

# 独立行政法人大学評価・学位授与機構職員就業規則

平成16年4月1日

規則第38号

最終改正 平成18年3月30日

## 目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 任免（第5条—第29条）
  - 第1節 採用（第5条—第9条）
  - 第2節 昇任及び降任（第10条、第11条）
  - 第3節 配置換等（第12条、第13条）
  - 第4節 休職及び復職（第14条—第18条）
  - 第5節 退職等（第19条—第29条）
- 第3章 給与（第30条）
- 第4章 服務（第31条—第37条）
- 第5章 評価（第38条）
- 第6章 勤務時間及び休暇等（第39条—第41条）
- 第7章 研修（第42条）
- 第8章 賞罰（第43条—第47条）
- 第9章 安全衛生（第48条—第50条）
- 第10章 女性（第51条—第54条）
- 第11章 出張等（第55条、第56条）
- 第12章 福利厚生（第57条）
- 第13章 災害補償（第58条）
- 第14章 退職手当（第59条）

## 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、独立行政法人大学評価・学位授与機構（以下「機構」という。）に勤務する職員の就業に関し必要な事項を定めることを目的とする。

### （適用範囲等）

- 第2条 この規則は、次の各号に掲げる常勤の職員に適用する。ただし、雇用の期間を定め、日給及び時間給により雇用する者の就業については、別に定める。
- 一 教員（教授、助教授及び助手をいう。）

二 事務系職員（主に事務及び技術に従事する者をいう。）

2 教員の採用・懲戒等については、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構教員の就業に関する規則（平成16年規則第39号）による。

（法令との関係）

第3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の定めるところによる。

（規則の遵守）

第4条 機構の役員及び職員は、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5条 機構長は、職員の採用に際しては、競争試験又は選考により行う。

2 採用の基準等については、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構教員選考規則（平成16年規則第47号）、独立行政法人大学評価・学位授与機構教員選考基準に関する規則（平成16年規則第48号）及び独立行政法人大学評価・学位授与機構事務系職員採用に関する規則（平成16年規則第51号）による。

（職員の配置）

第6条 機構長は、職員の配置に際しては、機構の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

（労働条件の明示）

第7条 機構長は、職員の採用に際しては、採用をしようとする職員に対し、次の事項を記載した文書を交付する。

- 一 給与に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 労働契約の期間に関する事項
- 四 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
- 五 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

（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機構長に提出しなければならない。ただし、機構長が認めた場合は、書類の提出を省略することができる。

- 一 誓約書
  - 二 履歴書
  - 三 健康診断書
  - 四 資格に関する証明書
  - 五 住民票記載事項の証明書
  - 六 扶養親族等に関する書類
  - 七 その他機構長が必要と認める書類
- 2 前項の提出書類の記載事項に変更を生じた場合は、その都度速やかに、機構長に届け出なければならない。

(試用期間)

- 第9条 機構長は、職員として採用された者には、採用の日から6箇月の試用期間を設ける。ただし、機構長が認めた場合は、試用期間を短縮すること、又は設けないことができる。
- 2 機構長は、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不適当と認めた場合は、第26条の規定により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

(昇任)

- 第10条 機構長は、職員を選考により職階上の上位の職に就けること、又は本給表上の上位の級に昇格させることができる。
- 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価に基づいて行う。

(降任)

- 第11条 機構長は、職員が次の各号の一に該当する場合には、その者を職階上の下位の職に就けること、又は本給表上の下位の級に降格させることができる。
- 一 勤務実績が不良の場合
  - 二 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
  - 三 その他、職務に必要な適格性を欠く場合

第3節 配置換等

(配置換等)

- 第12条 機構長は、職員に対し、業務上の必要により配置換、兼務、出向（以下「配置換等」という。）を命ずることができる。
- 2 前項に規定する配置換等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、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構職員出向規則（平成16年規則第52号）による。

(赴任)

第13条 職員に採用された者又は配置換等の命令を受けた職員は、直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、原則として、発令の1週間以内に赴任するものとする。

#### 第4節 休職及び復職

(休職)

第14条 機構長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、その者を休職とすることができる。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- 二 刑事事件に関し起訴された場合
- 三 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
- 四 前各号に掲げる以外の事由により、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。

(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機構長が定める。この場合において休職の期間が3年に満たない場合は、初めに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 前項の規定にかかわらず、職員が業務上負傷し、又は疾病にかかり、前条第1項第1号に掲げる事由により休職とする場合の休職の期間は、個々の場合において機構長が定める。
- 3 前条第1項第1号に掲げる事由による休職とする場合、又は同号に掲げる事由による休職の期間を更新する場合には、原則として医師の診断の結果に基づいて機構長が定める。
- 4 前条第1項第2号に掲げる事由による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。

(休職の手続)

第16条 機構長は、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。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 機構長は、第15条の休職期間を満了するまでに休職事由が消滅したと認めた場合には、その者を復職させる。ただし、第14条第1項第1号に掲げる事由による休職については、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、復職させる。

2 前項の場合、機構長は、原則として休職前の職務に復帰させる。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できる。

(休職中の身分等)

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 退職等

(退職)

第19条 職員は、次の各号の一に該当する場合は、退職とし、職員としての身分を失う。

- 一 退職を申し出て機構長から承認された場合
- 二 定年による退職の日に達した場合
- 三 期間を定めて雇用をされている場合は、その期間を満了した場合
- 四 第14条第1項に掲げる事由により休職した者が、第15条に規定する休職の上限期間を満了したにもかかわらず、なお、休職事由が消滅しない場合
- 五 死亡した場合
- 六 機構の役員に就任した場合

(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場合は、退職を予定する日の30日前までに、機構長に文書をもって申し出るものとする。

2 職員は、退職願を提出しても、退職するまでは、従来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、教員は65歳とし、事務系職員は60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。

(再任用)

第22条 機構長は、前条の規定により退職した者については、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構職員再任用規則（平成16年規則第53号）により再任用するものとする。

(当然解雇)

第23条 機構長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、その者を解雇する。

- 一 成年被後見人又は被保佐人となった場合
- 二 禁錮以上の刑に処せられた場合
- 三 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

(その他の解雇)

第24条 機構長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、その者を解雇することができる。

- 一 勤務実績が著しく不良の場合
- 二 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
- 三 その他、職務に必要な適格性を著しく欠く場合
- 四 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合

(解雇制限)

第25条 機構長は、第23条、前条、第45条第1項第5号及び第6号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、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治癒せず労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」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ったものとみなされる場合又は労基法第19条第2項の規定により行政官庁の認定を受けた場合は、この限りでない。

- 一 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
- 二 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 機構長は、第23条及び第24条の規定による解雇を行う場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は平均給与（労基法第12条に規定する平均賃金をいう。以下同じ。）の30日分の解雇予告手当を支払う。ただし、試用期間中の職員（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労基法第20条第1項の規定により行政官庁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。

(退職者の引継及び返還)

第28条 退職し又は解雇された者は、直ちに身分証明書、共済組合員証その他機構から貸与された物品を返還し、機構に対して債務があるときはその債務を完済しなければならない。

(退職証明書)

第29条 機構長は、退職し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。また、解雇の予告をされた職員が解雇の日までの間において、退職証明書の交付を請求した場合も同様とする。

2 前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。

- 一 雇用期間
- 二 業務の種類

- 三 その事業における地位
  - 四 給与
  - 五 退職の事由（解雇の場合は、その事由）
- 3 証明書には前項の事項のうち、退職し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30条 職員の給与については、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構職員給与規則（平成16年規則第42号）による。

### 第4章 服務

（誠実義務）

- 第31条 職員は、上司の指示命令を守り、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、機構の秩序の維持に努めなければならない。
- 2 職員は、忠実に職務を遂行し、機構の利益と相反する行為を行ってはならない。

（職務専念義務）

第32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、その勤務時間をその職責遂行のために用い、機構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。

（職務専念義務免除期間）

- 第33条 職員は、次の各号の一に該当する場合には、職務専念義務を免除される。
- 一 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。）第22条の規定に基づき、勤務時間内に保健指導又は健康診査を受けることを機構長が承認した期間
  - 二 均等法第23条第1項の規定に基づき、保健指導又は健康診査により、勤務時間の変更、勤務の軽減等の措置のため、勤務を要しないことを機構長が承認した期間
  - 三 勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを機構長が承認した期間
  - 四 勤務時間内に組合交渉に参加することを機構長が承認した期間

（遵守事項）

- 第34条 職員は、次の事項を守らなければならない。
- 一 みだりに勤務を欠いてはならない。
  - 二 職場の内外を問わず、機構の名誉を傷つけ、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。
  - 三 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。その職を退いた後も同様とする。

- 四 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用してはならない。
- 五 機構長の許可なく、事業を営み、又は職務以外の業務に従事してはならない。
- 六 機構の敷地及び施設内（以下「機構内」という）で、秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。
- 七 機構長の許可なく、機構内において業務以外の目的で、放送・宣伝・集会又は文書画の配布・回覧掲示（インターネットその他の高度情報通信ネットワークを通じるものを含む。）その他これに準ずる行為をしてはならない。
- 八 機構長の許可なく、機構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35条 職員の職務に係る倫理については、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構倫理規則（平成16年規則第54号）による。

#### （セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置）

第36条 セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する措置は、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則（平成16年規則第55号）による。

#### （兼業の制限）

- 第37条 職員は、機構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。
- 2 職員の兼業の取扱いについては、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構職員兼業規則（平成16年規則第56号）による。

### 第5章 評価

#### （勤務評定）

第38条 職員の勤務評定については、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構職員勤務評定規則（平成16年規則第57号）による。

### 第6章 勤務時間及び休暇等

#### （勤務時間及び休暇等）

第39条 職員の勤務時間及び休暇等については、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成16年規則第44号）による。

#### （育児休業又は育児部分休業）

第40条 職員のうち、3歳に満たない子の養育を必要とする者は、機構長に申し出て育児休業又は育児部分休業（以下「育児休業等」という。）の適用を受けることができる。

- 2 育児休業等の取扱いについては、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構職員の育児休業等に関する規則（平成16年規則第58号）による。

（介護休業又は介護部分休業）

第41条 職員の家族で傷病のため介護を要する者がいる場合は、機構長に申し出て介護休業又は介護部分休業（以下「介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

- 2 介護休業等の取扱いについては、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構職員の介護休業等に関する規則（平成16年規則第59号）による。

## 第7章 研修

（研修）

第42条 機構長は、職員の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ずることができる。

- 2 機構長は、職員の研修機会の提供に努めるものとする。

## 第8章 賞罰

（表彰）

第43条 機構長は、次の各号の一に該当すると認められる職員を表彰する。

- 一 本機構の名誉となり、又は他の職員の模範となる業績を上げた場合
- 二 業務上有益な研究、発明、発見、考案等をした場合
- 三 災害又は事故の際、特別の功労があった場合
- 四 永年勤続し、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構職員永年勤続者表彰規則（平成16年規則第60号）に該当する場合
- 五 その他特に機構長が必要と認める場合

- 2 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44条 機構長は、職員が次の各号の一に該当する場合には、その者に対し懲戒処分を行う。

- 一 正当な理由なしに無断欠勤をした場合
- 二 正当な理由なしにしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- 三 故意又は重大な過失により機構に損害を与えた場合
- 四 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- 五 機構の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- 六 素行不良で機構の秩序又は風紀を乱した場合
- 七 重大な経歴詐称をした場合
- 八 第34条の遵守事項に違反した場合
- 九 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 職員の懲戒の取扱いについては、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構職員懲戒規則（平成16年規則第61号）による。

（懲戒の種類）

第45条 懲戒の種類は、次のとおりとする。

- 一 戒告 将来を戒める。
- 二 減給 給与を減じて将来を戒める、ただし1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額かつ、総額が一給与計算期間における給与の10分の1を上限として減額する。
- 三 出勤停止 10日を限度として出勤を停止し、その間の給与を支給しない。
- 四 停職 2月を限度として出勤を停止し、その間の給与を支給しない。
- 五 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合は、30日前に予告して、若しくは平均給与の30日分の解雇予告手当を支払って解雇し、又は所轄の労働基準監督署長の認定を受けて即時に解雇する。
- 六 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

- 2 前項第1号から第4号の場合は、始末書を提出させる。

（訓告等）

第46条 機構長は、前条に係わる懲戒処分の必要がない者についても、サービスを厳正にし、規律を保持する必要がある場合は、嚴重注意又は訓告を文書等により行う。

（損害賠償）

第47条 機構長は、職員が故意又は重大な過失によって機構に損害を与えた場合は、第45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ことができる。

## 第9章 安全衛生

（安全、衛生及び健康の確保）

第48条 機構長は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）及びその他の関係法令に基づき、職員の安全、衛生及び健康の確保に関し必要な措置を講ずる。

- 2 職員は、前項の規定に基づき機構長が講ずる措置に協力しなければならない。

（衛生委員会）

第49条 機構に安衛法第18条の規程に基づき衛生委員会（以下「委員会」という。）を置く。

- 2 委員会に関する事項は、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構衛生委員会規則（平成16年規則第17号）による。

(病者の就業禁止等)

第50条 機構長は、職員が次の各号の一に該当する場合は、産業医その他専門の医師の意見を聴いて当該職員に対し、就業の禁止等必要な措置を講ずる。

- 一 自己、同居人又は隣人が、病毒伝ばのおそれのある伝染病の疾病にかかり又はその疑いのある場合
- 二 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれがあるものにかかった場合
- 三 前各号に準ずる疾病にかかった場合

## 第10章 女性

(妊産婦である職員の就業制限等)

第51条 機構長は、妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員（以下「妊産婦である職員」という。）を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせない。

- 2 機構長は、妊産婦である職員が請求した場合には、午後10時から午前5時までの間における勤務又は所定の勤務時間以外の勤務をさせない。

(妊産婦である職員の健康診査)

第52条 機構長は、妊産婦である職員が請求した場合には、その者が母子保健法（昭和44年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるために勤務しないことを承認する。

(妊産婦である職員の業務軽減等)

第53条 機構長は、妊産婦である職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせる。

- 2 機構長は、妊娠中である職員が請求した場合において、その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認める場合は、当該職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務をしないことを承認することができる。
- 3 機構長は、妊娠中の職員が請求した場合には、その者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認める場合は、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲で勤務しないことを承認する。

(生理日の就業が著しく困難な職員に対する措置)

第54条 機構長は、生理日の就業が著しく困難な職員が請求した場合には、その者を生理日に勤務させない。

## 第11章 出張等

(出張)

第55条 機構長は、業務上必要がある場合は、職員に出張を命ずることができる。

2 出張を命ぜられた職員が帰任した場合は、速やかに機構長に報告しなければならない。

(旅費)

第56条 出張を命ぜられた職員の旅費については、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構旅費規則（平成16年規則第66号）による。

## 第12章 福利厚生

(共済)

第57条 職員の共済に関しては、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）及び国家公務員共済組合法の長期給付に関する施行法（昭和33年法律第129号）の定めによる。

## 第13章 災害補償

(災害補償)

第58条 職員の業務上の災害又は通勤途上における災害の補償については、労基法及び労災保険法の定めるところによる。

## 第14章 退職手当

(退職手当)

第59条 職員の退職手当については、別に定める独立行政法人大学評価・学位授与機構職員退職手当規則（平成16年規則第46号）による。

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則（平成18年3月30日）

この規則は、平成18年4月1日から施行する。