

国立大学法人東京農工大学特定有期雇用職員就業規則を次のとおり制定する。

国立大学法人東京農工大学特定有期雇用職員就業規則

平成22年8月1日
22 経教 規則第6号

目次

- 第1章 総則（第1条－第4条）
 - 第2章 人事
 - 第1節 採用（第5条－第11条）
 - 第2節 評価（第12条）
 - 第5節 休職及び復職（第13条－第15条）
 - 第6節 退職（第16条－第17条）
 - 第7節 解雇、降任（第18条－第21条）
 - 第8節 退職時の責務（第22条・第23条）
 - 第3章 給与（第24条）
 - 第4章 服務（第25条－第33条）
 - 第5章 労働時間及び休暇等（第34条・第35条）
 - 第6章 研修（第36条）
 - 第7章 表彰（第37条）
 - 第8章 懲戒等（第38条－第42条）
 - 第9章 安全及び衛生（第43条－第47条）
 - 第10章 出張（第48条・第49条）
 - 第11章 母性の保護（第50条）
 - 第12章 障害者の雇用と保護（第51条）
 - 第13章 災害補償（第52条・第53条）
 - 第14章 退職手当（第54条）
 - 第15章 福利厚生（第55条－第57条）
 - 第16章 知的所有権（第58条）
 - 第17章 苦情処理（第59条）
 - 第18章 規則の作成及び改廃の手續（第60条）
 - 第19章 雑則（第61条）
- 附則

第1章 総則

（趣旨）

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8

9条の規定及び国立大学法人東京農工大学職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第4条第3項の規定に基づき、国立大学法人東京農工大学（以下「本学」という。）に期間を定めて雇用される常勤の特任教授、特任准教授、特任講師、特任助教及び特任助手（以下「特任教員」という。）、特任研究員並びに特任専門職員（以下「特定有期雇用職員」という。）の就業に関し必要な事項について定めるものとする。

2 特定有期雇用職員の就業に関し、労働協約、労働契約及びこの規則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「法人法」という。）及びその他の法令の定めるところによる。

（労働協約の優先）

第2条 この規則に定めた事項であっても、労働協約に別の定めがあるときはこれによるものとする。

（規則の遵守）

第3条 大学及び特定有期雇用職員は、ともに法令及びこの規則を守り、相協力して業務の運営に当たらなければならない。

（職員の定義及び適用範囲）

第4条 この規則は、次の各号に定義する常時勤務を要する特定有期雇用職員に適用する。

一 特任教員 学長が認める特定のプロジェクト等（以下「特定プロジェクト等」という。）において、教育研究に一定の期間従事する者をいう。

二 特任研究員 特定プロジェクト等において、専ら研究に一定の期間従事する者をいう。

三 特任専門職員 学長が認める高度の専門的知識又は経験を必要とする事務、図書、技術、技能又は看護の業務（以下「特定業務」という。）において、当該業務に一定の期間従事する者をいう。

2 特定有期雇用職員には、当該特定プロジェクト等又は特定業務の名称等を職名に付記するものとする。

第2章 人事

第1節 採用

（採用）

第5条 特定有期雇用職員の採用は、選考によるものとし、学長がこれを行う。

2 特任教員の採用については、国立大学法人東京農工大学職員採用・昇任規程の定めるところによる。

3 特任教員の採用については、教育研究評議会の議を経るものとする。ただし、教育研究評議会が必要と認めた場合は、この限りでない。

（雇用年齢）

第6条 特定有期雇用職員の雇用は、原則として満65歳に達した日の属する年度の末日までを限度として行うものとする。ただし、学長が特に必要と認めた場合は、この限りでない。

（雇用契約期間及び契約更新）

第7条 特定有期雇用職員の雇用契約期間及び契約更新は、特定プロジェクト等又は特定業務ごとに、次の各号に定めるところにより行う。

- 一 雇用契約期間は一の会計年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）を限度とし、当初の採用日から3年を超えない範囲において、契約の更新をすることができる。
- 二 前号にかかわらず雇用契約期間は特定プロジェクト等又は特定業務の存続期間に限り、当初の採用日から3年を限度とすることができる。この場合において、3年を限度として1回に限り、契約の更新をすることができる。
- 三 前2号にかかわらず雇用契約期間は特定プロジェクト等又は特定業務の存続期間に限り、当初の採用日から5年を限度とすることができる。この場合において、当該特定プロジェクト等又は特定業務の存続期間に限り、5年を限度として1回に限り、契約の更新をすることができる。

2 前項の契約更新は、予算の状況及び勤務実績等を勘案し、行うものとする。

（赴任）

第8条 特定有期雇用職員が採用された場合、ただちに赴任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。

（労働条件の明示）

第9条 特定有期雇用職員の採用に際しては、採用を決定した特定有期雇用職員に対し、次の事項を記載した労働条件通知書を交付するものとする。

- 一 労働契約の期間に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 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
- 四 給与に関する事項
- 五 退職に関する事項
- 六 安全及び衛生に関する事項
- 七 研修に関する事項
- 八 災害補償に関する事項
- 九 表彰及び制裁に関する事項
- 十 休職に関する事項

（採用時の提出書類）

第10条 特定有期雇用職員に採用された者は、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 卒業証明書
- 二 住民票記載事項証明書
- 三 その他本学において必要と認める書類

2 前項の提出書類の記載事項に変更があったときは、特定有期雇用職員は、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。

（試用期間）

第11条 特定有期雇用職員として採用された日から3か月間は、試用期間とする。ただし、

学長が必要と認めたときは、その期間を設けないことができる。

- 2 採用後3か月間において実際に労働した日数が45日に満たない特定有期雇用職員については、その日数が45日に達するまで試用期間を延長することがある。
- 3 試用期間中の特定有期雇用職員は、勤務実績の不良なこと、心身に故障があること及びその他特定有期雇用職員としての適格性を欠くことにより本学に引き続き雇用しておくことが適当でない場合には解雇することができる。
- 4 試用期間14日を超えた後に解雇する場合は、第18条第3項及び第20条に規定する解雇手続きによるものとする。
- 5 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 評価

(勤務評価)

第12条 特定有期雇用職員の勤務成績について、評価を実施する。

第3節 休職及び復職

(休職)

第13条 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当する場合は、これを休職にすることができる。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- 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場合
- 三 水難、火災及びその他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
- 四 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。

- 2 特任教員に前項第4号の規定を適用しようとする場合は、教育研究評議会の議を経るものとする。
- 3 試用期間中の特定有期雇用職員については、前項の規定を適用しない。
- 4 特定有期雇用職員の休職については、国立大学法人東京農工大学職員休職規程の定めるところによる。
- 5 特定有期雇用職員を休職にするときは、事由を記載した説明書を交付する。

(休職の期間)

第14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、雇用契約期間(雇用契約期間が3年を超える場合は3年)を超えない範囲内において別に定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、はじめに休職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。

- 2 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期間とする。ただし、その係属する期間が2年を超えるときは、2年とする。

(復職)

第15条 休職中の特定有期雇用職員の休職事由が消滅したときは、速やかに復職させるものとする。

- 2 休職の期間が満了したときは、当然復職するものとする。

第4節 退職

(退職)

第16条 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当したときは、退職とし、特定有期雇用職員としての身分を失う。

- 一 退職を申し出て学長から承認されたとき。
- 二 雇用期間が満了したとき。
- 三 休職の期間が満了しても、休職事由がなお消滅しないとき。
- 四 死亡したとき。

(自己都合退職)

第17条 特定有期雇用職員が退職しようとするときは、あらかじめ、退職を予定する日の30日前までに文書をもって申し出なければならない。

2 前項の申し出があった場合、業務上特に支障のない限り、これを承認するものとする。

第5節 解雇、降任

(解雇)

第18条 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当するときは、解雇する。

- 一 成年被後見人又は被保佐人となった場合
- 二 禁錮以上の刑に処せられた場合
- 2 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当するときは、学長は解雇することができる。
 - 一 勤務成績又は業務能率が著しく不良で向上の見込みがなく、就業に適さないと認められた場合
 - 二 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、特定有期雇用職員としての職責が果たし得ないと認められた場合
 - 三 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障をきたす状態にあつて、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられない場合
 - 四 事業の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準じるやむを得ない事情により、事業の継続が不可能となった場合
 - 五 その他前各号に準じるやむを得ない事情がある場合
- 3 前項の規定により特定有期雇用職員を解雇しようとする場合は、役員会の下に置かれる審査委員会の審査を経なければならない。ただし、特任教員の審査は教育研究評議会がこれを行うものとする。

(整理解雇の要件)

第19条 学長が前条第2項第4号により解雇するときは、次の各号に掲げる要件を満たさなくてはならない。

- 一 人員整理を行う経営上の必要性が存在すること。
- 二 人員整理としての解雇を回避する努力義務を履行すること。
- 三 被解雇者の選定が、客観的で合理的な基準によりなされること。
- 四 被解雇者及び労働組合に対して事前に説明し、納得を得るよう誠実に協議を行うこと。

(解雇制限)

第20条 第18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治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、この限りではない。

一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間

二 労基法第65条に規定される産前産後休業の期間及びその後30日間

（解雇予告）

第21条 第18条の規定により特定有期雇用職員を解雇する場合は、次の者を除き、少なくとも30日前に本人に予告するか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。

一 2か月以内の期間を定めて雇用した者

二 試用期間中であって採用後14日以内の者

三 本人の責に帰すべき事由によって解雇する場合で、労働基準監督署長の認定を受けた者

四 天災事変その他やむを得ない事由により、事業継続が不可能となった場合で、労働基準監督署長の認定を受けたとき。

2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することができる。

第6節 退職時の責務

（使用物品の返還）

第22条 特定有期雇用職員が退職又は解雇された場合は、大学から借用した物品を速やかに返還しなければならない。

（退職証明書の交付）

第23条 労基法第22条に定める証明書の交付の請求があった場合は、これを交付する。

第3章 給与

（給与）

第24条 特定有期雇用職員の給与については、国立大学法人東京農工大学特定有期雇用職員給与規程に定める。

第4章 服務

（職務専念義務及び誠実義務）

第25条 特定有期雇用職員は、学校教育法第83条に定める大学の目的、本学学則第1条に定める本学の使命と目的及びその業務の公共性を自覚し、協力協働して職務に専念しなければならない。

2 特定有期雇用職員は、誠実に職務を遂行し、本学の利益と相反する行為を行ってはならない。

3 学長及び役員は、特定有期雇用職員がその能力を十分に発揮し、また協力協働して大学の教育研究及び大学運営に専念できるよう、良好な職場環境の形成に努めるものとする。

（大学の命令に従う義務）

第26条 特定有期雇用職員は、大学の指示命令に従ってその職務を遂行しなければならない。

2 特定有期雇用職員は、常に能力の開発、能率の向上及び業務の改善をめざし、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 大学は、その指示命令下にある特定有期雇用職員の人格を尊重し、その指導育成に努めなければならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第27条 特定有期雇用職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- 一 本学の名誉若しくは信用を失墜させ、又は職員全体の名誉を毀損すること。
- 二 本学の秩序及び規律を乱すこと。

(秘密の遵守)

第28条 特定有期雇用職員は、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。ただし、不正の事実を知り得た場合はこの限りではない。

2 特定有期雇用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公表するには、許可を受けなければならない。

(個人情報の取扱い)

第29条 特定有期雇用職員は、法令及び本学が別に定めるところにより、個人情報を適切に取り扱わなければならない。

(不正の事実の報告)

第30条 特定有期雇用職員は、不正の事実を大学に報告したことにより、いかなる不利益も受けない。

(ハラスメントの防止)

第31条 特定有期雇用職員は、基本的人権の侵害及びセクシュアル・ハラスメント等、いかなるハラスメントも行ってはならず、またその予防に努めなければならない。

2 特定有期雇用職員のハラスメントの防止については、国立大学法人東京農工大学ハラスメントの防止及び対策等に関する規程の定めるところによる。

(兼業)

第32条 特定有期雇用職員は、本務遂行に支障がないと認められる場合、兼業に従事することができる。ただし、特定プロジェクト等又は特定業務によっては、兼業に従事することを制限することがある。

2 特定有期雇用職員が兼業を行おうとする場合は、国立大学法人東京農工大学職員兼業規程に定めるところにより許可を得なければならない。

(職員の倫理)

第33条 特定有期雇用職員の職務に係る倫理については、国立大学法人東京農工大学役員倫理規程の定めるところによる。

第5章 労働時間及び休暇等

(労働時間及び休暇等)

第34条 特定有期雇用職員の労働時間及び休暇等については、国立大学法人東京農工大学職員の労働時間、休暇等に関する規程の定めるところによる。

(育児休業、介護休業等)

第35条 特定有期雇用職員の育児休業、介護休業等については、国立大学法人東京農工大学育児休業、介護休業等規程の定めるところによる。

第6章 研修

(研修)

第36条 学長は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修機会の提供に努めるものとする。

2 特定有期雇用職員は、前項に規定する研修に参加することを命じられた場合、又は申請を承認された場合には、研修を受けなければならない。

3 特任教員は、授業計画に支障のない限り、所属長の承認を得て、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

4 特任教員は、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

第7章 表彰

(表彰)

第37条 特定有期雇用職員が次の各号に該当する場合には、国立大学法人東京農工大学職員表彰規程に定めるところにより表彰する。

一 本学の名誉となり、又は職員の模範となる善行を行った場合

二 その他学長が必要と認める場合

第8章 懲戒等

(懲戒)

第38条 懲戒は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告の区分によるものとし、学長が書面をもって行う。

一 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。

二 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、これに応じない場合には、予告期間を設けずに即時に解雇する。

三 出勤停止 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。

四 減給 一事案について労基法第12条に規定する平均賃金の半日分を限度とする。ただし、一給与支払期にいくつかの事案が発生した場合には、その減給総額が、給与支払期における給与総額の10分の1以内の額を上限として給与から減じる。

五 戒告 将来を戒める。

(懲戒の事由)

第39条 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当する場合には、学長は懲戒に処する。

一 正当な理由なしに無断欠勤を繰り返した場合

二 正当な理由なしに繰り返し遅刻、早退するなど勤務を怠った場合

三 故意又は重大な過失により本学に損害を与えた場合

四 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合

五 本学の名誉若しくは信用を著しく傷つけた場合

六 本学の秩序又は風紀を乱した場合

七 重大な経歴詐称をした場合

八 その他この規則によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準じる不都合な行為があった場合

(懲戒の手続等)

第40条 懲戒処分決定は、国立大学法人東京農工大学懲戒規程の定めるところにより、役員会の下に置かれる審査委員会の審査を経て学長が行う。ただし、特任教員については教育研究評議会の審査を経て学長が行うものとする。

2 学長は、特定有期雇用職員を懲戒するに当たって、当該職員に対して弁明のための十分な機会を設けるものとする。

(訓告等)

第41条 前条に規定する場合の他、服務を厳正にし、規律を保持するために必要があるときには、学長は訓告、嚴重注意又は注意を文書等により行うことができる。

(損害賠償)

第42条 特定有期雇用職員が故意又は重大な過失により本学に損害を与えた場合は、その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

(学長の責務)

第43条 学長は、特定有期雇用職員の心身の健康増進と危険防止のために必要な措置をとるものとする。

(協力義務)

第44条 特定有期雇用職員は、安全、衛生及び健康確保について、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を守るとともに、本学が行う安全、衛生及び健康確保に関する措置に協力し、実行しなければならない。

(健康診断)

第45条 特定有期雇用職員は、本学が毎年定期的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時は、この限りではない。

2 前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、特定有期雇用職員に就業の禁止、労働時間の制限等、当該特定有期雇用職員の健康保持に必要な措置を講じるものとする。

3 特定有期雇用職員は、正当な事由がなく前2項の措置を拒んではならない。

(就業禁止)

第46条 特定有期雇用職員は、本人、同居人又は近隣の者が伝染病にかかり若しくはその疑いがある等の場合には、直ちに学長に届け出て、その指示に従わなければならない。

2 学長は、前項の届け出があった場合には、産業医その他の医師の意見を聴いて就業の禁止等必要な措置を講じることができる。

(安全衛生管理)

第47条 特定有期雇用職員の安全衛生管理については、国立大学法人東京農工大学安全衛生管理規程の定めるところによる。

第10章 出張

(出張)

第48条 業務上必要がある場合は、旅行命令権者は特定有期雇用職員に出張を命じることが

できる。

- 2 出張を命じられた特定有期雇用職員が出張を終えたときには、速やかに書面により報告しなければならない。

(旅費)

第49条 前条の出張に要する旅費に関しては、国立大学法人東京農工大学旅費取扱規程に定めるところによる。

第11章 母性の保護

(女性職員の就業制限等)

第50条 妊娠中の特定有期雇用職員及び産後1年を経過しない特定有期雇用職員（以下「妊産婦である特定有期雇用職員」という。）を、妊娠、出産、哺育等にとって有害な業務に就かせない。

- 2 妊産婦である特定有期雇用職員が請求した場合には、午後10時から午前5時までの間における深夜労働又は所定の労働時間以外の労働をさせないものとする。
- 3 1歳に満たない子を養育する特定有期雇用職員が請求した場合には、休憩時間のほかに1日について2回、1回について30分の育児時間を与えるものとする。
- 4 生理日の就業が著しく困難な特定有期雇用職員が請求した場合には、その者を一定期間労働させないことができる。
- 5 母性の保護については、国立大学法人東京農工大学安全衛生管理規程及び国立大学法人東京農工大学職員の労働時間、休暇等に関する規程に定めるところによる。

第12章 障害者の雇用と保護

(障害者の雇用)

第51条 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障害者の雇用の確保及び就業に必要な環境整備を図るものとする。

第13章 災害補償

(業務上の災害補償)

第52条 学長は、特定有期雇用職員の業務上における負傷、疾病、障害及び死亡について、労基法、労災法及び国立大学法人東京農工大学職員休業補償等支給規程の定めるところにより災害補償を行う。

(通勤上の災害補償)

第53条 特定有期雇用職員の通勤途上における災害については、労災法及び国立大学法人東京農工大学職員休業補償等支給規程の定めるところにより災害補償を行う。

第14章 退職手当

(退職手当)

第54条 特定有期雇用職員の退職手当は、これを支給しない。

第15章 福利厚生

(社会保険等)

第55条 特定有期雇用職員の社会保険については、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第128号）及び雇用保険法（昭和49年法律第116号）の定めるところによる。

(宿舎の利用)

第56条 特定有期雇用職員は、本学の宿舎を利用することができる。

(職員のレクリエーション)

第57条 学長は、特定有期雇用職員の勤務能率の発揮及び増進のために、職員のレクリエーションについて計画を立て、その実施に努める。

第16章 知的所有権

(知的所有権)

第58条 特定有期雇用職員の知的所有権に関する事項については、国立大学法人東京農工大学職務発明規程の定めるところによる。

第17章 苦情処理

(苦情処理)

第59条 特定有期雇用職員の給与、労働時間、勤務評定、日常の労働環境及び不利益処分等に関する苦情の解決を図るため、相談窓口を設置する。

2 特定有期雇用職員から寄せられた苦情処理については、国立大学法人東京農工大学苦情相談規程の定めるところによる。

第18章 規則の作成及び改廃の手續

(作成及び改廃の手續)

第60条 就業規則、関連規程及び細則の作成及び改廃について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

2 労働者の過半数を代表する者は、各事業場において、労働者の総意を得て定められた方法により選出された者とする。

3 本規則の条項のうち、教育研究評議会の関与を定めた条項を改廃する場合には、教育研究評議会の議を経るものとする。

第19章 雑則

(雑則)

第61条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、別に定める。

附 則

この規則は、平成22年8月1日から施行する。