

国立大学法人九州大学特定有期事務・技術系職員就業規則

平成18年度九大就規第16号
施行：平成19年4月1日
最終改正：令和5年3月30日
(令和4年度九大就規第44号)

(趣旨)

第1条 この規則は、特定有期事務・技術系職員の勤務条件、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、必要な事項について定めるものとする。

(定義)

第2条 この規則において「特定有期事務・技術系職員」とは、次の各号に掲げるものをいう。

- (1) 病院における医療技術に関する業務に従事する者及び病院における看護業務に従事する者で競争的研究費、寄附金又は運営費交付金（本学が認めるものに限る。）により期間を定めて雇用される技術職員
- (2) 事務組織において教育研究プロジェクトの支援業務に従事する者で競争的研究費により期間を定めて雇用される事務職員及び技術職員

(職種・職務)

第3条 特定有期事務・技術系職員の職種は、特定有期病院医療職員及び特定有期プロジェクト支援職員とする。

2 特定有期事務・技術系職員の職務は、職種に応じてそれぞれ次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 特定有期病院医療職員
 - イ 特定有期医療系職員 病院における医療技術に関する業務
 - ロ 特定有期看護職員 病院における看護業務
- (2) 特定有期プロジェクト支援職員 特定のプロジェクトを担当する事務組織における教育研究プロジェクトの支援に関する業務

(雇用期間)

第4条 特定有期事務・技術系職員の雇用期間は、3年を限度とする。

2 前項の雇用期間については、更新が必要と認められ、かつ、当該特定有期事務・技術系職員の勤務実績が良好である場合は、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。

3 前2項の規定にかかわらず、特定有期事務・技術系職員の雇用期間の限度となる日は、就業通則第15条第2項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。

4 第2項による更新の有無は、雇用期間満了日の少なくとも30日前までに通知する。

(年度一時金)

第5条 特定有期病院医療職員には、各事業年度の3月において、国立大学法人九州大学職員給与規程（平成16年度九大就規第14号。以下「給与規程」という。）に定める基本給月額を支給日（以下単に「支給日」という。）に、年度一時金を支給する。ただし、事業年度中途に退職し、又は解雇された場合には、当該退職日若しくは解雇された日の属する月又は当該月の翌月の支給日に支給する。

2 前項の規定にかかわらず、特定有期病院医療職員が次の各号のいずれかに該当する場

合は、年度一時金は支給しない。

- (1) 当該事業年度の勤続期間が6月未満の場合（業務上の傷病又は死亡により退職する場合及び通勤（労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項に規定する通勤をいう。）途上における傷病又は死亡により退職する場合を除く。）
 - (2) 禁錮以上の刑に処せられた場合で、雇用契約を継続することが困難になったことにより解雇された場合
 - (3) 就業通則第44条第2項第1号に規定する懲戒解雇をされた場合
- 3 前項第1号の勤続期間の計算においては、国立大学法人九州大学職員退職手当規程（平成16年度九大就規第27号）第9条第1項、第2項及び第5項（第1号を除く。）の規定による勤続期間の計算を準用するものとする。
- 4 年度一時金の額は、当該事業年度の末日又は退職若しくは解雇の日にその者が受けている基本給月額及び基本給調整額の月額の合計額に0.3を乗じて得た額とする。
- 5 年度一時金の支払いは、原則として、職員の指定する職員本人の預貯金口座への振込みによる。

（休職）

第6条 特定有期事務・技術系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7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8条 第6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9条 特定有期事務・技術系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6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（昭和22年法律第49号）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つては、当該補償等の額に相当する額を除く額）を支給する。

2 特定有期事務・技術系職員が結核性疾患にかかり第6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、国立大学法人九州大学職員給与規程（平成16年度九大就規第14号。以下「給与規程」という。）に規定する基本給、扶養手当、地域手当、地域調整手当、住居手当（以下「基本給等」という。）、寒冷地手当及び期末手当のそれぞれ100分の80以内を支給する。

3 特定有期事務・技術系職員が前2項以外の心身の故障により第6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、基本給等、寒冷地手当及び期末手当のそれぞれ100分の80以内を支給する。

4 特定有期事務・技術系職員が第6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、基本給等のそれぞれ100分の60以内を支給することがある。

5 特定有期事務・技術系職員が第6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基本給等、寒冷地手当及び期末手当を支給する。

(1) 第6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6条第3号に該当する場合で、有期事務・技術系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6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 第2項、第3項又は前項の適用を受ける特定有期事務・技術系職員が、給与を支給する期間内の期末手当の基準日前1月以内に退職し、又は解雇されたときは、期末手当を当該各項の割合により支給する。ただし、その退職から基準日までにおいて、本学の職員（就業通則第2条第2項に掲げる職員は除く。）になった場合には支給しない。

7 休職中の特定有期事務・技術系職員には、前項までの規定による場合を除き、給与を支給しない。

(特定有期事務・技術系職員の意に反する休職の場合)

第10条 第6条第1号、第2号及び第3号に掲げる事由に該当する特定有期事務・技術系職員については、その意に反して休職とすることがある。

2 特定有期事務・技術系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11条 特定有期事務・技術系職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、退職とし、特定有期事務・技術系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12条 特定有期事務・技術系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13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) 産前の特定有期事務・技術系職員が、女性職員保護措置規程第3条第1項の規定により休業する期間
- (3) 産後の特定有期事務・技術系職員が、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14条 第12条の規定により特定有期事務・技術系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、又は労基法第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15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。

(表彰)

第16条 特定有期事務・技術系職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、表彰する。

- (1) 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
- (2) 業務上特に顕著な功績があった場合
- (3) その他表彰に値する場合

(表彰を受ける者)

第17条 前条第1号に該当し、表彰する特定有期事務・技術系職員は、次のいずれかの表彰基準を満たす者とする。

- (1) 他の職員の自己啓発に繋がるなど、特に真摯な態度で業務を行う者
- (2) 前号に相当する者

2 前条第2号に該当し、表彰する特定有期事務・技術系職員は、次のいずれかの表彰基準を満たす者とする。

- (1) 業務の成果が社会に対して特に貢献のあった者
- (2) 前号に相当する者

(表彰の日)

第18条 表彰の日は、本学記念日とする。

(表彰を受ける者の推薦)

第19条 第14条の表彰を受ける者の推薦の期日は、前年度分について毎年4月10日とする。ただし、別の定めがある場合は、この限りでない。

附 則

1 この規則は、平成19年4月1日から施行する。

2 第5条第2項の規定にかかわらず、生年月日が次表の左欄に掲げる年月日に該当する者の雇用期間は、同表右欄に掲げる年齢に達した日以後における最初の3月31日を限

度とする。

生年月日	雇用期間の限度となる年齢
昭和21年4月2日～昭和22年4月1日	63歳
昭和22年4月2日～昭和24年4月1日	64歳

附 則（平成20年度九大就規第9号）

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成22年度九大就規第27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年度九大就規第18号）

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成24年度九大就規第5号）

この規則は、平成24年8月1日から施行する。

附 則（平成24年度九大就規第17号）

1 この規則は、平成25年4月1日から施行する。

2 平成25年3月31日以前から引き続き雇用されている特定有期病院医療職員の雇用期間については、改正後の国立大学法人九州大学特定有期事務・技術系職員就業規則第8条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

3 平成25年3月31日以前から引き続き雇用されている特定有期プロジェクト支援職員の雇用期間については、改正後の国立大学法人九州大学特定有期事務・技術系職員就業規則第11条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

附 則（平成28年度九大就規第26号）

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成29年度九大就規第20号）

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（令和元年度九大就規第7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35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44号）

この規則は、令和5年4月1日から施行する。