

神戸市公立大学法人暫定再雇用職員就業規則

2025年7月1日

規則第6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。）に勤務する暫定再雇用職員の就業に関する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、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 暫定再雇用職員 第3条により採用された職員をいう。
- (2) 旧就業規則 2025年4月1日適用前の神戸市公立大学法人職員就業規則（2023年4月規則第28号）をいう。
- (3) 従来定年 次の各号に掲げる職員における各号に規定する定年をいう。
 - ア 大学の教員 65歳
 - イ 高等専門学校教員 63歳
 - ウ 事務職員 60歳
- (4) 定年規則定年 神戸市公立大学法人職員定年規則（2025年4月第4号。以下「定年規則」という。）第3条に規定する定年をいう。
- (5) 特定年齢到達年度の末日 年齢65歳に達する日以後における最初の3月31日をいう。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第3条 理事長は、次に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、従来定年に達している者を、1年を超えない範囲内で期間を定め、採用することができる。

- (1) 施行日前に、従来定年により退職した者
 - (2) 施行日の前日に、再雇用（旧就業規則第17条の規定により採用することをいう。ただし、同条第2号のものに限る。）されているもの
- 2 2032年3月31日までの間、理事長は、次に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、定年規則定年に達している者を、1年を超えない範囲内で期間を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。
- (1) 定年規則第2条の規定により退職した者
 - (2) 定年規則第9条の規定により採用された者のうち、定年規則定年に達したことに

より退職した者

(契約期間と更新)

第4条 暫定再雇用職員の契約期間は1年以内とし、個別に定める。

- 2 契約期間の満了後において当該労働契約を更新することがあるときは、当該労働契約の締結時に更新の可能性及び判断基準を通知するものとする。
- 3 前項の規定により更新するときであっても、当該期間の末日は、更新する者の特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。

(労働条件の明示)

第5条 理事長は、暫定再雇用職員の採用に際しては、採用しようとする暫定再雇用職員に対し、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。

- (1) 労働契約の期間（以下「契約期間」という。）に関する事項
- (2) 労働契約の更新に関する事項（更新しないときの事由を含む。）
- (3) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (4) 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、休息時間及び就業時間変更の可能性に関する事項
- (5) 休日に関する事項
- (6) 休暇に関する事項
- (7) 給与に関する事項
- (8) 退職に関する事項（解雇の事由も含む）

第2節 異動

(配置転換)

第6条 業務上の都合により必要があるときは、暫定再雇用職員に配置転換を命じることがある。暫定再雇用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 休職

(休職)

第7条 暫定再雇用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) 心身の故障のため長期の休養を要するとき。
 - (2) 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたすとき。
 - (3) その他、特別の事情により休職することが適当と認められるとき。
- 2 この規則に定めるもののほか、休職に関し必要な事項は、神戸市公立大学法人不利益処分手続規則（2023年4月規則第44号。以下「不利益処分手続規則」という。）で定める。

第4節 退職及び解雇

(退職)

第8条 暫定再雇用職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、退職とし、暫定再雇用職員としての身分を失う。

- (1) 自己都合により退職を願い出たとき。
- (2) 契約期間が満了したとき。
- (3) 前条に定める休職期間が満了し、休職事由がなお消滅せず、復職できないとき。
- (4) 死亡したとき。

2 退職を願い出た暫定再雇用職員が第30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9条 暫定再雇用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10条 理事長は、暫定再雇用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。

- (1) 勤務実績がよくないとき。
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪え得ないとき。
- (3) 素行不良等、その職務に必要な適性を著しく欠くとき。
- (4) 禁固以上の刑に処せられたとき。
- (5) 事業活動の縮小により剰員を生じたとき。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) その他前各号に準ずる事由があるとき。

(解雇制限)

第11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、この限りではない。

- (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) 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12条 暫定再雇用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。

(1) 第31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の認定を受けたとき。

(2) 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の認定を受けたとき。

(退職後の責務)

第13条 退職又は解雇された者は、法人において備品登録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14条 退職し、又は解雇された暫定再雇用職員から労基法第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)

第15条 暫定再雇用職員の給与については、神戸市公立大学法人職員給与規則（2023年4月規則第48号）の定めるところによる。

第4章 服務

(誠実義務)

第16条 暫定再雇用職員は、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17条 暫定再雇用職員は、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 暫定再雇用職員は、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18条 暫定再雇用職員は、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19条 暫定再雇用職員は、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 暫定再雇用職員は、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 暫定再雇用職員は、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。

- (1) 法人の業務の正常な運営を妨げるおそれのあるもの
- (2) 前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
- (3) 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 暫定再雇用職員は、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 暫定再雇用職員は、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20条 暫定再雇用職員は、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、法人の許可を受けたときは、この限りではない。

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21条 暫定再雇用職員は、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月規定第16号）の定めるところによる。

(兼業制限)

第22条 暫定再雇用職員は、理事長の許可を受けたときでなければ、他の業務に従事し、又は自ら営利企業を営んではならない。

2 暫定再雇用職員の兼業の許可手続等については、神戸市公立大学法人職員兼業規則（2023年4月規則第43号）で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23条 暫定再雇用職員の労働時間及び休暇等については、神戸市公立大学法人職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規則（2023年4月規則第36号。以下「労働時間等規則」という。）を準用する。

(育児休業等)

第24条 暫定再雇用職員のうち子の出生後8週間を経過する日の翌々日から1歳に満たない子の養育を必要とする者は、その期間において2回に限り、理事長に申し出て育児休業を取得することができる。ただし、1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合であって、1歳から1歳6ヵ月に達するまでの子を養育するときは、育児休業を取得することができる。

2 育児休業等期間中の給与は無給とする。

3 前2項に定めるもののほか、暫定再雇用職員の育児休業、出生時育児休業、育児短時間勤務及び育児部分休業については、神戸市公立大学法人職員育児休業等に関する

規則（2023年4月規則第39号）の定めるところによる。

（介護休業等）

第25条 暫定再雇用職員の家族で傷病のため介護を要する者がいるときは、理事長に申し出て介護休業を取得することができる。

2 介護休業等期間中の給与は無給とする。

3 前2項に定めるもののほか、暫定再雇用職員の介護休業等については、神戸市公立大学法人職員介護休業等に関する規則（2023年4月規則第40号）の定めるところによる。

第6章 在宅勤務

（通常の就業場所以外での労働）

第26条 職員は、業務の都合上必要があると認められるときは、通常の就業場所を離れて労働することがある。

2 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、労働時間等規則第3条に定める時間を労働したものとみなす。

（在宅勤務）

第27条 暫定再雇用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11月規程第4号）に定める。

第7章 研修

（研修）

第28条 暫定再雇用職員は自己啓発に努めなければならない。また、暫定再雇用職員のうち教員はその職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 理事長は暫定再雇用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、暫定再雇用職員に研修を命じることができる。

4 暫定再雇用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 賞罰

（表彰）

第29条 暫定再雇用職員が次の各号の一に該当するときは表彰することができる。

(1) 業務上特に顕著な功績があったとき。

(2) その他理事長が必要と認めるとき。

2 表彰についてその他必要な事項は別に定める。

（懲戒の事由）

第30条 理事長は、暫定再雇用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。

(1) 正当な理由がなく無断欠勤をしたとき。

(2) 正当な理由がなく、遅刻及び早退を繰り返したとき。

- (3) 故意又は重大な過失によって法人に損害を与えたとき。
- (4) 重大な刑法上の犯罪行為を行ったとき。
- (5) 法人の名誉又は信用を著しく傷つけたとき。
- (6) 重大な経歴詐称を行ったとき。
- (7) この規則その他法人の定める諸例規に違反したとき。
- (8) その他の前各号に準ずる事由があるとき。

(懲戒)

第31条 懲戒は次の区分により行う。

- (1) 戒告 将来を戒める。
- (2) 減給 一回の額は労基法第12条に規定する平均賃金の一か月の半額を超えず、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。
- (3) 停職 1日以上6月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事せず、その間の給与を支給しない。
- (4) 諭旨免職 退職願いの提出を勧告し、これに応じないときは、30日前に予告して、若しくは30日の平均賃金を支払って解雇する。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇し、労働基準監督署の認定を受けたときは、解雇予告手当は支給しない。

2 この規則に定めるもののほか、懲戒に関し必要な事項は、不利益処分手続規則で定める。

(訓告)

第32条 前条による懲戒の必要がない者についても、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33条 暫定再雇用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34条 暫定再雇用職員は、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35条 理事長は、暫定再雇用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36条 暫定再雇用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職員安全衛生管理規程（2007年4月規程第21号）による。

(安全衛生教育)

第37条 法人は、暫定再雇用職員に対し、雇い入れ又は配置転換等により職務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おこなわなければならない。

2 暫定再雇用職員は、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38条 暫定再雇用職員は、次の事項を遵守しなければならない。

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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39条 暫定再雇用職員は、毎年定期に又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。

2 理事長は、前項の健康診断の結果、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、業務の転換又は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40条 暫定再雇用職員又は暫定再雇用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、当該職員の就業を禁止することができる。

2 暫定再雇用職員は、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、直ちに法人に届け出て、その命令に従わなければならない。

第10章 出張

(出張)

第41条 理事長は、業務上必要があるときは、暫定再雇用職員に出張を命じることができる。

2 出張を命じられた暫定再雇用職員は、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42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43条 暫定再雇用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44条 暫定再雇用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45条 この規則の規定による休職、解雇及び懲戒に対して不服のある暫定再雇用職員は、理事長に対し、不服申立てをすることができる。

附 則

この規則は、2025年7月1日から施行し、2025年4月1日から適用する。