

大学共同利用機関法人人間文化研究機構地域研究推進事業に従事する推進センター
研究員就業規則

平成28年 3月28日
規程第142号

(目的)

第1条 この規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号。）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。）総合人間文化研究推進センター（以下「センター」という。）に勤務する推進センター研究員のうち、地域研究推進事業（以下「事業」という。）に従事する研究員（以下「研究員」という。）の就業に関して必要な事項を定めることを目的とする。

(適用対象)

第2条 総合人間文化研究推進センターのネットワーク型基幹研究プロジェクトにおいて、機構総合人間文化研究推進センター組織運営規程第4条第4号の規定に基づき事業を行うために置く研究員に適用する。

(資格)

第3条 研究員となることのできる者は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- 一 博士の学位を取得している者
- 二 博士の学位を取得する見込みの者
- 三 人文学又は社会科学の分野にあっては、採用日前日までに、大学院博士課程に標準修業年限以上在学し、所定の単位を修得の上退学した者で、博士の学位を取得した者に相当する能力を有すると認められる者
- 四 大学共同利用機関又は大学において助教・助手又はこれに準ずる職員としての経歴があり、研究上の能力があると認められる者
- 五 専攻分野について、優れた知識及び経験を有し、専攻分野の研究者となる資質、能力があると認められる者

(職務)

第4条 研究員は、機構長の指示により、機構が設置する大学共同利用機関又は大学等に設置された地域研究に係る研究拠点において実施する事業の職務に従事する。

(遵守)

第5条 研究員は、この規則を誠実に遵守しなければならない。

(選考)

第6条 研究員の選考は、総合人間文化研究推進センター運営委員会の議を経て、機構長が行う。

(雇用契約)

第7条 研究員の雇用は、雇用契約書（別紙1）により行う。

(契約期間)

第8条 研究員の契約期間は、ネットワーク型基幹研究プロジェクトにおける各地域の地域研究推進事業基本計画で定める期間内で前条の雇用契約書に定める期間とする。ただし、その期間は6年を超えることができないものとする。

- 2 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。
- 3 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。

(退職)

第9条 研究員は、雇用契約期間中においても機構長の承認を得て退職することができる。

(解雇)

第10条 機構長は、研究員が次の各号の一に該当するときは解雇する。

- 一 成年被後見人又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、研究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。ただし、当該解雇を行うに当たっては、役員会の審査の結果によらなければならない。
 - 一 勤務実績又は業務能率が著しくよくない場合
 - 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 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
 - 五 その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合
- 3 前2項の規定により、研究員を解雇する場合には、少なくとも30日前に本人に予告をするか、又は平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払う。ただし、次の各号に該当する場合には、この限りでない。
 - 一 本人の責に帰すべき事由によって解雇する場合で、労働基準監督署長の認定を受けた場合
 - 二 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となった場合で、労働基準監督署長の認定を受けた場合
- 4 その他研究員の解雇に関し必要な事項は、別に定める機構職員解雇規程を準用する。

(育児休業等)

第11条 研究員の育児休業に関しては、機構職員の育児休業等に関する規程を準用する。

2 研究員の介護休業に関しては、機構職員の介護休業等に関する規程を準用する。

(給与の種類)

第12条 研究員の給与は、基本年俸及び諸手当とする。

2 諸手当は、超過勤務手当、休日給及び夜勤手当とする。

(基本年俸)

第13条 基本年俸は、6,000,000円とする。

2 前項の規定にかかわらず、法人の収支の状況及び社会情勢等を勘案して機構職員の給与の改定等が行われた場合には、雇用契約期間内においても基本年俸を減額することがある。

(給与の支給日等)

第14条 基本年俸は、その12分の1の額を基本給として、毎月17日に支給する。

ただし、17日が日曜日に当たるときは15日（15日が休日に当たるときは、18日）に、土曜日に当たるときは16日にこれを支給する。

2 諸手当は、月額分を毎月支払う。

3 研究員が、退職し又は解雇された場合は、それ以降の給与は支給しない。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第15条 研究員の勤務1時間当たりの給与額は、基本給の額を当該年度の1月当たりの平均所定勤務時間数で除して得た額とする。

(休日給等)

第16条 特別な事由により、研究員に休日等に勤務させた場合には、次の各号に定めるところにより、休日給又は夜勤手当を支給する。

一 研究員が、週休日（日曜日及び土曜日をいう。）又は休日（国民の祝日に関する法律に規定する休日及び年末年始（12月29日から1月3日までの日）をいう。）に勤務することを命ぜられた場合は、勤務1時間につき、前条による額の100分の135（その勤務が午後10時から午前5時までの間の場合は100分の160）の割合を休日給として支給する。

二 研究員が、午後10時から翌日の午前5時までの間に勤務することを命ぜられた場合は、勤務1時間につき、前条による額の100分の150の割合を夜勤手当として支給する。

(育児休業等の給与)

第17条 第11条第1項の規定により育児休業等をする研究員の給与については、次の各号に定めるとおりとする。

一 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

二 研究員が育児部分休業（機構職員の育児休業等に関する規程第13条の準用による部分休業をいう。）の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、第15条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

（介護休業取得者の給与）

第18条 第11条第2項の規定により介護休業又は介護部分休業をする職員の給与については、その勤務しない1時間につき、第15条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

（給与の減額）

第19条 研究員が勤務しないときは、その勤務しないことにつき、特に承認があった場合を除き、第15条に規定する勤務1時間あたりの給与額（円位未満四捨五入）にその勤務しない時間数を乗じて得た額を減額して支給する。

2 前項の規定により減額の対象となる時間数は、その給与期間における欠勤の時間数、部分休業の時間数及び介護休暇の時間数の合計とする。なお、合計時間数に1時間未満の端数が生じたときは、30分以上の端数は1時間に切り上げ、30分未満の端数は切り捨てる。

（退職手当）

第20条 研究員には、退職手当を支給しない。

（懲戒）

第21条 機構長は、研究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。ただし、当該懲戒処分を行うに当たっては、役員会の審査の結果によらなければならない。

- 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 その他研究員の懲戒に関し必要な事項は、別に定める機構職員懲戒規程を準用する。

（研究成果の取扱い等）

第22条 研究員が機構における研究の過程又は結果として作成又は取得した研究成果の取扱い等は、別に定める機構知的財産規則を準用する。

（損害賠償）

第23条 機構は、研究員が故意又は重大な過失によって、機構に損害を及ぼしたときは、

その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

(職員就業規則の準用)

第24条 機構職員就業規則第18条(赴任)、第35条(表彰)及び第37条(訓告等)の規定は、研究員について準用する。

(職員給与規程の準用)

第25条 機構職員給与規程第17条(超過勤務手当)、第34条(減給)、第35条(日割計算)、第36条(端数計算)、第37条(端数の処理)及び第38条(給与の支払)の規定は、研究員について準用する。

(無期労働契約転換職員に対する本規則の適用)

第25条の2 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及び大学の教員等の任期に関する法律(平成9年法律第82号)第7条)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7条及び第8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。

(その他)

第26条 この規則に定めるもののほか、研究員の就業に必要な事項は、機構長が別に定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、平成28年4月1日から施行する。

(規則の廃止及び廃止に伴う経過措置)

第2条 大学共同利用機関法人人間文化研究機構地域研究推進センター研究員就業規則(平成18年6月9日規程第113号)は廃止する。

2 前項の規則により締結した雇用契約のうち、雇用期間の終期が平成28年4月1日以降となっているものについては、この規則に読み替えて適用するものとする。

(別紙1) (第7条関係)

雇 用 契 約 書

大学共同利用機関法人人間文化研究機構長(氏名)(以下「甲」という。)と(氏名)(以下「乙」という。)との間に下記のとおり契約を締結(更新)する。

第1条 甲は、乙を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。)地域研究推進事業に従事する推進センター研究員(以下「研究員」という。)として、平成 年 月 日から平成 年 月 日まで雇用する。

第2条 乙は、《法人名・研究拠点名》において、《研究拠点名》の統括責任者の指示に基づき、機構の推進する地域研究推進事業の《職務内容》に従事する。

第3条 甲の定める就業規則のほか、乙の《研究拠点名》における服務規律、勤務時間、休日及び休暇の勤務条件は、《研究拠点を設置する法人名》の定めに準じるものとする。

第4条 雇用契約期間内の基本年俸額は、6,000,000円とし、雇用契約期間中は基本年俸額の改定は行わない。

2 前項の規定にかかわらず、法人の収支の状況及び社会情勢等を勘案して機構職員の給与の改定等が行われた場合には、雇用契約期間内においても基本年俸を減額することがある。

第5条 基本年俸は、その12分の1の額(月額500,000円)を毎月17日に甲が支給する。ただし、17日が日曜日に当たるときは15日(15日が休日に当たるときは、18日)に、土曜日に当たるときは16日にこれを支給する。

2 前項の規定にかかわらず、前条第2項の規定より基本年俸額の減額が行われた場合には、前項の支給額を減額することがある。

第6条 雇用契約期間が月の中途において始まり、また、終わったときは、勤務の日数に応じて日割計算で給与を支給する。

第7条 特別な事由により、甲が乙に所定の勤務時間を超える時間、休日又は午後10時から翌日午前5時までの間に勤務を命じた場合は、超過勤務手当、休日給又は夜勤手当を第5条で定める日に支給する。

第8条 甲は乙に第7条に定めるもののほか一切の手当を支給しない。

第9条 労使協定に基づき乙の給与から控除すべき金額がある場合は、甲は乙に支給する給与の金額から、その金額を控除して支払う。

第10条 研究員は、雇用契約期間中においても機構長の承認を得て退職することができる。

第11条 研究員には、退職手当を支給しない。

第12条 甲は、乙が次の各号の一に該当するときは解雇する。

- 一 成年被後見人又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

第13条 甲は、前条のほか、乙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。ただし、当該解雇を行うに当たっては、役員会の審査の結果によらなければならない。

- 一 勤務実績又は業務能率が著しくよくない場合
- 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 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
- 五 その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

第14条 甲は、前2条の規定により、乙を解雇する場合には、少なくとも30日前に乙に予告をするか、又は平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払う。ただし、次の各号に該当する場合には、この限りでない。

- 一 乙の責に帰すべき事由によって解雇する場合で、労働基準監督署長の認定を受けた場合
- 二 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となった場合で、労働基準監督署長の認定を受けた場合

第15条 乙は文部科学省共済組合員の資格を取得し、また、雇用保険に加入する。

2 前項の事業主負担金は、機構の負担とする。

第16条 この契約書に定めるもののほか、乙の勤務に関して必要な事項は機構地域研究推進事業に従事する推進センター研究員就業規則による。

上記の契約の証として契約書2通を作成し、各1通を所持する。

平成 年 月 日

甲 大学共同利用機関法人人間文化研究機構長 _____ (記名 押印)

乙 住 所 _____
氏 名 _____ (署 名)