

# 独立行政法人大学改革支援・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 令和5年11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 昇任及び降任等（第10条、第11条）
  - 第3節 配置換等（第12条、第13条）
  - 第3節の2 管理監督職勤務上限年齢制による降任又は配置換（第13条の2、第13条の3）
  - 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 人事評価（第38条）
- 第6章 勤務時間、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、独立行政法人大学改革支援・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、年俸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、准教授及び助教をいう。）
- 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改革支援・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改革支援・学位授与機構教員選考規則（平成16年規則第47号）、独立行政法人大学改革支援・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改革支援・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。以下「事務系職員採用規則」という。）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 履歴書

- 二 健康診断書
  - 三 資格に関する証明書
  - 四 住民票記載事項の証明書
  - 五 扶養親族等に関する書類
  - 六 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第2条第5項に規定する個人番号（マイナンバー）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相当と認めた場合は、第24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 昇任及び降任等

（昇任、昇格及び昇給）

- 第10条 機構長は、職員を選考により昇任（職制上の上位の職に就けること）させ、昇格（本給表の上位の級に変更すること）させ又は昇給（同一の級の上位の号給に変更すること）させることができる。
- 2 前項の選考は、その職員の人事評価又はその他の能力の実証に基づいて行う。

（降任、降格及び降号）

- 第11条 機構長は、人事評価又はその他の能力の実証に基づき、職員をその意に反して、降任（職制上の下位の職に就けること）し、降格（本給表の下位の級に変更すること）し又は降号（同一の級の下位の号給に変更すること）することができる。
- 2 降任、降格及び降号の事由等については、別に定める独立行政法人大学改革支援・学位授与機構職員の解雇、降任、降格及び降号に関する規則（平成23年規則第3号）による。

## 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改革支援・学位授与機構出向規則（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3節の2 管理監督職勤務上限年齢制による降任又は配置換

(管理監督職勤務上限年齢制)

第13条の2 機構長は、管理監督職(独立行政法人大学改革支援・学位授与機構職員給与規則(平成16年規則第42号。以下「給与規則」という。))に基づく管理職手当の支給を受ける職をいう。以下同じ。)に就く事務系職員で次項に定める管理監督職勤務上限年齢に達している者について、異動期間(当該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。以下同じ。)に管理監督職以外の職(以下「他の職」という。)への降任又は配置換をするものとする。

- 2 前項の管理監督職勤務上限年齢は、満60歳とする。
- 3 管理監督職勤務上限年齢に達している者は、異動期間の末日の翌日(他の職への降任又は配置換をされた事務系職員にあっては、当該他の職への降任又は配置換をされた日)以後、新たに管理監督職に就くことはできない。

(管理監督職勤務上限年齢制の特例)

第13条の3 機構長は、前条に規定する他の職への配置換をすべき管理監督職に就く事務系職員について、次の各号の事由のいずれかに該当すると認められるときは、当該事務系職員が就く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に就く事務系職員に、当該管理監督職に就いたまま勤務をさせることができる。

- 一 当該事務系職員の職務の遂行上の特別な事情を勘案して、当該事務系職員の他の職への降任又は配置換により業務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合
  - 二 当該事務系職員の職務の特殊性を勘案して、当該事務系職員の他の職への降任又は配置換により、当該管理監督職の後任の補充が困難となることにより機構の業務運営に著しい支障が生ずると認められる場合
- 2 機構長は、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に就く事務系職員について、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。)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、当該事務系職員が就く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。

### 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 職員は前項第1号に該当する場合には、療養を要する期間が明記された医師の診断書を速やかに機構長に提出しなければならない。この場合において、医師の診断書が提出されないとき、提出された診断書の内容に疑義があるときその他特に必要があるときは、機構長は当該職員に対し、産業医又は機構長が指定する医師の診断を命じることができる。
- 3 試用期間中の職員については、第1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1号に掲げる事由により休職となった職員が、第17条の規定により復職した場合において、復職した日から起算して6月以内に同一若しくは類似の傷病（産業医が同一又は類似の傷病と認めるものに限る。）又は同一若しくは類似の傷病に起因すると認められる傷病（産業医が同一又は類似の傷病に起因すると認めるものに限る。）により再度休職するときは、当該傷病による休職の期間は通算するものとする。
- 5 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。

- 2 第14条第1項第1号に掲げる休職事由による復職については、次の各号の診断結果

から機構長が職員の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。

- 一 産業医以外の医師の診断結果
  - 二 産業医の診断結果
- 3 機構長は前項の場合において、前項第1号の医師の診断結果が提出されないとき、前項各号の内容から復職の判断ができないときその他必要があるときは、機構長が指定する医師の診断を命じることができる。
- 4 第1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、退職届を提出しても、退職するまでは、従来 of 職務に従事しなければならない。

(定年)

第21条 職員の定年年齢は、満65歳とする。

- 2 定年による退職の日は、定年年齢に達した日以後における最初の3月31日とする。

(再雇用)

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改革支援・学位授与機構再雇用規則（平成16年規則第53号）により再雇用するものとする。

(定年前再雇用短時間勤務職員)

第22条の2 機構長は、60歳に達した以後、第21条に規定する年齢に達する前に退職した事務系職員（事務系職員採用規則第3条第1項第1号及び同条第3項の規定により

任期を定めて採用される事務系職員を除く。)を別に定める独立行政法人大学改革支援・学位授与機構短時間勤務職員就業規則(平成16年規則第40号)により短時間勤務職員として再雇用できるものとする。

- 2 前項の規定により、短時間勤務職員として再雇用されることを希望する事務系職員は、別に指定する期日までに機構長に申し出るものとする。

(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 禁錮以上の刑に処せられた場合
- 二 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 能力不足、勤務不良により改善の見込みがない場合
  - 二 規律性、協調性、責任性を欠くため、他の職員に悪影響を及ぼす場合
  - 三 その他職員として適格性がない場合
  - 四 身体、精神の障害、その他法令で保護されない私的な事情等により、本来遂行すべき業務への完全な労務提供ができず、または業務遂行に耐えれない場合
  - 五 事業の縮小等、その他やむを得ない業務の都合により必要がある場合
  - 六 事業の廃止、天災事変その他、これに準ずるやむを得ない事情により事業の継続が困難になった場合
  - 七 その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合
- 2 解雇に関し必要な事項については、別に定める独立行政法人大学改革支援・学位授与機構職員の解雇、降任、降格及び降号に関する規則(平成23年規則第3号)による。

(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、別に定める給与規則による。

### 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12条の規定に基づき、勤務時間内に第52条の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13条第1項の規定に基づき、保健指導又は健康診査による第53条第2項又は第3項の措置のため、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
- 五 その他、機構長が特に指定する場合において必要と認められる期間

（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改革支援・学位授与機構倫理規則（平成16年規則第54号）による。

（ハラスメントの防止等に関する措置）

第36条 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改革支援・学位授与機構における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改革支援・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 人事評価

### (人事評価)

第38条 職員の勤務実績については、定期的に人事評価を実施する。

2 人事評価の実施に関し必要な事項は、別に定める。

## 第6章 勤務時間、休暇等

### (勤務時間、休暇等)

第39条 職員の勤務時間、休暇等については、別に定める独立行政法人大学改革支援・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。

### (在宅勤務)

第39条の2 機構長は、職員の生命及び健康の保護、ワーク・ライフ・バランスの改善並びに非常事態における円滑な業務の継続のため、別に定めるところにより、一定期間通常の勤務場所を離れて当該職員の自宅又はこれに準ずる場所における勤務を承認することができる。

### (育児休業等)

第40条 職員のうち、3歳に満たない子又は小学校就学始期に達するまでの子の養育のため必要とする者は、機構長に申し出て、育児休業又は育児短時間勤務若しくは育児時間（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改革支援・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。

### (介護休業又は介護時間)

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時間（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改革支援・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。

### (自己啓発等休業)

第41条の2 機構長は、機構の職員としての在職期間が4年以上である者が大学等における修学又は国際貢献活動のための休業（以下「自己啓発等休業」という。）を請求した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、これを承認することができる。

2 自己啓発等休業の取扱いについては、別に定める独立行政法人大学改革支援・学位授与機構職員の自己啓発等休業に関する規則（平成19年規則第3号）による。

### (配偶者同行休業)

第41条の3 機構長は、職員が、外国での勤務その他別に定める事由により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者と、当該住所又は居所において生活を共にするための休業（以下「配偶者同行休業」という。）を請求した場合において、業務の運営に支

障がないと認めるときは、これを承認することができる。

- 2 配偶者同行休業の取扱いについては、別に定める独立行政法人大学改革支援・学位授与機構職員の配偶者同行休業に関する規則（平成25年規則第4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改革支援・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改革支援・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 12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 退職届の提出を勧告し、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2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、注意、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44条から前条まで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）及びその他の関係法令に定めるほか、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構職員安全衛生管理規則（平成30年規則第1号）の定めるところにより、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。

第49条 (削除)

第50条 (削除)

## 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、22時00分から翌日の5時00分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、妊娠中の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、その者を必要と認められる期間勤務させない。

## 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改革支援・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改革支援・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。

附 則（平成19年3月12日）

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成20年3月3日）

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成23年3月8日）

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成23年9月29日）

この規則は、平成23年10月1日から施行する。

附 則（平成25年3月18日）

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成26年3月18日）

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成26年12月18日）

この規則は、平成27年1月1日から施行する。

附 則（平成27年2月25日）

この規則は、平成27年2月25日から施行する。

附 則（平成28年3月31日）

- 1 この規則は、平成28年4月1日から施行する。
- 2 独立行政法人大学評価・学位授与機構法の一部を改正する法律（平成27年法律第27号。以下「機構法改正法」という。）の規定により独立行政法人大学改革支援・学位授与機構職員となった者のうち、この規則の施行日（以下「施行日」という。）の前日におい

て、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年規則第38号）による休職をしている者及び機構法改正法附則第2条の規定により独立行政法人大学改革支援・学位授与機構職員に承継された者のうち、施行日の前日において、独立行政法人国立大学財務・経営センター就業規則による休職をしている者については、施行日の前日までの休職の期間を通算するものとし、施行日以後新たにこの規則による休職の手続は要しない。

附 則（平成28年5月31日）  
この規則は、平成28年6月1日から施行する。

附 則（平成28年12月26日）  
この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成31年3月29日）  
この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和2年3月26日）  
この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年6月29日）  
この規則は、令和3年7月1日から施行する。

- 附 則（令和4年3月31日）  
（施行期日）
- 1 この規則は令和4年4月1日から施行する。  
（経過措置）
  - 2 この規則の施行日の前日から第14条第1項第1号に掲げる事由により休職中の者における改正後の第15条第4項の規定は、施行日以後の休職期間について適用する。

- 附 則（令和5年11月30日）  
（施行期日）
- 1 この規則は、令和5年12月1日から施行する。  
（経過措置）
  - 2 令和5年12月1日から令和13年3月31日までの期間における事務系職員の定年年齢は、第21条（第13条の3において引用する部分を含む。）の規定にかかわらず、次表の左欄の期間に応じて、右欄に掲げる年齢に読み替える。

期間	年齢
令和5年12月1日から令和7年3月31日まで	満61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	満62歳

令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	満63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	満64歳