

公立大学法人秋田県立大学職員就業規則

平成18年 4月 1日

規程第16号

改正 平成18年 7月 1日

改正 平成22年 4月 1日

改正 平成26年 8月27日

改正 平成30年 9月26日

改正 令和 3年 3月17日

第1章 総則（第1条－第4条）

第2章 人事

第1節 雇用（第5条－第9条）

第2節 評価（第10条）

第3節 昇任（第11条）

第4節 異動（第12条）

第5節 休職（第13条－第16条）

第6節 退職（第17条－第19条）

第7節 解雇（第20条－第22条）

第8節 退職後の責務（第23条・第24条）

第3章 給与（第25条）

第4章 服務（第26条－第34条）

第5章 労働時間、休日、休暇等（第35条－第37条）

第6章 研修（第38条）

第7章 表彰（第39条）

第8章 懲戒処分等（第40条－第43条）

第9章 安全衛生（第44条－第49条）

第10章 出張（第50条・第51条）

第11章 福利厚生（第52条・第53条）

第12章 災害補償（第54条）

第13章 職務発明（第55条）

附則

第1章 総則

（目的）

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条第1項の規定に基づき、公立大学法人秋田県立大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。

（適用範囲）

第2条 この規則は、法人と一年を超える期間を定めた雇用契約（以下「任期」という。）を結び、又は法人と期間の定めのない雇用契約を結び、法人で勤務する職員に適用する。ただし、特定の職員についてこの規則の特例を定めた場合は、この限りでない。

2 法人と一年以下の期間を定めた雇用契約を結び、法人で勤務する者の就業に関する事項については、別に定める。ただし、雇用契約を結ぶ日から第18条に定める定年に達する日以後における最初の3月31日までの期間が一年以下の者で雇用契約を結ぶ日の前日に前項の規定に基づき一年を超える期間を定めた雇用契約を結び法人で勤務する職員であったものについては、前項の規定を適用する。

3 公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号）第2条第1項の規定及び公益法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年秋田県条例第64号）第2条第2項の規定に基づき、秋田県から法人に派遣される職員の就業に関する事項のうち、法人と秋田県との間で締結される職員の派遣に関する協定書に規定する事項については当該協定書を適用し、当該協定書に定めがない事項についてはこの規則を適用する。

（法令との関係）

第3条 この規則及びこれに附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）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。

第2章 人事

第1節 雇用

（採用及び雇用契約期間）

第5条 職員の採用は、面接、経歴評定、実技、筆記試験その他の選考方法により行う。

2 職員として採用されることを希望する者は、次の書類を提出しなければならない。

- 一 履歴書及び職務経歴書
- 二 前号の内容を証明する、卒業証明書等の書類
- 三 健康診断書その他の法人が必要と認める書類

3 教授、准教授、助教、助手（以下「教員」という。）の採用は、1年を超え5年以内の期間を定めた雇用契約を結んで行う。ただし、法人が特に認めた場合には、期間の定めのない雇用契約を結んで、又は1年以内の期間を定めた雇用契約を結んで行うことがで

きる。

- 4 教員を除く職員の採用は、1年を超え3年以内の期間を定めた雇用契約を結んで行う。ただし、法人が特に認めた場合には、期間の定めのない雇用契約を結んで、又は1年以内の期間を定めた雇用契約を結んで行うことができる。
- 5 法人は、前項により締結した任期付き雇用契約を、当該任期中又は任期満了後に、第18条第1項に規定する定年に達するまでの期間の定めのない雇用契約へ転換することができる。
- 6 任期付き雇用契約を締結した職員が、任期満了に引き続き任期を定めて雇用契約を締結する場合の取り扱いについては別に定める。

(期間の定めのない雇用契約への転換)

第5条の2 任期付き雇用契約を締結している職員のうち、平成25年4月1日以後に本学と締結された2以上の有期雇用契約の契約期間を通算した期間が5年（研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成20年法律第63号）第15条の2の規定に基づき、教員にあつては5年を10年と読み替える。）を超える者が、現に締結している有期雇用契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から期間の定めのない雇用契約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期間の満了する日の翌日から期間の定めのない雇用契約に転換する。

- 2 前項の有期雇用契約期間には、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第2項において通算契約期間に算入しないとされている期間は算入しない。
- 3 第1項の規定により無期雇用契約に転換した場合の就業規則については、引き続きこの規則が適用され、労働条件については、現に契約している有期雇用契約の労働条件と同一の労働条件（雇用契約の期間を除く。）とする。ただし、当該職員の同意を得た場合は、この限りでない。
- 4 第1項の申込みの手続きについては、別に定める。

(試用期間)

第5条の3 新たに職員（教員を除く。）として採用された者については、採用の日から6ヵ月間の試用期間を設ける。ただし、理事長が必要と認めた場合はさらに6ヵ月間を限度として試用期間を延長することができる。また、理事長が必要ないと認めた場合は試用期間を設けないことができる。

- 2 試用期間中又は試用期間満了時に、雇用の継続に支障があると判断された場合には、第20条により解雇し又は本採用を拒否することができる。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第6条 法人は、雇用契約を締結しようとする職員に対し、あらかじめ、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- 一 給与に関する事項
- 二 就業場所及び従事する業務に関する事項
- 三 労働契約の期間に関する事項
- 四 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
- 五 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
（提出書類）

第7条 職員として採用される者は、次の書類を速やかに法人に提出しなければならない。ただし、法人が必要ないと認めた場合は、その一部を省略することができる。

- 一 誓約書
- 二 住所、住居、通勤、家族等に関する届
- 三 前号の届出内容を証明する、住民票記載事項証明書（外国籍のものは外国人登録原票記載事項証明書）等の書類
- 四 その他法人が必要と認める書類

2 前項第二号から第四号までに掲げる提出書類の記載事項等に変更があったときは、その都度、速やかにこれを届け出なければならない。

（赴任）

第8条 職員は、雇用契約後、職務開始までの間に赴任しなければならない。

（職員の配置）

第9条 職員の配置は、法人の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

第2節 評価

（勤務評定）

第10条 職員の勤務成績については、評定を実施する。

2 評定の取扱いについては、別に定める。

第3節 昇任

（昇任）

第11条 職員の昇任は、業績や職務遂行能力の総合的な評価により行う。

第4節 異動

（異動）

第12条 法人は、業務上の都合により配置転換、兼務等（以下「異動」という。）を命ずることがある。

2 職員は、正当な理由がないときは、前項に基づく命令を拒否することができない。

3 配置転換を命じられた職員は、保管中の備品、書類その他すべての物品を返還すると

ともに、指定された期日までに、後任者に対する業務の引継ぎを完了し、上司等にその旨を報告しなければならない。

- 4 第8条の規定は、異動を命ぜられた場合に、これを準用する。ただし、住居の移転を伴う等やむを得ない事情があり、理事長の承認を得た場合は、理事長の指定する日までに赴任しなければならない。

(役職定年)

第12条の2 職員(教員、技能職員を除く。)が満60歳に達した日の属する年度の末日をもって現に発令している役職を解き、当該職員を翌年度の4月1日をもってエキスパートの職に異動させる。ただし、この異動により法人の業務に著しい支障が生ずると理事長が認めた場合は、この限りでない。

第5節 休職

(休職)

第13条 職員が、次の各号の一に該当する場合は、これを休職にすることができる。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合(心身故障)
- 二 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたす場合(刑事事件)
- 三 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(行方不明)
- 四 職務に関連があると認められる学術上の研究、調査等に従事する場合(調査研究)
- 五 その他特別の事由により休職とすることが適当と認められる場合(その他の休職)

- 2 本節による休職の取扱いについては、別に定める。

(休職の期間)

第14条 前条の休職期間は、次のとおりとする。

- 一 心身故障 3年以内
- 二 刑事事件 係属期間
- 三 行方不明 法人が必要と認めた期間
- 四 調査研究 法人が必要と認めた期間
- 五 その他の休職 法人が必要と認めた期間

- 2 前項の場合において、期間を定めた雇用契約を締結した職員の休職期間の満了日は、雇用契約期間満了日までとする。

(復職)

第15条 職員は、休職期間が満了し、第13条各号に掲げる休職事由が消滅しているときは、速やかに復職する。

- 2 休職期間中であっても、第13条各号に掲げる休職事由が消滅したときは、速やかに復職させる。

- 3 前項の規定は、第13条第二号に掲げる事由により休職とした者について、当該休職事由が消滅するまでの間に第40条の規定に基づいて懲戒処分を行うことを妨げるもの

ではない。

4 職員が復職後6月以内に同一又は類似の事由により欠勤又は完全な労務提供をできない状況に至った時は直ちに休職させる。

5 前項の休職期間は、3年から復職前に休職した期間を控除した期間以内の期間とする。
(休職中の身分)

第16条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 理事長が必要と認める場合は、休職者の配置転換を行うことができる。

第6節 退職

(退職)

第17条 職員は、次の各号の一に該当するときは、当該各号に定める日をもって退職したものとする。

一 雇用契約期間が満了したとき 雇用契約期間満了日

二 期間の定めのない雇用契約を締結して雇用された者が次条に定める定年に達したとき 定年に達した日以後における最初の3月31日

三 退職を申し出たとき 理事長が退職日と認めた日

四 法人の役員に就任するとき 理事長が退職日と認めた日

五 死亡したとき 死亡日

六 第14条に定める休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき 休職期間満了日

七 第13条第三号に定める場合以外で行方不明となったとき 行方不明となった日の翌日から起算して30日を経過した日

(定年)

第18条 職員の定年は、満65歳とする。ただし、期間を定めた雇用契約を締結した職員のうち教員の定年は、満67歳とし、技能職員の定年は、満60歳とする。

2 第5条第5項及び第5条の2第1項の規定により期間の定めのない雇用契約へ転換した者の定年は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める年齢とし、定年に達した日の属する年度の末日をもって退職する。

一 職員(教員、技能職員を除く。) 満65歳

二 満65歳に達する日前に期間の定めのない雇用契約へ転換した教員 満65歳

三 満65歳に達した日以後に期間の定めのない雇用契約へ転換した教員 満67歳

四 技能職員 満60歳

(再雇用)

第18条の2 前条の規定により退職した技能職員の再雇用については、公立大学法人秋田県立大学職員の再雇用に関する規程(平成26年8月27日規程第45号)の定めるところによる。

(自己都合による退職手続)

第19条 職員が退職しようとするときは、退職を予定する日の6月前までに文書をもって法人に願い出なければならない。ただし、理事長が特に認めた場合はこの限りでない。

2 職員は、退職を願い出ても、退職するまでは従来職務に従事しなければならない。

第7節 解雇

(解雇)

第20条 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る。

- 一 勤務成績が不良なとき
- 二 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とき
- 三 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とき
- 四 経営上又は業務上やむを得ないとき

2 職員が次の各号の一に該当するときは、解雇する。

- 一 成年被後見人又は被保佐人となったとき
- 二 禁錮以上の刑に処せられたとき
- 三 日本国憲法施行の日以後において、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

(解雇制限)

第21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、第一号の場合において療養開始後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。以下「地公災法」という。)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傷病補償年金を受けることとなった場合には、この限りでない。

- 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条の産前産後の休業期間及びその後30日間

(解雇予告)

第22条 第20条第1項及び第2項の規定により職員を解雇するときは、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(以下「平均賃金」という。)の30日分の予告手当を支給するものとする。ただし、試用期間中の職員(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労基法第20条第1項ただし書後段に規定する労働基準監督署長の認定(以下「労働基準監督署長の認定」という。)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。

第8節 退職後の責務

(退職者の責務)

第23条 法人を退職し又は解雇された者は、保管中の備品、書類その他すべての物品を速やかに返還しなければならない。

2 法人を退職しようとする者は、指定された期日までに後任者に対する業務の引き継ぎを完了し、その旨を上司等に報告しなければならない。

(退職証明書の交付)

第24条 法人を退職し又は解雇された者（解雇を予告された者を含む。）から次の事項の全部又は一部について証明書の交付の請求があった場合は、遅滞なくこれを交付する。

- 一 雇用期間
- 二 業務の種類及び地位
- 三 給与
- 四 退職又は解雇の理由

第3章 給与

(給与)

第25条 職員の給与については、公立大学法人秋田県立大学給与規程による。

第4章 服務

(職務専念義務等)

第26条 職員は、地方独立行政法人法に定める公立大学法人の使命と、その業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務に専念しなければならない。

2 職員は、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27条 職員は、法令及びこの規則を遵守し、上司等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。

2 職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善を目指し、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。

3 上司等は、その指揮命令を受ける職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先し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28条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- 一 法人の名誉を毀損し又はその信用を失墜させる行為
- 二 法人の秩序及び規律を乱す行為

(守秘義務)

第29条 職員は、職務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならない。ただし、法令に基づく証人又は鑑定人等として、法人の許可を得て証言する場合には、この限りでない。

2 前項の規定は、職員が退職し又は解雇された後にも、これを適用する。

(非常災害時の措置)

第30条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し又はその発生の恐れがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに、直ちに上司等その他の関係者に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

(文書の配布、集会等)

第31条 職員が法人の敷地又は施設内（以下「学内」という。）において文書又は図画を配布しようとするときは、あらかじめ法人に届け出なければならない。ただし、本学の理念や目的に沿うものについては、この限りでない。

2 前項の文書又は図画が次の各号の一に該当する場合には、その配布を禁止する。

- 一 法人の業務の正常な運営を妨げるとき
- 二 第28条各号に掲げる行為に該当するとき
- 三 公序良俗に反するとき
- 四 その他法人の業務に支障をきたすとき

3 第1項の文書又は図画は、業務の正常な遂行を妨げない方法及び態様において、これを配布しなければならない。

4 職員が学内で文書又は図画を掲示する場合には、法人の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所にこれを掲示しなければならない。

5 第2項の規定は、前項の掲示を行う場合について準用する。

6 職員は法人の許可なく、学内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

(兼業等)

第32条 職員の兼業については、公立大学法人秋田県立大学職員兼業規程の定めるところによる。

(ハラスメントの防止)

第33条 ハラスメントの防止等に関する措置は、公立大学法人秋田県立大学ハラスメントの防止等に関する規程の定めるところによる。

(倫理)

第34条 職員の倫理については、公立大学法人秋田県立大学職員倫理規程の定めるところによる。

第5章 労働時間、休日及び休暇等

(労働時間、休日及び休暇等)

第35条 職員の労働時間、休日及び休暇等については、公立大学法人秋田県立大学職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程による。

(育児休業)

第36条 職員のうち、満3歳に満たない子の養育を必要とする場合は、法人に申し出て育児休業をすることができる。

2 育児休業をすることができる職員の範囲その他必要な事項については、公立大学法人秋田県立大学職員育児休業規程による。

(介護休業)

第37条 職員のうち必要のある者は、法人に申し出て介護休業をすることができる。

2 介護休業をすることができる職員の範囲その他必要な事項については、公立大学法人秋田県立大学職員介護休業規程による。

第6章 研修

(研修)

第38条 業務上の必要がある場合は、職員に研修を命ずることができる。

2 職員には、研修を受ける機会を与えることができる。

第7章 表彰

(表彰)

第39条 職員が次の各号の一に該当する場合には、別に定めるところにより表彰する。

- 一 業務の改善、業務効率の向上等に多大な功労があったとき
- 二 災害・事故の防止又は鎮圧に当たって、特別の功労があったとき
- 三 大学の名誉となり又は職員の模範となる行為を行ったとき
- 四 その他理事長が必要と認めるとき

第8章 懲戒処分等

(懲戒)

第40条 職員が次の各号の一に掲げる非違行為があった場合には、懲戒を行う。

- 一 正当な理由なしに無断欠勤をしたとき
- 二 正当な理由なしにしばしば遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- 三 故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき
- 四 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき
- 五 大学の名誉又は信用を著しく傷つけたとき
- 六 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱したとき
- 七 重大な経歴詐称をしたとき
- 八 その他法令及び法人が定める就業規則その他の諸規程に違反し又は前各号に準ずる行為があったとき

(懲戒の種類)

第41条 懲戒は、その非違行為の程度に応じ、次の区分によるものとする。

- 一 戒告 軽微な非違行為があった場合、始末書を提出させ、将来を戒める。
 - 二 減給 相当な非違行為があった場合、始末書を提出させ、給与の一部を減額する。
ただし、1回の額は平均賃金の半日分、若しくはその総額が1給与支払期間の給与総額の10分の1を限度とする。
 - 三 停職 重大な非違行為があった場合、始末書を提出させ、1日以上6月以下の期間勤務を停止し、職務に従事させず、その間給与を支給しない。
 - 四 懲戒解雇 雇用関係を維持しがたいほど極めて重大な非違行為があった場合、予告期間を設けずに即時に解雇する。
- 2 前項第4号の場合において、労働基準監督署長の認定を受けたときは、第23条に規定する解雇予告手当は支給しない。
- 3 職員の懲戒の取扱いについては、別に定める。

(訓告等)

第42条 前条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持するため必要があるときには、訓告、嚴重注意又は注意（以下「訓告等」という。）を行うことができる。

(損害賠償)

第43条 職員が故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合は、懲戒処分又は訓告等の有無にかかわらず、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第9章 安全及び衛生

(安全、衛生及び健康の確保に関する措置)

第44条 法人は、職員の心身の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。

- 2 職員は、安全、衛生及び健康の確保について、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、理事長の命令に従うとともに、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 安全、衛生及び健康の確保に関する取扱いは、別に定める。

(安全・衛生教育)

第45条 職員は、法人が行う安全・衛生に関する教育・訓練を受けなければならない。

(非常時の措置)

第46条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し又はそのおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに、直ちに上司その他関係者に連絡して、その指示に従い、被害を最小限にいとめるように努力しなければならない。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第47条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- 一 安全及び衛生について理事長の命令に従い、実行すること。
- 二 常に職場の整理、整頓、清潔に努め、災害防止と衛生の向上に努めること。

三 安全衛生装置、消防設備、衛生設備、その他の危険防止等のための諸施設を無断で移動したり、許可なく当該地域又は施設に立ち入らないこと。

(健康診断)

第48条 職員は、採用時及び毎年1回定期的に行う健康診断のほか、必要に応じて行う臨時の健康診断を受けなければならない。ただし、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提出したときは、この限りでない。

2 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、職員に就業の禁止、勤務時間の制限等当該職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

3 職員は、正当な理由がなく前項の措置を拒んではならない。

(就業禁止)

第49条 職員は、自己、同居人又は近隣の者が伝染病にかかり若しくはその疑いがある場合は、直ちに法人に届け出てその命令に従わなければならない。

2 法人は、前項の届出の結果必要と認める場合には、当該職員に就業の禁止を命ずることができる。

第10章 出張

(出張)

第50条 業務上必要がある場合は、職員に出張を命ずることができる。

2 出張を命ぜられた職員が出張を終えたときには、速やかにその旨を理事長に報告しなければならない。

(旅費)

第51条 前条の出張に要する旅費については、別に定める。

第11章 福利・厚生

(互助会)

第52条 互助会については、秋田県教育関係職員互助会に加入する。

(宿舎)

第53条 職員の宿舎の使用については、別に定める。

第12章 災害補償

(業務災害等)

第54条 職員の業務上の災害及び通勤途上における災害については、地公災法の定めるところにより、補償を行う。

第13章 職務発明

(職務発明)

第55条 職員の職務上の発明についての取扱いは、別に定める。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年8月27日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年9月26日から施行する。ただし、第5条第5項の改正規定は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和3年3月17日改正）

1 この附則は、令和3年4月1日から施行する。

（経過措置）

2 この規程の施行の日の前日において満60歳に達している者に対する第12条の2前段の適用については、同日をもって現に発令している役職を解き、施行の日をもってエキスパートの職に異動させるものとする。