

国立大学法人鳴門教育大学職員就業規則

平成16年 4 月 1 日

規則第 23 号

改正 平成17年 3 月 14日規則第 20 号
平成18年 1 月 16日規則第 2 号
平成18年 3 月 13日規則第 3 号
平成19年 3 月 23日規則第 10 号
平成19年 7 月 30日規則第 18 号
平成20年 3 月 24日規則第 16 号
平成21年 3 月 23日規則第 5 号
平成21年11月 30日規則第 15 号
平成23年 3 月 9 日規則第 4 号
平成24年 3 月 14日規則第 3 号
平成26年 3 月 24日規則第 4 号
平成27年 3 月 24日規則第 10 号
平成27年10月 13日規則第 20 号
平成28年 3 月 23日規則第 9 号
平成28年12月 6 日規則第 16 号
平成30年 3 月 22日規則第 3 号
令和 元年 9 月 10日規則第 28 号
令和 2 年 3 月 11日規則第 1 号
令和 2 年 3 月 19日規則第 15 号
令和 3 年 1 月 26日規則第 2 号
令和 4 年 2 月 4 日規則第 1 号
令和 4 年 9 月 14日規則第 28 号
令和 5 年 3 月 20日規則第 6 号
令和 5 年 9 月 29日規則第 8 号
令和 7 年 1 月 8 日規則第 1 号
令和 7 年 6 月 1 日規則第 14 号

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則は、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、国立大学法人鳴門教育大学（以下「本学」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。

(定義)

第2条 この規則において職員とは、本学に勤務する全ての者をいう。

2 この規則において、教員とは、教授、准教授、講師（常時勤務する者に限る。以下同じ。）、助教及び助手並びに校長、園長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭及び栄養教諭の職にある者をいう。

(適用範囲)

第3条 この規則は、本学の職員に適用する。ただし、次に掲げる者については、別に定

める。

(1) 第26条及び第26条の2の規定により採用された再任用職員

(2) 専門的業務、特定分野における業務に従事する者又は補助的、定型的な業務に従事する者で、1週間当たりの勤務時間が30時間を超えない範囲内で定められて雇用するパートタイム職員

(3) 日本以外の国籍を有する者であって共同研究等に参画させるため、本学が1年以内の契約期間を定め招へいし、常時勤務を要する研究員として雇用する外国人客員研究員

(権限の委任)

第4条 学長は、この規則に規定する権限の一部を理事又は事務局長等に委任することができる。

(法令との関係)

第5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及び諸規程の定めるところによる。

(遵守遂行)

第6条 本学及び職員は、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。

第2章 任免

第1節 採用

(採用)

第7条 職員の採用は、競争試験又は選考による。

2 職員の採用の取扱いについて必要な事項は、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員任免規程」(以下「任免規程」という。)による。

(赴任)

第8条 職員が採用された場合、学長が命じた日までに赴任しなければならない。

(労働条件の明示)

第9条 学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、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) 給与に関する事項

(2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項

(3) 労働契約の期間に関する事項

(4) 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

(5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(提出書類)

第10条 職員は採用に際し、次の各号に掲げる書類を学長に提出しなければならない。

ただし、国、国立大学法人、都道府県又はこれに準ずる関係機関の職員から引き続き本学の職員となった者(以下「交流職員」という。)については、第2号から第5号に定める書類のうち、学長が認めたものについては、その全部又は一部の提出を省略することができるものとする。

(1) 宣誓書

(2) 履歴書

- (3) 資格に関する証明書
 - (4) 住民票記載事項の証明書
 - (5) その他学長が必要と認める書類
- 2 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、そのつど速やかに、学長に届け出なければならない。

(試用期間)

第11条 職員として採用された者（交流職員を除く。）には採用の日から6月、附属小学校、附属中学校及び附属特別支援学校の教諭及び栄養教諭については1年の試用期間を設ける。ただし、学長が必要と認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。

2 試用期間中の職員が次の各号のいずれかに該当する場合に、あるいは試用期間終了後正規の職員とするに学長が不適当と認めたときは解雇することができる。

- (1) 勤務態度及び勤務成績が不良なとき
- (2) 心身に故障があるとき
- (3) 前条第1項に規定する提出書類のうち採用の決定を判断する事項について、重大な過失による記載又は虚偽の記載があった場合
- (4) 出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号。）第19条の規定に反する場合
- (5) その他職員としての適格性を欠くとき

3 試用期間は勤続年数に通算する。

第2節 評価

(勤務成績評価)

第12条 職員の勤務成績について、評価を実施する。

第3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及びその他の能力の評価に基づいて行う。

(降任)

第14条 職員が次の各号の一に該当する場合には、降任することができる。

- (1) 勤務実績がよくない場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) その他、必要な適性を欠く場合

2 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合は、降任することができる。

(管理監督職勤務上限年齢による降任)

第14条の2 前条の規定にかかわらず、管理監督職（国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程（平成16年規程第14号）第13条に規定する職員をいう。以下同じ。）に就いている者で60歳に達している職員（任期を定めて雇用される職員、教授、准教授、講師、助教又は助手を除く。）は、60歳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（以下「異動期間」という。）（第14条の4の規定により延長された期間を含む。以下同じ。）に、管理監督職以外の職への降任をするものとする。ただし、異動期間に、当該職員について管理監督職以外の職に降任（この項の規定によるものを除く。）をした場合は、この限りでない。

2 前項の規定による降任を行う際の基準に関する事項等については、学長が別に定める。

(管理監督職への採用、昇任又は降任の制限)

第14条の3 60歳に達している職員(任期を定めて雇用される職員、教授、准教授、講師、助教又は助手を除く。)については、その者が管理監督職に就いていた場合における異動期間の末日の翌日(管理監督職以外の職に降任等をされた職員にあっては、当該管理監督職以外の職への降任等をされた日)以後、管理監督職に採用、昇任又は降任することができない。

(管理監督職勤務上限年齢による降任の特例)

第14条の4 第14条の2に規定する降任をすべき管理監督職に就いている者のうち、次に掲げる事由があると学長が認めるときは、当該職員の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、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、引き続き当該職員に管理監督職に就いたまま勤務をさせることができる。

(1) 当該職員の職務遂行上の特別の事情を勘案して、当該職員を管理監督職以外の職へ降任することにより大学運営に著しい支障が生ずると認められる場合

(2) 当該職員の職務の特殊性を勘案して、当該職員を管理監督職以外の職への降任により、当該管理監督職の欠員の補充が困難となることにより大学運営に著しい支障が生ずると認められる場合

2 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に就く職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると学長が認めるときは、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、当初の異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えないことができる。

3 第1項又は第2項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、第1項又は第2項の規定により異動期間を延長され管理監督職に就いている職員は、管理監督職以外の職に降任をするものとする。

4 第3項に定めるもののほか、これらの規定による異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)の延長及び当該延長に係る管理監督職に就いている職員の降任に関し必要な事項は、学長が別に定める。

第4節 異動

(配置換・兼務・在籍出向)

第15条 職員は業務上の都合により配置換、兼務又は在籍出向を命ぜられることがある。

2 前項に規定する異動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 配置換及び兼務の取扱いについて必要な事項については、任免規程で定める。

4 在籍出向の取扱いについて必要な事項は、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員出向規程」(以下「出向規程」という。)による。

(転籍出向)

第16条 本学は、業務の都合により、職員に転籍出向を命ずることがある。

2 前項の場合、本学は職員の同意を得なければならない。

(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、本学の職員の身分を保有したまま本学以外の機関（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、本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」という。）ができるものとする。

2 前項に規定するもののほか、クロスアポイントメントに関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学クロスアポイントメント制度に関する規程」による。

第5節 休職

(休職)

第17条 職員が次の各号の一に該当する場合には、休職にすることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) 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
- (4) 学校、研究所、病院等の公共施設において、その職員の職務に関連があると認められる研究、調査等に従事する場合
- (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とき

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 休職の取扱いについて必要な事項は、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員休職規程」（以下「休職規程」という。）による。

(休職の期間)

第18条 前条第1項第1号、第3号及び第4号に掲げる事由による休職の期間は、3年を超えない範囲内において別に定める。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間とする。

3 前条第1項第5号に休職の期間は、休職規程で定める。

(休職の手続)

第19条 職員を休職にする場合には、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20条 学長は第17条の休職期間を満了するまでに休職事由が消滅したと認めた場合には、復職を命ずる。ただし、第17条第1項第1号の休職については、職員が休職期間の満了までに復職を願い出て、医師が休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職を命じる。

2 前項ただし書きにおける医師については、学長が指定する場合がある。

3 第1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、他の職務に就かせることがある。

(休職中の身分)

第21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6節 退職及び解雇

(退職)

第22条 職員は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 退職を願い出て学長から承認されたとき。
- (2) 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。）となったとき。
- (3) 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき。
- (4) 第17条第1項の規定により休職となり、第18条に規定する休職の期間が満了しても、休職事由がなお消滅しないとき（第29条の規定による場合を除く。）。
- (5) 死亡したとき。

2 職員の退職の取扱いについて必要な事項は、任免規程で定める。

（自己都合による退職手続）

第23条 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、学長に文書をもって願い出なければならない。ただし、次の各号に該当する場合は、当該各号に定める日とすることができる。

- (1) 国、国立大学法人、都道府県又はこれに準ずる関係機関との人事交流により退職する場合 3日前
- (2) 学長がやむを得ない事情があると認めた場合 14日前

2 前項の願いがあった場合、業務上特に支障のない限り、これを承認するものとする。
（定年）

第24条 職員の定年は、満65歳とする。

（任期付職員の雇用上限年齢）

第24条の2 任期付職員の雇用上限年齢は、満65歳とする。

（定年による退職の特例）

第25条 学長は、前条の規定にかかわらず、その職員の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により業務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、1年を超えない範囲で定年退職日を延長することができる。

2 前項の規定による定年退職日の延長は、3年を超えない範囲で更新することができるものとする。

（再任用）

第26条 次の各号の一に該当する場合は、再任用職員として採用することができる。

- (1) 第22条第1項第2号及び第25条の規定により退職した者（教授、准教授、講師又は助教を除く。）が引き続き勤務することを希望した場合
- (2) 定年退職日以前に本学を退職した者が再び勤務することを希望した場合
- (3) 本学職員として勤務したことがある者が、文部科学省、国立大学法人（本学を除く。）、大学共同利用機関法人及び独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第1項に規定する独立行政法人（同法第68条に規定する主務大臣が文部科学大臣のものに限る。）において前2号の規定と同様の退職をし、かつ、当該機関の長から推薦された者が本学で勤務することを希望した場合
- (4) 第22条第1項第2号及び第25条の規定により退職した者（教授、准教授、講師又は助教に限る。）が引き続き勤務することを希望した場合で、大学の教育研究業務において学長が特に必要と認める場合
- (5) 所属する地方公共団体を定年退職後（定年退職日以前に退職した者であって、その者が本学で採用しようとする職に係る定年に達している者のうち、勤務実績、勤続期間及び当該退職事由等を考慮してこれに準ずる者として学長が認めた者を含む。）、

本学附属学校教員として勤務することを希望した場合で、附属学校の教育研究業務において学長が特に必要と認める場合

- (6) 第26条の2に規定する定年前の再任用を任期満了により退職した者が、再任用を希望する場合

(定年前再任用)

第26条の2 60歳に達した日以後定年退職日以前に第22条第1項第1号の規定により退職した者（教授、准教授、講師、助教又は助手を除く。）が、引き続き勤務することを希望し、従前の勤務実績等に基づく選考により、国立大学法人鳴門教育大学定年前再任用職員の任免・給与及び勤務時間・休日・休暇に関する規程（令和5年規程第18号）第20条第1項の規定する勤務時間の範囲内で勤務する場合は、定年前再任用職員として採用することができる。

(当然解雇)

第27条 職員が次の各号の一に該当するに至ったときは、解雇する。

- (1) 拘禁刑以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられた場合
- (2) 日本国憲法施行の日以後において、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
- (3) 第49条第1項第4号の規定により懲戒解雇となった場合

(その他の解雇)

第28条 職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することができる。

- (1) 勤務成績が著しくよくない場合
- (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) 第49条第1項第4項に規定する懲戒解雇とするに足る事由が生じた場合
- (4) 第11条第2項の規定の適用を受けた場合
- (5) その他必要な適性を欠く場合

- 2 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合は、所定の手続により解雇することができる。

(解雇制限)

第29条 第11条第2項、第27条及び前条の規定にかかわらず、次の各号の一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なおらず労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合又は療養開始後3年を経過した時点で、労働者災害補償保険法に基づく傷病補償年金を受給できる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に休業する期間及びその後30日間
- (2) 別に定める産前産後の期間及びその後30日間

(解雇予告)

第30条 第27条及び第28条の規定により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。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。）を解雇する場合又は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 学長は、前項の規定により解雇を予告された職員が、労基法第22条に規定する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。

(退職後の責務)

第31条 退職又は解雇された者（以下「離職者」という。）は、在職中に知り得た秘密及び個人情報を他に漏らしてはならない。

（退職証明書）

第32条 学長は、離職者が、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) 業務の種類
- (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 証明書には前項の事項のうち、離職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33条 職員の給与について、その決定、計算、支払方法、その他必要な事項については、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程」、「国立大学法人鳴門教育大学年俸制適用職員給与規程」又は「国立大学法人鳴門教育大学特定年俸制適用教員給与規程」による。

第4章 服務

（服務の基本）

第34条 職員は、学長の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実にかつ公正に職務を遂行するとともに、本学の秩序の維持に努めなければならない。

2 前項の宣誓について、職員は学長に対して行うものとする。

3 宣誓に関し、必要な事項は別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員の服務の宣誓に関する規程」による。

（職務専念義務）

第35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全てをその職務遂行のために用い、本学がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

（職務専念義務免除期間）

第36条 職員は、次の各号の一の事由に該当する場合には、職務専念義務を免除される。

- (1) 勤務時間内レクリエーションに参加を承認された期間
- (2) 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
- (3) 妊娠中である女性の職員が、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12条の規定に基づき、勤務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期間
- (4) 妊娠中である女性の職員が、均等法第13条の規定に基づき、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があり、通勤緩和措置が必要と認められる場合、勤務時間の始まり又は終わりにおいて、勤務しないことを承認された期間
- (5) 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
- (6) 勤務時間内に研究集会に参加することを承認された期間

(職場規律)

第37条 職員は、法令及びこの規則を遵守し、上司の職務上の命令に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。

(遵守事項)

第38条 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、又は職員全体の名誉を毀損すること。
- (2) 本学の秩序及び規律をみだすこと。
- 2 職員は、職務上知ることのできた秘密及び個人情報を漏らしてはならない。また、職員が法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密及び個人情報に属する事項を発表するには、学長（個人情報にあつては本人）の許可を受けなければならない。
- 3 職員は、本学の施設内で選挙運動その他の政治的活動及び宗教的活動を行ってはならない。
- 4 職員は本学の施設内で、次のいずれかに該当する文書又は図画（いずれも電子化されたものを含む。以下同じ。）を、業務の正常な遂行を妨げる方法や態様で配布してはならない。
 - (1) 本学の業務の正常な運営を妨げるおそれのあるもの
 - (2) 第38条第1項各号に該当するおそれのあるもの
 - (3) 他人の名誉を毀損し、また誹謗中傷等に該当するおそれのあるもの
 - (4) 公の秩序に違反するおそれのあるもの
 - (5) その他、本学の業務に支障をきたすおそれのあるもの
- 5 職員は、本学の施設内で文書又は図画を掲示する場合には、許可を得た上で、あらかじめ指定された場所に掲示しなければならない。
- 6 職員は許可なく、本学の施設内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。
- 7 職員は、国会議員、地方公共団体の長、地方公共団体の議会の議員その他の公職に立候補しようとするときは、あらかじめ、その旨を届け出なければならない。

(職員の倫理)

第39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については、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員倫理規程」による。

(ハラスメントに関する措置)

第40条 ハラスメントの防止等に関する措置は、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学ハラスメントの防止等に関する規程」による。

(入構禁止又は学外退去)

第41条 学長は職員が次の各号の一に該当するときは、本学内への入構を禁止し、又は本学外へ退去させることがある。

- (1) 職場の風紀秩序をみだし、又はそのおそれのあるとき。
- (2) 火器、凶器等の危険物を所持しているとき。
- (3) その他前各号に準じ就業に不都合と認められるとき。
- 2 前項の規定により入構を禁止されたときは欠勤、所定の就業時刻前に退去させられたときは早退として取り扱うものとし、給与を支払わない。

(兼業の制限)

第42条 職員は、学長の許可を受けた場合でなければ、他の業務に従事してはならない。

2 職員の兼業の取扱いについて必要な事項は、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員兼業規程」による。

第5章 勤務時間、休日、休暇及び休業

(勤務時間、休日及び休暇)

第43条 本学に勤務する職員の勤務時間、休日及び休暇に関する事項については、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程」による。

(育児休業等)

第44条 職員は、学長に申し出て育児休業若しくは出生時育児休業をし、又は育児短時間勤務若しくは育児時間（以下「育児休業等」という。）取得により勤務することができる。

2 育児休業等の対象者、手続き等の必要事項については、次の各号の区分による。

(1) 任期を定めて雇用する職員（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。）の規定により任期を定めた職員を除く。） 別に定める「国立大学法人鳴門教育大学の任期を定めて雇用する職員の育児休業等に関する規程」による。

(2) 前号以外の職員 別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員の育児休業等に関する規程」による。

(介護休業又は介護時間)

第45条 職員の家族で傷病のため介護を要する者がいる場合は、学長に申し出て介護休業又は介護時間（以下「介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 介護休業等の対象者、期間及び手続等の必要事項については、次の各号の区分による。

(1) 任期を定めて雇用する職員（任期法の規定により任期を定めた職員を除く。） 別に定める「国立大学法人鳴門教育大学の任期を定めて雇用する職員の介護休業等に関する規程」による。

(2) 前号以外の職員 別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員の介護休業等に関する規程」による。

(自己啓発等休業)

第45条の2 学長は、職員としての在職期間が2年以上である職員が大学等における修学又は国際貢献活動のための休業（以下「自己啓発等休業」という。）を請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、これを承認することができる。

2 職員の自己啓発等休業の取扱いについて必要な事項は、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員の自己啓発等休業に関する規程」による。

第6章 研修

(研修)

第46条 教員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 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。

3 学長は、職員の研修機会の提供に努めるものとする。

4 職員は学長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

5 研修の取扱いについて必要な事項は、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員研

修規程」による。

第7章 職務発明等

(知的財産権)

第47条 知的財産権の取扱いについて必要な事項は、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職務発明規程」による。

第8章 賞罰

(表彰)

第48条 職員が次の各号に該当する場合は、表彰する。

- (1) 永年にわたり誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となる場合
- (2) 業務成績の向上に多大の功労があった場合
- (3) 業務上有益な発明又は顕著な改良をした場合
- (4) 本学の名誉となり、又は職員の模範となる善行を行った場合
- (5) その他学長が必要と認める場合

2 職員の表彰については、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員表彰規程」による。

(懲戒)

第49条 学長は、職員が次条の各号の一に該当する場合は、これに対し次の区分に応じ懲戒することができる。

- (1) 戒告 始末書を提出させて戒め、注意の喚起を促す。
- (2) 減給 始末書を提出させるほか、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えず、その総額が一賃金支払期における給与の総額の10分の1を上限として減額する。
- (3) 停職 始末書を提出させるほか、12月間を限度として出勤を停止し、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 即時に解雇する。

2 職員の懲戒については、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員懲戒規程」による。

(懲戒の事由)

第50条 学長は、次の各号の一に該当するときは、所定の手続きの上、懲戒処分を行う。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤をした場合
- (2) 正当な理由なくしばしば遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- (3) 故意又は重大な過失により本学に損害を与えたとき。
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき。
- (5) 本学の名誉又は信用を著しく傷つけたとき。
- (6) 素行不良で本学内の秩序又は風紀を乱したとき。
- (7) 重大な経歴詐称をしたとき。
- (8) 第37条及び第38条の遵守事項に違反したとき。
- (9) その他、この規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

(訓告等)

第51条 第49条に規定する懲戒処分を行う必要がない者についても、服務を厳正にし、規律を保持する必要がある場合は、訓告、嚴重注意を文書により行う。

(自宅待機)

第51条の2 学長は、次の各号のいずれにも該当すると判断する場合は、本学による処

分の決定又は処分の効力が発生するまでの間、職員に自宅待機を命ずることができる。

(1) 職員の行為が第49条第1項第3号から第4号までの懲戒に該当するとき、又はそのおそれがあるとき。

(2) 職員が出勤することにより、正常な業務の遂行に支障を来すとき、又は構成員へ与える影響が大きいとき。

(損害賠償)

第52条 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、第49条又は前条の規定による懲戒処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第9章 安全衛生

(協力義務)

第53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、上司の指示に従うとともに、本学が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全・衛生管理)

第54条 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。

2 職員の安全・衛生管理の取扱いについて必要な事項は、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員安全衛生管理規程」による。

(安全・衛生教育)

第55条 職員は、本学が行う安全、衛生に関する教育、訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第56条 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又は関係者に連絡して、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。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第57条 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、安全及び衛生に係る管理を行う者の命令、指示等を守り、実行すること。

(2) 常に職場の整理、整頓、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施設を勝手に動かしたり、許可なく当該地域には立ち入らないこと。

(健康診断)

第58条 本学は毎年定期健康診断を行う。

2 前項のほか、必要に応じて全部又は一部の職員に対し、臨時に健康診断を行うことがある。

3 職員は、前2項の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、その者が当該健康診断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。

4 職員は、正当な事由なしに健康診断を拒んではならない。

(就業の禁止)

第59条 学長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、就業を禁止することがある。

(1) 伝染のおそれのある病人、保菌者及び保菌のおそれのある者

(2) 労働のため病勢が悪化するおそれのある者

(3) 前2号に準ずる者

第10章 女性

(妊産婦である職員の就業制限等)

第60条 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。）を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせない。

2 妊産婦である職員が請求した場合には、午後10時から午前5時までの間における勤務、又は所定の勤務時間以外の勤務をさせない。

(妊産婦である職員の健康診査)

第61条 妊産婦である職員が請求した場合には、その者が母子健康法（昭和44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ために勤務しないことを承認する。

(妊産婦である職員の業務軽減等)

第62条 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 妊娠中の職員が請求した場合において、その者の業務が母体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、勤務をしないことを承認することができる。

3 妊娠中の職員が請求した場合には、その者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体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で勤務しないことを承認しなければならない。

(生理日の就業が著しく困難な職員に対する措置)

第63条 生理日の就業が著しく困難な職員が休暇を請求した場合には、その者を生理日に勤務させない。

第11章 出張等

(出張)

第64条 業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 出張を命ぜられた職員が出張を終えたときは、速やかに報告しなければならない。

(旅費)

第65条 職員が業務上、出張を命ぜられた場合の旅費については、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学旅費規程」による。

2 出張以外の場合において、教員（教授、准教授、講師及び助教に限る。）に対し、研究又は研鑽のために、学長が必要と認められる範囲で、旅費を支給することができる。

第12章 福利・厚生

(宿舍利用基準)

第66条 職員の宿舍の利用については、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員宿舍規程」による。

第13章 災害補償

(業務上の災害補償)

第67条 職員の業務上の災害補償については、「労働者災害補償保険法」（昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。）の定めるところによる。

- 2 前項の補償を超える補償については、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員の業務上災害等に対する法定外補償規程」（以下「法定外補償規程」という。）による。

（通勤途上災害補償）

第68条 職員の通勤途上における災害補償については、労災法の定めるところによる。

- 2 前項の補償を超える補償については、別に定める法定外補償規程による。

第14章 退職手当

（退職手当）

第69条 職員の退職手当について、その適用範囲、決定、計算、その他必要な事項については、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学職員退職手当規程」による。

附 則

- 1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行日の前日に国家公務員（非常勤職員を除く。）として本学に在職し、引き続き本学の設立の日に職員となった者は、第2条の職員となる。
- 3 前項に規定する職員に対しての、第9条に規定する労働条件の明示は、本規則の掲示をもって行う。
- 4 この規則の施行日前に国家公務員として、承認、許可、処分等されていた事項については、引き続き本学の成立の日に職員となった場合も、当該事項等は引き続きものとし、当該事項等が終了するまでの間は、従前のとおりとする。
- 5 附則第2項により職員となった者が、施行日前に国家公務員として行った非違行為についても、本規則に基づき、懲戒等を行うことができる。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成19年4月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
- 2 この規則の施行日の前日に助教授として在職し、施行日において引き続き在職している者は、別に辞令を発せられない限り、准教授となる。

附 則

この規則は、平成19年8月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年12月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和元年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 4 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

1 この規則は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

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職員（教授、准教授、講師、助教、助手及び研究員を除く。）に係る第 24 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、同条中「満 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。

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

附 則

この規則は、令和 5 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

1 この規則は、令和 7 年 1 月 8 日から施行する。

2 国立大学法人鳴門教育大学職員就業規則を一部改正する規則（令和 5 年規則第 6 号）
附則第 1 項の施行日前に定年退職する者及び施行日から令和 13 年 3 月 31 日までの間に改正後の第 24 条の規定により定年退職となる者であつて、再雇用を希望し、解雇又

は退職の事由に該当しない者については、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)に基づき、満65歳に達する日以後における最初の3月31日まで再雇用する。

附 則

この規則は、令和7年6月1日から施行する。