

## 花園大学就業規則（昭和 59 年 4 月 1 日制定）（抜粋）

### （遵守義務）

第 3 条 職員は、この規則及びこれに附属する諸規程を守り、学長その他の上司の職務上の命令に忠実に従って自己の職務に専念し、大学の秩序を維持するとともに、建学の精神を遵守し互いに協力してその職務を遂行しなければならない。

### （休日）

第 13 条 職員の休日は次のとおりとする。

- (1) 日曜日、土曜日
- (2) 国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）に定める休日
- (3) 削除
- (4) 年末年始（12 月 29 日より 1 月 3 日まで）
- (5) （削除）
- (6) 学長は、その他必要と認められたとき臨時休業日を設けることができる。

### （休日振替）

第 14 条 学長は業務の都合により、前条の休日を他の日に振り替えることができる。ただし、毎月の第 1 日曜日を起算日とした各 4 週間を通じ、休日が 4 日を下まわることはない。

### （遵守事項）

第 21 条 職員は、次の事項を遵守しなければならない。

- (1) 学園・大学の名誉を重んじ、職員として品位を保つこと。
- (2) 職務に専念し、花園学園全体の発展を目指すこと。
- (3) 各種法令、就業規則並びにその他諸規程を遵守すること。
- (4) 管理者及び上司の職務上の指示に従うとともに、報告・連絡・相談を怠らないこと。
- (5) 学内外を問わず、大学の名誉または信用を傷つけ、大学の利益に相反する行為を行わないこと。
- (6) 自己研鑽に努め、これを日々の業務に反映すること。
- (7) 職場の風紀、秩序の維持の妨げとなる行為を行わないこと。
- (8) 各種ハラスメント行為により、当該職員に不利益を与えたり、他の職員の就業環境を害しないこと。
- (9) 職務上知り得た守秘事項を漏洩し、また業務に関連するデータ等を無断で外部に持ち出さないこと。
- (10) 電子メール・インターネット等は原則として業務利用に限るものとし、データの漏洩等について注意を払うこと。
- (11) その他職員として不適切な行為を行わないこと。

(禁止事項)

第23条 職員は次の各号に該当する行為をしてはならない。

- (1) 職務上の地位を利用して自己の利益を図ること。
- (2) 職務上の権限を濫用して、独断的な行為をなすこと。
- (3) 職務上知り得た秘密を漏らし、又は大学の不利益となるおそれのある事実を他に告げること。
- (4) 服務規律を乱す行為をなすこと。
- (5) 職務上知り得た個人情報を他に漏らし、又は不当な目的に使用すること。
- (4) その他業務に支障をきたすおそれのある場合

(懲戒の種類)

第27条 大学は、別に定める職員懲戒規程に基づいて、次の区分による懲戒を行うことがある。

- (1) 譴責 始末書を提出させて将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払い期間における賃金総額の1割を超えることはない。
- (3) (削除)
- (4) 降格 始末書を提出させ降格する。
- (5) 停職 6か月以内の期間を定め停職とする。停職期間中は無給とする。
- (6) 解職 1か月以上の予告期間を設け解職する。退職金は支給する。
- (7) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時解雇とし退職金を支給しない。また行政官庁(労働基準監督署長)の認定を得た場合は予告手当をも支給しない。

(懲戒の事由)

第28条 職員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給、降格、停職又は解職とする。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤5日に及ぶとき。
- (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退など勤務を怠ったとき。
- (3) 過失により大学に損害を与えたとき。
- (4) 素行不良で大学内の秩序又は風紀を乱したとき。
- (5) 改善の指導があるにもかかわらず、勤務成績・勤務状況が不良であるとき。
- (6) その他この規則並びに諸規程に重大な違反行為があったとき。

2 職員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇する。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、解職、停職若しくは降格とすることがある。

- (1) 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
- (2) 正当な理由なく無断欠勤5日以上に及び再三の出勤の督促に応じなかったとき。
- (3) 正当な理由なく無断で遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、再三の指導を受けても改め

なかったとき。

- (4) 正当な理由なく、再三の指導を受けても業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- (5) 故意又は重大な過失により大学に重大な損害を与えたとき。
- (6) 大学内において刑法（明治40年法律第45号）その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかになったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）。
- (7) 素行不良で著しく大学内の秩序又は風紀を乱したとき。
- (8) 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないと認められたとき。
- (9) 重大なハラスメント行為の事実が認められた場合。
- (10) 教育者の地位を利用して、学生に重大な不利益を与えるような行為を行ったとき。
- (11) （削除）
- (12) 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め、又は供給を受けたとき。
- (13) 私生活上の非違行為や大学に対する誹謗中傷等によって大学の名誉・信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき。
- (14) 大学の業務上重要な秘密を外部に漏洩して大学に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。
- (15) その他前号に準ずる程度の不適切な行為があったとき。

3 前項の規定により職員の解雇に際して、職員から請求があった場合は、解雇の理由を記載した文書を交付する。

（損害賠償）

第28条の2 職員が故意または重大な過失によって大学に損害を与えたときは、損害額の全部または一部を本人に負担させることがある。この責任は退職後も免れないものとする。

（自宅待機）

第28条の3 この規則に違反する行為があったと疑われる場合で、調査・処分決定に必要な場合には、学長は、職員に対し自宅待機を命ずることがある。