

# 地方独立行政法人大阪市立工業研究所再雇用職員就業規則

制定 平成23年4月1日 規程第502号  
最近改正 平成25年4月1日

## 第1章 総則

(趣旨等)

第1条 この規則は、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年5月25日法律第68号）及び労働基準法（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、地方独立行政法人大阪市立工業研究所（以下「法人」という。）に勤務する再雇用職員の就業に関して必要な事項を定めるものとする。

2 この規則に定めのない事項については、労基法その他の関係法令の定めるところによる。  
(定義)

第2条 この規則において「再雇用職員」とは、法人と期間の定めのある雇用契約を締結する者で、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員就業規則（以下、「職員就業規則」という。）第3条第2項第3号に規定する者をいう。

## 第2章 人事

### 第1節 採用

(採用)

第3条 再雇用の対象者は、次に掲げる者とする。

(1) 職員就業規則第30条の規定により定年退職した者。

(2) <削除>

2 <削除>

(雇用契約)

第4条 再雇用職員は、法人と期間の定めのある雇用契約を締結するものとする。

2 前項で定める雇用契約の期間は原則として1年とし、一の会計年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）以内で雇用契約書に定める期間とする。

(雇用契約の更新)

第5条 前条の雇用契約は、次項の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれも該当する者については、満年齢65歳に達した日の属する年度の末日まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。ただし、雇用契約は1年を超えない範囲で更新することとする。

(1) 引き続き勤務することを希望していること

(2) 過去5年間に減給以上の懲戒処分に処されていないこと

(3) 直近の健康診断の結果、職務の遂行に支障がないこと

2 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

3 <削除>

4 <削除>

## 5 <削除>

(雇止め)

第5条の2 前条に該当しない者については、契約期間の満了時における法人の業務量、財務状況及び再雇用職員の能力、勤務成績等により雇用契約を更新しない場合がある。

2 前項の判断基準のほか、第22条に掲げる解雇事由に該当する場合は、契約期間を更新しない。

3 法人は、再雇用職員として引き続き雇用される期間が1年を超える者について、契約期間が満了したときに契約を終了させようとする際には、少なくとも当該契約の期間の満了する日の30日前までに、その旨の通知をするものとする。

(赴任)

第6条 再雇用職員として採用された場合は、ただちに赴任しなければならない。

(再雇用職員の配置)

第7条 再雇用職員の配置は、法人の業務上の必要性及び本人の適性等を考慮して行う。

(労働条件の明示)

第8条 再雇用職員の採用に際しては、採用をしようとする再雇用職員に対し、次の事項を記載した文書を交付し、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、所定労働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) 給与に関する事項

(5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(6) 契約期間の更新に関して第5条第2項及び第3項に定める事項

(試用期間)

第9条 再雇用職員には、試用期間を設けないものとする。

(採用決定時の提出書類)

第10条 再雇用職員として採用された者は、法人の指定した日までに次の書類を提出しなければならない。ただし、法人が認めた場合は、提出期限を延長し、又は提出書類の一部を省略することがある。

(1) 誓約書

(2) 資格に関する証明書(職務に必要な場合に限る。)

(3) その他法人が必要とする書類

2 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、再雇用職員は、その都度速やかに、変更事項を届け出なければならない。

### 第2節 評価

(勤務評定)

第11条 法人は、再雇用職員の勤務成績について、評定を実施する。

### 第3節 配置転換等

(配置転換)

第12条 再雇用職員に対し、業務上の必要に基づき、就業の場所又は従事する業務の変更(以下「配置転換」という。)を命じることがある。

2 配置転換を命じられた再雇用職員は、正当な理由がないときは、これを拒否することができない。

### 第4節 休職及び復職

(休職)

第13条 再雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、これを休職にすることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- (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場合
- (3) 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設（外国のこれらの施設を含む。）において、その再雇用職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事する場合
- (4) 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
- (5) 再雇用職員が労働組合の業務に専ら従事する場合
- (6) 前各号に掲げるもののほか、休職にすることが適当と認められる場合  
（休職の期間）

第14条 前条各号に掲げる事由による休職の期間は、契約期間を超えない範囲内において個々の休職ごとに定める。

（休職の手続等）

第15条 再雇用職員を休職にする場合には、その旨を記載した書面を交付して行う。

2 第13条第1号に掲げる事由による休職、当該休職の期間の更新及び当該再雇用職員の復職は、法人の指定する医師の診断の結果に基づき行うものとする。

（休職期間の通算）

第16条 同一事由による休職の中断期間が3ヵ月未満の場合は前後の休職期間を通算し、連続しているものとみなす。また、第13条第1号の休職にあっては、症状再発の場合は再発後の期間を休職期間に通算する。

（復職）

第17条 休職中の再雇用職員の休職事由が消滅したときは、速やかに復職させるものとする。

2 復職する場合、休職以前と異なる職務に就かせることがある。

（休職の効果）

第18条 休職中は、再雇用職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。休職者は、休職の期間中、別段の定めがあるもののほか、いかなる給与も支給されない。

#### 第5節 退職

（退職）

第19条 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、再雇用職員としての身分を失う。

- (1) 辞職を申し出て、退職したとき
- (2) 契約期間が満了し、契約期間の更新がなされないとき
- (3) 休職期間が満了し、その休職事由がなお消滅しないとき
- (4) 法人の役員に就任したとき
- (5) 死亡したとき

第20条 <削除>

（自己都合による退職の手続）

第21条 再雇用職員は、契約期間中に自己の都合により退職しようとするときは、特段の事情がない限り、月の末日を退職日としなければならない。

2 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、あらかじめ、退職を予定する日の30日前までに文書をもって願い出なければならない。

3 前項の定めにより退職を申し出た者は、退職の日まで従前の業務に従事するとともに、必要事項の引継ぎを行わなければならない。

#### 第6節 解雇

(解雇)

第22条 再雇用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) 勤務成績が不良で、改善の見込がない場合
- (2) 心身の故障、精神疾患等のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合若しくは継続して勤務ができない場合
- (3) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠く場合
- (4) 禁錮以上の刑に処せられた場合
- (5) 第68条に定める懲戒事由に該当する場合
- (6) 法人の経営上又は業務上やむを得ない事情がある場合
- (7) その他前各号に準ずるやむを得ない事情がある場合

(解雇の予告)

第23条 前条の規定による解雇を行う場合には、少なくとも30日前に予告をするか、又は労基法第12条に定める平均賃金の30日分を解雇予告手当として支払う。

2 前項の予告の日数は、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。

3 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは、予告することなく即時解雇する。

- (1) 解雇につき行政官庁の解雇予告除外認定を受けたとき
- (2) 天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合で、行政官庁の解雇予告除外認定を受けたとき

(解雇制限)

第24条 第22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。

- (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) 産前産後の女性が労基法第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間

2 前項の規定は、次の各号のいずれかに該当するときは適用しない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかった者が、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、その他関連法令に基づく傷病補償年金を受けているとき又は同日後において傷病補償年金を受けることになったとき
- (2) 天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合で、行政官庁の認定を受けたとき

3 第1項の規定は、第19条第2号の規定に基づき、当該再雇用職員が契約期間の満了を理由として退職となることを妨げるものではない。

第7節 退職後の責務

(退職証明書等)

第25条 再雇用職員が、退職又は解雇(解雇予告を含む。)にあたり、退職証明書等の交付を請求した場合は、法人は遅滞なくこれを交付する。

(貸与物等の返還等)

第26条 退職し、又は解雇された者は、身分証明書その他再雇用職員に交付されていた証明書等及び法人から貸与された物品を返還しなければならない。

2 退職し、又は解雇された者が法人に対して債務を有する場合には、退職時にそのすべてを弁済しなければならない。

第3章 服務

(職務専念義務及び忠実義務)

第27条 再雇用職員は、法人の業務の公共性を自覚し、誠実に職務に専念しなければならない。

2 再雇用職員は、忠実に職務を遂行し、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(服務心得)

第28条 再雇用職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 法令、この規則及び法人の諸規程を遵守し、上司の指揮命令に従ってその職務を遂行すること
- (2) 許可なく職務以外の目的で法人の施設、物品等を使用しないこと
- (3) 法人の金品を私用に供し、他より不当に金品を借用し、又は職務に関連して自己の利益を図り、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと
- (4) 酒気をおびて就業するなど、法人職員としてふさわしくない行為を行わないこと  
(信用失墜行為等の禁止)

第29条 再雇用職員は、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傷つけ、又は法人の職員全体の不名誉となるような行為をすること
- (2) 法人の秩序及び規律を乱すこと  
(守秘義務)

第30条 再雇用職員は、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。

(再雇用職員の地位)

第31条 再雇用職員は、刑法(明治40年法律第45号)その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

(セクシュアル・ハラスメント等の防止)

第32条 再雇用職員は、セクシュアル・ハラスメント等を行ってはならず、これの防止に努めなければならない。

(兼業等)

第33条 再雇用職員が兼業等を行おうとする場合は、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員兼業等規程により許可を得なければならない。

(遅刻、早退及び外出)

第34条 再雇用職員は、やむを得ない事由により遅刻又は早退しようとするとき、若しくは勤務時間中にやむを得ない事由により外出するときは、その理由及び時間を明らかにして上司に申し出て、その承認を受けなければならない。

(欠勤)

第35条 再雇用職員は、やむを得ない事由により欠勤しようとするときは、その理由及び期間を明らかにして上司に申し出て、その承認を受けなければならない。

2 上司が求めるときは、欠勤の事由を証する書類を提出しなければならない。

(旧姓の使用)

第36条 再雇用職員は、所定の手続きを経ることにより、婚姻、養子縁組その他の事由(以下「婚姻等」という。)により戸籍上の氏を改めた後も引き続き婚姻等の前の戸籍上の氏を文書等に使用することができる。

## 第4章 勤務時間及び休暇等

### 第1節 勤務時間

(勤務時間、休日及び休暇等)

第37条 再雇用職員の勤務時間、休日及び休暇等については、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程の定めるところによる。

(業務傷病等休業)

第38条 再雇用職員が業務上の災害により負傷し、又は疾病にかかり、療養のため勤務できない場合は、業務傷病休業とする。

2 再雇用職員が通勤上の災害により負傷し、又は疾病にかかり、療養のため勤務できない場合は、通勤傷病休業とする。

3 第13条第1号に定める休職となったときについては、前2項の規定を適用しない。

(育児休業及び介護休業等)

第39条 再雇用職員の育児休業及び介護休業等については、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員の育児・介護休業等に関する規程の定めるところによる。

#### 第5章 研修

(研修)

第40条 業務上の必要がある場合には、再雇用職員に研修を受けることを命じることができる。

#### 第6章 表彰

(表彰)

第41条 再雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員表彰規程の定めるところによりこれを表彰する。

- (1) 業務運営上顕著な功績のあったもの
- (2) 業務運営上有益な発明、考案又は改良をしたもの
- (3) 災害・事故を未然に防止し、又は災害・事故に際して特に功労のあったもの
- (4) 社会的功績により法人の名誉、信用を高めたもの
- (5) その他推奨すべき業績又は善行のあったもの

#### 第7章 懲戒等

(懲戒の事由)

第42条 再雇用職員が次のいずれかに該当するときは、懲戒に処することができる。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤をし、出勤の督促に応じないとき
- (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻又は早退するなど勤務を怠ったとき
- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑事法上の犯罪に該当する行為があったとき
- (5) 法人の名誉又は信用を傷つけたとき
- (6) 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱したとき
- (7) 重要な経歴を詐称して雇用されたことが判明したとき
- (8) その他この規則及び法人の定める諸規程によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき

2 管理監督者である再雇用職員の指導の怠慢又は管理不行届により、管理監督下にある職員に前項の懲戒に該当する行為があったときは、当該管理監督者である再雇用職員についても懲戒に処することができる。

(懲戒の種類)

第43条 懲戒の種類及び程度は次のとおりとする。

- (1) 戒告 その責任を指摘し、将来を戒める。
- (2) 減給 1回の額が平均賃金の1日分の2分の1を超えず、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えない範囲で給与を減額する。
- (3) 停職 1日以上3月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。
- (4) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。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、予告手当を支給しない。

(懲戒の手続)

第44条 懲戒の手続については、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員懲戒規程の定め

るところによる。

(訓告等)

第45条 第43条に規定する場合のほか、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、文書又は口頭により、注意、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

(損害賠償)

第46条 法人は、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場合に、第43条の懲戒処分又は前条の訓告等とは別に、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

## 第8章 給与

(給与)

第47条 再雇用職員の給与については、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員給与規程の定めるところによる。

## 第9章 安全及び衛生

(安全衛生管理)

第48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、職場における再雇用職員の健康の保持及び安全の確保に必要な措置を行う。

(協力義務)

第49条 再雇用職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法及びその他の関係法令のほか、法人が行う安全及び衛生に関する措置に協力しなければならない。

(健康診断)

第50条 再雇用職員は、法人が毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。

2 前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、再雇用職員に就業の禁止又は勤務時間の制限等当該再雇用職員の健康保持に必要な措置を講じるものとする。

3 再雇用職員は、正当な理由がない場合には、前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第51条 再雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その就業を禁止することができる。

- (1) 伝染性の疾病にかかった者
- (2) 労働のため病勢が著しく悪化するおそれのある者
- (3) 前2号に準ずる者

(結核性呼吸器病による勤務停止等)

第52条 健康診断の結果、結核性呼吸器病により休養が必要と認めた者については勤務停止を命じることがある。

2 結核性呼吸器病以外の疾病にかかり長期の休養を必要とする者については、第13条第1項第1号の規定により休職を命じることがある。

3 勤務停止を命じられた者には病気休暇を与える。ただし、長期の休養を必要とする者については、第13条第1項第1号の規定により休職を命じることがある。

4 勤務停止を命じられた者の健康状態が勤務に支障のない程度になったと認められるときは勤務停止を解除する。

(その他必要な事項)

第53条 この章に定めるもののほか、安全及び衛生に関しその他必要な事項については、地方独立行政法人大阪市立工業研究所安全衛生管理規程の定めるところによる。

## 第10章 出張等

(出張)

第54条 業務上必要がある場合は、再雇用職員に出張を命じることができる。

2 出張を命じられた再雇用職員は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)

第55条 旅費については、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員旅費規程の定めるところによる。

第11章 災害補償  
(業務災害及び通勤災害)

第56条 再雇用職員の業務上の災害(負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。)及び通勤による災害については、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員災害補償規程を準用する。

第12章 不服申立て  
(不服申立て)

第57条 この規則の規定による配置転換、休職、解雇及び懲戒に対して不服のある再雇用職員は、理事長に対し、不服申立てをすることができる。

2 前項の不服申立ては、当該事実を知った日の翌日から起算して60日以内に、文書により行うものとする。ただし、当該事実のあった日の翌日から起算して1年を経過したときは、行うことができない。

附 則  
この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則  
この規則は、平成25年4月1日から施行する。