

○国立大学法人宮崎大学職員自己啓発等休業規程

平成21年 3月30日
制 定

改正 平成28年 3月25日

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人宮崎大学職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第39条の2第2項及び国立大学法人宮崎大学有期契約職員就業規則（以下「有期契約職員就業規則」という。）第39条の2第2項の規定に基づき、国立大学法人宮崎大学（以下「本法人」という。）に勤務する職員に自己啓発及び国際協力の機会を提供することを目的とする自己啓発等休業に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規程において「職員」とは、職員就業規則第2条第1項に規定する職員及び有期契約職員就業規則第2条第4項の適用を受ける職員をいう。

2 この規程において「大学等における修学」とは、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。

3 この規程において「国際貢献活動」とは、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。以下同じ。）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として別に定めるものに参加することをいう。

4 この規程において「自己啓発等休業」とは、職員の自発的な大学等における修学又は国際貢献活動のための休業をいう。

(自己啓発等休業の承認)

第3条 学長は、職員としての在職期間が2年以上である職員が自己啓発等休業を請求した場合において、本法人の運営に支障がないと認めるときは、当該請求をした職員の勤務成績、当該請求に係る大学等における修学又は国際貢献活動の内容その他の事情を考慮した上で、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、学校教育法第97条に規定する大学院の課程（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。）の課程であって、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、当該職員が自己啓発等休業をすることを承認することができる。

2 前項の請求は、自己啓発等休業をしようとする期間の初日及び末日並びに当該期間中の大学等における修学又は国際貢献活動の内容を明らかにしてしなければならない。

(自己啓発等休業の期間の延長)

第4条 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条第1項に規定する休業の期間を超えない範囲内において、延長をしようとする期間の末日を明らかにして、学長に対し、自己啓発等休業の期間の延長を請求することができる。

2 自己啓発等休業の期間の延長は、別に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。

3 前条第1項の規定は、自己啓発等休業の期間の延長の承認について準用する。

(自己啓発等休業の承認の請求手続)

第5条 自己啓発等休業の承認の請求は、自己啓発等休業承認請求書（別紙1）により、自己啓発等休業を始めようとする日の1月前までに行うものとする。

2 学長は、自己啓発等休業の承認の請求をした職員に対して、当該請求について確認するため必要があると認める書類の提出を求めることができる。

3 前2項の規定は、自己啓発等休業の期間の延長の請求について準用する。

(自己啓発等休業期間の身分)

第6条 自己啓発等休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

(自己啓発等休業の承認の失効等)

第7条 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。

2 学長は、次の各号のいずれか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。

- (1) 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における修学又は国際貢献活動を取りやめたこと。
- (2) 自己啓発等休業をしている職員が、正当な理由なく、その者が在学している課程を休学し、若しくはその授業を頻繁に欠席していること又はその者が参加している奉仕活動の全部若しくは一部を行っていないこと。
- (3) 自己啓発等休業をしている職員が、その者が在学している課程を休学し、停学にされ、又はその授業を欠席していること、その者が参加している奉仕活動の全部又は一部を行っていないことその他の事情により、当該職員の請求に係る大学等における修学又は国際貢献活動に支障が生ずること。

(職務復帰)

第8条 自己啓発等休業の期間が満了したとき又は自己啓発等休業の承認が取り消されたときは、当該自己啓発等休業に係る職員は、職務に復帰するものとする。

(人事異動通知書の交付)

第9条 学長は、次に掲げる場合には、職員に対して、人事異動通知書を交付する。

- (1) 職員の自己啓発等休業を承認する場合
- (2) 職員の自己啓発等休業の期間の延長を承認する場合
- (3) 自己啓発等休業をした職員が職務に復帰した場合

(報告等)

第10条 自己啓発等休業をしている職員は、学長から求められた場合のほか、次に掲げる場合には、当該職員の請求に係る大学等における修学又は国際貢献活動の状況について学長に報告しなければならない。

- (1) 当該職員が、その請求に係る大学等における修学又は国際貢献活動を取りやめた場合
 - (2) 当該職員が、その在学している課程を休学し、停学にされ、若しくはその授業を欠席している場合又はその参加している奉仕活動の全部若しくは一部を行っていない場合
 - (3) 当該職員の請求に係る大学等における修学又は国際貢献活動に支障が生じている場合
- 2 第5条第2項の規定は、前項の報告について準用する。
- 3 学長又は所属長は、自己啓発等休業をしている職員から第1項の報告を求めるほか、当該職員と定期的に連絡を取るにより、十分な意思疎通を図るものとする。

(自己啓発等休業期間の給与)

第11条 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。

- 2 自己啓発等休業をした職員が職務に復帰した場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、当該自己啓発等休業の期間を大学等における修学(職員としての職務に特に有用であると認められるものに限る。)又は国際貢献活動のためのものにあつては百分の百以下、それ以外のものにあつては百分の五十以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号俸を調整することができる。

(自己啓発等休業をした職員についての退職手当の特例)

第12条 自己啓発等休業をした期間についての宮崎大学職員退職手当規程第9条第3項の規定の適用については、同項中「職員就業規則第14条又は有期契約職員就業規則第14条の規定による休職(業務上の傷病又は通勤による傷病による休職の他、別に定める場合を除く。)の期間、職員就業規則第43条第3号又は有期契約職員就業規則第43条第3号の規定による停職の期間、国立大学法人宮崎大学職員の育児休業等に関する規程第5条の規定による育児休業をした期間(当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間を除く。)、国立大学法人宮崎大学職員の介護休業等に関する規程第6条の規定による介護休業をした期間があつたときは、それらの期間の2分の1(当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間については3分の1)」とあるのは、「国立大学法人宮崎大学宮崎大学職員自己啓発等休業規程第2条第4項に規定による自己啓発等休業をした期間は、その月数(自己啓発等休業の期間中の同条第2項又は第3項に規定する大学等におけ

る修学又は国際貢献活動の内容が職務の能率的な運営に特に資するもの認められる場合その他の別に定める場合については、その月数の2分の1に相当する月数)」とする。

(年次有給休暇)

第13条 国立大学法人宮崎大学に勤務する職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程第20条の規定による年次有給休暇の算定にあたっては、自己啓発等休業期間は、その全期間を在職期間とする。

(雑則)

第14条 この規程に定めるもののほか、規程の実施等に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。