

平成 16 年 4 月 1 日

規則 第 20 号

改正 (施行) 平 18 條 8 (18. 4. 1)

平 18 條 16 (18. 7. 6)

平 19 條 13 (19. 4. 1)

平 21 條 12 (21. 4. 1)

平 22 條 9 (22. 4. 1)

平 24 條 15 (24. 10. 1)

平 26 條 16 (27. 1. 1)

平 28 條 9 (28. 4. 1)

平 29 條 11 (29. 4. 1)

平 30 條 28 (30. 12. 20)

平 31 條 4 (31. 2. 7)

第 1 章 総則

(趣旨)

第 1 条 この就業規則は、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）第 89 条に基づき、国立大学法人東京学芸大学（以下「本学」という。）に勤務する有期雇用職員の就業に関する必要な事項を定める。

(法令との関係)

第 2 条 この就業規則及びこれに付随する諸規則に定められていない事項については、労基法、国立大学法人法（平成 15 年法律第 112 号。以下「法人法」という。）その他法令の定めるところによる。

(有期雇用職員の定義)

第 3 条 この就業規則において有期雇用職員とは、あらかじめ期間を定めて雇用する者であって、次に掲げるものをいう。

- (1) 任期法による任期付大学教員 大学の教員等の任期に関する法律（平成 9 年法律第 82 号。以下「任期法」という。）に基づき雇用する大学教員をいう。
- (2) 外国人研究員 本学で実施する事業等の共同研究等に対し、海外において広く活躍し、かつ、専門的な知識経験又は優れた識見を有する者として雇用する外国人の研究員をいう。
- (3) 任期付附属学校運営参事 本学の附属学校の運営業務を統括するため、副校長又は副校長相当の職を経験し、かつ、附属学校の運営に造詣が深く、又は優れ

た識見を有する者として雇用するものをいう。

- (4) 定年退職等再雇用職員 国立大学法人東京学芸大学職員就業規則（平成16年規則第5号。以下「職員就業規則」という。）第25条の規定に基づき再雇用するものをいう。ただし、前号の規定に基づき雇用されるもの及び国立大学法人東京学芸大学継続雇用職員就業規則（平成18年規則第15号）に基づき再雇用されるものを除く。
- (5) 代替職員 次に掲げる特別休暇等を取得した職員の代替として雇用するものをいう。
- ア 国立大学法人東京学芸大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規則（平成16年規則第15号）別表第3（第25条関係）区分欄6及び区分欄7に掲げる特別休暇（附属学校に勤務する職員が取得したものに限る。）
- イ 職員就業規則第18条に規定する休職
- ウ 国立大学法人東京学芸大学育児休業等規則（平成16年規則第6号）に規定する育児休業
- エ 国立大学法人東京学芸大学介護休業等規則（平成16年規則第7号）に規定する介護休業
- (6) 任期付職員 前各号以外の場合で、専門的な知識経験又は優れた識見を有する者として雇用するものをいう。

(遵守遂行)

第4条 本学及び有期雇用職員は、法令及びこの就業規則を守り、業務の運営にあたらなければならない。

第2章 採用、退職等

第1節 採用等

(採用)

第5条 有期雇用職員の採用は、選考により行う。

第6条 削除

(雇用期間等)

第7条 有期雇用職員の雇用期間は、次の各号に定めるところにより、当該有期雇用職員ごとに決定する。

- (1) 任期法による任期付大学教員 東京学芸大学教員の任期に関する規程（平成12年規程第13号）に定めるところによる。
- (2) 外国人研究員 1年の範囲内で定めることとし、その終期が採用日の属する年度を超えることとなる場合は、当該年度の末日までとする。
- (3) 任期付附属学校運営参事 2年の範囲内で定める。

- (4) 定年退職等再雇用職員 1年の範囲内で定めることとし、その終期が採用日の属する年度を超えることとなる場合は、当該年度の末日までとする。
- (5) 代替職員 第3条第5号に規定する特別休暇等を取得した職員の当該特別休暇等の期間の範囲内で定める。
- (6) 任期付職員 3年の範囲内で定める。

(雇用の更新)

第8条 業務上特別な事由がある場合は、任期法による任期付大学教員を除き、次の各号に掲げるところによりこれを更新することができる。ただし、本学の予算状況、業務の必要性、当該有期雇用職員の能力、勤務態度、健康状況、給与等を勘案した上で決定するものとする。

- (1) 外国人研究員 当初の採用日から1年を超えない範囲内において、勤務実績、業績等の評価に基づき、更新の判断をするものとする。
- (2) 任期付附属学校運営参事 必要と認めた場合とする。
- (3) 定年退職等再雇用職員 当初の採用日からから5年を超えない範囲内において、勤務実績、業績等の評価に基づき、更新の判断をするものとする。
- (4) 代替職員 第3条第5号に規定する特別休暇等を取得した職員の当該特別休暇等の期間の範囲内において、勤務実績、業績等の評価に基づき、更新の判断をするものとする。
- (5) 任期付職員 次の区分のとおりとする。
 - ア 大学教員 勤務実績、業績等の評価に基づき、更新の判断をするものとする。
 - イ 特定のプロジェクト等の業務遂行のために採用した者 当該プロジェクト終了までの期間の範囲内において、勤務実績、業績等の評価に基づき、更新の判断をするものとする。
 - ウ その他の者 当初の採用日から5年の範囲内において、勤務実績、業績等の評価に基づき、更新の判断をするものとする。

- 2 雇用の更新は、次条に規定する年齢及び前条に規定する雇用期間の範囲内でなければこれを行うことはできない。
- 3 雇用期間が引き続き1年を超えている有期雇用職員について、雇用の更新を行わない場合は、雇用期間の終期が到来する日の少なくとも30日前にその旨を通知するものとする。

(雇用上限年齢)

第8条の2 有期雇用職員の雇用上限年齢は、次の各号に掲げる区分に従い、当該年度の4月1日現在における当該各号に掲げる年齢とする。

- (1) 任期法による任期付大学教員、外国人研究員及び任期付職員のうち大学教員として採用された者 満65歳

- (2) 任期付附属学校運営参事　満65歳（本学の附属学校に勤務する教員が就任した場合は、満60歳）
- (3) 定年退職等再雇用職員　それぞれ次の区分に従い、当該区分に掲げる年齢とする。
- ア　昭和30年4月2日から昭和32年4月1日までの間に生まれた者　満62歳
イ　昭和32年4月2日から昭和34年4月1日までの間に生まれた者　満63歳
ウ　昭和34年4月2日から昭和36年4月1日までの間に生まれた者　満64歳
エ　昭和36年4月2日以降に生まれた者　満65歳
- (4) 前各号以外の有期雇用職員　満60歳
(無期雇用契約への転換)

第8条の3　平成25年4月1日以降に締結された2以上の有期雇用契約（期間の定めのある雇用契約をいう。）を通算した期間（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第2項の規定により、算入しないこととされる期間を除く。）が5年（任期法第7条第1項に掲げる者にあっては10年）を超えて雇用された有期雇用職員が、現に雇用されている職の雇用契約期間が満了する日の30日前までに、学長に対し期間の定めのない雇用契約（以下「無期雇用契約」という。）への転換を申し出ることにより、無期雇用契約を締結することができる。

- 2　前項の申出に係る無期雇用契約への転換は、現に雇用されている雇用契約期間が満了する日の翌日からとする。
- 3　無期雇用契約における有期雇用職員の労働条件については、無期雇用契約への転換を申し出た日における労働条件を基本とすることとする。ただし、この規則及び個別に定める労働条件において別段の定めがある場合については、変更することがある。
- 4　無期雇用契約に転換した職員の定年は、前条各号に掲げる区分ごとに当該各号に規定する年齢とし、定年に達した日以降における最初の3月31日に退職するものとする。ただし、当該年齢を超えて無期労働契約に転換する職員の定年は、その者の当該無期労働契約の申出時の満年齢に1を加えた年齢とし、当該年齢に達した日以降における最初の3月31日に退職するものとする。
- 5　第1項の規定により無期雇用契約に転換した有期雇用職員については、引き続きこの就業規則を適用するものとする。この場合において、第7条及び第8条の規定は適用しない。

（雇用契約）

- 第9条　本学と有期雇用職員は、採用又は雇用の更新（以下「採用等」という。）に際し、雇用契約書を取り交わすものとする。
- 2　本学と外国人の有期雇用職員が雇用契約書を取り交わす場合は、当該有期雇用職員が当該契約内容を理解することができる外国語の雇用契約書及び日本語の雇

用契約書で行うものとする。ただし、当該有期雇用職員が日本語の雇用契約書で当該契約内容を十分理解することができる場合は、この限りではない。

(試用期間)

第10条 有期雇用職員を採用するときには、3月の試用期間を設け、その間その業務を良好な成績で遂行したときに、正式採用とする。ただし、本学が必要と認めたときは、当該期間を短縮し、又は設けないことができる。

2 前項本文の規定は、任期法による任期付大学教員、外国人研究員、任期付附属学校運営参事及び任期付職員のうち大学教員として採用の者には適用しない。

3 試用期間は、在職期間に通算する。

(労働条件の明示)

第11条 有期雇用職員の採用等及び有期雇用職員の無期雇用契約への転換に際しては、労基法第15条の規定により、次に掲げる事項を記載した文書を交付する。

- (1) 雇用契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 始業及び終業の時刻、所定勤務時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- (4) 給与に関する事項
- (5) 退職（解雇の事由を含む。）に関する事項

(届出事項)

第12条 有期雇用職員に採用等されようとする者は、次に掲げる書類を提出しなければならない。ただし、学長が提出を要しないと認めたときは、書類の提出を省略することができる。

- (1) 誓約書
- (2) 履歴書
- (3) 学歴、職歴及び資格に関する証明書
- (4) 住民票記載事項証明書
- (5) その他学長が必要と認める書類

2 有期雇用職員は、前項第2号から第5号までの書類の記載事項に変更があった場合は、必要な書類を添えて、速やかにその旨を届け出なければならない。

(配置換及び出向等)

第13条 学長は、有期雇用職員に対し、業務上の都合により、配置換及び出向等を行うことができる。

2 有期雇用職員の出向の手続等については、別に定める。

(クロスアポイントメント制度)

第13条の2 任期法による任期付き大学教員は、本学及び他機関との間において締結した協定に基づき、双方の身分を併せ有し雇用され、双方の業務を行うこと

(以下「クロスアポイントメント」という。) ができる。

2 その他クロスアポイントメント制度について必要な事項は、国立大学法人東京学芸大学クロスアポイントメント制度に関する規則（平成30年規則第26号）に定める。

(赴任)

第14条 採用された有期雇用職員又は出向を命じられた有期雇用職員は、速やかに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があると認められるときは、採用された日又は発令日から1週間以内に赴任するものとする。

第2節 退職、就業制限等

(退職)

第15条 有期雇用職員は、次の各号の1に該当した場合は退職するものとし、有期雇用職員としての身分を失う。

- (1) 第16条の規定により辞職の承認を得た場合
- (2) 第17条の規定により解雇された場合
- (3) 第31条第1項第4号の規定により諭旨解雇された場合
- (4) 第31条第1項第5号の規定により懲戒解雇された場合
- (5) 雇用期間が満了した場合
- (6) 死亡した場合

(辞職)

第16条 有期雇用職員は、辞職しようとする場合においては、辞職を予定する日の30日前までに文書をもって学長に願い出なければならない。

2 有期雇用職員は、辞職を願い出た後においても、承認があるまでは、引き続き勤務しなければならない。

3 学長の命により、国の機関、他の国立大学法人又はこれらに準ずる機関の職員となるために辞職する場合にあっては、第1項の規定によらないことができる。

(解雇)

第17条 学長は、有期雇用職員が次の各号の1に該当する場合には、解雇する。

(1) 成年被後見人又は被保佐人になった場合

(2) 禁錮以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられた場合

(3) 国家公務員法（昭和24年法律第120号）及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）に基づく懲戒免職処分、本学及び他の国立大学法人等における諭旨解雇、懲戒解雇の処分、又はこれらに相当する懲戒解雇の処分を受け、当該処分の日から2年を経過しない場合

2 学長は、有期雇用職員が次の各号の1に該当する場合には、解雇することができる。

- (1) 勤務実績が著しく不良の場合

(2) 心身の故障のため、業務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合

(3) その他有期雇用職員として必要な適格性を著しく欠く場合

(4) 経営又は業務上その他やむを得ない事由による場合

3 試用期間中の有期雇用職員が、前項第4号に掲げる事由に該当する場合又は勤務実績の不良なこと、心身に故障があることその他の事実に基づいて有期雇用職員として引き続き雇用しておくことが適当でないと認める場合には、解雇することができる。

4 有期雇用職員のうち大学教員（以下「有期大学教員」という。）の第2項に定める解雇の手続については、別に定める。

（解雇の制限）

第18条 有期雇用職員は、次の各号の1に該当する期間は解雇されない。ただし、労基法第19条ただし書による場合は、この限りでない。

(1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間

(2) 産前産後の有期雇用職員が労基法第65条の規定により休業する期間及びその後30日間

（解雇の予告）

第19条 有期雇用職員を解雇する場合は、労基法第20条に基づき、当該有期雇用職員に解雇予告を行い、又は解雇予告手当を支払って行う。ただし、試用期間中の有期雇用職員（14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）、2月以内の雇用期間で雇用されている有期雇用職員を解雇する場合又は第31条第1項第5号の規定により所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合はこの限りでない。

2 前項の解雇の予告を行った場合に、当該有期雇用職員から退職の日までに労基法第22条第2項に規定する証明書の交付の請求があった場合は、遅滞なくこれを交付する。

（妊娠婦等である有期雇用職員の就業制限）

第20条 妊娠中の有期雇用職員及び産後1年を経過しない有期雇用職員（次条において「妊娠婦等である有期雇用職員」という。）を、妊娠、出産、育児等に有害な業務に就かせてはならない。

（妊娠婦等である有期雇用職員の業務軽減）

第21条 妊娠婦等である有期雇用職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務等に就かせるものとする。

（育児休業等）

第22条 有期雇用職員の育児休業及び育児部分休業については、別に定める。

（介護部分休業）

第23条 有期雇用職員の介護部分休業については、別に定める。

第3節 退職後の責務

(退職等証明書)

第24条 退職した者等から労基法第22条等関係法令に規定する退職等証明書の交付の請求があった場合は、遅滞なくこれを交付する。

(借用物品の返還)

第25条 有期雇用職員は、退職した場合は、本学から借用している物品を速やかに返還しなければならない。

第3章 給与

(給与)

第26条 任期法による任期付大学教員、代替職員及び任期付職員(外国人教師を除く。)の給与については、常勤職員の例に準じて支給する。

2 前項の規定にかかわらず、代替職員のうち、国立大学法人東京学芸大学職員給与規則(平成16年規則第8号。以下「職員給与規則」という。)第4条第2項第1号及び第2号の俸給表が適用される者(以下「事務系代替職員」という。)については、職員給与規則第39条に定める勤勉手当は支給しない。

3 事務系代替職員における職員給与規則第5条、第6条、第8条及び第9条の適用については、次の各号に定める職務の級及び号俸を超えて行うことはできない。

(1) 職員給与規則第4条第2項第1号(一般職俸給表(一))が適用される者

2級18号俸

(2) 職員給与規則第4条第2項第2号(一般職俸給表(二))が適用される者

1級65号俸

4 第1項以外の有期雇用職員の給与及び年俸制給与を適用する場合の給与については、別に定める。

第4章 研修

(研修)

第27条 有期雇用職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修を命じられた場合は、研修を受けなければならない。

2 有期大学教員、外国人研究員及び任期付職員のうち附属学校教員に採用の者の研修の取扱いについては、別に定める。

第5章 勤務実績等の評価

(勤務実績及び業績評価)

第28条 定期的に有期雇用職員の勤務実績及び業績の評価を実施する。

第6章 表彰及び懲戒

(表彰)

第29条 有期雇用職員が、次の各号の1に該当する場合には、これを表彰する。

(1) 本学の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

- 2 表彰は、学長が表彰状を授与することにより行う。
- 3 前項の表彰状にあわせて、記念品を贈ることができる。
- 4 表彰は、当該職員の所属する部局の長の推薦に基づき学長が選考の上、その都度行う。

(懲戒)

第30条 学長は、有期雇用職員が次の各号の1に該当する場合には、懲戒の処分をすることができる。

- (1) 正当な事由なく遅刻、早退するなど勤務を怠った場合
- (2) 正当な事由なく無断で欠勤した場合
- (3) 故意又は過失により本学に損害を与えた場合
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- (5) 本学の名誉又は信用を傷つけた場合
- (6) 本学の秩序又は風紀を乱した場合
- (7) 経歴詐称をした場合
- (8) 第36条に規定する遵守事項に違反した場合
- (9) その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる行為をした場合

- 2 有期大学教員を懲戒する場合の手続については、別に定める。

(懲戒の種類)

第31条 懲戒の種類及び内容は、次に掲げるところによる。

- (1) 戒告 将来を戒める。
- (2) 減給 3月を限度としてその間の賃金を減額する。その減額は、1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金の10分の1を上限とする。
- (3) 停職 3月を限度として出勤を停止し、業務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- (4) 諭旨解雇 辞職願の提出を勧告し、これに応じない場合は、労基法第20条に基づき、当該有期雇用職員に解雇予告を行い、又は解雇予告手当の支払いを行い解雇する。
- (5) 懲戒解雇 即時に解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、労基法第20条に基づく解雇予告手当を支給しない。

- 2 懲戒を受けた者は、その処分が実施された直後の昇給の対象とはならない。

(訓告等)

第32条 学長は、前条の規定による懲戒に至らない場合であっても、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告又は厳重注意をすることができる。

(損害賠償)

第33条 有期雇用職員が故意又は重大な過失によって本学に損害を与えた場合は、相当の処分を受けるほか、その損害の全部又は一部の賠償責任を負うことがある。

2 前項の賠償責任は、退職した後といえども免れない。

第7章 服務

第1節 服務

(服務の根本基準)

第34条 有期雇用職員は、法人法に定める国立大学の使命と、その業務の公共性を自覚し、誠実にかつ公正に業務を遂行しなければならない。

2 有期雇用職員は、本学の利益と相反する行為をしてはならない。

(職務専念義務)

第35条 有期雇用職員は、この就業規則又は関係諸規則の定めるときを除いては、その勤務時間において職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、本学がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

(遵守事項)

第36条 有期雇用職員は、次に掲げる事項を守らなければならない。

- (1) 職務の遂行に当たっては、関係法令及び本学の規則を守り、本学の指示命令に従って、その職務に従事しなければならない。
- (2) 職場の内外を問わず、本学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
- (3) 職務上知ることの出来た秘密を他に漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。なお、法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を公表するときは、本学の許可を受けなければならない。
- (4) 教育の中立性を守り、教育上の地位を利用して公職選挙運動などの政治的活動を行ってはならない。
- (5) 本学の研究教育活動を妨げるなど大学の秩序及び規律を乱す行為をしてはならない。

(兼業の制限)

第37条 有期雇用職員は、本学の業務以外の業務に従事する場合は、学長の許可を要する。

2 前項の取扱いについては、別に定める。

(職員の倫理)

第38条 有期雇用職員の倫理について遵守すべき業務に係る倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項については、別に定める。

(ハラスメントの防止等)

第39条 ハラスメントの防止等に関する措置については、別に定める。

(出勤の証明)

第40条 有期雇用職員は、出勤簿に押印することにより出勤を証明しなければならない。

(職員証の携帯)

第41条 有期雇用職員は、職員証を常に携帯しなければならない。

(出張及び旅費)

第42条 学長は、業務上必要があるときは、出張を命ずることができる。

2 前項の規定により出張を命じられた有期雇用職員は、出張期間その他出張に関し変更が生じた場合には、速やかにその旨を申し出て指示を受けなければならぬ。

3 第1項に規定する出張の旅費については、別に定める。

第2節 勤務時間、休日及び休暇

(勤務時間、休日及び休暇)

第43条 有期雇用職員の勤務時間、休日及び休暇については、別に定める。

第8章 安全衛生及び健康管理等

第1節 安全衛生及び健康管理

(安全衛生及び健康管理)

第44条 有期雇用職員の安全衛生及び健康管理については、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に定めるほか、別に定める。

第2節 災害補償

(災害補償)

第45条 有期雇用職員の業務上の災害又は通勤による災害補償については、別に定める。

第3節 社会保険等

(社会保険等)

第46条 有期雇用職員の社会保険については、雇用保険法（昭和49年法律第116号）、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）及び健康保険法（大正11年法律第70号）の定めるところによる。

2 前項の規定にかかわらず、国家公務員共済組合法（昭和33年法律第129号。以下「国共済法」という。）の加入要件を満たす場合は、国共済法の定めるところによる。

(宿舎)

第47条 有期雇用職員の宿舎については、別に定める。

第9章 退職手当

(退職手当)

第48条 任期法による任期付大学教員、代替職員及び任期付職員（外国人教師給与規則が適用される者を除く。）には、常勤職員の例に準じて退職手当を支給する。

この場合、第15条第5号に規定する「雇用期間が満了した場合」を、「定年により退職した場合」と読み替えて、国立大学法人東京学芸大学職員退職手当規則（平成16年規則第19号。以下「職員退職手当規則」という。）を適用させるものとする。

- 2 外国人研究員及び定年退職等再雇用職員には退職手当を支給しない。
- 3 前2項以外の有期雇用職員の退職手当については、別に定める。
- 4 前3項の規定にかかわらず、年俸制給与を適用する有期雇用職員には退職手当を支給しない。
- 5 第1項の規定にかかわらず、第15条第5号に規定する雇用期間が満了した者のうち、任期付職員（外国人教師給与規則が適用される者を除く。）については、職員退職手当規則第4条第2項の規定を適用させるものとする。

第10章 知的財産等

（知的財産等）

第49条 有期雇用職員が、本学において業務として行った結果生じた発明その他に対する知的財産等の取扱いについては、別に定める。

第11章 苦情処理

（苦情処理）

第50条 この就業規則及び附属する諸規則の解釈並びに適用に関する疑義又は労働条件等に関する苦情を処理するため、本学に苦情処理制度を設ける。

第12章 補則

（就業規則の改廃）

第51条 この就業規則の改廃は、役員会に諮り学長が行う。

附 則

- 1 この就業規則は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 この就業規則の施行日（以下「施行日」という。）の前日に東京学芸大学において次の各号に掲げる職員であった者のうち、その雇用期間が施行日を超えることとなるもの（次項において「承継有期雇用職員」という。）については、その超えることとなる雇用期間をこの就業規則により定められた雇用期間とする。この場合において、当該職員に適用される有期雇用職員の区分は、当該各号に定めるところによる。
 - (1) 任期法に基づき採用されている職員 任期法による任期付大学教員
 - (2) 外国人研究員制度について（昭和50年文学機第340号）に基づき採用されている外国人研究員 外国人研究員
 - (3) 女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律（昭和30年法律第125号）及び国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第9号）

に基づき採用されている職員 代替職員

- (4) 国立又は公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法（昭和 57 年法律第 89 号）に基づき採用されている職員のうち任期が付されている職員及び外国人教師の雇用に関する要項（平成 13 年 11 月 8 日施行）に基づき雇用されている外国人教師 任期付職員のうち大学教員
- 3 承継有期雇用職員の給与については、施行日の前日における級、号俸及び次期昇給期を引き継ぐものとする。
- 4 外国人研究員及び任期付職員のうち外国人教師の勤務時間、休日及び休暇については、第 43 条の規定にかかわらず、当分の間、個別に定める。

附 則（平 29 則 11）

- 1 この規則は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 39 条の規定は、平成 29 年 1 月 1 日から適用する。
- 2 施行日の前日から引き続き雇用される有期雇用職員の給与及び退職手当については、なお従前の例による。