

# 公立大学法人新潟県立大学職員就業規則

(平成 21 年 4 月 1 日規則第 2 号)

改正 平成 24 年 2 月 14 日

改正 平成 25 年 4 月 1 日

## 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 条の規定に基づき、公立大学法人新潟県立大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の労働条件、服務規律その他就業に関し必要な事項を定めることを目的とする。

### (職員の定義)

第 2 条 この規則において「職員」とは、常勤の者をいう。

2 この規則において「教員」とは、前項の規定による職員のうち、教授、准教授、講師、助教及び助手の職にある者をいう。

### (適用範囲)

第 3 条 この規則は、前条第 1 項に定める職員に適用する。ただし、特定の事項について、この規則の特例を定めたときは、この限りではない。

2 新潟県から、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）及び公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成 13 年新潟県条例第 83 号）の規定に基づき、法人に派遣される職員の就業に関する事項については、法人と新潟県で締結される新潟県職員の派遣に関する協定において規定されていることを除き、この規則を適用する。

3 臨時職員、嘱託員等の就業に関する事項については、別に定める。

### (法令との関係)

第 4 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。）、地方独立行政法人法（平成 15 年法律第 118 号。以下「地独法」という。）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 5 条 法人及び職員は、誠意を持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 採 用

#### (採用)

第 6 条 職員の採用は、競争試験又は選考による。

2 競争試験及び選考に関し、必要な事項については、別に定める。

(赴任)

第7条 職員は、赴任の命令を受けた場合には、速やかに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合においては、理事長の承認を得て、理事長の指定する日までに赴任するものとする。

(労働条件の明示)

第8条 理事長は、職員の採用に際しては、採用しようとする職員に対して、あらかじめ次の各号を記載した文書を交付する。

- (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べき業務に関する事項
- (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、休暇に関する事項
- (4) 給与の決定、計算及び支払の方法、給与の締切り及び支払の時期に関する事項
- (5) 退職に関する事項（解雇事由を含む）

(提出書類)

第9条 職員に採用された者は、次に掲げる書類を速やかに法人に提出しなければならない。ただし、理事長が適当と認めた場合は、その一部を省略することができる。

- (1) 履歴書
  - (2) 学歴に関する証明書
  - (3) 住民票記載事項証明書
  - (4) 扶養親族等に関する書類
  - (5) 前各号に掲げるもののほか、法人が必要と認める書類
- 2 前項の提出書類の記載事項に変更があったときは、その都度速やかに、法人にこれを届け出なければならない。

(試用期間)

第10条 職員として採用された者には、採用の日から6か月の試用期間を設ける。ただし、理事長が適当と認めた場合は、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

- 2 前項の試用期間は、理事長が特に必要と認めた場合は、1年に至るまで延長することができる。
- 3 理事長は、試用期間中の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しない。
  - (1) 勤務成績が不良な場合
  - (2) 心身の故障があることその他の事由に基づいて、法人において雇用を継続することが適当でないと認めるとき

(3) 前各号に定めるもののほか、職員としての適格性を欠く場合

4 試用期間は、勤続年数に通算する。

#### 第1節の2 勤務成績の評価

(勤務成績の評価)

第10条の2 職員の勤務成績について、評価を実施する。

2 評価に関して必要な事項については、別に定める。

#### 第2節 昇任及び降任

(昇任)

第11条 職員の昇任は、選考による。

2 前項の選考は、その職員の勤務成績及びその他の能力の評定に基づいて行う。

(降任)

第12条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当した場合には、降任させることができる。

(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) 前各号に定めるもののほか、その職務に必要な適格性を欠く場合

(4) 組織改廃により職制を廃止する必要がある場合

(5) 本人が希望し、これを理事長が認めた場合

2 前項に定めるもののほか、降任に関して必要な事項については、別に定める。

#### 第3節 異動

(異動)

第13条 理事長は、業務上の必要がある場合は、職員に配置換、兼務又は出向を命じることができる。

2 職員は、前項の場合、正当な理由がない限り、前項に基づく命令を拒むことができない。

#### 第4節 休職

(休職事由)

第14条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、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) 学校、研究所その他これに準ずる公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項について長期の調査、研究又は指導に従事する場合

- (5) 研究成果活用企業の役員（監査役を除く。）又は顧問等（以下「役員等」という。）の職を兼ねる場合において、主として当該役員等の職務に従事する必要があり、法人の職務に従事することができない場合
  - (6) 第13条第1項に基づき出向となった場合
  - (7) 前各号に定めるもののほか、休職にすることが適当と認められる場合
- 2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

（休職の期間）

第15条 前条第1項第1号から第5号（第2号を除く）までに掲げる事由による休職の期間は、3年を超えない範囲内において、必要に応じた期間とする。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、休職を開始した日から3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

- 2 前条第2号に掲げる事由による休職期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。

（復職）

第16条 理事長は、休職期間の満了前に休職事由が消滅した職員については、当該職員を速やかに復職させるものとする。ただし、第14条第1号に該当して休職されている職員の復職は、医師の診断結果に基づいて行うものとする。

- 2 復職する場合、休職前の職務以外の職務につかせることがある。
- 3 本条及び前2条に定めるもののほか、休職に関して必要な事項については、別に定める。

## 第5節 退職及び解雇等

（退職）

第17条 職員は、次の各号の一に該当する場合には、退職するものとする。

- (1) 定年に達したとき
  - (2) 退職を申し出て、理事長から承認されたとき
  - (3) 労働契約の期間が定められている場合において、その期間が満了したとき
  - (4) 休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき
  - (5) 死亡したとき
  - (6) 法人の役員に就任したとき
- 2 職員は前項第2号により退職を申し出ようとするときは、次の各号に定めるところによらなければならない。
- (1) 原則として30日前までに理事長に退職願いを提出するものとする。
  - (2) 退職を申し出た後であっても、退職するまでは、引き続き職務に従事しなければならない。

(定年)

第18条 前条第1項第1号に規定する職員の定年は、次の各号のとおりとする。

(1) 教員の定年は、満65歳とする。

(2) 前号以外の職員の定年は、満60歳とする。

2 定年による退職の日（以下「定年退職日」という。）は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。

3 本条及び前条に定めるもののほか、定年に関して必要な事項については、別に定める。

(再雇用)

第19条 理事長は、前条第1項第2号の規定により退職した者であり、引き続き勤務することを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、非常勤職員等のうち嘱託員として、65歳まで継続雇用する。

2 前項に定めるもののほか、再雇用に関して必要な事項については、別に定める。

(解雇)

第20条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当した場合には、解雇することができる。

(1) 勤務成績が著しく不良で改善の見込みがない場合

(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) 前各号に定めるもののほか、その職務に必要な適格性を欠く場合

(4) 事業の縮小、組織の改廃、その他やむを得ない業務上の都合により剰員が生じ、他に適当な配置先がない場合で、解雇の回避のために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

2 理事長は、職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇する。

(1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合

(2) 禁錮以上の刑に処せられた場合

(解雇予告)

第21条 理事長は、職員を解雇するときは、30日前に予告をするか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分を支給するものとする。ただし、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又は労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合で、労基法第20条第3項の規定により行政官庁の認定を受けたときはこの限りでない。

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ことができる。

3 前2項の規定は、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。)については適用しない。

(解雇制限)

第 22 条 理事長は、第 20 条第 1 項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。ただし、療養開始後 3 年を経過した日に傷病補償年金を受けているとき若しくは同日後に傷病補償年金を受けることとなったとき、又は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で労基法第 19 条第 2 項の規定により行政官庁の認定を受けたときは、この限りでない。

(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、産後の期間及びその後 30 日間  
(退職者の責務)

第 23 条 退職しようとする者及び解雇された者は、法人が指定する日までに、法人が指定する者に完全に業務の引継ぎをしなければならない。

2 退職し又は解雇された者は、法人から借用していた物品等を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書等)

第 24 条 退職し又は解雇された者が労基法第 22 条に定める退職証明書等の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

2 前項の証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

(1) 雇用期間

(2) 業務の種類、地位、給与

(3) 退職の事由（解雇の場合はその理由）

3 証明書には、前項の事項のうち、請求があった事項のみ証明する。

(不服申立て)

第 25 条 理事長は、第 12 条の規定による降任及び第 20 条の規定による解雇を行う場合には、別に定めるところにより、当該職員に不服申立ての機会を与えるものとする。

### 第 3 章 給 与

(給与)

第 26 条 職員の給与に関する事項については、別に定める。

### 第 4 章 服 務

(誠実義務)

第 27 条 職員は、別に定める場合を除いては、地独法に定める公立大学法人の業務の公共性、透明性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、

その職務に専念しなければならない。

2 職務専念義務の免除、その他服務に関して必要な事項は、別に定める。

(法令等の遵守)

第 28 条 職員は、その職務を遂行するに当たっては、関係法令及び法人の規則等を遵守し、上司の職務上の命令に従ってその職務を遂行しなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第 29 条 職員は、職務の内外を問わず、法人の信用を傷つけ、又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(秘密の厳守)

第 30 条 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。

2 法令に基づく証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を公表するには、法人の許可を受けなければならない。

3 前各項の規定は、退職又は解雇された後といえども同様とする。

(文書の配布等)

第 31 条 職員が法人の敷地又は施設内（以下「学内」という。）において宣伝ビラその他公用以外の文書、図画等を配布又は掲示し、その他の方法により宣伝活動（署名活動及び資金カンパ活動を含む。）を行おうとするときは、法人の承認を得なければならない。ただし、法人の業務の正常な運営を妨げるおそれのある場合は、承認しない。

(セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害の防止等)

第 32 条 職員は、別に定めるところにより、セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害の防止等に努めなければならない。

(倫理の保持)

第 33 条 職員は、職務にかかる倫理を遵守し、公正な職務の執行に努めなければならない。

(兼業)

第 34 条 職員は、職務以外の業務に従事しようとするときは、別に定めるところにより、許可を受けなければならない。

## 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 職員の勤務時間、休日及び休暇等について必要な事項は、別に定める。

(育児休業)

第 36 条 職員のうち、満 3 歳に達するまでの子の養育を必要とする者は、申請に基づき 育児休業をし、又は勤務時間の短縮等の措置を受けることができる。

2 育児休業について必要な事項は、別に定める。

(介護休暇)

第37条 職員のうち、家族の介護を必要とする者は、申請に基づき介護休暇をし、又は勤務時間の短縮等の措置を受けることができる。

2 介護休暇について必要な事項は、別に定める。

## 第6章 表彰

(表彰)

第38条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、表彰することができる。

- (1) 法人の名誉となり、又は職員の模範となる善行を行った場合
- (2) 職務の遂行にあたって、災害を未然に防止し、又は発生した災害の拡大を防ぎ、特に功労があった場合
- (3) 職務の遂行にあたって抜群の成績をあげ、特に職員の模範とする事績があった場合
- (4) 職務に関して、有益な研究、考案等を行い、又は事務能率の増進について著しく貢献をした場合
- (5) 法人の職員として永年勤続し、その勤務成績が良好である場合
- (6) その他理事長が表彰することを適当と認める事績又は行為があった場合

2 職員の表彰に関して必要な事項については、別に定める。

## 第7章 懲戒等

(懲戒)

第39条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒処分をすることができる。

- (1) 法令又はこの規則に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (3) 職員としてふさわしくない非行のあった場合

2 職員の懲戒について必要な事項は、別に定める。

(懲戒の種類)

第40条 懲戒の種類は、次の各号によるものとする。

- (1) 戒告 将来を戒める。
- (2) 減給 1年以内の期間を定めて給与を減額する。この場合において、減給1回の額は平均賃金の1日分の半額を超えないものとし、減給総額は一給与支払期間における給与の10分の

1 を超えないものとする。

- (3) 停 職 1年以内を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (4) 諭旨解雇 退職を勧告し、これに応じない場合には、30 日前に予告して、又は 30 日分の平均賃金を支払って解雇する。ただし、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。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。

(訓告等)

第 41 条 理事長は、第 39 条に基づく懲戒に該当するに至らない者に対して、注意を喚起し、そのサービスを厳正にするために必要があるときは、文書又は口頭により、注意、嚴重注意、又は訓告を行うことができる。

(損害賠償)

第 42 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、懲戒を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

## 第 8 章 安全及び衛生

(安全及び衛生の確保に関する措置)

第 43 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、職員の健康増進と危険防止のため必要な措置を講じるものとする。

2 職員は、安全、衛生及び健康の保持増進について、関係法令のほか、法人の理事長の指示を守るとともに、法人が行う安全及び衛生に関する措置に協力しなければならない。

3 職員の安全、衛生及び健康の保持増進について必要な事項は、別に定める。

(健康診断)

第 44 条 職員は、法人が毎年定期又は臨時に行う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 健康診断の結果に基づき、理事長が必要と認める場合には、職員の就業禁止、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、正当な事由なしに、前 2 項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第45条 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ものとする。ただし、第1号に掲げる者について伝染予防の措置をした場合は、この限りではない。

- (1) 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者
- (2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者
- (3) その他理事長が必要と認めるとき

2 職員は、前項各号の規定に該当する場合には、直ちに上司に届け出て、その指示に従わなければならない。

3 第1項の規定により、就業を禁止しようとするときは、あらかじめ産業医その他の専門の医師の意見をきくものとする。

## 第9章 災害補償

(業務災害)

第46条 職員の業務上の災害については、地公災法の定めるところにより、同法の災害補償を行う。

(通勤途上災害)

第47条 職員の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、同法の補償を行う。

## 第10章 研修

(研修)

第48条 理事長は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、職員の研修機会の提供に努めるものとする。

2 職員は、前項の研修を受講するよう命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

3 教員は、その職責を遂行するために、業務に支障のない限り、理事長の承認を得て、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

4 教員は、理事長の定めるところにより、長期にわたる研修を受けることができる。

## 第11章 出張

(出張)

第49条 理事長は、業務上必要がある場合は、職員に出張を命じることができる。

2 出張を命じられた職員が出張を終えたときには、速やかに報告しなければならない。

ならない。

(旅費)

第 50 条 職員が出張又は赴任を命ぜられた場合の旅費については、別に定める。

## 第 12 章 福利・厚生

(福利厚生)

第 51 条 法人は、職員の健康と福祉のために必要な措置を行う。

## 第 13 章 職務発明等

(職務発明及び権利の帰属)

第 52 条 職員が職務上行った発明、考案又は著作に関する取扱いについては、別に定める。

## 第 14 章 退職手当

(退職手当)

第 53 条 職員の退職手当に関する事項については、別に定める。

## 第 15 章 作成及び改廃の手続き

(作成及び改廃の手続き)

第 54 条 法人は、就業規則の作成又は変更について、事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

## 附 則

(施行期日)

第 1 条 この規則は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

第 2 条 この規則の施行日前に地方公務員法、新潟県条例、同規則、新潟県人事委員会規則、新潟県立大学の学内規程及びその他関係法令等（以下「地方公務員法等」という。）により発令又は承認を受けていた職員が、地独法第 59 条第 2 項の規定により法人に承継された場合には、法人から別に辞令を発せられない限り、当該発令又は承認の効力を承継する。

2 この規則の施行日前に地方公務員法等により職員が懲戒、分限処分を受けていた場合についても、前項と同様に効力を承継するものとする。

第 3 条 この規則の施行日前に行った職員の非違行為は、この規則の施行後の

法人の職員として行ったものとみなし、第 39 条の規定を適用するものとする。

附 則

この規則は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。