

国立大学法人東京農工大学特定有期雇用職員就業規則の一部改正

国立大学法人東京農工大学特定有期雇用職員就業規則を次のとおり改正する。

現行	改正	備考
<p>本則</p> <p>第2章 人事</p> <p>第1節 採用</p> <p>(雇用契約期間及び契約更新)</p> <p>第7条 特定有期雇用職員の雇用契約期間は、特定プロジェクト等、特定業務又はURA業務の存続期間の範囲内に限り、5年の範囲内で特定プロジェクト等、特定業務又はURA業務ごとに定めるものとする。</p> <p>2 特定有期雇用職員の契約更新は、特定プロジェクト等、特定業務又はURA業務の存続期間の範囲内に限り、予算の状況及び勤務実績等を勘案して行うものとし、更新年限及び更新回数は、特定プロジェクト等、特定業務又はURA業務ごとに定めるものとする。</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>	<p>本則</p> <p>第2章 人事</p> <p>第1節 採用</p> <p>(労働契約の期間及び契約更新)</p> <p>第7条 特定有期雇用職員の労働契約の期間は、特定プロジェクト等、特定業務又はURA業務の存続期間の範囲内に限り、5年の範囲内で特定プロジェクト等、特定業務又はURA業務ごとに定めるものとする。</p> <p>2 特定有期雇用職員の労働契約の更新は、特定プロジェクト等、特定業務又はURA業務の存続期間の範囲内に限り、予算の状況及び勤務実績等を勘案して行うものとし、更新年限及び更新回数は、特定プロジェクト等、特定業務又はURA業務ごとに定めるものとする。</p> <p><u>(期間の定めのない労働契約への転換)</u></p> <p><u>第7条の2 特定有期雇用職員が、現に締結されている労働契約の期間が満了する日の翌日から期間の定めのない労働契約への転換を希望する場合は、期間の定めのない労働契約に転換するための審査を行うことがある。</u></p> <p><u>2 期間の定めのない労働契約に転換するための審査について必要な事項は、特定プロジェクト等、特定業務又はURA業務ごとに別に定める。</u></p> <p><u>第7条の3 特定有期雇用職員が労働契約法（平成19年法律第128号）（以下「労働契約法」という。）第18条第1項に該当することとなる場合は、第7条の規定にかかわらず、現に締結されている労働契約の期間が満了する日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換するものとする。</u></p> <p><u>2 期間の定めのない労働契約の転換に関し必要な事項は、別に定める。</u></p> <p><u>第7条の4 前2条の規定により期間の定めのない労働契約に転換した特定有期雇用職員（以下「期間の定めのない特定有期雇用職員」という。）については、引き続きこの規則を適用するものとする。</u></p> <p><u>2 前項の場合において、第7条の規定は、適用しない。</u></p>	

<p>第5節 休職及び復職</p> <p>(休職の期間)</p> <p>第14条 前条第1項各号に掲げる事由による休職の期間(第2号に掲げる事由による休職の期間を除く。)は、<u>雇用契約期間(雇用契約期間が3年を超える場合は3年)を超えない範囲内において別に定める。</u>この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、はじめに休職した日から引き続き3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。</p> <p>2 (略)</p> <p>第6節 退職</p> <p>(退職)</p> <p>第16条 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当したときは、退職とし、特定有期雇用職員としての身分を失う。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) <u>雇用期間が満了したとき。</u></p> <p>(3)・(4) (略)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>第7節 解雇、降任</p> <p>(解雇)</p> <p>第18条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(新設)</p>	<p>第5節 休職及び復職</p> <p>(休職の期間)</p> <p>第14条 前条第1項各号に掲げる事由による休職の期間(第2号に掲げる事由による休職の期間を除く。)は、<u>労働契約の期間(労働契約の期間が3年を超える場合は3年)を超えない範囲内において別に定める。</u>この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、はじめに休職した日から引き続き3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。</p> <p>2 (略)</p> <p>第6節 退職</p> <p>(退職)</p> <p>第16条 特定有期雇用職員が次の各号の一に該当したときは、退職とし、特定有期雇用職員としての身分を失う。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) <u>労働契約の期間が満了したとき。</u></p> <p>(3)・(4) (略)</p> <p>(5) <u>第7条の2に規定する審査の結果、期間の定めのない労働契約に転換しないこととなり、特定有期雇用職員としての労働契約の期間が終了したとき。</u></p> <p><u>2 期間の定めのない特定有期雇用職員は、第6条に規定する年齢に達した日の属する年度の末日をもって退職とし、特定有期雇用職員としての身分を失う。</u></p> <p>第7節 解雇、降任</p> <p>(解雇)</p> <p>第18条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p><u>4 特定有期雇用職員の従事している特定プロジェクト等、特定業務又はURA業務に係る外部資金が受入終了又は縮小となったときは、役員会の議を経て、特定有期雇用職員を解雇することができる。</u></p>	
--	---	--

附 則 (25 経教規則第7号)

この規則は、平成25年4月1日(以下「施行日」という。)から施行し、改正後の第7条の2の規定は、施行日以降に採用される者に適用する。