

国立大学法人新潟大学特定有期雇用看護職員等就業規則

〔平成17年3月30日〕
規 則 第 5 号

目次

- 第1章 総則（第1条・第2条）
- 第2章 人事及び処遇
 - 第1節 募集及び採用（第3条・第4条）
 - 第2節 評価（第5条）
 - 第3節 異動（第6条）
 - 第4節 休職（第7条—第9条）
 - 第5節 退職及び解雇（第10条—第17条）
- 第3章 給与（第18条）
- 第4章 服務（第19条—第25条）
- 第5章 職務発明等（第26条）
- 第6章 勤務時間、休日及び休暇等（第27条—第29条）
- 第7章 研修（第30条）
- 第8章 賞罰（第31条—第36条）
- 第9章 安全衛生（第37条）
- 第10章 母性保護措置（第38条—第40条）
- 第11章 出張（第41条・第42条）
- 第12章 福利厚生（第43条）
- 第13章 苦情処理（第44条）
- 第14章 災害補償（第45条・第46条）
- 第15章 退職手当（第47条）
- 第16章 共済（第48条）
- 第17章 雑則（第49条）

附則

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この規則は、国立大学法人新潟大学職員就業規則（平成16年規則第20号。以下「職員就業規則」という。）第3条第3項の規定に基づき、新潟大学医歯学総合病院において期間を定めて雇用する常勤の助産師、看護師、准看護師及び看護助手（以下「特定有期雇用看護職員等」という。）の就業に関し必要な事項に

ついて定めるものとする。

(遵守義務)

第2条 国立大学法人新潟大学（以下「本学」という。）及び特定有期雇用看護職員等は、それぞれの立場で関係法令、労働協約、労使の書面協定、労働契約及びこの規則を誠実に遵守し、その義務の履行に努めなければならない。

第2章 人事及び処遇

第1節 募集及び採用

(募集及び採用)

第3条 特定有期雇用看護職員等の募集は、原則として公募による。

2 特定有期雇用看護職員等の採用は、競争試験又は選考による。

3 特定有期雇用看護職員等の募集及び採用並びに任免の手續きに関し必要な事項は、国立大学法人新潟大学職員任免規程（平成16年規程第80号。以下「職員任免規程」という。）を準用する。

4 新たに特定有期雇用看護職員等を採用する場合には、あらかじめ労働条件を明らかにした労働条件通知書を交付するものとする。

(雇用期間)

第4条 特定有期雇用看護職員等の雇用期間は、事業年度ごとに定めるものとし、労働条件通知書に明示する。

2 前項の雇用期間終了後、雇用を更新することがある。ただし、雇用が更新された場合においても、通算の雇用期間は、最初の雇用の日から起算して5年を超えることはできない。

3 雇用期間内に60歳に達した特定有期雇用看護職員等については、当該雇用期間終了後、雇用を更新しない。

4 特定有期雇用看護職員等の雇用期間終了後、雇用を更新しない場合は、少なくとも30日前までに本人に予告するものとする。

第2節 評価

(勤務成績の評価)

第5条 特定有期雇用看護職員等の勤務成績は、総合的に評価する。

第3節 異動

(配置換)

第6条 特定有期雇用看護職員等は、業務上の都合により配置換を命ぜられることがある。

2 前項に規定する配置換を命ぜられた特定有期雇用看護職員等は、正当な理由がない限り拒むことができない。

第4節 休職

(休職)

第7条 学長は、特定有期雇用看護職員等が次の各号のいずれかに該当すると認めた場合には、休職を命ずることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
- (4) その他特別の事由により休職にすることが適当と認められる場合

2 特定有期雇用看護職員等の休職に関し必要な事項は、国立大学法人新潟大学職員休職規程（平成16年規程第88号）を準用する。

(休職の期間)

第8条 前条第1項各号に掲げる事由による休職の期間（第2号に掲げる事由による休職の期間を除く。）は、第4条第1項に規定する雇用期間の範囲内において、個々の場合について学長が定める。この場合において、休職の期間が第4条第1項に規定する雇用期間に満たないときは、最初に休職にした日から引き続き第4条第1項に規定する雇用期間の範囲内において、これを更新することができる。

2 前条第1項第1号の休職において、休職の後復職し、出勤することが引き続き30日に達しないうちに同一事由により出勤不能となった場合は、休職期間は中断しないものとし、休職期間の算定に当たっては、その出勤期間を除いた前後を通算する。

3 前条第1項第2号の休職期間は、第4条第1項に規定する雇用期間の範囲内において、その事件が裁判所に係属する期間とする。

(復職)

第9条 学長は、休職中の特定有期雇用看護職員等の休職事由が消滅したときは、速やかに復職させなければならない。

第5節 退職及び解雇

(退職)

第10条 特定有期雇用看護職員等は、次の各号のいずれかに該当するときは、退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 雇用期間が満了したとき。
- (2) 自己都合により退職を願い出て、学長が承認したとき。
- (3) 死亡したとき。
- (4) その他の退職事由が発生したとき。

(自己都合による退職手続)

第11条 特定有期雇用看護職員等は、自己都合により退職しようとするときは、原則として退職を予定する日の30日前までに、学長に退職願を提出するものとする。

ただし、やむを得ない事由がある場合は、退職を予定する日の14日前までに提出しなければならない。

2 特定有期雇用看護職員等は、退職願を提出した後も、退職するまでの間は、従来の職務に従事しなければならない。

(当然解雇)

第12条 学長は、特定有期雇用看護職員等が次の各号のいずれかに該当する場合は、即時解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当（以下「解雇予告手当」という。）は支払わない。

(1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合

(2) 禁錮以上の刑に処せられた場合

(その他の解雇)

第13条 学長は、特定有期雇用看護職員等が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することができる。

(1) 勤務成績が著しくよくない場合

(2) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障がある場合

(3) 前各号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を著しく欠く場合

(4) 組織の改廃又は業務の縮小その他やむを得ない業務上の都合により特定有期雇用看護職員等の減員が必要な場合

(5) 重大な服務規律違反に該当した場合

(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治癒せず、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第81条の規定によって打切補償を支払う場合は、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) 産前産後の女性特定有期雇用看護職員等が、第27条第4項の規定において準用する国立大学法人新潟大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程（平成16年規程第77号。以下「勤務時間等規程」という。）第26条第1項第6号及び第7号の規定により休業する期間及びその後30日間

(解雇予告)

第15条 学長は、特定有期雇用看護職員等を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない場合においては、解雇予告手当を支払わなければならない。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合は、この限りでない。

2 解雇予告がなされた特定有期雇用看護職員等が、解雇予告日から解雇日までの間において解雇理由を記載した文書の交付を請求した場合は、学長は遅滞なく解雇理由通知書を交付する。

(退職後の責務)

第16条 退職した者又は解雇された者（以下「退職者等」という。）は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(退職等証明書)

第17条 学長は、退職者等が退職等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) 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（解雇の場合は、その理由）

3 証明書には、前項各号のうち、退職者等が請求した事項のみを記入するものとする。

第3章 給与

第18条 特定有期雇用看護職員等の給与については、国立大学法人新潟大学職員給与規程（平成16年規程第81号）を準用する。

第4章 服務

(誠実義務)

第19条 特定有期雇用看護職員等は、法令及びこの規則並びに学長の指示命令を遵守し、職務上の責任を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、本学の秩序の維持に努めなければならない。

(職務専念義務)

第20条 特定有期雇用看護職員等は、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、本学がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

(職務専念義務免除期間)

第21条 特定有期雇用看護職員等は、次の各号のいずれかに該当する期間は、職務専念義務を免除される。

- (1) 勤務時間内レクリエーションに参加を承認された期間
- (2) 勤務時間内に団体交渉に参加することを承認された期間
- (3) 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

(遵守事項)

第22条 特定有期雇用看護職員等は、本学の秩序を維持するための服務規律として、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 上司の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行すること。
- (2) 職場の内外を問わず、本学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は本学職員の不名誉となるような行為をしないこと。
- (3) 職務上知ることのできた秘密を他に漏らさないこと。
- (4) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いないこと。
- (5) 本学の敷地及び施設内（以下「学内」という。）で、喧騒その他の秩序・風紀を乱す行為をしないこと。
- (6) 学内で、本学の正常な業務を妨げる職務外の放送・宣伝・集会又は文書図画の配布・回覧・掲示その他これに準ずる行為をしないこと。
- (7) 学長の許可なく、学内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買を行わないこと。
- (8) その他、法令、この規則及びその関連規程が定める本学の秩序維持のための措置を遵守し、これに協力すること。

(特定有期雇用看護職員等の倫理)

第23条 特定有期雇用看護職員等が遵守すべき職務に係る倫理原則及び倫理の保持に関し必要な事項は、国立大学法人新潟大学職員倫理規程（平成16年規程第85号）を準用する。

(ハラスメントに関する措置)

第24条 ハラスメントの防止等に関する措置は、国立大学法人新潟大学におけるハラスメントの防止等に関する規程（平成28年規程第21号）を準用する。

(兼業)

第25条 特定有期雇用看護職員等は、他の業務に従事し、又は自ら営利企業を営もうとする場合は、学長の許可を受けるものとする。

- 2 特定有期雇用看護職員等の兼業に関し必要な事項は、国立大学法人新潟大学職員兼業規程（平成16年規程第83号）を準用する。

第5章 職務発明等

第26条 特定有期雇用看護職員等が、職務上創出した発明等の知的財産権の取扱いに関しては、職員就業規則第39条の規定を準用する。

第6章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間等)

第27条 特定有期雇用看護職員等の1週間の勤務時間は、38時間45分とする。

2 1日の勤務時間は、7時間45分とし、始業及び終業の時刻並びに休憩時間は次のとおりとする。

(1) 始業 午前8時30分

(2) 終業 午後5時15分

(3) 休憩時間 午後0時から午後1時

3 前2項の規定にかかわらず、特別の勤務形態によって勤務する必要がある特定有期雇用看護職員等の勤務時間等については、別に定めることができる。

4 特定有期雇用看護職員等の勤務時間等に関し必要な事項は、勤務時間等規程を準用する。

(育児休業等)

第28条 特定有期雇用看護職員等は、学長に申し出て育児休業、育児短時間勤務又は育児時間（以下「育児休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 特定有期雇用看護職員等の育児休業等に関し必要な事項は、国立大学法人新潟大学職員の育児休業等に関する規程（平成16年規程第91号。以下「職員育児休業等規程」という。）を準用する。ただし、この場合において、職員育児休業等規程第4条第1項本文の規定は、雇用期間の末日を育児休業等終了日とする育児休業等をしている者が、当該育児休業等に係る子について、雇用の更新に伴い、当該更新後の雇用期間に初日を育児休業等開始予定日とする育児休業等の申出をする場合には、これを適用しない。

(介護休業等)

第29条 特定有期雇用看護職員等のうち、家族で傷病のため介護を要する者がいる場合は、学長に申し出て介護休業又は介護部分休業（以下「介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 特定有期雇用看護職員等の介護休業等に関し必要な事項は、国立大学法人新潟大学職員の介護休業等に関する規程（平成16年規程第92号）を準用する。

第7章 研修

第30条 特定有期雇用看護職員等は、業務に関する必要な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には、研修を受けなければならない。

2 特定有期雇用看護職員等の研修に関し必要な事項は、国立大学法人新潟大学職員研修規程（平成16年規程第78号）を準用する。

第8章 賞罰

(表彰)

第31条 学長は、次の各号のいずれかに該当すると認める特定有期雇用看護職員等

を表彰する。

- (1) 業務成績の向上に多大の功労があった者
- (2) 業務上有益な発明又は顕著な改良をした者
- (3) 災害又は事故の際、特別の功労があった者
- (4) 業務上の犯罪を未然に防ぎ、犯罪者の逮捕を容易にさせ、又は犯人を逮捕する等その功労が顕著であった者
- (5) その他特に他の特定有期雇用看護職員等の模範として推奨すべき実績があった者

(表彰の方法)

第32条 表彰は、表彰状、賞状又は感謝状を授与して行い、副賞を添えることができる。

(懲戒)

第33条 学長は、特定有期雇用看護職員等が次の各号のいずれかに該当すると認めた場合には、所定の手続の上、懲戒処分を行う。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤をした場合
- (2) 正当な理由なくしばしば遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- (3) 故意又は重大な過失により本学に損害を与えた場合
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- (5) 本学の名誉若しくは信用を著しく傷つけた場合
- (6) 素行不良で本学の秩序又は風紀を乱した場合
- (7) 重大な経歴詐称をした場合
- (8) その他この規則によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があった場合

(懲戒の種類及び内容等)

第34条 懲戒処分は、次の各号に掲げる種類とし、その内容は当該各号に定めるところによる。

- (1) 戒告 始末書を提出させて戒め、注意の喚起を促す。
- (2) 減給 始末書を提出させるほか、1回の額が平均賃金の1日分の2分の1、総額が一賃金支払期における賃金の10分の1を上限として減額する。
- (3) 停職 始末書を提出させるほか、12月間を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- (4) 諭旨解雇 退職を願い出るよう文書により勧告する。この場合において、1週間以内に退職しない場合は、解雇とし、退職手当は支給しない。
- (5) 懲戒解雇 即時に解雇する。この場合において、退職手当は支給しない。

2 前項第4号による解雇及び第5号による懲戒解雇をする場合において、その解

雇理由について所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当は支払わない。

- 3 懲戒処分又は次条に規定する訓告等に関し必要な事項は、国立大学法人新潟大学職員の懲戒等に関する規程（平成16年規程第82号）を準用する。

（訓告等）

第35条 学長は、前条に規定する懲戒処分のほか、服務を厳正にし、規律を保持する必要があると認めるときは、特定有期雇用看護職員等に対して訓告、嚴重注意を文書等により行う。

（損害賠償）

第36条 特定有期雇用看護職員等が故意又は重大な過失により本学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ものとする。

第9章 安全衛生

第37条 特定有期雇用看護職員等は、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）その他の関係法令によるほか、国立大学法人新潟大学職員安全衛生管理規程（平成16年規程第79号）を準用する。

第10章 母性保護措置

（妊産婦である特定有期雇用看護職員等の就業制限等）

第38条 学長は、妊娠中の特定有期雇用看護職員等及び産後1年を経過しない特定有期雇用看護職員等（以下「妊産婦である特定有期雇用看護職員等」という。）を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

- 2 学長は、妊産婦である特定有期雇用看護職員等が請求した場合には、午後10時から翌日の午前5時までの間における勤務又は所定の勤務時間以外の勤務をさせてはならない。

（妊産婦である特定有期雇用看護職員等の健康診査）

第39条 学長は妊産婦である特定有期雇用看護職員等が請求した場合には、その者が母子保健法（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ために勤務しないことを承認しなければならない。

（妊産婦である特定有期雇用看護職員等の業務軽減等）

第40条 学長は妊産婦である特定有期雇用看護職員等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なければならない。

- 2 学長は、妊娠中の特定有期雇用看護職員等が請求した場合において、その者の業務が母胎又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、当該特定有期雇用看護職員等が適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことを承認することができる。
- 3 学長は、妊娠中の特定有期雇用看護職員等が請求した場合において、その者が

通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母胎又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間、勤務しないことを承認しなければならない。

第11章 出張

(出張)

第41条 学長は、業務上必要がある場合は、特定有期雇用看護職員等に出張を命ずることができる。

2 出張を命ぜられた特定有期雇用看護職員等が出張を終えたときには、速やかに報告しなければならない。

(旅費等)

第42条 前条の出張に係る旅費その他必要な事項は、国立大学法人新潟大学旅費規程（平成16年規程第108号）を準用する。

第12章 福利厚生

(宿舎利用基準)

第43条 特定有期雇用看護職員等の宿舎の利用に関し必要な事項は、国立大学法人新潟大学宿舎規程（平成16年規程第109号）による。

第13章 苦情処理

第44条 特定有期雇用看護職員等は、勤務時間、給与その他の労働条件等について、不服がある場合は、苦情処理委員会に苦情の解決を請求することができる。

第14章 災害補償

(業務上の災害補償)

第45条 特定有期雇用看護職員等が業務上の災害を被った場合の補償については、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ほか、国立大学法人新潟大学職員法定外災害補償規程（平成18年規程第7号。以下「法定外災害補償規程」という。）の定めるところによる。

(通勤途上災害)

第46条 特定有期雇用看護職員等が通勤途上に災害を被った場合の補償については、労災法の定めるところによるほか、法定外災害補償規程の定めるところによる。

第15章 退職手当

第47条 退職手当は、特定有期雇用看護職員等が、特定有期雇用看護職員等として引き続いた在職期間が6月を超えて退職（当該退職の後、引き続き特定有期雇用看護職員等に採用される場合の退職は除く。次項において同じ。）し、又は解雇された場合に、その者（死亡による退職の場合にはその遺族）に支給する。ただし、その者が、第12条第2号の規定により解雇された場合、第34条第1項第4号

の規定より解雇された場合又は第34条第1項第5号の規定により懲戒解雇された場合には、退職手当は支給しない。

- 2 退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は、特定有期雇用看護職員等として引き続いた在職期間とし、在職期間の計算は、特定有期雇用看護職員等となった日の属する月から退職し、又は解雇された日の属する月までの月数による。
- 3 前項の規定により計算した在職期間に1年未満の端数がある場合には、その端数は切り捨てる。ただし、その在職期間が6月を超え1年未満の場合には、これを1年とする。
- 4 退職手当の額は、退職し、又は解雇された日におけるその者の本給、本給の調整額の月額合計額（以下「基本月額給」といい、特定有期雇用看護職員等が休職、停職、減給その他の理由によりその者の基本月額給の一部又は全部を支給されない場合においては、これらの理由がないものと仮定した場合においてその者が受けるべき基本月額給とする。）にその者の勤続期間を次の各号の事由により、当該各号に掲げる率を乗じて得た額とする。
 - (1) 第10条第1号又は第2号による退職 0.3
 - (2) 業務外の死亡又は通勤による傷病による退職 0.5
 - (3) 業務上の死亡又は傷病による退職 1.35
- 5 前4項に定めるもののほか、特定有期雇用看護職員等の退職手当の支給について必要な事項は、国立大学法人新潟大学職員退職手当規程（平成16年規程第86号）を準用する。

第16章 共済

第48条 特定有期雇用看護職員等の共済は、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）の定めるところによる。

第17章 雑則

第49条 この規則に定めるもののほか、特定有期雇用看護職員等に関し必要な事項については、別に定める。

附 則

- 1 この規則は、平成17年4月1日から施行する。
- 2 第4条第2項に規定する通算の雇用期間には、国立大学法人等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成15年法律第117号）第2条の規定による廃止前の国立学校設置法（昭和24年法律第150号）に規定する新潟大学における日日雇用職員としての任用期間及び本学の契約職員としての雇用期間を含むものとする。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。