

政策研究大学院大学職員就業規則

〔平成16年4月1日〕
16規則第2号

改正 平成18年4月1日18規則第2号
平成20年4月1日20規則第5号
平成21年4月1日21規則第7号
平成23年6月28日23規則第14号
平成26年9月1日26規則第9号
平成30年12月14日30規則第3号
令和5年3月27日令05規則第1号
令和6年4月1日令06規則第5号

(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「法」という。）第89条の規定により、政策研究大学院大学（以下「本学」という。）に勤務する職員（政策研究大学院大学専門職の就業に関する規程（平成20年20規程第5号）及び政策研究大学院大学短時間勤務教職員の就業に関する規程（平成20年20規程第7号）に定める者を除く。）の就業について必要な事項を定めることを目的とする。
- 2 本学は、職員の人格と自主性を尊重し、労働条件の維持向上に努め、また、職員の職務遂行意欲の高揚、職員の能力開発に努力を傾注し、適正な人材配置を行うことにより、全体としての人的効果を高めなければならない。
 - 3 職員は、大学人としての使命を認識し、そのプロフェッショナルとしての立場を自覚し、職責を全うしなければならない。
 - 4 本学及び職員は、絶えざる挑戦と革新を誓い、秩序ある和のもとに、一体となって政策にかかる研究と教育の発展に貢献しなければならない。

(法令との関係)

- 第2条** 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、法、国立大学法人法（平成15年法律第112号）及びその他の法令の定めるところによる。

(フレックスタイム制)

- 第3条** 職員については、フレックスタイム制を適用する。
- 2 フレックスタイム制における労働時間の清算期間は毎月1日から末日までの1か月間とし、清算期間における労働時間は、当該期間を平均して1週間当たり38時間45分を超えない範囲内で、1日7時間45分に清算期間中の所定労働日数を乗じて得られた時間数とする。
 - 3 1日の標準労働時間は7時間45分とする。
 - 4 始業及び終業の範囲並びに休憩時間については、次の各号のとおりとする。
 - (1) 始業 午前7時から午前10時まで
 - (2) 終業 午後3時から午後10時まで
 - (3) 休憩時間 午後0時から午後1時まで

(フレックスタイム制以外の勤務)

- 第4条** 前条の規定にかかわらず、授業の実施等に係る業務に従事する職員については、所定労働時間を7時間45分とし、始業及び終業の時刻並びに休憩時間は次のとおりとする。
- (1) 始業時刻 午前9時
 - (2) 終業時刻 午後5時45分
 - (3) 休憩時間 午後0時から午後1時まで
- 2 業務上の必要がある場合には、前項の規定にかかわらず、1日の勤務時間が7時間45分を超えない範囲で、始業及び終業の時刻並びに休憩時間を変更することがある。

(試用期間)

- 第5条** 職員として採用された日から6月間は、試用期間とする。ただし、特に認めるときは、試

用期間を設けないことがある。

- 2 本学は、勤務実績の不良なこと、心身に故障があることその他の事由に基づいて本学に引き続き雇用しておくことが適当でない場合には、試用期間中の職員を解雇することができ、また、試用期間満了時に本採用を拒否することができる。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(休日)

第6条 職員の休日は、次のとおりとする。

- (1) 日曜日及び土曜日
- (2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日
- (3) 12月29日から翌年の1月3日まで

(時間外・休日勤務)

第7条 業務の都合により、法第36条に定めるところにより、時間外勤務又は休日勤務をさせることがある。

- 2 前項の規定により時間外勤務を命じる場合に1日の労働時間が8時間を超えるときは、1時間の休憩時間（所定の労働時間中に置かれる休憩時間を含む。）を労働時間の途中に置くものとする。
- 3 前条第1項の休日は、業務上特に必要があるときは、当該休日をその属する1週間（1週間は、土曜日から金曜日までとする。以下同じ。）の期間内の所定の勤務日に、事前に振り替えることができる。
- 4 所定の休日に職員に勤務を命じた場合において、前項による事前の休日の振替が困難であるときは、当該職員に代休を命じることができる。
- 5 前項による代休は、無給とする。

(休暇)

第8条 職員の有給休暇は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

- 2 前項に規定する職員の休暇については、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）及び人事院規則の例による。

(在宅勤務)

第8条の2 次の各号のいずれかに該当する職員が、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（以下「自宅等」という。）における勤務（以下「在宅勤務」という。）を希望し、業務の運営に支障がないと認められる場合には、在宅勤務を命じることがある。ただし、第4号の事由（妊娠の場合を除く。）に該当する職員に在宅勤務を命じる場合には、あらかじめ、産業医の意見を聴くものとする。

- (1) 在宅勤務の実施により、業務の生産性又は効率性の向上が見込まれること
- (2) 小学校第6学年以下の子を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をいう。）を自宅等にて行っていること
- (3) 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第20条の要介護者の介護又は世話を自宅等にて行っていること
- (4) 障害、負傷、疾病又は妊娠により通勤が困難であると認められること
- (5) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが困難であると認められること

- 2 前項第2号又は第3号の事由により在宅勤務を命じる場合は、在宅勤務の日数が1週間につき合計2日を超えないものとする。
- 3 第1項に定めるもののほか、甚大な自然災害又は重篤な感染症その他の重大な事件又は事故の発生により、職員が本学に通勤することが困難な状況にある場合で、職員の生命の危険回避及び本学の機能維持のため、特に必要であると認めるときは、本学が職員に在宅勤務を命じることがある。
- 4 第1項の在宅勤務を命じられた職員が、同項各号の事由に該当しないこととなったときは、直ちに在宅勤務の取りやめを命じるものとし、また、業務その他の都合上必要が生じた場合には、在宅勤務中の職員に出勤を命じることができるものとする。この場合において、1日の在宅勤務開始後に出勤を命じられた職員の出勤に要する時間は勤務時間とみなして取り扱うものとする。

- 5 第1項の在宅勤務を希望する職員は、在宅勤務の実施場所及び実施事由を明示して、あらかじめ申請しなければならない。ただし、やむを得ない事情によりあらかじめ申請することができなかつた場合には、当該事情を明示した上で、在宅勤務開始後にすみやかに申請しなければならない。
- 6 前項の場合において、本学は、在宅勤務の申請について、その事由を確認する必要があると認めるときは、証拠書類等の提出を求めることができる。
- 7 第3条の規定にかかわらず、第1項の在宅勤務を実施する職員は、第3条第3項の1日の標準労働時間を超える勤務を行わないものとし、1日の標準労働時間を超える勤務を行うときには出勤するものとする。この場合において、職員の出勤に要する時間は勤務時間とはみなさないものとする。
- 8 本学は、第4条の適用を受ける職員が第1項の在宅勤務を実施する場合には、時間外勤務を命じないものとする。
- 9 前二項の規定にかかわらず、本学は、やむを得ない事情がある場合には、標準労働時間を超える勤務を行わせ又は時間外勤務を命じることができる。この場合において、当該職員は、当該やむを得ない事情をあらかじめ明示しなければならない。
- 10 職員は、在宅勤務の実施に当たっては、政策研究大学院大学個人情報保護規程（平成17年17規程第5号）その他の学内規定等を遵守しなければならない。
- 11 在宅勤務を実施した職員は、在宅勤務を実施した日毎に、在宅勤務報告書を提出しなければならない。
- 12 在宅勤務に伴って発生する水道光熱費、通信費その他の費用は、原則として在宅勤務を実施する職員の負担とする。
- 13 この就業規則に定めるもののほか、在宅勤務に関し必要な事項は、別に学長が定める。

（給与）

第9条 職員の給与については、政策研究大学院大学教職員給与規程（平成16年16規程第3号）の定めるところによる。

（定年）

第10条 職員の定年は、満60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。

（退職）

第11条 前条に定めるもののほか、職員が次の各号の一に該当する場合には、退職とする。

- (1) 退職を願い出て承認されたとき、又は退職願を提出して14日を経過したとき
- (2) 任期を定めて雇用されている場合、その任期が満了したとき
- (3) 死亡したとき
- (4) 休職の期間が満了した場合において、なお休職の事由が消滅しないとき

（再雇用）

第12条 第10条の規定により退職した職員については、別に定める政策研究大学院大学職員の再雇用に関する規程（平成18年18規程第2号）により、再雇用することができる。ただし、任期を定めて雇用される者には適用しない。

（解雇）

第13条 職員が次の各号の一に該当する場合には、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（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられた場合
- 2 職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することができる。
 - (1) 勤務成績が著しく不良の場合
 - (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場合
 - (3) その他職務に必要な適格性を欠く場合
- 3 前2項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間にあっては解雇することができない。ただし、法第81条の規定による打切補償を行う場合、又は天災地変その他やむを得ない事由（労働基準監督署長の認定を受けたものに限る。）のために事業の継続が不可能となった場合は、この限りでない。

- (1) 業務上の負傷又は疾病による療養のため休業する期間及びその後30日間
- (2) 産前産後の女性が、法第65条の規定により休業する期間及びその後30日間

4 第1項及び第2項の規定による解雇を行う場合においては、30日前にその予告をするか、又は法第12条に規定する平均賃金の30日分を支給するものとする。ただし、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。

(休職)

第13条の2 職員の休職については、国家公務員法（昭和22年法律第120号。以下「国公法」という。）及び人事院規則の例による。

(研修)

第14条 本学は、職員が強い使命感と高い専門性をもって、職務を遂行することができるよう能力開発のための多様な研修の機会を提供する。

2 本学は、職員が職務に係る自己啓発活動を意欲的に行えるよう、適切な支援方策を講ずるよう努力する。

(出向)

第14条の2 出向を命じられた職員の取り扱いについては、別に定める。

(秘密の遵守)

第15条 職員は、職務上知ることのでき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。

(職員の倫理)

第16条 職員は、国家公務員倫理法（平成11年法律第129号）及び国家公務員倫理規程（平成12年政令101号）の例によりその職務に係る倫理を遵守しなければならない。

(表彰)

第17条 本学は、職員がその職務の遂行を通して、本学の社会的な名声（評価）を高め、又は本学の運営管理において顕著な功績を挙げたと認められるときは、当該職員を表彰することができる。

(懲戒)

第18条 本学は、職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処する。

- (1) 無断欠勤、遅刻、早退を繰り返すなど、正当な理由なしに勤務を怠った場合
- (2) 故意又は重大な過失により本学に損害を与えた場合
- (3) 刑法上の犯罪に該当する行為があった場合
- (4) 本学の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- (5) 本学の職員として社会通念上ふさわしくない非行があった場合

2 懲戒は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告の区分によるものとする。

- (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) 停職 2月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (4) 減給 1回の額が法第12条に規定する平均賃金の半日分を超えず、その総額が一給与支払期間の給与総額の10分の1を超えない額を給与から減ずる。
- (5) 戒告 将来を戒める。

3 懲戒解雇及び諭旨解雇により即時に解雇する場合には、労働基準監督署の認定を受けたときは、法第20条に規定する解雇予告手当は支給しない。

4 前3項に定めるもののほか、懲戒の手続き等については、政策研究大学院大学教職員懲戒手続規程（平成30年30規程第10号）の定めるところによる。

(訓告等)

第19条 前条に規定する場合の他、本学は、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、文書又は口頭により、注意、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

(損害賠償)

第20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、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

(退職手当)

第21条 職員の退職手当については、政策研究大学院大学教職員退職手当規程（平成16年16規程第4号）に定めるところによる。

(兼業)

第22条 職員は、学長の承認を受けて、勤務時間内又は勤務時間外に本学の職務でない職務又は本学の事業でない事業に従事すること（次項において「兼業」という。）ができる。

2 職員の兼業について必要な事項は、政策研究大学院大学教職員の兼業に関する規程（平成23年23規程第12号）に定めるところによる。

(適用除外)

第23条 第3条、第4条、第6条及び第7条の規定は、政策研究大学院大学教職員給与規程（平成16年16規程第3号）第7条に定める給料の特別調整額の支給を受ける職員には適用しない。

附 則

1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

2 この規則の施行日の前日以前における職員の行為が、国公法第82条に規定する懲戒の事由に該当するときは、当該行為に対して懲戒に処することができる。

附 則（平成18年4月1日18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20年4月1日20規則第5号）

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成21年4月1日21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23年6月28日23規則第14号）

この規則は、平成23年6月28日から施行する。

附 則（平成26年9月1日26規則第9号）

この規則は、平成26年9月1日から施行し、平成25年6月6日から適用する。

附 則（平成30年12月14日30規則第3号）

この規則は、平成30年12月14日から施行する。

附 則（令和5年3月27日令05規則第1号）

この規則は、令和5年3月27日から施行する。

附 則（令和6年4月1日令06規則第5号）

この規則は、令和6年4月1日から施行する。