

○学校法人東京農業大学有期雇用職員就業規則

制 定 平成 27 年 4 月 1 日

最近改正 令和 5 年 4 月 1 日

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この就業規則は、学校法人東京農業大学職員就業規則(以下「職員就業規則」という。)第 3 条第 2 項の規定に基づき、学校法人東京農業大学(以下「法人」という。)に勤務する有期雇用職員(以下「有期職員」という。)の労働条件、服務規律その他就業に関して必要な事項を定めることを目的とする。

2 有期職員の就業に関し、この規則及びこれに付随する諸規則諸規程に定めのない事項については、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。)その他関係法令の定めにしたがい、法人が定める。

(適用範囲)

第 2 条 この規則は、職員就業規則第 2 条第 3 号から第 10 号までに定める有期職員に適用する。

第 2 章 採用、異動等

(有期職員の採用)

第 3 条 有期職員は、選考により採用する。

2 法人は、職員就業規則第 2 条第 1 号アの(イ)及び同条第 2 号アの(ア)に定める大学の教授であって、職員就業規則第 42 条に定める定年年齢に達する者を、嘱託教授、特任教授又は非常勤講師として採用することができる。

3 法人は、職員就業規則第 2 条第 1 号アの(ウ)に定める高等学校、高等学校中等部、高等学校附属中学校及び小学校の教諭であって、就業規則第 42 条に定める定年年齢に達する者を、非常勤講師として採用することができる。

4 法人は、次の各号の者について、選考により第 4 条第 4 項第 6 号に定める年齢を上限とする非常勤講師として採用することができる。

(1) 職員就業規則第 2 条第 3 号アの(イ)に定める高等学校、高等学校中等部、高等学校附属中学校及び小学校の嘱託教諭、嘱託外国人教諭

(2) 職員就業規則第 2 条第 6 号臨時職員の非常勤講師

(3) その他理事長が認めたもの

(雇用契約の期間)

第 4 条 有期職員の雇用契約期間は、採用された日の属する年度の 3 月 31 日までとする。

2 法人は、次に掲げる各号の基準を勘案し、雇用契約を更新することができる。

(1) 雇用契約期間満了時の業務量

(2) 従事している業務の進捗状況

(3) 勤務成績及び勤務態度

(4) 職務遂行能力

(5) 法人の経営状況

- (6) その他個別の雇用契約に定めた基準
- 3 有期職員の雇用契約期間は、次の各号のとおりとする。
- (1) 原則として採用された日から5年を超えて雇用契約を更新することはない。
- (2) 法人において通算して雇用された期間(以下「通算契約期間」という。)が、5年(ただし、大学等の嘱託教務職員は10年)を超えて更新することはない。
- 4 前項にかかわらず、次の各号に掲げる有期職員の年齢に達する年度の3月31日を超えて、雇用契約を更新することはない。
- (1) 嘱託職員のうち嘱託教授 満70歳
- (2) 特任教授及び学校医 満70歳
- (3) 特命職員 人事委員会の議を経て、理事長が定める。
- (4) 臨時職員のうち大学等の非常勤講師 満70歳
- (5) 契約職員 満60歳
- (6) 臨時職員のうち前条第3項及び第4項に定める有期職員 満70歳
- (7) 前各号以外の有期職員 満65歳
- 5 第2項から第4項において雇用契約を更新しないこととした場合、雇用契約期間満了日の30日前までに、有期職員に対してその旨を明示するものとする。
- (無期雇用契約への転換)

第4条の2 無期雇用契約への転換手続き及び労働条件等については、別に定める。

(採用手続)

第5条 有期職員として採用された者は、法人が指定した書類を期日までに提出しなければならない。

(労働条件の明示)

第6条 法人は、有期職員を採用するとき又は無期雇用契約の職員に転換する場合は、嘱託職員、臨時職員のうちリサーチ・アシスタント及び臨時雇並びに契約職員は、雇用契約書に、前述以外の有期職員は、労働条件通知書に次に掲げる事項を記載し、この規則その他諸規則諸規程を交付して労働条件を明示するものとする。

- (1) 雇用契約の期間及び期間満了後の契約更新の有無
- (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労働の有無、休憩時間、休日及び休暇に関する事項
- (4) 給与に関する事項
- (5) 退職に関する事項
- (6) 昇給に関する事項
- (7) 退職手当に関する事項
- (8) 期末手当に関する事項
- (9) その他必要な事項

(有期職員の資格及び職務)

第7条 有期職員の資格及び職務は、別表第1のとおりとする。

(呼称)

第8条 嘱託教授、嘱託准教授及び嘱託助教は、その雇用契約期間中、東京農業大学及び東京情報大学の教授、准教授及び助教と称することができる。

法人全般

学校法人東京農業大学有期雇用職員就業規則

2 嘱託教諭及び嘱託外国人教諭は、その雇用契約期間中、勤務する学校の高等学校教諭、中学校教諭及び小学校教諭と称することができる。

3 特任教授は、東京農業大学及び東京情報大学の教授と称することができる。

4 研究員は、東京農業大学及び東京情報大学の研究員と称することができる。

(大学院の指導教授等)

第9条 大学院各研究科各専攻の指導教授及び指導准教授には、各専攻の基礎となる各学部各学科及び付属施設の嘱託教授又は嘱託准教授をもってこれに充てる。

(有期職員の区分)

第10条 有期職員の職種ごとの区分は、別表第2のとおりとし、人事委員会の議を経て理事長が定める。

(任期制職員への採用)

第11条 1年以上勤務実績があり、かつ理事長が定める条件を満たす場合、任期制職員としての採用を希望する嘱託職員、臨時職員、助手、契約職員及び研究員は、任期制職員への採用試験を受験することができる。

(有期職員の人事)

第12条 有期職員の人事は、所属長の内申に基づき、人事委員会の議を経て、理事長がこれを行う。なお、短期臨時雇においては、人事委員会の議を省略できるものとする。

(昇格又は昇給)

第13条 嘱託職員、臨時職員のうち非常勤講師及び臨時雇並びに契約職員に対して、業績審査又は人事評価の結果に基づき、昇格又は昇給を行うことがある。

(降格又は降給)

第14条 法人は、有期職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、降格又は降給することができる。

- (1) 人事評価の結果が不良のとき。
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに耐えないとき。
- (3) 職務を遂行するために必要な適格性を欠くとき。
- (4) 第43条の規定により、懲戒処分を受けたとき。
- (5) その他前各号に準ずる事由があるとき。

(人事異動)

第15条 法人は、業務上の必要により有期職員の所属変更を命ずることがある。ただし、個別の雇用契約において業務又は所属部署を限定している場合は、この限りではない。

2 有期職員は、正当な理由がない限り、所属変更を拒むことはできない。

(社会保険等)

第16条 有期職員が、被保険者に該当する場合、雇用保険、労働災害保険及び日本私立学校振興・共済事業団(健康保険及び厚生年金等保険、以下「私学事業団」という。)に加入する。

職種	雇用保険	労働災害保険	私学事業団
嘱託職員、特任教授、臨時職員 (ティーチング・アシスタント、 リサーチ・アシスタント、短期 臨時雇を除く。)、助手、学校医 及び研究員	条件により加入	加入	条件により加入

臨時職員のうちティーチング・アシスタント，リサーチ・アシスタント及び短期臨時雇	—	加入	—
---	---	----	---

2 前項に定める加入条件は，次のとおりとする。

加入条件	雇用保険	私学事業団 ①又は②の条件を 満たす場合	
		①	②
契約期間	31 日以上引き続き雇用する見込みがある場合	2 カ月を超える期間がある場合	1 年以上見込まれる場合
週所定勤務時間	20 時間以上	28 時間以上	20 時間以上 28 時間未満
1 カ月に支払われる給与	—	—	8.8 万円以上 (ただし，超過勤務手当，休日出勤手当及び通勤手当除く。)

3 特命職員の社会保険等については，人事委員会の議を経て，理事長が定める。

(苦情の申立て)

第17条 有期職員は，勤務内容，労働条件並びに処遇の適用又は解釈に疑義が生じた場合，所属長を通じて，法人に対し書面をもって苦情を申立てることができる。

2 前項の受付窓口は，法人本部総務・人事部長とする。

(苦情処理対処方法)

第18条 法人は，有期職員からの苦情が生じた場合，必要があるときは関係者の意見を聴取し，解決に努める。

2 苦情処理の結果は，法人本部総務・人事部長から申立者に説明又は通知する。

第3章 服務規律

(倫理)

第19条 有期職員は，学校法人東京農業大学倫理規程(以下「倫理規程」という。)を遵守し，倫理の保持に努めなければならない。

(個人情報保護)

第20条 有期職員の個人情報の保護に関する事項は，学校法人東京農業大学個人情報保護規程に定める。

(ハラスメントの防止)

第21条 有期職員のハラスメントの防止に関する事項は，学校法人東京農業大学ハラスメント防止規程に定める。

第4章 勤務時間，休日及び休暇等

(勤務時間，休日及び休暇等)

第22条 有期職員の勤務時間，休日及び休暇等に関する事項は，学校法人東京農業大学有期雇用職員勤務時間等規程(以下「有期勤務時間等規程」という。)に定める。

第5章 休職等

第1節 休職

(休職)

第23条 嘱託職員，特任教授，助手及び契約職員が，次の各号のいずれかに該当するときは，人事委員会の議を経て休職を命ずる。

- (1) 法人の事業経営上止むを得ない都合のあるとき。
- (2) 本人が休職を願い出て許可されたとき。
- (3) 事故欠勤継続(有期勤務時間等規程第5条に定める休日を含む。)45日に達したとき。
- (4) 職務によらない傷病により次の期間欠勤したとき。
 - ア 勤続6カ月以上5年未満の者 継続3カ月(有期勤務時間等規程第5条に定める休日を含む。)又は6カ月間に120日
 - イ 勤続5年以上の者 継続4カ月(有期勤務時間等規程第5条に定める休日を含む。)又は6カ月間に150日
 - ウ 結核性疾患の場合は，ア，イの勤続期間にかかわらず，いずれも1カ年とする。ただし，事情により欠勤日数を延長することができる。
- (5) 労働安全衛生法第66条による健康診断に基づいて命ぜられた休務が，6カ月(結核の場合は1年)を経過したとき。
- (6) 心身の障害のため勤務に耐えないと法人に認められたとき。

(休職の期間)

第24条 休職の期間は，次のとおりとする。

- (1) 前条第1号，第2号及び第3号によるときは，休職の事由に基づき，その都度人事委員会の議を経て定める。
 - (2) 前条第4号，第5号及び第6号によるときは，次のとおりとする。
 - ア 勤続6カ月以上1年未満の者 2カ月
 - イ 勤続1年以上3年未満の者 6カ月
 - ウ 勤続3年以上5年未満の者 8カ月
- 2 前項第2号の休職期間にかかわらず，有期職員の雇用契約期間を超えて休職させることはない。

(休職中の身分)

第25条 休職期間中は，有期職員の身分を保有するが，その業務に従事することはできない。

(業務の引継)

第26条 有期職員が休職を命ぜられたときは，担当業務につき後任者又は所属長に引継がなければならない。

(復職)

第27条 休職の事由が消滅したときは，復職する。ただし，休職の事由が第23条第4号，第5号及び第6号に該当する場合は，医師の診断書等に基づき法人が判断する。この場合において，法人が医師を指定することがある。

- 2 休職中の有期職員が復職する場合は，原則として原職に復帰させる。ただし，業務上の都合その他の事情により他の職務に就かせることができる。

第2節 育児休業及び介護休業

(育児休業)

第28条 有期職員の育児休業に関する事項は、学校法人東京農業大学育児介護休業規程に定める。

(介護休業)

第29条 有期職員の介護休業に関する事項は、学校法人東京農業大学育児介護休業規程に定める。

第6章 出張

(出張)

第30条 法人は、業務上必要に応じて有期職員に出張を命ずることができる。

2 有期職員の出張及び旅費に関する事項は、学校法人東京農業大学出張旅費規程に定める。

第7章 給与

(有期職員の給与)

第31条 有期職員の給与に関する事項は、学校法人東京農業大学有期雇用職員給与規程に定める。

第8章 退職及び解雇

(退職事由)

第32条 有期職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって退職とし、有期職員としての身分を失うものとする。

(1) 本人が死亡したとき。

死亡日

(2) 第33条の規定により退職願を提出し、理事長が承認したとき。

理事長が退職日として承認した日

(3) 第23条の規定により休職を命じられている者が、休職事由が消滅又は休職期間が満了してもなお復職できないとき。

休職事由が消滅した日又は休職期間の満了日(引き続き休職となった場合を除く。)

(4) 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき。

雇用契約期間満了日

(5) 行方不明や無断欠勤が、暦日により引き続き30日以上に及んだとき。(ただし、疾病その他特別でやむを得ない理由によるものであったと理事長が認めたときは、退職を取り消すことができる。)

理事長が退職日として定めた日

(6) ティーチング・アシスタント及びリサーチ・アシスタントにおいては、雇用契約期間中に大学院生の身分を失ったとき。

大学院生の身分を失った日

(自己都合退職)

第33条 有期職員は、退職しようとするときは、退職しようとする日の30日前までに、退職の理由及び退職しようとする日を記載した退職願を所属長を経て提出しなければならない。

法人全般

学校法人東京農業大学有期雇用職員就業規則

- 2 退職の際は、退職日までに引継ぎを遺漏なく行うため、前項の期間は従前の職務に服さなければならない。
- 3 年次有給休暇の取得を希望する者は、前項を考慮し、余裕のある退職日の希望設定をしなければならない。

(解雇)

第34条 有期職員が次の各号のいずれかに該当したときは、解雇することができる。

- (1) 勤務実績が著しく不良で、改善の見込みがなく、有期職員としての職責を果たし得ないとき。
- (2) 身体もしくは精神の故障のため勤務に耐えないと認められたとき。
- (3) 職務を遂行するために必要な適格性を欠くとき。
- (4) 従事している業務を廃止する必要性が生じたとき。
- (5) 従事している業務に係る資金の受入が終了となり、当該業務を縮小する必要性が生じたとき。
- (6) 法人組織の改廃その他やむを得ない業務上の都合によるとき。
- (7) 懲戒解雇のとき。
- (8) その他前各号に準ずる事由があるとき。

(解雇制限)

第35条 前条の定めにかかわらず、次のいずれかに該当する期間は解雇しない。

- (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) 産前産後の女性有期職員が労基法第 65 条の規定により休業する期間及びその後 30 日間
- 2 前項の規定は、次の各号のいずれかに該当する場合は、適用しない。
 - (1) 天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能になったときで、あらかじめ労働基準監督署長の認定を受けたとき。
 - (2) 業務上の疾病等により休業中の者が、療養開始後 3 年を経過した日に労働者災害補償保険の傷病補償年金を受けているとき、もしくは同日後に傷病補償年金を受けることになったとき。

(解雇予告)

第36条 第34条の規定により有期職員を解雇する場合は、解雇しようとする日の30日前までに予告をする。予告しないときは、平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、有期職員の責に帰すべき事由に基づく解雇につき、労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けた場合は、予告することなく即時に解雇する。

(退職等の証明書)

第37条 理事長は、次の各号において請求があった際に、遅滞なくこれを交付する。

- (1) 退職又は解雇された有期職員が、退職証明書について請求があった場合
- (2) 有期職員の雇用契約が更新されなかった場合において、更新されなかった理由を記載した証明書について請求があった場合
- (3) 有期職員が解雇予告された日から解雇の日までの間において、当該解雇予告理由を記載した証明書について請求があった場合

第9章 退職金

(退職金)

第38条 退職金は支給しない。

第10章 安全衛生災害補償

(安全衛生管理)

第39条 有期職員の安全衛生及び健康管理に関する事項は、学校法人東京農業大学安全衛生管理規程に定める。

(災害補償)

第40条 有期職員が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡した場合の給付は、労基法及び労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)の定めるところによる。

第11章 表彰

(表彰)

第41条 有期職員が次の各号のいずれかに該当するときは、表彰する。

- (1) 法人の発展に功績があったとき。
- (2) 学術上顕著な研究業績があったとき。
- (3) 教育実践上顕著な功績があったとき。
- (4) 業務運営上顕著な功績があったとき。
- (5) 国家的、社会的功績があり、法人が設置する学校の名誉を高めたとき。
- (6) 災害を未然に防止し、又は災害に際し特に功労があったとき。
- (7) その他特に表彰の価値があると認められたとき。

2 表彰は、次の一又は二以上を合わせて行う。

- (1) 表彰状
- (2) 記念品等

(表彰の手続)

第42条 表彰は、人事委員会の議を経て理事長がこれを行う。

第12章 懲戒

(懲戒の事由)

第43条 有期職員が次の各号のいずれかに該当するときは、懲戒する。

- (1) 学校法人東京農業大学寄附行為並びにこの規則及び関係諸規程に違背したとき。
- (2) 職務上の義務に違背し、又は職務を怠ったとき。
- (3) 法人内秩序を乱したとき。
- (4) 法人の名誉を傷つける言動があったとき。
- (5) 故意又は重大な過失により、法人に損害を与えたとき。
- (6) 経歴をいつわり、又はその他不正の方法で採用された事実が判明したとき。
- (7) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき。
- (8) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき。

2 懲戒を行う場合は、その理由を当該有期職員に明示するものとする。

3 管理監督する立場にある職員による指導の怠慢又は管理不行届により、所属の有期職員が懲戒処分を受けたときは、当該管理監督する立場にある職員についても懲戒に処することができる。

(懲戒処分の量定)

第44条 懲戒処分の量定については、次の事項を斟酌し学校法人東京農業大学倫理委員会(以下「倫理委員会」という。)が判断するものとする。

- (1) 非違行為の動機、態様及び結果
- (2) 故意又は過失の程度
- (3) 非違行為を行った者の職責及び職位と非違行為との関連
- (4) 他の適用者及び社会に与える影響
- (5) 過去の非違行為の有無及び比較
- (6) その他日頃の勤務態度及び非違行為後の対応等
- (7) 法人に与えた損害の程度
- (8) 職場秩序への影響

(懲戒処分の区分)

第45条 懲戒は、該当する行為の軽重情状に応じ、次の6区分をもって行う。

- (1) 戒告
始末書を提出させて将来を戒める。
- (2) 減給
始末書を提出させた上、給与の一部を減額する。ただし、1回の額は、平均賃金の半日分以内とし、総額は、当該月額給与総額の10分の1を超えないものとする。
- (3) 出勤停止
始末書を提出させた上、一定期間、本人の出勤を停止し、就労することを禁ずる。なお、出勤停止期間の給与は、支給しない。出勤停止期間は、勤続年数に算入しない。
- (4) 降格
始末書を提出させた上、職制上の地位を免じ、又は職務の級を引き下げる。
- (5) 諭旨退職
依願退職を勧告し、勧告に応じない場合は、懲戒解雇とする。
- (6) 懲戒解雇
即日解雇とする。

(懲戒処分の原則)

第46条 同一行為に対する懲戒処分は、重ねて行うことはできない。

2 同じ程度に違背した行為の懲戒処分は、懲戒の区分に差異があってはならない。

(事実報告)

第47条 部門長は、倫理規程に違反又は違反する恐れがある事実(学校法人東京農業大学ハラスメント防止規程第2条に規定するハラスメントに係る事案を除く)が発生した場合、部門長は、理事長の許可を得て調査委員会(以下「部門調査委員会」という。)を設置する。

2 部門長は、部門調査委員会の事実調査結果を速やかに理事長に報告するものとする。

3 部門調査委員会は、次により行う。

- (1) 部門調査委員は、当該事案に係る適用者(以下この章において「本人」という。)及び関係者から事情を聴取し、必要な事実調査を行い部門長に報告するものとする。

- (2) 部門調査委員会は、事実調査に当たり、本人に弁明の機会を与える等、公正を期さなければならない。
- (3) 部門調査委員会の委員長は、部門長が指名する。
- (4) 部門調査委員会の委員は、部門長が指名する当該部門及び法人の職員並びに必要な応じて外部の者を加えた構成とする。
- (5) 部門調査委員会は、非違行為の調査方法及び報告等について、必ず法人本部総務・人事部長と密接に連絡をとるものとする。

(調査審議及び懲戒処分の答申)

第48条 倫理委員会は、理事長の諮問事項に対する事実関係等を調査審議の上、懲戒処分の量定及び区分を判断し、その結果を理事長へ答申するものとする。

(懲戒処分の答申審議及び意見聴取)

第49条 人事委員会は、倫理委員会が理事長に答申した懲戒処分の量定及び区分の妥当性について審議し、その結果を理事長へ報告するものとする。

2 審議においては、第一、第二及び第三専門委員会の意見を聴くものとする。

(懲戒処分の決定)

第50条 理事長は、人事委員会の審議結果に基づき、理事会の議を経て懲戒処分を決定する。

(処分決定までの措置)

第51条 理事長は、前条の懲戒処分決定までの間、量定及び区分に照らして出勤させることが適当でないとする場合、本人を必要な期間自宅に待機させることができる。

2 前項の自宅待機に係る期間は、有給とする。ただし、非違行為の再発、証拠隠滅等の緊急かつ合理的な理由があるときには、無給とすることができる。

(本人への通知)

第52条 懲戒処分を行う場合は、本人に対し、懲戒処分の量定及び区分と内容を記載した懲戒処分通知書(別紙様式1、以下「通知書」という。)を直接本人に手交する。

2 前項の通知書を手交できない場合は、本人の最新の住所・通勤経路届等の住所に、内容証明郵便あるいは配達証明郵便等の配達の実事が証明できる手段で通知書を発送するものとする。

(異議の申し立て)

第53条 本人は、前条の通知書の記載内容に異議がある場合、通知書を受領したのち14日以内に、処分不服又は異議の理由を付した文書(理事長宛)をもって、法人本部総務・人事部長に異議の申し立てをすることができる。

2 理事長は、異議の申し立てがあった場合、倫理委員会を招集し、意見を聴くものとする。

(手続の特例)

第54条 懲戒処分事由に該当することが客観的に明白であり、かつ、緊急に懲戒解雇を行う必要がある事案に限り、理事長は速やかに臨時理事会を招集し、懲戒処分を行うことができるものとする。

(損害賠償)

第55条 有期職員が故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合は、懲戒処分の有無にかかわらず、損害の全部又は一部を賠償させることができる。

法人全般

学校法人東京農業大学有期雇用職員就業規則

- 2 前項の賠償責任は、有期職員が退職し又は第 34 条並びに第 45 条第 5 号及び第 6 号の規定に基づき解雇された後といえども免れない。

第13章 公益通報者保護

(公益通報の取扱い)

- 第56条** 法人は、有期職員から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、学校法人東京農業大学内部公益通報取扱規程に定めるところにより処理を行う。

第14章 教育訓練

(教育訓練)

- 第57条** 法人は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、有期職員に対し、必要な教育訓練を行うことがある。

- 2 有期職員は、その職責を遂行するため自発的に研修に励み、かつ法人から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り教育訓練を受けなければならない。

附 則

- 1 この規則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 第 4 条第 3 項第 2 号に定める通算契約期間とは、職種にかかわらず、法人に採用された日以降の雇用契約期間を通算した期間(平成 25 年 4 月 1 日以降の期間に限る。)をいい、労働契約法第 18 条第 2 項により通算契約期間に算入しない期間は含めない。
- 3 この規則の施行の前日から引き続き在職する有期職員に対しては、第 4 条第 3 項は適用しない。
- 4 前項に該当する有期職員のうち、平成 25 年 4 月 1 日からの通算雇用契約期間が 5 年を超えて雇用された者であって、無期雇用契約への転換を希望する者は、当該雇用契約期間が満了する 1 カ月前までの間に所定様式を人事課に提出することによって無期雇用契約への転換を申し出ることができる。
- 5 前項に定める無期雇用契約に転換した場合は、雇用契約期間を除き、従前の労働条件のまま引き続きこの規則を適用する。
- 6 次に掲げる規程等は、廃止する。
 - (1) 学校法人東京農業大学嘱託職員規程(昭和 53 年 4 月 1 日施行)
 - (2) 学校法人東京農業大学特任教授規程(平成 18 年 4 月 1 日施行)
 - (3) 学校法人東京農業大学臨時職員規程(昭和 53 年 4 月 1 日施行)
 - (4) 学校法人東京農業大学助手規程(平成 19 年 4 月 1 日施行)
 - (5) 学校法人東京農業大学契約職員規程(平成 25 年 4 月 1 日施行)
 - (6) 学校法人東京農業大学学校医規程(昭和 59 年 4 月 1 日施行)
 - (7) ティーチング・アシスタント実施要綱
 - (8) リサーチ・アシスタント実施要綱
 - (9) エクステンションセンター講師採用内規

附 則

この規則は、平成 28 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 東京農業大学生命科学部、地域環境科学部地域創成科学科及び国際食料情報学部国際食農科学科設置に伴い採用した嘱託職員のうち嘱託教授は、第 4 条第 4 項第 1 号の規定にかかわらず、完成に達する年度の 3 月 31 日まで雇用契約を更新することがある。
- 3 東京情報大学看護学部設置に伴う非常勤講師の採用は、第 4 条第 4 項第 3 号の規定にかかわらず、完成に達する年度の 3 月 31 日まで雇用契約を更新することがある。
- 4 東京情報大学看護学部においては、第 7 条の規定にかかわらず、別表第 1 の臨時職員の区分及び職種に「臨床教員」を置くことができ、職務を「専任教員の指導の下に実習指導及び学内演習に必要な業務に従事する。」とする。
- 5 東京情報大学看護学部においては、第 10 条の規定にかかわらず、別表第 2 の臨時職員の区分及び職種、内容に臨床教員 1 種（臨床経験が、原則として 15 年以上の者であって、医療機関等において実習指導者としての経験を有する者）、2 種（臨床経験が、原則として 10 年以上の者）、3 種（臨床経験が、原則として 5 年以上の者）を置くことができ、人事委員会の議を経て理事長が定める。

附 則

- 1 この規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 東京農業大学農学部生物資源開発学科及びデザイン農学科設置に伴い、当該学科に配属した嘱託職員のうち嘱託教授は、第 4 条第 4 項第 1 号の規程にかかわらず、完成に達する年度の 3 月 31 日まで雇用契約を更新することができる。
- 3 第 1 項にかかわらず、第 4 条第 3 項第 1 号の規定は、平成 30 年 3 月 31 日現在在職している者についても、必要に応じて適用することができる。

附 則

この規則は、平成 30 年 12 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

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 3 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

別表第1（第7条関係） 職員の資格及び職務

区分及び職種		資格等	職務	
嘱託職員	嘱託教務職員	嘱託教授	専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有する者 学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。	
		嘱託准教授	専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の優れた知識、能力及び実績を有する者 学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。	
		嘱託助教	専攻分野について、教育上、研究上又は実務上の知識及び能力を有する者 学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。	
		嘱託教諭	高等学校にあつては高等学校教諭一種以上、中学校にあつては中学校教諭二種以上、小学校にあつては小学校教諭二種以上の教員免許状を有する者 生徒又は児童の教育(授業等)に従事する。	
		嘱託外国人教諭	外国人で外国語(語学)に優れた専門知識、経験、能力を有する者 生徒又は児童の教育(授業等)に従事する。	
	一般嘱託	事務		一定の基準、手続きにより行う定型的業務及び一部定型判断業務に従事する。
		技術	看護師、保育士、栄養士、調理師及び施工管理技士等の資格を有する者	専門技術を有し、主としてその技術に基づく業務に従事する。
		用務		清掃、軽営繕及びスクールバス運行等の用務作業に従事する。
	特別		その他、人事委員会で必要と認められた業務に従事する。	
特任教授		教授として定年退職後も引き続き教育研究面で大学貢献が期待できると判断できる、次のいずれかに該当する者 ①学科及び大学付属施設所属の教授は、大学院指導教授で主査としての指導実績がある者。 ただし、教授採用後5年未満の教授、教授昇格後5年未満の教授及び5年間の経過措置として、博士後期課程設置後10年未満の専攻にある教授にあつては、今後大学院の指導教授として実績が見込まれる者 ②課程及び学部教養に所属する教授については、特に優れた教育研究実績がある者 ③学長の推薦により人事委員会が認めた者	学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する。	
特命職員	特命教授	教育上、研究上又は実務上の特に優れた知識、能力及び実績を有する者と学長が判断した者	大学の運営上必要な次のいずれかの特別業務に従事する。 ①大学の改革、新事業等のコーディネーター ②大学の重要な学術研究の遂行 ③国際協力のコーディネーター ④産学官連携のコーディネーター ⑤寄附講座及び外部資金による事業の推進 ⑥その他学長が特に必要と認めた事項	
	特命准教授	教育上、研究上又は実務上の優れた知識、能力及び実績を有する者と学長が判断した者		
	特命助教	教育上、研究上又は実務上の知識及び能力を有する者と学長が判断した者		

区分及び職種		資格等	職務
臨時職員	非常勤講師	専任教務職員、嘱託教務職員及び特任教授が担当しない、もしくは担当できない科目(授業)を担当できる者	大学等においては、学生を教授し、高等学校、中等部、附属中学校及び小学校においては、生徒又は児童の教育(授業等)に従事する。
	ティーチング・アシスタント	東京農業大学及び東京情報大学の大学院学生である者、その他学長が認める者	学科等に配当された正規の授業(講義、実験、実習、演習等)に係る教育的補助業務に従事する。
	リサーチ・アシスタント	東京農業大学及び東京情報大学の大学院博士後期課程に在籍する学生である者、又はその他の大学院学生である者	公的資金、民間企業等からの受託研究費又は寄付金及び法人の戦略的研究における研究推進並びに研究補助業務に従事する。
	臨時雇		専任職員及び任期制職員の補助的業務又は一部専門的な業務に従事する。
	クラブ指導者	高等学校、中等部、附属中学校及び小学校のうち、専任教務職員及び嘱託教務職員以外でクラブ指導業務ができる者	高等学校、中等部、附属中学校及び小学校のクラブ指導に係る業務に従事する。
助手		教授及び准教授の職務を助け、かつ所属組織の円滑な運営を補佐できる者	所属する組織における教育研究の円滑な実施に必要な業務に従事する。
契約職員			基幹業務以外の定型業務に従事する。
学校医	学校医、学校歯科医、嘱託学校医、学校薬剤師及びカウンセラー	医師、歯科医師、薬剤師又はカウンセラー等の資格を有する者	学校保健安全法に規定する職務に従事する。
研究員	博士研究員	博士の学位を有する者	東京農業大学又は東京情報大学の招聘により、大学で研究に従事する。
	学術研究員	文部科学省及び厚生労働省等の科学研究費による研究支援者の受け入れ条件に規定される資格者又は公的資金、民間企業等からの研究費又は寄付金及び法人の戦略的研究による研究支援者の受け入れ条件に規定される資格者	左記にかかる研究に従事する。

別表第2（第10条関係） 職員の区分

区分及び職種		内容	付議機関	
嘱託職員	嘱託教授	R 原則として学外の者で、特別な学問業績のある者	人事委員会の議を経て理事長が定める。	
		S 原則として外国人又は医師の資格を有する者		
		H 1週当たりの所定勤務時間(休憩時間を除く。)が28時間以上32時間未満の者で、かつ満65歳に達する年度の3月31日までの者		
		A 1週当たりの所定勤務時間(休憩時間を除く。)が28時間以上32時間未満の者で、かつ満65歳に達する年度の3月31日以降の者		
		B 1週当たりの所定勤務時間(休憩時間を除く。)が20時間以上28時間未満の者		
		C 1週当たりの所定勤務時間(休憩時間を除く。)が20時間未満の者		
	嘱託准教授	S 原則として外国人又は医師の資格を有する者	人事委員会の議を経て理事長が定める。	
		A 1週当たりの所定勤務時間(休憩時間を除く。)が28時間以上32時間未満の者		
		B 1週当たりの所定勤務時間(休憩時間を除く。)が20時間以上28時間未満の者		
		C 1週当たりの所定勤務時間(休憩時間を除く。)が20時間未満の者		
	嘱託助教	S 原則として外国人又は医師の資格を有する者	人事委員会の議を経て理事長が定める。	
		A 1週当たりの所定勤務時間(休憩時間を除く。)が28時間以上32時間未満の者		
		B 1週当たりの所定勤務時間(休憩時間を除く。)が20時間以上28時間未満の者		
	嘱託教諭	S 公立学校等における校長、副校長又は教頭を定年退職した者	人事委員会の議を経て理事長が定める。	
		H 公立学校等における教諭を定年退職後、採用した者又は英語科担当で英語を母国語とする者		
		G 大学卒業後の経験年数(注1)が20年以上の者		
		A 大学卒業後の経験年数(注1)が10年以上20年未満の者		
		B 大学卒業後の経験年数(注1)が5年以上10年未満の者		
		C 大学卒業後の経験年数(注1)が5年未満の者		
	嘱託外国人教諭	A 嘱託外国人教諭としての経験年数が2年以上の者	人事委員会の議を経て理事長が定める。	
		B 嘱託外国人教諭としての経験年数が2年未満の者		
	一般嘱託	一般嘱託(事務)・一般嘱託(技術)	A 高度の専門的知識、技能又は資格を有し、一定水準以上の業務を処理し得る者	人事委員会の議を経て理事長が定める。
			B 一般的専門知識、技能又は資格を有し、一定水準以上の業務を処理し得る者	
			C 基礎的専門知識、技能又は資格を有し、一定水準以上の業務を処理し得る者	
			D 高度の実務知識、技能を有し、一定水準の業務を処理し得る者	
			E 一般的実務知識、技能を有し、一定水準の業務を処理し得る者	
			F 大学卒業程度の学歴を有し、定型(判断)的業務を処理し得る者	
G 短期大学卒業程度の学歴を有し、定型(熟練)的業務を処理し得る者				
H 高等学校卒業程度の学歴を有し、定型(補助)的業務を処理し得る者				
一般嘱託(用務)		A 用務作業に対する経験が10年以上で、かつ特殊な技能を有する職務に従事する者	人事委員会の議を経て理事長が定める。	
		B 用務作業に対する経験が10年未満で、かつ習熟した技能を有する職務に従事する者		
		C 通常用務作業に従事する者		
一般嘱託(特別)		人事委員会の議を経て、理事長が必要と認めた業務を担当する者	人事委員会の議を経て理事長が定める	
特任教授			人事委員会の議を経て理事長が定める	
特命職員(特命教授、特命准教授、特命助教)			人事委員会の議を経て理事長が定める	

区分及び職種			内容	付議機関	
臨時職員	非常勤講師	大学等	S	外国人であり、専門教育を行う者で、かつ教授相当の顕著な業績がある者	人事委員会の議を経て理事長が定める。
			A	原則として、本務校の職階が教授の者又は経歴、専門分野、現職及び前職の職階等が教授と同等の者	
			B	原則として、本務校の職階が准教授の者又は経歴、専門分野、現職及び前職の職階等が准教授と同等の者	
			C	原則として、本務校の職階が助教の者又は経歴、専門分野、現職及び前職の職階等が助教と同等の者	
	中学校及 小学校	中等部、 高等学校 附属	A	教務職員としての経験年数が10年以上の者(注2)	人事委員会の議を経て理事長が定める。
			B	教務職員としての経験年数が10年未満の者(注2)	
	ティーチング・アシスタント				理事長が定める。
	リサーチ・アシスタント				人事委員会の議を経て理事長が定める。
	臨時雇	臨時雇	雇用期間31日以上		人事委員会の議を経て理事長が定める。
		短期臨時雇	雇用期間31日未満の者 ※ただし、大学院生及び大学生は全て対象とする。		所属長が定める。
クラブ指導者	A	高等学校、中等部及び附属中学校の非常勤講師Aが兼務している者		人事委員会の議を経て理事長が定める。	
	B	上記以外の者			
助手	S	学歴として大学院博士課程学位取得後、職歴として3年程度を有する者		人事委員会の議を経て理事長が定める。	
	A	学歴として大学院博士課程修了程度を有する者			
	B	学歴として大学院修士課程修了程度を有する者			
	C	学歴として大学卒業程度を有する者			
契約職員	1種	1週当たりの所定勤務日数が5日の者		人事委員会の議を経て理事長が定める。	
	2種	1週当たりの所定勤務日数が4日の者			
	3種	1週当たりの所定勤務日数が3日の者			
学校医	学校医、学校歯科医、嘱託学校医、学校薬剤師及びカウンセラー			人事委員会の議を経て理事長が定める。	
研究員	博士研究員			人事委員会の議を経て理事長が定める。	
	学術研究員				

(注1) 経験年数は、学校法人東京農業大学職員給与規程第15条の算定基準を準用する。

(注2) 教務職員としての経験年数が10年未満であっても、部門長が職歴から10年以上と同等であると判断し、かつ人事委員会の議を経て理事長が認めた場合は、区分Aとすることができる。