

国立大学法人鳴門教育大学職員任免規程

平成16年 4 月 1 日

規程第 10 号

改正 平成17年 3 月 14日規程第40号
平成18年 3 月 13日規程第21号
平成19年 3 月 23日規程第 9 号
平成19年 7 月 30日規程第66号
平成20年 3 月 24日規程第58号
平成21年 3 月 23日規程第 8 号
平成22年 1 月 28日規程第 3 号
平成23年 3 月 9 日規程第 6 号
平成24年 3 月 14日規程第 6 号
平成25年 6 月 25日規程第19号
平成26年 3 月 24日規程第 7 号
平成27年 3 月 24日規程第14号
平成28年 3 月 23日規程第24号
平成29年 3 月 8 日規程第 5 号
平成31年 3 月 13日規程第67号
令和 2 年12月23日規程第52号
令和 5 年 2 月 8 日規程第 2 号
令和 5 年 3 月 20日規程第13号
令和 6 年 3 月 25日規程第12号

第1章 総則

(趣旨)

第1条 国立大学法人鳴門教育大学（以下「本学」という。）に所属する職員の任免に関する事項は、国立大学法人鳴門教育大学就業規則（平成16年規則第23号。以下「就業規則」という。）に定めるほか、この規程の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 採用 新たに本学職員として職に就かせること。（パートタイム職員から常勤職員となった場合を含む。）
- (2) 昇任 職員を上位の職又は本給表上の上位の級に昇格させること。
- (3) 配置換 職員の所属又は職名若しくは職務を変更させること。（昇任及び降任を除く。）
- (4) 降任 職員を下位の職又は本給表上の下位の級に降格させること。
- (5) 兼務 現にある職の業務に従事しつつ、他の職の業務に従事すること。
- (6) 休職 職員の身分を保有したまま職務に従事させないこと。（就業規則第44条の規定による育児休業の場合、同第45条の規定による介護休業の場合、同第45条の2の規定による自己啓発等休業の場合及び同第49条第3号の規定による停職の場合

を除く。)

- (7) 復職 休職中の職員が職務に復帰すること。
- (8) 在籍出向 職員を、本学に在籍のまま、本学の命令により本学以外の国立大学法人等の業務に就かせること。
- (9) 転籍出向 職員を、転籍の上、本学以外の国立大学法人等の業務に就かせること。
- (10) 離職 職員が職員としての身分を失うこと。
- (11) 退職 当然解雇、解雇及び懲戒解雇の場合を除いて、職員が離職すること。
- (12) 当然解雇 就業規則第27条の規定により解雇すること。
- (13) 解雇 就業規則第28条の規定により職員をその意に反して退職させること。
- (14) 依願退職 職員がその意により退職すること。
- (15) 勤務延長 就業規則第25条第1項の規定により職員を引き続いて勤務させること。

(本規程が適用される職員)

第3条 この規程は、就業規則第3条に規定する職員に適用する。

2 前項の職員の職種及び職名は別表第1に定める。

(任期付職員)

第4条 学長は、任期を定めて次の各号に該当する職員を採用することができる。

- (1) 本学が行う事業計画を遂行するために、学長が特に必要と認めて雇用する職員
 - (2) 勤務延長の職員
 - (3) 育児休業の請求の期間に係る代替職員
 - (4) 女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律（昭和30年法律第125号）第5条に規定する臨時的任用職員
 - (5) 円滑な附属学校の運営を行うため特に学長が必要と認めて雇用する教員
 - (6) 休職職員又は停職職員（休職又は停職期間が3月を超えるものに限る。）に係る代替職員（別表第1に規定する大学教員（以下「大学教員」という。）を除く。）
- 2 前項の任期は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第14条の規定に基づき5年（大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号）第4条第1項各号の規定又は科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成20年法律第63号）第15条の2第1項各号の規定に基づき雇用する場合は10年）の範囲内とする。
- 3 前項の期間の通算において、一の従事した期間が終了し、次の従事した期間の始期までの間が6か月（ただし、労働契約期間が1年未満の場合は、当該労働契約期間の二分の一を乗じて得た期間（1月に満たない端数を生じたときはこれを1月として計算した期間）とする。）以上ある場合は、次の従事した期間の始期から通算するものとし、前の従事した期間は含めない。

第2章 採用

(大学教員の採用)

第5条 大学教員の採用のための選考は、教育研究評議会の意見を聴いて学長が行う。

2 大学教員の選考について必要な事項は、別に定める「国立大学法人鳴門教育大学教員選考規程（平成16年規程第7号。以下「選考規程」という。）による。

(大学教員以外の職員の採用)

第6条 教員以外の職員の採用のための選考は、書類選考、国立大学法人等職員採用試験、筆記試験及び面接考査のうちいずれか一以上の方法により行うものとする。

第3章 昇任及び降任

(大学教員の昇任の方法)

第7条 大学教員の昇任のための選考は、選考規程により、教育研究評議会の意見を聴いて学長が行う。

(降任)

第8条 大学教員の降任は、教育研究評議会の意見を聴いて学長が行う。

第9条 就業規則第14条第1項第1号の規定により職員を降任させる場合は、職員の勤務評定の結果、その他職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実に基づき、勤務実績の不良なことが明らかな場合とする。

2 就業規則第14条第1項第2号の規定により職員を降任させる場合は、学長が指定する医師2名によって、長期の療養若しくは休養を要する疾患又は療養若しくは休養によっても治癒し難い心身の故障があると診断され、その疾患又は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ことが明らかな場合とする。

3 就業規則第14条第1項第3号の規定により職員を降任させる場合は、職員の適格性を判断するに足ると認められる事実に基づき、その職に必要な適格性を欠くことが明らかな場合とする。

第4章 配置換

(配置換)

第10条 学長は、業務上必要と認められる場合、配置換を行うことができる。

第5章 兼務

(兼務)

第11条 学長は、大学運営上必要であり、かつ当該職員の職務遂行に著しい支障がないと認められる場合、兼務を命ずることができる。ただし、60歳に達している職員（任期付職員、教授、准教授、講師、助教又は助手を除く。）については、60歳に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間（以下「異動期間」という。）の末日の翌日（管理監督職（国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程（平成16年規程第14号）第13条に規定する職員をいう。以下同じ。）以外の職に降任等をされた職員にあっては、当該管理監督職以外の職への降任等をされた日）以後、就業規則第14条の4の規定により異動期間を延長された職員を除き、管理監督職の兼務を命ずることができない。

第12条 学長は、兼務を必要とする等の事由が消滅等した場合においては、すみやかに当該兼務を免じなければならない。

2 次の各号の一に該当する場合においては、兼務は当然免じられたものとする。

- (1) 兼務の期間が定められている場合において、その期間が満了した場合
- (2) 兼務を命じられている業務が廃止された場合
- (3) 職員が出向した場合
- (4) 職員が離職した場合
- (5) 異動期間の末日が到来した場合（就業規則第14条の4の規定により異動期間を延

長された職員を除く。)

- (6) 管理監督職に就く者が異動期間内に管理監督職以外の職に降任等をされた場合（教授、准教授、講師、助教又は助手を除く。)

第6章 試用期間

(試用期間)

第13条 職員の採用は、次の各号の一に該当する場合を除き、その任命の日から起算して6月間（附属小学校、附属中学校及び附属特別支援学校の教諭及び栄養教諭にあつては1年間）試用とし、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正規の職員となる。

- (1) 国立大学法人の職、国家公務員の職、地方公務員の職、独立行政法人に属する職、公庫に属する職のほか、これらに準ずる職に現に正式に就いている者を引き続き採用する場合

- (2) 定年退職者等を就業規則第26条及び第26条の2の規定により再雇用する場合

2 前項の試用期間終了前に学長が別段の措置をしない限り、その期間が終了した日の翌日において、当該職員は正規の職員となる。

(試用の延長)

第14条 試用期間の開始後6月間において実際に勤務した日数が90日に満たない職員については、その日数が90日に達するまで試用期間は引き続くものとする。ただし、期間は、当該試用期間の開始後1年を超えないものとする。

第7章 解雇及び退職

(解雇)

第15条 大学教員の解雇は、教育研究評議会の意見を聴いて学長が行う。ただし、就業規則第11条第2項第4号の規定による場合はこの限りでない。

第16条 就業規則第28条第1項第1号の規定により職員を解雇する場合は、職員の勤務評定の結果その他職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実に基づき、勤務実績の不良なことが明らかな場合とする。

2 就業規則第28条第1項第2号の規定により職員を解雇する場合は、学長が指定する医師2名によって、長期の療養若しくは休養を要する疾患又は療養若しくは休養によっても治癒し難い心身の故障があると診断され、その疾患又は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ことが明らかな場合とする。

3 就業規則第28条第1項第5号の規定により職員を解雇する場合は、職員の適格性を判断するに足ると認められる事実に基づき、その職に必要な適格性を欠くことが明らかな場合とする。

(依願退職)

第17条 学長は、職員から書面をもって退職の申し出があつたときは、特に支障のない限りこれを承認するものとする。

(任期満了による退職)

第18条 任期を定めて採用された職員の任期が満了し、その雇用契約が更新されないときは、当然退職するものとする。

第8章 勤務延長

(勤務延長)

第19条 勤務延長は、職員が定年退職をすべきこととなる場合において、次の各号の一に該当する場合に行うことができる。ただし、休職等により身分を保有するが職務に従事しないこととされている職員については勤務延長を行うことができない。

- (1) 職務が高度の専門的な知識、熟達した技能又は豊富な経験を必要とするものであるため、後任を容易に得ることができないとき。
- (2) 業務の性質上、その職員の退職による担当者の交替が当該業務の継続的遂行に重大な障害が生ずるとき。

第20条 学長は、勤務延長を行う場合及び勤務延長の期限を延長する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

第21条 学長は、勤務延長の期限の到来前に当該勤務延長の事由が消滅した場合は、職員の同意を得て、その期限を繰り上げることができる。

第22条 勤務延長職員が他の職に異動した場合において、当該異動の日が異動後の職を占めているものとした場合に定年退職をすることとなる日以前であるときは、期限の定めのない職員となる。

第9章 職務代理

(職務代理)

第23条 学長は、次の各号の一に該当する場合、必要に応じて、職務代理を命ずることができる。

- (1) 欠員が生じた場合
- (2) 病気療養及び海外渡航に伴い、当該者の職務の遂行に支障が生じる場合

第24条 削除

第25条 病気療養に伴う職務代理の発令は、診断書等に基づく病気の程度、療養期間等を考慮し、次の各号の一に該当する場合に行うものとする。

- (1) 病気療養者と連絡をとることが困難な場合
- (2) 病気療養者が職務上の判断能力に欠ける状態であると思料される場合
- (3) 療養期間がおおむね一月以上にわたると予想される場合
- (4) 学長が職務代理を置くことについて特に必要があると認めた場合

第26条 海外渡航に伴う職務代理の発令は、渡航先国、渡航期間等を考慮し、次の各号の一に該当する場合に行うものとする。

- (1) 渡航者と連絡をとることが困難な場合
- (2) 渡航期間が30日以上にわたり、業務に支障が生ずると予想される場合
- (3) 学長が職務代理を置くことについて特に必要があると認めた場合

第10章 任免の手續

(人事異動通知書の交付)

第27条 学長は、次の各号の一に該当する場合には、職員に人事異動通知書（以下「通知書」という。）を交付する。

- (1) 職員を採用し、昇任させ、配置換えし、又は任用を更新した場合
- (2) 任期を定めて採用された職員が任期の定めのない職員となった場合
- (3) 職員を降任させる場合
- (4) 就業規則第14条の4の規定により異動期間を延長する場合

- (5) 兼務を命じ、又はこれを免じた場合
- (6) 職員に付与される職務に関する名称が変更され、又は付加され、若しくはなくなった場合
- (7) 職員を復職させた場合又は休職の期間の満了によって職員が復職した場合
- (8) 職員を在籍出向及び転籍出向させる場合
- (9) 職員を当然解雇した場合
- (10) 職員の依願退職を承認した場合
- (11) 職員が退職した場合（解雇又は依願退職の場合を除く。）
- (12) 職員が定年退職した場合
- (13) 勤務延長をする場合
- (14) 勤務延長の期限を延長する場合
- (15) 勤務延長の期限を繰り上げる場合
- (16) 勤務延長職員が異動し、期限の定めのない職員となった場合
- (17) 勤務延長の期限の到来により職員が当然退職する場合

2 通知書は、その異動を発令した時にその効力が発生する。ただし、職員がその異動を了知するまでの間は、当該職員の不利益になる取扱いはできない。

第28条 学長は、次の各号の一に該当する場合には、職員に通知書を交付して行わなければならない。この場合、通知書を交付した時にその効力が発生する。

- (1) 職員を降任させる場合（就業規則第14条に規定する降任に限る。）
- (2) 職員を休職にし、又はその期間を更新する場合
- (3) 職員を解雇する場合
（通知書の交付を要しない場合）

第29条 次の各号の一に該当する場合には、前2条の規定にかかわらず、通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって通知書の交付に替えることができる。この場合において、その効力は通知書の交付に代わる方法による通知が到達したときに発生するものとする。

- (1) 規程の改廃による組織の新設、変更、廃止等に伴う職員の配置換の場合
- (2) 第27条第4号、第5号及び第10号に掲げる場合で、通知書の交付によらないことが適当と認める場合
- (3) 前条各号に掲げる場合で通知書の交付によることができない緊急の場合。なお、この場合、通知書の交付に代わる方法による通知が到達した時にその効力が発生する。
（細則）

第30条 その他任免等に関する手続については、国立大学法人鳴門教育大学任免関係取扱細則において定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成１９年４月１日から施行する。ただし、別表第１中、「課長補佐」を「チームリーダー」に、「係長」を「リーダー」に、「主任」を「チーフ」に、「一般職員」を「スタッフ」に改正する規定並びに「室長」及び「専門職員」を削除する規定は、総務部にあつては、平成１９年７月１日から施行する。

附 則

この規程は、平成１９年８月１日から施行する。

附 則

この規程は、平成２０年４月１日から施行する。

附 則

この規程は、平成２１年４月１日から施行する。

附 則

この規程は、平成２２年２月１日から施行する。

附 則

この規程は、平成２３年４月１日から施行する。

附 則

この規程は、平成２４年４月１日から施行する。

附 則

この規程は、平成２５年７月１日から施行する。

附 則

この規程は、平成２６年４月１日から施行する。

附 則

この規程は、平成２７年４月１日から施行する。

附 則

１ この規程は、平成２８年４月１日から施行する。

２ 第４条第２項に規定する任期の範囲の適用については、平成２５年４月１日以降において、期間を定めて本学の業務（所得税法における給与又はそれに類するものが支給される場合に限る。）に従事した期間を対象とするものとする。

附 則

この規程は、平成２９年４月１日から施行する。

附 則

この規程は、平成３１年４月１日から施行する。

附 則

この規程は、令和２年１２月２３日から施行し、令和２年４月１日から適用する。

附 則

この規程は、令和５年３月１日から施行する。

附 則

この規程は、令和５年４月１日から施行する。

附 則

この規程は、令和６年４月１日から施行する。

別表第1 職種及び職名（第3条第2項関係）

職 種	職 名
事務職員	事 務 局 長
	企 画 調 整 役
	特 命 部 長
	部 長
	次 長
	課 長
	主 幹
	課 長 補 佐
	室 長
	専 門 員
	係 長
	専 門 職 員
	主 任
	一 般 職 員
技能職員	自 動 車 運 転 手
	教 務 助 手
	用 務 員
大学教員	教 授
	准 教 授
	講 師
	助 教
	助 手
附属学校教員	校 長
	園 長
	教 頭
	主 幹 教 諭
	指 導 教 諭
	教 諭
	養 護 教 諭
	栄 養 教 諭
研究職員	研 究 員
栄養職員	栄 養 士
看護職員	看 護 師