

# 公立大学法人富山県立大学教職員就業規則

平成 27 年 4 月 1 日制定

(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、公立大学法人富山県立大学（以下「法人」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。

(定義)

第 2 条 この規則において、教職員とは教員及び職員をいう。

2 この規則において、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う。

3 この規則において、職員とは教員以外の者をいう。

(適用範囲)

第 3 条 この規則は、常勤の教職員に適用する。

2 前項の規定にかかわらず、再雇用教職員（第 24 条の規定により採用された教職員をいう。以下同じ。）については、この規則を適用しない。

3 再雇用教職員、非常勤職員その他の別に定める規程に基づき雇用される教職員の就業に関する事項については別に定める。

4 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成 12 年法律第 50 号）及び公益的法人等への県職員及び県費負担教職員の派遣等に関する条例（平成 13 年富山県条例第 52 号）の規定に基づき、富山県から法人に派遣される職員の就業に関する事項については、法人と富山県で締結される富山県職員の派遣に関する協定において規定されている事項を除き、この規則を適用する。

(法令との関係)

第 4 条 この規則に定めのない事項については、これに付随する規程及び労基法その他の関係法令の定めるところによる。

(規則の遵守)

第 5 条 法人の理事長（以下「理事長」という。）及び教職員は、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 6 条 教職員の採用は、競争試験又は選考による。

2 教員の選考方法その他の必要な事項については、公立大学法人富山県立大学教員選考規程（第 11 条第 3 項において「教員選考規程」という。）の定めるところによる。

3 理事長は、任期を定めて教職員を採用することができる。

4 任期を定めて採用された教職員（第 17 条第 4 項において「任期付教職員」という。）の任期その他の必要な事項については、公立大学法人富山県立大学教職員任期規程の定めるところによる。

（労働条件の明示）

第 7 条 理事長は、教職員の採用に際しては、採用しようとする教職員に対し、この規則を提示するとともに、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) 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- (3) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (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、休日及び休暇に関する事項
- (5) 給与に関する事項
- (6) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

（採用時の提出書類）

第 8 条 教職員に採用された者は、次に掲げる書類を速やかに理事長に提出しなければならない。ただし、理事長が提出を要しないと認める場合は、その一部を省略することができる。

- (1) 履歴書（写真添付のもの）
- (2) 学歴に関する証明書
- (3) 健康診断書（3 月以内のもの）
- (4) 住民票記載事項証明書
- (5) 就こうとする職務に必要な資格に関する証明書
- (6) その他理事長が必要と認める書類

2 教職員は、前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書面によりこれを届け出なければならない。

（試用期間）

第 9 条 新たに教職員として採用された者は、採用の日から 6 月を試用期間とする。ただし、理事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できる。

2 前項の試用期間は、理事長が特に必要と認めたときは、1 年に至るまで延長することができる。

3 理事長は、試用期間中の教職員について、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たときは、第 25 条の規定により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。

（評価）

第 10 条 理事長は、教職員の勤務実績及び職務遂行能力について、評価を行うものとする。

(昇任)

第 11 条 教職員の昇任は、選考により行う。

2 前項の選考は、勤務実績及び職務遂行能力の総合的な評価により行う。

3 教員の選考方法その他の必要な事項については、教員選考規程の定めるところによる。

(降任)

第 12 条 理事長は、教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、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、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欠く場合

(4) 本人が希望し、これを理事長が認めた場合

(5) 組織又は定数の改廃により過員を生じた場合

2 理事長は、教職員を降任する場合にあっては、その旨を記載した書面を交付して行わなければならない。

3 教職員の降任に係る手続については、公立大学法人富山県立大学教職員の懲戒等手続に関する規程（以下「懲戒等手続規程」という。）の定めるところによる。

(配置)

第 13 条 理事長は教職員の配置について、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 14 条 理事長は、法人の業務の都合により、教職員に対し、配置換、兼務及び出向（以下「配置換等」という。）を命じることができる。

2 配置換等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。

(赴任)

第 15 条 異動を命じられた教職員及び新たに採用された教職員は、直ちに赴任しなければならない。ただし、理事長がやむを得ない事由があると認めた場合は、この限りでない。

(休職)

第 16 条 理事長は、教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職を命じることができる。

(1) 心身の故障のため、長期の休養を必要とする場合

(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、研究所その他のこれらに準ずる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、研究又は指導に従事する場合
- (5) 前各号に掲げる場合のほか、休職にすることが適当と認められる場合

2 第9条第1項又は第2項に規定する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17条 前条第1項第1号及び第3号から第5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、必要に応じた期間とする。

2 前条第1項第2号に掲げる事由による休職期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する期間とする。

3 第1項に規定する場合において、休職の期間が3年に満たないときは、休職を開始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。

4 前3項の場合において、任期付教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18条 理事長は、前条第1項に規定する休職の期間中であっても、その事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職させるものとする。

2 教職員は第16条第1項第1号の規定により休職を命じ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、医師の診断書を添えて、理事長に復職を願い出なければならない。

3 休職とした教職員を復職させる場合は、原則として休職前の職務に復職させる。ただし、休職前の職務に復帰させることが困難であるか、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。

(休職者の給与)

第19条 休職者の給与については、公立大学法人富山県立大学教職員給与規程(第29条において「教職員給与規程」という。)の定めるところによる。

(退職)

第20条 教職員が次の各号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したものとする。

(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 定年に達した日以降における最初の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) 休職の期間が満了し、休職の事由がなお消滅しないとき 休職の期間の満了日

(5) 死亡した場合 死亡日

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、退職を願い出た教職員が第 52 条第 1 項各号のいずれかに該当し、懲戒処分の手続を行っている場合にあっては、当該退職を認めないことができる。

(自己都合退職)

第 21 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、書面により理事長に申し出なければならない。ただし、理事長が特に認めた場合は、この限りでない。

(定年退職)

第 22 条 教員の定年は、年齢 65 年とする。

2 職員の定年は、年齢 65 年とする。

(定年の特例)

第 23 条 理事長は、教育研究上又は法人運営上特別の必要がある場合は、在職する教員の前条第 1 項に規定する定年を延長し、又は同項に規定する定年を超える教員を採用することができる。この場合において必要な事項は、公立大学法人富山県立大学教員の定年の特例に関する規程の定めるところによる。

2 理事長は、定年に達した職員が第 20 条第 1 項第 2 号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、同号の規定にかかわらず、当該職員の定年退職日の翌日から起算して 1 年を超えない範囲で期限を定め、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 23 条の 6 第 1 項から第 4 項までの規定により異動期間(同条第 1 項に規定する異動期間をいう。以下この項及び次項において同じ。)(同条第 1 項又は第 2 項の規定により延長された異動期間を含む。)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 23 条の 3 に規定する職をいう。以下同じ。)を占めている職員については、第 23 条の 6 第 1 項又は第 2 項の規定により、当該異動期間を延長した場合における当該期限は、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業務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業務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業務の運営に著しい支障が生ずること。

3 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、前項各号に掲げる理由が引き続きあると認められる十分な理由があるときは、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（同項ただし書きに規定する職員にあつては、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。

4 理事長は、第2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。

5 理事長は、第2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3項の規定により期限が延長された職員について、第2項の期限又は第3項の規定により延長された期限が到来する前に第2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。

(管理監督職勤務上限年齢制による降任等)

第23条の2 理事長は、管理監督職を占める職員でその占める管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達している職員について、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。以下同じ。）に、管理監督職以外の職へ降任をするものとする。

(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)

第23条の3 管理監督職勤務上限年齢制の対象となる職は、次の各号に掲げる職とする。

(1) 公立大学法人富山県立大学教職員給与規程第9条に規定する管理職手当を支給される職員の職

(2) 前号に掲げる職との権衡上必要があると認められる職として理事長が定める職

(管理監督職勤務上限年齢)

第23条の4 管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。

(他の職への降任等を行うに当たって順守すべき基準)

第23条の5 理事長は、第23条の2に規定する他の職への降任等を行う

に当たっては、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。）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（以下この号において「上位職職員」という。）の他の職への降任等もする場合には、第1号に掲げる基準に従った上でそ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場合を除き、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。

（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雇用の制限の特例）

第23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。以下同じ。）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業務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る欠員を容易に補充することができず業務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業務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。
- 3 理事長は、第1項の規定により異動期間を延長することができる場合を除き、他の職への降任等をすべき特定管理監督職群（職務の内容が相互に類似する複数の管理監督職であって、これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある管理監督職として理事長が定める管理監督職をいう。以下この項において同じ。）に属する管理監督職を占める職員について、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の属する職制上の段階の標準的な職に係る標準職務遂行能力及び当該管理監督職についての適性を有すると認められる職員（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職員を除く。）の数が当該管理監督職の数に満たない等の事情があるため、当該職員の他の職への降任等により当該管理監督職に生ずる欠員を容易に補充することができず業務の遂行に重大な障害が生ずると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない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ている職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ、又は当該職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任し、若しくは転任することができる。
- 4 理事長は、第1項若しくは第2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に規定する事由があると認めるとき（第2項の規定により延長された当該異動期間を更に延長することができるときを除く。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前3項又はこの項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に規定す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。

（異動期間の延長等に係る職員の同意）

第23条の7 理事長は、前条第1項から第4項までの規定により異動期

間を延長する場合及び同条第3項の規定により他の管理監督職に降任等をする場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)

第23条の8 理事長は、第23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。

(再雇用)

第24条 理事長は、定年に達する教員(教授、准教授及び講師を除く。)が再雇用を希望した場合には任期を定め、採用することができる。

2 教職員の再雇用については、公立大学法人富山県立大学教職員再雇用規程の定めるところによる。

(定年前再雇用短時間勤務職員の雇用)

第24条の2 理事長は、年齢60年に達した日以後に退職(期間を定めて雇用される職員が退職する場合を除く。)をした者(以下この条において「年齢60年以上退職者」という。)を、従前の勤務実績等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。以下この条において同じ。)に採用することができる。ただし、年齢60年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。

(解雇)

第25条 理事長は、教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、又はこれに堪えない場合
- (3) 前2号に掲げる場合のほか、職務を遂行するために必要な適格性を欠く場合
- (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) 事業活動の縮小その他法人の経営上やむを得ない事由により減員が必要となった場合
- (6) 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

(7) 公職選挙法（昭和 25 年法律第 100 号）第 3 条に規定する公職に就任し、業務の遂行が著しく阻害されるおそれのある場合

2 理事長は、教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。ただし、教職員が第 2 号に該当する場合でその刑に係る罪が過失によるものであり、かつ、その刑の執行を猶予されたときであって、その情状を考慮して特に必要があると認めるときは、当該教職員を解雇しないことができる。

(1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合

(2) 禁錮以上の刑に処せられた場合

(3) 日本国憲法施行の日以降において、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 理事長は、前 2 項の規定により教職員を解雇しようとするときは、少なくとも 30 日前にその予告を行うか、又は 30 日分に相当する平均賃金を支給するものとする。ただし、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。

4 前項の規定は、第 9 条第 1 項又は第 2 項に規定する試用期間中の教職員（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基法第 20 条第 3 項の規定により行政官庁の認定を受けた場合は適用しない。

5 教職員の解雇に係る手続については、懲戒等手続規程の定めるところによる。

（解雇制限）

第 26 条 前条第 1 項及び第 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期間は解雇しない。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。第 49 条において「地公災法」という。）に基づく傷病補償年金を受けているとき、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とき、又は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、労基法第 19 条第 2 項の規定により行政官庁の認定を受けたときは、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) 労基法第 65 条に定める産前産後の休業する期間及びその後 30 日間  
（退職又は解雇後の責務）

第 27 条 退職し、又は解雇された者は、法人から借用している物品を速や

かに返還しなければならない。

(退職証明書)

第 28 条 理事長は、退職し、又は解雇された者が、次項各号に掲げる事項について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 前項の退職証明書に記載する事項は、次のとおりとする。ただし、証明すべき事項を限定して請求があった場合は、この限りでない。

(1) 勤続期間

(2) 業務の種類

(3) 職位

(4) 給与

(5) 退職の事由（解雇された場合は、その理由を含む。）

3 理事長は、第 25 条第 1 項の規定による教職員の解雇に際して教職員が当該解雇の理由について説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。

(給与)

第 29 条 教職員の給与については、教職員給与規程の定めるところによる。

(退職手当)

第 30 条 教職員の退職手当については、公立大学法人富山県立大学教職員退職手当規程の定めるところによる。

(誠実義務)

第 31 条 教職員は、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 教職員は、日常行動について常に公私の別を明らかにし、職務や地位を私的な利益のために用いてはならない。

3 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。

(職務専念義務)

第 32 条 教職員は、法令、この規則及び法人の諸規程（以下「法令等」という。）に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従事しなければならない。

2 教職員は、次に掲げる場合においては、あらかじめ理事長の承認を得てその職務に専念する義務を免除されることができる。

(1) 研修を受ける場合

(2) 法人が実施する健康診断を受ける場合

(3) その他理事長が適当であると認める場合

(服務心得)

第 33 条 教職員は、法令等を遵守し、上司の指揮命令に従い、その職務を遂行しなければならない。

2 教職員の服務については、公立大学法人富山県立大学教職員服務規程の定めるところによる。

(信用失墜行為の禁止)

第 34 条 教職員は、法人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をしてはならない。

(守秘義務)

第 35 条 教職員は、職務上知り得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 教職員は、法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に関する事項を公表する場合には、理事長の許可を受けなければならない。

(個人情報保護)

第 36 条 教職員は、業務上知り得た個人情報をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に使用してはならない。その職を退いた後も同様とする。

(兼業)

第 37 条 教職員は、理事長の許可を受けなければ、他の業務に従事し、又は自ら事業を営んではならない。

2 教職員の兼業については、公立大学法人富山県立大学教職員兼業規程の定めるところによる。

(職務に係る倫理)

第 38 条 教職員は、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

2 教職員の職務に係る倫理については、公立大学法人富山県立大学教職員倫理規程の定めるところによる。

(キャンパス・ハラスメントの防止及び排除)

第 39 条 教職員は、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントその他の人権侵害（次項において「キャンパス・ハラスメント」という。）をいかなる形でも行ってはならず、これの防止及び排除等に努めなければならない。

2 キャンパス・ハラスメントの防止及び排除等については、公立大学法人富山県立大学キャンパス・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。

(旧姓の使用)

第 40 条 教職員は、所定の手続を経ることにより、婚姻、養子縁組その他の事由（以下この条において「婚姻等」という。）により戸籍上の氏を改めた後も引き続き婚姻等の前の戸籍上の氏を文書等に使用することが

できる。

(文書の配布、集会等)

第 41 条 教職員は、法人の敷地内又は施設内において次の行為を行おうとするときは、理事長の許可を受けなければならない。

(1) 文書、図画等の掲示若しくは配布又はその他の方法による宣伝活動(寄附募集及び署名活動を含む。)

(2) 業務外の集会、演説、放送その他これらに類する行為(勤務時間等)

第 42 条 教職員の勤務時間、休日及び休暇等については、公立大学法人富山県立大学教職員の勤務時間等に関する規程の定めるところによる。

(育児休業等)

第 43 条 3歳に満たない子の養育又は家族の介護を要する教職員は、理事長に申し出て、育児休業又は介護休業をし、又は勤務時間の短縮等必要な措置を受けることができる。

2 育児休業、介護休業及び勤務時間の短縮等については、公立大学法人富山県立大学教職員の育児・介護休業等に関する規程の定めるところによる。

(研修)

第 44 条 理事長は、教職員の研修の機会の提供に努めるものとする。

2 教職員は、業務に関し必要な知識、技能等を向上させるため、研修に参加することを命じられた場合は、研修を受けなければならない。

3 教職員の研修については、公立大学法人富山県立大学教職員研修規程の定めるところによる。

(安全衛生管理)

第 45 条 理事長は、職場における教職員の安全と健康を確保し、及び快適な職場環境の形成を促進するため、労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)及びその他関係法令に基づき、教職員の安全及び衛生の管理について必要な措置を講じるものとする。

2 教職員は、安全及び衛生について、関係法令のほか、上司の指示を守るとともに、理事長が行う安全及び衛生に関する措置に協力し、労働災害の防止に努めなければならない。

3 教職員の安全及び衛生については、公立大学法人富山県立大学教職員安全衛生管理規程の定めるところによる。

(出張)

第 46 条 理事長は、職務上必要がある場合には、教職員に出張を命ずることができる。

2 出張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 教職員が出張を終えたときは、速やかにその状況を報告しなければならない。

(旅費)

第 47 条 旅費については、公立大学法人富山県立大学教職員旅費規程の定めるところによる。

(福利厚生)

第 48 条 理事長は、教職員の健康と福祉の増進のために必要な措置を行う。

(業務災害及び通勤災害)

第 49 条 教職員が業務上又は通勤途上で災害を被った場合の補償については、地公災法の定めるところによる。

(職務発明等)

第 50 条 教職員が職務上行った発明等及び権利の帰属に関する取扱いについては、別に定める。

(表彰)

第 51 条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、表彰を行う。

- (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) その他特に他の教職員の模範となる行為を行った場合

2 前項に定めるもののほか、教職員の表彰については、公立大学法人富山県立大学教職員表彰規程の定めるところによる。

(懲戒)

第 52 条 理事長は、教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒処分を行うことができる。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤、遅刻又は早退を繰り返す等、勤務を怠った場合
- (2) 正当な理由なく、業務上の指示及び命令に従わなかった場合
- (3) 故意又は重大な過失により、法人に損害を与えた場合
- (4) 刑法犯に該当する行為があった場合
- (5) 法人の名誉又は信用を傷つけた場合
- (6) 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱した場合
- (7) 重大な経歴詐称をした場合
- (8) 法令又は法人の規則に違反した場合

2 理事長は、教職員が前項各号に掲げる行為があったときは、当該教職員の管理監督者に対し、その監督責任により懲戒処分を行うことができる。

3 理事長は、教職員に対し懲戒処分を行う場合にあつては、その旨を記載した書面を交付して行わなければならない。

4 教職員の懲戒に係る手続については、懲戒等手続規程の定めるところによる。

(懲戒の種類)

第 53 条 懲戒の種類及びその内容は、次に掲げるとおりとする。

(1) 戒告 始末書を提出させ、将来を戒めること。

(2) 減給 始末書を提出させ、給与を減額すること。ただし、その額は、1 回の額が労基法第 12 条に定める平均賃金の 1 日分の半額を超えず、その総額が一給与支給期における給与の総額の 10 分の 1 を超えない範囲内とする。

(3) 停職 始末書を提出させ、1 日以上 6 月以下の期間、職務に従事させないこと。この期間中、いかなる給与も支給しない。

(4) 懲戒解雇 予告をすることなく、即時に解雇すること。この場合において、行政官庁の認定を受けた場合は、解雇予告手当は支給しない。

(訓告等)

第 54 条 前条に定めるもののほか、理事長は、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、注意、嚴重注意、訓告を行うことができる。

(損害賠償)

第 55 条 理事長は、教職員が故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合においては、前 2 条の規定による懲戒処分又は訓告等の有無にかかわらず、その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

(委任)

第 56 条 この規則に定めるもののほか、教職員の就業に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 地方独立行政法人法第 59 条第 2 項の規定により法人の教職員となった者が、この規則の施行日前に、地方公務員法、富山県条例、同規則、富山県立大学の学内規程及びその他関係法令等（以下「地方公務員法等」という。）により発令又は承認を受けている場合には、法人から別に辞令を発せられない限り、当該発令又は承認の効力を継承する。

3 この規則の施行日前に地方公務員法等により、教職員が懲戒、分限処

分を受けていた場合についても、前項と同様に効力を継承するものとする。

- 4 この規則の施行日前に行った教職員の非違行為は、この規則の施行後の法人の教職員として行ったものとみなし、第 52 条及び第 53 条の規定を適用するものとする。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成 28 年 10 月 3 日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、令和 6 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 22 条第 2 項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 年」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げるとおりとする。

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

(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（期間を定めて雇用される職員を除く。以下この項において同じ。）が年齢 60 年に達する日の属する年度の前年度（以下この項において「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。）（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つた職員（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 年に達する日以後に適用される雇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する）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。

(勤務延長に関する経過措置)

4 理事長は、この規則の施行の日（以下「施行日」という。）前にこの規則による改正前の公立大学法人富山県立大学教職員就業規則（以下「旧就業規則」という。）第 23 条第 2 項又は第 3 項の規定により勤務することとされ、かつ、旧就業規則勤務延長期限（同条の規定により延長された期限をいう。以下この項において同じ。）が施行日以後に到来する職員（以下この項において「旧就業規則勤務延長職員」という。）について、旧就業規則勤務延長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、この規則による改正後の公立大学法人富山県立大学教職員就業規則（以下「新就業規則」という。）第 23 条第 2 項各号に掲げる事由が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、当該旧就業規則勤務延長職員に係る旧就業規則第 23 条第 3 項に規定する定年退職日の翌日から起算して 3 年を超えることができない。

5 理事長は、基準日（令和 5 年 4 月 1 日、令和 7 年 4 月 1 日、令和 9 年 4 月 1 日、令和 11 年 4 月 1 日及び令和 13 年 4 月 1 日をいう。以下この項において同じ。）から基準日の翌年の 3 月 31 日までの間、基準日における新就業規則定年（新就業規則第 22 条第 2 項に規定する定年をいう。以下同じ。）が基準日の前日における新就業規則定年（基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧就業規則第 22 条第 2 項に規定する定年）を超える職（基準日における新就業規則定年が新就業規則第 22 条第 2 項本文に規定する定年である職に限る。）及びこれに相当する基準日以後に設置された職に、基準日から基準日の翌年の 3 月 31 日までの間に新就業規則第 23 条第 2 項又は第 3 項の規定により勤務している職員のうち、基準日の前日において同日における当該職に係る新就業規則定年（基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧就業規則第 22 条第 2 項に規定する定年）に達している職員を、昇任し、降任し、又は転任することができない。

6 新就業規則第 23 条第 4 項及び第 5 項の規定は、附則第 4 項の規定による勤務について準用する。

(定年退職者等の再雇用に関する経過措置)

7 理事長は、次に掲げる者のうち、年齢 65 年に達する日以後における最初の 3 月 31 日（以下この項から附則第 13 項までにおいて「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就業規則定年（旧就業規則第 22 条第 2 項に規定する定年をいう。以下同じ。）（施行日以後に新たに設置さ

れた職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された職にあつては、当該職が施行日の前日に設置されていたものとした場合における旧就業規則定年に準じた当該職に係る年齢)に達している者を、従前の勤務実績等により、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) 施行日前に旧就業規則第22条第2項の規定により退職した者

(2) 旧就業規則第23条第2項又は第3項の規定により勤務した後退職した者

(3) 25年以上勤続して施行日前に退職した者(前2号に掲げる者を除く。)であつて、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者

(4) 施行日前に退職した者(前3号に掲げる者を除く。)であつて、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、旧就業規則再雇用(公立大学法人富山県立大学就業規則第24条第1項の規定により採用することをいう。)又は暫定再雇用(この項、次項、附則第12項又は附則第13項の規定により採用することをいう。次項第5号において同じ。)をされたことがある者

8 令和14年3月31日までの間、理事長は、次に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、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就業規則定年に達している者を、従前の勤務実績等により、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) 施行日以後に新就業規則第22条第2項の規定により退職した者

(2) 施行日以後に新就業規則第23条第2項又は第3項により勤務した後退職した者

(3) 施行日以後に新就業規則第24条の2の規定により採用された者のうち、採用の日から定年退職日相当日までとする任期が満了したことにより退職した者

(4) 施行日以後に退職した者(前3号に掲げる者を除く。)であつて、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者

(5) 施行日以後に退職した者(前各号に掲げる者を除く。)であつて、当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間に、暫定再雇用をされたことがある者

9 前2項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、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、前2項の規定により採用する者又はこの項の規定により任期を更新する者の特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。

- 10 暫定再雇用職員（附則第 7 項、附則第 8 項、附則第 12 項又は附則第 13 項の規定により採用された職員をいう。以下同じ。）の前項の規定による任期の更新は、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、当該暫定再雇用職員の人事評価の結果その他勤務の状況を示す事実に基づき良好である場合に行うことができる。
- 11 理事長は、附則第 9 項の規定により暫定再雇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雇用職員の同意を得なければならない。
- 12 理事長は、附則第 7 項各号に掲げる者のうち、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短時間勤務の職（新就業規則第 24 条の 2 に規定する短時間勤務の職をいう。以下同じ。）に係る旧就業規則定年相当年齢（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旧就業規則定年（施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された短時間勤務の職にあつては、当該職が施行日の前日に設置されていたものとした場合において、当該職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該職と同種の職を占めているものとしたときにおける旧就業規則定年に準じた当該職に係る年齢）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、当該短時間勤務の職に採用することができる。
- 13 令和 14 年 3 月 31 日までの間、理事長は、附則第 8 項各号に掲げる者のうち、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短時間勤務の職に係る新就業規則定年相当年齢（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新就業規則定年をいう。）に達している者（新就業規則第 24 条の 2 の規定により当該短時間勤務の職に採用することができる者を除く。）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、当該短時間勤務の職に採用することができる。
- 14 前 2 項の場合においては、附則第 9 項から附則第 11 項までの規定を準用する。

（定年前再雇用短時間勤務職員に関する経過措置）

- 15 理事長は、基準日（令和 7 年 4 月 1 日、令和 9 年 4 月 1 日、令和 11 年 4 月 1 日及び令和 13 年 4 月 1 日をいう。以下この項において同じ。）から基準日の翌年の 3 月 31 日までの間、基準日における新就業規則定年相当年齢が基準日の前日における新就業規則定年相当年齢を超える短時間勤務の職（基準日における新就業規則定年相当年齢が新就業規則第

第 22 条第 2 項に規定する定年である短時間勤務の職に限る。) 及びこれに相当する基準日以後に設置された短時間勤務の職その他の規則で定める短時間勤務の職 (以下この項において「新就業規則原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職」という。) に、基準日の前日までに新就業規則第 24 条の 2 に規定する年齢 60 年以上退職者となった者 (基準日前から新就業規則第 23 条第 2 項又は第 3 項の規定により勤務した後基準日以後に退職をした者を含む。) のうち基準日の前日において同日における当該新就業規則原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新就業規則定年相当年齢に達している者を、新就業規則第 24 条の 2 の規定により採用することができず、新就業規則原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に、定年前再雇用短時間勤務職員のうち基準日の前日において同日における当該新就業規則原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新就業規則定年相当年齢に達している定年前再雇用短時間勤務職員を、昇任し、降任し、又は転任することができない。