

改正労働契約法を踏まえた対応方針案の概要

1 任期規程関係

(1) 各部局等における任期の取扱い

任期制を導入している各部局等においては、原則として通算10年を超えない範囲になるよう、現行の任期及び再任回数を見直す。

(2) 無期労働契約への転換の申込み

無期労働契約への転換の申込みは、任期満了日の1か月前までに所定の様式により各部局等の長を経由して総長に申し出る。

※特定有期雇用職員、准職員及び時間雇用職員についても同様

2 特定有期雇用職員関係

(1) 通算契約期間の上限

通算契約期間の上限は原則として5年（研究開発力強化法による労働契約法の特例の対象となるものについては10年）以内とする。

(2) 無期転換後の定年

無期転換後の定年を定める。無期転換後の教員の定年は原則として満65歳（歯学部附属歯科技工士学校の教員の定年年齢は満60歳）とする。教員以外の職員の定年は原則として満60歳（庁舎の監視その他の庁務及びこれに準ずる業務に従事する職員の定年は満63歳）とする。

3 准職員及び時間雇用職員関係

通算契約期間の上限

通算契約期間の上限は原則として5年（研究開発力強化法による労働契約法の特例の対象となるものについては10年）以内とする。

4 無期型の非正規職員関係

(1) 定年

定年は原則として満60歳（庁舎の監視その他の庁務及びこれに準ずる業務に従事する職員の定年は満63歳）とする。

満65歳未満で定年退職した者のうち、再雇用されることを希望する者は准職員又は時間雇用職員として満65歳まで再雇用する。

(2) 配置換・出向等

業務上必要がある場合には、無期雇用職員（仮称）に配置換を命ずることがある。

なお、出向を命ずることはない。

(3) 休職

無給の休職の規定を設ける。

(4) 労働時間・休暇等

労働時間・休暇等については無期転換前と同じとする。

(5) 給与（本給）

本給は月額制とし、無期転換前の日給又は時間給を基礎に決定する。

事務補佐員及び技術補佐員（一般職本給表（一）適用職に限る）で、数名の准職員等を直接指導するなど指導的な業務、あるいは高度な専門的知識及び経験が必要とされる業務に就く者については、一般職（一）本給表 1 級 64 号俸を上限とすることができる。

なお、定年退職した後に准職員又は時間雇用職員として再雇用される場合の日給又は時間給は、再雇用職員の本給月額との均衡を考慮して決定する。

(6) 給与（諸手当）

諸手当は無期転換前に支給していた諸手当相当給与を基礎に支給する。それに加え、准職員から無期転換した者については、退職手当相当分を期末手当に加算して支給する。

(7) 退職手当

退職手当は支給しない。

5 任免手続関係

正規職員及び特定有期雇用職員の労働契約締結に際し、事前に労働条件通知書を交付するとともに、本人の合意を得ることとする。それに合わせ、初任給算定が必要となる場合には、発令依頼日の 1 か月前までに初任給算定依頼を行う。

改正労働契約法を踏まえた対応方針（案）

I 任期規程関係

(1) 各部局等における任期の取扱い

任期については通算 10 年を超えない範囲とすることが適当と考えられることから、任期制を導入している各部局等においては、原則として通算 10 年を超えない範囲になるよう、現行の任期及び再任回数を見直すこととする。

【説明】教員任期法に労働契約法の特例が設けられたことは、教員任期法が労働法制に対する特例法ではないことを明確に示すものであるとともに、無期転換の申込みがなされた場合には、任期満了をもって退職させることは困難であるということを示すものと考えられる。

本学としては、任期は通算 10 年を超えない範囲とすることを基本的な考え方とする。

(2) 無期労働契約への転換の申込み

無期労働契約への転換の申込みは、任期満了日の 1 か月前までに所定の様式により各部局等の長を経由して総長に申し出るものとする。

無期労働契約への転換の申込みが要件を満たす場合には、有期労働契約の終了する日の翌日から無期労働契約に転換する。

なお、申込みが要件を満たす場合には、本人に受理通知書を交付するものとする。

【説明】所定の手続により無期労働契約への転換の申込みがあった場合には、通算契約期間を精査し、要件を満たす場合には受理通知書を交付する。

契約期間のカウントに当たっては、平成 25 年 4 月以降に締結又は更新された有期労働契約を通算する。ただし、労働契約法第 18 条第 2 項に規定するクーリング期間を経ている場合には、クーリング期間以前の有期労働契約の期間は算入しない。また、任期制教員が本学に学生として在学している間に TA、RA 等として有期労働契約を締結していた期間は通算契約期間に算入しない。

なお、特定有期雇用職員、准職員及び時間雇用職員の無期労働契約への転換の申込みについても同様の手続とする。

II 特定有期雇用職員関係

(1) 通算契約期間の上限

通算契約期間の上限は原則として 5 年（研究開発力強化法による労働契約法の特例の対象となるものについては 10 年）以内とし、具体的な期間・回数等は労働条件通知書で示すものとする。

【説明】労働契約法第 18 条の規定により、通算契約期間が 5 年（研究開発力強化法に

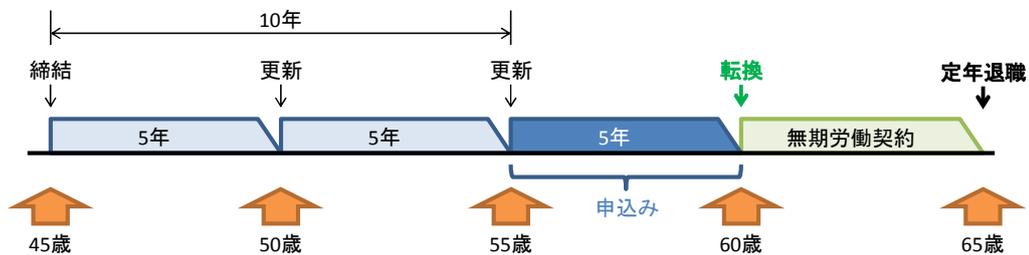
よる労働契約法の特例の対象となるものについては 10 年) を超える場合には、無期労働契約への転換の申込みが可能となる。通算 5 年 (又は 10 年) を超える有期労働契約の更新は、各部局等に財源等の面で大きな負担と責任が伴うものであるため、行わないことを原則とする。

(2) 無期転換後の定年

無期転換後の教員の定年は満 65 歳 (歯学部附属歯科技工士学校の教員の定年年齢は満 60 歳) とする。教員以外の職員の定年は満 60 歳 (庁舎の監視その他の庁務及びこれに準ずる業務に従事する職員の定年は満 63 歳) とする。

【説明】 職員就業規則に定める定年と同様の定年の規定を定める。

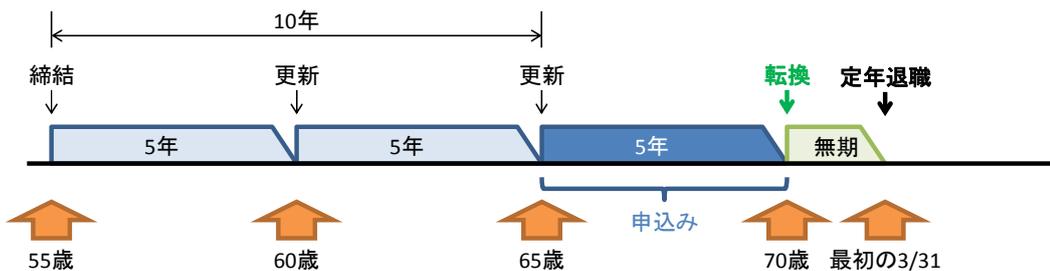
(教員の定年退職例)



前項の定年年齢を超えて無期労働契約に転換した者については、無期労働契約に転換した日以後の最初の 3 月 31 日をもって定年退職するものとする。

【説明】 特定有期雇用職員として雇用する場合、前項の定年年齢を超えて無期労働契約への転換の申込みがなされる可能性がある。そのような場合、無期労働契約に転換した日以後の最初の 3 月 31 日をもって定年退職するものとする。

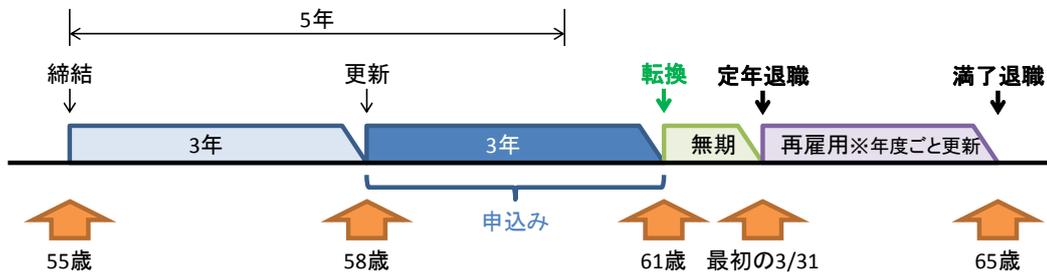
(実務家教員の定年退職例)



満 65 歳未満で定年退職した者のうち、再雇用されることを希望する者は現行の再雇用制度により再雇用するものとする。

【説明】 満 65 歳未満の定年年齢を定めた場合高齢者雇用安定法による雇用確保措置の対象となることから、満 65 歳未満で定年退職した者のうち、再雇用を希望する者については現行の再雇用制度により雇用するものとする。

(事務職員の定年退職例)



Ⅲ 准職員及び時間雇用職員関係

通算契約期間の上限

通算契約期間の上限は原則として5年（研究開発力強化法による労働契約法の特例の対象となるものについては10年）以内とし、具体的な期間・回数等は労働条件通知書で示すものとする。

【説明】通算契約期間の上限の取扱いは、特定有期雇用職員と同様のものとする。

なお、昭和55年7月以前に任用された准職員及び平成16年3月31日以前から継続して雇用されている時間雇用職員については、通算契約期間の上限は適用しないものとする。

Ⅳ 無期型の非正規職員※関係

※無期雇用職員（仮称）

(1) 定年

無期雇用職員（仮称）の定年は満60歳とする。ただし、庁舎の監視その他の庁務及びこれに準ずる業務に従事する職員については満63歳とする。

前項の定年年齢を超えて無期労働契約に転換した者については、無期労働契約に転換した日以後の最初の3月31日をもって定年退職するものとする。

満65歳未満で定年退職した者のうち、再雇用されることを希望する者は准職員又は時間雇用職員として満65歳まで再雇用するものとする。

【説明】准職員の雇用上限年齢に合わせ定年年齢は原則として満60歳とし、再雇用を希望する者については、満65歳まで再雇用する。

定年退職後の再雇用に当たっては、加齢による労働能力の差が生じてくることを鑑みると、短時間勤務も含めた柔軟な雇用形態とすることが適当であり、再雇用に当たり雇用形態を見直すことができるよう、准職員又は時間雇用職員として満65歳まで再雇用するものとする。

(2) 配置換・出向等

業務上必要がある場合には、無期雇用職員（仮称）に配置換を命ずることがあるものとする。

【説明】無期雇用職員（仮称）については、基本的に配置換を行わないものとするが、業務上必要な場合には、配置換を命ずることができるものとする。
なお、無期雇用職員（仮称）には出向を命ずることはない。

(3) 休職

無期雇用職員（仮称）に無給の休職の規定を設ける。

【説明】准職員及び時間雇用職員については休職の規定は設けていないが、無期労働契約に転換したことを踏まえ、新たに無給の休職制度を設ける。

(4) 研修

無期雇用職員（仮称）に研修の規定を設ける。研修の取扱いは原則として正規職員に準ずるものとする。ただし、教員の研修の規定を除く。

【説明】准職員及び時間雇用職員については、研修の参加は認めているものの研修の規定は設けていないが、無期労働契約に転換したことを踏まえ、新たに研修の規定を設ける。

(5) 労働時間・休暇等

無期雇用職員（仮称）の労働時間・休暇等については無期転換前と同じとする。

【説明】無期雇用職員（仮称）の労働時間・休暇等については、無期労働契約に転換する前と同じとする。

(6) 給与

無期雇用職員（仮称）の給与については月給制とし、無期転換前の給与額を基礎として決定する。

事務補佐員及び技術補佐員（一般職本給表（一）適用職に限る）で、数名の准職員等を直接指導するなど指導的な業務、あるいは高度な専門的知識及び経験が必要とされる業務に就く者については、一般職（一）本給表1級64号俸を上限とすることができるものとする。

【説明】無期転換前は日給又は時間給であるが、無期転換に対するインセンティブとして月給制を適用する。

なお、無期雇用職員（仮称）の業務については無期転換前と同一を基本とすることから、給与の額についても無期転換前の日給又は時間給を基礎として決定する。ただし、事務補佐員及び技術補佐員（一般職本給表（一）適用職に限る）については、数名の准職員等を直接指導するなど指導的な業務、あるいは高度な専

門的知識及び経験が必要とされる業務に就かせることもあるものとし、その際には一般職（一）本給表3級の最低号俸の額を上回らない範囲とすることができるものとする。

また、定年退職した後に准職員又は時間雇用職員として再雇用される場合の給与の額は、再雇用職員の給与との均衡を考慮して決定するものとする。

諸手当については無期転換前に支給していた諸手当相当給与を基礎として支給する。それに加え、准職員から無期労働契約に転換した者については、退職手当相当分を期末手当に加算して支給する。

【説明】 諸手当については無期転換前に支給されていた諸手当相当給与を基礎として支給する。

なお、准職員の退職手当については毎年度清算しているが、雇用途中で経費が変更になること等の事情により、退職時に清算することは難しい場合があることから、無期転換前の退職手当相当分を期末手当に加算して支給するものとし、その際の財源は各部局等で負担するものとする。

（7）退職手当

無期雇用職員（仮称）には退職手当を支給しない。

【説明】 退職手当相当分を期末手当に加算することに伴い、退職手当は支給しない。

なお、定年退職した後に准職員として再雇用された者については、准職員としての退職手当は支給しないものとする。

（8）その他

その他の労働条件については、無期転換前と同じとする。

【説明】 退職・解雇、服務、休業、懲戒などその他の労働条件については、無期転換前と同じとする。

V 任免手続関係

正規職員及び特定有期雇用職員の任免手続を見直し、事前に労働条件を書面にて明示するとともに、明示した労働条件について合意を得るものとする。これに伴い、これまで人事課あてに発令日の2週間前までに発令依頼を行うとなっていたところ、これに加えて発令日の1か月前までに初任給算定依頼を行うこととする。

【説明】 研究開発力強化法による労働契約法の特例の対象者かどうかを明確化する、あるいは有期労働契約の雇止め問題の発生リスクの低減を図るという観点から見ると、労働契約の締結等に当たり、労働条件通知書により労働条件を明示するとともに、本人の合意を得ることが適当である。

労働条件通知書には労働契約の期間に関する事、労働契約を更新する場合の基準、賃金の決定、計算及び支払の方法などを記載しなければならないことから、必要書類を添えて発令依頼日の1か月前までに初任給算定依頼を行うものとする。