

大学共同利用機関法人人間文化研究機構契約職員就業規則

平成16年 4月 1日

規程第19号

平成17年 3月31日改正

平成18年 3月31日改正

平成19年 3月26日改正

平成21年 3月23日改正

平成21年 7月 7日改正

平成21年 9月 9日改正

平成22年 3月26日改正

平成23年 6月22日改正

平成24年 7月 3日改正

平成24年10月 2日改正

平成25年 3月26日改正

平成25年10月22日改正

平成25年12月 3日改正

平成26年12月17日改正

平成27年 1月19日改正

平成27年 2月23日改正

平成27年 3月16日改正

平成27年 3月23日改正

平成28年 1月18日改正

平成28年 3月15日改正

平成29年 1月30日改正

平成29年 3月27日改正

平成30年 1月29日改正

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。）第89条の規定により、大学共同利用機関法人人間文化研究機構（以下「機構」という。）に勤務する契約職員の就業について定めることを目的とする。

(適用範囲)

第2条 この規則は、1日につき7時間45分で、かつ、期間を定めて雇用される次条第1項各号に掲げる職員に適用する。

(職員の種類)

第3条 この規則を適用する契約職員の種類は、次の各号に定めるところによる。

- 一 事務補佐員 事務に関する職務を補佐する契約職員
- 二 技術補佐員 技術に関する職務を補佐する契約職員
- 三 非常勤研究員 研究に関する職務に従事する契約職員

2 前項第3号の非常勤研究員の名称については、機構又は各機関において別に定める。

(権限の委任)

第4条 機構長は、この規則に規定する権限の一部を館長又は所長及びその他の職員に委任することができる。

(法令との関係)

第5条 契約職員の就業に関し、この規則に定めのない事項については、労基法、その他の法令及び機構職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）の定めるところによる。

(遵守遂行)

第6条 機構及び契約職員は、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 任免

第1節 採用

(採用)

第7条 契約職員は、必要に応じて選考により採用する。

2 第3条第1項に掲げる職員の採用又は契約期間の更新は、当該職員の年齢が次に掲げる年齢に達した日以後に到来する最初の3月31日を超えて行わない。ただし、第3条第1項第1号及び第2号に掲げる職員については、業務の都合により機構長が特に必要と認めた場合、満65歳に達した日以後に到来する最初の3月31日を限度として更新することができる。

- 一 事務補佐員 60歳
- 二 技術補佐員 60歳
- 三 非常勤研究員 65歳

(契約期間)

第8条 契約職員の契約期間は、一事業年度（4月1日から翌年3月31日まで）の範囲内の期間とする。

2 契約期間は、次項に定める判断基準を勘案して、これを更新できるものとする。ただし、その期間は、5年（第3条第1項第3号に掲げる職員については、10年）を超えない範囲とし、機構本部又は各機関において別に定めるものとする。

3 契約期間を更新する場合の判断の基準とする事項は、次の各号に掲げる事項とする。

- 一 期間満了時の業務の進捗状況と業務の必要性
- 二 勤務成績、態度及び業務遂行能力
- 三 予算の状況

4 第2項の規定にかかわらず、当該職員に係る育児休業期間に相当する期間を上限として雇用期間の延長を行う場合は、前項に定める判断基準を勘案し、5年（第3条第1項第3号に掲げる職員については、10年）を限度とする。

5 第1項、第2項及び前項の規定にかかわらず、契約期間は、2以上の期間（機構における有期雇用職員としての雇用契約期間）を通算して5年（第3条第1項第3号に掲げる職員については、10年）を超えることができないものとする。ただし、平成25年

4月1日以降に開始される雇用契約のうち、6月以上の空白期間があり当該空白期間前に雇用契約期間が満了しているものについては、通算契約期間に算入しない。

6 前項に定めるもののほか、この規程における2以上の期間を通算した契約期間の取扱いは法令等に定めるところによる。

(労働条件の明示)

第9条 機構長は、採用をしようとする者に対し、あらかじめ、労基法第15条に基づき労働条件に関する文書を交付するものとする。

第2節 異動

(配置換)

第10条 機構長は、業務の都合により契約職員に配置換を命じることができる。

第3節 退職及び解雇

(退職)

第11条 契約職員が次の各号の一に該当した場合は退職とし、契約職員としての身分を失う。

- 一 退職を願い出て機構長から承認された場合
- 二 契約期間を満了した場合
- 三 死亡した場合

2 契約職員の退職について、その他必要な事項は、機構職員退職規程を準用する。

(解雇)

第12条 機構長は、契約職員が次の各号の一に該当するときは解雇する。

- 一 成年被後見人または被保佐人となった場合
- 二 禁錮以上の刑に処せられた場合
- 三 日本国憲法施行の日以後において、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

2 機構長は、前項のほか契約職員が次の各号の一に該当するときは解雇することができる。

- 一 勤務実績または業務能率が著しく良くない場合
- 二 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 前各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 組織の再編、統合又は縮小等の事由により剰員を生じた場合
- 五 天災事変その他やむを得ない事由により、事業継続が不可能となった場合
- 六 その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

3 契約職員の解雇について、その他必要な事項は、別に定める機構職員解雇規程を準用する。

第3章 給与及び退職手当

(給与の種類)

第13条 契約職員の給与は、基本給、住居手当、通勤手当、超過勤務手当、休日給、期末手当及び勤勉手当とする。

(基本給)

第14条 契約職員の基本給は日給とする。

2 第3条第1項第1号及び第2号に掲げる契約職員の日給は、別表1（以下「単価表」という。）に掲げる額の範囲内の額とする。

3 第3条第1項第3号に掲げる契約職員の日給額の算定は別に定めることができる。

(住居手当)

第15条 住居手当は、機構職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）第13条の規定を準用する。

(通勤手当)

第16条 通勤手当は、職員給与規程第14条の規定を準用する。

(超過勤務手当及び休日給)

第17条 超過勤務手当及び休日給は、職員給与規程第17条及び第18条の規定を準用する。

2 前項の規定の適用に当たっては、職員給与規程第17条及び第18条の規定中、「第20条に規定する勤務1時間あたりの給与額」とあるのは、「その者に支給される日給の額を7.75で除して得た額」と読み替えるものとする。

(期末手当及び勤勉手当)

第18条 期末手当及び勤勉手当は、職員給与規程第24条及び第25条の規定を準用する。この場合において、期末手当基礎額及び勤勉手当基礎額は、次の算式により得た額とする。

$$\frac{\text{日給} \times 38.75 \times 52}{7.75 \times 12}$$

(給与の支給)

第19条 契約職員の給与は、基本給に当月1日から末日までの期間において勤務した日数を乗じて得た額、住居手当、通勤手当、超過勤務手当及び休日給を、翌月17日に支給する。ただし、給与支給日が金融機関の休日に当たる場合の取扱いについては、職員給与規程第4条第1項の規定を準用する。

2 期末手当及び勤勉手当は、6月30日及び12月10日に支給する。ただし、給与支給日が金融機関の休日に当たる場合の取扱いについては、職員給与規程第4条第2項の規定を準用する。

3 給与は、その全額を現金で、直接契約職員に支払うものとする。ただし、法令等に基

づき契約職員の給与から控除すべき金額がある場合には、その契約職員に支払うべき給与の金額からその金額を控除して支払うことができる。

- 4 契約職員が給与の全額につき自己の預金又は貯金への振込みを申し出た場合には、その方法によって支払うことができる。

(基本給の減額)

第20条 契約職員が定められた勤務時間内において勤務を欠いた場合（有給の休暇として取り扱われる場合は除く。）は、その勤務しなかった日又は時間に対応する基本給は支給しない。

(退職手当)

第21条 退職手当は、雇用期間が6月を超えることとなる契約職員のうち、第22条に規定する所定勤務時間以上勤務した日（第31条から第32条までに定める休暇等を取得した日を含む。）が18日以上ある月（以下「退職手当算定月」という。）が引き続き6月以上となる者について、退職した場合に支給する。ただし、次の各号に該当した場合には、退職手当は支給しない。

- 一 第12条第1項第2号又は第3号の規定により解雇された場合
 - 二 第34条第2項第5号の規定により懲戒解雇された場合
 - 三 契約期間が満了した場合において、その翌日に契約職員として契約期間が更新された場合
- 2 退職手当の額は、退職手当基礎額に0.3を乗じて得た額とする。
 - 3 前項に規定する退職手当基礎額は、次のとおりとする。
 - 一 第3条第1項第1号及び第2号に掲げる契約職員 別表3に掲げる退職手当基礎額
 - 二 第3条第3号に掲げる契約職員 日給の基礎となる本給月額相当額
 - 4 第1項第3号に該当する者の契約期間が満了し、その翌日に契約職員として契約期間が更新されなかった場合に支給する退職手当の額は、第2項の規定にかかわらず、第2項の規定により得た額に退職手当算定月が引き続いて6月以上となる事業年度（雇用期間が6月を超えることとなる事業年度に限る。）の数を乗じて得た額とする。
 - 5 退職手当の支払いについては、機構職員退職手当規程第18条の規定を準用する。

第4章 勤務時間及び休暇等

第1節 勤務時間

(所定勤務時間)

第22条 契約職員の所定勤務時間は、1日につき7時間45分、1週間につき38時間45分とする。

- 2 契約職員の始業・終業時刻及び休憩時間は別表2のとおりとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、機構長は、業務の都合上必要があると認める場合は、前項の始業・終業及び休憩の時刻を変更することができる。

(休憩時間)

第23条 休憩時間は自由に利用できるものとする。ただし、職場の秩序を乱してはならない。

(所定勤務時間以外の勤務)

第24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には、機構との間で締結している労使協定の範囲内で、超過勤務又は週休日若しくは休日に勤務を命ぜられることがある。

- 2 前項の規定により勤務を命ぜられた時間が、第22条に規定する所定勤務時間を通じて7時間45分を超えるときは、1時間の休憩時間（所定勤務時間の途中に置かれる休憩時間を含む。）を勤務時間の途中に置かなければならない。
- 3 小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超過勤務時間を短いものとするを請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、当該職員以外の職員の基準より短いものとし、かつ1月に24時間、1年に150時間を超えない基準としなければならない。
- 4 妊娠中又は出産後1年を経過しない契約職員が請求した場合は、第1項に規定する超過勤務又は週休日若しくは休日に勤務させてはならない。

(週休日)

第25条 契約職員の週休日は、日曜日及び土曜日とし、勤務時間を割り振らない日（以下「週休日」という。）とする。

(週休日の振替)

第26条 機構長は、週休日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、あらかじめ当該週休日と同一週の勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日」という。）を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該週休日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち、4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務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できる。

- 2 前項の振替を行う場合は、同一週の起算日を土曜日として取り扱うものとし、週休日が毎4週間につき4日以上となること及び連続勤務日数が24日を超えないこととする。

(休日)

第27条 契約職員の休日は次のとおりとし、勤務することを要しない。

- 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 年末年始（12月29日から1月3日までの日、前号に該当する休日を除く。）
- 三 その他機構が特に定めた日

(休日の振替)

第28条 機構長は、契約職員に前条に規定する休日について特に勤務することを命ずる必要がある場合には、当該勤務を命ぜられた週の範囲内で、あらかじめ勤務日を休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該休日に割り振るものとする。ただし、緊急やむを得ない場合には、勤務した日の代休日を指定することができる。

2 第1項の規定に基づく休日の振替は、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の勤務時間が割り振られた勤務日（休日を除く。）について行われなければならない。

(週休日及び休日の振替の手続)

第29条 週休日及び休日の振替の手続に関する事項については、別に定める機構職員の勤務時間及び休暇等の手続に関する細則による。

(欠勤)

第30条 契約職員がやむを得ない事由により欠勤するときは、所定の手続により、事前に機構長に届け出なければならない。

第2節 休暇等

(年次休暇)

第31条 機構長は、契約職員（6月以上継続勤務している者又は6月以上継続勤務が見込まれる者に限る。以下この条において同じ。）に対し、次に掲げる区分ごとに有給の年次休暇を付与する。

一 雇用の日において10日

二 前号に掲げる契約職員が、雇用の日から1年以上継続勤務し、雇用の日から起算してそれぞれの1年間の全勤務日の8割以上出勤したときそれぞれ次の1年間において、次の表の左欄に掲げる区分に応じ、同表の右欄に掲げる日数

雇用の日から起算した継続勤務年数	付与日数
1年	11日
2年	12日
3年	14日
4年	16日

2 前項の継続勤務とは原則として機構内において、その勤務形態が社会通念上中断されないと認められる場合の勤務を、また、全勤務日とは契約職員の勤務を要する日のすべてをそれぞれいうものとし、出勤した日数の算定に当たっては、休暇の期間は、これを出勤したとみなして取扱うものとする。

3 年次休暇は、契約職員の届け出た時季に与えるものとする。ただし、機構長が契約職員の届け出た時季に休暇を与えることが業務の正常な運営に支障があると認めた場合には、他の時季に与えることがあるものとする。

4 取得しなかった年次休暇（付与された日から2年を経過したものを除く。）は、20

日を超えない範囲内の残日数及び時間数を限度として、次の1年間に繰り越すことができる。

- 5 年次休暇は、先に付与した休暇から取得するものとする。
- 6 年次休暇は、1日、半日又は1時間単位で取得することができる。ただし、1時間単位の年次休暇の取得は、付与された年次休暇のうち、1年につき5日分を限度とする。
- 7 半日単位の年次休暇の取得は、職員勤務時間規程第2条第2項別表第1で定める休憩時間を境とした前後いずれかの勤務時間の全時間について勤務しない場合に申請することができる。
- 8 1時間単位で取得した年次休暇を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。
- 9 年次休暇の届出等の手続きについては、常勤職員の例に準じて取扱うものとする。

(特別休暇)

第32条 機構長は、次の各号に掲げる場合には、契約職員（第6号に掲げる場合にあっては、契約期間が6月以上である者に限る。）に対して当該各号に掲げる期間の有給の休暇を与えるものとする。

- 一 契約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 契約職員が裁判員、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 必要と認められる期間
- 三 地震、水害、火災その他の災害時において、契約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とき 必要と認められる期間
- 四 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とき 必要と認められる期間
- 五 次の表の左欄に掲げる契約職員の親族が死亡した場合で、契約職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡にともな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 次の表の右欄に掲げる連続する期間

親 族	日数
配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。この表及びこの項の第10号において同じ。）	7日
父母	
子	5日
祖父母	3日（契約職員が代襲相続し、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（契約職員が代襲相続し、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（契約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（契約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（契約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

六 契約職員が心身のリフレッシュ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 付与日から1年の間における週休日、休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間

七 生後1年に達しない子を育てる契約職員が、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日に2回それぞれ30分以内の期間（男性の契約職員にあっては、その子の当該契約職員以外の親が当該契約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分から当該承認また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）

八 契約職員の妻（届け出をしないが事実上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。）が出産する場合で、契約職員が妻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とき 出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までにおける2日の範囲内の期間

九 契約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っては、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。）を養育する契約職員が、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場合 当該期間内における5日の範囲内の期間

十 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する契約職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話を行うこと又は疾病の予防を図るために必要なものとしてその子に予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。）のため勤務しないことが相当である（労使協定で除外される場合を除く。）場合 一事業年度において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二人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間

2 機構長は、次の各号に掲げる場合には、契約職員に対して当該各号に掲げる期間の無給の休暇を与えるものとする。

一 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である女性の契

約職員が申し出たとき 出産の日までの申し出た期間

二 女性の契約職員が出産したとき 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の契約職員が就業を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。）

三 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある家族（以下「要介護者」という。）の介護を行う契約職員が、要介護者の介護（介護、通院等の付添い、対象となる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要介護者の必要な世話を行うことをいう。）のため勤務しないことが相当である（労使協定で除外される場合を除く）場合 一事業年度において5日（その介護する要介護者が二人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間

四 女性の契約職員が生理日における就業が著しく困難な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

五 契約職員が職務上の負傷または疾病のため療養する必要がある、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

六 契約職員が負傷または疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき（前2号に掲げる場合を除く。） 必要最小限度と認める範囲内

七 契約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し出を行い、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、当該申し出または提供に必要な検査、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

3 前2項の休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取扱うものとする。

（代替休暇）

第32条の2 機構長は、第17条の超過勤務手当及び休日給（以下「超過勤務手当等」という。）の支給を受ける契約職員が、1ヶ月60時間を超えてした所定勤務時間以外の勤務について、労使協定を締結した場合に当該超過勤務手当等の一部の支給に代えて取得できる有給の休暇（以下「代替休暇」という。）を与えることができる。

2 代替休暇について必要な事項については、労使協定で定める。

（育児休業及び介護休業）

第33条 契約職員の育児休業に関する事項は、別に定める機構職員の育児休業等に関する規程による。

2 契約職員の介護休業に関する事項は、別に定める機構職員の介護休業等に関する規程による。

第5章 懲戒等

(懲戒)

第34条 機構長は契約職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、これに対し懲戒処分を行う。

- 一 就業規則及び関連の法令に違反した場合
- 二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- 三 機構の職員としてふさわしくない行為のあった場合

2 懲戒の種類は次のとおりとする。

- 一 戒告
- 二 減給
- 三 停職
- 四 諭旨解雇
- 五 懲戒解雇

3 その他契約職員の懲戒に関する事項は、別に定める機構職員懲戒規程による。

(訓告等)

第35条 機構長は、前条の懲戒処分の事由に該当しないが、サービスを厳正にし、規律を保持する必要があるときに、訓告、厳重注意を文書等により行う。

第6章 福利厚生

(社会保険等)

第36条 機構長は、契約職員が健康保険法（大正11年法律第70号）、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）及び雇用保険法（昭和49年法律第116号）の基準により、被保険者に該当する場合には、直ちに必要な手続を行わなければならない。

第7章 雑則

(職員就業規則の準用)

第37条 大学共同利用機関法人人間文化研究機構職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）のうち、第22条（誠実義務）、第23条（職務専念義務）、第24条（職務専念義務免除期間）、第25条（職場規律）、第26条（遵守事項）、第27条（職員の倫理）、第28条（ハラスメントに関する措置）、第29条（入所禁止または退所）、第34条（研修）、第35条（表彰）、第38条（安全・衛生管理）、第41条（出張）、第42条（旅費）、第43条（業務上の災害補償）、第44条（通勤災害）、第45条（労働福祉事業）の規定は契約職員にも準用する。

(無期労働契約転換職員に対する本規則の適用)

第38条 労働契約法（平成19年法律第128号）第18条及び労働契約法の特例（研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成20年法律第63号）第15条の2）の規定に基づき、期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）へ転換した者（以下「無期労働契

約転換職員」という。)で、無期労働契約へ転換した直前に本規則が適用されていた者については、本規則(第2条、第8条、第11条及び第21条の規定のうち、有期労働契約を前提とする規定を除く。)を適用する。

- 2 前項に定めるもののほか、無期労働契約転換職員の労働条件について必要な事項は、機構長が別に定める。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成21年4月1日から施行する。ただし、第32条第1項第2号の規定は平成21年5月21日から適用する。

(継続採用者の基本給等に関する経過措置)

第2条 第14条第2項の規定にかかわらず、平成21年3月30日に第3条第1項第1号及び第2号に掲げる契約職員として在職する者のうち、平成21年4月1日に同じ種類の契約職員として採用される者(以下「継続採用者」という。)の日給額は、その者を職員就業規則第2条に定める職員として採用した場合に受ける本給月額相当額及びこれに対する地域手当相当額の月額の合計額に1.2を乗じて得た額を、38.75に5.2を乗じたもので除して得た額に、7.75を乗じて得た額(以下「旧基本給の額」という。)の範囲内の額とすることができる。

- 2 前項で規定する本給月額は平成20年4月1日適用の職員給与規程別表第一によるものとする。
- 3 旧基本給の額の適用を受ける継続採用者に支給する期末手当、勤勉手当については、第18条の規定にかかわらず、旧基本給の額の基礎となる本給月額相当額を基礎として、職員給与規程第24条及び第25条の規定を準用する。
- 4 旧基本給の額の適用を受ける継続採用者に支給する退職手当について、第21条第3項第1号の規定中、「別表3に掲げる退職手当基礎額」とあるのは、「旧基本給の額の基礎となる本給月額相当額」と読み替えるものとする。

附 則

この規程は、平成 21 年 7 月 7 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 21 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

第 1 条 この規程は、平成 23 年 7 月 1 日から施行する。ただし、この規程は、平成 23 年度限りの適用とする。

(本規程の適用に関する特例)

第 2 条 本規程第 3 2 条第 1 項第六号の規定については、次表の中欄に掲げる字句を、同表の右欄の字句と読み替えるものとする。

読み替える本規程の規定	読み替えられる字句	読み替える字句
第 3 2 条第 1 項六	1 の年の 7 月から 9 月までの期間内における、週休日、休日を除いて原則として連続する 3 日の範囲内の期間	平成 23 年 8 月 15 日から平成 23 年 8 月 17 日までの 3 日間

- 2 前項の規定にかかわらず、機構長又は機関の長が必要と認める場合は、本規程第 3 2 条第 1 項第六号の規定を準用する。
- 3 第 1 項の規定により読み替える特別休暇の手続については、平成 23 年 6 月 22 日改正機構職員の勤務時間及び休暇等の手続に関する細則附則第 2 項の規定を準用する。

附 則

(施行期日)

第 1 条 この規程は、平成 24 年 7 月 3 日から施行する。

(継続雇用者に関する特例措置)

第 2 条 施行日の前日から引き続いて在職する契約職員に対する改正後の本規程第 3 1 条第 1 項各号の規定の適用にあたっては、同項各号の規定による年次休暇の付与日が施行日より前になる場合は、当該年次休暇を施行日において付与するものとする。

- 2 前項に定めるもののほか、本規程の施行に関し必要な事項は、機構長が別に定めることができる。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成24年10月2日から施行する。

(特別休暇の特例)

第2条 業務上の必要その他の事情により、施行日の属する年における改正前の本規程第32条第1項第六号の規定による特別休暇未取得の職員について部内均衡上必要と認められる場合は、施行日から同年12月31日までの期間内において、同号の規定に準ずる休暇を付与することができる。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成25年4月1日から施行する。

(特別休暇の特例)

第2条 施行日の前日において改正前の本規程第32条第2項第4号又は同条同項第5号の規定による特別休暇を既に付与している職員に対する改正後の規定の適用に当たっては、改正前の規定による当該特別休暇を付与していないものとして改正後の規定による特別休暇を新たに付与することができる。

附 則

この規程は、平成25年10月22日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年12月3日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年12月17日から施行し、平成26年4月1日から適用する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、平成27年4月1日より施行する。

(雇用契約期間を延長する際の経過措置)

第2条 この規則の施行日前に有期労働契約を締結した者のうち、第8条第3項に定める判断基準及びその者の職務の内容等を考慮して、通算して3年を超える雇用契約期間の延長が必要であると機構長が特に認めた場合は、通算して5年（第3条第1項第3号に掲げる職員については、10年）を超えない範囲で更新できるものとする。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規程は、平成28年4月1日から施行する。

(施行に伴う経過措置)

第2条 施行日の前日から引き続いて在職する契約職員に対する改正後の本規程第32条第1項第6号の規定については、付与日が施行日より前になる場合は、当該施行日において付与するものとする。

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、平成28年3月15日から施行し、平成27年4月1日から適用する。

(日給額に係る経過措置)

第2条 前条にかかわらず、本規程第14条で規定する別表1については、平成28年4月1日から適用する。ただし、前条の適用日から平成28年3月31日までの間は、下表による日給額を適用するものとする。

区分	日 給(円)							
	本部	国立歴史民俗博物館	国文学研究資料館	国立国語研究所	国際日本文化研究センター	総合地球環境学研究所	国立民族学博物館	
1	大学卒業後、民間等で5年以上の職務経験を有する者(又はこれに相当する者)	10,400	9,560	9,830	9,830	9,650	9,650	9,830
2	大学卒業後、民間等で2年以上の職務経験を有する者(又はこれに相当する者)	9,660	8,880	9,130	9,130	8,970	8,970	9,130
3	上記区分1, 2以外の者	8,760	8,050	8,280	8,280	8,130	8,130	8,280

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、平成29年1月30日から施行する。

(平成28年給与改正に伴う給与の支給等の特例)

第2条 この規則の施行日の前日から引き続き本規則の適用を受ける契約職員については、改正後の大学共同利用機関法人人間文化研究機構契約職員就業規則(以下「改正後の契約職員就業規則」という。)別表1及び別表3の規定は平成28年4月1日から、改正後の契約職員就業規則第19条第2項の規程は平成28年12月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、平成30年1月29日から施行する。

(平成29年給与改正に伴う給与の支給等の特例)

第2条 この規則の施行日の前日から引き続き本規則の適用を受ける契約職員については、改正後の大学共同利用機関法人人間文化研究機構契約職員就業規則(以下「改正後の契約職員就業規則」という。)別表1及び別表3の規定は平成29年4月1日から、改正後の契約職員就業規則第19条第2項の規程は平成29年12月1日から適用する。

別表1 (第14条関係)

適用日:平成29年4月1日

区分	日給(円)						
	本部	国立歴史民俗博物館	国文学研究資料館	国立国語研究所	国際日本文化研究センター	総合地球環境学研究所	国立民族学博物館
1 大学卒業後、民間等で5年以上の職務経験を有する者(又はこれに相当する者)	10,670	9,780	9,960	9,960	9,780	9,780	9,960
2 大学卒業後、民間等で2年以上の職務経験を有する者(又はこれに相当する者)	9,920	9,090	9,260	9,260	9,090	9,090	9,260
3 上記区分1, 2以外の者	9,010	8,260	8,410	8,410	8,260	8,260	8,410

・上記区分中「大学卒業」とは、4年制大学卒業をいう。

・上記区分中「これに相当する者」とは、「職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則」別表第5 修学年数調整表によりその者の職務経験年数を調整し、基準を満たした場合をいう。

別表2

所属機関	勤務日	勤務時間	休憩時間
本部	月曜日～金曜日	9時00分～ 17時30分	12時15分～ 13時00分
国立歴史民俗博物館	月曜日～金曜日	8時30分～ 17時15分	12時00分～ 13時00分
国文学研究資料館	月曜日～金曜日	9時00分～ 17時30分	12時15分～ 13時00分
国立国語研究所	月曜日～金曜日	9時00分～ 17時30分	12時15分～ 13時00分
国際日本文化研究センター	月曜日～金曜日	8時30分～ 17時00分	12時15分～ 13時00分
総合地球環境学研究所	月曜日～金曜日	8時30分～ 17時00分	12時15分～ 13時00分
国立民族学博物館	月曜日～金曜日	8時30分～ 17時15分	12時00分～ 13時00分

別表3+B2:L10

適用日:平成29年4月1日

区 分		退職手当基礎額
1	大学卒業後、民間等で5年以上の職務経験を有する者(又はこれに相当する者)	192,700
2	大学卒業後、民間等で2年以上の職務経験を有する者(又はこれに相当する者)	179,200
3	上記区分1, 2以外の者	162,700

・上記区分中「大学卒業」とは、4年制大学卒業をいう。

・上記区分中「これに相当する者」とは、「職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則」別表第5 修学年数調整表によりその者の職務経験年数を調整し、基準を満たした場合をいう。