

公立大学法人滋賀県立大学職員就業規則

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12条）
第2節 評価（第13条）
第3節 昇任（第14条）
第4節 異動（第15条）
第5節 休職（第16条～第19条）
第6節 退職、解雇および降任（第20条～第31条）
第3章 給与（第32条～第33条）
第4章 服務（第34条～第39条）
第5章 勤務時間、休日および休暇等（第40条～第42条の2）
第6章 研修（第43条）
第7章 賞罰（第44条～第48条）
第8章 安全衛生（第49条～第55条）
第9章 出張（第56条～第57条）
第10章 福利・厚生（第58条～第59条）
第11章 災害補償（第60条～第61条）
第12章 職務発明等（第62条）
付 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条第1項の規定に基づき、公立大学法人滋賀県立大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の労働条件、服務規律その他就業に関し必要な事項を定めるものとする。
- 2 この規則およびこれに付属する諸規程に定めのない事項については、労基法、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号。以下「地独法」という。）およびその他の関係法令の定めるところによる。

（職員の定義）

- 第2条 この規則において「職員」とは、法人に勤務するすべての者（滋賀県公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成13年滋賀県条例第56号）第2条に基づき法人に派遣された者を含み、次条各号に定める者を除く。）をいう。
- 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、助教および助手をいう。

（適用範囲）

- 第3条 この規則は、職員に適用する。ただし、次の各号に掲げる者の就業については、別に定める。
- (1) 特定プロジェクト職員
 - (2) 特任職員
 - (3) 契約職員
 - (4) 無期転換契約職員
 - (5) 非常勤職員
 - (6) 第24条の規定により再雇用された定年前再雇用短時間勤務職員等

（権限の委任）

- 第4条 理事長は、この規則に規定する権限の一部を、副理事長または指定する理事もしくは職員に委任することができる。

（規則の遵守）

- 第5条 法人および職員は、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6条 職員の採用は、選考または競争試験によるものとする。

2 選考の方法、競争試験の手続その他採用に関して必要な事項は、別に定める。

(労働条件の明示)

第7条 法人は、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) 就業場所およ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または定年に関する事項
- (4) 始業および終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日なら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8条 職員として採用された者は、次の書類を速やかに法人に提出しなければならない。ただし、法人が提出を要しないと認めた場合には、この限りではない。

- (1) 誓約書
 - (2) 履歴申立書（資格証明書類添付）
 - (3) 最終学歴の卒業（修了）証明書
 - (4) 住民票記載事項証明書（行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成25年法律第27号。以下「番号利用法」という。）に定める個人番号が記載されていないものに限る。）
 - (5) 健康診断書（3ヶ月以内に受診したもの）
 - (6) 通勤手当申請書および通勤経路届
 - (7) 給与所得者の扶養控除申告書および扶養家族申請書（扶養家族のある者のみ）
 - (8) 個人番号カードまたは通知カードおよび当該通知カードに記載された事項がその車に係るものであることを証するものとして番号利用法に定める書類（ただし、対面で本人確認を行う場合は原本を提示する。）
 - (9) その他法人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、職員は、所定の書類により、その都度速やかに届けなければならない。

(提出書類の利用目的)

第9条 法人は、前条第1項の規定に基づき提出された書類（第8号の個人番号を除く。）を、次の各号の目的のため利用するものとする。

- (1) 配属先の決定
 - (2) 給与、期末勤勉手当、退職手当の決定
 - (3) 給与、期末勤勉手当、退職手当の支払いに必要な手続き
 - (4) 共済組合（厚生年金保険の手続きを含む。）、雇用保険の加入・変更等に必要な手続き
 - (5) 人事異動（出向の場合も含む）
 - (6) 勤務成績の評定
 - (7) 昇降給の決定
 - (8) 健康管理
 - (9) 表彰・懲戒
 - (10) 退職・解雇
 - (11) 災害補償
 - (12) 福利厚生
 - (13) 教育訓練
 - (14) 前各号の他、法人の諸規定を実施するために必要な事項
- 2 法人は、前条第1項第8号で取得する個人番号を、次の各号の目的のために利用するものとする。
- (1) 給与所得・退職所得の源泉徴収関連事務
 - (2) 共済組合・厚生年金保険・国民年金第三号の届出・申請事務
 - (3) 雇用保険届出・申請事務
 - (4) 災害補償届出・申請事務

(着任)

第10条 着任命令を受けた職員は、直ちに着任しなければならない。ただし、住居の移転その

他やむを得ない事情により直ちに着任できない場合には、理事長の承認を得て、理事長の指定する日までに着任するものとする。

(職員の配置)

第11条 職員の配置は、法人の業務上の必要および本人の適性等を考慮して行う。

(試用期間)

第12条 新たに職員として採用された者については、採用の日から6ヵ月間の試用期間を設ける。ただし、理事長が必要と認めた場合は更に6ヵ月間を限度として試用期間を延長することができる。

- 2 試用期間中または試用期間満了時、正規の職員とするに理事長が不相当と認めたときは、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 評価

(勤務成績の評定)

第13条 職員の勤務成績については、評定を実施する。

- 2 評定の取扱については、別に定める。

第3節 昇任

(昇任)

第14条 職員の昇任は選考による。

- 2 前項の選考は、勤務成績およびその他の能力の評価に基づいて行う。
- 3 前2項のほか昇任に関して必要な事項は、別に定める。

第4節 異動

(配置転換・出向等)

第15条 理事長は、業務上の都合により職員に配置転換、兼務または出向を命ずることができる。

- 2 職員は、正当な理由がないときは、前項に基づく命令を拒否することができない。
- 3 出向を命じられた職員の取扱いについては、別に定める。
- 4 第10条の規定は、配置転換および出向先から法人に復帰を命じられた場合に、これを準用する。

第5節 休職

(休職)

第16条 職員が、次の各号の一に該当する場合は、これを休職にすることができる。

	事由	要件	休職期間
1	心身故障	心身の故障のため、長期の休養を要する場合	3年以内
2	刑事事件	刑事事件に関し起訴された場合	裁判所係属期間
3	調査研究等	設立団体、学校、研究所、その他法人が指定する施設において、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年以内
4	研究成果活用	理事長の許可を得て、教員が営利を目的とする私企業その他の団体であって、自己の研究成果を活用する事業を実施するものの役員、顧問または評議員（以下「役員等」という。）を兼ねる場合において、主として当該役員等の職務に従事する必要があるため、教員としての職務に従事することができないと認められるとき。	3年以内
5	行方不明	水難、火災その他の災害により、生死不明または所在不明となった場合	3年以内

6	その他	その他特別の事由により休職とすることが適当と認められる場合	その都度定める期間
---	-----	-------------------------------	-----------

- 2 試用期間中の職員には、前項の規定を適用しない。
3 本節に定めるもののほか休職の取扱については、公立大学法人滋賀県立大学職員休職規程の定めるところによる。

(復 職)

- 第17条 理事長は、休職の期間が満了した場合は、なお当該休職事由が消滅しない場合を除き、復職を命ずるものとする。
2 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、速やかに復職を命じるものとする。ただし、同項第1号(心身故障)に規定する休職の場合は、当該職員が願い出るとともに当該休職事由が消滅したことを確認できる書面の提出がなければ、理事長は復職を命ずることができない。

(休職期間の中断または再休職)

- 第18条 第16条第1項第1号(心身故障)による休職者が、復職後3ヶ月以上正常な勤務をすることなく同一の事由または類似の事由により再び休職を命じられた場合は、前回の休職期間を通算することとし、休職期間の更新を行わない。

(休職中の身分)

- 第19条 休職者は、その職を保有するが、職務に従事しない。
2 理事長が必要と認める場合は、休職者の配置転換を行うことができる。

第6節 退職、解雇および降任

(退 職)

- 第20条 職員は、次の各号の一に該当するときは、当該各号に定める日をもって退職したものとす。
(1) 退職を申し出たとき 法人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最初の3月31日
(3) 第16条に定める休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき 休職期間満了の日
(4) 死亡したとき 死亡日
(5) 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
(6) 法人の役員に就任したとき 就任の前日

(自己都合による退職手続)

- 第21条 職員が退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに文書をもって理事長に願い出なければならない。ただし、やむを得ない事由により退職を予定する日の30日前までに退職願を提出できない場合には、14日前までにこれを提出しなければならない。
2 職員は、退職を願い出ても退職するまでは、従来の職務に従事するとともに、必要事項の引継ぎを行わなければならない。

(定 年)

- 第22条 職員の定年は、次の各号に定めるとおりとする。
(1) 教員 年齢65年
(2) 前号以外の職員 年齢65年

(定年年齢を過ぎた者の採用の特例)

- 第23条 理事長は、教育研究上特に必要が認められる場合には、前条に定める定年年齢に関わらず、別に定めるところにより教員を採用することができる。

(再雇用)

- 第24条 第31条の9の規定により退職した職員については、再雇用することができる。
2 職員の再雇用については、公立大学法人滋賀県立大学定年前再雇用短時間勤務職員就業規則の定めるところによる。

(解 雇)

- 第25条 職員が次の各号の一に該当するときは、解雇する。
(1) 禁錮以上の刑に処せられた場合

- (2) 日本国憲法また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、またはこれに加入した場合
- 2 職員が次の各号の一に該当するときは、解雇することができる。
- (1) 勤務成績または業務能率が著しく不良で向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められた場合
 - (2) 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、職員としての職責が果たし得ないと認められた場合
 - (3) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、またはこれに堪えない場合
 - (4) 前3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
 - (5) 業務の運営上やむを得ない事情または天災事変その他これに準じるやむを得ない事情により、業務の縮小または部局の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難な場合
 - (6) 業務の運営上やむを得ない事情または天災事変その他これに準じるやむを得ない事情により、業務の継続が不可能となった場合
 - (7) その他前各号に準じるやむを得ない事情がある場合

(降 任)

第26条 職員が次の各号の一に該当するときは、理事長は降任させることができる。

- (1) 勤務成績、業務能率または勤務状況が不良と認められた場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合
- (3) その他職務に必要な適格性を欠く場合
- (4) 組織の改廃により職が廃止され、または過員が生じた場合
- (5) 第31条の4に規定する他の職への降任等に該当する降任をする場合

(不服申し立て)

第27条 理事長は、前2条の規定により職員を解雇または降任しようとする場合は、別に定めるところにより、不服申し立ての機会を与えることができる。

(解雇制限)

第28条 第25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。以下「地公災法」という。）に基づく傷病補償年金を受けている場合また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、または第25条第2項第4号に該当する事由により行政官庁の認定を受けた場合は、この限りでない。

- (1) 業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後30日間
- (2) 労基法第65条の産前産後の休業期間およびその後30日間

(解雇予告)

第29条 第25条の規定により職員を解雇するときは、少なくとも30日前に予告するか、または平均賃金の30日分の予告手当を支給するものとする。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、または労基法第20条第1項ただし書後段に規定する行政官庁の認定を受けた場合は、この限りではない。

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。

(退職時の責務)

第30条 職員は、退職する場合または解雇された場合には、法人が貸与している物品を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書の交付)

第31条 法人を退職しまたは解雇された者（解雇を予告された者を含む。）から次の事項の全部または一部について証明書の交付の請求があった場合は、遅滞なくこれを交付する。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類および地位
- (3) 給与
- (4) 退職または解雇の理由

第7節 管理監督職勤務上限年齢制

(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)

第31条の2 管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職は、公立大学法人滋賀県立大

学職員給与規程第12条第1項の規定により管理職手当を支給する職（ただし、研究院長および学部長は除く。）とする。

（管理監督職勤務上限年齢）

第31条の3 管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。（ただし、研究院長および学部長は除く。）

（管理監督職勤務上限年齢による降任等）

第31条の4 理事長は、第31条の2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。以下この節において同じ。）（第31条の5第1項から第4項まで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また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（以下この項及び次項第3号においてこれらの職を「他の職」という。）への降任または転任（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、この規程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は、この限りでない。

2 前項の規定による他の職への降任または転任（以下「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、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、勤務の状況、職務経験等に基づき、降任または転任（降給を伴う転任に限る。）（以下この項および第31条の6において「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標準職務遂行能力（次条第3項において「標準職務遂行能力」という。）およ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する際に、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また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および管理監督職への採用の制限の特例）

第31条の5 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。第3項において同じ。）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) 当該職員の職務が高度の知識、技能または経験を必要とするものであるため、当該職員が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) 当該職員の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、当該職員が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。
 - (3) 当該職員の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、当該職員が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、前項また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。第4項において同じ。）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別に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およ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、また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、もしくは転任することができる。

- 4 理事長は、第1項もしくは第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ことを除く。)、または前項もしくはこの項の規定により異動期間(前3項また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、理事長の承認を得て、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31条の6 理事長は、前条各項の規定により異動期間を延長する場合および同条第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。

(延長した異動期間の短縮)

第31条の7 理事長は、第31条の5第1項または第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。)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同条第4項の規定を適用しようとするときは、当該異動期間を短縮することができる。

(異動期間の延長事由が消滅した場合の措置)

第31条の8 任命権者は、第31条の5各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。)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8節 定年前再雇用短時間勤務制

(定年前再雇用短時間勤務職員の採用)

第31条の9 理事長は、年齢60年に達した日以後に退職をした者(教員を除く)(以下この条において「年齢60年以上退職者」という。)を、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。

第3章 給与および退職手当

(給与)

第32条 職員の給与については、公立大学法人滋賀県立大学職員給与規程の定めるところによる。

(退職手当)

第33条 職員の退職手当については、公立大学法人滋賀県立大学職員退職手当規程の定めるところによる。

第4章 服務

(職務専念義務)

第34条 職員は、公立大学法人として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、この規則、関係規程または関係法令に定める場合を除いては、その勤務時間中は職務に専念し、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。

(遵守事項)

第35条 職員は次の事項を守らなければならない。

- (1) 法令および法人が定める規則・諸規程等を遵守し上司の指示に従い、職場の規律を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。
- (2) 法人の名誉もしくは信用を傷つけ、その利益を害し、または職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
- (3) 職務上知ることのできた機密情報・特定個人情報および個人情報を他に漏らしてはならない。
- (4) 法人の敷地および施設内（以下「法人内」という。）で、喧騒、その他秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。
- (5) 理事長の許可なく、法人内で集会、演説、宣伝または文書画の配付、回覧、掲示その他これに準ずる行為をしてはならない。
- (6) 退職しまたは解雇された職員は、在職中に知り得た機密情報・特定個人情報および個人情報を漏らしてはならない。

(兼業)

第36条 職員は、法人の使命による場合のほか、法人の許可を受けて他の企業もしくは団体等の役員または従業員等を兼務し、または営利を目的とする企業もしくは団体等の役員等に就任することができる。

2 職員の兼業に関する事項については、公立大学法人滋賀県立大学職員兼業規程の定めるところによる。

(服務規律)

第37条 職員の服務規律については、公立大学法人滋賀県立大学職員服務規程の定めるところによる。

(人権侵害等の禁止)

第38条 職員は、いかなる場合にも、セクシュアル・ハラスメント、性差別、その他の人権侵害を行ってはならない。

2 人権侵害の防止等のために必要な措置については、別に定める。

(苦情相談)

第39条 職員は、勤務条件その他の人事管理に関する苦情の申出および相談（以下「苦情相談」という。）をすることができる。

2 苦情相談に関し必要な事項は、別に定める。

第5章 勤務時間、休日および休暇等

(勤務時間、休日および休暇等)

第40条 職員の勤務時間、休日および休暇等については、公立大学法人滋賀県立大学職員の勤務時間、休日および休暇等に関する規程の定めるところによる。

(育児休業)

第41条 職員のうち、満3歳に満たない子の養育を必要とする者は、理事長に申し出て育児休業の適用を受けることができる。

2 育児休業の適用を受けることができる職員の範囲その他必要な事項については、公立大学法人滋賀県立大学職員育児休業等規程の定めるところによる。

(介護休業)

第42条 職員のうち必要のある者は、理事長に申し出て介護休業の適用を受けることができる。

2 介護休業の適用を受けることができる職員の範囲その他必要な事項については、公立大学法人滋賀県立大学職員介護休業等規程の定めるところによる。

(配偶者同行休業)

第42条の2 職員のうち必要のある者は、理事長に申し出て配偶者同行休業の適用を受けることができる。

2 配偶者同行休業の適用を受けることができる職員の範囲その他必要な事項については、公立

大学法人滋賀県立大学職員配偶者同行休業規程の定めるところによる。

第6章 研修

(研 修)

- 第43条 理事長は、業務に関する必要な知識および技能を向上させるため、研修機会の提供に努めるものとする。
- 2 職員は、前項に規定する研修の機会が与えられた場合、また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。
 - 3 教員は、業務に支障のない限り、理事長の承認を得て、勤務場所を離れて研修を行うことができる。
 - 4 教員は、現職のままで長期にわたり研修を受けることができる。
 - 5 その他研修について必要な事項は、公立大学法人滋賀県立大学職員研修規程の定めるところによる。

第7章 賞罰

(表 彰)

第44条 職員が次の各号の一に該当する場合には、表彰する。

- (1) 業務成績の向上に多大の功労があったとき
 - (2) 業務上有益な発明または顕著な改良をしたとき
 - (3) 災害または事故の際、特別な功労があったとき
 - (4) 業務上の犯罪を未然に防ぐ等その功労が顕著であったとき
 - (5) 永年にわたり誠実に勤務し成績が優秀で他の模範であるとき
 - (6) その他特に職員の規範として推奨すべき実績があったとき
- 2 その他表彰について必要な事項は別に定める。

(懲 戒)

第45条 職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒処分を行う。

- (1) 職務上の義務に違反し、または職務を怠ったとき
- (2) 正当な理由なしに無断欠勤をしたとき
- (3) 正当な理由なしにしばしば遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- (4) 故意または重大な過失により法人に損害を与えたとき
- (5) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき
- (6) 法人の名誉または信用を著しく傷つけたとき
- (7) 素行不良で法人の秩序または風紀を乱したとき
- (8) その他法令および法人が定める諸規程に違反し、または前各号に準ずる行為があったとき

(懲戒の種類)

第46条 懲戒は、その程度に応じ、次の区分によるものとする。

- (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、給与の一部を減額する。ただし、1回の額は労基法第12条に規定する平均賃金の半日分、もしくはその総額が1給与支払期間の給与総額の10分の1を限度とする。
 - (3) 停職 始末書を提出させ、1日以上6月以下として勤務を停止し、職務に従事させず、その間給与を支給しない。
 - (4) 諭旨解雇 退職願いの提出を勧告し、これに応じない場合には、予告期間を設けずに即時に解雇する。
 - (5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇し、退職手当は支給しない。この場合において、行政官庁の認定を受けた場合には、解雇予告手当は支給しない。
- 2 第27条の規定は、前項各号に掲げる懲戒処分を行う場合に、これを準用する。ただし、第12条第1項に規定する試用期間中の者を懲戒する場合は、この限りでない。
- 3 その他職員の懲戒の取扱いについては、公立大学法人滋賀県立大学職員の懲戒等に関する規程の定めるところによる。

(訓告等)

第47条 前条に規定する場合の他、服務を厳正にし、規律を保持するため必要があるときには、訓告または嚴重注意を行うことができる。

(損害賠償)

第48条 職員が故意または重大な過失により法人に損害を与えた場合は、その損害の全部または一部を賠償させることができる。

第8章 安全衛生

(安全、衛生および健康の確保に関する措置)

第49条 理事長は、職員の心身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 職員は、安全、衛生および健康の確保について、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）およびその他の関係法令に従うとともに、法人が行う安全、衛生および健康の確保に関する措置に協力しなければならない。

(安全・衛生教育)

第50条 職員は、法人が行う安全、衛生に関する教育および訓練を受けなければならない。

(非常時の措置)

第51条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、またはそ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その他関係者に連絡して、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。

(安全および衛生に関する遵守事項)

第52条 職員は、次の事項を守らなければならない。

(1) 安全および衛生について理事長の命令に従い、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) 安全装置、消防設備、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立ち入らないこと。

(健康診断)

第53条 職員は、採用時および毎年1回定期的に行う健康診断のほか、必要に応じて行う臨時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、この限りではない。

2 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、勤務時間の制限等当該職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

3 職員は、正当な理由がなく前項の措置を拒んではならない。

(就業禁止)

第54条 職員は、自己、同居人または近隣の者が伝染病にかかりもしくはその疑いがある場合は、直ちに上司に届け出てその命令に従わなければならない。

2 前項の届出の結果必要と認める場合には、当該職員に就業の禁止を命ずることができる。

(規程委任)

第55条 本章に定めるもののほか、職員の安全、衛生および健康の確保に関する取扱いについては、公立大学法人滋賀県立大学安全衛生管理規程の定めるところによる。

第9章 出張

(出張)

第56条 業務上必要がある場合は、職員に出張を命ずることができる。

2 出張を命じられた職員が出張を終えたときには、速やかにその旨を理事長に報告しなければならない。

(旅費)

第57条 前条の出張に要する旅費に関しては、公立大学法人滋賀県立大学旅費規程の定めるところによる。

第10章 福利・厚生

(共済・互助会)

第58条 職員は「地方公務員等共済組合法（昭和37年法律152号）」および「滋賀県職員互助会に関する条例（昭和31年滋賀県条例第34号）」の定めるところにより、それぞれ組合員および会員としての権利と義務を有し、かつ、当該事業の利益を享受することができる。

(宿舎)

第59条 宿舎の利用については、関係法令および公立大学法人滋賀県立大学宿舎規程の定めるところによる。

第11章 災害補償

(業務災害)

第60条 職員の業務上の災害については、地公災法の定めるところにより、補償を行う。

(通勤災害)

第61条 職員の通勤途上における災害については、地公災法の定めるところにより、補償を行う。

第12章 職務発明等

(職務発明等)

第62条 職員の職務上の発明等に関わる知的財産権の取扱いについては、公立大学法人滋賀県立大学教員の発明等に関する規程の定めるところによる。

付 則

(施行日)

1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。

(移行教員の定年の特例)

2 地独法第59条第2項の規定により、法人設立前の滋賀県立大学の職員から法人に移行した者であって、法人設立前の滋賀県立大学に平成7年4月1日から平成11年3月31日までの間に教員として採用された者のうち、昭和13年4月2日生まれから昭和16年4月1日生まれまでの者（採用日の前日において滋賀県公立学校教員であった者を除く。）の定年については、平成18年度に限り、第22条の規定にかかわらず、生年月日に応じ、次表に定めるところによる。

区 分	定 年
昭和13年4月2日生まれから昭和15年4月1日生まれまで	年齢67年
昭和15年4月2日生まれから昭和16年4月1日生まれまで	年齢66年

3 地独法第59条第2項の規定により、法人設立前の滋賀県立大学の職員から法人に移行した者であって、法人設立前の滋賀県立大学に平成15年4月1日から平成18年3月31日までの間に人間看護学部の教員として採用された者のうち、昭和12年4月2日生まれから昭和24年4月1日 生まれまでの者（採用日の前日において滋賀県公立学校教員であった者を除く。）の定年については、平成26年度までの間に限り、第22条の規定にかかわらず、生年月日に応じ、次表に定めるところによる。

区 分	定 年
昭和12年4月2日生まれから昭和18年4月1日生まれまで	年齢70年
昭和18年4月2日生まれから昭和20年4月1日生まれまで	年齢69年
昭和20年4月2日生まれから昭和21年4月1日生まれまで	年齢68年
昭和21年4月2日生まれから昭和23年4月1日生まれまで	年齢67年
昭和23年4月2日生まれから昭和24年4月1日生まれまで	年齢66年

4 平成18年4月1日から平成19年3月31日までの間に人間看護学部の教員として採用される者のうち、昭和12年4月2日生まれから昭和24年4月1日生まれまでの者（採用日の前日において滋賀県公立学校教員であった者を除き、理事長が指定した者に限る。）の定年については、平成26年度までの間に限り、第22条の規定にかかわらず、生年月日に応じ、次表に定め

るところによる。

区 分	定 年
昭和12年4月2日生まれから昭和18年4月1日生まれまで	年齢70年
昭和18年4月2日生まれから昭和20年4月1日生まれまで	年齢69年
昭和20年4月2日生まれから昭和21年4月1日生まれまで	年齢68年
昭和21年4月2日生まれから昭和23年4月1日生まれまで	年齢67年
昭和23年4月2日生まれから昭和24年4月1日生まれまで	年齢66年

付 則
この規則は、平成19年4月1日から施行する。

付 則
この規則は、平成20年4月1日から施行する。

付 則
この規則は、平成20年12月1日から施行する。

付 則
この規則は、平成21年4月1日から施行する。

付 則
この規則は、平成26年9月2日から施行する。

付 則
この規則は、平成28年1月1日から施行する。

付 則
この規則は、令和2年4月1日から施行する。（第2条、第3条関係）

付 則
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22条第2号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「65年」とあるのは同表の右欄に掲げる字句とする。

区 分	
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

（情報の提供および勤務の意思の確認）

3 理事長は、当分の間、職員（教員を除く。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「情報の提供および勤務の意思の確認を行うべき年度」という。）（情報の提供およ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、当該情報の提供およ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にあつ

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)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採用およ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。