

長崎県公立大学法人非常勤職員就業規則

〔平成17年4月1日〕
規則第6号

改正 平成18年4月1日規則第2号
改正 平成22年3月12日規則第4号
改正 平成23年4月1日規則第2号
改正 平成25年5月7日規則第3号
改正 平成26年3月24日規則第1号
改正 平成28年3月28日規則第1号
改正 平成29年11月2日規則第4号
改正 平成30年3月28日規則第1号
改正 平成30年3月28日規則第4号
改正 令和元年12月6日規則第10号
改正 令和3年12月6日規則第11号
改正 令和3年12月24日規則第13号
改正 令和4年10月1日規則第2号
改正 令和5年3月31日規則第3号
改正 令和6年8月28日規則第2号

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、長崎県公立大学法人職員就業規則（平成17年規則第5号。以下「職員就業規則」という。）第2条第3項の規定に基づき、長崎県公立大学法人（以下「法人」という。）に勤務する非常勤職員の就業に関して、必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規則において非常勤職員とは、次の各号に掲げる者をいう。

(1) 特任職員 次に掲げる者をいう。

イ 特任教授、特任准教授、特任講師及び特任助教（以下「特任教員」という。）

ロ イに掲げる者を除くほか、3年を超えない範囲内において期間を定めて雇用される者（次号に該当する者を除く。）

ハ 第7条の2の規定により無期労働契約に転換した者

(2) 臨時職員 一事業年度内で日日雇用を更新される者をいう。

一部改正 [平成28年規則第1号]

(法令との関係)

第3条 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。）その他関係法令及び諸規程の定めるところによる。

2 特任教員については、第5条の規定は適用せず、理事長が別に定めるところによる。

一部改正 [平成28年規則第1号、平成29年規則第4号]

(規則の遵守)

第4条 法人及び非常勤職員は、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

(採用)

第5条 非常勤職員の採用は、面接、経歴評定、筆記試験その他の選考方法により行う。

2 法人に採用されることを希望する者は、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 資格及び免許を必要とする業務に就く者は、当該資格に関する証明書又は免許の写し
- (3) その他理事長が必要と認める書類

(採用時の提出書類)

第6条 理事長は、非常勤職員を採用したときは、必要と認める書類を提出させることができる。

第2節 労働契約

(労働契約の締結)

第7条 理事長は、第5条第1項に規定する採用の際、非常勤職員と労働契約を締結する。この場合において、特任職員については3年を超えない範囲内で期間を定めた労働契約を締結し、臨時職員については1日単位の労働契約を締結するものとする。

2 前項による労働契約については、更新することができるものとする。ただし、その期限は雇用開始の日から起算して3年を超えることができない。

3 理事長が特に必要があると認めるときは、前項の規定にかかわらず労働契約を更新することができる。

4 前3項による労働契約の期間は、平成25年4月1日以後にこの規則又は法人若しくは長崎県立大学（以下「大学」という。）の他の規程に基づき、法人又は大学との間で契約、雇用又は委嘱された期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の期間を通算した期間が5年（研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成20年法律第63号。以下「研究開発協力法」という。）及び大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号。以下「任期法」という。）の規定に該当する者にあつては10年）（以下「有期労働契約限度期間」という。）を超えることはできない。

5 前項の有期労働契約限度期間には、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第2項、研究開発力強化法第15条の2第2項及び任期法第7条第2項において通算契約期間に算入しないこととされている期間は、算入しない。

6 第2項の規定にかかわらず、非常勤職員のうち次の各号に掲げる者については、その者の勤務状況、知識及び経験等並びに担当業務への影響を勘案し、労働契約を締結又は更新することができるものとする。

- (1) チーフシステムエンジニア又はシステムエンジニア
- (2) 保健師
- (3) 就職相談員

(4) 清掃職員（障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第2条第1項の規定に該当する者に限る。）

(5) 前各号に掲げる者のほか理事長が特に必要があると認める者

7 各項の規定による労働契約の期間の末日は、次の各号に掲げる日をそれぞれ超えることはできないものとする。

(1) 特任教員 満70歳に達した日以後における最初の3月31日（ただし、理事長が特に必要があると認めるときは、この限りではない。）

(2) 前項各号に掲げる者 満65歳に達した日以後における最初の3月31日

(3) 前2号に掲げる者以外の者 満65歳に達した日以後における最初の3月31日（ただし、

理事長が特に必要があると認める者は70歳に達した日以後における最初の3月31日)

- 8 特任教員の任期については、大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号）第5条第2項の規定に基づき、長崎県公立大学法人特任教員任期規程（平成29年規程第18号）に定めるものとする。

一部改正 [平成28年規則第1号、平成29年規則第4号、令和5年規則第3号]

（期間の定めのない労働契約への転換）

- 第7条の2 第2条第1号ロに掲げる特任職員のうち有期労働契約限度期間を超えたものであって、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）への転換を希望する者が、現に契約している有期労働契約期間が満了する30日前までに、無期労働契約転換申込書（様式第1号）により無期労働契約への転換の申し込みをした場合、現に締結している有期労働契約期間の満了する日の翌日から無期労働契約に転換する。
- 2 前項の規定により無期労働契約に転換した者（以下「無期特任職員」という。）の就業規則については、引き続きこの規則が適用され、労働条件については、別に定める場合を除き、現に契約している有期労働契約の労働条件（雇用期間を除く。）と同一とする。ただし、当該無期特任職員の同意を得た場合は、この限りでない。
- 3 第1項の申し込みがあった場合、理事長は受理した旨を無期労働契約転換申込受理通知書（様式第2号）により申込者に通知する。
- 4 前3項に規定するもののほか、無期労働契約への転換に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

追加 [平成28年規則第1号]

（労働条件の明示）

- 第8条 理事長は、第7条の規定による労働契約締結及び前条の規定による無期労働契約への転換の際、次の事項を記載した文書を交付するものとする。その他の労働条件については口頭又は文書で明示する。
- (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、所定勤務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) 賃金に関する事項
- (5) 退職に関する事項
- 2 非常勤職員は、前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、即時に労働契約を解除することができる。

一部改正 [平成28年規則第1号]

第3節 配置及び異動

（非常勤職員の配置）

- 第9条 非常勤職員の配置は、法人の業務上の必要性に応じて行う。

（異動）

- 第10条 非常勤職員は、業務上の都合により職務又は勤務場所の変更等を命ぜられることがある。
- 2 非常勤職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。

第4節 退職及び解雇

（退職）

第11条 非常勤職員は、次の各号のいずれかに該当するときは退職とし、非常勤職員としての身分を失う。

- (1) 退職を願い出て、理事長から承認されたとき
- (2) 雇用期間が満了したとき
- (3) 死亡したとき
- (4) 公職選挙法（昭和25年法律第100号）第3条に規定する公職の候補者となったとき
- (5) 無期特任職員が定年に達したとき

一部改正 [平成28年規則第1号]

（自己都合退職）

第12条 特任職員は、自己の都合により退職しようとするときは、次に掲げる期日までに、文書をもって理事長に申し出なければならない。

- (1) 授業を担当する者 退職を予定する日の3か月前
- (2) 前号以外の者 退職を予定する日の14日前

（無期特任職員の定年退職）

第12条の2 無期特任職員の定年は、満65歳（無期労働契約に転換した特任教員にあっては、満70歳）とする。この場合、定年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。

追加 [平成28年規則第1号、令和5年規則第3号、令和6年規則第2号]

（再雇用）

第12条の3 理事長は、第7条第7項第2号の規定による雇用期間満了により退職した者又は前条の規定により退職した者で、当該退職に引き続き再雇用を希望する者について、その者の知識及び経験等を考慮し、業務の能率的運営を確保するため、理事長が必要と認めるときは、1年を超えない範囲内で期間を定め、再雇用できるものとする。ただし、次条の解雇事由に該当する場合は再雇用の対象としないものとする。

- 2 前項の期間は、1年を超えない範囲内で更新できるものとする。
- 3 前2項の規定による期間の末日は、その者が満65歳に達した日以後における最初の3月31日以前とする。

追加 [平成28年規則第1号]、一部改正 [令和6年規則第2号]

（解雇）

第13条 理事長は、非常勤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場合
 - (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場合
- 2 理事長は、非常勤職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇することができる。
- (1) 勤務実績が著しく良くない場合
 - (2) 心身の故障のため、職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
 - (3) 前2号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を著しく欠く場合
 - (4) 懲戒解雇の処分を受けた場合
 - (5) 事業活動の縮小その他経営上やむを得ない事由により解雇が必要と認めた場合
 - (6) 天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業継続が不可能となった場合
 - (7) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

一部改正 [令和元年規則第10号]

(解雇制限)

第14条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間にあっては解雇しない。

- (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。ただし、療養開始後3年を経過した日において労働者災害補償保険法（昭和22年法律50号）に基づく傷病補償年金を受けている場合若しくは同日後において傷病補償年金を受けることになった場合はこの限りではない。
 - (2) 産前産後の女性の非常勤職員が第35条第1項第4号及び第5号に基づいて休業する期間及びその後30日間
- 2 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で、所轄労働基準監督署の解雇予告除外認定を受けたときは前項の規定を適用しない。

一部改正 [令和6年規則第2号]

(解雇予告)

第15条 理事長は、非常勤職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告するか、又は平均賃金の30日分に相当する解雇予告手当を支給する。

- 2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。
- 3 前2項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、予告することなく即時に解雇するものとする。
 - (1) 臨時職員を雇用の最初の日から1か月以内に解雇する場合
 - (2) 2か月以内の期間を定めて雇用されている非常勤職員を所定の雇用期間内に解雇する場合
 - (3) 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第44条第5号に定める懲戒解雇をする場合において、所轄労働基準監督署の解雇予告除外認定を受けた場合

一部改正 [令和6年規則第2号]

(退職後の責務)

第16条 非常勤職員が退職し、又は解雇された場合は、法人から貸与された物品を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書)

第17条 理事長は、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) 職務の種類
 - (3) その事業における地位
 - (4) 賃金
 - (5) 退職の事由（解雇の場合はその理由）
- 3 退職証明書には前項の事項のうち、交付を請求した者が請求した事項のみを証明するものとする。

第3章 賃金

(賃金)

第18条 非常勤職員の賃金については、長崎県公立大学法人非常勤職員賃金規程（平成17年規程第16号。以下「非常勤職員賃金規程」という。）の定めるところによる。

第4章 服務

(誠実義務)

第19条 非常勤職員は、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）に定める公立大学法人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 非常勤職員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(職務に専念する義務)

第20条 非常勤職員は、この規則又は関係法令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、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。

(職務に専念する義務の免除期間)

第21条 非常勤職員は、次の各号のいずれかに該当する期間は、職務に専念する義務を免除される。

- (1) 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
- (2) 公益を目的とする団体、委員会等の業務に報酬を得ないで非常勤として従事する期間
- (3) 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
- (4) 非常勤職員が証人、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
- (5) 地震、水害、火災その他の災害時において、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とき 必要と認められる期間
- (6) 非常勤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
- (7) インフルエンザに罹患した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とき 一の年度において2日
- (8) 地震、水害、火災その他の災害により現住居が滅失し、又は損壊した場合 7日の範囲内の期間
- (9) 感染症の予防及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）又は狂犬病予防法（昭和25年法律第247号）による交通の制限又はしゃ断が行われた場合 必要と認められる期間
- (10) 地震、水害、火災その他の災害により交通がしゃ断された場合 必要と認められる期間
- (11) 交通機関の事故その他やむを得ない事由に基づく事故が発生した場合 必要と認められる期間
- (12) 妊娠中の女性の非常勤職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合 勤務時間の途中に適宜休息し、又は補食するために必要と認められる期間
- (13) 妊娠中の女性の非常勤職員の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場合 勤務時間の始め又は終わりの休暇の合計が1日1時間の範囲内の期間
- (14) その他特別の事由により職務に専念する義務を免除することが適当と理事長が認めた場合

一部改正 [平成26年規則第1号、平成30年規則第4号、令和6年規則第2号]

(服務心得)

第22条 非常勤職員は、職務を遂行するに当たり、法令に従い、かつ、上同等の職務上の指揮命令に従わなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第23条 非常勤職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 法人の名誉若しくは信用を失墜し、又は職員全体の名誉を毀損する行為
- (2) 法人の秩序及び規律を乱す行為
- (3) 職務上の地位を私的に利用する行為

(守秘義務)

第24条 非常勤職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

- 2 非常勤職員が法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合には、理事長の許可を受けなければならない。

(集会及び文書の配布等)

第25条 非常勤職員は、法人の敷地及び施設内で、職務に関係ない放送、宣伝、集会又は文書を配布、回覧若しくは掲示する行為（電子媒体及び情報機器を用いて行う行為を含む。）その他これに準ずる行為をしてはならない。ただし、届出をして承認をされた場合及び労働組合法（昭和24年法律第174号）により正当な行為として認められる場合は、この限りではない。

(兼業)

第25条の2 特任職員（1週間の勤務時間が38時間45分に定められている者に限る。）の兼業については、長崎県公立大学法人職員兼業規程（平成17年規程第7号）を準用する。

追加 [平成22年規則第4号]、一部改正 [平成23年規則第2号]

(非常勤職員の倫理)

第26条 非常勤職員は、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

- 2 非常勤職員の倫理については、長崎県公立大学法人職員倫理規程（平成17年規程第4号）を準用する。

(ハラスメントの防止及び排除)

第27条 非常勤職員は、長崎県公立大学法人におけるハラスメントの防止と救済のためのガイドライン（平成17年規程第35号）を遵守し、ハラスメントをいかなる形でも行ってはならず、これの防止及び排除に努めなければならない。

第5章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間)

第28条 非常勤職員の勤務時間は、1週間につき38時間45分以内かつ1日につき7時間45分を超えない範囲内とする。

- 2 理事長は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分以内の勤務時間を割り振るものとする。

一部改正 [平成23年規則第2号]

(始業及び終業の時刻)

第29条 非常勤職員の始業時刻は午前9時とし、終業時刻は午後5時45分とする。ただし、業務の都合により理事長が特に必要があると認めた場合には、1日の勤務時間が7時間45分を超えない範囲で変更することができる。

一部改正 [平成23年規則第2号]

(フレックスタイム制)

- 第29条の2 特任職員に、労働基準法（昭和22年法律第49号）第32条の3の規定に基づくフレックスタイム制を適用することができる。
- 2 フレックスタイム制の適用を受ける特任職員の始業時刻及び終業時刻は、前条の規定にかかわらず特任職員の自主的決定に委ねるものとする。
 - 3 清算期間は、毎月1日から月末までの1か月間とする。
 - 4 1日の標準勤務時間は、7時間45分とする。
 - 5 清算期間における所定勤務時間は、清算期間中の所定勤務日数に1日の標準勤務時間を乗じた時間とする。
 - 6 特任職員のコアタイムは、授業及び理事長が指定した業務に従事する時間帯とし、特任職員ごとに決定する。
 - 7 特任職員のフレキシブルタイムは、前項に定める時間帯を除く午前7時から午後10時までとする。
 - 8 休憩時間の時間帯については特任職員の自主的決定に委ねるものとする。この場合において、勤務時間が6時間を超え8時間までの場合は少なくとも45分間、勤務時間が8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を置くものとする。
 - 9 実勤務時間が所定勤務時間に不足したときは、不足時間を次の清算期間の法定労働時間の範囲内で清算するものとする。
 - 10 前各項に定めるもののほか、フレックスタイム制の適用に関し必要な事項は、労使協定の定めるところによる。

追加 [平成22年規則第4号]、一部改正 [平成23年規則第2号]

(深夜勤務及び時間外勤務の制限)

- 第29条の3 非常勤職員（法人と職員の過半数を代表する者の中で締結される育児休業・介護休暇等に関する協定（以下「労使協定」という。）により除外された者を除く。）は、3歳に満たない子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護するために、正規の勤務時間以外の勤務（以下「時間外勤務」という。）の免除を請求することができる。
- 2 非常勤職員（法人に引き続き雇用された期間が1年に満たない者及び1週間の所定労働日数が2日以下の者を除く。）は、小学校就学前の子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護するために必要がある場合は、時間外勤務及び深夜（午後10時から翌日の5時までの間をいう。）勤務の制限を請求することができる。
 - 3 前2項について、長崎県公立大学法人職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規程（平成17年規程第14号）第7条の4の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「非常勤職員」と読み替えるものとする。

追加[平成25年規則第3号]、一部改正[平成30年規則第1号]

(休日の振替等)

- 第30条 理事長は、非常勤職員に第32条の規定により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、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。）を休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務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。

(休憩時間)

- 第31条 1日の所定勤務時間が6時間を超える非常勤職員の休憩時間は、午後0時00分から午後1時までとする。
- 2 前項に掲げる場合のほか、理事長は必要に応じて休憩時間を付与することができる。
 - 3 業務の特殊性等により、第1項の定めによりがたい場合は、休憩時間の時間帯を変更することができる。

(休日)

第32条 非常勤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1月3日までの日（前各号に定める休日を除く。）

(時間外勤務代替休暇)

第32条の2 理事長は非常勤職員賃金規程第8条第3項の規定により時間外勤務手当を支給すべき職員に対して、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「時間外勤務代替休暇」という。）として、第28条第2項の規定により勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日等」という。）（第33条第1項に規定する祝日等及び代休日を除く。）に割り振られた勤務時間の全部又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替休暇を指定された職員は、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することを要しない。

追加 [平成22年規則第4号]

(休日の代休日)

第33条 理事長は、非常勤職員に第32条第3号及び第4号に規定する日（以下この条において「祝日等」という。）である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部（次項において「祝日等の全勤務時間」という。）について特に勤務することを命じた場合には、当該祝日等前に、当該祝日等に代わる日（次項において「代休日」という。）として、当該祝日等後の勤務日等（第32条の2第1項の規定により時間外勤務代替休暇が指定された勤務日及び祝日等を除く。）を指定することができる。

- 2 前項の規定により代休日を指定された非常勤職員は、勤務を命ぜられた祝日等の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

一部改正 [平成22年規則第4号]

(年次有給休暇)

第34条 理事長は、非常勤職員に対して、次に掲げる区分ごとに定める日数の年次有給休暇を付与するものとする。

- (1) 1週間の勤務日が5日とされている非常勤職員、1週間の勤務日が4日以下とされている非常勤職員で1週間の勤務時間が30時間以上である者及び週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が217日以上である者 次の表の左欄に掲げる雇用期間の区分に応じ、同表の右欄に掲げる日数

雇用期間	日数
2か月以内	0日
2か月を超え4か月以内	2日
4か月を超え6か月以内	6日
6か月を超え12か月以内	10日

- (2) 前号に掲げる非常勤職員が、雇用開始の日から1年以上継続勤務した場合 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

雇用開始の日から起算した継続勤務年数	加算日数
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

- (3) 1週間の勤務日が4日以下とされている非常勤職員(1週間の勤務時間が30時間以上である者を除く。以下この号において同じ。)及び週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が48日以上216日以下である者 1週間の勤務日が4日以下とされている非常勤職員にあっては次の表の上欄に掲げ1週間の勤務日の日数の区分に応じ、週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員にあっては同表の中欄に掲げる1年間の勤務日の日数に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる雇用の日から起算した継続勤務期間の区分ごとに定める日数

1週間の勤務日の日数		4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日の日数		169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで
雇用 の日 から 起算 した 継続 勤務 期間	雇用日	7日	5日	3日	1日
	1年	8日	6日	4日	2日
	2年	9日	6日	4日	2日
	3年	10日	8日	5日	2日
	4年	12日	9日	6日	3日
	5年	13日	10日	6日	3日
	6年	15日	11日	7日	3日
	7年	15日	12日	7日	3日
	以上				

- 2 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、次の各号のとおり当該年の翌年に繰り越すことができる。

- (1) 前項第1号に定める非常勤職員

雇用開始の日から起算した継続勤務年数	繰越限度日数
1年	10日
2年	11日
3年	12日
4年	14日
5年	16日
6年	18日
7年以上	20日

- (2) 前項第3号に定める非常勤職員

1週間の勤務日の日数		4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日の日数		169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで
		繰越限度日数			
雇用の日から起算した継続勤務期間	1年	7日	5日	3日	1日
	2年	8日	6日	4日	2日
	3年	9日	6日	4日	2日
	4年	10日	8日	5日	2日
	5年	12日	9日	6日	3日
	6年	13日	10日	6日	3日
	7年 以上	15日	12日	7日	3日

- 3 理事長は、年次有給休暇を非常勤職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが業務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

一部改正 [平成18年規則第2号、令和6年規則第2号]

(年次有給休暇以外の休暇)

第35条 理事長は、次の各号に掲げる場合には、非常勤職員に対して当該各号に定める期間の有給の休暇を与えるものとする。

- (1) 非常勤職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合 必要と認められる期間
- (2) 非常勤職員が結婚した場合 7日の範囲内の期間
- (3) 非常勤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 一の年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）において5日（当該通院等が体外受精その他の理事長が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
- (4) 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非常勤職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (5) 女性の非常勤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週間を経過した非常勤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。）
- (6) 非常勤職員の妻が（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。）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 非常勤職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内における2日の範囲内の期間
- (7) 非常勤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。）を養育する非常勤職員が、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
- (8) 非常勤職員の親族（次の表の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合 親族に応じ

同表の日数欄に掲げる日数（葬祭のため遠隔の地に赴く場合にあっては、実際に要した往復日数を加えた日数）の範囲内の期間

親 族		日数
配偶者		10日
血 族	父母	7日
	子	5日
	祖父母	3日
	孫	1日
	兄弟姉妹	3日
	伯叔父母	1日
姻 族	父母	3日
	子	1日
	祖父母	1日
	兄弟姉妹	1日
	伯叔父母	1日

備考 姻族が死亡した場合で、生計を一にする姻族の場合又は非常勤職員若しくは非常勤職員の配偶者が喪主の場合は、血族に準ずるものとする。

- (9) 非常勤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に請求した場合 一の年の6月から9月（理事長が特に必要と認める場合にあっては10月）までの期間内において、その者の1週間当たりの勤務日数に応じ次の表の付与日数欄に掲げる日数の範囲内の期間

1週間あたりの勤務日数	付与日数
週5日以上	5日
週4日	4日
週3日	3日
週2日	2日
週1日	1日

- (10) 妊娠中の女性の非常勤職員が母子保健法（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場合 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週から分娩までは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）の割合で、1日の範囲内の期間
- 2 理事長は、次の各号に掲げる場合には、非常勤職員に対して、当該各号に定める期間の無給休暇を与えるものとする。
- (1) 生後1年に達しない子を育てる非常勤職員が、育児の時間を請求した場合 1日に2回それぞれ30分以内の期間
- (2) 義務教育終了前の子（配偶者の子を含む。以下この項において「子」という。）を養育する非常勤職員（労使協定により除外された者を除く。）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を行うことをいう。）のため、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために必要な場合 一の年度において5日（2人以上の場合は10日）の範囲内の期間
- (3) 非常勤職員（労使協定により除外された者を除く。）が負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間介護を必要とする状態にある家族の介護その他の世話をするために必要な場合 当該家族が1人の場合は一の年度において5日、2人以上の場合は一の年度において10日の範囲内の期間
- (4) 法人に引き続き雇用された期間が1年以上、かつ、介護休暇の開始予定日から起算して93日を経過する日（以下「93日経過日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる（93日経過日から6月を経過する日までの間に、その者の雇用契約の期間が満了

し、かつ、当該雇用契約の更新がないことが明らかである者を除く。) 非常勤職員 (労使協定により除外された者を除く。) が、要介護者 (配偶者等 (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。以下同じ。))、父母、子、配偶者の父母その他理事長が別に定める者をいう。) で負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上的障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とするものをいう。以下同じ。) の介護をするため、理事長が別に定めるところにより、当該非常勤職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して93日を超えない範囲内で指定する期間 (以下「指定期間」という。) 内において勤務しないことが相当であると認められる場合 指定期間内において必要と認められる期間

(5) 非常勤職員 (労使協定により除外された者を除く。) が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間 (当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。) 内において、1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合 当該連続する3年の期間内において期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間

(6) 女性の非常勤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 1回の周期につき2日の範囲内の期間 (2日を超える期間については、病気休暇として取り扱うものとする。)

(7) 非常勤職員が業務による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

(8) 非常勤職員が業務によらない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) 妊娠中の女性の非常勤職員がつわりのため勤務に服することができない場合 7日の範囲内の期間

(10) 前各号に掲げるもののほか、理事長が特に必要と認める場合 必要と認められる期間

3 前項第4号の理事長が別に定める者については、長崎県公立大学法人職員の勤務時間、休日及び休暇に関する細則 (平成17年細則第9号) 第12条の規定を準用する。この場合において、同条中「職員」とあるのは「非常勤職員」と読み替えるものとする。

追加 [令和6年規則第2号]

(休暇の算定)

第36条 休暇の単位は、次の各号に掲げる休暇の区分に応じ、当該各号に掲げる定める単位とする。

(1) 前条第2項第1号に規定する休暇 30分間

(2) 年次有給休暇、前条第1項第1号、第3号、第8号及び第10号並びに同条第2項第2号から第4号、第9号及び第10号に規定する休暇 1日又は1時間

(3) 前条第2項第4号に規定する休暇 1日又は1時間 (1時間を単位とする休暇は、1日) を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間の範囲内の時間)

(4) 前条第2項第5号に規定する休暇 30分 (1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した2時間 (第40条第2項の規定により勤務時間の短縮等の措置を利用する日については、当該2時間から当該勤務時間の短縮等により勤務しない時間を減じた時間) を超えない範囲内の時間)

(5) 前各号以外の休暇 1日

2 1時間を単位として与えた休暇は、当該非常勤職員が主に勤務する1日当たりの時間数をもって1日とする。ただし、これにより難しい場合は、理事長が別に定める。

3 休日をはさんで休暇を与えた場合は、年次有給休暇を除いて、休日は、それぞれの休暇の期間内の日とする。

一部改正 [平成28年規則第1号、令和6年規則第2号]

(休暇の賃金の取扱い)

第37条 年次有給休暇及び第35条第1項各号に規定する休暇は有給とする。

2 第35条第2項各号に規定する休暇は無給とし、その勤務しない1時間につき、非常勤職員賃金規程第9条に基づき、減額して賃金を支給する。

一部改正 [平成30年規則第1号、令和3年規則第13号、令和6年規則第2号]

(休暇の承認)

第38条 第35条第1項及び第2項に規定する休暇（第35条第1項第4号及び第5号並びに同条第2項第1号に規定する休暇を除く。以下次項及び次条第2項において同じ。）については、理事長の承認を受けなければならない。

2 理事長は、前項に規定する休暇の請求について、第35条第1項及び第2項各号に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、業務の運営に支障があり、他の時期においても当該休暇の目的を達することができると思われる場合はこの限りではない。

一部改正 [令和6年規則第2号]

(休暇の請求及び申出手続)

第39条 年次有給休暇を使用しようとする非常勤職員は、あらかじめその期間を記載した書面によりその時季を理事長に届け出なければならない。

2 前条第1項に規定する休暇の承認を受けようとする非常勤職員は、あらかじめその事由及び期間を記載した書面を理事長に提出しなければならない。

3 第35条第2項第6号に規定する休暇を請求しようとする女性の非常勤職員は、その期間を記載した書面を、第35条第1項第4号に規定する休暇を請求しようとする女性の非常勤職員は、その事由及び期間を記載した書面をあらかじめ理事長に提出しなければならない。

4 非常勤職員が、病気、災害その他やむを得ない事由により前3項に規定する書面をあらかじめ提出できなかった場合には、速やかにその書面を提出し、第2項の場合には、理事長の承認を受けなければならない。

5 第35条第1項第5号に掲げる場合に該当することとなった女性の非常勤職員は、その旨を記載した書面により速やかに理事長に届け出るものとする。

6 第35条第2項第1号に規定する休暇を請求しようとする非常勤職員は、あらかじめその期間を理事長に申し出なければならない。

7 第35条第2項第4号及び第5号に規定する休暇の申出をしようとする非常勤職員は、その期間等を記載した書面をあらかじめ理事長に提出しなければならない。

8 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。

追加[平成25年規則第3号]、一部改正 [令和6年規則第2号]

(育児休業等)

第40条 次のいずれかに該当する非常勤職員は、理事長の承認を受けて、当該職員の子を養育するため、当該子が1歳に達する日（当該子の養育の事情に応じ、1歳に達する日から1歳6か月に達する日までの間で次条で定める日（当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として第40条の3で定める場合に該当するときは、2歳に達する日））まで、育児休業を取得することができる。

(1) 次のいずれにも該当する非常勤職員

ア その養育する子が1歳6か月に達する日（以下「1歳6か月到達日」という。）（当該子の出生の日から出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合にあっては当該期間の末日から6月を経過する日、第40条の3の規定に該当する場合にあっては当該子が2歳に達する日）までに、その任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない非常勤職員

イ 1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が121日以上であるもの

(2) 次のいずれかに該当する非常勤職員

ア その養育する子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）（当該子について当該非常勤職員が第40条の2第2号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日。）において育児休業をしている非常勤職員であって、同条第3号に掲げる場合に該当して当該子の1歳到達日の翌日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

イ その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている場合であって、当該任期を更新されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

- 2 非常勤職員（労使協定により除外された者を除く。）は、3歳に満たない子を養育するために必要がある場合は、勤務時間の短縮等の措置を利用することができる。なお、勤務時間の短縮等の措置を利用することができるのは、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員であって、1日につき定められた勤務時間が6時間15分以上である勤務日があるものとする。
- 3 前項の勤務時間の短縮等の措置については、長崎県公立大学法人職員育児介護休業等規程（平成17年規程第15号）第9条の規定を準用する。この場合において、同条第1項中「小学校就学の始期に達する」とあるのは「3歳」と、同条第2項中「賃金規程第15条」とあるのは「非常勤職員賃金規程第7条」と読み替えるものとする。
- 4 育児休業及び勤務時間の短縮等の措置の申出の手続きについては、長崎県公立大学法人職員育児休業等に関する細則（平成17年細則第9号）第2条及び第18条の規定を準用する。この場合において、第2条第2項中「職員」とあるのは「非常勤職員」と読み替えるものとする。
- 5 その他、育児休業等につき、本規程に定めのない事項については、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）、その他の関係法令、諸規程及び長崎県公立大学法人職員育児休業等規程の定めるところによる。

追加 [平成25年規則第3号]、一部改正[令和4年規則第2号、令和6年規則第2号]

（第40条第1項の次条で定める日）

第40条の2 前条第1項の次条で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする。

(1) 次号及び第3号に掲げる場合以外の場合 非常勤職員の養育する子の1歳到達日

(2) 非常勤職員の配偶者が当該非常勤職員の養育する子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業法その他の法律の規定による育児休業（以下この条及び次条において「地方等育児休業」という。）をしている場合において当該非常勤職員が当該子について育児休業をしようとする場合（当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該地方等育児休業の期間の初日前である場合を除く。） 当該子が1歳2か月に達する日

(3) 1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育する非常勤職員が、次に掲げる場合のいずれにも該当する場合 当該子の1歳6か月到達日

ア 当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日））の翌日（当該配偶者がこの号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当して地方等育児

休業をする場合にあつては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日)を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合

イ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日(当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日)において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日(当該配偶者が同号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日)において地方等育児休業をしている場合

ウ 当該子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として以下に該当する場合

(ア) 当該子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子の1歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合

(イ) 当該子を養育している当該子の親である配偶者であつて当該子の1歳到達日後の期間について常態として当該子を養育する予定であつたものが次のいずれかに該当した場合

(i) 死亡した場合

(ii) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な状態になった場合

(iii) 常態として当該子を養育している当該子の親である配偶者が当該子と同居しないこととなった場合

(iv) 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定である場合又は産後8週間を経過しない場合

エ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日(当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日)後の期間においてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしたことがない場合

追加[令和4年規則第2号]、一部改正[令和6年規則第2号]

(第40条第1項の第40条の3で定める場合)

第40条の3 前々条第1項の第40条の3で定める場合は、1歳6か月から2歳に達するまでの子を養育する非常勤職員が、次の各号に掲げる場合のいずれにも該当する場合とする。

(1) 当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日(当該非常勤職員の配偶者がこの条の規定に該当し、又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあつては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日)を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合

(2) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳6か月到達日において地方等育児休業をしている場合

(3) 当該子の1歳6か月到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として前条中「1歳到達日」とあるのを、「1歳6か月」と読み替えて準用した場合に該当する場合

(4) 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日後の期間においてこの条の規定に該当して育児休業をしたことがない場合

追加[令和4年規則第2号]、一部改正[令和6年規則第2号]

(育児休業の手続)

第40条の4 育児休業の申出は、育児休業申出書により行い、育児休業を始めようとする日の1か月(次に掲げる場合は、2週間)前までに行うものとする。

(1) 当該申出にかかる子の出生の日から出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合

- (2) 第40条の2第3号に掲げる場合に該当する場合であつて、当該請求をする日が当該請求に係る子の1歳到達日（当該請求をする非常勤職員が同条第2号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該請求に係る子の1歳到達日後である場合は、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日））以前の日である場合
- (3) 第40条の3の規定に該当する場合であつて、当該請求をする日が当該請求に係る子の1歳6か月到達日以前の日である場合
- 2 前項の育児休業の申出の手続きについては、長崎県公立大学法人職員育児休業等に関する細則（平成17年細則第9号）第2条の規定を準用する。

追加[令和4年規則第2号]、一部改正[令和6年規則第2号]

第6章 研修

（研修）

第41条 非常勤職員は、職務に関する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は、研修を受けなければならない。

一部改正[令和6年規則第2号]

第7章 表彰

（表彰）

第42条 非常勤職員が次の各号のいずれかに該当すると認める場合は、表彰する。

- (1) 職務上特に顕著な功績があった場合
 - (2) 法人の名誉を高める行為を行った場合
 - (3) その他特に他の職員の模範として推奨すべき功績があった場合
- 2 非常勤職員の表彰については、長崎県公立大学法人職員表彰規程（平成17年規程第6号）を準用する。

一部改正[令和6年規則第2号]

第8章 懲戒等

（懲戒の事由）

第43条 非常勤職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒処分を行う。

- (1) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (2) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合
- (3) 刑法上の犯罪に該当する行為があった場合
- (4) 法人の名誉又は信用を失墜させる行為があった場合
- (5) 性行不良で法人内の秩序又は風紀を乱した場合
- (6) 重大な経歴詐欺をした場合
- (7) 正当な理由なく無断欠勤した場合
- (8) 正当な理由なくしばしば遅刻、早退等の勤務不良があった場合
- (9) その他この規則及び法人の定める諸規程に違反した場合

一部改正[令和6年規則第2号]

（懲戒の種類）

第44条 懲戒の種類及び内容は次のとおりとする。

- (1) 訓告 注意を与え、反省を求める。
- (2) 戒告 将来を戒める。
- (3) 減給 1日以上6か月以内を限度として、1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額を超え、若しくは、その総額が一賃金支払期間における賃金の総額の10分の1以内の額を上限として賃金から減ずる。
- (4) 停職 1日以上6か月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の賃金を支給しない。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する

一部改正 [令和6年規則第2号]

(損害賠償)

第45条 非常勤職員が故意又は重大な過失によって法人に損害を与えた場合は、その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

一部改正 [令和6年規則第2号]

第9章 安全衛生

(安全衛生管理)

第46条 法人は、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に基づき、職員の健康増進と危険防止のために必要な措置を講じるものとする。

- 2 非常勤職員は、安全、衛生及び健康確保について、関係法令のほか、上司等の指示を守るとともに、法人が行う安全・衛生に関する措置に協力しなければならない。
- 3 非常勤職員の安全、衛生及び健康の確保については、長崎県公立大学法人安全衛生管理規程（平成17年規程第5号）を準用する。

一部改正 [令和6年規則第2号]

第10章 出張

(出張)

第47条 職務上必要がある場合は、非常勤職員に出張を命ずることがある。

- 2 出張を命ぜられた非常勤職員が出張を終えたときは、速やかにその旨を上司等に報告しなければならない。

一部改正 [令和6年規則第2号]

(旅費)

第48条 非常勤職員が出張を命ぜられた場合の旅費については、長崎県公立大学法人職員旅費規程（平成17年規程第13号）を準用する。

- 2 前項の規定により旅費を支給する場合における長崎県公立大学法人職員旅費規程の別表第1及び別表第2の適用については、事務職員給料表1級の職務にある者とみなす。

一部改正 [令和6年規則第2号]

第11章 福利厚生

(宿舍の利用)

第49条 非常勤職員のうち理事長が特に必要があると認める者については、職員宿舍（法人が

職員に貸し付ける住宅をいう。)を利用することができる。

2 職員宿舍の利用については、長崎県公立大学法人職員宿舍貸与規程(平成17年規程第10号)の定めるところによる。

一部改正 [令和6年規則第2号]

第12章 災害補償

(業務上の災害)

第50条 非常勤職員の業務上の災害については、労基法及び労働者災害補償保険法の定めるところによる。

一部改正 [令和6年規則第2号]

(通勤途上の災害)

第51条 非常勤職員の通勤途上における災害については、労基法及び労働者災害補償保険法の定めるところによる。

一部改正 [令和6年規則第2号]

第13章 退職手当

(退職手当)

第52条 非常勤職員には退職手当は支給しない。

一部改正 [令和6年規則第2号]

第14章 職務発明等

(職務発明等)

第53条 非常勤職員の職務発明等については、長崎県公立大学法人職務発明等規程(平成17年規程第9号)を準用する。

一部改正 [令和6年規則第2号]

第15章 休職及び復職

(休職)

第54条 理事長は、無期特任職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とすることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を必要とする場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) その他休職にすることが適当と認められる場合

追加 [平成28年規則第1号]、一部改正 [令和6年規則第2号]

(休職の期間)

第55条 前条第1号及び第3号の規定による休職期間は、必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内で理事長が定める。

2 前項の休職の期間が3年に満たない場合においては、休職した日から引き続き3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。

3 前条第2号の規定による休職期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する期間とする。

追加 [平成28年規則第1号]、一部改正 [令和6年規則第2号]

(復職)

第56条 理事長は、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きは、復職させるものとする。ただし、第54条第1号の休職については、医師の診断書等により休職事由の消滅が確認されたときに限る。

2 休職者を復職させる場合は、原則として休職前の職務に復帰させる。ただし、心身の状態及びその他の事情を考慮して、他の職務に就かせることがある。

追加 [平成28年規則第1号]、一部改正 [令和6年規則第2号]

(休職中の身分及び賃金)

第57条 休職者は、無期特任職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 休職者に対しては、休職の期間中いかなる賃金も支給しない。

追加 [平成28年規則第1号]、一部改正 [令和6年規則第2号]

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成17年4月1日から施行する。

(年次有給休暇の引継ぎ)

2 平成17年4月1日に長崎県公立大学法人に採用になった非常勤職員のうち、平成17年3月31日において長崎県の非常勤職員及び事務補助職員として長崎県立大学及び県立長崎シーボルト大学に勤務していた者の年次有給休暇の日数は第35条の規定にかかわらず、その者が付与されていた年次有給休暇の残日数とし、継続勤務期間の起算日は、その付与された年次有給休暇の起算日とする。

附 則 (平成18年4月1日規則第2号)

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年3月12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23年4月1日規則第2号)

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則 (平成25年5月7日規則第3号)

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成26年3月24日規則第1号)

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則 (平成28年3月28日規則第1号)

(施行期日)

1 この規則は、平成28年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 平成28年3月31日に在職する非常勤職員(特任教員を除く。)については、第1条

の規定による改正後の長崎県公立大学法人非常勤職員就業規則第7条第6項の規定にかかわらず、平成30年3月31日まで労働契約を更新できるものとする。

附 則（平成29年11月2日規則第4号）
この規則は、平成29年11月2日から施行する。

附 則（平成30年3月28日規則第1号）
この規則は、平成30年3月28日から施行し、改正後の長崎県公立大学法人非常勤職員就業規則の規定は、平成29年4月1日から適用する。

附 則（平成30年3月28日規則第4号）
この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（令和元年12月6日規則第10号）
この規則は、令和元年12月14日から施行する。

附 則（令和3年12月6日規則第11号）
この規則は、令和3年12月6日から施行する。

附 則（令和3年12月24日規則第13号）
この規則は、令和4年1月1日から施行する。

附 則（令和4年10月1日規則第2号）
この規則は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（令和5年3月31日規則第3号）
この規則は、令和5年4月1日から施行する。

（定年に関する経過措置）

令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第7条第7項第2号及び第12条の2の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同項中「65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。ただし、教員を除く。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳

附 則（令和6年8月28日規則第2号）
この規則は、令和6年9月1日から施行する。

様式第1号（第7条の2第1項関係）

無期労働契約転換申込書

申請日 年 月 日

長崎県公立大学法人 理事長 様

申込者 所属
氏名

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条の規定に基づき、期間の定めのない労働契約への転換の申し込みをします。

様式第2号（第7条の2第3項関係）

無期労働契約転換申込受理通知書

年 月 日

（申込者） 様

長崎県公立大学法人理事長

印

あなたから 年 月 日に申請された無期労働契約転換申込書について、受理しましたので、通知します。