

☆～☆～☆～☆～☆～☆

本文書は、全学からの依頼に基づいて英文化チームで翻訳したものであり、本学の最新版・正式文書でないことがあります。このことにご注意の上、翻訳支援のツールとしてご利用ください。最新版・正式文書が必要な場合は、必ずその文書を管理している担当部局に照会して入手してください。

This document has been translated by the English Translation Team on request by University members. The documents may not be current or official University documents. Please keep this in mind and use this database as a translation support tool. If you require the most recent or the official version of a document, please inquire with the department responsible for managing the document to acquire it.

☆～☆～☆～☆～☆～☆

東海国立大学機構職員の人事に関する規程（令和2年4月1日機構規程第44号）

Tokai National Higher Education and Research System Rules on Employee Personnel Affairs (THERS Rule No. 44 of April 1, 2020)

翻訳年月日：令和3年10月8日

Translation Date: October 8, 2021

東海国立大学機構職員の人事に関する規程

Tokai National Higher Education and Research System Rules on Employee Personnel Affairs

（令和2年4月1日機構規程第44号）

(THERS Rule No. 44 of April 1, 2020)

（趣旨）

(Purpose)

第1条 東海国立大学機構（以下「機構」という。）の職員の人事に関する事項は、東海国立大学機構職員就業規則（令和2年度機構規則第1号。以下「職員就業規則」という。）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

Article 1. Matters relating to personnel affairs for employees of the Tokai National Higher Education and Research System (hereinafter referred to as "THERS") shall be governed by these Rules, in addition to those prescribed in the Tokai National Higher Education and Research System Employee Work Rules (THERS Rule No. 1 of 2020; hereinafter referred to as "Employee Work Rules").

（職種等）

(Occupational Categories)

第2条 職員就業規則第2条に規定する職員の職種、職名及び職階については、別に定める東海国立大学機構職員の人事に関する規程取扱細則（令和2年度機構細則第23号。以下「人事規程取扱細則」という。）による。

Article 2. The occupational categories, titles, and rankings prescribed in Article 2 of the Employee Work Rules shall be as separately prescribed by the Tokai National Higher Education and Research System Detailed Rules on the Handling of the Rules on Employee Personnel Affairs (THERS Detailed Rules No. 23 of 2020, hereinafter referred to as "Detailed Rules on the Handling of Rules on Employee Personnel Affairs").

(労働条件通知書)

(Notice of Conditions of Employment)

第3条 職員就業規則第7条に規定する労働条件の明示は、労働条件通知書によるものとする。

Article 3. (1) The conditions of employment prescribed by Article 7 of the Employee Work Rules shall be stated in a Notice of Conditions of Employment.

2 労働条件通知書の様式については、人事規程取扱細則に定める。

(2) The format of the Notice of Conditions of Employment shall be as prescribed in the Detailed Rules on the Handling of Rules on Employee Personnel Affairs.

(国等に準ずる機関)

(Equivalent Organizations)

第4条 職員就業規則第8条第1項に規定する国，地方自治体に準ずる関係機関は，次に掲げるとおりとする。

Article 4. The following organizations are deemed equivalent to a national or regional government body as specified by Article 8, Paragraph (1) of the Employee Work Rules:

一 国立大学法人

(i) National University Corporations;

二 独立行政法人

(ii) Incorporated Administrative Agencies;

三 大学共同利用機関法人

(iii) Inter-University Research Institute Corporations;

四 学校法人放送大学学園

(iv) Incorporated Educational Institution the Open University of Japan;

五 その他機構長が認める機関

(v) Other institutions approved by the THERS Chancellor.

(昇任)

(Promotion)

第5条 職員就業規則第9条第2項に規定する昇任のための選考は，東海国立大学機構勤務評定の根本基準（令和2年度機構基準第2号。以下「勤務評定の根本基準」という。）及び東海国立大学機構勤務成績の評定の手続及び記録に関する規程（令和2年度機構規程

第29号。以下「勤務成績評定手続等規程」という。)の規定に基づく勤務評定の結果その他職員の能力、適性等を判断するに足ると認められる事実に基づき、行うものとする。

Article 5. The selection to determine promotion as provided for in Article 9, Paragraph (2) of the Employee Work Rules shall be conducted based on results of work performance evaluations and other facts deemed sufficient to determine the employee's ability, aptitude, etc., in accordance with the provisions of the Tokai National Higher Education and Research System Basic Standards for Work Performance Evaluation (THERS Standards No. 2 of 2020, hereinafter referred to as "Basic Standards for Work Performance Evaluation") and the Tokai National Higher Education and Research System Rules on Work Performance Evaluation Procedures and Recording (THERS Rule No. 29 of 2020, hereinafter referred to as "Rules on Work Performance Evaluation Procedures").

(降任)

(Demotion)

第6条 勤務評定の根本基準及び勤務成績評定手続等規程の規定による勤務評定の結果その他職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実に基づき、勤務実績の不良なことが明らかな場合は、職員就業規則第10条第1項第1号の規定により職員を降任させることができる。

Article 6. (1) If an employee's work performance is judged to be poor based on the results of work performance evaluations under the Basic Standards for Work Performance Evaluation and Rules on Work Performance Evaluation Procedures and on other facts deemed sufficient to determine the employee's ability, aptitude, etc., that employee may be demoted pursuant to Article 10, Paragraph (1), Item (i) of the Employee Work Rules.

2 機構長が指定する医師2名によって、長期の療養若しくは休養を要する疾患又は療養若しくは休養によっても治癒し難い心身の故障があると診断され、その疾患又は故障のため職務の遂行に支障があり、若しくはこれに堪えないことが明らかな場合は、職員就業規則第10条第1項第2号の規定により職員を降任させることができる。

(2) If it is determined by two doctors appointed by the Chancellor that an employee has a disease requiring long-term treatment or recuperation, or a physical or mental disability from which recovery is difficult even with recuperation, and it becomes clear that the employee's execution of assigned duties is impeded or made impossible by said disease or disability, the employee may be demoted pursuant to Article 10, Paragraph (1), Item (ii) of the Employee Work Rules.

3 職員の適性を判断するに足ると認められる事実に基づき、その職に必要な適性を欠くことが明らかな場合は、職員就業規則第10条第1項第3号の規定により職員を降任させることができる。

(3) If it becomes clear from facts deemed sufficient to determine the employee's aptitude that the employee lacks the aptitude necessary to carry out the duties of that position, that employee may be demoted pursuant to Article 10, Paragraph (1), Item (iii) of the Employee Work Rules.

4 東海国立大学機構職員給与規程（令和2年度機構規程第54号）に定める一般職本給表（一）の適用を受ける係長相当職以上の者が降任を申し出た場合は、職員就業規則第10条第3項の規定により、降任させることができる。

(4) If an individual who holds the position Section Head or higher and who is subject to Clerical Base Pay Scale 1 as prescribed in the Tokai National Higher Education and Research System Employee Pay Rules (THERS Rule No. 54 of 2020) requests a demotion, that employee may be demoted pursuant to Article 10, Paragraph (3) of the Employee Work Rules.

5 前項に定めるもののほか、降任の申出に関し必要な事項は、機構長が別に定める。

(5) The Chancellor shall separately determine other necessary items related to requests for demotion not provided for in the preceding paragraphs.

（兼務）

(Concurrent Posts)

第7条 機構長は、職員に対して当該職務の遂行に著しい支障がないと認められる場合、機構の他の職の兼務を命ずることができる。

Article 7. An employee may be ordered to hold a concurrent post at THERS if the Chancellor determines it would not pose a significant hindrance to that employee's ability to carry out assigned duties.

（兼務の解除及び終了）

(Conclusion or Cancellation of Concurrent Posts)

第8条 機構長は、必要と認めた場合は、兼務を解除することができる。

Article 8. (1) The Chancellor may order the cancellation of a concurrent post assignment if deemed necessary.

2 機構長は、兼務を必要とする事由が消滅したときは、速やかに当該兼務を解除しなければならない。

(2) If the need for the employee to hold the concurrent post is eliminated, the Chancellor must immediately cancel that employee's assignment to the concurrent post.

3 次の各号のいずれかに該当する場合は、兼務は終了するものとする。

(3) An employee's assignment to a concurrent post will be concluded in any of the following cases:

一 兼務の期間が定められている場合において、その期間が満了したとき。

(i) when the term of the assignment to the concurrent post ends, if the term of the assignment was specified;

二 兼務している職が廃止された場合

(ii) if the position of the concurrent post is eliminated;

三 兼務している職員が出向した場合

(iii) if the employee assigned to the concurrent post is seconded elsewhere;

四 兼務している職員が休職又は出勤停止となった場合

(iv) if the employee assigned to the concurrent post is suspended or placed on administrative leave.

(期間満了による退職)

(Severance Due to Expiry of Term)

第9条 期間を定めて採用された場合において、その期間が満了し、かつ更新されないときは、職員は退職するものとする。

Article 9. If the employee was hired for a specified term, employment will be terminated upon completion of that term unless otherwise renewed.

(解雇)

(Dismissal)

第10条 勤務評定の根本基準及び勤務成績評定手続等規程の規定による勤務評定の結果その他職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実に基づき、勤務実績の著しく不良なことが明らかな場合は、職員就業規則第20条第1項第1号又は第2号の規定により職員を解雇することができる。

Article 10. (1) If an employee's work performance is judged to be considerably poor based on the results of work performance evaluations under the Basic Standards for Work Performance Evaluation and Rules on Work Performance Evaluation Procedures and on other facts deemed sufficient to determine the employee's ability, aptitude, etc., the employee may be dismissed pursuant to Article 20, Paragraph 1, Item (i) or (ii) of the Employee Work Rules.

2 機構長が指定する医師2名によって、長期の療養若しくは休養を要する疾患又は療養若しくは休養によっても治癒し難い心身の故障があると診断され、その疾患又は故障のため職務の遂行に著しく支障があり、若しくはこれに堪えないことが明らかな場合は、職員就業規則第20条第1項第3号の規定により職員を解雇することができる。

(2) If it is determined by two doctors appointed by the Chancellor that an employee has a disease requiring long-term treatment or recuperation, or a physical or mental disability from which recovery is difficult even with recuperation, and it becomes clear that the employee's execution of assigned duties is seriously impeded or made impossible by said

disease or disability, the employee may be dismissed pursuant to Article 20, Paragraph (1), Item (iii) of the Employee Work Rules.

3 職員の適性を判断するに足ると認められる事実に基づき、その職に必要な適性を著しく欠き、その改善の見込みのないことが明らかな場合は、職員就業規則第20条第1項第4号の規定により職員を解雇することができる。

(3) Based on the facts deemed sufficient to determine the employee's aptitude, if the employee seriously lacks the aptitude necessary to carry out the duties of that position and it is clear that there is no chance of improvement, that employee may be dismissed pursuant to Article 20, Paragraph (1), Item (iv) of the Employee Work Rules.

4 職員就業規則第20条第1項第5号又は第6号の規定による解雇は、配置換、出向、退職者の募集等の方法を用いてもなお剰員が生じる場合にのみ行う。

(4) Employees may be dismissed under Article 20, Paragraph (1), Item (v) or (vi), only if there is a surplus of personnel even after taking reassignment, secondment, retiree recruitment, and other methods.

この場合、職員のうちいずれを解雇するかは、勤務成績、勤務年数、その他の事情に基づき、公正に判断して決定する。

In such a case, the decision to dismiss an employee shall be made impartially based on work performance, years of service, and other factors.

(職員の意に反する降任等の審査)

(Review of Involuntary Demotion, etc.)

第11条 職員の意に反する降任、配置換及び解雇の審査については、別に定める。

Article 11. Matters regarding the review of involuntary demotion, reassignment, and dismissal shall be separately prescribed.

(事務取扱)

(Acting Director)

第12条 部局の長又は人事規程取扱細則別表第1に規定する事務職員のうち、課長、事務長、事務主幹、調整役及び室長以上の職員（以下「部局の長等」という。）の異動、退職等により直ちに後任を補充できない場合、機構長が必要と認めたときは、その後任が着任するまでの間、事務取扱を置くことができる。

Article 12. If a successor cannot immediately fill the position of school/graduate school dean, director, manager, coordinator, or another position equal or superior to those identified in Appended Table 1 of the Detailed Rules on Handling Rules on Employee Personnel Affairs (hereinafter referred to as “Director, etc.”) due to reassignment, resignation, retirement, or other reason, the Chancellor may, if deemed necessary, appoint an acting director until when the position is filled.

(事務代理)

(Administrative Representative)

第 13 条 機構長は、部局の長等その他機構長が必要と認める職員の病気療養又は海外渡航に伴う当該職員の事務を代行するため、事務代理を置くことができる。

Article 13. If the Director, etc. or other employee deemed necessary by the Chancellor is absent due to medical treatment or overseas travel, the Chancellor may appoint an administrative representative to assume the absent employee's administrative duties.

(病気療養に伴う事務代理の取扱い)

(Handling of Administrative Representative Appointed Due to Medical Treatment)

第 14 条 病気療養に伴う事務代理は、診断書等に基づく病気の程度、療養期間等を考慮し、次の各号のいずれかに該当する場合に置くものとする。

Article 14. After consideration of medical circumstances, such as severity and expected recovery time of the disease, based on a medical certificate, etc., an administrative representative may be appointed due to medical treatment in any of the following cases:

一 病気療養者と連絡を取ることが困難な場合

(i) if communicating with the recuperating employee would be difficult;

二 病気療養者が職務上の判断能力に欠ける状態であると思料される場合

(ii) if the recuperating employee is thought to be lacking in work-related decision-making ability;

三 療養期間がおおむね 1 月以上にわたると予想される場合

(iii) if the recovery period is expected to be roughly one month or longer;

四 機構長が事務代理を置くことについて特に必要があると認めた場合

(iv) if the Chancellor deems it particularly necessary to appoint an administrative representative.

(海外渡航に伴う事務代理の取扱い)

(Handling of Administrative Representative Appointed Due to Overseas Travel)

第 15 条 海外渡航に伴う事務代理は、渡航先国、渡航期間等を考慮し、次の各号のいずれかに該当する場合に置くものとする。

Article 15. After consideration of travel details, such as destination country and period of the travel, an administrative representative may be appointed due to overseas travel in any of the following cases:

一 渡航者と連絡をとることが困難な場合

(i) if communicating with the travelling employee would be difficult;

二 渡航期間が 30 日以上にわたり、業務に支障が生ずると予想される場合

(ii) if the travel will span at least 30 days, and it is expected that the employee's work duties will be hindered;

三 機構長が事務代理を置くことについて特に必要があると認めた場合

(iii) if the Chancellor deems it particularly necessary to appoint an administrative representative.

(人事異動通知書の交付)

(Issuance of Personnel Transfer Notice)

第16条 機構長は、次の各号のいずれかに該当する場合は、職員に人事異動通知書（以下「通知書」という。）を交付する。

Article 16. (1) The Chancellor will issue a Personnel Transfer Notice (hereinafter referred to as "Notice") in any of the following circumstances.

この場合、その異動を発令したときにその効力が発生するが、職員がその異動を了知するまでの間は、当該職員の不利益になるように取り扱うことはできない。

In such a case, the transfer will be effective immediately; however, until the employee is informed of the transfer, that employee must not be subjected to any detrimental treatment.

一 職員を採用し、昇任させ、配置換えし、又は雇用の期間を更新した場合

(i) When an employee is hired, promoted, or reassigned, or if the term of employment has changed;

二 期間を定めて雇用された職員が雇用期間の定めのない職員となった場合

(ii) If an employee hired on a fixed term of employment becomes an employee on an unfixed term of employment;

三 本給を決定した場合（昇給を除く。）

(iii) When an employee's base pay is decided (excluding pay raises);

四 兼務（名古屋大学教育研究評議会規程（平成16年度規程第5号）第3条第1項第1号及び第3号から第7号までに定める教育研究評議会評議員の兼務を除く。以下同じ。）を命じ、又はこれを解除した場合

(iv) If an employee is ordered to hold a concurrent post (excluding concurrent postings to the Education and Research Council as prescribed in Article 3, Paragraph (1), Items (i) and (iii) through (vii) of Nagoya University Education and Research Council Rules (Rule No. 5 of 2004); hereinafter the same), or if that concurrent post is cancelled;

五 兼務が終了した場合

(v) If a concurrent posting concludes;

六 職員に付与される職務に関する名称が変更され、又は付加され、若しくは廃止された場合

(vi) If an employee's assigned job title is changed, added, or removed;

七 職員を復職させた場合又は休職の期間の満了によって職員が復職した場合

(vii) If an employee is reinstated, or if an employee returns to work after the conclusion of a leave of absence;



八 職員を出向させる場合

(viii) If an employee is seconded;

九 職員が退職する場合

(ix) If an employee resigns;

十 職員が定年退職をする場合

(x) If an employee retires upon reaching mandatory retirement age;

十一 退職手当を支給する場合

(xi) If an employee is paid severance allowance;

十二 定年退職日を延長する場合

(xii) If an employee's mandatory retirement date is extended;

十三 定年退職日の延長の期限を延長する場合

(xiii) If an employee's extended mandatory retirement date is further extended;

十四 定年退職日の延長の期限を繰り上げる場合

(xiv) If an employee's extended mandatory retirement date is advanced;

十五 定年退職日の延長の措置を受けた職員が異動し、期限の定めのない職員となった場合

(xv) If an employee whose mandatory retirement date was extended is transferred and becomes an employee on an unfixed term of employment;

十六 定年退職日の延長の期限の到来により職員が退職する場合

(xvi) If an employee retires upon reaching the extended mandatory retirement date.

2 機構長は、育児休業を取得する職員に係る次の事項について、通知書により通知をするものとする。

(2) The Chancellor will issue a Notice regarding an employee who takes childcare leave in the following circumstances:

一 育児休業を開始する場合

(i) when childcare leave begins;

二 育児休業期間を延長する場合

(ii) if the term of childcare leave is extended;

三 育児休業が終了した場合

(iii) when childcare leave ends;

四 新たな子について育児休業を開始する場合

(iv) if childcare leave begins for a new child;

五 育児休業期間が満了した場合

(v) when the term of childcare leave concludes.

3 機構長は、育児短時間勤務を取得する職員に係る次の事項について、通知書により通知するものとする。

(3) The Chancellor will issue a Notice regarding an employee who switches to childcare-track part-time work in the following circumstances:

一 育児短時間勤務を開始する場合

(i) when childcare-track part-time work begins;

二 育児短時間勤務期間を延長する場合

(ii) if the term of childcare-track part-time work is extended;

三 育児短時間勤務が終了した場合

(iii) when childcare-track part-time work ends;

四 育児短時間勤務期間が満了した場合

(iv) when the term of childcare-track part-time work concludes.

第 17 条 機構長は、次の各号のいずれかに該当する場合には、職員に通知書を交付して行わなければならない。

Article 17. The Chancellor must issue a Notice in any of the following cases.

この場合、通知書を交付したときにその効力が発生する。

In such a case, the Notice shall take effect upon issuance.

一 職員を降任させる場合

(i) If an employee is demoted;

二 職員を休職にし、又はその期間を更新する場合

(ii) If an employee is placed on administrative leave or if the term of administrative leave is renewed;

三 職員を解雇する場合

(iii) If an employee is dismissed.

(通知書の交付を要しない場合)

(Circumstances Not Requiring Issuance of Notice)

第 18 条 次の各号のいずれかに該当する場合には、前 2 条の規定にかかわらず、通知書に代わる文書の交付その他適当な方法をもって通知書の交付に代えることができる。

Article 18. Notwithstanding the provisions of the previous two articles, in the following cases notification may be accomplished by issuance of a written document other than a Notice or by other appropriate means other than by issuance of a Notice:

一 規程の改廃による組織の新設、変更、廃止等に伴う職員の配置換の場合

(i) if an employee is reassigned due to the creation, restructuring, or abolishment of an organization in accordance with the revision or abolition of the university rules;

二 第 16 条第 1 項第 5 号、第 6 号及び第 9 号に掲げる場合で通知書の交付によらないことが適当と認められる場合

(ii) in the cases set forth in Article 16, Paragraph (1), Items (v), (vi), and (ix), if notification without issuance of a Notice is deemed appropriate;

三 第16条第1項第1号、第3号、第4号及び第8号に掲げる場合で通知書の交付によらないことが適当と認められる場合（機構長が別に定める職員に係るものに限る。）

(iii) in the cases set forth in Article 16, Paragraph (1), Items (i), (iii), (iv), and (viii), if notification without issuance of a Notice is deemed appropriate (limited to those employees separately designated by the Chancellor);

四 前条各号に掲げる場合で通知書の交付によることができない緊急の場合

(iv) in any case set forth in the previous article, if a Notice cannot be issued due to urgency.

2 前項第4号の場合、通知書の交付に代わる方法による通知が到達したときにその効力が発生する。

(2) In the case prescribed in Item (iv) of the previous paragraph, the notification by means other than issuance of a Notice will take effect upon arrival.

（雑則）

(Miscellaneous Provisions)

第19条 この規程の施行に関し必要な事項は、細則において定める。

Article 19. Necessary matters pertaining to the implementation of these Rules shall be prescribed in the Detailed Rules.

附則

Supplementary Provision

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

These Rules shall come into effect on April 1, 2020.