

公立大学法人高崎経済大学有期雇用職員就業規則

平成 23 年度

規程第 25 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、公立大学法人高崎経済大学職員就業規則（平成 23 年度規程第 24 号。以下「就業規則」という。）第 3 条第 3 項の規定に基づき、公立大学法人高崎経済大学（以下「法人」という。）に勤務する有期雇用職員の就業に関する事項を定めるものとする。

(適用範囲)

第 2 条 この規則は、次の各号に掲げる有期雇用職員に適用する。

- (1) 月給制臨時職員 週の勤務時間が 30 時間の者で、かつ、賃金が月額で定められる者
- (2) 時給制臨時職員 1 日の勤務時間が 7 時間 45 分を超えない範囲で定められる者で、かつ、賃金が時間額で定められる者
- (3) 非常勤講師 雇用期間の定めがあり、学部等における教育に従事する者

(法令等との関係)

第 3 条 この規則に定めのない事項については、就業規則、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）及びその他の関係法令の定めるところによる。

(規則の遵守)

第 4 条 法人及び有期雇用職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

(採用)

第 5 条 有期雇用職員の採用は、選考による。

(労働条件の明示)

第 6 条 法人は、採用しようとする有期雇用職員に対し、あらかじめ次の各号に掲げる事項を記載した文書を交付するものとする。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業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勤務の有無、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（解雇の理由を含む。）

（提出書類）

第7条 有期雇用職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。ただし、法人が適当と認めた場合は、その一部を省略することができる。

(1) 履歴書

(2) 住民票記載事項証明書

(3) 健康診断書（3月以内のもの）

(4) その他法人において必要と認める書類

（雇用期間）

第8条 有期雇用職員の雇用期間は1年度（4月1日から翌年の3月31日までの期間をいう。以下同じ。）を超えない範囲で定めるものとする。

2 前項の雇用期間は、1年を超えない範囲で更新することができる。

3 雇用期間の更新は、最初の雇用の日から起算して5年を超えないものとする。ただし、理事長が特に認める場合は、この限りでない。

4 前項の規定にかかわらず、非常勤講師については、70歳に達する年度まで更新を行うことができるものとする。

5 法人は、雇用期間の更新の有無について、雇用期間満了日の30日前までに通知するものとする。

（期間の定めのない労働契約への転換）

第8条の2 有期雇用職員のうち平成25年4月1日以後に法人との間で契約された期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の契約期間を通算した期間（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第2項により通算契約期間に算入しないこととされている期間を除く。）が5年を超えるものであって、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）への転換を希望する者は、現に締結している有期労働契約期間の満了する日（以下「満了日」という。）の30日前までに書面で申し込むことにより、満了日の翌日から無期労働契約に転換することができる。

2 前項の場合において、無期労働契約へ転換した場合、労働条件については、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件とする。ただし、特別な事由があると認められる場合は、この限りでない。

3 第1項の規定により無期労働契約へ転換した者については、第8条の規定は適用しない。

(定年)

第8条の3 無期労働契約へ転換した者の定年は、次の各号に定める年齢とする。

(1) 月給制臨時職員及び時給制臨時職員 満65歳

(2) 非常勤講師 満70歳

(配置)

第9条 有期雇用職員の配置は、法人の業務上の必要性により行う。

(配置換)

第10条 法人は、有期雇用職員に対し、労働契約期間の途中であっても、業務上の都合により、配置換又は業務の変更を命じることがある。

2 有期雇用職員は、正当な理由なく前項の命令を拒むことができない。

(退職)

第11条 有期雇用職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって退職するものとする。

(1) 雇用期間が満了した場合 雇用期間満了日

(2) 定年に達した場合 定年に達した日以後における最初の3月31日

(3) 自己の都合により退職を申し出た場合 法人が承認した日又は民法第627条の定めるところによる日

(4) 死亡した場合 死亡日

(自己都合による退職)

第12条 有期雇用職員は、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日前までに文書をもって法人に願い出るよう努めるものとする。ただし、法人が特に認めた場合は、この限りでない

2 有期雇用職員は、退職を願い出ても、退職するまでは従来業務に従事しなければならない。

(解雇)

第13条 有期雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、これを解雇する。

ただし、有期雇用職員が第1号に該当する場合で、その罪が過失によるものであり、かつ刑の執行を猶予され、特にその情状を考慮する必要があると認めたときは、解雇しないことができる。

(1) 禁錮以上の刑に処せられた場合

(2) 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した場合

2 有期雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、これを解雇することができる。

(1) 勤務成績が著しく不良な場合

(2) 心身の故障により職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

(3) 前2号に該当するもののほか、職務に必要な適格性を欠く場合

3 法人は、事業活動の縮小その他やむを得ない事由により解雇が必要と認めた場合又は天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業継続が不可能となった場合は、有期雇用職員を解雇することがある。

(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にあっては解雇しない。

(1) 業務上負傷し、又は病気にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間。

ただし、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）若しくは労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に基づく傷病補償年金を受けている場合又は同日後に傷病補償年金を受けることとなった場合はこの限りでない。

(2) 労基法第65条に規定する産前産後の休業期間及びその後30日間。

(解雇予告)

第15条 法人は、有期雇用職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告するか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分の解雇予告手当を支給するものとする。ただし、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 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮する。

(退職後の責務)

第16条 退職し又は解雇された者は、法人から貸与された物品を速やかに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、退職時にその全てを弁済しなければならない。

(退職証明等)

第17条 法人は、退職し又は解雇された者が退職証明書等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) 法人における地位
- (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、前項の事項のうち、請求があった事項のみを記載するものとする。
(給与)

第18条 有期雇用職員の給与は、給料及び通勤手当とする。

2 月給制臨時職員及び時給制臨時職員の給与は、前項に定めるもののほか、時間外勤務手当、休日勤務手当及び期末手当とする。

(給与の支給方法)

第19条 月給制臨時職員の給与は、職員の給与の支給方法に準じて支給する。

2 時給制臨時職員の給与は、月の初日から末日までの間における勤務日数、勤務時間数及び勤務時限数により計算した額を翌月の給与支給日（職員の給与支給日をいう。以下同じ。）に支給する。

3 非常勤講師の給与は、翌月の給与支給日に支給する。

(給料)

第20条 有期雇用職員の給料は、月額又は時間額とし、別表第1に定める額とする。

(通勤手当)

第21条 月給制臨時職員及び時給制臨時職員には職員の例に準じて通勤手当を支給する。ただし、高崎経済大学（大学院を含む。以下「本学」という。）の学生である時給制臨時職員には、通勤手当は支給しない。

2 非常勤講師の通勤手当は、月額55,000円の範囲内で、公立大学法人高崎経済大学職員等の旅費に関する規程（平成23年度規程第39号。以下「旅費規程」という。）の例に準じて支給する。ただし、旅費規程第16条に規定する日当は支給しない。

3 前各項の規定によるほか、理事長が特に必要と認める場合は、別に定めるところにより通勤手当を支給することができる。

(期末手当)

第22条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）にそれぞれ在職する月給制臨時職員及び時給制臨時職員に対して支給する。

2 月給制臨時職員に対して支給する期末手当の額は、第20条に規定する給料月額に、100分の117.5を乗じて得た額に、基準日以前6箇月以内の期間におけるその者の在職期間に応じ、理事長が定める割合を乗じて得た額とする。

3 時給制臨時職員に対して支給する期末手当の額は、週の勤務日数等を考慮の上、理事長が別に定める。

(退職手当)

第23条 有期雇用職員には退職手当を支給しない。

(服務)

第24条 有期雇用職員の服務は、職員に準じるものとする。

(ハラスメントの防止)

第25条 法人及び法人の全職員は、ハラスメントの防止及び排除に努めなければならない。

2 ハラスメントの防止に関し必要な事項は、別に定める。

(勤務時間)

第26条 有期雇用職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間につき38時間45分、1日につき7時間45分を超えない範囲とする。

(休憩時間)

第27条 有期雇用職員の1日の勤務時間が6時間を超える場合においては、1時間の休憩時間を勤務時間の途中に置くものとする。

2 1日の勤務時間が6時間未満の有期雇用職員に対する休憩時間は、理事長が個別に定める。

(休日)

第28条 有期雇用職員の休日は、次の各号に定める日とする。

(1) 日曜日

(2) 月曜日から土曜日のうち各有期雇用職員について法人が指定する日

(3) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日

(4) 12月29日から翌年の1月3日までの日（前号に掲げる日を除く。）

(休日の振替)

第29条 法人は、有期雇用職員を次条の規定により前条に規定する休日に勤務させる場合は、当該休日前に、次の各号の休日の区分に応じ、当該各号に定める措置をとることができる。

(1) 前条第1号及び第2号に掲げる休日に勤務させる場合 当該勤務させる休日の

属する週の日曜日を初日とする 1 週間の期間内にある通常の勤務日を休日に変更して当該通常の勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務させる休日に割り振り、又は当該期間内にある通常の勤務日の勤務時間のうち 4 時間を当該通常の勤務日に割り振ることをやめて当該 4 時間の勤務時間を当該勤務させる休日に割り振る。ただし、業務の運営に著しく支障がある場合で、割り振りの期間が当該 1 週間によることが困難であると認められるときは、当該勤務させる休日を起算日とする 4 週間前の日から当該勤務させる休日を起算日とする 8 週間後の日までの期間とすることができる。

- (2) 前条第 3 号及び第 4 号に掲げる休日に勤務させる場合 当該休日に第 26 条に規定する勤務時間の全部について特に勤務することを命じた場合には、当該勤務させる休日を起算日とする 8 週間後の日までの期間内に、当該休日に代わる日として、通常の勤務日のうち勤務させない日を割り振る。ただし、有期雇用職員があらかじめ休日の振替を希望しない旨申し出た場合には、休日の振替は行わないものとする。

(時間外及び休日の勤務)

第 30 条 法人は、業務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、第 26 条に規定する勤務時間の範囲内で各有期雇用職員の所定勤務時間を超えて、又は第 28 条に定める休日において、有期雇用職員に勤務を命ずることがある。この場合において、所定勤務時間を超える労働、又は休日における労働については、法人はあらかじめ職員の代表と書面による協定を締結し、所轄の労働基準監督署に届け出るものとする。

- 2 前項の勤務の命令は、所属長の承認に基づき、あらかじめ有期雇用職員に対して行うものとする。ただし、緊急その他やむを得ない事由により、あらかじめ当該命令及び承認を行うことができない場合は、これを事後に行うことができる。

(年次有給休暇)

第 31 条 月給制臨時職員には、1 年度について、その者の雇用期間に応じて、次表に定める日数の年次休暇を与えるものとする。

雇用期間	2 月以下	4 月以下	6 月以下	6 月超
休暇の日数	2 日	3 日	5 日	10 日

- 2 月給制臨時職員のうち、1 年度を超えて雇用期間を更新され、かつ、前年度までの期間を継続勤務した者に対しては、次表に定める継続年度の区分に応じて、10 日にそれぞれに掲げる労働日を加算した年次有給休暇を与えるものとする。

継続年度	1 年度	2 年度	3 年度	4 年度
労働日	1 日	2 日	4 日	6 日

- 3 月給制臨時職員以外の有期雇用職員の年次有給休暇は、労基法第 39 条に定める基準に基づき与えるものとする。
- 4 雇用が更新された有期雇用職員に、更新前の年度末において当該年度に使用できる年次有給休暇の残日数があるときは、当該年度に与えられた日数を限度として翌年度に繰り越すことができる。
- 5 年次有給休暇の単位は 1 日とする。ただし、月給制臨時職員及び時給制臨時職員は、半日単位の年次有給休暇を取得することができる。この場合における半日とは、月給制臨時職員においては、職員の例に準じ、時給制臨時職員においては、理事長が個別に定める。
- 6 前項に定めるもののほか、月給制臨時職員及び時給制臨時職員は、第 1 項から第 3 項に規定する年次有給休暇の日数のうち、1 年度につき 5 日の範囲内で、労使協定に基づき、時間単位の年次有給休暇を取得することができる。
- 7 法人は、年次有給休暇を有期雇用職員の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが業務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
- 8 第 1 項、第 2 項または第 3 項の規定により、年次有給休暇が 10 日以上与えられた有期雇用職員に対しては、前項の規定に関わらず、付与日から 1 年以内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち 5 日について、法人は有期雇用職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させなければならない。ただし、有期雇用職員が前項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を 5 日から控除するものとする。

(年次有給休暇以外の休暇)

第 32 条 月給制臨時職員又は時給制臨時職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に掲げる期間の有給休暇を与えるものとする。

- (1) 月給制臨時職員又は時給制臨時職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (2) 月給制臨時職員又は時給制臨時職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

- (3) 地震、水害、火災その他の災害時において、月給制臨時職員又は時給制臨時職員が通勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間
- (4) 夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のために勤務しないことが相当であると認められる場合 7月から9月の間に在職する月給制臨時職員又は時給制臨時職員に対しては、7月から9月の間に3日の範囲内の期間
- (5) 月給制臨時職員又は時給制臨時職員の親族（就業規則別表第2の親族欄に掲げる親族をいう。）が死亡した場合で、月給制臨時職員又は時給制臨時職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 同表左欄の親族に応じ同表右欄に掲げる連続する日数の範囲内の期間
- (6) 月給制臨時職員又は時給制臨時職員が結婚する場合 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの期間における休日を除いて連続する5日の範囲内の期間
- (7) 在職10年、20年、30年及び35年（以下「在職年」という）に達し、心身のリフレッシュを図るため、勤務しないことが相当であると認められた場合 在職年に達した日の翌日から1年以内の期間において休日を除いて連続する5日の範囲内の期間。この場合において、5日の範囲内の期間は、休日を除いて連続する2日及び休日を除いて連続する3日の範囲内の期間に分割することができる。
- (8) 妊娠中又は出産後1年以内の職員が、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場合 妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）。ただし、1回につき1日の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間とする。
- (9) 交通機関の混雑のため妊娠中の女性職員の健康維持をはかる場合 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必要と認める時間
- (10) 月給制臨時職員又は時給制臨時職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度において5日（当該通院等が体外受精及び顕微授精に係るものである場合にあっては、10日）の範囲内の期間

- (1 1) 8 週間（多胎妊娠の場合にあっては、1 4 週間）以内に出産する予定である月給制臨時職員又は時給制臨時職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
 - (1 2) 月給制臨時職員又は時給制臨時職員が出産した場合 出産の日の翌日から 8 週間を経過するまでの期間（産後 6 週間を経過した月給制臨時職員又は時給制臨時職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）
 - (1 3) 月給制臨時職員又は時給制臨時職員の妻（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。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 月給制臨時職員又は時給制臨時職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後 2 週間を経過する日までの期間における 2 日の範囲内の期間
 - (1 4) 月給制臨時職員又は時給制臨時職員の妻が出産する場合であって、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する月給制臨時職員又は時給制臨時職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合 出産予定日の 6 週間（多胎妊娠の場合にあっては、1 4 週間）前の日から当該出産の日以後 1 年を経過する日までの期間内における 5 日の範囲内の期間
- 2 月給制臨時職員又は時給制臨時職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に掲げる期間の無給休暇を与えるものとする。
- (1) 生後 1 年に達しない子を育てる月給制臨時職員又は時給制臨時職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1 日 2 回それぞれ 1 時間以内の期間（男性の月給制臨時職員又は時給制臨時職員にあっては、その子の当該月給制臨時職員又は時給制臨時職員以外の親が当該月給制臨時職員又は時給制臨時職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労基法第 6 7 条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1 日 2 回それぞれ 1 時間から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）
 - (2) 女性の月給制臨時職員又は時給制臨時職員が生理日における就業が著しく困難なため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 2 日の範囲内で必要と認められる期間
 - (3) 月給制臨時職員又は時給制臨時職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、

その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 90日の範囲内で必要と認められる期間

- (4) 月給制臨時職員又は時給制臨時職員が骨髄移植のための骨髄液の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

(休暇の承認等)

第33条 第28条及び前条に規定する休暇の承認等の手続については、職員の例に準じて取り扱う。

(育児休業、介護休業等)

第33条の2 育児休業、介護休業等に関し必要な事項は、別に定める。

(安全衛生)

第34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、有期雇用職員の健康増進と危険防止のために必要な措置を講じなければならない。

- 2 有期雇用職員は、安全、衛生及び健康確保について、関係法令のほか、上司の指示を守るとともに、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。

- 3 前2項に定めるもののほか、有期雇用職員の安全及び衛生に関しては、職員の例による。ただし、健康診断については、第2条第1項第1号及び第2号に定める職員にのみ実施するものとする。

(災害補償)

第35条 有期雇用職員の業務上の災害又は通勤による災害に対する補償は、労働者災害補償保険法（昭和29年法律第50号）に定めるところによる。

(社会保険等)

第36条 有期雇用職員の社会保険等の加入については、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）及び雇用保険法（昭和49年法律第116号）の定めるところによる。

(研修)

第37条 法人は、職務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、有期雇用職員の研修の機会提供に努めるものとする。

2 有期雇用職員は、研修に参加することを命じられた場合、又は申請を承認された場合には、研修を受けなければならない。

3 前2項に定めるもののほか、有期雇用職員の研修に関しては、職員の例による。
(出張)

第38条 法人は、業務上必要がある場合は、有期雇用職員に出張を命じることができる。

2 出張を命じられた有期雇用職員が出張を終えたときは、速やかにその旨を報告しなければならない。

3 第1項の規定に基づき、1日の勤務時間の全部を出張することを命じられた場合は、原則として所定勤務時間勤務したものとみなす。

(旅費)

第39条 前条に規定する出張に要する旅費の額は、職員の例による。

(表彰)

第40条 法人は、有期雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、これを表彰する。

(1) 法人の名誉となり、又は職員の模範となる行為を行った場合

(2) 職務上特に顕著な功績があった場合

(3) その他法人が必要と認める場合

(懲戒)

第41条 法人は有期雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒に処する。

(1) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合

(2) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合

(3) 刑法上の犯罪に該当する行為があった場合

(4) 法人の名誉又は信用を失墜させる行為があった場合

(5) 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱した場合

(6) 重大な経歴詐称をした場合

(7) 法令、就業規則、その他の諸規程に違反した場合

(8) その他前各号に準じる行為があった場合

(懲戒処分の種類)

第42条 懲戒処分の種類及び内容は次の各号に定めるとおりとする。

(1) 戒告 始末書を提出させ、将来を戒める。

(2) 減給 始末書を提出させ、給与の一部を減額する。

(3) 停職 1 日以上 6 月以下の期間を定めて出勤を停止し、当該期間中いかなる給与も支給しない。

(4) 諭旨解雇 退職を勧告し、これに応じない場合は解雇する。

(5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

2 前項第 5 号の場合において、労働基準監督署長の認定を受けた場合は、第 15 条に規定する解雇予告手当は支給しない。

3 前 2 項に定めるもののほか、有期雇用職員の懲戒の取扱いについては、職員の例による。

(委任)

第 43 条 この規則に定めるもののほか、有期雇用職員の就業に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(改廃)

第 44 条 この規則の改廃は、経営審議会及び教育研究審議会に諮り、理事会の議を経て理事長が行う。

附 則

1 この規則は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

2 この規則の施行の日の前日において、高崎市の行政嘱託若しくは臨時職員のうち法人設立前の高崎経済大学に勤務していたもので、引き続き法人に雇用された有期雇用職員については、高崎市に採用されたときを法人に雇用されたときとみなして、第 31 条の規定を適用する。

3 前項の規定において、第 31 条第 2 項の表に定める勤続年数を超えるときは、労基法の規定により別に定めるものとする。

4 第 2 項の有期雇用職員について、施行日の前日までに承認された施行日以後に係る年次有給休暇及び第 32 条各号に規定する休暇については、この規則に基づき承認を受けたものとみなす。

附 則 (平成 24 年 3 月 30 日第 172 号)

この改正は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則 (平成 25 年 2 月 13 日第 62 号)

この改正は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 25 年 7 月 12 日第 9 号）

この改正は、平成 25 年 7 月 12 日から施行し、平成 25 年 7 月 1 日から適用する。

附 則（平成 26 年 3 月 14 日第 30 号）

この改正は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 28 年 3 月 16 日第 27 号）

この改正は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 29 年 3 月 15 日第 45 号）

この改正は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 30 年 2 月 7 日第 17 号）

この改正は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 31 年 2 月 13 日第 11 号）

この改正は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和元年 12 月 4 日第 7 号）

この改正は、令和元年 12 月 23 日から施行する。

附 則（令和 2 年 3 月 11 日第 12 号）

この改正は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 3 年 2 月 17 日第 14 号）

この改正は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 3 年 3 月 17 日第 50 号）

この改正は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和４年３月１６日第３６号）

この改正は、令和４年４月１日から施行する。

附 則（令和４年１１月１６日第１２号）

この改正は、令和４年１１月１６日から施行する。

附 則（令和５年３月１５日第４１号）

この改正は、令和５年４月１日から施行する。

附 則（令和５年１１月１５日第８号）

- この改正は、令和５年１１月１５日から施行する。
- 改正後の別表第１の規定は、令和５年１０月以後の勤務に係る給与について適用する。

附 則（令和６年３月１３日第２５号）

- この改正は、令和６年４月１日から施行する。
- 改正後の別表第１の規定は、令和６年４月以後の勤務に係る給与について適用する。

別表第１（第２０条関係）

職 名		給料の額
月給制臨時職員	事務	月額 158,600 円
	看護師	月額 182,300 円
	保健師	月額 202,900 円
時給制臨時職員	事務	時間額 1,010 円
	看護師	時間額 1,140 円
	保健師	時間額 1,230 円
	本学の学生	時間額 1,000 円以下
	本学の大学院生	時間額 1,500 円以下

非常勤講師	学部	経験年数 20 年未満	月額 半期につき、基本支給額 9,000 円に 1.6 を乗じ、6 で除した額
		経験年数 20 年以上 30 年未満	月額 半期につき、基本支給額 9,700 円に 1.6 を乗じ、6 で除した額
		経験年数 30 年以上	月額 半期につき、基本支給額 10,500 円に 1.6 を乗じ、6 で除した額
	大学院		月額 半期につき、基本支給額 10,500 円に 1.6 を乗じ、6 で除した額
	外国人		月額 半期につき、基本支給額 11,600 円に 1.6 を乗じ、6 で除した額

備考

- 1 非常勤講師が休講し、補講を行うことができなかったときは、休講した 1 時限につきそれぞれの基本支給額を減額するものとする。
- 2 非常勤講師の出講が月額支給に適さない場合は、基本支給額に前月の出講時限数を乗じて得た額を支給する。