなければならない。

(雇用期間)

第6条 契約職員の雇用期間は、1年以内とし、会計年度を超えてはならない。

2 前項の雇用期間は、1年を超えない期間で更新することができる。

3 契約職員（非常勤講師を除く。）の雇用期間の更新は、最初の雇用の日から起算して3年を超えない範囲内とする。ただし、業務の状況により理事長が認めた職について、勤務成績が良好な契約職員を雇用する場合は、この限りではない。

(勤務条件の明示)

第7条 契約職員として雇用しようとする者には、その雇用に際して就業規則第10条の規定に準じて、雇用条件通知書により勤務条件を明示しなければならない。

2 雇用条件通知書の様式は理事長が別に定める。

(退職)

第8条 契約職員は、次の各号のいずれかに該当した場合には退職とし、契約職員としての身分を失う。

- (1) 雇用期間の末日が到来したとき
- (2) 自己都合による辞職を願い出て、承認されたとき
- (3) 死亡したとき

2 理事長は、雇用期間の末日の30日前までに、雇用期間が終了する旨を本人に通告するものとする。

第3章 給与等

(給与等)

第9条 契約職員の給与として、次の各号に掲げるものを支給する。

- (1) 基本報酬
- (2) 通勤手当
- (3) 夜間勤務手当及び時間外勤務手当
- (4) 期末手当

2 前項の規定にかかわらず、契約職員を特殊な業務に雇用する場合等、前項各号に掲げるもののほか給与上特別な配慮を必要とするときは、給与上の措置を講ずることができる。

(基本報酬)

第10条 契約職員の基本報酬は、別表第1の左欄の区分に応じ、右欄の方法により得た額とする。

2 前項の規定にかかわらず、特殊な知識、技能、経験等を要する業務に雇用する場合で、前項により難しい特別の理由があるときは、別に時間額、日額又は月額による基本報酬を定めることができる。

(通勤手当)

第11条 契約職員の通勤手当は、次の各号により算出して得た額を支給する。ただし、常勤職員で同じ通用期間(交通用具の場合は1箇月)の例により算出した通勤手当の額を超えてはならない。

- (1) 1箇月当たりの平均勤務日数が第4項に掲げる日数未満の者

ア 交通機関利用の場合

各利用区間ごとに、当該月の勤務日数をもって通常運賃(IC運賃と切符等の額が異なる場合はIC運賃を基本とする。以下同じ。)により算出した額とする。

この場合において、当該月の勤務日数とは実際に勤務した日数をいい、有給休

暇、無給休暇、職務専念義務免除及び欠勤により勤務しなかった日数は含まないものとする（イにおいて同じ。）。

イ 交通用具利用の場合

勤務に要した1往復につき、正規職員の通勤手当（4月1日現在における額。同日後に改正され、同日まで遡及される部分を除く。）の21分の1（その額に円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額）とする。

ウ 交通機関と交通用具の併用利用の場合

上記に準じて算出して得た額とする。

(2) 1箇月当たりの平均勤務日数が第4項に掲げる日数以上の者

ア 交通機関（鉄道の場合に限る。）利用の場合

各利用区間ごとに雇用期間内で最も低廉となる通用期間の組み合わせにおける定期券の価格により算出した額とする。

ただし、当該交通機関が定期券を発行していない場合には、1箇月あたりの平均勤務日数をもって通常運賃により算出した額とする。この場合において、無給休暇及び欠勤により、勤務しなかった日数があるときには、当該日数を平均勤務日数から減じるものとし、有給休暇、休日及び職務専念義務免除により勤務しなかった日数は平均勤務日数から減じないものとする（イ及びウにおいて同じ。）。

イ 交通機関（アに掲げるものを除く。）利用の場合

各利用区間ごとに、1箇月あたりの平均勤務日数をもって通常運賃により算出した額とする。

ウ 交通用具利用の場合

正規職員の例により算出した額と、1箇月当たりの平均勤務日数をもって前号イにより算出した額のいずれか低廉な額とする。

エ 交通機関と交通用具の併用利用の場合

上記に準じて算出して得た額とする。

オ 雇用開始日が月の初日でない場合又は雇用終了日が月の末日でない場合

当該月はアの通用期間から除くものとし、当該月に係るアからエの額は、前号に準じて算出した額とする。

2 前項の場合において、月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しなかった場合（以下「1箇月通勤しなかった場合」という。）には、その月の通勤手当は、支給しない。この場合、前項第2号アの規定により定期券の価格（通用期間が1箇月を超える定期券の場合に限る。）により支給しているときは、次により再度、通勤手当の額を算出するものとする。

(1) 当初支給した定期券の価格の通用期間のうち、1月通勤しなかった期間を除いた上で、前項の規定に準じて算出して得た額とする。ただし、当初支給した額を下回らない場合は、当初支給した額とする。

(2) 前号の規定により通勤手当の精算が必要な場合は、当初に支給した定期券の価格の通用期間の最後の月に係る報酬で精算するものとする。

- 3 第1項に定める1箇月当たりの平均勤務日数は、雇用条件通知書に記載された雇用期間（雇用開始日が月の初日でない場合、もしくは雇用終了日が月の末日でない場合は、その月を除いた期間。以下、この項及び次項において同じ。）において割り振られた勤務日数を雇用期間の月数で除して得た日数とする。ただし、4週間ごとの期間について勤務日が割り振られている者については、次により算出する。

$$1 \text{ 箇月当たりの平均勤務日数} = \frac{4 \text{ 週間当たりの勤務日数} \times 13 + 1}{12}$$

- 4 第1項に規定する日数は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める日数とする。

- (1) 雇用期間が3箇月未満の者 17日
- (2) 雇用期間が3箇月以上6箇月未満の者 16日
- (3) 雇用期間が6箇月以上の者 15日

(夜間勤務手当及び時間外勤務手当)

第12条 契約職員の夜間勤務手当及び時間外勤務手当は勤務1時間当たりの額（別表第2左欄の区分に応じ、右欄の算定方法により算定して得た額をいう。当該額に、50銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げた額とする。）を基礎として正規職員の例により算出した額とする。

(期末手当)

第13条 契約職員の期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この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（基準日において新たにこの規程の適用を受けることとなった者その他の理事長が別に定める者を除く。）に対して、それぞれ基準日の属する月の理事長が別に定める日に支給する。これらの基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した職員等で理事長が定めるものについても、同様とする。

- 2 契約職員の期末手当の額は、基本報酬額に、基準日以前6箇月以内の期間における前項の職員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) 6箇月 100分の100
- (2) 5箇月以上6箇月未満 100分の80
- (3) 3箇月以上5箇月未満 100分の60
- (4) 3箇月未満 100分の30

- 3 前各項に規定するもののほか、契約職員の期末手当の支給に関し必要な事項は、理

事長が別に定める。

(給与の支給方法等)

第14条 契約職員の給与の支給方法等は、次項から第5項までに定めるとおりとする。

- 2 給与の計算期間は、月の初日から末日までとし、当該月の給与は、翌月の16日（この日が日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。）に当たるときは17日（この日が祝日法による休日に当たるときは14日）、土曜日に当たるときは15日）とする。ただし、退職等特別の理由があるときはこの限りではない。なお、第11条第1項第2号の規定により、通用期間が1箇月を超える定期券の価格により通勤手当が支給される場合は、当該定期券の通用期間の開始の月の翌月の給与の支給日に当該定期券の価格を支給する。
- 3 基本報酬が月額で定められている者のうち、月の中途に雇用された者又は退職した者に係る当該月の報酬額は、基本報酬の勤務1時間当たりの額に当該月に勤務した時間数を乗じたものとする。ただし、当該職員の基本報酬を超えてはならない。
- 4 勤務時間に勤務しないときは、その勤務しないことにつき有給休暇又は職務専念義務免除として理事長の承認があつた場合を除くほか、その勤務をしない1時間につき勤務1時間当たりの額を減額（ただし、勤務すべき時間の全部を勤務しなかつた場合は、その基本報酬を減額）して支給する。この場合において、当該月における合計時間数に1時間未満の端数があるときは、30分以上は1時間とし、30分未満は切り捨てる。
- 5 前2項に規定する契約職員の基本報酬の勤務1時間当たりの額は、別表第2左欄の区分に応じ、右欄の算定方法により算定して得た額（当該額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）とする。

(退職手当)

第15条 契約職員には、退職手当は支給しない。

第4章 勤務時間等

(勤務時間等)

第16条 契約職員の勤務時間、休日及び休暇等については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程で定める。

- 2 契約職員の勤務時間は、雇用条件通知書にて明示するものとする。

第5章 その他

(業務上の災害等)

第17条 契約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、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）その他関係法令の定めるところによる。

(社会保険等)

第18条 契約職員の社会保険等の適用については、健康保険法（大正11年法律第70号）、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）、介護保険法（平成9年法律第123号）、雇用保険法（昭和49年法律第116号）その他関係法令の定めるところによる。

(福利厚生)

第19条 契約職員（一般財団法人厚生福利振興会が規定する者に限る。）は、一般財団法人神奈川県厚生福利振興会に加入することができる。

(就業規則の準用)

第20条 就業規則のうち、第18条（自己都合による退職手続）、第22条（解雇）、第23条（解雇制限）、第24条（解雇予告）、第25条（退職後の責務）、第26条（退職証明等）、第4章（服務）（第35条（兼業）を除く。）、第42条（育児休業）、第43条（介護休業）、第46条（懲戒）、第47条（懲戒の種類及び程度）、第49条（勤務発明）、第50条（損害賠償）、第52条（出張）及び第53条（旅費）の規定は、契約職員に準用する。この場合において、第36条中「職員は、」とあるのは、「身分証明書の交付を受けた契約職員は、」と読み替えるものとする。

(実施細目)

第21条 この規則に定めるもののほか、契約職員について必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

別表第1（第10条関係）

区分		基本報酬	算定方法
1週間当たりの勤務時間が29時間の者		月額	基準月額
上記以外の者	1日の勤務時間が7時間45分の場合	日額	基準日額
	1日の勤務時間が7時間45分未満の場合	時間額	基準時間額

備考 基準日額、基準月額及び基準時間額は、理事長が別に定める。

別表第2（第12条及び第13条関係）

区分	算定方法
基本報酬が時間額で定められている者	基準時間額
基本報酬が日額で定められている者	日額を1日の勤務時間で除して得た額
基本報酬が月額で定められている者	月額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額