

国立大学法人岩手大学職員就業規則

(平成16年4月1日制定)

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、教育研究の特性に留意して国立大学法人岩手大学(以下「岩手大学」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。

(職種)

第2条 この規則において職員とは、教員、事務職員、専門職員、技能職員及び医療職員をいう。

(適用範囲)

第3条 この規則は、雇用の期間の定めのない常時勤務に服することを要する職員に適用する。ただし、岩手大学が雇用の期間を定めて雇用する職員、再雇用された職員等の就業については別に定める。

(職位)

第4条 雇用の期間の定めのない常時勤務に服することを要する職員の職位は、次のとおりとする。

教員(附属学校教員を除く。) 教授、准教授、助教
附属学校教員 副園長・副校長、主幹教諭、教諭・養護教諭
事務職員 事務局長、部長、課長・事務長、主査(副課長・副事務長)、主査、主任、主事
専門職員(事務系) (専門分野)専門員、(専門分野)専門職員
専門職員(技術系) 技術室長、技術専門員、技術専門職員、技術職員
技能職員 技能職員(用務又は労務の業務を含む。)
医療職員 栄養士
保健師・看護師

(権限の委任)

第5条 岩手大学長(以下「学長」という。)は、この規則に規定する権限の一部を他の職員に委任することができる。

(法令との関係)

第6条 この規則に定めのない事項については、労基法、その他の関係法令の定めるところによる。

(遵守義務)

第7条 岩手大学及び職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

(教員の身分取扱)

第8条 教員(附属学校教員を除く。)の身分の取扱いについては、教育研究評議会及

び教授会等の議を経るものとする。ただし、懲戒に係る審議にあつては、教授会等の議を要しないものとする。

第2章 採用・退職等

第1節 採用

(採用)

第9条 職員の採用は、選考による。

2 職員の選考について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員採用規則による。

(労働条件の明示)

第10条 学長は、職員の採用に際して、採用をしようとする職員に対し、あらかじめ、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- 一 給与に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 労働契約の期間に関する事項
- 四 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
- 五 退職に関する事項

(赴任)

第11条 赴任の命令を受けた職員は、その異動に係る発令の日から、次に掲げる期間内に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない理由により定められた期間内に赴任できないときは、岩手大学の承認を得なければならない。

- 一 住居移転を伴わない赴任の場合 即日
- 二 住居移転を伴う赴任の場合 7日以内

(試用期間)

第12条 学長は、職員として採用された者に採用の日から3月の試用期間を設ける。ただし、他の国立大学法人職員、国家公務員、地方公務員及び公共企業体職員その他これらに準ずるものとして学長が認める職員から引き続き岩手大学の職員となった者については、この限りでない。

- 2 試用期間中の職員は、職員として著しく不適当と認められたときに解雇されることがある。
- 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13条 職員の昇任は、選考による。

2 前項の選考は、その職員の勤務成績（実績、能力、適性等）に基づいて行う。

(降任)

第14条 学長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、降任することができる。

- 一 勤務成績が良くない場合
- 二 心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合、又は職務に堪えない場合
- 三 その他必要な適性を欠く場合

第3節 異動

(配置換、出向等)

- 第15条 学長は、業務上の必要により、配置換、兼務、兼職又は出向を命ずることができる。ただし、出向及び異なる職種への配置換の場合については、本人の同意を得たうえで命ずるものとする。
- 2 前項に規定する異動（出向及び異なる職種への配置換を除く。）を命ぜられた職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。
 - 3 職員の出向について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員出向規則による。

(クロスアポイントメント制度)

- 第15条の2 職員は、岩手大学の職員の身分を保有したまま岩手大学以外の機関（以下「他機関」という。）の職員として採用され、当該他機関の職員の身分を保有したまま、岩手大学及び当該他機関の業務を行うこと（ただし、兼業によるものを除く。以下「クロスアポイントメント制度」という。）ができる。
- 2 職員のクロスアポイントメント制度について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学クロスアポイントメント制度に関する規則による。

第4節 休職

(休職)

- 第16条 学長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職にすることができる。
- 一 別に定める国立大学法人岩手大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規則第19条に定める特定病気休暇の期間が連続して90日（同条第1項第2号に定める病気休暇の場合は6月）を超える場合
 - 二 刑事事件に関し起訴された場合
 - 三 学校、研究所、病院等の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、研究若しくは指導に従事する場合
 - 四 科学技術に関する国及び独立行政法人と共同して行われる研究又は国若しくは独立行政法人の委託を受けて行われる研究に係る業務であつて、その職員の職務に関連があると認められるものに、前号に掲げる施設又は大学が当該研究に関し指定する施設において従事する場合
 - 五 研究成果活用企業の役員、顧問又は評議員（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る、岩手大学の職務に従事することができない場合
 - 六 わが国が加盟している国際機関、又は外国政府の機関等からの要請に基づいて職員を派遣する場合
 - 七 労働組合業務に専従する場合
 - 八 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
 - 九 前各号に掲げるもののほか、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17条 前条第1項各号に掲げる事由による休職の期間(第2号に掲げる事由による休職の期間を除く。)は、3年を超えない範囲内において学長が定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、初めに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。

2 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。

(休職の手続)

第18条 学長は、職員を休職にする場合は、事由を記載した説明書を交付して行うものとする。ただし、職員から同意書の提出があった場合にはこの限りでない。

(復職)

第19条 学長は、第17条の休職の期間が満了する日までに休職の事由が消滅したと認めた場合は、復職させる。ただし、第16条第1項第1号の休職については、職員が休職の期間が満了する日までに復職を願い出て、医師が休職の事由が消滅したと認めた場合に限り、復職させる。

2 前項の場合、学長は、原則として休職前の職場に復帰させる。ただし、心身の条件その他を考慮し、他の職務に従事させることがある。

(休職中の身分)

第20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。

第5節 退職及び解雇

(退職)

第21条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、退職し、職員としての身分を失う。

- 一 退職を申し出て学長から承認された場合
- 二 定年に達した日以後における最初の3月31日
- 三 第17条に定める休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しない場合
- 四 死亡した場合

(自己都合による退職手続)

第22条 職員は、自己の都合により退職しようとする場合は、退職を予定する日の30日前までに、学長に文書をもって申し出なければならない。ただし、やむを得ない事由により30日前までに申し出ることができない場合は、14日前までに申し出なければならない。

2 職員は、退職届を提出しても、退職するまではその職務に従事しなければならない。

(早期退職募集による退職手続)

第23条 学長は、定年前に退職する意思を有する職員を募集することができる。

2 職員の早期退職募集について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員退職手当規則による。

3 職員は、第1項の早期退職募集に応募し、認定された場合は、速やかに学長に退職届を提出しなければならない。

(定年)

第24条 職員の定年は満60歳とする。ただし、教員（附属学校教員を除く。）については満65歳とする。

第25条 削除

第25条の2 削除

（民間等退職者雇用）

第25条の3 学長は、民間企業、地方自治体等を定年等により退職した者について、その者の知識及び経験等を考慮し、業務の能率的運営を確保するために特に必要と認めるときは、1年を超えない範囲内で期間を定め、採用することができる。

2 前項の期間又はこの項の規定により更新された期間は、1年を超えない範囲内で更新することができる。

3 前2項の規定に基づき雇用される職員について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学民間等退職者雇用職員就業規則による。

（特命教員）

第25条の4 学長は、第24条の規定により定年退職した教員又は本学以外の教育研究機関等を退職した者について、本学の教育活動の一層の充実及び活性化に資するため、特に必要と認めるときは、1年を超えない範囲内で期間を定め、採用することができる。

2 前項の期間又はこの項の規定により更新された期間は、1年を超えない範囲内で更新することができる。

3 前2項の規定に基づき雇用される職員について必要な事項は別に定める。

（定年退職者雇用）

第25条の5 学長は、平成25年4月1日以降に第24条の規定により退職した者のうち引き続き岩手大学に勤務することを希望するものについて、1年を超えない範囲内で期間を定めて採用する。

2 前項の規定に基づき雇用される職員について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学定年退職者雇用職員就業規則による。

（解雇）

第26条 学長は、職員が次の各号のいずれかに該当するに至った場合は、解雇する。

- 一 成年被後見人又は被保佐人となった場合
- 二 禁錮以上の刑に処せられた場合
- 三 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した場合

第27条 学長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇することができる。

- 一 勤務成績が著しく良くない場合
- 二 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障がある場合、又は職務に堪えない場合
- 三 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場合
- 四 事業活動の縮小その他事業の運営上やむを得ない事情が生じた場合

（解雇制限）

第28条 学長は、前2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、第1号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治癒せず労基法第81条の規定により打切補償を行う場合、又は天災事変その他やむを得ない事由により岩手大学の事業継続が不可能となった場合で所轄労働基準監督署の認定を受けた場合は、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 産前産後の女性職員が、別に定める国立大学法人岩手大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規則第21条第6号及び第7号の規定により休業する期間及びその後30日間

(解雇予告)

第29条 学長は、第26条及び第27条の規定により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告しない場合は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。ただし、試用期間中の職員(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)を解雇する場合、並びに所轄労働基準監督署の認定を受け、天災事変その他やむを得ない事由により岩手大学の事業継続が不可能となった場合又は第45条第2項第5号に定める懲戒解雇をする場合は、この限りでない。

- 2 学長は、職員が前項の規定により解雇予告された日から解雇の日までの間において、当該解雇予告理由について証明書の交付を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。

(退職後の責務)

第30条 職員が退職するときは、退職する日までに、本学が指定した者に業務の引継ぎをしなければならない。

- 2 退職した者、又は解雇された者は、本学からの貸与品及び業務に関して入手した資料等を返還しなければならない。
- 3 退職した者、又は解雇された者は、在職中に職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(退職証明書)

第31条 学長は、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。

- 2 前項の証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

- 一 雇用期間
- 二 業務の種類
- 三 その事業における地位
- 四 給与
- 五 退職の事由(解雇の場合は、その理由)

- 3 証明書は、前項の事項のうち交付を請求した者が請求した事項のみを証明するものとする。

第3章 給与

(給与)

第32条 職員の給与について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員給与規則又は国立大学法人岩手大学年俸制適用職員給与規則による。

第4章 服務

(誠実義務)

第33条 職員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行しなければならない。

(職務専念義務)

第34条 職員は、この規則又は関係法令の定める場合を除いては、職務上要求される注意力をその職責遂行のために用い、岩手大学の職務に従事しなければならない。

(職務専念義務免除期間)

第35条 職員は、関係法令に定められている期間のほか、次に掲げる期間においては、職務専念義務を免除される。

- 一 勤務時間内レクリエーションに参加することを承認された期間
- 二 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間
- 三 文部科学省共済組合岩手大学支部が計画し、実施するもので、勤務時間内に行う総合的な健康診査を受けることを承認された期間
- 四 勤務時間内に妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員(以下「妊産婦である職員」という。)が母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けること、及びその指導を守ることができるための勤務時間の変更や業務軽減等の措置のために勤務を要しないことを承認された期間
- 五 その他岩手大学が必要と認めた期間

(遵守事項)

第36条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- 一 上司の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行すること。
- 二 正当な理由なく勤務を欠かないこと。
- 三 職場の内外を問わず、岩手大学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員全体の不名誉となるような行為をしないこと。
- 四 職務上知ることのできた秘密を他に漏らさないこと。
- 五 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いないこと。
- 六 岩手大学の敷地及び施設内で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしないこと。
- 七 その他大学の機能を阻害する行為をしないこと。

(職員の倫理)

第37条 職員の倫理について遵守すべき職務に係る倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員倫理規則による。

(研究活動に係る不正行為の防止に関する遵守事項)

第37条の2 職員は、研究活動における不正が起こらない環境を保持するため、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- 一 不正行為を行わないこと。
- 二 不正行為に加担しないこと。
- 三 不正行為を第三者にさせないこと。

(経費の不正使用の防止に関する遵守事項)

第37条の3 職員は、不正使用が起こらない環境を保持するため、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- 一 関係法令、本学の規則等を遵守し、高い倫理性を保持し、清廉性をもって、行うよう努めなければならない。
- 二 不正使用の防止に自ら取り組まなければならない。
- 三 コンプライアンス教育を受けるとともに、前2号に定める事項を約するため、誓約書を学長に提出しなければならない。
- 四 不正使用に係る調査に協力しなければならない。

(ハラスメントの防止等に関する措置)

第38条 ハラスメントの防止等に関する措置は、別に定める国立大学法人岩手大学ハラスメント防止規則による。

(兼業の制限)

第39条 職員は、学長の許可を受けた場合でなければ、他の業務に従事し、又は自ら営利企業を営んではならない。

2 職員の兼業については、別に定める国立大学法人岩手大学職員兼業規則による。

第5章 勤務時間、休日、休暇等

(勤務時間等)

第40条 職員の勤務時間、休日、休暇等について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規則による。

(育児休業等)

第41条 職員の育児休業、育児短時間勤務又は育児時間について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員育児休業等に関する規則による。

(介護休業等)

第42条 職員の介護休業又は介護部分休業について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員介護休業等に関する規則による。

(自己啓発等休業)

第42条の2 職員の自己啓発等休業について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員自己啓発等休業に関する規則による。

(配偶者転勤等同伴休業)

第42条の3 職員の配偶者転勤等同伴休業について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員配偶者転勤等同伴休業に関する規則による。

第6章 研修

(研修)

第43条 職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合は、これを受けなければならない。

- 2 学長は、職員に研修機会を提供する。
- 3 職員の研修について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員研修規則による。

第7章 賞罰

(表彰)

第44条 学長は、職員が岩手大学の業務に関し特に功労があつて他の模範とするに足りると認められるとき、又は永年にわたり勤続し職務に精励し他の模範とするに足りると認められるときは、別に定める国立大学法人岩手大学職員表彰等規則により、これを表彰する。

(懲戒)

第45条 学長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、所定の手続きの上、これを懲戒することができる。

- 一 職務上の義務に違反した場合
- 二 故意又は重大な過失により岩手大学に損害を与えた場合
- 三 岩手大学の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- 四 承認を受けずに遅刻、早退、欠勤する等勤務を怠った場合
- 五 刑法上の犯罪に該当する行為があつた場合
- 六 重大な経歴詐称をした場合
- 七 この規則その他岩手大学の定める諸規則に違反した場合
- 八 その他前各号に準ずる行為があつた場合

2 懲戒の種類及び内容は、次のとおりとする。

- 一 戒告 将来を戒める。
- 二 減給 1年以内の期間を定め給与を減額する。この場合において、1回の額が平均賃金の1日分の2分の1を超え、1月の額が当該月の給与総額の10分の1を超えないものとする。
- 三 停職 1年以下の期間を定めて出勤を停止し、その間の給与は支給しない。
- 四 諭旨退職 退職を勧告して退職させる。ただし、勧告に応じない場合は、懲戒解雇する。
- 五 懲戒解雇 即時に解雇する。

3 職員の懲戒について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員懲戒規則による。

(訓告等)

第46条 学長は、前条第1項各号のいずれかに該当する場合で同条第2項の規定による懲戒を行うに至らない程度である者についても、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告又は嚴重注意を文書等により行う。

(損害賠償)

第47条 学長は、職員が故意又は重大な過失によって岩手大学に損害を与えた場合は、第45条又は前条の規定による懲戒等の処分を行うほか、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 安全衛生

(安全管理及び衛生管理)

第48条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、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のほか、学長の指示を守るとともに、岩手大学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。

2 学長は、職員の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。

3 職員の安全管理及び衛生管理について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員安全衛生管理規則による。

第9章 母性保護措置

(妊産婦である職員の就業制限等)

第49条 学長は、妊産婦である職員を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

(妊産婦である職員の健康診査)

第50条 学長は、妊産婦である職員が請求した場合には、その者が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるために勤務しないことを承認しなければならない。

(妊産婦である職員の業務軽減等)

第51条 学長は、妊産婦である職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせなければならない。

2 学長は、妊娠中の職員が請求した場合において、その者の業務が母胎又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、当該職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことを承認しなければならない。

3 学長は、妊娠中の職員が請求した場合において、その者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母胎又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間、勤務しないことを承認しなければならない。

第10章 出張

(出張)

第52条 職員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられる場合がある。

2 出張を命ぜられた職員が帰任したときは、速やかに、上司に報告しなければならない。

(旅費)

第53条 前条の出張を命ぜられた場合の旅費に関して必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学旅費規則による。

第11章 知的財産権

(知的財産権)