

国立民族学博物館における有期雇用職員に係る雇用契約期間の更新限度に関する規程

〔平成27年3月10日
規 程 第 1 号〕

(総則)

第1条 この規程は、大学共同利用機関法人人間文化研究機構特定有期雇用職員規程（平成22年3月29日規程第123号）、大学共同利用機関法人人間文化研究機構契約職員就業規則（平成16年4月1日規程第19号）、大学共同利用機関法人人間文化研究機構パートタイム職員就業規則（平成16年4月1日規程第20号）及び大学共同利用機関法人人間文化研究機構プロジェクト研究員規程（平成18年3月31日規程第105号）、大学共同利用機関法人人間文化研究機構機関研究員規程（平成18年3月31日規程第107号）及び大学共同利用機関法人人間文化研究機構研究支援者取扱規程（平成16年11月15日規程第74号）の規定に基づき、国立民族学博物館における特定有期雇用職員、契約職員、パートタイム職員、プロジェクト研究員、機関研究員及び研究支援者（以下「有期雇用職員」という。）に係る雇用契約期間の更新限度を定めることを目的とする。

(雇用契約期間の更新限度)

第2条 有期雇用職員は、当初採用日から起算して別表に定める年数を上限として雇用契約期間を更新することができるものとする。

2 休業の期間は、雇用契約期間に含まれるものとする。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

(施行日以前に在職する有期雇用職員の取扱い)

2 本規程の施行日に特定有期雇用職員等として雇用され、かつ当該施行日の前日に有期雇用職員として在職していた者に係る雇用契約の更新については、第2条第1項の規定にかかわらず、その者の職務の内容等を考慮して雇用契約期間の延長が必要であると機構長が特に認める場合を除き従前のおりとする。

別表

<p>有期雇用職員の種類 (括弧内は根拠規程)</p>	<p>雇用契約期間上限年数</p>
<p>特定有期雇用職員 (特定有期雇用職員規程)</p>	<p>当該事業の期間 但し、特任研究員は10年を超えない範囲、特任技術専門職員は5年(研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律(平成20年法律第63号)(以下「研究開発強化法」という。)第15条の2第1項に該当する場合は10年(注))を超えない範囲とする。</p>
<p>契約職員 (契約職員就業規則)</p>	<p>5年</p>
<p>パートタイム職員 (パートタイム職員就業規則)</p>	<p>5年</p>
<p>プロジェクト研究員 (プロジェクト研究員規程)</p>	<p>当該プロジェクトの継続する期間(共同研究経費、受託研究経費、科学技術振興調整費、国等の補助金のうち館長が認める経費により雇用される者にあつては、当該経費の継続する期間)を限度とする。 但し、10年を超えない範囲とする</p>
<p>機関研究員 (機関研究員規程)</p>	<p>3年</p>
<p>研究支援者 (研究支援者取扱規程)</p>	<p>当該科学研究費等の補助金の事業の期間 但し、10年を超えない範囲とする</p>

注：当分の間、研究開発強化法第15条の2第1項に該当すると判断し、5年を超えて特任技術専門職員を雇用する場合は、事前に機構長に協議したうえ、決定するものとする。