

○国立大学法人東京科学大学職員就業規則

令和 6 年 10 月 1 日
規則第 27 号

目次

第 1 章	総則（第 1 条—第 4 条）
第 2 章	採用、休職及び退職等
第 1 節	採用、昇任及び配置換等（第 5 条—第 15 条）
第 2 節	休職及び復職（第 16 条—第 20 条）
第 3 節	退職（第 21 条・第 22 条）
第 4 節	管理監督職勤務上限年齢による降任等（第 23 条—第 25 条）
第 5 節	定年等（第 26 条・第 27 条）
第 6 節	解雇（第 28 条—第 30 条）
第 7 節	退職等証明書（第 31 条）
第 3 章	賃金（第 32 条）
第 4 章	服務
第 1 節	服務（第 33 条—第 39 条）
第 2 節	勤務条件（第 40 条—第 46 条）
第 3 節	出張及び旅費（第 47 条・第 48 条）
第 5 章	研修及び勤務評価（第 49 条・第 50 条）
第 6 章	表彰及び懲戒等（第 51 条—第 55 条）
第 7 章	不服等の申出（第 56 条）
第 8 章	安全衛生、健康管理及び女性の労働基準（第 57 条—第 61 条）
第 9 章	災害補償（第 62 条）
第 10 章	福利・厚生（第 63 条・第 64 条）
第 11 章	退職手当（第 65 条）
第 12 章	雑則（第 66 条）
附則	

第 1 章 総則

（趣旨）

第 1 条 この規則は、国立大学法人東京科学大学（以下「大学」という。）における教育及び研究を円滑に遂行し、もって大学の社会的使命を果たすため、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、大学に勤務する職員の労働条件、服務規律その他の就業に関し必要な事項を定めるものとする。

（法令との関係）

第 2 条 職員の就業に関しては、この規則に定めるもののほか、労基法その他の法令に定めるところによる。

（適法範囲等）

第3条 この規則は、次の表に掲げる大学の職員に適用する。

職種	職名	職務内容
大学教員	教授、准教授、講師、助教	大学における教育研究に関する職務
高校教員	副校長、主幹教諭、教諭、養護教諭、実習助手	附属科学技術高等学校における教育又は実習に関する職務
技術職員	主幹技術専門員、上席技術専門員、主任技術専門員、技術専門員、一般技術職員	教育研究等に係る技術に関する職務
事務職員	事務局長、部長、担当部長、次長、課長、担当課長、室長、参事、課長補佐、グループ長、専門職、主査、主任、一般職員、専門業務職員	事務に関する職務
医療職員	医療ソーシャルワーカーマネージャー、主任医療ソーシャルワーカー（社会福祉士）、医療ソーシャルワーカー（社会福祉士）、副薬剤部長、薬剤主任、薬剤師、副臨床栄養部長、主任栄養士、栄養士、歯科衛生保健部長、副歯科、衛生保健部長、主任歯科衛生士、歯科衛生士、歯科技工技師長、主任歯科技工士、歯科技工士、理学療法技師長、副理学療法技師長、主任理学療法士、理学療法士、臨床検査技師長、副臨床検査技師長、主任臨床検査技師、臨床検査技師、臨床工学技師長、副臨床工学技師長、主任臨床工学技士、臨床工学技士、診療放射線技師長、副診療放射線技師長、主任診療放射線技師、診療放射線技師、主任作業療法士、作業療法士、主任視能訓練士、視能訓練士、主任精神保健福祉士、精神保健福祉士、臨床心理士、救急救命士、言語聴覚士、医療技術職員、病理細菌技術職員、看護部長、看護師長、副看護師長、看護師、保健師、助産師、准看護師	医療に関する職務
高度専門職員	マネジメント教授、マネジメント准教授、マネジメント職員	大学運営の高度化のための職務又は企画立案及び事業展開等の職務

（規則の遵守）

第4条 大学及び職員は、それぞれの立場でこの規則を遵守し、その職務の遂行に努めなければならない。

第2章 採用、休職及び退職等

第1節 採用、昇任及び配置換え等

(採用)

第5条 職員の採用は、競争試験又は選考により行うものとする。

2 教員の採用の選考については、学長が別に定める。

(労働条件の明示)

第6条 理事長は、職員との労働契約の締結に際し労働条件を明らかにするため、労働条件通知書を交付するものとする。

(提出書類)

第7条 職員に採用される者は、次に掲げる書類を提出しなければならない。

ただし、理事長が認めたときは、全部又は一部の書類について提出を省略することができる。

一 履歴書又はそれに準ずるもの

二 住民票記載事項証明書又はそれに準ずるもの

三 その他理事長が必要と認める書類

2 職員は、前項各号に掲げる書類の記載事項に変更があった場合は、その旨を、必要な書類を添えて、速やかに届け出なければならない。

(赴任)

第8条 職員に採用された者は、直ちに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があるときは、原則として採用の日から1週間以内に赴任するものとする。

(昇任)

第9条 職員の昇任は、選考による。

2 前項の選考は、その職員の勤務成績及びその他の能力の評価に基づいて行う。

3 教員の昇任については、学長が別に定める。

(試用期間)

第10条 職員の採用には、試用期間を設けるものとし、その職員が、その職において6月（主幹教諭及び教諭にあつては1年）を下らない期間を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに、正式のものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、当該期間を短縮し、又は設けないことがある。

一 他の国立大学法人、国、地方公共団体、行政執行法人以外の独立行政法人、公庫その他理事長が別に定めるもの（以下この号において「他の国立大学法人等」という。）の職員から引き続き職員として採用する場合（他の国立大学法人等の職員としての職責と比べて職員として採用する職の職責が同等以下である場合に限る。）

二 第27条第1項の規定により職員を継続雇用する場合

三 その他理事長が認めたとき

- 2 試用期間中の職員を他の職に就かせた場合においては、新たに試用期間が開始する場合を除き、その試用期間が引き続くものとする。
- 3 試用期間中において、適格性判定のために必要と認めたときは、試用期間を延長することができる。
- 4 試用期間中の職員は、勤務成績の不良なこと、心身に故障があることその他の事実に基づいてその職に引き続き雇用しておくことが適当でないと認められる場合には、解雇することがある。ただし、試用期間が 14 日を超えた者を解雇する場合には、第 30 条の規定によるものとする。
- 5 試用期間は、在職期間に通算する。

(任期又は期間を定めた雇用)

第 11 条 次に掲げる場合は、任期又は期間を定めて職員を雇用する。

- 一 国立大学法人東京科学大学大学教員の任期に関する規則（令和 6 年規則第 36 号）の規定により大学教員を雇用する場合
- 二 国立大学法人東京科学大学職員の期間雇用に関する規程（令和 6 年規程第 33 号。以下「期間雇用規程」という。）の規定により職員を雇用する場合

(任期又は期間の定めのない雇用への転換)

第 12 条 任期又は期間を定めて雇用された職員のうち、大学における 2 以上の任期又は期間の定めのある雇用期間を通算した期間（労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 18 条第 2 項の規定により通算契約期間に算入しないこととされる期間を除く。）が 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 7 条第 1 項に該当する者及び科学技術・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 項第 1 号又は第 2 号に該当する者にあつては、10 年）を超える者が、現に雇用されている任期又は雇用期間が満了する日の 30 日前までに文書により理事長に申し出た場合は、現に雇用されている任期又は雇用期間が満了する日の翌日から任期又は期間の定めのない雇用とする。

(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、その意に反して、降任することがある。

- 一 勤務成績が不良の場合
 - 二 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
 - 三 その他その職に必要な適格性を欠く場合
 - 四 経営上又は業務上やむを得ない事由による組織の再編、統合又は縮小等の場合
 - 五 第 23 条第 1 項の規定による場合
- 2 前項の規定により降任（前項第 5 号の場合を除く。）するときは、処分の事由を記載した説明書を交付するものとする。

(配置換等)

第14条 職員は、業務上の都合により、配置換、兼務及び出向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規定による命令を拒むことができない。ただし、転籍出向の場合は、本人の同意を得るものとする。

3 出向を命ぜられた職員の取扱いについては、国立大学法人東京科学大学職員の在籍出向に関する規程（令和6年規程第34号。以下「在籍出向規程」という。）又は国立大学法人東京科学大学職員の転籍出向に関する規程（令和6年規程第35号。以下「転籍出向規程」という。）の定めるところによる。

4 教員の配置換については、学長が別に定める。
（テレワーク）

第15条 職員のテレワークの実施については、理事長が別に定める。

第2節 休職及び復職

（休職）

第16条 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。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- 二 刑事事件に関し起訴され職務の正常な遂行に支障をきたす場合
- 三 公共的機関、学校、研究所及び病院等において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事し、又は国際事情の調査等の業務に従事する場合
- 四 研究成果活用企業の役員等の職を兼ね、当該役員等の職務に主として従事する場合
- 五 条約その他の国際約束等に基づき又は国際機関、外国政府の機関等の要請に応じ、これらの機関の業務に従事するため派遣される場合
- 六 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
- 七 労働組合の業務に専ら従事する場合
- 八 その他理事長が定める場合

2 期間雇用規程の規定により期間を定めて雇用された職員及び試用期間中の職員については、前項の規定は適用しない。

3 第13条第2項の規定は、第1項（第6号を除く。）の規定により、職員をその意に反して休職とする場合について準用する。

（休職の期間）

第17条 前条第1項第1号の規定による休職の期間は、原則として医師の診断の結果に基づき、休養を要する程度に応じて、次項に定める期間（以下「休職限度期間」という。）を超えない範囲内において、理事長が定める。当該休職の期間が休職限度期間に満たない場合においては、休職とした日から引き続き休職限度期間を超えない範囲内に限り、これを更新することができる。ただし、職員が業務上負傷し、又は疾病にかかり、休職とされた場合の休職の期間は、休養を要する間とする。

2 休職限度期間は、次の各号に掲げる職員の在職期間に応じて、当該各号に

定める期間とする。ただし、通勤により負傷し、又は疾病にかかり休職とされた場合の休職限度期間は、在職期間にかかわらず3年とする。

- 一 在職期間が5年未満 1年
- 二 在職期間が5年以上10年未満 2年
- 三 在職期間が10年以上 3年

3 前項に規定する在職期間は、当該休職の期間の初日の前日まで職員として引き続いた在職期間とする。

4 次に掲げる期間（第3号から第7号までの期間のうち、前条第1項各号の休職に相当する休職等をした期間は除く。）については、前2項において在職期間とみなす。

- 一 国立大学法人東京科学大学無期雇用職員就業規則（令和6年規則第34号。以下「無期雇用職員就業規則」という。）の適用を受ける無期雇用職員としての在職期間
- 二 国立大学法人東京科学大学有期雇用職員就業規則（令和6年規則第35号。以下「有期雇用職員就業規則」という。）の適用を受ける有期雇用職員としての在職期間
- 三 国立大学法人東京科学大学日々雇用職員就業規則（令和6年規則第50号。以下「日々雇用職員就業規則」という。）の適用を受ける日々雇用職員としての在職期間

四 在籍出向規程により在籍出向した期間

五 転籍出向規程により転籍出向した期間

六 国立大学法人東京科学大学職員退職手当規程（令和6年規程第32号。以下「職員退職手当規程」という。）第14条第1項に規定する他の国立大学法人等の職員として引き続いた在職期間（任命権者の要請に応じ、当該他の国立大学法人等の職員を退職し、引き続き職員となった者に限る。）

七 職員退職手当規程第16条第2項に規定する国家公務員等として引き続いた在職期間（任命権者の要請に応じ、国家公務員等を退職し、引き続き職員となった者に限る。）

5 前3項に規定する在職期間のうち、次に掲げる期間については、在職期間から除算する。

一 前条第1項、無期雇用職員就業規則第12条第1項及び有期雇用職員就業規則第15条第1項の規定による休職の期間（業務上又は通勤による傷病により休職とされた場合及び前条第1項第5号、無期雇用職員就業規則第12条第5号及び有期雇用職員就業規則第15条第5号の規定により休職とされた場合を除く。）

二 第52条第2項第3号、無期雇用職員就業規則第107条第2項第3号及び有期雇用職員就業規則第108条第2項第3号の規定による停職の期間

三 国立大学法人東京科学大学職員の育児休業等に関する規程（令和6年規程第57号。以下「職員育児休業等規程」という。）第4条又は第15条、国立大学法人東京科学大学無期雇用職員の育児休業等に関する規程（令和6

年規程第 58 号) 第 4 条又は第 15 条及び国立大学法人東京科学大学有期雇用職員の育児休業等に関する規程 (令和 6 年規程第 59 号) 第 4 条又は第 16 条の規定による育児休業の期間

四 国立大学法人東京科学大学職員の介護休業等に関する規程 (令和 6 年規程第 60 号。以下「職員介護休業等規程」という。) 第 4 条、国立大学法人東京科学大学無期雇用職員の介護休業等に関する規程 (令和 6 年規程第 61 号) 第 4 条及び国立大学法人東京科学大学有期雇用職員の介護休業等に関する規程 (令和 6 年規程第 62 号) 第 4 条の規定による介護休業の期間

五 国立大学法人東京科学大学職員の自己啓発等休業に関する規程 (令和 6 年規程第 63 号。以下「自己啓発等休業規程」という。) 第 3 条の規定による自己啓発等休業の期間

六 国立大学法人東京科学大学職員の配偶者同行休業に関する規程 (令和 6 年規程第 64 号。以下「配偶者同行休業規程」という。) 第 3 条の規定による配偶者同行休業の期間

七 国立大学法人東京科学大学教諭等の大学院修学休業に関する規程 (令和 6 年規程第 65 号。以下「大学院修学休業規程」という。) 第 4 条の規定による大学院修学休業の期間

6 前条第 1 項第 2 号の規定による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。

7 前条第 1 項第 3 号から第 6 号まで及び第 8 号の規定による休職の期間は、必要に応じ、3 年を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について、理事長が定める。当該休職の期間が 3 年に満たない場合においては、休職と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。

8 前条第 1 項第 7 号の規定による休職の期間は、必要に応じ、5 年を超えない範囲内において、理事長が定める。

9 前条第 1 項第 3 号から第 5 号までの規定による休職の期間が引き続き 3 年に達する際特に必要があるときは、2 年を超えない範囲内において、休職の期間を更新することができる。当該更新した休職の期間が 2 年に満たない場合においては、必要に応じ、その期間の初日から起算して 2 年を超えない範囲内において、再度これを更新することができる。

(復職)

第 18 条 第 16 条第 1 項各号に掲げる休職の事由が消滅した職員については、速やかに復職させるものとする。

2 休職の期間が満了した職員は、当然復職するものとする。ただし、休職以前の職と異なる職に就かせることがある。

3 第 16 条第 1 項第 1 号に掲げる休職の事由が消滅した職員の復職の可否については、第 4 項から第 6 項までの規定により得られた結果に基づき、総合的に考慮の上、大学が決定する。

4 第 16 条第 1 項第 1 号の規定により休職した職員が復職を申し出る場合、復

職を希望する日の原則 2 週間前までに、労働させることが可能である旨が記載された医師の診断書を提出しなければならない。

5 前項の規定により提出された診断書に基づき、当該休職者は産業医の判断を伺わなければならない、必要に応じて大学の指定する医師の診断を受けなければならない。

6 前項の産業医又は大学の指定する医師が、休職者に対して具体の診療情報の提供を求めた場合には、当該休職者は誠実に協力しなければならない。

第 19 条 第 16 条第 1 項第 1 号の規定により休職とされた職員が、復職した日から 2 年が経過する日までの間に、同一の負傷又は疾病（病状が異なるものであっても、病因が類似又は同一と認められるものを含む。）により休職とされた場合は、復職前の休職期間を通算して第 17 条第 1 項から第 5 項までの規定を適用する。

（休職中の職員の身分）

第 20 条 休職中の職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

第 3 節 退職

第 21 条 職員は、次の各号のいずれかに該当した場合は退職とし、職員としての身分を失う。

一 退職を申し出た場合

二 定年による退職の日（以下「定年退職日」という。）に達した場合

三 任期又は期間を定めて雇用されている者であって、その任期又は期間が満了した場合

四 第 16 条第 1 項（第 2 号を除く。）の規定により休職とされた職員が、当該休職期間が満了したにもかかわらず、なお休職事由が存在し、復職できない場合

五 第 28 条又は第 52 条の規定により解雇された場合

六 死亡した場合

七 大学の専任の役員（理事長、学長、理事及び監事をいう。）に就任した場合

八 国務大臣、国会議員、地方公共団体の議会の議員その他の公職に就任する場合

九 行方不明となり、連絡の取れない期間が 50 日に達した場合。（ただし、その理由がやむを得ないものであると大学が認めるときは、退職を取り消すことができる。）

2 前項第 3 号の場合において、引き続き 1 年を超えて雇用した職員について雇用を更新しない場合は、任期又は期間が満了する日の少なくとも 30 日前に通知するものとする。

（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、退職を希望する日の 30 日前までに、退職願を提出しなければならない。

第4節 管理監督職勤務上限年齢による降任等

(管理監督職勤務上限年齢制)

第23条 理事長は、管理監督職（国立大学法人東京科学大学職員賃金規程（令和6年規程第48号。以下「職員賃金規程」という。）第25条及び第26条に規定する職員（大学教員及び高度専門職員を除く。）をいう。次条及び第25条において同じ。）のうち管理監督職勤務上限年齢に達しているもの（次条及び第25条において「管理監督職勤務上限年齢到達者」という。）について、異動期間（管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。次条及び第25条において同じ。）（第25条第1項及び第2項の規定により延長された期間を含む。）に、管理監督職以外の職への降任若しくは配置換をし、又は管理監督職の兼務を免ずるものとする。

2 前項の管理監督職勤務上限年齢は、60歳とする。

(管理監督職への任命の制限)

第24条 管理監督職勤務上限年齢到達者を、その者が管理監督職を占めているものとした場合における異動期間の末日の翌日（管理監督職以外の職への降任等をされ、又は管理監督職の兼務を免ぜら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、又は管理監督職の兼務を免ぜられた日）以後、管理監督職に採用し、昇任し、降任し、配置換し、又は兼務することができない。

(管理監督職勤務上限年齢による上限年齢制及び管理監督職への任命の制限の特例)

第25条 理事長は、管理監督職勤務上限年齢到達者（職員賃金規程第16条第1項第4号又は第5号に規定する医療職基本給表（一）又は医療職基本給表（二）が適用される職員に限る。）について、次の各号のいずれかの事由があると認めるときは、前2条の規定にかかわらず、当該者が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で当該異動期間を延長し、引き続き当該者に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

- 一 管理監督職勤務上限年齢到達者の職務の遂行上の特別の事情を勘案して、当該者の管理監督職以外の職への降任等により、業務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合
- 二 管理監督職勤務上限年齢到達者の職務の特殊性を勘案して、当該者の管理監督職以外の職への降任等により、当該管理監督職の欠員の補充が困難となり、業務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合

2 理事長は、前項又はこの項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して1年を超えない期間内で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日

は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して 3 年を超えることができない。

第 5 節 定年等

(定年)

第 26 条 職員の定年は、65 歳とする。

2 定年退職日は、定年に達した日以後における最初の 3 月 31 日とする。

(定年前継続雇用短時間勤務職員)

第 27 条 60 歳に達した日以後に第 21 条第 1 項第 1 号の規定による退職（大学教員及び高度専門職員並びに期間雇用規程の規定により期間を定めて雇用された職員が退職する場合を除く。）をした者を、従前の勤務実績その他の職務遂行上必要な事項の情報に基づく選考により、短時間勤務の職に継続雇用することができる。

2 前項の規定により継続雇用された職員を定年前継続雇用短時間勤務職員という。

3 この規則に定めるもののほか、定年前継続雇用短時間勤務職員に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

第 6 節 解雇

(解雇)

第 28 条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、その意に反して、解雇することができる。ただし、第 52 条に規定する懲戒事由に該当し、解雇するときは、同条の定めによる。

一 勤務成績が著しく不良の場合

二 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

三 特定の資格（国家試験合格等）又は登録・免許を必要とする専門的業務に従事するために採用された職員（医療行為を行う教員を含む。第 33 条第 4 項において同じ。）が、直近の試験までに当該資格を取得できず、又は必要な登録・免許が与えられない場合

四 その他必要な適格性を欠く場合

五 経営上又は業務上やむを得ない事由による組織の再編、統合又は縮小若しくは職員数の削減等の場合

2 第 13 条第 2 項の規定は、前項の規定により、職員をその意に反して解雇する場合について準用する。

(解雇制限)

第 29 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は解雇しない。ただし、第 1 号の場合において療養開始後 3 年を経過しても負傷又は疾病が治癒せず、労基法第 81 条の規定により打切補償を支払う場合（労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号。以下「労災保険法」という。）第 19 条に基づき打切補償を支払ったとみなされる場合を含む。）は、解雇する。

一 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

二 産前産後の女性職員が労基法第 65 条の規定により休業する期間及びその後 30 日間

(解雇予告)

第 30 条 第 28 条の規定により解雇する場合は、少なくとも 30 日前に当該職員に予告し、予告しない場合は、平均賃金の 30 日分の解雇予告手当を支払う。ただし、試用期間中の職員（14 日を超えて引き続き雇用された者を除く。）を解雇する場合及び行政官庁の認定を受けた場合は、この限りでない。

第 7 節 退職等証明書

第 31 条 退職した職員から労基法第 22 条に定める証明書の請求があった場合は、当該請求のあった事項について、遅滞なくこれを交付するものとする。

2 解雇予告を受けた職員が、当該解雇予告を受けた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付するものとする。

第 3 章 賃金

第 32 条 職員の賃金については、職員賃金規程の定めるところによる。

第 4 章 服務

第 1 節 服務

(服務の根本基準)

第 33 条 職員は、大学の使命と、その業務の公共性を自覚し、誠実に職務に専念しなければならない。

2 職員は、忠実に職務を遂行し、大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

3 職員は、法令及び大学の諸規則を遵守し、上司の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。

4 特定の資格（国家試験合格等）及び登録・免許を必要とする専門的業務に従事するために採用された職員は、当該資格取得後速やかに登録・免許の取得手続を行わなければならない。

5 前項の職員は、同項の資格及び登録・免許のうち更新手続を要するものについては、遅滞なくこれを行わなければならない。

6 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（平成 25 年法律第 27 号）その他関係法令及び大学の諸規則に定める利用目的の範囲内で、大学が職員本人及び職員の家族等の個人番号の提供を求め、又は本人確認を求めた場合には、職員は誠実にこれに協力しなければならない。

7 職員は、大学が行う業務上必要な調査については、誠実にこれに協力しなければならない。

(発明等の届出)

第 34 条 職員は、知的財産権の対象となる発明等の創作（以下「発明等」という。）を行ったときは、速やかに届け出なければならない。

- 2 発明等の具体的な内容、届出及び当該発明等に係る知的財産権の帰属の決定等については、国立大学法人東京科学大学発明規則（令和 6 年規則第 114 号）の定めるところによる。

（秘密を守る義務）

第 35 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 職員は、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は、許可を得なければならない。

（禁止行為）

第 36 条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- 一 職場の内外を問わず、大学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員全体の不名誉となるような行為をすること。
- 二 職務又は地位を私的利益のために用いること。
- 三 大学の敷地及び施設内（以下「大学内」という。）で、喧騒その他の秩序・風紀を乱す行為をすること。
- 四 大学内で、選挙運動その他の政治的活動を行うこと。
- 五 許可なく、大学内で放送、宣伝、集会、文書図画の配布又は回覧掲示その他これに準ずる行為をすること。
- 六 許可なく、大学内で営利を目的とする金品の貸借をし、又は物品の売買を行うこと。
- 七 研究活動において不正を行い、又はこれに加担すること。
- 八 部下に対する管理監督、業務上の指導若しくは必要な指導を怠り、又は部下に対し法令若しくは大学の諸規則に抵触する行為をすること又は大学に虚偽の報告し、若しくは大学の調査に協力しないよう求めること。
- 九 その他大学の業務に支障をきたすおそれのある行為をすること。

（兼業の制限）

第 37 条 職員は、許可を得た場合でなければ、大学の業務以外の他の業務に従事してはならない。

- 2 職員の兼業の許可に関し必要な事項は、国立大学法人東京科学大学役職員兼業規則（令和 6 年規則第 53 号）の定めるところによる。

（職員の倫理）

第 38 条 職員の職務に係る倫理については、国立大学法人東京科学大学役職員倫理規則（令和 6 年規則第 54 号）の定めるところによる。

（ハラスメントの防止等）

第 39 条 職員は、ハラスメント及び人権侵害をいかなる場合においても行ってはならず、これ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、国立大学法人東京科学大学におけるハラスメントの防止等に関する規則（令和 6 年規則第 57 号）の定めるところによる。

第 2 節 勤務条件

（勤務時間、休日及び休暇等）

第40条 職員の勤務時間、休日及び休暇等については、国立大学法人東京科学大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（令和6年規程第70号。以下「勤務時間規程」という。）の定めるところによる。

（育児休業等）

第41条 職員の育児休業、育児のための短時間勤務及び育児時間については、職員育児休業等規程の定めるところによる。

（介護休業等）

第42条 職員の介護休業及び介護部分休業については、職員介護休業等規程の定めるところによる。

（自己啓発等休業）

第43条 職員の自己啓発等休業については、自己啓発等休業規程の定めるところによる。

（配偶者同行休業）

第44条 職員の配偶者同行休業については、配偶者同行休業規程の定めるところによる。

（大学院修学休業）

第45条 主幹教諭、教諭及び養護教諭の大学院修学休業については、大学院修学休業規程の定めるところによる。

（大学の都合による休業）

第46条 大学は、業務上の都合により、職員を休業させることがある。

2 前項に規定する休業について必要な事項は、理事長が別に定める。

第3節 出張及び旅費

（出張）

第47条 職員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられることがある。

2 出張を命ぜられた職員が帰任したときは、速やかに理事長に報告しなければならない。

3 前2項に定めるもののほか、出張については、国立大学法人東京科学大学旅行命令等規則（令和6年規則第56号）の定めるところによる。

（旅費）

第48条 前条の出張に要する旅費の支給については、国立大学法人東京科学大学旅費規則（令和6年規則第63号）の定めるところによる。

第5章 研修及び勤務評価

（研修）

第49条 職員は、業務上必要がある場合は、研修を命ぜられることがある。

2 職員は、業務上必要な研修への参加を申し出ることができる。

3 大学は、職員の研修機会の提供に努めなければならない。

4 研修に関し必要な事項は、国立大学法人東京科学大学職員研修規程（令和6年規程第164号）の定めるところによる。

（人事評価）

第50条 職員の人事評価については、理事長が別に定める。

第6章 表彰及び懲戒等

(表彰)

第51条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、表彰する。

- 一 大学に永年勤続し、勤務成績が良好である場合
- 二 その他理事長が必要と認める場合

2 職員の表彰に関し必要な事項は、国立大学法人東京科学大学職員の表彰等に関する規程（令和6年規程第67号）の定めるところによる。

(懲戒)

第52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。

- 一 正当な理由なく無断欠勤した場合
- 二 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻又は早退し、勤務を怠った場合
- 三 故意又は重大な過失により大学に損害を与えた場合
- 四 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- 五 大学の名誉又は信用を傷つけた場合
- 六 大学の規律、秩序又は風紀を乱した場合
- 七 重大な経歴詐称をした場合
- 八 その他この規則によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があった場合

2 懲戒処分の種類は、次に掲げるとおりとする。

- 一 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。
- 二 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合は、即時に解雇し、又は少なくとも30日前に予告して解雇する。
- 三 停職 1日以上6月以内を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の賃金（国立大学法人東京科学大学退職手当一括支給型年俸制適用職員賃金規程（令和6年規程第166号）第7条に定める業績給（二）を除く。）は支給しない。
- 四 減給 1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えず、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えない範囲内で賃金を減額する。
- 五 戒告 将来を戒める。

3 前項第1号又は第2号の即時解雇に当たっては、行政官庁の認定を受けたときは、労基法第20条に規定する解雇予告手当は支給しない。

4 懲戒処分の手続等については、国立大学法人東京科学大学職員の懲戒等に関する規程（令和6年規程第66号。以下「懲戒等規程」という。）の定めるところによる。

(自宅待機及び就業拒否)

第53条 前条第1項各号のいずれかに該当する疑いがあるときは、調査の期間、懲戒手続の期間及びその他理事長が必要と認める期間（以下この条において「懲戒手続等期間」という。）、職員に対し自宅待機を命ずることができる。

2 前項の自宅待機の期間は、勤務時間規程第11条及び第12条に定める休日

を除き、所定勤務時間を勤務したものとみなす。

- 3 前2項の規定にかかわらず、当該職員による不正行為の再発若しくは証拠隠滅のおそれがあるとき、又は大学の秩序維持のため理事長が必要と認めるときは、懲戒手続等期間の就業を拒否し、その間の賃金を支給しないことができる。

（厳重注意等）

第54条 第52条に規定する処分のほか、サービスを厳正にし、規律を保持するため必要があるときは、職員に、厳重注意又は注意（以下「厳重注意等」という。）を行うことがある。

- 2 厳重注意等の手続等については、懲戒等規程の定めるところによる。

（損害賠償）

第55条 職員が故意又は重大な過失によって大学に損害を与えた場合には、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。

第7章 不服等の申出

第56条 職員は、勤務条件及び不利益処分に関し、不服又は苦情を申し出ることができる。

- 2 大学は、前項の規定による申出があったときは、迅速かつ公平に対処するものとする。

- 3 不服等の申出等の手続は、国立大学法人東京科学大学職員の不服等の申出等に関する規則（令和6年規則第58号）の定めるところによる。

第8章 安全衛生、健康管理及び女性の労働基準

（安全衛生及び健康管理に関する措置等）

第57条 大学は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他の関連法令に基づき、職員の安全衛生及び健康管理に関し必要な措置を講じなければならない。

- 2 職員は、前項の規定に基づき大学が講ずる措置に協力しなければならない。（非常災害時の措置）

第58条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生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、別に定める危機管理員に連絡し、その指示に従わなければならない。

（安全衛生に関する遵守事項）

第59条 職員は、大学における安全衛生を確保するため、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- 一 安全衛生について上司の命令、指示等に従い、実行すること。
- 二 常に職場の整理、整頓、清潔に努め、災害防止と衛生の向上に努めること。
- 三 安全衛生装置、消火設備、衛生設備その他危険防止等のための諸設備を勝手に動かしたり、許可なく当該地域に立ち入ったりしないこと。

（感染症の届出）

第60条 職員は、自己又は職員の同居人若しくは近隣の者が、他人に伝染するおそれのある疾病にかかり、又はその疑いがある場合は、直ちに届け出て、

指示を受けなければならない。

- 2 前項の届出に基づき、当該職員に就業の禁止を命ずる場合は、国立大学法人東京科学大学安全衛生管理規則（令和 6 年規則第 20 号。以下「安全衛生管理規則」という。）の定めるところによる。

（安全衛生、健康管理及び女性の労働基準に関する規定）

- 第 6 1 条 前 4 条に定めるもののほか、職員の安全衛生、健康管理及び女性の労働基準については、安全衛生管理規則及び勤務時間規程の定めるところによる。

第 9 章 災害補償

- 第 6 2 条 職員の業務上の災害又は通勤による災害の補償については、労基法、労災保険法及び国立大学法人東京科学大学法定外災害補償規則（令和 6 年規則第 32 号）の定めるところによる。

第 10 章 福利・厚生

（共済）

- 第 6 3 条 職員の共済については、国家公務員共済組合法（昭和 33 年法律第 128 号）の定めるところによる。

（宿舍）

- 第 6 4 条 職員の宿舍については、国立大学法人東京科学大学宿舍規則（令和 6 年規則第 62 号）の定めるところによる。

第 11 章 退職手当

- 第 6 5 条 職員の退職手当については、職員退職手当規程の定めるところによる。

第 12 章 雑則

- 第 6 6 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

- 1 この規則は、令和 6 年 10 月 1 日から施行する。
- 2 次に掲げる規則（以下「旧規則」という。）は、廃止する。
 - 一 国立大学法人東京工業大学職員就業規則（平成 16 年規則第 10 号。以下「旧東工大就業規則」という。）
 - 二 国立大学法人東京医科歯科大学職員就業規則（平成 16 年規則第 2 号。以下「旧医科歯科大就業規則」という。）
 - 三 国立大学法人東京医科歯科大学短日数勤務に関する規則（令和元年規則第 70 号。以下「旧医科歯科大短日数勤務規則」という。）
 - 四 国立大学法人東京工業大学定年退職者の暫定継続雇用に関する規則（令和 5 年規則第 34 号）
 - 五 国立大学法人東京医科歯科大学再任用職員就業規則（平成 16 年規則第 53 号）
 - 六 国立大学法人東京工業大学における大学教員の評価に関する取扱い（平成 16 年 7 月 16 日制定）
- 3 この規則の施行の際、現に旧規則の適用を受けている国立大学法人東京工業大学又は国立大学法人東京医科歯科大学の職員（旧医科歯科大就業規則第 3 条

(2)(3)に規定する職員を除く。)である者は、別に発令されない限り、この規則施行の日(以下「施行日」という。)において、この規則の適用を受ける大学の職員となるものとする。

- 4 施行日前において、国立大学法人東京工業大学又は国立大学法人東京医科歯科大学の雇用期間(任期又は期間の定めがある雇用期間で、労働契約法(平成19年法律第128号)第18条第2項の規定により通算契約期間に算入しないこととされる期間を除く。以下「統合前の雇用期間」という。)を有する者が、この規則の適用を受けることとなる場合の第12条の規定の適用については、統合前の雇用期間(平成25年4月1日以後の期間に限る。)を大学における雇用期間とみなして、同条の規定を適用するものとする。
- 5 施行日前において旧東工大就業規則又は旧医科歯科大就業規則に基づき採用され、引き続き大学の職員となった者に係る第10条の試用期間については、旧東工大就業規則又は旧医科歯科大就業規則の規定による試用期間の残りの期間を同条の試用期間とする。
- 6 施行日の前日において、旧東工大就業規則又は旧医科歯科大就業規則の規定により休職の期間中にある職員に係る当該休職の期間については、施行日の前日までに経過した当該休職の期間を、第17条の休職の期間に通算する。
- 7 旧東工大就業規則第13条第1項第1号又は旧医科歯科大就業規則第14条第1項第1号の規定により休職し、施行日の前日までに復職した者が、復職した日から2年が経過する日までの間に同一の負傷又は疾病(病状が異なるものであっても、病因が類似又は同一と認められるものを含む。)により第16条第1項第1号に規定する休職とされた場合の旧東工大就業規則又は旧医科歯科大就業規則による休職期間については、この規則による休職期間とみなして通算する。
- 8 令和6年10月1日から令和13年3月31日までの間における第26条第1項の規定の適用については、大学教員及び高度専門職員を除き、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同項中「65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和6年10月1日から令和7年3月31日まで	61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳

- 9 基準日(令和7年4月1日、令和9年4月1日、令和11年4月1日及び令和13年4月1日をいう。以下この項及び次項において同じ。)から基準日の翌

年の3月31日までの間、基準日における第26条第1項に規定する定年が基準日の前日における定年を超える短時間勤務の職に、基準日の前日までに第27条第1項に規定する者のうち基準日の前日において同日における定年に達している者を、第27条第1項の規定により継続雇用することができない。

- 10 基準日から基準日の翌年の3月31日までの間、基準日における定年が基準日の前日における定年を超える短時間勤務の職に、第27条第2項に規定する定年前継続雇用短時間勤務職員のうち基準日の前日において同日における定年に達している定年前継続雇用短時間勤務職員を、昇任し、降任し、配置換えし、又は兼務することができない。

- 11 第11条の規定にかかわらず、令和5年4月1日前に国立大学法人東京工業大学職員就業規則の一部を改正する規則（令和5年規則第24号）による改正前の国立大学法人東京工業大学職員就業規則第20条第2項の規定により退職した者のうち、65歳に達する日以後における最初の3月31日（以下「65歳到達年度の末日」という。）までの間にある者であって、引き続き大学に勤務することを希望した者（第28条第1項第1号又は第2号の事由に該当する者を除く。）については、1年を超えない範囲内で期間を定め、継続雇用をすることができる。

- 12 前項の規定による継続雇用は、第1号又は第3号のいずれかによるものとし、次項から第15項までの規定による継続雇用は、次の各号のいずれかによるものとする。

- 一 この規則の規定に基づく常時勤務を要する職への継続雇用
- 二 この規則の規定に基づく短時間勤務の職への継続雇用
- 三 有期雇用職員就業規則の規定に基づく継続雇用

- 13 第11条の規定にかかわらず、令和5年4月1日から施行日の前日までの間に旧東工大就業規則第20条第2項の規定により退職した者及び施行日から令和13年3月31日までの間に第21条第1項第2号の規定により退職した者のうち、65歳到達年度の末日までの間にある者であって、引き続き大学に勤務することを希望した者（第28条第1項第1号又は第2号の事由に該当する者を除く。）については、1年を超えない範囲内で期間を定め、継続雇用をすることができる。

- 14 第11条の規定にかかわらず、旧医科歯科大規則第17条第1項第2号の規定により退職した者のうち、65歳到達年度の末日までの間にある者であって、引き続き大学に勤務することを希望した者（第28条第1項第1号又は第2号の事由に該当する者を除く。）については、1年を超えない範囲内で期間を定め、継続雇用をすることができる。

- 15 第11条の規定にかかわらず、他の国立大学法人等を定年により退職した者及び他の国立大学法人等の継続雇用を経て退職した者のうち、65歳到達年度の末日までの間にある者（第28条第1項第1号又は第2号の事由に相当するとみなされる者を除く。）であって、理事長が特に必要と認めた場合は、第21条第1項第2号の規定により退職した者として、1年を超えない範囲内で

期間を定め、雇用をすることがある。

- 1 6 附則第 9 項若しくは前 3 項の雇用期間又はこの項の規定により更新された雇用期間は、1 年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、当該雇用期間の末日は、附則第 9 項若しくは前 3 項の規定により継続雇用する者又はこの項の規定により雇用期間を更新する者の 65 歳到達年度の末日以前でなければならない。
- 1 7 基準日（附則第 9 項から前項までの規定が適用される間における各年の 4 月 1 日をいう。以下この項において同じ。）から基準日の翌年の 3 月 31 日までの間、基準日における定年が基準日の前日における定年を超える職に、附則第 13 項から第 15 項までに規定する者のうち基準日の前日において同日における定年に達している者を、これらの項の規定により継続雇用しようとする場合には、当該者は定年に達しているものとみなして、これらの項の規定を適用する。
- 1 8 附則第 11 項、第 13 項若しくは第 14 項による継続雇用又は第 15 項による雇用に関する賃金等の取扱いについては、この規則に定めるもののほか、別に定める。この際、この規則の規定に優先して適用する定めを置くことができる。
- 1 9 この規則施行の際、現に旧医科歯科大学短日数勤務規則第 2 条に定める短日数勤務職員（以下「短日数勤務職員」という。）である者の労働時間、休憩予備休日については、旧医科歯科大短日数勤務規則の規定は、なおその効力を有する。
- 2 0 第 52 条の規定にかかわらず、施行日前に次の各号に掲げる職員がした行為に対する懲戒処分適用及び種類については、当該各号に定める規定は、なおその効力を有する。
 - 一 当該行為をした日に旧東工大就業規則が適用されていた職員 旧東工大就業規則第 43 条第 2 項
 - 二 当該行為をした日に旧医科歯科大就業規則が適用されていた職員 旧医科歯科大就業規則第 43 条第 1 項及び第 44 条
- 2 1 旧東工大就業規則が適用されていた職員が、施行日前にした行為に対する懲戒手続等期間においては、第 53 条第 3 項の規定は適用しない。
- 2 2 令和 6 年 4 月 1 日前に国立大学法人東京工業大学職員就業規則の一部を改正する規則（令和 6 年規則第 34 号。以下この項において「旧改正規則」という。）による改正前の旧東工大就業規則（以下この項において「旧東工大改正前就業規則」という。）第 13 条第 1 項第 1 号の規定により休職とされ、又は当該休職から復職した職員については、第 17 条及び第 19 条の規定にかかわらず、旧改正規則附則第 2 項及び第 3 項の規定（当該規定により適用される旧東工大改正前就業規則の規定を含む。）は、なおその効力を有する。