

国立大学法人電気通信大学非常勤職員就業規則

制定 平成16年4月1日規則第6号
最終改正 令和6年3月18日規則第24号

目次

- 第1章 総則（第1条－第6条）
 - 第2章 人事
 - 第1節 採用（第7条－第10条）
 - 第2節 配置換（第11条）
 - 第3節 退職（第12条）
 - 第4節 解雇（第13条）
 - 第3章 服務（第14条－第21条の2）
 - 第4章 勤務時間及び休暇等（第22条－第24条）
 - 第5章 給与（第25条－第30条）
 - 第6章 研修（第31条）
 - 第7章 表彰及び懲戒
 - 第1節 表彰（第32条）
 - 第2節 懲戒等（第33条－第35条）
 - 第8章 安全衛生（第36条）
 - 第9章 出張（第37条・第38条）
 - 第10章 福利・厚生（第39条）
 - 第11章 災害補償等（第40条・第41条）
- 附則

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、国立大学法人電気通信大学（以下「大学」という。）に勤務する非常勤職員（以下「非常勤職員」という。）の就業について必要な事項を定めることを目的とする。

（定義）

第2条 この規則を適用する非常勤職員とは、1年以内の期間を定めて雇用する職員であって、他の就業規則の適用を受けない職員をいう。

（職員の名称）

第3条 非常勤職員の名称及び対象職員は、別表のとおりとする。

（権限の委任）

第4条 大学の長（以下「学長」という。）は、この規則に規定する権限の一部を他の役員又は職員に委任することができる。

（法令との関係）

第5条 非常勤職員の就業に関し、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「国大法」という。）、その他の法令の
定めるところによる。

（遵守遂行）

第6条 大学及び非常勤職員は、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7条 非常勤職員の採用は、選考による。

（労働条件の明示）

第8条 学長は、採用をしようとする非常勤職員に対し、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 労働契約の期間に関する事項
- 二 就業の場所及び従事すべき業務に係る事項（変更の範囲を含む。）
- 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、休暇並
びに交代制勤務に就業させる場合の始業及び終業時刻の変更等に関する事項
- 四 給与に関する事項
- 五 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- 六 退職手当に関する事項
- 七 期末手当及び勤勉手当に関する事項
- 八 安全及び衛生に関する事項
- 九 研修に関する事項
- 十 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- 十一 表彰及び懲戒に関する事項
- 十二 労働契約の更新に関する事項（通算契約期間又は更新回数に上限がある場合には
当該上限を含む。）

2 第9条の2第7項により学長の許可を得た者及び現に期間の定めのない雇用契約への
転換（以下「無期転換」という。）を申し出ることができる者の雇用契約の締結に際し
ては、前項に定める事項に加え、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- 一 無期転換申出機会の有無
- 二 無期転換後の労働条件変更の有無

（雇用期間）

第9条 非常勤職員の雇用期間は、発令の日の属する年度の3月31日までの範囲内で定
める。

（雇用期間の更新）

第9条の2 別表において名称が事務補佐員、技術支援員、技能補佐員である非常勤職員
の雇用期間は、通算して5年を限度とする。ただし、別に定めるところにより学長が認
めた者にあつては、当該限度を超えて雇用期間を更新することができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、当該非常勤職員が満65歳に達した日の属する年度の翌年度以降においては雇用しない。ただし、別に定める場合及び学長が特に必要と認めた場合は、この限りでない。
 - 3 第1項に規定する非常勤職員以外の非常勤職員（別表において名称が研究員である非常勤職員のうち、別に定める非常勤研究員を除く。）の雇用期間は、当該事業等が継続する期間の範囲内とする。
 - 4 前項の規定にかかわらず、当該非常勤職員が満65歳に達した日の属する年度の翌年度以降においては雇用しない。ただし、研究支援推進員、リサーチ・アシスタント、ティーチング・アシスタント、スチューデント・アシスタント、本学大学院後期課程学生である研究支援員及び学長が特に必要と認めた場合については、この限りでない。
 - 5 別表において名称が研究員である非常勤職員のうち、別に定める非常勤研究員については、雇用期間は当初の雇用開始から通算して3年を超えることはない。ただし、各センター等運営委員会の議を経て、学長が真にやむを得ないと認めた場合の雇用期間については、当初の雇用開始から通算して5年以内を限度として更新することができる。
 - 6 第1項及び前項において通算する年数には、平成25年4月1日以後の日を初日とする大学と当該非常勤職員との間に締結された全ての期間の定めのある雇用契約の期間を含めるものとする。ただし、次の各号に掲げる期間は算入しない。
 - 一 大学の教員等の任期に関する法律第7条第2項に規定する期間
 - 二 科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2第2項に規定する期間
 - 三 労働契約法第18条第2項に規定する空白期間前に満了した雇用契約の期間
 - 7 第1項及び第3項の規定における雇用期間の更新について、当該非常勤職員の雇用期間を更新して雇用契約を締結することにより第9条の4の適用を受けることが可能となる場合に当該非常勤職員の雇用期間を更新して雇用契約を締結することを希望する場合には、当該更新前に国立大学法人電気通信大学無期労働契約転換に関する規程（以下「無期転換等規程」という。）に定める学長の許可を得なければならない。
（雇用期間を更新しない基準等）
- 第9条の3 雇用期間は、次の各号のいずれかに該当する場合、これを更新しない。
- 一 雇用契約締結当初から、更新による通算契約期間の上限を設けており、当該上限に当たる場合
 - 二 雇用契約更新時に、更新しないことについて合意していた場合
 - 三 担当業務が終了又は中止した場合
 - 四 担当するプロジェクト等の事業が廃止、縮小、若しくは継続が見込まれない場合又は外部資金により雇用されている者について当該外部資金の受入が終了した場合
 - 五 大学の経営状況の悪化により、更新を行うことが困難である場合
 - 六 担当業務を遂行する能力が十分ではない場合
 - 七 懲戒処分を受けた場合
 - 八 職務命令に違反する行為を行った場合又は無断欠勤をしたこと等勤務成績が不良の場合
 - 九 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がある場合

2 雇用期間終了後、雇用契約を更新しない場合は、雇用契約期間が満了する日の30日前までに本人に予告するものとする。

(期間の定めのない雇用契約への転換)

第9条の4 平成25年4月1日以降に締結した大学における雇用契約の契約期間(第9条の2第6項各号に掲げる期間を除く。)を通算した期間が5年を超える非常勤職員が、無期転換を申し出た場合は、現に締結している雇用契約期間が満了する日の翌日から、無期転換するものとする。

2 無期転換に関し必要な事項は、別に定める無期転換等規程による。

3 次の各号に掲げる非常勤職員については、第1項において、5年とあるのは10年とする。

- 一 特任教員(特任教授、特任准教授及び特任助教)
- 二 知的財産マネージャー
- 三 産学連携コーディネーター
- 四 研究支援推進員
- 五 研究支援員
- 六 研究員(別に定める非常勤研究員を除く。)

(提出書類)

第10条 非常勤職員として採用された者は、速やかに次の書類を提出しなければならない。

- 一 誓約書
- 二 履歴書
- 三 その他大学が必要とするもの

2 前項に定める書類のうち記載事項に変更が生じた場合は、その都度速やかに大学に届け出なければならない。

第2節 配置換

(配置換)

第11条 学長は、業務上の都合により非常勤職員に配置換を命ずることがある。

2 配置換を命ぜられた職員は、正当な理由がない限りこれに従わなければならない。

第3節 退職

(退職)

第12条 非常勤職員が次の各号の一に該当したときは退職とし、非常勤職員としての身分を失う。

- 一 雇用期間を満了した場合
- 二 退職を願い出て学長から承認された場合
- 三 死亡した場合

2 退職時の手続き、遵守事項等については、「国立大学法人電気通信大学職員退職規程」第5条から第8条の定めを準用する。

第4節 解雇

(解雇)

第13条 非常勤職員が次の各号の一に該当するときは解雇する。

- 一 禁錮以上の刑に処せられた場合
 - 二 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場合
- 2 前項のほか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 勤務成績又は業務能率が著しくよくない場合
 - 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場合
 - 三 前各号に規定する場合のほか職務上必要な適性を欠く場合
 - 四 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合
- 3 非常勤職員の解雇について、その他必要な事項は、「国立大学法人電気通信大学職員解雇規程」の定めを準用する。

第3章 服務

(誠実義務)

第14条 非常勤職員は、国大法に定める国立大学の使命とその業務の職務上の責任を自覚し、大学の秩序維持に努めるとともに、学長の指示命令を守り、誠実かつ公正に職務を遂行しなければならない。

(職務専念義務)

第15条 非常勤職員は、この規則又は関係法令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、大学がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

(職務専念義務免除期間)

第16条 非常勤職員は、次の各号の一に該当する場合には、別に定める期間、職務専念義務を免除される。

- 一 勤務時間内レクリエーションに参加を承認された場合
- 二 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された場合
- 三 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（昭和47年法律第113号。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場合
- 四 均等法第13条の規定に基づき、通勤緩和、休憩、勤務時間の短縮及び休業により勤務しないことを承認された場合
- 五 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場合
- 六 高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）第18条に規定する特定健康診査の結果により健康の保持に努める必要がある職員が勤務時間内に特定保健指導を受けることを承認された場合

(職場規律)

第17条 非常勤職員は、上司の指示に従い、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。

- 2 上司は、その指揮命令下にある非常勤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。

(遵守事項)

第18条 非常勤職員は、次の事項を守らなければならない。

- 一 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、又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
- 二 相互に人権を尊重するとともに、いかなる場所においても、あらゆる差別及び差別を助長する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「学内」という。）で、喧騒、その他秩序・風紀を乱す行為（教育研究等に多大な影響を及ぼすおそれのある放送・宣伝・集会・勧誘又は文書の配布・回覧掲示、その他これに準ずる行為を含む。）を行ってはならない。
- 六 学内で特定政党の支持又は反対のための政治教育や選挙運動を行ってはならない。
- 七 学長の許可なく、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。

(職員の倫理)

第19条 非常勤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は、「国立大学法人電気通信大学倫理規程」の定めを準用する。

(ハラスメントに関する措置)

第20条 ハラスメント等の防止等に関する措置については、「国立大学法人電気通信大学ハラスメント等の防止等に関する規程」の定めを準用する。

(知的財産の取扱)

第21条 非常勤職員の知的財産について必要な事項は、「国立大学法人電気通信大学職員の職務発明等に関する規程」の定めを準用する。

(自宅待機)

第21条の2 学長は、次の各号に掲げる場合は、非常勤職員を勤務させず自宅待機を命ずることができる。

- 一 非常勤職員が第33条第1項各号のいずれかに該当する疑いがある場合であって、懲戒処分を決定するまでの間、当該非常勤職員を勤務させることにより職場の秩序維持等の不都合があると認めるとき
 - 二 その他非常勤職員を勤務させることが不相当と認める場合
- 2 自宅待機を命ずることのできる期間は、1日単位とし、学長が必要と認める期間とする。
 - 3 前2項の場合において、自宅待機の期間は有給とし、給与の減額は行わないものとする。

第4章 勤務時間及び休暇等

(勤務時間及び休暇)

第22条 非常勤職員の勤務時間及び休暇等について必要な事項は、別に定める「国立大学法人電気通信大学非常勤職員の勤務時間、休暇等に関する規程」（以下「非常勤職員勤

務時間規程」という。)による。

(育児休業)

第23条 非常勤職員のうち、3歳に満たない子の養育を必要とする者は、学長に申し出て育児休業の適用を受けることができる。

2 非常勤職員のうち小学校就学の時期に達するまでの子の養育を必要とする者は、学長に申し出て育児時間の適用を受けることができる。

3 育児休業等について必要な事項は、別に定める「国立大学法人電気通信大学非常勤職員育児休業等規程」の定めるところによる。

(介護休業)

第24条 非常勤職員の家族で傷病のため介護を要する者がいる場合は、学長に申し出て介護休業又は介護部分休業の適用を受けることができる。

2 介護休業等について必要な事項は、別に定める「国立大学法人電気通信大学非常勤職員介護休業規程」の定めるところによる。

第5章 給与

(給与の種類)

第25条 非常勤職員の給与は、基本給及び諸手当とし、次の各号に定める区分により支給する。

一 基本給は、本給とする。

二 諸手当は、通勤手当、超過勤務手当、休日給及び外部資金獲得貢献手当とする。

2 非常勤職員の基本給及び諸手当については、この規程に定めるもののほか、必要に応じて、国立大学法人電気通信大学職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）の定めを準用する。

(本給の決定)

第26条 非常勤職員の本給の支給単位は、時間給とする。

2 前項の規定にかかわらず、別に定める場合及び特に必要があると学長が認める場合は、月給とすることができる。

3 非常勤職員の本給の決定について必要な事項は、別に定める「国立大学法人電気通信大学非常勤職員給与規程」による。

(通勤手当)

第27条 非常勤職員のうち雇用予定期間が1月以上の者については、職員給与規程第18条の規定を準用し通勤手当を支給し、雇用期間の更新が予定され引き続き雇用予定期間が1月以上となる者についても同様とする。ただし、特段の定めがある場合は、この限りでない。

2 前項の規定にかかわらず、本学の学生である非常勤職員については、必要があると認められる場合には通勤手当を支給することができる。

(超過勤務手当等)

第28条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた非常勤職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した時間のうち、1日の勤務時間を通じて7時間45分を超える時間、又は1週間の勤務時間を通じて38時間45分を超える時間に対して、勤務1時間につ

- き、第26条第1項に規定する時間給（時間給の決定をする際に1円未満の端数の処理を行っている場合は、この端数処理を行う前の金額。以下この条において単に「時間給」という。）の金額に100分の125（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の150）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。
- 2 休日において勤務することを命ぜられた非常勤職員（次の各号に定める場合を除く。）には、正規の勤務時間中に勤務した全時間に対して、勤務1時間につき時間給の金額の100分の135（その勤務が深夜である場合は100分の160）を休日給として支給する。
- 一 非常勤職員勤務時間規程第8条第1項第二号に規定する休日に所定勤務時間が設定されている場合
- 二 非常勤職員勤務時間規程第8条第1項第三号に規定する休日に開講される正規の授業における教授及びその補助業務に従事する場合
- 3 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられ、正規の勤務時間を超えてした勤務の時間及び非常勤職員勤務時間規程第8条第1項各号に規定する休日に勤務することを命ぜられ、当該休日に勤務した時間を合算した時間が1箇月について60時間を超えた非常勤職員には、その60時間を超えて勤務した全時間に対して、前2項の規定にかかわらず、勤務1時間につき、時間給の金額に100分の150（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175）を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。
- 4 前3項の規定により算出した金額に1円未満の端数を生じたときは、50銭未満の端数は切り捨て、50銭以上1円未満の端数は1円に切り上げるものとする。
- （外部資金獲得貢献手当）

第28条の2 外部資金の獲得を通じて大学の教育研究基盤強化への貢献が顕著な非常勤職員には、職員給与規程第28条の2各項の規定を準用し外部資金獲得貢献手当を支給する。

（給与期間及び給与の支給日）

第29条 一の給与期間は、月の初日から末日までとし、基本給及び諸手当（外部資金獲得貢献手当を除く。）は、この期間内における勤務実績に基づき計算する。

- 2 前項の給与は、前月分を当月17日に支給する。
- 3 外部資金獲得貢献手当は、一の年度（毎年4月から翌年3月までをいう。）における分を当該年度の3月17日に支給する。
- 4 前2項の規定にかかわらず、前2項に規定する給与の支給日（以下「支給日」という。）が日曜日にあたるときは、支給日の前々日（その日が休日にあたるときは、支給日の翌日）に、支給日が土曜日にあたるときは、支給日の前日（その日が休日にあたるときは、支給日の前々日）に、支給日が休日にあたるときは、支給日の前日（その日が日曜日にあたるときは、支給日の翌日）に支給する。

（給与の支払）

第30条 非常勤職員の給与の支払いは、職員給与規程第37条の規定を準用する。

第6章 研修

(研修)

第31条 非常勤職員は、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。

第7章 表彰及び懲戒

第1節 表彰

(表彰)

第32条 非常勤職員が次の各号の一に該当する場合は、表彰する。

- 一 業務遂行上、職員の模範として推奨すべき行為があった場合
 - 二 業務上特に顕著な功績があった場合
 - 三 その他表彰に値する場合
- 2 非常勤職員の表彰について必要な事項は、別に定める「国立大学法人電気通信大学職員表彰規程」による。

第2節 懲戒等

(懲戒)

第33条 非常勤職員が次の各号の一に該当する場合は、懲戒処分を行うことができる。

- 一 正当な理由なく無断欠勤した場合
 - 二 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻又は早退し、勤務を怠った場合
 - 三 故意又は重大な過失により大学に損害を与えた場合
 - 四 刑罰法規に触れる行為をなした場合
 - 五 大学の名誉又は信用を傷つけた場合
 - 六 大学の規律、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 この規則及び本学諸規則等によって遵守すべき事項に違反した場合
 - 九 その他前各号に準ずる行為があった場合
- 2 懲戒処分は、戒告、減給、出勤停止、停職、諭旨解雇又は懲戒解雇の区分によるものとする。
- 一 戒告 始末書を提出させて戒め、注意の喚起を促す。
 - 二 減給 始末書を提出させるほか、給与を減額する。ただし、減額は、一懲戒事案について平均賃金1日分の2分の1以内とし、1月間に複数事案あった場合の総額は、当該月における給与総額の10分の1以内とする。
 - 三 出勤停止 始末書を提出させるほか、1日以上14日以内を限度とし勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
 - 四 停職 始末書を提出させるほか、12月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
 - 五 諭旨解雇 退職を勧告する。勧告に応じない場合には懲戒解雇する。
 - 六 懲戒解雇 解雇予告をせず即日解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署の認定を受けたときは、労基法第20条に規定する解雇予告手当を支給しない。
- 3 懲戒の手続き、その他必要な事項は、別に定める「国立大学法人電気通信大学職員懲

戒規程」の定めを準用する。

(訓告等)

第34条 前条にかかわる懲戒処分の必要がない者についても、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときに、訓告、嚴重注意あるいは注意を文書等により行う。

(損害賠償)

第35条 非常勤職員が故意又は重大な過失によって大学に損害を与えた場合は、第33条又は前条の規定による懲戒処分等を行うほか、その損害の一部又は全部を賠償させることがある。

第8章 安全衛生

(安全・衛生管理)

第36条 非常勤職員は、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のほか、学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。

2 学長は、非常勤職員の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。

3 非常勤職員の安全衛生管理について必要な事項は、「国立大学法人電気通信大学安全衛生管理規程」の定めを準用する。

第9章 出張

(出張)

第37条 非常勤職員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられることがある。

2 出張を命ぜられた非常勤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。

(旅費)

第38条 前条の出張に要する旅費については、「国立大学法人電気通信大学旅費規程」の定めを準用する。

第10章 福利・厚生

(福利・厚生施設)

第39条 非常勤職員の福利厚生施設の利用について必要な事項は、別に定める。

第11章 災害補償等

(業務上の災害補償)

第40条 非常勤職員の業務上における負傷、疾病、障害及び死亡については、労基法及び「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。）の定めるところ並びにその他の災害補償を行う。

(通勤災害)

第41条 非常勤職員の通勤途上における災害については、労災法の定めるところ並びにその他の補償を行う。

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則 (平成17年6月7日規則第1号)

この規則は、平成17年6月7日から施行する。

附 則 (平成18年3月7日規則第5号)

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則 (平成18年9月6日規則第2号)

この規則は、平成18年9月6日から施行し、平成18年4月1日から適用する。

附 則 (平成19年3月6日規則第6号)

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則 (平成21年3月3日規則第4号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (平成21年7月21日規則第1号)

この規則は、平成21年7月21日から施行する。

附 則 (平成21年10月20日規則第2号)

この規則は、平成21年10月20日から施行し、平成21年8月1日から適用する。

附 則 (平成22年3月19日規則第8号)

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則 (平成23年3月29日規則第2号)

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則 (平成23年7月20日規則第3号)

この規則は、平成23年7月20日から施行する。

附 則 (平成24年12月18日規則第4号)

(施行期日)

- 1 この規則は、平成25年1月1日から施行する。
(経過措置)
- 2 平成25年1月1日から平成25年9月30日までに退職した者への第33条第2項の適用については、第一号中「0.522」とあるのは「0.588」とし、同項第二号中「0.87」とあるのは「0.98」とし、同項第三号中「0.87」とあるのは「0.98」とする。また、平成25年10月1日から平成26年6月30日までに退職した者への同条同項の適用については、第一号中「0.522」とあるのは「0.552」とし、同項第二号中「0.87」とあるのは「0.92」とし、同項第三号中「0.87」とあるのは「0.92」とする。

附 則 (平成25年3月22日規則第7号)
(施行期日)

- 1 この規則は、平成25年4月1日から施行する。
(雇用期間についての経過措置)
- 2 前項の施行日の前日以前から第9条第2項の適用を受けている者のうち、同日における雇用期間がすでに通算して3年を超えている者の雇用期間については、同項の規定にかかわらず、学長が特に必要と認めた場合、更新することができるものとする。

附 則 (平成25年6月25日規則第1号)
この規則は、平成25年6月25日から施行し、平成25年4月1日から適用する。

附 則 (平成25年11月13日規則第3号)
この規則は、平成25年11月13日から施行する。

附 則 (平成27年3月26日規則第7号)
この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平成28年3月23日規則第4号)
この規則は、平成28年4月1日から施行する。

- 附 則 (平成29年3月22日規則第11号)
(施行期日)
- 1 この規則は、平成29年4月1日から施行する。
(平成25年4月1日施行附則第2項適用者に関する特例)
 - 2 平成25年4月1日施行附則第2項の適用を受ける職員については、改正後の第9条の2第7項の規定は適用しない。
(経過措置)
 - 3 この規則の施行の日の前日から在職する契約職員が在職する間、改正前のこの規則(以下「改正前の規則」という。)第25条第1項、同第3項、第26条第1項、同第4項、第27条、第29条、第30条、第31条第2項、同第3項及び第33条の規定はなお効力を有する。
 - 4 この規則改正後の第9条の4の規定により契約職員が無期転換した場合の、改正前の規則第33条の適用については、「退職する契約職員(死亡による退職の場合は、その遺族。)」とあるのは「退職する契約職員(死亡による退職の場合は、その遺族。)」又は第9条の4の規定により無期転換した契約職員のうち各年度の末日に在籍するもの」とする。この場合における退職手当の額は、改正前の規則第33条第2項第二号の率により算出するものとする。

- 附 則 (平成29年12月20日規則第3号)
- 1 この規則は、平成30年1月1日から施行する。
 - 2 平成29年4月1日施行附則第3項によりなお効力を有するとされた同日改正前の本規則第33条第2項の適用については、同項第一号中「0.522」とあるのは「0.502」とし、同項第二号中「0.87」とあるのは「0.837」とし、同項第三号

中「0. 87」とあるのは「0. 837」とする。

附 則 (平成31年1月16日規則第5号)
この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則 (平成31年3月20日規則第11号)
この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則 (令和2年3月18日規則第3号)
この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則 (令和3年3月15日規則第7号)
この規則は、令和3年4月1日から施行する。

- 附 則 (令和4年2月14日規則第3号)
(施行日)
- 1 この規則は、令和4年2月14日から施行する。
(経過措置)
 - 2 この規則の施行に際し、5年目の雇用期間にある職員について改正後の第9条の2第1項の規定を適用する場合においては、当該職員の任期満了までに速やかに手続きを行うものとする。

附 則 (令和4年11月16日規則第6号)
この規則は、令和4年11月16日から施行する。

附 則 (令和5年6月14日規則第3号)
この規則は、令和5年6月14日から施行する。

- 附 則 (令和5年6月19日規則第7号)
- 1 この規則は、令和5年6月19日から施行する。
 - 2 この規則による改正後の第9条の2第2項の規定にかかわらず、非常勤職員（事務補佐員、技術支援員及び技能補佐員に限る。）が、次表の左欄に掲げる期間において、それぞれ右欄に掲げる年齢に達する場合は、当該年齢に達する日の属する年度の翌年度以降については、当該者を雇用しない。ただし、別に定める場合及び学長が特に必要と認めた場合は、この限りでない。

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

附 則 (令和5年12月22日規則第12号)
この規則は、令和5年12月22日から施行する。

附 則 (令和6年1月18日規則第15号)
この規則は、令和6年4月1日から施行する。

附 則 （令和6年1月18日規則第19号）
この規則は、令和6年4月1日から施行する。

附 則 （令和6年3月18日規則第24号）
この規則は、令和6年4月1日から施行する。

別表（第3条関係）

名 称	対 象 職 員	適用する本給表
非常勤教員	教育研究に関する業務に従事する職員	教育研究職本給表
研究員	研究に関する業務に従事する職員	教育研究職本給表
事務補佐員	事務に関する職務を補佐する職員	一般職本給表（一）
技術支援員	技術に関する職務を補佐する職員	一般職本給表（一） 看護職本給表
技能補佐員	技能に関する職務を補佐する職員及び労務作業に従事する職員	一般職本給表（二）
教務補佐員	教育に関する職務を補佐する職員	教育研究職本給表
リサーチ・アシスタント	大学院博士後期課程在籍者にして研究プロジェクト等の研究補助に従事する職員	教育研究職本給表
ティーチング・アシスタント	学域又は大学院在籍者にして教育的配慮の下に教育補助業務に従事する職員	教育研究職本給表
スチューデント・アシスタント	学域又は大学院在籍者にして学生支援や教育の補助業務に従事する職員	一般職本給表（一） 一般職本給表（二） 教育研究職本給表
研究支援推進員	特殊技術及び技能に関する職務を支援する職員	一般職本給表（一） 一般職本給表（二） 教育研究職本給表
研究支援員	研究に関する職務を補佐する職員	教育研究職本給表
学校医	保健管理に関する技術及び指導に従事する職員	教育研究職本給表
相談員	学生及び職員からの相談に対し、助言をする等の支援業務に従事する職員	一般職本給表（一） 教育研究職本給表