

国立大学法人東京農工大学非常勤職員就業規則の一部改正

現行	改正案	改正理由
<p>目次</p> <p>第1章 総則(第1条―第4条)</p> <p>第2章 人事(第5条―第19条)</p> <p>第3章 給与(第20条)</p> <p>第4章 服務(第21条―第27条の2)</p> <p>第5章 労働時間及び休暇等(第28条―第33条の2)</p> <p>第6章 研修(第34条)</p> <p>第7章 表彰(第35条)</p> <p>第8章 懲戒等(第36条―第40条)</p> <p>第9章 安全及び衛生(第41条―第45条)</p> <p>第10章 出張(第46条・第47条)</p> <p>第11章 母性の保護(第48条)</p> <p>第12章 障害者の雇用と保護(第49条)</p> <p>第13章 災害補償(第50条・第51条)</p> <p>第14章 退職手当(第52条)</p> <p>第15章 福利厚生(第53条)</p> <p>第16章 知的所有権(第54条)</p> <p>第17章 苦情処理(第55条)</p> <p>第18章 規則の作成及び改廃の手續(第56条)</p> <p>附則</p> <p>本則</p>	<p>目次</p> <p>第1章 総則(第1条―第4条)</p> <p>第2章 人事(第5条―第19条)</p> <p>第3章 給与(第20条)</p> <p>第4章 服務(第21条―第27条の2)</p> <p>第5章 労働時間及び休暇等(第28条―第33条の2)</p> <p>第6章 研修(第34条)</p> <p>第7章 表彰(第35条)</p> <p>第8章 懲戒等(第36条―第40条)</p> <p>第9章 安全及び衛生(第41条―第45条)</p> <p>第10章 出張(第46条・第47条)</p> <p>第11章 母性の保護(第48条)</p> <p>第12章 障害者の雇用と保護(第49条)</p> <p>第13章 災害補償(第50条・第51条)</p> <p>第14章 退職手当(第52条)</p> <p>第15章 福利厚生(第53条)</p> <p>第16章 知的所有権(第54条)</p> <p>第17章 苦情処理(第55条)</p> <p>第18章 規則の作成及び改廃の手續(第56条)</p> <p>附則</p> <p>本則</p>	

<p>第1章 総則</p> <p>(目的及び効力)</p> <p>第1条 この規則は、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)第89条及び<u>東京農工大学職員就業規則</u>第4条第2項の規定に基づき、国立大学法人東京農工大学(以下「本学」という。)が期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)により雇用し、常時勤務を要しない職員(以下「非常勤職員」という。)の就業に関する事項を定めることを目的とする。</p> <p>2 (略)</p> <p>第2章 人事</p> <p>(労働契約の期間)</p> <p>第6条 非常勤職員の労働契約の期間は、採用日の属する年度の末日までの範囲内で定めるものとする。<u>ただしフルタイム契約職員については、採用日の属する年度の3月30日までの範囲内で定めるものとする。</u></p> <p>2 (略)</p> <p>(期間の定めのない労働契約への転換)</p> <p>第6条の2 <u>非常勤職員が労働契約法(平成19年法律第128号)</u>(以下「労働契約法」という。)第18条第1項(研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律(平成25年法律第99号)が適用される場合を含む。)に該当することとなる場合は、前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。</p>	<p>第1章 総則</p> <p>(目的及び効力)</p> <p>第1条 この規則は、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)第89条及び<u>国立大学法人東京農工大学職員就業規則</u>第4条第2項の規定に基づき、国立大学法人東京農工大学(以下「本学」という。)が期間の定めのある労働契約(以下「有期労働契約」という。)により雇用し、常時勤務を要しない職員(以下「非常勤職員」という。)の就業に関する事項を定めることを目的とする。</p> <p>2 (略)</p> <p>第2章 人事</p> <p>(労働契約の期間)</p> <p>第6条 非常勤職員の労働契約の期間は、採用日の属する年度の末日までの範囲内で定めるものとする。<u>ただし、フルタイム契約職員については、採用日の属する年度の3月30日までの範囲内で定めるものとする。</u></p> <p>2 (略)</p> <p>(期間の定めのない労働契約への転換)</p> <p>第6条の2 <u>非常勤職員が労働契約法(平成19年法律第128号。</u>以下「労働契約法」という。)第18条第1項(研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律(平成25年法律第99号)が適用される場合を含む。)に該当することとなる場合は、前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。</p>	
---	---	--

<p>2 (略)</p> <p>第3章 給与 (給与)</p> <p>第20条 非常勤職員の給与については、<u>東京農工大学非常勤職員給与規程</u>に定める。</p> <p>第4章 服務 (非常勤職員の倫理)</p> <p>第27条 非常勤職員の職務に係る倫理については、<u>東京農工大学役職員倫理規程</u>に定める。</p> <p>第5章 労働時間及び休暇等 (所定の労働時間を超える労働)</p> <p>第29条 (略)</p> <p>2 子(国立大学法人東京農工大学育児休業・介護休業等規程(以下「育児・介護休業等規程」という。))第2条において子に含まれる者を含む。第33条第1項第10号を除き、以下同じ。)の養育又は家族の介護を行う非常勤職員に係る所定労働時間以外の勤務については、<u>東京農工大学職員の労働時間、休暇等に関する規程</u>(以下「労働時間規程」という。)を準用する。</p> <p>第7章 表彰 (表彰)</p> <p>第35条 非常勤職員が次の各号に該当する場合には、学長は当該非常勤職員を <u>東京農工大学職員表彰規程</u> に定めるところにより表彰する。</p> <p>(1)・(2) (略)</p>	<p>2 (略)</p> <p>第3章 給与 (給与)</p> <p>第20条 非常勤職員の給与については、<u>国立大学法人東京農工大学非常勤職員給与規程</u>に定める。</p> <p>第4章 服務 (非常勤職員の倫理)</p> <p>第27条 非常勤職員の職務に係る倫理については、<u>国立大学法人東京農工大学役職員倫理規程</u>に定める。</p> <p>第5章 労働時間及び休暇等 (所定の労働時間を超える労働)</p> <p>第29条 (略)</p> <p>2 子(国立大学法人東京農工大学育児休業・介護休業等規程(以下「育児・介護休業等規程」という。))第2条において子に含まれる者を含む。第33条第1項第10号を除き、以下同じ。)の養育又は家族の介護を行う非常勤職員に係る所定労働時間以外の勤務については、<u>国立大学法人東京農工大学職員の労働時間、休暇等に関する規程</u>(以下「労働時間規程」という。)を準用する。</p> <p>第7章 表彰 (表彰)</p> <p>第35条 非常勤職員が次の各号に該当する場合には、学長は当該非常勤職員を <u>国立大学法人東京農工大学職員表彰規程</u> に定めるところにより表彰する。</p> <p>(1)・(2) (略)</p>	
--	--	--

<p>第8章 懲戒等</p> <p>(懲戒)</p> <p>第36条 懲戒は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告の区分によるものとし、学長が書面をもって行う。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(4) 減給 一事案について労基法第12条に規定する平均賃金の半日分を限度とする。<u>ただし</u>一給与支払期にいくつかの事案が発生した場合には、その減給総額が、給与支払期における給与総額の10分の1以内の額を上限として給与から減ずる。</p> <p>(5) (略)</p> <p>(懲戒の手続等)</p> <p>第38条 懲戒処分は、別に定める<u>東京農工大学懲戒規程</u>に基づき、役員会の下に置かれる審査委員会の審査を経て行われるものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>第9章 安全及び衛生</p> <p>(安全衛生管理)</p> <p>第45条 この章に定めるもののほか、非常勤職員の安全衛生管理について必要な事項は、<u>東京農工大学職員安全衛生管理規程</u>に定めるところによる。</p> <p>第10章 出張</p> <p>(旅費)</p> <p>第47条 前条の出張に要する旅費に関しては、<u>東京農工大学旅費取扱規程</u>に定めるところによる。</p>	<p>第8章 懲戒等</p> <p>(懲戒)</p> <p>第36条 懲戒は、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給又は戒告の区分によるものとし、学長が書面をもって行う。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(4) 減給 一事案について労基法第12条に規定する平均賃金の半日分を限度とする。<u>ただし</u>一給与支払期にいくつかの事案が発生した場合には、その減給総額が、給与支払期における給与総額の10分の1以内の額を上限として給与から減ずる。</p> <p>(5) (略)</p> <p>(懲戒の手続等)</p> <p>第38条 懲戒処分は、別に定める<u>国立大学法人東京農工大学懲戒規程</u>に基づき、役員会の下に置かれる審査委員会の審査を経て行われるものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>第9章 安全及び衛生</p> <p>(安全衛生管理)</p> <p>第45条 この章に定めるもののほか、非常勤職員の安全衛生管理について必要な事項は、<u>国立大学法人東京農工大学職員安全衛生管理規程</u>に定めるところによる。</p> <p>第10章 出張</p> <p>(旅費)</p> <p>第47条 前条の出張に要する旅費に関しては、<u>国立大学法人東京農工大学旅費取扱規程</u>に定めるところによる。</p>	
---	---	--

<p>第14章 退職手当 (退職手当) 第52条 (略)</p> <p>2 退職手当の額は、非常勤職員給与規程第6条第3項に定める俸給月額を基礎として、<u>東京農工大学職員退職手当規程</u>(以下「職員退職手当規程」という。)第3条第2項第1号に規定する割合の100分の50に相当する額とする。</p> <p>3 (略)</p> <p>第16章 知的所有権 (知的所有権) 第54条 知的所有権に関する必要な事項は、<u>東京農工大学職務発明規程</u>に定めるところによる。</p> <p>第17章 苦情処理 (苦情処理) 第55条 (略)</p> <p>2 非常勤職員から寄せられた苦情処理について必要な事項は、<u>東京農工大学苦情相談規程</u>に定める。</p>	<p>第14章 退職手当 (退職手当) 第52条 (略)</p> <p>2 退職手当の額は、非常勤職員給与規程第6条第3項に定める俸給月額を基礎として、<u>国立大学法人東京農工大学職員退職手当規程</u>(以下「職員退職手当規程」という。)第3条第2項第1号に規定する割合の100分の50に相当する額とする。</p> <p>3 (略)</p> <p>第16章 知的所有権 (知的所有権) 第54条 知的所有権に関する必要な事項は、<u>国立大学法人東京農工大学職務発明規程</u>に定めるところによる。</p> <p>第17章 苦情処理 (苦情処理) 第55条 (略)</p> <p>2 非常勤職員から寄せられた苦情処理について必要な事項は、<u>国立大学法人東京農工大学苦情相談規程</u>に定める。</p>	
--	--	--

附 則

この規則は、平成29年6月26日から施行する。