公立大学法人会津大学職員就業規則

（平成１８年４月１日規程第３６号）
改正　平成１９年　２月２６日規程第８１号
改正　平成２０年　４月　１日規程第１１号
改正　平成２７年　８月　７日規程第３３号
改正　平成２９年　３月３０日規程第４３号
改正　２０１８年　４月　１日規程第２０号
改正　２０２０年　２月　１日規程第　５号
改正　２０２１年１２月　１日規程第１０号
改正　２０２３年　４月　１日規程第１９号
改正　２０２５年　４月　１日規程第１０号

第１章　総　則

（目的）

第１条　この就業規則（以下「規則」という。）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条の規定により、公立大学法人会津大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の就業に関して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。

３　この規則において任期付職員とは、教員を除いた職員のうち、あらかじめ期間を定めて雇用する者であって、次に掲げるものをいう。

一　育休代替職員 育児休業を取得した職員の代替として雇用するものをいう。

二　任期付一般職員 専門的な知識経験又は優れた識見を有する者として特定のプロジェクト等の業務遂行のために雇用するものをいう。

（適用範囲）

第３条　この規則は、前条第１項に規定する職員に適用する。ただし、教員について別に定める場合はそれによる。

２　福島県から、公益的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年福島県条例第７７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、

法人と福島県で締結される福島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。

（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、発令の日から７日以内に赴任するものとする。

（労働条件の明示）

第８条　法人は、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。

一　労働契約の期間に関する事項

二　就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

三　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、休暇並びに労働者を２組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

四　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

五　退職に関する事項

（提出書類）

第９条　職員として採用された者は、法人において必要と認める書類を速やかに提出しなければならない。

２　前項の提出書類の記載事項に異動があった場合は、職員は所要の書類により届け出なければならない。

（任期付職員の雇用期間等）

第９条の２　任期付職員の雇用期間は、次の各号に定めるところにより、当該任期付職員ごとに決定する。

一　育休代替職員 育児休業を取得する職員（以下「被代替職員」という。）の当該産前産後休暇及び育児休業期間の範囲内で定める。ただし、被代替職員が育児休業期間を延長する場合には、その範囲内で任期を更新することができる。

二　任期付一般職員 ３年の範囲内で定める。ただし、理事長が必要と認める場合には、当該プロジェクト終了までの期間の範囲内で任期を更新することができる。

（任期付職員の雇止めの予告）

第９条の３　任期付職員について、契約締結時に、その契約を更新する旨明示していた任期付雇用契約を更新しない場合は、理由を明示して、少なくとも３０日前に本人に予告をする。

（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１年の試用期間を設ける。ただし、法人が必要と認めた場合は、試用期間を延長又は短縮することがある。

２　法人は、試用期間中の職員が次の各号の一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。

一　勤務成績が不良な場合

二　心身の故障のため職務遂行に支障がある場合

三　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

３　試用期間は、勤続年数に通算する。

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。ただし、育休代替職員については、任期中は原則として昇任しない。

２　前項の選考は、その職員の勤務の業績及びその他の能力の評価に基づいて行う。

（降任）

第１２条　法人は、職員が次の各号の一に該当した場合には、降任させることができる。

一　勤務成績が不良の場合

二　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
三　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
四　組織改廃により職制を廃止する必要がある場合
２　本条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　法人は、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ある。
２　職員は、前項の場合、正当な理由がない限りこれを拒むことはできない。

第４節　休　職

（休職事由）
第１４条　法人は、職員が次の各号の一に該当する場合には、休職にすることができる。ただし、育休代替職員については、これを認めない。
一　心身の故障のため、長期の休養を要する場合
二　刑事事件に関し起訴された場合
三　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
四　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
五　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
六　第１３条第１項の規定に基づき出向となった場合
七　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号又は第３号から第５号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　法人は、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項第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。

一　定年に達したとき

二　退職を申し出て理事長から承認されたとき、又は退職願を提出して１４日を経過したとき

三　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（任期を更新する場合を除く。）

四　休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき

五　死亡したとき

六　法人の役員に就任したとき

七　その他退職について労使で合意したとき

２　職員は前項第２号により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。

３　第１項第２号による理事長の承認は、速やかに文書により行うものとする。

（定年）

第１８条　定年に関して必要な事項については、別に定める。

第１９条　削除

（解雇）

第２０条　法人は、職員が次の各号の一に該当した場合には、解雇することができる。

一　勤務成績が著しく不良の場合

二　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

三　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

四　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、かつ他に適当な配置先がない場合

２　法人は、職員が禁錮以上の刑に処せられた場合には、解雇する。

（解雇予告）

第２１条　法人は、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条第１項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項において準用する同法第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。

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ある。

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　法人は、第２０条第１項の規定にかかわらず、次の各号の一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。

一　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

二　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

（借用物品の返還）

第２３条　退職し又は解雇された者は、法人から借用していた物品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。

一　使用期間

二　業務の種類、地位、給与

三　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。

第３章　給　与

（給与）

第２５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２６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２７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２８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２９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発表するには、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３０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。

（ハラスメントの防止等）

第３１条　職員は、別に定めるところにより、ハラスメントの防止等に努めなければならない。

（倫理の保持）

第３２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３３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３４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３５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、小学校就学の始期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。

（介護休業）

第３６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　介護休業について必要な事項は、別に定める。

（自己啓発等休業）

第３６条の２　法人は、職員から大学等課程の履修又は国際貢献活動のための休業の申請があった場合は、別に定めるところにより、当該職員が自己啓発等休業をすることを承認することができる。

第６章　表　彰

（表彰）

第３７条　法人は、職員が次の各号の一に該当する場合には、表彰するものとする。

一　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

二　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

三　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

四　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

五　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

六　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３８条　法人は、職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒することができる。

一　法令又はこの規則に違反した場合

二　職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合

三　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３９条　懲戒の種類は、次の各号によるものとする。

一　戒　　告　　将来を戒める。

二　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。

三　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。

四　懲戒解雇　　予告期間を設けないで即時解雇する。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４０条　法人は、第３８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、その服務を厳正にするために必要があるときは、訓告又は厳重注意を行うことができる。

（損害賠償）

第４１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ものとする。

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４２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。

第９章　災害補償

（業務災害）

第４３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４４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４５条　法人は、職員に対し、職務に必要な知識及び技能を高め、資質の向上を図るため、必要な研修を行う。

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。

第１１章　出　張

（出張）

第４６条　法人は、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。

（旅費）

第４７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、別に定めるところによる。

第１２章　福利・厚生

（宿舎利用）

第４８条　職員の宿舎の利用については、別に定める。

第１３章　職務発明等

（職務発明及び権利の帰属）

第４９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５０条　職員の退職手当に関する事項については、別に定める。
２ 任期付一般職員については、退職手当は支給しない。

第１５章　作成及び改廃の手続き

（作成及び改廃の手続き）
第５１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　この規程は、平成１８年４月１日から施行する。

（経過措置）
第２条　この規程の施行日前に地方公務員法、福島県条例、同規則、福島県人事委員会規則、会津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　この規程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　この規程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３８条の規定を適用するものとする。

附　則

（施行期日）
第１条　この規程は、平成１９年４月１日から施行する。

附　則

（施行期日）
第１条　この規程は、平成２０年４月１日から施行する。

附　則

この規程は、平成２７年８月７日から施行する。

附　則

この規程は、平成２９年４月１日から施行する。

附　則

この規程は、２０１８年４月１日から施行する。

附　則

この規程は、２０２０年２月１日から施行する。

附　則

この規程は、２０２１年１２月１日から施行する。

附　則

この規程は、２０２３年４月１日から施行する。

附　則

この規程は、２０２５年４月１日から施行する。