

公立大学法人広島市立大学職員就業規則

平成22年4月1日

規則第2号

目次

- 第1章 総則（第1条—第4条）
- 第2章 人事
 - 第1節 採用（第5条—第9条）
 - 第2節 評価（第10条）
 - 第3節 昇格及び降格（第11条・第12条）
 - 第4節 配置及び異動（第13条—第15条）
 - 第5節 休職及び復職（第16条—第19条）
 - 第6節 退職及び解雇（第20条—第28条）
- 第3章 給与及び退職手当（第29条・第30条）
- 第4章 服務（第31条—第39条）
- 第5章 勤務時間、休日及び休暇等（第40条・第41条）
- 第6章 研修（第42条）
- 第7章 表彰（第43条）
- 第8章 懲戒等（第44条—第48条）
- 第9章 安全衛生（第49条）
- 第10章 出張（第50条・第51条）
- 第11章 職員住宅（第52条）
- 第12章 災害補償（第53条）
- 第13章 知的財産（第54条）
- 第14章 不服申立て（第55条）
- 第15章 規則の解釈等（第56条）

附則

第1章 総則

（趣旨）

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、公立大学法人広島市立大学（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ものとする。

(職員の定義及び適用範囲)

第2条 この規則において「職員」とは、法人に雇用される者で、次に掲げる者を除き、本学に常時勤務する教授、准教授、講師及び助教（以下「教員」という。）並びに事務職員及び技術職員（公益的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）に基づき広島市から派遣される職員（以下「派遣職員」という。）を含む。以下「事務職員等」という。）をいう。

- (1) 臨時職員（業務上の臨時の必要により雇用される者をいう。）
- (2) 非常勤職員
- (3) 前2号に掲げる者以外の者で、期間を定めた労働契約を締結する職員（公立大学法人広島市立大学職員の任期に関する規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第39号）に基づき雇用される者（以下「任期付職員」という。）を除く。）
- (4) 前3号に掲げるもののほか、理事長が定める者

2 派遣職員の就業に関する事項については、法人と広島市が締結する職員の派遣に関する協定書により定められた事項を除き、この規則を適用する。

3 第1項各号に掲げる者の就業に関する事項については、別に定める。

(法令との関係)

第3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等の定めるところによる。

(規則の遵守)

第4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5条 理事長は、労働契約の期間（以下「任期」という。）を定め、又は定めなくて職員を採用することができる。

2 任期付職員の採用に関し必要な事項については、別に定める。

(採用方法)

第6条 職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。

2 法人に採用されることを希望する者は、次に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 前号に掲げるもののほか、理事長が必要と認める書類
(採用時の提出書類)

第7条 職員に採用された者は、次に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。ただし、理事長が認めた場合は、提出書類の一部を省略することができる。

- (1) 宣誓書
- (2) 住所、通勤、扶養親族等に関する書類及び証明書類
- (3) 前2号に掲げるもののほか、理事長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等に変更が生じたときは、その都度速やかに届け出なければならない。

(試用期間)

第8条 職員として新たに採用された日から6か月間は、試用期間とする。ただし、理事長が特に必要があると認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

2 前項の試用期間は、理事長が必要と認めた場合は、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、試用期間中又は試用期間満了時に正規の職員とすることが不相当と認めたときは、採用を取り消し、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。

(労働条件の明示)

第9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、次の事項を記載した文書を交付するものとし、その他の労働条件については口頭又は文書で明示するものとする。

- (1) 任期に関する事項
- (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) 給与に関する事項
- (5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

第2節 評価

(勤務評価)

第10条 法人は、職員の勤務成績について評価を行う。

2 前項の評価の基準及び手続等に関し必要な事項は、別に定める。

第3節 昇格及び降格

(昇格)

第11条 職員の昇格は、選考により行う。

2 前項の選考は、その職員の勤務成績の評価に基づいて行う。

(降格)

第12条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、降格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) 前2号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合

第4節 配置及び異動

(職員の配置)

第13条 職員の配置は、法人の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

(異動)

第14条 理事長は、職員に対し、業務上の必要がある場合には、配置換、兼務、出向等（以下「配置換等」という。）を命じることができる。

2 職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒否することができない。

(赴任)

第15条 新たに採用された職員及び配置換等を命ぜられた職員は、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理事長が認めた場合は、この限りでない。

第5節 休職及び復職

(休職)

第16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、長期の休養を要する場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) 学校、研究所その他理事長の認める公共的施設において、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、研究等に従事する場合

- (4) 政府又は理事長がこれに準ずると認める公共的機関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機関の業務に従事する場合
- (5) 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

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17条 前条第1項の休職の期間（同項第2号に掲げる事由による休職の期間を除く。）は、必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内で理事長が定める。

2 前条第1項第1号に掲げる事由による休職の期間が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。

3 前条第1項第2号に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。

4 前条第1項第3号又は第4号に掲げる事由による休職の期間は、理事長が特に必要があると認めるときは、2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。

5 前各項の場合において、任期付職員の休職の期間の満了日は、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、この限りではない。

(復職)

第18条 理事長は、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、当該職員が離職し、又は他の事由により休職にされない限り、速やかにその職員を復職させるものとする。ただし、第16条第1項第1号に掲げる事由による休職については、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。

(休職中の身分及び給与)

第19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 休職者は、別段の定めのある場合のほか、その休職の期間中いかなる給与も支給しない。

第6節 退職及び解雇

(退職)

第20条 職員は、次の各号のいずれかに該当するときは退職するものとし、職員としての身分を失う。

- (1) 退職を願い出て、理事長から承認されたとき。

- (2) 第22条に定める定年に達したとき。
- (3) 任期付職員については、その任期が満了し、再任されなかったとき。
- (4) 休職期間が満了した後も、その休職事由がなお消滅しないとき。
- (5) 死亡したとき。
- (6) 公職選挙法（昭和25年法律第100号）第3条に規定する公職となったとき（長期にわたり職務遂行が困難となる場合に限る。）。

（自己都合退職）

第21条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、あらかじめ、退職を予定する日の30日前までに、文書をもって理事長に願い出なければならない。

2 理事長は、前項の願い出があった場合、特に支障がない限り、これを承認するものとする。

3 前2項の規定により退職を願い出てこれを承認された者は、特に勤務しないことの承認を得た場合を除き、退職の日まで従前の業務に従事するとともに、必要事項の引継ぎを行わなければならない。

（定年退職）

第22条 職員の定年は、次に掲げるとおりとする。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。

- (1) 教員 満65歳
- (2) 事務職員等 満60歳

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、必要と認めるときは、職員の定年を延長することができる。

（再雇用）

第23条 理事長は、前条第1項第2号の規定により退職した者が再雇用を希望する場合においては、再雇用しなければならない。ただし、第24条第1項及び第3項各号に掲げる解雇事由のいずれかに該当する場合を除く。

2 前項の再雇用の期間については、当該再雇用をされた者の年齢が満65歳に達した日以後における最初の3月31日までを限度とする。

（解雇）

第24条 理事長は、職員が禁錮以上の刑に処せられた場合は、当該職員を解雇する。

- 2 前項の規定にかかわらず、禁錮の刑に処せられその刑の執行を猶予された者については、その事故が業務中又は通勤中において過失により生じたものであり、かつ、その情状を考慮する必要を特に認めたとときに限り、その職を失わないものとすることができるものとする。
- 3 理事長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該職員を解雇することができる。
 - (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、その職に必要な適格性を欠く場合
 - (4) 事業活動の縮小その他やむを得ない業務上又は経営上の都合による場合
 - (5) 試用期間中又は試用期間満了時に本採用が不相当と認められる場合
 - (6) 第44条に定める懲戒事由に該当する場合
 - (7) 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25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っては、解雇しない。

- (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。
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）に基づく傷病補償年金を受けている場合又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) 産前産後の女性が、労基法第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間

- 2 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で、所轄労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたときは、前項の規定を適用しない。

(解雇予告)

第26条 理事長は、職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告するか、又は労基法第12条に規定する平均賃金の30日分に相当する解雇予告手当を支給する。

- 2 前項の予告の日数は、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。

3 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、予告することなく即時に解雇できるものとする。

(1) 試用期間中の者を採用の日から14日以内に解雇する場合

(2) 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5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長の解雇予告除外認定を受けた場合

(退職後の責務)

第27条 職員は、退職し、又は解雇された場合は、身分証明書及び法人から貸与された物品を速やかに返還しなければならない。

(退職証明書)

第28条 理事長は、退職し、又は解雇された者が、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ものとする。

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、前項各号の事項のうち、交付を請求した者が請求した事項のみを証明するものとする。

第3章 給与及び退職手当

(給与)

第29条 職員の給与に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員給与規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第50号）で定める。

(退職手当)

第30条 職員の退職手当に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員退職手当規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第52号）で定める。

第4章 服務

(誠実義務)

第31条 職員は、公立大学法人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。

(職務に専念する義務)

第32条 職員は、この規則、関係規程又は法令に特別の定がある場合を除くほか、その勤務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、法人がなすべき責を有する職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33条 職員は、次の各号のいずれかに該当する期間は、職務に専念する義務を免除される。

- (1) 勤務時間内に研修を受けることを理事長が承認した期間
- (2) 勤務時間内に法人が行う定期健康診断等厚生に関する計画の実施に参加することを理事長が承認した期間
- (3) 職務に関連のある会議等に出席することを理事長が承認した期間
- (4) 他の大学等において、非常勤の講師に従事することを理事長が承認した期間
- (5) 前各号に掲げるもののほか、特別の事由により職務に専念する義務を免除することが適当であると理事長が認めた期間

(服務心得)

第34条 職員は、職務を遂行するに当たり、この規則、関係規程及び関係法令に従い、かつ、上司の職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35条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 法人の名誉若しくは信用を失墜し、又は職員全体の名誉を毀損する行為
- (2) 法人の秩序及び規律を乱す行為
- (3) 職務上の地位を私的に利用する行為

(守秘義務)

第36条 職員は、職務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならない。ただし、法令に基づく証人又は鑑定人等として、理事長の許可を受けた場合は、この限りでない。

2 前項の規定は、その職を退いた後も、同様とする。

(兼業)

第37条 職員が兼業（職員が事業を営み、その職以外の職を兼ね、又は職務以外の事業若しくは業務に従事することをいう。以下同じ。）を行う場合は、理事長

の許可を得なければならない。

- 2 職員の兼業に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員兼業規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第45号）で定める。

（職員の倫理）

第38条 職員は、職務に係る倫理の保持に努めなければならない。

- 2 職員の倫理に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員倫理規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第46号）で定める。

（ハラスメントの防止等）

第39条 職員は、ハラスメントの防止等に努めなければならない。

- 2 ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学ハラスメントの防止等に関する規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第58号）で定める。

第5章 勤務時間、休日及び休暇等

（勤務時間等）

第40条 職員の勤務時間、休日及び休暇等に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第48号）で定める。

（育児休業等）

第41条 職員は、理事長に申し出て育児休業、出生時育児休業、部分休業又は育児短時間勤務の適用を受けることができる。

- 2 前項の育児休業、出生時育児休業、部分休業及び育児短時間勤務に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員の育児休業等に関する規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第49号）で定める。

（自己啓発等休業）

第41条の2 理事長は、職員（任期付職員を除く。以下この条及び次条において同じ。）が申請した場合において、法人の業務の運営に支障がなく、かつ、当該職員の業務に関する能力の向上に資すると認めるときは、公立大学法人広島市立大学職員の自己啓発等休業及び配偶者同行休業に関する規程（平成27年公立大学法人広島市立大学規程第2号。以下この条及び次条において「規程」という。）で定めるところにより、当該職員が、3年を超えない範囲内において規程で定める期間、大学等課程の履修（大学その他の規程で定める教育施設の課程の履修を

いう。第5項において同じ。)又は国際貢献活動(国際協力の促進に資する外国における奉仕活動(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。)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として規程で定めるものに参加することをいう。第5項において同じ。)のための休業(以下この条において「自己啓発等休業」という。)をすることを承認することができる。

- 2 自己啓発等休業をしている職員は、自己啓発等休業を開始した時就いていた職又は自己啓発等休業の期間中に異動した職を保有するが、職務に従事しない。
- 3 自己啓発等休業をしている期間については、給与を支給しない。
- 4 自己啓発等休業の承認は、当該自己啓発等休業をしている職員が休職又は停職の処分を受けた場合には、その効力を失う。
- 5 理事長は、自己啓発等休業をしている職員が当該自己啓発等休業の承認に係る大学等課程の履修又は国際貢献活動を取りやめたことその他規程で定める事由に該当すると認めるときは、当該自己啓発等休業の承認を取り消すものとする。
- 6 前各項に定めるもののほか、自己啓発等休業に関し必要な事項は、規程で定める。

(配偶者同行休業)

第41条の3 理事長は、職員が申請した場合において、法人の業務の運営に支障がないと認めるときは、規程で定めるところにより、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において規程で定める期間、配偶者同行休業(職員が、外国での勤務その他の規程で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。第5項及び第6項において同じ。))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 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の規程で定める期間を超えない範囲内において、規程で定めるところにより、理事長に対し、配偶者同行休業の期間の延長を申請することができる。
- 3 配偶者同行休業の期間の延長は、規程で定める特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとする。

- 4 第1項の規定は、配偶者同行休業の期間の延長の承認について準用する。
- 5 配偶者同行休業の承認は、当該配偶者同行休業をしている職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該配偶者同行休業に係る配偶者が死亡し、若しくは当該職員の配偶者でなくなった場合には、その効力を失う。
- 6 理事長は、配偶者同行休業をしている職員が当該配偶者同行休業に係る配偶者と生活を共にしなくなったことその他規程で定める事由に該当すると認めるときは、当該配偶者同行休業の承認を取り消すものとする。
- 7 前条第2項、第3項及び第6項の規定は、配偶者同行休業について準用する。

第6章 研修

- 第42条 理事長は、職務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、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じられた場合には、研修を受けなければならない。
 - 3 職員は、職務に支障のない限り、理事長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を受けることができる。
 - 4 前3項に定めるもののほか、職員の研修に関し必要な事項は、別に定める。

第7章 表彰

- 第43条 職員が次の各号のいずれかに該当すると認める場合は、審査の上、これを表彰する。
- (1) 職務上特に顕著な功績があった場合
 - (2) 法人の名誉を高める行為を行った場合
 - (3) 前2号に掲げるもののほか、理事長が特に表彰の必要を認めた場合
- 2 前項に定めるもののほか、職員の表彰に関し必要な事項は、別に定める。

第8章 懲戒等

(懲戒の事由)

- 第44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、懲戒に処することができる。
- (1) 正当な理由なく無断欠勤をした場合
 - (2) 正当な理由なくしばしば欠勤し、遅刻し、早退し、私用外出する等勤務を怠った場合
 - (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) 窃盗、横領、傷害等の刑法上の犯罪に該当する行為があった場合
 - (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) 重要な経歴を偽り、その他不正な方法を用いて雇用されたことが判明した場合
 - (8) 前各号に掲げるもののほか、この規則及び法人の諸規程等によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為を行った場合
- (懲戒の種類)

第45条 懲戒の種類及び内容は、次のとおりとする。

- (1) 戒告 その責任を指摘し、将来を戒める。
- (2) 減給 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、総額が1賃金支払期における給与の総額の10分の1を超えない額を上限として給与を減ずる。
- (3) 停職 1日以上6か月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。
- (4) 諭旨解雇 退職を勧告して解雇する。ただし、勧告に応じない場合は、30日以上前に予告して解雇し、又は解雇予告手当を支払って即時に解雇する。
- (5) 懲戒解雇 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。

2 前項第4号の規定は、派遣職員には適用しない。

(訓告等)

第46条 前条に規定する場合のほか、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は、文書又は口頭により、注意、厳重注意又は訓告を行うことができる。

(懲戒の手続等)

第47条 懲戒の手続等に関し必要な事項は、別に定める。

(損害賠償)

第48条 職員が故意又は重大な過失によって法人に損害を与えた場合は、第45条の懲戒処分又は第46条の訓告等とは別に、その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

第9章 安全衛生

(安全衛生管理)

第49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、職員の安全、衛生及び健康確保（以下「安全衛生等」という。）のために必要な措置を講じるものとする。

2 職員は、安全衛生等について、関係法令のほか、上司等の指示を守るとともに、法人が行う安全衛生等に関する措置に協力しなければならない。

3 前2項に定めるもののほか、職員の安全衛生等に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員安全衛生管理規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第53号）で定める。

第10章 出張

(出張)

第50条 職務上必要がある場合は、職員に出張を命ずることがある。

2 出張を命じられた職員は、その出張を終えたときは、速やかにその旨を報告しなければならない。

(旅費)

第51条 前条の出張に係る旅費の額、支給条件及び支給方法等に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学旅費規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第55号）で定める。

第11章 職員住宅

第52条 職員住宅（法人が職員に貸与する住宅をいう。）の使用に関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学職員住宅規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第56号）で定める。

第12章 災害補償

(業務上の災害)

第53条 職員の業務上の災害（負傷、疾病、障害又は死亡をいう。以下同じ。）及び通勤による災害については、地方公務員災害補償法及び公立大学法人広島市立大学職員休業補償規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第54号）の定めるところによる。

第13章 知的財産

第54条 知的財産の取扱いに関し必要な事項は、公立大学法人広島市立大学知的

財産取扱規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第77号）で定める。

第14章 不服申立て

第55条 この規則の規定による降格、配置転換、休職、解雇及び懲戒に対して不服のある職員は、理事長に対し、不服申立てをすることができる。

2 前項の不服申立ては、当該事実を知った日の翌日から起算して60日以内に、文書により行うものとする。ただし、当該事実のあった日の翌日から起算して1年を経過したときは、行うことができない。

第15章 規則の解釈等

第56条 この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、理事会の議を経て、理事長が決定するものとする。

附 則

（施行期日）

1 この規則は、平成22年4月1日から施行する。

（休職に関する経過措置）

2 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条第2項の規定により法人の職員となった者で、この規則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において、現に地方公務員法（昭和25年法律第261号）第28条第2項及び職員の分限に関する条例（昭和26年8月11日広島市条例第16号）第2条の適用を受け、休職を発令されているもの（当該発令の終期が施行日の前日とされている者を除く。）については、施行日以後も、当該発令の期間において、この規則の適用を受けているものとみなす。

（定年に関する経過措置）

3 施行日の前日に広島平和研究所長として在職し、施行日以後も引き続き広島平和研究所長として在職する者の定年は、第22条第1項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

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27年4月1日から施行する。

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、労働基準法第89条の規定により行政官庁へ届け出た日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年10月4日から施行する。