

国際教養大学教職員就業規程

平成16年4月1日
理事長決定
規程第32号

第1章 総則（第1条—第4条）

第2章 人事

第1節 雇用（第5条—第9条）

第2節 評価（第10条）

第3節 昇任（第11条）

第4節 異動（第12条）

第5節 休職（第13条—第15条）

第6節 退職（第16条・第17条）

第7節 解雇（第18条—第21条）

第3章 給与（第22条）

第4章 服務（第23条—第31条）

第5章 労働時間、休日、休暇等（第32条）

第6章 研修（第33条）

第7章 表彰（第34条）

第8章 懲戒処分等（第35条—第37条）

第9章 安全及び衛生（第38条—第42条）

第10章 出張（第43条・第44条）

第11章 福利厚生（第45条）

第12章 災害補償（第46条）

第13章 職務発明等（第47条—第49条）

第14章 補則（第50条）

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、公立大学法人国際教養大学（以下「法人」という。）に勤務する教職員の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。

（適用範囲）

第2条 この規程は、法人に勤務する教員、事務職員及び専門職員であって次のいずれかに該当するもの（以下「教職員」という。）に適用する。なお、第三号の職員の就業に関する事項のうち、法人と秋田県との間で締結される職員の派遣に関する協

定書に定める事項については当該協定書を適用し、当該協定書に定めがない事項についてはこの規程を適用する。

- 一 任期の定めなく定年まで雇用される者
- 二 法人と1年を超える期間を定めた雇用契約を結ぶ者
- 三 公益的法人等への派遣等に関する条例（平成13年秋田県条例第64号。）第2条第2項に基づき、秋田県から法人に派遣される者（以下「派遣職員」という。）

2 法人は法令に反しない限りにおいて、この規程と異なる就業に関する条件を教職員との間で合意した場合には、この規程の定めにかかわらず当該合意した条件を適用する。この場合は、必ず書面により合意内容を確認することとし、書面のない合意内容は無効とする。

（法令との関係）

第3条 この規程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、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）その他の関係法令の定めるところによる。

（規程の遵守）

第4条 法人及び教職員は、誠意をもってこの規程を遵守しなければならない。

第2章 人 事

第1節 雇 用

（教員の採用及び雇用形態）

第5条 教員の採用は、面接、経歴評定、筆記試験その他の選考方法により行う。

2 教員として採用されることを希望する者は、次の書類を提出しなければならない。

- 一 履歴書及び職務経歴書
- 二 その他大学が必要と認める書類

3 教員を新規に採用する際は、1年を超え3年以内の任期を定めた雇用契約（以下「3年任期雇用契約」という）を結んで行う。ただし、理事長が特にやむを得ない理由があると認める場合は5年以内の範囲で任期を定めることがある。

4 前条に定める教員との任期雇用契約の更新は2回までとする。

5 採用後の実績により、教員との雇用契約をテニユア契約に移行する場合がある。テニユア契約について必要な事項は、国際教養大学テニユア契約に関する規程で定める。

6 前二項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に掲げる期限までに教員からの申し込みがあれば、当該期限の翌日以降はテニユア契約へ移行する。

一 2013年4月1日から2015年3月31日までの間に新たに第3項及び第4項に定める任期雇用契約を結び、当該契約が更新された場合 更新された契約が満了する日

二 2010年4月1日から2013年3月31日までの間に第3項及び第4項に定める任期契約を新たに締結し、当該契約が2013年4月1日以降に更新された場合 さらに更新された契約が満了する日

(教員の契約継続期限年齢または定年)

第5条の2 教員の3年任期雇用契約については67歳に達する年度を契約継続期限とし、テニユア契約の定年は67歳に達する年度を定年とする。

(職員の採用及び雇用形態)

第5条の3 第5条第1項及び第2項の規定は職員の採用について準用する。

2 職員を新規に採用する際は、3年の任期を定めた雇用契約を結んで行う。

3 前項の規定による採用の日から6月を試用期間とし、当該期間は勤務状況に応じてさらに6月の更新ができるものとする。

4 前項の試用期間中に職務不適合、その他雇用の継続に支障があると判断された場合は、第18条により解雇し、又は本採用を拒否することがある。

5 法人は、第2項により締結した雇用契約を、当該任期中又は任期終了後に、定年に達する年度までの期間の定めのない雇用契約に転換する場合がある。

6 前項により期間の定めのない雇用契約へ転換する場合の基準は、別に定める。

(職員の定年)

第5条の4 前条第5項の職員の定年は60歳とする。

(労働条件の明示)

第6条 教職員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の労働条件に係る事項を文書で明示する。その他の労働条件については口頭又は文書で明示する。

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 雇用契約の期間（雇用契約の期間を更新する場合の基準に関する事項を含む。）

又は定年退職となる年齢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（解雇の事由を含む。）

(提出書類)

第7条 教職員として採用された者は、採用後速やかに次の書類を提出しなければならない。

一 住所、住居、通勤、家族等に関する届

- 二 前号の届出内容を証明する、住民票等の書類
 - 三 個人番号カード又は通知カードの写し
 - 四 その他大学が必要と認める書類
- 2 前項第一号から第三号までに掲げる提出書類の記載事項等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8条 教職員は、職務開始までの間に赴任しなければならない。

(教職員の配置)

第9条 教職員の配置は、法人の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

第2節 評 価

(勤務評定)

第10条 教職員の勤務成績については、評定を実施する。

第3節 昇 任

(昇任)

第11条 教職員の昇任は、業績や職務遂行能力の総合的な評価により行う。

第4節 異 動

(異動)

第12条 法人は、業務の都合により、教職員に配置転換、兼務等（以下「異動」という。）を命ずることがある。

- 2 異動を命じられた教職員は、正当な理由なくこれを拒むことができない。
- 3 配置転換を命じられた教職員は、保管中の備品、書類その他すべての物品を返還するとともに、指定された期日までに、後任者に対する業務の引き継ぎを完了し、上司等にその旨を報告しなければならない。
- 4 第8条の規定は、異動を命じられた場合に、これを準用する。

第5節 休 職

(休職)

第13条 教職員が次の各号の一に該当する場合は、休職とする。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を必要とするとき
- 二 刑事事件に関し起訴され、職務の遂行に支障をきたすとき

- 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とき
- 四 その教職員の職務に関連があると認められる学術上の調査、研究又は指導に従事するとき
- 五 その他法人が必要と認めたとき
(休職の期間)

第14条 前条の休職期間は、次のとおりとする。

- 一 前条第一号に該当する場合 1年6月以内
 - 二 前条第二号から第五号までのいずれかに該当する場合 法人が必要と認めた期間
- 2 3年任期雇用契約を結んだ教職員に関する休職期間を定めるにあたっては、その満了日は、原則として雇用契約期間の満了日までとする。
- 3 前項以外の教職員に関する休職期間を定めるにあたっては、その満了日は前項の教職員の休職満了日との均衡を考慮して決定する。

(復職)

第15条 教職員は、休職期間が満了し、第13条各号に掲げる休職事由が消滅しているときは、速やかに復職する。

- 2 休職期間中であっても、第13条各号に掲げる休職事由が消滅したときは、速やかに復職させる。
- 3 前項の規定は、第13条第二号に掲げる事由により休職とした者について、当該休職事由が消滅するまでの間に第35条の規定に基づいて懲戒処分を行うことを妨げるものではない。

第6節 退職

(退職)

第16条 教職員が次のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって退職とし、教職員としての身分を失う。

- 一 定年に達したとき 定年に達した日以降における最初の3月31日
 - 二 雇用契約期間が満了したとき 雇用契約期間満了日
 - 三 退職の申し出をしたとき 法人が退職日と認めた日
 - 四 死亡したとき 死亡日
 - 五 解雇されたとき 解雇された日
 - 六 第13条第三号に定める場合以外で行方不明となったとき 行方不明となった日の翌日から起算して30日を経過した日
- 2 前項第一号の規定により定年退職した職員については、国際教養大学職員再雇用

規程の定めるところにより再雇用することができる。

(自己都合退職)

第17条 教職員が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6月前までに、法人に対して退職の申し出をしなければならない。ただし、法人が特に認めた場合はこの限りでない。

第7節 解 雇

(解雇)

第18条 教職員が次のいずれかに該当し、かつ、法人との間で雇用関係を維持しがたい場合は、これを解雇する。

- 一 勤務成績が不良なとき
 - 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とき
 - 三 第13条第一号から第三号まで及び第五号に掲げる事由により休職とした者について、第14条に定める休職の期間が満了したにもかかわらず、なお休職事由が消滅せず、復職していないとき
 - 四 第35条に規定する懲戒解雇に該当する事実があると認められるとき
 - 五 その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき
 - 六 業務上又は経営上やむを得ないとき
- 2 教職員が次のいずれかに該当する場合は、これを解雇する。
- 一 成年被後見人又は被保佐人となったとき
 - 二 禁固以上の刑に処せられたとき
 - 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とき
- 3 第二項に規定する解雇を行う場合においては、次のいずれかに該当する場合を除き少なくとも30日前にその予告をするか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分を支払う。この場合において、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。
- 一 第35条第2項第四号の懲戒解雇の場合で所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき
 - 二 天災事変その他やむを得ない事由のため法人の事業の継続が不可能となったときで所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき
 - 三 試用期間中の職員を解雇するとき（14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）

(解雇制限)

第19条 前条第1項及び第2項の規定にかかわらず、次の各号に該当する期間にあつては解雇しない。ただし、第一号の場合において、療養開始後3年を経過した日において地方公務員災害補償法に基づく傷病補償年金を受けている場合、又は同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合には、この限りでない。

- 一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養するための休業期間及びその後30日間
 - 二 労基法第65条に規定する産前産後の休業期間及びその後30日間
- (退職者の責務)

第20条 法人を退職し又は解雇された者は、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 法人を退職しようとする者は、指定された期日までに後任者に対する業務の引き継ぎを完了し、その旨を上司等に報告しなければならない。
- (退職証明書等)

第21条 法人を退職しようとし、又は解雇を予告された者が、次に掲げる事項について証明書の交付を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。

- 一 雇用期間
- 二 業務の種類及び地位
- 三 給与
- 四 退職の事由（解雇の場合はその理由）

第3章 給 与

(給与)

第22条 教職員の給与については、国際教養大学教職員給与規程の定めるところによる。なお、ディレクター以上の職にない派遣職員の給与については別途定める。

第4章 服 務

(職務専念義務等)

第23条 教職員は、地方独立行政法人法に定める公立大学法人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 教職員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。
- (服務心得)

第24条 教職員は、法令及びこの規程を遵守し、上司等の指揮命令に従って、その職務を遂行しなければならない。

- 2 教職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善を目指し、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。

3 上司等は、その指揮命令を受ける教職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先してその職務を遂行しなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第25条 教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- 一 法人の名誉を毀損し、又はその信用を失墜させる行為
- 二 法人の秩序及び規律を乱す行為

(守秘義務)

第26条 教職員は、職務上知ることのできた秘密を他に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、法人の許可を得て証言する場合には、この限りでない。

2 前項の規定は、教職員が退職し又は解雇された後にも、これを適用する。

(非常災害時の措置)

第27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、直ちに上司等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。

(文書の配布、集会等)

第28条 教職員が法人の敷地又は施設内(以下「学内」という。)において文書又は図画を配布しようとするときは、あらかじめ法人に届け出なければならない。ただし、本学の理念や目的に沿うものについては、この限りでない。

2 前項の文書又は図画が次のいずれかに該当する場合には、その配布を禁止する。

- 一 法人の業務の正常な運営を妨げるとき
- 二 第25条各号に掲げる行為に該当するとき
- 三 公序良俗に反するとき
- 四 その他法人の業務に支障をきたすとき

3 第1項の文書又は図画は、業務の正常な遂行を妨げない方法及び態様において、これを配布しなければならない。

4 教職員が学内で文書又は図画を掲示する場合には、法人の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所にこれを掲示しなければならない。

5 第2項の規定は、前項の掲示を行う場合について準用する。

6 教職員は法人の許可なく、学内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

(兼業等)

第29条 教職員が兼業を行おうとする場合又は他の団体等の役職員の地位に就こうとする場合には、法人の許可を得なければならない。なお、派遣職員については、

県の関係規程を適用する。

(ハラスメントの防止)

第30条 ハラスメントの防止等に関する措置は、国際教養大学ハラスメントの防止等に関する規程の定めるところによる。

(教職員の倫理)

第31条 教職員の職務に係る倫理については、国際教養大学教職員倫理規程の定めるところによる。

第5章 労働時間、休日、休暇等

(労働時間、休日、休暇等)

第32条 教職員の労働時間、休日、休暇等については、国際教養大学教職員の労働時間、休日、休暇等に関する規程の定めるところによる。

第6章 研 修

(研修)

第33条 教職員は、業務に関し必要な知識及び技能の向上を図るため、研修に参加することを命じられた場合には、研修を受けなければならない。

第7章 表 彰

(表彰)

第34条 教職員が次のいずれかに該当する場合には、別に定めるところにより表彰する。

- 一 業務の改善、業務効率の向上等に多大な功労があったとき
- 二 災害・事故の防止又は鎮圧に当たって、特別の功労があったとき
- 三 その他教職員の模範として、特に推奨すべき功績があったとき

第8章 懲戒処分等

(懲戒処分等)

第35条 教職員に次のいずれかに掲げる非違行為があった場合は、懲戒する。ただし、派遣職員に係る懲戒については、職員の派遣に関する協定書に基づき行うものとする。

- 一 正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じなかったとき
- 二 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- 三 故意又は重大な過失により大学に損害を与えたとき
- 四 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき

- 五 法人の名誉又は信用を傷つけたとき
 - 六 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱したとき
 - 七 重大な経歴詐称をしたとき
 - 八 法人の管理する特定個人情報等を故意又は重大な過失により漏えい・流出させたとき
 - 九 その他この規程に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき
- 2 教職員の懲戒処分は、前項各号に掲げる非違行為の程度に応じ、以下の区分に従って行う。
- 一 戒告 非違行為があった場合、始末書を取り、将来を戒める。
 - 二 減給 重大な非違行為があった場合、始末書を取り、一定期間給与の一部を減じて支給する。ただし、減じて支給する期間は6月以内とし、減ずる額の総額は年俸の10分の1以内とする。
 - 三 停職 極めて重大な非違行為があった場合、始末書を取り、1月以上1年以内の期間、職務への従事を停止し、その間の給与を支給しない。
 - 四 懲戒解雇 雇用関係を維持しがたいほど極めて重大な非違行為があった場合、予告期間を設けることなく、即時解雇する。
- 3 第19条の規定は、前項第四号に掲げる懲戒処分を行おうとする場合に、これを準用する。
- 4 サービスを厳正にし、規律を保持するため必要があるときは、訓告、嚴重注意又は注意（以下「訓告等」という。）を行う。

第36条 （削除）

（損害賠償）

第37条 故意又は過失により法人に損害を与えた教職員に対しては、前二条に基づく懲戒処分又は訓告等の有無にかかわらず、損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第9章 安全及び衛生

（安全・衛生の確保に関する措置）

第38条 法人は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他の関係法令に基づき、教職員の健康増進と危険防止のため必要な措置を講じる。

2 教職員は、安全、衛生及び健康確保について、関係法令のほか、上司等の指示を守るとともに、法人が行う安全・衛生に関する措置に協力しなければならない。

（安全・衛生教育）

第39条 教職員は、安全、衛生及び健康確保について、法人が行う教育及び訓練を受けなければならない。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第40条 教職員は、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。

- 一 安全及び衛生について、上司等の命令、指示等に従い、実行すること。
- 二 常に職場を整理、整頓し、清潔を保ち、災害防止と衛生の向上に努めること。
- 三 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ったりしないこと。
- 四 喫煙は灰皿等の設備のある所定の場所で行い、吸殻等の始末を完全にすること。
- 五 保護具、安全具等の使用が定められているときは、必ずこれを使用し、その効力を失わせるような行為をしないこと。

(健康診断)

第41条 教職員の健康診断は、毎年1回定期的にこれを行うほか、必要に応じて、全部又は一部の教職員を対象に、臨時の健康診断を行う。

- 2 前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、教職員の就業を禁止し、勤務時間を制限する等、当該教職員の健康保持に必要な措置を講じる。
- 3 教職員は、正当な理由なしに、第1項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

(ストレスチェック)

第41条の2 法人は、希望する教職員に対し、毎年1回、心理的な負担を把握するための検査を行う。

- 2 法人は、前項の検査の結果、医師による面接指導を受ける必要があると認められた者が希望する場合は、医師による面接指導を行う。
- 3 法人は、前項の面接指導を行った場合には、教職員の健康保持のために必要な措置について、医師の意見を聴取するものとし、その意見を勘案し、その必要があると認められるときは就労時間の短縮、就業場所の変更、作業の転換等の措置を講じる。

(就業の禁止)

第42条 教職員が次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。

- 一 本人、同居人又は近隣の者が伝染病にかかるか、その疑いのあるとき
 - 二 勤務を継続すれば、病勢が悪化するおそれのあるとき
 - 三 前各号に準ずる事情が存するとき
- 2 教職員は、前項に該当する場合には、直ちに上司等に届け出て、その指示に従わなければならない。

第10章 出張

(出張)

第43条 業務上必要がある場合には、教職員に出張を命じることがある。

2 出張を命じられた教職員が出張を終えたときには、速やかにその旨を上司等に報告しなければならない。

(旅費)

第44条 前条の出張に要する旅費については、国際教養大学教職員旅費規程の定めるところによる。

第11章 福利厚生

(宿舎)

第45条 教職員による宿舎の利用については、国際教養大学教職員公舎貸与規程の定めるところによる。ただし、派遣職員については、この限りではない。

2 宿舎を利用しない教職員に対する住居費用の補助については、国際教養大学福利厚生規程の定めるところによる。ただし、派遣職員については、この限りではない。

第12章 災害補償

(業務災害及び通勤災害)

第46条 教職員の業務上の災害及び通勤中の災害については、地方公務員災害補償法の定めるところによる。

第13章 職務発明等

(職務発明等の届け出)

第47条 教職員が職務を通じて発明又は考案（以下「職務発明等」という。）を行った場合には、速やかにその内容を法人に届け出なければならない。

(権利の帰属)

第48条 教職員が職務発明等を行った場合には、法人がその職務発明等に係る特許権又は実用新案権等の実施権を承継するものとする。ただし、法人がその権利を承継しないと判断した場合には、この限りでない。

(報奨金の支給)

第49条 前条に定める権利を法人が承継した場合は、法人は当該職務発明等を行った教職員に対して報奨金を支給する。

第14章 補則

(補則)

第50条 この規程に係る事項は、必要に応じ別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年9月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年12月1日から施行する。ただし、第7条及び第35条の改正は平成28年1月1日から、第5条の3の改正は平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年7月24日から施行する。