

地方独立行政法人名張市立病院有期雇用職員就業規則

目次

第1章 総則（第1条―第4条）

第2章 人事

第1節 採用（第5条―第11条）

第2節 人事異動（第12条）

第3節 勤務成績（第13条）

第4節 休職（第14条―第18条）

第5節 退職（第19条―第22条）

第6節 解雇（第23条―第25条）

第3章 給与（第26条）

第4章 服務（第27条―第34条）

第5章 勤務時間、休日及び休暇等（第35条・第36条）

第6章 賞罰（第37条―第45条）

第7章 安全衛生（第46条―第48条）

第8章 出張（第49条・第50条）

第9章 その他（第51条―第53条）

附則

第1章 総則

（趣旨）

- 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条の規定に基づき、地方独立行政法人名張市立病院（以下「法人」という。）に期間の定めのある労働契約（以下「有期雇用契約」という。）に基づき勤務する職員（以下「有期雇用職員」という。）の就業に関し、必要な事項を定めるものとする。
- 2 この規則及びこれに属する諸規程に定めのない事項については、労基法、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）その他関係法令の定めるところによる。

（適用範囲）

- 第2条 この規則は、有期雇用職員に適用する。

（有期雇用契約の期間等）

- 第3条 有期雇用契約の期間は、1年以内を原則とし、個々の有期雇用職員ごとに定める。
- 2 有期雇用契約は、これを更新することがある。
- 3 前項の規定にかかわらず、次に掲げる場合には、有期雇用契約を更新しない。
- （1）第19条各号に掲げる事由が存在する場合
 - （2）その業務を必要としなくなった場合
 - （3）最初の有期雇用契約の期間の始期の日から5年を超えることとなる場合（同日から

起算して5年を経過する日における年齢が65歳未満の者である場合であつて、次のアからウまでのいずれかに掲げる事由がある場合を除く。)

ア 当該業務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該有期雇用職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず業務の運営に支障が生ずること。

イ 当該業務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該有期雇用職員の退職による欠員を容易に補充することができず業務の運営に支障が生ずること。

ウ 当該業務を担当する者の交替が当該業務の遂行上障害となる事情があるため、当該有期雇用職員の退職により業務の運営に支障が生ずること。

(規則の遵守)

第4条 法人及び有期雇用職員は、この規則を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第5条 有期雇用職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。

(受験の資格要件)

第6条 有期雇用職員の採用に係る受験の資格要件は、採用する職に必要な経験、学歴、免許等の条件を有することとし、理事長が別に定める。ただし、次の各号に該当する者は、有期雇用職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。

- (1) 拘禁刑以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者
- (2) 法人又は名張市において懲戒解雇の処分又はこれに相当する処分を受けた者であつて、その処分の日から2年を経過していない者
- (3) 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者

(提出書類)

第7条 有期雇用職員として法人に採用されることを希望する者は、次に掲げる書類を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その他の理事長が必要と認めるもの

2 有期雇用職員として採用された者は、次に掲げる書類を、理事長に速やかに提出しなければならない。

- (1) 誓約書
- (2) 住民票記載事項証明書

(3) 前2号に掲げるもののほか、理事長が必要と認めるもの

3 前2項の規定により提出する書類は、採用に関する手続及び採用後の労務管理のために使用する。

4 有期雇用職員は、第2項の規定により提出した書類の記載事項に変更があった場合には、所定の書類により、その都度、速やかに届け出なければならない。

(労働条件の明示)

第8条 理事長は、有期雇用職員との有期雇用契約の締結に際し、次に掲げる労働条件について明示するものとする。

(1) 有期雇用契約の期間に関する事項

(2) 就業場所及び従事すべき業務に関する事項（就業場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。）

(3) 始業時刻及び終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに交代制により就業させる場合における就業時転換に関する事項

(4) 給与（賞与を含む。）に関する事項

(5) 退職（解雇の事由を含む。）に関する事項

(6) 前各号に掲げるもののほか、理事長が必要と認める事項

(試用期間)

第9条 有期雇用職員として採用された者については、採用の日から1月の試用期間を設ける。ただし、理事長が認めた場合は、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

2 前項本文の規定にかかわらず、理事長は、有期雇用職員が試用期間の開始後1月間において実際に勤務した日数が15日に満たない場合においては、その日数が15日に達するまで、その試用期間を延長するものとする。ただし、当該有期雇用職員の有期雇用契約の期間を超えることとなる場合においては、この限りでない。

3 理事長は、試用期間中の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、これを解雇し、又は試用期間満了時に本採用を拒否することができる。

(1) 拘禁刑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

(3) 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績が良くない場合

(4) 心身の故障のため職務遂行に支障がある場合

(5) 前各号に掲げるもののほか、有期雇用職員としての適格性を欠く場合

4 第24条の規定は、前項の規定に基づいて試用期間中の者を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。

5 第25条の規定は、第3項の規定に基づいて試用期間中の者（試用期間が14日を経

過していない者を除く。)を解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない場合に、これを準用する。

6 試用期間は、有期雇用契約の年数に通算する。

(無期雇用契約への転換)

第10条 有期雇用職員のうち、労働契約法(平成19年法律第128号)第18条に規定する通算契約期間(以下「通算契約期間」という。)が5年を超える者(以下「無期転換有資格者」という。)が、現に締結している有期雇用契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約(以下「無期雇用契約」という。)の締結の申込みをした場合は、現に締結している有期雇用契約の末日の翌日から無期雇用契約に転換することができる。

2 前項の規定による申込みに係る無期雇用契約の内容である労働条件は、別段の定めがない限り、現に締結している有期雇用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。

3 有期雇用契約が締結されていない空白期間(労働契約法第18条第2項に規定する空白期間をいう。以下同じ。)が6月(当該空白期間の直前に満了した1の有期雇用契約の期間(当該1の有期雇用契約を含む2以上の有期雇用契約の期間の間に空白期間がないときは、当該2以上の有期雇用契約の期間を通算した期間。以下この項において同じ。))が1年に満たない場合にあっては、当該1の有期雇用契約の期間に2分の1を乗じて得た期間を基礎として、同条第2項の規定により定める期間)以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期雇用契約の期間は、通算契約期間に算入しない。

4 第1項の規定により無期雇用契約へ転換した場合の定年は、年齢65年とし、その退職の日は、その年齢に達する日以後における最初の3月31日とする。

5 前各項に定めるもののほか、無期雇用契約への転換の手続に関し必要な事項は、理事長が定める。

(職員への登用)

第11条 職員(地方独立行政法人名張市立病院就業規則第3条第1項に定める職員をいい、前条の規定により無期雇用契約へ転換した職員を除く。以下この条において同じ。)への転換を希望する有期雇用職員は、次に掲げる要件を満たす場合に限り、理事長が別に定める職員登用制度に基づく競争試験又は選考の手続を経て、職員に転換することができる。

(1) 職員と同様の労働時間で勤務できる場合

(2) 心身共に健康であり、業務に対する意欲がある場合

(3) 登用日時点での勤続年数が1年以上である場合

(4) 前3号に掲げるもののほか、理事長が別に定める事項に該当する場合

第2節 人事異動

(人事異動)

第12条 理事長は、業務上の必要がある場合には、有期雇用職員に対し、就業の場所又は従事する業務の変更を命じることがある。この場合において、有期雇用職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことはできない。

第3節 勤務成績

(勤務評価)

第13条 有期雇用職員の勤務成績については、評価を実施する。

2 評価の取扱いに関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第4節 休職

(休職)

第14条 理事長は、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) 前3号に掲げるもののほか、特別な事由により休職とすることが適当と認められる場合

2 試用期間中の有期雇用職員については、前項の規定を適用しない。

(休職期間)

第15条 前条第1項各号に掲げる事由による休職の期間は、有期雇用契約の期間を超えない範囲内において必要に応じた期間とする。

(休職の手続)

第16条 理事長は、有期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当該有期雇用職員に交付して行うものとする。

2 第14条第1項第1号に該当する有期雇用職員の休職、当該休職の期間の更新及び当該有期雇用職員の復職の決定について、法人の指定する医師の診断の結果に基づき、理事長が決定するものとする。

(休職の効果)

第17条 休職を命じられた有期雇用職員は、有期雇用職員としての身分を保有するが、業務には従事しない。

2 休職を命じられた有期雇用職員の給与は、無給とする。

(復職)

第18条 理事長は、休職中の有期雇用職員の休職事由が消滅したと認めるときは、速やかに復職させるものとする。

2 復職する場合は、休職以前と異なる業務に就かせることがある。

第5節 退職

(退職)

第19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、退職する。

- (1) 有期雇用契約の期間が満了した場合（有期雇用契約を更新する場合を除く。）
- (2) 第15条に定める休職期間が満了し、かつ、休職事由がなお消滅せず、復職できない場合
- (3) 第9条第3項又は第23条の規定により解雇された場合
- (4) 死亡した場合
- (5) 第6章の規定により懲戒解雇の処分がされた場合

(自己都合による退職)

第20条 有期雇用職員は、自己の都合により退職しようとする場合は、退職を予定する日の30日前（やむを得ない事由により30日前までに申し出ることができない場合にあっては、14日前）までに文書をもって理事長に申し出なければならない。

2 有期雇用職員は、前項の規定により退職を申し出た後においても、退職する日までは、職務に従事しなければならない。

(退職証明書)

第21条 理事長は、退職した者又は解雇された者（解雇の予告された者を含む。）から次に掲げる事項について証明書の交付の請求があった場合には、遅滞なく、当該請求があった事項の証明書を交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に当該有期雇用職員が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、理事長は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類
- (3) 事業における地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由（解雇の場合にあっては、その理由を含む。）

(退職後の責務)

第22条 有期雇用職員は、退職し、又は解雇された場合は、遅滞なく、法人から借用している物品を返還しなければならない。

2 退職しようとする者又は解雇された者は、後任者に対する業務の引継をしなければならない。

第6節 解雇

(解雇)

第23条 理事長は、有期雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇するこ

とができる。

- (1) 拘禁刑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
- (3) 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績が良くない場合
- (4) 心身の故障のため、職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- (5) 前各号に掲げるもののほか、その職務に必要な適格性を欠く場合
- (6) 第6章の規定により懲戒解雇の処分となった場合
- (7) 組織の改廃により廃職又は過員を生じた場合において、配置換その他の措置が困難で、解雇の回避のための努力を尽くしたにもかかわらず、法人の経営上解雇がやむを得ないとき。

(解雇制限)

第24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) 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

2 前項第1号の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、同号の規定を適用しない。

- (1) 労基法第81条の規定により打切補償を支払う場合
- (2) 当該有期雇用職員が、療養の開始後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）又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おいて当該傷病補償年金を受ける場合
- (3) 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合において、行政官庁の認定を受けたとき。

(解雇予告)

第25条 理事長は、有期雇用職員を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前に当該有期雇用職員に予告するものとする。30日前に予告しない場合は、労基法第12条に規定する平均賃金（以下「平均賃金」という。）の30日分を支給するものとする。

2 前項の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

3 第1項の規定は、次の各号のいずれかに該当する場合は、適用しない。

- (1) 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合において、行政官庁の認定を受けたとき。
- (2) 有期雇用職員の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合において、行政官庁の認定

を受けたとき。

第3章 給与

(給与)

第26条 有期雇用職員の給与については、地方独立行政法人名張市立病院有期雇用職員の給与に関する規程で定める。

第4章 服務

(服務の基本)

第27条 有期雇用職員は、業務上の責任を自覚し、誠実に業務を遂行するとともに、法令、法人の規程及び上司の職務上の命令に従い、職場の秩序及び規律の維持に努めなければならない。

2 有期雇用職員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(職務専念義務)

第28条 有期雇用職員は、法令又はこの規則に特別の定めがある場合を除くほか、その勤務時間及び職務上の注意力の全てをその職責遂行のために用い、法人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。この場合において、地方独立行政法人名張市立病院就業規則第29条ただし書の規定は、有期雇用職員について準用する。

(遵守事項)

第29条 有期雇用職員は、職務の内外を問わず、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してはならない。

2 有期雇用職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また、同様とする。

3 有期雇用職員は、勤務時間中、みだりに執務の場所を離れてはならない。

4 有期雇用職員は、常に執務環境の整理に努めるとともに、物品等の保全活用に心掛けなければならない。

5 有期雇用職員は、出張、休暇等により不在となるときは、担当事務の処理に関し必要な事項を上司又は上司の指定する有期雇用職員に連絡し、事務の処理に支障のないようにしておかなければならない。

6 有期雇用職員は、上司の許可なく文書を他に示し、又はその内容を告げる等の行為をしてはならない。

(倫理)

第30条 有期雇用職員は、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

2 有期雇用職員の倫理に関して必要な事項は、地方独立行政法人名張市立病院職員倫理規程で定める。

(ハラスメントの防止)

第31条 有期雇用職員は、いかなるハラスメントもしてはならず、これらの防止に努め

なければならない。

- 2 ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、地方独立行政法人名張市立病院職員ハラスメントの防止等に関する規程で定める。

(兼業)

第32条 有期雇用職員が兼業を行う場合は、理事長の許可を受けなければならない。

- 2 有期雇用職員は、次の各号のいずれかに該当するおそれのある兼業を行ってはならない。

- (1) 兼業のために時間をさくことによって又は兼業による心身の疲労のため、法人の職務の遂行に支障を及ぼすもの
- (2) 兼業しようとする団体等との間に特別な利害関係があり、又は生じるもの
- (3) 兼業しようとする団体等の事業又は事務に従事することによって、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もの

- 3 前2項に定めるもののほか、兼業に関し必要な事項は、地方独立行政法人名張市立病院職員兼業規程で定める。

(出出勤)

第33条 有期雇用職員は、定刻までに出勤しなければならない。

- 2 出出勤カードの交付を受けている有期雇用職員は、所定の勤務場所へ出勤するとき又は所定の勤務場所から退勤するときは、直ちに出勤カードを使用して記録しなければならない、
- 3 出勤カードの交付を受けていない有期雇用職員は、所定の出勤簿に記録して上司に報告しなければならない。

(欠勤等)

第34条 有期雇用職員は、交通機関の事故等の不可抗力の事由により出勤できないとき又は遅参するときは、その旨を速やかに連絡し、出勤後直ちに届け出なければならない。

- 2 有期雇用職員は、前項に定めるときを除き、勤務できないときは、あらかじめ届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ届け出ることができないときは、その旨を速やかに連絡し、出勤後直ちに届け出なければならない。
- 3 有期雇用職員は、前項の規定にかかわらず、遅参するとき、早退するとき又は勤務時間中に一時的に外出するときは、その理由及び時刻を明らかにして届け出るとともに、上司の承認を受けなければならない。

第5章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間、休日及び休暇)

第35条 有期雇用職員の勤務時間、休日及び休暇等に関し必要な事項は、地方独立行政法人名張市立病院有期雇用職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程で定める。

(育児休業、介護休業等)

第36条 有期雇用職員のうち子の養育を必要とする者は、理事長に申し出て育児休業を取得することができる。

2 有期雇用職員のうち要介護者の家族等の介護を必要とする者は、理事長に申し出て介護休業を取得することができる。

3 有期雇用職員の育児休業、介護休業その他の子の養育、家族の介護を支援する措置及び妊産婦である有期雇用職員の勤務の制限に関し必要な事項は、地方独立行政法人名張市立病院職員の育児休業、介護休業等に関する規程で定める。

第6章 賞罰

(表彰)

第37条 理事長は、顕著な功績等があった者に対して表彰を行うことができる。

2 表彰に関し必要な事項は、地方独立行政法人名張市立病院職員表彰規程で定める。

(懲戒処分)

第38条 理事長は、有期雇用職員が次のいずれかに該当する行為（以下「規律違反行為」という。）を行った場合には、懲戒処分として、懲戒解雇、停職、減給又は戒告の処分を行うことができる。

(1) 法人の名誉又は信用を著しく傷つけ法人に損害を与える行為

(2) 重要な経歴を偽り、採用時にその他不正な方法を用いる行為

(3) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠る行為

(4) 素行不良により法人の秩序又は風紀を乱す行為

(5) 故意又は重大な過失により法人に損害を与える行為

(6) 前各号に掲げるもののほか、法令又は法人の規程に違反する行為

2 理事長は、前項の処分を決定するときは、当該決定に係る規律違反行為の態様及び結果、動機、故意若しくは過失の別又は悪質性の程度、当該有期雇用職員の職責、当該規律違反行為前後の当該有期雇用職員の態度、他の職員又は社会に与える影響その他懲戒処分の検討に当たり必要な事項を考慮し、懲戒処分をするか否か及びいずれかの懲戒処分を選択するかを決定するものとする。

3 地方独立行政法人名張市立病院就業規則第40条の規定は、有期雇用職員に対して前2項の規定により懲戒処分を行う場合について準用する。

(懲戒解雇)

第39条 前条第1項の規定により懲戒解雇の処分となった場合（有期雇用職員の責めに帰すべき事由に基づいて懲戒解雇となった場合に限る。）には、第23条の規定による予告期間を設けず、即時解雇とする。

(停職)

第40条 停職は、1日以上1年以下の期間を定めて出勤を停止するものとする。

2 停職の処分を受けた者は、有期雇用職員としての地位を保有するが、その職務に従事しない。

3 停職の処分を受けた者は、停職の期間中、いかなる給与も支給されない。

(減給)

第41条 減給は、給与の一部を減額するものとする。この場合において、1回の減給の額がその月の給料減額の1日分の半額を超えず、かつ、減給の総額がその月の給料月額額の10分の1を超えてはならない。

(戒告)

第42条 戒告は、規律違反行為を行った有期雇用職員の責任を確認し、将来を戒めるものとする。

(懲戒の手續)

第43条 懲戒解雇、停職、減給又は戒告の処分は、その旨及び理由を記載した書面を当該有期雇用職員に交付して行わなければならない。

2 前項に規定するもののほか、有期雇用職員に対する懲戒処分の手續に関し必要な事項については、地方独立行政法人名張市立病院職員懲戒規程で定める。

(損害賠償等)

第44条 理事長は、有期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又は不当に利益を得た場合には、損害賠償又は不当な利益の返還を請求することができる。

2 前項に定める損害賠償又は不当な利益の返還は、懲戒処分によってその責めを免れることができない。

3 第1項の規定は、退職し、又は解雇された者について準用する。

(厳重注意)

第45条 理事長は、有期雇用職員が規律違反行為を行った場合（規律違反行為についてこの章の規定による懲戒処分が行われた場合を除く。）であって、服務規律の厳正を期するよう戒め、又は注意する必要があると認められるときは、当該有期雇用職員に対して厳重注意を行うことができる。

第7章 安全衛生

(安全衛生管理)

第46条 理事長は、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、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、職場における有期雇用職員の安全、衛生及び健康を確保するものとする。

2 有期雇用職員は、安全、衛生及び健康の確保について、法人が行う安全、衛生及び健康の確保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、安全衛生管理に関し必要な事項は、地方独立行政法人名

張市立病院安全衛生管理規程で定める。

(健康診断)

第47条 有期雇用職員のうち、その有期雇用契約の期間が1年以上見込まれるもの又は有期雇用契約の更新により1年を超えて雇用されているものは、毎年1回定期的に、又は必要に応じて行う健康診断を受けなければならない。ただし、所定の項目について医師による健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を理事長に提出したときは、この限りでない。

2 理事長は、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、当該有期雇用職員の実情を考慮して、就業の禁止、勤務時間の制限等有期雇用職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

3 有期雇用職員は、正当な理由なく前項の措置を拒んではならない。

(就業禁止)

第48条 理事長は、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、その就業を禁止することができる。

(1) 心身の故障のため就業に堪えない場合

(2) 感染症（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）第6条に規定する感染症をいう。）に罹患した場合又はその疑いのある場合

(3) 前2号に掲げるもののほか、就業することにより病気が悪化する恐れのある場合等法人が指定する医師が就業不相当と認めた場合

第8章 出張

(出張)

第49条 理事長は、業務上必要がある場合には、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は、出張を終えたときは、速やかに報告しなければならない。

(旅費)

第50条 前条の出張に要する旅費に関し必要な事項は、地方独立行政法人名張市立病院職員旅費規程で定める。

第9章 その他

(研修)

第51条 理事長は、業務上の必要がある場合には、有期雇用職員に研修を受けさせることができる。

2 研修に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(災害補償)

第52条 有期雇用職員の業務上の災害及び通勤途上における災害の補償については、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）その他関係法令の定めるところによる。

（補則）

第53条 この規則に定めのない事項については、理事長が別に定める。

附 則

（施行期日）

1 この規則は、令和7年10月1日から施行する。

（身分に関する経過措置）

2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において名張市のパートタイム会計年度任用職員（名張市会計年度任用職員の給与及び費用弁償に関する条例（令和元年名張市条例第12号）第2条第2号に規定するパートタイム会計年度任用職員をいう。）その他非常勤の職員（次に掲げる者を除く。）であって、引き続き法人の職員となったものについては、施行日において、有期雇用職員として新たに採用されたものとみなす。この場合において、試用期間は、設けないこととする。

（1）定年前再任用短時間勤務職員（名張市職員の定年等に関する条例（昭和59年名張市条例第11号）第12条の規定により任用された職員をいう。）

（2）名張市の暫定再任用職員（職員の定年の引上げ等のための関係条例の整備に関する条例（令和4年名張市条例第17号）附則第5項、第6項、第10項、第11項、第13項、第14項、第16項又は第17項の規定により任用された職員をいう。）

（懲戒処分に関する経過措置）

3 この規程の施行前にした地方公務員法（昭和25年法律第261号）第29条第1項各号のいずれかに該当する行為は、規律違反行為とみなす。