

公立大学法人大阪市立大学臨時雇用職員就業規則

制 定 平成 18.4. 1 規程 17

最近改正 平成 23.4. 1 規程 26

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、公立大学法人大阪市立大学（以下「法人」という。）に勤務する臨時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「臨時雇用職員」とは、公立大学法人大阪市立大学教職員就業規則第 3 条第 3 項第 4 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 臨時雇用職員の採用は、選考によるものとする。

(契約期間)

第 4 条 臨時雇用職員を採用する場合は、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 2 月以内とし、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。）内で定めるものとする。

3 契約期間は、これを更新することができない。

(労働条件の明示)

第 5 条 臨時雇用職員の採用に際しては、採用をしようとする臨時雇用職員に対し、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。）

(提出書類)

第 6 条 臨時雇用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、臨時雇用職員は、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。

第2節 退職

(退職)

第7条 臨時雇用職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、退職とし、臨時雇用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) 契約期間が満了したとき
- (3) 死亡したとき

第3節 解雇

(解雇)

第8条 臨時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) 勤務成績が不良の場合
- (2) 心身の故障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
- (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29条に定める懲戒事由に該当する場合

(解雇制限)

第9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。

- (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、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は適用しない
- 3 第1項の規定は、第7条第2号の規定に基づき、当該臨時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4節 退職後の責務

(退職証明書等)

第10条 臨時雇用職員が、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11条 退職し又は解雇された者は、身分証明書その他臨時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12条 臨時雇用職員は、公立大学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 臨時雇用職員は、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 13 条 臨時雇用職員は、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しなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第 14 条 臨時雇用職員は、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、又は臨時雇用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 15 条 臨時雇用職員は、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。

(法人の臨時雇用職員の地位)

第 16 条 法人の臨時雇用職員は、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・ハラスメントの防止)

第 17 条 臨時雇用職員は、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならず、これの防止に努めなければならない。

(遅刻、早退及び外出)

第 18 条 臨時雇用職員が、やむを得ない事由により遅刻又は早退をし、又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、その理由及び時刻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 19 条 臨時雇用職員は、病気、負傷その他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 病気又は負傷による欠勤が連続して 7 日以上に及ぶときは、期間を明記した医師の診断書を提出しなければならない。

3 前項に規定するもののほか、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。

第 4 章 勤務時間及び休暇等

(勤務時間及び休日)

第 20 条 臨時雇用職員の始業及び終業の時刻並びに休日は、次の各号に掲げる基準の範囲内で個人別に定める。

(1) 1 日の勤務時間 7 時間 45 分以内

(2) 1 週の勤務時間 37 時間 30 分以内

(3) 1 週の休日 1 日以上

(4) 始業及び就業の時刻 午前 5 時から午後 10 時までの範囲内

2 前項第 4 号の規定にかかわらず、理事長が業務上特に必要と認める場合は、午前 5 時より前に始業時刻を定め又は午後 10 時より後に終業時刻を定めることがある。

- 3 前2項で定めた始業及び終業の時刻、休憩時間並びに休日は、業務上の都合その他やむを得ない事情により変更することがある。この場合、前日までに通知するものとする。

(休憩時間)

第21条 臨時雇用職員の休憩時間は、原則として正午から午後0時45分まで一斉に与えるものとする。

- 2 業務の都合上、45分の休憩時間を別に割り振ることがある。
- 3 前2項の規定にかかわらず、1日の勤務時間が6時間未満の臨時雇用職員について、業務上必要がある場合は、休憩を与えないことがある。

(休日)

第22条 第20条による休日の取り決めにかかわらず、次の各号に定める日を休日とする。

- (1) 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
- (2) 12月29日より翌年の1月3日までの日(前号に掲げる日を除く。)
- 2 業務上必要な場合は、前項各号の日に替えて別に休日を定めることができる。

(休日等の振替)

第23条 業務上必要がある場合は、前条に規定する休日を、あらかじめ当該週の別の日に振り替えることがある。

- 2 前項の規定に定めるほか、1週の勤務日数が3日以下の臨時雇用職員については、前条に規定する休日を、あらかじめ当該月の別の日に振り替えることがある。この場合、1週につき2日以上の日を確保しなければならない。

(シフト制)

第23条の2 臨時雇用職員の始業及び終業の時刻及び休日について契約期間を通じて特定しがたい場合で、月ごとの総勤務時間が当初から特定できるときは、第20条第1項各号の基準の範囲内で、月ごとに作成する勤務割により始業及び終業の時刻並びに休日を定めることとすることができる。

- 2 前項に定める勤務割は、前月の末日までに、当該の臨時雇用職員と部局の長との合意の上で、決定するものとする。
- 3 業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合、前日までに通知するものとする。

第23条の3 業務の性質上、第20条及び前条の規定により難しい場合は、次の各号に掲げる基準の範囲内で、月ごとに作成する勤務割により始業及び終業の時刻並びに休日を定めることとすることができる。

- (1) 1日の勤務時間 7時間45分以内
- (2) 1週の休日 2日以上
- (3) 1月の総労働時間 120時間未満

- 2 前項に定める勤務割は、前月の末日までに、当該の臨時雇用職員と部局の長との合意の上で、決定するものとする。

(時間外、休日の勤務)

第24条 業務上の必要がある場合には、所定の勤務時間を超え又は所定の休日に勤務を命じることがある。

- 2 業務上の必要がある場合には、労基法第36条の規定に基づく協定の定めるところにより、

同法第 32 条に定める時間（以下「法定労働時間」という。）を超えた時間又は同法第 35 条に定める休日（以下「法定休日」という。）に勤務を命じることがある。

- 3 1 週の勤務日数が 3 日以上、臨時雇用職員が、3 歳に満たない子を養育するために請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定の勤務時間を超えての勤務及び休日の勤務をさせない。
- 4 臨時雇用職員の法定労働時間を超える勤務については、1 月について 24 時間、1 年について 150 時間を超えてはならない。
- 5 小学校就学前の子の養育又は家族（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）第 2 条第 1 項第 4 号に定める対象家族をいう。）の介護を行う臨時雇用職員が請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後 10 時から午前 5 時までをいう。）の業務には従事させない。

（時間外勤務等における休憩時間）

第 25 条 前条第 1 項の規定により勤務を命じる場合に 1 日の勤務時間が 8 時間を超えるときは、1 時間（第 21 条の休憩時間を含む。）の休憩時間を勤務時間の途中に置くものとする。

2 前条第 1 項の規定により休日に勤務を命じる場合に 1 日の勤務時間が 6 時間を超えるときは 45 分、8 時間を超えるときは 1 時間の休憩時間を勤務時間の途中に置くものとする。

（非常災害時の勤務）

第 26 条 災害その他の避けることのできない事由によって必要がある場合には、その必要の限度において、前条の規定にかかわらず、臨時に法定勤務時間を超え又は法定休日に勤務を命じることがある。

2 前項の勤務を命じる場合には、労基法第 33 条第 1 項に定める必要な手続きを行うものとする。

（特別休暇）

第 27 条 次の各号に掲げる場合は、当該各号に掲げる期間又は時間の有給の特別休暇を与える。

- (1) 臨時雇用職員が感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成 10 年法律第 114 号。以下「感染症予防法」という。）の規定による交通の制限又は遮断により出勤できない場合 必要と認められる期間又は時間
- (2) 臨時雇用職員が風水害、震災、火災その他の非常災害による交通の遮断により出勤できない場合 必要と認められる期間又は時間
- (3) 風水害、震災、火災その他の非常災害により臨時雇用職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合 7 日を超えない範囲内で必要と認める期間又は時間
- (4) その他交通機関の事故等の不可抗力の事故により出勤できない場合 必要と認められる期間又は時間
- (5) 臨時雇用職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合 必要と認められる期間
- (6) 臨時雇用職員が国会、地方公共団体の議会、裁判所その他官公署に裁判員、証人、鑑定人、参考人としての職務その他公の職務に従事する場合 当該業務に従事する期間
- (7) 感染症予防法第 18 条に基づく就業制限の対象となった場合、検疫法（昭和 26 年法律第 201 号）第 16 条に基づく停留の対象となった場合その他法令に基づく国等からの外出

- 自肅等の協力要請を受けた場合 必要と認める期間又は時間
- (8) 第43条第1項第1号の規定に基づき就業を禁止された場合 必要と認める期間又は時間
- (9) その他理事長が前各号の場合に準ずる特別の事由があると認める場合 必要と認める期間又は時間
- 2 次の各号に掲げる場合は、当該各号に掲げる期間又は時間の無給の特別休暇を与える。
- (1) 臨時雇用職員が生理日に勤務することが著しく困難な場合 当該臨時雇用職員が請求した期間
- (2) 妊娠中の臨時雇用職員が保健指導又は健康診査（母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査をいう。以下同じ。）を受ける場合 別表第1に掲げる回数の保健指導又は健康審査（医師又は助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示するところの保健指導又は健康審査）を受ける時間当該必要な時間
- (3) 妊娠中の臨時雇用職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体及び胎児の健康保持に影響があると認められ、当該混雑を避ける場合 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認められる時間
- (4) 妊娠中の臨時雇用職員が妊娠に起因する体調の不良等のため勤務することが著しく困難である場合 1回の妊娠につき7日を超えない範囲内で必要と認める期間
- (5) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である臨時雇用職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (6) 臨時雇用職員が出産した場合 出産の日の翌日から、8週間を経過する日までの期間（出産の日から6週間を経過した臨時雇用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。）
- (7) 産後1年以内の臨時雇用職員が保健指導又は健康診査を受ける場合 医師又は助産師が指示する保健指導又は健康審査を受けるのに必要な時間
- (8) 臨時雇用職員が生後満1年6月に達しない子を育てる場合 1日2回あわせて90分を超えない範囲内で必要と認められる期間
- (9) 1週の勤務日数が3日以上かつ臨時雇用職員が、その養育する小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話を行うこと、又は疾病の予防を図るためにその子に予防接種若しくは健康診断を受けさせることをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 4月1日から翌年3月31日までの間につき5日（その養育する9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子が2人以上の場合にあっては、10日）を超えない範囲内で必要と認める期間
- (10) 1週の勤務日数が3日以上かつ臨時雇用職員が、育児介護休業規程第11条第2項に規定する要介護状態にある家族（以下この号において「要介護者」という。）の介護その他の世話（要介護者の介護、通院等の付き添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の要介護者に必要な世話をいう。）を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 4月1日から翌年3月31日までの間につき5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）を超えない範囲内で必要と認める期間
- (11) その他理事長が前各号の場合に準ずる特別の事由があると認める場合 必要と認

める期間又は時間

第5章 表彰

(表彰)

第28条 臨時雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、公立大学法人大阪市立大学教職員表彰規程を準用しこれを表彰する。

- (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) 社会的功績により大阪市立大学の名誉、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6章 懲戒等

(懲戒の事由)

第29条 臨時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

(懲戒の種類)

第30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) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

(懲戒の手続)

第31条 懲戒の手続については、公立大学法人大阪市立大学教職員懲戒規程に準じて取り扱うものとする。

(損害賠償)

第32条 臨時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は、第30条の懲戒処分とは別に、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第7章 給与

(給与の種類)

第33条 臨時雇用職員の給与は、給料、超過勤務手当、夜間勤務手当及び通勤手当とする。

(計算期間)

第 34 条 給与は、本規則において別に定める場合を除き、月の初日から末日までを計算期間とする。

(支払日)

第 35 条 給与は、本規則において別に定める場合を除き、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もの その前々日

(3) 土曜日 その前日

(退職者等への給与支払)

第 36 条 給与の支給日(以下「支給日」という。)前において離職し、又は死亡した臨時雇用職員に係る給与については、その日以後速やかに支給するものとする。

2 日々雇入れられる職員の給与については、その日以降速やかに支給するものとする。

(給与の支払方法)

第 37 条 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、臨時雇用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臨時雇用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。

2 前項の規定にかかわらず、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) 教職員の厚生会等の会費

(2) 労働組合がその構成員たる臨時雇用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

(給料)

第 38 条 臨時雇用職員には、所定の勤務時間による勤務に対し、1 時間あたり別表第 2 に定める金額の給料を支給する。

2 臨時雇用職員の第 34 条に定める計算期間中の給料は、前項に規定する 1 時間あたりの給料額に、当該計算期間中において勤務した時間の合計を乗じた額とする。

3 前項の勤務した時間の計算にあたっては、当該計算期間につき勤務した日ごとの時間(分単位とする。)を合計した上で、その合計に 30 分未満の端数があるときはこれを切り捨て、30 分以上 1 時間未満の端数があるときはこれを 1 時間に切り上げる。

(超過勤務手当)

第 39 条 所定の勤務時間以外の時間に勤務することを命じられて勤務した臨時雇用職員には、勤務 1 時間につき勤務 1 時間当たりの給与額に、次の各号に掲げる勤務の区分に応じて定める割合を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。

(1) 所定の勤務日における勤務(第 2 号に掲げるものを除く)

100 分の 100

(2) 所定の勤務日における勤務のうち、所定の勤務時間と所定の勤務時間以外の時間を通算して 7 時間 45 分を超える場合のその超える時間における勤務

100 分の 125

(3) 所定の休日における勤務(第4号及び第5号に掲げるものを除く)

100分の100

(4) 所定の休日における勤務のうち、7時間45分を超える場合のその超える時間における勤務

100分の125

(5) 所定の休日における勤務のうち、所定の勤務日と所定の休日における勤務日を通算して週5日を超える場合のその超える日における勤務

100分の135

2 前項の勤務が、午後10時から翌日の午前5時までの間になされる場合は、当該勤務1時間につき勤務1時間あたりの給料額に、前項各号に定める割合に100分の25を加算する。
(夜間勤務手当)

第39条の2 所定の勤務時間として午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務した臨時雇用職員には、勤務1時間につき勤務1時間あたりの給与額の100分の25を夜間勤務手当として支給する。

(超過勤務手当及び夜間勤務手当の基礎となる勤務1時間あたりの給与額)

第39条の3 前2条に規定する勤務1時間あたりの給与額は、別表第2に定める1時間あたりの給料額とする。

(超過勤務手当及び夜間勤務手当の計算)

第39条の4 前3条の規定により勤務1時間につき支給する超過勤務手当及び夜間勤務手当の額を算定する場合において、当該額に、50銭未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときはこれを1円に切り上げる。

2 超過勤務手当及び夜間勤務手当の支給の基礎となる勤務時間数は、その月の全時間数(支給割合を異にする場合においては、各別に計算した時間数)によって計算するものとし、この場合において、当該時間数に、30分未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、30分以上1時間未満の端数を生じたときはこれを1時間に切り上げる。

(通勤手当)

第40条 臨時雇用職員のうち、別表第2の一般職補助の給料表の適用を受けるもの(以下「一般職補助」という。)については、次の各号に定めるところにより、通勤手当を支給する。

(1) 交通機関を利用する場合 1月を支給期間として、当該支給期間の翌月の給与の支給日に、1月の勤務の往復に要する分の利用区間にかかる片道普通乗車券の購入価格(1日の往復に要する分の片道乗車券の購入価格が460円を超える場合は460円とし、1月の上限は9,660円とする。)を支給する。ただし、交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道1キロメートル未満のものには支給しないものとする。

(2) 臨時雇用職員のうち、傷病、障害その他理由により歩行が困難であり、自動車等で理事長が認めた通勤手段を利用する場合 1月を支給期間として、当該支給期間の翌月の給与支給日に、理事長が個別に定める額を支給する。

第40条の2 臨時雇用職員のうち、一般職補助以外のもの(以下「看護師等」という。)については、次の各号に定めるところにより、通勤手当を支給する。

(1) 交通機関を利用する場合 1月を支給期間として、当該支給期間の翌月の給与の

支給日に、1月の勤務の往復にかかる回数分の利用区間にかかる片道普通乗車券の購入価格を支給する。ただし、交通機関等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道1キロメートル未満のものには支給しないものとする。

- (2) 自転車その他の交通の用具（以下「自転車等」という。）を利用する場合 1月を支給期間として、当該支給期間の翌月の給与支給日に、使用距離に応じて1日あたり次の額を支給する。ただし、自転車等を利用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル未満のものには支給しないものとする。

使用距離（片道）	1日あたりの額
5キロメートル未満	100円
5キロメートル以上10キロメートル未満	200円
10キロメートル以上15キロメートル未満	300円
15キロメートル以上20キロメートル未満	400円
20キロメートル以上25キロメートル未満	500円
25キロメートル以上30キロメートル未満	600円
30キロメートル以上	700円

- (3) 臨時雇用職員のうち、傷病、障害その他理由により歩行が困難であり、自動車等で理事長が認めた通勤手段を利用する場合 前条第2号の規定を準用する。

- 2 月の途中において転居した場合の交通機関の利用にかかる通勤手当は、第1項第1号の規定にかかわらず、当該月のそれぞれの居住地と勤務地との往復に要する回数分の利用区間にかかる片道普通乗車券の購入価格とする。
- 3 第1項の規定により計算される1月あたりの額が55,000円を超えることとなる場合については、55,000円に当該支給単位期間の月数を乗じて得た額とする。

（通勤手当の調整）

第40条の3 複数の事業に従事するにあたりそれぞれの事業ごとに法人と労働契約を締結している臨時雇用職員の通勤手当については、公立大学法人大阪市立大学短時間勤務教職員給与規程第35条第2号の例により調整するものとする。この場合、同条中「特任教員等」とあるのを「特任教員等及び臨時雇用職員のうち看護師等」と読み替える。

第40条の4 特別の事情により、前3条の規定によることが困難であると理事長が認める場合においては、理事長が個別に通勤手当を定めることができる。

第8章 安全及び衛生

（安全衛生管理）

第41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、臨時雇用職員の安全、衛生及び健康確保のために必要な措置を講じる。

（協力義務）

第42条 臨時雇用職員は、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、上司の命令に従うとともに、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。

（就業の禁止）

第 43 条 臨時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ある。

- (1) 伝染性の疾病にかかった者又はその疑いのある者
 - (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
- (その他必要な事項)

第 44 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、公立大学法人大阪市立大学教職員安全衛生管理規程の定めるところによる。

第 9 章 出張等

(出張)

第 45 条 業務上必要がある場合は、臨時雇用職員に出張を命ずることができる。

2 出張を命じられた臨時雇用職員が出張を終えたときには、すみやかに報告しなければならない。

(旅費)

第 46 条 旅費については、公立大学法人大阪市立大学教職員旅費規程の定めるところによる。

第 10 章 災害補償

(業務災害による休業補償)

第 47 条 臨時雇用職員が業務上負傷し、又は疾病による療養のため、労働することができないために給与を受けない日の 1 日目から 3 日目までの間、法人は、臨時雇用職員の療養中の平均賃金(労基法第 12 条に規定する平均賃金をいう。)の 100 分の 60 の額を休業補償として支給する。

(損害賠償との調整等)

第 48 条 法人が民法(明治 29 年法律第 89 号)その他の法律による損害賠償の責めに任ずる場合において、当該損害賠償の原因となる事由について、この規則による補償を行う場合は、当該損害賠償(この規則による補償価格が当該損害賠償価格を下回る場合は、当該損害賠償のうち補償価格に相当する部分)の履行として行うものとする。

2 前項の場合において、この規則による補償を受けるべき者に対して、法人が民法その他の法律による損害賠償を行ったときは、法人は、その価額の限度においてこの規則による補償を行ったものとする。

第 49 条 法人は、補償の原因である災害が第三者の行為によって生じた場合において、この規則による補償を行ったときは、その価額の限度において、補償を受けた者が第三者に対して有する損害賠償の請求権を取得する。

2 前項の場合において、補償を受けるべき者が当該第三者から同一の事由につき損害賠償を受けたときは、法人は、その価額の限度において補償の義務を免れる。

(その他業務災害及び通勤災害に関する事項)

第 50 条 前条のほか、業務上の災害(負傷、疾病、障害及び死亡をいう。以下同じ。)及び通勤による災害については、労基法及び労働者災害補償保険法(昭和 22 年法律第 50 号)の定めるところによる。

附 則

この規則は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 19.4.1 規程 26）

- 1 この規則は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 平成 19 年 3 月 31 日以前に支給すべき事由が生じたこの規程による改正前の公立大学法人大阪市立大学臨時雇用職員給与規程による臨時雇用職員の給与については、なお従前の例による。

附 則（平成 21.4.1 規程 40）

この規則は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 21.5.21 規程 43）

この規則は、平成 21 年 5 月 21 日から施行する。

附 則（平成 22.6.30 規程 99）

- 1 この規則は、平成 22 年 6 月 30 日から施行する。
- 2 この規則の施行の前日に使用された改正前の公立大学法人大阪市立大学臨時雇用職員就業規則第 27 条第 2 項第 9 号の特別休暇については、改正後の公立大学法人大阪市立大学臨時雇用職員就業規則第 27 条第 2 項第 9 号の特別休暇として使用されたものとみなす。

附 則（平成 23.4.1 規程 26）

- 1 この規則は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 平成 23 年 3 月 31 日以前に支給すべき事由が生じたこの規程による改正前の公立大学法人大阪市立大学臨時雇用職員就業規則による臨時雇用職員の給与については、なお従前の例による。

別表第 1

妊娠週数	回数
妊娠 23 週まで	4 週間に 1 回
妊娠 24 週から 35 週まで	2 週間に 1 回
妊娠 36 週から出産まで	1 週間に 1 回

別表第 2

職種	金額(円)
一般職補助	800
研究補佐 A	1,400
研究補佐 B	1,300
研究補佐 C	1,200
研究補佐 D	1,100
研究補佐 E	1,000
看護師	1,488
薬剤師	1,488
医療技術	1,399
管理栄養士	1,399
栄養士	951

備考) 研究補佐 A、B、C、D、E の格付は、次のとおりとする。

- 研究補佐 A 特に高度な知識又は技術を必要とする研究を補佐する業務
- 研究補佐 B 高度な知識又は技術を必要とする研究を補佐する業務
- 研究補佐 C 相当高度な知識又は技術を必要とする研究を補佐する業務
- 研究補佐 D 知識又は技術を必要とする研究を補佐する業務
- 研究補佐 E 研究を補佐する業務