

○国立大学法人千葉大学特定雇用職員就業規則

(平成21年4月1日)

<b>改正</b>	平成22年4月1日	平成23年4月1日
	平成23年10月1日	平成24年4月1日
	平成25年1月1日	平成25年4月1日
	平成26年10月1日	平成27年4月1日
	平成27年10月1日	平成28年4月1日
	平成28年11月1日	平成29年12月1日制定
	平成30年4月1日制定	平成31年4月1日
	令和元年7月1日	令和3年4月1日
	令和4年4月1日	令和5年4月1日
	令和5年10月1日	

目次

第1章 総則（第1条・第2条）

第2章 任免

第1節 採用（第3条－第6条）

第2節 昇任及び降任（第7条・第8条）

第3節 異動（第9条・第9条の2）

第4節 休職（第10条・第11条）

第5節 退職及び解雇（第12条－第15条）

第3章 給与（第16条）

第4章 服務規律（第17条）

第5章 勤務時間、休日及び休暇等

第1節 勤務時間等（第18条－第19条）

第2節 週休日、休日及び休暇等（第20条－第26条）

第3節 休業（第27条・第28条）

第6章 懲戒等（第29条－第32条）

第7章 出張及び旅費（第33条・第34条）

第8章 退職手当（第35条）

第9章 就業に関する特例（第36条・第37条）

第10章 雑則（第38条－第40条）

附則

第1章 総則

（目的）

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。）及び国立大学法人千葉大学就業規則（以下「就業規則」という。）第2条第2項ただし書の規定により国立大学法人千葉大学（以下「本学」という。）に勤務する特定雇用職員の労働条件、服務規律その他就業に関し必要な事項を定めることを目的とする。

（定義）

第2条 この規則において、特定雇用職員とは、次の各号に掲げる職名の者をいう。

- 一 特任教授，特任准教授，特任講師及び特任助教（以下「特任教員」という。）
- 二 特任助教（JSPS 特別研究員―PD），特任助教（JSPS 特別研究員―RPD）及び特任助教（JSPS 特別研究員―CPD）（以下「JSPS 特別研究員―PD等」という。）
- 三 特任研究員
- 四 高度特定専門員
- 五 特任部長，特任課長，特任専門員及び特任専門職員（以下「特任職員」という。）
- 六 特別語学講師

2 特定雇用職員の職務内容，雇用上限年齢及び雇用経費は，別表第1に定めるとおりとする。

## 第2章 任免

### 第1節 採用

（採用）

第3条 特定雇用職員の採用及び契約の更新は，選考によるものとする。

2 特任教員及び特別語学講師の選考に関する事項は，国立大学法人千葉大学における大学教員の選考に関する規程（事前協議及び教員人事調整委員会に関する規定を除く。）を準用する。

第4条 削除

（契約期間及び契約の更新）

第5条 特定雇用職員の契約期間及び契約の更新については，次の各号の一を適用し，職名に応じて別表第1の契約期間欄に定めるところによる。

- 一 契約期間を事業年度以内とし，勤務実績が良好であり，かつ，業務の都合により必要がある場合には，最初の採用日から在職期間を通算して5年に達する日を限度として，契約の更新をすることができる。
- 二 契約期間を採用の日から5年又は労基法第14条第1項第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準（平成15年厚生労働省告示第356号）の定めるところにより，博士の学位（外国において授与されたこれに相当する学位を含む。）を有する者その他の高度の専門的知識等を有する者以外の者にあつては契約期間を採用の日から3年に達する日以内（以下「契約期間を採用の日から5年又は3年に達する日以内」という。）とし，勤務実績が良好であり，かつ，業務の都合により必要がある場合には，最初の採用日から在職期間を通算して5年に達する日を限度として，契約の更新をすることができる。
- 三 学長の承認を得たプロジェクト等（寄附講座，寄附研究部門，共同研究講座及び共同研究部門を含む。）の存続期間に限り，契約期間を採用の日から5年又は3年に達する日以内とし，勤務

実績が良好であり、かつ、業務の都合により必要がある場合には、最初の採用日から在職期間を通算して5年に達する日を限度として、契約の更新をすることができる。

- 2 前項の契約期間には、特定雇用職員以外の期間を定めて雇用された者としての期間を含むものとする。
- 3 科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成20年法律第63号。以下「科技イノベ活性化法」という。）第15条の2第1項第1号又は第2号に該当する者にあつては、第1項の規定にかかわらず、最初の採用日から在職期間を通算して10年に達する日を限度として、契約の更新をすることができる。
- 4 科技イノベ活性化法第15条の2第2項に規定する期間は、前項の10年には含まないものとする。
- 5 第1項各号及び第3項の規定にかかわらず、勤務実績が特に良好であり、かつ、なお業務の都合により必要があると本学が認めた場合には、最初の採用日から在職期間を通算して5年（第3項の規定の適用を受ける者にあつては、10年）に達する日を超えて、契約の更新をすることができる。
- 6 前各項の規定にかかわらず、JSPS 特別研究員—PD等の契約期間は、特任助教（JSPS 特別研究員—PD）及び特任助教（JSPS 特別研究員—RPD）にあつては採用日から3年に達する日以内、特任助教（JSPS 特別研究員—CPD）にあつては採用日から5年に達する日以内（特任助教（JSPS 特別研究員—PD）の期間を含む）とし、本学を受入研究機関として日本学術振興会特別研究員の資格を有する期間を限度に、契約の更新をすることができる。

（期間の定めのない労働契約への転換）

第5条の2 本学との間で締結された二以上の期間の定めのある労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下「有期労働契約」という。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が5年（前条第3項の規定の適用を受ける者にあつては10年）を超える特定雇用職員が、本学に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）の締結の申込みをしたときは、当該満了する日の翌日から無期労働契約での雇用に転換する。

- 2 本学との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と本学との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第2項に定める空白期間をいう。以下「空白期間」という。）があり、当該空白期間が6月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が1年に満たない場合にあつては、当該一の有期労働契約の契約期間に2分の1を乗じて得た期間を基礎として労働契約法第18条第1項の通算契約期間に関する基準を定める省令（平成24年厚生労働省令第148号）で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

3 第1項の規定にかかわらず、勤務実績が極めて良好であると本学が認めた特定雇用職員にあっては、無期労働契約での雇用に転換することができる。

(試用期間)

第6条 特定雇用職員（JSPS 特別研究員―PD 等を除く。以下この条において同じ。）に採用された者には、採用の日から6月の試用期間を設ける。ただし、契約期間が1年を超えて3年以内である場合は、試用期間を3月とし、契約期間が1年以内である場合は、試用期間を設けない。

2 試用期間中に特定雇用職員として、又は試用期間終了後正式に特定雇用職員とするに不適格と学長が認めるときは、解雇することがある。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

#### 第2節 昇任及び降任

(昇任)

第7条 特定雇用職員の昇任は、選考による。

2 前項の選考は、特定雇用職員の勤務成績及びその他の能力の評定に基づいて行う。

(降任)

第8条 特定雇用職員が次の各号の一に該当する場合には、降任することができる。

- 一 勤務実績がよくない場合
- 二 心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合
- 三 その他その職に必要な適格性を欠く場合

#### 第3節 異動

(配置換及び併任)

第9条 特定雇用職員は、業務上の都合により配置換又は併任を命ぜられることがある。

2 前項に規定する異動を命ぜられた特定雇用職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

(クロスアポイントメント制度)

第9条の2 学長は、特定雇用職員（JSPS 特別研究員―PD 等及び特別語学講師を除く。）又は本学以外の他の機関（以下「他機関」という。）の職員が本学及び他機関の双方の身分を有し本学及び他機関の業務を行うこと（以下「クロスアポイントメント制度」という。）について協定を締結した上で、在籍出向をさせ、又は採用することができる。

2 クロスアポイントメント制度に関する事項は、国立大学法人千葉大学クロスアポイントメント制度に関する規程に定める。

#### 第4節 休職

(休職の事由)

第10条 特定雇用職員（試用期間中の特定雇用職員を除く。）が次の各号の一に該当する場合は、休職とすることができる。

- 一 病気休暇の期間（第25条第1項ただし書に定める病気休暇の期間。以下この条において同じ。）が引き続き90日に達し、なお療養を要する場合（復職後6か月以内に同一傷病（当該休

職に係る負傷若しくは疾病と同一若しくは類似のものとして産業医が認めるもの又はこれらの負傷若しくは疾病に起因するものとして産業医が認めるものをいう。以下同じ。)により再び療養を要する場合を含む。)

- 二 使用した病気休暇の期間が90日に達するまでの間に、当初の負傷又は疾病とは明らかに異なる負傷又は疾病のため病気休暇を取得し、引き続き90日に達し、なお療養を必要とする場合
- 三 使用した病気休暇の期間が90日に達した日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間(1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に第25条第2項及び第3項に定める病気休暇により勤務しない時間、第26条第8号に掲げる場合における特別休暇により勤務しない時間、第27条に定める育児休業により勤務しない時間、第28条に定める介護休業により勤務しない時間並びに女子特定雇用職員が母子保健法(昭和40年法律第141号)に定める保健指導又は健康診査を受ける場合及びその結果に基づき勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない場合であって、学長の承認を得た期間(以下この項において「育児時間等」という。)がある場合にあっては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児時間等以外の勤務時間)のすべてを勤務した日の日数(第2項において「実勤務日数」という。)が20日に達する日までの間に、当初の負傷又は疾病とは明らかに異なる負傷又は疾病のため病気休暇を取得し、引き続き90日に達し、なお療養を必要とする場合
- 四 刑事事件に関し起訴された場合
- 五 学校、研究所、病院等の公共的施設において、その特定雇用職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査又は研究等に従事する場合
- 六 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
- 七 その他学長が特別の事由により休職とすることが適当と認める場合

- 2 前項第1号から第3号までの病気休暇の期間の計算にあたっては、次の各号のとおりとする。
  - 一 連続する8日以上(当該期間中に勤務を要する日の日数が4日以上含まれる期間とする。)の病気休暇を使用した特定雇用職員が、その病気休暇の期間の末日の翌日から、実勤務日数が20日に達するまでの間に、同一傷病により再び病気休暇を使用したときは、前後の病気休暇の期間は連続するものとみなす。
  - 二 連続する病気休暇の間にある週休日、休日、病気休暇以外の休暇等により勤務しない日(年次休暇又は特別休暇を使用した日及び1日の勤務時間の一部を勤務しない日を含む。)は、病気休暇を使用した日とみなす。

(休職の期間)

- 第11条 前条第1項第1号から第3号までの休職の期間は、療養を要する程度に応じ、契約期間(契約期間が3年を超える場合は、3年)を超えない範囲内で学長が定める。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、休職に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。
- 2 前項の期間の計算にあたっては、復職後6か月以内に同一傷病により再び休職となったときは、前の休職の期間と後の休職の期間が引き続いたものとみなす。

- 3 前条第1項第4号の休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。
- 4 前条第1項第5号から第7号までの休職の期間は、必要に応じ、3年を超えない範囲で学長が定める。

#### 第5節 退職及び解雇

##### (退職)

第12条 特定雇用職員が次の各号の一に該当する場合は、退職とする。

- 一 退職を願い出て学長から承認された場合
- 二 契約期間が満了した場合
- 三 引き続き常勤職員、非常勤職員又は非常勤医師に採用された場合
- 四 前条に規定する最長の休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しない場合
- 五 死亡した場合
- 六 JSPS 特別研究員―PD等にあつては日本学術振興会特別研究員の資格を喪失した場合

##### (解雇)

第13条 特定雇用職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することができる。この場合において、解雇の手続については、就業規則第16条第1項の規定を準用する。

- 一 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、特定雇用職員としての職責を果たし得ない場合
- 二 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さない場合
- 三 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障がある場合
- 四 前3号のほか特定雇用職員として必要な適格性を欠く場合
- 五 組織の改廃又は業務の縮小その他やむを得ない業務上の都合により特定雇用職員の減員が必要な場合
- 六 外部資金の受入終了やプロジェクト事業等の業務の完了等の事由により、業務を終了せざるを得ない場合

##### (解雇制限)

第14条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、第1号の場合において労基法第81条の規定による打切補償を支払う場合は、この限りでない。

- 一 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
- 二 第26条第6号又は第7号の規定により就業しない期間及びその後30日間

##### (解雇予告)

第15条 第13条の規定により特定雇用職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、試用期間中の特定雇用職員（14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）を解雇する場合は、この限りでない。

#### 第3章 給与

##### (給与)

第16条 特定雇用職員の給与に関する事項は、国立大学法人千葉大学特定雇用職員給与規程に定める。

2 前項にかかわらず、運営上必要な場合は、国立大学法人千葉大学職員給与規程によることができる。

#### 第4章 服務規律

(服務の心得)

第17条 特定雇用職員は、本学の業務の公共性を自覚し、この規則を遵守するとともに、上司の職務上の命令に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力して誠実に職務を遂行しなければならない。

#### 第5章 勤務時間、休日及び休暇等

##### 第1節 勤務時間等

(勤務時間及び休憩時間)

第18条 特定雇用職員の勤務時間は、1週間当たり38時間45分（労基法第32条の2に規定する4週間単位又は1か月間単位の変形労働時間制による場合にあつては4週間又は1か月間を平均し、同法第32条の4に規定する52週間単位の変形労働時間制による場合にあつては52週間を平均し、1週間当たり38時間45分）とする。

2 1日の勤務時間は7時間45分とし、始業時刻及び終業時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻 午前8時30分

終業時刻 午後5時15分

休憩時間 午後0時から午後1時まで

3 本学の運営上の都合により特別の勤務形態によって勤務する必要のある特定雇用職員については、前項及び第20条の規定にかかわらず、第1項に規定する勤務時間の範囲内で、個別に勤務時間、週休日及び休日の割り振りを行なうことができるものとする。

(専門業務型裁量労働制)

第18条の2 第39条において準用する就業規則第28条に定める専門業務型裁量労働制の適用となる特定雇用職員については、労基法第38条の3に規定する労使協定に定めるみなし労働時間を適用するものとする。

2 専門業務型裁量労働制の取扱いその他必要な事項については、別に定める。

(時間外勤務及び休日勤務)

第19条 業務の都合上必要がある場合には、前2条の規定にかかわらず、労基法第36条に規定する手続を経て時間外勤務又は休日勤務を命ずることがある。

##### 第2節 週休日、休日及び休暇等

(週休日及び休日)

第20条 週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）は、日曜日及び土曜日とする。

2 休日は、次の各号に掲げるとおりとする。

一 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日

二 12月29日から翌年の1月3日までの日（前号に定める休日を除く。）

（週休日の振替）

第21条 週休日に特に勤務をすることを命ずる必要がある場合には、勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日」という。）を週休日に変更し、又は当該勤務日の勤務時間のうち4時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることがある。

（休日の代休日）

第22条 休日に特に勤務をすることを命じた場合には、当該休日に代わる日（以下「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日を指定することがある。

2 前項の規定により代休日を指定された特定雇用職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、勤務することを要しない。

（有給休暇の種類）

第23条 有給休暇の種類は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

（年次休暇）

第24条 年次休暇は、一の年（1月1日から12月31日までの一暦年）における休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる特定雇用職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数（以下「年次休暇付与日数」という。）とする。

一 次号に掲げる特定雇用職員以外の特定雇用職員 20日

二 当該年の中途において、新たに特定雇用職員となったもの その者の当該年における在職期間に応じ、別表第2の日数欄に掲げる日数

2 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、年次休暇付与日数を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

3 学長は、第1項又は第37条第2項の規定による年次休暇（当該年次休暇の日数が10日以上である特定雇用職員に係るものに限る。次項において同じ。）の日数のうち5日については、一の年において、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）で定めるところにより、特定雇用職員ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

4 前項の規定にかかわらず、学長は、第39条において準用する就業規則第43条の規定により取得した年次休暇の日数（当該日数が5日を超える場合には、5日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

（病気休暇）

第25条 病気休暇は、特定雇用職員が負傷又は疾病による療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とし、その期間は最小限度と認める範囲内とする。ただし、次に掲げる場合を除く病気休暇の期間は、連続して90日を超えることはできない。

一 次項及び第3項に規定する場合

二 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

三 国立大学法人千葉大学職員安全衛生管理規程第27条に定める勤務の軽減措置を受けた場合



- 2 女性特定雇用職員から生理日における勤務が著しく困難であるとして請求があった場合には、病気休暇として取り扱う。
- 3 特定雇用職員が不妊治療を行うため入院又は通院する場合で、その勤務しないことが相当であると認められるときには、一の年において10日の範囲内の期間を病気休暇として取り扱う。

(特別休暇)

第26条 特別休暇は、特定雇用職員が次の各号の一に該当する場合の休暇とし、その期間は、それぞれ当該各号に規定する期間とする。

- 一 特定雇用職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- 二 特定雇用職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき その必要と認められる期間
- 三 特定雇用職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- 四 特定雇用職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき 一の年において5日の範囲内の期間
  - イ 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動
  - ロ 身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設における活動
  - ハ 身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動
- 五 特定雇用職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの期間内における連続する5日の範囲内の期間
- 六 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定である女性特定雇用職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- 七 女性特定雇用職員が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女性特定雇用職員が申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）
- 八 生後1年に達しない子を育てる特定雇用職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日2回それぞれ30分以内の期間（男性特定雇用職員にあつては、その子の当

該特定雇用職員以外の親が当該特定雇用職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労基法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）

九 特定雇用職員が妻（届出をしないが事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 特定雇用職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの期間内における2日の範囲内の期間

一〇 特定雇用職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する特定雇用職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日の範囲内の期間

一一 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する特定雇用職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして当該子に予防接種又は健康診断を受けさせることを行うことをいう。）のため勤務しないことを申し出た場合 一の年において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間

一二 特定雇用職員の親族（別表第3親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、特定雇用職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事のため勤務しないことが相当であると認められるとき 親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあつては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間

一三 特定雇用職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年以内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1日の範囲内の期間

一四 特定雇用職員が心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において週休日、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間

一五 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、特定雇用職員が勤務しないことが相当であると認められるとき 7日の範囲内の期間

イ 特定雇用職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該特定雇用職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。

ロ 特定雇用職員及び当該特定雇用職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該特定雇用職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

一六 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合 必要と認められる期間

一七 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、特定雇用職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間

一八 国立大学法人千葉大学職員の介護休業等に関する規程第2条に規定する要介護状態にある対象家族を介護する特定雇用職員が、その対象家族の介護その他の世話（対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族の必要な世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことを申し出た場合 一の年において5日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間

一九 その他学長が特に必要と認める場合 必要と認められる期間

### 第3節 休業

（育児休業）

第27条 3歳に満たない子の養育を必要とする特定雇用職員は、学長に申し出て育児休業をすることができる。

2 育児休業に関する事項は、国立大学法人千葉大学職員の育児休業等に関する規程によるものとする。

（介護休業）

第28条 傷病のため介護を要する家族がいる特定雇用職員は、学長に申し出て介護休業をすることができる。

2 介護休業に関する事項は、国立大学法人千葉大学職員の介護休業等に関する規程によるものとする。

### 第6章 懲戒等

（懲戒の事由）

第29条 特定雇用職員が次の各号の一に該当する場合には、懲戒することができる。この場合において、懲戒の手続については、就業規則第50条の規定を準用する。

一 正当な理由なく無断欠勤した場合

二 正当な理由なく遅刻、早退するなど勤務を怠った場合

三 故意又は重大な過失により本学に損害を与えた場合

四 窃盗、横領又は傷害等の刑法犯に該当する行為をした場合

五 重大な経歴詐称をした場合

六 研究活動における不正行為をした場合

七 研究費を不正に使用した場合

八 ハラスメントに該当する行為をした場合

九 酒酔い運転その他悪質な交通法規違反をした場合

一〇 第39条において準用する就業規則第22条に定める禁止行為をした場合

一一 その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる行為があった場合

（懲戒の種類）

第30条 懲戒の種類及び内容は、次の各号に掲げるとおりとする。

- 一 戒告 反省を促し、戒める。
- 二 減給 労基法第91条に規定する額を上限として給与を減額する。
- 三 停職 12月を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- 四 諭旨解雇 退職届の提出を勧告し、これに応じない場合は、懲戒解雇する。
- 五 懲戒解雇 予告期間を設けることなく、即時に解雇する。

(訓告等)

第31条 前条による懲戒処分の必要がない者についても、服務規律を厳正に保持する必要があるときには、訓告又は厳重注意を文書により行う。

(損害賠償)

第32条 特定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、第30条の規定による懲戒処分又は前条の規定による訓告等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

#### 第7章 出張及び旅費

(出張)

第33条 業務上必要がある場合は、特定雇用職員に出張を命ずることがある。

- 2 特定雇用職員は、出張から帰任したときは、速やかに上司に復命しなければならない。

(旅費)

第34条 前条の出張を命ぜられた特定雇用職員の旅費に関する事項は、国立大学法人千葉大学旅費規程によるものとする。

#### 第8章 退職手当

(退職手当)

第35条 特定雇用職員には退職手当を支給しない。ただし、第16条第2項を適用する者にあつては、国立大学法人千葉大学職員退職手当規程（以下「退職手当規程」という。）の定めるところによる。この場合において、引き続き常勤職員となるために退職したときは、退職手当規程第7条第3項の規定にかかわらず、特定雇用職員の雇用が終了した後に、当該特定雇用職員の勤続期間に応じた退職手当を支給する。

#### 第9章 就業に関する特例

(雇用上限年齢の特例)

第36条 特定雇用職員（JSPS 特別研究員―PD等及び特任職員を除く。）のうち、学長が特に必要と認める者にあつては、別表第1の雇用上限年齢にかかわらず、満70歳を雇用上限年齢とする。

(短時間勤務の特例)

第37条 特定雇用職員の勤務時間について、職務上又は運営上の事由により必要と認められる場合は、第18条の規定にかかわらず、同条第1項及び第2項に規定する勤務時間に満たない勤務時間（以下「短縮勤務時間」という。）とすることができる。

2 短縮勤務時間が適用される特定雇用職員の一の年（1月1日から12月31日までの一暦年）における年次休暇付与日数は、第24条第1項第1号又は第2号の規定により算定される日数に当該特定雇用職員の1週間当たりの勤務日の日数を5で除して得た数を乗じて得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）とする。

#### 第10章 雑則

（実施に関し必要な事項）

第38条 この規則の実施に関し必要な事項は、学長が別に定める。

（就業規則の準用）

第39条 就業規則第4条、第7条第2項、第9条第3項、第11条、第12条、第14条、第16条第2項、第21条、第22条（勤務時間が週30時間以下の者にあつては第3号を除く。）、第23条から第25条まで、第27条から第29条の2まで、第30条第2項から第5項まで、第31条から第35条まで、第43条、第44条、第48条、第49条（第1項第2号を除く。）、第54条、第57条及び第59条の規定を準用する。この場合において、これらの規定中「職員」とあるのは「特定雇用職員」と読み替えるほか、就業規則第9条中「第1項第1号から第3号まで」とあり、及び就業規則第12条中「第9条第1号から第3号まで」とあるのは「第10条第1項第1号から第3号まで」と、就業規則第29条中「第26条第2項」とあるのは「第18条第2項」と、就業規則第31条中「前条第1項」とあるのは「第19条」と、就業規則第43条中「前条第6号、第7号及び第11号」とあるのは「第26条第6号、第7号及び第11号」と、「前項」とあるのは「この条において準用する就業規則第43条第2項」と、「前条第6号及び第11号」とあるのは「第26条第6号及び第11号」と、「第11号」とあるのは「第26条第11号」と、「前条第7号」とあるのは「第26条第7号」と、「前2項」とあるのは「この条において準用する就業規則第43条第5項及び第6項」と、就業規則第44条中「第42条第9号から第11号まで及び第18号」とあるのは「第26条第9号から第11号まで及び第18号」と読み替えるものとする。

（この規則により難い場合の措置）

第40条 特別の事情によりこの規則によることができない場合又はこの規則によることが著しく不適當であると学長が認める場合は、別段の取扱いをすることができる。

#### 附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。ただし、第26条第2号の規定の適用については、施行日から平成21年5月20日までの間、同号中「裁判員、証人」とあるのは、「証人」とする。

#### 附 則（平成22年4月1日）

この規則は、平成22年4月1日から施行する。ただし、改正後の第26条第11号及び第18号並びに第40条の規定は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成23年4月1日）

- 1 この規則は、平成23年4月1日から施行し、改正後の第10条及び第25条に定める病気休暇の期間については、施行日以後に使用した病気休暇から適用する。
- 2 施行日前から引き続く病気休暇による休職の取扱いについては、施行日から起算して90日の範囲内で、従前の例による。

附 則（平成23年10月1日）

この規則は、平成23年10月1日から施行する。

附 則（平成24年4月1日）

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成25年1月1日）

この規則は、平成25年1月1日から施行する。

附 則（平成25年4月1日）

- 1 この規則は、平成25年4月1日から施行する。
- 2 平成25年3月31日に在職する特定雇用職員であって、この規程の施行日に契約を更新された者及び施行日に引き続き在職する者（科技イノベ活性化法第15条の2第1項第1号又は第2号に該当する者を除く。）にあつては、改正後の第5条は適用しない。ただし、施行日以後、勤務実績が良好であり、かつ、業務の都合により契約更新の必要があると認められる場合には次の各号の一を適用する。
  - 一 改正前の第5条第1号により雇用されていた者については、3年目の契約期間満了日の翌日から、在職期間が3年に達する日を限度として契約の更新をすることができる。ただし、施行日から5年を超える場合には、施行後5年を経過する日を限度とする。
  - 二 改正前の第5条第2号により雇用されていた者については、最初の契約期間満了日の翌日から、3年を限度として1回に限り、契約の更新をすることができる。
  - 三 改正前の第5条第3号又は第4号により雇用されていた者については、当該プロジェクト等（寄附講座、寄附研究部門、共同研究講座及び共同研究部門を含む。）の存続期間に限り、5年を限度として1回に限り、契約の更新をすることができる。
- 3 前項の適用を受ける者にあつては、第12条の2中「最初の採用日」とあるのは「施行日以後の更新日」と読み替えるものとする。

附 則（平成26年10月1日）

この規則は、平成26年10月1日から施行する。

附 則（平成27年4月1日）

- 1 この規則は、平成27年4月1日から施行する。
- 2 改正後の第5条第3項の規定は、平成25年4月1日以後の日を初日とする期間の定めのある労働契約について適用する。

附 則（平成27年10月1日）

この規則は、平成27年10月1日から施行する。

附 則（平成28年4月1日）

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年11月1日）

この規則は、平成28年11月1日から施行する。

附 則（平成29年12月1日制定）

- 1 この規則は、平成30年4月1日から施行する。
- 2 改正後の第5条の2第1項の規定は、平成25年4月1日以後の日を契約期間の初日とする有期労働契約について適用し、平成25年3月31日以前の日が初日である有期労働契約の契約期間は、同項に規定する通算契約期間には、算入しない。

附 則（平成30年4月1日制定）

- 1 この規則は、平成30年4月1日から施行し、改正後の第10条第1項第1号及び第2項第1号並びに第11条第2項の規定は、施行日以後の休職から適用する。
- 2 施行日前から引き続く休職の取扱いについては、従前の例による。

附 則（平成31年4月1日）

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和元年7月1日）

この規則は、令和元年7月1日から施行し、平成31年4月1日から適用する。

附 則（令和3年4月1日）

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（令和4年4月1日）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和5年4月1日）

- 1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。

- 2 令和13年3月31日までの間、学長が特に必要と認める特任職員の雇用上限年齢は、満65歳とする。

附 則（令和5年10月1日）

- 1 この規則は、令和5年10月1日から施行する。
- 2 この規則の施行前から引き続き日本学術振興会特別研究員の資格を有する者にあつては、改正後の第5条第6項前段に規定する期間から施行前に資格を有していた期間を除いた期間を契約期間とする。

別表第1（第2条及び第5条関係）

職名	職務内容	契約期間	雇用上限年齢	雇用経費
（特任教員） 特任教授 特任准教授 特任講師 特任助教	特定の教育又は研究プロジェクト等（寄附講座、寄附研究部門、共同研究講座及び共同研究部門を含む。）において教育研究に従事（寄附講座及び寄附研究部門においては、当該教育研究に従事するほか、当該教育研究の遂行に支障のない範囲内でその他の授業又は研究指導を担当）	第5条第1号、第2号又は第3号適用	満65歳	奨学寄附金等の外部資金、病院収入等の自己収入金、科学研究費補助金等の競争的資金、機能強化経費、その他学長が特に認める経費
（JSPS特別研究員—PD等） 特任助教（JSPS特別研究員—PD）、特任助教（JSPS特別研究員—RPD）、特任助教（JSPS特別研究員—CPD）	日本学術振興会特別研究員（日本学術振興会が行う特別研究員事業において、同会が選考し資格を付与された者をいう。以下同じ。）としての研究計画に基づく研究に従事するほか、研究計画の遂行に支障のない範囲内で教育研究活動に従事	第5条第6項適用	満65歳	日本学術振興会が行う雇用支援事業による経費、その他学長が特に認める経費
特任研究員	特定の研究プロジェクト等において専ら研究に従事	第5条第1号、第2号又は第3号適用	満65歳	奨学寄附金等の外部資金、病院収入等の自己収入金、科学研究費補助金等の競争的資金、機能強化経費、その他学長が特に認める経費
高度特定専門員	学長が必要と認める特定の専門的業務に従事	第5条第1号、第2号又は第3号適用	満65歳	



(特任職員)	特任部長 特任課長	特に高度な専門的知識及び豊富な実務経験を必要とする管理・監督の業務に従事	第5条第1号又は第2号適用	満65歳	
	特任専門員 特任専門職員	高度な専門的知識及び豊富な実務経験を必要とする業務に従事			
特別語学講師		母語である言語を活用して語学教育、国際交流、語学指導及び本学が要請する業務に従事	第5条第2号適用	満65歳	学長が特に認める経費

備考1 特任職員の雇用上限年齢について、令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間においては、次表のとおりとする。

期間	雇用上限年齢
令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	満61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	満62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	満63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	満64歳

2 前項の規定にかかわらず、国立大学法人千葉大学無期転換特定雇用職員就業規則令和5年附則第4項の規定の適用を受ける者は、満65歳に達する日の属する事業年度の末日を限度として採用又は契約更新することができる。

別表第2 (第24条関係)

在職期間	日数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間	12日
7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え1年未満までの期間	20日

別表第3 (第26条関係)

親族	日数
配偶者	7日
父母	
子	5日

祖父母	3日（特定雇用職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（特定雇用職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（特定雇用職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（特定雇用職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（特定雇用職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日