

# 静岡県公立大学法人職員就業規則

平成 19 年 4 月 1 日 規則第 16 号

改正 平成 20 年 4 月 1 日、平成 23 年 4 月 1 日、平成 25 年 4 月 1 日、平成 27 年 4 月 1 日  
平成30年 1 月 1 日、令和 2 年 4 月 1 日、令和 3 年 4 月 1 日、令和 5 年12月 1 日

## 目次

第 1 章 総則（第 1 条 - 第 5 条）

第 2 章 人事

第 1 節 採用（第 6 条 - 第 9 条）

第 2 節 評価（第10条）

第 3 節 昇任及び降任等（第11条 - 第12条の 4 ）

第 4 節 異動（第13条・第14条）

第 5 節 休職（第15条 - 第18条）

第 6 節 退職及び解雇（第19条 - 第27条）

第 3 章 給与及び退職手当（第28条・第29条）

第 4 章 服務（第30条 - 第33条）

第 5 章 勤務時間、休日及び休暇等（第34条）

第 6 章 休業等（第35条 - 第36条の 4 ）

第 7 章 研修（第37条）

第 8 章 賞罰（第38条 - 第41条）

第 9 章 安全及び衛生（第42条 - 第47条）

第10章 出張（第48条・第49条）

第11章 福利厚生（第50条・第51条）

第12章 災害補償（第52条）

第13章 知的財産権（第53条）

第14章 雑則（第54条）

附則

### 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、静岡県公立大学法人（以下「法人」という。）に勤務する職員の労働条件及び服務規律その他就業に関して必要な事項を定めることを目的とする。

2 この規則に定めのない事項については、労基法及び地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）その他関係法令の定めるところによる。

（定義）

第 2 条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 職員（法人が使用する者をいう。）

(2) 教員（職員のうち、教授、准教授、講師、助教及び助手をいう。）

(3) 役員（理事長、理事及び監事をいう。）

（適用範囲）

第 3 条 この規則は、職員に適用する。

- 2 静岡県公立大学法人教員の任期に関する規程で定めるところにより任期を付して雇用する教員及び静岡県公立大学法人再雇用に関する規程で定めるところにより雇用される者については、これらの規程で定めるもののほか、この規則を適用する。
- 3 第1項の規定にかかわらず、静岡県その他の団体から派遣されて法人に常時勤務する職員については、法人と当該団体との取り決めにおいて別段の定めがある事項を除き、この規則を適用する。
- 4 期間を定めて雇用する職員(第2項に規定する職員及び第6条の3第1項に規定する任期付職員を除く。)については、静岡県公立大学法人有期雇用職員就業規則の定めるところによる。

(権限の委任)

第4条 理事長は、この規則に定める権限の一部を、他の役員又は職員に委任することができる。

(規則の遵守義務等)

第5条 職員は、この規則及びこの規則に附属する規程を誠実に遵守し、法人の秩序と服務規律を保持するよう努めなければならない。

- 2 法人は、この規則、この規則に附属する規程及び関係法令を遵守し、職員の労働条件及び就業環境を改善するよう努めるものとする。
- 3 法人は、この規則、この規則に附属する規程及び労使協定(労基法及び関係法令に基づき締結した協定をいう。)について、職員に周知を図るものとする。
- 4 職員は、この規則を知らないことを理由として、その違反の責を免れることはできない。

## 第2章 人事

### 第1節 採用

(採用)

第6条 職員の採用は、競争試験又は選考による。

- 2 前項の採用にあたっては、任期を付す場合がある。

(任期付教員の採用)

第6条の2 前条第2項の規定に基づき、教員に任期を付して採用する場合は、静岡県公立大学法人教員の任期に関する規程によるものとする。

(任期付職員の採用)

第6条の3 法人の業務運営上特に必要と認められる場合は、第6条第2項の規定に基づき、職員(教員を除く。)に任期を付して採用することができる。

- 2 前項の任期は3年以内(労基法第14条第1項各号で定めるものについては5年以内)とする。ただし、業務運営上特に必要と認められる場合は、1回に限り再任することができる。
- 3 第1項に基づき採用する職員には、第12条の2及び第12条の3の規定並びに第21条第1項に定める定年を適用しない。
- 4 第1項に基づき採用する職員のうち、理事長が、第22条に基づき再雇用された職員に相当すると認められた場合には、静岡県公立大学法人再雇用規程第3条から第9条までの規定を準用することができる。

(労働条件の明示)

第7条 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) 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、所定労働時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項

- (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。）  
（提出書類）

第8条 職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類（採用される前に既に提出している書類を除く。）を速やかに提出しなければならない。ただし、理事長が必要ないと認めた場合は一部を省略することができる。

- (1) 履歴書
- (2) 学歴及び資格に関する証明書
- (3) 住民票記載事項の証明書
- (4) 扶養親族等に関する書類
- (5) 誓約書
- (6) その他法人において必要と認める書類

2 前項各号の書類の記載事項に異動があったときは、その都度速やかに届け出なければならない。  
（試用期間）

第9条 職員として採用された者には、採用の日から6か月間の試用期間を設ける。ただし、理事長が特に認める場合は、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

2 前項の規定にかかわらず、理事長が特に必要と認めるときは、試用期間の開始後1年に達するまで試用期間を延長することができる。

3 理事長は、試用期間中又は試用期間満了時において職員として不適格と認めた場合は、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。

#### 第2節 評価

（勤務評価）

第10条 理事長は、職員の勤務実績について、評価を実施する。

#### 第3節 昇任及び降任等

（昇任）

第11条 職員の昇任は、総合的な能力の評価により行う。

（降任等）

第12条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その意に反してこれを降任することができる。

- (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、又はこれに堪えない場合
- (3) 前各号に規定する場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合
- (4) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

2 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その意に反してこれを降給することができる。

- (1) 勤務実績が良くない場合
- (2) 前号に規定する場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合

3 第1項及び前項の規定により降任又は降給を行う場合は、弁明の機会を与えるものとする。

（管理監督職勤務上限年齢による降任等）

第12条の2 理事長は、別に定める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。以下この条から第12条の4までにおいて同

じ。)(第12条の4第1項及び第2項の規定により延長された期間を含む。以下この項において同じ。)に、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(以下この項及び第3項においてこれらの職を「他の職」という。)への降任又は転任(降給を伴う転任に限る。)をするものとする。ただし、異動期間に、この規則の他の規定により当該職員について他の職への昇任、降任若しくは転任をした場合又は第21条第2項の規定により当該職員を管理監督職を占めたまま引き続き勤務させることとした場合は、この限りでない。

2 前項の管理監督職勤務上限年齢は、60歳とする。

3 第1項本文の規定による他の職への降任又は転任(以下この条から第12条の4までにおいて「他の職への降任等」という。)を行うに当たって理事長が遵守すべき基準に関する事項その他の他の職への降任等に関し必要な事項は、別に定める。

(管理監督職への任用の制限)

第12条の3 理事長は、採用し、昇任し、降任し、又は転任しようとす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者を、その者が当該管理監督職を占めているものとした場合における異動期間の末日の翌日(他の職への降任等をされた職員にあっては、当該他の職への降任等をされた日)以後、当該管理監督職に採用し、昇任し、降任し、又は転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等及び管理監督職への任用の制限の特例)

第12条の4 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、業務の運営に著しい支障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。

2 理事長は、前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、当該職員の他の職への降任等により、当該特定管理監督職群に属する管理監督職の欠員の補充が困難となることにより業務の運営に著しい支障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。

3 理事長は、前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、他の職への降任等をするものとする。

#### 第4節 異動

(異動)

第13条 職員は、業務上の都合により配置換、出向又は兼任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14条 赴任(新たに採用された職員又は異動を命ぜられた職員が、住所又は従前勤務していた事業場から、移転のため、新たに勤務すべき事業場に旅行することをいう。)の命令を受けた職員は、直ちに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事情により直ちに赴任できないときは、その期間について理由を付して理事長の承認を得なければならない。

#### 第5節 休職

(休職)

第15条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その意に反してこれを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、職務の正常な遂行に支障をきたすと認められる場合
- (3) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合において、降任又は解雇することが適当でないと認められる場合
- (4) 学校、研究所その他これに準ずる公共的施設において、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) 外国の政府又はこれに準ずる公共的機関の招きにより、その職員の職務と関連があると認められるこれらの機関の業務に従事する場合
- (6) その他休職にすることが必要と認められる場合

2 第9条に定める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 休職者は、職員としての職を保有するが、職務に従事しない。

4 休職中の職員の給与については、別に定める静岡県公立大学法人職員給与規程による。

(休職の期間)

第16条 前条第1項第1号の休職期間は休養を要する程度に応じ、同項第4号、第5号及び第6号の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。この休職期間が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。

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3号の休職期間は、1年を超えない範囲内で理事長が定める。

(休職の手續)

第17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。

2 第15条第1項第1号の休職については、医師2人を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。

(復職)

第18条 休職中の職員の休職事由が消滅したときは、速やかに復職させる。ただし、第15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、復職させる。

2 職員を復職させる場合には、原則として休職前の職務に復帰させる。ただし、心身の状態その他の事情を考慮して、他の職務に復帰させることがある。

#### 第6節 退職及び解雇

(退職)

第19条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に定める日をもって退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 自己都合による退職を申し出たとき(法人が承認する日)
- (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) 期間を定めて雇用されている場合で、その期間が満了し、再任されなかったとき(満了日)
- (4) 死亡したとき(死亡日)
- (5) 法人の役員に就任したとき(就任日の前日)

2 前項第5号の場合において、理事長が特に認めるときは、退職としないことができる。

(自己都合による退職手続き)

第20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、文書により理事長に申し出なければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合は、14日前までの申し出を認める。

2 職員は、退職を申し出ても、退職するまでの間は従来の職務に従事しなければならない。

(定年)

第21条 職員の定年は年齢65年とする。

2 理事長は、教育研究上特別の必要がある場合は、第1項に規定する定年を超えて教員を勤務させ、又は第1項に規定する定年を超える教員を新たに採用することができる。

(定年前再雇用短時間勤務)

第22条 理事長は、年齢60歳に達した日以後に退職(任期を定めて任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歳以上退職者」という。)であって、第19条又は第23条に該当する事由のない者について、短時間勤務の職に再雇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(第19条第1項第2号に規定する日をいう。第36条の4第1項において同じ。)をいう。次項において同じ。)を経過した者であるときは、この限りでない。

2 第1項の規定により採用された者の任期は、採用の日から定年退職日相当日までとする。

(解雇)

第23条 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(刑の執行が猶予され、その猶予期間中の場合を除く。)

(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、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することができる。

(1) 勤務実績が著しく不良である場合

(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) 前各号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を著しく欠く場合

(4) 第15条第1項に掲げる事由により休職をした者について、第16条に定める休職の上限期間を満了したにもかかわらず、なお休職事由が消滅していない場合

(5) 第39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場合

(6) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

(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

3 前項各号に掲げる事由により解雇を行う場合においては、第12条第3項の規定を準用する。

(解雇制限)

第24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) 労基法第65条に定める産前産後の期間及びその後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長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25条 職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人にその予告をするか、又は平均賃金の30日分を支払う。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

- (1) 第39条第2項第4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
- (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長の認定を受けたとき
- (3) 試用期間中の職員（14日を超えて引き続き雇用される者を除く。）を解雇する場合

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。

( 退職後の責務 )

第26条 退職し又は解雇された者は、職務上知り得た秘密を他に洩らしてはならない。

2 職員は、退職し、又は解雇された場合は、法人から貸与された物品その他保管していた物品があるときは、速やかに返還しなければならない。

( 退職証明書等の交付 )

第27条 退職し又は解雇された者から労基法第22条に定める証明書の請求があった場合は、遅滞なくこれを交付する。第25条第1項の規定により解雇の予告をされた者から、解雇の予告の日から解雇の日までの間において請求があった場合も、同様とする。

2 前項の証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

- (1) 使用期間
- (2) 職務の種類
- (3) その事業における地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由

3 第1項の証明書には、前項に掲げる事項のうち、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 給与及び退職手当

( 給与 )

第28条 職員の給与については、別に定める静岡県公立大学法人職員給与規程による。

( 退職手当 )

第29条 職員の退職手当については、別に定める静岡県公立大学法人職員退職手当規程による。

### 第4章 服務

( 遵守事項 )

第30条 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しなければならない。

2 職員は、法令、この規則及び附属規程その他の関係規程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法人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。ただし、理事長は、職員が次に掲げる場合においては、職務に専念する義務を免除することができる。

- (1) 研修を受ける場合
- (2) 厚生に関する計画の実施に参加する場合
- (3) その他別に定める場合

3 職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 法令及び法人の諸規程を遵守するとともに、上司の指示及び命令に従い、その職務を遂行するこ

と。

- (2) 正当な理由なく欠勤するなど勤務を怠らないこと。
- (3) 法人の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員の職全体の不名誉となるような行為を行わないこと。
- (4) 職務上知ることのできた秘密を他に漏らさないこと。
- (5) 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いないこと。
- (6) 大学の敷地及び施設内（以下「大学内」という。）で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしないこと。
- (7) 理事長の許可なく、大学内で営利を目的とする金品の賃借及び物品の売買を行わないこと。

4 法令に基づく証人又は鑑定人等として職務上の秘密に関する事項を発表する場合は、理事長の許可を受けなければならない。職員が退職し、又は解雇された後においても同様とする。

（倫理）

第31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、別に定める静岡県公立大学法人職員倫理規程による。

（ハラスメントの防止等）

第32条 ハラスメントの防止等に関する措置については、別に定める静岡県公立大学法人ハラスメントの防止等に関する規程による。

（兼業）

第33条 職員は、法人の職務以外の他の業務に従事し、又は自ら事業を営もうとする場合は理事長の許可を得なければならない。

2 職員の兼業等について必要な事項は、別に定める静岡県公立大学法人職員兼業規程による。

## 第5章 勤務時間、休日及び休暇等

（勤務時間等）

第34条 職員の勤務時間、休日、休暇等については、別に定める静岡県公立大学法人職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程による。

## 第6章 休業等

（育児休業等）

第35条 職員は3歳に満たない子の養育を必要とする者は、申し出により育児休業を、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、申し出により育児部分休業を、次の各号に掲げる子を養育する者は、子育て部分休業（以下「育児休業等」という。）をすることができる。

(1) 満6歳に達する日後の最初の4月1日から満9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子

(2) 障害者の日常生活および社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号)第4条第1項に規定する障害者又は第2項に規定する障害児である子で、満9歳に達する日後の最初の4月1日から満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にあるもの

2 職員が育児休業の申し出をし、又は育児休業をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 育児休業等に関し必要な事項は、別に定める静岡県公立大学法人職員育児休業等に関する規程による。

（介護休業等）

第36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、申し出により介護休業又は介護部分休



業（以下次項において「介護休業等」という。）をすることができる。

- 2 職員が介護休業の申し出をし、又は介護休業をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱をしてはならない
- 3 介護休業等に関し必要な事項は、別に定める静岡県公立大学法人職員介護休業等に関する規程による。

（自己啓発等休業）

第36条の2 職員は、大学に申し出て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。）をすることができる。

- 2 自己啓発等休業に関し必要な事項は、別に定める静岡県公立大学法人職員の自己啓発等休業に関する規程による。

（配偶者同行休業）

第36条の3 職員は、業務において活躍することが期待される有為な職員の継続的な勤務を促進するため、職員が、外国で勤務等をする配偶者と生活を共にすることを可能とする休業（以下「配偶者同行休業」という。）をすることができる。

- 2 配偶者同行休業について必要な事項は、別に定める静岡県公立大学法人職員の配偶者同行休業に関する規程による。

（高齢者部分休業）

第36条の4 理事長は、高年齢として別に定める年齢に達した職員が申請した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員が当該別に定める年齢に達した日以後の日で当該申請において示した日から当該職員に係る定年退職日までの期間中、1週間の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「高齢者部分休業」という。）を承認することができる。

- 2 高齢者部分休業について必要な事項は、別に定める静岡県公立大学法人職員の高齢者部分休業に関する規程による。

## 第7章 研修

（研修）

第37条 職員は、研修を命ぜられることがある。

- 2 職員は、研修を命じられた場合には、研修を受けなければならない。
- 3 職員の研修に関し必要な事項は、別に定める静岡県公立大学法人職員研修規程による。

## 第8章 賞罰

（表彰）

第38条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、表彰する。

- (1) 身の危険を顧みず職務を遂行した場合
- (2) 職務に関し有益又は有利な研究、発明、発見をした場合
- (3) 特に重要な職務に関し、抜群の努力を致し成績顕著な場合
- (4) 職務に熟達し、長年にわたり、献身的努力をもって精励した場合
- (5) 職務上の成績が特に優秀な場合
- (6) その他表彰に値する業績があると認められる場合

（懲戒）

第39条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒を行う。

- (1) この規則及び附属規程その他法人の定める諸規程に違反したとき
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき

- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき
- (4) 法令違反又は法人の職員としてふさわしくない非行があったとき
- (5) 重大な経歴詐称をしたとき
- (6) 前各号に準ずる不適切な行為があったとき

2 懲戒は、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。

- (1) 戒告（将来を戒める）
- (2) 減給（6月以下の期間、給与の月額額の10分の1以下に相当する額を給与から減ずる）
- (3) 停職（1日以上6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（即時に解雇し、退職手当は支給しない。この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、労基法第20条に定める解雇予告手当は支給しない）

3 第12条第3項の規定は、前項の懲戒を行う場合に準用する。

（訓告等）

第40条 前条に規定する場合のほか、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告又は嚴重注意を行う。

（損害賠償）

第41条 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は、第39条第2項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ことができる。

## 第9章 安全及び衛生

（安全、衛生の確保に関する措置）

第42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必要な措置を講ずるものとする。

（安全、衛生の確保に関する遵守事項）

第43条 職員は法人が行う安全、衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

2 職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法及びその他の関係法令のほか、上司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。

（非常災害時の措置）

第44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。

（健康診断）

第45条 職員は、法人が毎年度定期又は臨時に行う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。

2 理事長は、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、職員に就業の禁止、勤務時間の制限等の必要な措置を講ずる。

3 職員は、正当な理由なしに、前項の措置を拒んではならない。

（安全衛生に関する事項）

第46条 第42条から前条までに定めるもののほか、職員の安全衛生について必要な事項は、別に定める静岡県公立大学法人安全衛生管理規程による。

（妊産婦である職員の就業制限等）

第47条 妊娠中及び産後1年を経過しない職員（以下「妊産婦である職員」という。）は、妊娠、出産、

哺育等に有害な職務には就かせないものとする。

- 2 妊産婦である職員が請求した場合には、その者の職務を軽減し、又は他の軽易な職務に就かせるものとする。

## 第10章 出張

(出張)

第48条 理事長は、業務上必要がある場合には、職員に出張を命じることができる。

(旅費)

第49条 職員が前条の規定による出張及び第14条の規定による赴任を命ぜられた場合に要する旅費については、別に定める静岡県公立大学法人職員旅費規程による。

## 第11章 福利厚生

(宿舍等)

第50条 職員の宿舍の利用については、別に定める静岡県公立大学法人職員住宅規程による。

(共済)

第51条 職員(静岡県公立大学法人再雇用規程第7条第1項第2号に規定する勤務時間の職員(以下「短時間勤務職員」という。))を除く。)の共済は、地方公務員等共済組合法(昭和37年法律152号)に定めるところによる。

## 第12章 災害補償

(災害補償)

第52条 職員の職務上の災害又は通勤途上における災害については、労基法及び地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号。以下「地公災法」という。)の定めるところにより、補償を行う。ただし、短時間勤務職員で地公災法の適用とならない場合にあつては、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)の定めるところによる。

## 第13章 知的財産権

(知的財産権)

第53条 知的財産権に関し必要な事項は、別に定める静岡県公立大学法人職員の職務発明等に関する規程による。

## 第14章 雑則

(規則の作成又は変更)

第54条 この規則を作成又は変更する場合は、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴いて行うものとする。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成19年4月1日から施行する。

(承認等の継承)

- 2 この規則の施行日前に地方公務員法、静岡県職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例その他関係法令により発令及び承認を受けていた職員が、法人成立の日に、この規則の適用を受ける職員となった場合の発令及び承認事項については、その効力を承継する。
- 3 勤続年数の計算においては、法人の成立の日の前日に設立団体の職員であった者で、法人の成立の日に、地方独立行政法人法第59条第2項の規定により法人の職員となった者(以下「承継職員」という。)については、静岡県に採用された日を起算日とする。この場合において、法人成立の前日に条

件附採用期間が満了していなかった承継職員にあっては、その残期間を第9条の規定による試用期間とみなす。

(経過措置)

- 4 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(教員を除く。)に対する第21条第1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	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

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23年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25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30年1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

(施行期日)

- 1 この規則は、令和5年12月1日から施行し、令和5年4月1日から適用する。ただし、第36条の4の規定は、令和6年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 令和14年3月31日までの間、この規則の施行の日以後に改正後の第19条第1項第2号の規定により退職した者のうち、退職後も引き続き雇用されることを本人が希望し、改正後の第19条又は第23条に該当する事由のない職員については、年齢65年に達する日以後における最初の3月31日まで再雇用することができる。