

公立大学法人横浜市立大学職員就業規則

制 定 平成 17 年 4 月 1 日規則第 4 号
最近改正 令和 7 年10月 1 日規則第 8 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、公立大学法人横浜市立大学（以下「法人」という。）に勤務する職員の就業に関する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（任期の定めのない職員又は第 6 条第 1 項に規定する期間を定めた労働契約を締結する職員をいう。）の職員に適用する。

- 2 横浜市から、公益法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成 12 年法律第 50 号）第 2 条第 1 項の規定及び公益法人等への職員の派遣等に関する条例（平成 13 年条例第 44 号）第 2 条第 1 項の規定に基づき、法人に派遣される職員（以下「派遣職員」という。）の就業に関する事項については、法人と横浜市で締結される横浜市職員の派遣に関する取決めにおいて規定されていることを除き、この規則を適用する。
- 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。

(定義)

第 3 条 この規則において、「職員」とは、教育職員（以下「教員」という。）、一般職員及び派遣職員をいう。

- 2 前項に定める「教員」とは、教授、准教授、講師、助教及び助手の職にある者をいう。
- 3 第 1 項に定める「一般職員」とは、総合職、専門職及び一般職にある者をいい、「総合職」とは法人の業務に携わる事務職、技術職、医療技術職、看護職、技能職及び大学専門職をいい、「専門職」及び「一般職」とは理事長が定める業務に従事する職をいう。
- 4 前項に定める一般職員のうち、1 週間当たりの勤務時間が、第 39 条第 1 項に規定する 1 週間当たり勤務時間に比して短い時間である者を「短時間勤務職員」という。

(法令との関係)

第 4 条 この規則に定めのない事項については、労基法、その他の法令及び諸規程の定めるところによる。

(規則の遵守)

第 5 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 6 条 理事長は、労働契約の期間（以下「任期」という。）を定め、あるいは定めない

で職員を採用することができる。

- 2 前項の規定により、任期を定めて採用する教員（以下「任期付教員」という。）に関する事項については、この規則に定めるほか、公立大学法人横浜市立大学職員任期規程の定めるところによる。

（採用方法）

第7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) 学歴に関する証明書
- (3) 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
- (4) 健康診断書その他理事長が必要と認める書類

（採用時提出書類）

第8条 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類をすみやかに提出しなければならない。

- (1) 誓約書
- (2) 住所、連絡先、通勤、扶養親族等に関する書類及び証明書類
- (3) その他理事長が必要と認める書類

- 2 前項第2号及び第3号に掲げる提出書類の記載事項等に変更があったときは、その都度、すみやかにこれを届け出なければならない。

（試用期間）

第9条 職員として採用された日から6か月間は、試用期間とする。ただし、理事長が必要と認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

- 2 前項の場合において、大学専門職を除く職員については、理事長が必要と認めたときは、試用期間を1年に至るまで延長することができる。
- 3 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満了時に、勤務成績が著しく不良であって、正規の職員とすることが不適当と認めたときは、解雇することができる。

- 4 試用期間は、勤続年数に通算する。

（定年前短時間勤務職員の採用）

第9条の2 理事長は、満60歳に達した日以後に退職（任期を定めて採用される職員が退職する場合を除く。）した総合職にある者（大学専門職を除く。以下この条において「満60歳以上退職者」という。）を、第7条の規定にかかわらず、退職日以前の勤務実績その他の理事長が定める選考方法により、定年前再雇用短時間勤務職員に採用することができる。

- 2 前項の規定により採用された職員の任期は、採用の日から定年退職日相当日（当該職員が、満60歳に達した日以後も引き続き職員として勤務したものとした場合における定年退職日をいう。）までとする。

- 3 第1項の規定による採用については、第9条の規定は、適用しない。

第2節 労働契約

(労働契約の締結)

第10条 理事長は、職員を採用するに際しては、労働契約を締結する。

- 2 理事長は、前項に定めるほか、任期付教員が第12条に規定する再任、第14条第1項に規定する昇任及び第15条に規定する降任となった場合は、当該職員との間で労働契約を締結する。ただし、この場合、第7条から第9条までの規定は適用しない。
- 3 理事長は、法人設立の際、公立大学法人横浜市立大学への職員の引継に関する条例（平成17年条例第39号）に基づき、横浜市から法人に引き継がれた教員（以下「承継教員」という。）との間で、その同意に基づいて、期間を定めた労働契約を締結する。
- 4 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。
- 5 理事長は、期間の定めのない労働契約を締結した教員について、法人設立後においても、当該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。

(労働条件の明示)

第11条 理事長は、職員の採用に際しては、採用しようとする職員に対し、この規則を提示するとともに、次の事項を記載した文書を交付する。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) 賃金に関する事項
 - (5) 退職に関する事項
 - (6) その他必要な事項
- 2 理事長は、任期付教員に対し、第12条に規定する再任、第14条第1項に規定する昇任及び第15条に規定する降任となった場合に際しても、前項に定める労働条件を明示する。

第3節 再任

(再任)

第12条 理事長は、任期付教員の労働契約期間満了の際、当該職員を同一の職位で再任することができる。

第4節 評価

(評価)

第13条 職員の勤務実績等について、評価を実施する。

第5節 昇任及び降任等

(昇任)

第14条 職員の昇任（職員をその職員が現に任命されている職より上位の職制上の段階に属する職員の職に任命することをいう。以下同じ。）は、理事長が行う。

- 2 前項の昇任は、当該職員の勤務実績等の評価に基づいて行う。

3 第1項の職制上の段階は、理事長が別に定める。

(転換)

第14条の2 専門職及び一般職にある者は、総合職に転換することができる。

2 専門職又は一般職としての勤務経験が2年以上あり、総合職への転換を希望する者について、所属長の推薦のある場合には、登用試験を経て、その合格者を総合職に登用することができる。

3 前項に関わらず、理事長が必要と認める場合、当該職員の勤務実績等の評価に基づき行うことができる。

(降任)

第15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、降任（職員をその職員が現に任命されている職より下位の職制上の段階に属する職員の職に任命することをいう。以下同じ。）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) 本人より申出があった場合

(4) 組織改廃により職制を廃止する必要がある場合

(5) その他職務に必要な適格性を欠く場合

(60歳に達した管理職の降任)

第15条の2 理事長は、総合職にある者のうち管理又は監督の地位にある職員その他理事長が別に定める職員（以下「管理職員」という。）であって60歳に達している職員について、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。）に、降任させるものとする。ただし、異動期間に、当該職員を当該管理職員として引き続き勤務させることとした場合は、この限りでない。

2 理事長は、前項の規定にかかわらず、必要と認めるときは、当該職員に係る異動期間の末日の翌日から起算して一年を超えない期間内（当該期間内に第25条第1項に規定する定年退職日がある職員にあつては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内）で当該異動期間を延長し、当該職員を当該管理職員として引き続き勤務をさせることができる。

3 前2項の規定による降任又は異動期間の延長に関し必要な事項は、別に定める。

第6節 配置及び異動等

(職員の配置)

第16条 職員の配置は、法人の業務上の必要に基づき業務内容及び雇用形態並びに本人の適性等を勘案して行う。

(異動)

第17条 理事長は、職員に対し、業務上の必要に基づき、配置換、兼務及び派遣（出向を含む。）（以下「配置換等」という。）を命じることができる。

2 職員は、正当な理由がないときは、前項に基づく命令を拒否することができない。

(赴任)

第18条 理事長は、職員に赴任を命じることができる。

2 赴任を命じられた職員及び新たに採用された職員は、直ちに赴任しなければならない。

い。ただし、住居の移転を伴う等やむを得ない事由があり、理事長の承認を得た場合は、この限りではない。

第7節 休職及び復職

(休職の事由)

第19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、病気休暇を全て取得し、その後も1か月以上の休養を要する場合
- (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) 学校、研究所その他これらに準ずる施設(外国のこれらの施設を含む)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、研究又は指導に従事する場合並びに理事長が別に定める教育機関等においてその職員の職務に関連する課程に修学する場合
- (4) 公共的機関(外国のこれらの施設を含む)の委嘱又は招きにより、その職員の職務に関連があると認められるこれらの機関の業務に従事する場合

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20条 前条第1項第1号、第3号及び第4号に掲げる事由による休職の期間は、いずれも3年を超えない範囲内において必要とする期間を理事長が定める。

2 前項の休職の期間が3年に満たないときは、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 前条第1項第2号に掲げる事由による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。ただし、その係属する期間が2年を超えるときは、2年とする。

4 前3項の場合において、任期付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。ただし、理事長が認めた場合は、この限りでない。

5 前条第1項第1号に該当する場合であっても、復職できる見込がないと認められるときは、休職を命ずることなく第29条の手續に従い解雇する。

(復職)

第21条 理事長は、前条の休職期間を満了するまでに休職の事由が消滅したときは、すみやかに当該職員を復職させる。ただし、第19条第1項第1号の休職については、法人の指定する専門医の診断により休職事由の消滅が確認されたときに限る。

(休職中の身分及び賃金)

第22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、公立大学法人横浜市立大学職員賃金規程(以下「賃金規程」という。)、公立大学法人横浜市立大学一般職賃金規程(以下「一般職賃金規程」という。)、公立大学法人横浜市立大学職員年俸制規程(以下「年俸制規程」という。)及び公立大学法人横浜市立大学の大学専門職に関する規程(以下「大学専門職規程」という。)の定めるところによる。

第8節 退職

(退職)

第 23 条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 退職を申し出て、理事長から承認された場合
 - (2) 定年に達した場合
 - (3) 任期付教員について、その任期が満了した場合（再任、昇任又は降任した場合を除く。）
 - (4) 休職期間満了後も、その休職事由がなお消滅しない場合
 - (5) 死亡した場合
- （退職の手續）

第 24 条 職員は、自己の都合で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 退職する日の 6 か月前
 - (2) 前号に規定する以外の職員 退職する日の 1 か月前
- （定年退職）

第 25 条 職員の定年は満 65 歳とする。この場合、定年に達した日以降最初の 3 月 31 日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

- (1) 削除
- (2) 削除

2 前項の規定する場合の他、定年に達した職員に関する勤務延長及び採用については、別途理事長が定める。

（早期退職制度）

第 26 条 削除

（早期退職制度の要件）

第 27 条 削除

（申出の方法）

第 28 条 削除

第 9 節 解雇

（解雇）

第 29 条 理事長は、職員が成年被後見人又は被保佐人となった場合は、解雇する。

2 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) 心身に故障があり、法人の指定する専門医の診断に基づき業務に耐えられないと認められた場合。ただし、第 19 条第 1 項第 1 号に規定する休職中の場合を除く。
- (2) 勤務成績が著しく良くない場合
- (3) 第 1 号及び第 2 号に該当する場合のほか、職務に必要な適格性を欠く場合
- (4) 事業の縮小、組織の改廃、その他やむを得ない業務上の都合により剰員が生じ、かつ他に適当な配置先がない場合
- (5) 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 30 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) 職員が業務上負傷し又は疾病にかかり、療養のため休養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。以下「災害補償法」という。）及び労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号。以下「災害補償保険法」という。）に基づく傷病補償年金を受けている場合も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) 公立大学法人横浜市立大学職員の勤務時間・休日及び休暇等に関する規程（以下「勤務時間規程」という。）に基づき産前産後の女性職員が休業する期間及びその後 30 日間

（解雇予告）

第 31 条 理事長は、職員を解雇する場合は、少なくとも 30 日前に本人に予告し、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。ただし、試用期間中の職員を採用の日から 14 日以内に解雇する場合は、この限りではない。

第 3 章 賃 金

（賃金）

第 32 条 職員の賃金については、賃金規程、一般職賃金規程、年俸制規程及び大学専門職規程の定めるところによる。

第 4 章 服 務

（職務専念義務）

第 33 条 職員は、公立大学法人として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。

3 職員は、この規則、関係規程又は関係法令に定める場合を除いては、その勤務時間中は職務に専念し、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。

（服務心得）

第 34 条 職員は、この規則、関係規程及び関係法令を遵守し、上司等の指揮命令に従って、その職務を遂行しなければならない。

2 その他職員がその職務を遂行するにあたっての服務心得は、公立大学法人横浜市立大学職員服務規程（以下「服務規程」という。）の定めるところによる。

（禁止行為）

第 35 条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

(1) 法人の信用又は職員全体の名誉を傷つけること

(2) 職務上知ることのできた秘密を漏らすこと

(3) 理事長の許可なく事業を営み、又は職務以外の業務に従事すること

(4) その他法人の秩序及び規律を乱すこと

（兼業）

第 36 条 理事長は、職員が事業を営み、又は職務以外の業務に従事する場合は、公立大学法人横浜市立大学職員兼業規程の定めるところにより、許可することができる。

2 前項の規定にかかわらず、職員のうち一般職についての取扱いは別に定める。

(職員の倫理)

第 37 条 職員は、その職務に係る倫理を遵守しなければならない。

(ハラスメント及びその他の人権侵害の防止)

第 38 条 職員は、ハラスメント及びその他の人権侵害を、如何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 勤務時間及び休暇等

(勤務時間、休憩時間及び勤務を要しない日)

第 39 条 職員の勤務時間は、1 週間当たり 38 時間 45 分、1 日当たり 7 時間 45 分とする。

2 職員の始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻 午前 8 時 30 分

終業時刻 午後 5 時 15 分

休憩時間 午後 0 時から午後 1 時まで

業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。

3 教員について、労基法第 38 条の 3 に規定する手続を経た場合は、前項の規定にかかわらず、専門業務型裁量労働制を適用することができる。

4 法人の附属病院及び附属市民総合医療センター（以下「附属 2 病院」という。）に所属する教員及び附属 2 病院において医師として職務を行う教員（これらの者のうち、申出があったものに限る。）並びに附属 2 病院に所属する一般職員及び派遣職員について、労基法第 32 条の 2 に規定する手続を経た場合は、第 2 項の規定にかかわらず、1 か月単位の変形労働時間制を適用することができる。

5 法人の運営上の都合により特別の勤務形態によって勤務する必要がある職員については、前 3 項の規定にかかわらず勤務時間規程に定めるところによる。

6 前 5 項にかかわらず、短時間勤務職員の勤務時間、休憩時間及び勤務を要しない日については、第 1 項の範囲内で勤務時間規程に定めるところによる。

7 日曜日及び土曜日は原則として勤務を要しない日とする。

(休日)

第 40 条 休日は次に掲げるとおりとする。

(1) 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。

(2) 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。）

(年次有給休暇)

第 41 条 年次有給休暇は 4 月 1 日に在職する職員に 1 年につき 20 日を付与する。

2 前項に規定する 1 年とは 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日（以下「休暇年度」という。）とする。

3 4 月 2 日以降に採用された職員及び復職した者等に対する当該休暇年度における年次有給休暇の付与日数は理事長が別に定める。

4 一般職及び専門職のうち 1 週間の勤務日数が 5 日未満である職員の年次有給休暇

の日数は、一休暇年度について、別表第1のとおり（4月2日以降に採用された職員については、理事長が別に定める日数）とする。

- 5 第1項、第3項及び第4項の規定により年次有給休暇が10日以上与えられた職員に対しては、付与日の属する休暇年度内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、理事長が職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、職員が第1項、第3項又は第4項の規定により付与された年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

（特別休暇）

第42条 職員は、特別休暇として次の各号に掲げる休暇を当該各号に掲げる場合に受けることができる。

- (1) 病気休暇 職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある場合
- (2) 結婚休暇 職員が結婚する場合
- (3) 出産休暇 女性職員が出産する場合
- (4) 生理日休暇 女性職員が生理のため勤務することが著しく困難な場合
- (5) 祭日休暇 職員の親族の祭日の場合
- (6) 服忌休暇 職員が親族の喪に遭った場合
- (7) 骨髄提供休暇 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢(しょう)血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として別に定める者を含む。以下この規則において同じ。）及び兄弟姉妹以外の者に骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合
- (8) 社会貢献活動休暇 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで別に定める社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）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場合
- (9) 夏季休暇 職員が夏季における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
- (10) 子の看護等休暇 12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子を養育する職員が、当該子の看護等（負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話、疾病予防のための予防接種や健康診断を受けさせるための当該子の世話若しくは学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第20条の規定による学校の休業等になった当該子の世話を行うこと又は当該子の入園式、入学式、卒園式、卒業式へ参加することをいう。）のため、勤務しないことが相当であると認められる場合

- (11) 介護休暇 要介護者の介護その他の世話をを行う職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合
 - (12) 公民権行使休暇 職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合
 - (13) 公の職務執行休暇 職員が裁判員、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へ出頭する場合
 - (14) 育児時間 職員（男性職員にあつては、育児時間の承認を受けようとする期間において、その配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が当該申請に係る子を育てることができる場合を除く。）が生後1年6月に達しない子を育てる場合
 - (15) 配偶者の出産のための休暇 男性職員が配偶者の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合
 - (16) 男性職員の育児参加休暇 男性職員の配偶者が出産する場合であつて、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合
 - (17) 災害時等特別休暇 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故その他職員の責に帰することのできない事由によって職務の執行が困難であると認められる場合
 - (18) 出生支援休暇 職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合
 - (19) 母性健康管理に関する休暇 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が保健指導等を受ける場合及び母体又は胎児の健康保持のため勤務しないことが相当であると認められる場合
 - (20) 永年勤続休暇 職員が新たに勤続10年、20年又は30年を満たした場合
- 2 一般職及び専門職のうち1週間の勤務日数が5日未満である職員の前項第1号、第2号、第8号から第11号まで、第15号及び第16号の日数は、当該各号の日数に1週間の勤務日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数（1日未満の端数がある場合は、これを四捨五入して得た日数）とする。
- （勤務時間、休憩時間、休日及び休暇等）

第43条 前4条に定めるほか、職員の勤務時間、休憩時間、休日及び休暇等については、勤務時間規程の定めるところによる。

（育児及び介護休業等）

第44条 職員は、理事長に申し出ることにより、3歳に満たない子を養育するために必要がある場合は、育児休業を取得することができる。また、子が小学校就学の始期に達するまでの間、理事長に申し出て、勤務時間の短縮等の措置（以下、「育児短時間勤務」という。）を受け、又は1年の期間ごとに、次の各号に掲げる範囲内のうち、いずれかの範囲内を選択した上で1日の勤務時間の全部又は一部について勤務しないこと（以下、「部分休業」という。）ができる。

- (1) 1日を通じ30分単位で2時間を超えない範囲内
- (2) 1年を通じ1時間単位で77時間30分を超えない範囲内

2 要介護状態にある家族を介護する職員は、理事長に申し出て、介護休業又は介護時

間を取得することができる。

- 3 前2項に定めるほか、職員の育児休業、部分休業、育児短時間勤務、介護休業、介護時間、子の看護等休暇及び介護休暇等については、公立大学法人横浜市立大学職員の育児・介護休業等に関する規程の定めるところによる。

(配偶者同行休業)

第44条の2 理事長は、職員が申請した場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該申請をした職員の勤務成績その他の事情を考慮した上で、当該職員が3年を超えない範囲内の期間配偶者同行休業（職員が、外国での勤務その他別に定める事由により外国に住所又は居所を定めて滞在するその配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）と、当該住所又は居所において生活を共にするための休業をいう。以下この条において同じ。）をすることを承認することができる。

- 2 前項に定めるほか、配偶者同行休業については公立大学法人横浜市立大学職員の配偶者同行休業に関する規程の定めるところによる。

第6章 出張

(出張)

第45条 理事長は、職務上必要がある場合、職員に出張を命ずることができる。

- 2 出張を命ぜられた職員が出張を終えたときは、すみやかにその旨を上司に報告しなくてはならない。
- 3 職員は、出張中、業務の都合又は病気その他やむを得ない事由により予定を変更しなければならないときは、すみやかに、上司に連絡をとり、承認を得なければならない。
- 4 職員は、上司に随行した場合を除き、出張終了後、復命書を作成し、上司に提出しなければならない。ただし、特別な場合又は軽易な場合は、口頭により復命することができる。

(旅費)

第46条 前条の出張に要する旅費については、公立大学法人横浜市立大学旅費規程の定めるところによる。

第6章の2 在宅勤務

(在宅勤務)

第46条の2 職員は、理事長の承認を得て、通常の勤務場所を離れて当該職員の自宅又はこれに準ずる場所における勤務（以下「在宅勤務」という。）をすることができる。

- 2 在宅勤務に関する必要な事項は別に定める。

第7章 研修

(研修)

第47条 理事長は、法人の業務に関する必要な知識の習得及び技能の向上等を目的と

して、職員に研修を命ずることができる。

- 2 職員は、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。
- 3 職員は、その職責を遂行するために、業務に支障のない限り、理事長の承認を得て、勤務場所を離れて研修に参加することができる。
- 4 職員は、理事長の定めるところにより、長期にわたる研修を受けることができる。
- 5 その他職員の研修に関し必要な事項は、理事長が別に定めるところによる。

第8章 表彰

(表彰)

第48条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、公立大学法人横浜市立大学職員表彰規程の定めるところにより表彰する。

- (1) 永年にわたり誠実に勤務し、その成績が優秀で他の職員の模範となる場合
- (2) 職務上特に顕著な功績があった場合
- (3) 法人の名誉を高める行為を行った場合
- (4) 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

第9章 懲戒等

(懲戒の事由)

第49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、懲戒に処する。

- (1) 正当な理由なく無断でしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- (2) 正当な理由なくしばしば業務上の指示・命令に従わなかった場合
- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合
- (4) 刑法その他刑罰法規に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかになった場合
- (5) 法人の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- (6) 素行不良で法人の秩序又は風紀を乱した場合
- (7) 重大な経歴詐称をした場合
- (8) 私生活上の非違行為、法人に対する誹謗中傷等によって、法人の名誉を傷つけ、又は業務に影響を及ぼすような行為があった場合
- (9) その他この規則及び法人の諸規程によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる違反があった場合

(懲戒の種類)

第50条 懲戒は、戒告、減給、停職、降職・降格、諭旨解雇及び懲戒解雇の区分によって行う。

- (1) 戒告は、始末書を提出させ、将来を戒める。
- (2) 減給は、始末書を提出させ、1回の額が平均賃金の1日分の半額以内で総額が1か月の支給総額の10分の1を超えない範囲で給与を減ずる。
- (3) 停職は、始末書を提出させ、1日以上6か月以内を限度として勤務を停止する。その期間の給与は支給しない。
- (4) 降職・降格は、始末書を提出させ、職務上の地位を免じ(降職)、又は資格上の地位を下げる(降格)。この場合職務又は職位の変更に伴って賃金を下げる。
- (5) 諭旨解雇は、退職願を提出させて解雇する。
- (6) 懲戒解雇は、予告期間を置かず、また解雇予告手当を支払わないで即時解雇する。

ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けないときは、解雇予告手当を支払って即時に解雇する。

(訓戒等)

第 51 条 前条に規定する場合の他、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときには、文書又は口頭により、注意、嚴重注意又は訓戒を行う。

(不服申立て)

第 52 条 第 49 条の規定により懲戒処分を受けた者が、その懲戒処分に不服がある場合は、処分を受けた日から 7 日以内に理事長へ再審議を請求することができる。

(損害賠償)

第 53 条 職員が故意又は重大な過失により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しなければならない。ただし、これによって第 50 条の懲戒処分を免れるものではない。

第 10 章 安全及び衛生

(安全衛生管理)

第 54 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、職員の健康増進と安全衛生の確保のために必要な措置を講じるものとする。

2 職員は、安全衛生の確保について、関係法令ほか、上司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 職員の安全衛生の確保については、公立大学法人横浜市立大学職員安全衛生管理規程の定めるところによる。

第 11 章 災害補償

(業務上の災害)

第 55 条 職員が、業務上の事由により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、災害補償法及び災害補償保険法の定めるところにより、災害補償を行う。

(通勤上の災害)

第 56 条 職員が、通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、災害補償法及び災害補償保険法の定めるところにより、災害補償を行う。

第 12 章 退職手当

(退職手当)

第 57 条 一般職及び専門職以外の職員が、第 23 条に規定する退職、第 29 条に規定する解雇又は第 50 条第 5 号に規定する諭旨解雇となった場合は、退職手当を支給する。

2 職員の退職手当については、公立大学法人横浜市立大学職員退職手当規程（以下「退職手当規程」という。）の定めるところによる。

(退職手当の特例)

第 58 条 削除

第 13 章 発明等

(職務発明)

第 59 条 職員等の発明等に係る知的財産権の取扱いについては、公立大学法人横浜市立大学の発明等に関する規程に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

(定年退職に関する経過措置)

- 2 令和 5 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの間における第 25 条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「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 5 年 4 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

- 3 令和 5 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日までの間において、公立大学法人横浜市立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 3 号）による改正前の横浜市立大学職員就業規則第 25 条第 1 号に掲げる職員については、前項の規定にかかわらず、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65 歳」とあるのは同表の右欄に掲げる字句とする。

令和 5 年 4 月 1 日から令和 13 年 3 月 31 日まで	65 歳
------------------------------------	------

附 則

この規則は、平成 18 年 2 月 1 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 21 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 42 条第 1 項第 12 号（裁判員に係る部分に限る。）は、平成 21 年 5 月 21 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 22 年 6 月 30 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 26 年 3 月 31 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 29 年規則第 3 号）

この規則は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 29 年規則第 5 号）

この規則は、平成 29 年 6 月 1 日から施行する。

附 則（平成 30 年規則第 3 号）

この規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 9 条第 2 項の改正規定は平成 30 年 5 月 1 日から施行する。

附 則（令和 2 年規則第 1 号）

（施行期日）

1 この規則は、令和 2 年 3 月 1 日から施行する。

（適用）

2 改正後の公立大学法人横浜市立大学職員就業規則第 41 条第 3 項及び第 4 項の規定は平成 31 年 4 月 1 日から適用する。

附 則（令和 2 年規則第 7 号）

この規則は、令和 2 年 5 月 1 日から施行し、令和 2 年 3 月 1 日から適用する。

附 則（令和 2 年規則第 9 号）

この規則は、令和 2 年 12 月 17 日から施行する。

附 則（令和 3 年規則第 3 号）

この規則は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 4 年規則第 3 号）

この規則は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 4 年規則第 9 号）

この規則は、令和 4 年 10 月 1 日から施行する。

附 則（令和 5 年規則第 3 号）

（施行期日）

- 1 この規則は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。
（定年退職者等の再雇用に関する経過措置）
- 2 理事長は、次に掲げる者のうち、満 65 歳に達する日以後における最初の 3 月 31 日（以下この項から第 4 項までにおいて「特定年齢到達年度の末日」という。）までの間にあるものであって、当該者を採用しようとする職に係る旧規則定年（この規則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日における公立大学法人横浜市立大学職員就業規則（以下「旧規則」という。）第 25 条に規定する定年をいう。以下同じ。）に達しているものを、従前の勤務実績その他の理事長が定める選考方法により、1 年を超えない範囲内で任期を定め、暫定再雇用職員（この項又は次項の規定により採用する職員をいう。以下同じ。）に採用することができる。
 - （1） 施行日前に旧規則第 25 条第 1 項の規定により退職した者
 - （2） 第 25 条第 2 項の規定により勤務した後退職した者
 - （3） 施行日前に退職した者（前 2 号に掲げる者を除く。）であって、当該退職の日の翌日から起算して 5 年を経過する日までの間にあるもの
 - （4） 施行日前に退職した者（前 3 号に掲げる者を除く。）であって、当該退職の日の翌日から起算して 5 年を経過する日までの間に、旧定年規程第 5 条及び第 6 条の規定により採用されたもの又は暫定再雇用職員として採用されたことがあるもの
- 3 令和 14 年 3 月 31 日までの間、理事長は、次に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にあるものであって、当該者を採用しようとする職に係る新規則定年（この規則による改正後の公立大学法人横浜市立大学職員就業規則（以下「新規則」という。）第 25 条に規定する定年をいう。以下同じ。）に達しているものを、従前の勤務実績その他の理事長が定める選考方法により、1 年を超えない範囲内で任期を定め、暫定再雇用職員に採用することができる。
 - （1） 施行日以後に新規則第 25 条の規定により退職した者
 - （2） 施行日以後に第 25 条第 2 項の規定により勤務した後退職した者
 - （3） 施行日以後に新規則第 9 条の 2 第 1 項の規定により採用された者のうち、同条第 2 項に規定する任期が満了したことにより退職したもの
 - （4） 施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であって、当該退職の日の翌日から起算して 5 年を経過する日までの間にあるもの
 - （5） 施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であって、当該退職の日の翌日から起算して 5 年を経過する日までの間に、暫定再雇用職員として採用されたことがあるもの
- 4 前 2 項の任期又はこの項の規定により更新された任期は、1 年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、当該任期の末日は、前 2 項の規定により採用する者又はこの項の規定により任期を更新する者の特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。
- 5 暫定再雇用職員の前項の規定による任期の更新は、当該暫定再雇用職員の当該更新直前の任期における勤務実績が良好である場合に行うことができる。

- 6 理事長は、暫定再雇用職員の任期を更新する場合には、あらかじめ当該暫定再雇用職員の同意を得なければならない。

（定年前再雇用短時間勤務職員に関する経過措置）

- 7 理事長は、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、基準日における新規則定年相当年齢が基準日の前日における新規則定年相当年齢を超える職に、基準日の前日までに新規則第 9 条の 2 に規定する満 60 歳以上退職者となった者（基準日前から第 25 条第 2 項の規定の規定により勤務した後基準日以後に退職をした者を含む。）のうち基準日の前日において同日における新規則定年相当年齢に達しているものを、新規則第 9 条の 2 の規定により採用することができない。

附 則（令和 7 年規則第 5 号）

この規則は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 7 年規則第 8 号）

この規則は、令和 7 年 10 月 1 日から施行する。

別表第 1（第 41 条第 4 項関係）

週の勤務日数等／ 継続雇用期間	週 5 日以上又は年 217 日以上の日数を勤務	週 4 日以上又は年 169 日以上の日数を勤務
1 年未満	20 日	16 日
1 年		17 日
2 年		18 日
3 年		19 日
4 年以上		20 日