

○国立大学法人金沢大学教員評価結果の昇給等への反映に関する規程

(平成 29 年 3 月 30 日規程第 2701 号)

改正

(趣旨)

第 1 条 この規程は、国立大学法人金沢大学職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）第 9 条第 1 項ただし書に基づき、教員評価結果の昇給等への反映に関し必要な事項を定める。

(定義)

第 2 条 この規程において「教員」とは、国立大学法人金沢大学職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第 2 条第 2 項に定める教育職員のうち、教授、准教授、講師（常時勤務する者に限る。）及び助教の職にあつて教育職本給表（一）の適用を受ける者をいう。

2 この規程において「一次評価」とは、国立大学法人金沢大学教員評価大綱（以下「教員評価大綱」という。）第 5 条に定める評価をいう。

3 この規程において「一次評価の確定評価」とは、教員評価大綱第 6 条に定める評価をいう。

4 この規程において「実施部局の長」とは、国立大学法人金沢大学教員評価実施要項（以下「教員評価実施要項」という。）別表 2 に定める実施部局の長をいう。

5 この規程において「二次評価」とは、一次評価の確定評価を踏まえ、学長が職員給与規程第 9 条別表第 4 に定める昇給区分を決定することをいう。

6 この規程において「評価期間」とは、国立大学法人金沢大学教員評価規程（以下「教員評価規程」という。）第 2 条に定める評価期間をいう。

(評価対象者)

第 3 条 二次評価の対象者は、教員評価規程第 3 条に定める者とする。

(一次評価の確定評価実施者)

第 4 条 一次評価の確定評価実施者は、教員評価大綱第 6 条第 1 項に定めるとおり実施部局の長とする。

2 教員評価大綱第 6 条第 2 項に定める勤務状況に係る評価については、第 7 条に定める事項を考慮する。

(二次評価の実施者)

第 5 条 二次評価は、実施部局の長から提出のあつた一次評価の確定評価を踏まえ、学長が実施する。

2 学長は、二次評価を決定するに当たっては、実施部局の長が実施した一次評価の確定評価を尊重した上で、教員理事の合議体による委員会（以下「教員理事審査委員会」という。）に審査を付託するものとする。

3 実施部局の長は一次評価の確定評価を学長へ報告する際には、必要に応じて、教員評価実施要項第 12 条により、意見を加えて報告することができるものとする。

(評価結果の本給への反映)

第6条 二次評価の結果は、その確定後の直近の昇給に反映させる。ただし、対象教員が評価期間終了後から昇給日までにおいて、出勤停止の懲戒処分を受けた場合又は非違行為により法人内外に大きな影響を与えた場合で社会通念上、評価結果を反映させることが不適切と学長が判断した場合はこの限りでない。

2 前項による昇給の号給数が、昇給日にその者が属する職務の級の最高の号給の号数から当該昇給日の前日にその者が受けていた号給（当該昇給日において職務の級を異にする異動をした職員にあっては、当該異動後の号給）の号数を減じて得た数に相当する号給数を超えることとなる職員の昇給の号給数は、前項の規定にかかわらず、当該相当する号給数とする。

3 評価期間の途中において昇格した職員の昇給の区分は、昇格時の号給改定を考慮して原則昇給区分Cとする。ただし、当該教員の業績において原則どおりの昇給区分とすることが不適当であると認められる特別の事情がある場合は、この限りでない。

(勤務しない期間があった場合の昇給への反映)

第7条 評価期間において、懲戒処分による出勤停止又は職員就業規則に定める休職、休暇及び休業並びに欠勤等（別紙に掲げる事由を除く。以下「病気休職等」という。）の事由により勤務しない期間が一定の期間以上あった場合の評価区分は原則として以下のとおりとする。

(1) 6分の1に相当する期間（約2か月）の日数以上の日数を勤務していないとき
昇給区分D

(2) 2分の1に相当する期間（約6か月）の日数以上の日数を勤務していないとき
昇給区分E

2 前項にかかわらず、当該教員の業績が特に顕著である等特段の事情が認められる場合には、昇給区分をC以上とすることができる。

(評価結果に基づく措置)

第8条 教員評価の結果に基づく昇給区分がEとなった場合は、実施部局の長等は当該教員に対し業績の改善を目的とした指導助言を継続的に行うものとする。

2 前項の規定は、病気休職等の事由のため第7条第1項第2号により昇給区分がEとなった場合には適用しない。

(給与の降号)

第9条 前条に定める指導助言を行ったにもかかわらず、引き続き教員評価の結果に基づく昇給区分がEとなった場合には、次の各号のとおり降号するものとする。

(1) 2回連続して昇給区分がEの場合は、2号給の降号とする。

(2) 3回以上連続して昇給区分がEの場合は、4号給の降号とする。

2 前項の規定は、病気休職等の事由のため第7条第1項第2号により昇給区分がEとなった場合には適用しない。

(降任)

第10条 前条第1項第2号の規定にかかわらず、4回以上連続して昇給区分がEとなった場合は、実施部局の長は教員評価実施要項第12条に基づき、降号に替えて当該教員の降任について、学長に意見を具申することができる。

- 2 学長は、前項の具申があったときは、教員理事審査委員会に審査を付託する。
- 3 学長は、前項の審査結果を踏まえ、降任が相当であると認めた場合には、教育研究評議会に審査を付託しその議を経て降任させることができる。
- 4 前項の審査に当たっては、国立大学法人金沢大学教育職員人事規程（以下「教育職員人事規程」という。）第11条の定めるところによる。
- 5 前4項の規定は、病気休職等の事由のため第7条第1項第2号により昇給区分がEとなった場合には適用しない。

(配置換)

第11条 実施部局の長は、配置換が当該教員の能力の向上に資すると考える場合には、一次評価の確定評価の提出に当たり、教員評価実施要項第12条に基づき当該教員の配置換を学長に具申することができる。

- 2 学長は、前項の具申があったときは、教員理事審査委員会に審査を付託する。
- 3 学長は、前項の審査結果を踏まえ、配置換が相当であると認めた場合には、教育職員人事規程第10条に基づき配置換を行うことができる。

(不服申立て)

第12条 この規程に基づき昇給区分を決定された教員が降号等不利益になる場合には、当該教員から学長へ不服を申し立てることができる。

- 2 前項の不服申立てがあった場合、学長は必要な事実確認を行った上で、教員理事審査委員会に再審査を付託するものとする。
- 3 学長は、前項の再審査結果を踏まえ、不服申立てに対する回答を当該教員に行う。
- 4 第1項の不服申立ては、当該昇給区分の通知日から14日以内に行わなければならない。

(雑則)

第13条 この規程に定めのない事項については、職員給与規程及び労働基準法(昭和22年法律第49号)その他の法令等の定めるところによる。

- 2 前項により難しいときは、その都度学長が定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成29年4月1日から施行する。

(降任に関する経過措置について)

- 2 第10条の規定については、当分の間、施行しない。

附 則

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

- 1 職員就業規則第60条に規定する年次有給休暇
- 2 職員就業規則第61条に規定する病気休暇のうち、業務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病に起因するもの
- 3 職員就業規則第62条別表第3に規定する特別休暇
 - (1) 選挙権行使, (2) 証人等としての出廷, (3) 骨髄液提供, (4) ボランティア, (5) 結婚, (6) 産前, (7) 産後, (8) 保育時間, (9) 配偶者の出産, (10) 男性職員の育児参加, (11) 子の看護, (12) 介護, (13) 忌引, (14) 父母の追悼, (15) 夏季一斉休業, (16) 夏季休暇, (17) 住居の破壊, (18) 交通機関の事故等, (19) 退勤途上の危険回避, (20) リフレッシュ休暇
- 4 国立大学法人金沢大学職員勤務時間規程第4条第1項第1号及び第3号から第5号までの規定による勤務しないことの承認
 - ・第1号 レクレーションへの参加を承認された場合
 - ・第3号 保健指導又は健康診査を受けることを承認された場合
 - ・第4号 通勤緩和、休憩等により勤務しないことを承認された場合
 - ・第5号 総合的な健康診断（人間ドック）を受けることを承認された場合
- 5 国立大学法人金沢大学職員の育児休業等に関する規程第26条に規定する部分休業
- 6 職員就業規則第12条第1項第3号から第7号までの規定による休職
 - ・第3号 他の国立大学に出向する場合
 - ・第4号 学校、研究所、病院等本学が指定する公共的施設における学術に関する調査・研究等
 - ・第5号 科学技術に関する、国と共同して行われる研究に係る業務を他の施設で従事する場合
 - ・第6号 研究成果活用企業の役員等を兼ねる場合で本学の職務に従事することができない場合
 - ・第7号 国際機関、外国政府の機関等からの要請に基づいて派遣される場合
- 7 業務上の災害又は通勤による災害を原因とする行方不明休職
- 8 業務上の負傷若しくは疾病又は通勤による負傷若しくは疾病にかかる職員就業規則第12条第1項第1号に規定する休職
- 9 職員就業規則第63条に規定する生理日の就業が著しく困難であることによる病気休暇
- 10 その他学長の認める事由