

国立大学法人岩手大学と国立研究開発法人 農業・食品産業技術総合研究機構
動物衛生研究部門における教育研究への協力に関する協定書

国立大学法人岩手大学（以下「甲」という。）と国立研究開発法人 農業・食品産業技術総合研究機構動物衛生研究部門（以下「乙」という。）は、相互に連携し、岩手大学大学院獣医学研究科共同獣医学専攻（以下「共同獣医学専攻」という。）の教育研究活動の一層の充実と共同獣医学専攻の学生（以下「学生」という。）の資質の向上を図ることも、相互の研究交流を促進し、その成果を学術及び科学技術の発展に寄与するため、次のとおり協定を締結する。

（客員教員の委嘱等）

- 第1条 甲は、乙と協議の上、甲の定めるところにより乙の研究者を共同獣医学専攻の客員教員として委嘱することができるものとする。なお、客員教員の資格審査については、甲の教員資格審査手続きに基づき行うものとし、客員教員又は客員准教授を称し得ることとする。
- 第2条 客員教員候補者の選考は、甲が共同獣医学専攻の教育研究の充実に必要とする分野の研究者について乙と協議し、客員教員への委嘱については、甲と乙の手続きに即して行うものとする。
- 第3条 客員教員の任期は、原則として1年以内とする。ただし、1年以内ごとに更新することができるものとする。
- 第4条 甲は、客員教員に対して給与を支給しないものとする。
- 第5条 客員教員は、甲の教員と協力し学生の研究指導等を行うものとする。
- 第6条 客員教員が乙において学生の研究指導等を行う場合は、乙の定めるところによる。
- 第7条 客員教員は、共同獣医学専攻の管理・運営に関する事項を審議するときを除き、甲の共同獣医学専攻会議等の構成員となるものとする。

（副指導教員）

第2条 甲に副指導教員を置き、副指導教員は、研究指導担当の客員教員に協力して学生の研究指導等に関し、補完的役割を担うものとする。

（学生の研究指導）

第3条 学生の研究指導等を行う場所は甲と乙の協議によるものとし、乙において研究指導等を受ける場合の学生の資格又は身分は、乙の定めるところによる。

- 第2条 乙において研究指導等を受ける学生の遵守事項等は、乙の定めるところによる。

（経費）

第4条 客員教員が甲において行う連携、協力に関する研究経費、研究旅費及び学生に対する経費は予算の範囲内で甲が負担するものとする。

（使用料等）

第5条 客員教員が乙において学生の研究指導等を行う場合の施設、設備の使用料等については、原則として無償とする。なお、消耗品等（パソコン及びタブレットを除く。）については、必要に応じて甲の予算の範囲内で購入し、乙に提供できるものとする。

（研究成果の公表）

第6条 学生が、研究指導等を受けて得た研究成果の公表は、甲と乙の協議に基づき行う。ただし、乙において研究指導中に得た情報・知識若しくは成果を発表しようとするときは、あらかじめ、乙の承諾を得るものとする。

（特許権等の取扱い）

第7条 学生が乙において研究指導等を受けて得た研究成果に係る特許権等の知的財産権は、乙の定めるところとする。ただし、副指導教員の指導又は協力により当該研究

成果の全部又は一部が得られたと認められる場合には、甲と乙の協議に基づきその帰属を決定するものとする。

（損害賠償）

第8条 乙において、学生が関与する事故が生じた場合は、事故発生の状況について調査の上、甲と乙の協議に基づき処理するものとする。

（災害傷害保険）

第9条 甲は、乙において研究指導を受ける学生に対し、学生教育研究災害傷害保険に加入することを義務付けるものとし、乙は当該災害傷害保険に加入しない学生の乙への立ち入りを禁止することができるものとする。

（その他）

第10条 乙は、乙において研究指導等を受ける学生が、乙に提出した誓約書記載の事項を遵守しないとき、又は乙が定める身分として適当でない言動若しくは行動があることを認めるときは、当該学生に対し乙が定める身分を取り消すことができるものとする。

第2条 その他、上記に定めのない研究指導等及び学位授与の審査等に関する必要な事項は、甲の定める諸規則を適用するものとする。

第3条 この協定に定める事項に疑義が生じた場合、若しくは改定の必要がある場合、又はこの協定に定めるもののほか必要な事項を定める場合は、甲と乙が協議して処理するものとする。

（記載事項の変更）

第11条 この協定書の変更等は、必要に応じて甲と乙が協議の上、双方合意により行うものとする。

（協定の発効・失効）

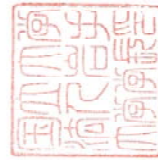
第12条 この協定書は、平成30年4月1日から効力を有するものとし、協定の失効については、甲及び乙が協議するものとする。

協定の締結を証するため、本協定書2通を作成し、甲、乙双方が押印の上、各1通を所持するものとする。

平成20年 2月10日

甲 岩手県盛岡市上田3丁目18番8号
国立大学法人岩手大学

学 長 岩 津 明



乙 茨城県つくば市観音台三丁目1番地5
国立研究開発法人
農業・食品産業技術総合研究機構
動物衛生研究部門長



坂本研一

資料5

○国立大学法人東京農工大学職員就業規則

(平成16年4月7日16経教規則第3号)

改正	平成17年4月1日	17経教規則第3号	平成17年4月1日	17経教規則第6号
	平成17年5月1日	17経教規則第8号	平成18年4月1日	18経教規則第1号
	平成19年1月15日	18経教規則第7号	平成19年4月1日	19経教規則第2号
	平成19年11月5日	19経教規則第9号	平成20年4月1日	20経教規則第3号
	平成20年6月23日	20経教規則第7号	平成20年7月7日	20経教規則第11号
	平成20年8月1日	20経教規則第15号	平成21年4月1日	20経教規則第7号
	平成21年7月27日	21経教規則第20号	平成22年4月1日	22経教規則第3号
	平成22年8月1日	22経教規則第7号	平成23年4月1日	23経教規則第10号
	平成24年11月7日	24経教規則第6号	平成25年4月1日	25経教規則第5号
	平成25年11月1日	経教規則第11号	平成26年5月12日	規程第29号
	平成26年11月1日	規則第10号	平成27年4月1日	規則第4号
	平成27年10月1日	規則第6号	平成28年4月1日	規則第3号
	平成29年3月3日	規則第10号		

目次

第1章 総則(第1条—第4条)

第2章 人事

第1節 採用(第5条—第10条)

第2節 評価(第11条)

第3節 昇任(第12条)

第4節 異動(第13条・第13条の2)

第5節 休職及び復職(第14条—第16条)

第6節 退職(第17条—第20条)

第7節 解雇、降任(第21条—第25条)

第8節 退職時の責務(第26条・第27条)

第3章 給与(第28条)

第4章 服務(第29条—第36条の2)

第5章 労働時間及び休暇等(第37条—第39条)

第6章 研修(第40条)

第7章 表彰(第41条)

第8章 懲戒等(第42条—第46条)

第9章 安全及び衛生(第47条—第51条)

第10章 出張(第52条・第53条)

第11章 母性の保護(第54条)

第12章 障害者の雇用と保護(第55条)

- 第13章 災害補償(第56条・第57条)
- 第14章 退職手当(第58条)
- 第15章 福利厚生(第59条・第60条)
- 第16章 知的所有権(第61条)
- 第17章 苦情処理(第62条)
- 第18章 規則の作成及び改廃の手続(第63条)
- 附則

第1章 総則

(目的及び効力)

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、国立大学法人東京農工大学(以下「本学」という。)の職員が、学則第1条に定める本学の使命と責務を自覚して職務を遂行するために必要な、職員の就業に関する事項を定めることを目的とする。

2 職員の就業に関し、労働協約、労働契約及びこの規則に定めのない事項については、労基法、国立大学法人法(平成15年法律第112号。以下「法人法」という。)及びその他の法令の定めるところによる。

(労働協約の優先)

第2条 この規則に定めた事項であっても、労働協約に別の定めがあるときはこれによるものとする。

(規則の遵守)

第3条 本学及び職員は、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。

(職員の定義及び適用範囲)

第4条 この規則は、次の各号に定義する常時勤務を要する職員に適用する。ただし、別段の定めがあるときは、その定めるところによる。

- (1) 教育職員 主に教育、研究に従事する者をいう。
- (2) 事務職員 主に事務、図書業務に従事する者をいう。
- (3) 技術職員 主に技術、技能、教育補助者及び医療に従事する者をいう。

2 常時勤務を要しない職員の就業については、別に定める。

3 特定のプロジェクト等又は特定の業務に従事する職員の就業については、別に定める。

4 学長は、第1項第1号に該当し、極めて優れた教育・研究業績を有すると認める者又は極めて高度の専門的な知識経験若しくは優れた識見を有すると認める者について、別に定める要項により、その都度、個別の労働契約を締結することができる。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第5条 職員の採用は、競争試験又は選考によるものとし、学長がこれを行う。

- 2 職員の採用に関する事項については、国立大学法人東京農工大学職員採用・昇任規程に定める。
- 3 職員に任期を定めて採用する場合、その任期は国立大学法人東京農工大学教育職員の任期に関する規程、国立大学法人東京農工大学外国人語学教員等の雇用に関する規程、国立大学法人東京農工大学テニュアトラック教員の任期に関する規程及び国立大学法人東京農工大学キャリアチャレンジ教授の任期に関する規程に定めるところによる。
- 4 育児休業を取得した職員の代替職員を採用する場合、その任期は当該育児休業の取得期間の範囲内においてその都度定める。
- 5 教育職員の採用については、教育研究評議会の議を経るものとする。

(赴任)

第6条 職員が採用された場合、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ときは、この限りではない。

(職員の配置)

第7条 職員の配置は、本学の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して学長が行う。

(労働条件の明示)

第8条 職員の採用に際しては、採用を決定した職員に対し、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。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 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
- (4) 給与に関する事項
- (5) 退職に関する事項
- (6) 退職手当に関する事項
- (7) 期末・勤勉手当に関する事項
- (8) 安全及び衛生に関する事項
- (9) 研修に関する事項
- (10) 災害補償に関する事項
- (11) 表彰及び制裁に関する事項
- (12) 休職に関する事項

(採用時の提出書類)

第9条 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。

- (1) 誓約書

- (2) 卒業証明書
 - (3) 資格に関する証明書
 - (4) 住民票記載事項証明書
 - (5) 健康診断書
 - (6) 扶養親族等に関する書類
 - (7) その他本学において必要と認める書類
- 2 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、職員は、所要の書類により、その都度速やかに届け出なければならない。
 - 3 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、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。

(試用期間)

- 第10条 職員として採用された日から3か月間は、試用期間とする。ただし、学長が必要と認めたときは、その期間を設けないことができる。
- 2 採用後3か月間において実際に労働した日数が45日に満たない職員については、その日数が45日に達するまで試用期間を延長することがある。
 - 3 試用期間中の職員が、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、学長は当該職員を解雇することができる。
 - 4 試用期間14日を超えた後に解雇する場合は、第21条第3項及び第24条に規定する解雇手続きによるものとする。
 - 5 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 評価

(勤務評価)

- 第11条 学長は、職員の勤務成績について、評価を実施する。

第3節 昇任

(昇任)

- 第12条 職員の昇任については、国立大学法人東京農工大学職員採用・昇任規程に定める。
- 2 教育職員の昇任については、教育研究評議会の議を経るものとする。

第4節 異動

(配置換・出向等)

- 第13条 学長は、職員に対し、業務上の必要により配置換、兼務、出向又は転籍(以下「配置換等」という)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、兼務及び出向を命じられた職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。
- 3 職員の配置換等について必要な事項は、別に定める国立大学法人東京農工大学職員異動規程による。
- 4 配置換等を命じられた場合は、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ときは、この限りでない。
- 5 教育職員の配置換等については、教育研究評議会の議を経るものとする。

(クロスアポイントメント制度)

第13条の2 教育職員は、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。

- 2 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教育職員の就業について、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。
- 3 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。

第5節 休職及び復職

(休職)

第14条 職員が次の各号の一に該当する場合は、学長は当該職員を休職にすることができる。

- (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、職務の正常な遂行に支障をきたす場合
 - (3) 水難、火災及び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、研究所及び病院等の公共施設において、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) 労働組合業務に専従する場合
 - (6) 大学若しくは大学院における修学又は国際貢献活動に参加することを承認された場合
 - (7) 前各号に掲げるもののほか、休職にすることが適当と認められるとき。
- 2 教育職員に関して前項第4号、6号及び7号を適用しようとする場合は、教育研究評議会の議を経るものとする。
 - 3 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。
 - 4 休職の取扱いについては、国立大学法人東京農工大学職員休職規程に定める。
 - 5 職員を休職にするときは、事由を記載した説明書を交付する。

(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、原則として 3 年を超えない範囲内において別に定める。この場合において、休職の期間が 3 年に満たないときは、始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期間とする。ただし、その係属する期間が 2 年を超えるときは、2 年とする。

(復職)

第 16 条 休職中の職員の休職事由が消滅したときは、学長は当該職員を速やかに復職させるものとする。

2 休職の期間が満了したときは、当該職員は当然復職するものとする。

第 6 節 退職

(退職)

第 17 条 職員が次の各号の一に該当したときは、退職とし、職員としての身分を失う。

(1) 退職を申し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 14 条に定める休職の期間が満了しても、休職事由がなお消滅しないとき。

(5) 死亡したとき。

(6) 職員が国立大学法人等の役員になるとき。

(7) 国立大学法人東京農工大学教育職員の任期に関する規程第 3 条の 2 に規定する審査の結果、任期の定めのない教育職員としないこととなり、任期を定めて雇用する教育職員としての任期が終了したとき。

(8) 国立大学法人東京農工大学テニュアトラック教員の任期に関する規程第 3 条第 4 項に規定するテニュア付与審査の結果、テニュアを付与しないこととなり、テニュアトラック教員としての任期が終了したとき。

(9) 国立大学法人東京農工大学キャリアチャレンジ教授の任期に関する規程第 3 条第 2 項に規定する教授資格再審査の結果、任期の定めのない常時勤務を要する教授の身分を付与しないこととなり、キャリアチャレンジ教授としての任期が終了したとき。

(10) 大学が退職を勧奨し、応諾したとき。

(自己都合退職)

第 18 条 職員が退職しようとするときは、あらかじめ、退職を予定する日の 30 日前までに文書をもって申し出なければならない。

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、学長はこれを承認するものとする。

(早期退職募集制度による退職)

第 18 条の 2 学長は、別に定める定年前に退職する意思を有する職員の募集制度に基づき、職員の退職を承認することができる。

(定年退職)

第 19 条 職員の定年は、満 60 歳とする。ただし、教育職員の定年は満 65 歳とする。この場合、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。

(再雇用)

第 20 条 前条の規定により退職した職員については、学長は国立大学法人東京農工大学再雇用規程に定めるところにより再雇用することができる。

第 7 節 解雇、降任

(解雇)

第 21 条 職員が次の各号の一に該当するときは、学長は当該職員を解雇する。

- (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

2 職員が次の各号の一に該当するときは、学長は当該職員を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く、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められた場合
- (2) 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、職員としての職責が果たし得ないと認められた場合
- (3) 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障をきたす状態にあつて、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられない場合
- (4) 事業の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準じるやむを得ない事情により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難な場合
- (5) 事業の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準じるやむを得ない事情により、事業の継続が不可能となった場合
- (6) その他前各号に準じるやむを得ない事情がある場合

3 前項の規定により職員を解雇しようとする場合は、役員会の下に置かれる審査委員会の審査を経なければならない。ただし、教育職員の審査は教育研究評議会がこれを行うものとする。

(整理解雇の要件)

第 22 条 学長が前条第 2 項第 4 号及び第 5 号により職員を解雇するときは、次の各号に掲げる要件を満たさなくてはならない。

- (1) 人員整理を行う経営上の必要性が存在すること。
- (2) 人員整理としての解雇を回避する努力義務を履行すること。
- (3) 被解雇者の選定が、客観的で合理的な基準によりなされること。

(4) 被解雇者及び労働組合に対して事前に説明し、納得を得るよう誠実に協議を行うこと。

(降任)

第 23 条 職員が次の各号の一に該当するときは、学長は当該職員を降任させることができる。

- (1) 勤務成績、業務能率又は勤務状況が不良と認められた場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、職務に必要な適格性を欠く場合
- (4) 職員が降任を申し出た場合

2 前項(第 4 号を除く。)の規定により職員を降任させようとする場合は、役員会の下に置かれる審査委員会の審査を経なければならない。ただし、教育職員の審査は教育研究評議会がこれを行うものとする。

(解雇制限)

第 24 条 第 21 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。)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、この限りではない。

- (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 条に規定される産前産後休業の期間及びその後 30 日間

(解雇予告)

第 25 条 第 21 条の規定により職員を解雇する場合は、学長は、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 日以上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により、事業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。

第 8 節 退職時の責務

(使用物品の返還)

第 26 条 職員が退職又は解雇された場合は、本学から借用した物品を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書の交付)

第 27 条 職員から労基法第 22 条に定める証明書の交付の請求があった場合は、学長はこれを交付する。

第 3 章 給与

(給与)

第 28 条 職員の給与については、国立大学法人東京農工大学職員給与規程に定める。

第 4 章 服務

(職務専念義務及び誠実義務)

第 29 条 職員は、学校教育法第 83 条に定める大学の目的、本学学則第 1 条に定める本学の使命と目的及びその業務の公共性を自覚し、協力協働して職務に専念しなければならない。

2 職員は、誠実に職務を遂行し、本学の利益と相反する行為を行ってはならない。

3 学長及び役員は、職員がその能力を十分に発揮し、また協力協働して本学の教育研究及び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。

(本学の命令に従う義務)

第 30 条 職員は、本学の指示命令に従ってその職務を遂行しなければならない。

2 職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善をめざし、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。

3 本学は、その指示命令下にある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。

(信用失墜行為等の禁止)

第 31 条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

(1) 本学の名誉若しくは信用を失墜させ、又は職員全体の名誉を毀損すること。

(2) 本学の秩序及び規律を乱すこと。

(秘密の遵守)

第 32 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。ただし、不正の事実を知り得た場合はこの限りではない。

2 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、学長の許可を受けなければならない。

(個人情報取扱い)

第 32 条の 2 職員は、法令及び本学が別に定めるところにより、個人情報を適切に取り扱わなければならない。

(不正の事実の報告)

第 33 条 職員は、不正の事実を本学に報告したことにより、いかなる不利益も受けない。

(ハラスメントの防止)

第 34 条 職員は、基本的人権の侵害及びセクシュアル・ハラスメント等、いかなるハラスメントも行ってはならず、またその予防に努めなければならない。

2 ハラスメントの防止については、国立大学法人東京農工大学ハラスメントの防止及び対策等に関する規程に定める。

(兼業)

第 35 条 職員は、本務遂行に支障がないと認められる場合、兼業に従事することができる。

2 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学長の許可を得なければならない。

(職員の倫理)

第 36 条 職員の職務に係る倫理については、国立大学法人東京農工大学役職員倫理規程に定める。

(障害を理由とする差別解消のための措置)

第 36 条の 2 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成 25 年法律第 65 号）に基づき、職員が適切に対応するために必要な事項は別に定めるものとする。

第 5 章 労働時間及び休暇等

(労働時間及び休暇等)

第 37 条 職員の労働時間及び休暇等については、別に定める国立大学法人東京農工大学職員の労働時間、休暇等に関する規程による。

(育児休業、介護休業等)

第 38 条 育児休業、介護休業等について必要な事項は、国立大学法人東京農工大学育児休業、介護休業等規程による。

第 39 条 削除

第 6 章 研修

(研修)

第 40 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、職員に対して研修機会の提供に努めるものとする。

2 職員は、前項に規定する研修の機会が与えられた場合、又は申請を承認された場合には、研修を受けなければならない。

3 教育職員は、授業計画に支障のない限り、所属長の承認を得て、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

4 教育職員は、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

第 7 章 表彰

(表彰)

第 41 条 職員が次の各号に該当する場合には、学長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ところにより表彰する。

(1) 永年にわたり誠実に勤務し成績が優秀で他の模範となる場合

(2) 本学の名誉となり、又は職員の模範となる善行を行った場合

(3) その他学長が必要と認める場合

第8章 懲戒等

(懲戒)

第42条 懲戒は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告の区分によるものとし、学長が書面をもって行う。

- (1) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。
- (2) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合には、予告期間を設けずに即時に解雇する。
- (3) 出勤停止 勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (4) 減給 一事案について労基法第12条に規定する平均賃金の半日分を限度とする。ただし一給与支払期にいくつかの事案が発生した場合には、その減給総額が、給与支払期における給与総額の10分の1以内の額を上限として給与から減じる。
- (5) 戒告 将来を戒める。

(懲戒の事由)

第43条 職員が次の各号の一に該当する場合には、学長は当該職員を懲戒に処する。

- (1) 正当な理由なしに無断欠勤を繰り返した場合
- (2) 正当な理由なしに繰り返し遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- (3) 故意又は重大な過失により本学に損害を与えた場合
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- (5) 本学の名誉若しくは信用を著しく傷つけた場合
- (6) 本学の秩序又は風紀を乱した場合
- (7) 重大な経歴詐称をした場合
- (8) その他この規則によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準じる不都合な行為があった場合

(懲戒の手続等)

第44条 懲戒処分決定は、別に定める国立大学法人東京農工大学懲戒規程に基づき、役員会の下に置かれる審査委員会の審査を経て学長が行う。ただし、教育職員については教育研究評議会の審査を経て学長が行うものとする。

2 学長は、職員を懲戒するに当たって、当該職員に対して弁明のための十分な機会を設けるものとする。

(訓告等)

第45条 前条に規定する場合の他、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときには、学長は訓告、嚴重注意又は注意を文書等により行うことができる。

(損害賠償)

第46条 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、学長はその損害の全部又は一部を当該職員に賠償させるものとする。

第9章 安全及び衛生

(学長の責務)

第47条 学長は、職員の心身の健康増進と危険防止のために必要な措置をとるものとする。

(協力義務)

第48条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、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を守るとともに、本学が行う安全、衛生及び健康確保に関する措置に協力し、実行しなければならない。

(健康診断)

第49条 職員は、本学が毎年定期的又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。ただし、医師による健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出した時は、この限りではない。

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、学長は職員に就業の禁止、労働時間の制限等、当該職員の健康保持に必要な措置を講じるものとする。

3 職員は、正当な事由がなく前2項の措置を拒んではならない。

(就業禁止)

第50条 職員は、本人、同居人又は近隣の者が伝染病にかかり若しくはその疑いがある等の場合には、直ちに学長に届け出て、その指示に従わなければならない。

2 学長は、前項の届け出があった場合には、産業医その他の医師の意見を聴いて就業の禁止等必要な措置を講じることができる。

(安全衛生管理)

第51条 安全衛生管理について必要な事項は、国立大学法人東京農工大学安全衛生管理規程に定めるところによる。

第10章 出張

(出張)

第52条 業務上必要がある場合は、旅行命令権者は職員に出張を命じることができる。

2 出張を命じられた職員が出張を終えたときには、速やかに書面により報告しなければならない。

(旅費)

第53条 前条の出張に要する旅費に関しては、国立大学法人東京農工大学旅費取扱規程に定めるところによる。

第11章 母性の保護

(女性職員の就業制限等)

第54条 学長は、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、哺育等にとって有害な業務に就かせないものとする。

- 2 妊産婦である職員が請求した場合には、学長は当該職員に午後 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。
- 3 1 歳に満たない子を養育する職員が請求した場合には、学長は当該職員に休憩時間のほかに 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。
- 4 生理日の就業が著しく困難な職員が請求した場合には、学長は当該職員を一定期間労働させないことができる。
- 5 母性の保護について必要な事項は、国立大学法人東京農工大学安全衛生管理規程及び国立大学法人東京農工大学職員の労働時間、休暇等に関する規程に定めるところによる。

第 12 章 障害者の雇用と保護

(障害者の雇用)

第 55 条 学長は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）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。

第 13 章 災害補償

(業務上の災害補償)

第 56 条 学長は、職員の業務上における負傷、疾病、障害及び死亡について、労基法、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。

(通勤上の災害補償)

第 57 条 学長は、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。

第 14 章 退職手当

(退職手当)

第 58 条 職員の退職手当については、国立大学法人東京農工大学職員退職手当規程に定めるところによる。

第 15 章 福利厚生

(宿舍の利用)

第 59 条 職員は、本学の宿舍を利用することができる。

(職員のレクリエーション)

第 60 条 学長は、職員の勤務能率の発揮及び増進のために、職員のレクリエーションについて計画を立て、その実施に努める。

第 16 章 知的所有権

(知的所有権)

第 61 条 知的所有権に関する必要な事項は、国立大学法人東京農工大学職務発明規程に定めるところによる。

第 17 章 苦情処理

(苦情処理)

第 62 条 学長は、職員の給与、労働時間、勤務評価、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。

2 職員から寄せられた苦情処理について必要な事項は、国立大学法人東京農工大学苦情相談規程に定める。

第 18 章 規則の作成及び改廃の手続

(作成及び改廃の手続)

第 63 条 学長は、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。

2 労働者の過半数を代表する者は、各事業場において、労働者の総意を得て定められた方法により選出された者とする。

3 本規則の条項のうち、教育研究評議会の関与を定めた条項を改廃する場合には、教育研究評議会の議を経るものとする。

附 則

この規則は、平成 16 年 4 月 7 日から施行し、平成 16 年 4 月 1 日から適用する。

附 則(平成 17 年 4 月 1 日 17 経教規則第 3 号)

この規則は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 17 年 4 月 1 日 17 経教規則第 6 号)

この規則は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 17 年 5 月 1 日 17 経教規則第 8 号)

この規則は、平成 17 年 5 月 1 日から施行する。

附 則(平成 18 年 4 月 1 日 18 経教規則第 1 号)

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 1 月 15 日 18 経教規則第 7 号)

この規則は、平成 19 年 1 月 15 日から施行し、第 4 条第 3 項を改正する規定は、平成 18 年 9 月 1 日から適用する。ただし、「若手人材育成拠点の設置と人事制度改革」事業に従事する職員就業規則に関する規定は、平成 18 年 10 月 1 日から適用するものとする。また、第 5 条第 3 項を改正する規定は、平成 18 年 11 月 15 日から適用する。

附 則(平成19年4月1日 19 経教規則第2号)

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成19年11月5日 19 経教規則第9号)

この規則は、平成19年11月5日から施行し、平成19年8月1日から適用する。

附 則(平成20年4月1日 20 経教規則第3号)

- 1 この規則は、平成20年4月1日から施行し、第63条第2項を改正する規定は、平成20年3月1日から適用する。
- 2 この規則の施行に伴い、国立大学法人東京農工大学過半数代表者選出規程(16 経教規程第43号)は、廃止する。

附 則(平成20年6月23日 20 経教規則第7号)

この規則は、平成20年6月23日から施行し、平成20年4月1日から適用する。ただし、第4条第3項にかかる改正については、平成20年5月1日から適用する。

附 則(平成20年7月7日 20 経教規則第11号)

この規則は、平成20年7月7日から施行し、平成20年6月1日から適用する。

附 則(平成20年8月1日 20 経教規則第15号)

この規則は、平成20年8月1日から施行する。

附 則(平成21年4月1日 20 経教規則第7号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成21年7月27日 21 経教規則第20号)

この規則は、平成21年7月27日から施行し、平成21年6月1日から適用する。

附 則(平成22年4月1日 22 経教規則第3号)

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平成22年8月1日 22 経教規則第7号)

この規則は、平成22年8月1日から施行する。

附 則(平成23年4月1日 23 経教規則第10号)

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成24年11月7日 24 経教規則第6号)

この規則は、平成 24 年 11 月 7 日から施行し、平成 24 年 10 月 1 日から適用する。

附 則(平成 25 年 4 月 1 日 25 経教規則第 5 号)

この規則は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 25 年 11 月 1 日経教規則第 11 号)

- 1 この規則は、平成 25 年 11 月 1 日から施行する。
- 2 国立大学法人東京農工大学教育職員選択定年規程は、廃止する。

附 則(平成 26 年 5 月 12 日規程第 29 号)

この規程は、平成 26 年 5 月 12 日から施行し、平成 19 年 12 月 26 日から適用する。

附 則(平成 26 年 11 月 1 日規則第 10 号)

この規則は、平成 26 年 11 月 1 日から施行する。

附 則(平成 27 年 4 月 1 日規則第 4 号)

この規則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行し、第 17 条第 8 号の改正規定は平成 26 年 6 月 2 日から、同条第 9 号の改正規定は平成 26 年 11 月 1 日から、それぞれ適用する。

附 則(平成 27 年 10 月 1 日規則第 6 号)

この規則は、平成 27 年 10 月 1 日から施行する。

附 則(平成 28 年 4 月 1 日規則第 3 号)

この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。

附 則(平成 29 年 3 月 3 日規則第 10 号)

この規則は、平成 29 年 3 月 3 日から施行する。

国立大学法人岩手大学職員就業規則

(平成16年4月1日制定)

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）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、教育研究の特性に留意して国立大学法人岩手大学（以下「岩手大学」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。

(職種)

第2条 この規則において職員とは、教員、事務職員、専門職員、技能職員及び医療職員をいう。

(適用範囲)

第3条 この規則は、雇用の期間の定めのない常時勤務に服することを要する職員に適用する。ただし、岩手大学が雇用の期間を定めて雇用する職員、再雇用された職員等の就業については別に定める。

(職位)

第4条 雇用の期間の定めのない常時勤務に服することを要する職員の職位は、次のとおりとする。

教員（附属学校教員を除く。） 教授、准教授、助教
附属学校教員 副園長・副校長、主幹教諭、教諭・養護教諭
事務職員 事務局長、部長、課長・事務長、主査（副課長・副事務長）、主査、主任、主事
専門職員（事務系） （専門分野）専門員、（専門分野）専門職員
専門職員（技術系） 技術室長、技術専門員、技術専門職員、技術職員
技能職員 技能職員（用務又は労務の業務を含む。）
医療職員 栄養士
保健師・看護師

(権限の委任)

第5条 岩手大学長（以下「学長」という。）は、この規則に規定する権限の一部を他の職員に委任することができる。

(法令との関係)

第6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。

(遵守義務)

第7条 岩手大学及び職員は、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。

(教員の身分取扱)

第8条 教員（附属学校教員を除く。）の身分の取扱いについては、教育研究評議会及

び教授会等の議を経るものとする。ただし、懲戒に係る審議にあつては、教授会等の議を要しないものとする。

第2章 採用・退職等

第1節 採用

(採用)

第9条 職員の採用は、選考による。

2 職員の選考について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員採用規則による。

(労働条件の明示)

第10条 学長は、職員の採用に際して、採用をしようとする職員に対し、あらかじめ、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- 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

(赴任)

第11条 赴任の命令を受けた職員は、その異動に係る発令の日から、次に掲げる期間内に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない理由により定められた期間内に赴任できないときは、岩手大学の承認を得なければならない。

- 一 住居移転を伴わない赴任の場合 即日
- 二 住居移転を伴う赴任の場合 7日以内

(試用期間)

第12条 学長は、職員として採用された者に採用の日から3月の試用期間を設ける。ただし、他の国立大学法人職員、国家公務員、地方公務員及び公共企業体職員その他これらに準ずるものとして学長が認める職員から引き続き岩手大学の職員となった者については、この限りでない。

- 2 試用期間中の職員は、職員として著しく不相当と認められたときに解雇されることがある。
- 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13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（実績、能力、適性等）に基づいて行う。

(降任)

第14条 学長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、降任することができる。

- 一 勤務成績が良くない場合

- 二 心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合、又は職務に堪えない場合
- 三 その他必要な適性を欠く場合

第3節 異動

(配置換、出向等)

- 第15条 学長は、業務上の必要により、配置換、兼務、兼職又は出向を命ずることができる。ただし、出向及び異なる職種への配置換の場合については、本人の同意を得たうえで命ずるものとする。
- 2 前項に規定する異動（出向及び異なる職種への配置換を除く。）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 職員の出向について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員出向規則による。

第4節 休職

(休職)

- 第16条 学長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職にすることができる。
- 一 別に定める国立大学法人岩手大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規則第19条に定める特定病気休暇の期間が連続して90日（同条第1項第2号に定める病気休暇の場合は6月）を超える場合
 - 二 刑事事件に関し起訴された場合
 - 三 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学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事する場合
 - 四 科学技術に関する国及び独立行政法人と共同して行われる研究又は国若しくは独立行政法人の委託を受けて行われる研究に係る業務であって、その職員の職務に関連があると認められるものに、前号に掲げる施設又は大学が当該研究に関し指定する施設において従事する場合
 - 五 研究成果活用企業の役員、顧問又は評議員（以下「役員等」という。）の職を兼ねる場合において、主として当該役員等の職務に従事する必要があり、岩手大学の職務に従事することができない場合
 - 六 わが国が加盟している国際機関、又は外国政府の機関等からの要請に基づいて職員を派遣する場合
 - 七 労働組合業務に専従する場合
 - 八 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
 - 九 前各号に掲げるもののほか、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17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において学長が定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、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18条 学長は、職員を休職にする場合は、事由を記載した説明書を交付して行うも