

国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員就業規則

平成16年4月1日
規則第 2 号

目次

- 第1章 総則（第1条－第3条）
- 第2章 採用及び退職等（第4条－第21条）
- 第3章 給与（第22条）
- 第4章 服務等（第23条－第29条）
- 第5章 勤務時間等（第30条－第32条の3）
- 第6章 研修（第33条）
- 第6章の2 テレワーク（第33条の2）
- 第7章 出張（第34条）
- 第8章 表彰及び懲戒等（第35条－第39条）
- 第9章 安全及び衛生（第40条－第45条）
- 第10章 福利厚生（第46条・第47条）
- 第11章 災害補償（第48条・第49条）
- 第12章 退職手当（第50条）
- 第13章 職務発明等（第51条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この規則は、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学（以下「本学」という。）に勤務する職員の勤務条件、服務規律その他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、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学基本規則（平成16年基本規則第1号）第13条に規定する職員のうち、本学に常時勤務する職員（以下「職員」という。）に適用する。

- 2 職員のうち、教員の採用、解雇その他の人事等に関する事項については、この規則のほか、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学教員の人事等に関する特例規程（平成19年規程第1号）その他に定めるところによる。
- 3 任期の定めのある職員に対して、別段の定めを置くときは、その定めによる。
- 4 教育研究系有期契約職員、有期契約職員及び無期契約職員の勤務

条件、服務規律その他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3条 この規則に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）、国立大学法人法（平成15年法律第112号。第23条において「法人法」という。）その他の関係法令の定めるところによる。

第2章 採用及び退職等

(採用)

第4条 職員の採用は、競争試験又は選考により行う。

(勤務条件の明示)

第5条 本学は、職員の採用に際して、次の事項を記載した文書を交付し、その他の勤務条件については、口頭又は文書で明示する。

- (1) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- (2) 給与に関する事項
- (3) 雇用契約の期間及び更新の基準(任期の定めのある場合に限る。)に関する事項
- (4) 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、休日並びに休暇に関する事項
- (5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
- (6) 退職手当に関する事項
- (7) 安全及び衛生に関する事項
- (8) 災害補償に関する事項
- (9) 表彰及び懲戒に関する事項
- (10) 休職に関する事項

(提出書類)

第6条 職員に採用された者は、採用後速やかに次の各号に掲げる書類を本学に提出しなければならない。ただし、本学が認めたときは、第1号から第3号までに掲げる書類の提出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) その他本学が必要と認める書類

2 職員は、前項第2号から第4号までに掲げる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。

(試用期間)

第8条 職員として採用した日から、6月間を試用期間とする。ただし、本学が必要と認めた場合、試用期間を延長又は短縮することがある。

2 本学は、試用期間中の職員が次の各号のいずれかに該当するときは、これを解雇することがある。

(1) 勤務成績が不良なとき。

(2) 心身に故障があるとき。

(3) その他職員としての適格性を欠くとき。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(勤務評定)

第9条 職員の勤務成績については、別に定めるところにより評定を実施する。

(昇任)

第10条 職員の昇任は、その者の勤務成績及びその他の能力の評定に基づいて行う。

(配置換、兼務及び出向)

第11条 本学は、業務上の必要があるときは、職員に対して配置換、兼務及び出向を命ずることがある。

2 配置換又は兼務を命じられた職員は、正当な理由なくしてこれを拒むことはできない。

3 職員に出向を命じるときは、当該職員の同意を得るものとする。

(休職)

第12条 本学は、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、これを休職にすることがある。

(1) 心身の故障のため、長期の休養を要するとき。

(2) 刑事事件に関し起訴されたとき。

(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とき。

(4) 職務に関連があると認められる学術上の調査又は研究（調査又は研究に関わる指導を含む。）に従事するとき。

(5) 前各号に掲げるもののほか、休職にすることが適当であると認

めるとき。

- 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 この条から第14条までに定めるもののほか、休職に関し必要な事項は、別に定める。

(休職期間)

- 第13条 前条第1項第1号、第3号、第4号及び第5号に掲げる事由による休職の期間は、必要に応じ、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定める。この休職の期間が3年に満たない場合においては、休職に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。
- 2 前条第1項第1号に掲げる事由により休職にし、当該職員が復職後1年以内に同一傷病又は同一傷病に起因すると認められる傷病により再度長期の休養を要することとなったときは、これらの休職の期間を合算して3年を超えない範囲内において、再度休職にすることができる。繰り返し長期の休養を要するときも、同様とする。
 - 3 前条第1項第2号に掲げる事由による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。

(復職)

- 第14条 休職の期間中に休職事由が消滅したときは、速やかに復職させる。
- 2 休職の期間が満了したときは、当然復職するものとする。

(退職)

- 第15条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、当該各号に掲げる日をもって退職したものとする。
- (1) 定年に達したとき。 第17条に規定する定年に達した日以後における最初の3月31日
 - (2) 本学の役員に就任したとき。 就任の前日
 - (3) 死亡したとき。 死亡日
 - (4) 任期の定めのある場合において、その任期が満了したとき。 任期の満了日
 - (5) 第12条第1項第1号に掲げる事由による休職において、第13条第1項又は第2項に定める休職期間が満了したにもかかわらず、なお、休職事由が消滅していないとき。 休職期間満了日
 - (6) 次条に基づき退職を申し出たとき。 本学が退職日と認めた日
- 2 学長は、雇用契約の期間が満了後に引き続き採用しない場合（あらかじめ雇用期間満了後に引き続き採用しないことを第5条に定め

る文書に記載されている場合を除く。)は、雇用期間が満了する日の30日前までに、その予告を行うものとする。

(職員からの申出による退職)

第16条 職員が退職を申し出るときは、退職を予定する日の30日前までに退職届を本学に提出するものとする。ただし、本学が特に認めた場合はこの限りではない。

2 職員は、前項の規定により退職を申し出た後であっても、退職日までは引き続き勤務しなければならない。

(定年)

第17条 職員の定年は、次の各号に掲げるとおりとする。ただし、任期の定めのある者を除く。

(1) 職員のうち、教授及び准教授 満65歳

(2) 前号の職員以外の職員 満60歳

(再雇用)

第17条の2 第15条第1項第1号の規定により退職した職員のうち前条第2号に該当する者が希望した場合は、再雇用職員として再雇用する。ただし、第20条第1項又は第2項各号に該当する場合は、再雇用しないものとする。

2 再雇用に関し必要な事項は、別に定める。

(退職者の責務)

第18条 本学を退職した者(以下この条において「退職者」という。)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 退職者は、指定された期日までに後任者に対する業務の引継を完了しなければならない。

3 退職者は、職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(降任)

第19条 本学は、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、降任させることがある。

(1) 勤務成績が不良なとき。

(2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があるとき。

(3) 前各号に規定する場合のほか、職務に必要な適格性を欠くとき。

(4) 組織の再編、統合又は縮小等によりやむを得ないとき。

(解雇)

第20条 本学は、職員が禁錮以上の刑に処せられたときは、解雇する。

2 本学は、職員が次の各号のいずれかに該当し、かつ本学との間で雇用関係を継続しがたいときは、解雇する。

(1) 勤務成績が著しく不良なとき。

(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とき。

(3) 前2号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠くとき。

(4) 第12条第1項第3号、第4号及び第5号に掲げる事由により休職とした者について、第13条第1項に定める休職期間が満了したにもかかわらず、なお休職事由が消滅していないとき。

(5) 組織の再編、統合又は縮小等によりやむを得ないとき。

3 前2項の規定による解雇を行う場合においては、30日前までにその予告を行うものとする。

(解雇制限)

第20条の2 前条の規定にかかわらず、本学は、職員が次の各号のいずれかに該当する期間及びその後の30日間は、職員を解雇しない。

(1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため勤務しない期間

(2) 分娩予定日から起算して6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内の期間、出産の日の翌日から8週間を経過するまでの期間

(解雇された者の責務)

第21条 本学を解雇された者は、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 解雇された者は、職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

3 解雇された者は、指定された期日までに後任者に対する業務の引継を完了しなければならない。

第3章 給与

(給与)

第22条 職員の給与については、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員給与規程（平成16年規程第56号）の定めるところによる。

2 前項の規定にかかわらず、年俸制の適用を受ける職員の給与については、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学年俸制適用職員

給与規程（平成27年規程第1号）の定めるところによる。

第4章 服務等

（服務の根本基準）

第23条 職員は、法人法に定める国立大学の使命と業務の公共性を自覚し、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 職員は、本学の利益と相反する行為を行ってはならない。

（法令の遵守等）

第24条 職員は、法令及び本学が定める規則等を遵守し、所属長の指揮命令に従って、互いに協力し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25条 職員は、本学の名誉を毀損し、又はその信用を失墜させる行為をしてはならない。

（守秘義務）

第26条 職員は、職務上知り得た秘密を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、本学の許可を得て証言する場合には、この限りではない。

（倫理の保持）

第27条 職員は、職務に関し不正又は不当に金銭その他の利益を授受し、提供し、要求し、若しくは授受を約束し、その他これに類する行為をし、又はこれらの行為に関与してはならない。

2 職員の倫理の保持に関し必要な事項は、別に定める。

（ハラスメントの禁止）

第28条 職員は、他の者に対して、その者の意に反する言動や行為等により人格を傷つけ、人権を侵害するような行為（次項において「ハラスメント」という。）をしてはならない。

2 ハラスメントの防止に関し必要な事項は、別に定める。

（障害者に対する差別の禁止）

第28条の2 職員は、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。

(兼業)

第29条 職員の兼業については、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員兼業規程（平成16年規程第53号）の定めるところによる。

第5章 勤務時間等

(勤務時間、休日及び休暇等)

第30条 職員の勤務時間、休日及び休暇等については、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（平成16年規程第57号）の定めるところによる。

(育児休業)

第31条 職員のうち、満3歳に満たない子の養育を必要とする者は、本学に申し出て育児休業することができる。

2 育児休業に関し必要な事項は、別に定める。

(介護休業)

第32条 職員のうち、家族の介護を行う者は、本学に申し出て介護休業することができる。

2 介護休業に関し必要な事項は、別に定める。

(自己啓発等休業)

第32条の2 職員のうち、大学等における修学又は国際貢献活動のために休業（以下「自己啓発等休業」という。）を必要とする者は、本学に申し出て自己啓発等休業することができる。

2 自己啓発等休業に関し必要な事項は、別に定める。

(配偶者同行休業)

第32条の3 職員のうち、外国での勤務等により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にするために休業（以下「配偶者同行休業」という。）を必要とする者は、本学に申し出て配偶者同行休業をすることができる。

2 配偶者同行休業に関し必要な事項は、別に定める。

第6章 研修

(研修)

第33条 本学は、業務上の必要があるときは、職員に研修を命ずることがある。

第6章の2 テレワーク

(テレワーク)

第33条の2 職員は、本学が必要と認める場合にテレワークを行うことができる。

2 職員のテレワークの実施に関し必要な事項は、別に定める。

第7章 出張

(出張)

第34条 本学は、業務上の必要があるときは、職員に出張を命ずることがある。

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

3 出張に関し必要な事項は、別に定める。

第8章 表彰及び懲戒等

(表彰)

第35条 本学は、職員が次の各号のいずれかに該当するときは表彰する。

(1) 職務上顕著な功績等があったとき。

(2) 業務の能率向上に多大な功労があったとき。

(3) 職務外において、人命救助、ボランティア活動等で社会的に高い評価を受け、本学の名誉を著しく高めるなど職員の模範として表彰に値する善行を行ったとき。

(4) その他本学が必要と認めるとき。

(懲戒)

第36条 本学は、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その非違行為の程度により懲戒処分を行うことがある。

(1) 正当な理由なく無断欠勤をしたとき。

(2) 正当な理由なく繰り返し遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき。

(3) 故意又は重大な過失により本学に損害を与えたとき。

(4) 本学の名誉若しくは信用を著しく傷つけたとき。

(5) 素行不良で本学の秩序又は風紀を乱したとき。

(6) 重大な経歴詐称をしたとき。

(7) 刑罰法令に該当する行為があったとき。

(8) この規則その他の本学の規約によって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とき。

- 2 本学は、職員を懲戒する場合は、事由を記載した説明書を交付して行うものとする。
- 3 本学は、職員を懲戒するにあたって、当該職員に対して弁明のための機会を設けるものとする。

(懲戒の種類)

第37条 懲戒の種類及び内容は、次のとおりとする。

- (1) 戒告 責任を確認し、将来を戒める。
- (2) 減給 1回につき平均給与の半日分を限度とし、総額が一給与支払期間の給与総額の10分の1を超えない範囲で減額する。
- (3) 停職 12月以内を限度として、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、若しくは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に解雇する。

(自宅待機)

第37条の2 本学は、職員が第36条第1項各号のいずれかに該当する疑いがあるときは、懲戒が決定するまでの間、当該職員に自宅待機を命ずることがある。この場合、自宅待機の期間は有給とし、給与の減額は行わない。

(訓告等)

第38条 本学は、第37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に必要があるときは、訓告、厳重注意又は注意を行うことがある。

(損害賠償)

第39条 本学は、故意又は重大な過失により本学に損害を与えた職員に対して、懲戒処分等を行うほか、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

(安全及び衛生に関する措置)

第40条 本学は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他関係法令に基づき、職員の安全確保及び健康増進のため必要な措

置を講じる。

- 2 職員は、安全及び衛生に関し、労働安全衛生法その他関係法令のほか、本学の指示を守るとともに、本学の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 この章に定めるもののほか、安全及び衛生に関し必要な事項は、別に定める。

(安全及び衛生教育)

第41条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、本学が行う講習及び訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第42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、直ちに所属長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。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第43条 職員は、安全及び衛生を確保するため、次の事項を守らなければならない。

- (1) 安全及び衛生について所属長の命令、指示を守り、実行すること。
- (2) 常に職場の整理、整頓及び清潔に努め、災害防止と衛生の向上に努めること。
- (3) 安全衛生装置、消火設備その他危険防止のための機器等を勝手に動かしたり、許可なく当該地域に立ち入らないこと。
- (4) その他安全及び衛生を確保するため本学が定める事項

(健康診断)

第44条 職員の健康診断は、毎年1回定期的にこれを行うほか、必要に応じて、全部又は一部の職員を対象に、臨時の健康診断を行う。

- 2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務等に従事する職員に対しては、特別の項目について健康診断を行う。
- 3 前各項の健康診断の結果に基づいて必要と認められる場合には、職員の就業を禁止し又は勤務時間を制限する等、当該職員の健康保持に必要な措置を講じる。
- 4 職員は、正当な理由なしに、第1項及び第2項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第45条 本学は、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その就業を禁止することがある。

- (1) 本人又はその同居人が感染症（結核を含む。）に罹患又はその疑いのあるとき。
- (2) 勤務を継続すれば、前号の感染症その他病勢が悪化するおそれのあるとき。
- (3) 前各号に準ずる事情があるとき。

2 前項第1号及び第2号に該当する場合には、直ちに所属長に届け出て、その指示に従わなければならない。

第10章 福利厚生

（職員宿舎）

第46条 職員は、職員宿舎を利用することができる。

2 職員宿舎の利用に関し必要な事項は、別に定める。

（福利厚生施設の利用）

第47条 職員は、その福利厚生のため、次の各号に掲げる本学の施設を利用することができる。

- (1) 大学会館
- (2) 研究者交流施設「ゲストハウスせんたん」

2 前項各号の施設の利用については、別に定めるところによる。

第11章 災害補償

（業務災害）

第48条 職員の業務災害については、労基法及び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。）の定めるところによる。

（通勤災害）

第49条 職員の通勤災害については、労災法の定めるところによる。

第12章 退職手当

（退職手当）

第50条 職員の退職手当については、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学職員退職手当規程（平成16年規程第58号）の定めるところによる。

第 1 3 章 職務発明等

(職務発明及び権利の帰属)

第 5 1 条 職員が職務上行った発明、考案又は著作（以下「職務発明等」という。）にかかわる権利の帰属その他職務発明等の取扱いに関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この規則は、平成 1 6 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 1 8 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 1 9 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 0 年 1 月 2 4 日から施行する。ただし、第 3 2 条の次に 1 条を加える改正規定は、平成 2 0 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成 2 1 年 4 月 1 日から施行する。

(休職期間の合算に伴う経過措置)

2 この規則の施行前に、既に第 1 2 条第 1 項第 1 号の規定に基づく休職（以下「病気休職」という。）にしている職員又は病気休職にしたことがある職員の当該休職の期間については、改正後の第 1 3 条第 2 項の規定にかかわらず、合算の対象としない。

附 則

この規則は、平成 2 1 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 5 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 6 年 7 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 7 年 2 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 8 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 2 8 年 1 2 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和元年12月1日から施行し、令和元年9月14日から適用する。

附 則

この規則は、令和元年12月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年4月1日から施行する。