

国立大学法人群馬大学教職員就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、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、国立大学法人群馬大学(以下「本学」という。)に勤務する教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。

(法令との関係)

第2条 この規則に定めのない事項については、労基法、国立大学法人法(平成15年法律第112号。以下「法人法」という。)及びその他の法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第3条 この規則は、常勤の教職員(以下「教職員」という。)に適用する。

2 前項に定める者のうち、教授、助教授、講師及び助手並びに教頭、教諭及び養護教諭(以下「教員」という。)の任免、懲戒等に関する事項については、別段の定めがあるものは、その定めるところによる。

3 非常勤の教職員の就業に関する事項については、別に定める。

(学長の権限)

第4条 学長は、教職員を任命し、その服務について統督する。

2 学長は、この規則に規定する権限の一部を他の教職員に委任することができる。

(遵守遂行)

第5条 本学及び教職員は、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。

第2章 任免

第1節 採用

(採用)

第6条 教職員の採用は、競争試験又は選考により行う。

(教職員の配置)

第7条 教職員の配置は、本学の業務上の必要性及び本人の適性等を考慮して行う。

(労働条件の明示)

第8条 教職員の採用に際しては、採用をしようとする者に対し、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。

(1) 労働契約の期間に関する事項

- (2) 就業の場所及び従事すべき職務に関する事項
- (3) 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
- (4) 2組以上に分けて交替で就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (5) 給与に関する事項
- (6) 退職に関する事項
- (7) 退職手当に関する事項
- (8) 安全及び衛生に関する事項
- (9) 研修に関する事項
- (10) 災害補償に関する事項
- (11) 表彰及び懲戒に関する事項
- (12) 休職に関する事項

2 教職員は、前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、即時に労働契約を解除することができる。

(試用期間)

第9条 教職員として採用された日から6月間は、試用期間とする。ただし、特に必要があると認めるときは、試用期間を設けないことができる。

2 試用期間中の教職員については、勤務成績の不良なこと，心身の故障があることその他の事由に基づいて、引き続き本学に雇用しておくことが適当でない場合には、いつでも解雇することができる。また、試用期間満了時に本採用を拒否することができる。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 昇任

(昇任)

第10条 教職員の昇任は、選考により行う。

2 前項の選考は、その教職員の勤務成績及びその他の能力の評価に基づいて行う。

第3節 配置換等

(配置換等)

第11条 教職員は、業務上の都合により配置換，兼任又は出向を命ぜられることがある。

2 教職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。

第4節 降任及び解雇

(降任)

第12条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、降任させることができる。

- (1) 勤務成績が不良の場合
- (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場合
- (3) その他、職務に必要な適格性を欠く場合

(当然解雇)

第13条 教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。

- (1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合
- (2) 禁錮以上の刑(執行猶予が付された場合を除く。)に処せられた場合
- (3) 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

(その他の解雇)

第14条 教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。

- (1) 勤務成績が著しく不良の場合
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- (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著しく欠く場合
- (4) 天災事変その他やむを得ない事由により本学の事業継続が不可能となった場合

(解雇制限)

第15条 前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、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らず、労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために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。

- (1) 業務上又は通勤途上の災害により負傷し、若しく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
- (2) 産前産後の女性教職員が、労基法第65条第1項及び第2項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16条 教職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告するものとする。30日前に予告しないときは、平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払うものとする。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第45条第1項第1号に定める懲戒解雇をする場合において、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。

- 2 前項の予告日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。
- 3 第1項の規定は、試用期間中(14日を超えて引き続き雇用された場合を除く。)の教職員には、適用しない。

第5節 休職及び復職

(休職)

第17条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とすることができる。

- (1) 負傷又は疾病により、病気休暇の期間が引き続き90日(結核性疾患については1年)を超える場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合

- (3) 学校，研究所，病院等の公共的施設において，その教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，研究等に従事する場合
 - (4) 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
 - (5) 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 試用期間中の教職員については，前項の規定を適用しない。

(休職の期間)

第18条 前条第1項第1号及び第3号から第5号までの休職期間は，必要に応じ，いずれも3年を超えない範囲内で別に定める。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号の休職期間は，その事件が裁判所に係属する期間とする。

3 前条第1項第3号の休職期間が引き続き3年に達する際，特に必要があるときは，2年を超えない範囲内において，休職の期間を更新することができる。

(復職)

第19条 前条の休職期間を満了するまでに休職事由が消滅したときは，復職させるものとする。ただし，第17条第1項第1号の休職については，医師の診断書等により休職事由の消滅が確認されたときに限る。

(休職中の身分)

第20条 休職者は，教職員としての身分を保有するが，職務に従事しない。

第6節 退職及び再雇用

(定年退職)

第21条 教職員の定年は，別段の定めがある場合を除き，満60歳とする。この場合，定年に達した日以後における最初の3月31日(以下「定年退職日」という。)に退職するものとする。

(退職)

第22条 教職員は，次の各号のいずれかに該当するときは，退職とし，教職員としての身分を失う。

- (1) 退職を願い出て承認されたとき，又は願い出をした日の翌日から起算して14日を経過したとき。
- (2) 第21条に規定する定年退職日に達したとき。
- (3) 期間を定めて雇用されている場合でその期間を満了したとき。
- (4) 第18条各項のいずれかに該当する休職期間が満了し，その休職事由がなお消滅しないとき。
- (5) 第13条，第14条及び第44条のいずれかの規定により解雇されたとき。
- (6) 死亡したとき。

(退職手続)

第23条 教職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、文書をもって願出するものとする。

(再雇用)

第24条 第21条の規定により退職した者については、別に定めるところにより再雇用することができる。

(退職証明書等)

第25条 退職した者が、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。

(1) 雇用期間

(2) 職務の種類

(3) その事業における地位

(4) 給与

(5) 退職の事由(解雇の場合は、その理由)

3 退職証明書には前項の事項のうち、退職した者が請求した事項のみを証明するものとする。

4 解雇予告をされた者が、解雇理由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。

第7節 その他

(任免)

第26条 この章に規定するもののほか、教職員の任免については、国立大学法人群馬大学教職員任免規則の定めるところによる。

第3章 給 与

(給与)

第27条 教職員の給与については、国立大学法人群馬大学教職員給与規則の定めるところによる。

第4章 服 務

(誠実義務)

第28条 教職員は、法人法に定める国立大学の使命と、その業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に業務を遂行しなければならない。

(職務に専念する義務)

第29条 教職員は、この規則又は関係法令の定める場合を除いては、その労働時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、本学がなすべき責を有する業務に

のみ従事しなければならない。

(職務に専念する義務の免除期間)

第30条 教職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、職務に専念する義務を免除される。

- (1) 労働時間内レクリエーションに参加することを承認された場合
- (2) 労働時間内に組合交渉に参加することを承認された場合
- (3) 労働時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された場合
- (4) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。)第22条の規定に基づき、労働時間内に保健指導又は健康診査を受けることを承認された場合
- (5) 均等法第23条の規定に基づき、通勤緩和等により労働しないことを承認された場合

(法令の遵守及び上司の命令に従う義務)

第31条 教職員は、職務を遂行するに当たり、法令に従い、かつ、上司の業務上の命令に従わなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第32条 教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 本学の名誉若しくは信用を失墜し、又は教職員全体の名誉を毀損する行為
- (2) 本学の秩序及び規律を乱す行為

(秘密を守る義務)

第33条 教職員は、業務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

- 2 教職員が法令による証人、鑑定人等となり、業務上の秘密に属する事項を発表する場合には、許可を受けなければならない。

(集会及び文書の配布等)

第34条 教職員は、本学の敷地及び施設内で、業務に関係のない放送、宣伝、集会又は文書画を配布、回覧若しくは掲示する行為(電子媒体及び情報機器を用いて行う行為を含む。)その他これに準ずる行為をしてはならない。ただし、届出をして承認をされた場合及び労働組合法(昭和24年法律第174号)により正当な行為として認められる場合は、この限りでない。

(教職員の倫理)

第35条 教職員は、業務に係る倫理の保持に努めなければならない。

- 2 教職員の倫理については、国立大学法人群馬大学教職員倫理規則の定めるところによる。

(セクシュアル・ハラスメントの防止)

第36条 教職員は、セクシュアル・ハラスメントの防止に努めなければならない。

2 教職員のセクシュアル・ハラスメントの防止については、国立大学法人群馬大学教職員セクシュアル・ハラスメント防止等に関する規則の定めるところによる。

(兼業)

第37条 教職員は、許可を受けた場合でなければ、他の業務に従事してはならない。

2 教職員の兼業については、国立大学法人群馬大学教職員兼業規則の定めるところによる。

第5章 労働時間，休日及び休暇等

(労働時間等)

第38条 教職員の労働時間，休日及び休暇等については、国立大学法人群馬大学教職員の労働時間，休暇等に関する規則(以下「労働時間等規則」という。)の定めるところによる。

(育児休業等)

第39条 教職員は、3歳に満たない子の養育を必要とする場合は、申し出により育児休業又は育児部分休業をすることができる。

2 育児休業及び育児部分休業については、労働時間等規則の定めるところによる。

(介護休業等)

第40条 教職員は、家族に傷病のため介護を要する者がいる場合は、申し出により介護休業又は介護部分休業をすることができる。

2 介護休業及び介護部分休業については、労働時間等規則の定めるところによる。

第6章 勤務評定

(勤務成績の評定)

第41条 教職員の勤務成績については、定期的に評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講ずるものとする。

第7章 研 修

(研修)

第42条 教職員は、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には、研修を受けなければならない。

第8章 表 彰

(表彰)

第43条 教職員が次の各号のいずれかに該当すると認める場合は、表彰する。

(1) 業務上特に顕著な功績があった場合

- (2) 永年勤続して、勤務成績が良好である場合
 - (3) その他特に他の教職員の模範として推奨すべき実績があった場合
- 2 教職員の表彰については、国立大学法人群馬大学教職員表彰規則の定めるところによる。

第9章 懲戒等

(懲戒)

第44条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒処分を行う。

- (1) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (2) 故意又は重大な過失により本学に損害を与えた場合
- (3) 刑法上の犯罪に該当する行為があった場合
- (4) 本学の名誉又は信用を失墜させる行為があった場合
- (5) 性行不良で本学内の秩序又は風紀を乱した場合
- (6) 重大な経歴詐称をした場合
- (7) 正当な理由なく無断欠勤した場合
- (8) 正当な理由なくしばしば遅刻、早退等の勤務不良があった場合
- (9) この規則その他本学の定める諸規程に違反した場合

(懲戒の種類)

第45条 懲戒の種類は次のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇 即時に解雇する。
- (2) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告して解雇する。ただし、勧告に応じない場合は、懲戒解雇する。
- (3) 停職 1年以下の期間を定めて職務に従事させない。
- (4) 減給 給与を減ずる。この場合において、1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額を超え、また、その総額が一給与支払期間における給与の総額の10分の1を超えないものとする。
- (5) 戒告 将来を戒める。

2 教職員の懲戒については、国立大学法人群馬大学教職員懲戒規則の定めるところによる。

(訓告等)

第46条 非違の行為を犯した教職員又はその監督者で懲戒に該当するにいたらないものに対して、注意を喚起し、訓告、嚴重注意又は注意を行うことができる。

(損害賠償)

第47条 教職員が故意又は重大な過失によって本学に損害を与えた場合は、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第10章 安全及び衛生

(安全及び衛生の措置)

第48条 教職員の安全及び健康を確保するため，危険防止と健康増進のために必要な措置を講ずるものとする。

(安全及び衛生の管理)

第49条 教職員は，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，上司の指示を守るとともに，本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 教職員は 本学が行う安全及び衛生に関する教育並びに訓練を受けなければならない。
- 3 教職員の安全及び衛生の管理については，国立大学法人群馬大学教職員安全衛生管理規則の定めるところによる。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第50条 教職員は，次の事項を守らなくてはならない。

- (1) 安全及び衛生について上司の命令に従い，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，衛生設備その他危険防止等のための諸設備を許可なく移動し，又は当該地域に立ち入らないこと。

(非常時の措置)

第51条 教職員は，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上司その他関係者に連絡して，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。

(健康診断)

第52条 教職員は，本学が毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。ただし，医師による健康診断を受け，その結果を証明する書面を提出したときは，この限りでない。

- 2 前項の健康診断の結果に基づき，必要があると認める場合には，教職員に労働時間の制限等の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。
- 3 教職員は，正当な事由がなく前項の措置を拒んではならない。

(就業禁止)

第53条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合で必要があると認めるときは，当該教職員に就業の禁止を命ずるものとする。ただし，第1号に掲げる場合について伝染予防の措置をしたときは，この限りでない。

- (1) 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった場合
 - (2) 心臓，腎臓，肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった場合
- 2 前項の規定により就業を禁止しようとするときは，事前に医師の意見を聞くものとする。

第11章 出張

(出張)

第54条 業務上必要がある場合は、教職員に出張を命ずることができる。

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

(赴任)

第55条 本学に採用された教職員は、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、承認を得なければならない。

(1) 住居移転を伴わない赴任の場合 即日

(2) 住居移転を伴う赴任の場合 7日以内

(旅費)

第56条 前2条に規定する出張及び赴任に要する旅費については、国立大学法人群馬大学教職員等旅費規則の定めるところによる。

第12章 福利・厚生

(福祉事業)

第57条 学長は、教職員の生活の安定と福祉の向上並びに業務能率の増進を図るため、必要な措置を講ずるものとする。

(宿舎の利用)

第58条 教職員の宿舎（本学が教職員に貸し付ける住宅をいう。）の利用については、国立大学法人群馬大学教職員等宿舎規程の定めるところによる。

第13章 災害補償

(災害補償)

第59条 教職員の業務上又は通勤途上の災害に対する補償については、労基法及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の定めるところによる。

第14章 退職手当

(退職手当)

第60条 教職員の退職手当については、国立大学法人群馬大学教職員退職手当規則の定めるところによる。

第15章 職務発明等

(職務発明等)

第61条 教職員の職務発明等については、国立大学法人群馬大学職務発明等規則の定めるところによる。

第16章 不服申立て

(不服申立て)

第62条 この規則の規定により不利益を受けた教職員は、苦情処理委員会に不服申立て(審査請求又は異議申立てをいう。)をすることができる。

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。