

公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員就業規則

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条の規定に基づき、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学（以下「法人」という。）に勤務する職員及び臨時的雇用職員の就業に関する事項を定めることを目的とする。

(関係法令)

第2条 この規則及びこれに附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）その他関係法令の定めるところによる。

(定義)

第3条 この規則において、職員とは、法人に雇用される者で、公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号）に基づき、神奈川県から派遣された職員及び他法人との間で個別に締結した出向協定書に基づき当該他法人から法人に出向した職員を含み、次項及び次の各号に掲げる者を除いた者をいう。

- (1) 公立大学法人神奈川県立保健福祉大学定年前再雇用短時間勤務職員に関する就業規則第3条に規定する定年前再雇用短時間勤務職員
- (2) 公立大学法人神奈川県立保健福祉大学契約職員に関する就業規則第3条に規定する契約職員

2 この規則において、臨時的雇用職員とは、次のいずれかに該当する場合に、常時勤務を要する職に臨時に雇用される者をいう。

- (1) 育児休業中の場合の代替要員として臨時的に雇用する必要があるとき
- (2) 欠員にしておくことができない緊急の場合において臨時的に雇用する必要があるとき
- (3) その他理事長が特に認めるとき

3 この規則において、教員とは、職員のうち教授、准教授、講師、助教及び助手をいう。

4 第1項各号に掲げる者の就業に関する事項については、理事長が別に定める。

(規則の遵守)

第4条 法人及び職員並びに臨時的雇用職員は、この規則を遵守し、その誠実な履行に努めなければならない。

(労働条件の変更)

第5条 この規則その他理事長が定める規則等に定める労働条件及び服務規律等については、経営環境の変化に伴い業務上必要があると認めるときは、職員の意見を聴いて、変更することがある。

- 2 個別労働契約により、この規則の変更により変更し得ない特約がある場合には、前項により変更された労働条件は適用されない。

第2章 職員の人事

第1節 採用

(採用)

第6条 理事長は、労働契約の期間（以下「任期」という。）を定め、あるいは定めな
いで職員を採用することができる。

- 2 理事長は、期間を定めた労働契約を締結する職員（以下「任期付職員」という。）
の労働契約期間満了の際、当該職員を同一の職位で再任することができる。

- 3 教員のうち任期付職員であるものに関する事項については、この規則に定めるほか、
公立大学法人神奈川県立保健福祉大学における教員の任期に関する規程の定めると
ころによる。

(採用方法)

第7条 職員の採用は、競争試験又は選考による。

- 2 前項に規定する選考は、理事長が必要があると認めるときは、知識、技能等の判定
の方法として筆記考査、実地考査、面接考査等を用いることができる。
- 3 第1項の競争試験及び選考に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

(試用期間)

第8条 職員として採用された日から6箇月以内は試用期間とし、その間その職務を良
好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。ただし、理事長が特に認めた
ときは、試用期間を設けないことができる。

- 2 職員が試用期間の開始後6箇月以内において実際に勤務した日数が90日に満たな
い場合には、その日数が90日に達するまで、その試用期間を延長するものとする。
- 3 その他理事長が特に必要と認める場合は、試用期間を1年に至るまで延長するこ
とができる。
- 4 試用期間は、勤務年数に通算する。

第2節 労働契約

(労働契約の締結)

第9条 理事長は、職員を採用するに際しては、労働契約を締結する。

- 2 理事長は、前項に定めるほか、任期付職員が第6条第2項に規定する再任となっ
た場合並びに教員のうち任期付職員であるものが第12条に規定する昇任及び第13
条に規定する降任となった場合は、当該職員との間で労働契約を締結する。ただし、
この場合、第7条及び第8条の規定は適用しない。

(勤務条件の明示)

第10条 職員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の各号に掲げる
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) 勤務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、所定勤務時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日、休暇に関する事項
- (4) 給与（退職手当、臨時に支払われる給与、期末手当、勤勉手当及びその他これらに準ずる給与を除く。）の決定、計算及び支払の方法並びに給与の締切り及び支払の時期
- (5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

第3節 人事評価

（勤務成績の評価）

第11条 法人は、職員の勤務成績等について評価を実施する。

2 前項のほか必要な事項については、理事長が別に定める。

第4節 昇任、降任等

（昇任）

第12条 職員の昇任は、選考による。

2 前項の選考は、選考される者の当該職の職務遂行の能力の有無を、選考の基準に適合しているかどうかに基づいて判定するものとする。

3 前項に規定する選考の基準は、法令に基づく学歴、免許その他の資格及び法人が必要と認める知識、技能、経歴等を有すること並びに人事評価が良好であることとする。

4 前項のほか必要な事項については、理事長が別に定める。

（降任・降給）

第13条 職員が次の各号のいずれか（降給の場合は第5号を除く。）に該当する場合には、降任又は降給させることができる。

- (1) 勤務実績が良くないとき
- (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とき
- (3) 前2号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠くとき
- (4) 本人の申し出があったとき
- (5) 組織の改廃により廃職が生じたとき
- (6) 第20条の2に規定する降任を要するとき

2 前項のほか必要な事項については、理事長が別に定める。

第5節 人事異動

（人事異動）

第14条 理事長は、人事異動を命ずることができる。

2 職員は、人事異動を命ぜられたときは、直ちに着任しなければならない。

3 前項のほか必要な事項については、理事長が別に定める。

（クロスアポイントメント制度）

第15条 理事長は、法人と法人以外の他の機関（以下「他機関」という。）との協定に

基づき、職員が法人及び他機関の身分を有しながら法人及び他機関の業務を行うため、職員を外向させ又は採用すること（以下「クロスアポイントメント」という。）ができる。

- 2 前項の規定の適用を受ける職員の就業について前項に掲げる協定に規定されている事項については、この規則又は法人の他の規則等の規定に関わらず、当該事項を適用する。
- 3 クロスアポイントメントの取り扱いについて必要な事項は、理事長が別に定める。

第6節 休職

（休職）

第16条 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その意に反してこれを休職させることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を要するとき
- (2) 刑事事件に関し起訴されたとき
- (3) 前各号に掲げるもののほか、理事長が特に認めるとき

- 2 前項のほか必要な事項については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の休職に関する規程で定める。

第7節 退職及び解雇

（退職）

第17条 職員は、次の各号のいずれかに該当した場合には退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 定年に達した日（その職員の定年に達する誕生日の前日）以後における最初の3月31日に到達したとき
- (2) 自己都合による辞職を願い出て、承認されたとき
- (3) 任期付職員について、その任期が満了したとき（再任、昇任又は降任した場合を除く）
- (4) 休職期間が満了し、復職しないとき
- (5) 死亡したとき

（自己都合による退職手続）

第18条 職員は、退職しようとするときは、理事長が別に定める様式により、原則として退職を希望する日の30日前までに、理事長に申し出なければならない。

（定年）

第19条 職員の定年は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める年齢とする。

- (1) 教員 満65歳
- (2) 前号以外の職員（学長及び副学長を除く） 満65歳

- 2 教育研究又は法人運営の遂行において理事長が特に必要と認める者は、前項に規定する定年によらないことができる。

(定年による退職の特例)

第20条 理事長は、定年に達した職員が第17条第1号の規定により退職すべきこととなる場合において、次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、同条の規定にかかわらず、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続いて勤務させることができる。ただし、第20条の6の規定により異動期間(同条第1項に規定する異動期間をいう。以下この規則において同じ。同条の規定により延長された期間を含む。)を延長した職員であって、定年退職日において管理監督職(第20条の3に規定する職をいう。以下この条及び次条並びに第20条の5から第20条の7まで(第20条の5第2項において読み替えて準用する同条第1項第3号を除く。)において同じ。)を占めている職員については、第20条の6第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合であって、引き続き勤務させることについて理事長の承認を得たときに限るものとし、当該期限は、当該職員が占めてい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。

- (1) 当該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、当該職員の退職により大学の運営に著しい支障が生ずること。
- (2) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず大学の運営に著しい支障が生ずること。
- (3) 当該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、当該職員の退職による欠員を容易に補充することができず大学の運営に著しい支障が生ずること。
- (4) 前各号に掲げるほか理事長が特に必要と認めるとき

2 理事長は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項各号に掲げる事由が引き続き存すると認めるときは、これらの期限の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日(同項ただし書に規定する職員にあつては、当該職員が占めてい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原則として3年を超えることができない。

3 理事長は、第1項の期限又は前項の規定により延長された期限が到来する前に第1項各号に掲げる事由が存しなくなつたと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めてその期限を繰り上げることができる。

4 理事長は、第1項の規定により職員を引き続いて勤務させる場合、第2項の規定により期限を延長する場合又は前項の規定により期限を繰り上げる場合には、当該職員の同意を得なければならない。

5 前各項のほか必要な事項については、理事長が別に定める。

(管理監督職勤務上限年齢による降任等)

第 20 条の 2 理事長は、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第 20 条の 4 に規定す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（第 20 条の 6 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。以下この条において同じ。）に、管理監督職以外の職又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（以下この項においてこれらの職を「他の職」という。）への降任又は転任（職員をその職員が現に任命されている職以外の職員の職に任命することであって昇任及び降任に該当しないものをいう。以下この規則において同じ。）（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、この規則の他の法令等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又は第 20 条第 1 項第 1 号の規定により当該職員を管理監督職を占めたまま引き続き勤務させることとした場合は、この限りでない。

(管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職)

第 20 条の 3 管理監督職勤務上限年齢制の対象となる管理監督職は、次の各号に掲げる職とする。

(1) 公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の給与に関する規程第 11 条の管理職手当の支給を受ける職員の職（但し、同規程第 7 条第 1 項第 2 号に規定する給料表を適用される職員の職及び臨時的雇用職員の職その他の法律等により任期を定めて雇用される職員の職並びに理事長が別に定める職を除く。）

(2) 前号掲げるもののほか、これらに準ずる職として理事長が別に定める職

(管理監督職勤務上限年齢)

第 20 条の 4 管理監督職勤務上限年齢は、年齢 60 年とする。

(他の職への降任等を行うに当たって遵守すべき基準)

第 20 条の 5 理事長は、第 20 条の 2 に規定する他の職への降任等（以下この条、次条及び第 20 条の 8 において「他の職への降任等」という。）を行うに当たっては、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、当該職員が職務遂行能力及び適性を有すると認められる職に降任又は転任（降給を伴う転任に限る。以下この条において「降任等」という。）をすること。

(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又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、降任等をする事。

(3) 当該職員の他の職への降任等を行う際に、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行う場合には、第 1 号に掲げる基準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又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、降任等をする事。

(管理監督職勤務上限年齢による降任等及び管理監督職への雇用の制限の特例)

第 20 条の 6 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、次に掲げるいずれかの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(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。以下この条から第 20 条の 8 までにおいて同じ。)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、当該職員の他の職への降任等により大学の運営に著しい支障が生ずること。

(2) 当該職務が高度の知識、技能又は経験を必要とするものであるため、当該職員の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大学の運営に著しい支障が生ずること。

(3) 当該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、当該職員の他の職への降任等による欠員を容易に補充することができず大学の運営に著しい支障が生ずること。

(4) 前各号に掲げるほか理事長が特に必要と認めるとき

2 理事長は、前項又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つて、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に係る職務遂行能力及び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、又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、若しくは転任することができる。

- 4 理事長は、第1項若しくは第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。）、又は前項若しくはこの項の規定により異動期間（前3項又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、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20条の7 理事長は、前条第1項から第4項までの規定により異動期間を延長する場合及び同条第3項の規定により他の管理監督職に降任又は転任をする場合には、あらかじめ当該職員の同意を得なければならない。

（異動期間の延長事由が消滅した場合の措置）

第20条の8 理事長は、第20条の6の規定により異動期間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、当該職員以外の職への降任等をするものとする。

（定年前再雇用短時間勤務職員の雇用）

第21条 理事長は、年齢60年に達した日以後に退職をした者（公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の給与に関する規程第7条第1項第2号に規定する給料表を適用される職員及び臨時的雇用職員その他の法律等により任期を定めて雇用される職員を除く。）（以下この条及び次条において「年齢60年以上退職者」という。）を、従前の勤務実績等に基づく選考により、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、就業規則第3条第1項に規定する職員の1週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間であるものをいう。以下この条及び次条において「短時間勤務の職」という。）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 21 条の 2 第 21 条本文に規定する者のうち、次条第 1 項及び第 2 項に規定する事由に該当する職員については、採用することができない。

2 前条のほか必要な事項については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学定年前再雇用職員に関する就業規則で定める。

(解雇)

第 22 条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することができる。

- (1) 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがない等、就業に適さないと認められたとき
- (2) 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、職員としての職責を果たし得ないと認められたとき
- (3) 業務上の傷病による療養の開始後 3 年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、職員が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（法人が打ち切り補償を支払ったときを含む）
- (4) 心身の障害について、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなおその障害により業務に耐えられないと認められたとき
- (5) 試用期間中の職員について、試用期間中に引き続き雇用しておくことが適当でないと認められたとき
- (6) 第 47 条第 1 項第 1 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たとき
- (7) 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変やその他これに準ずるやむを得ない事情により、法人の事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じた場合であって、他の職務への配置転換等解雇を回避するための経営努力が相当になされ、手続きの妥当性等が認められるとき
- (8) その他前各号に準ずるやむを得ない事情があったとき

2 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。

- (1) 禁錮以上の刑に処せられたとき
- (2) 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とき

3 前項第 2 号の場合であっても、業務遂行中の過失による事故又は通勤途上の過失による交通事故に係る罪により禁錮以上の刑に処せられその刑の執行が猶予された職員について、情状を考慮して理事長が特に必要があると認めるときは、解雇しないものとするができる。ただし、その刑の執行の猶予の言渡しを取り消された場合には、解雇する。

4 第 1 項又は第 2 項による解雇の取扱いについては、理事長が別に定める。

(解雇制限)

第 23 条 前条第 1 項から第 3 項まで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。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため勤務しない期間及びその後 30 日間
- (2) 産前産後の女性職員が労基法第 65 条の規定によって勤務しない期間及びその後 30 日間

2 前項の規定は、次の各号のいずれかに該当するときは適用しない。

- (1) 前項第 1 号の場合において、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）又は労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）に基づく傷病補償年金を受けているとき又は同日後において傷病補償年金を受けることとなったとき
- (2) 風水震災害その他の天災事変などやむを得ない事由のため法人の事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき

（解雇予告）

第 24 条 法人は、第 22 条の規定による解雇を行う場合には、少なくとも 30 日前までに予告をするか、又は労基法第 12 条に定める平均賃金の 30 日分を解雇予告手当として支払わなければならない。

2 前項の予告の日数は、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。

3 第 1 項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは、予告することなく即時解雇する。

- (1) 試用期間中の者を採用の日から 14 日以内に解雇するとき
- (2) 風水震災害その他の天災事変などやむを得ない事由のため法人の事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき
- (3) 職員の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき

（退職後の責務）

第 25 条 退職又は解雇された者は、身分証明書その他職員に交付されていた証明書等及び法人から貸与された物品を返還しなければならない。

（退職証明等）

第 26 条 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、又は解雇された者が解雇の予告がされた日から退職の日までの間において解雇の理由を記載した証明書の交付を請求した場合は、労基法第 22 条に定めるところにより遅滞なくこれを交付する。

第 3 章 職員の給与及び退職手当

（給与）

第 27 条 職員の給与として、給料その他各種手当（次条に規定する退職手当を除く。）を支給する。

2 前項のほか必要な事項については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の給与に関する規程で定める。

(退職手当)

第 28 条 職員の退職手当については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の退職手当に関する規程で定める。

第 4 章 職員の服務

(服務の原則)

第 29 条 職員は、地方独立行政法人法に定める公立大学法人の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務に専念しなければならない。

2 職員は、その職務を遂行するに当たって、法令その他法人の規程等に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

3 この規則に定めるほか、服務に関して必要な事項は理事長が別に定める。

(信用失墜行為の禁止)

第 30 条 職員は、職務の内外を問わず、法人の信用を傷つけ、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。

(守秘義務)

第 31 条 職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

2 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発表する場合には、理事長の許可を受けなければならない。

(職員の倫理)

第 32 条 職員は、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

(職務専念義務)

第 33 条 職員は、法令及びこの規則が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務遂行のために用い、法人がなすべき責を有する職務のみ従事しなければならない。

第 34 条 職員は、理事長が別に定める事由に該当する場合には、あらかじめ理事長の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

2 前項に規定する事由その他必要な事項については、別に定める。

(兼業)

第 35 条 職員は、理事長の許可を受けずに法人の業務以外の業務につくことはできない。

2 前項に規定する許可その他必要な事項については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員兼業規程（以下「職員兼業規程」という。）で定める。

(身分証明書)

第 36 条 職員は、その身分を明確にし、業務の適正な遂行を図るため、常に身分証明

書を所持し、職務の執行に当たり職員であることを示す必要があるときは、いつでも提示しなければならない。

(ハラスメント)

第 37 条 職員は、いかなるハラスメントもしてはならない。

2 前項のほか必要な事項については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学ハラスメントの防止等に関する規程で定める。

(欠勤)

第 38 条 休暇の承認を受けず、若しくは届出をせず、職務専念義務免除等の承認を受けず、又は勤務命令に反し、正規の勤務時間中に勤務しないときは、欠勤とする。

(勤務時間中の外出)

第 39 条 職員は、勤務時間中みだりに執務の場所を離れてはならない。

2 私事のため一時外出しようとするときは、上司の承認を受けなければならない。

第 5 章 職員の勤務時間等

(勤務時間等)

第 40 条 職員の勤務時間、休日及び休暇等については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程で定める。

(裁量労働制の適用)

第 41 条 職員のうち業務の性質上、業務の遂行の手段及び時間配分をその者の裁量に委ねることが適当な職員については、労基法第 38 条の 3 第 1 項に規定する労使協定に基づき、専門業務型裁量労働に関するみなし労働時間制を適用する。

第 6 章 職員の休業

(育児休業)

第 42 条 職員は、子（理事長が別に定める子に限る。）を養育するために必要がある場合は、理事長に申し出て育児休業を取得し、又は勤務時間の短縮等の措置を受けることができる。

2 前項に規定する子その他必要な事項については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の育児休業等に関する規程で定める。

(介護休業)

第 43 条 傷病のため介護を要する家族がいる職員は、理事長に申し出て介護休業、介護時間等を取得することができる。

2 前項のほか必要な事項については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の介護休業等に関する規程で定める。

(その他の休業)

第 44 条 職員は、業務の運営に支障がない場合であって次の各号に掲げる場合には、理事長に申し出て当該各号に掲げる休業を取得することができる。

(1) 職員が大学その他の教育施設において修学する場合（当該職員の業務に関する

能力の向上に資すると認められる場合に限る。) 修学部分休業

(2) 満 55 歳以上に達した職員が、加齢による諸事情への対応、地域ボランティア活動への従事などの地域貢献、定年後の生活準備などを行う場合 高齢者部分休業

(3) 外国で勤務等をする配偶者と生活を共にする場合 配偶者同行休業

(4) 在職期間が 5 年以上の職員が、大学等教育施設で課程の履修又は国際貢献活動等を行う場合(当該職員の業務に関する能力の向上に資すると認められる場合に限る。) 自己啓発等休業

2 前項に掲げる休業について、前項のほか必要な事項については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の修学部分休業に関する規程、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の高齢者部分休業に関する規程、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の配偶者同行休業に関する規程及び公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の自己啓発等休業に関する規程に定める。

第 7 章 職員の表彰及び懲戒

第 1 節 表彰

(表彰)

第 45 条 理事長は、業務の運営に顕著な功績または職員の模範として推奨すべき業績のあった者若しくは社会へ貢献した者を表彰することができる。

2 職員の表彰については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の表彰に関する規程で定める。

第 2 節 懲戒

(懲戒)

第 46 条 職員が次のいずれかに該当する場合は、懲戒に処することができる。

(1) 法令及びこの規則その他法人の諸規程等に違反したとき

(2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき

(3) 法人の職員たるにふさわしくない非行のあったとき

(4) その他前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき

(5) 管理監督者である職員が、部下職員が前各号に掲げる場合に該当する場合であって、その指導監督に適正を欠いていた、部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認していたとき

(懲戒の種類及び程度)

第 47 条 懲戒の種類及び程度は、次のとおりとする。

(1) 懲戒解雇 予告期間を設けず、即時に解雇する。ただし、所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けられなかった場合は、第 24 条に定める解雇予告の手続を経て解雇する。

(2) 停職 6 箇月を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間はいかなる給与も支給しない。

- (3) 減給 給与の一部を減額する。ただし、1回の額は平均賃金の1日分の半額を超えず、その総額は1給与支払期間の給与総額の10分の1を限度とする。
 - (4) 戒告 職員にその責任を確認し、及びその将来を戒める。
- 2 懲戒処分は、次号に掲げる事項を総合的に考慮して量定する。
- (1) 非違行為の動機、態様及び結果
 - (2) 故意又は過失の程度
 - (3) 非違行為を行った職員の職責及びその職責と非違行為との関係
 - (4) 他の職員及び社会に与える影響
 - (5) 過去の非違行為の有無
- 3 前各項のほか必要な事項については、理事長が別に定める。

第8章 職員のその他就業に関する事項

(研修)

- 第48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は、研修を受けなければならない。
- 2 理事長は、職員の研修機会の提供に努めるものとする。
- 3 前2項のほか必要な事項については、理事長が別に定める。

(勤務発明)

- 第49条 職員の勤務発明等については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学勤務発明等に関する規程で定める。

(損害賠償)

- 第50条 職員が故意又は重大な過失によって法人に損害を与えた場合は、第46条の懲戒とは別に、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

(安全衛生)

- 第51条 理事長は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他関係法令に基づき、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。
- 2 前項のほか必要な事項については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学安全衛生規程で定める。

(出張)

- 第52条 職員は、業務上必要がある場合には、出張を命ぜられることがある。
- 2 出張を命じられた職員が出張を終えたときは、速やかにその旨を上司等に報告しなければならない。

(旅費)

- 第53条 職員が前条の規定により出張する場合は、旅費を支給する。
- 2 前項のほか必要な事項については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の旅費に関する規程で定める。

(業務上の災害等)

第 54 条 職員の業務上の災害及び通勤途上における災害については、地方公務員災害補償法その他関係法令の定めるところにより、補償を行う。

(社会保険等)

第 55 条 職員の社会保険等は、地方公務員等共済組合法（昭和 37 年法律 152 号）、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）その他関係法令に定めるところによる。

(福利厚生)

第 56 条 職員は、一般財団法人神奈川県厚生福利振興会に加入することができる。

第 9 章 臨時的雇用職員の就業に関する事項

(雇用)

第 57 条 第 3 条第 2 項に規定する臨時的雇用職員を雇用しようとする場合は、その就かせようとする職務に見合った知識、技能、経験、健康状態等業務遂行能力について、慎重かつ公正に選考のうえ雇用しなければならない。

2 臨時的雇用職員の雇用は、正規職員の採用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。

(雇用期間)

第 58 条 第 3 条第 2 項第 2 号及び第 3 号の事由に該当して雇用された臨時的雇用職員の雇用期間は、1 年を超えない期間とする。

2 第 3 条第 2 項第 1 号の事由に該当して雇用された臨時的雇用職員の雇用期間は、当該育児休業職員が請求した育児休業の期間を限度とする。

3 前 2 項の臨時的雇用職員の雇用期間は、更新することができる。

(退職)

第 59 条 臨時的雇用職員は、次の各号のいずれかに該当した場合には退職とし、臨時的雇用職員としての身分を失う。

(1) 雇用期間の末日が到来したとき

(2) 自己都合による辞職を願い出て、承認されたとき

(3) 休職期間が満了し、復職しないとき

(4) 死亡したとき

2 理事長は、雇用期間の末日の 30 日前までに、雇用期間が終了する旨を本人に通告するものとする。

(給与)

第 60 条 臨時的雇用職員の給与の種類、額、支給方法等は、正規職員の給与の取扱いに準ずるものとし、初任給の決定にあたっては、初任給基準表のその他欄を適用する。

(退職手当)

第 61 条 臨時的雇用職員のうち、雇用が開始する日の属する月から雇用期間が終了する日の属する月までの月数が通算して 6 月以上となる者については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の退職手当に関する規程に規定する退職手当を支給する。

(業務上の災害等)

第 62 条 臨時的雇用職員の業務上の災害又は通勤途上における災害については、労基法、地方公務員災害補償法、労働者災害補償保険法その他関係法令の定めるところによる。

(社会保険等)

第63条 臨時的雇用職員の社会保険等の適用については、地方公務員等共済組合法、健康保険法（大正11年法律第70号）、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）、介護保険法（平成9年法律第123号）、雇用保険法その他関係法令の定めるところによる。

(福利厚生)

第64条 臨時的雇用職員（一般財団法人厚生福利振興会が規定する者に限る。）は、一般財団法人神奈川県厚生福利振興会に加入することができる。

(準用)

第 65 条 第 10 条（勤務条件の明示）、第 16 条（休職）、第 18 条（自己都合による退職手続）、第 22 条（解雇）、第 23 条（解雇制限）、第 24 条（解雇予告）、第 25 条（退職後の責務）、第 26 条（退職証明等）、第 4 章（服務）、第 40 条（勤務時間等）、第 42 条（育児休業）、第 43 条（介護休業）、第 45 条（表彰）、第 46 条（懲戒）、第 47 条（懲戒の種類及び程度）、第 48 条（研修）、第 49 条（勤務発明）、第 50 条（損害賠償）、第 51 条（安全衛生）、第 52 条（出張）及び第 53 条（旅費）の規定は、臨時的雇用職員に準用する。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 地方独立行政法人法第 59 条第 2 項の規定により法人の職員となった者（以下「承継職員」という。）のうち、この規則の施行日前に地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）その他関係法令、神奈川県職員服務規程（昭和 28 年神奈川県訓令第 34 号）その他関係規程により発令、承認、許可等を受けていた場合の当該発令、承認、許可等については、その効力を引き継ぐ。

3 承継職員の勤続年数の計算においては、神奈川県の職員として引き続いた在職期間（神奈川県の規程等において在職期間に含めることとされる期間を含む。）を含めるものとする。

(神奈川県からの派遣職員等の適用)

4 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（以下「派遣法」という。）に基づき、神奈川県から派遣された職員には、派遣法第 2 条第 1 項に規定された神奈川県との取決めにおいて定められた事項については当該事項を適用し、当該取決め定めがない事項についてはこの規則を適用する。

5 他法人との間で個別に締結した出向協定書に基づき、当該他法人から法人に出向した職員には、当該協定書において定められた事項については当該事項を適用し、当該協定書に定めがない事項についてはこの規則を適用する。

(臨時的雇用職員に係る給料月額の特例の適用除外)

6 第 60 条の規定にかかわらず、臨時的雇用職員については、公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の給与に関する規程附則第 8 項の規定は準用しない。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

2 第 6 条で採用する職員（学長、副学長及び教員を除く）のうち、特定の資格及び経験を必要とする職であつて、教育研究または法人運営の遂行において理事長が特に必要と認める者は、第 19 条第 1 項第 2 号の規定に関わらず、60 歳を超えても、65 歳に達した日（65 歳に達する誕生日の前日）以後における最初の 3 月 31 日に到達するまでの間、1 年を超えない範囲内で雇用及び雇用期間を更新することができる。

附 則

(施行期日)

第 1 条 この規程は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

(勤務延長に関する経過措置)

第 2 条 理事長は、この規程の施行の日（以下「施行日」という。）前に改正前のこの規程（以下、「旧規程」という）第 20 条第 1 項又は第 2 項の規定により勤務することとされ、かつ、旧規程勤務延長期限（同条第 1 項の期限又は同条第 2 項の規定により延長された期限をいう。以下この項において同じ。）が施行日以後に到来する職員（以下この項において「旧規程勤務延長職員」という。）について、旧規程勤務延長期限又はこの条の規定により延長された期限が到来する場合において、改正後のこの規程（以下「新規程」という。）第 20 条第 1 項各号に掲げる事由があると認めるときは、これらの期限の翌日から起算して 1 年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、当該期限は、当該旧規程勤務延長職員に係る旧規程第 17 条第 1 項 1 号に規定する定年退職日の翌日から起算して 3 年を超えることができない。

2 理事長は、基準日（施行日、令和 7 年 4 月 1 日、令和 9 年 4 月 1 日、令和 11 年 4 月 1 日及び令和 13 年 4 月 1 日をいう。以下この項において同じ。）から基準日の翌年の 3 月 31 日までの間、基準日における新規程定年（新規程第 19 条第 1 項第 2 号に規定する定年をいう。以下同じ。）が基準日の前日における新規程定年（基準日が施行

日である場合には、施行日の前日における旧規程第 19 条第 1 項第 2 号に規定する定年) を超える職及びこれに相当する基準日以後に設置された職に、基準日から基準日の翌年の 3 月 31 日までの間に新規程第 20 条第 1 項若しくは第 2 項の規定により勤務している職員のうち、基準日の前日において同日における当該職に係る新規程定年(基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧規程第 19 条第 1 項第 2 号に規定する定年) に達している職員を、昇任し、降任し、又は転任することができない。

- 3 新規程第 20 条第 3 項から第 5 項までの規定は、第 1 項の規定による勤務について準用する。

(定年に関する経過措置)

- 4 令和 6 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの間における第 19 条第 1 項第 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、第 19 条第 1 項第 2 号中「65 年」とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和 6 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

(情報の提供及び勤務の意思の確認)

- 5 理事長は、当分の間、職員(公立大学法人神奈川県立保健福祉大学職員の給与に関する規程第 7 条第 1 項第 2 号に規定する給料表を適用される職員及び臨時的雇用職員その他の法律等により任期を定めて雇用される職員を除く。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「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。)(情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度に職員でなかつた者で、当該情報の提供及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(異動等により情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日を経過することとなつた職員(以下この項において「末日経過職員」という。))を除く。)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、末日経過職員にあつては当該職員の異動等の日が属する年度(当該日が年度の初日である場合は、当該年度の前年度)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雇用及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。