

国立大学法人九州大学有期契約職員就業規則

平成16年度九大就規第6号
制 定：平成16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46号)

(趣旨)

第1条 この規則は、有期契約職員の勤務条件、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「有期契約職員」とは、雇用期間を定め、1日の所定の勤務時間が7時間45分、1週間の所定の勤務時間が38時間45分で雇用される職員（有期教員、教員（年俸制）、特定有期教員、特定有期事務・技術系職員、再雇用職員及び職域限定職員を除く。）をいい、その職種及び職務は別表に掲げるとおりとする。

(雇用期間)

第3条 有期契約職員の雇用期間は、5年を限度とする。

- 2 有期契約職員を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。
- 3 前項の規定にかかわらず、医員又は研修医（以下「医員等」という。）として雇用された者で、九州大学（以下「本学」という。）が定める要件を満たし、病院長が必要と認めた場合は、雇用した日から5年を超えて更新をすることがある。
- 4 第2項の規定にかかわらず、学術研究員又は特別教員として雇用された者で、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項に該当する者及びテクニカルスタッフとして雇用された者で、同法第15条の2第1項第1号に該当し、かつ、本学が定める要件を満たす者にあつては、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。
- 5 前3項の更新の有無は、雇用期間満了日の少なくとも30日前までに通知する。
- 6 第1項から第4項までの規定にかかわらず、有期契約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。ただし、有期契約職員のうち、医員等、学術研究員、テクニカルスタッフ及び特別教員として雇用される者にあつては、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、特命教授として雇用される者にあつては当該特命教授が70歳に達した日以後における最初の3月31日までに獲得した競争的研究費により研究代表者として実施する特定の大型の研究プロジェクト（以下「特定大型研究プロジェクト」という。）の研究期間の末日を越えることはできないものとする。
- 7 学術研究員又は特別教員として雇用され、特別な事情により本学において教育研究遂行上必要な者にあつては、前項の規定にかかわらず、70歳に達した日以後における最初の3月31日まで雇用することがある。

(出向)

第3条の2 有期契約職員のうち、学術研究員として雇用されたものは、業務上の必要により、出向を命ぜられることがある。

- 2 学術研究員に出向を命ずる場合は、出向の目的、出向先の職種・職務内容及び期間等を明示し、当該学術研究員の同意を得て行うものとする。

(退職)

第4条 有期契約職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、退職とし、有期契約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、更新しない場合
- (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5条 有期契約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6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) 産前の有期契約職員が、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) 産後の有期契約職員が、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7条 第5条の規定により有期契約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（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）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。

(給与)

第8条 有期契約職員の給与については、国立大学法人九州大学有期契約職員給与規程（平成16年度九大就規第16号。以下「給与規程」という。）で定める。

2 前項の規定にかかわらず、有期契約職員のうち、この規定の定めによりがたい者については、個別の契約により定める。

(時間外勤務及び休日勤務)

第9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（第12条第2号において「過半数代表者」という。）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条並びに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。以下「勤務時間、休暇等規程」という。）第8条及び第11条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。

(年次有給休暇)

第10条 有期契約職員は、次の各号に定めるとおり、年次有給休暇を受けることができる。

- (1) 雇用の日から6月間継続勤務をし、かつ、全勤務日の8割以上出勤した場合、6月を超えて継続勤務する日（以下「6月経過日」という。）から次の1年間に、10日の年次有給休暇を受けることができる。ただし、次号及び第3号の規定により、年次有給休暇を受けた場合にあっては、その日数を差し引くものとする。

- (2) 前号本文の規定にかかわらず、雇用の日に、次の表の雇用期間の区分に応じ、同表の右欄に定める日数の年次有給休暇を受けることができる。

雇用期間	日数
6 月以上	5 日
5 月以上 6 月未満	4 日
4 月以上 5 月未満	3 日
3 月以上 4 月未満	2 日
2 月以上 3 月未満	1 日
1 月以上 2 月未満	0 日

- (3) 就業通則第 2 条第 2 項により 6 月に満たない期間で雇用され、当該雇用期間満了後に引き続き当該期間を超えて雇用期間を更新される場合であって、当該雇用期間の全勤務日の 8 割以上出勤したときは、前号の規定を準用する。この場合において、同項中「雇用の日」とあるのは「更新の日」と、「雇用期間」とあるのは「更新後の雇用期間」と読み替えるものとするほか、必要な技術的読替えは、別に定める。

- 2 有期契約職員は、前項の規定により、雇用の日以後最初に年次有給休暇を受けた日（以下「初回付与日」という。）から 1 年以上継続勤務した場合、次の表の左欄に掲げる初回付与日から起算した継続勤務期間の区分に応じ、当該期間を超えて継続勤務する日（以下「基準日」という。）から次の 1 年間に、同表の右欄に定める日数の年次有給休暇を受けることができる。ただし、基準日より前の 1 年間に於いて出勤した日が全勤務日の 8 割未満であった場合は、この限りでない。

初回付与日から起算した継続勤務期間	日数
1 年	1 1 日
2 年	1 2 日
3 年	1 4 日
4 年	1 6 日
5 年	1 8 日
6 年以上	2 0 日

- 3 有期契約職員は、年次有給休暇を使用しようとするときは、あらかじめ時季を指定して請求する。ただし、事業の正常な運営に支障があるときは、有期契約職員の指定した時季を変更することができる。
- 4 第 1 項又は第 2 項の規定により 6 月経過日又は基準日に年次有給休暇を 10 日以上（6 月経過日にあつては、第 1 項第 2 号及び第 3 号の規定により受けた年次有給休暇の日数を含む。）受けた有期契約職員に対しては、前項の規定にかかわらず、当該年次有給休暇を付与したそれぞれの日から 1 年以内に、その年次有給休暇日数のうち 5 日について、有期契約職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、有期契約職員が前項の規定により年次有給休暇を使用した場合においては、当該使用日数分を 5 日から控除するものとする。
- 5 有期契約職員は、当該年に新たに受けた年次有給休暇の全部又は一部を使用しなかった場合は、その残日数を当該年の翌年に繰り越すことができる。
- 6 年次有給休暇は有給とし、通常の勤務時間勤務した場合における通常の給与を支給する。
- 7 年次有給休暇の使用の単位は、1 日又は半日とする。ただし、過半数代表者との書面による協定を締結した場合においては、当該協定で定めるところにより 1 時間を単位と

して使用することができる。

(年次有給休暇以外の休暇)

第11条 有期契約職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に掲げる期間の休暇を受けることができる。

- (1) 有期契約職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合（被選挙権の行使を除く。）で、その勤務をしないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (2) 有期契約職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務をしないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (3) 有期契約職員が地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合 必要と認められる期間
- (4) 有期契約職員が地震、水害、火災その他の災害時において、退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間
- (5) 有期契約職員の親族（勤務時間、休暇等規程第19条第1項第9号の表の親族の欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、有期契約職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 勤務時間、休暇等規程第19条第1項第9号の表の日数の欄に定める連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあつては、往復に要する日数を加えた日数）
- (6) 有期契約職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1暦年の7月から9月（病院に所属する職員（病院長が必要と認める者に限る。）にあつては、6月から12月）までの期間内における休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
- (7) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）の子を含む。）を養育する有期契約職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うこと、又はその子に予防接種や健康診断を受けさせることをいう。）のため勤務しないことを申し出た場合 当該子が1人の場合は1暦年において5日、当該子が2人以上の場合は1暦年において10日の範囲内の期間
- (8) 生後1年に達しない子を育てる有期契約職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日2回それぞれ30分以内の期間
- (9) 有期契約職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (10) 配偶者が出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から当該出産に係る子が1歳に達する日までの期間にある有期契約職員が、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日の範囲内の期間
- (11) 有期契約職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次に掲げる者（以下「対象家族」という。）の介護、対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるた

めに必要な手続の代行その他の対象家族の必要な世話のため勤務しないことを申し出た場合 当該対象家族が1人の場合は1暦年において5日、当該対象家族が2人以上の場合は1暦年において10日の範囲内の期間

イ 配偶者

ロ 父母

ハ 子

ニ 配偶者の父母

ホ 祖父母、兄弟姉妹又は孫

(12) 有期契約職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの連続する5日の範囲内の期間

(13) 有期契約職員が配偶者の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該職員の配偶者が出産するために病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの2日の範囲内の期間

(14) 有期契約職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1日の範囲内の期間

(15) 地震、水害、火災その他の災害により有期契約職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、有期契約職員が当該住居の復旧作業等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 7日の範囲内の期間

(16) 有期契約職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合、1暦年において5日（当該通院等が体外受精又は顕微授精に係るものである場合にあっては10日）の範囲内の期間

2 前項の休暇は有給とし、通常の勤務時間勤務した場合における通常の給与を支給する。

3 有期契約職員は、次の各号のいずれかに該当する場合には、当該各号に掲げる期間の休暇を受けることができる。

(1) 有期契約職員が業務上の負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間

(2) 有期契約職員（6月以上の期間を定めて雇用されている者又は6月以上継続勤務している者に限る。）が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合（前号に掲げる場合を除く。） 1事業年度において10日の範囲内の期間

4 前項に定める休暇は、無給とする。ただし、通院の事実が分かる書類の提出により、前項第2号に定める休暇の期間のうち3日の範囲内の期間について有給とすることができる。

（表彰）

第12条 有期契約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13条 前条第1号に該当し、表彰する有期契約職員は、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、表彰する有期契約職員は、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14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15条 第13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。

(懲戒の区分)

第16条 有期契約職員の懲戒の区分は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 懲戒解雇 即時に解雇し、退職手当の全部又は一部を支給しない。この場合において、労働基準監督署長の認定を受けたときは、労基法第20条に規定する手当を支給しない。

(2) 出勤停止 始末書を提出させるほか、1日以上6月以内を限度として勤務を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。

(3) 戒告 始末書を提出させて戒め、注意の喚起を促す。

(社会保険等の適用)

第17条 有期契約職員が、全国健康保険協会管掌健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者となる資格があるときは、必要な手続を行う。

附 則

1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

2 平成16年3月30日に国立学校設置法（昭和24年法律第150号）に基づき設置された九州大学（以下「旧機関」という。）の日々雇用職員としての雇用期間が満了した職員で、同年4月1日に本学の有期契約職員として雇用されるもの（通算の雇用期間を3年以内で定めて雇用されたものを除く。）については、第3条第4号の規定にかかわらず、通算の雇用期間の限度を定めないものとする。ただし、雇用期間を更新する際の有期契約職員の年齢は、60歳（労務作業に従事する職員にあつては63歳）を超えないものとする。

3 平成16年3月30日に旧機関の日々雇用職員としての雇用期間が満了した職員で、同年4月1日に本学の有期契約職員として雇用されるもの（通算の雇用期間を3年以内で定めて雇用されたものを除く。）については、第6条第1項の規定にかかわらず、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらず労基法第81条の規定により打切補償を支払い、又は労働者災害保障保険法（昭和22年法律第50号）第19条の規定により打切補償を支払ったとみなされる場合は、解雇制限の適用が除外されるものとする。

4 附則第2項に該当する有期契約職員で、平成18年4月1日以降に60歳（労務作業に従事する職員にあつては63歳）を超えて退職した者のうち、希望するものについては、パートタイム職員として再雇用する。

附 則（平成16年度九大就規第44号）

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成17年度九大就規第4号）

この規則は、平成17年10月1日から施行する。

附 則（平成17年度九大就規第13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年度九大就規第3号）

この規則は、平成18年10月1日から施行する。

附 則（平成18年度九大就規第18号）

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成20年度九大就規第11号）

この規則は、平成21年4月1日から施行する。ただし、第11条第1項第2号の改正規定は、平成21年5月21日から施行する。

附 則（平成21年度九大就規第19号）

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則（平成22年度九大就規第1号）

1 この規則は、平成22年6月30日から施行する。

2 この規則による改正前の第11条第1項第7号により受けた休暇については、改正後の第11条第1項第7号により受けた休暇とみなす。

附 則（平成24年度九大就規第7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18号）

1 この規則は、平成25年4月1日から施行する。

2 国立大学法人九州大学有期契約職員就業規則（平成16年度九大就規第6号）附則第2項に規定する有期契約職員のうち、平成25年3月31日に在職し、平成25年4月1日以降も引き続き雇用される有期契約職員については、改正後の第3条第1項から第3項までの規定にかかわらず、通算の雇用期間の限度を定めないものとする。ただし、有期契約職員の雇用期間は、有期契約職員が60歳（労務作業に従事する職員にあっては63歳）に達した日以後における最初の3月31日を越えることはできないものとする。

附 則（平成25年度九大就規第9号）

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平成28年度九大就規第14号）

この規則は、平成28年12月1日から施行する。

附 則（平成28年度九大就規第24号）

この規則は、平成29年3月1日から施行する。

附 則（平成29年度九大就規第1号）

この規則は、平成29年6月1日から施行する。

附 則（平成29年度九大就規第23号）

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成30年度九大就規第21号）

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和元年度九大就規第11号）

この規則は、令和元年10月1日から施行する。

附 則（令和元年度九大就規第26号）

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和2年度九大就規第2号）

この規則は、令和2年6月1日から施行し、令和2年3月2日から適用する。

附 則（令和2年度九大就規第11号）

この規則は、令和2年8月1日から施行する。

附 則（令和2年度九大就規第18号）

1 この規則は、令和2年10月1日から施行する。

2 令和2年4月2日から同年9月30日までに雇用され、令和2年10月1日以降も引き続き雇用される有期契約職員については、この規則による改正後の国立大学法人九州大学有期契約職員就業規則第10条第1項第2号に規定する雇用期間に応じて年次有給休暇を受けることができる日を令和2年10月1日とする。

附 則（令和3年度九大就規第19号）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4年度九大就規第14号）

この規則は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（令和4年度九大就規第46号）

この規則は、令和5年4月1日から施行する。

別表（第2条関係）

職名	職務内容
学術研究員	本学が行う特定の研究プロジェクト等において、研究に従事する者
特別教員	寄附金の寄附目的に則した教育研究業務又はその一環としての診療業務の推進を図る者
テクニカルスタッフ	本学が行う特定の研究プロジェクト等において、直接研究を支援する者
事務補佐員	事務に関する業務を補佐する者
技術補佐員	技術に関する業務を補佐する者
技能補佐員	技能に関する業務を補佐する者
医員	九州大学病院において診療業務並びに必要なに応じて教育及び研究に係る補助的業務に従事する医師
研修医	九州大学病院において診療科等の臨床研修指導医の指導に従い、臨床研修を行う医師
医師不足分野等教育指導者	九州大学病院において医師又は看護師に対して小児、産科、精神、麻酔、救急又は看護分野に係る教育及び指導を行う者
特命教授	研究代表者となり獲得した競争的研究費による特定大型研究プロジェクトを実施する者