

別紙一覧

1	公立大学法人首都大学東京就業規則	1
2	首都大学東京における研究活動の不正行為等の防止に関する規則	15
3	首都大学東京研究安全倫理委員会規程	18
4	首都大学東京における研究者の行動規範	22

○公立大学法人首都大学東京教職員就業規則

(平成17年度法人規則第21号 制定 平成17年4月1日)

改正	平成17年法人規則第150号	平成18年3月31日17法人規則第229号
	平成19年3月30日18法人規則第43号	平成20年3月31日19法人規則第45号
	平成21年3月31日20法人規則第49号	平成23年3月30日22法人規則第63号
	平成25年2月26日24法人規則第35号	平成25年11月27日25法人規則第10号
	平成26年7月4日26法人規則第1号	平成27年12月25日27法人規則第29号
	平成28年3月15日27法人規則第51号	平成28年12月27日28法人規則第9号

目次

第1章 総則(第1条・第2条)

第2章 人事

第1節 採用(第3条－第7条)

第2節 任期(第8条)

第3節 評価(第9条)

第4節 昇任・降任(第10条・第11条)

第5節 異動(第12条)

第6節 休職(第13条－第20条)

第7節 結核休養(第21条)

第8節 退職(第22条－第24条)

第9節 解雇(第25条－第27条)

第10節 退職後の責務(第28条・第29条)

第3章 服務規律(第30条－第41条)

第4章 勤務時間、休日、休暇等(第42条)

第5章 給与(第43条)

第6章 退職手当(第44条)

第7章 研修(第45条)

第8章 表彰(第46条)

第9章 懲戒処分等(第47条－第51条)

第10章 安全及び衛生(第52条－第59条)

第11章 出張(第60条)

第12章 旅費(第61条)

第13章 福利厚生(第62条)

第14章 災害補償(第63条)

第15章 発明等(第64条)

第16章 適用除外(第65条)

第17章 雑則(第66条)

附則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、公立大学法人首都大学東京(以下「法人」という。)に勤務する教職員の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。

2 教職員の就業に関し、労働協約、この規則及びこれに付随する諸規則に定めのない事項については、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)その他関係法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第2条 この規則は、法人に常時勤務する教員(以下「教員」という。)及び職員(以下「職員」という。この規則において、以上を総称して「教職員」という。)に適用する。ただし、教員の就業に関し公立大学法人首都大学東京教員の就業に関する規則(平成17年度法人規則第139号)に定めのある事項については、同規則の定めるところによる。

2 東京都又はその他の団体から派遣された職員のうち常時勤務する職員については、前項の規定にかかわらず、法人と東京都又は当該団体との間で締結する取決書に記載がある事項については、当該取決書の記載に従い、記載がない事項については、この規則を適用する。

(平17規則150・平17規則229・一部改正)

第2章 人事

第1節 採用

(採用)

第3条 教職員の採用は、競争試験又は選考によるものとする。

(労働条件の明示)

第4条 教職員の採用に際しては、採用をしようとする教職員に対し、この規則を提示するとともに、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- (1) 給与に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する職務に関する事項
- (3) 雇用契約の期間に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻、所定勤務時間(第4章で定める所定勤務時間をいう。以下同じ。)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
- (5) 退職に関する事項

(試用期間)

第5条 新たに採用した者については、採用の日から6月を試用期間とする。ただし、理事長が特に認めるときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。

2 前項の試用期間は、理事長が特に必要と認めた場合、6月の範囲で期間を定め延長することができる。

3 試用期間は、勤続期間に通算する。

4 試用期間中の教職員は、勤務成績が不良なこと、心身に故障があることその他の事由により引き続き雇用しておくことが適当でない場合には、解雇され、又は試用期間満了時に本採用を拒否されることがある。ただし、採用後14日を超える教職員にあつては、第25条の規定による。

(平17規則229・一部改正)

(提出書類)

第6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。ただし、法人が別に指示する場合はその一部を省略することができる。

- (1) 履歴書(写真添付のもの)
- (2) 卒業証明書等
- (3) 資格に関する証明書
- (4) 住民票記載事項証明書
- (5) その他法人が必要と認める書類

2 前項の提出書類の記載事項に異動があつたときは、教職員は、所要の書類により、その都度速やかに届け出なければならない。

(平17規則229・一部改正)

(採用時の配置)

第7条 採用時の配置は、法人の業務上の必要及び本人の適性等を考慮して行う。

第2節 任期

(任期)

第8条 教員の任期は、別に定める公立大学法人首都大学東京大学教員の任期に関する規則(平成17年度法人規則第14号。以下「大学教員任期規則」という。)又は公立大学法人首都大学東京高等専門学校教員の任期に関する規則(平成19年度法人規則第41号。以下「高専教員任期規則」という。)による。

2 職員の任期は、別に定める公立大学法人首都大学東京職員の任期に関する規則(平成17年度法人規則第136号)による。

(平17規則229・平19規則45・平26規則1・一部改正)

第3節 評価

(勤務評定)

第9条 法人は、教職員の勤務成績について、評定を実施する。

2 評価に関し必要な事項については、別に定める。

(平17規則229・一部改正)

第4節 昇任・降任

(昇任)

第10条 教職員の昇任(上位の職位に就けることをいう。)は、業績及び職務遂行能力の総合的な評価により行う。

(降任)

第11条 教職員が次の各号の一に該当する場合、降任することがある。

- (1) 勤務成績が不良のとき。
- (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とき。
- (3) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき。
- (4) 本人が希望し、これを理事長が認めたとき。

2 職員の降任に係る手続については、別に定める公立大学法人首都大学東京職員の降任及び解雇手続に関する規則(平成17年度法人規則第142号。以下「降任及び解雇手続規則」という。)による。

(平17規則150・平17規則229・一部改正)

第5節 異動

(異動)

第12条 業務の都合により、教職員に配置換、就業の場所の変更、兼務及び出向(以下「配置換等」という。)を命ずることがある。

2 配置換等を命ぜられた教職員は、正当な理由なくこれを拒むことができない。

3 出向を命ぜられた教職員の取扱いについては、別に定める公立大学法人首都大学東京教職員出向規則(平成17年度法人規則第22号)による。

(平17規則229・一部改正)

第6節 休職

(休職)

第13条 教職員が次の各号の一に該当すると理事長が認めるときは、これを休職にすることができる。

- (1) 刑事休職 教職員が刑事事件に関して起訴され、法人の業務に相当期間就労できないと見込まれるとき。
- (2) 病気休職 心身の故障により長期の休養を要し、法人の業務に相当期間就労できないと見込まれるとき。
- (3) 外国政府等機関の業務に従事するための休職 外国の政府又はこれに準ずる公共的機関の招きにより、その教職員の職務と関連があると理事長が認めるそれらの機関の業務に従事するため、法人の業務に相当期間就労できないと見込まれるとき。

- (4) 災害による生死不明、所在不明の休職 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り、法人の業務に相当期間就労できないと見込まれるとき。
- (5) 調査・研究のための休職 学校、研究所その他これらに準ずる公共的施設においてその教職員の職務に関連があると理事長が認める学術に関する事項の調査、研究又は指導に従事するため、法人の業務に相当期間就労できないと見込まれるとき。
- (6) 学術休職 外国の大学院等において職務に関連があると理事長が認める学術を専攻するため、法人の業務に相当期間就労できないと見込まれるとき。
- (7) その他休職 前各号に掲げるもののほか、理事長が休職にすることが適当と認めるとき。

2 前項の規定は、第5条に定める試用期間中の教職員には適用しない。

(平17規則229・一部改正)

(休職の期間)

第14条 前条第1項第1号の規定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期間とする。

2 前条第1項第2号から第7号までの規定に該当する場合における休職の期間は、必要に応じいずれも3年(第5号及び第6号の規定に該当する場合にあっては2年。以下この項において同じ。)を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について、理事長が定める。この休職の期間が3年に満たない場合においては休職に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。

(平17規則229・一部改正)

(休職の効力)

第15条 休職は発令をもってその効力を生じ、又は失効する。

(休職事由の消滅)

第16条 教職員が第13条第1項に掲げる事由のうち第2号を除く各号に定める事由により休職となった場合において、休職事由が消滅したときは直ちに届け出なければならない。

2 第13条第1項第2号に定める事由により休職となった場合における当該教職員の復職については、医師の診断書等に基づき判断する。

3 前項に定める医師は、法人が指定することができる。

(平17規則229・平22規則63・一部改正)

(復職)

第17条 休職の期間が満了したときは、教職員は復職するものとする。

2 休職中の教職員の休職事由が消滅したときは、前項の規定にかかわらず、教職員は復職するものとする。

3 復職する場合、休職前の職務と異なる職務に就かせることがある。

4 第1項の規定は、第13条第1項第1号に掲げる事由により休職となった者について、当該休職事由が消滅するまでの間に第9章各条に基づいて懲戒処分を行うことを妨げるものではない。

第18条 削除

(平17規則229・削除)

(休職期間の例外)

第19条 雇用契約の期間の定めのある教職員の雇用契約の期間満了日が休職期間満了日より先に到来するときは、第14条各号に定める休職期間にかかわらず、当該雇用契約の期間満了日をもって休職期間満了日とする。

- 2 前項の規定により休職期間の満了となった者と雇用契約を更新し、当該教職員が引き続き当該雇用契約の始期となる日以降も休職となる時の当該雇用契約の更新後の休職期間は、当該雇用契約を更新する前の休職の期間と通算して第14条各号に定める期間とする。

(平17規則150・一部改正)

(勤続期間の取扱い)

- 第20条 休職期間は、別に定めがある場合を除き、勤続期間に通算しない。

(平17規則150・一部改正)

第7節 結核休養

(結核休養)

- 第21条 教職員(第5条に定める試用期間中の者及び第13条第1項第1号に定める刑事休職期間中の者を除く。)は、結核性疾患となったときは、次の各号に定める期間のうち休養を要する程度に応じ個々の場合について理事長が必要と認める期間(以下「休養期間」という。)、休養することができる。

- (1) 勤続1年未満の者 普通休養期間は、勤務日数に相当する期間とする。ただし、90日に満たない者は90日とする。特別休養期間は、次の1年以内とする。
 - (2) 勤続2年未満の者 普通休養期間は2年以内とする。特別休養期間は、次の1年以内とする。
 - (3) 勤続3年未満の者 普通休養期間は、2年4月以内とする。特別休養期間は、次の8月以内とする。
 - (4) 勤続4年未満の者 普通休養期間は、2年8月以内とする。特別休養期間は、次の4月以内とする。
 - (5) 勤続5年未満の者 普通休養期間は、3年以内とする。特別休養期間は、次の2月以内とする。
 - (6) 勤続10年未満の者 普通休養期間は、3年以内とする。特別休養期間は、次の4月以内とする。
 - (7) 勤続10年以上の者 普通休養期間は、3年以内とする。特別休養期間は、次の6月以内とする。
- 2 休養者は、療養に専念し、かつ、休養に関する法人の指示に従わなければならない。
- 3 勤務可能の認定を受けて勤務に服し、1年以内に結核性疾患により再休養する場合の休養期間は、前に休養した期間と通算して第1項各号に定める期間に達するまでとする。
- 4 勤務可能の認定を受けて勤務に服し、1年を超え2年以内に結核性疾患により再休養する場合には、前の休養についての第1項各号に定める休養期間から、既に休養した期間を控除した期間に次の各号に定める休養期間を附加することができる。ただし、残存休養期間と附加休養期間を合した期間が第1項各号に定める期間を超えることはできない。
- (1) 復務後の勤務期間1年6月以内 3月以内
 - (2) 復務後の勤務期間2年以内 6月以内
- 5 前項の規定により附加された期間は、特別休養期間として取り扱う。
- 6 勤務可能の認定を受けて勤務に服し、2年を超えてから結核性疾患による再休養する場合の休養期間については、第1項に定めるところによる。
- 7 第19条の規定は、結核休養に準用する。この場合において、同条中「休職」とあるのは「休養」と、「第14条各号」とあるのは「第1項各号」と読み替えるものとする。
- 8 結核休養に関しその他必要な事項については、理事長が定める。

(平17規則150・平17規則229・一部改正)

第8節 退職

(自己都合退職)

第22条 教職員は、退職しようとするときは、特別の事由がある場合を除き、退職しようとする日の30日前までに、退職届を提出しなければならない。

(定年による退職)

第23条 雇用契約の期間の定めのない教員の定年年齢は、65歳とする。

- 2 雇用契約の期間の定めのない職員(次項に定める者を除く。)の定年年齢は、60歳とする。
- 3 公立大学法人首都大学東京職員の任期に関する規則(平成17年度法人規則第136号。以下「職員任期規則」という。)第5条の規定により雇用契約の期間の定めのない職員になった者の定年年齢は、65歳とする。
- 4 第2項により定年退職となる職員が、定年後も法人に引き続き雇用されることを希望した場合において、第24条及び第25条に該当しないときは、その者が65歳に達した日以後における最初の3月31日まで雇用する。第2項により定年退職となった職員(この項前段の規定により定年後も法人に引き続き雇用された後に退職した者を含む。)が、法人に雇用されることを64歳に達する日以後における最初の3月31日までの間に希望した場合も、同様とする。
- 5 第1項から第3項までの教職員は、それぞれ当該各項に定める定年年齢に達したときは、定年年齢に達した日以後における最初の3月31日に退職する。
- 6 理事長は、特に必要と認められる教職員について、第1項から第3項までの規定にかかわらず、別に定めることができる。

(平17規則229・平19規則45・平20規則49・平22規則63・平25規則10・平26規則1・平27規則29・一部改正)

第23条の2 大学教員任期規則第6条第2項の規定により同規則第6条第1項に定める年齢に達する日以後最初の3月31日を超えて雇用された教員が、同規則第7条の規定により雇用契約の期間の定めのない教員となった場合の退職日は、当該定めのない教員となった日以後最初の3月31日とする。

- 2 高専教員任期規則第6条第2項の規定により同規則第6条第1項に定める年齢に達する日以後最初の3月31日を超えて雇用された教員が、同規則第7条の規定により雇用契約の期間の定めのない教員となった場合の退職日は、当該定めのない教員となった日以後最初の3月31日とする。
- 3 職員任期規則第4条第2項の規定により同規則第4条第1項第1号に定める年齢に達する日以後最初の3月31日を超えて雇用された職員が、同規則第5条の規定により雇用契約の期間の定めのない職員となった場合の退職日は、当該定めのない職員となった日以後最初の3月31日とする。

(平26規則1・追加)

(その他の退職)

第24条 教職員が次の各号の一に該当する場合は、当該各号に定める日をもって退職したものとする。

- (1) 定められた雇用期間が満了したとき 雇用契約期間満了日
- (2) 法人の役員に就任するとき 就任日の前日
- (3) 死亡したとき 死亡日

2 前項第1号の規定は、雇用契約を更新するときは適用しない。

(平17規則150・平17規則229・平20規則49・一部改正)

第9節 解雇

(解雇)

第25条 教職員が次の各号の一に該当する場合は、これを解雇することができる。

- (1) 勤務成績が不良なとき。

- (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とき。
 - (3) 第13条第1項第1号、第2号、第4号若しくは第7号の休職をした者又は第21条の結核休養となった者が休職又は休養の期間を満了したにもかかわらず、なお、休職事由又は休養事由が存在するとき。
 - (4) その他職務を遂行するために必要な資格又は適格性を欠くとき。
 - (5) 業務上又は経営上やむを得ないとき。
- 2 教職員が次の各号の一に該当する場合は、これを解雇する。ただし、職員については、第2号に該当する場合であつて、その刑に係る罪が過失によるものであり、かつ、その刑の執行を猶予された場合には情状により、又は第3号に該当する場合には、当該職員を解雇しないことができる。
- (1) 成年被後見人又は被保佐人となったとき。
 - (2) 禁錮以上の刑に処せられたとき。
 - (3) 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入したとき。
- 3 前2項の規定による解雇を行う場合においては、少なくとも30日前にその予告をするか、又は労基法第12条に定める平均賃金の30日分を支給するものとする。ただし、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。
- 4 前項の規定は、第5条に定める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行政官庁の認定を受けた場合は適用しない。

(平17規則150・平17規則229・一部改正)

(解雇制限)

第26条 前条第1項及び第2項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間にあつては解雇しない。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治癒せず、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とき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ときは、この限りでない。

- (1) 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
- (2) 労基法第65条に定める産前産後の休業期間及びその後30日間

(職員の解雇に係る手続)

第27条 職員の解雇に係る手続については、別に定める降任及び解雇手続規則による。

(平17規則150・平17規則229・一部改正)

第10節 退職後の責務

(退職者の責務)

第28条 教職員が退職し、又は解雇された場合は、職員証、公立学校共済組合員証その他法人から借用している物品を速やかに返還しなければならない。

(平17規則150・平17規則229・一部改正)

(退職証明書等)

第29条 労基法第22条に定める証明書の交付の請求があつたときは、これを交付する。

第3章 服務規律

(職務専念義務等)

第30条 教職員は、地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)に定める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に専念しなければならない。

- 2 教職員は、自らの行動が法人の信用に影響を与えることを認識するとともに、日常の行動について常に公私の別を明らかにし、職務や地位を私的な利益のために用いてはならない。

(服務心得)

第31条 教職員は、法令、この規則及び法人の諸規則を遵守し、上司の指揮命令に従って、その職務を遂行しなければならない。

- 2 教職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善を目指し、相互協力の下に業務の正常な運営に努めなければならない。
- 3 上司は、その指揮命令下にある教職員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、率先してその職務を遂行しなければならない。

(障害を理由とする差別の禁止)

第31条の2 教職員は、その職務の遂行に当たり、身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の心身の機能の障害(以下「障害」という。)を理由として、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にある者(以下「障害者」という。)に対し障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

- 2 教職員は、その職務の遂行に当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、その社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。

(平27規則51・追加)

(信用失墜行為等の禁止)

第32条 教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 法人の名誉又は信用を失墜させる行為
- (2) 法人の秩序及び規律を乱す行為

(守秘義務)

第33条 教職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

- 2 教職員が法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を發表するときは、理事長の許可を得なければならない。

(平17規則229・一部改正)

(個人情報の保護)

第34条 教職員は、職務上知り得た個人情報をみだりに他人に知らせ、又は不当な目的に使用してはならない。その職を退いた後も同様とする。

(収賄の禁止)

第35条 教職員は職務上の地位を利用して、自己又は第三者のために、金銭、物品等の利益の融通又は贈与若しくは便宜の供与を受けてはならない。

(教職員の倫理等)

第36条 教職員は、その職務に係る倫理を遵守しなければならない。

- 2 教職員は、他の法人に勤務する者が倫理に反する行為を行っていることを内部機関に通報したことをもって、いかなる不利益も受けないものとする。
- 3 倫理等に関しその他必要な事項については、別に定める。

(平17規則150・一部改正)

(セクシュアル・ハラスメントの防止)

第37条 教職員は、法人に勤務する者又は学生その他その職務に従事する際に接するそれ以外の者を不快にさせる性的な言動を行ってはならない。

(妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止)

第37条の2 教職員は、部下又は同僚の妊娠又は出産に関して、その者の職務環境を悪化させる言動を行ってはならない。

2 教職員は、部下又は同僚の妊娠、出産、育児又は介護に関する制度又は措置の利用に関してその者の職務環境を悪化させる言動を行ってはならない。

(平28規則9・追加)

(旧姓の使用)

第38条 教職員は、所定の手続を経ることにより、婚姻、養子縁組その他の事由(以下「婚姻等」という。)により戸籍上の氏を改めた後も引き続き婚姻等の前の戸籍上の氏を文書等に使用することができる。

(教職員の着任)

第39条 新たに教職員となった者又は配置換等を命ぜられた教職員は、速やかに着任しなければならない。

2 前項に定める教職員が、疾病その他やむを得ない事由により着任できないときは、理事長の承認を得なければならない。

(平17規則150・平17規則229・一部改正)

(文書の配布、集会等)

第40条 教職員が法人の敷地又は施設内(以下「学内」という。)において文書又は図画を配布しようとするときは、業務の正常な遂行を妨げない方法及び態様において、これを配布しなければならない。

2 前項に定める文書又は図画が次のいずれかに該当すると理事長が判断するとき、当該文書又は図画を配布してはならない。

- (1) 法人の業務の正常な運営を妨げるもの
- (2) 第32条各号に掲げる行為に該当するもの
- (3) 他人の名誉を毀損し、又は誹謗中傷等に該当するもの
- (4) 公序良俗に反するもの
- (5) その他法人の業務に支障をきたすもの

3 教職員が学内で文書又は図画を掲示する場合には、理事長の許可を得た上で、あらかじめ指定された場所に掲示しなければならない。この場合であっても、前項に該当する文書又は図画を掲示してはならない。

4 教職員は理事長の許可なく、学内で業務外の集会、演説、放送又はこれらに類する行為を行ってはならない。

(平17規則150・平17規則229・一部改正)

(兼業・兼職)

第41条 教職員の兼業・兼職については、別に定める公立大学法人首都大学東京教職員の兼業等に関する規則(平成17年度法人規則第23号)による。

(平18規則43・一部改正)

第4章 勤務時間、休日、休暇等

(勤務時間、休日、休暇等)

第42条 教職員の勤務時間、休日、休暇等については、別に定める公立大学法人首都大学東京教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則(平成17年度法人規則第24号)による。

第5章 給与

(給与)

第43条 教員の給与については、別に定める公立大学法人首都大学東京大学教員給与規則(平成17年度法人規則第25号)又は公立大学法人首都大学東京高等専門学校教員給与規則(平成19年度法人規則第49号)による。

2 職員の給与については、別に定める公立大学法人首都大学東京職員給与規則(平成18年度法人規則第61号)による。

(平18規則43・平19規則45・一部改正)

第6章 退職手当

(退職手当)

第44条 教職員の退職手当については、別に定める公立大学法人首都大学東京退職手当規則(平成17年度法人規則第33号)による。

(平17規則229・一部改正)

第7章 研修

(研修)

第45条 教職員は、職務の遂行上必要な知識及び技能を習得し、時代に即応できる資質を備え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。

(平17規則229・一部改正)

第8章 表彰

(表彰)

第46条 教職員が次の各号の一に該当する場合には、表彰する。

- (1) 業務の改善、業務効率の向上等に多大な功労があったとき。
- (2) 法人の名誉となり、又は法人に勤務する者の模範となる善行を行ったとき。
- (3) その他理事長が必要と認めるとき。

2 表彰に関しその他必要な事項については、別に定める。

第9章 懲戒処分等

(懲戒の事由)

第47条 教職員の行為が次の各号の一に該当する場合には、懲戒に処することができる。

- (1) この規則及びその他法人規則等に違反したとき。
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき。
- (3) 法令違反その他法人の教職員としてふさわしくない非行があったとき。
- (4) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき。

(懲戒)

第48条 懲戒は、戒告、減給、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇の区分によるものとする。

- (1) 戒告 将来を戒める。
- (2) 減給 1回の額が労基法第12条に定める平均賃金の1日分の2分の1を超えず、その総額が一給与支給期における給与の総額の10分の1を超えない額を給与から減ずる。
- (3) 停職 1日以上6月以下、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 退職届の提出を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して、若しくは30日の平均賃金を支払って解雇し、又は予告期間を設けずに即時に解雇する。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時に解雇する。

(平17規則229・一部改正)

(訓告等)

第49条 前条に定める場合のほか、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には、文書又は口頭により、注意、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

(損害賠償)

第50条 教職員が故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合は、前2条に基づき懲戒処分又は訓告等の有無にかかわらず、損害の全部又は一部を賠償させることができる。

(職員の懲戒に係る手続)

第51条 職員の懲戒に係る手続については、別に定める公立大学法人首都大学東京職員の懲戒手続に関する規則(平成17年度法人規則第143号)による。

(平17規則150・一部改正)

第10章 安全及び衛生

(安全衛生管理)

第52条 法人は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)及びその他の関連法令(以下「労働安全衛生法等」という。)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。

(協力義務)

第53条 教職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法等のほか、上司の命令に従うとともに、法人が行う安全及び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54条 教職員は、法人が行う安全及び衛生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55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、直ちに上司その他の関係者(以下「上司等」という。)に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止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56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。

- (1) 安全及び衛生について、上司等の命令、指示等に従い、実行すること。
- (2) 常に職場を整理し整頓し、清潔を保ち、災害防止と衛生の向上に努めること。
- (3) 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無断で移動し、又は許可なく当該地域及び施設に立ち入らないこと。
- (4) 保護具、安全具等の使用が定められているときは、必ずこれを使用し、その効力を失わせるような行為をしないこと。

(健康診断)

第57条 教職員は、法人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。ただし、医師による健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、この限りではない。

2 健康診断の結果に基づき、理事長が必要と認める場合には、教職員の就業の禁止、勤務時間の制限等当該教職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

3 教職員は、正当な理由なしに、前2項の措置等を拒んではならない。

(平17規則229・一部改正)

(就業の禁止)

第58条 教職員が次の各号の一に該当する場合には、その就業を禁止するものとする。ただし、第1号に掲げる者について伝染予防の措置をした場合は、この限りでない。

- (1) 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者

(2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者

(3) その他理事長が必要と認めるとき。

2 教職員は、前項各号の規定に該当する場合には、直ちに上司に届け出て、その指示に従わなければならない。

3 第1項の規定により、就業を禁止しようとするときは、あらかじめ、産業医その他専門の医師の意見をきくものとする。

(平17規則150・平17規則229・一部改正)

(その他必要な事項)

第59条 安全及び衛生に関しその他必要な事項については、理事長が定める。

(平17規則229・一部改正)

第11章 出張

(出張)

第60条 業務上必要がある場合には、教職員に出張を命ずることがある。

2 出張を命ぜられた教職員が出張を終えたときには、速やかに報告しなければならない。

(平17規則229・一部改正)

第12章 旅費

(旅費)

第61条 旅費については、別に定める公立大学法人首都大学東京教職員の旅費規則(平成17年度法人規則第34号)による。

(平17規則229・一部改正)

第13章 福利厚生

(福利厚生)

第62条 法人は、教職員の健康と福祉のために必要な措置を行う。

第14章 災害補償

(業務災害及び通勤災害)

第63条 教職員の業務上の災害及び通勤中の災害については、別に定める公立大学法人首都大学東京公務災害補償規則(平成17年度法人規則第35号)による。

(平17規則229・一部改正)

第15章 発明等

(発明等及び権利の帰属)

第64条 教職員が職務上行った発明等及び権利の帰属に関する取扱いについては、別に定める公立大学法人首都大学東京知的財産取扱規則(平成17年度法人規則第47号)による。

(平17規則150・一部改正)

第16章 適用除外

(適用除外)

第65条 臨時職員(法人に勤務する者を補助する軽易な業務に従事するため、臨時に雇用された者で、理事長が指定した者をいう。)については、この規則によらず、個別の雇用契約の定めるところによる。

(平24規則35・一部改正)

第17章 雑則

(実施に関し必要な事項)

第66条 この規則の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成17年4月1日から施行する。-12-

(適用除外)

- 2 地方独立行政法人法第59条第2項の規定により法人の教職員となった者には、第3条から第7条までの規定は適用しない。

(平17規則229・一部改正)

(任期の例外)

- 3 任期の定めのない教員には、第8条第1項の規定は適用しない。

(平17規則229・追加)

(休職の経過措置)

- 4 地方独立行政法人法第59条第2項の規定により法人の教職員となった者で、施行日前日において東京都の職員の休職の事由等に関する規則(昭和27年東京都人事委員会規則第11号)その他の規則(以下「休職規則等」という。)により休職であった者が引き続き施行日以降も休職となる場合には、当該休職は休職規則等に基づき発令された休職期間満了日までの休職とみなす。

(平17規則150・平17規則229・旧第3項繰下・一部改正)

(結核休養の勤続期間に関する経過措置)

- 5 地方独立行政法人法第59条第2項の規定により法人の教職員となった者が第21条に定める結核休養となる場合、その勤続期間には、施行日前日以前における職員の結核休養に関する条例(昭和29年東京都条例第11号)別表に定める勤続期間を通算する。

(平17規則150・一部改正)

(施行日前の懲戒の効果に関する措置)

- 6 地方独立行政法人法第59条第2項の規定により法人の教職員となった者に対する、施行日前日以前における地方公務員法(昭和25年法律第261号)第29条第1項の規定による懲戒処分については、施行日以降においても、第48条に定める懲戒の区分とみなし、引き続きその効力を有するものとする。

(平17規則229・一部改正)

附 則(平成17年法人規則第150号)

この規則は、平成17年6月21日から施行する。

附 則(平成18年3月31日17法人規則第229号)

この規則は、平成18年4月1日より施行する。

附 則(平成19年3月30日18法人規則第43号)

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則(平成20年3月31日19法人規則第45号)

(施行期日)

- 1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。

(適用除外)

- 2 この規則の施行日前において、東京都が設置する東京都立産業技術高等専門学校の教員であった者が、引き続き、施行日に法人が設置する高等専門学校における業務に従事する教員となった場合には、第3条から第7条までの規定は適用しない。

附 則(平成21年3月31日20法人規則第49号)

(施行期日)

- 1 この規則は、平成21年4月1日から施行する。

(定年年齢に係る特例)

- 2 改正後の規則において、第23条第1項の本文中「65歳」とあるのは、改正後の規則第23条第1項の規定にかかわらず、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同表の右欄に定める年齢とする。

期間の区分	年齢
平成21年4月1日から平成22年3月31日まで	63歳
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64歳

(平22規則63・一部改正)

附 則(平成23年3月30日22法人規則第63号)
この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成25年2月26日24法人規則第35号)
この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則(平成25年11月27日25法人規則第10号)
この規則は、平成25年12月1日から施行する。

附 則(平成26年7月4日26法人規則第1号)
この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成27年12月25日27法人規則第29号)
この規則は、平成28年1月1日から施行する。

附 則(平成28年3月15日27法人規則第51号)
この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(平成28年12月27日28法人規則第9号)
この規則は、平成29年1月1日から施行する。

○首都大学東京における研究活動の不正行為等の防止に関する規則

(平成19年度法人規則第68号 制定 平成20年3月31日)

改正 平成21年3月31日20法人規則第61号 平成23年9月30日23法人規則第5号
 平成24年3月30日23法人規則第45号 平成26年3月31日25法人規則第14号
 平成27年4月28日27法人規則第2号 平成29年3月28日28法人規則第43号

(目的)

第1条 この規則は、首都大学東京(以下「本学」という。)の研究者が研究活動の不正行為及びその他の不正とみなされる行為(以下「不正行為等」という。)の防止に関して、必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規則における用語の意義は、次の各号に定めるところによる。

- (1) 「研究者」とは、本学に所属する又は本学の名を冠した肩書を使用して研究活動を行う全ての者(常勤、非常勤、学生等の身分及び客員教授等の呼称を問わない。また、資金の主たる受給者であるかどうかも問わない。)をいう。
- (2) 「研究活動の不正行為」とは、研究者が発表した研究成果の中に示されたデータや調査結果等の捏造、改ざん及び盗用をいう。
- (3) 「捏造」とは、存在しないデータ、研究結果等を作成することをいう。
- (4) 「改ざん」とは、研究資料・機器・過程を変更する操作を行い、データ、研究活動によって得られた結果等を真正でないものに加工することをいう。
- (5) 「盗用」とは、他の研究者のアイデア、分析・解析方法、データ、研究結果、論文又は用語を当該研究者の了解又は適切な表示なく流用することをいう。
- (6) 「その他の不正とみなされる行為」とは、研究活動又はその成果の発表の過程における不適切なオーサーシップ及び不適切な投稿又は出版をいう。
- (7) 「不適切なオーサーシップ」とは、研究論文の著者リストにおいて、著者としての資格を有しない者を挙げ、又は著者としての資格を有する者を除外する行為をいう。
- (8) 「不適切な投稿又は出版」とは、同一内容とみなされる研究論文を複数作成して異なる雑誌等に発表する行為をいう。
- (9) 「学部長等」とは、次に掲げる者をいう。

- イ 学部長
- ロ 都市教養学部の系長
- ハ 大学教育センター長
- ニ 国際センター長
- ホ 学生サポートセンター副センター長
- ヘ オープンユニバーシティ長
- ト 学術情報基盤センター長
- チ 総合研究推進機構長

(平20規則61・平23規則45・一部改正・平25規則14・一部改正)

(研究者の責務)

第3条 研究者は、「首都大学東京における研究者の行動規範(平成19年10月30日制定)」を遵守し、高い倫理性の保持に努めるとともに、不正行為等と疑われる行為を行ってはならない。

2 研究者は学長及び学部長等の指示に従うとともに、この規則及び別に定める調査等に協力しなければならない。

(責任と権限)

第4条 本学において研究者倫理の向上及び不正行為等の防止を図るため、最高責任者、部局責任者及び研究倫理教育責任者を置き、それぞれの責任と権限を次の

ように定める。

- (1) 最高責任者は、本学全体を統括し、研究者倫理の向上及び不正行為等の防止の最終責任を負うものとし、学長をもって充てる。
- (2) 部局責任者は、各部局における研究者倫理の向上及び不正行為等の防止について統括する実質的な責任を持つものとし、学部長等をもって充てる。
- (3) 研究倫理教育責任者は、研究者に対して定期的に研究倫理教育を実施し、学生に対しても教育研究上の目的及び専攻分野の特性に応じて研究倫理教育の実施を推進するものとし、学科長、コース長、専攻長及び学域長をもって充てる。
- (4) 最高責任者は、部局責任者及び研究倫理教育責任者が責任をもって研究者倫理の向上及び不正行為等の防止についての活動が行えるよう、適切にリーダーシップを発揮しなければならない。

(平27規則2・一部改正)

(組織体制)

第5条 本学において研究者倫理の向上及び不正行為等の防止を図るため、研究活動不正行為防止対策推進室(以下「推進室」という。)を設置する。

2 推進室の室長は、学長をもって充てる。

3 委員は、室長のほか、次の各号に掲げる者をもって組織する。

- (1) 副学長
- (2) 学部長等
- (3) 経営企画室長
- (4) 総務部長
- (5) 産学公連携センター長
- (6) 首都大学東京管理部長
- (7) 研究推進担当部長
- (8) その他推進室の室長が指名する者 若干名

4 推進室は、次の各号に掲げる事項を職務とする。

- (1) 研究者倫理の向上のための基本方針を策定すること。
- (2) 上記基本方針を実施するための、情報収集、研修及び啓発活動に関すること。
- (3) その他不正行為等の防止に関すること。

5 推進室の事務は、経営企画室において行う。

(平23規則5・一部改正・平25規則14・平27規則2・平28規則43・一部改正)

(通報窓口の設置)

第6条 本学における不正行為等に適切に対応できるようにするため、通報窓口を設置する。

2 通報窓口及び不正行為等の調査手続に関し必要な事項は、別に定める。

(研究データの保存・開示)

第7条 研究者は、研究成果の第三者による検証可能性を確保するために、研究データをその性質や研究分野の特性等に応じて一定期間保存し適切に管理するとともに、必要な場合に開示しなければならない。

(平27規則2・追加)

(委任)

第8条 この規則に定めるもののほか、不正行為等に関し必要な事項は、最高責任者が別に定める。

(平27規則2・旧第7条繰下)

附 則

- 1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。
- 2 東京都立大学、東京都立科学技術大学及び東京都立保健科学大学(以下「統合前の大学」という。)が存続する間、統合前の大学における不正行為等の防止については、この規則を準用する。

附 則(平成21年3月31日20法人規則第61号)
この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成23年9月30日23法人規則第5号)
この規則は、平成23年10月1日から施行する。

附 則(平成24年3月30日23法人規則第45号)
この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則(平成26年3月31日25法人規則第14号)
この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則(平成27年4月28日27法人規則第2号)
この規則は、平成27年4月28日から施行し、平成27年4月1日から適用する。

附 則(平成29年3月28日28法人規則第43号)
この規則は、平成29年4月1日から施行する。

○首都大学東京研究安全倫理委員会規程

(平成17年度法人規程第17号 制定 平成17年4月1日)

改正 平成18年3月31日17法人規程第109号 平成19年3月30日18法人規程第19号

平成20年3月31日19法人規程第35号 平成27年3月31日26法人規程第22号

平成28年3月24日27法人規程第19号

(目的)

第1条 首都大学東京(大学院を含む。以下「本学」という。)に所属する教員、大学院生、学生、研究生等(以下「教員等」という。)が行う人を対象とする各種研究、遺伝子組換え実験及び動物実験が、次の各号に掲げる指針及び宣言(以下「指針等」という。)並びに本学の別に定める管理規程を遵守して行われていること及び動物実験が本学の定める動物実験管理規程を遵守して行われていることが、指針等の趣旨に沿った倫理的配慮の下に行われることを目的として、キャンパスごとに必要な研究安全倫理委員会(以下「委員会」という。)を置く。

なお、複数のキャンパスで共通の委員会を置くことを妨げるものではない。

- (1) ヘルシンキ宣言(1964年第18回世界医師会ヘルシンキ総会採択)及びリスボン宣言(1981年第34回世界医師会リスボン総会採択)
- (2) 人を対象とする医学系研究に関する倫理指針(平成26年文部科学省・厚生労働省告示第3号)
- (3) ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針(平成13年文部科学省・厚生労働省告示第1号)
- (4) ヒトES細胞の樹立に関する指針(平成26年文部科学省・厚生労働省告示第2号)
- (5) ヒトES細胞の分配及び使用に関する指針(平成26年文部科学省告示第174号)(平成27年2月20日訂正)
- (6) 看護研究のための倫理指針(国際看護師協会 平成15年)
- (7) 研究機関等における動物実験等の実施に関する基本指針(平成18年文部科学省告示第71号)
- (8) その他研究に関する倫理指針及びそれに類するもの
(平17規程109・平18規程19・平26規程22・平27規程19・一部改正)

(委員会の職務)

第2条 委員会は、学長の諮問機関として、次の各項に掲げる事項を職務とする。

- 2 人を対象とする研究及び人から採取したヒトゲノム・遺伝子解析研究に対し、倫理的観点及び科学的観点から審査する。
なお、申請のない場合であっても、必要と認められる場合は、教員等に対して研究計画の申請を求めることができる。
- 3 ヒトES細胞の樹立・使用に関する研究について、樹立・使用計画又はその変更の科学的妥当性及び倫理的妥当性について総合的に審査を行い、その適否、留意事項、改善事項等に関して審議する。
- 4 遺伝子組換え実験の安全管理について、遺伝子組換え等の使用等の規制による生物の多様性の確保に関する法律(平成15年法律第97号)及び公立大学法人首都大学東京遺伝子組換え実験安全管理規程(平成17年度法人規程第48号。以下「安全管理規程」という。)に基づき、次の各号に掲げる事項について審議する。
 - (1) 法律等に対する適合性
 - (2) 実験方法の改善勧告及び実験一時停止命令に関すること。
 - (3) 実験に係る教育訓練及び健康管理に関すること。
 - (4) 事故発生の際に必要な措置及び改善策に関する基本的事項

また、必要に応じ安全主任者及び実験責任者に対して、報告及び説明を求めることができる。

- 5 動物実験等に関して以下の事項について審議する。
 - (1) 動物実験計画の指針等及び首都大学東京動物実験管理規程(平成18年度法人規程第20号)に対する適合性
 - (2) 動物実験計画の実施状況及び結果に関すること。
 - (3) 施設等及び実験動物の飼養保管状況に関すること。
 - (4) 動物実験及び実験動物の適正な取扱い並びに関係法令等に関する教育訓練の内容又は体制に関すること。
 - (5) 自己点検・評価に関すること。
 - (6) その他動物実験等の適正な実施のための必要事項に関すること。
 - 6 委員会は、審議及び審査に当たり、次の各号に掲げる事項に留意するものとする。
 - (1) 研究の対象となる者の人権の擁護
 - (2) 研究によって生じ得る対象者への不利益及び危険性
 - (3) 研究の対象となる者(必要のある場合は、その家族又は保護義務者)に理解を求め同意を得る手続
 - (4) 動物福祉への配慮
 - (5) その他委員会において、倫理上の配慮が必要であると認められる事項
(平17規程109・平18規程19・平27規程19・一部改正)

(委員会の構成)
- 第3条 委員会は、本条に掲げる委員をもって構成し、対象となる実験及び研究に応じ、指針等の定めに基づき、審査を担当する。
- 2 人を対象とする研究及び人から採取したヒトゲノム・遺伝子解析研究について担当する委員会の構成は、次の各号の要件を全て満たさなければならない。この場合において、第2号及び第4号に掲げる者は、兼ねることができる。
 - (1) 関係部局長が指名する教員が含まれていること。
 - (2) 倫理学・法律学の専門家等、人文・社会科学の有識者が含まれていること。
 - (3) 研究対象者の観点も含めて一般の立場に立って意見を述べられる者が含まれていること。
 - (4) 委員会の設置されている機関に所属しない者が含まれていること。
 - (5) 男女両性で構成されていること。
 - (6) 5名以上であること。
 - 3 ヒトES細胞研究について担当する委員会の構成は、次の各号の要件を全て満たさなければならない。
 - (1) 生物学及び医学に関する専門家が含まれていること。
 - (2) 法律に関する専門家が含まれていること。
 - (3) 生命倫理に関する意見を述べるにふさわしい識見を有する者が含まれていること。
 - (4) 一般の立場に立って意見を述べられる者が含まれていること。
 - (5) 法人に所属する者以外の者が含まれていること。
 - (6) 樹立・使用計画を実施する者、樹立・使用責任者との間に利害関係を有する者及び使用責任者の3親等以内の親族は委員になることはできない。
 - 4 遺伝子組換え実験について担当する委員会の構成は、次の各号の要件を全て満たさなければならない。
 - (1) 関係部局長が指名する教員が含まれていること。
 - (2) 倫理学・法律学の専門家等、人文・社会科学の有識者が含まれていること。

- (3) 医学系の専門家が含まれていること。
 - (4) 教職員の健康安全管理に責任を有する事務職員が複数含まれていること。
 - (5) 遺伝子組換え実験安全主任者が含まれていること。
- 5 動物実験について担当する委員会の構成は、次の各号の要件を全て満たさなければならない。
- (1) 関係部局長が指名する動物実験等に関して優れた識見を有する教員が含まれていること。
 - (2) 関係部局長が指名する実験動物に関して優れた識見を有する教員が含まれていること。
 - (3) 倫理学・法律学の専門家等、人文・社会科学の有識者が含まれていること。
- 6 第1項から前項までの規定にかかわらず、法律等に基づき、研究の対象に応じ、臨時委員として委員を追加できるものとする。

(平17規程109・平18規程19・平27規程19・一部改正)

(委員長)

第4条 委員会に委員長を置く。

- 2 委員長は、委員の互選により選出する。
- 3 委員長は、委員会を招集し、主宰する。
- 4 委員会に副委員長を置き、委員のうちから委員長が指名する。
- 5 委員長に事故あるときは、副委員長がその職務を代理する。

(平27規程19・一部改正)

(任期)

第5条 委員の任期は2年とし、再任は妨げない。ただし、補欠の委員の任期は前任者の残任期間とする。

(平18規程19・一部改正)

(運営)

第6条 委員会は、委員長が必要と認めたときに招集する。

- 2 会議は、委員の3分の2以上の出席をもって成立する。
- 3 委員は、自己の申請に関する審査に関与することができない。
- 4 委員会は、原則として、非公開とする。
- 5 委員会の庶務は、別表に定める部署において行う。
- 6 委員会は、必要に応じて他キャンパスの委員会に委任又は合同して審議することができる。

(平18規程19・一部改正・別表改正、平19規程35・別表改正)

(委員以外からの意見の聴取)

第7条 委員長は、必要があると認めたときは、議事に関係のある教員又は事務局職員の出席を求めることができる。

(守秘義務)

第8条 委員会の委員は、審査上知り得た情報を正当な理由なく漏らしてはならない。

2 前項の守秘義務は、委員の任期終了後においても同様に遵守しなくてはならない。

3 委員以外の委員会関係者においても、この委員会によって知り得た情報を正当な理由なく漏らしてはならない。

(審査の公正保持)

第9条 委員会における審査の公正を保持するため、学長その他の関係者は、委員会の活動の自由及び独立が保障されるよう努めなければならない。

- 2 委員会の委員及びその事務に従事する者は、審査を行った研究に関して、研究対象者等の人権を尊重する観点並びに当該研究の実施上の観点及び審査の中立性又は公平性の観点から重大な懸念が生じた場合には、速やかに学長に報告しなければならない。

(平27規程19・一部改正)

(委任)

第10条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営に関して必要な事項は、各キャンパスの委員会において定める。

(平27規程19・一部改正)

附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則(平成18年3月31日17法人規程第109号)

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則(平成19年3月30日18法人規程第19号)

- 1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。
- 2 この規程の制定前に任命された委員の任期は、従前の例による。

附 則(平成20年3月31日19法人規程第35号)

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成27年3月31日26法人規程第22号)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成28年3月24日27法人規程第19号)

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

別表(第6条関係)

キャンパス	委員会の庶務を担当する課
南大沢	首都大学東京管理部理系管理課
日野	日野キャンパス管理部管理課
荒川	荒川キャンパス管理部管理課

(平18規程19・平19規程35・一部改正)

(平成19年10月30日制定)

(平成27年4月28日改正)

首都大学東京における研究者の行動規範

首都大学東京は、世界的な諸課題が集中的に顕在化する都市に関わる研究と、各領域での基礎的・基盤的な学術研究とを結合することにより、新たな学術体系の創出に向けて取り組んでいる。

このような学術研究を担う研究者は、学問の自由の下に、自らの専門的な判断により真理を探究する権利を享受するとともに、専門家として社会の負託に応える重大な責務を有する。

特に大学は、学術研究を行う研究機関であると同時にその成果を次世代に伝える教育機関でもあり、研究者の倫理的責任は重く、自らの行動を厳正に律する必要がある。さらに、公立大学である本学には、学術研究の健全な発展により都民の期待に応えるとともに、十分な説明責任を果たすことが求められている。

これらの基本認識の下に、首都大学東京は、日本学術会議の声明「科学者の行動規範—改訂版—（日本学術会議 平成25年1月25日）」に準拠し、本学における学術研究の信頼性及び公正性を確保するため、以下のとおり行動規範を定める。

1 研究者の基本的責任

研究者は、自らが生み出す専門知識や技術の質を担保する責任を有し、さらに自らの専門知識、技術、経験を活かして、人類の健康と福祉、社会の安全と安寧、そして地球環境の持続性に貢献するという責任を有する。

2 研究者の姿勢

研究者は、常に正直、誠実に判断、行動し、自らの専門知識・能力・技芸の維持向上に努め、学術研究によって生み出される知の正確さや正当性を科学的に示す最善の努力を払う。

3 社会の中の研究者

研究者は、科学の自律性が社会からの信頼と負託の上に成り立つことを自覚し、科学・技術と社会・自然環境の関係を広い視野から理解し、適切に行動する。

4 社会的期待に応える研究

研究者は、社会が抱く真理の解明や様々な課題の達成へ向けた期待に応える責務を有する。研究環境の整備や研究の実施に供される研究資金の使用にあたっては、そうした広く社会的な期待が存在することを常に自覚する。

5 説明と公開

研究者は、自らが携わる研究の意義と役割を公開して積極的に説明し、その研究が人間、社会、環境に及ぼし得る影響や起こし得る変化を評価し、その結果を中立性・客観性をもって公表すると共に、社会との建設的な対話を築くように努める。

6 学術研究の利用の両義性

研究者は、自らの研究の成果が、研究者自身の意図に反して、破壊的行為に悪用される可能性があることを認識し、研究の実施、成果の公表にあたっては、社会に許容される適切な手段と方法を選択する。

7 研究活動

研究者は、自らの研究の立案・計画・申請・実施・報告などの過程において、本規範の趣旨に沿って誠実に行動する。研究者は研究成果を論文などで公表することで、各自が果たした役割に応じた功績の認知を得るとともに責任を負わなければならない。研究・調査データの記録保存や厳正な

取扱いを徹底し、ねつ造、改ざん、盗用などの不正行為を為さず、また加担しない。

8 研究環境の整備及び教育啓発の徹底

研究者は、責任ある研究の実施と不正行為の防止を可能にする公正な環境の確立・維持も自らの重要な責務であることを自覚し、研究者コミュニティ及び自らの所属組織の研究環境の質的向上ならびに不正行為抑止の教育啓発に継続的に取り組む。また、これを達成するために社会の理解と協力が得られるよう努める。

9 研究対象などへの配慮

研究者は、研究への協力者の人格、人権を尊重し、福利に配慮する。動物などに対しては、真摯な態度でこれを扱う。

10 他者との関係

研究者は、他者の成果を適切に批判すると同時に、自らの研究に対する批判には謙虚に耳を傾け、誠実な態度で意見を交える。他者の知的成果などの業績を正当に評価し、名誉や知的財産権を尊重する。また、研究者コミュニティ、特に自らの専門領域における研究者相互の評価に積極的に参加する。

11 社会との対話

研究者は、社会と研究者コミュニティとのより良い相互理解のために、市民との対話と交流に積極的に参加する。また、社会の様々な課題の解決と福祉の実現を図るために、政策立案・決定者に対して政策形成に有効な科学的助言の提供に努める。その際、研究者の合意に基づく助言を目指し、意見の相違が存在するときはこれを解り易く説明する。

12 科学的助言

研究者は、公共の福祉に資することを目的として研究活動を行い、客観的で科学的な根拠に基づく公正な助言を行う。その際、研究者の発言が世論及び政策形成に対して与える影響の重大さと責任を自覚し、権威を濫用しない。また、科学的助言の質の確保に最大限努め、同時に科学的知見に係る不確実性及び見解の多様性について明確に説明する。

13 政策立案・決定者に対する科学的助言

研究者は、政策立案・決定者に対して科学的助言を行う際には、科学的知見が政策形成の過程において十分に尊重されるべきものであるが、政策決定の唯一の判断根拠ではないことを認識する。研究者コミュニティの助言とは異なる政策決定が為された場合、必要に応じて政策立案・決定者に社会への説明を要請する。

14 法令の遵守

研究者は、研究の実施、研究費の使用等にあたっては、法令や関係規則を遵守する。

15 差別の排除

研究者は、研究・教育・学会活動において、人種、ジェンダー、地位、思想・信条、宗教などによって個人を差別せず、科学的方法に基づき公平に対応して、個人の自由と人格を尊重する。

16 利益相反

研究者は、自らの研究、審査、評価、判断、科学的助言などにおいて、個人と組織、あるいは異なる組織間の利益の衝突に十分に注意を払い、公共性に配慮しつつ適切に対応する。

(以上)