

○国立大学法人筑波大学本部等職員就業規則

〔平成17年3月24日〕  
法人規則第7号

改正 平成18年法人規則第8号  
平成18年法人規則第45号  
平成18年法人規則第53号  
平成19年法人規則第10号  
平成19年法人規則第56号  
平成20年法人規則第2号  
平成21年法人規則第7号  
平成21年法人規則第21号  
平成22年法人規則第5号  
平成23年法人規則第20号  
平成23年法人規則第53号  
平成24年法人規則第7号  
平成24年法人規則第63号  
平成25年法人規則第11号  
平成25年法人規則第45号  
平成26年法人規則第5号  
平成26年法人規則第33号  
平成27年法人規則第4号  
平成27年法人規則第15号  
平成28年法人規則第15号  
平成28年法人規則第51号  
平成30年法人規則第11号  
平成30年法人規則第42号  
令和元年法人規則第1号  
令和元年法人規則第18号  
令和2年法人規則第16号

国立大学法人筑波大学本部等職員就業規則

目次

第1章 総則（第1条－第3条）

第2章 採用、昇任等

第1節 採用（第4条－第9条）

第2節 昇任、派遣等（第10条－第14条）

第3節 降任（第15条－第18条）

第4節 休職（第19条－第23条）

第5節 その他（第23条の2－第24条）

第3章 休業等（第25条－第35条）

第4章 服務（第36条－第43条の2）

第5章	兼業（第44条—第46条）
第6章	勤務時間、休日及び休暇（第47条—第59条）
第7章	出張（第60条）
第8章	妊産婦である職員に対する特例（第61条—第63条）
第9章	給与（第64条—第67条）
第10章	定年、退職及び解雇
第1節	定年（第68条—第70条）
第2節	退職（第71条・第72条）
第3節	解雇（第73条—第77条）
第4節	その他（第78条・79条）
第11章	退職金（第80条・第81条）
第12章	安全及び衛生（第82条—第89条）
第13章	災害補償（第90条・第91条）
第14章	研修（第92条・第93条）
第15章	表彰（第94条）
第16章	懲戒等（第95条—第99条）
第17章	福利・厚生等（第100条・第101条）
第18章	雑則（第102条—第105条）
附則	

## 第1章 総則

### （目的）

第1条 この就業規則は、国立大学法人筑波大学（以下「法人」という。）の大学本部等及び東京キャンパスに勤務する職員（国立大学法人筑波大学本部等非常勤職員就業規則（平成17年法人規則第10号）の適用を受ける者及び法人が特に定めた労働条件により雇用する者を除く。以下「職員」という。）の労働条件、服務その他就業に関し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 この就業規則に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働契約法（平成19年法律第128号）その他の法令の定めるところによる。

### （就業規則の遵守）

第3条 法人及び職員は、この就業規則を遵守しなければならない。

## 第2章 採用、昇任等

### 第1節 採用

### （採用）

第4条 職員の採用は、競争試験又は選考により行う。

2 前項に定めるもののほか、教授、准教授、講師、助教、助手、特別招聘教授及び特任助教（以下「教授等」という。）の採用のための選考については、教育研究評議会の議を経て定める手続

による。

(任期付採用)

第5条 法人は、職員を期間を定めて採用することがある。

- 2 前項の期間は、別に定めがある場合を除き、3年（労働基準法（昭和22年法律第49号）第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成15年厚生労働省告示第356号）の定めるところにより、博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有する者その他の高度の専門的知識等を有する者を採用する場合にあっては5年）の範囲内とする。
- 3 法人が職員と期間を定めた労働契約（以下において「有期労働契約」という。）を2回以上連続（一の有期労働契約とその次の有期労働契約の期間が、労働契約法第18条の規定による通算契約期間となる場合を含む。）して締結する場合は、雇用形態にかかわらず、有期労働契約の期間が当初の採用日から通算し5年を超えない範囲とする。ただし、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2項に定める期間は、当該5年に含まないものとする。
- 4 前項の規定にかかわらず、教授、准教授、講師、助教及び特別招聘教授又は主幹研究員、主任研究員、副主任研究員及び研究員のうち、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2第1項第1号又は第2号に該当する場合で学長が認める特定のプロジェクト及びプログラム等による場合は、有期労働契約の期間が当初の採用日から通算し10年を超えない範囲とする。ただし、同法第15条の2第2項に定める期間は、当該10年に含まないものとする。
- 5 前2項の規定にかかわらず、法人が特に必要と認める場合は、同項に定める期間を超えて労働契約を締結することができる。
- 6 法人は、第102条及び第104条に定めるもののほか法人が特に必要と認める場合を除き、当該年度の末日における年齢が第68条第2項各号に規定する年齢を超える者と新たに有期労働契約を締結しない。

(無期労働契約)

- 第5条の2 前条の規定により採用された職員の有期労働契約の期間が通算5年（前条第4項に該当する者は10年）を超える場合には、期間の定めのない労働契約（以下この条において「無期労働契約」という。）の締結の申込みをすることにより、現に締結している有期労働契約期間の満了する日の翌日から無期労働契約に転換する。
- 2 職員が前項の無期労働契約の締結の申込みを行う場合には、現に締結している有期労働契約期間の満了する日の30日前までに、書面で申し込まなければならない。
  - 3 無期労働契約に転換後の職員の労働条件については、前条の規定を除き、この就業規則に定めるところによる。

(提出書類)

第6条 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。ただし、法人以外の国立大学法人の職員、国家公務員、地方公務員その他法人が認める職にあるものが、引き続き法人の職員となる場合には、提出を免除することがある。

- (1) 履歴書
- (2) 住民票記載事項証明書又はこれに代わるもの

(3) その他法人が必要と認める書類

2 職員は、前項の提出書類の記載事項に変更があった場合には、速やかに届け出なければならない。

(試用期間)

第7条 職員として採用された者については、採用の日から6月間の試用期間を設ける。ただし、法人以外の国立大学法人の職員、国家公務員、地方公務員その他法人が認める職にあるものが、引き続き法人の職員となる場合には、当該期間を短縮し、又は設けないことがある。

2 試用期間中の職員については、勤務実績が不良なこと、心身に故障があること、その他の事由により法人に引き続き雇用しておくことが適当でない場合には、解雇することがある。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(大学教員の特例)

第8条 法人は、副学長（理事である者を除く。）、系長、教授、准教授、講師、助教、助手、特別招聘教授、及び特任助教（以下「大学教員」という。）を前条第2項の規定により解雇する場合には、教育研究評議会の議を経なければならない。

(労働条件の明示)

第9条 法人は、職員の採用に際して、次の事項を記載した文書を交付しなければならない。

(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業務に関する事項

(3) 始業及び終業の時刻、所定勤務時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに職員を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

(4) 給与（退職金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、給与の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

(5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

## 第2節 昇任、派遣等

(昇任)

第10条 職員の昇任は、当該職員の勤務実績及び能力の評定に基づく選考により行う。

2 前項に定めるもののほか、教授等の昇任のための選考については、教育研究評議会の定める手続による。

(異動)

第11条 法人は、業務運営上必要がある場合には、職員を他の職に異動させることができる。

(兼務)

第12条 法人は、業務運営上必要がある場合には、職員にその職を有したまま、他の職を兼務させることがある。

(派遣)

第13条 法人は、業務運営上必要がある場合には、職員を国、地方公共団体、法人以外の国立大学法人その他の機関等に派遣することがある。

2 前項の規定により派遣する職員の取扱い等については、国立大学法人筑波大学職員の派遣に関する規則（平成16年法人規則第18号）の定めるところによる。

（赴任）

第14条 職員は、採用され、又は異動を命じられた場合には、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認められる場合は、この限りでない。

### 第3節 降任

（降任）

第15条 法人は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その意に反して、当該職員を降任させることができる。

- (1) 勤務成績が良くない場合
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) その他その職に必要な適格性を欠く場合
- (4) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合

第16条 職員は、この就業規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任されることはない。

第17条 法人は、職員が自ら降任を願い出た場合にはこれを承認し、降任させることがある。

2 職員は、前項の降任を願い出る場合には、降任理由及び降任予定日を明確にした書面を提出しなければならない。

（大学教員の特例）

第18条 法人は、大学教員に対して、第15条の規定により降任させる場合には、教育研究評議会の議を経なければならない。

### 第4節 休職

（休職）

第19条 法人は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、その意に反して、休職させることがある。

- (1) 国立大学法人筑波大学本部等職員の勤務時間及び休暇に関する規則（平成17年法人規則第9号。第59条において「本部等職員勤務時間規則」という。）第15条第1項に規定する病気休暇の上限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おそれのある場合
- (3) 事故又は災害により、生死不明又は所在不明が3月を超えた場合
- (4) その他特別の事由により休職とすることが適当であると法人が認めた場合

2 前項第1号の規定にかかわらず、病気休暇の上限期間内であっても長期の療養が必要と認められる場合には、病気休暇の上限期間満了日前に休職させることがある。

3 休職者は、法人の職員としての身分を有するが、職務に従事しない。

(休職の期間)

第20条 前条第1項第1号又は第3号に規定する事由による休職の期間は、休養を要する程度又は必要に応じ、いずれも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、法人が定める。この場合において、当該休職の期間が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 前条第1項第2号に規定す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間とする。

3 前条第1項第4号に規定する事由による休職の期間は、必要に応じ、それぞれ個々の場合について、法人が定める。

(復職)

第21条 法人は、休職の期間中にその事由が消滅したときは、速やかに復職させるものとする。

(休職者の給与)

第22条 休職者の給与は、国立大学法人筑波大学本部等職員の給与に関する規則（平成17年法人規則第8号。以下「本部等職員給与規則」という。）の定めるところによる。

(大学教員の特例)

第23条 法人は、大学教員に対して、第19条第1項第1号に規定する事由により休職させ、当該休職の期間を定める場合には、教育研究評議会の議を経なければならない。

## 第5節 その他

(障害を有する職員に対する措置等)

第23条の2 法人は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、職員が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的扱いをしない。

2 法人は、障害を有しない職員との均等な待遇の確保又は障害を有する職員の有する能力の有効な発揮の支障となる事情を改善するため、過重な負担を及ぼさない範囲において、必要な措置を講ずるものとする。

3 法人は、障害を有する職員からの前項の措置の要求を受けるため、相談窓口を設けるものとする。

4 法人は、第1項及び第2項に定める事項に関し、障害を有する職員からの苦情の申出に対応するため、苦情相談窓口を設けるものとする。

5 法人は、障害を有する職員の第3項の要求及び前項の申出並びに障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。次項において「障害者雇用促進法」という。）第74条の6に規定する紛争の解決につき援助を求めたことを理由として、当該職員に対して不利益な取り扱いをしない。

6 前5項に定めるもののほか、障害を有する職員に対する差別の解消の措置等については、障害者雇用促進法の定めるところによる。

第24条 この章に定めるもののほか、職員の採用、昇任等に関し必要な事項は、国立大学法人

筑波大学本部等職員の採用、昇任、退職等に関する規程（平成17年法人規程第11号。以下「本部等職員採用等規程」という。）で定める。

### 第3章 休業等

#### （産前産後休業）

第25条 法人は、8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の女性職員から請求のあったときは、休業させる。

2 法人は、産後8週間を経過しない女性職員については、休業させる。ただし、産後6週間を経過した女性職員が請求した場合には、医師が支障がないと認めた業務に従事させることができる。

3 前2項の期間は、給与の全額が支給される。

#### （育児休業）

第26条 職員のうち、3歳に満たない子の養育を必要とする者は、法人に申し出ることにより育児休業をすることができる。

2 育児休業の期間は、給与が支給されない。

#### （育児短時間勤務）

第26条の2 職員は、法人に申し出ることにより、当該職員の小学校の3年課程までに就学する子を養育するため、当該子がその課程を修了するまで、次の各号に掲げるいずれかの勤務形態により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務すること（第30条において「育児短時間勤務」という。）ができる。

(1) 月曜日から金曜日まで（専ら夜間において教育を行う大学院の業務に従事する大学教員及び附属学校教育局における教育相談業務に従事する職員にあっては、火曜日から土曜日まで。次号から第4号までにおいて同じ。）の5日間において1日につき4時間勤務すること。

(2) 月曜日から金曜日までの5日間において1日につき5時間勤務すること。

(3) 月曜日から金曜日までの5日間において1日につき6時間勤務すること。

(4) 月曜日から金曜日までの5日間のうちの3日について1日につき7時間45分勤務すること。

(5) 月曜日から金曜日までの5日間のうち2日については1日につき7時間45分、1日については1日につき4時間勤務すること。

#### （育児部分休業）

第27条 職員は、法人の承認を受けて、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間についてその一部を勤務しないこと（以下「育児部分休業」という。）ができる。

2 育児部分休業をしている職員は、その勤務しない時間において、1時間につき勤務1時間当たりの給与額を減額される。

#### （介護休業）

第28条 職員は、当該職員の家族に負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、常時介護を要する者がいる場合は、法人に申し出ることにより介護休業をすることができる。

2 介護休業の期間は、給与が支給されない。

(介護部分休業)

第29条 職員は、法人の承認を受けて、当該職員の家族で負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他特別の事情により介護を要する者を介護するため、1日の勤務時間についてその一部又は全部を勤務しないこと（以下「介護部分休業」という。）ができる。

2 介護部分休業をしている職員は、その勤務しない時間又は日において、1時間につき勤務1時間当たりの給与額又は1日につき勤務1日当たりの給与額を減額される。

第30条 第25条から前条までに定めるもののほか、産前産後休業、育児休業及び育児部分休業、介護休業及び介護部分休業並びに育児短時間勤務に関し必要な事項は、国立大学法人筑波大学職員の育児休業及び介護休業等に関する規程（平成17年法人規程第20号）で定める。

(研修休業)

第31条 職員は、法人の承認を受けて、職務遂行上の資質能力を向上させるため、国内外の他の学校、試験研究機関、病院その他公共的施設において、当該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目的で、2年を超えない期間を定めて研修休業をすることができる。

2 前項の休業の期間は、1回に限り更新することができる。

3 前2項の休業の期間は、給与が支給されない。ただし、本部等職員給与規則に特別な定めがある場合は、この限りでない。

(自己啓発等休業)

第31条の2 職員としての在職期間が2年以上である職員は、法人の承認を受けて、大学等における修学（学校教育法（昭和22年法律第26号）第83条に規定する大学（当該大学に置かれる同法第91条に規定する専攻科及び同法第97条に規定する大学院を含む。）の課程（同法第104条第4項第2号の規定によりこれに相当する教育を行うものとして認められたものを含む。）又はこれに相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）の課程に在学してその課程を履修することをいう。以下この条において同じ。）又は国際貢献活動（独立行政法人国際協力機構が独立行政法人国際協力機構法（平成14年法律第136号）第13条第1項第4号に基づき自ら行う派遣業務の目的となる開発途上地域における奉仕活動（当該奉仕活動を行うために必要な国内における訓練その他の準備行為を含む。）その他の国際協力の促進に資する外国における奉仕活動のうち職員として参加することが適当であると認められるものに参加することをいう。以下この条において同じ。）のため、大学等における修学のための休業にあっては2年（大学等における修学の成果をあげるために特に必要な場合としてその修業年限が2年を超え、3年を超えないものに在学してその課程を履修する場合にあっては、3年）、国際貢献活動のための休業にあっては3年を超えない範囲内の期間に限り、自己啓発等休業をすることができる。

2 自己啓発等休業をしている職員は、当該自己啓発等休業を開始した日から引き続き自己啓発等休業をしようとする期間が前項に規定する休業の期間を超えない範囲内において、1回に限りこれを更新することができる。

3 前2項の休業の期間は、給与が支給されない。

(配偶者同行休業)

第31条の3 職員は、法人の承認を受けて、次の各号に掲げる事由（6月以上にわたり継続することが見込まれるものに限る。）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。以下この条において同じ。）と、当該住所又は居所において生活を共にするため、3年を超えない範囲内の期間に限り、配偶者同行休業をすることができる。

(1) 外国での勤務

(2) 事業を営営することその他の個人が業として行う活動であって外国において行うもの

(3) 学校教育法（昭和22年法律第26号）による大学に相当する外国の大学（これに準ずる教育施設を含む。）であって外国に所在するものにおける修学（前2号に掲げるものに該当するものを除く。）

(4) 前3号に掲げるもののほか、これらに準ずる事由として法人が定めるもの

2 配偶者同行休業をしている職員は、当該配偶者同行休業を開始した日から引き続き配偶者同行休業をしようとする期間が前項に規定する休業の期間を超えない範囲内において、1回に限りこれを更新することができる。

3 前2項の休業の期間は、給与が支給されない。

(海外教育研究活動休業)

第32条 職員は、法人の承認を受けて、国際協力等の目的で我が国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応じ、国外において、当該職員の職務に関連した教育研究活動を行うため、2年を超えない期間を定めて海外教育研究活動休業をすることができる。

2 前項の休業の期間は、1回に限り更新することができる。

3 前2項の休業の期間は、給与が支給されない。ただし、本部等職員給与規則に特別な定めがある場合は、この限りでない。

(研究成果活用企業等兼業休業)

第32条の2 職員は、法人の承認を受けて、研究成果活用企業又は技術移転事業者の役員（会計参与及び監査役を除く。）、顧問又は評議員（以下「役員等」という。）の職を兼ね、主として当該役員等の職務に従事するため、5年を超えない期間を定めて、1日の勤務時間についてその一部又は全部を休業することができる。ただし、週の勤務時間のすべてを休業することはできない。

2 前項の休業の期間が5年に満たないときは、当該休業した日から引き続き5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2項の休業をしている職員は、その勤務しない時間又は日において、1時間につき勤務1時間当たりの給与額又は1日につき勤務1日当たりの給与額を減額される。

(ボランティア休業)

第33条 職員は、法人の承認を受けて、ボランティア活動に従事するため、2年を超えない期間を定めてボランティア休業をすることができる。

2 前項の休業の期間は、1回に限り更新することができる。

3 前2項の休業の期間は、給与が支給されない。

(休業中の身分)

第34条 この章に規定する休業をしている職員は、職員としての身分を有するが、職務に従事しない。

(その他)

第35条 第31条から第33条までに定めるもののほか、職員の休業に関し必要な事項は、本部等職員採用等規程で定める。

## 第4章 服務

(服務の根本基準)

第36条 職員は、法人の業務の公共性を自覚し、法令等を遵守するとともに、職場の秩序を保持し、上司の命令に従い、その職務を遂行しなければならない。

(職務専念義務)

第37条 職員は、この就業規則に定めのある場合を除き、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてを職務及び責任を遂行するために用い、法人の業務にのみ従事しなければならない。

(職務専念義務の免除)

第38条 前条の規定にかかわらず、職員は、次の各号のいずれかの事由に該当する場合には、職務専念義務を免除される。

- (1) 第58条第1項に規定する休暇
- (2) 労働組合又は職員の代表者が、正当な交渉を行う時間
- (3) 法人が実施する健康診断の受診に要する時間
- (4) 職員が健康の保持増進のための総合的な健康診査を希望し、受診する場合に要する時間
- (5) 法人が特に必要と認める事由に要する時間

(信用失墜行為の禁止)

第39条 職員は、法人の信用を傷つけ、又は法人の不名誉となるような行為をしてはならない。

(秘密の厳守)

第40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。

(申出及び届出に関する虚偽行為の禁止)

第41条 職員は、任用、服務等にかかる申出及び届出において、虚偽又は不正の陳述若しくは記載を行ってはならない。

(職員の倫理)

第42条 職員の倫理については、国立大学法人筑波大学職員倫理規則（平成17年法人規則第22号）の定めるところによる。

(ハラスメントの防止)

第43条 職員は、セクシュアル・ハラスメント等のいかなるハラスメントも行ってはならず、

その防止に努めなければならない。

- 2 ハラスメントの防止に関し必要な事項は、国立大学法人筑波大学におけるハラスメントの防止等に関する規程（平成17年法人規程第23号）で定める。

（障害を理由とする差別の禁止）

第43条の2 職員は、法人の業務を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

- 2 前項に定めるもののほか、障害を理由とする差別の解消の推進に関する事項は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律(平成25年法律第65号)の定めるところによるほか、別に定める。

## 第5章 兼業

（兼業）

第44条 職員は、法人の承認を受けて、勤務時間内又は勤務時間外に法人の職務でない職務又は法人の事業でない事業に従事すること（次項において「兼業」という。）ができる。

- 2 兼業に関し必要な事項は、国立大学法人筑波大学職員兼業規程（平成19年法人規程第21号）で定める。

## 第45条及び第46条 削除

## 第6章 勤務時間、休日及び休暇

（所定勤務時間）

第47条 職員の所定勤務時間は、休憩時間を除き、原則として、1日について7時間45分とし、かつ、1週間について38時間45分とする。ただし、別段の定めがある場合は、この限りでない。

- 2 前項の規定にかかわらず、給与が基本年俸である大学教員であって、特定の年齢となったことに伴う給与の特例を受けるもののうち、次の各号に定めるものの所定勤務時間は、当該各号の定めるところによる。

- (1) 特例基礎基本年俸等の額に100分の70を乗じて得た額に相当する額を支給される大学教員については、1日について6時間とし、かつ、1週間について30時間とする。
- (2) 特例基礎基本年俸等の額に100分の85を乗じて得た額に相当する額を支給される大学教員については、1日について7時間とし、かつ、1週間について35時間とする。

（始業及び終業の時刻）

第48条 職員の始業・終業の時刻は、別段の定めによる勤務時間である場合を除き、次の各号のとおりとする。ただし、業務の都合その他必要があると認める場合には、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。

- (1) 大学本部等に勤務する職員

始業 午前8時30分

終業 午後5時15分（次条第2項の規定により休憩時間を45分とする職員にあつては午後5時）

(2) 東京キャンパスに勤務する職員

始業 午前8時30分

終業 午後5時

2 前項の規定にかかわらず、前条第2項の大学教員の始業・終業の時刻は、次の各号のとおりとする。ただし、業務の都合その他必要があると認める場合には、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。

(1) 前条第2項第1号に規定する大学教員であって、大学本部等に勤務するもの

始業 午前8時30分

終業 午後3時30分（次条第2項の規定により休憩時間を45分とする職員にあつては午後3時15分）

(2) 前条第2項第2号に規定する大学教員であって、大学本部等に勤務するもの

始業 午前8時30分

終業 午後4時30分（次条第2項の規定により休憩時間を45分とする職員にあつては午後4時15分）

(3) 前条第2項第1号に規定する大学教員であって、東京キャンパスに勤務するもの

始業 午前8時30分

終業 午後3時15分

(4) 前条第2項第2号に規定する大学教員であって、東京キャンパスに勤務するもの

始業 午前8時30分

終業 午後4時15分

(休憩時間)

第49条 大学本部等に勤務する職員の休憩時間は、午後0時15分から午後1時15分までの60分間とし、東京キャンパスに勤務する職員の休憩時間は、午後0時15分から午後1時までの45分間とする。ただし、業務の都合その他必要があると認める場合には、休憩を与える時間を変更することがある。

2 前項本文の規定にかかわらず、大学本部等に勤務する職員のうち、次の各号のいずれかに該当するものが申し出た場合であつて、業務運営に支障がないと認められるときは、当該職員の休憩時間を45分間とすることができる。

(1) 小学校入学前の子を養育する職員

(2) 児童福祉法（昭和22年法律第164号）に基づく学童保育施設等に託児している小学生の子を迎えに行く職員

(3) 介護が必要な親族を介護する職員

(休日)

第50条 職員の休日は、次のとおりとする。

(1) 日曜日

(2) 土曜日（専ら夜間において教育を行う大学院の業務に従事する大学教員及び附属学校教育局における教育相談業務に従事する職員にあつては、月曜日（その日が国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）第2条において国民の祝日として規定されている月曜日であるとき又は振替休日（同法第3条第2項の規定による休日をいう。）であるときは、法人が指定する日））

(3) 国民の祝日に関する法律に規定する休日

(4) 12月29日から翌年1月3日までの日（前3号に規定する休日を除く。）

（休日の振替）

第51条 前条の規定にかかわらず、業務の都合によりあらかじめ休日を他の勤務日に振り替えることができる。

（勤務時間及び休日の特例）

第52条 大学教員並びに主幹研究員、主任研究員、副主任研究員、研究員及び特任研究員（以下「研究職員」という。）については、労働基準法第38条の3の規定による労使協定に基づき、専門業務型裁量労働制により勤務する。

2 次に掲げる職員については、4週単位又は1箇月単位の変形労働時間制により勤務する。

(1) 社会人大学院等支援室の職員のうち夜間において勤務することを命じられた者

(2) 学術情報部の職員のうち附属図書館大塚図書館において勤務することを命じられた者

3 前項に規定する職員以外の職員については、業務の必要に応じ、4週単位、1箇月単位又は1年単位の変形労働時間制により勤務する。

（時間外及び休日の勤務）

第53条 法人は、業務の都合上必要があると認める場合には、第47条の規定にかかわらず、労働基準法第36条の規定による労使協定に基づき、所定勤務時間外又は休日に勤務を命ずることがある。

2 法人は、次の各号に掲げる子の養育又は家族の介護を行う職員から請求があった場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外勤務時間について、1月24時間、1年間150時間を限度とし、又は深夜（午後10時から翌日午前5時までの間をいう。以下同じ。）に従事させない。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員

(2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次のいずれかの者（次項において「対象家族」という。）を介護する職員

ア 配偶者（事実上婚姻関係にある者を含む。）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹又は孫

イ 職員と同居している父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者又は配偶者の子

3 第1項の規定にかかわらず、法人は、3歳に満たない子を養育する職員が当該子を養育するために法人に請求した場合又は職員が対象家族の介護をするために法人に請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定勤務時間以外の勤務又は休日の勤務をさせない。

（時間外勤務の休憩）

第54条 東京キャンパスに勤務する職員が時間外勤務を命ぜられたことにより、1日当たり所定勤務時間を通じて8時間を超える場合は、1時間の休憩時間（所定勤務時間の途中に置かれる休憩時間を含む。）を勤務時間の途中に置く。

（災害時勤務）

第55条 法人は、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合において、一定の勤務時間を超えて又は休日に勤務を命ずることがある。

(宿日直勤務)

第56条 法人は、所定勤務時間外において、本来の業務に従事しないで行う外部との連絡、寄宿舍の巡視等のため、宿日直勤務を命ずることができる。

2 宿日直勤務に関し必要な事項は、国立大学法人筑波大学宿日直勤務規程（平成16年法人規程第24号）で定める。

(適用除外)

第57条 第53条及び第55条の規定は、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者には、適用しない。

(休暇の種類)

第58条 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇、特別休暇及び代替休暇とする。

2 前項の休暇は、有給とする。ただし、本部等職員給与規則に別段の定めがあるときは、その定めるところによる。

3 代替休暇は、職員が所定の勤務時間を超えてした勤務及び休日にした勤務のうち1か月について60時間を超えた時間に対して、本部等職員給与規則第43条の2第1項に規定する時間外勤務手当及び休日給の特例の支給に代えて取得することができる。

(その他)

第59条 職員の勤務時間、休暇等に関し必要な事項は、本部等職員勤務時間規則の定めるところによる。

## 第7章 出張

(出張)

第60条 法人は、業務上必要がある場合は、職員に出張を命じ、又は承認することがある。

2 職員は、出張を完了した場合には、速やかにその旨を法人に報告しなければならない。

## 第8章 妊産婦である職員に対する特例

(妊産婦である職員の就業制限)

第61条 法人は、妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員（以下「妊産婦である職員」という。）を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に従事させない。

2 法人は、妊産婦である職員が、法人に請求した場合には、所定勤務時間以外の勤務、休日の勤務又は深夜の勤務をさせない。

(妊産婦である職員の健康診査)

第62条 法人は、妊産婦である職員が、母子保健法（昭和40年法律第141号）第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けることを法人に請求した場合には、その必要な時間、勤務させない。

2 前項の規定により勤務しないことを承認された場合は、有給とする。

(妊産婦である職員の業務軽減等)

第63条 法人は、妊産婦である職員が、法人に請求した場合には、当該職員の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に従事させる。

2 法人は、妊娠中の職員からの請求に基づき、当該職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、当該職員が適宜休息し、又は補食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。

3 法人は、妊娠中の職員からの請求に基づき、当該職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が、母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、所定勤務時間等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内でそれぞれ必要とされる時間、勤務しないことを承認することができる。

4 前2項の規定により勤務しないことを承認された場合は、有給とする。

## 第9章 給与

(職員の給与)

第64条 職員の給与は、俸給、基本年俸、基幹年俸及び手当とする。

第65条 法人は、職員の給与を通貨で直接職員にその全額を支払うものとする。ただし、本部等職員給与規則に特別な定めがある場合は、この限りでない。

(人事院の給与勧告を踏まえた給与の改定)

第66条 法人は、人事院から給与勧告がなされた場合には、当該勧告を踏まえて給与の改定その他必要な措置を講ずるものとする。

(混合給与)

第66条の2 大学教員には、混合給与として他機関との業務の割合又は従事期間の割合に応じた給与を支給することができる。

(その他)

第67条 前4条に規定するもののほか、俸給の月額、基本年俸、基幹年俸、手当の種類及びその額並びに職員の職務の級、俸給月額、基本年俸及び基幹年俸を決定する基準その他給与に関し必要な事項は、本部等職員給与規則の定めるところによる。

## 第10章 定年、退職及び解雇

### 第1節 定年

(定年)

第68条 職員が、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日に退職する。ただし、第5条の規定により期間を定めて採用された職員（第5条の2の規定により無期労働契約に転換となった職員を除く。）を除く。

2 前項の定年は、次のとおりとする。

- (1) 大学教員及び研究職員 満65歳
- (2) 労務職員（炊婦） 満63歳

(3) 前2号以外の職員 満60歳

3 前2項の規定にかかわらず、任命権者が特に必要と認める場合には、別に定年を定めることができる。

(定年延長)

第69条 法人は、定年に達した職員が前条第1項の規定により退職すべきこととなる場合において、当該職員の職務の特殊性若しくは職務の遂行上の特別の事情からみて当該退職により業務の運営に著しい支障が生ずると認めるに十分な理由があるとき又は当該大学教員が教育研究上極めて顕著な業績を有すると認めるときは、同項の規定にかかわらず、1年を超えない期間で定年退職日を定め、その勤務を延長することができる。

2 前項の規定による勤務の延長は、同項の規定にかかわらず、最初の更新の日から3年を超えない期間で更新することができる。

(定年によらない職員の雇用の上限年齢)

第69条の2 第68条第1項ただし書きの職員の雇用の上限年齢は、第68条第2項に規定する年齢（以下、この条において「上限年齢」という。）とし、当該年齢に達した日以後における最初の3月31日に退職する。ただし、任命権者が特に必要と認める者にあつては、上限年齢を超えて雇用することができるものとする。

(再雇用)

第70条 法人は、定年により退職した者（大学教員及び研究職員を除く。）を引き続き法人の非常勤職員として再雇用することができる。

## 第2節 退職

(退職)

第71条 職員は、次の各号のいずれかに該当するときは、退職とし、法人の職員としての身分を失う。

- (1) 自己の都合により退職を願い出て承認されたとき。
- (2) 早期退職制度により退職を申し出て承認されたとき。
- (3) 期間を定めて任用されている場合においては、当該期間を満了したとき。
- (4) 死亡したとき。

2 前項第3号の規定により退職した者が、引き続き職員として採用されたときは、この就業規則の適用においては、退職とみなさない。

3 早期退職制度については、国立大学法人筑波大学職員の退職金に関する規則（平成16年法人規則第8号。以下「退職金規則」という。）の定めるところによる。

(退職の手続)

第72条 職員は、退職を願い出る場合には、退職を予定する日の30日前までに、退職理由及び退職予定日を明確にした書面を提出しなければならない。

2 職員は、前項の願出を行った場合においても退職するまでの間は、従来の職務に従事しなければならない。

### 第3節 解雇

#### (解雇)

第73条 法人は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することがある。

- (1) 勤務成績が極めて良くない場合
- (2) 重大な心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 第19条第1項第1号及び第3号に規定する事由により休職した者が第20条に規定する休職の上限期間を満了したにもかかわらず、なお、休職事由が消滅しない場合
- (4) その他法人の職員として必要な適格性を欠く場合
- (5) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合

2 法人は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇する。

- (1) 成年被後見人又は被保佐人となった場合
- (2) 禁錮以上の刑に処せられた場合

第74条 職員は、この就業規則に定める事由による場合でなければ、解雇されることはない。

#### (解雇制限)

第75条 法人は、第7条第2項又は第73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、当該職員を解雇しない。ただし、第1号の場合において労働基準法第81条の規定によって打切補償を支払う場合又は労働基準法第19条第2項の規定による所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合は、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業する期間及びその後30日間
- (2) 産前産後の女性職員にあつては、第25条第1項及び第2項の規定による産前産後休業の期間及びその後30日間

#### (解雇予告)

第76条 法人は、第7条第2項、第73条又は第96条第4号若しくは第5号の規定により職員を解雇する場合には、少なくとも30日前に当該職員にその予告をし、又は30日前に当該職員にその予告をしない場合には、労働基準法第12条及び第20条に規定する平均賃金の30日分を支給するものとする。ただし、予告の日数は、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。

2 前項の規定は、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。)を解雇する場合又は所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合には適用しない。

#### (大学教員の特例)

第77条 法人は、大学教員に対して、第73条第1項の規定により解雇する場合には、教育研究評議会の議を経なければならない。

### 第4節 その他

#### (退職証明書等)

第78条 法人は、退職又は解雇された者(第76条の規定により解雇予告された者を含む。以下同じ。)が、退職証明書の交付を請求した場合には、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 前項の退職証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

- (1) 任用期間
- (2) 業務の種類
- (3) その事業における地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由（解雇の場合には、その理由）

3 前項の規定にかかわらず、退職証明書には前項各号に規定する事項のうち、退職又は解雇された者が請求した事項のみを証明するものとする。

第79条 この章に定めるもののほか、職員の定年、退職及び解雇に関し必要な事項は、本部等職員採用等規程で定める。

## 第11章 退職金

(退職金の根本基準)

第80条 法人は、職員が退職し、又は解雇されたときは、退職金を支払う。ただし、第64条に規定する給与が基本年俸である職員のうち、特定の業務を遂行するため雇用される者には、退職金を支給しない。

2 前項の規定にかかわらず、第73条第2項第2号又は第96条第5号に規定する解雇の場合には、退職金の全額を支給しない。

(その他)

第81条 職員の退職金の額その他退職金に関して必要な事項は、退職金規則の定めるところによる。

## 第12章 安全及び衛生

(安全衛生管理)

第82条 法人は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）その他の法令に基づき、職員の健康の保持増進及び労働災害の防止のため必要な措置を講ずるものとする。

(協力義務)

第83条 職員は、安全及び衛生並びに健康の保持増進について、法令のほか、法人の指示に従うとともに、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。

(安全衛生教育)

第84条 職員は、法人が行う安全衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

(非常時の措置)

第85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、被害を最小限に食い止めるよう努力しなければならない。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第86条 職員は、安全及び衛生に関し次の事項を守らなければならない。

- (1) 安全及び衛生について法人の命令、指示等を守り、及び実行すること。
- (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無断で移動したり、許可なく当該地域又は施設に立ち入らないこと。

(健康診断)

第87条 職員は、法人が行う健康診断を受けなければならない。ただし、職員が当該健康診断を受けることを希望しない場合には、他の医師の行う健康診断を受け、その結果を証明する書面を法人に提出しなければならない。

- 2 法人は、健康診断の結果を記録し、職員に対し通知するものとする。
- 3 法人は、健康診断の結果に基づき、必要があると認めるときは、勤務場所の変更、勤務時間の制限等当該職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

(就業禁止)

第88条 法人は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、就業を禁止することがある。

- (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場合
- (2) 労働のため病勢が悪化するおそれのある場合
- (3) その他前2号に準ずる場合

(その他)

第89条 第82条から前条までに定めるもののほか、職員の安全衛生管理に関し必要な事項は、国立大学法人筑波大学職員の安全衛生管理規則（平成16年法人規則第29号）の定めるところによる。

## 第13章 災害補償

(業務上の災害補償)

第90条 職員が業務上の事由において受けた負傷、疾病、障害又は死亡の災害に係る災害補償及び保険給付については、労働基準法及び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。）の定めるところによるほか、国立大学法人筑波大学職員災害補償規程（平成16年法人規程第18号。以下「職員災害補償規程」という。）で定める。

(通勤途上災害)

第91条 職員が通勤途上において受けた負傷、疾病、障害又は死亡の災害に係る保険給付については、労災保険法の定めるところによるほか、職員災害補償規程で定める。

## 第14章 研修

(研修)

第92条 法人は、職員に対し、業務に必要な知識及び技能を高め、資質の向上を図るため、必要な研修を行う。

- 2 職員は、前項の研修を受講するよう命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

(大学教員に対する研修の機会)

第93条 大学教員は、授業に支障のない限り、法人の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

2 大学教員は、法人の定めるところにより、承認を受けて、長期に渡り国内外における研修を受けることができる。

3 前2項の研修に要する時間又は期間については、当該大学教員に定められた勤務時間を勤務したものとみなす。

(大学教員のサバティカル制度)

第93条の2 大学教員(第8条に規定するもののうち、副学長(理事である者を除く。)、系長を除く。)は、教育・研究・診療能力の質の向上を図るため、一定期間、教育、診療及び管理運営業務の全部又は一部を免除され、研究に専念すること(以下この条において「サバティカル制度」という。)ができる。

2 前条第3項の規定は、サバティカル制度について準用する。

3 前2項に定めるもののほか、サバティカル制度に関し必要な事項は、国立大学法人筑波大学大学教員のサバティカル制度の実施に関する規程(平成24年法人規程第65号)の定めるところによる。

## 第15章 表彰

(表彰)

第94条 法人は、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。

- (1) 永年勤続し、及び勤務成績が良好であった場合
- (2) 業務上の特に顕著な功績等により法人の発展に貢献した場合
- (3) その他特に表彰に値する功労又は功績があった場合

## 第16章 懲戒等

(懲戒の事由)

第95条 法人は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒を行う。

- (1) この就業規則その他の法人規則及びこれに基づく法人規程等に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (3) 法令違反その他法人の職員としてふさわしくない非行があった場合
- (4) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合
- (5) 管理監督又は業務上の指導を怠った場合
- (6) その他前各号に準ずる行為があった場合

(懲戒の種類)

第96条 懲戒の種類は、次のとおりとする。

- (1) 戒告 将来を戒める。
- (2) 減給 一回の額が労働基準法第12条に規定する平均給与の1日分の2分の1を超えず、その額が一給与支払期間の給与総額の10分の1を超えない範囲内で、給与を減額する。

- (3) 停職 1日以上6月を超えない範囲内において、職務に従事させず、かつ、その間の給与を支給しない。
- (4) 諭旨解雇 退職を勧告し、退職願を提出させる。ただし、これに応じない場合には、懲戒解雇する。
- (5) 懲戒解雇 即時に解雇する。

(大学教員の特例)

第97条 大学教員に対して、懲戒を行う場合には、教育研究評議会の議を経なければならない。

(その他)

第98条 前3条に定めるもののほか、懲戒に関し必要な事項は、国立大学法人筑波大学職員懲戒規程（平成17年法人規程第22号）で定める。

(訓告等)

第99条 法人は、第95条に基づく懲戒に至らないものに対して、注意を喚起し、そのサービスを厳正にするために必要があるときは、書面による訓告若しくは嚴重注意又は口頭による嚴重注意を行う。

## 第17章 福利・厚生等

(共済)

第100条 職員の社会保険については、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。

(宿舎)

第101条 職員は、宿舎の貸し付けを受けることができる。

## 第18章 雑則

(外部資金職員に対する適用除外)

第102条 第7条、第10条、第11条、第13条、第15条、第17条、第19条、第25条第3項、第26条の2、第31条から第33条まで、第44条、第68条、第80条、第81条及び第93条の2の規定は、外部資金職員（第5条の規定により採用される職員のうち、奨学寄附金、受託研究費、競争的研究資金その他の外部資金により任用される者をいう。）には適用しない。

2 前項の規定にかかわらず、第5条の2の規定により無期労働契約に転換となった外部資金職員には、第68条の規定を適用し、並びに法人以外の国立大学法人の職員、国家公務員、地方公務員その他法人が認める職にあるもの（以下この項において「国家公務員等」という。）が国家公務員等の任命権者の要請に応じ、引き続いて法人の外部資金職員となるため退職をし、かつ、引き続き国家公務員等に復帰することを前提として法人の外部資金職員となった場合における当該外部資金職員には、第80条及び第81条の規定を適用する。

(試用期間中の職員に対する適用除外)

第103条 第15条、第19条、第31条、第31条の3、第32条、第32条の2、第33条及び第73条の規定は、第7条に規定する試用期間中の職員には適用しない。

(臨時的に任用される者に対する適用除外)

第104条 第7条、第10条、第11条、第13条、第15条、第17条、第25条第3項、第26条の2、第31条、第31条の2、第31条の3、第32条、第32条の2、第33条、第68条及び第100条の規定は、第5条の規定により採用される職員のうち、第25条に規定する産前産後休業又は第26条に規定する育児休業を取得している職員に代わり臨時的に任用される職員には適用しない。

(雑則)

第105条 この就業規則に定めるもののほか、職員の労働条件、服務その他就業に関し必要な事項は、別に定める。

#### 附 則

- 1 この就業規則は、平成17年4月1日から施行する。
- 2 平成14年10月1日付けで図書館情報大学から筑波大学に移行した大学教員の定年は第68条第2項第1号の規定にかかわらず、満65歳とする。
- 3 職員が、この就業規則施行前の筑波大学の職員として在職中に行った非違行為は、法人に対する行為とみなし、第95条に規定する懲戒処分を行うことができる。
- 4 この就業規則施行の際、現に平成16年3月31日以前から人事院規則11-4第3条第1項第1号の規定に基づき研究休職している者であつて、この就業規則施行後も当該休職期間が引き続くものについては、第32条第3項及び第33条第3項の規定にかかわらず、当該休職期間中、人事院規則9-13第1条第1号の規定に基づき支給されていた率の給与を支給する。
- 5 この就業規則施行の際、現に平成16年3月31日以前から国際機関等に派遣される一般職員の国家公務員の処遇等に関する法律(昭和45年法律第117号)第2条の規定に基づき国際機関等に派遣されている者であつて、この就業規則施行後も当該派遣期間が引き続くものについては、第32条第3項及び第33条第3項の規定にかかわらず、当該派遣期間中、人事院規則18-0第7条第1項の規定に基づき支給されていた率の給与を支給する。

#### 附 則 (平18.3.23法人規則8号)

この就業規則は、平成18年4月1日から施行する。

#### 附 則 (平18.10.26法人規則45号)

この就業規則は、平成18年11月1日から施行する。

#### 附 則 (平18.11.27法人規則53号)

- 1 この就業規則は、平成18年12月1日から施行する。
- 2 改正後の国立大学法人筑波大学本部等職員就業規則(以下「新規則」という。)第70条の規定は、この就業規則施行の日以後に定年により退職した者(大学教員を除く。)について適用し、この就業規則施行の日において改正前の国立大学法人筑波大学本部等職員就業規則第70条及び附則第6項の規定により現に再任用されている職員については、なお従前の例による。
- 3 前項の規定により従前の例による再任用をすることができる職員については、再任用するこ

とができる期間内であって、その職員が希望する場合は、新規則第70条の規定を適用し、再雇用することができるものとする。

附 則（平19.3.22法人規則10号）

この就業規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平19.12.20法人規則56号）

この就業規則は、平成20年1月1日から施行する。

附 則（平20.3.13法人規則2号）

1 この就業規則は、平成20年4月1日から施行する。

2 改正後の第96条の規定は、この就業規則の施行の日（以下「施行日」という。）以後に懲戒該当事由があった職員を懲戒する場合について適用し、施行日前に懲戒該当事由があった職員を懲戒する場合については、なお従前の例による。

附 則（平21.2.26法人規則7号）

この就業規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平21.3.26法人規則21号）

この就業規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平22.3.25法人規則 5号）

（施行期日）

1 この就業規則は、平成22年4月1日から施行する。

（定年に関する特例措置）

2 改正後の第68条第2項第1号の規定にかかわらず、生年月日が昭和22年4月2日から昭和24年4月1日までの大学教員の定年は、附則第2項に定める大学教員を除き、満64歳とする。

附 則（平23.3.24法人規則20号）

この就業規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平23.9.29法人規則53号）

この就業規則は、平成23年10月1日から施行する。

附 則（平24.3.29法人規則7号）

この就業規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平24.12.20法人規則63号）

この就業規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平25.3.28法人規則11号）

この就業規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平25. 11. 28 法人規則45号）  
この就業規則は、平成26年1月1日から施行する。

附 則（平26. 3. 27 法人規則5号）  
この就業規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平26. 11. 27 法人規則33号）  
この法人規則は、平成27年1月1日から施行する。

附 則（平27. 3. 26 法人規則 4号）  
この法人規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平27. 3. 26 法人規則15号）  
この法人規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平28. 3. 24 法人規則15号）  
この法人規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平28. 12. 22 法人規則51号）  
この法人規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平30. 3. 22 法人規則11号）  
この法人規則は、平成30年4月1日から施行する。

- 附 則（平30. 7. 26 法人規則42号）
- 1 この法人規則は、平成30年8月1日から施行する。
  - 2 この法人規則の施行の日前に、改正前の国立大学法人筑波大学本部等職員就業規則第5条の2第1項に規定する有期労働契約の期間が通算5年又は10年を超えている者に係る当該通算期間については、この法人規則による改正後の同規則第5条第3項ただし書き及び第4項ただし書きの規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則（令元. 5. 15 法人規則1号）  
この法人規則は、令和元年5月15日から施行し、この法人規則による改正後の国立大学法人筑波大学本部等職員就業規則の規定は、平成31年1月17日から適用する。

附 則（令元. 12. 26 法人規則18号）  
この法人規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令2. 3. 26 法人規則16号）  
この法人規則は、令和2年4月1日から施行する。