

# 国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学特任研究員就業規則

令和5年9月19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のうち、独立行政法人日本学術振興会（以下「JSPS」という。）の特別研究員（採用区分が、PD、RPD又はCPDである者に限る。次項及び第11条において「特別研究員」という。）として雇用する職員（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。

2 前項の職員の職名は、特任研究員とし、職務内容は、特別研究員としての自主的な研究課題の実施とする。

### (雇用契約の期間等)

第2条 職員の雇用契約の期間は、当該雇用契約の始期の属する会計年度の範囲内で、各人ごとに定める。

2 本学は、職員がJSPSにより特別研究員として採用される期間（次項において「採用限度期間」という。）を限度に、雇用契約を更新するものとする。

3 職員が、第8条第1項の規定により休職し、又は第37条若しくは第38条の規定により育児休業若しくは介護休業を取得する場合は、当該職員の申出により、当該休職又は休業を取得した期間の日数を採用限度期間に算入しないことができる。この場合における当該職員の採用限度期間の終期は、当該採用限度期間の終期の翌日を起算日として、当該採用限度期間に算入しない日数と同一の日数が経過する日が属する月の末日とする。

### (法令等との関係)

第3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18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、退職等

### 第1節 採用

#### (採用)

第4条 職員の採用は、JSPSの選考を経て決定する。

(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する。

- (1) 就業の場所、従事すべき業務及びそれらの変更の範囲に関する事項
- (2) 給与に関する事項
- (3) 雇用契約の期間及び更新の基準に関する事項（本学との間で締結された2以上の雇用契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下同じ。）の契約期間を通算した期間（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第2項の規定により通算期間に算入しないこととされる期間を除く。）又は雇用契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む。）
- (4) 期間の定めのない雇用契約締結の申込手続に関する事項
- (5) 期間の定めのない雇用転換後の勤務条件に関する事項
- (6) 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
- (7) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- (8) 安全及び衛生に関する事項
- (9) 災害補償に関する事項
- (10) 表彰及び懲戒に関する事項
- (11) 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。

(赴任)

第7条 職員は、採用後本学の指示に従い、赴任しなければならない。

## 第2節 休職

(休職)

第8条 本学は、職員が心身の故障のため、長期の休養を要するときは、これを休職にすることがある。

2 この条から第10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9条 前条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、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。

(復職)

第10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3節 退職

(退職)

第11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) 雇用契約の期間が満了したとき。 満了日
- (2) 死亡したとき。 死亡日
- (3) 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
- (4) 特別研究員を辞退したとき。 辞退日

- 2 学長は、雇用契約の期間が満了後に引き続き雇用しない場合（あらかじめ雇用期間満了後に引き続き雇用しないことを第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12条 職員が雇用契約の期間の途中で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。

(退職者の責務)

第13条 本学を退職した者（第3項において「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 退職する者は、指定された期日までに業務の引継ぎを行わなければならない。

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。

#### 第4節 解雇

(解雇)

第14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 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、雇用契約の期間が満了する前であっても解雇することがある。

(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) 経営上又は業務上やむを得ない事由によるとき。

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

(解雇制限)

第15条 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16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 解雇される者は、指定された期日までに後任者に対する業務の引継を行わなければならない。

#### 第3章 給与

(給与)

第17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特任研究員給与規程(令和5年規程第3号。第30条において「特任研究員給与規程」という。)の定めるところによる。

#### 第4章 服務

(誠実義務)

第18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。

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19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20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21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22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23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24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25条 職員の所定勤務時間は、1週38時間45分、1日7時間45分とし、休憩時間は、60分間とする。

2 始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯は、次のとおりとする。

(1) 始業時刻 午前8時30分

(2) 終業時刻 午後5時15分

(3) 休憩時間 正午から午後1時00分まで

3 業務上の必要がある場合又は職員から申出があった場合で、学長が特に必要と認めるときは、1日の勤務時間が7時間45分を超えない範囲内で、前

2項に規定する始業及び終業の時刻並びに休憩時間及び休憩時間の時間帯を変更することがある。

(裁量労働制)

第26条 業務の性質上、その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する職員の裁量に委ねる必要がある者であって、労基法第38条の3第1項の規定に基づく労使協定（以下この条において「裁量労働労使協定」という。）の定めるところにより裁量労働制の適用に同意したものについては、裁量労働労使協定に定める時間勤務したものとみなす。

2 前項の職員の範囲その他必要な事項については、別に定める。

(休日)

第27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28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29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30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、特任研究員給与規程第7条第2項の規定により超過勤務手当及び特任研

究員給与規程第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27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。

（深夜勤務）

第31条 業務上の必要があるときは、職員に午後10時から午前5時までの勤務を命ずることがある。

（非常災害時の勤務）

第32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33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34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35条 年次有給休暇は、次の表の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。

	年次有給休暇を付与する日	その他の事項
雇用の日	10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	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	
	3年	14日	
	4年	16日	
	5年	18日	
	6年以上	20日	

- 2 次の各号のいずれかに該当する期間は、前項の表の右欄に規定する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11号に規定する産前休暇又は同項第12号に規定する産後休暇を取得した期間
  - (3) 第37条に規定する育児休業を取得した期間
  - (4) 第38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 年次有給休暇は、職員の請求する時季に与えるものとする。ただし、請求された時季に与えることが業務の正常な運営を妨げるときは、他の時季にこれを与えることがある。
- 4 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（職員が前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。
- 5 年次有給休暇の単位は、1日とする。ただし、労基法第39条第4項に規定する労使協定を締結した場合は、当該協定で定めるところにより1時間を単位とすることができる。
- 6 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及び残時間数を限度として、次の1年間に繰り越すことができる。

（特別休暇）

第36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27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27条第1項第1号から第3号までに規定する休日、第25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く3日の範囲内の期間
- (9) 職員の心身のリフレッシュ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の年度において3日の範囲内の期間
- (10) 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16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

- (1 1) 8週間（多胎妊娠の場合にあつては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範囲内の期間
- (1 2) 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。）
- (1 3) 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（男性職員にあつては、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。）であつ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）
- (1 4) 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つては、必要と認められる期間とする。）
- (1 5) 小学校に就学している子（配偶者の子を含み、学校教育法（昭和22年法律第26号）第18条第1項に規定する学齢児童をいう。以下この号において「児童」という。）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。以下この号において同じ。）を養育する職員が、次に掲げる事由により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（その養育する児童及び小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、20日）の範囲内の期間
  - イ 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。）
  - ロ 学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第20条の規定による学

校の休業その他これに準ずる事由によるその子の世話

ハ その子の教育又は保育に係る行事等への参加

(16) 次に掲げる者（ロ及びハに掲げる者にあつては、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行う職員が、当該世話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10日（要介護者が2人以上の場合にあつては、20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

(17) 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

(18) 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

(19) 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

(20) 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) 第1項第1号及び第2号、第4号及び第5号、第10号、第14号から第21号までの特別休暇 1日、1時間又は1分

(2) 第1項第3号、第6号から第9号まで、第11号及び第12号の特別休暇 1日

(3) 第1項第13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37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38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39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40条 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41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42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) 本学の名誉又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43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44条 本学は、職員が第43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45条 本学は、第43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46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47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48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49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50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51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項の健康診断並びに前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第52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2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53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54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55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56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11章 災害補償

(業務災害)

第57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58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12章 職務発明等

(職務発明等)

第59条 職員が職務上行った発明、考案又は著作（以下この条において「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

(施行期日)

1 この規則は、令和5年10月1日から施行する。

(準備行為)

2 本学が職員の採用に係る必要な手続は、前項に規定する施行の日前においても行うことができる。

附 則

この規則は、令和6年4月1日から施行する。

別表第1（第36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つては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つては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つては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つては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つては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つては3日）
おじ又はおばの配偶者	1日

別表第2（第36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