

国立大学法人群馬大学教職員就業規則

平成16. 4. 1 制定
改正 平成17. 4. 1 平成18. 4. 1
平成19. 4. 1 平成20. 1. 1
平成20. 4. 1 平成21. 4. 1
平成22.11. 1 平成23. 4. 1
平成25. 4. 1 平成27. 4. 1
平成28. 4. 1 平成29. 4. 1
平成31. 1. 1

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、国立大学法人群馬大学(以下「本学」という。)に勤務する教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。

(法令との関係)

第2条 この規則に定めのない事項については、労基法、国立大学法人法(平成15年法律第112号。以下「法人法」という。)及びその他の法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第3条 この規則は、常勤の教職員(以下「教職員」という。)に適用する。

2 前項に定める者のうち、教授、准教授、講師、助教、教頭、主幹教諭、教諭及び養護教諭(以下「教員」という。)並びに医学部附属病院長(理事又は教員が医学部附属病院長を兼ねる場合を除く。以下同じ。)の任免、懲戒等に関する事項について、別段の定めがあるものは、その定めるところによる。

3 本学が、他機関(以下「出向元」という。)に在職する職員を、出向元に在職したまま本学の教職員として受け入れる場合は、第1項の規定にかかわらず、出向元との契約によるものとする。

4 非常勤の教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】(19. 4. 1/20. 4. 1/28. 4. 1/31. 1. 1)

(学長の権限)

第4条 学長は、教職員を任命し、その服務について統督する。

2 学長は、この規則に規定する権限の一部を他の教職員に委任することができる。

(遵守遂行)

第5条 本学及び教職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

第2章 任 免

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り行う。

(教職員の配置)

第7条 教職員の配置は、本学の業務上の必要性及び本人の適性等を考慮して行う。

(労働条件の明示)

第8条 教職員の採用に際しては、採用をしようとする者に対し、あらかじめ、次の事項を記載した文書を交付するとともに、この規則により労働条件を明示するものとする。

- (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べき職務に関する事項
- (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、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- (4) 2組以上に分けて交替で就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (5) 給与に関する事項
- (6) 退職に関する事項
- (7) 退職手当に関する事項
- (8) 安全及び衛生に関する事項
- (9) 研修に関する事項
- (10) 災害補償に関する事項
- (11) 表彰及び懲戒に関する事項
- (12) 休職に関する事項

2 教職員は、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。

【一部改正】(18.4.1)

(試用期間)

第9条 教職員として採用された日から6月間（教育学部附属幼稚園，教育学部附属小学校，教育学部附属中学校及び教育学部附属特別支援学校（以下「附属学校」という。）の教頭，主幹教諭，教諭及び養護教諭（以下「附属学校教員」という。）にあつては1年間）は、試用期間とする。ただし、特に必要があると認めるときは、試用期間を設けないことができる。

2 試用期間中の教職員については、勤務成績の不良なこと，心身の故障があることその他の事由に基づいて、引き続き本学に雇用しておくことが適当でない場合には、いつでも解雇することができ、また、試用期間満了時に本採用を拒否することができる。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

【一部改正】(27.4.1)

第2節 昇任

(昇任)

第10条 教職員の昇任は、選考により行う。

2 前項の選考は、その教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。

第3節 配置換等

(配置換等)

第11条 教職員は、業務上の都合により配置換、兼任又は出向を命ぜられることがある。

2 教職員は、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。

第4節 降任及び解雇

(降任)

第12条 教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。ただし、教授、准教授、講師及び助教（以下「大学教員」という。）を降任させる場合には、執行役員会議の審査を経て行う。

(1) 勤務成績が不良の場合

(2) 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

(3) その他、職務に必要な適格性を欠く場合

2 教職員が心身の不調又は自己の職務に対する適格性を欠くと判断し、自らの意思により降任することを申し出た場合は、降任させることができる。

【一部改正】(17.4.1/27.4.1)

(当然解雇)

第13条 教職員が次の各号のいずれかに該当するに至った場合は、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（執行猶予が付された場合を除く。）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

(その他の解雇)

第14条 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。ただし、大学教員を解雇する場合には、執行役員会議の審査を経て行う。

(1) 勤務成績が著しく不良の場合

(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) 天災事変その他やむを得ない事由により本学の事業継続が不可能となった場合
- (5) 国務大臣及び国会議員並びに地方公共団体の長及び地方議会議員その他の公職に就任することにより、職務を遂行することが困難な場合

【一部改正】(20.4.1/27.4.1)

(解雇制限)

第15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、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又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業継続が不可能となった場合で所轄労働基準監督署の認定を受けた場合は、この限りでない。

- (1) 業務上又は通勤途上の災害により負傷し、若しく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
- (2) 産前産後の女性教職員が、労基法第65条第1項及び第2項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16条 教職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告するものとする。30日前に予告しないときは、平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払うものとする。ただし、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45条第1項第1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認定を受けた場合は、この限りでない。

2 前項の予告日数は、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 第1項の規定は、試用期間中(14日を超えて引き続き雇用された場合を除く。)の教職員には、適用しない。

第5節 休職及び復職

(休 職)

第17条 教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) 負傷又は疾病により、病気休暇の期間が引き続き90日を超える場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) 学校、研究所、病院等の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、研究等に従事する場合
- (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
- (5) 前各号に掲げるもののほか、休職にすることが適当と認められる場合

2 試用期間中の教職員については、前項の規定を適用しない。

【一部改正】(23.4.1)

(休職の期間)

第18条 前条第1項第1号及び第3号から第5号までの休職期間は、必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内で別に定める。この休職の期間が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。

2 前項に規定する休職の期間には、前条第1項第1号に規定する休職からの復職後1年以内に同一の負傷若しくは疾病（以下「傷病」という。）又は同一の傷病に起因すると認められる傷病により休職となった場合における、当該復職前の休職の期間を含むものとする。

3 第1項の規定にかかわらず、附属学校教員の休職の期間は、結核性疾患のため長期の休養を要する場合の休職においては、2年とする。ただし、特に必要があるときは、この休職の期間を、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更新することができる。

4 前条第1項第2号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。

5 前条第1項第3号の休職期間が引き続き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。

【一部改正】(27.4.1)

（復 職）

第19条 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。

（休職中の身分等）

第20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 休職者には、休職の期間中別に定めのない限り、給与を支給しない。

【一部改正】(17.4.1)

第6節 退職及び再雇用

（定年退職）

第21条 教職員の定年は、満60歳（大学教員にあつては満65歳）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。

2 医学部附属病院長については、前項の規定を適用しない。

【一部改正】(27.4.1/31.1.1)

（退 職）

第22条 教職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、退職とし、教職員としての身分を失う。

（1）退職を願い出て承認されたとき、又は願い出をした日の翌日から起算して14日を経

過したとき。

- (2) 第21条に規定する定年退職日に達したとき。
- (3) 期間を定めて雇用されている場合でその期間を満了したとき。
- (4) 業務の都合により転籍を伴う出向をするとき。
- (5) 第18条各項のいずれかに該当する休職期間が満了し、その休職事由がなお消滅しないとき。
- (6) 第13条、第14条又は第44条のいずれかの規定により解雇されたとき。
- (7) 死亡したとき。

2 退職を願い出た教職員が第44条各号のいずれかに該当し、審査手続中である場合は、前項の規定にかかわらず、当該退職を認めないことができる。

【一部改正】(17. 4. 1/20. 1. 1/23. 4. 1)

(退職手続)

第23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、文書をもって願い出るものとする。

(再雇用)

第24条 第21条の規定により退職した者については、別に定めるところにより再雇用することができる。

(退職証明書等)

第25条 退職(退職予定者を含む。)した者又は解雇(解雇予告期間中の者を含む。)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) 給与
- (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、退職した者が請求した事項のみを証明するものとする。

4 解雇予告をされた者が、解雇理由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。

【一部改正】(18. 4. 1)

第7節 その他

(任 免)

第26条 この章に規定するもののほか、教職員の任免については、国立大学法人群馬大学教職員任免規則の定めるところによる。

第3章 給 与

(給 与)

第27条 教職員の給与については、国立大学法人群馬大学教職員給与規則の定めるところによる。ただし、年俸制適用教員にあつては国立大学法人群馬大学年俸制適用教員給与規則、年俸制適用職員にあつては国立大学法人群馬大学年俸制適用職員給与規則の定めるところによる。

【一部改正】(22. 11. 1/27. 4. 1)

第4章 服 務

(誠実義務)

第28条 教職員は、法人法に定める国立大学の使命と、その業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に業務を遂行しなければならない。

(職務に専念する義務)

第29条 教職員は、この規則又は関係法令の定める場合を除いては、その労働時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、本学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30条 教職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、職務に専念する義務を免除される。

- (1) 労働時間内レクリエーションに参加することを承認された場合
- (2) 労働時間内に組合交渉に参加することを承認された場合
- (3) 労働時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された場合
- (4) 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12条の規定に基づき、労働時間内に保健指導又は健康診査を受けることを承認された場合
- (5) 均等法第13条の規定に基づき、通勤緩和等により労働しないことを承認された場合
- (6) 業務遂行中に負傷し、又は疾病にかかり、医師の診療を受けることを承認された場合
- (7) 国立大学法人群馬大学教職員安全衛生管理規則(以下「教職員安衛規則」という。)第25条の規定に基づき、労働時間内に面接指導を受けることを承認された場合
- (8) その他学長が特に必要と認める場合

【一部改正】(18. 4. 1/21. 4. 1追加/25. 4. 1)

(法令の遵守及び上司の命令に従う義務)

第31条 教職員は、職務を遂行するに当たり、法令に従い、かつ、上司の業務上の命令に

従わなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第32条 教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 本学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
- (2) 本学の秩序及び規律を乱す行為

(秘密を守る義務)

第33条 教職員は、業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、業務上の秘密に属する事項を発表する場合には、許可を受けなければならない。

(政治的行為の制限)

第33条の2 教職員は、国会議員、地方公共団体の長及び地方議会議員等に立候補しようとするときは、あらかじめその旨を学長に届出なければならない。

【一部改正】(20.4.1)

(集会及び文書の配布等)

第34条 教職員は、本学の敷地及び施設内で、業務に関係のない放送、宣伝、集会又は文書を配布、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、この限りでない。

(教職員の倫理)

第35条 教職員は、業務に係る倫理の保持に努めなければならない。

- 2 教職員の倫理については、国立大学法人群馬大学教職員倫理規則の定めるところによる。

(ハラスメントの防止等)

第36条 教職員は、性的な言動、教育研究上又は業務上の支配従属関係に起因する言動その他不適切な言動により、他の者を不快にさせないようにするとともに、就業若しくは修学の環境を害さないようにするなど、ハラスメントの防止に努めなければならない。

- 2 教職員のハラスメントの防止については、国立大学法人群馬大学教職員ハラスメント防止等に関する規則の定めるところによる。

【一部改正】(18.4.1)

(兼業)

第37条 教職員は、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 教職員の兼業については、国立大学法人群馬大学教職員兼業規則の定めるところによる。

第5章 労働時間、休日及び休暇等

(労働時間等)

第38条 教職員の労働時間、休日及び休暇等については、国立大学法人群馬大学教職員の労働時間、休暇等に関する規則(以下「労働時間等規則」という。)の定めるところによる。

(育児休業等)

第39条 教職員の育児休業、育児短時間勤務及び育児時間については、国立大学法人群馬大学教職員の育児休業及び介護休業等に関する規則(以下「育児休業等規則」という。)の定めるところによる。

【一部改正】(20.4.1)

(介護休業等)

第39条の2 教職員の介護休業及び介護部分休業については、育児休業等規則の定めるところによる。

【一部改正】(20.4.1)

(自己啓発等休業)

第40条 教職員の自己啓発等休業については、国立大学法人群馬大学教職員の自己啓発等休業に関する規則(以下「自己啓発等休業規則」という。)の定めるところによる。

【一部改正】(20.4.1)

第6章 勤務評価

(勤務成績の評価)

第41条 教職員の勤務成績については、定期的に評価を行い、その評価の結果に応じた措置を講ずるものとする。

【一部改正】(28.4.1)

第7章 研 修

(研 修)

第42条 教職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

2 教員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と研さんに努めなければならない。

3 附属学校の教諭は、別に定めるところにより、学長が実施する初任者研修及び中堅教

諭等資質向上研修を受けなければならない。

【一部改正】(27.4.1/29.4.1)

(研修の機会)

第42条の2 教員には、研修を受ける機会を与えるものとする。

2 教員は、教育研究に支障のない限り、大学教員にあつては主担当を命ぜられた学部等の長、附属学校教員にあつては所属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修にふさわしい場所で研修を行うことができる。

3 教員は、教育研究に支障のない限り、学長の承認を受けて、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

【一部改正】(27.4.1追加)

第8章 表彰

(表彰)

第43条 教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) 業務上特に顕著な功績があつた場合
- (2) 永年勤続して、勤務成績が良好である場合
- (3) 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つた場合

2 教職員の表彰については、国立大学法人群馬大学教職員表彰規則の定めるところによる。

第9章 懲戒等

(懲戒)

第44条 教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、又は職務を怠つた場合
- (2) 故意又は重大な過失により本学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つた場合
- (4) 本学の名誉又は信用を失墜させる行為があつた場合
- (5) 性行不良で本学内の秩序又は風紀を乱した場合
- (6) 重大な経歴詐称をした場合
- (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つた場合
- (9) この規則その他本学の定める諸規程に違反し、又は前各号に準ずる行為があつた場合

【一部改正】(27.4.1)

(懲戒の種類)

第45条 懲戒の種類は次のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇 即時に解雇する。
 - (2) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し解雇する。
 - (3) 停職 1年以下の期間を定めて職務に従事させない。
 - (4) 減給 給与を減ずる。この場合において、1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額を超えず、かつ、その総額が一給与支払期間における給与の総額の10分の1を超えないものとする。
 - (5) 戒告 将来を戒める。
- 2 教職員の懲戒については、国立大学法人群馬大学教職員懲戒規則の定めるところによる。

【一部改正】(27.4.1)

(訓告等)

第46条 非違の行為を犯した教職員又はその監督者で懲戒に該当するにいたらないものに対して、注意を喚起し、訓告、嚴重注意又は注意を行うことができる。

(自宅待機)

第46条の2 教職員に非違の行為を犯した疑いがあり、教育上又は業務運営上必要があると認めるときは、その必要が解消されるまでの間、自宅待機を命ずることができる。

2 教職員から、業務上の関係者からハラスメント等の被害を受けたことにより、業務を遂行することができない旨の申出があり、業務遂行に支障があると認めるときは、自宅待機をさせることができる。

【一部改正】(17.4.1追加/19.4.1)

(損害賠償)

第47条 教職員が故意又は重大な過失によって本学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ものとする。

2 前項の規定は、退職後も同様とする。

【一部改正】(18.4.1)

第10章 安全及び衛生

(安全及び衛生の措置)

第48条 教職員の安全及び健康を確保するため、危険防止と健康増進のために必要な措置を講ずるものとする。

(安全及び衛生の管理)

第49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)及びその他の関係法令のほか、上司の指示を守るとともに、本学が行う安全及び衛生に関する措置に協力しなければならない。

2 教職員は、本学が行う安全及び衛生に関する教育並びに訓練を受けなければならない。

3 教職員の安全及び衛生の管理については、教職員安衛規則の定めるところによる。

【一部改正】(21.4.1)

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第50条 教職員は、次の事項を守らなくてはならない。

- (1) 安全及び衛生について上司の命令に従い、実行すること。
- (2) 常に職場の整理、整頓及び清潔に努め、災害防止と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設備を許可なく移動し、又は当該地域に立ち入らないこと。

(非常時の措置)

第51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力しなければならない。

(健康診断)

第52条 教職員は、本学が毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。ただし、医師による健康診断を受け、その結果を証明する書面を提出したときは、この限りでない。

- 2 前項の健康診断の結果に基づき、必要があると認める場合には、教職員に労働時間の制限等の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。
- 3 教職員は、正当な事由がなく前項の措置を拒んではならない。

(就業禁止)

第53条 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合で必要があると認めるときは、当該教職員に就業の禁止を命ずるものとする。ただし、第1号に掲げる場合について伝染予防の措置をしたときは、この限りでない。

- (1) 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった場合
 - (2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった場合
- 2 前項の規定により就業を禁止しようとするときは、事前に医師の意見を聞くものとする。

第11章 出張

(出張)

第54条 業務上必要がある場合は、教職員に出張を命ずることができる。

- 2 出張を命じた日で、労働時間を算定し難いときは所定労働時間働いたものとみなす。
- 3 出張を命ぜられた教職員が帰任したときは、速やかに、報告しなければならない。

【一部改正】(21.4.1)

(赴任)

第55条 本学採用された教職員は、次に掲げる期間内に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない理由により、定められた期間内に赴任できないときは、承認を得なければならない。

- (1) 住居移転を伴わない赴任の場合 即日
- (2) 住居移転を伴う赴任の場合 7日以内

(旅費)

第56条 前2条に規定する出張及び赴任に要する旅費については、国立大学法人群馬大学教職員等旅費規則の定めるところによる。

第12章 福利・厚生

(福祉事業)

第57条 学長は、教職員の生活の安定と福祉の向上並びに業務能率の増進を図るため、必要な措置を講ずるものとする。

(宿舎の利用)

第58条 教職員の宿舎（本学が教職員に貸し付ける住宅をいう。）の利用については、国立大学法人群馬大学教職員等宿舎規程の定めるところによる。

第13章 災害補償

(災害補償)

第59条 教職員の業務上又は通勤途上の災害に対する補償については、労基法労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）及び国立大学法人群馬大学教職員災害補償法定外給付規程の定めるところによる。

【一部改正】(29.4.1)

第14章 退職手当

(退職手当)

第60条 教職員の退職手当については、国立大学法人群馬大学教職員退職手当規則の定めるところによる。

第15章 職務発明等

(職務発明等)

第61条 教職員の職務発明等については、国立大学法人群馬大学職務発明等規則の定めるところによる。

第16章 不服申立て

(不服申立て)

第62条 この規則の規定により不利益を受けた教職員は、苦情処理委員会に不服申立て(審査請求又は異議申立てをいう。)をすることができる。

附 則

- 1 この規則は、平成19年4月1日から施行する。
- 2 この規則施行の日の前日から引き続き助手である者については、教員とする。

附 則

この規則は、平成20年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年11月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成27年4月1日から施行する。
- 2 この規則施行の日前に休職から復職した場合における、改正後の第18条第2項の規定の適用については、当該復職の前の休職の期間を、同項に規定する休職の期間に含まないものとする。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成31年1月1日から施行する。