

独立行政法人国立女性教育会館パートタイム職員就業規則

(目的)

第1条 この規則は、独立行政法人国立女性教育会館（以下「会館」という。）に勤務するパートタイム職員の就業に関して必要な事項を定めることを目的とする。

(パートタイム職員の定義)

第2条 この規則でパートタイム職員とは、主として会館の事務及び研究に関する職務を補佐する業務に従事する者をいう。なお、パートタイム職員の勤務時間は週あたり20時間未満とする。

(法令との関係)

第3条 この規則及びその他別段に定めがある場合のほか、パートタイム職員の就業に関する事項については、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。

(遵守遂行)

第4条 会館及びパートタイム職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

(採用)

第5条 パートタイム職員の採用は、選考により行う。

(労働条件の明示)

第6条 パートタイム職員の採用に際しては、採用される者に対し次の事項を記載した文書を交付するとともに、この規則を提示するものとする。

- 一 給与に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 契約期間及び契約更新(更新する場合の基準を含む)に関する事項
- 四 始業及び終業の時刻、所定勤務時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- 五 退職に関する事項

(契約期間)

第7条 パートタイム職員を採用する場合の契約期間は、1年以内とする。

- 2 前項の職員について契約をする場合における雇用期間の限度の起算日は、採用の日の属する年度の4月1日（10月1日から翌年3月31日までの間に採用される職員については、10月1日）とする。
- 3 第1項、第2項及び第10条の規定にかかわらず、パートタイム職員の契約期間の限度となる日は、年齢が満60歳に達した日以後における最初の3月31日を超えることはできない。

(提出書類)

第8条 パートタイム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。

- 一 履歴書（写真添付）
 - 二 住民票記載事項証明書（外国籍の場合は、在留資格証明書等又はパスポートの写しその他法令上確認のために必要とする書類）
 - 三 健康診断書
 - 四 その他会館が必要と認める書類
- 2 前項第3号は会館が不要と認める場合は提出を省略することができる。
 - 3 第1項の書類の記載事項に異動があったときは、パートタイム職員は所定の様式により速やかに届け出なければならない。

(試用期間)

第9条 パートタイム職員として新たに採用された者は、採用の日から1か月間を試用期間とする。

- 2 試用期間中のパートタイム職員が次の各号の一に該当するときは、解雇することができ、又は試用期間満了時に本採用を拒否することがある。
 - 一 勤務成績が不良であるとき
 - 二 心身の故障のため、業務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
 - 三 その他引き続き会館に勤務する適格性を欠くと認められるとき
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(契約の更新)

第10条 パートタイム職員の契約は、予算の状況、従事している業務の必要性及び当該パートタイム職員の勤務成績の評価に基づき、1年以内の期間で更新することができる。

- 2 前項の更新の期間は、第7条第2項の規定により雇用期間の限度の起算日とした日から5年を超えることができない。
- 3 第1項により更新した後、契約期間の満了により労働契約を終了させる場合には、少なくとも30日前にその旨予告するものとする。

(配置換)

第11条 理事長は、業務上の事由によりパートタイム職員の配置換を命じることがある。

- 2 パートタイム職員は、前項の配置換を命じられたときは、正当な理由がないかぎりこれを拒むことができない。

(退職)

第12条 パートタイム職員は、次の各号の一に該当した場合に退職する。

- 一 労働契約の期間が満了したとき（契約更新する場合を除く。）
- 二 退職を申し出て承認されたとき
- 三 退職勧奨を受け入れたとき
- 四 死亡したとき

(自己都合退職)

第13条 パートタイム職員が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14日前までに、書面をもって理事長に申し出なければならない。

- 2 前項の申し出があった場合は、雇用期間の途中であっても業務上特に支障がない限り、これを承認するものとする。ただし、特別な事情により業務に支障が生じる場合は、退職予定日を変更することができる。
- 3 パートタイム職員は、退職を申し出た後も、退職するまでは引き続き勤務しなければならない。

(退職等の証明)

第14条 理事長は、退職又は解雇された者が、証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

- 2 前項の証明事項は、勤務期間、業務の種類、地位、給与又は退職の事由（解雇の場合はその事由）とし、本人から請求された事項のみを証明する。
- 3 パートタイム職員が、解雇を予告された日から解雇の日までの間に、当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。ただし、解雇の予告がされた日以後に当該解雇以外の事由により退職した場合は、この限りでない。

(解雇)

第15条 パートタイム職員が次の各号の一に該当するときは、これを解雇することができる。

- 一 勤務成績が著しく不良のとき

- 二 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又は当該職務に堪えないとき
- 三 事業の休廃又は縮小その他事業運営上やむを得ない事由が生じたとき
- 四 その他業務に必要な適格性を欠くとき
- 五 会館の内外問わず、パートタイム職員の非違行為により、会館の名誉や信用が傷つけられたとき、又は労使間の信頼関係が損なわれたとき
- 六 前各号に準ずる事由があるとき

(解雇の予告)

第16条 前条の規定による解雇を行う場合においては、少なくとも30日前にその予告をするか、又は労基法第12条に規定する平均給与の30日分を支払うものとする。この場合において、予告の日数は、平均給与を支払った日数に応じて短縮することができる。

- 2 前項の規定は、日日雇い入れられる者、2か月以内の期間を定めて使用される者、試用期間中の者（14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）を解雇する場合又は所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合は、適用しない。

(解雇制限)

第17条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらず労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。）に基づく傷病補償年金の給付がなされ、労基法第81条の規定によって打切補償を支払ったものとみなされる場合、又は天災事変その他やむを得ない事由により事業の継続が不可能となった場合において労基法第19条第2項の規定により所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合は、この限りではない。

- 一 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
- 二 労基法第65条に定める産前産後の期間及びその後30日間

(返納義務)

第18条 パートタイム職員が会館の職員の身分を失ったときは、会館から貸与されたものは直ちに返納しなければならない。

- 2 パートタイム職員が会館の職員の身分を失ったときは、会館に対する債務は直ちに返済しなければならない。

(サービスの根本基準)

第19条 パートタイム職員は、会館の使命及び職員としての責務を認識し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。

- 2 パートタイム職員は、その職務を遂行するについて、この規則及び会館の諸規程並びに関係法令及びこれに関する通達を遵守し、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

(職員の倫理)

第20条 パートタイム職員は、業務の正常な運営を図るため、会館の指示命令を守り、誠実にサービスを遂行するとともに、次の各事項をよく守り、職場の秩序の保持に努めなければならない。

- 一 会館の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
- 二 会館、取引先等の機密を他に漏らさないこと
- 三 みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと。やむを得ず遅刻、早退、私用外出及び欠勤をするときは、事前に上司に届け出ること
- 四 勤務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと
- 五 職務を利用して自己の利益を図り、また不正な行為を行わないこと

(ハラスメントの防止)

第21条 パートタイム職員は、ハラスメントをしないように注意しなければならない。

2 ハラスメントの防止等に関する措置は、独立行政法人国立女性教育会館ハラスメント防止等規程を準用する。

(勤務時間)

第22条 パートタイム職員の勤務時間は、1日あたり7時間45分以内、1週あたり20時間未満の範囲で各人別に定める。

2 業務上の都合により必要がある場合は、前項の規定にかかわらず、勤務時間を延長することがある。

(始業及び終業の時刻)

第23条 パートタイム職員の始業及び終業の時刻は、各人別に定める。

(休憩時間)

第24条 パートタイム職員の休憩時間は、各人別に定める。

2 パートタイム職員は、休憩時間を自由に利用することができる。

(1か月単位の変形労働時間制)

第25条 パートタイム職員の月ごとの勤務時間は、毎月1日を起算日とし、第22条に定める時間以内として1か月単位の変形労働時間制とする。

2 パートタイム職員の勤務時間は、勤務割振表を作成し、当該変形期間が開始される前にあらかじめ職員に周知するものとする。

(休日)

第26条 パートタイム職員の休日は、第25条で定める勤務割振表において定める。

(休日の振替)

第27条 理事長は、パートタイム職員に勤務割振表で休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、休日を振り替えることがある。

2 前項の休日の振替は、あらかじめ当該月内の勤務日を指定して行う。

(テレワーク)

第28条 パートタイム職員の自宅勤務については、独立行政法人国立女性教育会館テレワーク実施要領の定めるところによる。

(出張)

第29条 パートタイム職員が出張を命ぜられた場合には、その出張期間中は所定勤務時間を勤務したものとみなす。

2 前項の場合において、出張先の業務内容により所定勤務時間を超えて勤務したと明らかに認められる場合は、当該業務を遂行するために通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

(年次有給休暇)

第30条 理事長は、雇用の日から6か月間継続勤務した日及び以降1年を経過した日ごとの日(以下「基準日」という。)において、基準日の直前の1年間(初回の付与については、6か月間)の所定労働日の8割以上出勤したパートタイム職員に対し、次の表に掲げる年次有給休暇を与える。

1週間の所定勤務日数（週ごとに勤務日を定めている場合）	5日	4日	3日	2日	1日
1年間の所定勤務日数（週以外の期間で勤務日を定めている場合）	217日以上	169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで
雇用の日から起算した継続勤務期間	6か月	10日	7日	5日	3日
	1年6か月	11日	8日	6日	4日
	2年6か月	12日	9日	6日	4日
	3年6か月	14日	10日	8日	5日
	4年6か月	16日	12日	9日	6日

- 2 前項の継続勤務とは原則として同一部署において、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、全勤務日とはパートタイム職員の所定勤務日のすべてをそれぞれいうものとし、出勤率の算定に当たっては、年次有給休暇を取得した日は、これを出勤したもののみならずとみなして取扱うものとする。
- 3 年次有給休暇については、その時季につき、あらかじめ理事長に届け出なければならない。この場合において、理事長が、パートタイム職員の届け出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られた場合には、他の時季に与えることがあるものとする。
- 4 会館は、年次有給休暇（日数が10日以上であるものに限る。）の日数のうち5日については、付与日から1年以内の期間に、パートタイム職員ごとにその時季を定めることにより与えるものとする。
- 5 年次有給休暇の有効期間は、付与された日から2年間とする。
- 6 契約が更新された場合の年次有給休暇は、前年に付与された年次有給休暇のうち、当該更新された日の前日における未使用の日数及び時間とする。
- 7 年次有給休暇の単位は1日とする。ただし、労基法第39条第4項に定める労使協定を締結したときは、年5日を限度として1時間を単位とすることができる。年5日とは、次項に定める時間数に5を乗じた時間数とする。
- 8 年次有給休暇を時間単位で取得する場合の1日の年次有給休暇に相当する時間数は次の各号に掲げる時間数とする。
 - 一 雇用契約で定める一日あたりの所定勤務時間数が一定の職員はその時間数とする。当該時間数に一時間未満の端数がある場合は、その端数を切り上げる。
 - 二 雇用契約で定める一日あたりの所定労働時間数が一定でない職員は、週の平均一日あたりの所定勤務時間数とする。当該時間数に一時間未満の端数がある場合は、その端数を切り上げる。
- 9 年次有給休暇を取得したときは、その日の所定勤務時間を勤務したものとみなす。

（生理休暇）

第31条 理事長は、女性パートタイム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、当該職員の請求に基づき、必要と認められる期間の無給の生理休暇を与えるものとする。

（生理休暇の手続き等）

第32条 前条の生理休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取扱うものとする。

- 2 生理休暇は、理事長の承認を受けなければならない。
- 3 理事長は、生理休暇の請求について、第31条に掲げる場合に該当すると認めるときは、これを承認するものとする。ただし、業務の正常な運営に支障を生じ、他の時期においても当該休暇の目的を達することができると認める場合は、この限りでない。
- 4 生理休暇の承認を受けようとするパートタイム職員は、あらかじめ休暇簿に記入して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事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。
- 5 前項の請求があった場合においては、理事長は速やかに承認するかどうかを決定し、当該請求を行ったパートタイム職員に対して当該決定を通知するものとする。

(特別休暇)

第33条 理事長はパートタイム職員に対し、当該職員の申請に基づき、別表各号に掲げる特別休暇を与えるものとする。ただし、同表第6号にあっては、契約期間が6か月以上又は継続勤務期間が6か月以上である者に限る。

2 前項の特別休暇については無給とする。

(特別休暇の手続き等)

第34条 前条の特別休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取扱うものとする。

2 特別休暇(別表第3号及び第4号の休暇を除く。以下、この条において同じ)は、理事長の承認を受けなければならない。

3 理事長は、特別休暇の請求について、第33条に掲げる場合に該当すると認めるときは、これを承認するものとする。ただし、業務の正常な運営に支障を生じ、他の時期においても当該休暇の目的を達することができる場合、この限りでない。

4 特別休暇の承認を受けようとするパートタイム職員は、あらかじめ休暇簿に記入して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事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

5 別表第3号の申出は、あらかじめ休暇簿に記入して理事長に対し行わなければならない。

6 別表第4号に掲げる場合に該当することとなった女性パートタイム職員は、その旨を速やかに理事長に届け出るものとする。

7 特別休暇の請求があった場合においては、理事長は速やかに承認するかどうかを決定し、当該請求を行ったパートタイム職員に対して当該決定を通知するものとする。

8 理事長は前項の決定を行う場合、確認する必要があると認める場合には、特別休暇について、診断書その他の証明書類の提出を求めることができる。

(育児・介護休業等)

第35条 パートタイム職員の育児・介護休業等については、独立行政法人国立女性教育会館有期雇用職員育児・介護休業等に関する規程(以下「有期雇用職員育児・介護休業規程」という。)の一般有期雇用職員における規定を準用する。ただし、有期雇用職員育児・介護休業規程第15条第2項は除く。

(給与の決定)

第36条 パートタイム職員の給与は、各人別に決定し、「労働条件通知書」により提示する。

2 パートタイム職員の給与は、時間給制とし、単価表に基づくものとする。

(諸手当)

第37条 パートタイム職員に支給できる手当は、次の各号に掲げる手当とする。

- 一 通勤手当
- 二 超過勤務手当

(通勤手当)

第38条 通勤手当は、独立行政法人国立女性教育会館職員給与規程(以下「職員給与規程」という。)第14条第1項各号に掲げる職員に該当するパートタイム職員に支給する。

2 通勤手当の額は、次の各号に掲げるパートタイム職員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- 一 職員給与規程第14条第1項第1号に掲げるパートタイム職員 運賃、時間、距離等の事情に照らし、通勤する職員にとって最も経済的かつ合理的と認められる通常の通勤の経路及び方法による通勤1回分の運賃等の額に通勤回数を乗じた額。通勤1回分の運賃等の額は交通系ICカードによる金額の往復分とする。ただし、その額が55,000円を超えるときは55,000円。

二 職員給与規程第14条第1項第2号に掲げるパートタイム職員 次に掲げるパートタイム職員の区分に応じ、それぞれ次に定める額を常時勤務職員の当該年度における1か月平均勤務日数で除した額に通勤回数に乗じた額

イ 自動車等の使用距離（以下この号において「使用距離」という。）が片道5キロメートル未満であるパートタイム職員 2,000円

ロ 使用距離が片道5キロメートル以上10キロメートル未満であるパートタイム職員 4,200円

ハ 使用距離が片道10キロメートル以上15キロメートル未満であるパートタイム職員 7,100円

ニ 使用距離が片道15キロメートル以上20キロメートル未満であるパートタイム職員 10,000円

ホ 使用距離が片道20キロメートル以上25キロメートル未満であるパートタイム職員 12,900円

ヘ 使用距離が片道25キロメートル以上30キロメートル未満であるパートタイム職員 15,800円

ト 使用距離が片道30キロメートル以上35キロメートル未満であるパートタイム職員 18,700円

チ 使用距離が片道35キロメートル以上40キロメートル未満であるパートタイム職員 21,600円

リ 使用距離が片道40キロメートル以上45キロメートル未満であるパートタイム職員 24,400円

ヌ 使用距離が片道45キロメートル以上50キロメートル未満であるパートタイム職員 26,200円

ル 使用距離が片道50キロメートル以上55キロメートル未満であるパートタイム職員 28,000円

ヲ 使用距離が片道55キロメートル以上60キロメートル未満であるパートタイム職員 29,800円

ワ 使用距離が片道60キロメートル以上であるパートタイム職員 31,600円

三 職員給与規程第14条第1項第3号に掲げるパートタイム職員 前2号に定める額の合計額

（超過勤務手当）

第39条 特別な事由により、パートタイム職員に定められた勤務時間を超えて勤務させた場合には、次の各号に定める手当を支給する。

一 7時間45分以内の勤務

その者の1時間あたりの基本給相当額の100%

二 7時間45分を超える勤務

その者の1時間あたりの基本給相当額の125%（1か月60時間を超える部分については150%）

2 特別な事由により、パートタイム職員に定められた休日に勤務させた場合には、次の各号に定める手当を支給する。

一 法定休日以外の休日

その者の1時間あたりの基本給相当額の100%。ただし、前項第2号に該当する場合は同号による。

二 法定休日

その者の1時間あたりの基本給相当額の135%

3 パートタイム職員を22時から5時までの間において勤務させた場合には、その者の1時間あたりの基本給相当額の125%の率で算定した手当を支給する。この場合において、第1項第2号と重複する場合は150%、前項第2号と重複する場合は160%とする。

（給与の支給日）

第40条 本給、通勤手当及び超過勤務手当は、その月の分を翌月17日に支給する。ただし、支給定日が勤務時間等規程第4条第1項に規定する休日（以下「休日」という。）に当たるときは、支給定日前において、支給定日に最も近い休日でない日に支給する。ただし、14日以前となった場合には、18日以後において、最も支給定日に近い休日でない日に支給する。

（研修）

第41条 パートタイム職員は、業務に関する必要な知識及び技術を向上させるため、研修等の教育訓練に参加することを命ぜられた場合は、これを受けなければならない。

（懲戒）

第42条 パートタイム職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

- 一 正当な理由なしに無断欠勤をした場合
- 二 正当な理由なしにしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- 三 故意又は重大な過失により会館に損害を与えた場合
- 四 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- 五 会館の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- 六 素行不良で会館の秩序又は風紀を乱した場合
- 七 重大な経歴詐称をした場合
- 八 その他この規則及び会館の諸規則による遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があった場合

(懲戒の種類)

第43条 懲戒は、戒告、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇の区分によるものとする。

- 一 戒告 将来を戒める。
- 二 減給 1回の額が労基法第12条に規定する平均給与の1日分の2分の1を超えず、その総額が一給与計算期間の給与総額の10分の1を超えない額を給与から減ずる。
- 三 出勤停止 1日以上10日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。
- 四 停職 2月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。
- 五 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して解雇するか、又は30日分の平均給与を支払って即時に解雇する。
- 六 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

(訓告等)

第44条 理事長は、前条に規定する懲戒処分その他、服務を厳正にし規律を保持するために必要があるときは、注意、嚴重注意又は訓告（以下「訓告等」という。）を行うことができる。

(損害賠償)

第45条 パートタイム職員が故意又は重大な過失によって、会館の財産に損害を及ぼした場合は、前2条の懲戒又は訓告等を行うほか、情状に応じてその損害の全部又は一部を賠償させることがある。

(職員の責務)

第46条 パートタイム職員は、安全、衛生及び健康確保について、独立行政法人国立女性教育会館職員安全衛生管理規程（以下「職員安全衛生管理規程」という。）、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のほか、理事長の指示を守るとともに、会館が行う安全、衛生及び健康確保に関する措置に協力しなければならない。

(健康診断)

第47条 パートタイム職員は、職員安全衛生管理規程第11条第1項第2号に定める健康診断は受診対象外とする。

(妊産婦である女性パートタイム職員の就業制限等)

第48条 妊娠中の女性パートタイム職員及び産後1年を経過しない女性パートタイム職員（以下「妊産婦である女性パートタイム職員」という。）を妊産婦の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

(勤務時間の特例)

第49条 パートタイム職員は、次の各号の一に掲げる事由に該当する場合には、当該各号に掲げる期間、勤務しないことの承認を受けることができる。

- 一 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）第22条の規定に基づき、妊産婦である女性パートタイム職員の請求により、母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないことを承認された場合 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（ただし、医師及び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により、当該必要な時間）、産後1年までは医師又は助産師が指示するところにより、当該必要な時間
- 二 均等法第13条の規定に基づき、妊娠中である女性パートタイム職員の請求により、その者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められ、正規の勤務時間等の始め又は終わりにおいて勤務しないことを承認された場合 正規の勤務時間の始め又は終わりにつき1日を通じて2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
- 三 均等法第13条の規定に基づき、妊娠中である女性パートタイム職員の請求により、その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められ、適宜休息し、又は補食するために必要な時間勤務しないことを承認された場合 正規の勤務時間の始めから連続する時間若しくは終わりまで連続する時間又は勤務しないことを請求した女性パートタイム職員について他の規定により勤務しないことを承認している時間に連続する時間以外の時間で適宜休息し、又は補食するために必要と認められる時間

（妊産婦である女性パートタイム職員の業務軽減）

第50条 妊産婦である女性パートタイム職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務等に就かせなければならない。

（災害補償）

第51条 パートタイム職員の業務上の災害又は通勤による災害の補償については、労基法、労災法の定めるところによる。

（社会保険）

第52条 パートタイム職員の雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の適用については、各法令の定めるところによる。

（旅費）

第53条 パートタイム職員が業務のため旅行する場合の旅費については、独立行政法人国立女性教育会館旅費規程を準用する。

附 則

- 1 この規則は、令和4年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行日において既に雇用期間が5年を超えているパートタイム職員については第10条第2項の限りではない。当該職員については第30条第1項による年次有給休暇の付与は以下の通りとする。

1週間の所定勤務日数（週ごとに勤務日を定めている場合）	5日	4日	3日	2日	1日	
1年間の所定勤務日数（週以外の期間で勤務日を定めている場合）	217日以上	169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで	
雇用の日から起算した継続勤務期間	5年6か月	18日	13日	10日	6日	3日
	6年6か月以上	20日	15日	11日	7日	3日

3 この規則の施行日において既に満60歳を超えているパートタイム職員については第7条第3項の規程にかかわらず、契約期間の限度となる日は「年齢が65歳に達した日以降における最初の3月31日を超えない範囲内」とする。

附 則

この規則は、令和5年1月31日から施行する。

別表（第33条関係）

特別休暇

	種 類	事 由	日 数
1	公民権行使休暇	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		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	産前休暇	6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に出産する予定である女性パートタイム職員が申し出た場合	出産の日までの申し出た期間
4	産後休暇	女性パートタイム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（産後6週間を経過した女性パートタイム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。）
5	保育休暇	生後1年に達しない子を育てるパートタイム職員が、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30分以内の期間（男性パートタイム職員にあつては、その子の当該職員以外の親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67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30分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）
6	子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育するパートタイム職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合	一の年において5日（子が2人以上の場合は10日）の範囲内の期間
7	介護休暇	要介護状態にある対象家族を短期介護その他の世話をすることが相当であると認められる場合	一の年において5日（対象家族が2人以上の場合は10日）の範囲内の期間

8	夏季休暇	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	一の年の7月から9月までの期間内における、週休日、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
9	災害休暇	地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合	必要と認められる期間
10		地震、水害、火災その他の災害時において、パートタイム職員が退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
11	業務災害休暇	パートタイム職員が業務上又は通勤途上の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	必要と認められる期間

第6号については、契約期間が6か月以上又は継続勤務期間が6か月以上である者に限る。

第6号及び第7号の休暇の単位は1日又は1時間とする。