

平成21年8月31日

看護栄養学部

教授 久木野憲司 様

兼業従事許可等に関する調査委員会

委員長 奥 恒行



兼業従事許可等に関する事実確認について

このことについて、長崎県公立大学法人職員の懲戒等に関する規程第4条第1項の規定に基づき、事実の確認のために事情を聴取したいので、お手数ですが、下記のとおりご出席くださいますようお願いいたします。

記

1. 日時 平成21年9月1日(火) 16時20分
※1時間30分程度
2. 場所 本部棟2階応接室

【参考】 調査委員会の構成

委員長	副学長	奥	恒行
委員	看護栄養学部長	正木	基文
委員	人間健康科学研究科長	山口	義彦
委員	シーボルト校事務局長	百岳	敏晴
委員	同 総務企画課長	吉野	康弘

長崎県公立大学法人職員の懲戒等に関する規程

平成21年3月25日
規程第5号

(目的)

第1条 長崎県公立大学法人職員就業規則(平成17年規則第5号。以下「就業規則」という。)に定める懲戒を行うにあたっての手続きに関し必要な事項を定める。

(教員の懲戒)

第2条 教員の懲戒処分は、学長の申し出により理事長がこれを行う。

(教員以外の職員の懲戒)

第3条 教員以外の職員の懲戒等に関し必要な事項は、別に定める。

(調査)

第4条 学長は、就業規則第46条各号の懲戒の事由(以下本条において「懲戒事由」という。)のいずれかが存在すると思料する場合には、教育研究評議会の中に事実確認等の調査のための調査委員会(以下「委員会」と言う。)を設置するものとする。

なお、当該調査の際には、委員会は調査の対象となる教員から事情を聴取するものとする。

2 前項の委員会は、学長が任命する次の者をもって組織する。

(1) 副学長の中から1名

(2) 学部長又は研究科長の中から1名

(3) 大学事務局長又はシーボルト校事務局長の中から1名

(4) 総務課長又は総務企画課長の中から1名

(5) 必要により学長が指名した者 若干名

3 第1項の規定にかかわらず、懲戒事由にかかる事実の内容が極めて明白である場合等調査の必要がないと認められる場合には、学長は調査を省略することができる。

(委員会)

第5条 前条の委員会に委員長を置き、委員長は副学長を充てる。

2 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名したものが、その職務を代行する。

3 委員長は、委員会を招集し議長となる。

4 委員会は委員の過半数が出席しなければ、会議を開き議決することはできない。

5 委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決定による。

6 委員長は、必要があると認めるときは、委員会の承認を得て、委員以外の者の出席を求めることができる。

(教育研究評議会における審議)

第6条 第4条に規定する調査が終了した場合は、委員会は直ちに教育研究評議会に調査結果を報告しなければならない。

2 教育研究評議会は、前項の報告を受けたときは、教員の懲戒処分の要否等について審議を行い、その結果を学長に報告するものとする。

3 教育研究評議会は、調査対象となる教員に、文書又は口頭による弁明の機会を与えなければならない。また、必要があると認めるときは、参考人の出頭を求め、又はその意見を聴取することができる。

4 教育研究評議会は、第2項の審議を行うにあたっては、次に掲げる事項に留意しつつ、総合的に判断するものとする。

(1) 非違行為の動機、態様及び結果

(2) 故意又は過失の程度

(3) 非違行為を行った教員の職責及びその職責と非違行為との関係

- (4) 他の職員及び社会に与える影響
- (5) 過去の非違行為の有無

(学長の申し出)

第7条 学長は、前条第2項の規定による報告を受け懲戒処分が必要と判断した場合は、理事長に申し出るものとする。

(懲戒処分の発令)

第8条 理事長は、前条の規定による学長の申出を受け当該教員に対する懲戒処分の要否及び懲戒処分を要する場合その内容を決定し、懲戒処分を要する場合はこれを行う。

- 2 前項の発令のうち、就業規則第47条第2号から第5号までに規定する戒告、減給、停職又は懲戒解雇の処分については、その旨を記載した懲戒処分書(様式第1号)を当該職員に交付しなければならない。
- 3 懲戒処分の効力は、懲戒処分書を交付したときに発生する。
- 4 前2項の懲戒処分書の交付を行う際に、これを受けるべき教員の所在を知ることができない場合においては、その内容を民法(明治29年法律第89号)第98条第2項に定める方法によって公示することにより、懲戒処分の意思表示を行う。この場合においては、民法第98条第3項の規定により公示された日から2週間を経過したときに当該教員に対し懲戒処分書の交付があったものとみなす。

(懲戒処分期間の計算)

第9条 就業規則第47条第4号に定める停職の期間の計算は、暦日計算による。

- 2 前項の期間の起算日については、処分の効力発生日の翌日とする。

(減給の方法)

第10条 就業規則第47条第3号に定める減給は、その処分の効力発生日の属する月の翌月の賃金支給日に減給分を差し引くものとする。

- 2 一賃金支払期間に減給の処分が複数回あり、減給する額の総額が賃金支給日に支給される賃金の総額の10分の1を超える場合は、その超える額については翌月以降の賃金支給日に減額する。

(不服申立て)

第11条 第9条第2項の規定による懲戒処分書の交付を受けた教員は、理事長に対し、文書により不服申し立てをすることができる。

- 2 前項に規定する不服申立ては、懲戒処分書の交付を受けた日から起算して2週間以内に行わなければならない。
- 3 理事長は、第1項の不服申立てを受理したときは、当該不服申立ての当否について、申立てがあった日から起算して2週間以内に決定し、当該教員に通知するものとする。
- 4 不服申立てを行った当該教員は、前項の決定に対し再度不服申立てを行うことはできない。

(記録)

第12条 戒告、減給、停職又は懲戒解雇については、当該教員の人事記録に第9条第2項の規定により発令された事項を記載するものとする。

(懲戒処分の公表)

第13条 教員に対し懲戒処分を行った事案で、次に該当する懲戒処分は、原則として公表するものとする。

- (1) 職務遂行上の行為又はこれに関連する行為に関する懲戒処分
 - (2) 職務に関連しない行為に係る懲戒処分のうち、懲戒解雇又は停職である懲戒処分
- 2 公表する内容は、処分の問責事由となった事案の概要、処分量定及び処分年月日並びに被処分者の属性に関する情報を、個人が識別されない内容とすることを基本とする。
- ただし、個別の事案に関し、当該事案の社会的影響、被処分者の職責等を勘案して、別途

の取扱いをすることがある。

- 3 被害者又はその関係者のプライバシー等の権利利益を侵害するおそれがある場合は、前2項の規定にかかわらず、公表内容の一部又は全部を公表しないことができる。

(刑事裁判との関係)

- 第14条 懲戒に付せられるべき事由が、刑事裁判所に係属する間においても、同一事件について適宜に懲戒手続きを進めることができる。

(補則)

- 第15条 この規程に定めるもののほか、教員の懲戒に関し必要な事項は理事長が定める。

附則

この規程は、平成21年3月25日から施行する。

懲戒処分書

(所属・職名)	(氏名)
(処分の内容及び根拠)	
(発令日付) 平成 年 月 日	(交付日付) 平成 年 月 日
長崎県公立大学法人 理事長	

この処分に不服がある場合は、長崎県公立大学法人職員の懲戒等に関する規程（平成 21 年規程第 5 号）第 11 条の規定により、通知を受けた日から 2 週間以内に、理事長に対して不服申立を行うことができる。

長崎県公立大学法人職員就業規則

〔平成17年4月1日〕
規則第5号

改正 平成18年4月1日規則第1号

改正 平成19年3月28日規則第3号

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条の規定により、長崎県公立大学法人（以下「法人」という。）に勤務する職員の就業に関して、必要な事項を定めることを目的とする。

(適用範囲)

第2条 この規則は、常勤の教員及び事務職員（以下「職員」という。）に適用する。

2 この規則において「教員」とは、職員のうち、教授、准教授、講師及び助教の職にある者を行い、「事務職員」とは、職員のうち、専ら法人の事務に携わる職にある者をいう。

3 非常勤の職員の就業に関する事項については、別に定める。

一部改正 [平成19年規則第3号]

(法令との関係)

第3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及び諸規程の定めるところによる。

(規則の遵守)

第4条 法人及び職員は、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5条 職員の採用は、面接、経歴評定、筆記試験その他の選考方法により行う。

2 法人に採用されることを希望する者は、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (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

(採用時の提出書類)

第6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) 住民票記載事項証明書（外国籍の場合は外国人登録証明書）
- (3) 扶養親族等に関する書類
- (4) その他理事長が必要と認める書類

2 職員は、前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは、所定の様式により、その都度速やかに届け出なければならない。

(試用期間)

第7条 職員として新たに採用された日から6か月間は、試用期間とする。ただし、理事長が特

に必要があると認めるときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。

- 2 理事長は、試用期間中の職員について、試用期間中あるいは試用期間満了時に正規の職員とすることが不適当と認めるときは、解雇することができる。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 労働契約

(労働契約の締結)

- 第8条 理事長は、第5条第1項に規定する採用、第10条に規定する再任及び第12条に規定する昇任（期間を定めた労働契約を締結する教員（以下「任期制教員」という。）に限る。）の際、職員と労働契約を締結する。この場合において、教員については期間を定めた労働契約を締結し、事務職員については期間の定めのない労働契約を締結するものとする。
- 2 理事長は、法人設立の際、承継教員（長崎県公立大学法人への職員の引継ぎに関する条例（平成17年長崎県条例第5号）に基づき、長崎県から法人に引き継がれた教員をいう。）の同意に基づいて期間を定めた労働契約を締結するものとする。
 - 3 理事長は、前項によらない承継教員については、期間の定めのない労働契約を締結するものとする。
 - 4 理事長は、前項により期間の定めのない労働契約を締結した承継教員について、法人設立後においても、当該承継教員の同意に基づいて期間を定めた労働契約を締結することができる。
 - 5 任期制教員に関する事項については、長崎県公立大学法人教員任期規程（平成17年規程第8号）の定めるところによる。

(労働条件の明示)

- 第9条 理事長は、前条の規定による労働契約締結の際、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で明示する。
- (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、所定勤務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) 賃金に関する事項
 - (5) 退職に関する事項
- 2 職員は、前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、即時に労働契約を解除することができる。

第3節 再任

(再任)

- 第10条 理事長は、任期制教員の労働契約期間（以下「任期」という。）満了の際、当該教員を同一職位で再任することができる。

第4節 評価

(勤務評価)

- 第11条 職員の勤務実績については、評価を実施する。

第5節 昇任及び降任

(昇任)

- 第12条 職員の昇任は、選考により行う。
- 2 前項の選考は、その職員の勤務実績の評価に基づいて行う。

(降任)

- 第13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。

- (1) 勤務実績が良くない場合
- (2) 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
- (3) その他職務に必要な適格性を欠く場合

第6節 配置及び異動

(職員の配置)

第14条 職員の配置は、法人の業務上の必要性及び本人の適性等を考慮して行う。

(異動)

第15条 職員は、業務上の都合により配置換、兼務等を命ぜられることがある。

2 職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。

(赴任)

第16条 赴任の命令を受けた職員及び新たに採用となる職員は、直ちに赴任しなければならない。ただし、住居の移転を伴う等やむを得ない事情があり、理事長の承認を得た場合は、この限りでない。

第7節 休職及び復職

(休職)

第17条 理事長は、職員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) 教育研究に関する能力の向上のため、教員が研究に専念して従事する場合
- (3) その他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18条 前条第1項の休職期間は、必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内で理事長が定める。

- 2 前項の休職の期間が3年に満たない場合においては、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。
- 3 前2項の場合において、任期制教員の休職期間の満了日は任期満了日を超えることはできない。

(復職)

第19条 理事長は、前条の休職期間を満了するまでに休職事由が消滅したときは、復職させるものとする。ただし、第17条第1項第1号の休職については、医師の診断書等により休職事由の消滅が確認されたときに限る。

2 職員を復職させる場合は、原則として休職前の職務に復帰させる。ただし、心身の状態及びその他の事情を考慮して、他の職務に就かせることがある。

(休職中の身分及び賃金)

第20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 休職者の賃金については、長崎県公立大学法人職員賃金規程（平成17年規程第11号）の定めるところによる。

第8節 退職及び解雇

(退職)

第21条 職員は、次の各号のいずれかに該当するときは退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 退職を願い出て、理事長から承認されたとき
- (2) 定年に達したとき

- (3) 任期制教員について、その任期が満了したとき（再任又は昇任した場合を除く。）
- (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) 法人の役員に就任したとき

（自己都合退職）

第22条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、次に掲げる期日までに、文書をもって理事長に申し出なければならない。

- (1) 教員 退職を予定する日の3か月前
- (2) 事務職員 退職を予定する日の14日前

（定年退職）

第23条 職員の定年は、次に掲げるとおりとする。この場合、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。）に退職するものとする。

- (1) 教員 満65歳
- (2) 事務職員 満60歳

一部改正 [平成19年規則第3号]

（定年の特例）

第24条 理事長は、前条の規定により定年に達した教授について、特に必要があると認める場合は、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、引き続いて勤務させることができる。

- 2 理事長は、前項の事由が引き続き存すると認める場合は、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、その期限は、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 理事長は、次の各号に掲げる場合について、前条で規定する定年によらないことができる。ただし、その場合の定年は満70歳を超えることができない。
 - (1) 教育研究上の必要性から、前条第1号で規定する定年を超える年齢である者を教授として新たに採用する場合
 - (2) その他特別に必要と認めた場合（承継教員のうちこの規則の施行前に長崎県に教授として採用された教員に限る。）

（再雇用）

第25条 理事長は、第23条第2号及び第3号の規定により退職した者で、再雇用を希望する者について、その者の知識及び経験等を考慮し、業務の能率的運営を確保するために、1年を超えない範囲内で期間を定め、再雇用するものとする。

- 2 前項の期間は、再雇用される者の希望に応じ、1年を超えない範囲内で更新するものとする。
- 3 前2項の規定による期間の末日は、その者が満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。

一部改正 [平成18年規則第1号]

（解雇）

第26条 理事長は、職員が次の各号のいずれか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) 禁錮以上の刑に処せられた場合
 - (3) 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
- 2 理事長は、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により、禁錮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。

- 3 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇することができる。
 - (1) 勤務実績が著しく良くない場合
 - (2) 心身の故障のため、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相当と認められる場合
 - (5) 懲戒解雇の処分を受けた場合
 - (6) 事業活動の縮小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
 - (7) 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
 - (8) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

(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にあつては解雇しない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業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）に基づく傷病補償年金を受けている場合若しく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長崎県公立大学法人職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規程（平成17年規程第14号）に基づいて休業する期間及びその後30日間
- 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で、所轄労働基準監督署の解雇予告除外認定を受けたときは前項の規定を適用しない。

(解雇予告)

第28条 理事長は、職員を解雇する場合は、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日分に相当する解雇予告手当を支給する。

- 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、予告することなく即時に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5号に定める懲戒解雇をする場合において、所轄労働基準監督署の解雇予告除外認定を受けた場合

(退職後の責務)

第29条 職員が退職し、又は解雇された場合は、法人から貸与された物品を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書)

第30条 理事長は、退職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とおりとする。
 - (1) 雇用期間
 - (2) 職務の種類
 - (3) その事業における地位
 - (4) 賃金
 - (5) 退職の事由（解雇の場合はその理由）
- 3 退職証明書には前項の事項のうち、交付を請求した者が請求した事項のみを証明するものとする。

第3章 賃金

(賃金)

第31条 職員の賃金については、長崎県公立大学法人職員賃金規程の定めるところによる。

第4章 服務

(誠実義務)

第32条 職員は、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）に定める公立大学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 職員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(職務に専念する義務)

第33条 職員は、この規則又は関係法令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、法人がなすべき責を有する業務にのみ従事しなければならない。

(職務に専念する義務の免除期間)

第34条 職員は、次の各号のいずれかに該当する期間は、職務に専念する義務を免除される。

- (1) 勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された期間
- (2) 公益を目的とする団体、委員会等の業務に報酬を得ないで非常勤として従事する期間
- (3) 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間
- (4) その他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た場合

(服務心得)

第35条 職員は、職務を遂行するに当たり、法令に従い、かつ、上司等の職務上の指揮命令に従わなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第36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、又は職員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37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。

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。

(集会及び文書の配布等)

第38条 職員は、法人の敷地及び施設内で、職務に関係ない放送、宣伝、集会又は文書画を配布、回覧若しくは掲示する行為（電子媒体及び情報機器を用いて行う行為を含む。）その他これに準ずる行為をしてはならない。ただし、届出をして承認をされた場合及び労働組合法（昭和24年法律第174号）により正当な行為として認められる場合は、この限りではない。

(兼業)

第39条 職員は、理事長の許可を受けた場合でなければ、他の業務に従事してはならない。

2 職員の兼業については、長崎県公立大学法人職員兼業規程（平成17年規程第7号）の定めるところによる。

(職員の倫理)

第40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 職員の倫理については、長崎県公立大学法人職員倫理規程（平成17年規程第4号）の定めるところによる。

(セクシュアルハラスメント等の防止及び排除)

第41条 職員は、長崎県公立大学法人における人権侵害、セクシュアル・ハラスメントの防止と救済のためのガイドライン（平成17年規程第35号）を遵守し、人権侵害及び性差別としてのセクシュアルハラスメント等をいかなる形でも行ってはならず、これの防止及び排除に努めなければならない。

第5章 勤務時間、休日及び休暇等

（勤務時間等）

第42条 職員の勤務時間、休日及び休暇等については、長崎県公立大学法人職員の勤務時間、休日及び休暇に関する規程の定めるところによる。

（育児休業等）

第43条 職員は、3歳に満たない子を養育するために必要がある場合は、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」という。）を受けることができる。

2 育児休業及び育児部分休業については、長崎県公立大学法人職員育児休業等規程（平成17年規程第15号）の定めるところによる。

第6章 研修

（研修）

第44条 理事長は、職務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、職員の研修の機会提供に努めるものとする。

2 職員は、研修に参加することを命ぜられた場合、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。

第7章 表彰

（表彰）

第45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、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) その他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、長崎県公立大学法人職員表彰規程（平成17年規程第6号）の定めるところによる。

第8章 懲戒等

（懲戒の事由）

第46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。

- (1) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (2) 故意又は重大な過失により法人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) 法人の名誉又は信用を失墜させる行為があった場合
- (5) 性行不良で法人内の秩序又は風紀を乱した場合
- (6) 重大な経歴詐欺をした場合
- (7) 正当な理由なく無断欠勤した場合
- (8) 正当な理由なくしばしば遅刻、早退等の勤務不良があった場合
- (9) その他この規則及び法人の定める諸規程に違反した場合

（懲戒の種類）

第47条 懲戒の種類及び内容は次のとおりとする。

- (1) 訓告 注意を与え、反省を求める。

- (2) 戒告 将来を戒める。
- (3) 減給 1日以上6か月以内を限度として、1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額を上限とし、その総額が一賃金支払期間における賃金の総額の10分の1以内の額を上限として賃金から減ずる。
- (4) 停職 1日以上6か月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の賃金を支給しない。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けなくて即時に解雇する。

(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、その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第9章 安全衛生

(安全衛生管理)

第49条 法人は、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、職員の健康増進と危険防止のために必要な措置を講じるものとする。

- 2 職員は、安全、衛生及び健康確保について、関係法令のほか、上司等の指示を守るとともに、法人が行う安全・衛生に関する措置に協力しなければならない。
- 3 職員の安全、衛生及び健康の確保については、長崎県公立大学法人安全衛生管理規程（平成17年規程第5号）の定めるところによる。

第10章 出張

(出張)

第50条 職務上必要がある場合は、職員に出張を命ずることがある。

- 2 出張を命ぜられた職員が出張を終えたときは、速やかにその旨を上司等に報告しなければならない。

(旅費)

第51条 職員が出張又は赴任を命ぜられた場合の旅費については、長崎県公立大学法人職員旅費規程（平成17年規程第13号）の定めるところによる。

第11章 福利厚生

(宿舍の利用)

第52条 職員の宿舍（法人が職員に貸し付ける住宅をいう。）の利用については、長崎県公立大学法人職員宿舍貸与規程（平成17年規程第10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53条 職員の業務上の災害については、地方公務員災害補償法の定めるところによる。

(通勤途上の災害)

第54条 職員の通勤途上における災害については、地方公務員災害補償法の定めるところによる。

第13章 退職手当

(退職手当)

第55条 職員の退職手当については、長崎県公立大学法人職員退職手当規程（平成17年規程第12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56条 職員の職務発明等については、長崎県公立大学法人職務発明等規程（平成17年規程第9号）の定めるところによる。

第15章 雑則

(適用除外)

第57条 任期制教員の再任又は昇任において、第5条から第7条の規定は適用しない。

第58条 再雇用において、第5条から第7条の規定は適用しない。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成18年4月1日規則第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3月28日規則第3号）

この規則は、平成19年4月1日から施行する。