

地方独立行政法人大阪市立工業研究所短時間勤務職員就業規則

制定 平成23年4月1日 規程第503号
最近改正 平成28年3月1日

第1章 総則

(趣旨等)

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条の規定により、地方独立行政法人大阪市立工業研究所（以下「法人」という。）に勤務する短時間勤務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「短時間勤務職員」とは、法人に雇用される者で、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「就業規則」という。）第3条第2項第2号に規定する者をいう。

2 短時間勤務職員は、所定勤務時間が常時勤務する者より短い者で、その職務ごとに次の各号のとおり区分する。

- (1) 博士研究員 博士号を有している者であって、高度な研究及び企業支援業務に従事する者
- (2) 研究員 研究及び企業支援業務に従事する者（前号に掲げるものを除く。）
- (3) コーディネーター 産学官連携事業及びこれに伴う企業支援等の専門的な知識及び経験を要する業務に従事する者
- (4) 短時間勤務専門職員 専門的な知識及び経験を要する業務（第1号から第3号まで及び第5号及び第6号に掲げる者を除く。）に従事する者
- (5) 短時間勤務一般職員 第1号から前号まで及び次号に該当しない者
- (6) その他理事長が特に必要と認める者

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第3条 法人は、就職希望者のうちから選考して、短時間勤務職員を採用する。

(契約期間)

第4条 短時間勤務職員を採用する場合は、雇用契約期間を定めて行うものとする。

2 前項で定める契約期間は1年以内で定めるものとする。

(試用期間)

第5条 短時間勤務職員として新たに採用された日から14日間は、試用期間とする。ただし、特に認めるときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。

2 試用期間中に短時間勤務職員として不適格と認められた者は、解雇することがある。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(採用決定時の提出書類)

第6条 短時間勤務職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類をすみやかに提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 資格に関する証明書
- (3) その他法人において必要と認める書類

2 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、短時間勤務職員は、その都度、すみやかに変更事項を届け出なければならない。

(契約期間の更新)

第7条 第4条の契約期間は、これを更新することがある。ただし、1の職種区分(第2条第2項各号に掲げるものをいう。)において雇用される期間が5年を超えないものとする。

2 前項ただし書の規定にかかわらず、労働契約法の一部を改正する法律(平成24年法律第56号)の施行日において現に雇用されている者の雇用される期間については、業務運営上特に必要と認められる場合、施行日以後の最初の契約期間の開始日から5年を超えないものとする。

3 法人は、短時間勤務職員の採用に際して、採用しようとする短時間勤務職員に対し、当該契約期間の満了後における当該契約期間の更新の有無を第8条に定める方法により明示する。

4 前項の場合において当該契約期間を更新する場合がある旨明示する場合、法人は、短時間勤務職員に対して当該契約期間を更新する場合又はしない場合の判断の基準を第8条に定める方法により明示する。

5 前項の判断基準として考慮する事項は、契約期間の満了時における法人の業務量、財務状況及び短時間勤務職員の能力、勤務成績等とする。

6 前項の判断基準のほか、第19条に掲げる解雇事由に該当する場合は、契約を更新しない。

(労働条件の明示)

第8条 短時間勤務職員の採用に際して、採用をしようとする短時間勤務職員に対し、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7条第2項及び第3項に定める事項

第2節 評価

(勤務評定)

第9条 法人は、短時間勤務職員の勤務成績について評定を実施する。

第3節 休職及び復職

(休職)

第10条 短時間勤務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、その短時間勤務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) 短時間勤務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

2 試用期間中の短時間勤務職員については、前項の規定を適用しない。

(休職の期間)

第11条 前条第1項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で、個々

の休職ごとに定める。

(休職の手續等)

第12条 短時間勤務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ものとする。

2 第10条第1項第1号に掲げる事由による短時間勤務職員の休職、当該休職の期間の更新及び当該短時間勤務職員の復職は、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13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10条第1項第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14条 休職中の短時間勤務職員の休職事由が消滅したときは、すみ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15条 休職中は、短時間勤務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、いかなる給与も支給されない。

第4節 退職

(退職)

第16条 短時間勤務職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、退職とし、短時間勤務職員としての身分を失う。

- (1) 退職を申し出て、法人から承認されたとき
- (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

(契約期間を更新しないことの通知)

第17条 短時間勤務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。

2 前項にかかわらず、短時間勤務職員の採用に際して第7条第2項により当該契約期間を更新しないことを明示した場合にはこの限りではない。

(自己都合による退職の手續)

第18条 短時間勤務職員が、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 短時間勤務職員が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5節 解雇

(解雇等)

第19条 短時間勤務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) 勤務成績が著しく不良で、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と認められた場合

- (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著しく欠く場合
- (4) 試用期間中又は試用期間満了時までには職員として不適格であると認められた場合
- (5) 禁錮以上の刑に処せられた場合
- (6) 第36条に定める懲戒事由に該当する場合
- (7) 法人の経営上又は業務上やむを得ない事情がある場合
- (8) 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20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日分以上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) 試用期間中の者を採用の日から14日以内に解雇するとき
- (2) 解雇につき行政官庁の解雇予告除外認定を受けたとき
- (3) 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21条 第19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、雇用契約期間中に限るものとする。

- (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地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)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

第3章 服務

(職務専念義務及び忠実義務)

第22条 短時間勤務職員は、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 短時間勤務職員は、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23条 短時間勤務職員は、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24条 短時間勤務職員は、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25条 短時間勤務職員は、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。

(法人の職員の地位)

第26条 短時間勤務職員は、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27条 短時間勤務職員は、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28条 短時間勤務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。

(旧姓の使用)

第29条 短時間勤務職員は、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

(勤務時間、休日及び休暇等)

第30条 短時間勤務職員の勤務時間については、毎月1日を起算日とする1ヵ月単位の変形労働時間制とする。

2 所定勤務時間は、1週間につき休日1日を確保し、1ヵ月を平均して1週間40時間以内となるよう指定する。

3 1日の所定勤務時間は、7時間45分とし、始業・終業の時刻及び休憩時間は次のとおりとする。ただし、業務の都合上、始業・終業の時刻を変更する場合がある。

始業時刻 午前9時

終業時刻 午後5時30分

休憩時間 12時15分から午後1時まで

(年次有給休暇)

第31条 短時間勤務職員の年次有給休暇は、次の各号に定める日数とする。

(1) 雇用の日から6月間継続勤務し、全勤務日の8割以上出勤した場合 次の1年間において10日

(2) 雇用の日から1年6月以上継続勤務し、継続勤務期間が6月を超えることとなる日(以下「6月経過日」という。)から起算してそれぞれの1年間の全勤務日の8割以上出勤した場合 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6月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じて同表の右欄に掲げる日数を加算した日数(当該日数が20日を超える場合は、20日)

6月経過日から起算した継続勤務年数	日数
1年	1日
2年	2日
3年	4日
4年	6日
5年	8日

2 前項の継続勤務はその雇用形態が社会通念上中断されていないと認められる場合の勤務を、

また、全勤務日は短時間勤務職員の所定勤務日のすべてをそれぞれいうものとし、出勤した日数の算定にあたっては、休暇の期間及び職務専念義務免除時間は、これを出勤したものとみなして取扱うものとする。

- 3 年次有給休暇は、短時間勤務職員の請求した時季に与えるものとする。ただし、短時間勤務職員の請求した時季に与えることが業務の正常な運営に支障を生ずると認める場合には、他の時季に与えることがあるものとする。
- 4 年次有給休暇を取得しようとする短時間勤務職員は、あらかじめ休暇簿に所要の事項を記入して届けなければならない。ただし、やむを得ない事由によってあらかじめ届け出ることができなかった場合は、その事由を付して事後に届け出なければならない。
- 5 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、20日を限度として、次の1年間に繰り越すことができる。

（業務傷病休業等）

第32条 短時間勤務職員が業務上の災害により負傷し若しくは疾病にかかり、療養のため勤務できない場合は、業務傷病休業とする。

- 2 短時間勤務職員が通勤上の災害により負傷し若しくは疾病にかかり、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11条第1項第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。

第5章 研修

（研修）

第33条 業務上の必要がある場合には、短時間勤務職員に研修を命ずることができる。

第6章 表彰

（表彰）

第34条 短時間勤務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35条 短時間勤務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、当該管理監督者についても懲戒に処することができる。

（懲戒の種類）

第36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1年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。
- (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37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38条 第36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39条 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、第38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40条 短時間勤務職員の給与は、基本給及び超過勤務手当とする。

(基本給)

第41条 短時間勤務職員の基本給は月給とし、本人の職務内容、経験、勤務日数等を考慮して個別に決定する。

(超過勤務手当)

第42条 第4条に規定する所定勤務時間以外の時間に勤務を命ぜられて勤務した短時間勤務職員には、法令等に基づく割増賃金を支給する。

(通勤手当)

第43条 短時間勤務職員の通勤手当は、1ヶ月間の通勤に要した実費に相当する額（上限55,000円）を支給する。

(給与等の支給)

第44条 短時間勤務職員に対する給与の支給日は、基本給については、その月の支給日に、超過勤務手当及び通勤手当については、勤務実績に応じて翌月の支給日に支給する。

2 前項に定める給与の支給日は、毎月17日（1月については18日）とする。ただし、その日が次の各号に掲げる日に当たるときは、当該各号に定める日とする。

- (1) 日曜日（次号に掲げる日を除く。）又は国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）第2条に規定する国民の祝日（以下「祝日」という。） その翌日
- (2) 日曜日でその翌日が祝日であるとき その前々日
- (3) 土曜日 その前日地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員給与規程第43条の規定を準用する。

3 給与は通貨をもって、直接本人にその全額を支払う。ただし、短時間勤務職員の同意を得た場合は、銀行その他の金融機関に対する当該短時間勤務職員の預金又は貯金口座への振込みにより支払うことができる。

4 前項の規定にかかわらず、法令に定めのあるもののほか、法令に定めのあるもののほか、次の各号に掲げるものは給与から控除することができる。

- (1) 勤労者財産形成促進法に定める財産形成貯蓄
- (2) 大阪市職員共済組合の貸付金の返済元利金及び団体扱いに係る団体信用生命保険の特

約保険料

- (3) 大阪市職員互助会条例（昭和30年大阪市条例第3号）の規定による大阪市職員互助会（以下「互助会」という。）の掛金及びその事業に係る徴収金並びに互助会において取り扱う貯金、貸付償還金及びその団体扱いに係る生命保険等の保険料
- (4) 職員の厚生会等の会費
- (5) 労働組合がその構成員たる職員から徴収する組合費並びに労働金庫、全日本自治体労働者共済生活協同組合及び全大阪労働者共済生活協同組合に対する払込金

第9章 安全及び衛生

（安全衛生管理等）

第45条 短時間勤務職員にかかる安全衛生に関する事項については、就業規則第60条から第65条までの規定を準用する。

第10章 出張等

（出張）

第46条 短時間勤務職員にかかる出張等に関する事項については、就業規則第66条及び第67条までの規定を準用する。

第11章 災害補償

（業務災害及び通勤災害）

第47条 短時間勤務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、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところによる。

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28年3月1日から施行する。