

○国立大学法人筑波技術大学職員就業規則

〔平成17年10月3日〕
規則第5号

最終改正 令和6年3月5日規則第1号

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、国立大学法人筑波技術大学(以下「本学」という。)に勤務する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。

(職員の種類)

第2条 職員の種類は次のとおりとする。

- (1) 教育職員
- (2) 事務職員
- (3) 技術職員
- (4) 医療職員
- (5) 契約職員

(適用範囲)

第3条 この規則は、前条第1号から第4号までの職員に適用する。ただし、第23条の規定により再任用された職員の就業については別に定める。

- 2 前項の定めにかかわらず、教育職員の採用・懲戒等に関する事項については、別段の定めを置くときはそれによる。
- 3 前条第5号の契約職員の就業に関する事項については、別に定める国立大学法人筑波技術大学契約職員就業規則(平成17年規則第6号)による。
- 4 職員の在宅勤務に関する事項については、この規則に定めるもののほか別に定めるところによる。

(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、労基法、その他の関係法令及び諸規定の定めるところによる。

(遵守遂行)

第5条 本学及び職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

第2章 任免

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ものとし、採用の基準及び採用手続き等に

については、別に定める国立大学法人筑波技術大学職員任用規程（平成17年規程第44号）による。

（労働条件の明示）

第7条 学長は職員の採用に際しては、採用する職員に対し、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) 就業の場所及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
- (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，休日並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。)
- (6) 退職手当の定めが適用される労働者の範囲，退職手当の決定，計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- (7) 期末・勤勉手当及び労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第8条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項
- (8) 安全及び衛生に関する事項
- (9) 研修に関する事項
- (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- (11) 賞罰に関する事項
- (12) 休職に関する事項

（提出書類）

第8条 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、人事交流により国又はその他の関連する機関の職員（以下、「交流職員」という。）から引き続き本学の職員となった者については、第2号から第6号に定める書類の提出は要しない。

- (1) 誓約書
- (2) 履歴書
- (3) 学歴及び資格に関する証明書
- (4) 住民票記載事項の証明書
- (5) 扶養親族等に関する書類
- (6) 健康診断書
- (7) その他学長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、そのつど速やかに、学長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か月の試用期間を設ける。ただし、

学長が必要と認めるときは、その期間を短縮又は6か月を限度として延長することができる。

- 2 試用期間中に職員として、あるいは試用期間終了後正規の職員とするに学長が不適当と認めるときは、労基法の定める手続を経たうえで解雇することがある。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 昇任及び降任

(昇任)

第10条 職員の昇任は選考による。

- 2 前項の選考は、その職員の勤務成績及びその他の能力の評定に基づいて行う。

(降任)

第11条 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) 勤務成績が不良の場合
- (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) その他職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 学長は、業務の都合により配置換及び出向又は転籍を命じることができる。ただし、転籍を命じるときは本人の個別の同意を得るものとする。

- 2 配置換又は出向を命ぜられた職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。
- 3 出向を命ぜられた職員の取扱いについては、国立大学法人筑波技術大学職員出向規程(平成26年規程第12号)による。

(クロスアポイントメント制度)

第12条の2 教育職員は、本学以外の他の機関(以下「他機関」という。)との協定に基づき、双方の身分を有しながら本学及び他機関の業務を行うこと(以下「クロスアポイントメント制度」という。)ができる。

- 2 クロスアポイントメント制度の取扱いについて必要な事項は、国立大学法人筑波技術大学クロスアポイントメント制度に関する規程(平成31年規程第7号)による。

(赴任)

第13条 赴任の命令を受けた職員はただちに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合は、この限りではない。

第4節 休職

(休職)

第14条 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、病院等の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研究、調査等に従事する場合

(5) その他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関しては、前項の規定を適用しない。

(休職の期間)

第15条 前条第1項各号に掲げる事由による休職の期間（第2号に掲げる事由による休職の期間を除く。）は、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おいては、休職した日から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1号に掲げる事由により休職した職員が、復職した日以後1年以内に同一の傷病又は同一の傷病に起因すると認められる傷病により休職する場合の当該休職の期間は、復職前の休職の期間に通算するものとする。

3 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。ただし、その継続する期間が2年を超えるときは、2年とする。

(休職の手続)

第16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ものとする。ただし、職員から同意書の提出があった場合に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認めた場合には、復職を命じる。ただし、同条第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、復職を命じる。

2 前項の場合、学長は原則として休職前の職場に復帰させる。ただし、心身の条件その他を考慮し、他の職務に就かせることがある。

(休職中の身分)

第18条 休職者は、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 職員は、次の各号の一に該当するときは退職とし、職員としての身分を失う。

(1) 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) 期間を定めて雇用をされている場合、その期間を満了したとき。

(4) 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。

(5) 死亡したとき。

(自己都合による退職手続)

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、学長に文書をもって願い出なければならない。

2 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 職員の定年は、別表のとおりとする。

2 定年による退職の日(以下「定年退職日」という。)は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。

(定年による退職の特例)

第22条 学長は、前条の規定にかかわらず、その職員の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により業務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、1年を超えない範囲で定年退職日を延長することができる。

2 前項の規定による定年退職日の延長は、4年を超えない範囲で更新することができるものとする。

(再任用)

第23条 学長は、次の各号の一に該当する者で、第24条第1項及び同条第2項の事由に該当しない者について採用することができる。

(1) 60歳に達した日以後に第21条に定める定年退職日前に退職した者及び定年退職日前に他の国立大学法人等を退職した者

(2) 第19条第2号の規定により退職した者及び他の国立大学法人等を定年退職した者

(3) 第1号の規定により採用された後、任期満了により退職した者

(解雇)

第24条 職員が次の各号の一に該当するに至ったときは解雇する。

(1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合

(2) 禁錮以上の刑に処せられた場合

(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) 勤務成績又は業務能率が著しくよくない場合

(2) 職務の遂行に必要な能力を欠き、かつ他の職務に転換することができない場合

(3) 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

(4) 前各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

(5) 事業の不振により剰員を生じ、他の職務に転換することも不可能な場合

(6) 天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり雇用を維持することができなくなった場合

(7) 業務上の傷病による療養休業期間が3年に及び労基法に定める打切り補償を行った場合

(8) その他、前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

(解雇制限)

第25条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一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) 労基法第65条に規定する産前産後の休業期間及びその後30日間
(解雇予告)

第26条 第24条の規定により職員を解雇する場合は、次のものを除き、少なくとも30日前に本人に予告するか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。

- (1) 2か月以内の期間を定めて雇用した者
- (2) 試用期間中であって採用後14日以内の者
- (3) 本人の責に帰すべき事由によって解雇する場合で、労働基準監督署長の認定を受けた者
- (4) 天災事変その他やむを得ない事由のため、事業の継続が不可能となった場合で、労働基準監督署長の認定を受けたとき

2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することができる。

(退職後の責務)

第27条 退職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とおりとする。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類
- (3) その事業における地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由(解雇の場合はその理由)

3 学長は、解雇の予告をされた者が、解雇の理由についての証明書を請求した場合には、退職前であっても遅滞なくこれを交付する。

4 証明書には第2項の事項のうち、退職又は解雇された者及び解雇の予告を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 職員の給与については、別に定める国立大学法人筑波技術大学職員給与規程(平成17年規程第46号)及び国立大学法人筑波技術大学年俸制適用職員給与規程(平成18年規程第13号)による。

第4章 服務

(誠実義務)

第30条 職員は、学長の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実にかつ公正に職務を遂行するとともに、本学の秩序の維持に努めなければならない。

(職務専念義務)

第31条 職員は、この規則又は関係法令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その職責遂行のために用い、本学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。

(職場規律)

第32条 職員は、上司の指揮命令に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。

2 上司は、その指揮命令下にある職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先してその職務を遂行しなければならない。

(遵守事項)

第33条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) みだりに勤務を欠いてはならない。
- (2) 職務の内外を問わず、本学の名誉を傷つけ、その利益を害し、又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秘密を他に漏らしてはならない。
- (4) 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てはならない。
- (5) 学長の許可なく、事業を営み、又は職務以外の業務に従事してはならない。
- (6) 本学の敷地内及び施設内(以下「学内」という。)で喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。
- (7) 職員の立場を利用しての政治的及び宗教的活動を行ってはならない。
- (8) 学長の許可なく、学内で放送・宣伝・集会又は文書画の配布・回覧掲示その他これに準ずる行為をしてはならない。
- (9) 学長の許可なく、学内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買を行ってはならない。

(職員の倫理)

第34条 職員の倫理について、遵守すべき職務に係る倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項については、別に定める国立大学法人筑波技術大学職員倫理規程(平成17年規程第54号)による。

(ハラスメントに関する措置)

第35条 ハラスメントの防止等に関する措置は、別に定める国立大学法人筑波技術大学ハラスメント等の防止等に関する規程(平成17年規程第55号)による。

第36条 削除

(兼業の制限)

第37条 職員は、別に定めるところにより、学長の許可を受けた場合でなければ、他の業務に従事してはならない。また、職員は自ら営利企業を営んではならない。

第5章 勤務時間・休日及び休暇並びに休業

(勤務時間・休日及び休暇)

第38条 職員の勤務時間・休日及び休暇については、別に定める国立大学法人筑波技術大学職員の勤務時間・休日・休暇に関する規程（平成17年規程第43号）による。

(育児休業等)

第38条の2 職員のうち、子の養育を必要とするものは、学長に申し出て育児休業、出生時育児休業、育児短時間勤務又は育児時間（次項において「育児休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 育児休業等の対象者、手続き等については、別に定める国立大学法人筑波技術大学職員の育児休業等に関する規程（平成17年法人規程第51号）による。

(介護休業等)

第38条の3 職員のうち、当該職員の家族に傷病のため介護を要する者がいる場合は、学長に申し出て介護休業、介護部分休業又は介護時間（次項において「介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 介護休業等の対象者、手続き等については、別に定める国立大学法人筑波技術大学職員の介護休業等に関する規程(平成17年規程第52号)による。

(自己啓発等休業)

第38条の4 職員のうち、自発的な大学等における修学又は国際貢献活動を希望するものは、

学長に申し出て自己啓発等休業の適用を受けることができる。

2 職員の自己啓発等休業については、別に定める国立大学法人筑波技術大学職員の自己啓発等休業に関する規程（平成20年法人規程第3号）による。

第6章 職員研修

(職員研修)

第39条 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ない。

2 学長は、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40条 学長は、次の各号の一に該当すると認められる職員を表彰する。

- (1) 業務成績の向上に多大な功労があった者
- (2) 業務上有益な発明又は顕著な改良をした者
- (3) 災害又は事故の際、特別な功労があった者
- (4) 業務上の犯罪を未然に防ぎ、又は犯罪者の逮捕を容易にさせ、あるいはこれを逮捕する等その功労が顕著であった者
- (5) 永年勤続し、別に定める国立大学法人筑波技術大学永年勤続者表彰規程（平成17年規程第48号）に該当する者
- (6) その他特に他の職員の模範として推奨すべき実績があった者
（表彰の方法）

第41条 表彰は、表彰状、賞状又は感謝状を授与して行い、副賞を添えることがある。
（懲戒）

第42条 学長は、職員が次条の各号の一に該当する場合は、これに対して次の区分に応じ懲戒することができる。

- (1) 戒告 始末書を提出させて戒め、注意の喚起を促す。
- (2) 減給 1回の額が平均賃金の1日分の半額、若しくは総額が一賃金支払期における賃金の10分の1を上限として減額する。
- (3) 停職 1日以上6月を超えない範囲内において、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- (4) 諭旨退職 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合は懲戒解雇とする。
- (5) 懲戒解雇 即時に解雇する。

（懲戒の事由）

第43条 学長は、次の各号の一に該当するときは、所定の手続きのうえ、懲戒処分を行う。

- (1) 故意又は重大な過失により本学に損害を与えたとき。
- (2) 本学の名誉若しくは信用を著しく傷つけたとき。
- (3) 素行不良で本学の秩序又は風紀を乱したとき。
- (4) 第33条の遵守事項に違反をしたとき。
- (5) その他、法令及びこの規則その他の本学規則等に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

（懲戒の手続）

第44条 懲戒処分は、職員に文書を交付して行う。

第44条の2 前3条に定めるもののほか、懲戒処分に関し必要な事項は、国立大学法人筑波技術大学職員懲戒規程（平成19年法人規程第16号）による。

（訓告等）

第45条 前条に係わる懲戒処分の必要がない者についても、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときには、書面による訓告若しくは嚴重注意又は口頭による嚴重注意

を行う。

(損害賠償)

第46条 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、第42条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ものとする。

第8章 安全衛生

(安全・衛生)

第47条 職員の安全・衛生に関する事項は、別に定める国立大学法人筑波技術大学安全衛生管理規程(平成17年規程第47号)による。

第9章 旅費

(旅費)

第48条 職員が業務上、出張を命ぜられた場合の旅費については、別に定める国立大学法人筑波技術大学職員旅費規程(平成18年規程第16号)による。

第10章 福利・厚生

(宿舍利用基準)

第49条 職員の宿舍の利用については、学長が別に定める。

第11章 災害補償等

(業務上の災害補償)

第50条 職員が業務上の負傷、疾病、障害又は死亡(以下「災害」という。)したときは、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。)の定めるところによるほか、国立大学法人筑波技術大学職員法定外災害補償規程(平成26年規程第13号。以下「職員法定外災害補償規程」という。)で定めるところにより補償を受ける。

(通勤途上災害)

第51条 職員の通勤途上における災害については、労災法の定めるところによるほか、職員法定外災害補償規程で定めるところにより補償を受ける。

第12章 退職手当

(退職手当)

第52条 職員の退職手当については、その適用範囲、決定、計算、その他必要な事項については、別に定める国立大学法人筑波技術大学職員退職手当規程(平成17年規程第50号)による。

附 則

- 1 この規程は、平成17年10月3日から施行し、同年10月1日から適用する。
- 2 この規程の施行日の前日における懲戒の効果については、施行日においてこれを継承する。

附 則

この規則は、平成18年9月27日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成19年4月1日から施行する。
- 2 この規則による改正後の国立大学法人筑波技術大学名誉教授称号授与規則の規定の適用については、この規則の施行前における助教授としての在職は、准教授としての在職とみなす。

附 則

この規則は、平成19年11月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年10月24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26年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、令和2年4月1日から施行する。
- 2 施行日の前日から引き続き第14条第1項第1号に掲げる事由による休職とされている者については、施行日に休職が開始したものとみなして、改正後の第15条第2項の規定を適用する。

附 則

この規則は、令和2年4月22日から施行し、同年4月1日から適用する。

附 則（令和5年3月16日）

- 1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。
- 2 改正後の国立大学法人筑波技術大学職員就業規則（以下「新規則」という。）第21条別表に掲げるもののうち、その他の職員に係る令和5年4月1日から令和13年3月31日までの期間における定年年齢については、同表の規定にかかわらず、次のと

おりとする。

期 間	定年年齢
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

3 新規則施行日前に旧国立大学法人職員就業規則第23条の規定により採用された職員については、新規則第23条第2号の規定により採用された者とみなす。

4 新規則第23条第2号及び第3号の規定は、令和14年3月31日までの採用に適用する。

附 則（令和6年3月5日）

この規則は、令和6年4月1日から施行する。

別表（第21条関係）

職 種	定 年 年 齢
教育職員	65歳
その他の職員	