

国立大学法人鹿屋体育大学就業規則

改正	平成16年	4月	1日
	規則	第20号	
	平成17年	3月22日	
	規則	第4号	
	平成18年	3月24日	
	規則	第10号	
	平成19年	3月22日	
	規則	第16号	
	平成21年	3月19日	
	規則	第3号	
	平成25年	3月26日	
	規則	第8号	
	平成28年	1月21日	
	規則	第5号	
	平成28年	3月23日	
	規則	第12号	
	令和2年	10月19日	
	規則	第10号	
	令和3年	1月7日	
	規則	第2号	

目次

- 第1章 総則（第1条－第3条）
- 第2章 人事
 - 第1節 採用（第4条－第7条）
 - 第2節 異動（第8条－第11条）
 - 第3節 休職（第12条）
 - 第4節 退職及び解雇（第13条－第22条）
- 第3章 給与（第23条）
- 第4章 評価（第24条）
- 第5章 服務（第25条－第30条）
- 第6章 勤務時間、休日及び休暇等（第31条－第43条）
- 第7章 研修及び出張（第44条－第47条）
- 第8章 表彰（第48条）
- 第9章 懲戒等（第49条－第53条）
- 第10章 安全及び衛生（第54条－第61条）
- 第11章 災害補償（第62条）
- 第12章 退職手当（第63条）
- 附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、国立大学法人鹿屋体育大学（以下「本

学」という。)の職員の勤務条件、服務規律その他の就業に関する事項を定める。

- 2 この規則に定めのない事項については、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）その他法令の定めるところによる。

（適用範囲）

第 2 条 この規則において「職員」とは、常時本学に勤務する教員、事務職員、技術職員、技能職員及び看護職員をいい、次の各号に掲げる者は含まない。

- (1) 一事業年度内で短時間雇用する者
- (2) その他必要と認める者

- 2 前項各号に掲げる者の就業に関し必要な事項については、別に定める。

（規則の遵守）

第 3 条 本学及び職員は、ともに法令及びこの規則を守り、相協力して業務の運営に当たらなければならない。

第 2 章 人事

第 1 節 採用

（採用）

第 4 条 教員の採用に関しては、別に定める鹿屋体育大学教員の人事に関する規則（以下「教員人事規則」という。）による。

- 2 事務職員、技術職員、技能職員及び看護職員（以下「事務系職員」という。）の採用に関しては、別に定める鹿屋体育大学事務系職員の人事に関する規則（以下「事務系職員人事規則」という。）による。

（採用時の提出書類）

第 5 条 職員に採用の際には、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 誓約書
- (2) 履歴書
- (3) 資格に関する証明書
- (4) 住民票記載事項証明書（本籍地は、都道府県のみ）
- (5) 健康診断書
- (6) 扶養親族等に関する書類
- (7) その他本学において必要と認める書類

- 2 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、その都度速やかに書面でこれを届け出なければならない。

（試用期間）

第 6 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 箇月の試用期間を設ける。ただし、本学が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

- 2 試用期間中に職員として不適格と認められた者は、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。

（労働条件の明示）

第 7 条 職員との労働契約の締結に際しては、次の事項を記載した文書を交付し、労働条件を明示するものとする。

- (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べき業務に関する事項
- (3) 始業及び終業の時刻、所定の勤務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

第2節 異動

(昇任及び降任)

第8条 教員の昇任及び降任については、別に定める教員人事規則による。

2 事務系職員の昇任及び降任については、別に定める事務系職員人事規則による。

(配置換)

第9条 職員は、業務上の必要により、配置換を命じられることがある。

2 前項の規定により配置換を命じられた職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

3 教員の配置換について必要な事項は、別に定める教員人事規則による。

(出向)

第10条 職員は、業務上の必要により、出向を命じられることがある。

2 事務系職員の出向については、別に定める鹿屋体育大学職員出向規則による。

3 教員の出向について必要な事項は、別に定める教員人事規則による。

(クロスアポイントメント制度)

第10条の2 教員は、本学以外の機関（以下「相手方機関」という。）との協定に基づき、本学の教員及び相手方機関の職員の双方の身分を保有したまま、本学及び相手方機関の業務を行うこと（ただし、第29条に規定の兼業によるものを除く。以下「クロスアポイントメント制度」という。）ができるものとする。

2 前項の規定の適用を受ける教員の就業については、この規則又は本学の他の規則等の規定にかかわらず、相手方機関との協定の規定が優先するものとする。

3 本条に定めるもののほか、クロスアポイントメント制度について必要な事項は、別に定める国立大学法人鹿屋体育大学クロスアポイントメント制度に関する規則（令和3年規則第1号）による。

(赴任)

第11条 異動に伴い住居変更を要するときは、発令の日から7日以内の必要な期間内に新任地へ赴任しなければならない。

第3節 休職

(休職)

第12条 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、長期の休養を要する場合及び当該事由による休暇を取得しようとする場合で、引き続き90日を超える期間
- (2) 刑事事件に関し起訴されたことにより就業が困難となった場合
- (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) その他特別な事由により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。
- 3 職員の休職期間、手続等については、別に定める鹿屋体育大学職員休職規則（以下「休職規則」という。）による。

第4節 退職及び解雇

（退職）

第13条 職員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- (1) 退職を願い出て承認されたとき、又は退職願を提出して14日を経過したとき
- (2) 定年に達したとき
- (3) 期間を定めて雇用されている場合、その期間が満了したとき
- (4) 前条により休職とされ、休職規則に定める休職期間が満了し、なお、休職事由が消滅しないと認められるとき
- (5) 本人が死亡したとき、又は行方不明となり家族が同意したとき
- (6) その他退職事由が発生したとき

（自己都合による退職）

第14条 職員が、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日前までに退職願を提出しなければならない。

（定年等）

第15条 職員の定年は、満60歳とする。ただし、教員（助手を除く。）の定年については、満65歳とする。

- 2 定年による退職の日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。
- 3 第1項の規定により退職した職員（定年が満65歳の者を除く。）については、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない場合は、65歳まで再雇用する。
- 4 再雇用について、身分、給与、勤務時間等その他必要な事項は、別に定める。

（解雇）

第16条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇する。

- (1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合
- (2) 禁固以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられた場合
- (3) 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者

（その他の解雇）

第17条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することがある。

- (1) 勤務状況又は勤務成績が著しく不良で、向上若しくは改善の見込がない場合
- (2) 精神又は身体の障害について適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えないと認められる場合
- (3) その他職務に必要な適格性を著しく欠く場合
- (4) 第49条第1項各号に定める懲戒解雇事由に該当する事実があると認められる場合
- (5) 本学の経営上又はその他やむを得ない業務上の都合により必要を生じた場合

（解雇制限）

第18条 前2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、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治らず労働

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。）に基づく傷病補償年金の給付がなされ、労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合は、この限りではない。

(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

(2) 別に定める鹿屋体育大学職員の勤務時間、休暇等に関する規則（以下「勤務時間等規則」という。）第16条第1項第6号及び第7号の規定により休業する期間及びその後30日間

（解雇予告）

第19条 第16条及び第17条の規定による解雇を行う場合においては、30日前にその予告をするか、労基法第12条に規定する平均賃金の30日分を支給するものとする。ただし、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。

2 前項の規定については、労働基準監督署長の認定を受けて第49条第2項第1号に定める懲戒解雇をする場合及び試用期間中の職員（14日を超えて引き続き雇用される者を除く。）を解雇する場合は適用しない。

（退職又は解雇後の責務）

第20条 職員は、退職後又は解雇された後も職務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならない。

（借用物品の返還）

第21条 職員が、退職又は解雇された場合は、本学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。

（退職証明書の交付）

第22条 本学は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合において、退職又は解雇の事由等について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。

(1) 退職し又は解雇された場合

(2) 解雇を予告された場合

第3章 給与

（給与）

第23条 職員の給与については、別に定める国立大学法人鹿屋体育大学職員給与規則（平成16年規則第25号）、国立大学法人鹿屋体育大学年俸制適用教員給与規則（平成28年規則第2号）及び国立大学法人鹿屋体育大学新年俸制適用教員給与規則（令和2年規則第13号）による。

第4章 評価

（勤務評価）

第24条 職員の勤務成績について、評価を実施する。

第5章 服務

（誠実義務）

第25条 職員は、本学の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、本学の秩序に努めなければならない。

(遵守事項)

第26条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 勤務中は職務に専念し、みだりに勤務場所を離れてはならない。
- (2) 職場の内外を問わず、本学の名誉若しくは信用を傷つけ、又は職員全体の不名誉となる行為をしてはならない。
- (3) 正当な理由なく職務上知ることのできた個人情報（国立大学法人鹿屋体育大学個人情報公開規則に規定する個人情報をいう。以下同じ。）及び本学の業務上の秘密を他に漏らしてはならない。
- (4) 職務や地位を利用し、本学の利益と相反する行為をしてはならない。
- (5) 本学内で、選挙運動その他政治的活動及び布教活動をしてはならない。
- (6) その他本学の秩序の維持の妨げとなる行為をしてはならない。

(職員の倫理)

第27条 職員の遵守すべき職務に係る倫理原則及び倫理を保持するために必要な事項については、別に定める鹿屋体育大学倫理規則による。

(ハラスメントの防止)

第28条 職員は、人権侵害及び性差別としてのハラスメントをいかなる形でも行ってはならず、これの防止に努めなければならない。

- 2 ハラスメントの防止等に関する措置については、鹿屋体育大学ハラスメント防止等に関する規則で定める。

(兼業)

第29条 職員が、兼業を行おうとする場合は、あらかじめ学長の許可を得なければならない。

- 2 職員の兼業に関し必要な事項については、鹿屋体育大学職員兼業規則で定める。

(情報管理)

第30条 本学の情報管理及び内部ネットワークの安全性確保の見地から、職員の送受したメールや電子ファイルを閲覧する場合がある。

第6章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間)

第31条 職員の所定の勤務時間は、1週間については38時間45分、1日については7時間45分とする。

- 2 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

始業 午前8時30分

終業 午後5時15分

休憩時間 午後零時から午後1時まで

(始業及び終業時刻並びに休憩時間の変更)

第32条 業務の都合により、前条第2項に規定する始業及び終業の時刻並びに休憩時間を予告のうえ変更することがある。

(休日)

第33条 休日は、次のとおりとする。

- (1) 日曜日及び土曜日（週休日）
- (2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日
- (3) 12月29日から翌年1月3日までの日（前号に掲げる日を除く。）
- (4) その他本学が特に指定する日

（時間外及び休日勤務）

第34条 業務の都合により、労基法第36条の定めるところにより、第31条の所定の勤務時間を超え、又は前条の休日に勤務をさせることがある。

（教員の勤務時間等）

第35条 教授研究（主として研究）の業務及び人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務に従事する教員については、第31条の勤務時間に関する規定を適用せず、労使協定を締結し、専門業務型裁量労働制を適用する。

2 前項の業務の遂行の手段及び時間配分については、教員の裁量に委ねるものとし、教員が所定の勤務日に勤務した場合には、労使協定で定める時間勤務したものとみなす。

3 第1項の規定により専門業務型裁量労働制を適用する教員の始業及び終業の時刻並びに休憩時間については、次に掲げる時間を基本とする。ただし、業務の遂行に必要な始業及び終業の時刻並びに休憩時間の変更は弾力的に運用するものとし、始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、当該教員の裁量によるものとする。

始業 午前8時30分

終業 午後5時15分

休憩時間 午前11時40分から午後零時40分まで

4 専門業務型裁量労働制が適用される教員が、休日又は深夜に勤務する場合は、あらかじめ学長の許可を得なければならない。

（勤務時間等に関する規定の適用除外）

第36条 第31条から第34条までに定める勤務時間、休日、時間外勤務及び休日勤務に関する規定については、管理監督の職務にある者については適用しない。

（年次有給休暇）

第37条 職員は、1年（1月1日から12月31日まで）につき20日の年次有給休暇を受けることができる。ただし、当該年の中途において新たに採用された職員又は当該年の中途で雇用期間が満了し退職することとなる職員は、20日を限度として当該年の在職期間に応じた日数を受ける。

（病気休暇）

第38条 職員は、負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合、病気休暇を受けることができる。

（特別休暇）

第39条 職員は、冠婚葬祭等につき、特別休暇を受けることができる。

（その他勤務時間、休暇に関する事項）

第40条 前9条に定めるもののほか、職員の勤務時間、休日及び年次有給休暇等の取得手続その他必要な事項については、勤務時間等規則で定める。

(育児休業等)

第41条 職員は、3歳に満たない子を養育するため必要があるときは、当該事実を申し出て、育児休業をし、又は勤務時間の短縮等の措置を受けることができる。

(介護休業等)

第42条 職員は、職員の家族に負傷、疾病等により介護を要する者がいる場合は、当該事実を申し出て、介護休業をし、又は勤務時間の短縮等の措置を受けることができる。

(その他育児、介護休業等に関する事項)

第43条 前2条に定めるもののほか、育児、介護休業等の対象者、期間、手続その他必要な事項については、鹿屋体育大学職員の育児休業、介護休業等に関する規則で定める。

第7章 研修及び出張

(教員の研修)

第44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 教員の研修については、教員人事規則で定める。

(事務系職員の研修)

第45条 事務系職員には、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修を命じることがある。

2 本学は、事務系職員の研修の機会提供に努めるものとする。

(出張)

第46条 職員は、業務上必要がある場合は、出張を命じられることがある。

2 職員は、正当な理由なく出張命令を拒むことはできない。

3 職員は、出張が終了したときは、その結果を遅滞なく報告しなければならない。

(旅費)

第47条 前条の出張に要する旅費に関する手続その他必要な事項については、国立大学法人鹿屋体育大学旅費規則で定める。

第8章 表彰

(表彰)

第48条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、表彰する。

- (1) 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
- (2) 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
- (3) その他表彰に値すると認められる場合

2 職員の表彰については、学長が別に定める。

第9章 懲戒等

(懲戒)

第49条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒処分を行うことがある。

- (1) 正当な理由なしに無断欠勤した場合
- (2) 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場合
- (3) 故意又は重大な過失により本学に損害を与えた場合

- (4) 職務上知り得た個人情報及び本学の業務上重要な秘密を正当な理由なく他に漏らし、又は漏らそうとした場合
- (5) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- (6) 本学の名誉若しくは信用を著しく傷つけた場合
- (7) 素行不良で本学の秩序又は風紀を乱した場合
- (8) 重大な経歴詐称をした場合
- (9) 他人を教唆し、若しくは扇動して前各号に該当するような行為をさせた場合
- (10) 懲戒に該当する事由を幫助し、隠蔽した場合
- (11) その他この規則によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があった場合

2 懲戒の区分は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇し、退職手当の一部又は全部を支給しない。
- (2) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して、又は予告期間を設けずに即時に解雇する。
- (3) 停職 始末書を提出させるほか、3月以下を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (4) 減給 始末書を提出させるほか、1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の半日分を限度として、若しくはその総額が一給与支払期間の給与総額の10分の1を超えない額を上限として給与から減ずる。
- (5) 戒告 始末書を提出させて戒め、注意の喚起を促す。

(訓告等)

第50条 前条に規定する場合のほか、服務を厳正にし、規律を保持するために必要があるときには訓告又は嚴重注意を行うことがある。

(監督責任)

第51条 指揮命令下にある職員に懲戒に該当する行為があった場合は、その監督者は監督責任により懲戒を受けることがある。ただし、監督者がこれを防止するために措置を講じていた場合においては、情状により懲戒を免ずることがある。

(懲戒決定までの就業禁止)

第52条 職員に第49条第1項各号の規定に該当する行為があった疑いがあるときは、職場秩序を維持するため、処分が決定するまで就業を禁止することがある。

2 前項の就業を禁止した間の給与の支給については、その都度決定する。

(損害賠償)

第53条 職員が、故意又は重大な過失により本学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ものとする。

第10章 安全及び衛生

(協力義務)

第54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）その他の関係法令のほか、本学の指示を守るとともに、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。

(安全及び衛生の確保に関する措置)

第55条 本学は、職員の心身の健康の増進と危険防止のために必要な措置をとるものとする。

(安全及び衛生教育)

第56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。

(非常時の措置)

第57条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生の恐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緊急連絡体制に従って連絡し、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるように努めなければならない。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第58条 職員は、次の各号に掲げる事項を守らなくてはならない。

- (1) 安全及び衛生について本学の命令に従い、実行すること
- (2) 常に職場の整理、整頓、清潔に努め、火災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立ち入らないこと

(健康診断)

第59条 本学は、職員に対して、毎年定期的に健康診断を行う。

- 2 前項の健康診断のほか、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、正当な理由なしに健康診断を拒んではならない。
- 4 本学は、健康診断の結果に基づき必要と認める場合には、職員に対して、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。
- 5 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。

(就業禁止)

第60条 職員は、自己、同居人又は近隣の者が伝染病にかかり、若しくはその疑いがある場合は、直ちに本学に届け出てその指示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、当該職員の就業を禁止することができる。

(女性職員の保護)

第61条 女性職員は、産前産後等につき、保護措置を受けることができる。

- 2 女性職員の保護措置に関する具体的な事項については、別に定める。

第11章 災害補償

(災害補償)

第62条 職員が業務上の災害（負傷、疾病、傷害又は死亡をいう。以下同じ。）又は通勤途上における災害を受けた場合の災害補償、被災職員の社会復帰の促進、被災職員及びその遺族の援護を図るために必要な福祉事業に関しては、労基法及び労災法の定めるところによる。

第12章 退職手当

(退職手当)

第63条 職員の退職手当については、国立大学法人鹿屋体育大学職員退職手当規則（平成16年規則第26号）及び国立大学法人鹿屋体育大学年俸制適用教員退職手当規則（平成28年規則第4号）で定める。

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平17.3.22規則第4号）

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平18.3.24規則第10号）

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平19.3.22規則第16号）

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平21.3.19規則第3号）

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平25.3.26規則第8号）

- 1 この規則は、平成25年4月1日から施行する。
- 2 第15条第3項の規定にかかわらず、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）の一部改正附則（平成24年法律第78号）第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の同法第9条第2項に基づく労使協定に定める基準（以下「基準」という。）のすべてを満たす者については、65歳まで再雇用し、基準のいずれかを満たさない者については基準の適用年齢まで再雇用する。
- 3 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日～平成28年3月31日	61歳
平成28年4月1日～平成31年3月31日	62歳
平成31年4月1日～平成34年3月31日	63歳
平成34年4月1日～平成37年3月31日	64歳

附 則（平28.1.21規則第5号）

この規則は、平成28年1月21日から施行する。

附 則（平28.3.23規則第12号）

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（令2.10.19規則第10号）

この規則は、令和3年1月1日から施行する。

附 則（令 3. 1. 7 規則第 2 号）
この規則は、令和 3 年 1 月 7 日から施行する。