

国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学無期契約職員就業規則

平成29年11月29日
規則第 1 号

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。）に期間を定めて雇用される有期契約職員で、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学有期契約職員就業規則（平成16年規則第3号）第2条の2の規定に基づき、期間の定めのない雇用に転換（以下「無期転換」という。）した職員（以下「職員」という。）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。

(法令等との関係)

第2条 この規則に定めのない事項に関しては、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16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 転換、退職等

第1節 転換

(勤務条件の明示)

第3条 本学は、職員の無期転換に際して、次の事項を記載した文書を交付する。

- (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) 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
- (4) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- (5) 安全及び衛生に関する事項
- (6) 災害補償に関する事項
- (7) 表彰及び懲戒に関する事項
- (8) 休職に関する事項

(提出書類)

第4条 職員は、無期転換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。

(休職)

第5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、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) 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 この条から第7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6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、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7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。

第2節 退職

(退職)

第8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10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) 死亡したとき。 死亡日
- (3) 第5条第1項第1号に掲げる事由による休職において、第6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
- (4) 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

(職員からの申出による退職)

第9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10条 職員の定年は、満60歳とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、満60歳に達した日以後における最初の3月31日後に期間の定めのない雇用に転換される場合においては、期間の定めのない雇用に転換される日の属する年度に達する年齢を定年年齢とする。

(再雇用)

第11条 第8条第1号の規定により退職した職員が希望した場合は、再雇用職員として再雇用する。ただし、第13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、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学無期契約職員の再雇用に関する規程（平成29年規程第4号）の定めるところによる。

(退職者の責務)

第12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業務の引継ぎを完了しなければならない。

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。

第3節 解雇

(解雇)

第13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5条第1項第3号及び第4号に掲げる事由により休職とした者について、第6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。
- (6) 従事している業務を廃止又は縮小するとき。
- (7) 従事している業務に係る資金が終了するとき。
- (8) 配属されている組織を廃止又は縮小するとき。

- 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13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14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15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有期契約職員等給与規程（平成16年規程第61号。第27条において「有期契約職員等給与規程」という。）の定めるところによる。

第4章 服務

(誠実義務)

第16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17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18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19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。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20条 職員の職務に係る倫理の保持については、別に定める。

(ハラスメントの禁止)

第21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22条 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。

第5章 勤務時間等

(所定勤務時間)

第23条 職員の所定勤務時間は、1週30時間を超えず、かつ、1日8時間を超えない範囲内で各人ごとに定める。

- 2 職員の休憩時間は60分間とし、始業時刻、終業時刻及び休憩時間の時間帯は、各人ごとに定める。ただし、1日の所定勤務時間が4時間未満の場合にあっては、休憩時間は付与しないものとする。
- 3 所定勤務時間、始業時刻、終業時刻及び休憩時間の時間帯は、業務の進捗状況、本学の予算、本人の勤務成績等を考慮したうえで年度ごとに決定することとし、年度が始まる30日前までに書面で通知することとする。

(休日)

第24条 職員の休日は、次のとおりとする。

- (1) 日曜日
 - (2) 土曜日
 - (3) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日
 - (4) 12月29日から翌年の1月3日までの日（前各号に掲げる休日を除く。）
 - (5) 創立記念日（10月1日）
 - (6) その他本学が指定する日
- 2 前項第1号の休日を法定休日とする。

(休日の振替)

第25条 前条の休日において、職員に特に勤務を命ずる必要があるときは、休日の振替を行うことがある。

(所定勤務時間外及び休日勤務)

第26条 業務上の必要があるときは、職員に所定勤務時間を超える勤務又は休日における勤務（以下この条において「超過勤務等」という。）を命ずることがある。

- 2 超過勤務等を命じた時間及び当該超過勤務等を命じた日の所定の勤務時間の合計が6時間を超えるときは、所定勤務時間中の休憩時間を含めて60分の休憩時間を勤務時間の途中に置くものとする。

- 3 前2項の場合において、当該超過勤務等が1日8時間又は1週40時間の法定労働時間を超える勤務又は4週4日の法定休日における勤務に該当するときは、労基法第36条の規定に基づく労使協定の定めるところにより命ずるものとする。

(超勤代休時間)

- 第27条 労基法第37条第3項の規定に基づく労使協定の定めるところにより、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学有期契約職員等給与規程第7条第3項の規定により超過勤務手当又は同規程第8条第2項の規定により休日手当を支給すべき職員に対して、別に定めるところにより、当該超過勤務手当の一部の支給に代わる措置の対象となるべき時間（以下「超勤代休時間」という。）として、別に定める期間内にある勤務日（第24条第1項に規定する休日を除く。）の勤務時間の全部又は一部を指定することができる。
- 2 前項の規定により超勤代休時間を指定された職員は、当該超勤代休時間には、特に勤務することを命ぜられる場合を除き、所定勤務時間においても勤務することを要しない。

(非常災害時の勤務)

- 第28条 災害その他の避けることのできない事由によって、勤務する必要があるときは、職員に対し、その必要の限度において臨時に所定勤務時間を超えて、又は休日に勤務を命ずることがある。
- 2 本学は、前項の勤務を命じるときは、労基法第33条第1項に定める必要な手続を行うものとする。

(勤務しないことの承認)

- 第29条 職員は、別に定めるところにより、一定の勤務時間につき勤務しないことの承認を受けることができる。

(休暇の種類)

- 第30条 職員の休暇は、年次有給休暇及び特別休暇とする。
- 2 年次有給休暇及び特別休暇は有給とする。

(年次有給休暇)

- 第31条 年次有給休暇は、次の表の1週間又は1年間の勤務日の日数欄の区分に応じ、年次有給休暇を付与する日の項の区分ごとに定める日数を付与する。

		1週間又は1年間の勤務日の日数					その他の事項	
		5日	4日	3日	2日	1日	週によって勤務日が定められている職員に適用する。 1週間の勤務日が4日以下の職員で1週間の勤務時間が30時間以上であるものは、5日の勤務日の区分を適用する。	
		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	週以外の期間によって勤務日が定められている職員に適用する。	
年次有給休暇を付与する日	雇用の日	10日	7日	5日	3日	1日	雇用契約期間が6月以内に満了することが明らかな場合を除く。	
	雇用の日から起算した継続勤務期間が右欄に掲げる年数を経過した日	1年	11日	8日	6日	4日	2日	年次有給休暇を付与する日の前1年間における全勤務日の8割以上出勤した場合に限る。
		2年	12日	9日	6日	4日	2日	
		3年	14日	10日	8日	5日	2日	
		4年	16日	12日	9日	6日	3日	
		5年	18日	13日	10日	6日	3日	
		6年以上	20日	15日	11日	7日	3日	

2 次の各号のいずれかに該当する期間は、前項の出勤した日数の算定に当たって、これを出勤したものとみなす。

- (1) 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。）第7条第1項第1号に規定する業務災害又は同項第3号に規定する通勤災害に遭い、療養のため休業した期間
 - (2) 次条第1項第10号に規定する産前休暇又は同項第11号に規定する産後休暇を取得した期間
 - (3) 第33条に規定する育児休業を取得した期間
 - (4) 第34条に規定する介護休業を取得した期間
 - (5) 年次有給休暇を取得した期間
 - (6) 前各号に規定する場合のほか、本学が特に必要と認めた期間
- 3 職員が年次有給休暇を取得しようとするときは、その時季について所属長の承認を受けなければならない。
- 4 職員の請求する時季に年次有給休暇を与えることが業務の正常な運営に支障が生ずると認められるときは、他の時季に与えることがある。
- 5 第1項の規定による年次有給休暇が10日以上与えられた職員に対しては、年次有給休暇を付与する日から1年以内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち5日（職員が第3項による年次有給休暇を取得した場合にあっては、当該取得した日数（当該日数が5日を超える場合は、5日）を5日から控除した日数）を超えない範囲の日数について、本学が職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。
- 6 年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、特に必要があると認められるときは、1時間を単位とすることができる。
- 7 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものは除く。）は、20日を超えない範囲内の残日数を限度として、次の1年間に繰り越すことができる。

（特別休暇）

第32条 次の各号に掲げる場合には、職員の請求に基づき、当該各号に掲げる期間の休暇を与えるものとする。ただし、第7号に定める特別休暇については、職員からの請求は要しない。

- (1) 職員が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) 職員が裁判員、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) 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、職員が勤務しないことが相当

であると認められるとき。 7日の範囲内の期間

イ 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。

ロ 職員及び当該職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

(4) 職員が地震、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

(5) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、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

(6) 職員の親族（別表第1の親族欄に掲げられる親族に限る。）が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき。 親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間

(7) 夏季一斉休業の期間 1の年度の8月1日の曜日を基準として、別表第2に定める3日間（ただし、業務上やむを得ず、出勤又は出張等により勤務の必要がある場合は、当該年度の7月から9月までの期間における、第24条第1項第1号から第3号までに規定する休日を除いて連続する3日の範囲内の期間）

(8) 職員が、夏季において、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充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1の年の7月から9月までの期間における、第24条第1項第1号から第3号までに規定する休日、第27条第1項に規定する勤務日の勤務時間の全部について超勤代休時間が指定された勤務日、前号に規定する期間及び別に定める日を除いて連続する3日の範囲内の期間

(9) 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）に規定する子をいう。第15号イ及びハを除き、以下同じ。）及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため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

- (10) 8週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）以内に出産する予定である女性職員が請求した場合 出産の日までの申し出た期間
- (11) 女性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週間を経過した当該職員が勤務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。）
- (12) 生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要と認める授乳等を行う場合 1日2回それぞれ30分以内の期間（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親（当該子について民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である者若しくは同条第1号に規定する養育里親である者（同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、養子縁組里親として委託することができない者に限る。）を含む。）が、当該職員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）
- (13) 職員が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 1の年度において10日の範囲内の期間（業務上の負傷又は疾病にかかる療養にあっては、必要と認められる期間とする。）
- (14) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして本学が別に定めるその子の世話を行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1の年度において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- (15) 次に掲げる者（ロ及びハに掲げる者にあっては、職員と同居しているものに限る。）で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（以下この号

において「要介護者」という。)の介護その他の本学が別に定める世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 1の年度において5日(要介護者が2人以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間

イ 配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。)、父母、子及び配偶者の父母

ロ 祖父母、孫及び兄弟姉妹

ハ 職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で本学が別に定めるもの

(16) 職員が配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。)の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 本学が定める期間内における2日の範囲内の期間

(17) 職員の配偶者が出産する場合であつてその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)前の日から当該出産に係る子が1歳に達する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき。 当該期間内における5日の範囲内の期間

(18) 職員が不妊治療に係る入院又は通院のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1の年度において10日の範囲内の期間

(19) その他本学が特に認めた場合 必要と認められる期間

2 第1項の特別休暇の単位は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 前項第1号及び第2号、第4号及び第5号、第9号並びに第13号から第19号までの特別休暇 1日、1時間又は1分

(2) 前項第3号、第6号から第8号まで並びに第10号及び第11号の特別休暇 1日

(3) 前項第12号の特別休暇 1分

3 特別休暇のうち、1時間又は1分を単位として使用した特別休暇を日に換算する場合には、1日の所定勤務時間数(日によって所定勤務時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定勤務時間数とし、1日の所定勤務時間数又は1年間における1日平均所定勤務時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。)をもって1日とする。

(育児休業)

第33条 育児休業については、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学有期契約職員等の育児休業及び介護休業等に関する規程（平成17年規程第9号）の定めるところによる。

（介護休業）

第34条 介護休業については、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学有期契約職員等の育児休業及び介護休業等に関する規程の定めるところによる。

第6章 出張

（出張）

第35条 本学は、業務上必要があるときは、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6章の2 テレワーク

（テレワーク）

第35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 表彰及び懲戒等

（表彰）

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、別に定めるところにより表彰する。

- （1）職務上顕著な功績があったとき。
- （2）業務の能率向上に多大な功労があったとき。
- （3）その他本学が必要と認めるとき。

（懲戒）

第37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）正当な理由なくしばしば遅刻、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38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、解雇する。ただし、これに応じない場合は、懲戒解雇する。
- (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38条の2 本学は、職員が第37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39条 本学は、第38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には、訓告、嚴重注意又は注意を行うことがある。

(損害賠償)

第40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8章 安全及び衛生

(安全及び衛生に関する措置)

- 第41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42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43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44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45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2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46条 本学は、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の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存するとき。

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9章 女性職員の健康、安全及び福祉

(妊産婦である女性職員の就業制限)

第47条 妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員(以下「妊産婦である女性職員」という。)には、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせないものとする。

(妊産婦である女性職員の深夜勤務及び超過勤務の制限)

第48条 妊産婦である女性職員が、本学に申し出た場合には、午後10時から翌日の午前5時までの間における勤務又は所定勤務時間外勤務及び休日勤務をさせないものとする。

(妊産婦である女性職員の業務軽減等)

第49条 妊産婦である女性職員が、本学に申し出た場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

第10章 福利厚生

(福利厚生施設の利用)

第50条 職員は、その福利厚生のために、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 1 1 章 災害補償

(業務災害)

第 5 1 条 職員の業務災害に関しては、労基法及び労災法の定めるところによる。

(通勤災害)

第 5 2 条 職員の通勤災害に関しては、労災法の定めるところによる。

第 1 2 章 職務発明等

(職務発明等)

第 5 3 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 3 0 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和元年 1 2 月 1 日から施行し、令和元年 9 月 1 4 日から適用する。

附 則

この規則は、令和元年 1 2 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、令和 2 年 1 月 1 日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日に、現に改正前の国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学無期契約職員就業規則（以下「改正前就業規則」という。）第 1 条に規定する職員であって、施行日以降も引き続き雇用されるもののうち、令和元年 7 月 2 日以降に雇用されたものは、改正後の国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学無期契約職員就業規則（以下「改正後就業規則」という。）第 3 1 条第 1 項の表中の「雇用の日」とあるのは「令和 2 年 1 月 1 日」と読み替えて適用する。
- 3 施行日の前日に現に改正前就業規則第 1 条に規定する職員であって、施行日以降も引き続き雇用されるもののうち、令和元年 7 月 1 日以前に雇用されたものは、改正後就業規則第 3 1 条第 1 項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則

この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 3 年 4 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。

別表第1（第32条関係）

親 族	日 数
配偶者	7日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（職員と生計を一にしていた場合にあっては7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日（職員と生計を一にしていた場合にあっては3日）
おじ又はおばの配偶者	1日

別表第2（第32条関係）

8月1日の曜日	夏季一斉休業期間
日曜日	8月13日、8月16日、8月17日
月曜日	8月15日、8月16日、8月17日
火曜日	8月14日、8月15日、8月16日
水曜日	8月13日、8月14日、8月15日
木曜日	8月14日、8月15日、8月16日
金曜日	8月13日、8月14日、8月15日
土曜日	8月12日、8月13日、8月14日