

各国立大学法人及び大学共同利用機関法人における
無期転換ルールへの対応状況に関する調査 結果概要（平成30年度）

文部科学省大臣官房人事課

調査内容

- 国立大学法人（86法人）及び大学共同利用機関法人（4法人）に対し、平成31年3月31日時点における無期転換ルールへの対応方針について調査を実施。

結果概要

- 集計の結果は以下のとおり。

類型	該当する法人数（割合） ※小数点第二位を四捨五入
①契約更新に上限を設けない	9法人（10%）
②契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、別途の無期転換制度が既にある	4法人（4.4%）
③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	21法人（23.3%）
④契約更新に通算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、かつ、別途の無期転換制度を設ける（②・③）	4法人（4.4%）
⑤契約更新に通算5年以内の上限を設ける（別途の無期転換制度はない）	0法人（0%）
⑥職種によって異なる対応を行う	52法人（57.8%）

※上記の類型は便宜的に整理したものであり、各大学の具体的な対応状況については、別添の一覧を参照願います。

以上

各国立大学法人等における無期転換ルールへの対応状況に関する調査結果

No.	法人名	無期転換ルール対応方針
1	北海道大学	④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】 以下の者(職種)に限り、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ている。 ①非常勤講師を含む教育・研究従事者(ただし、労働契約法の特例対象者は10年) ②障害者 ③昭和55年3月以前から在職する者 ④地方施設勤務者(森林園ステーション、研究牧場) ⑤病院の診療従事者
2	北海道教育大学	④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】 雇用更新について、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が、特に必要と認めた場合には、5年を超えての雇用更新を認める。
3	室蘭工業大学	⑤職種によって異なる対応を行う 【具体的な対応内容】 【事務系職員・事務補佐員】契約更新に原則として通算5年とする上限を設けるが、学長が特に必要と認めた場合に限り、通算5年を超える更新を認める。 【技術系職員・技術補佐員】同上 【医療系職員・カウンセラー、非常勤医師】同上 【非常勤講師】同上 【教育・研究系職員】博士、学術研究員、特任教員、シニアプロフェッサーについては、契約更新に通算5年以内の上限を設ける(別途の無期転換制度はない) 【その他職員】臨時補助員、コーディネーター、特定専門職員については、契約更新に通算5年以内の上限を設ける(別途の無期転換制度はない)
4	小樽商科大学	⑤職種によって異なる対応を行う 【具体的な対応内容】 【非常勤講師】 契約更新に上限を設けない(5年を超える契約更新を行った場合、本人の申し出により無期雇用へ切り替える。) 【非常勤講師以外】 契約更新に原則として通算3年以内(プロジェクト業務等、一定期間内に完了することが予定されている場合は5年)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。また、雇用期間が5年未満であっても、一定の要件を満たした場合に、無期労働契約への転換を認める。
5	帯広畜産大学	⑤職種によって異なる対応を行う 【具体的な対応内容】 教育・研究系職員(非常勤講師を除く。)以外は、原則、無期転換するが、有期の外部資金で雇用されている場合は通算5年の上限を設ける。
6	旭川医科大学	④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】 契約更新に原則として通算5年以内の上限を設けるが、職員の採用が困難である場合その他特別の事由がある場合において、特に学長が認めた場合は、通算5年を超える更新を認める。 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。
7	北見工業大学	④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】 契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、学長が特に認める場合は通算5年を超える更新を認める 学長が特に認める場合には以下のとおり 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事務系の非常勤職員で、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事務系の非常勤職員で、他部署に配置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
8	弘前大学	⑤職種によって異なる対応を行う 【具体的な対応内容】 【事務系職員】 契約更新に通算5年以内の上限を設けているが、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。また、別途の無期転換制度(非常勤職員から常勤職員(任期無し)への登用試験制度)を導入している(事務職員に限る)。なお、法人化以前から引き続き在職している契約職員、平成16年12月31日以前から引き続き在職しているパートタイム職員については、例外として雇用の更新限度がないものとして取り扱っている。 【技術系職員】【教育・研究系職員(非常勤講師除く)】【非常勤講師】【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ているが、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。なお、法人化以前から引き続き在職している契約職員、平成16年12月31日以前から引き続き在職しているパートタイム職員、医員及び研修医については、例外として雇用の更新限度がないものとして取り扱っている。 一定の要件は次のとおり (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
9	岩手大学	④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、通算5年以内の上限を設けるが、無期転換については、個別に判断することとしている。
10	東北大学	⑤職種によって異なる対応を行う 【具体的な対応内容】 【事務系職員】【技術系職員】 契約更新に通算5年以内の上限を設けている。ただし、非正規職員で①昭和55年7月以前に任用された准職員、②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。 【医療系職員】 契約更新に通算5年以内の上限を設けている。ただし、非正規職員で①昭和55年7月以前に任用された准職員、②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、③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。 【教育・研究系職員(非常勤講師除く)】【その他職員】 契約更新に通算5年以内の上限を設けている。ただし、非正規職員で①昭和55年7月以前に任用された准職員、②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。 【非常勤講師】 非常勤講師は、従来から雇用の更新限度がないと整理されている。

No.	法人名	無期転換ルール対応方針
11	宮城教育大学	⑤職種によって異なる対応を行う 【 具体的な対応内容 】 【事務系職員】【技術系職員】【教育・研究系職員（非常勤講師除く）】【その他職員】 契約更新に5年以内の上限を設けるが、別途、無期雇用職員への登用試験制度を実施している。平成25年4月1日施行の労働契約法改正前の採用者については契約更新に上限を設けない(原則、無期転換する。) 【医療系職員】【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
12	秋田大学	① 契約更新に上限を設けない 【 具体的な対応内容 】 平成29年4月1日付けで非常勤職員就業規則を改正し、契約更新期間の通算5年上限を撤廃し、H25.4.1以降の有期労働契約の通算が5年を超える場合に無期転換申請ができることとした。 また、非常勤職員を対象とした勤務評定制度を実施し、有期労働契約の更新の要件として勤務評定結果も加えることとした。 そのため、契約更新の要件(勤務評定の他、健康状態、業務進捗状況、予算の状況等)を満たした場合に契約更新を行うことから、全ての非常勤職員が「原則無期転換する」というものではない。
13	山形大学	④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、委託研究費、共同研究費、委託事業費、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
14	福島大学	④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 】 就業規則上、契約更新に上限を設けているが、5年を超えて雇用する者の選考試験を実施する。 ※教育・研究系職員の扱いについては、非常勤講師も含め対応方針が未定であり、今後検討していく予定である。ただし、附属学校園における非常勤講師については5年としており「4.」に対応している。
15	茨城大学	⑤職種によって異なる対応を行う 【 具体的な対応内容 】 【非常勤講師以外】パートタイム職員については、契約更新は年度契約で原則、2回更新を限度としているが、別途、常勤職員への登用試験制度を実施している。フルタイムの有期雇用職員については契約更新に上限を設けていない。 【非常勤講師】契約更新に上限を設けてない。
16	筑波大学	⑤職種によって異なる対応を行う 【 具体的な対応内容 】 【事務系職員】 フルタイム職員、パートタイム職員とも、通算5年の上限を設けるが、別途任期の定めのない常勤職員への登用試験を実施している。法人化以前から継続雇用されている非常勤職員で、引き続き同種の業務が必要とされ、予算の確保があり、勤務成績・勤務態度が良好である場合には、通算5年を超える更新を認めている。 【技術系職員】 事務系職員に同じ。 【医療系職員】 フルタイム職員、パートタイム職員とも、通算5年の上限を設けるが、在職中の勤務評価等による無期雇用職員への登用を実施している。 【教育・研究系職員(非常勤講師除く)】 原則として通算5年の上限を設けるが、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通算10年を上限としている。 ただし、法人が特に必要と認める場合は通算5年もしくは10年の上限を超える更新を認めている。 【非常勤講師】 通算5年の上限を適用しない。 【その他職員】 原則として通算5年の上限を設けるが、以下の場合は通算5年を超える雇用を認めている。 ・非常勤職員のうち心理カウンセラー、看護師、助産師、保健師、准看護師等については、後任補充が困難である場合 ・特定の教育研究プロジェクトで期間が限定されているものにおける業務に従事する非常勤職員で、その雇用計画について事前に承認を受けた場合
17	筑波技術大学	⑤職種によって異なる対応を行う 【 具体的な対応内容 】 【事務系職員】 契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、別途、承継職員枠の欠員の範囲内で常勤職員への登用試験制度を実施する。 【技術系職員】 契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、別途、承継職員枠の欠員の範囲内で常勤職員への登用試験制度を実施する。 【医療系職員】 契約更新に通算5年以内の上限を設ける。(別途の無期転換制度はない) 【教育職員】 契約更新に通算10年以内の上限を設けるが、別途、承継職員枠の欠員の範囲内で任期なしへの登用あり。 【研究員及び非常勤講師】 契約更新に通算10年以内の上限を設ける。(別途の無期転換制度はない) ※教育・研究系職員及び非常勤講師については、対応方針を検討中であり、上記回答は現段階のものである。
18	宇都宮大学	⑤職種によって異なる対応を行う 【 具体的な対応内容 】 【事務系職員】契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、法人化前から引き続き雇用されている者及び通算5年を超える更新を認めた者については、本人からの申出により無期転換する。 【技術系職員】契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、通算5年を超える更新を認めた者については、本人からの申出により無期転換する。 【教育・研究系職員】契約更新に10年以内の上限を設けるが、通算10年を超える更新を認めた者については、本人からの申出により無期転換する。 【非常勤講師】契約更新に上限を設けない。本人からの申出により無期転換する。 【その他職員】その他職員として、教務系職員、臨時用務員、コーディネーターがあるが、それらすべての職員について、契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、通算5年を超える更新を認めた者については、本人からの申出により無期転換する。なお、臨時用務員のうち遠隔地勤務となる者については、契約更新に上限を設けず、本人からの申出により無期転換する。

No.	法人名	無期転換ルール対応方針
19	群馬大学	④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】 学長が特に必要と認めた場合には、5年を超える取扱いも出来るようにしており、人材の少ない分野等で後任を探すことが難しい場合等に対応出来るようにしている。 なお、上記規則改正は平成29年4月1日から施行のため、平成29年3月31日以前から採用されている者については、5年(特例対象者は10年)限度は適用されず、無期転換ができることとなる。
20	埼玉大学	① 契約更新に上限を設けない 【具体的な対応内容】 平成30年4月1日以降の新規採用者には、契約更新に上限を設けない。ただし、一定の要件を満たした場合にのみ年度毎の更新を認める。また、プロジェクト等の経費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。 なお、現在の取扱いにおいて契約更新に5年の上限を設けて既に雇用している者については、引き続き同条件で雇用する。
21	千葉大学	⑧契約更新に通算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。かつ、別途の無期転換制度を設ける(③・④) 【具体的な対応内容】 【事務系職員】 ・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。 ・雇用期間が5年未満であっても、一定の要件を満たした場合に、無期労働契約への転換を認める。 ・別途、常勤(無期)職員への登用試験を実施している。 【技術系職員】【医療系職員】のうち非常勤医師を除く職員【非常勤講師】及び【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。 ・雇用期間が5年未満であっても、一定の要件を満たした場合に、無期労働契約への転換を認める。 なお、【その他職員】は非常勤職員のうち、職名が「技能補佐員」、「労務補佐員」及び「教務補佐員」の職員である。 【医療系職員】のうち非常勤医師 ・契約更新に上限を設けない。 ・雇用期間が5年未満であっても、一定の要件を満たした場合に、無期労働契約への転換を認める。 【教育・研究系職員(非常勤講師除く)】 ①「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」に規定されている、労働契約法の対象者及び対象となり得る者 ・契約更新に原則として通算10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10年を超える更新を認める。 ・雇用期間が10年未満であっても、一定の要件を満たした場合に、無期労働契約への転換を認める。 ②「大学の教員等の任期に関する法律第7条第1項」に規定されている、労働契約法の特例の対象者(「国立大学法人千葉大学における大学教員の任期に関する規程」に基づき任期を定めて雇用されている常勤教員) ・5年又は3年の任期を付し、審査の上、再任を可とするが、再任回数の上限はなし。
22	東京大学	① 契約更新に上限を設けない 【具体的な対応内容】 契約更新について一律の上限を設けないが、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で有期雇用が必要なものについては、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が可能。
23	東京医科歯科大学	④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】 ■採用日によって、以下①②の通り、異なる対応を行っている。 ①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。 ただし、医学部附属病院看護助手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、採用日に関わらず、契約更新の上限なく雇用を更新することができる。 ②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。以下同じ。)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。 そのため、平成25年3月31日以前から在職している有期雇用職員の労働契約が通算5年を超えて更新された場合には、無期転換が発生し、無期労働契約に転換することができる。なお、無期労働契約に転換した者についても、有期雇用職員の就業規則を適用することとしている。 教育・研究系職員については、原則上記と同じ取扱いであるが、 ③任期制の常勤教員は、通算の労働契約期間に上限を設けない。 ④特定有期雇用の教員は、採用日に拘らず、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。
24	東京外国語大学	⑤職種によって異なる対応を行う 【具体的な対応内容】 【フルタイムの有期雇用職員】労働契約法の改正以前より雇用の期限は5年を限度としており、別途の無期転換制度はない。 【非常勤職員】労働契約法の改正以前より雇用の期限は3年を限度としており、別途の無期転換制度はない。 【非常勤講師】労働契約法の改正以前より契約更新に上限を設けていない。 【無期転換ルールへの対応方針】非常勤講師や既に無期契約と同視できる職員(法人化前から雇用されている者など)等、無期転換申込権が発生した労働者より無期転換の申込みがあれば、労働契約法の趣旨に照らして適切に対応する。
25	東京学芸大学	⑤職種によって異なる対応を行う 【具体的な対応内容】 【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) 【非常勤講師以外】既に5年を超える職員については、通算5年を超える更新を認める。障害者雇用職員については契約更新に原則として通算5年以内の上限を設けるが、通算5年を超える更新を認める。学校図書館司書については契約更新に原則として通算5年以内の上限を設けるが、通算5年を超える更新を認める。
26	東京農工大学	⑤職種によって異なる対応を行う 【具体的な対応内容】 【事務系職員・技術系職員・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】契約更新に通算10年以内の上限を設けるが、別途の無期転換制度を設ける。
27	東京芸術大学	⑤職種によって異なる対応を行う 【具体的な対応内容】 学長が特に必要と認める場合は、5年を超える更新を認める。 また、事務系職員については別途登用試験を実施している。

No.	法人名	無期転換ルール対応方針
28	東京工業大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】 【事務系職員・技術系職員・医療系職員】 雇用期間は通算5年に達するまでとするが、学長が特に必要があると認めた場合は、雇用期間の限度を超えて更新を認めることがある。この場合、無期転換できる制度がある。</p> <p>また、「別途の無期転換制度」を平成29年度に設定し、無期雇用職員として雇用を開始している。2019年度に雇用契約を開始するポストについては、2018年度中の募集に加え、2019年度にも再度募集を実施する予定である。</p> <p>なお、平成16年4月1日において引き続き10年を超えて非常勤職員として雇用されていた者については、旧規則に基づき65歳まで雇用更新することができることとした。</p> <p>【教育・研究系職員】 大学の教員等の任期に関する法律第7条第1項に該当する者及び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号に該当する者については、通算10年に達するまでとしている。</p> <p>なお、通算契約期間が10年を超えた後の方針については、現在検討中である。</p>
29	東京海洋大学	<p>③契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、別途の無期転換制度が既にある</p> <p>【具体的な対応内容】 契約更新に通算3年以内の上限を設けるが、再採用等により通算契約期間が5年を超える者について無期転換制度を設けている。</p>
30	お茶の水女子大学	<p>① 契約更新に上限を設けない</p> <p>【具体的な対応内容】 H30年11月に非常勤職員就業規則を改正し、全ての非常勤職員の契約更新の上限を撤廃した。</p> <p>なお改正前より無期転換の制度は整備済み。</p> <p>【非常勤事務系・非常勤教室系職員(講師・技術補佐員等)・その他職員】 原則として通算5年以内(一部除く)としていた契約更新の上限を撤廃した。</p> <p>H31年1月に任期付職員規程を改正した。</p> <p>【その他職員】 任期付非常勤職員の一部について、原則として通算5年以内としていた契約更新の上限を撤廃するとともに無期転換制度を整備した。</p>
31	電気通信大学	<p>④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</p> <p>【具体的な対応内容】 【常勤(承継)】事務職通算5年、研究職通算10年を上限とする。 【常勤(その他)】事務職通算5年、研究職通算10年を上限とするが、通算5年(又は10年)を超える契約更新については、必要に応じ、当該契約更新の前に、退職日までの人件費措置方法等を確認した場合に認める。 【非常勤の事務職、技術職、一部の研究職】契約更新に通算5年以内の上限を設ける。 【非常勤のその他職種】契約更新に年数の上限は設けないが、通算5年(又は10年)を超える契約更新については、必要に応じ、当該契約更新の前に、退職日までの人件費措置方法等を確認した上で認める。</p> <p>【その他に計上した主な職種】 カウンセラー、教務補佐員、チュードント・アシスタント(学生)</p>
32	一橋大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】 いずれも契約更新に通算5年以内の上限を設けているが、職員採用試験(独自採用試験)に応募することを可能とし、別途、常勤職員への登用の途を開いている。</p>
33	横浜国立大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】 【事務系職員】【技術系職員】【医療系職員】法人化前の採用者及び障害者については、通算5年を超える更新を認めている。 【教育・研究系職員(非常勤講師除く)】学長が必要と認める者については、通算10年を超える更新を認めている。 【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) 【その他職員】その他職員のうち、附属学校における臨時用務員(調理員)及びカウンセラー等については、通算5年を超える更新を認めている。</p>
34	新潟大学	<p>④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</p> <p>【具体的な対応内容】 【事務系職員等フルタイム職員】 雇用期間は3年としている。ただし、医療技術系の国家資格所有者については、最大5年まで更新可能としている。 【事務系職員等パートタイム職員で、H28.4.1以降に採用した者】 雇用期間は最大5年と規定している。 【事務系職員等パートタイム職員で、H28.4.1以前に採用した者】 雇用期間を設けていない場合で、5年を超えて雇用を更新した場合に、無期転換の申し込みをすることにより、期間の定めのない雇用に転換することができるとしている。 【非常勤講師】 同様の規程を適用しているが、学長が特に認めた場合には5年を超える雇用契約をすることが可能としており、労働条件通知において、雇用の更新条件に「担当する授業の次年度の開設の有無」と明記して、個別に判断することとしている。 【その他職員のうち非常勤医師・非常勤歯科医師】 雇用期間を設けておらず、5年を超えて契約を更新した場合に、無期転換の申し込みをすることにより、期間の定めのない雇用に転換することができるとしている。 【その他職員のうち特任専門員・特任専門職員】 雇用期間は最大5年と規定しているが、学長が特に必要と認める場合には、5年を超えて雇用契約をすることが可能としており、無期転換の申し込みをすることにより、期間の定めのない雇用に転換することができるとしている。 ※その他職員:非常勤医師、非常勤歯科医師、特任専門員、特任専門職員、労務系職員</p>
35	長岡技術科学大学	<p>④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</p> <p>【具体的な対応内容】 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。 なお、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)及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律(平成25年法律第99号)の該当者は5年を10年と読み替える。</p>
36	上越教育大学	<p>⑧契約更新に通算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。かつ、別途の無期転換制度を設ける(③・④)</p> <p>【具体的な対応内容】 - 契約更新に通算5年以内の上限を設けているが、別途、常勤職員への登用試験を実施している。 - 無期と同視できる労働者があり、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こととしている。</p>
37	富山大学	<p>④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</p> <p>【具体的な対応内容】 【平成30年3月31日以前からの在職者】 契約更新の上限は原則3年だが、特別な事情がある等の場合は5年までとしている。なお、講座付の事務補佐員、技術補佐員等及び法人化前から雇用されている職員などについては、契約更新に上限がなく無期転換が可能。また、非常勤講師については、3年を超える事例が多数あり、当該授業又は研究指導の遂行上必要と認められる間雇用可能としている。</p> <p>【平成30年4月1日以降の採用者】 契約更新の上限は原則4年だが、臨時的に延長が必要と判断される場合は5年まで延長可能。なお、非常勤講師については、後任を得ることが困難等の場合は5年を超えて延長できる(無期転換可能)。また、附属病院の職員については、特別な事情があると判断される場合は5年を超えて延長できる(無期転換可能)。</p>

No.	法人名	無期転換ルール対応方針
38	金沢大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>【3】「別途の無期転換制度」の内容 I 事務補佐員（非常勤職員）のうち、3年を超えて勤務した者を対象として試験を実施し、合格した者を恒常的で定型的な業務を支援する職員（期間の定めのない非常勤職員）として採用する。 II 代替職員として勤務経験がある者を対象として試験を実施し、合格した者を期間の定めのない一般職員として採用する。</p> <p>【4】「一定の要件を満たした場合に通算5年を超える契約更新を認める」の場合その要件 I 大学として雇用が必要な者（法令等により雇用等が求められている者及びその達成に必要な者、学長が大学の管理運営上でやむを得ないと予め判断した者） II 特定事業及びプログラム等の期限付き資金で雇用が必要な者（雇用期間は、当該特定事業及びプログラム等の補助金の期間内であり、特定業務に限定） III I及びII以外の個別事由により雇用が必要な者（免許・資格等を必要とするなど専門的な特殊業務で、5年を超えて雇用しなければ教育・研究等に支障が生じる場合）</p> <p>※なお、平成25年3月31日以前の採用者のうち、通算5年を経過する者から申し出があった場合は全員無期転換とする。</p>
39	福井大学	<p>④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</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>【事務系職員・技術系職員を含むすべての職種】採用当初から更新限度日が設定されていない職員を除き、すべての職種に通算5年以内の上限を設ける。ただし、5年を超える雇用については本学契約職員就業規則第5条第3項、パート職員就業規則第5条第4項及び特別雇用職員就業規則第7条第2項（以下「各就業規則」という。）に基づき判断する。 【医療系職員】15年を超える雇用については各就業規則における「免許・資格を有する職員で、その人材の確保が困難な職員」として取り扱う。 【非常勤講師】15年を超える雇用については各就業規則における「その他部長より特に申出があり学長が認めた場合」として取り扱う。 【その他職員】主たる職種として「教務補佐員」「看護助手」「医療機器洗浄員」があり、すべて通算5年以内の上限を設けるものの、「看護助手」「医療機器洗浄員」の5年を超える雇用については各就業規則における「医学部附属病院に勤務する者のうち、その雇用確保が病院収入（診療報酬請求）に影響する職員で、人材の確保が困難な次の職員」として取り扱う。</p>
40	山梨大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>【事務系職員】、【技術系職員】、【その他職員】 ・原則5年を限度とする。例外として勤務成績等を考慮して5年までの更新が可能。 ・特定のプロジェクト等の業務に採用された者はその期間を限度として更新が可能。 ・H24.8.30以前からの雇用者は上限の適用除外。 ・非常勤職員を対象とした常勤職員登用試験制度あり。 【医療系職員】 ・医療系国家資格を所持している職種は就業規則に基づき無期転換することが可能。 【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）</p>
41	信州大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>【事務系職員・技術系職員・医療系職員・その他職員】 →平成29年度までに雇用した者は、5年を超えて雇用した場合は、無期転換する。平成29年度以降に雇用した者は、5年を超えて雇用できる職種と、プロジェクト等により期間の定めのある事業のために雇用する任期を最長5年までとする職種を設定し、対応している。5年を超えて雇用できる職種は、原則、無期転換する。 ただし、大学の教員等の任期に関する法律及び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に該当する者については、任期を最長10年までとしている。 【教育・研究系職員（非常勤講師除く）】 非常勤の教育・研究系職員については、通算10年以内の上限を設ける。</p>
42	岐阜大学	<p>④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</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>【平成27年4月1日以降採用者（就業規則改正後）】 契約更新に通算5年（研究開発力強化法に該当する場合は10年）の上限を設けるが、以下の要件をすべて満たした場合は、5年を超えて雇用することができるとしている。 (1) 本人が契約更新を希望していること (2) 業務の継続性を鑑み、部局長が必要と認めた場合であること (3) 業務の特殊性を鑑み、教育・研究・診療活動の遂行上やむを得ない場合であること（業務内容で判断） (4) 退職までの雇用財源が見込めること</p> <p>【平成27年3月31日以前採用者（就業規則改正前）】 契約更新に通算5年（研究開発力強化法に該当する場合は10年）の上限を設けるが、以下の要件をすべて満たした場合は、5年を超えて雇用することができるとしている。 (1) 本人が契約更新を希望していること (2) 業務の継続性を鑑み、部局長が必要と認めた場合であること (3) 退職までの雇用財源が見込めること *平成27年3月31日以前採用者については、全員が無期転換権を行使することは想定内である。</p>
43	静岡大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>【事務系・技術系職員】 法人化前採用のパート職員については、契約更新に上限を設けない（原則、無期転換する）。 法人化後採用のパート職員については、契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、所定労働時間数が週20時間以上の者は、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。 特任職員については、契約更新に通算5年以内の上限を設ける（短時間勤務の特任職員については、別途の無期転換制度はない）。 所定労働時間数が週30時間以上のパート職員及びフルタイム勤務の特任職員には内部登用制度を設けている。 【医療系職員】 フルタイム勤務の職員については、契約更新に通算5年以内の上限を設ける（別途の無期転換制度はない）。 法人化前採用のパート職員については、契約更新に上限を設けない（原則、無期転換する）。 法人化後採用のパート職員については、契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、所定労働時間数が週20時間以上の者は、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。 【教育・研究系職員】 特任教員及び学術研究員については契約更新に通算10年以内の上限、研究補佐員及び特任教諭については通算5年以内の上限を設ける（別途の無期転換制度はない）。 T・A及びR・Aについては契約更新に上限を設けない。 【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） 【その他職員】 （パート勤務職員、パート教務職員、パート技能職員）法人化前採用のパート職員については、契約更新に上限を設けない（原則、無期転換する）。 法人化後採用のパート職員については、契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、所定労働時間数が週20時間以上の者は、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。</p>
44	浜松医科大学	<p>① 契約更新に上限を設けない</p>

No.	法人名	無期転換ルール対応方針
45	名古屋大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>【事務系職員】契約更新に遡算5年以内の上限を設けるが、別途、無期転換制度を設けている。 【技術系職員】契約更新に遡算5年以内の上限を設けるが、別途、無期転換制度を設けている。 【医療系職員】契約更新に遡算5年以内の上限を設けるが、別途、無期転換制度を設けている。 【教育・研究系職員】契約更新に遡算10年以内の上限を設けるが、当該業務の遂行上特に必要と認める場合は、10年を超えて更新することができる。 【非常勤講師】契約更新に遡算5年以内の上限を設けるが、当該業務の遂行上特に必要と認める場合は、5年を超えて更新することができる。 【その他職員】その他職員として、技能系職員、URAがあり、それぞれ契約更新に遡算5年以内の上限を設けるが、別途、無期転換制度を設けている。</p>
46	愛知教育大学	<p>① 契約更新に上限を設けない</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>契約更新の上限は設けていないが、雇用期間は1年を超えないものとしており、雇用期間終了の前に、その都度、業務の必要性、予算状況、本人の適性等を確認し、要件を満たした場合に契約更新を行い、結果、5年を超える場合は無期転換を認めることとなる。 ただし、個別の契約により、予算や業務等の性質上有期雇用が必要なものについては契約更新の上限を定めている。</p>
47	名古屋工業大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>事務系職員のうち事務補佐員、技術系職員のうち技術補佐員、医療系職員のうち非常勤医師、非常勤臨床心理士・作業療法士及びカウンセラーについては、一定の要件を満たした場合のみ、5年を超える契約更新を可能とする。 ※「教育・研究系職員」、「非常勤講師」については、遡算10年以内の上限</p> <p>【その他職員】</p> <p>URAについては、任期解除制度あり。</p>
48	豊橋技術科学大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p><非常勤講師以外></p> <ul style="list-style-type: none"> ・契約更新に遡算5年以内の上限を設けるが、別途、無期雇用職員の公募を実施している。 ・契約更新に遡算5年以内の上限を設けるが、学長が特に必要と認めた場合については、遡算5年を超える更新を認めている。 <p>※労働契約法の特例に該当する者については、遡算10年を上限とするため、公募については未実施。</p> <p><非常勤講師></p> <ul style="list-style-type: none"> ・契約更新に遡算5年以内の上限を設けるが、学長が特に必要と認めた場合については、遡算5年を超える更新を認めている。
49	三重大学	<p>① 契約更新に上限を設けない</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>パートタイム職員については、選択した対応方針である一方、フルタイム職員については従来から雇用期間が遡算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、遡算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)</p> <p>【その他職員】</p> <p>非常勤職員のうち、技能補佐員、臨時用務員、アドバイザー、コーディネーターを計上。</p>
50	滋賀大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>【事務系職員】(技術系職員含む)</p> <p>2については、育児休業代替等、担当する雇用の期間が限定及び受託研究経費等の雇用経費の期間が限定された雇用の場合4については、契約更新に原則として遡算3年の上限を設けるが、一定の要件(学長が当該業務の遂行上特に必要と認める場合)を満たした場合に、以後契約更新に上限を設けない。 法人化前から大学に非常勤職員(時間雇用職員)として雇用を継続してきた者については、大学の財務状況等を勘案し、事務補佐員、技術補佐員又は教務補佐員であった者は60歳に達した日の年度末まで、技能補佐員又は臨時用務員であった者は、65歳に達した日の年度末まで労働契約を更新することができる。</p> <p>【非常勤講師】契約更新に原則として遡算5年以内の上限を設けるが、一定の要件(学長が当該業務の遂行上特に必要と認める場合)を満たした場合に、遡算5年を超える更新を認める。</p> <p>【教育・研究系職員】</p> <p>パートタイム職員(教務補佐員)は【事務系職員】と同様。</p>
51	滋賀医科大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>【事務系職員】</p> <p>(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遡算5年を超える更新も可としている。 (時間給雇用職員)契約更新に上限を設けていない。 (特定任期付医療技術職員)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。勤務成績等により非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。</p> <p>【技術系職員】</p> <p>(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遡算5年を超える更新も可としている。 (時間給雇用職員)契約更新に上限を設けていない。 (特定任期付医療技術職員)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。勤務成績等により非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。</p> <p>【医療系職員】</p> <p>(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遡算5年を超える更新も可としている。 (医員、研修医、時間給雇用職員)契約更新に上限を設けていない。</p> <p>【教育・研究系職員】※いずれも教育系の職員のため、研究開発強化法の適用はなく、5年で無期転換となる (教務補佐員・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遡算5年を超える更新も可としている。 (教務補佐員・時間給雇用職員)契約更新に上限を設けていない。</p> <p>【非常勤講師】</p> <p>契約更新に上限を設けていない。</p> <p>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。</p>

No.	法人名	無期転換ルール対応方針
52	京都大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>本学では平成17年度から時間雇助教職員等の通算任期を原則5年としておりますが、部局が特に必要と判断した場合には選考の上、通算5年を超えて雇用することができる(当該公募に応募できる)例外措置を設けています。</p> <p>また、非常勤講師や教員なども含んだ研究職の職種については5年任期の適用外とし、当該授業やプロジェクトが継続する間は雇用できるものとしています。</p> <p>【事務職・技術職・医療職】 契約更新の上限は通算5年以内ですが、別途上記例外措置を設けています。</p> <p>【研究職】 研究職のほとんどを占める外部資金等のプロジェクトに従事する者は、当該プロジェクトの継続している間は雇用可能としており、異なるプロジェクトに移ることも認めております。</p> <p>また、ごく少数の恒常的な経費で雇用される者は、契約更新の上限は通算10年以内としています。その場合も別途上記例外措置を設けています。</p> <p>【非常勤講師】 契約更新の上限はなく、当該授業又は研究指導の遂行上必要と認められる間雇用可能としております。</p> <p>以上の方針は特に変更せず、全職種において改正労契法の要件を満たした者が希望すれば無期労働契約に転換できるような就業規則を整備済み</p> <p>なお、「その他職員」には教務補佐員、労務補佐員などとしている。</p>
53	京都教育大学	<p>① 契約更新に上限を設けない</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>無期転換の申込みがあった者に対して、次の雇用期間更新時に無期労働契約となる旨を知らせる。</p>
54	京都工芸繊維大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>【事務系職員】 契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、別途、常勤職員への登用試験制度を実施している。</p> <p>【技術系職員】 契約更新に原則として通算5年以内の上限を設けるが、業務の特殊性等を勘案し、本学が必要と認めた場合に、通算5年を超える更新を認める。</p> <p>【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るが、業務の特殊性等を勘案し、本学が必要と認めた場合に、通算5年を超える更新を認める。</p> <p>【教育・研究系職員】 主な教育・研究系職員として、特任教員、特任研究員、研究員(非常勤)、研究補助員(非常勤)、任期付き助教がある。 任期付き助教については、任期を5年としているが、再任審査を行い、再任可とされた場合は、通算5年を超える更新を認めている。 特任教員、特任研究員、研究員(非常勤)及び研究補助員(非常勤)については、契約更新に通算5年以内の上限を設けている。 【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るが、業務の遂行上本学が必要と認めるときは、通算5年を超える更新を認める。</p> <p>【その他職員】 主なその他職員として、URA、専門職があり、専門職については、契約更新に原則として通算5年以内の上限を設けるが、業務の特殊性等を勘案し、本学が必要と認めた場合に、通算5年を超える更新を認める。URAについては、通算5年以内の上限を設ける。</p>
55	大阪大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>法人化の際に、「有期労働契約の締結、更新及び廃止に関する基準(厚生労働省告示357号)」に基づき、契約更新の判断基準を明示するよう有期雇用職員に契約期間の上限を定め、現在は最長雇用可能年数を「5年以内」としており(就業規則にその旨明記し、採用時に周知している。)、労働契約の期間が5年を超えることがない。</p> <p>ただし、法人化以前から在職している技能補佐員等については、満65歳の年度末まで雇用することを可能としているため(平成21年11月決定)、これらの者を対象とした無期転換制度を作成した。</p> <p>また、教育・研究系職員については、最長雇用可能年数を「10年以内」としている。</p> <p>ただし、大学が定める特定の場合に該当し、財政上支障がないと認められ、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限り、10年を超えて雇用することができることとしている。</p>
56	大阪教育大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>●事務・技術・医療系職員…契約更新に通算5年の上限を設けているが、継続雇用希望者に対して、面接等審査を行った上で可となれば、短時間職員(無期雇用職員)として新たに採用している。</p> <p>●教育・研究系職員(非常勤講師除く)…特任教員及び任期付き大学教員(特例対象者)を想定している。当初採用時の労働条件通知書に記載した最長雇用期間を遵守することとしているため、無期化することは想定していない。</p> <p>●非常勤講師…原則対応として無期化を容認している。</p> <p>●その他の職員…非常勤職員(臨時用務員等)及び特命職員、外国人教師・外国人研究員を想定している。</p> <p>・特命職員…当初採用時の労働条件通知書に記載した最長雇用期間を遵守することとしているため、無期化することは想定していない。</p> <p>・外国人教師・外国人研究員…当初採用時の労働条件通知書に記載した最長雇用期間を遵守することとしているため、無期化することは想定していない(平成25年3月以前より雇用している者については無期化を容認)。</p>
57	兵庫教育大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>大学に採用される非常勤講師、学校医、学校歯科医及び学校薬剤師については、契約更新に上限を設けていない。</p> <p>【医療系職員】のうちカウンセラー、「非常勤講師」のうち附属学校に採用される非常勤講師、その他の職種については、契約更新に通算5年以内(研究職にあつては10年)の上限を設けているが、学長が特に必要と認める場合は、上限を超えて更新できることとしている。</p> <p>また、無期労働契約への転換については、平成25年4月1日以後に締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が5年を超えるものが、現に締結している有期労働契約期間の満了する日の30日前までに、当該満了する日の翌日から期間の定めのない労働契約の締結の申込みをした場合は、現に締結している有期労働契約期間の満了する日の翌日から無期労働契約に転換する制度を設けている。</p>
58	神戸大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>【事務系職員】労働契約期間に通算5年の上限を設けるが、別途、無期雇用職員への登用試験制度を実施している。また、一部の職については、大学が特に必要と認めた場合には、通算5年を超える更新を認める。</p> <p>【技術系職員】大学が特に必要と認めた場合には、通算5年を超える更新を認める場合がある。</p> <p>【医療系職員】大学が特に必要と認めた場合には、通算5年を超える更新を認める場合がある。なお、医員・非常勤医師については労働契約期間の制限を設けていない。</p> <p>【教育・研究系職員】大学が特に必要と認めた場合には、通算5年(労働契約法の特例対象者の場合は10年)を超える更新を認める場合がある。テニユアトラック制の適用を受ける職員については、原則5年の任期を設けるが、最終審査でテニユア付与を決定された場合、任期の定めのない職員となる。</p> <p>【非常勤講師】教育の質保証の観点から大学が特に必要と認める場合は、通算5年を超えて更新することができることとしている。</p> <p>また、組合交渉を踏まえ、平成24年度に、年度を通じて雇用された非常勤講師(以下「通年雇用者」という。)で、平成25年度から平成28年度まで引き続き通年雇用者として在職した者については、労働契約期間の制限を設けないものとした。</p> <p>【その他職員】労働契約期間の制限を設けないもの(学校医、学校歯科医、学校薬剤師、臨時用務員)と大学が特に必要と認める場合に労働契約期間の上限を超えて更新することができるもの(業務指導員)を就業規則等で定めている。</p>
59	奈良教育大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>ただし、外部資金等のプロジェクトにより雇用されるものについては5年を上限とする。 (国立大学法人奈良教育大学時間雇職員就業規則 第4条 別表1)</p> <p>任期を定めて雇用する大学教員および特任教員の通算契約期間については10年を超えることができない。 (国立大学法人奈良教育大学教員の任期に関する規則 第2条 別表) (国立大学法人奈良教育大学特任教員規則 第9条)</p>

No.	法人名	無期転換ルール対応方針
60	奈良女子大学	<p>④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</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】 契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、当該業務に係る専門的知識や資格を有する非常勤職員及び特別支援学校との連携により採用した障がいをもつ非常勤職員は、学長が特に認められた場合5年を超えて雇用できるよう例外を設けている。 ・法人化以前から継続雇用されている非常勤職員については、契約更新に上限を設けない(原則、無期転換する)。 ・競争的資金による研究費(以下「特定事業経費」という。)により、その事業遂行のために雇用される者の雇用は、年度ごとに行うものとし、特定事業経費が措置された期間内を限度として更新することができるものとしている。</p>
61	和歌山大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】 【事務系職員】【技術系職員】フルタイム職員(特任職員)は「2. 契約更新に通算5年以内の上限を設ける(別途の無期転換制度はない)」、パートタイム職員(臨時職員)は「4. 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(平成25年3月以前から引き続き在職している場合)に、通算5年を超える更新を認める」 【非常勤講師】契約更新に上限を設けない 【その他職員】フルタイム職員(特任教諭)は「2. 契約更新に通算5年以内の上限を設ける(別途の無期転換制度はない)」、パートタイム職員(臨時職員)は「4. 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(平成25年3月以前から引き続き在職している場合)に、通算5年を超える更新を認める」 【教育・研究系職員】フルタイム職員(特任教員)は「2. 契約更新に通算10年以内の上限を設ける(別途の無期転換制度はない)」、パートタイム職員(臨時職員)は「4. 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(平成25年3月以前から引き続き在職している場合)に、通算5年を超える更新を認める」 ※平成31年3月の改正では、上述の「一定要件を満たした場合」について、「平成25年3月以前から引き続き在職している場合」のほか、「業務を所管する理事が認める場合」についても通算5年を超える契約を認めるよう変更した。</p>
62	鳥取大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】 【事務系職員】【技術系職員】【医療系職員】【その他職員】 ・本学では、有期契約職員は、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ること (2)業務内容に特殊性・独立性があること 現在、上記制度により、医学部附属病棟の看護職員、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】 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、無期転換できるとするよう就業規則を整備した。</p>
63	島根大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】 <事務系職員・技術系職員・その他職員(教務職員、臨時用務員)> ・平成25年3月31日以前から引き続き在職している有期契約職員、専門的業務、特定分野における業務に従事する有期契約職員及び障がい者については、通算雇用期間の上限を設けない(原則、無期転換する)。 ・その他の有期契約職員、臨時的に任用する事務系職員、正規職員の育休代替職員として雇用する職員については、通算雇用期間は5年を超えることはない。 <教育・研究系職員> ・教育職員(期間の定めのあるプロジェクト等に従事する者を除く)、平成25年3月31日以前から引き続き在職している有期契約職員及び障がい者については、通算雇用期間の上限を設けない(原則、無期転換する)。 ・その他の教育職員及び有期契約職員については、通算雇用期間は5年(労働契約法の特例の対象者は10年)を超えることはない。 <医療系職員> 通算雇用期間の上限を設けない(原則、無期転換する)。 <非常勤講師> 業務委託契約を締結している。</p>
64	岡山大学	<p>⑧契約更新に通算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。かつ、別途の無期転換制度を設ける(③・④)</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】 【事務系職員】 一定の要件(業務の必要性・継続性・財源確保・勤務評価)を満たした場合に通算5年を超える更新を認める。ただし、H18年以前からの継続雇用者については契約更新に上限を設けない(原則、無期転換する)。別途の無期転換制度あり。 【技術系職員】 一定の要件(業務の必要性・継続性・財源確保・勤務評価)を満たした場合に通算5年を超える更新を認める。ただし、H18年以前からの継続雇用者については契約更新に上限を設けない(原則、無期転換する)。別途の無期転換制度あり。 【医療系職員】 勤務評価で基準を超える評価を受けた場合に通算5年を超える更新を認める。ただし、H18年以前からの継続雇用者については契約更新に上限を設けない(原則、無期転換する)。別途の無期転換制度あり。 【教育・研究系職員(非常勤講師除く)】 一定の要件(業務の必要性・継続性・財源確保・勤務評価)を満たした場合に通算5年を超える更新を認める。ただし、H18年以前からの継続雇用者については契約更新に上限を設けない(原則、無期転換する)。別途の無期転換制度あり。 【非常勤講師】 一定の要件(業務の必要性・継続性・財源確保・勤務評価)を満たした場合に通算5年を超える更新を認める。ただし、H18年以前からの継続雇用者については契約更新に上限を設けない(原則、無期転換する)。別途の無期転換制度あり。 【その他職員】 その他職員として、技能職員、保育士等があり、一定の要件(業務の必要性・継続性・財源確保・勤務評価)を満たした場合に通算5年を超える更新を認める。ただし、H18年以前からの継続雇用者については契約更新に上限を設けない(原則、無期転換する)。別途の無期転換制度あり。</p>
65	広島大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】 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。 以下は、それ以外の職種について記載する。 【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。</p>

No.	法人名	無期転換ルール対応方針
66	山口大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】 【事務系職員・技術系職員】 パートタイム職員(一部職種を除く。)については、H30年4月1日以降に採用する者には3年の上限を設けるが、それ以前に採用した者は原則無期転換する。 【医療系職員】 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】 契約更新に上限を設けない(原則、無期転換する)。 【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)。 【その他職員】 契約更新に上限を設けない(原則、無期転換する)。</p> <p>その他職員の職種名: 教諭(学校一)、教諭(学校二)、保育士、調理師、教務職員、特命職員、特命専門職員、特命専門職員、技能補佐員、臨時用務員、給食調理員、支援員、業務支援スタッフ、模擬患者、教務補佐員、非常勤教諭、非常勤栄養教諭、教諭補助員、診療助教、研修医、歯科研修医、医師、獣医師、カウンセラー、ワークアシスタント、長期インターンシップ生</p>
67	徳島大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】 【事務系職員・技術系職員】契約更新に上限を設けない(原則、無期転換する)。ただし、休職代替、育休代替及び個別契約等は、契約更新に遡算5年以内の上限を設ける(別途の無期転換制度はない)。 【医療系職員】任期付医療技術職員については、契約更新に原則として遡算5年以内の上限を設けるが、一定の要件(平成25年3月31日以前から在職)を満たした場合に、遡算5年を超える更新を認める。なお、更新審査等の判定により任期の無いポストへ採用する制度もある。 その他医療系職員については、契約更新に上限を設けない(原則、無期転換する)。ただし、休職代替、育休代替及び個別契約等は、契約更新に遡算5年以内の上限を設ける(別途の無期転換制度はない)。 【教育・研究系職員】契約更新に遡算10年以内の上限を設ける(別途の無期転換制度はない)。ただし、TA・RAについては、契約更新に上限を設けない(原則、無期転換する)。 【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)。</p>
68	鳴門教育大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】 【事務系】平成21年3月31日以前から継続雇用している事務補佐員については無期労働契約に転換できるものとし、定年を定めた。(平成21年3月31日までは無期限に更新できる規定になっていたが、平成21年4月1日採用者からは原則3年までという期限を設けた。) また、別途、無期雇用フルタイム職員への登用試験制度を設けている。 【技術系】平成21年3月31日以前から継続雇用している技術補佐員、臨時用務員については無期労働契約に転換できるものとし、定年を定めた。(平成21年3月31日までは無期限に更新できる規定になっていたが、平成21年4月1日採用者からは原則3年までという期限を設けた。) 【教育・研究系職員】契約更新については5年の上限を設けている。</p>
69	香川大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】 【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遡算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。 【医療系職員】契約更新に原則として遡算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】任期法対象教員は、契約更新に原則として遡算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。強化法対象教員は、契約更新に原則として遡算5年以内の上限を設ける。非常勤教員、寄附講座及び寄附研究部門教員のみ、当該資金にかかる研究期間又は更新された寄附講座及び寄附研究部門の存続期間の範囲内で契約を更新することができる。 【非常勤講師】学部非常勤講師は業務委託契約としており、附属学校非常勤講師は直接雇用としている。直接雇用の期間が5年を超えた場合は雇用審査委員会等を経て無期転換を可能とする。</p>
70	愛媛大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】 【事務系職員】【技術系職員】 平成21年4月1日以降に採用された事務系職員・技術系職員の者については、就業規則に従い、契約更新に遡算5年の上限を設けている。ただし、平成21年4月1日以前から引き続き雇用している者や障害者基本法に定める障がい者については、雇用上限を設けないこととしている。また、事務系職員は別途、常勤職員への登用試験制度を実施している。 【医療系職員】【教育・研究系職員】【非常勤講師】 契約更新に上限を設けない。 【その他職員】 平成21年4月1日以降に採用された用務補佐員の者について、就業規則に従い、契約更新に遡算5年の上限を設けている。その他の職種については、原則として契約更新に上限を設けない。</p>
71	高知大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】 【事務系職員】 契約更新に原則として遡算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、遡算5年を超える更新を認める。別途常勤職員への登用制度を実施する。 【技術系職員】【教育・研究系職員】【医療系職員】【その他職員】 契約更新に原則として遡算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、遡算5年を超える更新を認める。 【非常勤講師】 契約更新に原則として遡算5年以内の上限を設けるが、カリキュラムに応じて遡算5年を超える更新を認める。 上記によらず、平成25年3月31日以前から引き続き雇用している者(外部資金により雇用している者を除く)については、遡算5年を超える更新を認める(原則、無期転換する)。 その他職員:臨時用務員、学校医、学校歯科医、学校薬剤師</p>

No.	法人名	無期転換ルール対応方針
72	福岡教育大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【真体的な対応内容】</p> <p>【事務系、技術系職員】 非常勤職員（パートタイム事務補佐員等）：労働契約法の改正前から、就業関係規則により原則3年、特例5年までの更新上限を定めているが、通算5年を超える者については無期転換制度を適用できることとしている。 任期付職員：12月の範囲内で個別に定めることとしており、有期労働契約についての特段の更新上限は現在定めていない。 【非常勤講師】就業関係規則において、有期労働契約についての特段の更新上限は現在定めておらず、新労働契約法に対応した更新上限の新たな設定等も、現時点において想定していない。</p> <p>【教育系職員】 任期付職員：12月の範囲内で個別に定めることとしており、有期労働契約についての特段の更新上限は現在定めていない。通算5年を超える者については無期転換制度を適用できることとしている。 特任教員：任期を3年又は5年以内と定めている。平成30年4月1日施行の規則一部改正により、採用時に3年以内の任期を設定し、更に、学長が特に認める場合は、3年以内で任期を更新できるとしてあり、通算5年を超える更新を認めている。</p> <p>【その他職員】 アドバイザー、コーディネーター：公立学校等を退職した元校長及びセンターで企画立案、技術指導等の業務に従事する職員を「アドバイザー」「コーディネーター」として雇用しており、就業関係規則により原則3年、特例5年までの更新上限を定めている。</p>
73	九州大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【真体的な対応内容】</p> <p>【事務系職員】【技術系職員】 本学における通算の雇用期間は5年を限度としている。 ただし、昭和55年以前から引き続き在職しているフルタイムの事務補佐員等については60歳まで、法人化以前から引き続き在職しているパートタイムの事務補佐員等については65歳まで、それぞれ雇用することができることとしている。 また、毎年、1年以上在職している有期雇用の事務職員等を対象として、事務職員への登用試験を実施している。 新たに就業場所及び職務の範囲を限定した職域限定職員制度を創設（平成30年4月から運用開始）した。当該職種については有期雇用による通算の雇用期間が5年を超えることができる（無期転換を可能とする）職種とし、当該職種の公募には学内外を問わず応募ができることとしている。</p> <p>【医療系職員】 医療技術職員及び看護職員については、承継職員ポストへの異動が確認されている場合に限り、学内委員会等の議を経て、通算5年を超える有期労働契約を認めることとしている。 医員等については、所属長が認めた場合、通算5年を超える有期労働契約を認めることとしている。</p> <p>【教育・研究系職員（非常勤講師除く）】 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（以下「研究開発力強化法」という。）第15条の2第1項第1号に該当する教員（教員相当職含む。）については、承継職員ポストへの異動が確認されている場合に限り、学内委員会等の議を経て、通算10年を超える有期労働契約を認めることとしている。 大学の教員等の任期に関する法律第7条第1項に該当する教員については、任期が更新されたことにより通算10年を超える有期労働契約となる場合に、本人からの申込みがあれば、任期の定めのない教員となることとしている。 研究開発力強化法第15条の2第1項第2号に該当する者については、通算の雇用期間は10年を限度としている。 研究開発力強化法第15条の2第1項第1号に該当する者については、期間が5年を超える研究プロジェクト等に従事する者で、同一人を5年を超えて当該業務に従事させる必要があり、職務内容の実態が研究開発力強化法第15条の2第1項第1号に該当すると認められる場合は、学内委員会等の議を経て、通算10年を限度として5年を超える有期労働契約を認めることとしている。</p> <p>【非常勤講師】 委嘱期間は一事業年度内における必要な期間とし65歳を限度としている。ただし、教育研究上必要な者については70歳まで委嘱することがある。</p> <p>【その他職員】 該当する職種なし。</p>
74	九州工業大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【真体的な対応内容】</p> <p>【事務系職員】フルタイム職員については、契約更新に通算5年以内の上限を設けているが、正規職員や、無期労働契約への転換制度を設けている。パートタイム職員についても、選考等による契約更新に上限を設けない制度を設けている。</p> <p>【技術系職員】 外部資金によりプロジェクト期間で雇用期間が定まっている者が多いため、永続的なポストと認められるものについて、無期労働契約への転換を実施している。</p> <p>【医療系職員】 外部資金によりプロジェクト期間で雇用期間が定まっている者が多いため、永続的なポストと認められるものについて、無期労働契約への転換を実施している。</p> <p>【教育・研究系職員】 外部資金によりプロジェクト期間で雇用期間が定まっている者が多いため、永続的なポストと認められるものについて、無期労働契約への転換を実施している。</p> <p>【非常勤講師】 教員任期法に基づき10年以内の任用更新期間を設けている。</p>
75	佐賀大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【真体的な対応内容】</p> <p>無期転換ルールへの対応として就業規則等を変更した平成25年4月30日以前より雇用を継続している有期労働契約者については、それぞれの職種に対応する就業規則等に無期転換のための手続き等を盛り込み、規則改正を行った。</p> <p>ただし、平成25年5月1日以降採用者については以下のように更新上限を定めている。 事務系・技術系職員等・・・3年 特殊業務（上記以外）・・・5年</p> <p>上記更新上限の適用除外 本法人における教育、研究、診療、社会貢献その他の必要性を考慮し、雇用部局等において財源を確保している場合に、以下の有期労働契約について、5年を超える更新を認めている。</p> <p>医療系職員 ①医員及び医員（研修医） ②医学部附属病院における職務に従事する職員のうち採用困難な職員と学長が認めるもの ③附属学校に配置する学校医、学校歯科医及び学校薬剤師</p> <p>事務系職員・技術系職員・非常勤講師 ④教育、研究、診療、社会貢献その他の必要性による部局長等からの申出について役員会の了承を経て学長が承認するもの</p>
76	長崎大学	<p>① 契約更新に上限を設けない</p> <p>【真体的な対応内容】 契約更新に通算5年以内の上限を設けていたが、H29年12月に対応方針を変更し、法の趣旨に則り、原則無期転換することとなった。</p>

No.	法人名	無期転換ルール対応方針
77	熊本大学	<p>④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</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>①国立大学法人熊本大学有期雇用職員就業規則における「契約更新通算5年以内」の規程を適用しない職種として、非常勤講師、業務補助員、医員等や法人化前から在職していた非常勤職員等が定められている。該当する者については、本人の申し出により、原則、無期転換する。</p> <p>②上記に該当する職種以外の、本学の有期雇用職員及び個別契約職員(以下「有期契約労働者」という)に係る無期転換制度(手続き)は次のとおりである。</p> <p>雇用部局が有期契約労働者の無期労働契約への転換を希望する場合に、その内容等について「国立大学法人熊本大学有期契約労働者雇用審査委員会」でその転換の妥当性について審査する。概要は以下のとおり。</p> <p>1. 対象 有期雇用職員(職種を問わない。)及び個別契約職員。</p> <p>2. 審査要件 (1)無期転換となるポストを部局において永続的に確保できること。 (2)雇用上限年齢まで雇用し、当該雇用経費を確保できること。 (3)個人の業務遂行能力が極めて高いこと。</p> <p>③教育・研究系職員(非常勤講師を除く)について</p> <p>1. 教育職員 「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」の規定による特例者(10年任期)は、業績審査で業績が特に優れていると判断されれば、同職にて定年年齢(65歳)まで在職することが可能としている。なお「大学の教員等の任期に関する法律第7条第1項」の規定による特例者(10年任期)については、所属や職位に対し任期が付されているものであるため、10年経過後は退職となるが、任期制でない他のポストに採用する場合で、部局が教育研究に資すると判断した時は、公募に寄らず選考をすることができるとしていることから、結果、配置換となるケースは考えられ、定年年齢(65歳)まで在職することが可能となる。</p> <p>2. 研究職員 上記②のとおり</p>
78	大分大学	<p>⑧契約更新に通算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。かつ、別途の無期転換制度を設ける(③・④)</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>・学長が特に認める場合に無期転換または通算5年を超える更新を認めることができる。 (無期転換となる際の学長が特に認める要件を規程にて明確化している。)</p> <p>・定員の充足状況等から、必要に応じて学内の有期労働契約職員を対象とした無期雇用職員の登用試験を行っている。(実施する場合は学内イントラに掲示する旨、労働契約書に明記している。)</p>
79	宮崎大学	<p>④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</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>・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。</p> <p>・医学部附属病院において、医療業務に従事している職員は、業務の必要性、補充の困難度、更新しようとする者の勤務実績及び適性等を考慮の上、無期転換することができる。</p> <p>・法人化前から在職している職員については、雇用限度日付を付さずに雇用契約書を締結(実質無期転換)している。</p>
80	鹿児島大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>【事務系職員・技術系職員・その他職員】</p> <p>・障害者雇用枠として雇用した職員(パートタイム)については、原則として契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、5年満了時に、一定の要件(人事評価等)を満たした場合、無期雇用へ切り替える。</p> <p>・法人化前に雇用した非常勤職員(フルタイム・パートタイム)についてはH30.4月から無期雇用へ切り替えた。</p> <p>・法人化後に雇用した非常勤職員(フルタイム・パートタイム)については、原則として契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、5年満了時に、一定の要件(業務の必要性、経費の永続的確保、人事評価等)を満たした場合、無期雇用へ切り替える。</p> <p>※「その他職員」に該当する職種名:臨時用務員</p> <p>【医療系職員】</p> <p>・大学病院に勤務する非常勤職員(フルタイム・パートタイム)については、原則として契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、5年満了時に、一定の要件(人事評価等)を満たした場合、無期雇用へ切り替える。</p> <p>・大学病院以外に勤務する非常勤職員(フルタイム・パートタイム)については、原則として契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、5年満了時に、一定の要件(業務の必要性、経費の永続的確保、人事評価等)を満たした場合、無期雇用へ切り替える。</p> <p>・法人化前に雇用した非常勤職員(フルタイム・パートタイム)についてはH30.4月から無期雇用へ切り替えた。</p> <p>・医員(フルタイム・パートタイム)についてはH30.4月から無期雇用へ切り替えた。</p> <p>・医員(研修医)(フルタイム)については、5年を超える雇用更新を行った場合、無期雇用へ切り替えるが雇用期間は卒業臨床研修が修了するまで。</p> <p>・臨床獣医師(フルタイム)については、原則として契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、5年満了時に、一定の要件(業務の必要性、経費の永続的確保、人事評価等)を満たした場合、無期雇用へ切り替える。</p> <p>【教育・研究系職員】</p> <p>・特任職員、非常勤研究員(プロジェクト研究員、研究支援者、研究支援推進員)については、通算10年を超える雇用更新は行わない。</p> <p>・TA・RAについては、通算5年を超える雇用更新は行わない。</p> <p>・任期制適用教員については、任期に5年及び10年の上限を設けるが、業績審査を経て任期の定めのない教員へ移行可能。</p> <p>【非常勤講師】</p> <p>・契約更新に上限を設けない。(5年を超える雇用更新を行った場合、本人の申し出により無期雇用へ切り替える。)</p>
81	鹿屋体育大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>-----</p> <p>【具体的な対応内容】</p> <p>【事務系職員】特任専門員については、契約更新に通算5年以内の上限を設ける。パートタイム職員については契約更新に通算3年以内の条件を設ける。</p> <p>【技術系職員】事務系職員のパートタイム職員についての対応と同様。</p> <p>【医療系職員】契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、学長が認めた場合にはその上限を超えて更新することができる。更新上限期間を超えた後、無期労働契約締結の申込をした場合は無期労働契約に転換する。</p> <p>【非常勤講師】契約更新に通算10年の上限を設けるが、学長が認めた場合にはその上限を超えて更新することができる。更新上限期間を超えた後、無期労働契約締結の申込をした場合は無期労働契約に転換する。</p> <p>【その他職員】その他職員として、日本語補講指導員、就職相談員の職員があり、どちらの職員も契約更新に原則として5年以内の上限を設けるが、学長が認めた場合にはその上限を超えて更新することができる。更新上限期間を超えた後、無期労働契約締結の申込をした場合は無期労働契約に転換する。</p> <p>●契約更新の通算5年の算定は、すべて平成25年4月1日以降に契約した有期労働契約期間とする。</p> <p>【TA・RA】本学に在学期間のみ更新可能。</p> <p>【非常勤研究員】契約更新に通算10年の上限を設けるが、学長が認めた場合にはその上限を超えて更新することができる。更新上限期間を超えた後、無期労働契約締結の申込をした場合は無期労働契約に転換する。</p>

No.	法人名	無期転換ルール対応方針
82	琉球大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】 【事務系職員・技術系職員・医療系職員・教育・研究系職員（非常勤講師除く）・その他職員】 原則5年を超える雇用更新を認めないこととしているが、一定の要件（財源、勤務成績等）を満たした場合には「学長が特に必要と認める職員」として通算5年を超える更新を認める。 なお、平成25年3月31日以前から引き続き在籍している職員については、例外として雇用更新に上限を設けていないので、原則無期転換権が発生することになる。 また、一定の要件（在職年数等）を満たした有期雇用職員については、別途非常勤職員登用試験制度を実施している。</p> <p>※「その他職員」に該当する職種 ・技能補佐員 ・臨時用務員 ・ハラスメント相談員</p> <p>【非常勤講師】 雇用更新に上限を設けていないので、原則無期転換権が発生することになる。</p>
83	政策研究大学院大学	<p>③契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、別途の無期転換制度が既にある</p> <p>【具体的な対応内容】 有期労働契約者、本学に派遣されている派遣労働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がある。</p>
84	総合研究大学院大学	<p>③契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、別途の無期転換制度が既にある</p> <p>【具体的な対応内容】 契約更新に通算5年以内の上限を設けているが、別途、無期労働契約への転換を申込み場合の手続き及び無期労働契約に転換した者の定年及び再雇用に関し必要な事項を制定済み。</p>
85	北陸先端科学技術大学院大学	<p>④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</p> <p>【具体的な対応内容】 契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、別添1～3のとおり、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第1項に規定する特例）に該当する場合及び本学の運営上学長が特に必要であると認められる場合は、本学の雇用契約の始期から5年を超えて雇用することができるものとする。ただし、労働契約法の特例に該当する者については、当初の雇用契約の始期から10年を超えないものとしている。 また、無期転換者に係る規則は、別添4のとおり定めている。</p>
86	奈良先端科学技術大学院大学	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】 【事務系職員、技術系職員、医療系職員】 ○有期契約職員との雇用契約期間の上限は、これまでどおり5年とする。 ただし、一定の要件を満たすもので学長が必要と認められた者は、5年を超えて雇用することができるものとする。 ○一定の要件 (1) 免許・資格等を必要とするなどの専門的な業務でかつ継続的な雇用の必要性が認められる者 (2) 法令等に基づき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又は療育手帳（別名（愛の手帳、愛護手帳等）と呼ばれるものを含む。）を所持する者のうち、常勤職員の補助的な業務を適正に処理できる者 (3) 部局長が特に必要と認められた者</p> <p>（教育・研究系職員） テニュアトラック教員として採用された特任准教授については、審査によってテニュアを獲得した場合に、無期雇用の教授に就く制度を設けている。その他の教育・研究系職員については、契約更新に10年以内の上限を設けており、別途の無期転換制度はない。</p> <p>（その他職員） その他職員として、UEA・URA（専門業務職）があり、契約更新に5年以内の上限があるが、無期転換制度を設けている。</p>
87	人間文化研究機構	<p>⑤職種によって異なる対応を行う</p> <p>【具体的な対応内容】 【事務系職員】【技術系職員】 事務系・技術系の任期付き職員については、契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、別途、無期雇用職員への登用試験制度を実施している。但し、事務系・技術系の任期付き職員のうち、パートタイム職員については、業務内容や雇用継続の必要性等を検討した上で、通算5年を超える更新を認めている。 【教育・研究系職員】 テニュアトラック制の適用を受ける職員については、原則5年の任期を設けるが、最終審査でテニュア付与を決定された場合、任期の定めのない職員となる。</p>
88	自然科学研究機構	<p>③契約更新に通算5年以内の上限を設けるが、別途の無期転換制度が既にある</p> <p>【具体的な対応内容】 無期転換制度として承継職員と同様の定年年齢まで雇用することができるようにし、それに加え、定年制移行職員制度を設け、有期の職員の中から特に顕著な業績をあげたものや高度な専門的知識経験を有する者で採用から5年（研究開発強化法適用者は10年）を超えて雇用する特別な事情がある者を対象に選考のうえ、承継職員の職種ごとの定年年齢と同様の定年年齢まで雇用することができるようにした。無期転換制度及び定年制移行職員制度の適用職員の処遇については、原則、当該制度を適用する日の前日に適用していた有期の職員の就業規則に準拠することとしている。</p>
89	高エネルギー加速器研究機構	<p>④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</p> <p>【具体的な対応内容】 原則通算5年以内（教育研究系職員は原則通算10年以内）の雇用とするが、当該雇用期間中の勤務成績、勤務態度等を総合的に判断し、必要と認められた場合に5年（教育研究系職員は10年）を超える雇用契約の締結を認める。</p>
90	情報・システム研究機構	<p>④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</p> <p>【具体的な対応内容】 雇用契約期間を通算した期間が5年を超えないものとしているが、機構長が認めた場合、通算5年を超える更新を認める。</p>