

公立大学法人敦賀市立看護大学就業規則

平成26年4月1日

公立大学法人敦賀市立看護大学規程第7号

(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条の規定に基づき、公立大学法人敦賀市立看護大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の就業に関する事項を定める。

(適用範囲)

第2条 この規則は、法人に勤務する教員及び事務職員（以下「職員」という。）に適用する。

2 前項に定める「教員」とは、教授、准教授、講師、助教及び助手の職にある者をいい、「事務職員」とは教員以外の職員をいう。

3 第1項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員の就業に関する事項については、別に定める。

(1) 公立大学法人敦賀市立看護大学非常勤職員就業規則（平成26年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第8号）第2条に規定する非常勤職員

(2) 第22条の規定による再雇用職員

(3) 公立大学法人敦賀市立看護大学任期付職員就業規則（平成28年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第8号）の適用を受ける任期付職員

(4) 教員のうち、前3号に該当する者以外のものであって、特に勤務日数その他勤務の内容及び任期を制限して雇用され、公立大学法人敦賀市立看護大学特任教員就業規則（平成27年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第1号）の適用を受ける特任教員

4 公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成14年敦賀市条例第6号）第2条第1項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、法人と敦賀市との間で締結される敦賀市職員の派遣に関する取決め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。

(法令等との関係)

第3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、法人規程等の定めるところによる。

(規則の遵守)

第4条 法人及び職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

(採用)

第5条 職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。

- 2 教員の選考方法その他必要な事項については、公立大学法人敦賀市立看護大学教員選考規程(平成26年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第6号)の定めるところによる。
- 3 理事長は、任期を定めて職員を採用することができる。

(労働条件の明示)

第6条 理事長は、職員の採用に際しては、採用しようとする職員に対して、次に掲げる労働条件を明示しなければならない。この場合において、第1号から第5号までに掲げる事項については、当該事項を記載した文書を交付する。

- (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業務に関する事項
- (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、休憩時間並びに休日及び休暇に関する事項
- (4) 給与に関する事項
- (5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
- (6) 退職手当に関する事項
- (7) 安全及び衛生に関する事項
- (8) 災害補償に関する事項
- (9) 表彰及び懲戒に関する事項
- (10) 休職に関する事項

(採用時の提出書類)

第7条 職員として採用された者は、速やかに次の書類を理事長に提出しなければならない。

- (1) 履歴書
 - (2) 誓約書
 - (3) 健康診断書
 - (4) 住民票
 - (5) 扶養親族等に関する書類
 - (6) 職歴のある者にあつては、源泉徴収票、年金手帳及び雇用保健被保険者証
 - (7) その他理事長が必要と認める書類
- 2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに理事長に書面でこれを届け出なければならない。

(試用期間)

- 第8条 職員として新たに採用された者は、採用された日から6箇月間を試用期間とする。
ただし、理事長が特に必要と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことができる。
- 2 職員が前項の試用期間中、次の各号のいずれかに該当する場合は、試用期間を1年に至るまで延長することができる。
- (1) 実際に勤務した日が90日に満たない場合
- (2) 前項に掲げる場合のほか、職務を遂行する能力の実証が十分でない認められる場合
- 3 理事長は、試用期間中の職員について、勤務実績が不良なこと、心身に故障があることその他の事由に基づき引き続き雇用することが不適当と認めるときは、解雇することができる。
- 4 試用期間は、勤続年数に通算する。

(勤務評価)

- 第9条 理事長は、職員の勤務実績について評価を実施する。
- 2 勤務実績の評価に関して必要な事項については、理事長が別に定める。

(昇任)

- 第10条 職員の昇任は、競争試験又は選考により行う。
- 2 前項の選考は、その職員の勤務実績の評価に基づいて行う。
- 3 理事長は、第1項の規定により教員を昇任させようとするときは、あらかじめ教育研究審議会に付議するものとする。

(降任)

- 第11条 理事長は、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) 勤務実績が良くない場合
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えることができない場合
- (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欠く場合
- (4) 組織の改廃により廃職を生じた場合
- 2 理事長は、前項の規定により教員を降任させようとするときは、あらかじめ教育研究審議会に付議するものとする。

(職員の配置)

第12条 職員の配置は、法人の業務上の必要性及び本人の適性等を考慮して行う。

(人事異動)

第13条 理事長は、業務上の都合により、職員に対し配置換え、兼務等を命ずることができる。

2 前項の場合、職員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

3 理事長は、第1項の規定により教員に配置換え、兼務等を命じようとするときは、あらかじめ教育研究審議会に付議するものとする。

(着任)

第14条 新たに採用され、又は配置換えを命ぜられた職員は、速やかに着任しなければならない。ただし、住居の移転を伴う等やむを得ない事情があり、理事長の承認を得た場合は、この限りでない。

(休職)

第15条 理事長は、職員が次のいずれかに該当するときは、休職を命じることができる。

(1) 心身の故障のため、長期の療養を要する場合

(2) 刑事事件に関し起訴された場合

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。

3 理事長は、第1項の規定により教員に休職を命じようとするときは、あらかじめ教育研究審議会に付議するものとする。

(休職の期間)

第16条 前条第1項第1号の規定による休職の期間は、3年を超えない範囲内において理事長が定める。

2 前項の休職の期間が3年に満たないときは、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。

3 前条第1項第2号の規定による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。

4 前3項の場合において、任期付職員の休職の期間の満了日は、任期満了の日を超えることはできない。

(復職)

第17条 理事長は前条の規定による休職の期間中において、その事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じなければならない。

- 2 職員は、第15条第1項第1号の規定により休職を命ぜられている場合において、当該休職の事由が消滅したときは、医師の診断書等を添えて、理事長に復職を願い出なければならない。
- 3 職員を復職させる場合は、原則として休職前の職務に復帰させる。ただし、休職前の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合には、他の職務に就かせることができる。

(休職中の身分及び給与)

第18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。

- 2 休職期間中の給与については、公立大学法人敦賀市立看護大学職員給与規程（平成26年敦賀市立看護大学規程第9号）の定めるところによる。

(退職)

第19条 職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、当該各号に定める日をもって退職したもとする。

- (1) 退職を申し出たとき 理事長が退職日と認めた日
- (2) 定年に達したとき 定年に達した日以後における最初の3月31日
- (3) 任期の定めがあり、その任期を満了したとき 任期満了の日
- (4) 第16条に定める休職の期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき 休職の期間満了日
- (5) 死亡したとき 死亡日

(自己都合による退職の手続き)

第20条 職員は、前条第1号の規定により退職しようとするときは、退職しようとする日の30日前までに、理事長に退職願を提出しなければならない。ただし、やむを得ない理由により30日前までに退職願を提出できない場合は、この限りでない。

- 2 職員は、退職願を提出した場合においても、退職するまでは、従来職務に従事しなければならない。

(定年)

第21条 教員の定年は、満65歳とする。

- 2 事務職員の定年は、満60歳とする。

(再雇用)

第22条 理事長は、定年により退職した事務職員で、再雇用を希望するものについて、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第9条第1項第2号の規定に基づき、1年を越えない範囲内で期間を定め、再雇用する。

- 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。
- 3 前2項の規定による期間については、その末日は、その者が満65歳に達する日以後における最初の3月31日以前とする。

(解雇)

第23条 理事長は、理事長は、職員が禁固以上の刑に処せられた場合には、これを解雇する。

2 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを解雇することができる。

- (1) 勤務実績が著しく不良で、改善の見込みがない場合
- (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) 前2号に規定する場合のほか、その職に必要な適性を欠く場合
- (4) 事業活動の縮小により減員が必要と認められる場合
- (5) 天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業継続が不可能となった場合

3 理事長は、前項第4号の規定により解雇しようとするときは、次の各号に掲げる要件を満たさなければならない。

- (1) 人員整理を行う経営上の必要性があること。
- (2) 解雇を回避する努力を行うこと。
- (3) 被解雇者の選定に合理性があること。
- (4) 職員に対して事前に説明し、誠実に協議を行うこと。

4 理事長は、第1項又は第2項の規定により教員を解雇するときは、あらかじめ教育研究審議会に付議するものとする。

(解雇制限)

第24条 理事長は、前条の規定に関わらず、次の各号のいずれかに該当する期間においては、当該職員を解雇してはならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由により法人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長の認定を受けた場合は、この限りでない。

- (1) 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（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（昭和42年法律第121号）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を除く。）
- (2) 産前産後の女性職員が公立大学法人敦賀市立看護大学職員の勤務時間、休日、及び休暇等に関する規程（平成26年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第15号）に基づき休業する期間及びその後30日間

(解雇予告)

第25条 理事長は、職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告し、又は平均賃金の30日分に相当する解雇予告手当を支給しなければならない。

2 前項の予告の日数は、解雇予告手当として平均賃金を支払う日数に相当する分について、短縮することができる。

3 前2項の規定に関わらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、予告することなく解雇することができる。

(1) 試用期間中の者を採用の日から14日以内に解雇する場合

(2) 天災事変その他やむを得ない事由のために法人の事業継続が不可能となった場合又は第45条第1項に定める事由に基づき解雇をする場合で、所管労働基準監督署長の認定を受けた場合

(退職又は解雇後の責務)

第26条 退職し、又は解雇された職員は、法人から貸与された物品等を速やかに返還しなければならない。

(退職時等の証明)

第27条 理事長は、退職し、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しなければならない。

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) 業務の種類

(3) その業務における地位

(4) 給与

(5) 退職の事由(解雇の場合は、その理由)

3 職員が、第25条第1項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、理事長は遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に職員が当該解雇以外の事由により退職した場合は、この限りでない。

4 証明書には、退職し、若しくは解雇された者又は解雇を予告された職員が請求した事項のみを記載することができる。

(給与)

第28条 職員の給与については、公立大学法人敦賀市立看護大学職員給与規程(平成26年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第9号)の定めるところによる。

(退職手当)

第29条 職員の退職手当については、公立大学法人敦賀市立看護大学退職手当規程（平成26年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第10号）の定めるところによる。

(誠実義務)

第30条 職員は、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）に定める公立大学法人の使命と業務の公共性を自覚するとともに、良心に従い、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

2 職員は、忠実に職務を遂行するとともに、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(就業義務の免除)

第31条 職員は、勤務時間内において、次の各号のいずれかに該当する場合には、就業義務を免除される。

- (1) 統合的な健康診断を受けることを承認された場合
- (2) 法人との勤務条件に関する交渉に参加することを承認された場合
- (3) その他特別の事由により就業義務を免除することが適当と理事長が認めた場合

2 就業義務免除の承認手続きその他必要な事項については、理事長が定める。

(服務規律)

第32条 職員は、職務を遂行するに当たり、法令及び法人規程等に従い、かつ、上司の職務上の指揮命令に従わなければならない。

- 2 職員は、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。
- 3 上司は、職員の人格を尊重し、指導及び育成に努めなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第33条 職員は、法人の名誉若しくは信用を傷つけ、又は職員全体の名誉を損なう行為をしてはならない。

(守秘義務)

第34条 職員は、職務上知ることができた秘密を他に漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

(兼業の制限)

第35条 職員は、理事長の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 職員の兼業については、公立大学法人敦賀市立看護大学職員兼業規程（平成26年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第11号）の定めるところによる。

（職員の倫理）

第36条 職員は、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

- 2 職員の倫理については、公立大学法人敦賀市立看護大学職員倫理規程（平成26年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第12号）の定めるところによる。

（人格侵害行為の防止及び排除）

第37条 職員は、性差別にあたるセクシュアルハラスメント、優越的な地位を利用したパワーハラスメントその他の人格侵害行為をいかなる形でも行ってはならず、これの防止及び排除に努めなければならない。

- 2 前項の人格侵害行為の防止及び排除に関する措置は、公立大学法人敦賀市立看護大学ハラスメントの撲滅に関する規程（平成26年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第13号）の定めるところによる。

（勤務時間等）

第38条 職員の勤務時間、休日及び休暇については、公立大学法人敦賀市立看護大学職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規程（平成26年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第15号）の定めるところによる。

（育児休業等）

第39条 職員のうち、3歳に満たない子の養育を必要とする者は育児休業の適用を、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育児短時間勤務又は育児部分休業（以下「育児休業等」という。）の適用を、理事長に申し出ることにより受けることができる。

- 2 育児休業等については、公立大学法人敦賀市立看護大学職員の育児・介護休業等に関する規程（平成26年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第16号）の定めるところによる。

（介護休業等）

第40条 職員の家族で疾病のため介護を要する者がいる場合は、介護休業及び介護休暇（以下「介護休業等」という。）の適用を理事長に申し出ることにより受けることができる。

- 2 介護休業等については、公立大学法人敦賀市立看護大学職員の育児・介護休業等に関

する規程（平成26年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第16号）の定めるところによる。

（出張）

第41条 理事長は、職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 職員は、正当な理由なく出張命令を拒むことはできない。
- 3 職員は、出張が終了したときは、その結果を遅滞なく上司に報告しなければならない。

（旅費）

第42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、公立大学法人敦賀市立看護大学職員旅費規程（平成26年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第17号）の定めるところによる。

（職員研修）

第43条 理事長は、法人の業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、職員の研修の機会提供に努めるものとする。

- 2 職員は、研修を受けることを命ぜられ、又は承認された場合には、研修を受けなければならない。
- 3 職員の研修については、公立大学法人敦賀市立看護大学職員研修規程（平成26年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第18号）の定めるところによる。

（表彰）

第44条 理事長は、職員が各号のいずれかに該当すると認められる場合は、表彰することができる。

- (1) 職務上特に顕著な功績があった場合
 - (2) 法人の名誉を高める行為を行った場合
 - (3) その他特に他の職員の模範として推奨すべき功績があった場合
- 2 表彰の決定その他必要な事項については、理事長が別に定める。

（懲戒の事由）

第45条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒処分を行うことができる。

- (1) 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退を繰り返すなど勤務を怠った場合
- (2) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合
- (3) 刑法その他刑罰法規に規定する犯罪に該当する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなった場合

- (4) 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱した場合
- (5) 重要な経歴を詐称して雇用された場合
- (6) 虚偽文書の作成など不適正な業務処理を行った場合
- (7) 業務上の命令に従わないなど、この就業規則その他法人の規程に違反した場合

2 理事長は、前項の規定により教員に対して懲戒処分を行おうとするときは、あらかじめ教育研究審議会に付議するものとする。

(懲戒の種類)

第46条 懲戒の種類及び内容は次のとおりとする。

- (1) 戒告 始末書を提出させ、将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させ、職員の給与から、1日以上6箇月以下の期間、給料の10分の1以下を減額する。
- (3) 停職 始末書を提出させ、1日以上6箇月以下の期間、出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- (4) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく、即時に解雇する。この場合においては、退職手当は支給せず、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合には、解雇予告手当では支給しない。

(懲戒の手続等)

第47条 前2条に定めるもののほか、職員の懲戒の手続その他懲戒に関し必要な事項は、公立大学法人敦賀市立看護大学職員懲戒規程（平成26年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第19号）の定めるところによる。

(訓戒等)

第48条 理事長は、懲戒処分を行わない場合でも、サービスを厳正にし、規律を保持する必要があるときは、文書又は口頭により、訓戒又は厳重注意を行うことができる。

(損害賠償)

第49条 理事長は、職員が故意又は重大な過失によって法人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ことができる。

(安全衛生管理)

第50条 理事長は、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、職員の安全衛生及び健康確保のために必要な措置を講じるものとする。

2 職員は、安全衛生及び健康確保について、関係法令のほか、上司の指示を守るとともに、理事長が行う安全衛生及び健康確保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確保については、公立大学法人敦賀市立看護大学安全衛生管理規程（平成26年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第21号）の定めるところによる。

（業務上の災害）

- 第51条 職員の業務上の災害については、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）の定めるところによる。

（通勤途上の災害）

- 第52条 職員の通勤途上における災害については、地方公務員災害補償法の定めるところによる。

附 則

（施行期日）

- 1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。

（設立当初の専任教員の定年に係る特例）

- 2 敦賀市立看護大学の設置認可の際に教員審査の対象となり法人に教授の職で採用された教員のうち、法人設立の日の前日において62歳に達している者の定年は、第21条の規定にかかわらず、満70歳とする。

（事務局長の定年に係る特例）

- 3 第21条2項の規定は、事務職員のうち事務局長については、当分の間、適用しない。

（設立当初の職員の特例）

- 4 法人設立の日に採用される職員については、第8条の規定は適用しない。

附 則（平成27年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第1号）（抄）

- 1 この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年公立大学法人敦賀市立看護大学規定第8号）（抄）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（令和元年公立大学法人敦賀市立看護大学規程第5号）

（施行期日）

この規程は公布の日から施行する。