

○立命館大学有期雇用研究教員就業規則

2012年12月5日

規程第998号

(趣旨)

第1条 この就業規則は、立命館大学に勤務する有期雇用研究教員の就業に関して基本的な事項を定める。

2 前項の就業に関し、この就業規則ならびに規程および契約書に定めのない事項については、労働基準法およびその他法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第2条 この規則は、次の雇用種別（以下「有期雇用研究教員」という。）に適用する。

(1) 特別招聘研究教員

(2) 研究教員

2 前項に定める有期雇用研究教員には、第9条の2により期間の定めのない労働契約（以下「無期雇用契約」という。）に転換した者（特別招聘研究教員にあつては「特別招聘研究教員（無期）」と、研究教員にあつては「研究教員（無期）」という。以下「無期雇用研究教員」と総称する。）を含む。

(採用)

第3条 法人は、所定の手続にもとづく選考結果を踏まえて有期雇用研究教員として採用する。

2 前項のほか、有期雇用研究教員の採用について必要な事項は、立命館大学研究系教員規程による。

(採用取消)

第4条 採用内定者で、入職日までの間に次の各号のいずれかに該当し、かつ、雇用関係を維持することができないときは、採用を取り消すことがある。

(1) 心身の故障により、職務に堪えることができないと認められたとき。

(2) 採用に必要な資格を取得できなかったとき。

(3) 採用手続において提出した書類に重大な経歴詐称があつたとき。

(4) 法人および学校の名誉または信用を著しく傷つけたとき。

(5) その他前各号に準ずる行為があつたとき。

(採用時の提出書類)

第5条 採用された者は、次の各号の書類を所定の期日までに提出しなければならない。

- (1) 契約書
- (2) 履歴書（学内経歴管理カード）
- (3) その他法人が必要とする書類
（記載事項異動届）

第6条 有期雇用研究教員は、前条第2号および第3号に定める提出書類ならびに次に掲げる事項について異動が生じたときは、その都度遅滞なく届け出なければならない。

- (1) 国籍および住所
- (2) 諸手当等に関する親族
- (3) その他身分上必要な事項
（労働条件の明示）

第7条 法人は、雇用契約を締結するときに、この規則および労働基準法施行規則で定める事項を同規則で定める方法によって明示する。

（雇用年齢上限）

第7条の2 有期雇用研究教員（無期雇用研究教員を除く。）は、年齢が満70歳に達した日以降に到来する最初の3月31日を超えて雇用しない。

（通算雇用期間上限）

第7条の3 法人に期間の定めのある契約により雇用されていた者の雇用期間と締結しようとする有期雇用研究教員としての雇用期間を通算した期間（以下「通算雇用期間という。）が10年を超えるときは雇用しない。

2 前項の通算雇用期間の算定は、法人といかなる雇用契約も締結していない期間（以下「空白期間」という。）が1年以上ある場合、当該空白期間前の雇用契約期間は、通算雇用期間に算入しない。

（雇用期間および更新）

第8条 有期雇用研究教員（無期雇用研究教員を除く。）の雇用期間は1年以内とし、年度をまたぐ雇用契約はしない。

2 雇用契約は、双方合意の場合、通算雇用期間が10年を超えない範囲で、4回を上限として契約を更新することがある。ただし、5年を超える特定研究プロジェクトのために雇用する場合は、9回を上限として更新することがある。

3 前項にかかわらず、第7条の2に規定する年齢を超えて更新しない。

第9条 削除

（無期雇用契約への転換）

第9条の2 2以上の雇用契約の雇用期間（毎年4月1日から翌年3月31日までの期間における雇用期間が1年に満たないときは当該雇用期間を1年として計算する。以下「通算雇用期間」という。）が連続10年を超える場合で、現雇用契約の期間が満了する30日前までの間に、本人から無期雇用契約への転換の申込みがあったときは、無期雇用契約に転換する。

2 前項の無期雇用契約は、現雇用契約の期間が満了する日の翌日を始期とする。

3 無期雇用契約を締結した有期雇用研究教員の定年は満65歳とし、当該年齢に達した日以後における最初の3月31日に退職する。

4 無期雇用契約における労働条件については、現雇用契約における労働条件と同一とする。

（休職）

第9条の3 法人は、無期雇用研究教員が業務外の傷病で暦日90日の期間中連続して欠勤した場合は、休職を命じることがある。

（欠勤日数の算定）

第9条の4 前条に定める業務外の傷病による欠勤日数は、傷病により1年以内に反復して欠勤したときには、それぞれの欠勤期間を通算した日数とする。ただし、年次有給休暇は除く。

（休職期間）

第9条の5 第9条の3に定める休職の期間は、1年とする。

（休職期間中の給与）

第9条の6 休職の期間中の給与については、立命館大学有期雇用研究教員給与規程に定める。

（復職）

第9条の7 休職の期間が満了するまでに休職中の者が就労可能であることを証明する医師の診断書を提出し、休職事由が消滅したと法人が認めたときは、復職を命じる。この場合において、法人が必要と認める場合は、産業医または産業医の指定する医師の診断を求めることがある。

2 前項の規定により復職した者が、1年以内に傷病のため欠勤したときは、直ちに休職を命じることがある。その場合の休職の期間は、第9条の5に定める休職の期間の残期間とする。

（退職等）

第10条 有期雇用研究教員（無期雇用研究教員を除く。）が、次の各号のいずれかに該当

するときは、有期雇用研究教員の身分を失う。

- (1) 雇用期間が満了したとき。
- (2) 本人から次条第1項に定める退職の申し出があり、法人が承認したとき。
- (3) 本人が死亡したとき。

2 無期雇用研究教員が、次の各号のいずれかに該当するときは、無期雇用研究教員の身分を失う。

- (1) 第9条の2第3項に定める定年に達したとき。
- (2) 第11条の2第1項に定める退職の申し出があり所定の手続を完了したときまたは退職届を提出した日から14日を経過したとき。
- (3) 本人が死亡したとき。
- (4) 第9条の3にもとづき休職を命じられた者が、休職の期間を経過しても復職できなかったとき。

(自己都合退職の手続)

第11条 有期雇用研究教員（無期雇用研究教員を除く。以下本条において同じ。）が、契約期間の途中において自己の都合で退職する場合は、病気等やむを得ない事情があるときを除き、退職予定日の60日前までに退職願を提出しなければならない。

2 有期雇用研究教員は、前条第1項第2号に定める承認があった後に、退職願を撤回することはできない。

第11条の2 無期雇用研究教員が、自己の都合で退職しようとする場合は、退職予定日の少なくとも14日前までに退職届を提出しなければならない。

2 無期雇用研究教員は、第10条第2項第2号に定める手続が完了した後に、退職届を撤回することはできない。

(解雇)

第12条 法人は、有期雇用研究教員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇することがある。

- (1) 心身の故障により、職務にたえることができないと法人が認めたとき。
- (2) 正当な理由なくしばしば無断欠勤したとき。
- (3) 勤務状況または勤務態度が著しく不良で、改善の見込みがないと認められたとき。
- (4) 法人の経営上または業務上やむを得ない事由によるとき。
- (5) 刑事事件に関して起訴され、事件の内容が教員として不適格と法人が認めたとき。
- (6) 業務によらない傷病により、暦日90日の期間中連続して勤務できないとき。

- (7) 傷病以外の事由で暦日30日の期間中連続して欠勤したとき。
- (8) 職務遂行能力または能率が著しく劣り、改善の見込みがないと認められたとき。
- (9) その他前各号に準ずる、雇用関係を維持することができない事由のあるとき。

(解雇予告および解雇予告手当)

第13条 法人は、前条により有期雇用研究教員を解雇するときは、少なくとも30日前に予告するか、労働基準法第12条に定める平均賃金の30日分を解雇予告手当として支給する。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために法人の運営が不可能となったとき、または有期雇用研究教員の責に帰すべき事由により解雇するときは、この限りでない。

(解雇の制限)

第14条 法人は、有期雇用研究教員が次の各号のいずれかに該当するとき、その期間中は解雇しない。

- (1) 学校法人立命館教職員休暇規程（以下「休暇規程」という。）第8条に定める業務上または通勤途上の傷病による療養により休業する期間および休業終了の後30日間
- (2) 休暇規程第6条第1項第2号に定める産前産後により休業する期間および休業終了の後90日間

(退職者の責務)

第15条 退職する者は、法人が貸与した書類および物品を法人が指定する期日までに返却しなければならない。

- 2 退職する者は、退職後も在職中に知り得た業務上の秘密を他に漏らし、または私的に使用してはならない。

(退職金)

第16条 退職金は支給しない。

(退職証明書)

第17条 法人は、退職した者から退職証明書の交付を請求されたときは、遅滞なく交付する。

- 2 退職証明書に記載する証明事項は、次のとおりとし、請求を受けた事項についてのみ記載する。

- (1) 在職期間
- (2) 業務の種類
- (3) 職位
- (4) 賃金

(5) 退職事由（解雇の場合はその事由）

（専門業務型裁量労働制の適用）

第18条 勤務時間は、労働基準法第38条の3にもとづき労使協定で定める専門業務型裁量労働制を適用する。

2 前項の労使協定に定める業務を遂行する場合は、1日の勤務時間については7.5時間勤務したものとみなす。

3 始業および終業時刻ならびに休憩時間は、次の各号を基本とし、業務遂行の必要性に応じ、有期雇用研究教員の裁量により決定する。

(1) 始業時刻 午前9時

(2) 終業時刻 午後5時30分

(3) 休憩時間 午前11時30分から午後0時30分までの60分

4 休憩時間は、自由に利用することができる。

5 深夜に勤務しようとする場合は、あらかじめ所属長の許可を得なければならない。

（就業日および休日）

第19条 就業日は、月曜日から金曜日までとする。

2 休日は、次のとおりとする。

(1) 日曜日および土曜日

(2) 国民の祝日に関する法律に規定する日

(3) 年末年始 12月28日から1月5日まで

(4) 創立記念日（5月19日）

(5) その他の臨時休業日

3 休日に勤務しようとする場合は、あらかじめ所属長の許可を得なければならない。

（学外勤務）

第20条 有期雇用研究教員は、研究業務のために、学外において勤務することができる。

2 学外勤務には、自宅における勤務、学会または研究会の参加、調査活動、資料収集等を含む。

（休日の振替）

第21条 法人は、第19条の休日について授業等の業務上の必要があるときは、振り替えるべき日を指定して前日までに予告したうえで、全部または一部の者について、第19条に定める休日を他の日に振り替えることがある。

（休暇）

第22条 休暇に関する事項は、休暇規程に定める。

第23条 削除

第24条 削除

第25条 削除

第26条 削除

第27条 削除

(育児・介護休業)

第28条 有期雇用研究教員が育児休業または介護休業の対象となる要件およびその必要な事項は、学校法人立命館育児・介護休業規程に定める。

2 休業期間中の給与は、立命館大学有期雇用研究教員給与規程に定める。

(育児・介護のための短時間勤務)

第29条 中学校就学の始期に達するまでの同居している子（特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子および養育里親に委託されている子を含む。ただし、要介護状態にある家族である子については実子および養子に限る。第32条において同じ。）を養育する者が、勤務時間の短縮を申し出た場合には、勤務日1日につき始業後1時間および終業前1時間、または勤務日1日につき1回2時間を各上限として短縮する。

2 要介護状態にある家族を介護する者が、勤務時間の短縮を申し出た場合には、1日につき始業後1時間および終業前1時間、または勤務日1日につき1回2時間を各上限として短縮する。ただし、対象家族一人につき、利用開始の日から3年の範囲内とし、その範囲内で複数回の申し出を行うことができる。

3 前2項の勤務時間短縮の申し出を認められた時間については、有給とする。

(通院保障)

第30条 女性の有期雇用研究教員は、妊娠確定後、母子保健法の規定による保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を請求することができる。

2 女性の有期雇用研究教員は、前項の保健指導または健康診査にもとづく指導事項を守ることができるように、勤務時間の変更または勤務の軽減等必要な請求をすることができる。

3 前2項により請求を認められた時間については、有給とする。

(妊婦の通勤緩和)

第31条 女性の有期雇用研究教員は、妊娠確定後、交通の混雑を避けるために勤務日1日につき30分の勤務時間の短縮を2回、または勤務日1日につき1時間の勤務時間の短縮を1回請求することができる。

2 前項により短縮を認められた時間については、有給とする。

(育児時間)

第32条 生後満1年に達しない子を育てる女性の有期雇用研究教員は、勤務日1日につき30分の育児時間を2回、または勤務日1日につき1時間の育児時間を1回請求することができる。

2 前項により請求が認められた育児時間については、有給とする。

(欠勤の手続)

第33条 有期雇用研究教員が、病気その他やむを得ない事由により欠勤する場合は、事前に所定様式により届け出なければならない。ただし、事前に届け出る余裕のないときは、事後速やかに届け出なければならない。

2 傷病により、暦日7日の期間中連続して欠勤するときは、医師の診断書を提出しなければならない。

(給与)

第34条 給与に関する事項は、立命館大学有期雇用研究教員給与規程に定める。

(慶弔)

第35条 慶弔事項の基準および取り扱いについては、立命館教職員慶弔規程に定める。

(旅費)

第36条 移動の旅費支給等に関し、必要な事項については、立命館旅費支給規程に定める。

(社会保険等)

第37条 有期雇用研究教員は、日本私立学校振興・共済事業団に加入する。掛金は、一定の比率により本人および法人が負担する。

2 有期雇用研究教員は、雇用保険に加入する。雇用保険料は、法定の比率による保険料を法人および本人が負担する。

3 労災保険の保険料は、法人の負担とする。

(服務)

第38条 有期雇用研究教員は、この就業規則のほか、法人の諸規程を遵守し、所属長またはその委任を受けた者の指示命令に従い、自己の業務に専念し、創意を発揮して能力向上、職場の秩序の維持向上に努めなければならない。

(兼業)

第39条 兼業に関する事項は、学校法人立命館教職員兼業規程に定める。

(機密文書の取り扱いおよび守秘義務)

第40条 有期雇用研究教員は、学園情報の保護に関する規程に定めるところにより機密文書を取り扱い、守秘義務を遵守しなければならない。

(表彰)

第41条 有期雇用研究教員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、法人は審査または選考のうえ表彰する。

- (1) 災害を未然に防止し、または災害の際に特に功労があったとき。
- (2) 法人または設置学校の名誉となるような社会的な功労があったとき。
- (3) その他、特に表彰する必要があると認められたとき。

2 前項の表彰は、賞状を授与するとともに、記念品または賞金を授与して行う。

(懲戒)

第42条 有期雇用研究教員が、次の各号のいずれかに該当するときは、懲戒を行うことがある。

- (1) この規則その他法人の定める諸規程または法令に違反したとき。
- (2) 職務上の義務に違反し、または職務を怠ったとき。
- (3) 故意または重大な過失により法人に損害を与えたとき。
- (4) 刑法上の犯罪に該当する行為があったとき。
- (5) 重大な経歴詐称をしたとき。
- (6) 法人および設置する学校の名誉または信用を著しく傷つけたとき。
- (7) ハラスメント行為があったとき。
- (8) 研究活動において、故意に捏造、改ざんまたは盗用をしたとき。
- (9) 研究費の不正使用をしたとき。
- (10) 前各号に準ずる行為があったとき。

2 退職し、または解雇された有期雇用研究教員が、在職中に前項各号のいずれかに該当したことが明らかになったときは、次条第1項各号に定める懲戒の種類および内容に相当する認定（以下「懲戒に相当する認定」という。）を行うことがある。

(懲戒の種類および程度)

第43条 懲戒の種類および内容は、次のとおりとする。ただし、情状酌量の余地があり、または改悛の情が明らかな者については、懲戒を免じて嚴重注意にとどめることがある。

- (1) 譴責 始末書を提出させ、その将来を戒める。
- (2) 減給 その将来を戒め、労働基準法第91条に定める範囲内において賃金を減額する。
- (3) 停職 その将来を戒め、6か月以内の出勤停止とする。

(4) 諭旨解雇 退職届の提出を勧告し、これに従わないときは、30日前に予告して解雇するか、30日以上平均賃金を支給して解雇する。

(5) 懲戒解雇 予告期間を設けず即時解雇する。

2 前項第3号に定める停職期間中の給与は支給しない。

3 第1項第5号の場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、第13条の解雇予告手当を支給しない。

4 第1項の規定は、前条第2項にもとづく懲戒に相当する認定について準用する。

(懲戒の手続)

第44条 懲戒および懲戒に相当する認定の手続に関し必要な事項については、学校法人立命館教職員懲戒手続規程に定める。

(損害賠償)

第45条 有期雇用研究教員が、故意または過失によって法人に重大な損害を与えたときは、法人はその全部または一部を賠償させることがある。ただし、有期雇用研究教員が損害賠償を支払ったことによって懲戒を免れることはできない。

(安全および衛生)

第46条 法人は、有期雇用研究教員の安全と健康を確保するため、必要な措置を講じる。

2 有期雇用研究教員は常に安全および衛生に関する規程ならびに法人の指示を厳守し、安全および衛生の保持および向上に努めなければならない。

3 法人は、有期雇用研究教員に対し毎年定期的に健康診断を行う。ただし、必要あるときは、全部または一部の者に対して臨時に行うことがある。

4 有期雇用研究教員は、正当な理由なく前項の健康診断を拒むことはできない。

5 有期雇用研究教員は、法人が行う安全および衛生に関する教育または訓練を受けなければならない。

(就業禁止等の措置)

第47条 有期雇用研究教員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、就業を禁止する。

(1) 病毒伝播のおそれのある伝染病に罹患した場合

(2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で、労働することにより病勢が著しく悪化するおそれのある場合

(3) 産業医その他の医師が就業することが不相当と認めた場合

2 前項第1号に該当し、伝染予防の措置を施した場合は、就業を禁止しないことがある。

(業務上災害補償)

第48条 有期雇用研究教員が、業務上または通勤途上における負傷、疾病、障害または死亡したときの災害補償および保険給付は、労働者災害補償保険法の定めるところによる。
(発明および産業財産権)

第49条 有期雇用研究教員の発明、産業財産権および成果有体物の取り扱いについては、立命館大学発明規程、立命館大学成果有体物取扱規程および学校法人立命館データベース等取扱規程に定める。

(改廃)

第50条 この規則の改廃は、常任理事会が行う。

附 則

この規則は、2013年4月1日から施行する。

附 則 (2014年2月19日 特別有給休暇事項および休暇付与単位の追加に伴う一部改正)

この規程は、2014年4月1日から施行する。

附 則 (2015年7月15日 通算雇用期間上限の設定、更新回数の変更等に伴う一部改正)

1 この規則は、2016年4月1日から施行する。

2 前項にかかわらず、改正後の第7条の3は、2013年4月1日以降の日を雇用期間の初日とする雇用契約について適用し、2013年3月31日以前の日を雇用期間の初日とする雇用契約には適用しない。

附 則 (2016年3月30日 採用時の提出書類、身分を失う事由の変更等に伴う一部改正)

この規則は、2016年4月1日から施行する。

附 則 (2016年12月21日 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の改正に伴う一部改正)

この規則は、2017年1月1日から施行する。

附 則 (2017年10月4日 退職後の懲戒に相当する認定の追加に伴う一部改正)

この規則は、2017年10月4日から施行し、施行日以降に退職し、または解雇された者に適用する。

附 則 (2018年3月28日 無期雇用契約、休職、復職等の追加、雇用保険法の改正等に伴う一部改正)

1 この規程は、2018年4月1日から施行する。

2 前項にかかわらず、改正後の第37条第4項の雇用保険法の改正に伴う変更は、2017年1月1日から適用する。

3 第9条の2第3項の定年とする年齢に達した日以後に無期雇用契約に転換した者については、無期雇用契約に転換した日を定年年齢に達した日とし、その日以後最初に到来する3月31日に退職する。

附 則（2020年3月5日 学校法人立命館教職員休暇規程の制定に伴う一部改正）
この規則は、2020年4月1日から施行する。

附 則（2020年9月9日 学校法人立命館教職員兼業規程の制定に伴う一部改正）
この規則は、2020年10月1日から施行する。