

愛知県公立大学法人教職員就業規則

目次

- 第1章 総則（第1条—第5条）
 - 第2章 人事
 - 第1節 採用（第6条—第8条）
 - 第2節 労働契約（第9条・第10条）
 - 第3節 任期（第11条・第12条）
 - 第4節 評価（第13条）
 - 第5節 昇任及び降任（第14条・第15条）
 - 第6節 異動（第16条—第18条）
 - 第7節 休職（第19条—第22条）
 - 第8節 退職及び解雇（第23条—第32条）
 - 第3章 給与（第33条）
 - 第4章 服務（第34条—第42条）
 - 第5章 勤務時間、休日、休暇等（第43条・第44条）
 - 第6章 研修（第45条）
 - 第7章 表彰（第46条）
 - 第8章 懲戒等（第47条—第50条）
 - 第9章 安全衛生（第51条—第55条）
 - 第10章 出張（第56条・第57条）
 - 第11章 福利厚生（第58条）
 - 第12章 災害補償（第59条・第60条）
 - 第13章 退職手当（第61条）
 - 第14章 職務発明等（第62条）
 - 第15章 雑則（第63条）
- 附則

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条の規定に基づき、愛知県公立大学法人（以下「法人」という。）に勤務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「教職員」とは、教員、助手及び職員をいう。

- 2 前項に定める教員は、教授、准教授、講師及び助教の職にある者をいい、職員は、教員及び助手（以下「教員等」という。）以外の者をいう。

（適用範囲）

第3条 この規則は、常勤の教職員に適用する。

- 2 外国人教員、教養教育センター任期付教員、非常勤講師及び契約職員の就業に関する事項については、別に定める。

(法令との関係)

第4条 この規則に定めのない事項については、労基法その他関係法令の定めるところによる。

(規則の遵守)

第5条 理事長及び教職員は、誠意をもってこの規則を遵守しなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第6条 教職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。

2 法人に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) 資格及び免許を必要とする業務に就く者は、当該資格に関する証明書又は免許の写し
- (3) その他理事長が必要と認める書類

3 理事長は、次に掲げる場合においては、臨時に雇用する職員（以下「臨時雇用職員」という。）を選考により採用することができる。

- (1) 緊急の必要により採用する場合
- (2) 臨時の職に採用する場合
- (3) 出産休暇及び育児休業を取得した教職員の代替職員（以下「産休育休代替職員」という。）として採用する場合

4 前3項に定めるもののほか、教員等の採用に関し必要な事項は、愛知県公立大学法人教員等人事手続規程（平成19年愛知県公立大学法人規程第15号。以下「教員等人事規程」という。）の定めるところによる。

(採用時の提出書類)

第7条 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その他本人確認のできる証明書
- (5) 勤務（職歴）証明書
- (6) その他理事長が必要と認める書類

(試用期間)

第8条 新たに採用した教職員については、採用の日から6月の期間を試用期間とする。ただし、理事長が特に認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

2 必要と認める時は、試用期間をさらに6月を限度として延長することができる。

3 理事長は、第1項に規定する試用期間中の教職員が次に該当するときは、これを解雇し、又は試用期間満了時に本採用を拒否できる。

- (1) 勤務成績が不良なとき。
- (2) 心身の故障により業務遂行に支障があるとき。
- (3) その他教職員として適格性を欠くとき。

4 前項第2号の規定に該当して解雇又は試用期間満了時に本採用を拒否する場合は、あらかじめ医師2名の診断を行わせなければならない。

5 試用期間は、勤続期間に通算する。

第2節 労働契約

(労働契約の締結)

第9条 理事長は、教職員を採用する場合には、当該教職員との間において労働契約を締結するものとする。

2 理事長は、前項に定めるもののほか、労働契約において任期が定められた教職員（臨時雇用職員を含む。以下「任期付教職員」という。）が、第12条に規定する再任、第14条第1項に規定する昇任及び第15条に規定する降任となった場合は新たに労働契約を締結するものとする。ただし、この場合において、第6条から前条までの規定は適用しない。

3 理事長は、労働契約において任期が定められていない教職員については、当該教職員の同意に基づき任期を定めた労働契約を締結することができる。

(労働条件の明示)

第10条 理事長は、前条の規定による労働契約締結の際に、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) 任期に関する事項（任期付教職員にあつては、当該任期満了後における当該雇用の更新の有無及びその判断基準を含む。）
- (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。）

第3節 任期

(任期)

第11条 任期付教職員の任期については、別に定める。

2 臨時雇用職員を雇用する期間は、1年を超えないものとし、次条に規定する再任をすることができない。ただし、臨時雇用職員のうち産休育休代替職員については、当該育児休業終了日までの間再任により雇用することができる。

(再任)

第12条 理事長は、任期付教職員の任期満了の際、当該教職員を同一の職で再任することができる。

2 前項に定めるもののほか、教員等の再任に関し必要な事項は、教員等人事規程の定めるところによる。

第4節 評価

(勤務評定)

第13条 教職員の勤務成績について、別に定めるところにより評定を実施する。

第5節 昇任及び降任

(昇任)

第14条 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。

3 前2項に定めるもののほか、教員等の昇任に関し必要な事項は、教員等人事規程の定めるところによる。

(降任)

第15条 理事長は、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号の規定に該当して降任する場合は、あらかじめ医師2名の診断を行わせなければならない。
 - 3 理事長は、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。
 - 4 前3項に定めるもののほか、教員等の降任に関し必要な事項は、教員等人事規程の定めるところによる。

第6節 異動

(配置)

第16条 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17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 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。
- 3 前2項に定めるもののほか、教員等の配置換及び兼務に関し必要な事項は、教員等人事規程の定めるところによる。

(赴任)

第18条 赴任を命じられた教職員及び新たに採用された教職員は、直ちに赴任しなければならない。ただし、住居の移転を伴う場合その他やむを得ない場合で、理事長の承認を得たときは、この限りではない。

第7節 休職

(休職)

第19条 理事長は、教職員（試用期間中の者を除く。）が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とすることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を必要とする場合
 - (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) 学校、研究所その他これらに準ずる公的施設において、その教職員の職務に関連があると認められる学術に関する調査、研究又は指導に従事する場合
 - (5) 外国の政府又はこれに準ずる公共的機関の招きにより、その教職員の職務に関連があると認められる機関の業務に従事する場合
 - (6) 教員の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ると認められる場合
 - (7) 前各号に掲げる場合のほか、理事長が認めた場合
- 2 前項第1号に規定する場合の休職（以下「病気休職」という。）については、あらかじめ医師2名の診断を行わせなければならない。
 - 3 理事長は、教職員の意に反して休職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。

らない。

4 前3項に定めるもののほか、教員等の休職に関し必要な事項は、教員等人事規程の定めるところによる。

(休職の期間)

第20条 前条第1項の規定により休職とする期間(以下「休職期間」という。)は、3年以内とする。ただし、病
気休職の場合で法人の業務上の傷病による場合にあっては、その療養のため必要な期間とし、前条第1項第2号
に規定する場合の休職にあっては、刑事事件が裁判所に係属する期間とする。

2 任期付教職員の休職期間が満了する日は、当該任期付教職員の任期満了日を超えることはできない。

3 病気休職から復職した者が、復職後3ヶ月を経過するまでに正常な勤務ができなくなり、同一の事由により再
び休職を命じられた場合の第1項の適用については、復帰前の休職期間を通算するものとする。

(復職等)

第21条 理事長は、第19条第1項の規定により休職とした事由(以下「休職事由」という。)が消滅したときは、
当該教職員を速やかに復職させるものとする。

2 理事長は、休職期間の満了前であっても、休職事由が消滅したと認める場合には、復職させるものとする。

3 教職員が病気休職から復職する場合にあっては、休職期間の満了する日までに、医師の診断書を添えて復職を
願い出なければならない。

4 休職とした教職員を復職させる場合においては、原則として休職する前の職場に復職させるものとする。ただ
し、当該教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22条 休職者は、教職員としての身分は有するが、職務に従事しない。

2 休職者の給与については、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。)の定めるところによる。

第8節 退職及び解雇

(退職)

第23条 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、教職員としての身分を失う。

(1) 教職員が退職を願い出て、理事長が承認した場合

(2) 第25条に規定する定年に達した場合

(3) 任期付教職員について、その任期が満了した場合(再任又は昇任した場合を除く。)

(4) 休職期間が満了し、休職事由が消滅しない場合

(5) 死亡した場合

(6) 公職選挙法(昭和25年法律第100号)第3条に規定する公職に就任し、業務の遂行が著しく阻害される
おそれのある場合

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、退職を願い出た教職員が第47条第1項各号のいずれかに該当し、同条
の規定により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。

(自己都合退職)

第24条 教職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の1か月前までに、文書をも
って理事長に申し出なければならない。ただし、理事長が特に認めた場合は、この限りでない。

2 教職員は、退職願の提出後も、退職する日までの間は、その職務に従事しなければならない。

(定年退職)

第25条 教職員の定年は、次に掲げるとおりとする。この場合において、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) 教員等 満65歳
- (2) 職員 満60歳
(定年退職の特例)

第26条 理事長は、定年に達した教職員が前条の規定により退職すべきこととなる場合において、その教職員の職務の特殊性又は職務の遂行上の特別の事情から、その教職員の退職により法人の業務の運営に著しい支障が生ずると認められるときは、その教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、その教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。

- 2 前項の期限又はこの項の規定により延長された期間は、3年を超えない範囲で延長することができる。
(再任用)

第27条 理事長は、定年に達する職員が再任用を希望し、第24条及び第28条に該当しない者については、1年を超えない範囲内で任期を定め、別に定めるところにより再任用するものとする。

- 2 前項の任期は、1年を超えない範囲内で更新することができる。
- 3 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。
(解雇)

第28条 理事長は、教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、これを解雇することができる。

- (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) 試用期間中又は試用期間満了時に本採用が不相当と認められる場合
- (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、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。ただし、職員が第1号に該当する場合でその刑に係る罪が過失によるものであり、かつ、その刑の執行を猶予されたときにあつてはその情状により、又は職員が第2号に該当する場合にあつては、当該職員を解雇しないことができる。

- (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号に該当する場合により解雇をするときは、あらかじめ医師2名の診断を行わせなければならない。
- 4 理事長は、教職員の意に反して解雇処分をする場合にあつては、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。
- 5 前各項に定めるもののほか、教員等の解雇に関し必要な事項は、教員等人事規程の定めるところによる。

(解雇制限)

第29条 前条第1項及び第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期間は解雇しない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休職及び療養休暇が与えられた期間及びその後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)若しくは労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)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) 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。)に基づいて産前産後の女性である教職員が休暇を与えられた期間及びその後30日間

(解雇予告)

第30条 理事長は、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つては、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、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) 第48条第4号に定める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。

(退職者の責務)

第31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、退職後は当該情報を記録媒体として保持してはならない。

2 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。

(退職証明書)

第32条 理事長は、教職員であった者が、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ものとする。

2 前項の退職証明書に記載する事項は、次のとおりとする。ただし、証明すべき事項を限定して請求があった場合は、この限りでない。

(1) 勤続期間

(2) 業務の種類

(3) その事業における地位

(4) 給与

(5) 退職の事由(解雇された場合にあつては、その理由を含む。)

第3章 給与

(給与)

第33条 教職員の給与については、給与規程の定めるところによる。

第4章 服務

(誠実義務)

第34条 教職員は、法人の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

2 教職員は、日常行動について常に公私の別を明らかにし、職務や地位を私的な利益のために用いてはならない。

3 教職員は、法人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35条 教職員は、この規則又は関係法令に定める場合を除いては、その勤務時間及び業務上の注意力の全てをその職責遂行のために用い、法人がなすべき責を有する業務にのみに従事しなければならない。

2 理事長は、次に掲げる場合には、教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) 愛知県公立大学法人教職員兼業規程（平成19年愛知県公立大学法人規程第28号。以下「兼業規程」という。）第7条第2項の規定により、理事長が勤務時間を割いて兼業又は兼職することを認めた場合

(4) 前3号に規定する場合のほか、理事長が適当であると認める場合
(服務心得)

第36条 教職員は、法令、この規則及び法人の諸規程を遵守し、上司の指揮命令に従い、その職務を遂行しなければならない。

2 教職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善を目指し、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 上司は、その指揮命令を受ける教職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先してその職務を遂行しなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第37条 教職員は、法人の名誉若しくは信用を失墜し、又は教職員全体の名誉を毀損する行為をしてはならない。

(守秘義務)

第38条 教職員は、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。

2 教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。

3 前項の許可は、法律に特別の定がある場合を除く外、拒むことはできない。

(敷地又は施設内の遵守事項)

第39条 教職員が法人の敷地又は施設内（以下「法人敷地等」という。）で文書又は図画を配布しようとするときは、業務の正常な遂行を妨げない方法及び態様において、これを配布しなければならない。

2 前項に定める文書又は図画が次の各号のいずれかに該当すると理事長が認めるときは、当該文書又は図画を配布してはならない。

(1) 法人の業務の正常な運営を妨げるもの

(2) 第37条に規定する行為に該当するもの

(3) 他人の名誉を毀損し、又は誹謗中傷等に該当するもの

(4) 公序良俗に反するもの

(5) その他法人の業務に支障をきたすもの

3 教職員が法人敷地等で文書又は図画を掲示する場合には、理事長の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所に掲示しなければならない。この場合において、前項各号に該当する文書又は図書を掲示してはならない。

4 教職員は、理事長の許可なく、法人敷地等で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

5 教職員は、理事長の許可なく、法人敷地等で金品の貸借をし、物品の売買を行ってはならない。

(兼業及び兼職)

第40条 教職員は、理事長の許可を受けた場合でなければ、他の業務に従事し、又は自ら営利企業を営んではならない。

2 教職員の兼業及び兼職の許可手続等については、兼業規程の定めるところによる。

(ハラスメントの防止)

第41条 教職員は、ハラスメントの防止に努めなければならない。

2 ハラスメントの防止等に関する措置は、愛知県公立大学法人ハラスメントの防止等に関する規程（平成20年愛知県公立大学法人規程第29号）の定めるところによる。

(職務に係る倫理)

第42条 教職員は、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

2 教職員の職務に係る倫理については、愛知県公立大学法人教職員倫理規程（平成19年愛知県公立大学法人規程第30号）の定めるところによる。

第5章 勤務時間、休日、休暇等

（勤務時間、休日、休暇等）

第43条 教職員の勤務時間、休日、休暇等については、勤務時間休日休暇規程の定めるところによる。

（育児休業、育児短時間勤務及び介護休業）

第44条 教職員のうち、3歳に満たない子の養育を必要とする者は、育児休業の適用を受けることができる。

2 教職員のうち、小学校就学の始期に達するまでの子の養育を必要とする者は、理事長の承認を得て、育児短時間勤務の適用を受けることができる。

3 教職員は、教職員の家族で疾病等のため介護を要する者を介護する必要がある場合は、介護休業の適用を受けることができる。

4 前3項の育児休業、育児短時間勤務又は介護休業の手続その他必要な事項は、愛知県公立大学法人教職員の育児休業及び介護休業に関する規程（平成19年愛知県公立大学法人規程第33号）に定めるところによる。

（在宅勤務）

第44条の2 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。

第6章 研修

（研修）

第45条 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 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 教員は、授業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、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 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 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。

第7章 表彰

（表彰）

第46条 教職員の表彰については、理事長が別に定める。

第8章 懲戒等

（懲戒）

第47条 理事長は、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。

- (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、欠勤、遅刻又は早退を繰り返した場合
- (3) 正当な理由なしに、業務上の指示及び命令に従わなかった場合
- (4) 故意又は重大な過失により、法人に損害を与えた場合

- (5) 刑法犯に該当する行為があった場合
 - (6) 法人の名誉又は信用を傷つけた場合
 - (7) 私生活上での非違行為又は法人に対する誹謗中傷等によって、法人の名誉を傷つけ、又は業務に影響を及ぼすような行為があった場合
 - (8) 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱した場合
 - (9) 重大な経歴詐称をした場合
 - (10) その他法令及び就業規則その他諸規程に違反した場合
 - (11) 前各号に準ずる行為があった場合
- 2 管理監督下にある教職員に前項各号に規定する行為があったときは、当該管理監督者をその監督責任により懲戒に処することができる。
- 3 理事長は、教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。
- 4 前3項に定めるもののほか、教員等の懲戒に関し必要な事項は、愛知県公立大学法人懲戒規程（令和7年愛知県公立大学法人規程13号）。以下「懲戒規程」という。）、教員等人事規程の定めるところによる。

(懲戒の種類)

第48条 懲戒の種類及びその内容は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 戒告 始末書を提出させ、将来を戒めること。
- (2) 減給 始末書を提出させ、将来を戒めるとともに賃金を減ずる。この場合において、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えないものとする。
- (3) 停職 始末書を提出させ、1日以上6月以下の期間、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) 諭旨解雇 退職を勧告し、勧告の翌日から起算して14日以内に応じない場合は、懲戒解雇する。
- (5) 懲戒解雇 予告をすることなく、即時に解雇すること。この場合において、退職手当は支給しない。

(文書訓戒等)

第49条 理事長は、第47条第1項各号に定める場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持する必要があるときは、文書訓戒、口頭訓戒又は所属長注意（以下「文書訓戒等」という。）を行うことができる。

2 教員等の文書訓戒等に関し必要な事項は、教員等人事規程に定めるところによる。

(損害賠償)

第50条 理事長は、教職員が故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合においては、前2条の規定による懲戒処分又は訓戒等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

(その他)

第50条の2 懲戒に関しその他必要な事項は懲戒規程の定めるところによる。

第9章 安全衛生

(安全衛生確保の措置)

第51条 理事長は、教職員の健康増進及び危険防止のため必要な措置をとらなければならない。

- 2 教職員は、安全、衛生及び健康の確保について、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及びその他関係法令のほか、理事長の命令に従うとともに、法人が行う安全、衛生及び健康の確保に関する措置に協力しなければならない。

(安全衛生教育)

第52条 教職員は、法人が行う安全及び衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第53条 教職員は、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、被害を最小限に食い止めるように努めなければならない。

(遵守事項)

第54条 教職員は、安全及び衛生を確保するため、次に掲げる事項を守らなければならない。

- (1) 安全及び衛生について、上司の命令及び指示に従い、実行すること。
- (2) 常に職場を整理し、整頓し、清潔を保ち、災害防止及び衛生の向上に努めること。
- (3) 安全衛生装置、消火設備、衛生施設その他危険防止等のための装置等を無断で移動させ、又は許可なく当該施設に立ち入らないこと。
- (4) 保護具、安全具等の使用が定められているときは、必ずこれを使用し、その効力を失わせるような行為をしないこと。

(その他)

第55条 安全及び衛生に関しその他必要な事項は、愛知県公立大学法人教職員安全衛生管理規程（平成19年愛知県公立大学法人規程第34号）の定めるところによる。

第10章 出張

(出張)

第56条 理事長は、職務上必要がある場合には、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 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 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。

(旅費)

第57条 第18条に規定する赴任及び前条に規定する出張に要する旅費については、愛知県公立大学法人教職員旅費規程（平成19年愛知県公立大学法人規程第35号）の定めるところによる。

第11章 福利厚生

(公舎等の利用)

第58条 教職員の公舎及び教職員住宅の利用については、愛知県公立大学法人公舎等貸与規程（平成19年愛知県公立大学法人規程第36号）の定めるところによる。

第12章 災害補償

(業務上の災害)

第59条 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。）の定めるところによる。ただし、臨時雇用職員で地公災法の適用とならない場合にあつては、労災法の定めるところによる。

(通勤途上の災害)

第60条 教職員の通勤途上の災害については、地公災法の定めるところによる。ただし、臨時雇用職員で地公災法の適用とならない場合にあっては、労災法の定めるところによる。

第13章 退職手当

(退職手当)

第61条 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）の定めるところによる。

第14章 職務発明等

(職務発明等)

第62条 教職員の職務発明等については、愛知県公立大学法人職務発明等規程（平成19年愛知県公立大学法人規程第38号）の定めるところによる。

第15章 雑則

(雑則)

第63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

この規則は、公布の日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

附 則（平成19年10月13日規則第13号）

この規則は、公布の日から施行する。

附 則（平成20年3月8日規則第19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3月27日規則第9号）

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成25年3月31日規則第3号）

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31日規則第3号）

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成28年11月25日規則第2号）

この規則は、平成28年11月25日から施行する。

附 則（令和2年3月27日規則第4号）

この規則は、平成2年4月1日から施行する。

附 則（令和2年4月15日規則第1号）

この規則は、平成2年4月15日から施行する。

附 則（令和2年9月25日規則第4号）

この規則は、令和2年10月1日から施行する。

附 則（令和3年3月31日規則第9号）

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和4年3月30日規則第6号）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和8年3月23日規則第9号）
この規則は、令和8年4月1日から施行する。