

公立大学法人横浜市立大学アルバイト就業規則

制 定 令和 6 年 4 月 1 日規則第 4 号

最近改正 令和 7 年 4 月 1 日規則第 7 号

(趣旨)

第 1 条 この規則は、公立大学法人横浜市立大学（以下「法人」という。）アルバイト（以下「アルバイト」という。）の就業に関し必要な事項を定めることを目的とする。

2 この規則に定めるもののほか、アルバイトの就業に関する事項は、公立大学法人横浜市立大学非常勤職員就業規則（以下「非常勤就業規則」という。）、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）その他関係法令の定めるところによる。ただし、非常勤就業規則第 3 条から第 7 条、第 14 条、第 16 条から第 32 条、第 34 条、第 35 条、第 41 条から第 45 条、第 49 条、第 54 条は適用しない。

(採用)

第 2 条 アルバイトの採用は、義務教育を終え、職務に必要な能力を有する者のうちから、理事長が選考によって行う。

(雇用期間)

第 3 条 アルバイトの雇用期間は、会計年度の範囲で理事長が定め、労働条件通知書をもってアルバイトに提示する。

2 前項の規定にかかわらず、年齢満 70 歳に達した日の属する会計年度の末日を越えて雇用することは出来ない。ただし、職務の性質等特別な事情があり、理事長が必要と認める場合にはこの限りではない。

(新規採用者の提出書類)

第 4 条 第 2 条の規定により、新たにアルバイトとして採用された者は、速やかに、履歴書その他、理事長が必要と認める書類を理事長に提出しなければならない。

2 アルバイトは、住所、氏名、資格等履歴書記載事項に異動があった場合には、遅滞なく理事長に届け出なければならない。

(業務内容)

第 5 条 アルバイトの業務内容は理事長が定め、雇入通知書をもってアルバイトに提示する。

(勤務時間)

第 6 条 アルバイトの勤務日、勤務時間は、理事長が定め、雇入通知書をもってアルバイトに提示する。

(年次休暇)

第 7 条 年次休暇とは、理事長の承認を得て、指定された勤務日に賃金の支給を受けて勤務しない日または期間をいう。

2 アルバイトの雇用される期間が 6 月を超える場合には、1 週間の勤務回数に従い、別表 1 により年次休暇を雇用開始日に与える。ただし、1 週間の勤務時間が 30 時間以上の場合には、1 週間の勤務回数に関わらず 10 日とする。

- 3 アルバイトが雇用契約を締結するとき、当該契約の前日まで引き続いた雇用契約を結んでいた場合、前項の規定にかかわらず、雇用期間及び1週間あたりの所定勤務日数に基づき別表2の年次休暇を与える。ただし、直近の契約に基づく所定労働日のうち、8割に満たない勤務であった場合は本条第2項を適用する。
- 4 前各項に定める年次休暇は、雇用期間終了後に引き続いて雇用契約を締結したとき、終了時点での残りの年次休暇日数について、次の会計年度に限り20日を限度に繰り越すことができる。
- 5 年次休暇は、原則として1日を単位とする。
- 6 第2項又は第3項の規定により、年次休暇が10日以上与えられたアルバイトに対しては、付与日の属する年度内に、当該アルバイトの有する年次休暇日数のうち5日について、理事長がアルバイトの意見を聴取し、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る。ただし、アルバイトが第2項、第3項又は第4項の規定により付与された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。

(特別休暇)

第7条の2 特別休暇とは、理事長の承認を得て勤務日に勤務しない日又は期間をいい、生理日休暇、公民権行使休暇、母性健康管理に関する休暇、育児時間、子の看護等休暇及び介護休暇とする。

- 2 特別休暇は、無給とする。

(生理日休暇)

第7条の3 女子のアルバイトが、生理日の就業が著しく困難である場合に、生理日休暇を与える。

- 2 取得は1日単位とする。

(公民権行使休暇)

第7条の4 アルバイトが選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な期間を請求した場合に、公民権行使休暇を与える。ただし、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。

- 2 取得は1分単位とする。

(母性健康管理に関する休暇)

第7条の5 アルバイトが、妊娠中の保健指導・健康診査(以下「保健指導等」という。)を受ける場合に、勤務時間の範囲内で必要と認められる時間に付与する。

- 2 休暇の回数については別表第3に定めるところによる。

- 3 妊娠中のアルバイトが、通勤に利用する交通機関の混雑により母体又は胎児の健康保持に影響を受ける場合及び医師や助産師(以下「医師等」という。)により通勤緩和の指導を受けた場合(交通用具利用者及び徒歩を含む。)に、通勤時間の始め又は終わりにおいて1日につき1時間を超えない範囲内(1日の勤務時間が7時間45分に満たない場合においては30分を超えない範囲内)において、15分単位で付与する。

- 4 妊娠中のアルバイトが、作業等により母体又は胎児の健康保持に影響を受ける場

合及び医師等により休養に関する措置について指導を受けた場合に、1日につき45分を超えない範囲内において、15分単位で付与する。ただし、医師等から特に時間の指導がある場合には、指導された時間とする。なお、勤務時間の始め又は終わりにつけることはできない。

- 5 妊娠中のアルバイトが、妊娠に起因すると認められる障害のため勤務することが著しく困難な場合に、7日の範囲内において、半日又は1日を単位として付与する。ただし、原則として、産前休暇に継続して取得することはできない。なお、妊娠4箇月（85日）未満で死産及び流産した場合は、残日数の範囲内で付与する。

（育児時間）

第7条の6 アルバイト（男性のアルバイトにあっては、育児時間の承認を受けようとする期間において、その配偶者が当該申請に係る子を育てることができる場合を除く。）が生後1年に達しない子を育てる場合に、60分以内の期間（男性のアルバイトにあっては、当該育児時間の請求に係る子についてその配偶者が取得する育児時間の時間を60分から差し引いた期間を超えない期間）、育児時間を与える。

- 2 取得は30分単位とする。

（子の看護等休暇）

第7条の7 小学校第3学年修了の日までの間にある子（子に準ずる者も含む。）を養育するアルバイトが、当該子の看護等（負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話、疾病予防のための予防接種や健康診断を受けさせるための当該子の世話若しくは学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第20条の規定による学校の休業等になった当該子の世話を行うこと又は当該子の入園式、入学式、卒園式へ参加することをいう。）のため、勤務しないことが相当であると認められる場合、当該休暇年度において、5日まで（当該子が2人以上の場合は10日まで）取得することができる。

- 2 前項の「子に準ずる者」とは次の各号に掲げる者であって職員が養育しているものとする。

- (1) 配偶者（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。）の子
- (2) その他職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者

- 3 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外されることとされた1週間の所定労働日数が2日以下の者については、子の看護等休暇を取得することはできない。

- 4 取得は1日または1時間単位とする。

（介護休暇）

第7条の8 アルバイトが配偶者等（配偶者（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。）及び婚姻関係と異ならない程度の実質を備える社会生活を営む関係にあると理事長が認める者）、父母、子、配偶者等の父母、祖父母、孫及び兄弟姉妹で負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とするものの世話を行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合、当該休暇年度において、5日まで（要介護者が2人以上の場合は10日まで）取得することができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外されることとされた1週間の所定

労働日数が2日以下の者については、介護休暇を取得することはできない。

3 取得は1日または1時間単位とする。

(年次有給休暇及び特別休暇の請求)

第7条の9 アルバイトは、年次有給休暇及び特別休暇を取得しようとする場合は、所定の手続きによりその前日までに理事長に請求しなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない理由により前日までに請求できない場合は、その事由を付して速やかに請求しなければならない。

2 理事長は、特別休暇について、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができる。

(退職)

第8条 アルバイトは、次の各号の一に該当する場合には、その日をもって退職し、アルバイトとしての身分を失う。

- (1) 雇用期間が満了した場合・・・満了した日
- (2) 満70歳に達した場合又は70歳を超えて採用された者・・・満70歳に達した日以降最初の3月31日又は採用日以後最初の3月31日
- (3) 退職を願い出て、承認があった場合・・・承認があった日
- (4) 死亡した場合・・・死亡した日

2 前項第3号の規定により退職する場合には、アルバイトは退職を希望する日の1箇月前までに、理事長に願い出なければならない。

3 第1項第2号の規定により退職する者のうち、理事長が特に必要と認める場合にあっては、同号規定の日を1年を限度に延長することができる。

(解雇)

第9条 理事長は、アルバイトが次の各号の一に該当する場合には、その意に反してこれを解雇することができる。

- (1) 著しく勤務成績がよいくない場合
- (2) 心身の故障により勤務をすることができなくなった場合
- (3) 刑事事件に関し処罰された場合
- (4) 経歴を偽り、その他不正手段を用いて採用された場合
- (5) その他職務上の義務に違反し、又は法人の職員としてふさわしくない非行のあった場合
- (6) 業務の縮小、休廃止等の事情が生じた場合
- (7) 外部資金の受入終了やプロジェクト事業の業務完了の事由により、業務を終了せざるを得ない場合
- (8) その他前各号に準ずるやむを得ない事情が生じた場合

2 前項の規定によりアルバイトを解雇するときは、解雇する日の30日前までにその旨を当該アルバイトに通告し、又は30日分の平均賃金を支給する。

3 前項の通告の日から解雇する日までの日数について、平均賃金を支給する場合には、その日数分を30日から減じた日数とすることができる。

(出産にかかる休業)

第10条 アルバイトは、出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）

前の日から出産の日の後8週間までの期間のうち、必要とされる期間について出産にかかる休業を取得することができる。

2 アルバイトが前項の規定による休業を取得する場合は、休業する期間その他必要事項を理事長へ申請しなければならない。

3 出産にかかる休業は、無給とする。

(育児にかかる休業)

第11条 育児のために休業することを希望するアルバイトであって、原則1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により育児休業(出生時育児休業を除く。)をすることができる。ただし、子が1歳6か月に達する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は除く。

2 取得の要件及び期間に関する事項は、公立大学法人横浜市立大学非常勤職員の育児・介護休業等に関する規程(以下、「非常勤育児・介護規程」という。)第2条から第3条までを準用する。

3 第1項及び第2項の規定にかかわらず、労使協定により除外されることとされた次のアルバイトについては育児休業することは出来ない。

(1) 休業の申出があった日から起算して、1年以内に退職することが明らかな者

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

4 育児にかかる休業は、無給とする。

(出生時育児休業)

第11条の2 育児のために休業することを希望するアルバイトであって、アルバイト就業規則第10条に規定する出産休暇を取得しておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、申出により出生時育児休業をすることができる。ただし、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限る。

2 取得の要件及び期間に関する事項は、非常勤育児・介護規程第3条の2から第3条の5までを準用する。

3 出生時育児休業にかかる休業は、無給とする。

(介護にかかる休業)

第11条の3 要介護状態にある家族を介護するアルバイトは、申出により、介護休業を必要とする家族1人につき、要介護状態ごとに3回、通算93日までの範囲内で休業をすることができる。ただし、申出時点において、介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日から6か月を経過する日までに雇用契約の期間が満了し、かつ、契約が更新されないことが明らかでない場合に限る。

2 取得の要件及び期間に関する事項は、非常勤育児・介護規程第6条及び第7条のを準用する。

3 介護休業にかかる休業は、無給とする。

(賃金等)

第12条 アルバイトに対しては勤務した日または時間に対して賃金を支給する。

2 アルバイトに対して交通費を支給することができる。

3 アルバイトの賃金等については、理事長が別に定め、雇入通知書をもって通知する。

(賃金の支給方法等)

第 13 条 賃金の締切日、支給日については、理事長が雇入通知書をもってアルバイトに提示する。

(賃金からの控除)

第 14 条 理事長は、アルバイトに賃金を支給するときは、必要に応じてその賃金から次のものを控除する。

- (1) 所得税源泉徴収額
- (2) 雇用保険料、厚生年金保険料、健康保険料及び介護保険料のアルバイト負担額
- (3) 労働組合の組合費
- (4) 他の賃金支給日における賃金の支給に際し生じた過払い金

(委任)

第 15 条 この規則に定めるもののほか、この規則の実施について必要な事項は、理事長が定める。

附 則 (令和 6 年規則第 4 号)

この規則は、令和 6 年 4 月 1 日より施行する。

附 則 (令和 7 年規則第 7 号)

この規則は、令和 7 年 4 月 1 日より施行する。

別表 1（第 7 条第 2 項関係）

1 週間の所定勤務日数	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日
付与日数	1 0 日	8 日	6 日	4 日	2 日

別表 2（第 7 条第 3 項関係）

		雇用開始日時点での連続した雇用期間					
		1 年超	2 年超	3 年超	4 年超	5 年超	6 年超
1 週間の所 定勤務日 数	5 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日
	4 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
	3 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
	2 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

別表 3（第 7 条の 5 第 2 項関係）

区分	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 週以後出産ま で	1 週間に 1 回