

国立大学法人九州大学高度専門職員就業規則

平成26年度九大就規第26号
制定：平成27年 3月30日
最終改正：令和 5年 3月30日
(令和4年度九大就規第41号)

(趣旨)

第1条 この規則は、高度専門職員の勤務条件、服務規律その他の就業に関する基本的事項について、国立大学法人九州大学就業通則（平成16年度九大就規第1号。以下「就業通則」という。）に定めるもののほか、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第2条 この規則において「高度専門職員」とは、就業通則第2条第1項第7号に規定する高度専門職員をいう。

(雇用期間)

第3条 高度専門職員の雇用期間は、3年（労働基準法（昭和22年法律第49号）第14条に規定する要件を満たす者は5年）を限度とする。

2 高度専門職員を5年に満たない期間で雇用した場合は、雇用した日から5年を超えない範囲内で更新することがある。ただし、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成20年法律第63号）第15条の2第1項に該当する者にあつては、前項の規定にかかわらず、雇用した日から10年を超えない範囲内で更新することがある。

3 前2項の規定にかかわらず、高度専門職員の雇用期間の限度となる日は、国立大学法人九州大学教員の定年に関する規程（平成16年度九大就規第12号）第2条に定める定年による退職の日を越えることはできないものとする。ただし、国立大学法人九州大学高度専門職員人事規程（平成26年度九大就規第25号）第3条第1項第3号に定める寄附推進職のうち、特別な事情により国立大学法人九州大学（以下「本学」という。）が必要と認めるものの雇用期間の限度となる日は、70歳に達した日以後における最初の3月31日までとすることができるものとする。

(給与)

第4条 高度専門職員の給与については、国立大学法人九州大学高度専門職員給与規程（平成26年度九大就規第27号。以下「高度専門職員給与規程」という。）で定める。

(休職)

第5条 高度専門職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とすることができる。

- (1) 心身の故障のため長期の休養を要する場合又は就業通則第37条に規定する病気休暇が引き続き90日を超える場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) 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った場合
- (4) その他特別の事由により休職とすることが適当と認められる場合

(休職の期間)

第6条 休職の期間は、次の表の左欄に掲げる前条各号の区分に応じ、右欄に掲げるとおりとし、当初に休職となった日から当該期間に達するまでは、必要に応じ、期間の更新ができるものとする。

休職事由	休 職 期 間
第1号	休養を要する程度に応じ3年を超えない範囲内で、本学が定める。
第2号	休職の原因となった事件が裁判所に係属する間
第3号	必要に応じ3年を超えない範囲内で、個々の場合について本学が定める。
第4号	必要に応じ5年を超えない範囲内で、個々の場合について本学が定める。

2 前条第1号に掲げる事由による休職期間について、復職後1年以内に同一傷病又は同一傷病に起因すると認められる傷病により再度休職になるときは、本学が特に必要と認めた場合を除き、当該傷病による休職期間は通算するものとする。

(病気休職の手続)

第7条 第5条第1号の規定による休職、当該休職期間の更新及び当該休職からの復職は、医師の診断内容、産業医、当該休職に係る職員（以下「休職者」という。）の業務を管理監督する職にある者及び休職者が所属する部局等の人事を担当する者の意見を踏まえ、休職者が所属する部局等の長が決定する。

（休職中の給与）

第8条 高度専門職員が業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤途上負傷し、若しくは疾病にかかり、第5条第1号の規定により休職となったときは、当該休職の期間中、給与の全額（労働基準法第76条の規定による休業補償及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第14条による休業補償給付及び同法第22条の2の規定による休業給付等を受ける場合にあっては、当該補償等の額に相当する額を除く額）を支給する。

2 高度専門職員が結核性疾患にかかり第5条第1号に掲げる事由に該当して休職となったときは、当該休職の期間が満2年に達するまでは、高度専門職員給与規程第9条に規定する年俸の12分の1の額（以下「年俸の支給月額」という。）の100分の80以内を支給する。

3 高度専門職員が前2項以外の心身の故障により第5条第1号に掲げる事由に該当して休職となったときは、当該休職の期間が満1年に達するまでは、年俸の支給月額の100分の80以内を支給する。

4 高度専門職員が第5条第2号に掲げる事由に該当して休職となった場合は、当該休職の期間中、年俸の支給月額の100分の60以内を支給することがある。

5 高度専門職員が第5条第3号及び第4号に掲げる事由に該当して休職となった場合は、当該休職の期間中、次の各号の休職事由に応じ、それぞれ定める割合の年俸の支給月額を支給する。

(1) 第5条第3号（次号に該当する場合を除く。）に該当する場合 100分の70以内

(2) 第5条第3号に該当する場合で、高度専門職員が業務上の災害又は通勤による災害を受けたと認められるとき 100分の100

(3) 第5条第4号に該当する場合 休職の事由に応じて個別に定める。

6 休職中の高度専門職員には、前項までの規定による場合を除き、給与を支給しない。

（高度専門職員の意に反する休職の場合）

第9条 第5条第1号、第2号及び第3号に掲げる事由に該当する高度専門職員については、その意に反して休職とすることがある。

2 高度専門職員をその意に反して休職とする場合は、休職とする際、休職の事由を記載した説明書を交付する。

（退職）

第10条 高度専門職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、退職とし、高度専門職員としての身分を失う。

(1) 自己の都合により退職を願い出て承認された場合

(2) 雇用期間が満了した場合

(3) 本人が死亡した場合又は行方不明となり家族が同意した場合

(4) その他退職事由が発生した場合

（解雇）

第11条 高度専門職員の責に帰すべき事由により、雇用契約を継続することが困難になった場合は、解雇することがある。

（解雇制限）

第12条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は、解雇しない。

(1) 業務上の負傷又は疾病の療養のために休業する期間及びその後30日間

(2) 産前の高度専門職員が、国立大学法人九州大学女性職員の保護措置に関する規程（平成16年度九大就規第25号。以下「女性職員保護措置規程」という。）第3条第1項の規定により休業する期間

(3) 産後の高度専門職員が、女性職員保護措置規程第4条第1項の規定により休業する期間及びその後30日間

（解雇予告）

第13条 第11条の規定により高度専門職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をするか、又は労働基準法第12条に規定する平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて解雇する場合は、この限りでない。

(時間外勤務及び休日勤務)

第14条 事業場の職員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、職員の過半数で組織する労働組合がない場合においては職員の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを労働基準監督署へ届け出た場合においては、就業通則第31条及び国立大学法人九州大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程(平成16年度九大就規第19号)第8条から第10条までに規定する所定の勤務時間又は休日にかかわらず、当該協定の定めるところにより所定の勤務時間を延長し、又は休日に勤務させる。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(令和元年度九大就規第8号)

この規則は、令和元年10月1日から施行する。

附 則(令和2年度九大就規第36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年度九大就規第9号)

この規則は、令和4年8月1日から施行する。

附 則(令和4年度九大就規第41号)

この規則は、令和5年4月1日から施行する。