

# 国立大学法人岩手大学契約職員就業規則

平成28年3月29日 制定  
令和7年1月30日 最終改正

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この規則は、国立大学法人岩手大学職員就業規則第3条に規定する国立大学法人岩手大学（以下「岩手大学」という。）に勤務する契約職員の就業に関して必要な事項を定めることを目的とする。

### (契約職員の定義)

- 第2条 この規則において「契約職員」とは、3年（労働基準法（昭和22年法律第49号）第14条第1項各号のいずれかに該当する場合にあっては5年）以内の雇用の期間を定めて雇用する職員（労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定に基づき期間の定めのない労働契約に転換した者を含む。）であって、勤務時間が1日につき7時間45分勤務し、1週間につき38時間45分以内勤務する職員をいう。
- 2 この規則において、「プロジェクト」とは、公募型の研究開発及び事業に採択され、競争的外部資金の提供を受けたもの及びその他岩手大学長（以下「学長」という。）が認めたものをいう。

### (名称)

第3条 契約職員の名称等は、次に掲げるとおりとする。

名 称	対 象 職 員	
事務補佐員	事務に関する職務を補佐する職員及びプロジェクトの事務に関する職務を補佐する職員	
技術補佐員	技術に関する職務を補佐する職員及びプロジェクトの技術に関する職務を補佐する職員	
特任 教 員	特任教授 特任准教授 特任助教	学術全般において研究協力者として教育研究に従事する職員及びプロジェクト等により教育研究に従事する職員
特任研究員	学術全般において研究支援者又は研究協力者として研究に従事する職員及びプロジェクト等により研究に従事する職員	
特任専門職員	プロジェクトに関わる研究開発等の運営・管理及び知的財産等の業務に従事する職員（リサーチアドミニストレーター）、各プロジェクトのマネジメント業務に従事する職員、他各プロジェクト等において専門的業務に従事する職員	
臨床獣医師	農学部附属動物病院の診療に従事する職員	
愛玩動物看護師	農学部附属動物病院の診療の補助、愛玩動物の世話その他の看護等に従事する職員	
動物看護技術補助員	農学部附属動物病院の看護業務等に従事する職員	
特任教諭	附属学校における授業を担当し、教育に関する職務を補佐する職員	

ICT支援員	附属学校における教育活動その他の学校運営における 情報通信技術の活用に関する支援に従事する職員
--------	--

2 前項の名称のうち特任教員、特任研究員及び特任専門職員については、必要に応じて学長の定めるところにより名称を付記することができる。

(権限の委任)

第4条 学長は、この規則に規定する権限の一部を他の職員に委任することができる。

(遵守義務)

第5条 岩手大学及び契約職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

## 第2章 採用・退職等

### 第1節 採用等

(採用)

第6条 採用は選考によるものとし、学長が採用する。

2 採用候補者の年齢は、次の各号に定める年齢を超えないものとする。

- 一 特任教員、特任研究員、臨床獣医師 70歳
- 二 前号以外の契約職員 65歳

3 岩手大学で任期を付して雇用された一の期間(以下、「有期雇用契約期間」という。)又は、2以上の有期雇用契約期間を通算した期間(以下「通算契約期間」という。)を有する者を再び契約職員として採用する場合には労働契約法第18条第2項に定める空白期間(以下「空白期間」という。)及び次に掲げる空白期間を経過後に採用できるものとする。

直近の有期雇用契約期間又は通算契約期間	空白期間
2ヶ月以下	1ヶ月以上
2ヶ月超～4ヶ月以下	2ヶ月以上
4ヶ月超～6ヶ月以下	3ヶ月以上
6ヶ月超～8ヶ月以下	4ヶ月以上
8ヶ月超～10ヶ月以下	5ヶ月以上
10ヶ月超～	6ヶ月以上

4 前項の規定にかかわらず、空白期間を経過していない場合には、直近の有期雇用契約期間又は通算契約期間と新たな有期雇用契約期間を通算し、第8条第1項及び第2項に定める雇用期間内においてのみ採用することができる。

(選考に必要な書類)

第7条 選考に際して必要とする書類は、履歴書のほか、選考する職種に応じて必要とする書類を提出させるものとする。

(雇用期間及び更新)

第8条 雇用期間は、採用日から3年(労働基準法第14条第1項各号のいずれかに該当する場合にあっては5年)引き続き雇用する場合であっても原則5年(労働契約法(平成19年法律第128号)第18条第2項の規定により通算契約期間に算入しないこと

とされている期間を除く。)を経過する日までの範囲内で岩手大学が個別契約において定めるものとする。

- 2 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「活性化法」という。)第15条の2第1項第1号及び第2号に該当する職員であって、前項の雇用期間終了後、引き続き雇用を必要とする場合は、当該契約職員の労働契約や労働実態などの個別具体的な内容に即して判断する。ただし、雇用を継続する場合であっても岩手大学との有期労働契約の期間の始期から10年(労働契約法第18条第2項の規定により通算契約期間に算入しないこととされている期間及び活性化法第15条の2第2項に規定する通算契約期間に算入しないこととされている期間(以下「通算契約除外期間」という。)を除く。)を超えることはできない。
- 3 前2項の規定にかかわらず、雇用期間の終期は、第6条第2項各号に掲げる年齢に達する日以後における最初の3月31日を超えることはできない。
- 4 第6条第3項の規定にかかわらず、岩手大学で有期雇用契約期間又は通算契約期間を有する者が退職後、空白期間を経過せずに新たに有期雇用契約を締結する場合の通算契約期間は、第1項及び第2項に規定する雇用期間を限度とする。
- 5 前4項の規定にかかわらず、契約期間満了時に次の各号に該当する場合、契約を更新しない。
  - 一 勤務成績が著しく不良で、改善の見込みがなく、契約職員としての職責を果たし得ない場合
  - 二 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障がある場合、又は職務に堪えない場合
  - 三 前2号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠く場合
  - 四 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は閉鎖等を行う必要が生じ、かつ、他の職務への転換が困難な場合
  - 五 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又は縮小等の事由により、業務終了せざるを得ない場合

(無期雇用契約への転換)

- 第9条 当初の採用日から通算契約期間(通算契約除外期間を除く。)が5年(活性化法第15条の2第1項第1号及び第2号に該当する者にあつては10年)を超える有期雇用契約を締結する者は、現に雇用されている雇用契約期間満了日までに、学長に対し無期雇用契約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。無期雇用契約への転換の申し出は、当該雇用契約期間満了日の30日前までに行うよう努めるものとする。
- 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 無期雇用契約を締結した契約職員に係る定年は65歳(特任教員、特任研究員及び臨床獣医師にあつては70歳)とし、当該年齢に達した日以後における最初の3月31日に退職するものとする。

(労働条件の明示)

- 第10条 学長は、労働契約締結時に次の事項を記載した文書を交付するものとする。
  - 一 給与(昇給及び賞与の有無を含む。)に関する事項
  - 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
  - 三 労働契約の期間(試用期間を含む。)に関する事項
  - 四 始業及び就業の時刻、所定勤務時間を超える労働の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
  - 五 退職(解雇事由を含む。)及び退職手当の有無に関する事項

(試用期間)

- 第11条 試用期間は採用の日から3ヶ月とする。ただし岩手大学が適当と認める場合に

- は、この期間を短縮し、又は設けないことがある。
- 2 試用期間中の契約職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを解雇し、又は試用期間満了時に本採用しない。
    - 一 勤務成績が不良なとき
    - 二 心身に故障があるとき
    - 三 その他職員として適格性を欠くとき
  - 3 試用期間終了時において前項各号のいずれかに該当する可能性があるとして認められるときは、さらに1ヶ月間を限度として、1回に限り試用期間を延長する場合がある。また、試用期間終了時において、改善が認められないと判断される場合には本採用しない。
  - 4 試用期間は在職期間に通算する。

## 第2節 異動

### (配置換)

- 第12条 学長は、業務上必要な場合は、契約職員に配置換を命ずることができる。
- 2 前項に規定する配置換を命ぜられた契約職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。

## 第3節 退職及び解雇

### (退職)

- 第13条 契約職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、退職し、契約職員としての身分を失う。
- 一 雇用期間が満了した場合
  - 二 退職を申し出て学長から承認された場合
  - 三 死亡した場合

### (退職手続)

- 第14条 契約職員は、雇用期間中に自己の都合により退職しようとする場合は、退職を予定する日の30日前までに、学長に文書をもって申し出なければならない。
- 2 契約職員は、退職届を提出しても、退職するまではその職務に従事しなければならない。

### (解雇)

- 第15条 学長は、契約職員が次の各号のいずれかに該当するに至った場合は、解雇する。
- 一 削除
  - 二 禁錮以上の刑に処せられた場合
  - 三 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した場合

- 第16条 学長は、契約職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇することができる。
- 一 勤務成績が著しく不良で、改善の見込みがなく、契約職員としての職責を果たし得ない場合
  - 二 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障がある場合、又は職務に堪えない場合
  - 三 前2号に規定する場合のほか、その職務に必要な適格性を欠く場合
  - 四 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は閉鎖等を行う必要が生じ、かつ、他の職務への転換が困難な場合
  - 五 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又は縮小等の事由により、業務終了せざるを得ない場合

( 解雇制限 )

第 17 条 学長は、前 2 条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は解雇しない。

- 一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間
- 二 産前産後の女性職員が、第 41 条の規定により休業する期間及びその後 30 日間

( 解雇予告 )

第 18 条 学長は、第 15 条及び第 16 条の規定により契約職員を解雇する場合は、少なくとも 30 日前にその予告をしなければならない。30 日前に予告しない場合は、30 日以上平均賃金を支払わなければならない。ただし、あらかじめ定められた雇用期間が 2 月以内である契約職員を解雇する場合又は所轄労働基準監督署の認定を受けた場合は、この限りでない。

- 2 学長は、契約職員が前項の規定により解雇予告された日から解雇の日までの間において、当該解雇予告理由について証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

( 退職後の責務 )

第 19 条 退職した契約職員、又は解雇された契約職員は、岩手大学からの貸与品及び業務に関して入手した資料等を返還しなければならない。

- 2 退職した契約職員、又は解雇された契約職員は、在職中に職務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

( 退職証明書 )

第 20 条 学長は、退職した契約職員、又は解雇された契約職員が、退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

### 第 3 章 給与

( 給与額 )

第 21 条 契約職員のうち、次の名称区分に掲げる職員の給与額については、経験等を考慮して定める範囲の月額に、国立大学法人岩手大学職員給与規則（以下「給与規則」という。）に定める職員の例に準じた住居手当、寒冷地手当、期末手当及び勤勉手当の相当額を考慮した次に掲げる範囲内の月額に基づき、年額により決定する。

名 称		月額の範囲
事務補佐員		170,000円から370,000円までの範囲で、10,000円単位の額
技術補佐員		
動物看護技術補助員		
特任 教 員	特任教授	430,000円から890,000円までの範囲で、10,000円単位の額
	特任准教授	330,000円から700,000円までの範囲で、10,000円単位の額
	特任助教	230,000円から550,000円までの範囲で、10,000円単位の額
特任研究員		200,000円から500,000円までの範囲で、10,000円単位の額
臨床獣医師		

特任専門職員	170,000円から570,000円までの範囲で、10,000円単位の額
愛玩動物看護師	170,000円から390,000円までの範囲で、10,000円単位の額
特任教諭	249,000円
ICT支援員	

- 2 通勤手当は、給与規則第26条に定める職員の例に準じて契約職員に支給する。
- 3 テレワーク手当は、給与規則第28条の4に定める職員の例に準じて契約職員に支給する。
- 4 契約職員のうち、プロジェクト要項等により第1項に定める給与決定が行えない場合には給与は日給とし、給与規則に定める基準に準じて算出された俸給月額相当額を基に算出した範囲内の額とする。
- 5 前項に定める契約職員については、寒冷地手当、入試手当、期末及び勤勉手当を給与規則に定める職員の例に準じて支給することができる。
- 6 超過勤務手当は所定の勤務時間を超える勤務（以下「超過勤務」という。）を命ぜられた場合には給与規則に定める職員の例に準じて支給する。
- 7 第1項において給与を決定した場合には前項、第47条、第48条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、月額を1年間における1月平均所定労働時間数で除して得た額とする。
- 8 学長が特に必要と認める場合には、前7項の規定にかかわらず、給与額を決定することができる。

（計算期間）

- 第22条 前条第1項の規定により給与額を決定された契約職員の年俸の計算期間は、原則として毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間とし、年俸の12分の1の額（以下「年俸月額」という。）を毎月支給する。ただし、当該契約職員が雇用期間の途中で退職したときは、給与規則第6条第4項に定める職員の例に準じて支給する。
- 2 前条第3項の規定により給与額を決定された契約職員の計算期間は、支払月の前月の初日から末日までとする。
  - 3 給与等の支給日は職員に準ずる。

（退職手当）

- 第23条 退職手当は支給しない。

（給与の支払）

- 第24条 給与の支払は、給与規則第5条に定める職員の例に準じて行う。

## 第4章 服務

（誠実義務）

- 第25条 契約職員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行しなければならない。

（職務専念義務）

- 第26条 契約職員は、この規則又は関係法令の定める場合を除いては、職務上要求される注意力をその職責遂行のために用い、岩手大学の職務に従事しなければならない。

(職務専念義務免除期間)

第27条 契約職員は、関係法令に定められている期間のほか、次に掲げる期間においては、職務専念義務を免除される。

- 一 勤務時間内レクリエーションに参加することを承認された期間
- 二 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間
- 三 勤務時間内に妊娠中の契約職員及び産後1年を経過しない契約職員(以下「妊産婦である契約職員」という。)が母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けること、及びその指導を守ることができるための勤務時間の変更や業務軽減等の措置のために勤務を要しないことを承認された期間
- 四 その他岩手大学が必要と認めた期間

2 契約職員は、前項各号の期間については、あらかじめ学長の承認を得なければならない。

3 業務に専念することの義務を免除された期間については、勤務したものとみなす。

(遵守事項)

第28条 契約職員は、次の事項を守らなければならない。

- 一 上司の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行すること。
- 二 正当な理由なく勤務を欠かないこと。
- 三 職場の内外を問わず、岩手大学の信用を傷つけ、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ないこと。
- 四 職務上知ることのできた秘密を他に漏らさないこと。
- 五 常に公私の別を明らかにし、その職務を私的利用のために用いないこと。
- 六 岩手大学の敷地及び施設内で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしないこと。
- 七 その他大学の機能を阻害する行為をしないこと。

(研究活動に係る不正行為の防止等に関する規則)

第29条 契約職員は、研究活動における不正が起こらない環境を保持するため次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- 一 不正行為を行わないこと。
- 二 不正行為に加担しないこと。
- 三 不正行為を第三者にさせないこと。

(経費の不正使用防止に関する規則)

第30条 契約職員は、不正使用が起こらない環境を保持するため、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- 一 関係法令、本学の規則等を遵守し、高い倫理性を保持し、清廉性をもって、行うよう努めなければならない。
- 二 不正使用の防止に自ら取り組まなければならない。
- 三 経費不正使用防止教育を受けるとともに、前2号に定める事項を約するため、誓約書を学長に提出しなければならない。
- 四 不正使用に係る調査に協力しなければならない。

(ハラスメント・性暴力等の防止等に関する規則)

第31条 ハラスメント・性暴力等の防止等に関する措置は、国立大学法人岩手大学ハラスメント・性暴力等防止規則による。

第5章 勤務時間、休日、休暇等

(勤務時間等)

第32条 契約職員の所定の勤務時間は、1日7時間45分、1週38時間45分以内とし、始業・終業の時刻及び休憩時間(以下「勤務時間等」という。)を次のとおり定める。

イ 始業時刻 8時30分

ロ 終業時刻 17時15分

ハ 休憩時間 12時00分から13時00分まで

2 学長は、前項の規定にかかわらず、業務上必要な場合は、所定勤務時間の範囲内において、勤務時間等を変更することができる。

3 特任教員、特任研究員及び特任専門職員のうち労使協定で定める者は、専門業務型裁量労働制を適用し、当該教員が行う職務の遂行の手段及び時間配分の決定等については、当該教員の裁量に委ねるものとする。

4 前項のほか、専門業務型裁量労働制に関する必要な事項は、労働基準法第38条の3第1項に基づく労使協定に定めるところによる。

(休日)

第33条 契約職員の休日は、次のとおりとする。

一 日曜日

二 土曜日

三 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

四 年末年始(12月29日から翌年1月3日までの日、前3号に該当する休日を除く。)

(所定勤務時間以外の勤務)

第34条 契約職員は、業務の都合上必要があると認められる場合は、超過勤務を命ぜられることがある。

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない契約職員若しくは小学校就学の始期に達するまでの子を養育する時間契約職員から請求があった場合は、第1項に規定する超過勤務を命じないものとする。

3 中学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う契約職員が申し出た場合には、1月に24時間、1年に150時間を超えて超過勤務を命じないものとする。

(出退勤の手続き)

第34条の2 契約職員の出勤及び退勤の手続きは、国立大学法人岩手大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規則(以下「勤務時間等規則」という。)第14条の規定を準用する。

(有給休暇の種類)

第35条 契約職員の有給休暇は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

(年次休暇)

第36条 契約職員の年次休暇は、勤務時間規則第16条の規定を準用する。

(年次休暇の届出)

第37条 契約職員の年次休暇の届出は、勤務時間規則第17条の規定を準用する。

(年次休暇の単位)

第38条 契約職員の年次休暇の単位は、勤務時間規則第18条の規定を準用する。

(病気休暇)

第39条 病気休暇の期間は、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、一の年度において10日以内の範囲とする。

(病気休暇の手続)

第40条 契約職員の病気休暇の手続は、勤務時間規則第20条の規定を準用する。

(特別休暇)

第41条 契約職員の特別休暇は、勤務時間規則第21条の規定を準用する。

(特別休暇の手続)

第42条 契約職員の特別休暇の手続は、勤務時間規則第22条の規定を準用する。

(特別休暇の単位)

第43条 契約職員の病気休暇及び特別休暇の単位は、勤務時間規則第23条の規定を準用する。

(無給の休暇)

第44条 契約職員が第39条の規定による病気休暇取得後も引き続き療養のために勤務しないことがやむを得ないと認められる場合は、必要最小限の期間無給の休暇を与えるものとする。

(育児休業等)

第45条 契約職員は、申出時点において子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)(第8項の規定に基づく育児休業の適用にあつては1歳6ヶ月に達する日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる場合は、その養育する子が1歳到達日までの期間において育児休業を2回まで分割して取得することができる。ただし、次項に規定する育児休業及び雇用期間の末日を育児休業期間の末日として取得する育児休業(契約職員が雇用を更新され又は引き続き本学に採用されることに伴い取得する育児休業に限る。)は、この取得回数に含まないものとする。

2 前項に規定する育児休業とは別に、子の出生後、勤務時間等規則第21条第7号の規定による特別休暇を取得していない契約職員は、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日(57日間)までの必要な期間、育児休業を2回まで分割して取得することができる(以下「子の出生後8週間以内の育児休業」という。)ものとし、その取得にあたっては、子の出生日から起算して8週間と6月を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる契約職員に限るものとする。

3 第1項に該当し、配偶者が育児休業中の契約職員は、次の各号に掲げる場合を除き、その養育する子が1歳2ヶ月に達する日までの期間において育児休業を取得することができる。

- 一 育児休業開始予定日が、子の1歳到達日の翌日後である場合
- 二 育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合

4 第1項及び前項の育児休業の申出は、当該育児休業開始予定日の前日から起算して1月前の日までに育児休業申出書により申し出るものとし、申出の期間は当該雇用期間の末日までの期間とする。

5 第2項の子の出生後8週間以内の育児休業の申出は、当該育児休業開始予定日の前日から起算して2週間前の日まで育児休業申出書により申し出るものとする。

6 育児休業中の契約職員は、雇用が更新される際、引き続き育児休業を希望する場合には、再度申し出るものとする。

7 育児休業中の契約職員又は配偶者が育児休業中の契約職員は、次の各号に掲げるいずれかの事情がある場合で、子の1歳の誕生日以降、本項に該当する育児休業を取得した

ことがない場合は、子の1歳の誕生日から1歳6ヶ月に達するまでの間で必要な日数について育児休業を取得することができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日又は、第3項に該当して育児休業中の場合で、その末日が子の1歳到達日以降である場合はその末日の翌日若しくは、配偶者が本項に相当する育児休業を行う場合は、その末日の翌日以前の日に限るものとする。

一 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

二 契約職員の配偶者であって育児休業又は育児時間の対象となる親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

8 育児休業中の契約職員又は配偶者が育児休業中の契約職員は、次の各号に掲げるいずれかの事情がある場合で、子の1歳6ヶ月の誕生日以降、本項に該当する育児休業を取得したことがない場合は、子が1歳6ヶ月に達する日の翌日から2歳に達する日までの間で必要な日数について育児休業を取得することができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子が1歳6ヶ月に達する日の翌日又は、配偶者が本項に相当する育児休業を行う場合は、その末日の翌日以前の日に限るものとする。

一 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

二 契約職員の配偶者であって育児休業又は育児時間の対象となる親であり、1歳6ヶ月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

9 前2項の規定による育児休業の取得は、第7項にあっては、子の1歳の誕生日の前日から起算して2週間前の日までに、第8項にあっては、子が1歳6ヶ月に達する日から起算して2週間前の日までに育児休業申出書により申し出て行うものとする。

10 育児休業の期間に係る給与は、次の各号によるものとする。

一 育児休業の期間については、給与を支給しない。

二 第21条第3項において給与を決定した契約職員においては、給与規則第41条第1項及び第42条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている契約職員のうち、次に掲げるものに該当する契約職員については第1号の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末及び勤勉手当を支給することができる。

イ 給与規則第41条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間（別に定めるこれに相当する期間を含む。）がある契約職員

ロ 給与規則第42条第1項に規定するそれぞれの基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある契約職員

11 契約職員の育児休業については、前各項に定めるところによるほか、国立大学法人岩手大学職員育児休業等に関する規則（以下「育児休業規則」という。）を準用する。

（介護休業等）

第46条 契約職員は、申出時点において第3項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる場合は、国立大学法人岩手大学職員介護休業等に関する規則（以下「介護休業規則」という。）第2条に規定する要介護者1人につき、要介護状態に至るごとに、通算して93日の期間内において必要な期間、介護休業を取得することができる。

2 前項に定める介護休業期間は、一の要介護状態ごとに、3回まで分割することができる。

3 前項の介護休業の申出は、当該介護休業開始予定日の前日から起算して1週間前の日までに介護休業申出書により申し出るものとし、申出の期間は当該雇用期間の末日までの期間とする。

4 介護休業中の契約職員は、雇用が更新される際、引き続き介護休業を希望する場合には、再度申し出るものとする。

5 介護休業の期間に係る給与は、次の各号によるものとする。

一 介護休業の期間については、給与を支給しない。

二 第 2 1 条第 3 項において給与を決定した契約職員においては、給与規則第 4 1 条第 1 項及び第 4 2 条第 1 項に規定するそれぞれの基準日に介護休業をしている契約職員のうち、次に掲げるものに該当する契約職員については第 1 号の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末及び勤勉手当を支給することができる。

イ 給与規則第 4 1 条第 1 項に規定するそれぞれの基準日以前 6 月以内の期間において勤務した期間（別に定めるこれに相当する期間を含む。）がある契約職員

ロ 給与規則第 4 2 条第 1 項に規定するそれぞれの基準日以前 6 月以内の期間において勤務した期間がある契約職員

6 契約職員の介護休業については、前各項に定めるところによるほか、介護休業規則を準用する。

#### （育児時間）

第 4 7 条 契約職員は、当該契約職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1 日につき 2 時間（勤務時間規則第 2 1 条に規定する保育時間を承認されている契約職員については、2 時間から当該保育時間を減じた時間）を超えない範囲内で、30 分を単位として行う育児時間又は一の年度において 10 日の範囲内において、1 日の上限時間数なく 30 分を単位として行う育児時間の適用を受けることができる。

2 育児時間の期間に係る給与については、その勤務しない 1 時間につき、当該契約職員の勤務 1 時間当たりの給与額を減額する。

3 契約職員の育児時間については、前 2 項に定めるところによるほか、育児休業規則を準用する。

#### （介護部分休業等）

第 4 8 条 契約職員は、要介護者を介護するため、勤務時間の始め又は終りににおいて、1 日を通じて 4 時間を超えない範囲内で、1 時間を単位として行う介護部分休業の適用を受けることができる。

2 介護部分休業の適用を受けることができる期間は要介護者 1 人につき、介護部分休業の適用開始の日から 3 年の間で 2 回までの範囲内とする。

3 介護部分休業の期間に係る給与については、その勤務しない 1 時間につき、当該契約職員の勤務 1 時間当たりの給与額を減額する。

4 職員は、要介護者を介護するため、第 3 4 条の規定にかかわらず、超過勤務をさせない措置の適用を受けることができる。

5 契約職員の介護部分休業については、第 4 6 条第 3 項及び第 4 項に定めるところによるほか、介護休業規則第 1 2 条及び第 1 3 条の規定を準用する。

## 第 6 章 研修

#### （研修）

第 4 9 条 契約職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加を命じられた場合には、研修を受けなければならない。

## 第 7 章 賞罰

#### （表彰）

第 5 0 条 学長は、契約職員が岩手大学の業務に関し特に功労があつて他の模範とするに足りると認められるときは、これを表彰する。

(懲戒)

第51条 契約職員の懲戒については、国立大学法人岩手大学職員懲戒規則を準用する。

(訓告等)

第52条 前条の規定による懲戒を行うに至らない程度である者についても、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告又は嚴重注意を文書等により行う。

(損害賠償)

第53条 契約職員が故意又は重大な過失によって岩手大学に損害を与えた場合は、第51条又は前条の規定による懲戒等の処分を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

## 第8章 安全衛生

(安全管理及び衛生管理)

第54条 契約職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)及びその他の関係法令のほか、学長の指示を守るとともに、岩手大学が行う安全及び衛生に関する措置に協力しなければならない。

- 2 学長は、契約職員の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。
- 3 契約職員の安全管理及び衛生管理について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職員安全衛生管理規則による。

## 第9章 母性保護措置

(妊産婦である契約職員の就業制限等)

第55条 学長は、妊産婦である契約職員を、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

(妊産婦である契約職員の健康診査)

第56条 学長は、妊産婦である契約職員が請求した場合には、その者が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるために勤務しないことを承認しなければならない。

(妊産婦である契約職員の業務軽減等)

第57条 学長は、妊産婦である契約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に就かせなければならない。

- 2 学長は、妊娠中の契約職員が請求した場合において、その者の業務が母胎又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、当該契約職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことを承認しなければならない。
- 3 学長は、妊娠中の契約職員が請求した場合において、その者が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母胎又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間、勤務しないことを承認しなければならない。

## 第10章 出張

(出張)

第58条 契約職員は、業務上必要がある場合は、出張を命ぜられる場合がある。  
2 出張を命ぜられた契約職員が帰任したときは、速やかに、上司に報告しなければならない。

(旅費)

第59条 前条の出張を命ぜられた場合の旅費に関して必要な事項は、国立大学法人岩手大学旅費規則による。

## 第11章 災害補償

(業務上の災害)

第60条 契約職員の業務上の災害による補償については、労働基準法、労働基準法施行規則(昭和22年厚生労働省令第23号)及び労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。)の定めるところによるほか、別に定める国立大学法人岩手大学職員法定外災害補償規則(以下「法定外補償規則」という。)による。

(通勤途上の災害)

第61条 契約職員の通勤途上の災害による補償については、労災法の定めるところによるほか、別に定める法定外補償規則による。

## 第12章 社会保険

(社会保険)

第62条 契約職員の世界保険については、雇用保険法(昭和49年法律第116号)及び国家公務員共済組合法(昭和33年法律第128号)の定めるところによる。ただし、第21条第3項により給与を日給で決定された契約職員の世界保険については、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)及び国家公務員共済組合法(昭和33年法律第128号)の定めるところによる。

## 第13章 福利厚生

(福利厚生)

第63条 学長は、契約職員の世界厚生の充実に努めるものとする。

## 第14章 知的財産権

(知的財産権)

第64条 知的財産権について必要な事項は、別に定める国立大学法人岩手大学職務発明規則による。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成28年4月1日から施行する。

- 2 この規則は、平成28年4月1日以降に採用される契約職員から適用し、施行日の前日から引き続き雇用される契約職員については、第3条、第9条、第15条、第16条、第21条、第22条、第24条、第35条から第44条、第62条を除き、なお、従前の例による。
- 3 第3条の適用に当たっては、第6項に定める廃止前の規則に定めるプロジェクト事務補佐員は事務補佐員、プロジェクト技術補佐員は技術補佐員、プロジェクトマネージャーは特任専門職員、学術研究員は特任研究員とそれぞれ読み替えるものとする。
- 4 第36条の適用に当たっては、施行日の前日から引き続き在職している第6項に定める廃止前の規則に定める事務補佐員のうち、6年以上の雇用期間がある契約職員については、なお、従前の例による。
- 5 第39条の適用に当たっては、施行日の前日から引き続き在職している第6項に定める廃止前の規則に定めるフルタイム職員のうち、特任教員、特任研究員及びプロジェクトマネージャーにあつては、前項の規定にかかわらず勤務時間規則第15条から第23条までの規定（第19条ただし書き及び第2項から第5項の規定を除く）を適用する。（国立大学法人岩手大学非常勤職員就業規則等の廃止）
- 6 国立大学法人岩手大学非常勤職員就業規則（平成16年4月1日制定）及び国立大学法人岩手大学プロジェクト職員就業規則（平成19年3月20日制定）は、廃止する。

附 則

（施行期日）

- 1 この規則は、平成29年1月1日から施行する。
- 2 第46条及び第48条の適用に当たっては、国立大学法人岩手大学非常勤職員就業規則（平成28年3月31日廃止）の適用を受ける職員で施行日に在職する職員についても適用する。（経過措置）
- 3 改正後の第46条第2項の規定については、施行日において介護休業を取得している者が承認された介護休業期間の残余期間の分割取得を申し出た場合についても適用できるものとする。

附 則

この規則は、平成29年11月28日から施行し、平成29年10月1日から適用する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年10月11日から施行し、令和4年10月1日から適用する。

附 則

この規則は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和5年10月17日から施行する。

附 則

この規則は、令和6年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和7年4月1日から施行する。ただし、改正後の第31条の規定は、令和7年1月30日から適用する。