

○立命館大学有期雇用研究職員就業規則

2012年12月5日

規程第1001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職員の就業に関する基本的事項を定める。労働条件および服務は、この規則および関係規則のほか、労働協約および関係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「有期雇用研究職員」という。）に適用する。

- (1) 専門研究員
- (2) 研究員
- (3) 初任研究員

2 前項に定める有期雇用研究職員には、第10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（専門研究員にあつては「専門研究員（無期）」と、研究員にあつては「研究員（無期）」という。以下「無期雇用研究職員」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職員として採用する。

2 前項のほか、有期雇用研究職員の採用について必要な事項は、専門研究員および研究員にあつては立命館大学研究職員規程に、初任研究員にあつては立命館大学教学系研究職員規程による。

(採用取消)

第4条 前条第2項にもとづき内定の通知を受けた者で、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、職務にた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、前各号に準じ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 有期雇用研究職員は、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) 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 有期雇用研究職員(無期雇用研究職員を除く。)は、年齢が満60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職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 有期雇用研究職員(無期雇用研究職員を除く。)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(初任研究員を除く。)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 初任研究員の雇用契約は、双方合意の場合、1回を上限として更新することがある。

4 第2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。

5 契約を更新しない場合は、契約満了の30日前までに予告を行う。

(試用期間)

第9条 雇用の開始日から1か月間は、試用期間とする。

2 法人は、前項の試用期間中、または試用期間満了時において、第13条に定める事情がある場合は、解雇することがある。ただし、雇用の開始日から14日を経過したときは、第14条の手続きによる。

第10条 削除

(無期雇用契約への転換)

第10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 第1項により無期雇用契約を締結した者の定年は満60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 前項により満60歳で定年退職する者で、継続して雇用されることを希望する者については、65歳に達する年度の末日まで継続雇用する。ただし、退職時に第13条の解雇事由に該当する者および第47条の懲戒事由に該当する者は継続雇用しない。

5 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10条の3 法人は、無期雇用研究職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10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10条の5 第10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10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職員給与規程に定

める。

(復職)

第10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10条の5に定める休職の期間の残期間とする。

(退職等)

第11条 有期雇用研究職員（無期雇用研究職員を除く。）が、次の各号のいずれかに該当するときは、有期雇用研究職員の身分を失う。

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

- (1) 第10条の2第3項に定める定年に達したとき。
- (2) 第12条の2第1項に定める退職の申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10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12条 有期雇用研究職員（無期雇用研究職員を除く。以下本条において同じ。）が、自己都合で雇用期間の途中において退職を申し出るときは、退職予定日の少なくとも14日前までに所属長を経て理事長へ退職願を提出しなければならない。

2 有期雇用研究職員は、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12条の2 無期雇用研究職員が、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 無期雇用研究職員は、第11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13条 法人は、有期雇用研究職員が、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認められたとき。
- (2) 正当な事由なくして暦日15日の期間中連続して無断欠勤したとき。
- (3) 勤務状況または勤務成績が著しく不良で、改善の見込みがないと認められたとき。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 刑事事件に関して起訴され、事件の内容が有期雇用研究職員として不適格と認められたとき。
- (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14条 法人は、前条により有期雇用研究職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、試用期間中に解雇するとき（14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）、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になったとき、または有期雇用研究職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15条 法人は、有期雇用研究職員が次の各号のいずれかに該当するときは、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16条 退職する者は速やかに、法人が貸与した物品および書類を返却すると共に、担当業務などを引き継がなければならない。

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。

(退職金の支給)

第17条 退職金は支給しない。

(退職証明書)

第18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19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、有期雇用研究職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 深夜勤務は認めない。

(就業日および休日)

第20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

（学外勤務）

第21条 有期雇用研究職員は、事前に所属長の許可を得たうえで、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、調査活動、資料収集等が含まれる。

（休日の振替）

第22条 法人は、業務遂行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20条に定める休日を他の日に振り替えることがある。

2 有期雇用研究職員が休日に勤務しようとする場合は、休日の振替によるものとし、休日出勤は認めない。

（時間外労働）

第23条 法人は、次の各号のいずれかに該当するときは、労働基準法第36条第1項による協定に記載された事由および範囲内で、第19条に定める所定の勤務時間を超える勤務を命ずることがある。

(1) 業務上の必要があるとき。

(2) 災害その他避けることのできない事由で臨時に必要なが生じたとき。

（休暇）

第24条 休暇に関する事項は、休暇規程に定める。

第25条 削除

第26条 削除

第27条 削除

第28条 削除

第29条 削除

（育児・介護休業）

第30条 有期雇用研究職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他必要な事項は、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職員給与規程に定める。

（育児・介護のための所定時間外労働の免除）

第31条 3歳に達するまでの子（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条から第33条までおよび第36条において同じ。）を養育する者または要介護状態にある家族を介護する者が時間外労働の免除を申し出た場合には、所定労働時間外の勤務を命じない。

（育児・介護のための所定時間外労働の制限）

第32条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者または要介護状態にある家族を介護する者が時間外労働の制限を申し出た場合には、第23条にかかわらず、事業の正常な運営に支障があるときを除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働は命じない。

（育児・介護のための短時間勤務）

第33条 中学校就学の始期に達するまでの同居している子を養育する者が、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、無給とする。

（通院保障）

第34条 女性の有期雇用研究職員は、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職員は、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、勤務の軽減等必要な請求をすることができる。

3 前2項の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35条 女性の有期雇用研究職員は、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 前項により短縮が認められた時間については、有給とする。

（育児時間）



第36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職員は、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。

(出退勤)

第37条 有期雇用研究職員は、所定の出退勤記録をしなければならない。

(欠勤の手続)

第38条 有期雇用研究職員が、病気その他やむを得ない事由により欠勤するときは、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39条 給与に関する事項は、立命館大学有期雇用研究職員給与規程に定める。

(慶弔)

第40条 慶弔事項の基準および取扱いについては、立命館教職員慶弔規程に定める。

(旅費)

第41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42条 有期雇用研究職員は、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 有期雇用研究職員は、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43条 有期雇用研究職員は、この規則を守り、与えられた職務を誠実に遂行しなければならない。

2 有期雇用研究職員は、次の事項を遵守しなければならない。

(1) 所属長の指示に従い職務に専念し、許可なく職場を離れないこと。

(2) 与えられた仕事を、确实迅速に処理すること。

(3) 法人の機密または法人の不利益となる事項を他に漏らさないこと。

(4) 法人が保有するあらゆる個人情報について、学校法人立命館個人情報保護規程にもとづき適正に取り扱うこと。

(5) 許可なく職務以外の目的で、法人の施設や物品を使用しないこと。

(兼業)

第44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45条 有期雇用研究職員は、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46条 有期雇用研究職員が、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) 能率および創意工夫等が特に優れ他の模範となったとき。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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47条 法人は、有期雇用研究職員が、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) 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職員が、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48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払って解雇する。
- (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14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49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50条 有期雇用研究職員が、故意または重大な過失によって法人に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、損害賠償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51条 法人は、有期雇用研究職員の安全と健康を確保するため、必要な措置を講じる。

2 有期雇用研究職員は、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、有期雇用研究職員に対し毎年定期に健康診断を行う。ただし、必要がある場合は、全部または一部の者に対して臨時に行うことがある。

4 有期雇用研究職員は、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 有期雇用研究職員は、法人または各学校が行う安全および衛生に関する教育訓練を受けなければならない。

(就業の禁止)

第52条 法人は、学校法人立命館教職員安全衛生管理規程第27条にもとづき有期雇用研究職員の就業を禁止することがある。

(業務上災害補償)

第53条 有期雇用研究職員が、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53条の2 有期雇用研究職員の発明、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54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。ただし、2013年3月31日に在職する者については、2014年3月31日までは、なお従前の例による。

附 則 (2014年2月19日 更新回数の上限、特別有給休暇および妊娠障害休暇取得事項の変更、発明および産業財産権に関する取り扱いならびに休暇付与単位の追加に伴う一部改正)

- 1 この規程は、2014年4月1日から施行する。
- 2 前項にかかわらず、第8条第2項については2013年4月1日以降に雇用契約を締結した者に適用する。

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、復職等の追加に伴う一部改正）

この規程は、2018年4月1日から施行する。

附 則（2018年12月19日 初任研究員の追加に伴う一部改正）

この規程は、2019年4月1日から施行する。

附 則（2019年3月27日 高年齢者雇用安定法への対応に伴う一部改正）

この規程は、2019年4月1日から施行する。

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。