公立大学法人岐阜県立看護大学職員就業規則

平成 22 年 4 月 1 日
規　程　第　9　号

目次

第１章　総則（第１条－第５条）
第２章　採用、解雇等
　第１節　採用（第６条－第 11 条）
　第２節　評価（第 12 条）
　第３節　昇任及び降任（第 13 条・第 14 条）
　第４節　異動（第 15 条）
　第５節　休職及び復職（第 16 条－第 20 条）
　第６節　退職（第 21 条－第 25 条）
　第７節　解雇（第 26 条－第 30 条）
第３章　給与（第 31 条）
第４章　服務（第 32 条－第 39 条）
第５章　勤務時間、休日、休暇等（第 40 条－第 42 条）
第６章　研修（第 43 条）
第７章　賞罰（第 44 条－第 49 条）
第８章　安全及び衛生（第 50 条－第 55 条）
第９章　出張（第 56 条・第 57 条）
第 10 章　福利・厚生（第 58 条）
第 11 章　災害補償（第 59 条）
第 12 章　退職手当（第 60 条）
第 13 章　職務発明（第 61 条）
第 14 章　委任（第 62 条）
附則

第１章　総則

（趣旨）

第１条　この規程は、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、公立大学法人岐阜県立看護大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の労働条件、服務規律その他の就業に関し必要な事項を定めるものとする。

（定義）

第２条　この規程において「職員」とは、法人に常時勤務する者をいう。

２　この規程において「教員」とは、前項の職員のうち、教授、准教授、講師及び助教の職にある者をいう。

３　この規程において「教員等」とは、第１項の職員のうち、前項の教員及び助手の職にある者をいう。

（適用範囲）

第３条　この規程は、職員に適用する。

２　前項の規定にかかわらず、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）第２条第１項及び岐阜県公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成 13 年

岐阜県条例第 42 号）第２条第１項の規定により、岐阜県から法人に派遣される者の就業に関する事項については、法人と岐阜県との間の岐阜県職員の派遣に関する取決めで定める事項を除き、この規程を適用する。

（法令との関係）

第４条　この規程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。以下「地独法」という。）その他の関係法令の定めるところによる。

（就業規則の遵守）

第５条　法人及び職員は、誠意をもってこの規程を遵守しなければならない。

第２章　採用、解雇等

第１節　採用

（採用）

第６条　職員の採用は、選考又は競争試験によるものとする。

２　前項の選考及び競争試験に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

（労働条件の明示）

第７条　法人は、採用しようとする職員に対し、あらかじめ、この規程を提示するとともに、次に掲げる事項を記載した文書を交付するものとする。

(1) 雇用契約の期間（以下「任期」という。）に関する事項（当該任期の満了後における当該任期の更新の有無及びその判断基準を含む。）

(2) 就業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（解雇の事由を含む。）

（提出書類）

第８条　法人に採用されることを希望する者は、次に掲げる書類を速やかに法人に提出しなければならない。ただし、理事長が必要ないと認めた場合は、その一部の提出を省略することができる。

(1) 選考又は競争試験時の提出書類

イ　履歴書（写真添付）

ロ　免許証又は資格証の写し

ハ　その他理事長が必要と認める書類

(2) 採用時の提出書類

イ　職員採用確認書

ロ　最終学歴の卒業（修了）証明書

ハ　健康診断書（３月以内のもの）

ニ　その他理事長が必要と認める書類

２　前項に規定する提出書類の記載事項に異動があったときは、職員は、その都度速やかに理事長が別に定める書類を法人に届け出なければならない。

３　第１項に規定する提出書類は、法人の人事労務管理の目的に限り使用するものとする。

（採用後の赴任）

第９条　職員は、採用後、業務開始までの間に赴任しなければならない。ただし、住居の移転等やむを得ない事情により直ちに赴任できない場合は、理事長の承認を得て、理事長の指定する日までに赴任するものとする。

（職員の配置）

第 10 条　職員の配置は、法人の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

（試用期間）

第 11 条　新たに職員として採用された者については、採用の日から起算して６月間を試用期間とし、試用期間を経過した後に本採用とする。ただし、理事長が必要と認める時は、この期間を短縮し、又は免除することができる。
２　試用期間中の職員が次の各号のいずれかに該当し、職員として不適当であると認めるときは、本採用をしないことができる。ただし、改善の余地がある等、理事長が特に必要と認めた場合には、理事長は、その裁量によって、試用期間を延長し、解約権を留保することができる。
(1) 勤務態度、応対又は勤務成績が不良な場合
(2) 心身の故障により職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
(3) 前２号に掲げるもののほか、その能力が職員として適格性を欠く場合
３　試用期間は、勤続期間に通算するものとする。

第２節　評価

（勤務評定）
第 12 条　職員の勤務成績については、理事長が別に定めるところにより評定を実施するものとする。

第３節　昇任及び降任

（昇任）
第 13 条　職員の昇任は、選考により行う。
２　選考は、前条に規定する勤務成績の評定に基づいて行う。
３　前２項に規定するもののほか、職員の昇任に関し必要な事項は、理事長が別に定める。
（降任）
第 14 条　職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、降任させることができる。この場合において、当該職員の給与を調整するものとする。
(1) 勤務成績が著しく不良な場合
(2) 心身の故障により職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
(3) 職務を遂行するために必要な適格性を欠く場合
(4) 本人が希望し、これを法人が認めた場合
(5) 組織の改廃若しくは過員を生じた場合又は経営上若しくは業務上やむを得ない事由による場合
２　法人は、職員の意に反して降任を行う場合にあっては、その旨を記載した書面を交付して行わなければならない。
３　前２項に規定するもののほか、職員の降任に関し必要な事項は、公立大学法人岐阜県立看護大学職員降任及び解雇に関する規程（平成 22 年規程第 26 号）で定める。

第４節　異動

（配置転換、出向等）
第 15 条　理事長は、業務上の必要により、職員に対し配置転換、兼務又は出向（以下「異動」という。）を命ずることができる。
２　理事長は、業務の都合により、担当業務以外の業務を命ずることができる。
３　職員は、正当な理由がないときは、第１項に規定する異動（出向を除く。）の命令及び前項に規定する命令を拒否することができない。
４　出向は、職員の同意を得て行うものとする。
５　異動を命じられた職員は、異動に当たり、指定された期日までに後任者に対する職務の引継ぎを完了し、その旨を上司に報告しなければならない。
６　第４項に規定するもののほか、出向に関し必要な事項は、公立大学法人岐阜県立看護大学職員出向規程（平成 22 年規程第 27 号）で定める。
７　第９条の規定は、職員が配置転換又は出向先からの復帰を命ぜられた場合に、これを準用する。

この場合において、「採用後」とあるのは「配置転換又は出向先から復帰後」と読み替えるものとする。

第５節　休職及び復職

（休職）

第 16 条　職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、これ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た場合

(3) 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

(4) 前３号に掲げるもののほか、特別の事由により休職と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（第２号を除く。）に掲げる事由による休職期間は、３年を超えない範囲内で理事長が必要と認める期間とする。

２　前項の休職期間が３年に満たない場合においては、休職に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。

３　任期の定めのある職員（以下「任期付職員」という。）に係る休職期間が満了する日は、当該任期付職員の任期が満了する日を超えることはできない。

４　復職後１年以内に同一の事由により再度休職するときは、復職前の休職期間と通算するものとする。ただし、理事長が認めるときは、この限りでない。

５　前条第１項第２号に掲げる事由による休職期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する期間とする。

（復職）

第 18 条　休職期間が満了したとき及び休職中の職員（以下「休職者」という。）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。ただし、第 16 条第１項第１号に該当して休職にされている職員の復職は、理事長の指定する医師の診断結果に基づいて、理事長の判断により行うものとする。

２　復職後の職務の執行に支障が生じると認められるときは、復職を認めないことができる。

３　復職させる場合においては、原則として休職する前の職務に復職させるものとする。ただし、当該職員の状況により適当と認めるときは、他の職務に就かせることができる。

（休職者の身分及び給与）

第 19 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。

２　理事長が必要と認める場合は、休職者の配置転換を行うことができる。

３　休職者の給与については、公立大学法人岐阜県立看護大学職員給与規程（平成 22 年規程第 10 号。以下「職員給与規程」という。）で定める。

（規程への委任）

第 20 条　この規程に定めるもののほか、休職に関し必要な事項は、公立大学法人岐阜県立看護大学職員休職規程（平成 22 年規程第 28 号）で定める。

第６節　退職

（退職）

第 21 条　職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、退職するものとし、職員としての身分を失う。

(1) 退職を願い出て、理事長が承認したとき。

(2) 第 23 条の定年に達した日以後における最初の３月 31 日（以下「定年退職日」という。）が到来したとき。

(3) 任期付職員について、その任期が満了したとき（任期が更新された場合を除く。）。

(4) 休職期間が満了した後も、その休職事由がなお消滅しないとき。
(5) 死亡したとき。
(6) 公職選挙法（昭和 25 年法律第 100 号）第３条に規定する公職の候補者となったとき。
(7) 第 16 条第１項第３号に規定する場合以外で生死不明又は所在不明となった場合であって、生死不明又は所在不明となった日の翌日から起算して 30 日を経過したとき。

（自己都合による退職手続）

第 22 条　職員は、退職しようとするときは、退職を予定する日の 30 日前までに文書をもって理事長に願い出て、その承認を得なければならない。ただし、理事長が特に認めた場合は、この限りでない。

２　退職しようとする職員は、退職する日までは従来の職務に従事するとともに、指定された期日までに後任者に対する職務の引継ぎを完了し、その旨を上司に報告しなければならない。

（定年）

第 23 条　職員の定年は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ当該各号に定めるとおりとする。

(1) 教員等　満 65 歳
(2) 教員等以外の職員　満 60 歳

２　前項の規定は任期付き職員には適用しない。

（定年退職の特例）

第 24 条　定年に達した職員が第 21 条第２号の規定により退職する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、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。

(1) 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、その職員の退職により業務の運営に著しい支障が生ずるとき。
(2) 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、その職員の退職による欠員を容易に補充することができないとき。
(3) 当該職務を担当する者の交替がその業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、その職員の退職により業務の運営に著しい支障が生ずるとき。

２　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、前項に規定する事由が引き続き存すると認めるときは、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の翌日から起算して５年を超えることができない。

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

４　第１項の期限又は第２項の規定により延長された期限が到来する前に第１項に規定する事由が存しなくなったと認めるときは、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て退職させることができる。

（再雇用）

第 25 条　定年に達する第 23 条第 1 項第２号の区分の職員が再雇用を希望し、第 21 条（第２号を除く。）に規定する退職事由又は第 26 条に規定する解雇事由に該当しない者については、１年を超えない範囲で期限を定め、再雇用するものとする。

２　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、再雇用した第 23 条第 1 項第２号の区分の職員（以下「再雇用職員」という。）が再雇用の継続を希望し、第 26 条に規定する解雇事由に該当しない者については、１年を超えない範囲で期限を延長するものとする。

３　再雇用職員の任期は、満 65 歳に達した日以後における最初の３月 31 日までとする。

（採用の特例）

第 25 条の２　大学運営に見識が高くかつ大学事務に精通すると理事長が認める者については、第６

条第１項の規定に関わらず、１年を超えない範囲内で期限を定め、職員として採用することができる。引き続き理事長が必要と認める場合は、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、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

２　前項に規定する職員の任期は、満 65 歳に達した日以後における最初の３月 31 日までとする。

第７節　解雇

（解雇）

第 26 条　職員が次の第１号から第４号まで若しくは第７号のいずれかに該当する場合又は法人が第５号若しくは第６号のいずれかに該当する場合は、これを解雇することができる。

(1) 勤務成績が著しく良くない場合

(2) 精神若しくは心身の障害、虚弱又は疾病のため、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

(3) 前２号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を著しく欠く場合

(4) 試用期間中又は試用期間満了時に本採用が不適当と認められる場合

(5) 法人の著しい経営悪化、大量の業務消滅等の事情により、配置転換先がない等の状態で雇用の継続が不可能なときその他経営上やむを得ない事由により解雇が必要と認めた場合

(6) 天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業継続が不可能となった場合

(7) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

２　職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、これを解雇するものとする。

(1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合

(2) 拘禁刑以上の刑に処せられた場合

(3) 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

３　前項第２号の規定にかかわらず、職務執行中の過失による事故又は通勤途上の交通事故により、拘禁刑以上の刑に処せられ、その刑の執行を猶予された職員について、情状により解雇しないものとすることができる。ただし、解雇しないものとされた職員が、その刑の執行猶予を取り消されたときは、その取消しの日に解雇するものとする。

４　職員の意に反して解雇をする場合にあっては、その旨を記載した書面を交付して行わなければならない。

（解雇制限）

第 27 条　前条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、解雇しないものとする。

(1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休職する期間及びその後 30 日間。ただし、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。以下「地公災法」という。）に基づく傷病補償年金を受けている場合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場合は、この限りでない。

(2) 産前産後の女性職員が公立大学法人岐阜県立看護大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成 22 年規程第 12 号。以下「勤務時間等規程」という。）第 14 条の規定により承認された休暇の期間及びその後 30 日間

（解雇予告）

第 28 条　第 26 条の規定により職員を解雇するときは、少なくとも解雇の 30 日前に予告するか、又は労基法第 12 条に規定する平均賃金（以下「平均賃金」という。）の 30 日分に相当する予告手当（以下「解雇予告手当」という。）を支給するものとする。

２　前項に規定する予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。

３　前２項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、予告することなく解雇するものとする。

(1) 試用期間中の者を採用の日から 14 日以内に解雇する場合

(2) 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は第 46 条第 1 項第 4 号に規定する懲戒解雇をする場合において、労基法第 20 条第 1 項ただし書に規定する労働者の責めに帰すべき事由について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 29 条　退職し、又は解雇された者は、身分証明書及び法人から借用している物品を速やかに返還し、法人に対する債務があるときはそれを遅滞なく完済しなければならない。

2　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。

3　退職し、又は解雇された者は、その在職中に行った自己の責めに帰すべき職務上の責任を免れない。

4　職員宿舎（法人が職員に貸し付ける住宅をいう。以下同じ。）に入居している者が退職し、又は解雇された場合には、公立大学法人岐阜県立看護大学職員宿舎管理規程（平成 22 年規程第 32 号。以下「職員宿舎管理規程」という。）に定めるところにより、当該職員宿舎の明渡しを行わなければならない。

（退職証明書の交付）

第 30 条　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。

2　前項の証明書に記載する事項は、次の事項のうち本人から請求のあったものに限るものとする。

(1) 雇用期間
(2) 職務の種類
(3) その事業における地位
(4) 給与
(5) 退職の事由（解雇の場合はその理由）

第 3 章　給与

（給与）

第 31 条　職員の給与に関し必要な事項は、職員給与規程で定めるところによる。

第 4 章　服務

（職務専念義務）

第 32 条　職員は、この規程又は関係法令に特別の定めがある場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、法人がなすべき責めを有する職務にのみ従事しなければならない。

2　次に掲げる場合には、職員の職務に専念する義務を免除することができる。

(1) 勤務時間中に法人が実施する健康診断を受ける場合
(2) 勤務時間内の労働組合交渉に参加する場合
(3) 第 37 条第 1 項の規定により勤務時間を割いて兼業することを理事長が認めた場合
(4) 前 3 号に掲げる場合のほか、特別の事由により職務に専念する義務を免除することが適当と理事長が認める場合

（服務心得）

第 33 条　職員は、職務を遂行するに当たって、この規程、法人の諸規程及び関係法令に従い、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。

（信用失墜行為等の禁止）

第 34 条　職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

(1) 法人の名誉若しくは信用を失墜し、又は法人に勤務する者全体の名誉を毀損する行為
(2) 法人の秩序及び規律を乱す行為
(3) 職務上の地位を私的に利用する行為

（守秘義務）
第35条　職員は、職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。
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。
（敷地又は施設内の遵守事項）
第 36 条　職員は、法人の許可なく法人の敷地又は施設内において、次に掲げる行為をしてはならない。
(1) 業務外の集会又は演説会を開くこと。
(2) 業務外の印刷物その他の文書の掲示、回覧又は配布
(3) 業務外の宣伝又は放送
(4) 政治活動又は宗教活動
（兼業）
第37条　職員は、理事長の許可を受けなければ、営利を目的とする私企業を営むことを目的とする会社その他の団体の役員、顧問、評議員その他これらに準ずるものの地位を兼ね、若しくは自ら営利を目的とする私企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事してはならない。
２　職員の兼業に関し必要な事項は、公立大学法人岐阜県立看護大学職員兼業規程（平成 22 年規程第 33 号）で定める。
（倫理）
第38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。
２　職員の倫理に関し必要な事項は、公立大学法人岐阜県立看護大学職員倫理規程（平成 22 年規程第 34 号）で定める。
（ハラスメント等の防止等）
第 39 条　職員は、いかなるハラスメント及びその他の人権侵害行為（以下「ハラスメント等」という。）も行ってはならず、常にその防止及び排除に努めなければならない。
２　ハラスメント等の防止等に関し必要な事項は、公立大学法人岐阜県立看護大学ハラスメント等の防止等に関する規程（平成 22 年規程第 35 号）で定める。

第５章　勤務時間、休日、休暇等

（勤務時間、休日、休暇等）
第40条　職員の勤務時間、休日、休暇等に関し必要な事項は、勤務時間等規程で定める。
（育児休業等）
第41条　職員は、満３歳に満たない子の養育を必要とする場合は、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（以下「育児部分休業等」という。）を受けることができる。
２　前項に規定するもののほか、育児休業及び育児部分休業等に関し必要な事項は、公立大学法人岐阜県立看護大学職員の育児・介護休業等に関する規程（平成 22 年規程第 36 号。以下「職員育児・介護休業等規程」という。）で定める。
３　前２項の規定にかかわらず、任期付職員に係る育児休業及び育児部分休業等については、契約職員（公立大学法人岐阜県立看護大学契約職員就業規則（平成 22 年規程第 14 号。以下「契約職員就業規則」という。）第２条第２項の契約職員をいう。以下同じ。）の例による。
（介護休業等）
第42条　職員は、要介護状態にある家族の介護を必要とする場合は、理事長に申し出て、介護休業を取得し、又は勤務時間の短縮等の措置（以下「介護部分休業等」という。）を受けることができる。
２　前項に規定するもののほか、介護休業及び介護部分休業等に関し必要な事項は、職員育児・介護休業等規程で定める。
３　前２項の規定にかかわらず、任期付職員に係る介護休業及び介護部分休業等については、契約職員の例による。

第６章　研修

（研修）

第 43 条　理事長は、職員に研修を受ける機会を与えなければならない。

２　職員は、研修に参加することを命じ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　前２項に規定するもののほか、研修に関し必要な事項は、公立大学法人岐阜県立看護大学職員研修規程（平成 22 年規程第 37 号）で定める。

第７章　賞罰

（表彰）

第 44 条　職員が次の各号のいずれかに該当すると認める場合は、審査の上、これを表彰する。

(1) 職務上特に顕著な功績があった場合

(2) 法人の名誉を高める行為を行った場合

(3) 前２号に掲げるもののほか、特に他の職員の模範として推奨すべき功績があった場合

２　職員の表彰については、公立大学法人岐阜県立看護大学職員表彰規程（平成 22 年規程第 38 号）で定める。

（懲戒）

第 45 条　職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒処分を行うことができる。この場合において、職員は、その行為が勤務時間外又は法人施設外の行為であることを理由にその責めを免れることはできない。

(1) 正当な理由なしに、無断欠勤をし、出勤の督促をしてもなおこれに応じない場合

(2) 正当な理由なしに、しばしば欠勤、遅刻、早退、私用外出等を繰り返した場合

(3) 法人に対して虚偽の申請をした場合

(4) 勤務態度不良により業務の運営に支障を生じさせた場合

(5) 職務上知り得た秘密を漏えいさせ、又はその職務の用以外の用に供する目的で情報を利用した場合

(6) ハラスメント等行為があった場合

(7) 正当な理由なしに、法人の業務上の指示又は命令に従わなかった場合

(8) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合

(9) 刑法犯に該当する行為があった場合

(10) 法人の名誉又は信用を傷つけた場合

(11) 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱した場合

(12) 重大な経歴詐称その他不正な方法を用いて雇入れられたことが判明した場合

(13) 飲酒運転（酒気帯び運転を含む。）をした場合又は運転者が飲酒運転の状態であることを知りながら同乗した場合

(14) 酒気帯びの状態で勤務に就いた場合

(15) 前各号に掲げるもののほか、法令及びこの規程その他の法人諸規程によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる行為を行った場合

２　管理監督下にある職員に前項各号に該当する行為があったときは、当該管理監督者に対しその監督責任により懲戒処分を行うことができる。管理監督下にある契約職員に契約職員就業規則第 60 条第１項各号に該当する行為があったときも、同様とする。

３　職員に対し懲戒処分を行う場合にあっては、その旨を記載した書面を交付して行わなければならない。

（懲戒の種類）

第 46 条　懲戒は、その程度に応じ、次に掲げる区分によるものとする。

(1) 戒告　自筆による始末書を提出させ、将来を戒める。
(2) 減給　自筆による始末書を提出させ、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、その総額は一給与支払期間の給与総額の 10 分の１を限度とする。
(3) 停職　自筆による始末書を提出させ、３月を基本として、１日以上６月以下の範囲内の期間、職務に従事させないこと。この期間中、いかなる給与も支給しない。
(4) 懲戒解雇　予告期間を設けないで即時に解雇する。

２　前項第４号の場合において、労働基準監督署長の認定を受けたときは、理事長は、解雇予告手当を支給しない。

３　この規程に定めるもののほか、懲戒に関し必要な事項は、公立大学法人岐阜県立看護大学職員懲戒規程（平成 22 年規程第 39 号）で定める。

（訓告等）

第 47 条　職員の反則の程度が軽微である場合又は情状酌量の余地がある場合は、前条に規定するもののほか、服務を正し、規律を保持するため、訓告又は厳重注意を行うことができる。

（損害賠償）

第 48 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、当該職員にその損害の全部又は一部を賠償させることができる。

（自動車事故等）

第 49 条　職員の自動車事故又は交通法規違反に係る報告、懲戒その他職員の自動車事故等に係る管理に関し必要な事項は、公立大学法人岐阜県立看護大学職員自動車事故等管理規程（平成 22 年規程第 40 号）で定める。

第８章　安全及び衛生

（安全及び衛生の確保に関する措置）

第 50 条　理事長は、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基づき、職員の心身の健康増進及び安全衛生の確保のために必要な措置をとらなければならない。

（安全・衛生教育）

第 51 条　職員は、理事長が行う安全又は衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

（非常時の措置）

第 52 条　職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はそのおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに、直ちに上司その他関係者に連絡して、その指示に従い、被害を最小限にくいとめるように努めなければならない。

（安全及び衛生に関する遵守事項）

第 53 条　職員は、次の事項を守らなければならない。
(1) 危険防止及び健康保持のため､安全及び衛生に係る法令又は理事長が指示した事項を守ること。
(2) 理事長の指示及び命令に従うとともに、理事長が行う安全及び衛生の確保に関する措置に協力すること。
(3) 常に職場の整理、整頓及び清潔に努め、災害防止及び衛生の向上に努めること。特に、非常用出入口及び消火設備のある場所には物品を置かないこと。
(4) 各種の安全設備、安全用具等を活用し、安全の向上に努めること。
(5) 安全衛生装置、消防設備、衛生設備その他の危険防止等のための諸設備を無断で移動、変更又は破壊し、許可なく当該地域又は施設に立ち入らないこと。
(6) 理事長の許可なく所定の場所以外の場所において火器を使用しないこと。

（健康診断）

第 54 条　職員は、法人が採用時及び毎年１回定期的に行う健康診断のほか、必要に応じて行う臨時の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ときは、この限りではない。

２　理事長は、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、職員に勤務を禁止し、又は治療を指示し、若しくは勤務を制限する等、当該職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。
３　職員は、正当な理由がなく第１項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。
（就業の禁止）
第 54 条の２　職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、就業を禁止することができる。
(1) 感染のおそれがある疾病（以下「感染症」という。）に罹患した者又はその疑いがある者
(2) 感染症に罹患した者との濃厚接触が疑われる者
(3) その他理事長が必要と認めるとき
（その他の事項の規程への委任）
第 55 条　この章に定めるもののほか、職員の安全及び衛生に関し必要な事項は、公立大学法人岐阜県立看護大学職員安全衛生管理規程（平成 22 年規程第 41 号）で定める。

第９章　出張

（出張）
第 56 条　理事長は、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　前項の出張を命ぜられた職員は、出張を終えたときには、速やかにその旨を理事長に報告しなければならない。
（旅費）
第 57 条　前条の出張に要する旅費に関し必要な事項は、公立大学法人岐阜県立看護大学職員旅費規程（平成 22 年規程第 42 号）で定める。

第 10 章　福利・厚生

（職員宿舎）
第 58 条　職員宿舎の使用については、職員宿舎管理規程で定める。

第 11 章　災害補償

（業務災害等）
第 59 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、地公災法の定めるところにより、補償を行う。

第 12 章　退職手当

（退職手当）
第 60 条　職員の退職手当に関し必要な事項は、公立大学法人岐阜県立看護大学職員退職手当規程（平成 22 年規程第 13 号）で定める。

第 13 章　職務発明

（職務発明）
第 61 条　職員の職務上の発明に関し必要な事項は、公立大学法人岐阜県立看護大学職務発明規程（平成 22 年規程第 45 号）で定める。

第 14 章　委任

（委任）
第 62 条　この規程に定めるもののほか、職員の就業に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附　則

（施行期日）

1　この規程は、平成 22 年４月１日から施行する。

（経過措置）

2　この規程の施行の日（以下「施行日」という。）において地独法第 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。）は、法人と期間の定めのない雇用契約を結んだ者とみなす。

3　承継職員が施行日前に地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）、岐阜県条例その他関係法令等により懲戒処分等を受けている場合は、その効力を承継する。

4　施行日前に行った承継職員の非違行為は、施行日後に職員として行ったものとみなし、第 45 条から第 47 条までの規定を適用する。

（給与の特例）

5　平成23年４月１日から平成25年３月31日までにおいて職員に支給する給与については、第31条中「職員給与規程」とあるのは、「職員給与規程及び公立大学法人岐阜県立看護大学職員給与の特例に関する規程（平成22年規程第11号）」と読み替えるものとする。

（承継職員の定年の特例）

6　承継職員のうち、施行日の前日において第23条の定年に達している者の退職日については、第21条第２号の規定にかかわらず、理事長が別に定める。

附　則（平成 23 年３月 28 日改正）

この規程は、平成 23 年４月１日から施行する。

附　則（平成 24 年３月 28 日改正）

この規程は、平成 24 年４月１日から施行する。

附　則（平成 24 年６月 25 日改正）

この規程は、平成 24 年６月 25 日から施行する。

附　則（平成 25 年３月 26 日改正）

この規程は、平成 25 年４月１日から施行する。

附　則（平成 28 年３月 24 日改正）

この規程は、平成 28 年４月１日から施行する。

附　則（平成 28 年６月 29 日改正）

この規程は、平成28年６月29日から施行し、改正後の規定は平成28年4月1日から適用する。

附　則（平成 29 年３月 24 日改正）

この規程は、平成 29 年４月１日から施行する。

附　則（令和６年３月 22 日改正）

この規程は、令和６年４月１日から施行する。

附　則（令和７年３月 24 日改正）

この規程は、令和７年４月１日から施行する。

附　則（令和８年３月 25 日改正）

この規程は、令和８年４月１日から施行する。