

## 公立大学法人福知山公立大学職員就業規則

### 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条の規定に基づき、公立大学法人福知山公立大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の就業に関し必要な事項を定めることを目的とする。

2 この規則及びこれに附属する規則又は規程に定めのない事項については、労基法その他関係法令の定めるところによる。

#### (定義)

第2条 この規則において次の各号に掲げる用語の意義は当該各号の定めるところによる。

- (1) 職員 法人に勤務する常勤の者（特別任用教員及び特別任用職員を含み、臨時的に採用された者は除く。）であつて教員と教員以外の職員（以下「事務職員」という。）
- (2) 教員 教授、准教授、講師、助教の職にある者をいう。

#### (適用範囲)

第3条 この規則は、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 非常勤職員、臨時職員等この規則の適用を受けない職員の就業に関し必要な事項は、別に定める。

#### (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 採用

#### (採用)

第5条 職員の採用は、面接、経歴評定、筆記試験その他の選考方法により行う。

2 法人に採用されることを希望する者は、あらかじめ法人が指定した書類を提出しなければならない。

#### (採用時の提出書類)

第6条 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を速やか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ときは、その一部を省略することができる。

- (1) 誓約書
- (2) 履歴書

- (3) 卒業（修了）証明書
- (4) 資格又は免許に関する証明書
- (5) 住民票記載事項証明書
- (6) その他理事長が必要と認める書類

2 職員は、前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは、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7条 職員は、採用後直ちに赴任しなければならない。ただし、住居の移転その他やむを得ない事情により、直ちに赴任できない場合は、理事長の承認を得て、指定する日までに赴任するものとする。

(試用期間)

第8条 新たに採用した者については、採用の日から6か月間を試用期間とする。ただし、理事長が適当と認めたときは、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ときは、1年に至るまで延長することができる。

3 試用期間中の職員は、勤務実績が著しく良くないこと、心身に故障があることその他の事由により引き続き雇用しておくことが適当でないと認められる場合は、解雇されることがある。

4 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第9条 法人は、職員として採用しようとする者に対し、次に掲げる事項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る業務に関する事項
- (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、休日並びに休暇に関する事項
- (4) 給与、昇給に関する事項
- (5) 賞与に関する事項
- (6) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- (7) 退職金に関する事項

## 第2節 人事評価

(人事評価)

第10条 職員の職務遂行能力、職務に対する意欲及び業績について、総合的な評価（以下「人事評価」という。）を行う。

### 第3節 昇任

（昇任）

第11条 職員の昇任は、人事評価の結果その他職員の勤務成績に基づき、本人の人格見識、経歴等も考慮して、これを行う。

### 第4節 配置及び異動

（職員の配置）

第12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。

（異動）

第13条 理事長は、職員に対し、業務上の必要により、配置換、兼務（学部長その他の部長、学科長等への任命を含む。）及び在籍出向を命じることができる。

2 職員は、正当な理由がないときは、前項の命令を拒否することができない。

3 第7条の規定は、職員が出向先からの復帰を命じられた場合に、これを準用する。

### 第5節 休職及び復職

（休職の事由）

第14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、休職とすることができる。

（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、職務の正常な遂行に支障をきたす場合

（3）学校、研究所その他これら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の調査、研究又は指導に従事する場合

（4）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

（5）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

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。

3 第1項第1号に掲げる事由により休職とする場合は、医師の診断に基づき行うものとする。

（休職の期間）

第15条 前条第1項第1号、第3号及び第4号に掲げる事由による休職の期間は、いずれも3年を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について、理事長が定める。

- 2 前項の休職の期間が3年に満たないときは、休職した日から引き続き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。
- 3 前条第1項第2号に掲げる事由による休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。
- 4 前条第1項第5号に掲げる事由による休職の期間は、理事長が必要と認める期間とする。
- 5 任期付職員については、休職の期間の末日は、その任期の末日以前でなければならない。

(復職)

第16条 理事長は、前条の休職の期間中であっても、その休職の事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じるものとする。

- 2 第14条第1項第1号に掲げる事由により休職となった場合における職員の復職については、同条第3項の規定を準用する。
- 3 職員を復職させる場合は、原則として休職前の職務に復帰させる。ただし、当該職員の心身の状況その他の事情を考慮して他の職務に就かせることがある。

(休職中の身分及び給与)

第17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 休職者の給与については、公立大学法人福知山公立大学職員給与規程の定めるところによる。

## 第6節 退職

(退職)

第18条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 退職を申し出て、理事長から承認された場合
- (2) 定年に達した場合
- (3) 任期付職員について、その任期が満了した場合（再任した場合を除く。）
- (4) 休職期間が満了した後も、その休職事由がなお消滅しない場合
- (5) 公職選挙法（昭和25年法律第100号）第3条に規定する公職の候補者となり、選挙に当選し、その告知を受けた場合
- (6) 他の法人における常勤の役員又は職員となった場合
- (7) 死亡した場合

(退職の手續)

第19条 職員は、自己の都合で退職しようとするときは、退職を予定する日の30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。ただし、理事長が特に認めた場合はこの限りではない。

(定年退職)

第20条 職員の定年は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 特別任用教員以外の教員 65歳
- (2) 特別任用教員 70歳
- (3) 教員以外の職員 60歳

2 職員は、定年に達した日以後における最初の3月31日に退職する。

(定年の特例)

第21条 教育研究又は法人運営における特別な事情があると理事長が認める場合は、前条に規定する定年によらないことができる。

(再雇用)

第22条 第20条第1項第1号の規定により退職した者について、人事評価の結果その他職員の勤務成績、健康状態等を考慮し、任期を定め、採用することができる。

- 2 第20条第1項第3号の規定により退職した者について、定年後も引続き雇用されることを希望する職員について、65歳まで継続雇用することができる。
- 3 前2項の採用の取扱いについては、公立大学法人福知山公立大学事務職員再雇用規程の定めるところによる。

## 第7節 降任及び解雇

(降任)

第23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、これを降任することができる。

- (1) 人事評価の結果が良くない場合
- (2) 勤務実績が良くない場合
- (3) 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
- (4) その他職務に必要な適格性を欠く場合
- (5) 組織の改廃により廃職を生じた場合
- (6) 本人の希望する場合

2 前項第3号に掲げる事由により降任とする場合は、第14条第3項の規定を準用する。

(解雇)

第24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、これを解雇する。

- (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（別に定めるところにより理事長が特に認める場合を除く。）

2 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、解雇することができる。

- (1) 人事評価の結果が著しく良くなく、改善の見込みがない場合
- (2) 勤務実績が著しく良くなく、改善の見込みがない場合
- (3) 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
- (4) その他職務に必要な適格性を著しく欠く場合
- (5) 休職期間が満了しても本人の復帰の意思がない場合
- (6) 休職期間が満了しても休職事由が消滅しない場合
- (7) 懲戒の事由に該当し、かつ、懲戒解雇が相当と認められる行為があった場合
- (8) 試用期間中又は試用期間満了時において、引き続き雇用しておくことが不相当と判断した場合
- (9) 組織の改廃により廃職又は過員を生じ、かつ、他に適当な配置先がない場合
- (10) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合  
(解雇制限)

第 25 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。ただし、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）に基づく傷病補償年金を受けている場合若しくは同日後において傷病補償年金を受けるとなった場合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り、その事由について行政官庁の認定を受けた場合は、この限りでない。

- (1) 職員が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休養する期間及びその後 30 日間
- (2) 労基法第 65 条に定める産前産後の休業期間及びその後 30 日間  
(解雇予告)

第 26 条 理事長は、職員を解雇する場合は、少なくとも 30 日前に本人に予告し、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 日分に相当する解雇予告手当を支給する。ただし、試用期間中の職員（採用の日から 14 日を超えて引き続き雇用された者は除く。）を解雇する場合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若しく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、その事由について行政官庁の認定を受けた場合は、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ことができる。

## 第8節 退職者の責務等

### (退職者の責務)

第27条 退職した者又は解雇された者は、法人から借用している物品を速やかに返還しなければならない。

### (退職証明書)

第28条 退職した者又は解雇された者が退職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ものとする。

2 前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。ただし、退職した者又は解雇された者が請求しない事項については、記載しない。

- (1) 雇用期間
- (2) 職務の種類
- (3) その事業における地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由（解雇の場合は、その理由）

## 第3章 給与

### (給与)

第29条 職員の給与については、公立大学法人福知山公立大学職員給与規程の定めるところによる。

## 第4章 退職手当

### (退職手当)

第30条 職員の退職手当については、公立大学法人福知山公立大学退職手当規程の定めるところによる。

## 第5章 服務

### (誠実義務及び職務専念義務)

第31条 職員は、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）に定める公立大学法人の使命と業務の公共性を自覚し、その職員にふさわしい言動に努め、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

- 2 職員は、職務の遂行に当っては、全力を挙げてこれに専念しなければならない。
- 3 職員は法人および大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

(職務専念義務の免除)

第 32 条 職員は、この規則、関係規程又は関係法令に定める場合を除いては、その勤務時間中は職務に専念しなければならない。

(服務心得)

第 33 条 職員は、法令及び法人の規則、規程等を遵守し、上司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、中期計画の達成に向けて、全学的な視点に立ち、相互協力の下に職務の遂行に当たらなければならない。

3 職員は、学生を大切にするとともに、地域社会に積極的に関わり、貢献するため、熱意をもって献身的な姿勢で職務に取り組まなければならない。

4 職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善に努め、積極的な態度で職務の遂行に当たらなければならない。

5 上司は、その指揮命令下にある職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先して職務を遂行しなければならない。

6 勤務時間を遵守し、勤務時間中は、みだりに勤務場所を離れてはいけない。

(信用失墜行為等の禁止)

第 34 条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 法人の名誉若しくは信用又は職員全体の名誉を傷つける行為
- (2) 法人の秩序及び規律を乱す行為
- (3) 職務上の地位を私的に利用する行為

(守秘義務)

第 35 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 職員が法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合には、理事長の許可を受けなければならない。

3 前 2 項の規定は、職員がその職を退いた後も適用する。

(集会及び文書の配布等)

第 36 条 職員は、法人の敷地又は施設内で、業務の正常な運営を妨げる集会又は演説、文書若しくは図画の配布その他これらに準ずる行為をしてはならない。

(職員の倫理)

第 37 条 職員は、その職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

2 職員の倫理については、公立大学法人福知山公立職員倫理規程の定めるところによる。

(ハラスメントの防止)

第 38 条 職員は、ハラスメントの防止に努めなければならない。

2 ハラスメントの防止に関する措置は、公立大学法人福知山公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。

(兼業)

第 39 条 職員は理事長が職務の執行に支障がないと認めて許可した場合は、他の団体の業務に従事することができる。

2 職員の兼業については、公立大学法人福知山公立大学職員兼業規程の定めるところによる。

## 第 6 章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間、休日、休暇)

第 40 条 職員の勤務時間、休日及び休暇については、公立大学法人福知山公立大学職員の勤務時間、休日休暇等に関する規程の定めるところによる。

(裁量労働制)

第 41 条 業務の性質上必要が認められる教員については、みなし労働時間によることがある。

2 前項のみなし労働時間に必要な事項については、労基法第 38 条の 3 に定める協定又は労基法第 38 条の 4 に定める労使委員会の決議によるものとする。

3 教員が前 2 項に定めるみなし労働時間の適用を受ける場合には、第 40 条は適用しない。

(育児休業等)

第 42 条 職員は、その 3 歳に満たない子を養育するため、理事長に申し出て、当該子が 3 歳に達する日まで、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 育児休業及び勤務時間の短縮等の措置について必要な事項は、公立大学法人福知山公立大学職員の育児・介護休業等に関する規程で定める。

(介護休業)

第 43 条 職員は、その要介護状態にある家族を介護するため、理事長に申し出て、介護休業をすることができる。

2 介護休業について必要な事項は、公立大学法人福知山公立大学職員の育児・介護休業等に関する規程で定める。

## 第 7 章 研修

(研修)

第 44 条 理事長は、法人の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、研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

- 3 職員は、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 職員は、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8章 表彰

### (表彰)

第45条 職員が次の各号のいずれかに該当すると認める場合は、表彰する。

- (1) 職務上特に顕著な功績があった場合
- (2) 法人の名誉を高める行為を行った場合
- (3) その他特に他の職員の模範として推奨すべき功績があった場合

2 職員の表彰については、別に定める。

## 第9章 懲戒処分等

### (懲戒の事由)

第46条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒処分をすることができる。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤し、又は遅刻、早退を繰り返すなど、勤務を怠った場合
- (2) 正当な理由なく業務上の指示、命令に従わなかった場合
- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- (5) 私生活上の非違行為、法人に対する誹謗中傷等によって、法人の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- (6) 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱した場合
- (7) 重大な経歴詐称をした場合
- (8) その他この規則及び法人の規則又は規程によって遵守すべき事項に違反した場合

### (懲戒の種類)

第47条 懲戒は、次に掲げる区分により行う。

- (1) 戒告 責任を確認し、将来を戒めること。
- (2) 減給 1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えず、かつ総額が一給与支給期における賃金の総額の10分の1を超えない範囲内で給与を減額すること。
- (3) 停職 1日以上6月以下勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しないこと。

(4) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時に解雇すること。ただし、労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合で、その事由について行政官庁の認定を受けた場合に限る。

(訓告)

第 48 条 前条に定める場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときには、文書又は口頭により、訓告を行うことができる。

(損害賠償)

第 49 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ことができる。

## 第 10 章 不服申立て

(不服申立て)

第 50 条 職員は、懲戒その他その意に反して不利益な処分を受けたと思うとき又は人事評価の結果に不服があるときは、危機管理・人権・倫理委員会に対して不服申立てを行うことができる。

## 第 11 章 安全及び衛生

(安全衛生管理)

第 51 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、職員の健康管理と安全衛生の確保のために必要な措置を講じるものとする。

2 職員は、安全衛生の確保について、関係法令ほか、上司の指示を守るとともに、法人が行う安全衛生に関する措置に協力しなければならない。

3 職員の健康管理と安全衛生の確保については、別に定める。

## 第 12 章 出張

(出張)

第 52 条 理事長は、職務上必要がある場合、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は、速やかに文書により上司に復命しなければならない。ただし、特別な場合又は軽易な場合は、口頭により復命することができる。

(旅費)

第 53 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、公立大学法人福知山公立大学職員旅費規程の定めるところによる。

## 第13章 所定福利

(所定福利の手続き)

第54条 職員は、全国健康保険協会、地方職員共済組合（団体共済部）及び日本年金機構に加入しなければならない。

## 第14章 災害補償

(業務災害及び通勤災害)

第55条 職員の業務上の災害及び通勤中の災害については、地方公務員災害補償法の定めるところによる。

## 第15章 雑則

(規程の改廃)

第56条 この規程の改廃は、理事会の議決を経なければならない。

### 附 則

1 この規則は、平成28年4月1日から施行する。

(定年退職の特例措置)

2 第20条第1項第1号の規定にかかわらず、教員の定年は、平成32年3月31日までは67歳とする。