

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
平成25年3月26日改正
平成27年1月19日改正
平成27年2月23日改正
平成29年3月27日改正

第一章 総則

(目的)

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（以下「機構」という。）が外部資金・特別経費等による事業の実施のため、機構長が特に必要と認め、期間を定めて雇用する職員（以下「特定有期雇用職員」という。）について、必要な事項を定めることを目的とする。

(外部資金・特別経費等)

第2条 外部資金とは、受託研究経費、科学技術振興調整費、科学研究費補助金等をいう。

2 特別経費等とは、予算措置された運営費交付金の機能強化経費及び機構長裁量経費並びに機構長の裁量経費をいう。

(特定有期雇用職員の種類等)

第3条 特定有期雇用職員の種類は次のとおりとする。

- 一 特任研究員 対象事業の実施について高度の専門的知識・能力を活かして、一定の期間研究・教育業務を行う者をいう。特任研究員には、特任教授、特任准教授又は特任助教の職名を付することができる。
- 二 特任専門職員 特定の期間に実施する業務について高度の専門的な知識経験又は優れた見識を活かして一定の期間業務を行う者をいう。

第二章 採用等

(採用)

第4条 特定有期雇用職員の採用は機構又は機構が設置する大学共同利用機関（以下、「機関」という。）の選考による。

2 特定有期雇用職員の採用は、外部資金及び特別経費等に積算される人件費予算の範囲内で行う。

(契約期間)

第5条 特定有期雇用職員の契約期間は、当該事業又は業務の期間を限度とする。ただし、その期間は第3条第1項第1号に該当する者（以下「特任研究員」という。）は10年、同項第2号に該当する者（以下「特任専門職員」という。）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項に該当すると認められる場合は10年）を超えない範囲とし、機構本部又は各機関において別に定めるものとする。

2 前項の規定にかかわらず、契約期間は、2以上の期間（機構における有期雇用職員としての雇用契約期間）を通算し、特任研究員は10年、特任専門職員は5年（研究開発強化法第15条の2第1項に該当する場合は10年）を超えることができないものとする。ただし、平成25年4月1日

以降に開始される雇用契約のうち、6月以上の空白期間があり当該空白期間前に雇用契約期間が満了しているものについては、通算契約期間に算入しない。

- 3 前項に定めるもののほか、この規程における2以上の期間を通算した契約期間の取扱いは法令等に定めるところによる。
- 4 雇用契約を更新した後、契約期間の満了により雇用契約を終了させる場合には、契約期間満了日の30日前までにその旨を予告する。

(給与)

第6条 特定有期雇用職員の給与は、基本年俸とする。

- 2 特任研究員及び特任専門職員の基本年俸は、それぞれ別表第1及び別表第2に掲げる額とする。ただし、特別な事情がある場合には、同表に定める額以外の額とすることができる。
- 3 前項の規定にかかわらず、法人の収支の状況及び社会情勢等を勘案して機構職員の給与の改定等が行われた場合には、雇用契約期間内においても基本年俸を減額する場合がある。
- 4 第2項の額については、雇用される者の経験及び能力に応じて決定するものとする。
- 5 基本年俸はその12分の1の額を基本給として毎月支給する。
- 6 基本給は、職員給与規程（平成16年規程第21号。以下「給与規程」という。）第2条、第4条、第27条、第29条から第38条までの規定を準用し、支払う。
- 7 第1項のほか超過勤務手当、休日給及び夜勤手当について、給与規程第17条から第20条までの規定をそれぞれ準用して支給する。この場合において、第20条中「本給の月額並びにこれに対する地域手当、広域異動手当及び管理職手当の月額の合計額」とあるのは「基本給の額」と読替える。

(特定有期雇用職員の就業に関する特例)

- 第7条 この章に定めるもののほか、特定有期雇用職員の就業に関する事項については、大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員就業規則（第2条、第3条、第10条第1項第1号、第13条、第14条、第16条、第20条第1項第2号、第32条及び第33条を除く。）を準用する。
- 2 特定有期雇用職員の任免に関する事項については、大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員任免規程（第9条及び第10条を除く。）を準用する。

(退職手当)

第8条 特定有期雇用職員には退職手当を支給しない。

(無期労働契約転換職員に対する本規程の適用)

- 第8条の2 労働契約法（平成19年法律第128号）第18条及び労働契約法の特例（研究開発強化法第15条の2及び大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号）第7条）の規定に基づき、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）へ転換した者（以下「無期労働契約転換職員」という。）で、無期労働契約へ転換した直前に本規程が適用されていた者については、本規程（第1条、第3条及び第5条の規定のうち、有期労働契約を前提とする規定を除く。）を適用する。
- 2 前項に定めるもののほか、無期労働契約転換職員の労働条件について必要な事項は、機構長が別に定める。

(実施に関し必要な事項)

第9条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は、機構並びに各機関の長が別に定める。

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

別表第1 特任研究員基本年俸（第6条関係）

区 分		基本年俸額（円）
特任研究員	特	15,960,000
	A	13,200,000
	B	12,000,000
	C	10,920,000
	D	9,996,000
	特任准教授	8,400,000
	特任助教	6,000,000

別表第2 特任専門職員基本年俸（第6条関係）

区 分	基本年俸額（円）
1	10,080,000
2	9,000,000
3	7,920,000
4	6,960,000
5	6,000,000
6	5,160,000
7	4,320,000
8	3,480,000

附 則

（施行期日）

第1条 この規程は、平成27年4月1日から施行する。

（雇用契約期間の経過措置）

第2条 この規程の施行日前に有期労働契約を締結した者のうち、その者の職務の内容等を考慮し、通算して5年を超える雇用契約期間の延長が必要であると機構長が特に認めた場合は、通算して10年を超えない範囲で更新できるものとする。

2 当分の間、各機関において研究開発強化法第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。

附 則

この規程は、平成29年4月1日から施行する。