

長崎県公立大学法人職員就業規則

〔平成 17 年 4 月 1 日
規則 第 5 号〕

改正 平成 18 年 4 月 1 日規則第 1 号
改正 平成 19 年 3 月 28 日規則第 3 号
改正 平成 21 年 12 月 1 日規則第 1 号
改正 平成 28 年 11 月 11 日規則第 4 号
改正 平成 29 年 11 月 2 日規則第 3 号
改正 令和元年 12 月 6 日規則第 9 号
改正 令和 3 年 12 月 6 日規則第 8 号
改正 令和 5 年 3 月 31 日規則第 2 号

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、長崎県公立大学法人（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。

(適用範囲)

第 2 条 この規則は、常勤の教員及び事務職員（以下「職員」という。）に適用する。
2 この規則において「教員」とは、職員のうち、教授、准教授、講師及び助教の職にある者をいい、「事務職員」とは、職員のうち、専ら法人の事務に携わる職にある者をいう。
3 非常勤の職員の就業に関する事項については、別に定める。

一部改正 [平成 19 年規則第 3 号]

(法令との関係)

第 3 条 この規則に定めのない事項については、労基法その他関係法令及び諸規程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。

第 2 章 人事

第 1 節 採用

(採用)

第 5 条 職員の採用は、面接、経歴評定、筆記試験その他の選考方法により行う。
2 法人に採用されることを希望する者は、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。
(1) 履歴書
(2) 資格及び免許を必要とする業務に就く者は、当該資格に関する証明書又は免許の写し
(3) その他理事長が必要と認める書類

(採用時の提出書類)

第 6 条 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。

- (1) 誓約書
 - (2) 住民票記載事項証明書（外国籍の場合は外国人登録証明書）
 - (3) 扶養親族等に関する書類
 - (4) その他理事長が必要と認める書類
- 2 職員は、前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは、所定の様式により、その都度速やかに届け出なければならない。

（試用期間）

- 第7条 職員として新たに採用された日から6か月間は、試用期間とする。ただし、理事長が特に必要があると認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。
- 2 理事長は、試用期間中の職員について、試用期間中あるいは試用期間満了時に正規の職員とすることが不適当と認めたときは、解雇することができる。
 - 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 労働契約

（労働契約の締結）

- 第8条 理事長は、第5条第1項に規定する採用、第10条に規定する再任及び第12条に規定する昇任（期間を定めた労働契約を締結する教員（以下「任期制教員」という。）に限る。）の際、職員と労働契約を締結する。この場合において、教員については期間を定めた労働契約を締結し、事務職員については期間の定めのない労働契約を締結するものとする。
- 2 理事長は、法人設立の際、承継教員（長崎県公立大学法人への職員の引継ぎに関する条例（平成17年長崎県条例第5号）に基づき、長崎県から法人に引き継がれた教員をいう。）の同意に基づいて期間を定めた労働契約を締結するものとする。
 - 3 理事長は、前項によらない承継教員については、期間の定めのない労働契約を締結するものとする。
 - 4 理事長は、前項により期間の定めのない労働契約を締結した承継教員について、法人設立後においても、当該承継教員の同意に基づいて期間を定めた労働契約を締結することができる。
 - 5 任期制教員に関する事項については、大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号。以下「任期法」という。）第5条第2項の規定に基づき、長崎県公立大学法人教員任期規程（平成17年規程第8号）に定めるものとする。

一部改正〔平成29年規則第3号〕

（期間の定めのない労働契約への転換）

- 第8条の2 任期制教員のうち、平成25年4月1日以後にこの規則又は法人若しくは長崎県立大学の他の規程に基づき、法人又は大学との間で契約、雇用又は委嘱された期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の期間を通算した期間（以下「通算契約期間」という。）が10年を超えた者であつて、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）への転換を希望する者が、現に契約している有期労働契約期間が満了する30日前までに、無期労働契約転換申込書（様式第1号）により無期労働契約への転換の申し込みをした場合、現に締結している有期労働契約期間の満了する日の翌日から無期労働契約に転換する。
- 2 前項の通算契約期間には、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第2項、研究開発力強化法第15条の2第2項及び任期法第7条第2項において通算契約期間に算入しないこととされている期間は、算入しない。
 - 3 第1項の規定により無期労働契約に転換した教員の就業規則については、引き続きこの規則が適用される。
 - 4 第1項の申し込みがあつた場合、理事長は受理した旨を無期労働契約転換申込受理通知書（様式第2号）により申込者に通知する。
 - 5 前4項に規定するもののほか、無期労働契約への転換に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

追加 [平成 29 年規則第 3 号]

(労働条件の明示)

第 9 条 理事長は、前条の規定による労働契約締結の際、次の事項を記載した文書を交付するものとする。その他の労働条件については口頭又は文書で明示する。

- (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る業務に関する事項
- (3) 始業及び終業の時刻、所定勤務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) 賃金に関する事項
- (5) 退職に関する事項

2 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。

第 3 節 再任

(再任)

第 10 条 理事長は、任期制教員の労働契約期間（以下「任期」という。）満了の際、当該教員を同一職位で再任することができる。

第 4 節 評価

(勤務評価)

第 11 条 職員の勤務実績については、評価を実施する。

第 5 節 昇任及び降任

(昇任)

第 12 条 職員の昇任は、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。

(降任)

第 13 条 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る場合、又は職務に堪えない場合
- (3) その他職務に必要な適格性を欠く場合

第 6 節 配置及び異動

(職員の配置)

第 14 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。

(異動)

第 15 条 職員は、業務上の都合により配置換、兼務等を命ぜられることがある。

2 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。

(赴任)

第 16 条 赴任の命令を受けた職員及び新たに採用となる職員は、直ちに赴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。

(クロスアポイントメント)

第 16 条の 2 職員は、業務上必要と認められる場合、本法人以外の他の機関（以下この項において「他機関」という。）との協定に基づき、本法人の職員及び他機関の職員等の双方の身分を有しながら本法人及び他機関の業務を行うこと（ただし、第 39 条に規定する兼業によるものを除く。以下「クロスアポイントメント」という。）ができるものとする。

2 クロスアポイントメントを適用される職員の取扱いについては、長崎県公立大学法人におけるクロスアポイントメント適用に関する規程（平成 28 年規程第 41 号）の定めるところによる。

追加 [平成 28 年規則第 4 号]

第 7 節 休職及び復職

（休職）

第 17 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、休職とすることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を必要とする場合
- (2) 教育研究に関する能力の向上のため、教員が研究に専念して従事する場合
- (3) 刑事事件に関し起訴された場合
- (4) その他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。

一部改正 [平成 21 年規則第 1 号]

（休職の期間）

第 18 条 前条第 1 項第 1 号、第 2 号及び第 4 号の規定による休職期間は、必要に応じ、いずれも 3 年を超えない範囲内で理事長が定める。

- 2 前項の休職の期間が 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。
- 3 前条第 1 項第 3 号の規定による休職期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する期間とする。
- 4 第 1 項及び第 2 項の場合において、任期制教員の休職期間の満了日は任期満了日を超えることはできない。

一部改正 [平成 21 年規則第 1 号]

（復職）

第 19 条 理事長は、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。

2 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、心身の状態及びその他の事情を考慮して、他の職務に就かせることがある。

（休職中の身分及び賃金）

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。

2 休職者の賃金については、長崎県公立大学法人職員賃金規程（平成 17 年規程第 11 号。以下「職員賃金規程」という。）の定めるところによる。

一部改正 [令和 5 年規則第 2 号]

第 8 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ときは退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 退職を願い出て、理事長から承認されたとき

- (2) 定年に達したとき
- (3) 任期制教員について、その任期が満了したとき（再任又は昇任した場合を除く。）
- (4) 休職期間が満了した後も、その休職事由がなお消滅しないとき
- (5) 死亡したとき
- (6) 公職選挙法（昭和 25 年法律第 100 号）第 3 条に規定する公職の候補者となったとき
- (7) 法人の役員に就任したとき

（自己都合退職）

第 22 条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、次に掲げる期日までに、文書をもって理事長に申し出なければならない。

- (1) 教員 退職を予定する日の 3 か月前
- (2) 事務職員 退職を予定する日の 14 日前

（定年退職）

第 23 条 職員の定年は、満 65 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。

一部改正〔平成 19 年規則第 3 号、令和 5 年規則第 2 号〕

（教員の定年の特例）

第 24 条の 1 理事長は、前条の規定により定年に達した教授について、特に必要があると認める場合は、定年退職日の翌日から起算して 1 年を超えない範囲内で期限を定め、引き続いて勤務させることができる。

- 2 理事長は、前項の事由が引き続き存すると認める場合は、1 年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、定年退職日の翌日から起算して 5 年を超えることができない。
- 3 理事長は、次の各号に掲げる場合について、前条で規定する定年によらないことができる。ただし、その場合の定年は満 70 歳を超えることができない。
 - (1) 教育研究上の必要性から、前条第 1 号で規定する定年を超える年齢である者を教授として新たに採用する場合
 - (2) その他特別に必要と認めた場合（承継教員のうちこの規則の施行前に長崎県に教授として採用された教員に限る。）

一部改正〔令和 5 年規則第 2 号〕

（事務職員の定年の特例）

第 24 条の 2 理事長は、定年に達した職員が第 23 条の規定により退職すべきこととなる場合において、次に掲げる事由があると認めるときは、同条の規定にかかわらず、当該職員に係る定年退職日の翌日から起算して 1 年を超えない範囲内で期限を定め、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続き勤務させることができる。ただし、第 24 条の 6 の規定により異動期間を延長した職員であって、定年退職日において管理監督職（第 24 条の 3 に規定する職をいう。）を占めている職員については、第 24 条の 6 の規定により当該異動期間を延長した場合であって、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して 3 年を超えることができない。

- (1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず大学の運営に著しい支障が生ずること。
 - (2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず大学の運営に著しい支障が生ずること。
 - (3) 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の退職により大学の運営に著しい支障が生ずること。
- 2 理事長は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、これらの期限の翌日から起算して 1 年を超え

ない範囲内で期限を延長することができる。ただし、当該期限は、当該職員に係る定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあっては、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日）の翌日から起算して3年を超えることができない。

- 3 理事長は、第1項の規定により職員を引き続き勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。
- 4 理事長は、第1項の規定により引き続き勤務することとされた職員及び第2項の規定により期限が延長された職員について、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項各号に掲げる事由がなくなつたと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて当該期限を繰り上げるものとする。

追加 [令和5年規則第2号]

（管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職）

第24条の3 管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職は、次に掲げる職（教員を除く。）とする。

- (1) 職員賃金規程第8条に規定する管理職手当を支給される職員の職
- (2) 前号に掲げる職のほか、これらに相当する職として理事長が定める職

追加 [令和5年規則第2号]

（管理監督職勤務上限年齢）

第24条の4 管理監督職勤務上限年齢は、年齢60歳とする。

追加 [令和5年規則第2号]

（他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準）

第24条の5 理事長は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下、「法」という。）第28条の2第4項に規定する他の職への降任等を行うに当たっては、法第13条、第15条、第23条の3、第27条第1項及び第56条に定めるもののほか、次に掲げる基準を遵守しなければならない。

- (1) 当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任又は転任（降給を伴う転任に限る。）（以下「降任等」という。）をしようとする職の属する職制上の段階の標準的な職に係る法第15条の2第1項第5号に規定する標準職務遂行能力及び当該降任等をしようとする職についての適性を有すると認められる職に、降任等を行うこと。
- (2) 人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職又は管理監督職勤務上限年齢が当該職員の年齢を超える管理監督職のうちできる限り上位の職制上の段階に属する職に、降任等を行うこと。
- (3) 当該職員の他の職への降任等を行う際に、当該職員が占めていた管理監督職が属する職制上の段階より上位の職制上の段階に属する管理監督職を占める職員（以下「上位職職員」という。）の他の職への降任等もする場合に、第1号に掲げる基準に従った上での状況その他の事情を考慮してやむを得ないと認められるときを除き、上位職職員の降任等をした職が属する職制上の段階と同じ職制上の段階又は当該職制上の段階より下位の職制上の段階に属する職に、降任等を行うこと。

追加 [令和5年規則第2号]

（管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への任用の制限の特例）

第24条の6 理事長は、他の職への降任等をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間（当該管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。）の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

- (1) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず大学の運営に著しい支障が生ずること。
 - (2) 当該職務に係る勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、当該職員の他の職への降任等により生ずる欠員を容易に補充することができず大学の運営に著しい支障が生ずること。
 - (3) 当該職務を担当する者の交替が当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により大学の運営に著しい支障が生ずること。
- 2 理事長は、前項又はこの項の規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内(当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。)で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。

追加 [令和5年規則第2号]

(異動期間の延長等に係る職員の同意)

第24条の7 理事長は、前条の規定により異動期間を延長する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

追加 [令和5年規則第2号]

(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)

第24条の8 理事長は、第24条の6の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、他の職への降任等をするものとする。

追加 [令和5年規則第2号]

(定年前再雇用短時間勤務職員の任用)

第24条の9 理事長は、年齢60歳に達した日以後に退職(長崎県公立大学法人非常勤職員就業規則(平成17年規則第6号、以下「非常勤職員就業規則」という。)第2条に規定する任期を定めて任用される非常勤職員を除く。)をした者(以下「年齢60歳以上退職者」という。)を、従前の勤務実績に基づく選考により、短時間勤務の職(当該職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占める職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である職をいう。)に採用することができる。ただし、年齢60歳以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日(短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における定年退職日をいう。)を経過した者であるときは、この限りでない。

追加 [令和5年規則第2号]

(再雇用)

第25条 理事長は、第23条第2号の規定により退職した者で、再雇用を希望する者について、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、1年を超えない範囲内で期間を定め、再雇用するものとする。

- 2 前項の期間は、再雇用される者の希望に応じ、1年を超えない範囲内で更新するものとする。
- 3 前2項の規定による期間の末日は、その者が満65歳に達した日以後における最初の3月31日以前とする。

一部改正 [平成 18 年規則第 1 号]

(解雇)

第 26 条 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、解雇する。

- (1) 禁錮以上の刑に処せられた場合
 - (2) 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
- 2 理事長は、前項第 2 号の規定にかかわらず、職務執行中の過失による事故により、禁錮以上の刑に処せられ、その刑の執行を猶予された職員について、情状により解雇しないものとすることができる。ただし、解雇しないものとされた職員が、その刑の執行猶予を取り消されたときは、その取消しの日に解雇するものとする。
- 3 理事長は、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。
- (1) 勤務実績が著しく良くない場合
 - (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) 試用期間中又は試用期間満了時に本採用が不相当と認められる場合
 - (5) 懲戒解雇の処分を受けた場合
 - (6) 事業活動の縮小その他経営上やむを得ない事由により解雇が必要と認めた場合
 - (7) 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
 - (8) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

一部改正 [令和元年規則第 9 号]

(解雇制限)

第 27 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にあっては解雇しない。

- (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。ただし、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若しく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はこの限りでない。
 - (2) 産前産後の女性職員が長崎県公立大学法人職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規程（平成 17 年規程第 14 号）に基づいて休業する期間及びその後 30 日間
- 2 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、所轄労働基準監督署の解雇予告除外認定を受けたときは前項の規定を適用しない。

(解雇予告)

第 28 条 理事長は、職員を解雇する場合は、少なくとも 30 日前に本人に予告するか、又は平均賃金の 30 日分に相当する解雇予告手当を支給する。

- 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できる。
- 3 前 2 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、予告することなく即時に解雇するものとする。
 - (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事業の継続が不可能となった場合又は第 46 条第 1 項第 5 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解雇予告除外認定を受けた場合

(退職後の責務)

第 29 条 職員が退職し、又は解雇された場合は、法人から貸与された物品を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書)

第 30 条 理事長は、退職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。

- (1) 雇用期間
- (2) 職務の種類
- (3) その事業における地位
- (4) 賃金
- (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、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 賃金

（賃金）

第31条 職員の賃金については、長崎県公立大学法人職員賃金規程の定めるところによる。

第4章 服務

（誠実義務）

第32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し、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、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

（職務に専念する義務）

第33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、その勤務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、法人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34条 職員は、次の各号のいずれかに該当する期間は、職務に専念する義務を免除される。

- (1) 勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された期間
- (2) 公益を目的とする団体、委員会等の業務に報酬を得ないで非常勤として従事する期間
- (3) 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
- (4) その他特別の事由により職務に専念する義務を免除することが適当と理事長が認めた場合

（服務心得）

第35条 職員は、職務を遂行するに当たり、法令に従い、かつ、上司等の職務上の指揮命令に従わなければならない。

（信用失墜行為等の禁止）

第36条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 法人の名誉若しくは信用を失墜し、又は職員全体の名誉を毀損する行為
- (2) 法人の秩序及び規律を乱す行為
- (3) 職務上の地位を私的に利用する行為

（守秘義務）

第37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。その職を退いた後も同様とする。

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

（集会及び文書の配布等）

第38条 職員は、法人の敷地及び施設内で、職務に関係ない放送、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、この限りではない。

（兼業）

第 39 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、長崎県公立大学法人職員兼業規程（平成 17 年規程第 7 号）の定めるところによる。

（職員の倫理）

第 40 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、長崎県公立大学法人職員倫理規程（平成 17 年規程第 4 号）の定めるところによる。

（ハラスメントの防止及び排除）

第 41 条 職員は、長崎県公立大学法人におけるハラスメントの防止と救済のためのガイドライン（平成 17 年規程第 35 号）を遵守し、ハラスメント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。

第 5 章 勤務時間、休日及び休暇等

（勤務時間等）

第 42 条 職員の勤務時間、休日及び休暇等については、長崎県公立大学法人職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規程の定めるところによる。

（育児休業等）

第 43 条 職員は、3 歳に満たない子を養育するために必要がある場合は、理事長に申し出て育児休業を取得し、又は勤務時間の短縮等の措置（以下「育児部分休業」という。）を受けることができる。

2 育児休業及び育児部分休業については、長崎県公立大学法人職員育児休業等規程（平成 17 年規程第 15 号）の定めるところによる。

第 6 章 研修

（研修）

第 44 条 理事長は、職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、研修に参加することを命ぜられた場合、又は申請を承認された場合には、研修を受けなければならない。

第 7 章 表彰

（表彰）

第 45 条 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) 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 職員の表彰については、長崎県公立大学法人職員表彰規程（平成 17 年規程第 6 号）の定めるところによる。

第 8 章 懲戒等

（懲戒の事由）

第 46 条 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法人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) 法人の名誉又は信用を失墜させる行為があった場合
- (5) 性行不良で法人内の秩序又は風紀を乱した場合
- (6) 重大な経歴詐欺をした場合
- (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) その他この規則及び法人の定める諸規程に違反した場合

(懲戒の種類)

第 47 条 懲戒の種類及び内容は次のとおりとする。

- (1) 訓告 注意を与え、反省を求める。
- (2) 戒告 将来を戒める。
- (3) 減給 1 日以上 6 か月以内を限度として、1 回の額が労基法第 12 条に規定する平均賃金の 1 日分の半額を上限とし、その総額が一賃金支払期間における賃金の総額の 10 分の 1 以内の額を上限として賃金から減ずる。
- (4) 停職 1 日以上 6 か月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の賃金を支給しない。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

(損害賠償)

第 48 条 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。

第 9 章 安全衛生

(安全衛生管理)

第 49 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。
- 3 職員の安全、衛生及び健康の確保については、長崎県公立大学法人安全衛生管理規程（平成 17 年規程第 5 号）の定めるところによる。

第 10 章 出張

(出張)

第 50 条 職務上必要がある場合は、職員に出張を命ずることがある。

- 2 出張を命ぜられた職員が出張を終えたときは、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 51 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、長崎県公立大学法人職員旅費規程（平成 17 年規程第 13 号）の定めるところによる。

第 11 章 福利厚生

(宿舍の利用)

第 52 条 職員の宿舍（法人が職員に貸し付ける住宅をいう。）の利用については、長崎県公立大学法人職員宿舍貸与規程（平成 17 年規程第 10 号）の定めるところによる。

第 12 章 災害補償

(業務上の災害)

第 53 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の定めるところによる。

(通勤途上の災害)

第 54 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。

第 13 章 退職手当

(退職手当)

第 55 条 職員の退職手当については、長崎県公立大学法人職員退職手当規程（平成 17 年規程第 12 号）の定めるところによる。

第 14 章 職務発明等

(職務発明等)

第 56 条 職員の職務発明等については、長崎県公立大学法人職務発明等規程（平成 17 年規程第 9 号）の定めるところによる。

第 15 章 雑則

(適用除外)

第 57 条 任期制教員の再任又は昇任において、第 5 条から第 7 条の規定は適用しない。

第 58 条 再雇用において、第 5 条から第 7 条の規定は適用しない。

附 則

この規則は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 18 年 4 月 1 日規則第 1 号）

この規則は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 19 年 3 月 28 日規則第 3 号）

この規則は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 21 年 12 月 1 日規則第 1 号）

この規則は、平成 21 年 12 月 1 日から施行する。

附 則（平成 28 年 11 月 11 日規則第 4 号）

この規則は、平成 28 年 11 月 11 日から施行する。

附 則（平成 29 年 11 月 2 日規則第 3 号）

この規則は、平成 29 年 11 月 2 日から施行する。

附 則（令和元年 12 月 6 日規則第 9 号）

この規則は、令和元年 12 月 14 日から施行する。

附 則（令和 3 年 12 月 6 日規則第 8 号）

この規則は、令和3年12月6日から施行する。

附 則（令和5年3月31日規則第2号）

1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。

（定年に関する経過措置）

2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第23条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応

じ、同項中「65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。ただし、教員を除く。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳

（情報の提供及び勤務の意思の確認）

3 理事長は、当分の間、職員（非常勤職員就業規則第2条に規定する任期を定めて任用される非常勤職員を除く。）が年齢60歳に達する日の属する年度の前年度（情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度に職員でなかった者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員（異動等により情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日を経過することとなった職員（以下この項において「末日経過職員」という。）を除く。）にあっては当該職員が採用された日から同日の属する年度の末日までの期間、末日経過職員にあっては当該職員の異動等の日が属する年度（当該日が年度の初日である場合は、当該年度の前年度）において、当該職員に対し、当該職員が年齢60歳に達する日以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するものとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

（定年退職者等の再雇用に関する経過措置）

4 理事長は、年齢65歳に達する日以後における最初の3月31日（以下「特定年齢到達年度の末日」という。）までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧規程定年（旧規程第23条第2項に規定する定年をいう。以下同じ。）に達している者を、従前の勤務実績に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

(1) 令和14年3月31日までの間、理事長は、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新規程定年（新規程第23条に規定する定年をいう。）に達している者を、従前の勤務実績に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

(2) 任期は、1年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、当該任期の末日は、特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。

(3) 暫定再雇用職員任期の更新は、当該暫定再雇用職員の当該更新直前の任期における勤務実績が、良好である場合に行うことができる。

(4) 理事長は、暫定再任用職員の任期を更新する場合には、あらかじめ当該暫定再任用職員の同意を得なければならない。

様式第 1 号（第 8 条の 2 第 1 項関係）

無期労働契約転換申込書

申請日 年 月 日

長崎県公立大学法人 理事長 様

申込者 所 属
氏 名

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が 10 年を超えますので、労働契約法第 18 条の規定に基づき、期間の定めのない労働契約への転換の申し込みをします。

様式第2号（第8条の2第4項関係）

無期労働契約転換申込受理通知書

年 月 日

（申込者） 様

長崎県公立大学法人理事長

印

あなたから 年 月 日に申請された無期労働契約転換申込書について、受理しましたので、通知します。