

# 国立大学法人茨城大学就業規則

平成16年 4月 1日  
規則第 8 号

## 第1章 総則

(目的)

**第1条** この就業規則は、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、国立大学法人茨城大学（以下「大学」という。）に勤務する教員及び職員（以下「教職員」という。）の就業に関し必要な事項を定める。

(法令との関係)

**第2条** 教職員の就業については、労基法、国立大学法人法（平成15年法律第112号）及びその他の法令に定めるもののほか、この規則の定めるところによる。

(適用範囲)

**第3条** この規則は、大学の教職員に適用する。ただし、大学が期間を定めて雇用する教職員の就業に関し必要な事項は、それぞれ別に定める「国立大学法人茨城大学継続雇用職員就業規則」、「茨城大学フロンティア応用原子科学研究センターに勤務する特定有期雇用教員就業規則」、「国立大学法人茨城大学非常勤講師就業規則」、「国立大学法人茨城大学教育学部附属学校園に勤務する非常勤講師就業規則」、「国立大学法人茨城大学有期雇用職員就業規則」及び「国立大学法人茨城大学パートタイム職員就業規則」による。

## 第2章 採用

(採用)

**第4条** 教職員の採用は、試験又は選考による。

2 教員（附属学校園に勤務する教員を除く。）の選考に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教員選考規程」による。

(任期付採用)

**第5条** 学長は、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5条第1項の規定に基づき、教員の採用に当たり任期を定めて採用することができる。

2 教員の任期に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教員の任期に関する規程」による。

3 学長は、附属学校園教員が産前産後休暇を取得し、又は育児休業をする場合に、当該期間について、当該附属学校園の教職員の職務を代替させるため、校長以外の教員を任期を定めて採用することができる。

4 学長は、職員の採用に当たり任期を定めて採用することができる。

5 任期を定めて採用された教職員の労働条件は、個別に定める労働契約による。ただし、外国人教師及び外国人研究員の労働条件は、それぞれ別に定める「国立大学法人茨城大学外国人教師の雇用、賃金及び退職金等に関する規程」及び「国立大学法人茨城大学外国人研究員の雇用及び賃金等に関する規程」に基づき労働契約を締結する。

(採用決定者の提出書類)

**第6条** 新たに採用される教職員は、次の各号に掲げる書類を学長に提出しなければならない。ただし、他の国立大学法人、大学共同利用機関法人その他官公庁等（以下「他の国立大学法人等」という。）の教職員から引き続き大学の教職員となる者については、第1号から第3号に定める書類の提出は要しない。

- (1) 履歴書
- (2) 健康診断書
- (3) 住民票記載事項等の証明書
- (4) その他学長が特に必要と認める書類

2 教職員は、前項に掲げる提出書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに学長へ届け出なければならない。

(労働条件通知書)

**第7条** 学長は、採用しようとする教職員に対し、労働条件通知書を交付する。

(試用期間)

**第8条** 新たに採用した教職員（附属学校園に勤務する教員を除く。）の試用期間は、採用の日から6月間とする。

- 2 新たに採用した附属学校園に勤務する教員の試用期間は、採用の日から1年間とする。
- 3 前2項の規定にかかわらず、学長が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。
- 4 第1項の規定にかかわらず、勤務日数が不足する等特別な場合は、学長は試用期間を1年に至るまで延長することがある。
- 5 試用期間は、勤続年数に通算する。

### 第3章 勤務の原則

(勤務の原則)

**第9条** 教職員は、大学の教職員たる使命を自覚し、その職務を誠実に遂行しなければならない。

- 2 教員は、教育、研究、校務及び社会連携活動に従事する。
- 3 職員は、大学が行う業務に伴う事務又は技術的な職務に従事する。

(遵守義務等)

**第10条** 教職員は、その職務の遂行に当たり、法令及び就業規則等を遵守しなければならない。

- 2 教職員は、その職務の遂行に当たり、次の各号に掲げる事項を行ってはならない。
  - (1) 法令及び就業規則等により保障された権利を濫用すること。
  - (2) 職務上の権限を濫用すること。
  - (3) 職務上の地位を私のために利用し、又はその利用を提供すること。
  - (4) 大学の信用を傷つけ、又は不名誉となるような行為をすること。
  - (5) 職務上知ることのできた秘密を漏らすこと。その職を退いた後も同様とする。ただし、法令に基づく証人又は鑑定人等として、学長の許可を得て証言する場合はこの限りでない。

(均等待遇)

**第 1 1 条** 教職員は、法の下に平等であって、民族、国籍、思想信条、性別、社会的身分又は門地により、処遇及び労働条件に関し差別されない。

(旧姓の使用)

**第 1 2 条** 教職員は、文書等に記載する氏名について、旧姓の使用を申し出ることができる。

2 旧姓の使用に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学旧姓使用規程」による。

(研修)

**第 1 3 条** 学長は、教職員に対して研修を命ずることができる。

2 研修に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学研修規程」及び「国立大学法人茨城大学教育学部附属学校園研修規程」による。

(学外勤務)

**第 1 4 条** 教員が大学を離れて行う勤務のうち、大学から旅費の支払いを受けないものを学外勤務という。

2 教員は、業務の運営に支障がないと学長が認めたときは、教育、研究及び社会貢献活動のため、学外勤務を行うことができる。

(サバティカル制度)

**第 1 5 条** 教員は、学長が許可した場合は、教育、校務及び社会貢献活動に係る職務の全部又は一部を免除され、研究に専念すること(以下「サバティカル制度」という。)ができる。

2 教員は、サバティカル制度による研究成果を大学の教育研究活動に反映しなければならない。

3 サバティカル制度に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学サバティカル制度規程」(以下「サバティカル制度規程」という。)による。

(兼業)

**第 1 6 条** 学長は、産学連携その他社会への貢献に資すると認めるときは、教職員が、大学が行う業務以外の業務に従事すること(以下「兼業」という。)を許可することができる。

2 学長は、次の各号に掲げる基準を満たしていると認められる場合、教職員に対し兼業を許可する。

- (1) 教職員の主たる職務の遂行に支障が生じないこと
- (2) 職務の公正かつ中立な遂行の確保に影響を及ぼすおそれがないこと
- (3) 大学の対外的な信用の確保又は維持に影響を及ぼすおそれがないこと

3 兼業に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学兼業規程」による。

(倫理)

**第 1 7 条** 教職員は、大学の業務の公共性を自覚し、公正に職務を遂行しなければならない。

2 教職員の倫理に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教職員倫理規程」による。

(ハラスメントの防止)

**第 1 8 条** 教職員は、他の教職員、学生等及び関係者の意に反した性的な行動や言葉によって人を傷つけ、労働・研究及び学生等の学習条件を悪化させるセクシュアル・ハラスメント及び教育・研究等の場で地位を利用して相手方に不利益を生じさせるアカデミッ

ク・ハラスメント（以下「ハラスメント」という。）を行ってはならない。

2 学長は、ハラスメントを防止するために必要な措置を講ずる。

3 教職員によるハラスメントの防止に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学ハラスメントの防止等に関する規程」による。

（就業の禁止）

**第19条** 学長は、教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、就業を禁止する。

- (1) 伝染のおそれのある病人、保菌者及び保菌のおそれのある者
- (2) 労働のため病勢が悪化するおそれのある者
- (3) 前2号に準ずる者

2 教職員は、前項各号に該当する場合には、速やかに学長へ届け出て、その指示に従わなければならない。

（大学の財産又は物品の保持）

**第20条** 教職員は、大学の財産又は物品の尊重及び節約に努め、これを不当に棄却し、損傷し、又は亡失してはならない。

2 教職員は、大学の財産又は物品を私用に供してはならない。

（職務発明）

**第21条** 教職員は、職務上発明等をした場合は、速やかに学長へ届け出なければならない。

2 発明等に係る職務発明規程に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学職務発明規程」による。

（損害賠償）

**第22条** 学長は、教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は、その損害の全部又は一部について賠償を請求することがある。

（内部告発者の保護）

**第23条** 大学内の非違行為が生じ又は生じようとしている事実を大学等に通報した教職員は、通報したことにより、いかなる不利益も受けない。ただし、不正の利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正を目的とした通報に関しては、この限りでない。

#### 第4章 労働時間、休憩及び休日

（所定労働時間）

**第24条** 教職員の所定労働時間は、休憩時間を除き、1週間について40時間、1日につき8時間とする。

（始業及び終業の時刻並びに休憩時間）

**第25条** 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、原則として次のとおりとする。ただし、学長は、業務上必要がある場合は、これを変更することができる。

- (1) 始業時刻 午前 8時30分
- (2) 終業時刻 午後 5時30分
- (3) 休憩時間 午後 0時00分から午後 1時00分

2 休憩時間は、一斉に与える。

3 学長は、前項の規定にかかわらず、労基法第34条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、一部の教職員について第1項に定める休憩時間を変更することがある。

(勤務状況の記録)

**第26条** 教職員は、出勤及び退勤の状況を、学長が指示する方法により記録しなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

**第27条** 教職員は、遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で大学から外出するときは、事前に申し出て許可を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかつた場合は、事後速やかに届け出なければならない。

(労働時間制度)

**第28条** 学長は、第25条第1項の規定にかかわらず、教職員について、労使協定の定めるところにより、労基法第32条の4に基づく1年単位の変形労働時間制を採用することがある。

2 学長は、第25条第1項の規定にかかわらず、教職員について、労使協定の定めるところにより、労基法第32条の2に基づく1箇月単位の変形労働時間制のシフト勤務を採用することがある。

3 教員(附属学校園に勤務する教員を除く。)の労働時間制に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教員の勤務と労働時間制についての指針」による。

(休日)

**第29条** 教職員の休日は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 土曜日及び日曜日(以下「週休日」という。)
- (2) 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日
- (3) 12月29日から翌年の1月3日までの日(前号に定める休日を除く。)
- (4) その他学長が指定した日

(非常災害時の特例)

**第30条** 学長は、災害その他避けることができない事由により臨時の勤務の必要がある場合は、労基法第33条の定めるところにより、その必要の限度において、第24条に規定する所定労働時間を延長し、又は第29条に規定する休日に教職員を勤務させることができる。

(時間外労働及び休日労働)

**第31条** 学長は、業務上の都合により、第24条及び第29条の規定にかかわらず、時間外労働又は休日労働に関する労使協定の定めるところにより、教職員を正規の勤務時間外又は休日に勤務させることがある。

2 学長は、小学校就学前の子の養育又は家族の介護をする教職員が申し出た場合は、1月について24時間、1年について150時間を超えて正規の勤務時間外の時間における勤務をさせない。ただし、自然災害等緊急の場合、かつ、当該教職員の下承を得られた場合は、正規の勤務時間外又は休日の勤務を命ずることができる。

3 学長は、前項に規定する教職員が申し出た場合は、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間において勤務させない。

4 学長は、妊娠中及び産後1年を経過しない女性教職員が申し出たときは、いかなる場合であっても、正規の勤務時間外又は休日に勤務させない。

(休日振替)

**第 3 2 条** 学長は、第29条に規定する休日に、大学が実施する行事等（教員の教育・研究・社会連携活動を含む。）により勤務させる場合には、他の勤務日と振り替える（以下「休日振替」という。）ことができる。

2 学長は、原則として休日振替をする休日の 7日前までに、命令をしたうえで、振り替える休日を当該週の範囲内において指定する。ただし、第24条に定める週の所定労働時間を超えない場合においては、他の週に指定することがある。

3 学長は、振り替える休日を指定する際においては、教職員の意向を尊重する。

4 学長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員又は要介護状態にある者を介護する教職員に対し第 1項に規定する休日振替を行う場合は、当該教職員の生活上の不利益に配慮して行う。

（代休）

**第 3 2 条の 2** 学長は、第29条に規定する休日に勤務させる場合には、前日までに命令をしたうえで、当該休日の代休を与えることができる。

2 前項による休日の代休は、当該休日の日以降に与えるものとし、勤務を命じた休日を起算日とする12週間後の日までの期間内において指定するものとする。

3 学長は、代休を指定する際においては、教職員の意向を尊重する。

（割増賃金）

**第 3 3 条** 時間外労働、休日労働及び深夜労働に対しては、時間外勤務手当及び休日勤務手当を支払う。

2 時間外勤務手当及び休日勤務手当に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教職員賃金規程」（以下「賃金規程」という。）による。

（事業場外労働の労働時間管理）

**第 3 4 条** 教職員が学外で勤務する場合は、移動に要する時間も含め、正規の勤務時間を勤務したものとみなす。

（みなし労働時間）

**第 3 5 条** 次の各号に掲げる期間は、勤務時間として取り扱う。

(1) 勤務時間内にレクリエーションに参加することを承認された期間

(2) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第 113号。以下「均等法」という。）第22条の規定に基づき、勤務時間内に保健指導又は健康診査を受ける期間

(3) 勤務時間内において第65条に規定する人間ドックを受ける期間

(4) 妊娠中の教職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が、母胎又は胎児の健康保持に影響がある場合で、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲で勤務しない期間

(5) 妊娠中の教職員の職務が、母胎又は胎児の健康保持に影響がある場合で、当該教職員が適宜休息し、又は補食するために必要な期間

(6) 第92条に規定する相談窓口にご相談するために必要な期間

## **第 5 章** 年次有給休暇

（年次有給休暇）

**第 3 6 条** 教職員は、年次有給休暇を取得することができる。

- 2 年次有給休暇は、1事業年（4月1日から3月31日までをいう。以下同じ。）における休暇とする。
- 3 年次有給休暇の付与日数は、1事業年につき20日とする。ただし、年の途中において採用された教職員に対する年次有給休暇は、次のとおりとする。

|      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |    |    |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|
| 採用月  | 4月  | 5月  | 6月  | 7月  | 8月  | 9月  | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
| 付与日数 | 20日 | 18日 | 17日 | 15日 | 13日 | 12日 | 10日 | 8日  | 7日  | 5日 | 3日 | 2日 |

- 4 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、20日を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。
- 5 第3項の規定にかかわらず他の国立大学法人等の職員から引き続き大学の教職員となった者の採用時の年次有給休暇の日数については、第3項の規定に基づく付与のほか、当該国立大学法人等の退職時における同様の年次有給休暇の残日数及び使用日数を考慮し、付与することができる。ただし、この項の規定により付与された年次有給休暇は第4項の規定を適用しない。

（年次有給休暇の付与単位）

**第37条** 年次有給休暇の付与は、1日を単位とする。ただし、教職員が請求したときは、1時間を単位とすることができる。

- 2 1時間を単位として与えられた年次有給休暇を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。

（年次有給休暇の手続）

**第38条** 教職員は、年次有給休暇を請求する場合は、あらかじめ所定の休暇簿を提出しなければならない。ただし、病気、その他やむを得ない理由によってあらかじめ請求することができなかった場合は、事後速やかにその理由を付して所定の休暇簿を提出しなければならない。

- 2 年次有給休暇は、教職員の請求する時季に与える。ただし、学長が教職員の請求した時季に年次有給休暇を与えることが業務の正常な運営に支障が生ずると認めた場合は、他の時季に与える。

（計画年休制度）

**第39条** 教職員は、計画年休制度の労使協定において年次有給休暇を取得する時季に関する定めをしたときは、その定めにより年次有給休暇を取得しなければならない。

（年次有給休暇取得時の賃金補償）

**第40条** 教職員が年次有給休暇を取得した場合、取得した期間については通常の労働をしたものとみなし、賃金規程に定める基本給及び諸手当（以下「賃金」という。）を支払う。

## 第6章 特別休暇等

（病気休暇）

**第41条** 学長は、教職員が負傷又は疾病による療養のため勤務しないことがやむを得ない場合は、必要と認める範囲内において、その勤務しない期間、病気休暇を与える。

- 2 教職員は、病気休暇を請求する場合は、あらかじめ所定の休暇簿を提出しなければならない。ただし、やむを得ない理由によりあらかじめ請求できなかった場合は、事後速

やかにその理由を付して所定の休暇簿を提出しなければならない。

- 3 教職員は、病気休暇が1週間を超える場合は、治療期間を予定した医師の診断書を速やかに提出しなければならない。ただし、1週間を超えない場合でも、学長は医師の診断書の提出を求めることができる。
- 4 教職員は、病気休暇が長期にわたり、前項の診断書に記載された治療期間を経過した場合は、さらに診断書を提出しなければならない。
- 5 教職員は、長期にわたり病気休暇を取得し、回復後出勤しようとする場合は、学長の許可を受けなければならない。この場合、学長は、医師の治癒証明書又は就業許可証明書を提出させることができる。

(生理休暇)

**第42条** 女性教職員は、生理日における勤務が著しく困難である場合は、必要な期間、生理休暇を取得することができる。

- 2 女性教職員は、生理休暇を取得する場合は、所定の休暇簿を提出しなければならない。

(特別休暇)

**第43条** 教職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に規定するところにより、特別休暇を取得することができる。

- (1) 教職員が選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する場合で、その勤務しないことがやむを得ないときは、その必要な期間
  - (2) 教職員が骨髄移植のための骨髄液の提供者として、その登録を実施する者に対して登録の申し出を行い、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、当該申出又は提供にともない必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないときは、その必要な期間
  - (3) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である女性教職員が申し出た場合は、出産の日までの申し出た期間
  - (4) 女性教職員が出産した場合は、出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女性教職員が申し出た場合において医師が支障がないと認められた業務につく期間を除く。）
  - (5) 生後1年に達しない子を育てる教職員が、その子の保育のために必要と認める授乳等を行うために請求したときは、1日2回それぞれ30分以内の期間（その子の当該教職員以外の親が同じ日にこの号の休暇を取得する場合は、2人の合計が1日当たり60分以内の期間とする。）
- 2 学長は、教職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に規定するところにより、特別休暇を与える。
    - (1) 教職員が証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署等へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、その必要と認められる期間
    - (2) 教職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるときは、結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過するまでの期間内における休日及び代休日並びに計画年休日を除いて連続する5日の範囲内の期間（ただし、業務の遂行上必要とされる場合



には、他の時季に替えて取得することができる。)

- (3) 教職員の配偶者（事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が出産する場合で、教職員が配偶者の出産に伴い必要と認められる入院の付き添い等のため勤務しないことが相当であると認められるときは、2日の範囲内の期間
- (4) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する教職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合は、1事業年において5日の範囲内の期間
- (5) 教職員の親族が死亡した場合で、教職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事のため勤務しないことが相当であると認められるときは、親族に応じ下表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間

| 親 族                | 日 数                                  |
|--------------------|--------------------------------------|
| 配偶者                | 7日                                   |
| 父母                 |                                      |
| 子                  | 5日                                   |
| 祖父母                | 3日（教職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日） |
| 孫                  | 1日                                   |
| 兄弟姉妹               | 3日                                   |
| おじ又はおば             | 1日（教職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日） |
| 父母の配偶者又は配偶者の父母     | 3日（教職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）          |
| 子の配偶者又は配偶者の子       | 1日（教職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）          |
| 祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母   | 1日（教職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）          |
| 兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹 | 1日（教職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）          |
| おじ又はおばの配偶者         | 1日                                   |

- (6) 教職員が配偶者、子及び父母の追悼のための特別な行事（配偶者、子及び父母の死亡後15年以内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合は、1日の範囲内の期間
- (7) 教職員が夏季において、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合は、7月から9月までの期間における休日及び代休日並びに計画年休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
- (8) 地震、水害、火災その他の災害により教職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、教職員が当該住居の復旧作業のため勤務しないことが相当であると認められるときは、7日の範囲内の期間
- (9) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合は、必要と認められる期間

- (10) 地震、水害、火災その他の災害時において、教職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合は、必要と認められる期間
- (11) 教職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるときは、1事業年において5日の範囲内の期間。ただし、イについては、発生の都度においてその範囲内の期間
- イ 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動
- ロ 身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第30条に規定する身体障害者療護施設、老人福祉法（昭和38年法律第133号）第5条の3に規定する老人福祉施設、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第5条に規定する知的障害者厚生施設及びその他これらに準ずる施設における活動
- ハ 身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動  
（特別休暇等の手続）

**第44条** 教職員は、前条第1項に規定する特別休暇を取得する場合は、あらかじめ所定の休暇簿を提出しなければならない。ただし、病気その他やむを得ない理由によってあらかじめ届け出ることができなかつた場合は、事後速やかに、その理由を付して所定の休暇簿を提出しなければならない。

2 教職員は、前条第2項に規定する特別休暇の承認を受けようとする場合は、あらかじめ所定の休暇簿を提出し、承認を受けなければならない。ただし、病気その他やむを得ない理由によってあらかじめ請求することができなかつた場合は、事後速やかに、その理由を付して所定の休暇簿を提出し、承認を受けなければならない。

3 教職員は、前2項の場合において、学長が必要と認めて証明書等の提出を求めたときは、これを提出しなければならない。

4 学長は、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、前条第1項第1号の規定に基づき教職員が申し出た特別休暇の期間を、変更することができる。

（休暇の付与単位）

**第45条** 病気休暇、生理休暇及び特別休暇は、必要に応じて1日、1時間、又は1分を単位として取り扱う。

2 前項に規定する時間を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。

（介護休暇）

**第46条** 要介護状態にある者を介護する教職員は、介護休暇を取得することができる。

2 介護休暇に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学介護休暇規程」による。

（育児休業又は育児部分休業）

**第47条** 育児のために休業することを希望する教職員であつて、3歳に満たない子と同居し、養育する者は、育児休業又は育児部分休業をすることができる。

2 学長は、育児休業又は育児部分休業をする教職員の職業生活と家庭生活との両立に寄与するため、必要な措置を講ずる。

3 育児休業及び育児部分休業に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学育児休業等規程」による。

(病気休暇等取得時の賃金補償)

**第48条** 教職員が第41条に規定する病気休暇、第42条に規定する生理休暇又は第43条に規定する特別休暇を取得した場合、取得した期間については通常の労働をしたものとみなし、賃金規程に定める基本給及び諸手当(以下「賃金」という。)を支払う。ただし、当該療養のための病気休暇の開始の日から起算して90日(結核性疾患の場合にあっては、1年)を超えて引き続き勤務しないときは、その期間経過後の当該病気休暇に係る日につき、賃金規程の定めるところにより賃金を減ずる。

2 教職員は、前条に規定する育児休業の適用を受けた場合は、国家公務員共済組合法(昭和33年法律128号)及び雇用保険法(昭和49年法律第116号)の定めるところにより、育児休業基本給付金等の支給を受けことができる。

3 教職員は、第46条に規定する介護休暇を取得した場合は、国家公務員共済組合法及び雇用保険法の定めるところにより、介護休業基本給付金等の支給を受けることができる。

## 第7章 人事

(評価)

**第49条** 学長は、教職員に対して評価を行う。

2 教職員の評価に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教員の勤勉手当の支給に係る勤務評価規程」及び「国立大学法人茨城大学職員勤務評価規程」による。

(昇進及び昇格)

**第50条** 教職員の昇進及び昇格は、評価の結果に基づいて行う。

2 昇進及び昇格に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教員選考規程」及び「国立大学法人茨城大学昇進及び昇格に関する規程」による。

(配置転換)

**第51条** 学長は、業務上の都合により、職員に対して、勤務場所及び職務内容の変更(以下「配置転換」という。)を命ずることがある。

2 学長は、教員に対して、本人の同意及び教育研究評議会の議に基づき、配置転換を命ずることがある。

3 学長は、職員に対して異なる事業場への配置転換を命ずる場合は、当該職員の生活上の不利益に配慮して行う。

4 配置転換を命じられた職員は、正当な事由なくこれを拒否することができない。

5 学長は、配置転換を命じた教職員に対し、労働条件通知書を交付する。

(出向)

**第52条** 学長は、業務上の都合により、職員に対して、出向を命ずることがある。

2 学長は、教員に対して、本人の同意及び教育研究評議会の議に基づき、出向を命ずることがある。

3 前2項に規定する出向を命ずる場合は、出向に係わる労働条件等を事前に明示し、本人の同意をもって行う。

4 出向に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学出向規程」による。

5 学長は、出向を命じた教職員に対し、労働条件通知書を交付する。

(転籍)

**第53条** 学長は、大学と教職員との労働契約が合意に基づいて終了した場合、当該教職

員を他の国立大学法人等へ転籍させることがある。

2 学長は、前項に規定する転籍をさせるときは、転籍に係わる労働条件等を事前に明示する。

## 第 8 章 休職

(休職事由)

**第 5 4 条** 学長は、教職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職とすることができる。

- (1) 負傷又は疾病により、第41条に規定する病気休暇の期間を超えて休養を要する場合
- (2) 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
- (3) 第52条の規定に基づいて出向する場合
- (4) 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

2 教職員が次の各号のいずれかに該当し、かつ本人が申し出たときで、学長が当該教職員を休職にすることが適当であると認めるときは、休職とする。

- (1) 学校、研究所、病院その他学長が指定する公共的施設において、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事項の調査、研究若しくは指導に従事し、又は学長が指定する国際事情の調査等の職務に従事する場合
- (2) 科学技術に関する国（独立行政法人を含む。以下同じ。）と共同して行われる研究又は国の委託を受けて行われる研究に関わる職務であって、その職員の職務に関連があると認められるものに、前号に掲げる施設又は学長が当該研究に関し指定する施設において従事する場合
- (3) 研究成果活用企業の役員（監査役を除く。）、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り、大学の職務に従事することができない場合
- (4) 日本が加盟している国際機関、外国政府の機関等からの要請に基づいて教職員を派遣する場合
- (5) その他学長が定める事由による場合

3 試用期間中の教職員については、前 2項の規定を適用しない。

4 学長は、第 1項の規定に基づき教職員を休職にするときは、事由を記載した説明書を交付する。

(休職の期間)

**第 5 5 条** 前条に規定する休職の期間は、次のとおり学長が定める。

| 項 | 号 | 休職事由 | 休職の期間                                       |
|---|---|------|---|
| 1 | 1 | 病 気  | 休養を要する程度に応じ、 3年を超えない範囲内の期間                  |
|   | 2 | 起 訴  | 当該事件が裁判所に係属する期間<br>(ただし、 2年を超えるときは、 2年とする。) |
|   | 3 | 出 向  | 出向中の期間                                      |
|   | 4 | 行方不明 | 必要に応じ、 3年を超えない範囲内の期間                        |
| 2 | 1 | 研 究  | 必要に応じ、 3年を超えない範囲内の期間                        |
|   | 2 | 共同研究 | 必要に応じ、 5年を超えない範囲内の期間                        |
|   | 3 | 兼 業  | 必要に応じ、 3年を超えない範囲内の期間                        |
|   | 4 | 派 遣  | 派遣中の期間                                      |

2 前条第 2 項第 1 号及び第 3 号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、学長は、2 年を超えない範囲内において、休職の期間を延長することができる。

3 前条第 2 項第 2 号の規定による休職及び前項の規定に基づく同条第 2 項第 3 号の規定による休職の期間が引き続き 5 年に達する際、やむを得ない事情があると認めるときは、学長は、必要な期間これを延長することができる。

4 学長は、前 3 項の規定により定めた休職の期間がそれぞれの上限に満たない場合は、休職にした日から引き続きそれぞれの上限を超えない範囲内において、これを延長することができる。

(復職)

**第 5 6 条** 学長は、前条に規定する休職期間を満了するまでに休職事由が消滅したと認めた場合は、休職者に対し復職を命じる。ただし、第 54 条第 1 項第 1 号に規定する休職については、教職員が休職期間の満了までに復職を願い出て、医師が休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職を命じる。

2 前項の場合、学長は、原則として休職前の職場に復帰させる。ただし、心身の状態その他の条件を考慮し、他の業務に就かせることがある。

(休職中の身分、賃金等)

**第 5 7 条** 休職者は、教職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 休職期間の勤続年数への通算に関し必要な事項は、退職金規程第 8 条の規定による。

## 第 9 章 安全衛生

(安全衛生管理)

**第 5 8 条** 学長は、教職員の危険防止、健康増進及び快適な職場環境の形成のため必要な措置を講ずる。

(協力義務)

**第 5 9 条** 教職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）その他の関係法令及び学長の指示を守るとともに、学長が講ずる安全又は衛生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 6 0 条** 教職員は、学長が行う安全又は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 6 1 条** 教職員は、勤務中に地震、火災、水害その他非常の災害により業務を執行することができない場合、又はその勤務する建物若しくはその付近にこれらの災害が発生したことを知った場合は、自ら適切な措置を講ずるよう努めるとともに、速やかに学長の指示を受けなければならない。

2 教職員は、前項に規定する場合以外であっても、業務の運営に重大な障害のあることを知った場合、又はそのおそれがあると認める場合は、速やかに学長へ報告する等適切な措置を講じなければならない。

(遵守事項)

**第 6 2 条** 教職員は、次の各号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、学長の命令及び指示等を守り、実行すること。
- (2) 常に職場の整理、整頓及び清潔に努め、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、衛生設備、その他危険防止等のための諸施設を勝手に動かしたり、許可なく当該地域に立ち入らないこと。

(健康管理)

**第63条** 教職員は、健康の維持に努め、必要な場合は医師の診断及び治療を受けなければならない。

2 学長は、教職員に対し、前項に規定する診断に当たる医師を指定して、受診を命ずることができる。

3 前項の規定により受診を命じられた教職員は、速やかに診断を受けなければならない。

(健康診断)

**第64条** 教職員は、学長が毎年1回実施する健康診断を受診しなければならない。

2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する教職員は、特別の項目について学長が実施する健康診断を受診しなければならない。

3 学長は、前2項に規定する健康診断のほか、必要と認めるときは全部又は一部の教職員に対し、臨時に健康診断を行うことがある。

4 前3項に規定する健康診断の期間は、勤務時間として取り扱う。

(人間ドック)

**第65条** 学長は、教職員が請求した場合は、その者が人間ドックを受けるため勤務しないことを承認できる。

2 前項の規定により勤務しないことを承認できる時間は、1日の範囲内で学長が必要と認める時間とする。ただし、特別の事由があると学長が認める場合においては、学長が必要と認める日数の範囲内で必要と認める時間とする。

(健康診断における検査の免除)

**第66条** 教職員は、第64条に規定する健康診断の実施時期前の近接した時期に当該健康診断の検査の項目の全部又は一部について医師（歯科医師を含む。以下同じ。）の検査を受け、その結果を学長へ提出した場合は、当該健康診断の当該項目の受診を免除される。

2 教職員は、第64条に規定する健康診断の実施時期に近接した時期に人間ドックを受け、当該健康診断の検査の項目について当該人間ドックの結果を利用することができる」と認められ、その結果を学長へ提出するときは、当該健康診断の受診を免除される。

(妊産婦である教職員の就業制限)

**第67条** 学長は、妊娠中の教職員及び産後1年を経過しない教職員（以下「妊産婦である教職員」という。）を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせない。

(妊産婦である教職員の業務軽減)

**第68条** 学長は、妊産婦である教職員が請求した場合は、その業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせる。

## 第10章 災害補償

(災害補償)

**第69条** 教職員が業務上又は通勤により、負傷し、若しくは疾病にかかった場合又はその結果心身に障害を残し、若しくは死亡した場合は、労基法に基づく補償又は労働者災

害補償保険法（昭和22年法律第50号）に基づく給付金等を受け取ることができる。

2 前項に定めるもののほか、大学が行う補償として別に定める「国立大学法人茨城大学労働災害上乗せ補償規程」に基づく給付金等を受け取ることができる。

#### 第11章 賃金及び退職金

（賃金）

**第70条** この規則に定めるもののほか、教職員の賃金に関し必要な事項は、別に定める賃金規程による。

（退職金）

**第71条** 教職員が退職した場合は、勤続年数及び退職事由に応じて退職金を支払う。

2 教職員の退職金に関し必要な事項には、別に定める「国立大学法人茨城大学教職員退職金規程」による。

#### 第12章 表彰及び懲戒

（表彰）

**第72条** 学長は、次の各号のいずれかに該当する教職員を表彰することができる。

- (1) 大学運営に多大の貢献があった者
- (2) 公共及び社会的に有益な発明をした者
- (3) 学術上、優れた研究業績があった者
- (4) 教育実践上、特に功績があった者
- (5) 災害又は事故の際、特別の功労があった者
- (6) 永年勤続し、勤務成績の良好な者（常勤の附属学校教員及び事務系職員に限る。）
- (7) その他特に他の教職員の模範として推奨すべき実績があった者

2 表彰に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学表彰規程」による。

（懲戒の事由）

**第73条** 次の各号のいずれかに該当する行為をなした教職員は、懲戒処分を受ける。

- (1) 大学の規則に違反した者
- (2) 大学の教職員たるにふさわしくない非行のあった者
- (3) 職務上の義務に違反し、又は義務を怠った者

（懲戒処分）

**第74条** 前条に基づく懲戒処分は、次の各号のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇 第85条及び第86条の規定に準じて解雇する。
- (2) 停職 6月以内の期間を定めて出勤を停止する。この場合においては、当該期間中の賃金は、支払わない。
- (3) 減給 基本給を減じる。ただし、1回の額は賃金規程第7条の2に定める平均賃金の1日分の半額、又総額は当該期間中における賃金の総額の10分の1を超えないものとする。
- (4) 戒告 始末書を提出させて職務に対する意欲の更正と注意の喚起を促す。

（懲戒処分の手続）

**第75条** 懲戒処分は、別に定める「国立大学法人茨城大学懲戒審査委員会規程」に基づく懲戒審査委員会の審議を経て、学長が行う。ただし、教員に対する懲戒処分については、懲戒審査委員会の審議に加え、教育研究評議会の議を経て学長が行う。

2 懲戒処分の量定に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学懲戒処分の基準」による。

3 学長は、懲戒処分に付する教職員に対し、その理由を明示する。

(懲戒処分の特例)

**第76条** 学長は、前条の規定にかかわらず、懲戒処分に該当する行為をなした者に対し、必要に応じて懲戒処分を決定する以前においても、本人の就業を差し止めることがある。

(懲戒処分の公示)

**第77条** 学長は、懲戒処分を大学内に公示することがある。

2 懲戒処分の公示は、別に定める「国立大学法人茨城大学懲戒処分公示の基準」による。

(懲戒処分に対する異議)

**第78条** 懲戒処分を受けた教職員は、発令の日から2週間以内に学長に対して異議の申立をなすことができる。

2 学長は、異議の申立があった場合は、速やかに懲戒審査委員会を招集する。

### 第13章 定年及び退職

(定年)

**第79条** 教職員の定年は、次の各号のとおりとする。

- (1) 教員 満65歳
- (2) 附属学校教員 満60歳
- (3) 職員 満60歳

2 定年による退職の日は、定年に達した日以後における最初の3月31日までの日とする。

(継続雇用)

**第79条の2** 学長は、前条第1項第2号及び第3号で規定する定年による退職した教職員を労使協定の定めるところにより継続雇用することができる。

2 教職員の継続雇用に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学継続雇用職員就業規則」による。

(退職)

**第80条** 教職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、教職員としての身分を失う(以下「退職」という。)

- (1) 退職を願い出て学長が受理したとき。
- (2) 第81条の2に規定する退職の勸奨に応じたとき。
- (3) 定年による退職をしたとき。
- (4) 第55条に定める休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき。
- (5) 第74条及び第83条の規定により解雇されたとき。
- (6) 期間を定めて雇用されている場合は、その期間が満了したとき。
- (7) 死亡したとき。

(自己都合による退職手続)

**第81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30日前までに、学長に退職願を提出しなければならない。

2 教職員は、退職願を提出した後においても、退職予定日までは、引き続き職務に従事しなければならない。



**第 8 1 条の 2** 学長は、人事管理上の必要がある場合は、教職員に対し退職を勧奨することができる。

2 退職勧奨に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人茨城大学教職員の退職勧奨に関する取扱基準による。

(退職証明書)

**第 8 2 条** 学長は、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各号に掲げるとおりとする。ただし、教職員が請求しない事項は、記載しない。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類
- (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）

#### 第 1 4 章 解雇

(解雇の事由)

**第 8 3 条** 学長は、教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) 成年被後見人又は被保佐人となった場合
- (2) 身体若しくは精神の衰弱、故障その他により勤務に堪えないと認められる場合
- (3) 業務に適せず、成業に見込みのない場合
- (4) その他前各号に準ずる場合

(解雇制限)

**第 8 4 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らず労基法第81条の規定によって打切補償を支払う場合は、この限りでない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休暇を取得する期間及びその後30日間
- (2) 産前産後の女性教職員が第43条第 1項第 3号及び第 4号の規定により休暇を取得する期間及びその後30日間

(解雇予告)

**第 8 5 条** 第83条の規定により教職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は賃金規程第 7条の 2に定める平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、試用期間中の教職員（14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）を解雇する場合又は所轄労働基準監督署長の認定を受けたときはこの限りでない。

(解雇手続)

**第 8 6 条** 学長は、第83条の規定により教職員を解雇する場合は、あらかじめ書面により解雇事由の通知を行う。

2 学長は、解雇された教職員が請求した場合は、解雇事由を記載した証明書を発行する。

#### 第 1 5 章 福利厚生

(宿舍の利用)

**第 8 7 条** 教職員は、大学の宿舍を利用することができる。

- 2 宿舎の利用に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教職員宿舎貸与規程」による。

(国家公務員共済組合法の適用)

**第88条** 教職員は、国家公務員共済組合に加入することができる。

- 2 教職員の福利厚生に関し必要な事項は、国家公務員共済組合法及び国家公務員共済組合法の長期給付に関する施行法（昭和33年法律第129号）の定めるところによる。

(教職員のレクリエーション)

**第89条** 学長は、教職員の勤務能率の発揮及び増進のために、教職員のレクリエーションについて計画を立て、その実施に努める。

- 2 学長は、勤務時間内において前項の規定によりレクリエーション行事を実施する場合は、教職員が当該行事に参加するために必要な時間、勤務しないことを承認することができる。

### 第16章 出張等

(出張)

**第90条** 学長は、業務上必要がある場合は、出張を命ずることがある。

- 2 教職員は、あらかじめ学長の許可を受けた場合は、出張することができる。ただし、あらかじめ許可を受けられない緊急の業務で出張する場合は、事前に電話等で連絡することにより、事後において許可を受けることができる。
- 3 教職員は、出張による業務が終了したときは、速やかに学長へ報告しなければならない。
- 4 出張に要する旅費に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教職員旅費規程」による。

(私有車の業務上使用)

**第90条の2** 教職員は、私有車を業務に使用してはならない。

- 2 前項の規定にかかわらず、業務車の利用が困難である場合等で学長が必要と認めた者は、私有車を業務に使用することができる。
- 3 教職員の私有車の業務上使用に関し必要な事項は、別に定める「国立大学法人茨城大学教職員の業務上における私有車の使用に係る取扱規程」による。

### 第17章 過半数代表者の選出

(過半数代表者の選出)

**第91条** 教員、職員、継続雇用職員、非常勤講師、有期雇用職員及びパートタイム職員（以下「教職員等」という。）は、教職員等の過半数で組織する労働組合がないときは、教職員等の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）を選出する。

- 2 過半数代表者は、民主的な手続きにより選出されなければならない。

### 第18章 苦情処理制度

(相談窓口)

**第92条** 学長は、日常の労働環境等に関し、教職員の苦情の解決を図るため相談窓口を設置する。

- 2 教職員から寄せられた苦情は、別に定める「国立大学法人茨城大学苦情処理委員会規程」に基づく当該苦情処理委員会の審議を経て、学長が処理する。

## 附 則

- 1 この規則は、平成16年 4月 1日から施行する。
- 2 この規則の施行日前に「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」（平成 6年法律第33号）第16条の適用を受けていた教職員が、引き続き大学成立の日に教職員となった場合の第36条に規定する年次有給休暇、第41条に規定する病気休暇並びに第43条第1項第 3号及び第 4号に規定する特別休暇については、なお従前のおりとする。
- 3 この規則の施行日前に「国家公務員の育児休業等に関する法律」（平成 3年法律第 109号）の適用を受けていた教職員が、引き続き大学成立の日に教職員となった場合の第46条に規定する育児休業については、この規則の適用を受けたものとみなす。
- 4 この規則の施行日前に「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」（平成 6年法律第33号）第20条の適用を受けていた教職員が、引き続き大学成立の日に教職員となった場合の第46条に規定する介護休暇については、この規則の適用を受けたものとみなす。
- 5 第50条に規定する昇進及び昇格に関し必要な事項は、当分の間、「人事院規則 9-8」及び「茨城大学教員の採用及び昇任の選考に関する規則」（昭和61年 3月28日制定）その他関係法令の規定を準用する。
- 6 この規則の施行日前に、「国家公務員法」（昭和22年 法律第 120号）第82条の規定による懲戒処分とされた教職員が、引き続き大学成立の日に教職員となった場合、その処分の種類及び程度（以下「種類等」という。）の効果が施行日以降においても及ぶ懲戒処分とされたものについては、当該処分の種類を第74条に定める懲戒の処分とみなし、特に発令がされない限り、なお、従前の懲戒処分の種類等の効力を有するものとする。
- 7 この規則の施行日前に、国家公務員等（国、特定独立行政法人（独立行政法人通則法第 2条第 2項に規定する特定独立行政法人をいう。））であった教職員の行為が、この規則の施行日後において第73条に規定する懲戒の事由に該当することが明らかになった場合は、当該教職員に対しこの規則の定めるところにより懲戒処分を行う。
- 8 この規則の施行日前に、「茨城大学外国人教員の任期に関する規則」（昭和61年 6月12日制定）の適用を受けていた教員が、引き続き大学成立の日に教員となった場合の任期については、当該規則に基づく任期の残任期間と同一の期間とする。ただし、大学と当該教員が任期の定めのない労働契約を締結した場合は、この限りでない。

## 附 則

この規則は、平成16年 6月30日から施行し、平成16年 4月 1日から適用する。

## 附 則

この規則は、平成16年 8月 4日から施行し、平成16年 4月 1日から適用する。

## 附 則

この規則は、平成17年 3月 9日から施行し、平成16年 4月 1日から適用する。

## 附 則

この規則は、平成17年 3月31日から施行し、平成16年 4月 1日から適用する。ただし、改正後の国立大学法人茨城大学就業規則第28条第 2項から第 5項、第30条第 1項第 5号及び第 6号、第16章の見出し並びに第90条の 2の規定は、平成17年 4月 1日から施行する。

## 附 則

この規則は、平成18年 3月29日から施行し、平成17年 4月 1日から適用する。ただし、

改正後の国立大学法人茨城大学就業規則第32条の2及び第36条並びに第79条の2の規定は平成18年4月1日から施行する。

**附 則**

この規則は、平成18年7月19日から施行する。ただし、改正後の国立大学法人茨城大学就業規則第32条の規定以外の規定は、平成18年4月1日から適用する。

**附 則**

この規則は、平成18年10月25日から施行する。

**附 則**

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

**附 則**

この規則は、平成19年10月31日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

**附 則**

この規則は、平成20年4月1日から施行する。