

国立大学法人東京農工大学特定有期雇用職員就業規則の一部改正

現行	改正	改正理由
<p>本則</p> <p>第1章 総則 (規則の遵守)</p> <p>第3条 大学及び特定有期雇用職員は、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。</p> <p>第2章 人事</p> <p>第1節 採用 (労働条件の明示)</p> <p>第9条 特定有期雇用職員の採用に際しては、採用を決定した特定有期雇用職員に対し、次の事項を記載した労働条件通知書を交付するものとする。 (1)～(10) (略)</p> <p>(採用時の提出書類)</p> <p>第10条 (略)</p> <p>2 (略) (新設)</p> <p>(試用期間)</p> <p>第11条 (略)</p> <p>2 (略)</p>	<p>本則</p> <p>第1章 総則 (規則の遵守)</p> <p>第3条 本学及び特定有期雇用職員は、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。</p> <p>第2章 人事</p> <p>第1節 採用 (労働条件の明示)</p> <p>第9条 特定有期雇用職員の採用に際しては、採用を決定した特定有期雇用職員に対し、<u>学長は次の事項を記載した労働条件通知書を交付するものとする。</u> (1)～(10) (略)</p> <p>(採用時の提出書類)</p> <p>第10条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>本学は、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)及びその他の関係法令に基づき、特定有期雇用職員に対し、同法第2条第5項に規定する個人番号の報告を求めることができる。</u></p> <p>(試用期間)</p> <p>第11条 (略)</p> <p>2 (略)</p>	

<p>3 試用期間中の特定有期雇用職員は、勤務実績の不良なこと、心身に故障があること及びその他特定有期雇用職員としての適格性を欠くことにより本学に引き続き雇用しておくことが適当でない場合には解雇することができる。</p> <p>4・5 (略)</p> <p>第2節 評価 (勤務評価)</p> <p>第12条 特定有期雇用職員の勤務成績について、評価を実施する。</p> <p>第4節 異動 (配置換等)</p> <p>第12条の3 (略)</p> <p>2～4 (略)</p> <p>(新設)</p> <p>第5節 休職及び復職</p>	<p>3 試用期間中の特定有期雇用職員が、勤務実績の不良なこと、心身に故障があること及びその他特定有期雇用職員としての適格性を欠くことにより本学に引き続き雇用しておくことが適当でない場合には、<u>学長は当該職員を解雇することができる。</u></p> <p>4・5 (略)</p> <p>第2節 評価 (勤務評価)</p> <p>第12条 <u>学長は、特定有期雇用職員の勤務成績について、評価を実施する。</u></p> <p>第4節 異動 (配置換等)</p> <p>第12条の3 (略)</p> <p>2～4 (略)</p> <p><u>(クロスアポイントメント制度)</u></p> <p>第12条の4 <u>特任教員は、本学及び他機関との間において締結した協定に基づき、双方の身分を併せ有し雇用され、双方の業務を行うこと(以下「クロスアポイントメント」という。)ができる。</u></p> <p>2 <u>前項の規定に基づきクロスアポイントメント制度を適用する特任教員の就業について、協定が、この規則又は本学の他の規則等の規定に矛盾し、又は抵触する場合には、協定の規定が優先する。</u></p> <p>3 <u>その他クロスアポイントメント制度について必要な事項は、国立大学法人東京農工大学クロスアポイントメント制度に関する規程に定める。</u></p> <p>第5節 休職及び復職</p>	
---	--	--

<p>(休職)</p> <p>第13条 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当する場合は、<u>これを休職</u>にすることができる。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>2～5 (略)</p> <p>(復職)</p> <p>第15条 休職中の特定有期雇用職員の休職事由が消滅したときは、速やかに復職させるものとする。</p> <p>2 休職の期間が満了したときは、当然復職するものとする。</p> <p>第6節 退職</p> <p>(自己都合退職)</p> <p>第17条 (略)</p> <p>2 前項の申し出があった場合、業務上特に支障のない限り、これを承認するものとする。</p> <p>第7節 解雇、降任</p> <p>(解雇)</p> <p>第18条 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当するときは、解雇する。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>2 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当するときは、学長は解雇することができる。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>3・4 (略)</p> <p>(整理解雇の要件)</p>	<p>(休職)</p> <p>第13条 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当する場合は、<u>学長は当該職員を休職</u>にすることができる。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>2～5 (略)</p> <p>(復職)</p> <p>第15条 休職中の特定有期雇用職員の休職事由が消滅したときは、<u>学長は当該職員を速やかに復職</u>させるものとする。</p> <p>2 休職の期間が満了したときは、<u>当該職員は当然復職</u>するものとする。</p> <p>第6節 退職</p> <p>(自己都合退職)</p> <p>第17条 (略)</p> <p>2 前項の申し出があった場合、業務上特に支障のない限り、<u>学長はこれを承認</u>するものとする。</p> <p>第7節 解雇、降任</p> <p>(解雇)</p> <p>第18条 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当するときは、<u>学長は当該職員を解雇</u>する。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>2 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当するときは、学長は<u>当該職員を解雇</u>することができる。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>3・4 (略)</p> <p>(整理解雇の要件)</p>	
--	---	--

<p>第19条 学長が前条第2項第4号により解雇するときは、次の各号に掲げる要件を満たさなくてはならない。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(解雇予告)</p> <p>第21条 第18条の規定により特定有期雇用職員を解雇する場合は、次の者を除き、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。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>第8節 退職時の責務</p> <p>(使用物品の返還)</p> <p>第22条 特定有期雇用職員が退職又は解雇された場合は、<u>大学</u>から借用した物品を速やかに返還しなければならない。</p> <p>(退職証明書の交付)</p> <p>第23条 労基法第22条に定める証明書の交付の請求があった場合は、これを交付する。</p> <p>第4章 服務</p> <p>(職務専念義務及び誠実義務)</p> <p>第25条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 学長及び役員は、特定有期雇用職員がその能力を十分に発揮し、また協力協働して<u>大学の</u>教育研究及び<u>大学</u>運営に専念できるよう、良好な職場環境の形成に努めるものとする。</p> <p>(大学の命令に従う義務)</p> <p>第26条 特定有期雇用職員は、<u>大学の</u>指示命令に従ってその職務を遂行しなければならない。</p>	<p>第19条 学長が前条第2項第4号により<u>職員</u>を解雇するときは、次の各号に掲げる要件を満たさなくてはならない。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(解雇予告)</p> <p>第21条 第18条の規定により特定有期雇用職員を解雇する場合は、<u>学長は</u>、次の者を除き、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。</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>第8節 退職時の責務</p> <p>(使用物品の返還)</p> <p>第22条 特定有期雇用職員が退職又は解雇された場合は、<u>本学</u>から借用した物品を速やかに返還しなければならない。</p> <p>(退職証明書の交付)</p> <p>第23条 <u>特定有期雇用職員から</u>労基法第22条に定める証明書の交付の請求があった場合は、<u>学長は</u>これを交付する。</p> <p>第4章 服務</p> <p>(職務専念義務及び誠実義務)</p> <p>第25条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 学長及び役員は、特定有期雇用職員がその能力を十分に発揮し、また協力協働して<u>本学の</u>教育研究及び<u>運営</u>に専念できるよう、良好な職場環境の形成に努めるものとする。</p> <p>(本学の命令に従う義務)</p> <p>第26条 特定有期雇用職員は、<u>本学の</u>指示命令に従ってその職務を遂行しなければならない。</p>	
--	--	--

<p>2 (略)</p> <p>3 <u>大学</u>は、その指示命令下にある特定有期雇用職員の人格を尊重し、その指導育成に努めなければならない。</p> <p>(秘密の遵守)</p> <p>第28条 (略)</p> <p>2 特定有期雇用職員が法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を公表するには、許可を受けなければならない。</p> <p>(不正の事実の報告)</p> <p>第30条 特定有期雇用職員は、不正の事実を<u>大学</u>に報告したことにより、いかなる不利益も受けない。</p> <p>(兼業)</p> <p>第32条 (略)</p> <p>2 特定有期雇用職員が兼業を行おうとする場合は、国立大学法人東京農工大学職員兼業規程に定めるところにより許可を得なければならない。</p> <p>第6章 研修</p> <p>(研修)</p> <p>第36条 学長は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修機会の提供に努めるものとする。</p> <p>2～4 (略)</p> <p>第7章 表彰</p> <p>(表彰)</p> <p>第37条 特定有期雇用職員が次の各号に該当する場合には、国立大学法人東京農工大学職員表彰規程に定めるところにより表彰</p>	<p>2 (略)</p> <p>3 <u>本学</u>は、その指示命令下にある特定有期雇用職員の人格を尊重し、その指導育成に努めなければならない。</p> <p>(秘密の遵守)</p> <p>第28条 (略)</p> <p>2 特定有期雇用職員が法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を公表するには、<u>学長</u>の許可を受けなければならない。</p> <p>(不正の事実の報告)</p> <p>第30条 特定有期雇用職員は、不正の事実を<u>本学</u>に報告したことにより、いかなる不利益も受けない。</p> <p>(兼業)</p> <p>第32条 (略)</p> <p>2 特定有期雇用職員が兼業を行おうとする場合は、国立大学法人東京農工大学職員兼業規程に定めるところにより<u>学長</u>の許可を得なければならない。</p> <p>第6章 研修</p> <p>(研修)</p> <p>第36条 学長は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、<u>特定有期雇用職員に対して研修機会の提供に努めるもの</u>とする。</p> <p>2～4 (略)</p> <p>第7章 表彰</p> <p>(表彰)</p> <p>第37条 特定有期雇用職員が次の各号に該当する場合には、<u>学長</u>は当該職員を国立大学法人東京農工大学職員表彰規程に定める</p>	
---	---	--

<p>する。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>第8章 懲戒等</p> <p>(懲戒の事由)</p> <p>第39条 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当する場合には、学長は懲戒に処する。</p> <p>(1)～(8) (略)</p> <p>(損害賠償)</p> <p>第42条 特定有期雇用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。</p> <p>第9章 安全及び衛生</p> <p>(健康診断)</p> <p>第45条 (略)</p> <p>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、特定有期雇用職員に就業の禁止、労働時間の制限等、当該特定有期雇用職員の健康保持に必要な措置を講じるものとする。</p> <p>3 (略)</p> <p>第11章 母性の保護</p> <p>(女性職員の就業制限等)</p> <p>第50条 妊娠中の特定有期雇用職員及び産後1年を経過しない特定有期雇用職員(以下「妊産婦である特定有期雇用職員」という。)を、妊娠、出産、哺育等にとって有害な業務に就かせない。</p> <p>2 妊産婦である特定有期雇用職員が請求した場合には、午後10</p>	<p>ところにより表彰する。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>第8章 懲戒等</p> <p>(懲戒の事由)</p> <p>第39条 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当する場合には、学長は<u>当該職員</u>を懲戒に処する。</p> <p>(1)～(8) (略)</p> <p>(損害賠償)</p> <p>第42条 特定有期雇用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、<u>学長</u>はその損害の全部又は一部を<u>当該職員</u>に賠償させるものとする。</p> <p>第9章 安全及び衛生</p> <p>(健康診断)</p> <p>第45条 (略)</p> <p>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、<u>学長</u>は特定有期雇用職員に就業の禁止、労働時間の制限等、当該特定有期雇用職員の健康保持に必要な措置を講じるものとする。</p> <p>3 (略)</p> <p>第11章 母性の保護</p> <p>(女性職員の就業制限等)</p> <p>第50条 学長は、妊娠中の特定有期雇用職員及び産後1年を経過しない特定有期雇用職員(以下「妊産婦である特定有期雇用職員」という。)を、妊娠、出産、哺育等にとって有害な業務に就かせない<u>ものとする</u>。</p> <p>2 妊産婦である特定有期雇用職員が請求した場合には、<u>学長</u>は当</p>	
--	---	--

<p>時から午前5時までの間における深夜労働又は所定の労働時間以外の労働をさせないものとする。</p> <p>3 1歳に満たない子を養育する特定有期雇用職員が請求した場合には、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与えるものとする。</p> <p>4 生理日の就業が著しく困難な特定有期雇用職員が請求した場合には、<u>その者</u>を一定期間労働させないことができる。</p> <p>5 (略)</p> <p>第12章 障害者の雇用と保護 (障害者の雇用)</p> <p>第51条 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障害者の雇用の確保及び就業に必要な環境整備を図るものとする。</p> <p>第13章 災害補償 (通勤上の災害補償)</p> <p>第53条 特定有期雇用職員の通勤途上における災害については、労災法及び国立大学法人東京農工大学職員休業補償等支給規程の定めるところにより災害補償を行う。</p> <p>第17章 苦情処理 (苦情処理)</p> <p>第59条 特定有期雇用職員の給与、労働時間、勤務評定、日常の労働環境及び不利益処分等に関する苦情の解決を図るため、相談窓口を設置する。</p> <p>2 (略)</p> <p>第18章 規則の作成及び改廃の手続</p>	<p><u>該職員</u>に午後10時から午前5時までの間における深夜労働又は所定の労働時間以外の労働をさせないものとする。</p> <p>3 1歳に満たない子を養育する特定有期雇用職員が請求した場合には、<u>学長は当該職員</u>に休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与えるものとする。</p> <p>4 生理日の就業が著しく困難な特定有期雇用職員が請求した場合には、<u>学長は当該職員</u>を一定期間労働させないことができる。</p> <p>5 (略)</p> <p>第12章 障害者の雇用と保護 (障害者の雇用)</p> <p>第51条 <u>学長は</u>、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障害者の雇用の確保及び就業に必要な環境整備を図るものとする。</p> <p>第13章 災害補償 (通勤上の災害補償)</p> <p>第53条 <u>学長は</u>、特定有期雇用職員の通勤途上における災害については、労災法及び国立大学法人東京農工大学職員休業補償等支給規程の定めるところにより災害補償を行う。</p> <p>第17章 苦情処理 (苦情処理)</p> <p>第59条 <u>学長は</u>、特定有期雇用職員の給与、労働時間、勤務評定、日常の労働環境及び不利益処分等に関する苦情の解決を図るため、相談窓口を設置する。</p> <p>2 (略)</p> <p>第18章 規則の作成及び改廃の手続</p>	
---	--	--

<p>(作成及び改廃の手続)</p> <p>第 60 条 就業規則、関連規程及び細則の作成及び改廃について、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かなければならない。</p> <p>2・3 (略)</p>	<p>(作成及び改廃の手続)</p> <p>第 60 条 <u>学長は</u>、就業規則、関連規程及び細則の作成及び改廃について、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かなければならない。</p> <p>2・3 (略)</p>	
--	---	--

附 則 (規則第 7 号)

この規則は、平成 27 年 10 月 1 日から施行する。