

# 非常勤講師に対する任期法の適用除外に係る 就業規則改正のポイント（H31.4.1改正・施行（予定））

平成31年1月9日  
科所長会議

## 【趣 旨】

- ・ 本学が将来にわたり持続可能な世界最高水準の教育機能を支える組織体制の強化を図るため、人事管理を適切に行うことにより将来を見据えて必要な非常勤講師の雇用の安定化を図りつつ教育の質の向上を図る

## 就業規則の改正事項

非常勤講師に対して、任期法の適用を除外

## 任期法の適用除外により変わること

非常勤講師の無期転換申込権発生までの期間が10年から5年へ短縮

（任期法を適用しないことにより労働契約法の特例対象者から除外され、一般の労働法制に基づく雇用管理を行うこととなる）

< H31.4.1以降 >

労働契約法に基づく本学との有期労働契約期間を通算した期間（※）が5年を超える場合に無期転換申込権が発生

（※H25.4.1以後の非常勤講師としての委嘱期間も通算可能）

< H30年度中の経過措置 >

ただし、以下の非常勤講師については、平成30年度中に無期転換申込を行うことが可能

（ H30.4.1時点において、H25.4.1以後の非常勤講師としての委嘱期間が5年を超える者のうち、

① H30年度において雇用している者

② H30年度において雇用していないがH31.4.1に非常勤講師として雇用を予定する者

## 人事管理の留意事項

部局長による人事マネジメントのもと部局全体における責任体制を構築のうえ、適切な人事管理が重要

- 雇用（委嘱）期間は、授業計画に基づき各年度ごとの授業科目等の実態（ターム、セメスター等）に応じた期間とする
- 雇用（委嘱）期間ごとに、勤務実績に基づいた適切な人事管理を実施（初年度から遺漏なく実施することが重要）

## 無期転換した後の業務について

業務は、学年又は学期ごとに定める

- 各年度の授業計画に基づいて担当する授業科目が決定されることとなるため、担当科目数等が増減することがあり得る

※ 将来にわたって授業科目が開講されないことが確定したときもしくは人員の余剰が見込まれるときは就業規則上の解雇の対象となるが、学生の履修登録がなかったことにより授業科目が開講後に取り止めとなったケースについては解雇の対象とはならない