

# ○国立大学法人埼玉大学教職員就業規則

[平成16年4月1日  
規則第110号]

改正 平成17. 3. 28 16規則219 平成18. 4. 1 18規則1  
平成19. 4. 1 19規則10 平成20. 3. 1 19規則96  
平成20. 4. 1 20規則1 平成21. 9. 24 21規則50  
平成25. 12. 26 25規則25 平成26. 3. 27 25規則53

## 目次

- 第1章 総則（第1条－第4条）**
- 第2章 採用・異動等**
  - 第1節 採用（第5条－第8条）
  - 第2節 昇任及び降任（第9条－第11条）
  - 第3節 異動（第12条・第13条）
  - 第4節 休職（第14条－第18条）
  - 第5節 退職及び解雇（第19条－第28条）
- 第3章 給与（第29条）**
- 第4章 服務（第30条－第37条）**
- 第5章 労働時間、休日及び休暇等（第38条）**
- 第6章 教職員研修（第39条－第42条）**
- 第7章 賞罰（第43条－第47条）**
- 第8章 安全衛生（第48条）**
- 第9章 出張（第49条）**
- 第10章 福利・厚生（第50条）**
- 第11章 災害補償（第51条）**
- 第12章 退職手当（第52条）**
- 第13章 苦情処理（第53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、「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、国立大学法人埼玉大学（以下「本学」という。）に勤務する教職員の労働条件、服務、その他就業に関する必要な事項を定める。

#### (適用範囲)

**第2条** この規則は、常勤の教職員（以下「教職員」という。）に適用する。

2 前項に定める者のうち、教授、准教授、講師（當時勤務する者に限る。）、助教及び助手並びに副園長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭及び栄養教諭（以下「教員」という。）の採用、懲戒等に関する事項について、

別に定めるときは、それによる。

3 常時勤務を要しない教職員の就業に関する事項については、別に定める。

4 特定のプロジェクト等又は特定の業務に従事し、期間を定めて雇用する教職員の就業については、別に定める。

(法令との関係)

**第3条** 教職員の就業に関し、労働協約、労働契約及びこの規則に定めのない事項については、労基法、国立大学法人法（平成15年法律第112号。以下「国大法」という。）及びその他の関係法令の定めるところによる。

(遵守遂行)

**第4条** 本学及び教職員は、それぞれの立場でこの規則を遵守し、その実行に努めなければならない。

## 第2章 採用・異動等

### 第1節 採用

(採用)

**第5条** 教職員の採用は、競争試験又は選考による。

2 教職員の採用について必要な事項は、別に定める。

(労働条件の明示)

**第6条** 学長は教職員の採用に際しては、採用しようとする者に対し、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) 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労働の有無、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- (4) 交替制勤務等をさせる場合における就業時転換に関する事項
- (5) 給与に関する事項
- (6) 退職に関する事項
- (7) 退職手当に関する事項
- (8) 期末・勤勉手当に関する事項
- (9) 安全・衛生に関する事項
- (10) 研修に関する事項
- (11) 災害補償に関する事項
- (12) 表彰及び懲戒に関する事項
- (13) 休職に関する事項

(提出書類)

**第7条** 新たに教職員に採用された者は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、人事交流により国の機関、他の国立大学法人又はこれに

準ずる機関から引き続き本学の教職員となった者は、一部書類の提出を省略することができる

- (1) 履歴書
- (2) 卒業等証明書
- (3) 資格に関する証明書
- (4) 住民票記載事項証明書
- (5) 健康診断書
- (6) 扶養親族等に関する書類
- (7) その他学長が必要と認める書類

2 前項各号の提出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、学長に届け出なければならない。

(試用期間)

**第8条** 新たに教職員として採用した者については、採用の日から3ヵ月間を試用期間とする。ただし、学長が特に認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。

2 学長は、教職員が試用期間中、あるいは試用期間満了時に正規の教職員とするに不適当と認めたときは、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 昇任及び降任

(考課)

**第9条** 教職員の能力開発及び処遇に資するために考課を実施する。

(昇任)

**第10条** 教職員の昇任は、職務の特性に応じた総合的な能力の評価による。

(降任)

**第11条** 教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) 勤務実績が悪い者
- (2) 心身の故障のため、業務の遂行に支障があり又はこれに堪えない場合
- (3) その他業務に必要な適格性を欠く場合

### 第3節 異動

(配置換・出向等)

**第12条** 教職員は業務上の都合により配置換、兼任又は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教職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。

3 教職員の出向について必要な事項は、別に定める。

(赴任)

**第13条** 赴任の命令を受けた教職員は、発令の日から次に掲げる期間内に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない理由により定められた期間内に赴任できないときは、学長の承認を得なければならない。

- (1) 住居移転を伴わない場合 即日
- (2) 住居移転を伴う場合 7日以内

#### 第4節 休職

(休職)

**第14条** 教職員が次の各号の一に該当するときは、休職とすることができます。

- (1) 負傷又は疾病により、病気休暇の期間が引き続き90日を超える場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) 学校、研究所、病院等の公共施設において、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、研究等の業務に従事する場合
- (4) 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
- (5) その他特別の事由により休職にすることが適當と認められる場合

2 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15条** 前条第1項第1号、第3号から第5号までの休職の期間は必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内で学長が定める。この休職の期間が3年に満たない場合には、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号の休職の期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。

(休職の手続き)

**第16条** 教職員に休職を命ずる場合には、事由を記した説明書を交付して行うものとする。ただし、教職員から同意書の提出があったときはこの限りではない。

(復職)

**第17条** 学長は、第14条第1項各号に掲げる休職事由が消滅したときは、職務に復帰させるものとする。ただし、同条第1項1号により休職を命ぜられている教職員が復職するときは、医師の診断書等により休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職を命じる。

(休職中の身分)

**第18条** 休職者は、教職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

#### 第5節 退職及び解雇

(退職)

**第19条** 教職員は、次の各号の一に該当するときは退職とし、教職員としての身分を失う。

- (1) 自己都合により退職を願い出て学長から承認されたとき。

- (2) 定年に達したとき。
- (3) 早期退職制度により認定されたとき。
- (4) 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。
- (5) 第15条第1項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。
- (6) 死亡したとき。

(自己都合による退職手続)

**第20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、学長に退職願を提出しなければならない。

2 教職員は、退職願を提出しても、退職するまでは従来の職務に従事しなければならない。

(定年)

**第21条** 教職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日に退職するものとする。

2 前項の定年は、満60歳とする。ただし、教授、准教授、講師（常時勤務する者に限る。）、助教及び助手の定年は満65歳とする。

(早期退職制度による退職)

**第21条の2** 教職員は、早期退職制度により定年退職日の前に退職することができる。

2 教職員の早期退職に関し必要な事項は、別に定める。

(再雇用)

**第22条** 第21条の規定により退職した者の再雇用については、別に定める「国立大学法人埼玉大学教職員の再雇用に関する規則」による。

(解雇)

**第23条** 教職員が次の各号の一に該当する場合には、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

**第24条** 教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) 勤務実績が著しく悪い場合
- (2) 心身の故障のため、業務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えられない場合
- (3) 前2号に規定する場合のほか、その業務に必要な適格性を欠くに至った場合

2 前項各号に掲げる場合のほか、経営上又は業務上やむを得ない事由が生じた場合には、教職員を解雇することができる。

(解雇制限)

**第25条** 教職員が次の各号の一に該当する期間は解雇しない。

- (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年を経過しても負傷又は疾病が治らず、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。）第19条に基づく傷病補償年金を受けている場合は、この限りではない。

(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26条** 教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日分の解雇予告手当を支払う。ただし、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所轄労働基準監督署の認定を受けた場合はこの限りではない。

(退職後の責務)

**第27条** 退職した者又は解雇された者は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(退職証明書)

**第28条** 学長は、退職又は解雇された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各号の一に該当するものとする。

(1) 雇用期間

(2) 業務の種類

(3) 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、退職又は解雇され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**

(給与)

**第29条** 教職員の給与については、別に定める「国立大学法人埼玉大学教職員給与規則」による。

2 前項の規定にかかわらず、学長が認める場合に限り、別に定める「国立大学法人埼玉大学教職員年俸制給与規則」によることができる。

**第4章 服務**

(誠実義務)

**第30条** 教職員は、国大法に定める国立大学の使命とその業務の公共性を自覚し、法令及びこの規則を遵守しつつ、誠実かつ公正に業務の遂行に努めなければならない。

(秘密の遵守)

**第31条** 教職員は、業務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。

- 2 教職員が法令による証人、鑑定人等となり、業務上の秘密に属する事項を発表するには、許可を受けなければならない。  
(信用失墜行為等の禁止)

**第32条** 教職員は、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、又は教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乱すこと。  
(文書の配布、集会等)

**第33条** 教職員は、学内において、次のいずれかに該当する文書又は図画を配布してはならない。

- (1) 前条各号に該当するおそれのあるもの  
(2) 本学の業務の正常な運営を妨げるおそれのあるもの  
(3) 他人の名誉を毀損し、又は誹謗中傷等に該当するおそれのあるもの

2 教職員は、学内において文書又は図画を、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。

3 教職員は、学内において業務の正常な遂行を妨げる集会、演説、放送若しくはこれらに類する行為を行ってはならない。

(政治的行為の制限)

**第34条** 教職員は、政治的目的を持って、学内において特定の政党又は政治的団体を支持する活動を行ってはならない。

2 教職員は、教育上の地位を利用して、選挙運動を行ってはならない。  
(教職員の倫理)

**第35条** 教職員は、業務に係る倫理の保持に努めなければならない。

(ハラスメントの防止)

**第36条** 教職員は、ハラスメントをいかなる形でも行ってはならず、この防止に努めなければならない。

(兼業)

**第37条** 教職員は、学長の許可を受けた場合は、他の業務に従事することができる。

2 教職員の兼業について必要な事項は、別に定める「国立大学法人埼玉大学兼業規則」による。

## 第5章 労働時間、休日及び休暇等

(労働時間等)

**第38条** 教職員の労働時間、休日及び休暇等及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第5条又は第11条に該当する場合は、別に定める「国立大学法人埼玉大学教職員の労働時間、休暇等に関する規則」に

よる。

## 第6章 教職員研修

### (研修の機会)

**第39条** 教員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。

- 2 教員は、教育研究に支障のない限り、組織の長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。
  - 3 教員は、現職のままで、組織の長の承認を受けて、長期にわたる研修を受けることができる。
- (教諭の研修)

**第40条** 附属学校の教諭は、教育学部が実施する初任者研修及び十年経験者研修を受けなければならぬ。

### (大学院修学休業)

**第41条** 附属学校の教諭、養護教諭及び栄養教諭は、学長の許可を受けて3年以内の期間、大学院の課程等に在学してその課程を履修するために休業することができる。

- 2 前項の休業の期間については、給与を支給しない。

### (研修)

**第42条** 教職員は、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ぬ。

- 2 学長は、教職員の研修機会の提供に努めるものとする。

## 第7章 賞罰

### (表彰)

**第43条** 学長は、教職員が次の各号の一に該当する者は表彰する。

- (1) 職務に顕著な功績があった者
- (2) 社会的な功績又は大学若しくは教職員の名誉となる功績があった者
- (3) 永年勤続して、勤務成績が良好である者
- (4) その他学長が必要と認める者

### (懲戒)

**第44条** 懲戒は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、出勤停止、減給又は戒告の区分によるものとする。

- (1) 懲戒解雇 予告期間を設けないで即時に解雇する。
- (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、若しくは30日以上の平均賃金を支払って解雇する。ただし、予告期間を設けないで即時解雇することもできる。
- (3) 停職 2月以内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) 出勤停止 1日以上10日以内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。
- (5) 減給 1日以上2月以内を限度として、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、その総額が一給与支払期の給与総額の10分の1の額を限度として給与から減ずる。
- (6) 戒告 将来を戒める。

2 懲戒にあたっては、理由を本人に明示し、弁明の機会を与えるものとする。

(懲戒の事由)

**第45条** 教職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

- (1) 正当な理由なしに無断欠勤をした場合
- (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) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- (5) 本学の名誉若しくは信用を著しく傷つけた場合
- (6) 素行不良で本学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) 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

(訓告等)

**第46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に必要あるときには、訓告、厳重注意又は注意を行うことができる。

(損害賠償)

**第47条** 教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、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

## 第8章 安全衛生

(安全・衛生管理)

**第48条** 教職員は、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。

- 2 本学は、教職員の健康増進と危険防止のために必要な措置を講ずるものとする。
- 3 教職員の安全・衛生管理について必要な事項は、別に定める「国立大学法人埼玉大学教職員安全衛生管理規則」による。

## 第9章 出張

(出張)

**第49条** 教職員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられることがある。

- 2 出張を命ぜられた教職員が帰任したときは、速やかに復命しなければならない。

## **第10章 福利・厚生**

(宿舎利用基準)

**第50条 教職員の宿舎の利用**については、「国立大学法人埼玉大学宿舎規則」の定めるところによる。

## **第11章 災害補償**

(業務上又は通勤途上の災害補償)

**第51条 教職員の業務上又は通勤途上の災害**については、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52条 教職員の退職手当**については、別に定める「国立大学法人埼玉大学教職員退職手当規則」による。

2 前項の規定にかかわらず、第29条第2項の適用を受ける場合は、退職手当は支給しない。

## **第13章 苦情処理**

(苦情処理)

**第53条 教職員**は、この規則の運用に伴う人事処遇に関する苦情を、苦情処理委員会に申し立てることができる。

## **附 則**

1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。ただし、本規則の施行状況を踏まえ、平成17年3月31日までに意見聴取を行い見直しを行うものとする。

2 本学設立の際、現に旧埼玉大学の教職員であった者は、別に辞令を発せられない限り、本学の設立の日において、その教職員となるものとする。

3 この規則の施行日の前日に外国人教師として在職した者で、施行日に外国人教師に採用された者の就業については、当分の間、この規則の定めにかかわらず、学長とその者とが締結した個別の契約書の内容によるものとする。

### **附 則 (平成17. 3. 28 16規則219)**

この規則は、平成17年4月1日から施行する。ただし、本規則の施行状況を踏まえ、平成18年3月31日までに意見聴取を行い見直しを行うものとする。

### **附 則 (平成18. 4. 1 18規則1)**

この規則は、平成18年4月1日から施行する。ただし、本規則の施行状況を踏まえ、平成19年3月31日までに意見聴取を行い見直しを行うものとする。

### **附 則 (平成19. 4. 1 19規則10)**

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

### **附 則 (平成20. 3. 1 19規則96)**

この規則は、平成20年3月1日から施行する。

**附 則**（平成20. 4. 1 20規則1）

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

**附 則**（平成21. 9. 24 21規則50）

この規則は、平成21年9月24日から施行する。

**附 則**（平成25. 12. 26 25規則25）

（施行期日）

1 この規則は、平成26年1月1日から施行する。

（勧奨の経過措置）

2 この規則の施行日前に勧奨に応じた者であって、勧奨による退職日がこの規則の施行日以降である場合は、なお、従前の例によることができる。

**附 則**（平成26. 3. 27 25規則53）

この規則は、平成26年4月1日から施行する。