

令和4年5月13日

田村 智子 参議院議員事務所 御中

文部科学行政に関しまして、日頃より御高配を賜り厚く御礼申し上げます。

ご依頼のありました資料につきまして、別添のとおりにお届けいたしますので、よろしく御査収ください。

なお、資料につきまして、御質問、御不明な点等がございましたら、別途御説明に上がらせていただきます。

今後とも、宜しく御指導いただきますよう、お願い申し上げます。

資料一覧

- 2022年・国立大学法人・独法等の常勤職員、非常勤職員の状況・無期転換権調査（国立大学法人及び大学共同利用機関法人分）

<本件担当>

文部科学省

大臣官房人事課 計画調整班 主査 小野寺徹

人事企画係・職員係長 澤村俊祐

電話：（直通）03-6734-2128

所管省庁名	独立行政法人等名	①常勤職員の数 (2022年1月1日)		②非常勤職員の数 (2022年1月1日)		③②のうち次期契約更新をしたならば契約通算期間が5年を超える者(注1)		うち雇い止め（注2）		うち無期転換又は無期雇用の職に就いたもの（注3）		④②のうち2023年3月31日時点で契約通算期間が5年となる者(注4)		うち労働契約で契約通算期間の上限を5年以内としている者		⑤④の者の契約更新についての方針（注5）	⑥②のうち科技イノベーション活性化法等特例適用者で2023年3月31日時点で10年となる者(注6)		うち労働契約で契約通算期間の上限を10年以内としている者		⑦⑥の者の契約更新についての方針（注5）	⑧その他（注2でお願いしたほか補強・追加したい情報があれば記載して下さい）
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性		
文部科学省	北海道大学	2,370	1,536	1,712	2,371	52	129					63	90	63	90	有	45	27	45	27	有	注2）未確定 男性：52　女性：129
文部科学省	北海道教育大学	540	221	422	321	1	9					2	5	2	5	有	0	0	0	0	無	③のうち期間満了または雇用更新や無期転換となるかについては現時点では全員未確定である。
文部科学省	室蘭工業大学	216	44	40	53	25	12	0	0	19	6	1	0	0	0	有	0	0	0	0	無	③のうち未確定の者は9名（男性6名、女性3名）、自己都合退職は3名（女性3名）
文部科学省	小樽商科大学	141	41	66	44	4	2	4	2	0	0	4	2	0	0	有	0	0	0	0	有	③うち雇止めのうち、時期更新を希望せずに任期満了となった者の数（男性4、女性2）
文部科学省	帯広畜産大学	136	58	54	89	2	9	2	3	0	0	3	9	0	7	有	1	0	1	0	有	③のうち次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者＝男性2名、女性3名 ③の女性の残り6名のうち、5名は無期転換になるか未確定な者、1名は2022年度末年齢が雇用上限年齢に達するため雇用を継続しない者である。
文部科学省	旭川医科大学	572	854	304	470	3	32	0	3	2	28	10	33	10	33	有	12	2	1	0	有	・労働者が希望せず契約満了（男0名、女3名） ・未確定（男1女1）
文部科学省	北見工業大学	168	35	55	60	1	5	1	5	0	0	4	3	4	3	有	27	7	27	7	有	③のうち次期更新を希望しなかった者の数（男性1名、女性5名）
文部科学省	弘前大学	1,048	1,021	390	711	1	6	0	5	1	1	5	23	5	23	有	1	8	1	8	有	③の雇止めのうち次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者女性5名 本学では、非常勤職員の5年目の年度更新時の任期の付し方について、5年到達日の前日までとしている。
文部科学省	岩手大学	498	197	154	216	15	33	15	32	0	1	21	44	21	44	有	0	0	0	0	有	次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者＝男性15、女性32
文部科学省	東北大学	2,341	2,604	2,661	2,674	119	242					62	113	51	103	有	155	120	121	115	有	②のうち未確定な者の数（男性：119、女性：242） ※参考：R4.4.1時点での状況 ・③-2に該当（男性：25、女性：59） ・③-3に該当（男性：14、女性：67） ・未確定等（次期契約更新から特例適用となった者を含む）（男性：80、女性：116）
文部科学省	宮城教育大学	198	109	131	82	0	0	0	0	0	0	9	8	5	7	有	0	0	0	0	無	
文部科学省	秋田大学	953	1,061	121	289	2	27	1	15	1	12	2	31	0	0	有	0	0	0	0	有	③の雇止めのうち労働者が希望せず契約満了となった者（男性：1、女性：15）
文部科学省	山形大学	1,033	916	625	706	9	20	0	0	0	2	15	50	15	50	有	13	6	13	6	有	③のうち、未確定な者の数（男性9名、女性18名）
文部科学省	福島大学	329	132	180	167	0	14	0	10	0	3	2	7	2	7	有	11	8	11	8	有	次期更新を希望しなかった者の数 女性3名 未定的人数 女性1名
文部科学省	茨城大学	641	226	218	134	4	4	2	2	2	2	7	3	0	0	有	2	0	0	0	有	
文部科学省	筑波大学	1,983	1,897	2,294	2,337	77	57	1	1	4	1	96	106	69	92	有	10	9	10	9	有	(1)③のうち方針未確定 男性：72 女性：55 (2)③「うち雇い止め」のうち、労働者が次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者 男性：1 女性：1
文部科学省	筑波技術大学	95	58	14	58	0	11	0	0	0	0	0	5	0	5	有	4	3	4	3	有	②のうち未確定の者 男性0名、女性11名
文部科学省	宇都宮大学	412	146	279	305	0	4	0	4	0	0	5	1	5	1	有	6	0	6	0	有	次期の契約更新を希望せずに任期満了になった者 男性0名　女性4名
文部科学省	群馬大学	923	1,309	609	693	9	17	3	3	6	14	19	27	19	27	有	0	0	0	0	有	次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者 男性3名、女性3名
文部科学省	埼玉大学	515	197	126	187	1	7	0	0	0	0	1	7	0	0	有	0	0	0	0	有	③のうち未確定な者の数（男性1名、女性7名）

所管省庁名	独立行政法人等名	①常勤職員の数 (2022年1月1日)		②非常勤職員の数 (2022年1月1日)		③②のうち次期契約更新をしたならば契約通算期間が5年を超える者(注1)		うち雇い止め（注2）		うち無期転換又は無期雇用の職に就いたもの（注3）		④②のうち2023年3月31日時点で契約通算期間が5年となる者(注4)		うち労働契約で契約通算期間の上限を5年以内としている者		⑤④の者の契約更新についての方針（注5）	⑥②のうち科技イノベーション活性化法等特例適用者で2023年3月31日時点で10年となる者(注6)		うち労働契約で契約通算期間の上限を10年以内としている者		⑦⑥の者の契約更新についての方針（注5）	⑧その他（注2でお願いしたほか補強・追加したい情報があれば記載して下さい）
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性		
文部科学省	千葉大学	1,151	1,709	2,016	1,861	18	30	7	12	11	18	31	48	31	48	有	60	34	32	24	有	・②は任期を付して契約しているが契約通算期間の上限が無い者を含む ・「次期の契約更新を希望せずに契約満了となった者」男性6、女性12
文部科学省	東京大学	3,857	3,788	5,220	4,887	94	361					84	105	52	54	有	289	299	166	180	有	③のうち未確定な者：男性94名、女性361名
文部科学省	東京医科歯科大学	855	1,517	919	1,248	59	78	9	15	50	63	69	92	56	72	有	14	5	0	4	有	③の雇い止めのうち、労働者が次期契約更新を希望せず契約満了：男9名、女15名
文部科学省	東京外国語大学	184	123	345	422	16	33	3	3	0	0	2	8	1	1	有	0	0	0	0	無	注2：契約更新を希望せずに契約満了となった者の数（男性3、女性3） ③のうち未確定な者の数（男性13名、女性30名）
文部科学省	東京学芸大学	519	309	347	357	9	27	5	15	0	0	13	14	4	9	有	0	0	0	0	有	③の雇い止めのうち、労働者が次期契約更新を希望せず契約満了：男5名、女15名 ③のうち、未確定な者（注2）：男4、女12
文部科学省	東京農工大学	429	157	513	353	5	28	0	0	0	21	20	29	0	0	有	3	3	3	3	有	未確定のもの計12名（男性5名、女性7名）
文部科学省	東京藝術大学	51	54	463	507		7		5		2	4	8	4	8	有	3	1	0	0	有	労働者が希望せず契約満了となった者 女性5名
文部科学省	東京工業大学	1,096	735	923	784	8	48	5	18	3	30	5	16	0	0	有	53	18	0	0	有	③の「うち雇い止め」に記載の全ての者は、労働者が希望せず契約満了となる者、もしくは無期雇用職員への応募資格がある者である。
文部科学省	東京海洋大学	361	112	55	112	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	有	6	4	6	4	有	③未確定1名
文部科学省	お茶の水女子大学	175	220	163	535	4	26	0	6	4	20	3	43	0	0	有	1	13	1	13	有	労働者が更新を希望せず契約満了となった者の人数 男性 0名 女性 5名
文部科学省	電気通信大学	355	96	351	275	4	11	0	7	3	1	13	42	0	37	有	13	3	0	0	有	未確定：3（男性2名、女性1名） 任期満了前の自己都合退職：1（女性1名） 契約更新を希望せずに契約満了となった者の数（女性7）
文部科学省	一橋大学	313	185	416	440	0	0	0	0	0	0	53	41	1	15	有	0	0	0	0	無	
文部科学省	横浜国立大学	556	223	305	319	0	4	0	2	0	2	2	12	2	12	有	1	0	1	0	有	③うち雇い止め 本人希望による契約満了2名（男性0、女性2）
文部科学省	新潟大学	1,024	1,193	1,484	1,412	30	45	13	35	0	0	43	47	17	33	有	77	45	0	0	有	③のうち未定者：男性17女性10 ③うち雇止めのうち労働者が希望せず契約満了となった者：男性13女性35
文部科学省	長岡技術科学大学	255	70	63	145	2	20	1	11	0	0	4	31	4	31	有	1	1	1	1	有	雇い止めのうち、労働者が希望せず契約満了となった者 男性：1名、女性：11名 ③のうち、無期転換権の発生する次期契約更新が未確定な者 男性：1名、女性：9名
文部科学省	上越教育大学	185	81	87	93	3	7	3	7	0	0	3	6	4	8	有	0	0	0	0	有	労働者が希望せず契約満了となった者（男性3人、女性7人）
文部科学省	富山大学	818	1,151	772	713	18	31					11	23	11	23	有	19	14	1	6	有	（注2）未確定者 男性：18人 女性：31人
文部科学省	金沢大学	1,034	1,440	585	612	20	32	5	5	1	11	14	26	14	26	有	20	20	7	15	有	③未確定 男性：14 女性：16 次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者 男性：5名 女性：5名
文部科学省	福井大学	652	912	569	857	86	47	4	18	30	9	28	51	9	29	有	0	0	0	0	有	③の雇い止めのうち、労働者が次期契約更新を希望せず契約満了：男4名、女18名
文部科学省	山梨大学	787	639	454	1,187	21	86	0	0	0	0	51	160	1	64	有	2	0	1	0	有	未確定のもの計72名（男性52名、女性20名） ③未定（男性21、女性86）

所管省庁名	独立行政法人等名	①常勤職員の数 (2022年1月1日)		②非常勤職員の数 (2022年1月1日)		③②のうち次期契約更新をしたならば契約通算期間が5年を超える者(注1)		うち雇い止め（注2）		うち無期転換又は無期雇用の職に就いたもの（注3）		④②のうち2023年3月31日時点で契約通算期間が5年となる者(注4)		うち労働契約で契約通算期間の上限を5年以上としている者		⑤④の者の契約更新についての方針（注5）	⑥②のうち科技イノベーション活性化法等特例適用者で2023年3月31日時点で10年となる者(注6)		うち労働契約で契約通算期間の上限を10年以上としている者		⑦⑥の者の契約更新についての方針（注5）	⑧その他（注2でお願いしたほか補強・追加したい情報があれば記載して下さい）
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性		
文部科学省	信州大学	1,132	1,197	1,987	1,299	15	40	7	6	5	15	10	23	3	1	有	52	46	52	46	有	③-(注2) 雇止めについて ・本人意思での契約満了： 男性0名女性2名 ・未確定： 男性3名女性19名 ・契約更新を行わないと明示した契約が満了するため： 男性7名女性4名 ⑥のうち任期法により通算期間の上限を10年としている者：男性28名女性4名
文部科学省	東海国立大学機構（岐阜大学）	1,244	1,109	728	842	11	27	0	2	0	0	58	60	3	0	有	6	6	1	0	有	契約更新を希望しない者女性2名 未確定な者36名（男性11名、女性25名）
文部科学省	静岡大学	803	291	327	374	23	35	23	32	0	3	12	14	4	13	有	1	2	1	2	有	契約更新を希望せずに契約満了となった者の数（男性23、女性32）
文部科学省	浜松医科大学	235	961	553	567	19	36	5	6	0	0	14	56	0	0	有	128	32	0	0	有	③雇止めの補足説明 すべて「60歳で定年退職した常勤職員が再雇用制度を利用して非常勤職員となった者」もしくは「60歳で新規で非常勤職員となった者」が、最終雇用年齢(65歳)に達したことに伴って令和3年度限りで退職するものである。 未確定のもの計44名（男性14名、女30名） ・③のうち未確定の者：男性1名、女性2名 ・雇止めのうち、本人同意の上契約満了となった者：男性6名、女性9名
文部科学省	東海国立大学機構（名古屋大学）	2,321	2,938	1,682	1,605	16	65	6	9	9	54	50	132	50	132	有	165	41	165	41	有	・③のうち雇止めのうち、次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者3名（男性2名、女性1名） ・「③のうち雇止め」のうち、労働者が希望せず契約満了となった者「男性2人、女性9人」 本学の学生雇用は対象外としている。
文部科学省	愛知教育大学	359	165	47	96	3	8	2	1	1	7	1	3	0	0	有	0	0	0	0	無	「うち雇い止め」の者のうち、次期契約更新を希望せず任期満了となった者 【男0名、女6名】
文部科学省	名古屋工業大学	411	102	254	275	2	9	2	9	0	0	3	24	3	24	有	6	1	6	1	有	③未確定 男性：78、女性：79
文部科学省	豊橋技術科学大学	212	76	123	166	0	6	0	6	0	0	0	13	0	13	有	6	5	6	5	有	次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者 男性7名、女性2名
文部科学省	三重大学	729	1,042	1,274	1,146	78	79	0	0	0	0	75	68	0	0	有	193	56	0	0	有	・契約更新を希望されなかった（女性1名） ・今後の方針が未確定（女性1名）
文部科学省	滋賀大学	252	153	266	209	12	15	7	2	5	13	14	15	5	0	有	0	0	0	0	有	【「うち雇止め」のうち、労働者が希望せず契約満了となった者】 男18、女57
文部科学省	滋賀医科大学	261	909	481	553	10	37		1	10	35	13	44	2	8	有	72	27	11	6	有	③のうち、分類できない者 【未確定】 男2、女26 【科技イノベーション活性化法等特例適用職（※）として新規採用する者】男6、女2 ※医員→特定病院助教など
文部科学省	京都大学	2,955	2,148	4,793	4,442	53	113	18	57	27	28	173	299	131	282	有	149	108	12	22	有	契約更新を希望しない者24名（男性2、女性22名）
文部科学省	京都教育大学	52	33	14	54	1	6	0	0	1	6	0	5	0	0	有	0	0	0	0	無	
文部科学省	京都工芸繊維大学	289	101	287	212	8	22	2	22	6	0	10	34	10	34	有	0	0	0	0	無	

所管省庁名	独立行政法人等名	①常勤職員の数 (2022年1月1日)		②非常勤職員の数 (2022年1月1日)		③②のうち次期契約更新をしたならば契約通算期間が5年を超える者(注1)		うち雇い止め（注2）		うち無期転換又は無期雇用の職に就いたもの（注3）		④②のうち2023年3月31日時点で契約通算期間が5年となる者(注4)		うち労働契約で契約通算期間の上限を5年以内としている者		⑤④の者の契約更新についての方針（注5）	⑥②のうち科技イノベーション活性化法等特例適用者で2023年3月31日時点で10年となる者(注6)		うち労働契約で契約通算期間の上限を10年以内としている者		⑦⑥の者の契約更新についての方針（注5）	⑧その他（注2でお願いしたほか補強・追加したい情報があれば記載して下さい）
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性		
文部科学省	大阪大学	2693	2124	2702	3615	28	123	25	121	3	2	23	130	21	130	有	65	61	65	61	有	【前提】 本調査は、労働契約を締結している者（本学就業規則適用者）を対象としている。 なお、準委任契約としていた非常勤講師については本調査に計上しない旨、文部科学省担当部署へ事前確認済 【補足事項】 （１）設問③の「うち雇い止め」に記載している人数のうち「労働者が希望せずに任期満了となった者」の内訳は以下のとおり 男性：25名、女性：121名 （２）設問③の「うち無期転換又は無期雇用の職に就いたもの」については、別添⑤の「5年ルールの方針について」にて記載している【例外】に該当する「用務補佐員」の職に就いている者と有期雇用であったものが公募等により新たに無期雇用として採用となった者を計上している。 （３）設問④の「②のうち2023年3月31日時点で契約通算期間が5年となる者」と「うち労働契約で契約通算期間の上限を5年以内としている者」の差分である男性2名については上記「用務補佐員」に該当する者である。
文部科学省	大阪教育大学	440	260	290	332	16	15					17	20	3	5	有	0	0	0	0	有	未確定な者31名（男性16名、女性15名）
文部科学省	兵庫教育大学	207	96	143	143	1	7	1	6	0	0	7	3	5	2	有	0	0	0	0	有	契約更新を希望しない者（男性1、女性6名） 未確定な者1名（女性1名）
文部科学省	神戸大学	1,542	1,684	2,003	1,778	117	77	22	44	7	9	43	56	24	51	有	2	0	2	0	有	労働者が希望せずに契約満了となった者：男性22、女性44 未確定な者（教員）：男性88、女性24
文部科学省	奈良教育大学	128	108	148	143	6	6	0	0	0	0	6	5	0	0	有	0	0			有	男6,女6
文部科学省	奈良女子大学	197	139	176	309	1	7	0	3	1	4	2	10	0	9	有	11	26	0	1	有	（注2） 雇い止め人数のうち、労働者が次期契約更新を希望せず任期満了となった者 女性3名
文部科学省	和歌山大学	279	198	172	160	12	8	2	1	1	1	6	1	1	1	有		1		1	有	③のうち雇い止めに計上した者で、次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者は男性2名、女性1名である。③の内数外の者については、1名(男性)は契約期間中に自己都合退職予定で、14名（男性8名、女性6名）は未確定である。
文部科学省	鳥取大学	1,003	1,157	638	920	76	324	9	40	22	52	22	27	9	11	有	5	4	4	3	有	次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者 男性9、女性40 ③のうち未確定の人数（男性45名、女性232名）
文部科学省	島根大学	689	1,266	478	480	140	52	8	4	36	15	188	149	14	12	有	2	0	2	0	有	③のうち雇い止めのうち、次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者は男性8名、女性4名 （注2）により男性96名、女性33名が未確定。 ④について、 男性19名、女性11名が③と重複。 （2018.4.1～2023.3.31任期の職員等）
文部科学省	岡山大学	1,479	1,789	1,599	1,717	179	162	0	0	0	0	79	133	79	133	有	0	0	0	0	無	③欄うち数ともに未確定 男性179、女性162
文部科学省	広島大学	1,618	1,833	2,083	1,896	56	41	1	3	30	29	66	46	2	13	有	4	2	2	1	有	<注2関係> ■労働者が希望せず契約満了：男性0、女性1 ※上記以外の雇い止めの内訳 ・規則上の上限年齢到達：男性1、女性1 ・育休代替終了：男性0、女性1 ■未確定：男性25、女性9（科技イノベーション活性化法適用等（無期転換権発生10年）のため） <注6関係> ■該当者にはテニユアトラック教員等（10年を超えて雇用される可能性がある者）を含む：男性2名、女性1名

所管省庁名	独立行政法人等名	①常勤職員の数 (2022年1月1日)		②非常勤職員の数 (2022年1月1日)		③②のうち次期契約更新をしたならば契約通算期間が5年を超える者(注1)		うち雇い止め（注2）		うち無期転換又は無期雇用の職に就いたもの（注3）		④②のうち2023年3月31日時点で契約通算期間が5年となる者(注4)		うち労働契約で契約通算期間の上限を5年以内としている者		⑤④の者の契約更新についての方針（注5）	⑥②のうち科技イノベーション活性化法等特例適用者で2023年3月31日時点で10年となる者(注6)		うち労働契約で契約通算期間の上限を10年以内としている者		⑦⑥の者の契約更新についての方針（注5）	⑧その他（注2でお願いしたほか補強・追加したい情報があれば記載して下さい）
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性		
文部科学省	山口大学	1,086	1,348	846	1,030	98	94	0	3	0	1	44	57	4	15	有	14	16	0	0	有	契約更新を希望しない者女性3名 未確定な者188名（男性98名、女性90名）
文部科学省	徳島大学	810	1,347	601	797	18	60	3	4	13	52	28	69	1	2	有	9	4	9	4	有	③次期契約更新未確定 男性2名、女性4名 ③次期契約更新を希望せずに任期満了 男性3名、女性4名
文部科学省	鳴門教育大学	177	139	46	92	2	3	2	3	0	0	4	2	4	2	有	0	0	0	0	無	③のうち雇止めのうち、次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者（男性2名、女性：3名）
文部科学省	香川大学	951	1,146	503	593	10	18	2	13	8	5	14	10	10	10	有	0	1	0	0	有	③のうち雇止めのうち、次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者（男性2名、女性：13名）
文部科学省	愛媛大学	1,074	1,255	551	942	15	22	8	13	7	9	36	30	36	30	有	3	0	3	0	有	③のうち雇止めのうち、次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者（男性8名、女性：13名）
文部科学省	高知大学	755	1,000	556	640	8	12	2	3	6	9	17	9	17	9	有	0	0	0	0	無	③の「うち雇い止め」に記載している人数のうち、労働者が希望せず契約満了となった者 ⇒男性：2 女性：3
文部科学省	福岡教育大学	286	128	176	154	3	1	0	1	3	0	5	9	0	6	有	0	0	0	0	無	③②の女性1名については、次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者
文部科学省	九州大学	2,512	1,796	1,782	3,105	89	128					152	157	65	112	有	58	29	58	29	有	未確定な者217名（男性89名、女性128名） 「未確定の者」の人数の中から、無期転換権を得る者が出てくる可能性あり。令和4年度の無期転換者数は現時点では不明だが、令和3年度は男性31名、女性10名の計41名が無期転換権を得ている。
文部科学省	九州工業大学	309	210	304	146	10	4	5	0	5	3	1	1	1	1	有	0	0	0	0	無	契約更新を希望しない者男性5名 未確定な者1女性1名
文部科学省	佐賀大学	907	1,056	253	521	6	8	3	1	3	6	12	25	5	24	有	3	2	3	2	有	③のうち未確定者：女性1名
文部科学省	長崎大学	1,006	1,323	888	1,387	79	104	3	18	76	86	5	6	3	3	有	16	10	15	9	有	（注2）雇止めに計上している職員は、現在の労働契約締結時に、次回の労働契約更新の有無を無と、労働条件通知書で明示している者の数を計上している。なお、労働者の同意は得ており、特段の要望もない。 （男性3名、女性：18名） （注5）契約更新にあたっては、①契約期間満了時の業務量、②勤務成績等、③大学の運営状況、④特定の研究計画に基づき雇用された者にあっては当該研究経費の予算状況の基準により更新を判断するとしている。
文部科学省	熊本大学	1,155	1,333	1,246	1,384	107	131	0	0	0	2	96	183	24	129	有	34	25	22	16	有	③のうち未確定の者（男性107名、女性129名）
文部科学省	大分大学	819	1,062	541	569	16	52	12	31	2	0	32	77	32	77	有	1	1	1	1	有	労働者が希望せず契約満了となった者 男性12名 女性31名 方針未確定者 男性2名 女性21名
文部科学省	宮崎大学	782	797	851	1,136	44	46	7	20	37	26	44	68	44	68	有	8	9	8	9	有	(注2)雇い止めの男性7名・女性20名については、就業規則において5年間の雇用期間としており、当該雇用期間で雇用契約を締結しているため「労働者が希望せず契約満了となった者」として計上している。
文部科学省	鹿児島大学	1,497	1352	798	822	1	16	1	11	0	5	5	11	5	11	有	0	0	0	0	有	契約更新を希望しない者（男性1、女性11名）
文部科学省	鹿屋体育大学	96	33	27	41	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	有	0	0	0	0	有	③について未確定な者2名（女性2名）
文部科学省	琉球大学	561	1,135	679	801	45	47	0	1	0	0	35	59	35	59	有	1	10	1	10	有	【③補足】 次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者 女性：1名 次期契約更新によって新たに無期転換権を得る者及び任期更新未確定の者 男性：45名 女性：46名

所管省庁名	独立行政法人等名	①常勤職員の数 (2022年1月1日)		②非常勤職員の数 (2022年1月1日)		③②のうち次期契約更新をしたならば契約通算期間が5年を超える者(注1)		うち雇い止め（注2）		うち無期転換又は無期雇用の職に就いたもの（注3）		④②のうち2023年3月31日時点で契約通算期間が5年となる者(注4)		うち労働契約で契約通算期間の上限を5年以内としている者		⑤④の者の契約更新についての方針（注5）	⑥②のうち科技イノベーション活性化法等特例適用者で2023年3月31日時点で10年となる者(注6)		うち労働契約で契約通算期間の上限を10年以内としている者		⑦⑥の者の契約更新についての方針（注5）	⑧その他（注2でお願いしたほか補強・追加したい情報があれば記載して下さい）
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性		
文部科学省	北陸先端科学技術大学院大学	170	71	110	124	24	10	0	4	1	1	5	7	0	5	有	0	0	0	0	無	③の「うち雇い止め」に記載している人数のうち、労働者が希望せず契約満了となった者：女性4名 次期契約更新をした場合に無期転換になるかどうかも含めて未確定の者が28名いる（再任、昇任の可能性のある者）
文部科学省	奈良先端科学技術大学院大学	208	66	192	255	67	44	4	3	0	0	6	1	1	0	有	0	0	0	0	無	③のうち、雇止め及び無期転換の方針について、未確定者の数：男性63名　女性41名 うち雇い止めで労働者が希望せず契約満了となった者の数について：男性4名　女性3名
文部科学省	総合研究大学院大学	35	23	36	55	0	1	0	0	0	1	1	7	1	2	有	3	1	3	1	有	
文部科学省	政策研究大学院大学	50	45	41	86	1	3	0	3	1	0	4	3	4	3	有	0	0	0	0	無	③うち雇止めのうち次期の契約更新を希望せずに任期満了となった者 3名（女性）
文部科学省	人間文化研究機構	254	135	198	565	9	32	9	30	0	2	8	66	8	66	有	22	10	22	10	有	③男性9名女性30名は、特段の希望は無く契約満了となった。
文部科学省	情報・システム研究機構	274	114	432	490	0	6	0	6	0	0	1	13	1	13	有	1	1	1	1	有	③の雇い止め6名（男性0、女性6）は、次期の契約更新の希望無し
文部科学省	自然科学研究機構	587	263	386	370	9	12	4	5	0	6	2	3	2	3	有	7	12	7	12	有	○労働者が希望せず契約満了となった者： 男性：4名、女性：5名 ○未確定なもの 男性：5名、女性：1名
文部科学省	高エネルギー加速器研究機構	678	175	142	92	7	4	3	3	4	1	6	15	6	15	有	4	0	4	0	有	③のうち雇い止めの男性3名の内訳 ・高齢（65歳）を理由とした希望退職　2名 ・職の定年年齢（70歳）到達での退職　1名 ③のうち雇い止めの女性3名の内訳 ・継続雇用を希望しない、希望退職　　3名

列（横方向）の構造は変更しないようにして下さい。必要に応じて行を追加して下さい。

注1) 2022年1月1日現在又は現時点で有効な雇用契約において既に契約通算期間が5年超となっている者は除いて下さい。

注2) 次期の契約更新を労働者が希望したか否かにかかわらず契約満了となった者の数について記載して下さい。労働者が希望せず契約満了となった者がいる場合は「⑧その他」にその旨と数を男女別を書いて下さい
雇い止めの方針が未確定、かつ無期転換になるか否かも未確定でどちらかに分類できない場合は、その他に未確定な者の数を記載して下さい。

注3) 無期転換権行使せず契約を更新した者も含めて下さい。

注4) 今後も切れ目無く契約更新をしていき2023年3月31日で雇用契約が有効だとすると、2023年3月31日時点の雇用契約を更新した場合、契約通算期間が5年を超える者

注5) 当該法人の方針を文書で記載して下さい。長くなってもかまいません。テキストファイルを別添してもらってもかまいません。

注6) 科学技術イノベーション活性化法第15条の2の特例等対象者で、今後も切れ目無く契約更新をしていき2023年3月31日で雇用契約が有効だとすると、2023年3月31日時点の雇用契約を更新した場合、契約通算期間が10年を超える者
なお、2022年1月1日現在または現時点で有効な雇用契約において既に契約通算期間が10年超となっているものは除いて下さい。

法人番号 01	国立大学法人北海道大学
---------	-------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

教育・研究従事者及び病院の診療等従事者を除く職員に係る有期労働契約の期間は、大学が特に必要と認める場合を除き、当初の採用日から起算して5年を超えることはしない。

法人番号 01	国立大学法人北海道大学
---------	-------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

教育・研究に従事し、かつ労働契約法の特例（科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律等）が適用される職員の有期労働契約の上限は、通算で10年とする。

ただし、次に掲げる場合は、10年を超えて反復更新することができるものとする。

- 1) 任期規程に基づき雇用する場合で当該人件費ポイント等が確保されている場合
- 2) 特任教員等を雇用する場合で当該雇用財源（退職手当を含む）が確保されている場合

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

○ 業務遂行上必要な専門知識や資格を有している場合や、後任の採用が困難である場合等一定の要件を満たす場合で、特に必要と認める場合には、5年を超えて雇用を継続することができることとしている。

5年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

法人番号 03	国立大学法人室蘭工業大学
---------	--------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

恒常的な補助業務に従事する者等で、かつ一定の要件を満たす場合については、学長が特に必要と認めた場合に限り5年を超えて雇用することができる。

法人番号 04	国立大学法人小樽商科大学
---------	--------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

- 非常勤職員については、業務遂行上必要な専門知識や資格を有している場合や、後任の採用が困難である場合等一定の要件を満たす場合で、特に必要と認める場合には、5年を超えて雇用を継続することができることとしている。

5年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

- 非常勤講師については、通算雇用年数の上限を設定していない。

5年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

法人番号 04	国立大学法人小樽商科大学
---------	--------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

- 教育・研究に従事し、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律等が適用される職員については、最長で通算10年までの範囲で雇用を継続することができることとしている。

10年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

非常勤職員就業規則において、一定期間内に完了することが予定されている特定事業等の業務に従事する場合の労働契約の期間は、本学が特に必要と認める場合を除き、当初の採用日から起算して5年を超えないものと規定しているが、その他の者については、通算して5年を超える労働契約を認めている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

特任教員就業規則において、一定期間内に完了することが予定されている特定事業等の業務に従事する場合の労働契約の期間は、本学が特に必要と認める場合を除き、当初の採用日から起算して10年を超えないものと規定しているが、その他の者については、通算して10年を超える労働契約を認めている。

法人番号 06	国立大学法人旭川医科大学
---------	--------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

業務遂行上必要な専門知識や資格を有している場合や、現職員の適性・能力を超える後任の採用が困難である場合等、一定の要件を満たす場合で、特に必要と認める場合には、5年を超えて雇用を継続することができることとしている。

5年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

法人番号 06	国立大学法人旭川医科大学
---------	--------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

任期制教員については、任期5年の再任なしとし、業績審査により期間の定めのない教員とすることとしている。

また、それ以外の教育・研究に従事し、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律等が適用される職員について、10年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

非常勤職員の雇用期間は、北見工業大学非常勤職員就業規則第6条に以下のとおり規定している。

- ・非常勤職員の雇用期間は、採用された日から1年以内の期間で定める。
- ・学長は、前項の雇用期間の更新を求めることがある。ただし、雇用期間は、学長が特に必要と認める場合を除き、通算して5年を超えることはできない。

また、「学長が特に必要と認める場合」として、通算5年の雇用期間を超える雇用更新を行い得る対象者は、次の各号の一に該当し、かつ、人物高潔で人柄がよく、業務上の指導・命令に従い、円滑なコミュニケーションにより他者との良好な関係構築が可能な者であると認められる者（外部資金で雇用されている者を除く。）としている。

- ①中期目標及び各種法令等に定められた目標等の達成並びに大学の業務運営のために特に必要な者
- ②非常勤講師で本学の教育上、特に必要であり代替職員等の確保が困難な者
- ③事務局の非常勤職員で、専門的知識（英語、その他外国語、産学連携関係知識、資格・スキル等）を有する者で、担当する専門的補助業務が一定程度将来的に本学で必要と認められる場合
- ④事務局の非常勤職員で、他部署に配置換しても業務従事が可能と認められる程、本学業務に関する特筆すべき能力があり、職務遂行能力が高いと認められる者

6460305000387	国立大学法人北見工業大学
---------------	--------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

北見工業大学教員任期規程により、「教授、准教授、講師、助教は任期を5年とし、再任は不可とする。ただし、業績審査により、任期の定めのない教員とすることができる」としている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

雇用期間は、採用日の属する事業年度の末日までの範囲内で定めるものとする。

これを更新した場合であっても、通算契約期間で5年を超えない範囲内とする。

ただし、次のいずれかに該当する者は通算契約期間の上限を超えて雇用することができる。この場合において、(1)又は(2)の適用は、当該雇用に客観性及び公正性が確保されているものに限る。

- (1) 就業に免許等の資格が必要な業務に従事する者のうち、当該業務遂行上又は経営上必要不可欠であると所属部局長が判断し、学長が承認した者
- (2) 専門的な知識、高度な技術又は経験が必要な業務に従事する者のうち、当該業務遂行上又は経営上必要不可欠であると所属部局長が判断し、学長が承認した者
- (3) 障害者の雇用の促進等に関する法律に定める障害者に該当する者

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

雇用期間は、採用日の属する事業年度の末日までの範囲内で定めるものとする。

これを更新した場合であっても、通算契約期間で10年を超えない範囲内とする。

ただし、専門的な知識、高度な技術又は経験が必要な業務に従事する者のうち、当該業務遂行上又は経営上必要不可欠であると所属部局長が判断し、学長が承認した者は通算契約期間の上限を超えて雇用することができる。この場合において、当該雇用に客観性及び公正性が確保されているものに限る。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

本学では、非常勤職員に係る雇用契約の更新に関し、就業規則において「引き続き雇用する場合であっても原則5年を経過する日までの範囲内で本学が個別契約において定める」旨を規定し手続きを行っている。

なお、教育・研究等の遂行上やむを得ないなど、前記の取り扱いにより難しい場合は、労務を担当する理事との個別協議により決定することができることとしており、協議にあたっては、業務の継続性等を厳格に判断し、取り扱うこととしている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

本学では、非常勤職員に係る雇用契約の更新に関し、就業規則において「引き続き雇用する場合であっても原則5年（科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律の特例適用者にあつては10年）を経過する日までの範囲内で本学が個別契約において定める」旨を規定し手続きを行っている。

なお、教育・研究等の遂行上やむを得ないなど、前記の取り扱いにより難しい場合は、労務を担当する理事との個別協議により決定することができることとしており、協議にあたっては、業務の継続性等を厳格に判断し、取り扱うこととしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

就業規則上、通算5年以内の上限を設けている。ただし、非正規職員で、昭和55年7月以前に任用された准職員、平成16年3月31日以前から継続雇用されている時間雇用職員、非常勤講師、医員等については、従来から雇用の更新限度がないと整理されている。なお、在職3年以上の非正規職員を対象に、別途限定正職員制度を導入している。障害者の非正規職員については、無期の非正規職員へ採用する制度を導入している。正規職員については、無期の正規職員への選考採用制度を導入している。

法人番号 10	国立大学法人東北大学
---------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

大学の教員等の任期に関する法律に基づき期間を定めて雇用される教員以外の職員については、就業規則上、通算10年以内の上限を設けている。なお、非正規職員を対象に、別途限定正職員制度を導入している。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

本学においては、非常勤職員の雇用年数は原則3年としている。

しかし、非常勤講師については、当該職員の持つ専門知識等から、余人を以て代えがたいと会議で承認された場合、雇用を更新する場合がある。

雇用年数が5年を越えて雇用した者から申請があった場合には、無期転換することとしている。

法人番号 1 2	国立大学法人秋田大学
----------	------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

契約期間の更新は 5 年を超える際も含めて、勤務評定等の他、契約期間満了時の業務量、職員の健康状態、従事する業務の進捗及び予算状況、法人の運営状況に基づき判断することとしている。

法人番号 1 2	国立大学法人秋田大学
----------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

科技イノベーション活性化法等特例適用者の契約期間の更新は10年を超える際も含めて、職員の勤務成績・勤務態度・業務を遂行する能力、契約期間満了時の業務量、教育・研究の業績、職員の健康状態、従事している業務の進捗及び予算状況、法人の経営状況に基づき判断することとしている。

法人番号 1 3	国立大学法人山形大学
----------	------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

契約更新に、原則として通算5年以内の上限を設けるが、一定の要件を満たした場合に、通算5年を超える更新を認める。

【具体的な対応内容】

原則として通算5年以内の上限を設けるが、以下の要件に該当する場合に、通算5年を超える更新を認める。

- (1) 医員、医員（年俸制）
- (2) メディカル・アシスタント（大学院医学系研究科在籍者で医師免許所有者のうち、診療に従事する者をいう。）
- (3) 学校医
- (4) 学校歯科医
- (5) 学校薬剤師
- (6) 非常勤講師
- (7) カウンセラー（本学の学生・大学院生及び本学附属学校の園児・児童・生徒又は本学教職員に対する心理カウンセリングを担当する者で、常時勤務することを要しない者をいう。）
- (8) 医療業務に従事する者のうち、学長が特に必要と認めるもの
- (9) 都道府県知事等が交付する身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳、療育手帳又は愛の手帳を所持する者のうち、学長が特に必要と認めるもの
- (10) 特に職員の採用が困難な勤務箇所に採用された者のうち、学長が特に必要と認めるもの
- (11) 業務内容が恒常的で、同業務に従事する者のうち、当該職員が雇用更新の上限に達した後も同業務が継続し、業務に精通した人材を活用すべきものとして学長が特に必要と認めるもの（奨学寄附金、受託研究費、共同研究費、受託事業費、競争的研究資金その他の外部からの資金（以下「外部資金」という。）により雇用されるものを除く。）
- (12) 法人化以前から継続して雇用されている者

法人番号 1 3	国立大学法人山形大学
----------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

契約更新に、原則として通算5年以内の上限を設けるが、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」第15条の2第2項に該当し、労働契約法の特例対象者となる職員については、通算10年以内の上限とする。

法人番号 14	国立大学法人福島大学
---------	------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

本学では原則、非正規雇用職員の雇用期間は3年を超えない範囲としているが、特例として3年を超えて雇用更新を行うことができる。この特例を適用した者で雇用期間が5年目を迎えた者の内、希望する者に対して雇用期間5年を超える選考を行い、更新する者を決定する。

※10年ルール適用者は対象外

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

○非常勤講師（大学授業担当）について

大学の授業科目を担当する非常勤講師については、雇用の必要性や当該授業科目を担当できる非常勤講師の確保が困難である等の事情を考慮し、真にやむを得ない場合は、通算期間10年を超える労働契約を締結できることとする。

法人番号 1 5	国立大学法人茨城大学
----------	------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

雇用開始から継続して5年を超えて雇用する際に、雇用部局へ雇用の必要性および予算確保等についての文書の提出を求め、全学委員会で確認をしている。その上で、無期転換権を取得した後本人からの申出があった場合には無期雇用に変換している。

法人番号 1 5	国立大学法人茨城大学
----------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

5年ルール適用者と同様の取扱いを検討している。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

（調査票「②非常勤職員の数」には、本学における任期付採用の常勤職員も含まれるため、本学の常勤職員（注1）及び非常勤職員（注2）の方針について回答する。）

本学は、常勤職員である任期付採用者の労働契約期間については、当初の採用日から通算し5年を超えない範囲とする旨就業規則で規定している。（ただし、教員、研究員のうち、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律に該当し、学長が認める特定のプロジェクト等における業務に従事する場合は、10年を超えない範囲。）また、法人が特に必要と認める場合は、5年（又は10年）を超えて労働契約を締結することを可能としており、専門性が高い特定の職に従事する者を雇用する組織において、勤務評価に基づき推薦があった場合等に適用している。

一方、非常勤職員の労働契約期間についても、当初の採用日から通算し5年を超えない範囲とする旨就業規則で規定しているが、特例による運用として、5年を超えて労働契約を締結することを可能としており、非常勤講師や学校医等、業務の専門性や特殊性の高い職種について通算雇用期間の上限を適用しないことや、一部の特殊な職においても、後任補充が困難である場合には5年を超えた雇用を認めている。また、特定の教育研究プロジェクトの業務に従事する場合などで、雇用の上限年齢である65歳までの当該者の業務の継続性、必要性を踏まえた上で、5年を超えた必要な期間について労働契約の更新を可能としている。

有期雇用に関する就業規則上の定め**【常勤職員】**

- i 任期は3年（博士の学位を有する者その他高度の専門的知識を有する者5年）の範囲内 〔本部等職員就業規則 §5②〕
- ii 連続して更新する場合の通算期間は、雇用形態にかかわらず5年以内 〔本部等職員就業規則 §5③〕
- iii ただし、特定のプロジェクト等に雇用される教員・研究員の場合は、10年を超えない範囲で更新可能 〔本部等職員就業規則 §5④〕
- iv 法人が特に必要と認める場合には、ii・iiiの期間を超えて雇用することが可能 〔本部等職員就業規則 §5⑤〕
- v 当該年度の末日における年齢が定年年齢を超える者とは新たに雇用契約を締結しない 〔本部等職員就業規則 §5⑥〕
- vi 通算5年（iiiの場合には10年）を超えて継続雇用した場合には、職員からの申入れにより、現在の契約の終了後無期契約に転換 〔本部等職員就業規則 §5の2①〕
- vii 無期転換後の労働条件は、本部等職員就業規則に定めるところによる 〔本部等職員就業規則 §5の2②〕

【非常勤職員】

- i 任期は1年（外部資金雇用者3年、博士の学位を有する教育系職員5年）の範囲内
〔本部等非常勤職員就業規則 § 4①〕
- ii 連続して更新する場合の通算期間は、雇用形態にかかわらず3年（業務の専門性等を考慮し法人が特に必要と認める場合5年）以内
〔本部等非常勤職員就業規則 § 4②〕
- iii i・iiにかかわらず、任用期間は、原則として満65歳（非常勤講師にあっては満70歳）に達した日以降における最初の3月31日を超えることはできない
〔本部等非常勤職員就業規則 § 4③〕
- iv 通算5年を超えて継続雇用した場合には、職員からの申入れにより、現在の契約の終了後、無期契約に転換
〔本部等非常勤職員就業規則 § 4の2①〕
- v 無期転換後の労働条件は、非常勤職員就業規則の定めるところによる
〔本部等非常勤職員就業規則 § 4の2④〕

※例示した規則は、その他の事業場（附属病院及び附属学校）に適用される規則においても同様に規定されている。

注1）常勤職員は、所属の事業場により、以下のいずれかの規則が適用される。

「国立大学法人筑波大学本部等職員就業規則」

<https://www.tsukuba.ac.jp/images/pdf/2005hks07.pdf>

「国立大学法人筑波大学附属病院職員就業規則」

<https://www.tsukuba.ac.jp/images/pdf/2005hks12.pdf>

「国立大学法人筑波大学附属学校職員就業規則」

<https://www.tsukuba.ac.jp/images/pdf/2005hks17.pdf>

注2）非常勤職員は、所属の事業場により、以下のいずれかの規則が適用される。

「国立大学法人筑波大学本部等非常勤職員就業規則」

<https://www.tsukuba.ac.jp/images/pdf/2005hks10.pdf>

「国立大学法人筑波大学附属病院非常勤職員就業規則」

<https://www.tsukuba.ac.jp/images/pdf/2005hks15.pdf>

「国立大学法人筑波大学附属学校非常勤職員就業規則」

<https://www.tsukuba.ac.jp/images/pdf/2005hks20.pdf>

法人番号 16	国立大学法人筑波大学
---------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

本学は、常勤職員（注）である任期付採用者の教員、研究員のうち、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律に該当し、学長が認める特定のプロジェクト等における業務に従事する場合は、10年を超えない範囲で労働契約を締結することが可能である旨就業規則で規定している。具体的な運用は別に定めがあり、人事担当副学長が指定する5年超のプロジェクト等において、研究活動に従事する必要不可欠な人材が対象となる。

また、法人が特に必要と認める場合は、10年を超えた労働契約の締結が可能である旨就業規則で規定しており、所属組織において雇用の上限年齢である65歳までのポストの確保があり、かつ、業務の特殊性から当該者に代わる人材が得難いなど、継続して雇用することが不可欠な場合に適用している。

科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律に関する就業規則上の定め

- i 任期は3年（博士の学位を有する者その他高度の専門的知識を有する者5年）の範囲内 〔本部等職員就業規則 § 5②〕
- ii 特定のプロジェクト等に雇用される教員・研究員の場合は、10年を超えない範囲で更新可能 〔本部等職員就業規則 § 5④〕
- iii 法人が特に必要と認める場合には、iiの期間を超えて雇用することが可能 〔本部等職員就業規則 § 5⑤〕
- iv 当該年度の末日における年齢が定年年齢を超える者とは新たに雇用契約を締結しない 〔本部等職員就業規則 § 5⑥〕
- v 通算10年を超えて継続雇用した場合には、職員からの申入れにより、現在の契約の終了後無期契約に転換 〔本部等職員就業規則 § 5の2①〕
- vi 無期転換後の労働条件は、本部等職員就業規則に定めるところによる 〔本部等職員就業規則 § 5の2②〕

※例示した規則は、その他の事業場（附属病院及び附属学校）に適用される規則においても同様に規定されている。

注）常勤職員は、所属の事業場により、以下のいずれかの就業規則が適用される。

「国立大学法人筑波大学本部等職員就業規則」

<https://www.tsukuba.ac.jp/images/pdf/2005hks07.pdf>

「国立大学法人筑波大学附属病院職員就業規則」

<https://www.tsukuba.ac.jp/images/pdf/2005hks12.pdf>

「国立大学法人筑波大学附属学校職員就業規則」

<https://www.tsukuba.ac.jp/images/pdf/2005hks17.pdf>

法人番号 17	国立大学法人筑波技術大学
---------	--------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

期間を定めた労働契約を連続して締結する場合は、当初の採用日から通算5年を超えない範囲内と規定しているため、契約更新は行わない。

法人番号 17	国立大学法人筑波技術大学
---------	--------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

期間を定めた労働契約を連続して締結する場合は、当初の採用日から通算10年を超えない範囲内と規定しているため、契約更新は行わない。

法人番号 18	国立大学法人宇都宮大学
---------	-------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

本学就業規則により、雇用契約の期間は通算 5 年を超えない範囲と定めている。ただし、本学就業規則施行前（法人化以前）から引き続き在職する者については、なお従前の例により定年年齢を上限として引き続き雇用契約を更新することとしている。

なお、平成 25 年 4 月 1 日以降における通算契約期間が 5 年を超える職員が、無期労働契約の締結の申し込みを行った場合、現に締結している労働契約期間が満了する日の翌日から無期労働契約を締結することとしている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

本学就業規則により、科学技術イノベーション活性化法第15条の2の特例等対象者については、雇用契約の期間は通算10年を超えない範囲と定めている。ただし、本学就業規則施行前（法人化以前）から引き続き在職する者については、なお従前の例により定年年齢を上限として引き続き雇用契約を更新することとしている。また、非常勤講師、特任教員等については、10年を超えて更新することができる旨を別途定めている。

なお、平成25年4月1日以降における通算契約期間が10年を超える職員が、無期労働契約の締結の申し込みを行った場合、現に締結している労働契約期間が満了する日の翌日から無期労働契約を締結することとしている。

法人番号 19	国立大学法人群馬大学
---------	------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

- 非常勤教職員就業規則第9条第2項において、非常勤教職員の雇用上限は5年（科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2に該当する者にあつては10年）と定めている。
- 群馬大学非常勤就業規則第9条第4項に基づき、学長が特に必要と認める場合として、当該ポストの必要性、雇用財源の確保、人材確保の困難さ、該当者の勤務状況等の4項目を評価し、いずれにも該当する場合、5年を超える雇用を可能とする制度を導入している。

群馬大学非常勤教職員就業規則（抜粋）

（雇用期間等）

第9条 非常勤教職員の任期は、一事業年度（当該年の4月1日から翌年の3月31日まで。以下同じ。）の範囲内とする。なお、講師及び寄附講座等教員の任期は、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5条第2項の規定に基づき、一事業年度の範囲内とする。

2 非常勤教職員の雇用期間は、雇用の日から5年（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)第15条の2に該当する者にあつては10年）を限度とし、勤務成績等を考慮して更新することができる。

3 非常勤教職員の雇用上限年齢（定年年齢）は、満65歳（期間業務教職員は満60歳）とし、当該年齢に達する日以後における最初の3月31日に退職するものとする。

4 前2項の規定にかかわらず、学長が特に必要と認めた場合は、この限りでない。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

- 大学教員については一部のプロジェクト従事者を除き、就業規則に基づき5年の任期を付し、任期中に業績評価・審査を行い適任となった者は任期の定めのない教員へ移行する任期制度を導入している。

国立大学法人群馬大学教員の任期に関する規則（抜粋）

（任期の定めのない職への移行）

第4条 任期中に業績評価・審査を実施し適格となった者は、任期の定めのない教員とする。
ただし、助教の任期の定めのない職への移行については、各学部等が定める審査基準により、任期が満了する日の12月前までに行うこととし、上位職への昇任が可能となる水準の業績であるかを審査するものとする。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

本学では下記のとおり、就業規則において原則雇用更新の上限を設けず、通算雇用期間が5年を超える場合の無期労働契約への転換制度を定めている。

国立大学法人埼玉大学非常勤教職員就業規則（抜粋）

（雇用期間）

第5条 非常勤教職員の雇用期間は、採用日の属する事業年度内とする。ただし、雇用の更新を妨げるものではない。

2 雇用の更新は、勤務成績等を考慮した勤務評定の他、従事する業務の状況に基づき行うものとする。

3 第1項の規定にかかわらず、あらかじめ期間を定めて行うプロジェクト等により雇用される場合は、当該プロジェクト等で定められている事業期間の範囲内とする。

4～5（略）

（雇用期間の定めのない労働契約への転換）

第5条の2 非常勤教職員のうち、通算雇用期間が5年を超える者は、現に雇用されている職の雇用期間が満了する日の30日前までに、雇用期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）への転換の申込みをすることにより、現に雇用されている職の雇用期間が満了する日の翌日から無期労働契約に転換する。

2 （略）

3 第1項の申込みは、書面で行うものとする。

4 無期労働契約への転換後の労働条件は、第1項の申込み時の労働条件（雇用期間を除く。）と同一の労働条件とする。ただし、本学と当該非常勤教職員が合意のうえ、労働条件を変更することができるものとする。

5 （略）

6 無期労働契約への転換の申込み手続きに関し必要な事項は、別に定める。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

本学では下記のとおり、就業規則において非常勤教職員は原則、雇用更新の上限を設けず、通算雇用期間が10年を超える場合の無期労働契約への転換制度を定めている。なお、常勤の任期付教員（特定プロジェクト教員を含む）については、雇用期間の上限を10年としている。

国立大学法人埼玉大学非常勤教職員就業規則（抜粋）

（雇用期間）

第5条 非常勤教職員の雇用期間は、採用日の属する事業年度内とする。ただし、雇用の更新を妨げるものではない。

2 雇用の更新は、勤務成績等を考慮した勤務評定の他、従事する業務の状況に基づき行うものとする。

3 第1項の規定にかかわらず、あらかじめ期間を定めて行うプロジェクト等により雇用される場合は、当該プロジェクト等で定められている事業期間の範囲内とする。

4～5（略）

（雇用期間の定めのない労働契約への転換）

第5条の2 非常勤教職員のうち、通算雇用期間が5年を超える者は、現に雇用されている職の雇用期間が満了する日の30日前までに、雇用期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）への転換の申込みをすることにより、現に雇用されている職の雇用期間が満了する日の翌日から無期労働契約に転換する。

2 （略）

3 第1項の申込みは、書面で行うものとする。

4 無期労働契約への転換後の労働条件は、第1項の申込み時の労働条件（雇用期間を除く。）と同一の労働条件とする。ただし、本学と当該非常勤教職員が合意のうえ、労働条件を変更することができるものとする。

5 （略）

6 無期労働契約への転換の申込み手続きに関し必要な事項は、別に定める。

（無期労働契約への転換の特例）

第5条の3 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）第15条の2第1項第1号又は第2号に該当する非常勤教職員にかかる前条の規定の適用については、同条第1項中「5年」とあるのは、「10年」とする。

2 （略）

法人番号 2 1	国立大学法人千葉大学
----------	------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

将来にわたる雇用経費の見通し及び業務の必要性に加え、勤務実績を勤務成績や勤務態度等により、監督者（所属長）が評価したうえで、極めて良好と判断された場合は、5年を超えて雇用を継続することとしている。なお、附属病院の非常勤医師については、通算雇用年数の上限を設定していない。

5年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

法人番号 2 1	国立大学法人千葉大学
----------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

将来にわたる雇用経費の見通し及び業務の必要性に加え、勤務実績を勤務成績や勤務態度等により、監督者（所属長）が評価したうえで、極めて良好と判断された場合は、10年を超えて雇用を継続することとしている。なお、附属病院の非常勤医師については、通算雇用年数の上限を設定していない。

10年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

本学では、有期雇用による労働契約を締結している者に対し、契約更新について一律の上限を設けておらず、必要なものに限り、プロジェクト等又は業務の性質等により雇用終期が明確なものについて個別の契約により更新回数、通算契約期間の上限を設けることを可能としている。

なお、更新にあたっては、予算の状況、従事している業務の進捗状況、契約期間満了時の業務量、勤務成績、勤務態度、健康状況等により判断することとしている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

本学では、有期雇用による労働契約を締結している者に対し、契約更新について一律の上限を設けておらず、必要なものに限り、プロジェクト等又は業務の性質等により雇用終期が明確なものについて個別の契約により更新回数、通算契約期間の上限を設けることを可能としている。

なお、更新にあたっては、予算の状況、従事している業務の進捗状況、契約期間満了時の業務量、勤務成績、勤務態度、健康状況等により判断することとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

○ 平成 25 年 4 月 1 日以降採用となった有期雇用職員（任期制の教員を除く）には、原則として、契約更新に通算 5 年以内の上限を設けているが、病院の看護補助業務を行う有期雇用職員（フルタイムの者に限る。）は、労使双方の合意がある場合には、採用日にかかわらず、契約更新の上限なく雇用を更新することができることとしている。

一方、平成 25 年 3 月 31 日以前から在職している有期雇用職員（任期制の教員及び法改正以前から契約更新に上限のある職員を除く。）については、雇用形態や職種にかかわらず、労使双方の合意がある場合には、契約更新の上限なく雇用を更新することができることとしている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

○ 教育・研究系職員である任期制の常勤教員は、通算の労働契約期間に上限を設けていない。

また、教育・研究系職員である特定有期雇用の教員は、通算原則 5 年の以内の上限を設けているが、その者が優秀である場合には、当該プロジェクトの継続期間を限度として、通算 5 年を超えて契約更新することができることとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

・特定の有期プロジェクト事業の業務に従事する特定有期雇用職員の通算雇用期間は5年（有期プロジェクトの期間が5年未満で定められている場合にはその期間）を超えることはできない。ただし、有期プロジェクトの期間が延長される等により、当該職員の従事する業務の継続性が認められ、かつ予算の措置がなされる限りにおいて、学長が特に認める場合は当該職員の勤務状況等を考慮し、雇用の継続を認めることがある。

・上記以外の有期雇用職員で、会計年度毎に雇用期間を定めるパートタイム雇用職員については、更新の上限を設定していない。ただし、特定の有期プロジェクト事業の業務に従事するパートタイム有期雇用職員の雇用期間は、当該有期プロジェクト事業が継続する期間を超えることはできない。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

非常勤講師については、東京学芸大学非常勤講師就業規則において、雇用の更新の限度は定めていない。

有期雇用職員就業規則適用者のうち、任期付き職員の一部について、雇用の更新を当初の採用日から5年以内と規定している。

非常勤職員は、東京学芸大学非常勤職員就業規則において、当初の採用日から5年を限度として雇用の更新をできるものと規定している。ただし、障害者雇用職員及び学校図書館司書については5年を超える更新を認めている。

なお、有期労働契約や繰り返し更新され、通算5年を超えた者については、申し出により無期労働契約に転換することとしている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

有期雇用職員就業規則において、大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号）に基づき雇用される任期付き大学教員を規定し、別途任期を定めている。

なお、上記の任期法による大学教員にあっては、有期労働契約や繰り返し更新され、通算10年を超えた者については、申し出により無期労働契約に転換することとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

通算雇用年数の上限を設定していない。また、5年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

※なお、雇用期間は、採用日の属する年度の末日までの範囲内で定めており、契約期間満了時の業務量、予算状況及び従事している業務の進捗状況等を勘案し、勤務評価の結果、一定の評価基準に達した場合、雇用の更新ができることとしている。

法人番号 26	国立大学法人東京農工大学
---------	--------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

特任教授等の一定の職種で、有期の教育・研究プロジェクト等において教育又は研究の業務に従事し、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律等が適用される職員については、最長で通算10年までの範囲で雇用を継続することができることとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

- ・非常勤講師は5年を超えた場合、無期転換権が発生し、次回の契約から無期転換となる。
- ・事務系非常勤職員は、3年間を上限とし、更新することができる。ただし、業務上、十分な技能・技術及び知識を必要とし、学長が特別な事情のあると認める場合は、通算して5年を限度とし、更新することができる。さらに、学長が特に必要と認めた場合は、更新できる。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

・科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律の特例適用者の雇用期間は10年に達するまでとする。

ただし、学長が特に必要があると認めた場合は、10年を超えて更新することができる。

・任期規則に定めのある者は、規則により「更新限度無し」の場合は、雇用期間は10年を超えることができる。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

(回答案)

本学有期雇用職員としての在職期間が通算 4 年以上の者については、本学独自で顧問弁護士や社会保険労務士に相談の上、制度設計した、「無期雇用職員制度」への応募資格がある。無期雇用職員を必要とする部署からの申出でポストを設置し、公募を行って、採用する制度である。

2023 年 3 月 31 日時点で契約通算期間が 5 年となる者（以後、④の者）は、応募資格を満たしている。

④の者は、公開された複数のポストの中から希望するポストに応募（複数応募も可）し、選考を経て無期雇用職員として採用されることとなる。なお、④の者が従事してきた業務については、継続的な業務であれば、無期雇用職員ポストとして設置する方針としている。

法人番号 28	国立大学法人東京工業大学
---------	--------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

(回答案)

科技イノベーション活性化法等特例適用者（任期付き教員・特任教員・研究員 等）で、その在職期間（学生アシスタントの期間を除く）が通算 9 年以上の者については、本学独自で顧問弁護士や社会保険労務士に相談の上、制度設計した、教育・研究系の「無期雇用職員制度」による登用資格がある。

2023 年 3 月 31 日時点で 10 年となる者（以後、⑥の者）は、登用資格を満たしている。

⑥の者は、雇用経費責任者（研究室等）からの申し出により面談を行い、双方合意すれば、所定の手続きを踏んで無期雇用職員へ登用されることとなる。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

本学における非常勤職員の労働契約期間については、1年以内かつ年度単位とし、3年を更新限度としているところである。

一方、更新限度日をむかえた非常勤職員であっても新たに行う選考に応じ、当該日の翌日に再採用されることはできる。

または、業務の遂行上、当該非常勤職員の有する専門性、高度な技術及び経験が必要であると学長が認める場合は、3年を超えて雇用期間を更新することができる。

上記再採用ないしは雇用期間の更新の結果、通算契約期間が5年（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第15条の2第1項第1号又は第2号に該当する者にあつては、10年）を超える者は、現に雇用されている雇用期間が満了する日の30日前までに文書により学長に申し出た場合は、現に雇用されている雇用期間が満了する日の翌日から期間の定めのない雇用とする。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

本学における非常勤職員の労働契約期間については、1年以内かつ年度単位とし、3年を更新限度としているところである。

一方、更新限度日をむかえた非常勤職員であっても新たに行う選考に応じ、当該日の翌日に再採用されることはできる。

または、業務の遂行上、当該非常勤職員の有する専門性、高度な技術及び経験が必要であると学長が認める場合は、3年を超えて雇用期間を更新することができる。

上記再採用ないしは雇用期間の更新の結果、通算契約期間が5年（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第15条の2第1項第1号又は第2号に該当する者にあつては、10年）を超える者は、現に雇用されている雇用期間が満了する日の30日前までに文書により学長に申し出た場合は、現に雇用されている雇用期間が満了する日の翌日から期間の定めのない雇用とする。

法人番号 30	国立大学法人お茶の水女子大学
---------	----------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

④に記載の者は、すべて「上限を設定していない者」であり、通算契約期間が5年を超えた者は、本人の希望により無期転換することができることとしている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

⑥に記載の者はすべて「上限を10年以内としている者」である。

うち一部の職種については、通算契約期間が10年を超えた者は、本人の希望により無期転換することができることとしている。

10年ルールの対象となる職員の多くは、外部資金等の有期のプロジェクトに従事しており雇用経費が有期となっているため、経費終了後の雇用経費の確保が難しく、更新上限年数を10年と設定している。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

事務系非常勤職員の雇用期間は、通算して5年を限度としている。

その他の非常勤職員及び常勤の事務系任期付職員の雇用期間は、当該事業等が継続する期間の範囲内とし、所定の手続きを経たうえで5年を超えて雇用を継続することができることとしている。

なお、事務系非常勤職員のうち障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1号に規定する障害者であって、勤務成績や能力等が優秀であるものについて学長が必要であると認める場合は、例外的に当該5年の限度を超えて更新することができることとしている。

法人番号 3 1	国立大学法人電気通信大学
----------	--------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

教育・研究に従事し、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律等が適用される職員の雇用期間は、当該事業等が継続する期間の範囲内とし、所定の手続きを経たうえで10年を超えて雇用を継続することができることとしている。

10年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

本学では、平成 25 年の労働契約法改正によらず、従前より、非常勤職員の雇用期間の上限は3年又は5年とすることとして整理している。

ただし、非常勤講師、非常勤研究員及び学校医については、必要の都度契約しており、更新を前提としていない。労働条件通知書においても雇用期間の更新がないことを明示している。

このため③における「次期契約更新をしたならば」という前提は、本学において該当する者がいない。

なお、雇用期間の上限については、公募時、最初の労働契約締結時、契約更新時のすべてにおいて、最終更新限度を明示した上で契約している。

法人番号 33	国立大学法人横浜国立大学
---------	--------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

基本的に更新限度年月日を付して契約しており、更新限度年月日までの期間は職種により異なるが、最大で10年としている。

更新限度年月日が到来して退職する者についても、公募、面接等の選考を経て引き続き採用することを可能としている。

採用に至った者が通算契約期間により無期転換の可能性がある場合は、無期転換後の雇用財源やポストの確保を行なうこととしている。

法人番号 33	国立大学法人横浜国立大学
---------	--------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

基本的に更新限度年月日を付して契約しており、更新限度年月日までの期間は職種により異なるが、最大で10年としている。

更新限度年月日が到来して退職する者についても、公募、面接等の選考を経て引き続き採用することを可能としている。

採用に至った者が通算契約期間により無期転換の可能性がある場合は、無期転換後の雇用財源やポストの確保を行なうこととしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

本学の有期労働契約職員に係る雇用期間について、非常勤医師や非常勤講師、学校医等を除く非常勤職員において、平成28年4月1日より、雇用の更新については最初の雇用の日から起算して5年を超えることができない旨を就業規則に定めている。

ただし、雇用期間が5年を超えることにつき、真にやむを得ない事情があると認められ、かつ、雇用するための財源が確保されている場合はこの限りではないこととしている。また、非常勤医師、非常勤講師、学校医等及び平成28年3月31日以前より在職する非常勤職員については、5年を超えて雇用を更新することができることとしている。

なお、本学における有期労働契約期間が通算して5年を超える場合で本人から無期労働契約への転換の申込みがあった時は、当該有期労働契約満了後に引き続き無期労働契約として雇用し、現に締結している有期労働契約と同一の労働条件とする旨を就業規則に定めている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

本学の有期労働契約職員に係る雇用期間について、教育・研究に従事し科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（いわゆる10年ルール）が適用される職員は、任期付き専任教員、特任教員、非常勤職員のうち基本給について教育職本給表（一）を準用する者が該当している。

ただし、任期付き専任教員は場合によって任期の年数や再任の回数制限により通算して10年を超えることがないポストが規程に定められている。また、特任教員は同一プロジェクトによる雇用の更新については学長が特に必要と認める場合を除き最初の雇用の日から引き続いて5年を超えることができない旨を就業規則に定めている。非常勤職員のうち基本給について教育職本給表（一）を準用する者については平成28年4月1日より、雇用の更新については学長が特に必要と認める場合を除き最初の雇用の日から起算して5年を超えることができない旨を就業規則に定めている。

なお、教育・研究に従事し科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律が適用される職員について、本学における有期労働契約期間が通算して10年を超える場合で本人から無期労働契約への転換の申込みがあった時は、当該有期労働契約満了後に引き続き無期労働契約として雇用し、現に締結している有期労働契約と同一の労働条件とする旨を就業規則に定めている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

雇用期間は通算して5年を超えることとなる日が属する会計年度の前年度末日までの範囲内で雇用更新可能としており、また、特殊な知識、技術若しくは経験を必要とする職で学長が業務を継続する上で特に必要と認めた場合についてはこれにかかわらず、5年を超えて雇用更新することができるものとしている。

なお、この場合に当該非常勤職員が労働契約法第18条第1項の規定に基づき雇用期間の定めのない労働契約の申し込みをし、雇用期間の定めのない非常勤職員となったときは、就業規則において定年年齢を定めている。これに加え、定年年齢が60歳の非常勤職員が引き続き雇用を希望したとき65歳に達する日以後最初の3月31日まで雇用を可能とする再雇用制度を設けている。

【参考】国立大学法人長岡技術科学大学非常勤職員就業規則（抜粋）

（雇用期間）

第8条 （略）

2 短時間雇用職員及びフルタイム契約職員の雇用期間については、次の各号の定めるところによる。

一 （略）

二 特別の必要がある場合は、採用日からの雇用期間を通算して5年（職員就業規則第2条に規定する教員に相当する職（以下「教員等」という。）及び科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2第1項第1号及び第2号に掲げる者（以下この項において「研究開発従事者」という。）については、10年）を超えることとなる日が属する会計年度の前年度の末日までの範囲内で雇用更新することがある。

三 特殊な知識、技術若しくは経験を必要とする職にある非常勤職員の雇用期間については、前号の規定にかかわらず、学長が業務を継続する上で特に必要と認めた場合に限り、採用日からの雇用期間を通算して5年（教員等及び研究開発従事者については、10年）を超えて雇用更新することができる。

四 （略）

3 （略）

（無期雇用契約転換後の雇用制限）

第8条の2 非常勤職員が労働契約法（平成19年12月5日法律第128号）第18条第1項の規定に基づき雇用期間の定めのない労働契約の申し込みをし、雇用期間の定めのない非常勤職員となったときは、前条の規定にかかわらず、次の各号に掲げる非常勤職員の区分に応じ、当該各号に規定する年齢に達した日以後最初の3月31日を超えて雇用しない。

- 一 職務内容が常勤の教授、准教授又は講師に相当する非常勤職員 65 歳
 - 二 職務内容が常勤の助教又は助手に相当する非常勤職員 60 歳
 - 三 前 2 号に掲げる非常勤職員以外の非常勤職員 60 歳
- 2 大学は、前項第 2 号又は第 3 号に該当して雇用しないこととした非常勤職員が引き続き雇用を希望したときは、第 18 条各号及び第 19 条各号のいずれかに該当する場合を除き、12 月を超えない範囲内で雇用期間を定め採用（以下「再雇用」という。）する。
- 3 前項の雇用期間終了後は、当該非常勤職員の申出により 12 月を超えない範囲内で更新することができる。ただし、その終期の末日は、その者が 65 歳に達する日以後最初の 3 月 31 日を超えることはない。
- 4 （略）

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2第1項第1号及び第2号に掲げる者についての雇用期間は通算して10年を超えることとなる日が属する会計年度の前年度末日までの範囲内で雇用更新可能としており、また、特殊な知識、技術若しくは経験を必要とする職で学長が業務を継続する上で特に必要と認めた場合についてはこれにかかわらず、10年を超えて雇用更新することができるものとしている。

なお、この場合に当該非常勤職員が労働契約法第18条第1項の規定に基づき雇用期間の定めのない労働契約の申し込みをし、雇用期間の定めのない非常勤職員となったときは、就業規則において定年年齢を定めている。これに加え、定年年齢が60歳の非常勤職員が引き続き雇用を希望したとき65歳に達する日以後最初の3月31日まで雇用を可能とする再雇用制度を設けている。

【参考】国立大学法人長岡技術科学大学非常勤職員就業規則（抜粋）

（雇用期間）

第8条 （略）

2 短時間雇用職員及びフルタイム契約職員の雇用期間については、次の各号の定めるところによる。

一 雇用期間は、採用日から12か月以内の期間とする。ただし、その終期が採用日の属する会計年度を超えることとなる場合においては、当該会計年度の末日を終期としなければならない。

二 特別の必要がある場合は、採用日からの雇用期間を通算して5年（職員就業規則第2条に規定する教員に相当する職（以下「教員等」という。）及び科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2第1項第1号及び第2号に掲げる者（以下この項において「研究開発従事者」という。）については、10年）を超えることとなる日が属する会計年度の前年度の末日までの範囲内で雇用更新することがある。

三 特殊な知識、技術若しくは経験を必要とする職にある非常勤職員の雇用期間については、前号の規定にかかわらず、学長が業務を継続する上で特に必要と認めた場合に限り、採用日からの雇用期間を通算して5年（教員等及び研究開発従事者については、10年）を超えて雇用更新することができる。

四 （略）

3 （略）

（無期雇用契約転換後の雇用制限）

第8条の2 非常勤職員が労働契約法（平成19年12月5日法律第128号）第18条第1

項の規定に基づき雇用期間の定めのない労働契約の申し込みをし、雇用期間の定めのない非常勤職員となったときは、前条の規定にかかわらず、次の各号に掲げる非常勤職員の区分に応じ、当該各号に規定する年齢に達した日以後最初の3月31日を超えて雇用しない。

- 一 職務内容が常勤の教授、准教授又は講師に相当する非常勤職員 65歳
 - 二 職務内容が常勤の助教又は助手に相当する非常勤職員 60歳
 - 三 前2号に掲げる非常勤職員以外の非常勤職員 60歳
- 2 大学は、前項第2号又は第3号に該当して雇用しないこととした非常勤職員が引き続き雇用を希望したときは、第18条各号及び第19条各号のいずれかに該当する場合を除き、12月を超えない範囲内で雇用期間を定め採用（以下「再雇用」という。）する。
- 3 前項の雇用期間終了後は、当該非常勤職員の申出により12月を超えない範囲内で更新することができる。ただし、その終期の末日は、その者が65歳に達する日以後最初の3月31日を超えることはない。
- 4 この規則に定めるもののほか、前2項により再雇用される非常勤職員の就業について必要な事項は、別に定める。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

- ・有期雇用労働契約とする職員にあっては、募集の段階から契約更新に通算5年以内の上限を設ける。（別途、「常勤職員への登用試験」又は「常勤職員採用試験実施の案内」の実施）
- ・平成25年5月31日以前から引き続き雇用する無期と同視できる労働者について、当該労働者から無期転換の申し込みがあった場合は、無期へ転換する。
- ・障害者雇用の非常勤職員について、当該非常勤職員の勤務成績・態度・能力、雇用期間満了時の業務量及び本法人の経営状況等を総合的に勘案し、学長が特に必要と認める場合は、5年を超えて雇用を更新することができる。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

国立大学法人上越教育大学教員任期規程において、大学の教員等の任期に関する法律に基づき期間を定めて雇用する大学教員の任期について定めており、契約通算期間の上限を10年（任期5年，再任可。ただし，1回限り。）として雇用できる組織・職については、国際交流推進センターの教授，准教授又は講師（学長が指定する者）と規定している。

また，大学院学校教育研究科及び国際交流推進センターの助教について，契約通算期間の上限を5年（任期3年，再任可。ただし，1回限りとし，再任の場合の任期は2年。）と規定しているが，休業等を取得した場合に当該休業等の期間の範囲内で任期を延長することができることとし，その場合の任期の上限を，再任の場合の期間も含め10年を限度とすることとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

本学における非常勤講師や附属病院に勤務する職員については、業務の遂行上必要な専門知識や資格を有している等一定の要件を満たす場合には5年を超えて雇用を継続することができることとしているほか、障害者である者については、その自立の促進及び安定的な就労に資するために特に必要であると認められた場合は5年を超えて雇用を継続することができることとしている。

なお、平成25年4月1日以降に締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超えた者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

任期を付して雇用している教育職員については、再任審査及び再任基準等により一定の要件を満たす場合は10年を超えて雇用を継続することができることとしている。そのうち、平成 25 年4月1日以降に締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が10年を超えた者から申請があった場合には、無期転換することとしている。

教育・研究に従事し、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律等が適用されるその他の職員については、最長で通算10年までの範囲で雇用を継続することができることとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

業務遂行上必要な専門知識や資格を有している場合等一定の要件を満たす場合で、特に必要と認める場合には、5年を超えて雇用を継続することができることとしている。

5年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

また、事務系任期付職員に限っては、希望者に対し毎年試験を実施し、常勤職員等へ登用する制度を設けている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

業務遂行上必要な専門知識や資格を有している場合や、後任の採用が困難である場合等一定の要件を満たす場合で、特に必要と認める場合には、10年を超えて雇用を継続することができることとしている。

10年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

業務遂行上必要な専門知識や資格を有している場合、障害者の雇用の促進等に関する法律第2条に規定する障害者に該当する場合及び後任の採用が困難である場合等一定の要件を満たす場合で、特に必要と認める場合には、5年を超えて雇用を継続することができることとしている。

5年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

教育・研究に従事し、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律等が適用される職員については、最長で通算10年までの範囲で雇用を継続することができることとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

○ 医療系職種については、通算雇用年数の上限を設定していない。その他の職種の者については、業務の遂行上必要な専門知識や資格を有している等一定の要件を満たす場合で、特に必要と認める場合には、5年を超えて雇用を継続することができることとしている。

5年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

○ 業務遂行上必要な専門知識や資格を有している場合等一定の要件を満たす場合で、特に必要と認める場合には、10年を超えて雇用を継続することができることとしている。

10年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

- ・有期契約職員の雇用契約期間は1事業年度の範囲内としているが、教育研究プロジェクト業務または医療技術免許等を要する業務のために雇用される有期雇用職員と短時間雇用職員には5年、その他の有期雇用職員には3年の雇用更新限度を設けている。
- ・更新限度まで在籍した場合には、臨時事務補佐員等の一部の職種を除き、勤務成績等により雇用契約期間を更新することができる。
- ・通算5年を超えた有期契約職員から申し出があった場合には、無期転換することとしている。

法人番号 4 1	国立大学法人信州大学
----------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

・科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律および大学の教員等の任期に関する法律が適用される教職員に関しては、通算10年を越えない範囲での雇用を継続することができるとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

雇用期間の更新については、契約満了時の業務量、勤務成績、態度、能力、法人の経営状況、従事している業務の進捗状況、プロジェクトの継続の有無・予算状況等により総合的に判断する。

5年を超えて雇用するに至った者の無期転換に関しては以下のとおり取り扱っている。

無期契約への転換手続に関する取扱要項（抄）

（趣旨）

第1 東海国立大学機構職員の任期に関する規程第5条第3項及び第4項，東海国立大学機構契約職員就業規則第8条第3項及び第4項，東海国立大学機構パートタイム勤務職員就業規則第8条第3項及び第4項，東海国立大学機構医員・医員（研修医）就業規則第8条第2項及び第3項並びに東海国立大学機構非常勤講師等就業規則第10条第1項及び第2項に基づき，期間を定めて雇用される岐阜大学において勤務する職員が申し込む期間の定めのない労働契約（以下「無期契約」という。）への転換手続に関し，必要な事項を定めるものとする。

（申込手続）

第2 期間を定めて雇用される職員（以下「申込者」という。）が，無期契約への転換の要件を満たし，無期契約の締結の申込みをする場合には，無期契約転換申込書（別紙様式1）を所属する部局等の長を通じ岐阜大学長に提出しなければならない。

（申込受理の通知）

第3 第2に規定する申込みがあった場合において，岐阜大学長は，無期契約転換申込受理通知書（別紙様式2）を所属する部局等の長を通じて申込者に交付するものとする。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

雇用期間の更新については、契約満了時の業務量、勤務成績、態度、能力、法人の経営状況、従事している業務の進捗状況、プロジェクトの継続の有無・予算状況等により総合的に判断する。

「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及び大学の教員等の任期に関する法律」の趣旨に則り10年を超えて雇用するに至った者の無期転換に関しては以下のとおり取扱っている。

無期契約への転換手続に関する取扱要項（抄）

（趣旨）

第1 東海国立大学機構職員の任期に関する規程第5条第3項及び第4項、東海国立大学機構契約職員就業規則第8条第3項及び第4項、東海国立大学機構パートタイム勤務職員就業規則第8条第3項及び第4項、東海国立大学機構医員・医員（研修医）就業規則第8条第2項及び第3項並びに東海国立大学機構非常勤講師等就業規則第10条第1項及び第2項に基づき、期間を定めて雇用される岐阜大学において勤務する職員が申し込む期間の定めのない労働契約（以下「無期契約」という。）への転換手続に関し、必要な事項を定めるものとする。

（申込手続）

第2 期間を定めて雇用される職員（以下「申込者」という。）が、無期契約への転換の要件を満たし、無期契約の締結の申込みをする場合には、無期契約転換申込書（別紙様式1）を所属する部局等の長を通じ岐阜大学長に提出しなければならない。

（申込受理の通知）

第3 第2に規定する申込みがあった場合において、岐阜大学長は、無期契約転換申込受理通知書（別紙様式2）を所属する部局等の長を通じて申込者に交付するものとする。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

業務の特殊性・継続性の見地から、専門的資格等が必要であり所属長が特に必要と認めた業務に従事し、かつ一定の要件を満たす者の場合、障害者雇用促進法の対象者であって、本学が障害者と認める者の場合は、5年を超えて雇用を継続できることとしている。

なお、5年を超えて雇用した者から申し込みがあった場合には、無期労働契約へ転換できることとしている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

教育・研究に従事し、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律等が適用される職員については、最長で通算10年までの範囲で雇用を継続することができることとしている。

ただし、一定の要件を満たし、学長が特に必要と認める場合には10年を超えて雇用を継続でき、10年を超えて雇用した者から申し込みがあった場合には、無期労働契約へ転換できることとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

勤務成績（懲戒処分の有無及び内容を含む。）及び健康状況や態度、能力及び適性を評価した上で、年度ごとに雇用更新を実施し、更新回数に制限を設けていない。

ただし、最終雇用年齢を65歳に設定しており、65歳に達した年度末で満了退職となる。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

教授、准教授、講師及び助教の任期は5年ごととし、その更新回数に制限を設けていない。ただし、最終雇用年齢を65歳に設定しており、65歳に達した年度末で満了退職となる。

教授、准教授及び講師については、任期更新審査委員会を設置し、教育、研究、診療、社会貢献及び大学管理運営などの面から委員会が評価を行い、更新の可否を決定している。

法人番号 45	東海国立大学機構（名古屋大学）
---------	-----------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

全ての有期雇用職員に対して、本人の意向を確認するなどし、無期転換を行っている。
また、一部の事務系職種については、任期なしの新たな雇用形態を設け移行することにより、実質的に無期転換を行っている。

法人番号 45	東海国立大学機構（名古屋大学）
---------	-----------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

全ての有期雇用職員に対して、10年の雇用期限満了後の無期転換を可能とする制度を設け、業績評価等の所定の手続きを経て、無期転換を行っている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

採用及び契約更新された職員の有期雇用労働契約の期間が、通算して5年を超えている場合は、雇用された者が期間の定めのない労働契約の締結の申込みをすることにより、現に締結している有期労働契約期間が満了する日の翌日から無期労働契約に転換することとしている。

法人番号 47	国立大学法人名古屋工業大学
---------	---------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

職種別の対応方針は以下のとおりです。

職 名		対 応 方 針
特任職員	特任専門員	契約更新上限あり(最大5年)
	特任専門職員	
	特任職員	
事務補佐員 技術補佐員 臨時用務員	平成17年度までに 雇用開始	契約更新上限なし 本人からの申込みがあれば、無期転換を可能とする。
	平成25年度以降に 雇用開始	契約更新上限あり(最大5年) ただし、一定の要件を満たした場合のみ、無期転換を可能とする。
非常勤医師 非常勤臨床心理士・作業療法士 カウンセラー		契約更新上限あり(最大5年) ただし、一定の要件を満たした場合のみ、無期転換を可能とする。
技術補佐員(研究支援推進員)		契約更新上限あり(最大5年)
上記以外(研究支援員など)		契約更新上限あり(職名ごとに異なる)

法人番号 47	国立大学法人名古屋工業大学
---------	---------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

職種別の対応方針は以下のとおりです。

職 名	対 応 方 針
U R A	任期5年（最大10年） （審査の結果、任期解除の可能性有り）
特任教員	契約更新上限あり（最大10年）
特任研究員	契約更新上限あり（最大10年）
非常勤講師	契約更新上限あり（最大10年）
研究員（プロジェクト研究員含む）	契約更新上限あり（最大10年）

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

有期雇用による雇用期間は1年を上限とし、更新による通算の雇用期間は最長5年を限度としている。

なお、大学の人事計画上必要となる場合には、有期雇用者の中から希望者を募り、選考のうえ任期を定めない職員への転換を行う場合がある。

また、5年を超えて任期更新をした者があった場合で、その者から無期転換の申し出があれば、無期雇用への転換を行うこととしている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2に規定された特例対象者に対する、有期雇用による雇用期間は通算10年を限度としている。

なお、有期雇用職員のうち教育職員について、テニユアトラック制度による無期雇用への転換の仕組みを設けている。

また、10年を超えて任期更新をした者があった場合で、その者から無期転換の申し出があれば、無期雇用への転換を行うこととしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

・大学の方針について

三重大学では、有期雇用職員の契約更新（年数や回数）に上限を設けていない。従って、有権利者が権利を行使すれば、原則として、無期労働契約へと転換する。

（国立大学法人三重大学無期労働契約転換者に関する規程（別添））

・いわゆる非常勤職員の雇用期間について

フルタイム職員については、従来から雇用期間が通算3年を超えないこととしている。また、パートタイム職員から引き続きフルタイム職員として雇用された場合、通算5年を超える更新を認めていないが、パートタイム職員として雇用を継続できることとしている。

（国立大学法人三重大学非常勤職員就業規則第6条）

【参考】国立大学法人三重大学非常勤職員就業規則（抜粋）

第6条 非常勤職員の雇用期間は、採用日の属する事業年度の範囲内で定めるものとする。この期間は、非常勤職員の勤務を拘束し又は本学の解雇を制限する期間ではなく、期間を限った終期の定めである。

2 フルタイム職員（医員、医員（研修医）及び災害対策コーディネーター並びに学長が特に定めた者を除く。）の雇用期間は、通算して3年を超えないものとする。ただし、任期を定めて雇用される職員として雇用された期間が2年以上ある者が、フルタイム職員として雇用される場合は、当該期間と連続して5年を超えることはできない。

3 前項の規定は、同項の規定による通算雇用期間までの雇用の更新を保障するものではない。

4 前2項の規定にかかわらず、学長が特に必要と認める場合はこの限りでない。

法人番号 49	国立大学法人三重大学
---------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

・大学の方針について

三重大学では、有期雇用職員の契約更新（年数や回数）に上限を設けていない。従って、有権利者が権利を行使すれば、原則として、無期労働契約へと転換する。

（国立大学法人三重大学無期労働契約転換者に関する規程（別添））

○国立大学法人三重大学無期労働契約転換者に関する規程

(平成27年3月26日規程第733号)

改正 平成28年3月24日規程第733号 平成30年3月22日規程第733号
令和2年3月26日規程第733号

(趣旨)

第1条 この規程は、労働契約法(平成19年法律第128号)第18条に基づき、国立大学法人三重大学に期間を定めて雇用される職員のうち、平成25年4月1日以後に締結した二以上の有期労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。)の契約期間を通算した期間が5年(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又は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条に該当する者にあつては10年)を超える者が、労務が提供される期間の定めのない労働契約(以下「無期労働契約」という。)の締結の申込みをすることにより、無期労働契約に転換することに関し必要な事項を定めるものとする。

(申込み等)

第2条 無期労働契約の締結の申込みをしようとする者(以下「申込者」という。)は、現労働契約満了日の2ヶ月前までに無期労働契約転換申込書を学長に提出するものとする。

2 前項の申込みがあつた場合、学長は、無期労働契約転換申込受理通知書を申込者に交付する。

3 第1項の申込みを取り下げようとする者は、無期労働契約転換取下書を学長に提出するものとする。

(就業規則の適用)

第3条 無期労働契約に転換した者(以下「無期労働契約転換者」という。)の労働条件は、定年、期末一時金及び退職手当に関する事項を除き、無期労働契約転換者となる直前に適用されていた就業規則を適用するものとする。

2 無期労働契約転換者となる直前に、国立大学法人三重大学非常勤職員就業規則(以下「非常勤就業規則」という。)又は国立大学法人三重大学外国人教師等就業規則(以下「外国人教師等就業規則」という。)が適用されていた者の給与については、無期労働契約転換者となる直前に適用されていた就業規則を適用するものとする。

3 無期労働契約転換者となる直前に、国立大学法人三重大学教育学部附属学校園特別教員に関する規程又は国立大学法人三重大学特任一般職員就業規則が適用されていた者の給与については、無期労働契約転換者となる直前に適用されていた就業規則を適用するものとする。

(給与の算定方法)

第4条 前条第2項に規定する給与の額の算定方法については、毎年4月1日に新たに採用になったものとして改定するものとする。

2 前条第3項に規定する給与の額の算定方法については、無期労働契約転換者となつてから3年が経過した場合又は満60歳に達した日後の最初の4月1日を迎える場合に、新たに採用になったものとして改定するものとする。

(定年)

第5条 無期労働契約転換者の定年は、無期労働契約転換者となる直前に適用され

ていた就業規則の定年又は最終雇用年齢(外国人教師等就業規則の適用者にあつては満65歳)とする。

- 2 無期労働契約転換者が定年に達したときは、定年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。ただし、前項の定年に達した日以後に無期労働契約転換者となった者については、無期労働契約転換者となっ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。

(労働契約の終了)

第5条の2 無期労働契約転換者が、次の各号のいずれかに該当するとした場合に
は、無期労働契約が終了することがある。

- (1) 従事している業務が廃止されたとき。
- (2) カリキュラムの変更等により授業科目が廃止されたとき。
- (3) 従事している業務に係る資金の受入れが終了となったとき。

(期末一時金)

第6条 無期労働契約転換者のうち非常勤就業規則第40条の適用を受ける者について
は、各事業年度に退職手当相当の期末一時金を支給する。ただし、退職し、又は
解雇される場合には、期末一時金を支給しない。

- 2 期末一時金の支給は、非常勤就業規則第40条を準用する。
- 3 期末一時金の支給日は、翌事業年度の4月17日とする。
- 4 前項の支給日が土・日・祝日と重なったときは、その日前において、その日に
最も近い土・日・祝日でない日に繰り上げて支給する。ただし、繰り上げる日数
は2日までとし、それ以外は本来の支給日後の最も近い土・日・祝日でない日に
繰り下げて支給する。

(退職手当)

第7条 無期労働契約転換者のうち非常勤就業規則第40条の適用を受ける者が退職
し、又は解雇される場合には、退職手当を支給する。

- 2 退職手当の支給は、非常勤就業規則第40条を準用する。

(雑則)

第8条 この規程に定めるもののほか、無期労働契約転換者に関し必要な事項は、
別に定める。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成28年3月24日規程第733号)

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則(平成30年3月22日規程第733号)

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則(令和2年3月26日規程第733号)

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

5年ルールの方針については、職種によって異なる対応を行っている。

具体的な対応内容については、以下のとおり。

【日給職員、パートタイム職員】

一定の要件を満たした場合、通算5年を超える更新を認めている。

なお、採用時に担当する業務の期間が限定されている場合や期間が限定された雇用経費による雇用の場合は、通算5年以内の上限を設けている。

【臨時採用職員】

通算5年以内の上限を設けている。

【高度専門職員】

一定の要件を満たした場合、通算5年を超える更新を認めている。

【非常勤講師、特別招聘教員】

一定の要件を満たした場合、通算5年を超える更新を認めている。

【特任教員】

通算5年以内の上限を設けている。

【任期付教員】

任期5年以内の上限を設け、更新はない。

法人番号 5 0	国立大学法人滋賀大学
----------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

10年ルールの方針については、職種によって異なる対応を行っている。

具体的な対応内容については、以下のとおり。

【特任教員】

外部資金等による特定の時限的プロジェクトの業務を担当する教員は、最初の契約から10年を超えない範囲で契約の更新を認めている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

【日給雇用職員】労働契約法改正以前から3年もしくは5年の上限を設けている。学長が特に必要と認めた場合は通算5年を超える更新も可としている。

【特定任期付医療技術職員、特定業務職員】労働契約法改正以前から3年もしくは5年の上限を設けている。勤務成績等により常勤登用や任期の定めのない職員として雇用継続を可としている。

【医員、研修医、時間給雇用職員等】契約更新に上限を設けていない。

上記のような労働契約法改正以前から定めている契約更新のルールを維持しつつ、在職中に無期転換申込権が発生した場合に当該職員から申し込みがあれば、同じ労働条件で無期契約に転換する。なお、契約更新の上限年数を定めている職種でも、別の有期雇用契約から引き続き採用するなどしたために在職中に無期転換申込権が発生した場合でも、無期転換の申し込みがあれば対応する。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

職種によって異なる対応を行う

【教員】教員任期制により5年任期とし、教授以外の職については再任回数の上限を2回までとしている。

【特任教員、非常勤講師等】契約更新に上限を設けていない。

上記のような労働契約法改正以前から定めている契約更新のルールを維持しつつ、在職中に無期転換申込権が発生した場合に当該職員から申し込みがあれば、同じ労働条件で無期契約に転換する。なお、契約更新の上限年数を定めている職種でも、別の有期雇用契約から引き続き採用するなどしたために在職中に無期転換申込権が発生した場合でも、無期転換の申し込みがあれば対応する。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

④の者の契約更新の方針について、本学では、就業規則において、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律が適用されない職の雇用期間は通算5年を限度として規定しているものの、選考を経て通算5年を超える雇用を可能とする制度等を設け、通算5年を超える雇用も可能としております。

また、無期転換権の有無にかかわらず、雇用者側から期間の定めのない労働契約（無期雇用職員）へ転換することも可能としております。

なお、無期転換権を有する非常勤職員から申込みがあった場合は、次の契約から期間の定めのない労働契約（無期雇用職員）に転換しています。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

⑥の者の契約更新の方針について、本学では、就業規則において、一部の職の雇用期間は通算10年を限度として規定しているものの、選考を経て通算10年を超える雇用を可能とする制度等を設け、通算10年を超える雇用も可能としております。

また、無期転換権の有無にかかわらず、雇用者側から期間の定めのない労働契約（無期雇用職員）へ転換することも可能としております。

なお、無期転換権を有する非常勤職員から申込みがあった場合は、次の契約から期間の定めのない労働契約（無期雇用職員）に転換しています。

法人番号 53	国立大学法人京都教育大学
---------	--------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

本学では、非常勤職員・講師の雇用期間は形式的に1年更新としているが、新規雇い入れ時に、更新回数や雇用期間の上限は設定しておらず、基本的に期間満了雇い止めは想定していない。

また、本人から5年経過後の無期転換の申し入れのあるなしに関わらず、大学としては雇用期限のない労働者としている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

有期雇用職員に対する無期転換ルールへの本学の対応は、以下のとおり。

本学の有期雇用職員に係る通算雇用期間は、これまでと同様に5年を上限とする。

ただし、業務の特殊性等を勘案し、短時間勤務非常勤職員である専門職、カウンセラー及び非常勤医師（外部資金により雇用される者を除く。）（以下「専門職等」という。）について本学が必要と認めるとき、及び非常勤講師について業務の遂行上本学が必要と認めるときは、通算雇用期間が5年を超える雇用契約を認める場合がある。

この場合において、平成25年4月1日を起算日とする通算雇用期間が5年を超えた専門職等及び非常勤講師から無期労働契約（労務が提供される期間の定めのない労働契約をいう。以下同じ。）への転換の申出があった場合は、その者と無期労働契約を締結する。

法人番号 55	国立大学法人大阪大学
---------	------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

【5年ルールの方針】

原則として、有期雇用教職員の労働契約の期間は、更新期間を含め5年を超えないこととしている。ただし、教員・研究員は更新期間の上限を10年にしているほか、技術職員、事務職員についても、本学が定める基準を満たし、人事労務担当理事が承認した場合は、更新期間の上限を10年とする制度がある。

【根拠】

次の（１）～（３）のいずれかに該当する者は、5年を超えて雇用できることとしている。

- （１）国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則の適用を受ける教員及び研究員
- （２）国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則の適用を受ける職員のうち、大学が特に必要と認めた者
- （３）国立大学法人大阪大学非常勤職員（定時教育研究等職員）就業規則又は国立大学法人大阪大学非常勤職員（短時間教育研究等職員）就業規則の適用を受ける職員

【例外】

また、上記によらず、国立大学法人大阪大学非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則の適用を受ける職員のうち、障がい者の職業生活における自立の促進及び安定的な就労に資することを目的として大学に雇用される用務補佐員について、財政上支障がないと認められ、5年を超えて雇用することが適当であると人事労務担当理事が承認した場合には、大学が特に必要と認めた場合として、5年を超えて雇用できることとしている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

【10年ルールの方針】

回答欄⑤で記載したとおり、有期雇用教職員のうち、教員・研究員については、労働契約の期間を10年としている。しかし、以下【根拠】のなお書き以下に示す基準を満たし、財政上支障がないと認められ、10年を超えて雇用することがやむを得ないと人事労務担当理事が承認した場合には、10年を超えて雇用することができる。

【根拠】

次の(1)～(3)に該当する者については、大学が特に必要と認めた場合を除き、労働契約の期間は、更新期間を含め10年を超えないこととしている。

(1) 国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則（以下、「任期付教職員就業規則」という。）の適用を受ける教員及び研究員

(2) 任期付教職員就業規則の適用を受ける職員のうち、大学が特に必要と認めた者

(3) 国立大学法人大阪大学非常勤職員（定時教育研究等職員）就業規則又は国立大学法人大阪大学非常勤職員（短時間教育研究等職員）就業規則の適用を受ける職員

なお、次の(1)～(4)のいずれかに該当し、財政上支障がないと認められ、10年を超えて雇用することがやむを得ないと人事労務担当理事が承認した場合には、「大学が特に必要と認めた場合」として、10年を超えて雇用できることとしている。

(1) 国立大学法人大阪大学における教員の任期に関する規程に基づき任期を付されており、同規程により10年を超えて雇用することが可能とされている場合

(2) 特定のプロジェクトにおいて業務に従事するために雇用されており、当該プロジェクト期間が当初から10年を超えることとされている場合（任期付教職員就業規則の適用を受ける教員又は研究員に限る。）

(3) 寄附講座・寄附研究部門、共同研究講座・共同研究部門又は協働研究所が延長のため10年を超えて存続することとなり、当該講座等の業務に引き続き従事するために雇用されている場合（任期付教職員就業規則の適用を受ける教員又は研究員に限る。）

(4) その他（特に部局長より申出があった場合）

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

非常勤職員（事務補佐員、労務補佐員等）については、就業規則上雇用期間の上限を5年としているため、無期労働契約への転換は想定していない。

（別に実施する採用試験により、短時間職員（勤務時間が週30時間以下の任期を付さない職員）として新規に採用する場合や、内部登用試験により常勤職員として新規に採用する場合がある。）

特命職員（特定事項を担当する任期付き職員）についても、就業規則上雇用期間の上限を5年としているため、無期労働契約への転換は想定していない。

（別に実施する採用試験により、内部登用試験により常勤職員として新規に採用する場合がある。）

大学・附属学校で勤務する非常勤講師については、雇用期間の上限は特に設けていない（5年以上の継続雇用が可能）。5年を超えて雇用している者から無期労働契約への転換の申出があった場合は、無期労働契約とすることとしている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

特任教員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）に基づく任期付き大学教員（以下「任期付き教員」という。）については、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6月11日法律第63号）第15条の2の適用を受け、「10年ルール」が適用される職員としているが、任期付き教員としての雇用期限の上限を10年としているため、任期付き教員として無期労働契約へ転換する職員が生ずることは想定していない。

任期付き教員であった期間の前後又は途中で非常勤講師等の期間を含み、無期転換権を得ることとなった職員が無期転換の申出を行った場合は、非常勤講師等として無期労働契約とすることとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

非常勤講師（附属学校園で採用する非常勤講師を除く）、学校医、学校歯科医及び学校薬剤師にあっては、5年を超えて雇用を継続することができる。その他の職種の者については、原則更新期間は5年を超えない範囲としている。ただし、業務遂行上必要な専門知識や資格を有している場合等学長が特に必要と認める場合は、5年を超えて雇用を継続することができる。

5年を超えて雇用を継続した者から本学の規程に定めるとおりの手続きを経た申請があった場合には、無期労働契約へ転換する。

法人番号 5 7	国立大学法人兵庫教育大学
----------	--------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

研究補佐員については更新期間は10年を超えない範囲としている。ただし、業務遂行上必要な専門知識や資格を有している場合等学長が特に必要と認める場合は、10年を超えて雇用を継続することができる。

10年を超えて雇用を継続した者から本学の規程に定めるとおりの手続きを経た申請があった場合には、無期労働契約へ転換する。

法人番号 58	国立大学法人神戸大学
---------	------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

○ 臨時用務員、学校医等一定の職種については、労働契約の契約期間の制限は設けていない。その他の職種の者については、職務の特殊性その他のやむを得ない事情があると大学が認めた場合には、5年を超えて雇用を継続することができることとしている。

5年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

また、事務系職員及び一部の医療系職員については、任期の定めのない常勤職員として登用する制度を設けている。

法人番号 58	国立大学法人神戸大学
---------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

- 大学が科学技術・イノベーションの創出の活性化に関する法律の適用を受けると認める職員及び国立大学法人神戸大学教員の任期に関する規則の適用を受ける教員については、最長で通算10年までの範囲で雇用を継続することができることとしている。
- 10年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

特定のプロジェクト経費等で雇用される非常勤職員、就職指導員、スチューデント・アシスタント、ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタントを除き、通算雇用年数の上限を設定していない。

5年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

法人番号 5 9	国立大学法人奈良教育大学
----------	--------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

教育・研究に従事し、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律等が適用される職員については、最長で通算10年までの範囲で雇用を継続することができることとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

- ・業務に係る専門的知識や資格を有している場合や、後任の採用が困難である場合等一定の要件を満たす場合で、特に必要と学長が認める場合には、5年を超えて雇用を継続することができることとしている。
5年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

・教育・研究に従事し、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律が適用される職員で、業務に係る専門的知識や資格を有している場合や、後任の採用が困難である場合等一定の要件を満たす場合で、特に必要と学長が認める場合には、10年を超えて雇用を継続することができることとしている。

10年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

【テニユア・トラック教員】

任期は5年とし、再任不可とする。雇用期間の満了までにテニユア取得に係る審査を行い、テニユアを付与されれば、無期雇用となる。

【非常勤講師】

契約更新に上限を設けない。

【臨時職員】

原則として通算5年の上限を設けるが、業務を所管する理事が認める場合は、公募等の手続きを経た選考の結果により、通算有期労働契約期間が5年を超える場合についても、新たに有期労働契約を締結することができる。

法人番号 61	国立大学法人和歌山大学
---------	-------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

教員組織運営委員会の審査の結果、必要があると認めるときは、通算有期労働契約期間が10年を限度として雇用することができる。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

・事務系職員、技術系職員、医療系職員等については、法人化以降、原則として5年を雇用限度としている。

ただし、特例として、次の条件のすべてを満たす職種の者については、その職種、理由を付して学長に協議することにより、雇用限度が到来した時点において評価を実施し、無期雇用の職員とすることができる制度を設けている。

(1) 雇用財源が永続的に確保可能であり、かつ業務内容に特殊性・独立性があること。

(2) ファーストジョブ支援室において勤務する指導員又は室員であること。ただし、指導員については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）により、厚生労働省が定める資格等を有していること。

現在、上記制度により、医学部附属病院の看護職員、医療技術職員、医療福祉系職員、看護助手、メディカルクラーク、外来クラークの業務を行う者、一部の障害者及びその指導を行う者について、無期転換制度を導入している。

・法人化前から雇用されている有期契約職員については、従来から5年契約更新に上限を設けていなかったことから、5年を超える反復更新を可とし、無期転換の申し出があった場合は、無期転換できることとするよう就業規則を整備した。

・従来は1年更新の有期雇用であった医員及び研修医について、人材の確保が困難であることから、採用時から無期雇用の職種とした。

・非常勤講師については、従来から5年契約更新に上限を設けていなかったことから、5年を超える反復更新を可とし、無期転換の申し出があった場合は、無期転換できることとするよう就業規則を整備した。

法人番号 62	国立大学法人鳥取大学
---------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

任期付教員で承継ポストの確保が可能な場合にあっては、再任審査を経て、10年を超える雇用契約を締結することができる（無期雇用への転換が可能）。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

職種により方針が異なる。

補佐員，特定職員

契約更新は原則しないものとしているが，無期契約職員へ転換することができる本学独自の試験を設けており，合格者については無期転換の申し込みを受理した上，次回の契約更新をもって無期契約職員となる。

医療技術職員

任期の更新はしないものとしているが，業務上任期無職員へ配置転換する必要がある場合には更新時評価を経て任期の定めのない職員へ転換する場合がある。

病院診療職員

大学が業務遂行上特に必要があると認める者については，勤務成績や健康状況を鑑み任期の更新をする場合がある。無期転換権が発生した者は，無期転換の申し込みを申請すると次期契約更新時に任期の定めのない職員となる。

教育職員

再任審査に基づき，任期の更新をする場合がある。無期転換権が発生した者は，無期転換の申し込みを申請すると次期契約更新時に任期の定めのない職員となる。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

契約通算期間の上限を10年としており、それ以降の契約更新は原則しないものとしております。

法人番号 65	国立大学法人岡山大学
---------	------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

契約期間が5年に達する者（当該期間に達する日以後における最初の3月31日において定年年齢を超えている者を除く。）であって、要件に該当し、かつ、勤務評価で基準を超える評価を受けた者について引き続き契約することができる。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

病院業務に従事する者など、高い専門性が求められる業務に従事する職種や、人材確保が困難な職種については、雇用上限を設定することなく任期を付しており、通算 5 年を超える雇用契約を締結することを可能としている。

それ以外の職種については、以下のとおり。

【事務系職員】【技術系職員】

- (1) 通算 5 年を更新上限とするが、更新上限に達することにより、雇用終了となる者の後任を補充するに当たって、当該業務が恒常的にあり、本学での雇用期間が更新上限に達する者が無期転換した場合においても雇用経費が確保できると大学が判断した際に実施される学内募集により採用となった場合は、それ以降は更新上限を付さない雇用となる。
- (2) 更新上限にかかわらず、従事する業務がプロジェクト等業務であり、当該期間に限定して雇用する場合は、当該業務が終了する日を更新上限とし 5 年を超える雇用を可とする。

【医療系職員】【非常勤講師】

契約更新に上限を設けない（原則、無期転換する）

【教育・研究系職員（非常勤講師除く）】

通算 5 年を更新上限とするが、「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第 15 条の 2」の適用を受けると大学が認める者及び「大学の教員等の任期に関する法律第 7 条」を適用される者については、通算 10 年を更新上限とする。

また、当該更新上限にかかわらず、従事する業務がプロジェクト等業務であり、当該期間に限定して雇用する場合は、当該業務が終了する日を更新上限とし 5 年又は 10 年を超える雇用を可とする。

【その他職員】

その他職員として、臨時的に雇用する学校医、産業医、非常勤医師などの職があり、当該職は契約更新に上限を設けない。

法人番号 65	国立大学法人広島大学
---------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2」の適用を受けると大学が認める者及び「大学の教員等の任期に関する法律第7条」を適用される者については、通算10年を更新上限とする。

また、当該更新上限にかかわらず、従事する業務がプロジェクト等業務であり、当該期間に限定して雇用する場合は、当該業務が終了する日を更新上限とし10年を超える雇用を可とする。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

原則、非常勤職員について、通算雇用年数の上限を設定していない。事務補佐員及び技術補佐員については、業務の遂行上必要な専門的知識を必要としない短期的・臨時的業務に従事させることから、通算して3年の雇用期間は、通算して3年（外部資金経費はプロジェクト等を鑑み5年）を上限として雇用年限を定めている。

なお、事務補佐員及び技術補佐員のうち、業務の遂行上必要な専門知識や資格を有している等、勤務成績が良好な者は、正規の事務職員及び技術職員として登用する制度を設けている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

【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】が適用される職員については、通算雇用年数の上限を設定していない。10年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

法人番号 67	国立大学法人徳島大学
---------	------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約が、通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、労働者の申込みにより、同一の労働条件で無期労働契約に転換される。

ただし、育児休業者の代替として雇用されている職員や、外部資金等により雇用されている職員等は、本人の同意のうえ、雇用期間に上限を定めている。

法人番号 67	国立大学法人徳島大学
---------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

教育・研究に従事し、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律等が適用される職員については、最長で通算10年までの範囲で雇用を継続することができることとしている。

法人番号 6 8	国立大学法人鳴門教育大学
----------	--------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

任期付き職員については、最長で通算5年までの範囲で雇用を継続することができることとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

【事務系職員】【技術系職員】【その他職員】 契約更新に原則として通算5年以内の上限を設ける。法人化前に雇用した非常勤職員及び障害者雇用者のみ、希望がある場合は雇用審査委員会等を経て無期転換を可能とする。また、別途、非常勤職員を対象として常勤職員への登用制度を実施している。

【医療系職員】 契約更新に原則として通算5年以内の上限を設けているが、特定の資格を有する業務（医療職種等）や技術・技能を必要とする業務の従事者であるため、雇用審査委員会等を経て無期転換を可能としている。また、雇用期間が5年未満であっても、5年を超えることが決まった段階で無期転換を行っている。

【教育・研究系職員】

契約更新に原則として通算5年以内の上限を設けているが、雇用審査委員会等を経て無期転換を可能としている。（特例適用者についても同様）

【非常勤講師】 契約更新に原則として通算5年以内の上限を設けているが、雇用審査委員会等を経て無期転換を可能としている。

法人番号 69	国立大学法人香川大学
---------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

特例適用者についても、契約更新に原則として通算5年以内の上限を設け、雇用審査委員会等を経て無期転換を可能としており、その他の有期雇用労働者と同様に、無期転換申込権発生までの期間を5年として取り扱っている。

法人番号 70	国立大学法人愛媛大学
---------	------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

本学の5年ルールの方針については、以下とおりです。

本学の規則において、教育・研究、診療、医療技術の職務区分に分類する一定の職種（研究員、非常勤講師、医員等）については、大学の教育・研究の遂行上又は附属病院の運営上、5年越えを超えて雇用することがやむを得ないと大学が認める場合は、雇用部局での財源の裏付けを条件として、5年を超えて雇用を継続することができることとしている。

5年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

本学の10年ルールの方針については、以下のとおりです。

労働契約法第18条の1に基づき、平成25年4月1日以降に締結された労働契約の算
契約期間が「5年」を超える場合は、無期転換請求権が発生する。一方、研究者や大学教
員にあっては、労働契約法の特例により、「5年」を「10年」と読み替えることとしてい
る。ただし、有期契約職員及び特定職員にあっては、実際に従事する職務内容に「研究」
が含まれず、専ら教育（学生相談等を含む）や診療のみである場合は、労働契約法の特例
は適用しないものとしている。

法人番号 71	国立大学法人高知大学
---------	------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

非常勤講師、学校医等一定の職種については、通算雇用年限の上限を設定していない。
また、一定の免許（幼稚園教諭等）を要する職務で、特定の部局（教育学部附属学校園等）
に所属する者については、5年を超えて雇用することを可としている。

雇用契約が5年を超える職員から、所定の手続きにより期間の定めのない雇用契約へ
の転換の申込みがあった場合は、当該有期雇用契約が満了する日の翌日から無期雇用契
約に転換する。

その他に、選考試験により正規の事務職員として登用する制度を設けている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

（事務補佐員等の非常勤職員の雇用期間・雇用の更新について）

○「国立大学法人福岡教育大学非常勤職員(パートタイム)就業規則」において、当該職員の雇用期間は、当該年度範囲内としている。雇用期間の更新については、当初の採用日から3年を限度として、雇用期間を更新することがある。当初の採用日から雇用の限度を満了してもなお、当該者を雇用する業務上特別な事由又は経営上の事由があると学長が認めた場合に限り、さらに2年の範囲内を限度として雇用期間を更新することができることとしている。

（大学・附属学校の非常勤講師の雇用期間・雇用の更新について）

○「国立大学法人福岡教育大学非常勤講師等就業規則」において、非常勤講師等の雇用期間は、12月の範囲内で定められ、その終期は当該年度の末日を超えることはできない。雇用期間の更新については、業務の都合上必要がある場合は、更新することができることとしている。

（無期転換について）

○無期転換については、「国立大学法人福岡教育大学が締結する有期労働契約に係る無期転換の申込み手続き等に関する取扱いについて（重要通知）」を定め、無期転換に係る申込み等の手続きを定めている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

部局等の特別な事情により、引き続いて5年を超えて雇用期間の更新を行う場合は、当該部局長等の責任において、特例として引き続き5年を超える雇用期間の有期労働契約を認めることとしている。ただし、引き続き5年を超える雇用期間の更新の可否については、当該部局の教授会等の議を経て、全学委員会において審議する。

また、当該更新については、審査対象となる職種の者で、当該者が余人をもって代えがたい人材であること及び次の2つの審査基準のいずれかに該当する場合のみ審査対象としている。

①承継職員ポストへの異動が確認されていること。

②5年を超える有期労働契約を締結する時点から、当該職における雇用期間の限度となる年齢に達する年の年度末までの期間が5年以内であり、全期間において、雇用経費の確保が明確であること。

なお、審査においては、雇用を更新する理由、5年間の貢献度及び雇用経費の確保状況等について確認を行う。

一部の職種については、当該職種の必要性から、部局の判断により5年を超える雇用期間の更新を認めている。ただし、当該雇用の更新を行った者について、全学委員会への報告を行っている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

部局等の特別な事情により、引き続いて10年を超えて雇用期間の更新を行う場合は、当該部局長等の責任において、特例として引き続き10年を超える雇用期間の有期労働契約を認めることとしている。ただし、引き続き10年を超える雇用期間の更新の可否については、当該部局の教授会等の議を経て、全学委員会において審議する。

また、当該更新については、審査対象となる職種の者で、当該者が余人をもって代えがたい人材であること及び次の2つの審査基準のいずれかに該当する場合のみ審査対象としている。

①承継職員ポストへの異動が確認されていること。

②10年を超える有期労働契約を締結する時点から、当該職における雇用期間の限度となる年齢に達する年の年度末までの期間が5年以内であり、全期間において、雇用経費の確保が明確であること。

なお、審査においては、雇用を更新する理由、10年間の貢献度及び雇用経費の確保状況等について確認を行う。

法人番号 74	国立大学法人九州工業大学
---------	--------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

業務成績が優れている等一定の要件を満たす場合で、特に必要と認める場合には、契約通算期間が5年を超えるまでに審査を実施のうえ、任期の定めのない職員として雇用を継続できることとしている。

法人番号 75	国立大学法人佐賀大学
---------	------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

財源確保の下、医学部附属病院に勤務する病院助教、医員、医員（研修医）や採用困難な職員で学長が認めるもの、また、附属学校に置く学校医等一定の職種については、通算雇用年数の上限を設定していない。

法人番号 75	国立大学法人佐賀大学
---------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

研究開発等に関する業務（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）第15条の2第1項第1号及び第2号に規定する者が行う業務をいう。）に従事する職員については、有期労働契約の契約期間の初日から起算して10年の範囲内で雇用を継続することができることとしており、また、財源確保の下、必要性に応じて雇用を継続することができることとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

平成29年12月に無期転換ルールへの対応方針を定め、それまで就業規則（パートタイマー就業規則、フルタイマー就業規則、有期雇用職員就業規則）で規定していた労働契約期間の上限最長5年を削除し、有期労働契約が反復更新され、通算5年を超えることとなる非常勤職員（パートタイマー、フルタイマー）、有期雇用職員及び任期制教員を対象に無期労働契約への転換ルールの適用を開始した。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

平成29年12月に無期転換ルールへの対応方針を定め、それまで就業規則（パートタイマー就業規則、フルタイマー就業規則、有期雇用職員就業規則）で規定していた研究開発力強化法第15条の2第1号及び第2号に掲げる者の労働契約期間の上限最長10年を削除し、有期労働契約が反復更新され、通算10年を超えることとなる研究開発力強化法第15条の2第1号及び第2号に掲げる非常勤職員（パートタイマー、フルタイマー）、有期雇用職員及び任期制教員を対象に無期労働契約への転換ルールの適用を開始した。

法人番号 77	国立大学法人熊本大学
---------	------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

本学の有期雇用職員については、国立大学法人熊本大学有期雇用職員就業規則に処遇を定めているところである。

当該規則第7条に規定するとおり、有期雇用職員の雇用期間は1年単位、雇用上限年数は3年と定めている。

ただし、業務遂行上学長が特に必要があると認める者については雇用上限期間を5年（特命教員は7年、卓越教授及びシニア教員は10年）としている。

なお、本学学生で有期雇用職員として雇用された者、指導保育士、業務補助員、非常勤講師、医員、学校医、学校歯科医及び学校薬剤師については雇用上限年数を定めておらず、雇用上限年齢に達した日以後における最初の3月31日を超えて採用しない。

このことを踏まえ、2023年3月31日時点で契約通算期間が5年となる者のうち雇用上限年数の設定のある職種は原則として任期満了退職となる。雇用上限年数の定めのない職種は、業務量や本人の業務遂行能力、予算状況等を勘案して必要に応じ契約期間の更新を行うことがある。

上記の雇用上限年数のある職種として雇用される有期雇用職員のうち、次の項目のいずれにも該当する場合には、無期労働契約への転換に係る協議を行うことができる。

- （1） 当該有期雇用職員の雇用枠を部局において永続的に確保すること。
- （2） 雇用上限年齢（再雇用は65歳まで）まで雇用し、当該雇用経費を確保することができること。
- （3） 業務遂行能力が極めて高いこと。

以上の協議について、有期契約労働者雇用審査委員会で審査を行う。審査の結果、転換が認められた者については、上記の雇用上限年数（5年）を超えて雇用することができる。当該雇用更新後、無期労働契約転換の申し込みを行い、次年度から無期労働契約転換し、無期転換職員となる。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

本学の有期雇用職員については、国立大学法人熊本大学有期雇用職員就業規則に処遇を定めているところである。

当該規則第7条に規定するとおり、有期雇用職員の雇用期間は1年単位、雇用上限年数は3年と定めている。

ただし、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「科技イノベ活性化法」という。)第15条の2第1項第1号又は第2号に該当する職については、雇用上限年数を10年としている。

このことを踏まえ、2023年3月31日時点で契約通算期間が10年となる者のうち雇用上限年数の設定のある職種は原則として任期満了退職となる。

上記の雇用上限年数のある職種として雇用される有期雇用職員のうち、次の項目のいずれにも該当する場合には、無期労働契約への転換に係る協議を行うことができる。

- (1) 当該有期雇用職員の雇用枠を部局において永続的に確保すること。
- (2) 雇用上限年齢(再雇用は65歳まで)まで雇用し、当該雇用経費を確保することができること。
- (3) 業務遂行能力が極めて高いこと。

以上の協議について、有期契約労働者雇用審査委員会で審査を行う。審査の結果、転換が認められた者については、上記の雇用上限年数(10年)を超えて雇用することができる。当該雇用更新後、無期労働契約転換の申し込みを行い、次年度から無期労働契約転換し、無期転換職員となる。

法人番号 78	国立大学法人大分大学
---------	------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

- ・国立大学法人大分大学非常勤職員の労働契約の期間の特例に関する規程で定める以下の3つのいずれかの要件に該当する者で部局長が申請し必要と認められた場合には無期雇用となることができる。
 1. 外部資金又は診療収入で雇用される者
 2. 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第2条第1号に規定する障害者
 3. 法人の業務の適正かつ円滑な運営を確保するため、必要とされる資格、免許等を有する者
 - ・非常勤講師等で教育研究上5年を超えての雇用が必要と認められた場合は、5年を超えての雇用ができるようになっている。
- なお、5年を超えた非常勤職員就業規則適用者が無期転換権の申込みを行った場合には国立大学法人大分大学非常勤職員の労働契約の期間の特例に関する規程第2条第2号に基づき無期雇用となる。
- ・科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律を適用することが可能な職員については最長で通算10年までの範囲で雇用を継続することができる。

法人番号 78	国立大学法人大分大学
---------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

- ・所属部局で審査の上、全学会議で審議し無期雇用とすることの可否を判断している。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

○非常勤職員の雇用期間を更新する場合があっても、当初の採用日から起算して3年を超えて更新しない。ただし、業務遂行上特に必要があると学長が認める者及び特定の研究計画又は研究経費等の下に雇用された非常勤職員で学長の承認を得た者については、当初の採用日から起算して5年を超えない範囲内で更新できる。

また、学長が必要と認める者は5年を超えて雇用でき、本人からの申し出があれば、無期転換することができる。

○任期付き教員については任期を5年とする。ただし、再任審査の結果に基づき大学が必要と認める教員については、雇用期間の定めのない教員として更新する。

法人番号 79	国立大学法人宮崎大学
---------	------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

- 研究者で学長が特に必要と認める場合は、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2第2項の規定により当初の採用日から起算して10年を超えない範囲内で雇用期間を更新できる。
- 非常勤講師は10年を超えない範囲内で雇用期間を更新できる。

法人番号 80	国立大学法人鹿児島大学
---------	-------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

・ 本学が特に認めた非常勤教員

本学が認めた期間内で更新を行うことがある。

・ 免許資格所有を業務従事条件とする職務に従事する非常勤職員

最初の採用日から起算して5年を超えない期間内で更新を行うことができる。

・ 上記以外の非常勤職員

最初の採用日から起算して3年を超えない期間内で更新を行うことがある。ただし、3年目の雇用期間満了時において、なお業務の都合により当該部局等の長が特に必要と認める場合は、最初の採用日から起算して5年を超えない期間内で更新を行うことができる。

上記にかかわらず、当該部局長が特に必要があると認め当該職員が定年等により退職するまでの間の雇用経費が確保でき、かつ、別に定める要件に該当した者については、雇用期間を定めず雇用（以下「無期雇用」という。）することができる。

・ 特任職員

最初の採用日から起算して5年(特任教員及び特任研究員については10年)を超えない範囲内で更新を行うことができる。

・ 任期を定めて雇用する教員

任期は、5年又は5年以内又は3年

任期を定めて雇用された教員は、各学系等が行う業績審査を経て任期の定めのない教員となることができる。

法人番号 80	国立大学法人鹿児島大学
---------	-------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

- ・ 特定の研究計画又は研究経費等の下に雇用する非常勤職員
 当該プロジェクトの継続している期間のうち、最初の採用日から起算して10年を超えない期間内で更新を行うことができる。
- ・ 特任職員
 特任教員及び特任研究員については、最初の採用日から起算して10年を超えない範囲内で更新を行うことができる。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

業務遂行上必要な専門知識や資格を有している場合や、後任の採用が困難である場合等一定の要件を満たす場合で、学長が特に必要と認めた者については、5年を超えて雇用を継続することができることとしている。

5年を超えて雇用した者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

教育・研究に従事し、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律等が適用される職員で、業務遂行上必要な専門知識や資格を有している場合や、後任の採用が困難である場合等一定の要件を満たす場合で、学長が特に必要と認め雇用継続された期間が10年を超えた者から所定の手続きを経た申請があった場合には、無期転換することとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

次に掲げる非常勤職員については、財政上支障がないと認められる場合は、事前に学長が指名する理事又は副学長の承認を得た場合に限り、5年を超えて雇用することができるものとする。

イ 医員、専門指導医

ロ 技術補佐員（医療職員に限る。）

ハ 学長が特に必要と認めた非常勤職員

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

教育・研究に従事し、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律等が適用される職員については、最長で通算10年までの範囲で雇用を継続することができることとしている。

また、当初の採用の日から2以上の通算した有期労働契約が10年を超える有期労働契約をした者は、学長に対し無期労働契約への転換を申し込むことができる。

法人番号 85	国立大学法人北陸先端科学技術大学院大学
---------	---------------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

本学パートタイム職員就業規則により、再雇用契約を締結する場合にあっては、本学の雇用契約の始期から5年を超えないものとすることを定めている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

5年を超えて雇用契約を更新することで無期転換権をもつ職員について、
本学が特に必要と認める者については、5年を超えて雇用契約を更新することが可能である。

また、無期転換に関する規程を整備しており、5年を超えて雇用契約を更新した者には、
無期転換にかかる手続を案内している。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

契約期間の上限に達していない場合は、原則として契約を更新する。

当該年度に契約期間の上限に達する場合は、後任の必要性を検討し、後任を補充することとなった場合は公募する。当該公募は、現職者も応募可能とし、外部からの応募者も含めて公平性を担保したうえで選考する。現職者が再度採用されることとなった場合は、通算5年を超える契約をした際に、当該者は無期転換権を得る。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

契約期間の上限に達していない場合は、原則として契約を更新する。

当該年度に契約期間の上限に達する場合は、後任の必要性を検討し、後任を補充することとなった場合は公募する。当該公募は、現職者も応募可能とし、外部からの応募者も含めて公平性を担保したうえで選考する。現職者が再度採用されることとなった場合は、通算10年を超える契約をした際に、当該者は無期転換権を得る。

法人番号 83	国立大学法人政策研究大学院大学
---------	-----------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

有期労働契約者を対象に選考を行い無期雇用とする、別途の無期転換制度を設けている。

法人番号 87	大学共同利用機関法人人間文化研究機構
---------	--------------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

労働基準法等の労働関係法令に従って、対応しております。

別添「大学共同利用機関法人人間文化研究機構無期労働契約転換職員の定年等に関する規程」御参照

法人番号 87	大学共同利用機関法人人間文化研究機構
---------	--------------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

労働基準法等の労働関係法令に従って、対応しております。

別添「大学共同利用機関法人人間文化研究機構無期労働契約転換職員の定年等に関する
規程」御参照

大学共同利用機関法人人間文化研究機構無期労働契約転換職員の定年等に関する
規程

平成 25 年 3 月 26 日
規 程 第 131 号
平成 27 年 1 月 19 日改正
平成 27 年 2 月 23 日改正
平成 31 年 3 月 25 日改正

(目的)

第1条 この規程は、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。）に勤務する者で、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、労働が提供される期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」という。）へ転換を申込む場合の手続及び無期労働契約へ転換した者（以下「無期労働契約転換職員」という。）の定年等について定めることを目的とする。

(無期労働契約転換職員の区分)

第2条 無期労働契約転換職員の区分は、次の各号に掲げるものとする。

- 一 研究教育職員（無期） 機構職員任免規程（平成16年4月1日規程第24号。以下「職員任免規程」という。）第4条第1項の規定に基づき、任期を定めて任用された研究教育職員から無期労働契約転換職員となった者
- 二 事務職員（無期） 職員任免規程第4条第2項の規定に基づき、任期を定めて任用された職員から無期労働契約転換職員となった者
- 三 技術職員（無期） 職員任免規程第4条第3項の規定に基づき、任期を定めて任用された職員から無期労働契約転換職員となった者
- 四 地域研究推進センター研究員（無期） 機構地域研究推進センター就業規則（平成18年6月9日規程第113号）の適用を受ける年俸制適用職員から無期労働契約転換職員となった者
- 五 特定年俸制雇用職員（無期） 機構特定有期雇用職員規程（平成22年3月29日規程第123号）の適用を受ける年俸制適用職員から無期労働契約転換職員となった者
- 六 契約職員（無期） 機構契約職員就業規則（平成16年4月1日規程第19号）第3条第1号又は第2号に掲げる契約職員から無期労働契約転換職員となった者
- 七 パートタイム職員（無期） 機構パートタイム職員規則（平成16年4月1日規程第20号）第3条第1項に掲げるパートタイム職員から無期労働契約転換職員となった者
- 八 プロジェクト研究員（無期） 機構プロジェクト研究員規程（平成18年3月31日規程第105号）の適用を受けるプロジェクト研究員から無期労働契約転換職員となった者

- 九 機関研究員（無期） 機構機関研究員規程（平成１８年３月３１日規程第１０７号）の適用を受ける機関研究員から無期労働契約転換職員となった者
- 十 客員教員（無期） 機構客員教員規程（平成１８年３月３１日規程第１０号）の適用を受ける客員教員から無期労働契約転換職員となった者
- 十一 特例無期労働契約転換職員 前各号に掲げる者以外で、無期労働契約転換職員となった者

（無期労働契約への転換申込み等の手続）

- 第３条 無期労働契約転換の申込みをしようとする者は、あらかじめ無期労働契約転換申込書（別紙様式１－１、１－２）を任期又は契約期間の満了を予定する日の３０日前までに機構長に提出しなければならない。
- ２ 前項の申込みがあった場合、機構長は無期労働契約転換申込受理通知書（別紙様式２）を申込み者に通知する。
- ３ 第１項の申込みを取下げようとする者は、任期又は契約期間の満了を予定する日の１０日前までに無期労働契約転換申出取下げ書（別紙様式３）を機構長に提出しなければならない。

（定年）

- 第４条 第２条各号に掲げる無期労働契約転換職員の定年年齢は、職員の区分に応じ別表１に定めるところによる。
- ２ 無期労働契約転換職員が前項の定年年齢に達したときは、当該定年年齢に達した日以後の最初の３月３１日に退職する。
- ３ 第１項の定年年齢に達した日以後に無期労働契約転換職員となった者については、無期労働契約転換職員となった日を当該定年年齢に達した日とみなし、その日以後の最初の３月３１日に退職する。

（就業規則の適用）

- 第５条 前条及び次条に定めるもののほか、無期労働契約転換職員の労働条件は、無期労働契約転換直前の職に適用されていた就業規則による。

（退職後の継続雇用）

- 第６条 第４条の規定により退職した無期労働契約転換職員（定年年齢が６５である無期労働契約転換職員を除く）の退職後の継続雇用の取扱いについては、機構再任用職員就業規則（平成１６年４月１日規程第１８号）の規定を準用する。
- ２ 第２条第６号から第１１号までに掲げる職員に対する前項の規定の適用については、当該職員の区分に応じ別表２に掲げる規定を除くものとする。この場合において、適用を除外される事項に係る継続雇用の取扱いは、それぞれ無期労働契約転換直前の職に適用されていた就業規則の規定を準用する。

（その他必要な事項）

- 第７条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附 則
この規程は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則
この規程は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則
この規程は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。

別表 1（第 4 条関係）

第 2 条の職員区分	定年年齢
第 1 号、第 4 号、第 5 号（無期転換前の職が特任研究員である者）、第 7 号、第 8 号、第 9 号及び第 1 0 号の職員	満 6 5 歳
第 2 号、第 3 号、第 5 号（無期転換前の職が特任研究員以外の者）及び第 6 号の職員	満 6 0 歳
第 1 1 号の職員	機構長が別に定める。

別表 2（第 6 条関係）

第 2 条の職員区分	適用除外する再任用職員就業規則規定
第 6 号及び第 8 号（契約職員就業規則適用者に限る。）の職員	第 9 条（勤務評定）、第 1 5 条（年次休暇）、第 1 7 条（給与の決定）、第 1 9 条（諸手当）第 1 項、第 2 1 条（短時間勤務職員の諸手当）及び第 2 6 条（職員就業規則の準用）
第 7 号、第 8 号（パートタイム職員就業規則適用者に限る。）、第 9 号及び第 1 0 号の職員	第 9 条（勤務評定）、第 1 4 条（勤務時間）第 1 項、第 1 5 条（年次休暇）、第 1 7 条（給与の決定）、第 1 9 条（諸手当）第 1 項、同条第 7 項及び同条第 8 項、第 2 0 条（フルタイム勤務職員の諸手当）、第 2 1 条（短時間勤務職員の諸手当）第 3 号から第 6 号まで及び第 2 6 条（職員就業規則の準用）
第 1 1 号の職員	機構長が別に定める。

無期労働契約轉換申込書

申請日 平成 年 月 日

大学共同利用機関法人
人間文化研究機構長 殿

申込者
所 属
氏 名

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条の規定に基づき、労働を提供する期間の定めのない労働契約への転換の申し込みをします。

無期労働契約転換申込書

申請日 平成 年 月 日

大学共同利用機関法人
人間文化研究機構長 殿

申込み者
所 属
氏 名 印

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が 10 年を超えますので、労働契約法第 18 条及び労働契約法の特例の規定に基づき、労働を提供する期間の定めのない労働契約への転換の申し込みをします。

無期労働契約転換申込受理通知書

平成 年 月 日

（申込み者） 殿

大学共同利用機関法人
人間文化研究機構長 印

貴殿から平成 年 月 日に申請された無期労働契約転換申込書については、受理しましたので、通知します。

（担当）

電 話

別紙様式3（第3条第3項関係）

無期労働契約転換取下げ書

申請日 平成 年 月 日

大学共同利用機関法人
人間文化研究機構長 殿

申込み者
所 属
氏 名 印

私は、平成 年 月 日付けの労働契約法第18条の規定に基づく、労働を提供する期間の定めのない労働契約への転換の申し込みを取下げます。

法人番号 9 0	情報・システム研究機構
----------	-------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

非常勤職員（科技イノベーション活性化法等特例適用者を除く）について、原則として5年を超えての雇用契約はできないが、機構長が認めた場合には、無期転換権を発生させる労働契約の締結を可能としている。

そのための基準及び手続き等を申し合わせで定めている。

無期転換権を発生させる労働契約を行う場合又は無期転換権を発生させる前に期間の定めのない労働契約を行おうとする場合の基準は、次に掲げる事項に留意し、各研究所において定めることとしている。

- 一 無期転換権を発生させない者との公平性及び公正性
- 二 後続する有期労働契約の期間の定めのある者への影響
- 三 雇用に係る費用の確保の見通し
- 四 期間の定めのない労働契約に転換した後の配置の見通し及び適切性
- 五 選考を行う場合の評価基準等の適切性及び公正性

また、当申し合わせにより、無期転換権を発生させる労働契約を行おうとする場合は、各研究所長は、事前に、機構長にその必要性及び選考等について説明し、承諾を得る手続きを経ることとしている。

法人番号 9 0	情報・システム研究機構
-------------	-------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

科技イノベーション活性化法等特例適用者について、原則として10年を超えての雇用契約はできないが、機構長が認めた場合には、無期転換権を発生させる労働契約の締結を可能としている。

そのための基準及び手続き等を申し合わせで定めている。

無期転換権を発生させる労働契約を行う場合又は無期転換権を発生させる前に期間の定めのない労働契約を行おうとする場合の基準は、次に掲げる事項に留意し、各研究所において定めることとしている。

- 一 無期転換権を発生させない者との公平性及び公正性
- 二 後続する有期労働契約の期間の定めのある者への影響
- 三 雇用に係る費用の確保の見通し
- 四 期間の定めのない労働契約に転換した後の配置の見通し及び適切性
- 五 選考を行う場合の評価基準等の適切性及び公正性

また、当申し合わせにより、無期転換権を発生させる労働契約を行おうとする場合は、各研究所長は、事前に、機構長にその必要性及び選考等について説明し、承諾を得る手続きを経ることとしている。

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

当機構における有期雇用職員（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）第15条の2第1項の規定の適用を受ける者は除く。）の5年ルールの方針については、各機関で行っている事業は長期的なものではなくあくまで一過性であること、及び従事している業務の量や進捗状況、職員の勤務能力、勤務成績、勤務態度及び機構の財政状況等を鑑み、各職種ごとの就業規則において契約の期間を5年の範囲内で定めているところである。なお、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条に該当した者については、法令に基づき労働契約の締結の申込みにより有期労働契約から期間の定めのない労働契約に転換させている。

また、特に顕著な業績もしくは高度の専門的な知識経験等を有し、採用の日から起算して5年を超えて雇用することが必要となる特別の事情がある場合に当たる者については、選考の過程を経て有期労働契約から期間の定めのない労働契約に移行させることも可能としている。

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

当機構における有期雇用職員（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）第15条の2第1項の規定の適用を受ける者に限る。）の10年ルールの方針については、各機関で行っている事業は長期的なものではなくあくまで一過性であること、及び従事している業務の量や進捗状況、職員の勤務能力、勤務成績、勤務態度及び機構の財政状況等を鑑み、各職種ごとの就業規則において契約の期間を10年の範囲内で定めているところである。なお、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条に該当した者については、法令に基づき労働契約の締結の申込みにより有期労働契約から期間の定めのない労働契約に転換させている。

また、特に顕著な業績もしくは高度の専門的な知識経験等を有し、採用の日から起算して10年を超えて雇用することが必要となる特別の事情がある場合に当たる者については、選考の過程を経て有期労働契約から期間の定めのない労働契約に移行させることも可能としている。

法人番号 89	大学共同利用機関法人高エネルギー加速器 研究機構
---------	-----------------------------

回答欄⑤ 5年ルールの方針について

機構では、基本的には5年を上限として考えているが、予算や当該職員の能力、勤務成績、勤務態度等を機構として総合的に判断し、必要と認められた者は、この通算契約期間の上限を超えた雇用を行うこととしている。なお、実例として、既に多くの者を無期労働契約職員として雇用している。

法人番号 89	大学共同利用機関法人高エネルギー加速器 研究機構
---------	-----------------------------

回答欄⑦ 10年ルールの方針について

基本的には10年を上限として考えているが、予算や当該職員の能力、勤務成績、勤務態度等を機構として総合的に判断し、必要と認められた者は、この通算契約期間の上限を超えた雇用を行うこととしている。