

公立大学法人神戸市外国語大学職員不利益処分手続規程

2007年4月1日

規程第12号

(目的)

第1条 この規程は、公立大学法人神戸市外国語大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第9条、第13条、第18条及び第37条の規定に基づき、公立大学法人神戸市外国語大学における職員の意に反する降格、解雇及び休職の基準、手続及び効果、失職の例外並びに懲戒の手続及び効果に関し必要な事項を定めるものとする。

(休職の事由)

第2条 理事長は、職員が就業規則第13条の規定に該当する場合は、休職とすることができる。

(降任、解雇及び休職の手続)

第3条 理事長は、就業規則第9条第1号の規定に該当するものとして職員を降格する場合、または同規則第18条第2号の規定に該当するものとして職員を解雇する場合には、客観的事実に基づき勤務実績の良くないことを判定して行わなければならない。

2 理事長は、就業規則第9条第2号の規定に該当するものとして職員を降格する場合、もしくは同規則第18条第3号の規定に該当するものとして職員を解雇する場合、または同規則第13条第1項第1号の規定に該当するものとして、職員を休職する場合においては、理事長が指定する医師2名以上の診断をあらかじめ受けさせなければならない。

3 職員の意に反する降格もしくは解雇または休職の処分は、その旨を記載した文書を当該職員に交付して行なわなければならない。

(休職の効果)

第4条 休職者は、休職の期間中その身分を保有するが職務に従事しない。

2 休職者には、公立大学法人神戸市外国語大学職員給与規程で定める給与の外、いかなる給与も支給されない。

(休職期間)

第5条 就業規則第13条に掲げる事由による休職は、別表第1の休職期間を超えない範囲内で、理事長が定める期間とする。

(復職)

第6条 理事長は、就業規則第13条第1項第1号に規定する休職の期間中にその事由が消滅したときは、休職は当然終了したものとし、すみやかに復職を命ずるものとする。

(休職期間の更新)

第7条 第5条の規定により定めた休職の期間が別表第1に掲げる期間に満たない場合には、その休職を開始した日から引続き別表第1に掲げる期間をこえない範囲内において、これを更新することができる。ただし、第6条の規定により復職を命ぜられた日から6か月以内に再び就業規則第13条第1項第1号の規定に該当する場合には、前の休職の期

間を通算する。

(失職の例外)

第8条 就業規則第13条第1項第2号に該当するに至った職員のうち、刑の執行を猶予された者については、理事長が情状により特に必要と認めるときは、失職しないものとすることができる。

(懲戒の手續)

第9条 戒告、減給、停職、諭旨免職、または懲戒解雇の処分は、その旨を記載した文書を当該職員に交付して行なわなければならない。

(その他)

第10条 この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

- 1 この規程は、2007年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行日の前日における処分の効果については、施行日においてこれを継承する。
- 3 2007年3月31日以前において、この規程に該当する処分事由が生じていたことが明らかになった場合には、この規程に基づき不利益処分を行うものとする。

附 則

この規程は、2008年3月3日から施行する。

別表第1（第5条関係）

休職事由	休職期間
（１）心身の故障のため長期の休養を要する場合	休養を要する程度に応じ、別表第2に掲げる期間の範囲内
（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	当該刑事事件が裁判所に係属する間
（３）その他、特別の事情により休職することが適当と認められる場合	理事長が必要と認める期間

別表第2（第5条関係）

休職の事由	勤続年数区分	休職の期間	
負傷又は疾病（業務上の負傷又は疾病及び通勤による負傷又は疾病を除く。）による就業規則第13条第1項第1号の休職	2年未満	1年	難病のうち厚生労働省が指定する特定疾患による場合、理事長が特に必要と認めるときは、勤続年数区分に応じ、それぞれの期間を1年に限り延長することができる。
	2年以上4年未満	2年	
	4年以上	3年	
業務上の負傷又は疾病及び通勤による負傷又は疾病による就業規則第13条第1項第1号の休職		3年	医師の診断等により理事長が特に必要と認めるときは、期間を延長することができる。

（注）

- 1 通勤とは、地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)第2条第2項及び第3項に規定する通勤をいう。
- 2 勤続年数は、月計算による。
- 3 勤続年数算定の基準となる月は、休職発令の月現在による。