神戸市公立大学法人パート職員就業規則

2023年４月１日
規則第31号

第１章　総則

（趣旨）

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、神戸市公立大学法人（以下「法人」という。）に勤務するパート職員の就業に関する事項を定めることを目的とする。

（職員の定義及び適用範囲）

第２条　この規則において「パート職員」とは、期間を定めて雇用する職員のうち、１週間当たりの労働時間が30時間を超えない範囲内で労働する者をいう。

第２章　人事

第１節　採用

（採用）

第３条　パート職員の採用は、選考による。

２　パート職員の選考方法、その他必要な事項については、理事長が別に定める。

（契約期間と更新）

第４条　パート職員の契約期間は、１年以内とする。ただし、別に定める判断基準を勘案して更新をすることを妨げない。契約を更新するときであっても、契約期間は通算して３年を超えることができない。

２　前項の規定にかかわらず、別に定める判断基準を勘案し、かつ勤務態度、勤務成績及び能力が特に優秀であり、理事長が特に必要であると判断したときは、契約を更新することができる。ただし、この場合であっても、契約期間は通算５年を超えることはできない。

（提出書類）

第５条　パート職員に採用される者は、法人が必要と認める書類を理事長に提出しなければならない。ただし、雇用期間を更新するときは、省略することがある。

２　前項の提出書類の記載事項に変更があったときは、その都度速やかに、理事長に届け出なければならない。

（試用期間）

第６条　新たに採用した者については、採用の日から２か月間の試用期間を設ける。ただし、理事長が必要と認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

２　前項の試用期間は、理事長が必要と認めたときは、６か月に至るまで延長することができる。

３　試用期間中又は試用期間満了の際、引き続き職員として労働させることが不適当であると認められる者については、解雇するか又は本採用を行わない。

４　試用期間は勤続年数に通算する。

（労働条件の明示）

第７条　理事長は、パート職員の採用に際しては、採用しようとするパート職員に対し、あらかじめ次の事項を記載した文書を交付するものとする。

⑴　労働契約の期間（以下「契約期間」という。）に関する事項

⑵　更新に関する事項（更新しない場合の事由を含む。）

⑶　就業の場所及び従事する業務に関する事項

⑷　始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間並びに就業時間変更の可能性に関する事項

⑸　休日に関する事項

⑹　休暇に関する事項

⑺　給与に関する事項

⑻　退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

第２節　異動

（配置転換）

第８条　業務上の都合により必要があるときは、パート職員に配置転換を命じることができる。パート職員は正当な理由がない限りこの命令を拒否することはできない。

第３節　退職及び解雇

（退職）

第９条　パート職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、退職するものとし、パート職員としての身分を失う。

⑴　自己都合により退職を願い出て、理事長から承認されたとき。

⑵　契約期間が満了したとき。

⑶　死亡したとき。

２　退職を願い出た職員が第55条に定める各号のいずれかに該当し、懲戒処分の手続き中であるときは、前項第１号の規定にかかわらず、当該退職を認めないことがある。

（自己都合による退職手続き）

第10条　パート職員は自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに所定の退職願を提出しなければならない。

（解雇）

第11条　パート職員が次の各号のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

⑴　パート職員が成年被後見人又は被保佐人となったとき。

⑵　勤務実績がよくないとき。

⑶　心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪え得ないとき。

⑷　素行不良等、その職務に必要な適性を著しく欠くとき。

⑸　禁固以上の刑に処せられたとき。

⑹　事業活動の縮小により剰員を生じたとき。
⑺　天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業経営が不可能となったとき。
⑻　公職選挙法（昭和25年法律第100号）第３条に規定する公職に就任し、業務の遂行が著しく阻害されるおそれのあるとき。
⑼　その他前各号に準ずる事由があるとき。

（解雇制限）

第12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は解雇しない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業経営が不可能となった場合で所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき、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若しくは疾病が治癒せず労基法第81条の規定により打切補償を支払うとき、又は労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第19条の規定により打切補償を支払ったものとみなされるときは、この限りでない。
⑴　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
⑵　女性職員が出産のために休業する期間及びその後30日間

（解雇予告）

第13条　パート職員を解雇する場合は、次の各号のいずれかに該当するときを除き、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日分以上の解雇予告手当を支払わなければならない。この場合、予告の日数は、１日について平均賃金を支払ったときは、その日数を短縮することができる。
⑴　試用期間中の者（14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）
⑵　第56条に定める懲戒解雇をする場合で、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき。
⑶　天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業経営が不可能となった場合で、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき。

（退職後の責務）

第14条　退職又は解雇された者は、法人において備品及び蔵書登録をされているすべての物品を返還しなければならない。

（退職証明書及び解雇理由証明書）

第15条　退職し、又は解雇されたパート職員から労基法第22条に定める証明書の交付請求があったときは、これを交付する。
２　証明書には、退職若しくは解雇された者又は解雇を予告された者が請求した事項のみを証明するものとする。

第３章　給与

（給与の決定）

第16条　パート職員の給与の支給単位は日給又は時間給による額とし、単位及びその額は個別に通知する。

（給与の種類）

第17条　パート職員の給与の種類は、第18条から第21条に規定する基本給、通勤手当、時間外勤務手当及び休日勤務手当とする。

（基本給）

第18条　パート職員の基本給は日給又は時間給によるものとし、個別に定める。

（通勤手当）

第19条　パート職員の通勤手当は個別に定める。

（時間外勤務手当）

第20条　第36条に規定する労働時間（以下「正規の労働時間」という。）外にパート職員に労働を命じたときは、正規の労働時間外に労働した全時間に対して、労働１時間につき、第23条に規定する労働１時間当たりの給与額に正規の労働時間外にした次の各号に掲げる労働の区分に応じて、それぞれ当該各号に定める割合から100分の150までの範囲内で理事長が定める割合（その労働が午後10時から翌日の午前５時までの間であるときは、その割合に100分の25を加算した割合）を乗じて得た額を時間外勤務手当として支給する。

⑴　正規の労働時間が割り振られた日（次条第２項の規定により正規の労働時間中に労働した職員に休日勤務手当が支給されることとなる日を除く。次項において同じ。）における労働が１日８時間を超えないとき又は週40時間を超えないとき　100分の100

⑵　正規の労働時間が割り振られた日における労働が１日８時間を超えるとき又は週40時間を超えるとき　100分の125

⑶　前２号に掲げる労働以外のとき　100分の135

２　時間外勤務手当は、その月分を翌月20日に支給する。

（休日勤務手当）

第21条　パート職員には、正規の労働時間が割り振られた日が、第39条第２項に規定する休日（以下、本条において「休日」という。）に当たるときは、正規の給与を支給する。

２　休日において正規の労働時間中に労働することを命ぜられたパート職員には、正規の労働時間中に労働した全時間に対して、労働１時間につき第23条に規定する労働1時間当たりの給与額に100分の135を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。ただし、当該休日が第41条の規定に基づき他の日に振り替えられたパート職員には、当該休日については、休日勤務手当は支給しない。

３　休日勤務手当は、その月分を翌月20日に支給する。

（給与の日割単価の算出）

第22条　給与の日割単価は、次の各号に定めるところにより算出する。

⑴　パート職員の基本給が日給により定められているときの給与の日割単価は、当該

日給とする。

⑵　パート職員の基本給が時間給により定められているときの給与の日割単価は、基本給に所定労働時間を乗じて得た額とする。

（労働１時間当たりの給与額の算出）

第23条　労働１時間当たりの給与額は次の各号に定めるところにより算出する。

⑴　パート職員の基本給が日給により定められているときの労働１時間当たりの給与額は、基本給を所定労働時間で除して得た額とする。

⑵　パート職員の基本給が時間給により定められているときの労働１時間当たりの給与額は、当該時間給とする。

（給料の支払）

第24条　この規則に基づく給料は、その全額を通貨で直接パート職員に支払う。ただし、次の各号のいずれかに該当するものは、パート職員に給料を支給する際、給料から控除することができる。

⑴　法令で定めるもの

⑵　労基法第24条第１項ただし書の協定によるもの

２　前項の規定にかかわらず、パート職員から申出があったときは、その者に対する給料の全部又は一部を口座振込の方法により支払うことができる。

（給料の支給方法）

第25条　給料は、月の１日から末日までの期間について、その月額の全額を支給する。

２　給料の支給日は、その月の20日とする。ただし、支給日が休日（国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号。以下「祝日法」という。）に規定する休日をいう。）、日曜日又は土曜日にあたるときは、順次繰り上げるものとする。

（退職・解雇に伴う給料の支払い）

第26条　パート職員が退職又は解雇されたときの給料は、第25条に定める給料の支給日に給料を支払うものとする。

（遺族の範囲及び順位）

第27条　死亡退職により給与を支払うときの遺族の範囲又は順位は、神戸市公立大学法人職員退職手当規則（2023年４月規則第50号）第４条の規定を準用する。

（勤務を欠くときの基本給の減額）

第28条　パート職員が定められた労働時間内において勤務を欠いたとき（有給の休暇として取り扱われるときを除く。）は、その労働しなかった時間に対応する基本給は支給しない。

（勤勉手当）

第29条　パート職員に勤勉手当を支給することができる。

２　勤勉手当に関する必要な事項については、理事長が別に定める。

第４章　服務

（誠実義務）
第30条　パート職員は職務上の義務を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、理事長の指示命令に従い、職場の秩序・規律の維持に努めなければならない。
（職務専念義務）
第31条　パート職員は、職責遂行のためにその労働時間及び職務上の注意力のすべてを使い、職務に専念しなければならない。
２　パート職員は、理事長が適当であると認めるときに、職務に従事する義務を免除される。職務専念義務免除の承認手続その他必要な事項については、別に定める。
（信用失墜行為の禁止）
第32条　パート職員は法人の信用を傷つけ、又は職員全体の名誉を毀損するような行為をしてはならない。
（遵守義務）
第33条　パート職員は、法人の敷地及び施設内で喧噪その他の秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。
２　パート職員は法人の敷地及び施設内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買を行うときは、あらかじめ理事長、学長又は校長の許可を得なければならない。
３　パート職員は以下の各号に該当する文書及び図画の配布又は掲示を行ってはならない。
⑴　法人の業務の正常な運営を妨げるおそれのあるもの
⑵　第32条に規定する信用失墜行為に該当するおそれのあるもの
⑶　他人の名誉を毀損し、あるいは誹謗中傷に該当するおそれのあるもの
４　パート職員は、法人の敷地及び施設内で文書及び図画を配布若しくは掲示し、又は集会若しくは演説を行うときは、法人の業務の遂行を妨げてはならない。
５　パート職員は、通信機器を職務に関連する用途以外に用いてはならない。
（秘密の保持）
第34条　パート職員は職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。ただし、法令に基づく証人又は鑑定人等として、理事長の許可を受けたときはこの限りでない。
２　前項の規定は、退職し又は解雇された後においても適用する。
（ハラスメントの防止）
第35条　パート職員は、ハラスメントの防止に努めなければならない。
２　ハラスメントの防止等については、神戸市公立大学法人ハラスメントの防止等に関する規程（2007年４月規程第15号）の定めるところによる。

第５章　労働時間、休日及び休暇等

（労働時間）
第36条　パート職員の始業時刻及び終業時刻、並びに休憩時間は、労働時間が１日につき８時間、１週間につき30時間を超えない範囲で、個別に定める。

（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等）

第37条　理事長は、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要があるときは、その必要限度において、パート職員に正規の労働時間外又は週休日若しくは休日の労働を命ずることができる。この場合において、労基法第33条第１項の手続きを必要とするものとする。

（休憩時間）

第38条　パート職員の休憩時間は、１日の労働時間が、６時間を超えるときは少なくとも45分、８時間を超えるときは少なくとも１時間の休憩時間をそれぞれ労働時間の途中に与えるものとする。

２　前項の休憩時間は、業務上の必要があるときは、労基法第34条第2項の規定による協定の定めるところにより一斉に与えないことができる。

（週休日及び休日）

第39条　日曜日及び土曜日は、週休日（労働時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。

２　パート職員の休日は、次の各号に定める日とする。

⑴　祝日法に規定する休日

⑵　12月28日から翌年１月４日までの日（前各号に定める休日を除く。）

（時間外労働、休日等労働及び深夜労働）

第40条　業務の都合上必要があるときは、第36条の規定にかかわらず、労基法第36条に規定する手続を経て、時間外労働又は休日等労働を命ずることができる。

（休日及び週休日の振替）

第41条　理事長は、週休日及び休日（以下、本条において「週休日等」という。）において、パート職員に特に労働することを命ずる必要があるときは、当該職員の週休日等を他の日に振り替えることができる。

２　前項の規定により週休日等の振替を行うときは、特に労働することを命ずる必要がある日を起算日とする４週間前の日から特に労働することを命ずる必要がある日を起算日とする４週間後の日までの期間内にある労働日について行わなければならない。ただし、週休日等の振替を行った後において、週休日等が４週間を通じ４日以上となり、かつ、連続労働日数が24日を超えないようにしなければならない。

３　前項の規定にかかわらず、休日開講日については当該職員の週休日等を当該年度内の他の日に振り替えることができる。ただし、週休日等の振替を行った後において、週休日等が４週間を通じ４日以上となり、かつ、連続労働日数が24日を超えないようにしなければならない。

４　理事長は、週休日等の振替を行ったときは、パート職員に対して速やかにその内容を通知するものとする。

５　前４項の規定にかかわらず、理事長はパート職員の週休日等を振り替えずに、当該

職員の週休日等における労働を時間外労働として扱うことができる。

（育児時間）

第42条　理事長は子を育てるパート職員に対して、請求により産後休暇期間の終了の日の翌日から１年に限り、１日２回各々45分の育児時間を与える。

（介護時間）

第43条　理事長は、負傷、疾病又は老齢により２週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者の介護をするため１日の労働時間の一部につき労働しないことが相当であると認められるパート職員に対して、請求により、１日につき２時間を超えない範囲で15分を単位として介護時間を与える。

２　介護時間の取得期間は、被介護者の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、初めて介護時間の承認を受けて労働しない時間がある日を起算日として、連続する３年の期間内において必要と認められる期間とする。なお、介護時間の取得期間である連続する３年の期間内において、同一の被介護者にかかる介護休暇を取得するときは、当該介護休暇の取得期間内に、介護時間を取得することはできない。

３　介護時間と育児部分休業又は育児時間を同日に取得するときは、その合計時間を合わせて２時間までとする。

４　介護時間を承認され労働しなかった時間については、給与を減額して支給する。

（妊産婦の取扱い）

第44条　理事長は、妊娠中のパート職員及び産後１年を経過しないパート職員が請求したときは、時間外労働、休日労働又は午後10時から午前５時までの間における労働を命じないものとする。

（深夜労働の制限）

第45条　理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のあるパート職員が請求したときは、深夜（午後10時から翌日の午前５時までの間をいう。）労働を命じてはならない。

２　理事長は、家族を介護するパート職員が請求したときは、深夜労働を命じてはならない。

（時間外労働の制限）

第46条　理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のあるパート職員が請求したときは、１月に24時間、１年に150時間を超えて時間外労働を命じてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。

２　理事長は、家族を介護するパート職員が請求したときは、１月に24時間、１年に150時間を超えて時間外労働を命じてはならない。

（所定外労働の免除）

第47条　理事長は、３歳に満たない子を養育するパート職員が請求したときは、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、

この限りでない。

２　理事長は、家族を介護するパート職員が請求したときは、所定労働時間を超えて労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。

（年次有給休暇）

第48条　年次有給休暇を与えるパート職員の要件及びその日数は、それぞれ次の各号に定めるとおりとする。

⑴　パート職員が、雇用の日から６か月継続勤務し全勤務日の８割以上勤務し、又は雇用の日から１年６月以上継続して勤務し６か月経過日から起算してそれぞれ１年間の全勤務日の８割以上出勤したときは、それぞれ次の１年間において、別表第１に定める日数を付与する。

⑵　年次有給休暇は、20日を限度として、次の１年間に繰り越すことができる。

⑶　週所定労働日数が２日以下のパート職員及び１年間の所定勤労働日数が120日以下のパート職員には、第１項の規定に関わらず、労働基準法の定める日数を付与することとする。

（年次有給休暇の付与単位）

第49条　年次有給休暇の単位は、１日、半日とする。

２　前項にかかわらず、１日の労働時間が７時間45分未満のパート職員は、半日単位の休暇を取得することができない。

３　理事長は、労使間の協定に基づき、１年につき法定年休の５日を限度として、１時間を単位とする年次有給休暇を与えることができる。

（自由年休）

第50条　年次有給休暇を取得するパート職員は、理事長に対して、その取得時季を指定するものとする。ただし、パート職員の指定した時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げるときは、理事長は他の時季にこれを与えることができる。

２　パート職員による年次有給休暇の取得時季の指定は、事前にその時季を届け出ることによって行う。ただし、年次有給休暇を取得するパート職員が、やむを得ない事由により事前にその取得時季を指定できなかったときは、その事由とともに、年次有給休暇を取得したことを、事後速やかに理事長に届け出なければならない。

（指定年休）

第51条　理事長は、年次有給休暇を10日以上付与されたパート職員に対して、付与日（パート職員が年次有給休暇を取得する権利が発生した日をいう。）から１年以内の期間に、その職員の有する年次有給休暇日数のうち５日について、当該職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、時季を指定して与えなければならない。

（自由年休と指定年休の関係）

第52条　前条の規定にかかわらず、パート職員が第50条に基づき取得した年次有給休暇の日数分については、理事長は時季を指定してパート職員に対して年次有給休暇を与

えることを要しない。

（病気休暇）

第53条　病気休暇は１年度ごとにおける有給の休暇とし、パート職員（６月以上の契約期間が定められている者又は継続勤務期間が６月以上ある者（週以外の期間によって労働日が定められている者で１年間の労働日の日数が47日以下であるものを除く。）に限る。）が医師の証明等に基づき負傷又は疾病のため療養する必要があり、その労働しないことがやむを得ないと認められる場合に与えるものとする。

２　病気休暇の日数は、第39条に規定する週休日及び休日を除き、週の期間によって労働日が定められているパート職員については、１週間における労働日の日数、週以外の期間によって労働日が定められているパート職員については、１年間における労働日の日数に応じて、１年度において別表第２のとおりとする。ただし、１週間における労働日が４日以下とされているパート職員で１週間における労働時間が29時間以上であるものについては、１週間における労働日の日数を５日とみなす。

３　本条における年度とは、４月１日に始まり、翌年３月31日に終わるものとする。

（特別休暇）

第54条　パート職員の特別休暇は、有給又は無給とし、別表第３のとおりとする。

２　特別休暇の期間については、日数で定められているものを除き、週休日及び休日を含むものとする。

３　特別休暇について、理事長が特に必要と認めるときは別に定める。

（特別休暇の手続）

第55条　パート職員は前条の特別休暇を請求するときは、理事長に事前に願い出なければならない。ただし、特別休暇のうち忌服休暇を受けているとき又はやむを得ない事情により事前に休暇の願い出をすることができなかったときについては、この限りでない。

２　前項ただし書のときは、パート職員は事前に特別休暇を請求できなかった事由を付して速やかに理事長に特別休暇の取得を届け出て、その承認を受けなければならない。

（育児休業）

第56条　パート職員の育児休業については、神戸市公立大学法人契約職員就業規則（2023年４月規則第30号。以下「契約職員就業規則」という。）第59条を準用する。この場合において、「契約職員」とあるのは、「パート職員」と読み替えるものとする。

（出生時育児休業）

第57条　パート職員の出生時育児休業については、契約職員就業規則第60条を準用する。この場合において、「契約職員」とあるのは「パート職員」と読み替えるものとする。

（介護休業等）

第58条　パート職員の介護休業等については、契約職員就業規則第61条を準用する。この場合において、「契約職員」とあるのは、「パート職員」と読み替えるものとする。

第６章　就業場所

（通常の就業場所以外の労働）

第59条　理事長は、業務の都合上必要があると認められるときは、パート職員に通常の就業場所を離れて労働することを命ずることができる。

２　パート職員が前項による労働をした場合において、労働時間を算定しがたいときは、第38条に定める労働時間を労働したものとみなす。

（在宅勤務）

第60条　パート職員の在宅勤務に関する事項については、この規則に定めるもののほか神戸市公立大学法人職員の在宅勤務規程（2020年４月規程第４号）に定める。

第7章　研修

（研修）

第61条　パート職員は自己啓発に努めなければならない。

２　理事長はパート職員の研修機会の提供に努めなければならない。

３　理事長は業務上の必要があるときは、パート職員に研修を命じることができる。

４　パート職員は法人の職務に支障のない限り、理事長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を受けることができる。

第８章　懲戒等

（懲戒の事由）

第62条　パート職員が次の各号の一に該当するときは、所定の手続きの上、懲戒を行うことができる。

⑴　正当な理由がなく無断欠勤をしたとき。

⑵　正当な理由がなく、遅刻、早退を繰り返したとき。

⑶　故意又は重大な過失によって法人に損害を与えたとき。

⑷　重大な刑法上の犯罪行為を行ったとき。

⑸　法人の名誉又は信用を著しく傷つけたとき。

⑹　重大な経歴詐称を行ったとき。

⑺　この規則その他法人の定める諸規程に違反したとき。

⑻　その他の前各号に準ずる事由があるとき。

（懲戒）

第63条　懲戒は次の区分により行う。

⑴　戒告　将来を戒める。

⑵　減給　一回の額は労基法第12条に規定する平均賃金の一日分の半額を超えず、総額は一給与支払い期間の給与総額の10分の１を超えない範囲とする。

⑶　停職　１日以上６月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。

⑷　懲戒解雇　予告期間を設けないで即時に解雇し、労働基準監督署長の認定を受け

たときは、解雇予告手当は支給しない。

（訓告）

第64条　前条による懲戒の必要がない者についても、服務を厳正にし、規律を保持するために必要があるときは、訓告、厳重注意又は注意を与えることができる。

（損害賠償請求）

第65条　パート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ときは、損害賠償を請求することができる。

第９章　安全衛生

（協力義務）

第66条　パート職員は、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、その他関係法令の定めるもののほか、理事長の指示に従うとともに、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。

（安全衛生管理）

第67条　理事長は、パート職員の安全の確保及び健康の保持増進に必要な措置を講じなければならない。

（安全衛生に関する事項）

第68条　パート職員の安全衛生について必要な事項は、本章のほか、別に定める神戸市公立大学法人安全衛生管理規程（2007年４月規程21号）による。

（安全衛生教育）

第69条　法人は、パート職員に対し、雇い入れ又は配置転換等により作業内容を変更したときは、その従事する業務に必要な安全衛生教育を行わなければならない。

２　パート職員は、法人が行う安全及び衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

（安全衛生に関する遵守事項）

第70条　パート職員は、次の事項を遵守しなければならない。

⑴　安全及び衛生についての理事長の命令及び指示を守り、実行すること。

⑵　常に職場の整理、整頓及び清潔に努め、災害防止と衛生の向上に努めること。

⑶　安全衛生装置、消火設備、衛生設備、その他危険防止等のための諸施設を勝手に動かしたり、許可なく当該地域に立ち入らないこと。

（健康診断）

第71条　法人は、パート職員に対し、毎年定期に健康診断を行う。ただし、週所定労働日数が２日以下のパート職員及び１年間の所定労働日数が120日以下のパート職員のときは、この限りでない。

２　前項のほか、必要に応じて全部又は一部のパート職員に対し、臨時にこれを行うことがある。

３　理事長は、前２項の健康診断の結果、パート職員の健康を保持する必要があると認

めるときは、その職員の実情を考慮して、就業場所の変更、業務の転換、労働時間の短縮等の必要な措置を講じなければならない。

（就業禁止）

第72条　パート職員又はパート職員の同居人若しくは近隣の者が、他人に伝染するおそれのある疾病にかかり、又はその疑いがあるときは、当該パート職員の就業を禁止することができる。

２　パート職員は、自己、同居人又は近隣の者が他人に伝染するおそれのある疾病にかかり、又はその疑いがあるときは、直ちに上司に届け出て、その命令に従わなければならない。

第10章　出張

（出張）

第73条　理事長は、業務上必要があるときは、パート職員に出張を命じることができる。

２　出張を命じられたパート職員は、出張を終えたときは、速やかに報告しなければならない。

（旅費）

第74条　前条の出張に要する費用については、神戸市公立大学法人旅費規則（2023年４月規則第49号）の定めるところによる。

第11章　災害補償

（業務上の災害補償）

第75条　パート職員の業務上の災害については、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る。

（通勤途上災害）

第76条　パート職員の通勤途上における災害については、労災法の定めるところによる。

第12章　不服申立て

（不服申立て）

第77条　この規則の規定による配置転換、解雇及び懲戒に対して不服のあるパート職員は、理事長に対し、不服申立てをすることができる。

附　則

１　この規則は、2022年４月１日から施行する。

２　公立大学法人神戸市外国語大学パート職員就業規則（2007年４月規程第27号）は、廃止する。

附　則

１　この規則は、2023年11月１日から施行し、2023年４月１日から適用する。

別表第１　年次有給休暇付与日数（第48条関係）

継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5
付与日数（日）	１０	１１	１２	１４	１６	１８	２０

別表第２（第53条第２項関係）

１週間の労働日の日数	５日以上	４日	３日	２日	１日
１年間の労働日の日数	217 日以上	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
付与日数	10 日	７日	５日	３日	１日

別表第３（第54条第３項関係）

１　有給休暇

種類	付与要件	付与単位
夏季休暇	１　６月１日（以下「基準日」という。）現在在職するパート職員が願い出たときは、その年の夏季（６月１日から９月30日まで）において、次の区分により夏季休暇を与える。 ⑴　年間の所定労働日数が200日以上のとき ①　基準日において引続き在職期間が２年以上の者　５日 ②　基準日において引続き在職期間が１年以上２年未満の者　４日 ③　基準日において引続き在職期間が１年未満の者　３日 ⑵　年間の所定労働日数が150日以上200日未満のとき ①　基準日において引続き在職期間が２年以上の者　４日 ②　基準日において引続き在職期間が１年以上２年未満の者　３日 ③　基準日において引続き在職期間が１年未満の者　２日 ⑶　年間の所定労働日数が100日以上150日未満のとき ①　基準日において引続き在職期間が２年以上の者　３日 ②　基準日において引続き在職期間が１年以上２年未満の者　２日 ③　基準日において引続き在職期間が１年未満の者　１日 ２　ただし、基準日以降に採用された者については、下記のとおりの日数とする。 ⑴　６月２日から７月１日　上記の日数に５分の３を乗じて得た日数（端数は四捨五入） ⑵　７月２日から８月１日　上記の日数に５分の１を乗じて得た日数（端数は四捨五入）	１日

	3　前２項の規定にかかわらず、引き続き１月以上欠勤中のパート職員には、夏季休暇を与えないものとする。 4　業務上の都合等により、夏季休暇を９月30日までに与えることができないパート職員については、理事長の承認を得て、10月31日までその期間を延長することができる。 5　取得時間については、申請した日にあらかじめ割り振られている所定労働時間分とする。 6　なお、１日の労働時間が７時間45分未満のパート職員は、半日単位で取得することができない。	
忌服休暇	1　パート職員が親族の喪にあったときは、願い出により次の区分により忌服休暇を与える。 ⑴　配偶者及び1親等の血族　７日間 ⑵　2親等の血族及び1親等の姻族　５日間 ⑶　3親等の血族及び2親等の姻族　３日間 ⑷　4親等の血族　１日 2　前項の規定の適用において生計を一にする１親等の姻族については、１親等の血族に準ずるものとする。 3　葬祭のため遠隔の地に赴く必要があるときは、第１項に定める日数に実際に要した往復日数を加算することができる。 4　第１項の親族が遠隔地において死亡したときは、その死亡の日から職員が死亡の事実を知った日の前日までの日数は、同項の期間に算入しない。 5　第１項の忌服期間中であっても、次の各号のいずれかに該当するときは、忌服休暇を与えない。 ⑴　病気その他の事故により、欠勤又は休職中のとき。 ⑵　事務の都合により労働を命ぜられたとき。	１日
結婚休暇	1　パート職員が結婚するときは、願い出により週休日及び職員の休日を除いて７日間の結婚休暇を与える。 2　前項の規定にかかわらず、引き続き１月以上欠勤中のパート職員には、結婚休暇を与えないものとする。	１日
出生サポート休暇	1　パート職員（１週間の労働日が３日以上とされている者又は週以外の期間によって労働日が定められている者で１年間の労働日が121日以上であるものであって、６月以上のパート期間が定められているもの又は継続勤務期間が６月以上あるものに限る。）が、不妊治療に係る通院等のため労働しないことが相当であると認められる場合、願い出により一の年度につき５日（当該通院等が体外受精又は顕微授精に係るものである	１日・半日・１時間

<table>
<tr><td></td><td>場合にあっては、10日）の出生サポート休暇を与える。</td><td></td></tr>
<tr><td>産前休暇</td><td>1　出産予定の女性職員が産前の休養を請求したときは、その予定日以前８週間(多胎妊娠のときにあっては、14週間)の産前休暇を与える。ただし、出産が出産予定日より遅れたときは、出産予定日の翌日から出産日までの間も産前休暇とする。</td><td>１日</td></tr>
<tr><td>産後休暇</td><td>1　出産した女性職員には、産後の休養として、出産日の翌日から起算して８週間の産後休暇を与える。</td><td>１日</td></tr>
<tr><td>出産補助休暇</td><td>1　男性職員の配偶者（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。）が出産する場合で、出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のため労働しないことが相当であると認められるときは、その男性職員に対し、願い出により、出産日の前後各２週間を通じ、３日の出産補助休暇を与える。
2　前項の規定にかかわらず、引き続き１月以上欠勤中のパート職員には、出産補助休暇を与えないものとする。</td><td>１日・半日・１時間</td></tr>
<tr><td>育児参加休暇</td><td>1　育児参加休暇は男性のパート職員（１週間の労働日が３日以上とされている者又は週以外の期間によって労働日が定められている者で１年間の労働日が121日以上であるものであって、６月以上のパート期間が定められているもの又は継続勤務期間が６月以上あるものに限る。）の配偶者が出産する場合であってその出産予定日の８週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から該当出産の日以後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日までの子（配偶者の子を含む。）を養育する男性のパート職員が、これらの子の養育のため労働しないことが相当であると認められるときは、願い出により与え、その日数は週休日及びパート職員の休日を除き、週の期間によって労働日が定められているパート職員については、１週間の労働日の日数、週以外の期間によって労働日が定められているパート職員については、１年間の労働日の日数に応じて、下表のとおりとする。
<table>
<tr><td>１週間の労働日の日数</td><td>５日以上</td><td>４日</td><td>３日</td></tr>
<tr><td>１年間の労働日の日数</td><td>217日以上</td><td>169日から216日まで</td><td>121日から168日まで</td></tr>
<tr><td>付与日数</td><td>５日</td><td>４日</td><td>３日</td></tr>
</table></td><td>１日・半日・１時間</td></tr>
</table>

2　無給休暇

種類	付与要件	付与単位
健康支援休暇	1　次の各号のいずれかに該当する業務に従事する女性職員が生理日に休養を願い出たときは、健康支援休暇を与える。 ⑴　大部分の労働時間が立ち作業又は下し作業を必要とする業務 ⑵　著しく精神的又は神経的な緊張を必要とする業務 ⑶　任意に作業を中断することができない業務 ⑷　運搬、けん引、持ち上げその他相当の筋肉的労働を必要とする業務 ⑸　身体の動揺、振動又は衝撃を伴う業務 2　前項の規定にかかわらず、生理日の就業が著しく困難な女性職員が休養を願い出たときは、健康支援休暇を与える。	1日・半日・1時間
子の看護休暇	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「当該子」という。)を養育する職員が、当該子の看護(負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話、若しくは当該子に予防接種や健康診断を受けさせるための世話を行うことをいう。)のため労働しないことが相当であると認められるときは、願い出により一の年度につき当該子一人につき５日、二人以上のときは10日の子の看護休暇を与える。	1日・半日・1時間
介護休暇	負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）を介護する職員が、その介護、通院の付き添いその他世話のため労働をしないことが相当であると認められるときは、願い出により一の年度につき要介護者一人につき５日、二人以上のときは10日の介護休暇を与える。	1日・半日・1時間