

愛知県公立大学法人高等専門学校開校準備特定有期雇用教職員就業規則

(目的)

第1条 この規則は、愛知県公立大学法人教職員就業規則（平成19年愛知県公立大学法人規則第2号。以下「就業規則」という。）第3条第2項の規定に基づき、愛知県公立大学法人（以下「法人」という。）に勤務する期間を定めて雇用される常勤の教職員のうち、高等専門学校開校準備のため期間を定めて雇用する教職員の労働条件、服務規律その他就業に関し必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規則において、特定有期雇用教職員とは、主として高等専門学校の運営方法の検討をはじめとする愛知県立の高等専門学校の開校準備に必要な業務に従事させるために任期を定めて採用する教職員で、教授、准教授、講師、または助教の職にある教員並びに総括専門員、主任専門員、専門員、主任、主事または技師の職にある職員をいう。

(採用)

第3条 特定有期雇用教職員の採用は、選考によるものとする。

2 法人に特定有期雇用教職員として採用されることを希望する者は、次に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 履歴書（顔写真を含む。）
- (2) その他理事長が必要と認める書類

(採用時の提出書類)

第4条 特定有期雇用教職員に採用された者は、次に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。

- (1) 最終学歴の卒業証明書
- (2) 誓約書
- (3) 健康診断書（3月以内のもの）
- (4) 住民票記載事項証明書（外国籍の者は外国籍の者は在留カードまたは特別永住者証明書）
- (5) 勤務（職歴）証明書
- (6) その他理事長が必要と認める書類

(労働契約の締結等)

第5条 理事長は、特定有期雇用教職員を採用する場合には、当該特定有期雇用教職員との間において労働契約を締結し、この規則を提示するとともに、次の事項を記載した文書を交付するものとする。その他の労働条件については口頭又は文書により明示するものとする。

- (1) 労働契約期間（以下「任期」という。）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並びに休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- (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。）

(任期)

第6条 期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）に転換した教職員を除く特定有期雇用教職員の任期は1年以内で、当該教職員ごとに定める。

(再任)

第7条 理事長は、特定有期雇用教職員の任期満了の際、勤務状況により、更新の可否を判断する。ただし、再任は高等専門学校開校準備に係る事業が継続する期間を限度とし、通算の労働契約期間について、原則として5年

を超えて再任することはできない。

(勤務評定)

第8条 特定有期雇用職員の勤務成績については、評定を実施することができる。なお、評定の取扱については、必要に応じて別に定める。

(昇任)

第9条 特定有期雇用教職員の昇任は、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。

(降任)

第10条 理事長は、特定有期雇用教職員が次の各号のいずれかに該当する場合においては、降任（上位の職を解任し、下位の職に就けることをいう。以下同じ。）をすることができる。この場合において、当該特定有期雇用教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) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、これに堪えない場合

(3) 職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠く場合

(4) 本人が希望し、これを理事長が認めた場合

(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 前項第2号の規定に該当する降任を検討する場合は、理事長はあらかじめ当該教職員に対して、2週間以上の期間を設けて、心身の故障による職務の遂行の支障の状況について医師の診断を受け診断書を提出することを命じるものとし、当該診断書（診断書の提出があった場合に限る。）及び産業医の意見を踏まえて、降任の処分を決定しなければならない。

3 理事長は、特定有期雇用教職員の意に反して降任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。

(配置)

第11条 特定有期雇用教職員の配置は、法人の業務上の必要性を考慮して行うものとする。

(異動)

第12条 理事長は、法人の業務の都合により、配置換及び兼務を命じることができる。

2 特定有期雇用教職員は、正当な理由がなければ、前項に基づく命令を拒否することができない。

(退職)

第13条 特定有期雇用教職員は、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、特定有期雇用教職員としての身分を失う。

(1) 特定有期雇用教職員が退職を願い出て、理事長が承認した場合

(2) 任期が満了した場合（再任した場合を除く。）

(3) 死亡した場合

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、退職を願い出た特定有期雇用教職員が懲戒処分の手続きを行っている場合にあっては、当該退職を認めないことができる。

(解雇)

第14条 理事長は、特定有期雇用教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、任期の期間内においても解雇することができる。

(1) 勤務状況が著しく不良な場合

(2) 心身の故障により、職務に支障があり、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、職務に必要な適格性を欠く場合
- (4) 愛知県公立大学法人教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成19年愛知県公立大学法人規程第31号。以下「勤務時間休日休暇規程」という。）第17条第1項に規定する療養休暇（以下「療養休暇」という。）の期間が引き続き90日となり、なお勤務しない場合
- (5) 事業活動の縮小その他法人の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ものとしてやむを得ない事由がある場合

2 理事長は、特定有期雇用教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを解雇するものとする。

- (1) 拘禁刑以上の刑に処せられた場合
 - (2) 日本国憲法施行の日以降において、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 第1項第2号に該当する解雇を検討する場合は、理事長はあらかじめ当該教職員に対して、2週間以上の期間を設けて、心身の故障による職務の支障の状況について医師の診断を受け診断書を提出することを命じるものとし、当該診断書（診断書の提出があった場合に限り。）及び産業医の意見を踏まえて、解雇を決定しなければならない。

4 理事長は、特定有期雇用教職員の意に反して解雇処分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。

（解雇予告）

第15条 理事長は、特定有期雇用教職員を解雇しようとする場合は、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告しない場合にあっては、平均賃金30日分に相当する解雇予告手当を支給するものとする。

2 前項の予告の日数は、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、懲戒解雇をする場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために法人の事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたときは、予告することなく解雇するものとする。

（退職者の責務）

第16条 退職しようとする者（解雇する旨を記載した書面を交付された者を含む。）は、在職中に得た法人の情報、教職員及び学生の情報、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号。以下「個人情報保護法」という。）第2条に定める個人情報等を法人の指示に従って破棄し又は返還し、退職後はその情報を記録媒体として保持してはならない。

2 特定有期雇用教職員であった者は、在職中に得た法人の情報、教職員及び学生の情報、個人情報保護法に定める個人情報等を一切漏らしてはならない。

（給与）

第17条 特定有期雇用教職員の給与の種類は、給料、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、期末手当及び勤勉手当とする。

（給料）

第18条 特定有期雇用教職員には、勤務時間休日休暇規程第3条に規定する勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）による勤務に対して給料を支給する。

2 給料は、月給とし、当該特定有期雇用教職員の経験および能力に応じて、予算の範囲内で理事長が年度毎に個別に定める。

- 3 特定有期雇用教職員の扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、期末手当及び勤勉手当については、愛知県公立大学法人給与規程（平成19年愛知県公立大学法人規程第18号。以下「給与規程」という。）に定める教職員の例による。
- 4 前項の規定にかかわらず、特定有期雇用教職員の期末手当及び勤勉手当について、給与規程第20条第5項（給与規程第23条4項において準用する場合を含む。）の愛知県公立大学法人期末手当及び勤勉手当規程（平成19年愛知県公立大学法人規程第27号。以下「期末勤勉手当規程」という。）で定める教職員の区分は、別表に掲げる教職員の区分とし、これらの項の100分の20を超えない範囲内で期末勤勉手当規程で定める割合は当該区分に対応する同表の加算割合欄に定める割合とする。
- 5 給与の支払、給与の支給日及び支給方法、地域手当等の支給方法、給与の減額、退職者の給与、育児休業者の給与、育児短時間勤務者の給与については、給与規程に定める教職員の例による。

（勤務時間、休日、休暇等）

第19条 特定有期雇用教職員の勤務時間、休日、休暇等については教職員の例による。

- 2 前項の規定に関わらず、法人事務局法人事務部門に配属される教員の休憩時間は午前11時30分から午後0時30分までとする。

（育児休業及び介護休業）

第20条 特定有期雇用教職員の育児休業については、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）の定めるところによる。

- 2 育児休業により、実際に勤務していない時間については無給とし、第18条第5項の規定により、勤務していない時間に応じて給与を減額するものとする。
- 3 特定有期雇用教職員の介護休業については、教職員の例による。

（在宅勤務）

第21条 特定有期雇用職員は、愛知県公立大学法人職員及び契約職員の在宅勤務に関する規程（令和2年9月25日規程第3号）の定めるところにより、在宅で勤務することができる。

- 2 特定有期雇用教員は、前項の規定に準じて、在宅で勤務することができる。

（研修）

第22条 特定有期雇用教員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

- 2 特定有期雇用教員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。
- 3 特定有期雇用教員は、業務に支障がない限り理事長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。
- 4 理事長は、特定有期雇用教員の研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。
- 5 特定有期雇用職員は、研修に参加することを命じられた場合には、研修に参加しなければならない。
- 6 理事長は、業務に関連し必要な知識及び技能の向上を図るため、職員に対し研修の機会を提供するよう努めるものとする。
- 7 特定有期雇用教職員は、理事長の定めるところにより、長期にわたる研修を受けることができる。

（出張）

第23条 理事長は、職務上必要がある場合には、特定有期雇用教職員に出張を命ずることができる。

- 2 出張を命じられた特定有期雇用教職員が出張を終えたときには、速やかにその旨を上司に報告しなければならない。
- 3 特定有期雇用教職員は、出張中、業務の都合又は病気その他やむを得ない事由により予定を変更しなければならないときは、速やかに上司に連絡し、その承認を得なければならない。

4 特定有期雇用教職員は、上司に随行した場合を除き、出張終了後復命書を作成し、理事長に提出しなければならない。ただし、特別な事項又は軽易な事項は、口頭により復命することができる。

(業務上の災害)

第24条 特定有期雇用教職員の業務上の災害については、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。）の要件を満たす場合のみ、地公災法が適用される。これ以外の場合については、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。）の定めるところによる。

(通勤途上の災害)

第25条 特定有期雇用教職員の通勤途上の災害については、地公災法の要件を満たす場合のみ、地公災法が適用される。これ以外の場合については、労災法の定めるところによる。

(退職手当)

第26条 特定有期雇用教職員の退職手当については、愛知県公立大学法人教職員退職手当規程（平成19年愛知県公立大学法人規程第37号）の定める教職員の例により支給する。

(無期労働契約への転換)

第27条 特定有期雇用教職員のうち、法人における通算契約期間が5年を超える者は、理事長に書面で申込むことにより、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条に基づき、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）での雇用に転換することができる。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算する者とする。ただし、契約期間満了に伴う退職等により、労働契約が締結されていない期間が連続して6カ月以上ある者については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により無期労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし無期労働契約に転換した特定有期雇用教職員の定年は、次に掲げるとおりとし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。）に退職する。

(1) 教員 満65歳

(2) 職員 満60歳

4 前項の規定にかかわらず、無期労働契約に転換した日が属する年度の末日の年齢が定年年齢以上となる者は、無期労働契約に転換した日の属する年度の末日を定年退職日とする。

5 理事長は、定年に達する特定有期雇用職員が再任用を希望し、第14条の解雇及び第28条4号の自己都合退職に該当しない場合については、1年を超えない範囲内で任期を定め、別に定める職員の例により再任用するものとする。

6 前項の任期は1年を超えない範囲で更新することができる。

7 前2項の規定による任期の末日は、満65歳に達した日以後における最初の3月31日以前とする。

(就業規則の準用)

第28条 特定有期雇用教職員に係る次の各号に掲げる事項については、当該各号に掲げる就業規則の規定の例による。

(1) 法令との関係 第4条

(2) 規則の遵守 第5条

(3) 赴任 第18条

(4) 自己都合退職 第24条

(5) 解雇制限 第29条

(6) 退職証明書 第32条

- (7) 誠実義務 第34条
- (8) 職務専念義務 第35条
- (9) 服務心得 第36条
- (10) 信用失墜行為の禁止 第37条
- (11) 守秘義務 第38条
- (12) 敷地又は施設内の遵守事項 第39条
- (13) 兼業及び兼職 第40条
- (14) ハラスメントの防止 第41条
- (15) 職務に係る倫理 第42条
- (16) 表彰 第46条
- (17) 懲戒 第47条から第49条まで
- (18) 損害賠償 第50条
- (19) 安全衛生 第51条から第55条まで
- (20) 旅費 第57条
- (21) 職務発明等 第62条

(雑則)

第29条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則 (令和8年3月10日規則第7号)

この規則は、令和8年4月1日から施行する。

別表 (第18条第4項関係)

特定有期雇用教職員の区分	加算割合
教授の職を占める教職員	100分の15
准教授又は講師の職を占める教職員	100分の10
総括専門員の職を占める教職員	100分の15
主任専門員の職を占める教職員	100分の10
専門員の職を占める教職員	100分の5
主任の職を占める教職員	100分の3