国立大学法人滋賀医科大学教職員就業規則

平成 16 年４月１日制　　定
令和６年２月 14 日最終改正

第１章　総　則

（目的）

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，国立大学法人滋賀医科大学（以下「大学」という。）に勤務する教職員の労働条件，服務規律その他就業に関する事項を定めることを目的とする。

（適用範囲）

第２条　この規則は，大学に勤務する教職員のうち，次項に掲げる教職員を除く教職員（以下「教職員」という。）に適用する。

２　特任教員，特定専門業務職員，特定任期付医療技術職員，特定業務職員，日給雇用職員，医員，研修医，薬剤師レジデント，時間給雇用職員，非常勤講師，第 20 条の規定により再雇用された職員及び第 20 条の２の規定により定年前再雇用された職員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　この規則及びこれに附属する諸規程に定めのない事項については，労基法，国立大学法人法（平成 15 年法律第 112 号。以下「国大法」という。）及びその他の関係法令の定めるところによる。

（規則の遵守）

第４条　大学及び教職員は，それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し，その実行に努めなければならない。

第２章　人　事

第１節　採　用

（採用）

第５条　教職員の採用は，試験又は選考による。

２　前項の採用にあたっては，任期を付すことがある。

３　教職員の選考について必要な事項は，別に定める「国立大学法人滋賀医科大学教職員任免規程」及び「国立大学法人滋賀医科大学教員選考規程」による。

（労働条件の明示）

第６条　教職員として採用しようとする者には，その採用に際して，あらかじめ，次の事項を記載し

た文書を交付するものとする。

一　給与に関する事項

二　就業の場所及び従事する業務に関する事項

三　労働契約の期間に関する事項

四　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

五　交替制勤務をさせる場合は，就業時転換に関する事項

六　退職に関する事項

（提出書類）

第７条　教職員として採用された者は，次の各号に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。

一　誓約書

二　履歴書

三　健康診断書

四　資格に関する証明書

五　扶養親族等に関する書類

六　その他大学が必要と認める書類

２　前項第２号から第６号までに掲げる提出書類の記載事項に変更があったときは，その都度，速やかに届け出なければならない。

（赴任）

第８条　教職員は，採用後次に掲げる期間内に赴任しなければならない。ただし，やむを得ない理由により赴任できないときは，大学の承認を得なければならない。

一　住居移転を伴わない赴任の場合　　即日

二　住居移転を伴う赴任の場合　　７日以内

（試用期間）

第９条　教職員として採用された日から６か月間は，試用期間とする。ただし，国，地方自治体又はこれに準ずる関係機関の教職員から引き続き大学の教職員となった者については，この限りでない。

２　試用期間中の教職員が，次の各号の一に該当する場合にはこれを解雇し，又は試用期間満了時に本採用しない。

一　勤務成績が不良なとき

二　心身に故障があるとき

三　その他教職員として適格性に欠くとき

３　試用期間は，勤続年数に通算する。

第２節　評　価

（勤務評定）

第 10 条　教職員の勤務成績については，評定を実施する。

第３節　昇任及び降任

（昇任）

第 11 条　教職員の昇任は選考による。

２　前項の選考は，その教職員の勤務成績等に基づいて行う。

（降任）

第 12 条　教職員が次の一に該当する場合には，降任することができる。

一　勤務実績がよくない場合

二　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

三　その他，必要な適正を欠く場合

２　前項の規定による降任を行う場合においては，不服申立ての機会を与える。

（管理監督職勤務上限年齢による降任）

第 12 条の２　学長は、管理監督職（国立大学法人滋賀医科大学教職員給与規程第 17 条第１項に規定する職をいう。以下同じ。）を占める教職員で管理監督職勤務上限年齢に達している教職員は，管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日以後における最初の４月１日（以下「異動日」という。）に，管理監督職以外の職位に降任するものとする。

２　前項の管理監督職勤務上限年齢は，満 60 歳とする

３　学長は，管理監督職に準ずるものとして以下に定める職を占める教職員について，異動日に，他の職へ降任するものとする。

一　リハビリテーション部技士長

二　臨床工学部技士長

三　栄養治療部副部長（管理栄養士）

（管理監督職への採用等の制限）

第 12 条の３　学長は，管理監督職勤務上限年齢に達している教職員を異動日以降，管理監督職に採用又は昇任することができない。

（管理監督職勤務上限年齢による降任及び管理監督職への採用等の制限の特例）

第 12 条の４　第 12 条の２に規定する降任をすべき管理監督職を占める教職員について，次に掲げる事由があると学長が認める場合は，当該教職員が占める管理監督職に係る異動日の翌日から起算して１年を超えない期間内で当該異動日を変更し，引き続き当該管理監督職を占める教職員に，当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

(1)　当該教職員の職務の遂行上の特別の事情を勘案して，当該教職員の降任により大学の運営に著しい支障が生ずると認められる場合

(2)　当該教職員の職務の特殊性を勘案して，当該教職員の降任により，当該管理監督職の欠員の補充が困難となることにより大学の運営に著しい支障が生ずると認められる場合

2　前項又はこの項の規定により異動日（これらの規定により変更された日を含む。）が変更された管理監督職を占める教職員について，前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは，延長された当該異動日の翌日から起算して１年を超えない期間内で変更された当該異動日を更に変更することがきる。ただし，更に変更される当該異動日は，当該教職員が占める管理監督職に係る当初異動日の翌日から起算して３年を超えることができない。

3　第１項の規定により異動日を変更することができる場合を除き，事務局内の職務の内容が相互に類似する複数の役職であって，これらの欠員を容易に補充することができない年齢別構成その他の特別の事情がある役職（以下「特定管理監督職群」という。）に属する役職を占める教職員について，当該教職員の降任により，当該特定管理監督職群に属する役職の欠員の補充が困難となることにより大学の運営に著しい支障が生ずる事由があると認める場合は，当該教職員が占める役職に係る異動日の翌日から起算して１年を超えない期間内で当該異動日を変更し，引き続き当該管理監督職を占めている教職員に当該管理監督職を占めたまま勤務をさせ，又は当該教職員を当該管理監督職が属する特定管理監督職群の他の管理監督職に降任することができる。

4　前項又はこの項の規定により異動日（これらの規定により変更された日を含む。）が延長された管理監督職を占める教職員について，前項に掲げる事由が引き続きあると認めるときは，延長された当該異動日の翌日から起算して１年を超えない期間内で変更された当該異動日を更に延長することができる。ただし，第 17 条第１号に規定する定年による退職の日を超えて変更することはできない。

第４節　異　動

（配置換・出向等）

第 13 条　教職員は業務上の必要により，配置換，併任又は出向（以下「配置換等」という。）を命ぜられることがある。

2　前項に規定する配置換等を命じられた教職員は，正当な理由がない限り拒むことができない。

3　教職員の出向について必要な事項は，別に定める「国立大学法人滋賀医科大学職員在籍出向規程」による。

第５節　休　職

（休職）

第 14 条　教職員が次の各号の一に該当するときは，休職とすることができる。

一　私傷病により，病気休暇の期間が引き続き 90 日（結核性疾患については１年）を超え，なお療養を必要とするとき

二　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とき

三　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とき

四　その教職員の職務に関連があると認められる学術上の調査，研究等に従事するとき

五　労働組合業務に専従するとき

六　前各号に掲げるもののほか，休職にすることが適当と認められるとき

（休職の期間）

第 15 条　前条第１項各号に掲げる事由による休職の期間（第２号に掲げる事由による休職の期間を除く。）は，原則として３年を超えない範囲で学長が定める。この場合において，休職の期間が３年に満たないときは，休職を開始した日から３年を超えない範囲でこれを更新することができる。

２　前条第１項第１号に掲げる事由による休職の期間について，復職後６月以内に同一疾患若しくは類似の疾患により再度休職となるとき，又は，当該休職が症状および病因から同一の療養行為と認められる場合には，大学が特に認めた場合を除き，当該疾患による休職期間は通算するものとする。

３　前条第１項第２号に掲げ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。ただし，その係属期間が２年を超えるときは，２年とする。

（復職）

第 16 条　休職期間が満了するまでに，第 14 条第１項各号に掲げる休職事由が消滅したときは，原則として速やかに現職に復職させる。

第６節　退　職

（退職）

第 17 条　教職員は，次の各号の一に該当するときは，当該各号に定める日をもって退職とし，教職員としての身分を失う。

一　定年に達したとき	定年に達した日以後に到来する最初の３月 31 日
二　任期を付して雇用された教職員については，任期が満了したとき（再任される場合を除く。）	満了日
三　第 14 条第１項に定める休職期間が満了し，休職事由がなお消滅せず，復職できない場合	
四　死亡したとき	死亡日
五　退職を申し出たとき	大学が退職日と認めた日
六　大学の役員に就任したとき	就任日の前日

（早期退職）

第 17 条の２　教職員は，前条第１号に定める退職日の属する年度前に，別に定める国立大学法人滋賀医科大学教職員早期退職規程により退職することができる。

（自己都合退職）

第 18 条　教職員が自己の都合により退職しようとするときは，退職を予定する日の 30 日前までに退職願（署名押印）を提出しなければならない。ただし，やむを得ない事由があるときはこの限りではない。

（定年）

第 19 条　教職員の定年は，満 65 歳とする。

（再雇用）

第 20 条　前条の規定により定年退職した者で，引き続き再雇用を希望する者については，別に定めるところにより採用する。

（定年前再雇用）

第 20 条の２　満 60 歳に達した日以後における最初の３月 31 日以後に退職した職員（教員を除く。）のうち，引き続き再雇用を希望する者については，別に定めるところにより採用する。

第７節　解　雇

（解雇）

第 21 条　教職員が禁錮以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられたときは，解雇する。

２　教職員が次の各号の一に該当するときは，解雇することができる。

一　勤務成績が著しくよくないとき

二　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とき

三　前２号に規定する場合のほか，その職務に必要な適格性を欠くとき

四　事業活動の縮小又は終了により剰員を生じたとき

五　天災事変その他やむを得ない事由により大学の事業継続が不可能となったとき

３　前二項の規定による解雇を行う場合においては，不服申立ての機会を与える。

（解雇制限）

第 22 条　前条の規定にかかわらず，次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし，第１号の場合において療養開始後３年を経過しても負傷又は疾病がなおらず，労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号。以下「労災法」という。）に基づく傷病補償年金の給付がなされ，労基法第 81 条の規定によって打切補償を支払ったものとみなされる場合，又は労基法第 19 条第２項の規定により行政官庁の認定を受けた場合は，この限りでない。

一　業務上負傷し，又は疾病にかかり療養するための休業期間及びその後 30 日間

二　産前産後の女性教職員が，別に定める「国立大学法人滋賀医科大学教職員の労働時間，休日及び休暇等に関する規程」により休業する期間及びその後 30 日間

（解雇予告）

第 23 条　第 21 条の規定により解雇を行うときは，少なくとも 30 日前に本人に予告をするか，又は労基法第 12 条に規定する平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし，試用期間中の教職員（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の認定を受けて第 40 条第 5 号に定める懲戒解雇をする場合はこの限りではない。

（退職者の責務）

第 24 条　退職又は解雇された者は，在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

（退職証明書）

第 25 条　退職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。

２　前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。

一　雇用期間

二　業務の種類

三　その事業における地位

四　給与

五　退職の事由（解雇の場合は，その理由）

３　証明書には前項の事項のうち，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３章　給　与

（給与）

第 26 条　教職員の給与について必要な事項は，別に定める「国立大学法人滋賀医科大学教職員給与規程」，「国立大学法人滋賀医科大学年俸制適用教職員給与規程」及び「国立大学法人滋賀医科大学新年俸制適用教員給与規程」の定めるところによる。

第４章　服　務

（誠実義務）

第 27 条　教職員は，上司の職務上の指示に従い，その責任を自覚し，誠実にかつ公正に職務を遂行するとともに，大学の秩序の維持に努めなければならない。

（職務専念義務）

第 28 条　教職員は，国大法に定める国立大学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するとともに，その職務に専念しなければならない。

２　教職員は，大学の利益と相反する行為を行ってはならない。

（職務専念義務免除期間）

第 29 条　教職員は，次の各号の一の事由に該当する場合には，職務専念義務を免除される。

一　勤務時間内に労働者の過半数代表者として労使協議（組合交渉に参加することを含む。）に参加することを承認された期間

二　雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下「均等法」という。)第 12 条の規定に基づき，勤務時間内に保健指導又は健康診査を受けることを承認された期間

三　均等法第 13 条の規定に基づき，通勤緩和，休憩，休業及び補食により勤務しないことを承認された期間

四　勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された期間

五　宿直勤務において，診療等で十分な睡眠を取れない状況が生じた場合，勤務時間監督者により宿直明け当日の勤務のうち勤務しないことを承認された期間

（遵守事項）

第 30 条　教職員は，次の事項を守らなければならない。

一　職場の秩序を保持し，互いに協力してその職務を遂行しなければならない。

二　職場の内外を問わず，大学の信用を傷つけ，その利益を害し，又は教職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

三　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。

四　常に公私の別を明らかにし，その職務や地位を私的利用のために用いてはならない。

五　大学の敷地及び施設内（以下「大学内」という。）で，喧騒，その他の秩序・風紀を乱す行為をしてはならない。

六　大学内で，選挙運動等政治的活動を行ってはならない。

七　大学の許可なく，大学内で放送・宣伝・集会又は文書画の配布・回覧掲示その他これに準ずる行為をしてはならない。ただし大学は，原則として公序良俗に反しない限り許可するものとする。

八　大学の許可なく，大学内で営利を目的とする金品の貸借をし，物品の売買を行ってはならない。

（教職員の倫理）

第 31 条　教職員の倫理について，遵守すべき職務に係る倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項については，別に定める「国立大学法人滋賀医科大学役職員倫理規程」による。

（ハラスメントの防止）

第 32 条　ハラスメントの防止等に関する措置は，別に定める「国立大学法人滋賀医科大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」による。

（兼業）

第 33 条　教職員が兼業を行おうとする場合には，別に定める「国立大学法人滋賀医科大学教職員兼業規程」により，大学の許可を得なければならない。

第５章　労働時間，休日及び休暇等

（労働時間，休日及び休暇等）

第 34 条　教職員の労働時間，休日及び休暇等について必要な事項は，別に定める「国立大学法人滋賀医科大学教職員の労働時間，休日及び休暇等に関する規程」による。

（育児休業等）

第 35 条　育児休業等について必要な事項は，別に定める「国立大学法人滋賀医科大学教職員の育児休業等に関する規程」による。

（介護休業等）

第 36 条　介護休業等について必要な事項は，別に定める「国立大学法人滋賀医科大学教職員の介護休業等に関する規程」による。

（自己啓発等休業）

第 36 条の２　教職員として在職期間が２年以上である教職員が大学等における修学又は国際貢献活動のために休業を請求した場合において，業務の運営に支障がないと認めるときは，自己啓発等休業の適用を受けることができる。

２　前項の休業の対象者，期間手続等に関し必要な事項は，別に定める「国立大学法人滋賀医科大学教職員自己啓発等休業規程」による。

第６章　研　修

（研修）

第 37 条　教職員は，業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため，研修に参加することを命ぜられた場合には，研修を受けなければならない。

２　学長は，教職員の研修機会の提供に務めるものとする。

３　教職員は，その職責を遂行するために，絶えず研究と修養に努めなければならない。

第７章　表　彰

（表彰）

第 38 条　教職員が大学の業務に関し，特に功労があって他の模範とするに足りるとみとめられるときは，別に定める「国立大学法人滋賀医科大学表彰規程」により，これを表彰する。

第８章　懲戒処分等

（懲戒処分）

第 39 条　教職員が次の各号の一に該当する場合は，懲戒に処する。

一　正当な理由なく無断欠勤し，出勤の督促に応じなかったとき

二　正当な理由なくしばしば欠勤，遅刻，早退するなど勤務を怠ったとき

三　故意又は重大な過失により大学に損害を与えたとき

四　窃盗，横領，傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき

五　大学の名誉又は信用を傷つけたとき

六　素行不良で大学の秩序又は風紀を乱したとき

七　重大な経歴詐称をしたとき

八　その他この規則に違反し，又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき

（懲戒の種類・内容）

第 40 条　懲戒の種類及び内容は次のとおりとする。

一　譴責　非違行為の程度がきわめて軽微な場合，始末書を提出させ，将来を戒める。

二　減給　非違行為の程度が比較的軽微な場合，始末書を提出させ給与を減額する。１回の減額は平均賃金の１日分の２分の１以内，１か月の額は当該月給与額の 10 分の１以内の額をとする。

三　停職　非違行為の程度が軽微とはいえない場合，始末書を提出させ，１年以下の期間を定め出勤を停止し，職務に従事させず，その間の給与を支給しない。

四　諭旨解雇　非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であるが情状酌量の余地がある場合，退職を勧告する。ただし，勧告に応じない場合は懲戒解雇する。

五　懲戒解雇　非違行為の程度が雇用関係を維持しがたいほどに重大であり，かつ，情状酌量の余地がない場合，予告期間を設けることなく，即時解雇する。

（訓告等）

第 41 条　前条に規定する場合のほか，服務を厳正にし，規律を保持するため必要があるときは，訓告，厳重注意又は注意（以下「訓告等」という。）を行う。

（損害賠償）

第 42 条　教職員が故意又は重大な過失により大学に損害を与えたときは，第 40 条及び第 41 条の規定による懲戒処分又は訓告等とは別に，損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第９章　安全及び衛生

（安全・衛生の確保に関する措置）

第 43 条　大学は，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，教職員の健康増進と危険防止のため必要な措置を講じる。

２　教職員は，安全，衛生及び健康確保について，関係法令のほか，所属長の指示を守るとともに，大学が行う安全・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４４条　教職員は，大学が行う安全，衛生及び健康確保に関する教育及び訓練を受けなければならない。

（非常災害時の措置）

第 45 条　教職員は，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，緊急の措置をとるとともに，直ちに所属長その他の関係者に連絡して，その指示に従い，被害を最小限にくいとめるように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 46 条　教職員は，安全及び衛生を確保するため，次の事項を守らなければならない。

一　安全及び衛生について，所属長の命令，指示等に従い，実行すること。

二　常に職場を整理，整頓，清潔に努め，災害防止と衛生の向上に努めること。

三　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施設を勝手に動かしたり，許可なく当該地域に立ち入らないこと。

四　大学敷地内で喫煙しないこと。

（健康診断）

第 47 条　教職員は，大学が毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。

２　前項の健康診断の結果に基づいて必要と認められる場合には，教職員の就業を禁止し，勤務を制限する等，当該教職員の健康保持に必要な措置を講じる。

３　教職員は，正当な理由なしに，第１項の健康診断及び前項の措置を拒んではならない。

（就業の禁止）

第 48 条　教職員が次の各号の一に該当する場合には，就業を禁止することがある。

一　本人，同居人又は近隣の者が伝染病にかかるか，その疑いのあるとき

二　勤務の継続により，病勢が悪化するおそれのあるとき

三　前２号に準ずるとき

２　前項第１号及び第２号に該当する場合には，教職員は直ちに所属長に届け出て，その指示に従わなければならない。

第１０章　出　張

（出張）

第 49 条　業務上必要がある場合には，教職員に出張を命じることがある。

２　出張を命じられた教職員が出張を終えたときには，速やかにその旨を所属長に報告しなければならない。

（旅費）

第 50 条　前条の出張に要する旅費に関して必要な事項は，別に定める「国立大学法人滋賀医科大学旅

費規程」による。

第１１章　福利・厚生

（宿舎）

第 51 条　教職員による宿舎の利用については，「国家公務員宿舎法」（昭和 24 年法律第 117 号）及び「国家公務員宿舎法施行令」（昭和 33 年政令第 341 号）の定めるところによる。

第１２章　災害補償等

（災害補償）

第 52 条　教職員の業務上または通勤途上の災害（負傷，疾病，障害又は死亡をいう。）については，労基法及び労災法の定めるところにより，各補償給付を受けるものとする。

（法定外補償）

第 53 条　前条に規定する以外の災害補償については，「国立大学法人滋賀医科大学教職員法定外災害補償規程」で定めるところによる。

第１３章　退職手当

（退職手当）

第 54 条　教職員の退職手当について必要な事項は，別に定める「国立大学法人滋賀医科大学教職員退職手当規程」による。

第１４章　知的所有権

（知的所有権）

第 55 条　知的所有権について必要な事項は，別に定める「国立大学法人滋賀医科大学職務発明取扱規程」による。

第１５章　無期転換

（無期労働契約への転換）

第 56 条　平成 25 年４月１日以後に締結された２以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下同じ。）の契約期間を通算した期間が５年（研究開発力強化法第 15 条の２第１項第１号又は第２号に該当する者及び大学の教員等の任期に関する法律第５条第１項に基づき任期が定められている者にあっては 10 年）を超える者が，現に締結している有期労働契約期間の満了する日の１月前までに，別に定める様式により当該満了する日の翌日から期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）の締結の申込みをした場合は，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　前項の有期労働契約期間には，労働契約法第 18 条第２項において通算契約期間に算入しないこととされている期間は，算入しない。

3　この規則に定める労働条件は，第１項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。また，無期労働契約へ転換した教職員に係る定年は，第 19 条に準じるものとし，定年に達した日以後に到来する最初の３月 31 日をもって退職とする。

4　前項の規定にかかわらず，第 19 条に掲げる教職員の定年に達した日以後における最初の３月 31 日より後に無期労働契約に転換される場合においては，無期労働契約に転換される日以後に到来する最初の３月 31 日をもって退職とする。

附　則

この規則は，平成 16 年４月１日から施行する。

附　則

この規則は，平成 17 年４月１日から施行する。

附　則

この規則は，平成 18 年４月１日から施行する。

附　則

この規則は，平成 19 年４月１日から施行する。

附　則

この規則は，平成 20 年４月１日から施行する。

附　則

この規則は，平成 21 年４月１日から施行する。

附　則

1　この規則は，平成 22 年４月１日から施行する。

2　施行日において，施行日の前日から引き続いて病気休暇を承認されている教職員の第 14 条第１項第１号の規定の適用については，なお従前の例によるものとする。

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 24 年４月１日から施行する。

附　則

この規則は，平成 25 年 12 月１日から施行する。

附　則

1　この規則は，平成 30 年４月１日から施行する。

2　国立大学法人滋賀医科大学特定任期付医療技術職員の任期等に関する規程（平成 22 年４月１日）は廃止する。

3　国立大学法人滋賀医科大学外国人教師就業規則（平成 16 年４月１日）は廃止する。

4　国立大学法人滋賀医科大学外国人教師に関する規程（平成 16 年４月１日）は廃止する。

5　国立大学法人滋賀医科大学外国人教師退職手当支給規程（平成 16 年４月１日）は廃止する。

附　則

この規則は，令和２年４月１日から施行する。

附　則

この規則は，令和３年２月１日から施行する。

附　則

1　この規則は，令和６年２月 14 日から施行し，令和５年４月１日から適用する。

2　令和５年４月１日から令和 13 年３月 31 日までの間における教員以外の職員に係る改正後の第 19 条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同項中「満 65 歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和５年４月１日から令和７年３月 31 日まで	満 61 歳
令和７年４月１日から令和９年３月 31 日まで	満 62 歳
令和９年４月１日から令和 11 年３月 31 日まで	満 63 歳
令和 11 年４月１日から令和 13 年３月 31 日まで	満 64 歳

3　令和５年４月１日から令和 13 年３月 31 日までの間において前項の各区分に応じて定められた定年に基づき退職する職員の再雇用については第 20 条の規定を適用する。