

改正	平成17年4月1日	平成18年4月5日
	平成19年4月1日	平成21年4月1日
	平成21年5月21日	平成22年4月1日
	平成22年6月30日	平成23年4月1日
	平成24年7月9日	平成24年12月1日
	平成25年7月29日	平成26年4月1日
	平成26年11月26日	平成27年3月23日
	平成27年4月1日	平成29年1月1日
	平成29年4月1日	平成29年10月1日
	平成29年10月27日	平成30年4月1日
	平成31年1月1日	平成31年4月1日
	令和2年4月1日	令和3年2月19日
	令和3年7月28日	令和4年4月1日
	令和5年2月28日	令和5年3月1日
	令和5年5月30日	令和5年7月25日
	令和5年12月21日	令和6年2月27日

目次

第1章 総則（第1条—第5条）

第2章 採用及び退職

第1節 採用等（第6条—第8条）

第2節 退職、解雇、休業等（第9条—第16条）

第3節 定年（第16条の2）

第3章 給与（第17条—第17条の5）

第4章 退職手当（第18条）

第5章 勤務条件（第19条—第24条）

第6章 服務（第25条—第34条）

第7章 表彰及び懲戒（第35条—第38条）

第8章 能率（第39条—第41条）

第9章 福利厚生（第42条—第46条）

第10章 雑則（第47条）

附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この規則は、国立大学法人一橋大学（以下「本学」という。）に勤務する契約職員（以下「契約職員」という。）の労働条件、服務規律、その他の就業に関する事項を明確にすることを目的とする。

2 この規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条に規定する使用者が作成する就業規則とする。

（法令との関係）

第2条 契約職員の就業に関しこの規則に定めのない事項については、国立大学法人法（平成15年法律第112号。以下「法人法」という。）、労基法その他の関係法令の定めるところによる。

（契約職員の定義）

第3条 この規則において、契約職員とは次の各号のいずれかに該当する者をいう。

一 契約教員 人事異動通知書によらず、本学との雇用契約を締結した教員（第2号及び第3号に掲げる者を除く。）をいう。

二 外国人教師 人事異動通知書によらず、本学との雇用契約を締結した語学教育を担当する教師

であり日本国籍を有さない者をいう。

三 外国人研究員 人事異動通知書によらず、本学との雇用契約を締結した共同研究を目的とする研究者であり日本国籍を有さない者をいう。

四 契約事務職員 人事異動通知書によらず、本学との雇用契約を締結した事務職員をいう。

五 特任研究員（日本学術振興会PD） 人事異動通知書によらず、本学との雇用契約を締結した日本学術振興会特別研究員一PD・RPD・CPDをいう。

（適用範囲）

第4条 この規則は、前条の契約職員に適用する。

2 前条第1号に該当する契約職員のうち、クロスアポイントメント制度が適用される者の取扱いについては、この規則によるもののほか、国立大学法人一橋大学クロスアポイントメント制度に関する規則（平成29年規則第13号）の定めるところによる。

（遵守遂行）

第5条 本学及び契約職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

第2章 採用及び退職

第1節 採用等

（採用）

第6条 専門的な知識又は優れた識見を有する者を、その者が有する当該高度の専門的な知識又は優れた識見を一定の期間活用して遂行することが特に必要とされる業務に従事させるため、下記による選考により、契約職員を採用するものとする。

一 契約教員 国立大学法人一橋大学教員選考基準（平成16年規則第85号。以下「教員選考基準」という。）により、教授会、研究機構会議、社会科学高等研究院運営評議会又は一橋大学学内共同教育研究施設人事委員会（以下「教授会等」という。）の審査を経て行う。

二 外国人教師 語学教育能力に関する教授会等の審査を経て行う。

三 外国人研究員 教員選考基準により、教授会等の審査を経て行う。

四 契約事務職員 実務能力試験及び面接試験により、又はこのいずれかを経て行う。

五 特任研究員（日本学術振興会PD） 部局長による研究能力に関する選考を経て行う。

2 契約教員は教授会等の審査結果に基づき特任教授、特任准教授、特任講師、特任助教又は特任助手の職名を設けるものとする。

（雇用期間）

第6条の2 契約職員（次条の規定により雇用期間の定めのない契約職員となった者を除く。）の雇用期間は、個別契約書で定めるものとする。

（雇用期間の定めのない契約職員への転換）

第6条の3 契約職員（本条の規定により雇用期間の定めのない契約職員となった者を除く。次条において同じ。）のうち、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条に規定する通算契約期間（以下「通算契約期間」という。）が5年を超える者は、学長に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日（以下「満了日」という。）までの間に、満了日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込み（以下「無期転換の申込み」という。）をすることができる。

2 前項の申込みをした者は、満了日の翌日から雇用期間の定めのない契約職員となるものとする。

この場合において、当該申込みに係る雇用期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

3 無期転換の申込みは、原則として書面で行うものとする。

4 学長は、無期転換の申込みをした者に対し、当該申込みを受理した旨を書面で通知するものとする。

（雇用期間の定めのない契約職員への転換の特例）

第6条の4 次の各号のいずれかに該当する契約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。

一 国立大学法人一橋大学の教員の雇用期間に関する規則（平成16年規則第87号）の定めるところ

により期間を定めて雇用された契約職員

- 二 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号に該当する契約職員
- 2 前項の契約職員（前項第2号に定める契約職員のうち大学の学生である者を除く。）のうち大学に在学している間に本学との間で期間の定めのある労働契約（当該労働契約の期間のうち大学に在学している期間を含むものに限る。）を締結していた者にかかる前条の規定の適用については、当該大学に在学している期間は通算契約期間に算入しない。

（試用期間）

第6条の5 契約職員の採用については、1月の試用期間を設けるものとする。ただし、契約を更新した場合には、この限りではない。

- 2 前項の規定は、職員の昇任について準用することがある。
- 3 試用期間は在職期間に通算する。

（労働条件の明示）

第7条 契約職員の採用に際しては、労基法第15条の規定により、あらかじめ次の事項を記載した文書を交付することにより明示する。

- 一 雇用期間に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 始業及び終業の時刻、所定勤務時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- 四 給与に関する事項
- 五 退職に関する事項

（採用前提出書類）

第8条 契約職員に採用される者は、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

- 一 履歴書
- 二 学歴に関する証明書
- 三 住民票記載事項証明書
- 四 その他学長が必要と認める書類
- 2 契約職員は、前項各号の書類の記載事項に変更があった場合は、その旨を、必要な書類を添えて、速やかに届け出なければならない。

第2節 退職、解雇、休業等

（退職）

第9条 契約職員が次の各号の一に該当した場合は退職とし身分を失う。

- 一 第6条の2の規定による雇用期間が満了（雇用期間を更新した場合を除く。）した場合
- 二 国立大学法人の学長、理事又は監事となった場合
- 三 第36条の規定により懲戒解雇された場合
- 四 死亡した場合（民法（明治29年法律第89号）により死亡とみなされる場合を含む。）
- 五 学長が第36条の規定による諭旨解雇を行い、契約職員が辞職に同意した場合

（辞職）

第10条 契約職員（第6条の3の規定により雇用期間の定めのない契約職員となった者を除く。次項及び第3項において同じ。）が辞職しようとする場合においては、辞職を予定する日の30日前までに書面をもって学長に申し出て、その承認を得なければならない。

- 2 契約職員から前項の申出があったときは、特に支障のない限りこれを承認するものとする。
- 3 契約職員は、辞職を申し出た後においても、前項の承認があるまでは、引き続き勤務しなければならない。
- 4 第6条の3の規定により雇用期間の定めのない契約職員となった者が辞職しようとする場合には、辞職を予定する日の14日前までに書面をもって学長に申し出なければならない。
- 5 前項の申出があったときは、辞職を予定する日に雇用が終了する。

（解雇）

第11条 契約職員は、次の各号の一に該当する場合においては、解雇されることがある。

- 一 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込がなく、他の職務にも転換できない等、就

業に適さないと認められたとき。

- 二 勤務状況が著しく不良で改善の見込がなく、契約職員としての職責を果たしえないと認められたとき。
 - 三 精神又は身体の障害について適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき。
 - 四 試用期間中又は試用期間満了時まで契約職員として不適格であったと認められるとき。
 - 五 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき。
 - 六 学校教育法（昭和22年法律第26号）第9条第1号及び第4号に該当する場合
 - 七 国、本学以外の国立大学法人、独立行政法人、地方公共団体又はその他の機関、法人等において懲戒解雇の処分を受けたとき。
 - 八 その他前各号に準ずるやむを得ない事情があったとき。
- 2 前項による解雇は、国立大学法人一橋大学職員就業規則（平成16年規則第42号）第54条に定める調査会の審査を経なければならない。

（雇用期間の定めのない契約職員の解雇）

第11条の2 第6条の3の規定により雇用期間の定めのない契約職員となった者は、前条第1項各号に該当する場合のほか、次の各号の一に該当する場合には、解雇されることがある。

- 一 従事している業務を廃止又は縮小する必要が生じ、かつ、他の業務への転換が困難な場合
- 二 配属されている組織を廃止又は縮小する必要が生じた場合

（解雇の制限）

第12条 前2条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。

- 一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間
- 二 産前産後の女性契約職員が労基法第65条の規定により休業する期間及びその後30日間

（解雇の予告）

第13条 第11条及び第11条の2の規定による解雇は、少なくとも30日前に当該契約職員に予告をするか、又は平均賃金の30日分の予告手当を支払う。ただし、試用期間中の契約職員（14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）を解雇する場合又は懲戒解雇する場合で行政官庁の認定を受けた場合はこの限りでない。

- 2 前項の予告の日数は、1日について平均賃金を支払うことによりその日数を短縮することができる。

（退職等証明書）

第14条 退職した者が退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

- 2 前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。

- 一 雇用期間
- 二 業務の種類
- 三 その事業における地位
- 四 給与
- 五 退職の事由（解雇の場合は、その理由）

- 3 契約職員が第11条及び第11条の2の解雇を予告された日から退職の日までにおいて、当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付するものとする。ただし、解雇の予告がなされた日以後に当該解雇以外の事由により退職した場合は、この限りでない。

- 4 第1項及び前項の証明書には第2項の事項のうち、本人が請求した事項のみを証明するものとする。

（育児休業等）

第15条 契約職員の育児休業、育児短時間勤務、育児時間その他子を養育する職員等の継続的な勤務の促進を図るための措置については、国立大学法人一橋大学育児休業等規程（平成28年規則第158号）の定めるところによる。

（介護休業等）

第16条 契約職員の介護休業、介護部分休業その他家族の介護を行う職員等の継続的な勤務の促進を図るための措置については、国立大学法人一橋大学介護休業等規程（平成28年規則第159号）（以下

「介護休業規程」という。)の定めるところによる。

第3節 定年

(定年による退職)

第16条の2 第6条の3の規定により雇用期間の定めのない契約職員となった者の定年は、次の各号の区分により定める年齢とし、当該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。

- 一 次号に該当する者以外の者 65歳
- 二 雇用期間の定めのない契約職員となったときに、前号に定める年齢に達していた者 雇用期間の定めのない契約職員となったときの年齢に1年を加えた年齢

第3章 給与

(給与)

第17条 契約職員の給与については、第19条に規定する勤務時間を勤務した場合に次により支給する。

- 一 契約教員、契約事務職員及び特任研究員(日本学術振興会PD)の給与
イ 年俸制により個別契約書で定める。
 - 二 外国人教師の給与
イ 大学卒業後の経験年数により別表第1に定めるところによる。
ロ 通勤手当を国立大学法人一橋大学職員給与規程(平成16年規則第49号。以下「職員給与規程」という。)第19条の例に準じて支給する。
ハ 賞与を支給できる。金額は職員給与規程第28条から第31条を準用する。
 - 三 外国人研究員の給与
イ 大学卒業後の経験年数により別表第2に定めるところによる。
ロ 通勤手当を職員給与規程第19条の例に準じて支給する。
- 2 前項第1号による年俸額は毎月分割して支払うものとする。ただし、本人が希望する場合には賞与を考慮し分割する契約ができるものとする。
- 3 給与計算及び支給日は職員給与規程第5条、第12条及び国立大学法人一橋大学職員期末・勤勉手当支給細則(平成16年規則第57号)第24条を準用する。
- 4 第1項第2号及び第3号の経験年数に関しては、国立大学法人一橋大学職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則(平成16年規則第50号)第5条から第7条を準用する。
- (育児時間、介護部分休業中の給与)

第17条の2 契約職員が育児時間を取得し、又は介護部分休業をした場合の給与については、職員給与規程第22条第2項を準用する。

(育児休業中の給与)

第17条の3 育児休業をしている契約職員の給与については、職員給与規程第35条を準用する。

(育児短時間勤務中の給与)

第17条の4 育児短時間勤務をしている契約職員の給与については、職員給与規程第35条の2を準用する。

(介護休業中の給与)

第17条の5 介護休業をしている契約職員の給与については、職員給与規程第36条を準用する。

第4章 退職手当

(退職手当)

第18条 外国人教師の退職手当は、外国人教師等退職手当支給要綱(昭和34年3月3日文部大臣裁定)の定めるところによる。

- 2 外国人教師以外の契約職員には退職手当を支給しない。

第5章 勤務条件

(勤務時間)

第19条 契約職員の所定勤務時間は、1日につき7時間45分、1週間につき38時間45分を標準とし、始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、勤務するキャンパスにより次表のとおりとする。ただし、個別契約書でこれと異なる定めをしたときは、当該定めによるものとする。

	国立キャンパス及び小平国際キ	千代田キャンパス
--	----------------	----------

	ヤンパス	
始業時刻	8時30分	9時45分
終業時刻	17時15分	18時30分
休憩時間	12時00分～13時00分	13時30分～14時30分

(休日)

第19条の2 契約職員の休日は、次のとおりとする。ただし、個別契約書でこれと異なる定めをしたときは、当該定めによるものとする。

- 一 土曜日及び日曜日
- 二 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日
- 三 12月29日から翌年の1月3日までの日（前号に規定する休日を除く。）
- 四 その他学長が指定した日

(休日の振替)

第19条の3 前条の規定により休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、あらかじめ勤務時間が割り振られた日（以下この項において「勤務日」という。）を休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

2 前項の振替を行う単位は1日とする。

(4週間単位の変形労働時間制による休日の割振り)

第19条の4 次の各号に掲げる業務に従事させるため、第19条の2の規定により休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合で、前条の規定による休日の振替を行うことが困難なときは、当該勤務を命ずる日の属する週の日曜日を起算日とする4週間単位の変形労働時間制を適用し、休日を別に割り振ることができる。ただし、業務の都合により必要やむを得ない場合は、割り振った休日を、あらかじめ他の日に変更することがある。

- 一 入学試験の業務
- 二 本学又は部局等が主催する行事等の業務
- 三 前2号に掲げるもののほか休日の勤務が必要と認められる業務

2 前項の規定により休日の割振りを行う場合の休日の日数は、4週間ごとにつき変形労働時間制を適用しない場合の休日の日数と同数とする。

3 第1項の規定により休日の割振りを行う場合の勤務時間は、4週間を平均して第19条に定める1週間当たりの所定勤務時間を超えない範囲内とする。

4 第1項の規定により休日の割振りを行う場合は、原則として当該4週間ごとの起算日の6日前までに別に定める様式により通知する。

(裁量労働制による勤務)

第19条の5 学長は、第3条第1号から第3号の契約職員のうち、教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）及び人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事するものに対し、労使協定を締結し専門業務型裁量労働制を適用することがあるものとする。

2 始業・終業時刻及び休憩時間は、第19条に定める所定始業・終業時刻及び所定休憩時間を基本とするが、業務の遂行手段及び時間配分については前項の契約職員の裁量に委ねるものとし、その者が所定労働日に勤務した場合には、労使協定で定める時間労働したものとみなす。

3 第19条の2各号に定める休日又は午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）に勤務する場合には、あらかじめ所属長の許可を受けなければならない。この許可を行った所属長は、事由及び時間を学長へ報告するものとする。

4 前項により、許可を受けて休日又は深夜に勤務した場合には、個別契約書に定めるところにより割増賃金を支払うものとする。

(時差出勤)

第19条の6 時差出勤を希望する契約職員は、原則として開始希望日の7日前までに職員給与規程に定める管理又は監督の地位にある職員（以下「管理監督者」という。）に申請するものとする。

2 管理監督者は、前項の申請内容を確認し、次の各号のいずれかに該当し、かつ、業務の運営に支障がないと認めるときは、第19条に規定する始業及び終業の時刻の前後2時間の範囲において、始

業及び終業の時刻を30分単位で変更することを許可することができるものとする。ただし、所定勤務時間が1日につき7時間45分、1週間につき38時間45分を標準とする契約職員に限る。

- 一 契約職員からの申出により、業務の効率化が図られると認められる場合
- 二 負傷、疾病、妊娠又は身体上若しくは精神上の障害により、通勤に利用する交通機関の混雑の程度が健康保持に影響があると認められる場合
- 三 小学校の3年課程までに就学する子を養育する契約職員
- 四 児童福祉法（昭和22年法律第164号）に基づく学童保育施設に託児している小学生の子を迎えに行く契約職員
- 五 介護が必要な親族を介護する契約職員

3 管理監督者は、時差出勤を行う契約職員に対して、原則として深夜の超過勤務を命じてはならない。ただし、真にやむを得ない場合に限り超過勤務を命じることができる。

（年次有給休暇）

第20条 学長は、契約職員が雇用の日から6月間継続勤務し全勤務日の8割以上出勤したときは、週の所定勤務時間、週又は年間所定勤務日数に応じて次表のとおり年次有給休暇を付与する。

一 週の所定勤務時間が30時間以上の者、若しくは所定勤務日数が週5日以上又は年間217日以上

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

二 週の所定勤務時間が30時間未満であり、かつ、所定勤務日数が週4日以下又は216日以下の者
イ 週所定勤務日数が4日又は1年間の所定勤務日数が169日から216日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	7	8	9	10	12	13	15

ロ 週所定勤務日数が3日又は1年間の所定勤務日数が121日から168日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	5	6	6	8	9	10	11

ハ 週所定勤務日数が2日又は1年間の所定勤務日数が73日から120日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	3	4	4	5	6	6	7

ニ 週所定勤務日数が1日又は1年間の所定勤務日数が48日から72日までの者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	1	2	2	2	3	3	3

2 前項の継続勤務とは原則として本学において、その雇用形態が社会通念上中断されていないと認められる場合の勤務を、また、全勤務日とは契約職員の勤務を要する日のすべてをそれぞれいうものとし、出勤した日数の算定にあたっては、前項の休暇を取得した期間、第15条の育児休業の期間、第16条の介護休業の期間、第21条第1項各号の有給休暇及び同条第2項各号の無給休暇は、これを出勤したものみなして取扱う。

3 年次有給休暇を請求しようとする場合は休暇簿（年次有給休暇用）の提出により時季を指定して行う。

4 年次有給休暇の請求があった場合においては請求の時季を尊重する。ただし、請求した時季に休暇を与えることが、業務の正常な運営に支障を生ずると認めた場合には、他の時季に与えることができるものとする。

5 第1項各号の年次有給休暇が10日以上与えられた契約職員に対しては、第3項及び第4項の規定にかかわらず、付与された日から1年以内に、当該契約職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、契約職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得さ

せる。ただし、契約職員が第3項及び第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

- 6 当該年に新たに付与した年次有給休暇の全部又は一部を取得しなかった場合には、その残日数は翌年に限り、これを繰り越すことができる。
- 7 年次有給休暇の単位は1日、半日又は1時間とする。ただし、時間単位の年次有給休暇は、付与された年次有給休暇のうち1年につき5日分以内とする。
- 8 前項の時間単位の年次有給休暇を取得する場合の1日の年次有給休暇に相当する時間数は、平均所定勤務時間とする。

(年次有給休暇以外の休暇)

第21条 学長は、次の各号に掲げる場合には、契約職員に対して当該各号に掲げる期間の有給の休暇を付与する。

- 一 契約職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間
- 二 契約職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間
- 三 妊娠中の女性契約職員及び産後1年を経過しない女性契約職員（以下「妊産婦である女性契約職員」という。）が、母子保健法（昭和40年法律第141号）に規定する保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないことが相当であると認められる場合 妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回（医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数）について、それぞれ1日の所定勤務時間の範囲内で必要と認められる期間
- 四 妊娠中の女性契約職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められ、所定勤務時間の始め又は終わりにおいて、勤務しないことが相当であると認められる場合 所定勤務時間の始め又は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる期間
- 五 妊娠中の女性契約職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められ、適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 所定勤務時間の始めから連続する時間若しくは終わりまで連続する時間又は勤務しないことを請求した契約職員について他の規定により勤務しないことを承認している時間に連続する時間以外の時間で適宜休息し、又は補食するために必要とされる期間
- 六 契約職員（1週間の勤務日が3日以上とされている契約職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている契約職員で1年間の勤務日が121日以上であるものであって、6月以上の任期が定められているもの又は6月以上継続勤務しているものに限る。）が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1の年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）において5日（当該通院等が体外受精及び顕微授精に係るものである場合にあっては、10日）の範囲内の期間
- 七 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である女性契約職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- 八 女性契約職員が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女性契約職員が勤務を申し出た場合において医師が支障がないと認めた職務に就く期間を除く。）
- 九 生後1年に達しない子（実子及び養子（これに準ずる者として関係法令で定めるものを含む。）をいう。以下同じ。）を育てる契約職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日に2回それぞれ30分以内の期間（男性契約職員にあっては、その子の当該契約職員以外の親（これに準ずる者として関係法令で定めるものを含む。）がこの号の休暇若しくはこれに相当する休暇を承認され、又は労基法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合 1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）
- 十 契約職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）の

出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合（契約職員の妻の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために勤務しない場合） 契約職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過する日までの期間内における2日の範囲内の期間（分割可）

十一 契約職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日以後1年を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する契約職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日の範囲内の期間（分割可）

十二 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する契約職員（本学と職員の過半数を代表する者との間で締結された子の看護休暇に関する協定により子の看護休暇の対象者から除外することとされた者を除く。）が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るため、予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1の年度において5日（小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上いる場合にあっては、10日）の範囲内の期間

十三 介護休業規程第3条第5号に規定する要介護状態である対象家族（介護休業規程第3条第6号に規定する者をいう。以下この号において同じ。）の介護その他の世話をする契約職員（本学と職員の過半数を代表する者との間で締結された介護休暇に関する協定により介護休暇の対象者から除外することとされた者を除く。）が、その対象家族の介護を行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 1の年度において5日（要介護者である家族が2人以上いる場合にあっては、10日）の範囲内の期間

十四 契約職員の親族が死亡した場合で、契約職員が葬儀、服喪その他親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 別表第3に定める日数の範囲内で必要と認められる期間

十五 契約職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後15年内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1日の範囲内の期間

十六 契約職員（ただし、雇用の日から3月以上継続勤務し、かつ、休暇の初日における所定勤務日数が週2日以上の方に限る。）が心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1月1日から12月31日までの一暦年における、休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間

ただし、休暇の初日における所定勤務日数が週4日以下の者については、次に掲げる日数の範囲内の期間とする。

所定勤務日数	週4日	週3日	週2日
付与日数	2日	1日	1日

十七 地震、水害、火災その他の災害等において、契約職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間

十八 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合 必要と認められる期間

十九 本学の業務上の都合による場合 学長が定める期間

2 学長は、次の各号に掲げる場合には、契約職員に対して当該各号に掲げる期間の無給の休暇を付与する。

一 女性契約職員が生理日における就業が著しく困難なため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間

二 契約職員が職務上の負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間

三 契約職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合（前二号に掲げる場合を除く。） 次表のとおり

1週間の勤務日の日数	5日	4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日の日数	217日以上	169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から72 日まで
付与日数	10日	7日	5日	3日	1日

四 契約職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

3 第1項第1号から第18号まで及び前項に掲げる休暇の承認を受けようとする場合は、あらかじめ休暇簿（有給休暇・無給休暇用）を用い学長に承認の請求をしなければならない。

4 第1項及び第2項の休暇の単位は、必要に応じて、1日、1時間又は1分とする。

（出退勤）

第22条 契約職員（第19条の5に定める専門業務型裁量労働制が適用される者を除く。）は、出勤簿に始業時刻までに出勤し、終業時刻後に退勤したことを記録することにより出退勤を証明しなければならない。

2 前項の規定にかかわらず、職員の出退勤管理等に関する事務を実施するために設置されている入出力装置を電気通信回路で接続した電子情報システム（以下この項において「勤怠管理システム」という。）を使用している契約職員にあっては、勤怠管理システムへの入力をもって出退勤の証明とすることができる。

（在宅勤務）

第22条の2 次の各号のいずれかに該当する契約職員が、一定期間、通常の勤務場所を離れて当該契約職員の自宅又はこれに準ずる場所（以下「自宅等」という。）における情報通信機器を利用した勤務（以下「在宅勤務」という。）を希望し、業務の運営に支障がないと認められる場合には、別に定めるところにより、在宅勤務を命じることがある。ただし、第3号の事由（妊娠の場合を除く。）に該当する契約職員に在宅勤務を命じる場合には、あらかじめ、産業医の意見を聴くものとする。

一 小学校第6学年を終了する年の3月末までの子を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話のことをいう。）を自宅等にて行っていること。

二 国立大学法人一橋大学介護休業等規程（平成28年規則第158号）第3条第5号に規定する要介護状態にある家族（同条第6号に定める対象家族をいう。）の介護又は世話を自宅等にて行っていること。

三 障害、負傷、疾病又は妊娠により通勤が困難であると認められること。

四 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが困難であると認められること。

五 学長が特に必要と認める場合

2 前項の在宅勤務を命じられた契約職員が、同項各号の事由に該当しないこととなったとき、又は業務その他の都合上適当でないと認めるときは、直ちに在宅勤務の取りやめを命じるものとする。

（出張）

第23条 職務上必要があるときは、契約職員に出張を命じることがある。

2 前項の規定により出張を命ぜられた契約職員は、出張期間、その他出張に関し変更が生じた場合には、速やかにその旨を申し出て指示を受けなければならない。

（旅費）

第24条 契約職員が業務のため出張する場合の旅費については、国立大学法人一橋大学旅費規則（平成30年規則第200号）の定めるところによる。

第6章 服務

（服務の根本基準）

第25条 契約職員は、職務上の責任を自覚し、誠実に、かつ、公正に職務を遂行しなければならない。

(法令及び上司の命令に従う義務)

第26条 契約職員は、その職務を遂行するについて、法令に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第27条 契約職員は、法人及び大学の信用を傷つけ、又は本学職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(秘密を守る義務)

第28条 契約職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後といえども同様とする。

2 法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表するときには、事前に学長の許可を要する。

3 磁気情報の取扱いに関しては、国立大学法人一橋大学セキュリティポリシーを遵守しなければならない。

(みなし公務員)

第29条 契約職員は、刑法（明治40年法律第45号）その他の罰則の適用については、法人法第19条の規定により公務に従事する職員とみなされる。

(職務に専念する義務)

第30条 契約職員は、本学の諸規程等に定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、本学がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

2 前項にかかわらず次の各号に該当する場合には、当該時間の職務従事を免除する。

- 一 本学が主催するレクリエーションに参加する場合
- 二 労働者の過半数代表者として意見集約を行う場合
- 三 労働組合代表者として本学と団体交渉を行う場合
- 四 その他学長が適当と認めた場合

第31条 削除

(職員の倫理)

第32条 契約職員の倫理について遵守すべき職務に係る倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項については、国立大学法人一橋大学役員倫理規程（平成16年規則第63号）の定めるところによる。

(ハラスメント等の防止)

第33条 契約職員は、人権侵害、嫌がらせ、性差別及び性暴力等をいかなる形でも行ってはならず、これらの防止に努めるものとする。

2 前項のハラスメント等の防止等に関する措置については、別に定めるところによる。

(禁止行為)

第34条 契約職員は、この章に定める服務規定のほか、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 本学の事業をむやみに妨害する行為
- 二 本学に故意に損害を与える行為
- 三 本学の秩序又は風紀を乱す行為
- 四 刑法犯に該当する行為
- 五 職務以外で本学の施設、物品を使用する行為
- 六 経歴詐称

第7章 表彰及び懲戒

(表彰)

第35条 契約職員の表彰については、国立大学法人一橋大学職員表彰規程（平成16年規則第65号）の定めるところによる。

(懲戒)

第36条 契約職員が前章に定める服務規程に違反した場合は、懲戒することができる。

2 懲戒の種類及び内容については、次の各号に掲げるとおりとする。

- 一 戒告 始末書を提出させて、将来を戒める。

- 二 減給 始末書を提出させて、給与の一部を減額する。この場合において、1回の減額は、労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の2分の1を、1月の額は、当該給与算定期間の給与総額の10分の1をそれぞれ超えない範囲とする。
 - 三 停職 始末書を提出させて、6月以内を限度として出勤を停止する。その間、職務に従事せず、給与を支給しない。
 - 四 諭旨解雇 退職を勧告し、14日以内に勧告に応じない場合は、懲戒解雇する。
 - 五 懲戒解雇 予告期間を設けなくて即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。
- 3 懲戒の種類及び量定の決定に当たっては、次に掲げる事項を総合的に考慮するものとする。
- 一 非違行為の動機、態様及び結果
 - 二 故意又は過失の程度
 - 三 非違行為を行った職員の職責及びその職責と非違行為との関係
 - 四 他の職員及び社会に与える影響
 - 五 過去の非違行為の有無
 - 六 日頃の勤務態度及び非違行為後の対応
- 4 量定については、別紙「懲戒処分指針」（以下「指針」という。）による。ただし、個別の事案の内容によっては、指針に掲げる量定以外とする場合もあるものとする。
- 5 指針に掲げられていない非違行為は、指針に掲げる取扱いを参考として判断し、懲戒処分とすることがある。
- 6 懲戒についての手続きは、国立大学法人一橋大学職員懲戒手続規程（平成18年規則第58号）に定めるところによる。

（嚴重注意）

第37条 学長又は職務上の上司は、部下職員の職務履行の改善向上のため、嚴重注意を行うことができる。

（損害賠償）

第38条 契約職員が故意又は重大な過失によって本学に損害を与えた場合においては、当該契約職員に対して相当の処分を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させることがある。

2 前項の賠償責任は、退職した後といえども免れない。

第8章 能率

（研修）

第39条 契約職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合は、研修を受けなければならない。

2 契約職員の研修については、国立大学法人一橋大学職員研修規程（平成16年規則第64号）の定めるところによる。

（妊産婦である女性契約職員の就業制限）

第40条 妊産婦である女性契約職員は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせてはならない。

（妊産婦である女性契約職員の業務軽減）

第41条 妊産婦である女性契約職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務等に就かせなければならない。

第9章 福利厚生

（安全衛生及び健康管理）

第42条 本学における契約職員の安全衛生及び健康管理については、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に定めるほか、国立大学法人一橋大学職員安全衛生管理規程（平成16年規則第59号）の定めるところによる。

（災害補償）

第43条 契約職員の業務上及び通勤途上における災害については、国立大学法人一橋大学職員災害補償規則（平成16年規則第47号）の定めるところによる。

（雇用保険）

第44条 契約職員は、雇用保険法（昭和49年法律第116号）の定めるところにより、雇用保険に加入する。

(社会保険)

第45条 契約職員は、社会保険に関する各法令等の定めるところにより、社会保険に加入する。

(宿舎)

第46条 外国人教師及び外国人研究員の宿舎については、国立大学法人一橋大学宿舎規則（平成16年規則第90号）の定めるところによる。

第10章 雑則

(規則の解釈等)

第47条 この規則の解釈又は運用上の疑義が生じた場合には、役員会に諮って学長が決定する。

附 則

- 1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 旧国立学校設置法に基づく一橋大学長から期間を定め招へいされ、その期間が施行日以降に及ぶ外国人研究員の場合には、残余の期間をもって国立大学法人一橋大学長が招へいしたものとみなす。
- 3 平成16年3月30日に旧国立学校設置法に基づく一橋大学に日給の給与形態で在職し労働条件通知書の更新最終期限が施行日以降に及ぶ場合には、当該更新の最終期限の範囲内で国立大学法人一橋大学の契約職員とすることができる。この場合の給与については当該労働条件通知書記載の給与を基準に年俸額を算定し、支払いは翌月払いとする。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年4月5日から施行し、平成18年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成21年5月21日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年7月9日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年12月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年7月29日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年11月26日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年3月23日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年10月27日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成31年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和3年2月19日から施行する。

附 則

この規則は、令和3年7月28日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和5年2月28日から施行する。

附 則

この規則は、令和5年3月1日から施行し、改正後の国立大学法人一橋大学契約職員就業規則の規定は、平成30年12月14日から適用する。

附 則

この規則は、令和5年5月30日から施行する。

附 則

この規則は、令和5年7月25日から施行する。

附 則

この規則は、令和5年12月21日から施行する。

附 則

この規則は、令和6年2月27日から施行する。

別表第1（第17条第1項第2号関係）

外国人教師本給表

(単位：円)

号俸	大学卒業後の経験年数	本給月額	調整手当（月額）
1	0年以上～2年未満	346,000	34,600
2	2年以上～7年未満	393,000	39,300
3	7年以上～12年未満	441,000	44,100
4	12年以上～19年未満	486,000	48,600
5	19年以上～26年未満	530,000	53,000
6	26年以上～32年未満	574,000	57,400
7	32年以上～	609,000	60,900

別表第2（第17条第1項第3号関係）

外国人研究員本給表

(単位：円)

号俸	大学卒業後の経験年数	本給月額	
		雇用期間が6月以上	雇用期間が6月未満

		千代田区	国立市	千代田区	国立市
1	0年以上～2年未満	443,000	435,000	388,000	381,000
2	2年以上～7年未満	503,000	494,000	441,000	433,000
3	7年以上～12年未満	565,000	555,000	494,000	486,000
4	12年以上～19年未満	623,000	611,000	545,000	535,000
5	19年以上～26年未満	679,000	667,000	594,000	583,000
6	26年以上～32年未満	735,000	722,000	643,000	632,000
7	32年以上～	780,000	766,000	683,000	670,000

備考 雇用期間に応じた本給月額とする。

別表第3 (第21条第1項第14号関係)

親族	親族に応じ次に掲げる連続する日数(葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数)の範囲内の期間
配偶者	7日
父母	7日
子	5日
祖父母	3日(契約職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日)
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日(契約職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日)
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日(契約職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日)
子の配偶者又は配偶者の子	1日(契約職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日)
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日(契約職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日)
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日(契約職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日)
おじ又はおばの配偶者	1日

(別紙) 懲戒処分指針

本指針は、代表的な事例を選び、それぞれにおける標準的な懲戒処分の種類を掲げたものである。

個別の事案の内容によっては、本指針に掲げる処分の種類以外とすることもあり得るところである。例えば、本指針に掲げる処分の種類より重いものとするのが考えられる場合として、

- ① 非違行為の動機若しくは態様が極めて悪質であるとき又は非違行為の結果が極めて重大であるとき
- ② 非違行為を行った契約職員が管理又は監督の地位にあるなどその職責が特に高いとき
- ③ 非違行為の他の職員及び社会に及ぼす影響が特に大きいとき
- ④ 過去に類似の非違行為を行ったことを理由として懲戒処分を受けたことがあるとき
- ⑤ 処分の対象となり得る複数の異なる非違行為を行っていたとき

がある。また、例えば、本指針に掲げる処分の種類より軽いものとするのが考えられる場合として、

- ① 契約職員が自らの非違行為が発覚する前に自主的に申し出たとき

② 非違行為を行うに至った経緯その他の情状に特に酌量すべきものがあると認められるときがある。なお、本指針に掲げられていない非違行為についても、懲戒処分の対象となり得るものがあり、これらについては本指針に掲げる取扱いを参考としつつ判断する。

1 一般服務関係

(1) 欠勤

- 一 正当な理由なく10日以内の間勤務を欠いた契約職員は、減給又は戒告とする。
- 二 正当な理由なく11日以上20日以内の間勤務を欠いた契約職員は、停職又は減給とする。
- 三 正当な理由なく21日以上の間勤務を欠いた契約職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(2) 遅刻・早退

勤務時間の始め又は終わりに繰り返し勤務を欠いた契約職員は、戒告とする。

(3) 休暇の虚偽申請

年次有給休暇以外の休暇について虚偽の申請をした契約職員は、減給又は戒告とする。

(4) 勤務態度不良

勤務時間中に職場を離脱して職務を怠り、業務の運営に支障を生じさせた契約職員は、減給又は戒告とする。

(5) 職場内秩序を乱す行為

- 一 他の職員に対する暴行により職場の秩序を乱した契約職員は、停職又は減給とする。
- 二 他の職員に対する暴言により職場の秩序を乱した契約職員は、減給又は戒告とする。

(6) 虚偽報告

事実をねつ造して虚偽の報告を行った契約職員は、減給又は戒告とする。

(7) 秘密漏えい

職務上知ることのできた秘密を漏らし、業務の運営に重大な支障を生じさせた契約職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(8) 入札談合等に関与する行為

本学が入札等により行う契約の締結に関し、その職務に反し、事業者その他の者に談合を唆すこと、事業者その他の者に予定価格等の入札等に関する秘密を教示すること又はその他の方法により、当該入札等の公正を害すべき行為を行った契約職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(9) 個人の秘密情報の目的外収集

その職権を濫用して、専らその職務の用以外の用に供する目的で個人の秘密に属する事項が記録された文書等を収集した契約職員は、減給又は戒告とする。

(10) 教職員及び学生に対するセクシュアル・ハラスメント（国立大学法人一橋大学ハラスメント等の防止等に関する規則（平成25年規則第141号。以下「ハラスメント等防止等規則」という。）第2条第2号に規定するセクシュアル・ハラスメントをいう。）

一 暴行若しくは脅迫又は修学・就労上の地位若しくは人間関係などの優位性に基づく影響力を用いることによりセクシュアル・ハラスメントを行った契約職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

二 わいせつな言辞、性的な内容の電話、性的な内容の手紙・電子メールの送付、身体的接触、つきまとい等の相手の意に反する性的な言動（以下「相手の意に反する性的言動」という。）を繰り返した契約職員は、停職又は減給とする。この場合においてわいせつな言辞等の性的な言動を執拗に繰り返したことにより相手が強度の心的ストレスの重積による精神疾患に罹患したときは、当該職員は懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

三 相手の意に反する性的言動を行った契約職員は、減給又は戒告とする。

(11) 教職員及び学生に対する性暴力等（ハラスメント等防止等規則第2条第8号に規定する性暴力等をいう。）

性暴力等を行った契約職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(注) 処分を行うに際しては、具体的な行為の態様、悪質性等も情状として考慮の上判断するものとし、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント、育児休業等に関するハラスメントその他のハラスメントについても本取扱いを参考としつつ判断する。

2 業務上の取扱い関係

(1) 横領

本学の金品を横領した契約職員は、懲戒解雇する。

- (2) 窃取
本学の金品を窃取した契約職員は、懲戒解雇する。
 - (3) 詐取
人を欺いて本学の金品を交付させた契約職員は、懲戒解雇する。
 - (4) 研究活動における不正行為
一橋大学における研究活動に係る行動規範（平成19年7月4日制定）に定める研究活動における不正行為を行った契約職員及び共謀した契約職員は懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。
 - (5) 紛失
本学の金品を紛失した契約職員は、戒告とする。
 - (6) 盗難
重大な過失により本学の金品の盗難に遭った契約職員は、戒告とする。
 - (7) 器物損壊
故意に職場において本学の設備、器物を損壊した契約職員は、減給又は戒告とする。
 - (8) 失火
過失により職場において本学の設備、器物の出火を引き起こした契約職員は、戒告とする。
 - (9) 諸給与の違法支払・不適正受給
故意に本学の規程に違反して諸給与を不正に支給した契約職員及び故意に届出を怠り、又は虚偽の届出をするなどして諸給与を不正に受給した契約職員は、減給又は戒告とする。
 - (10) 本学の金品・備品等の処理不適正
自己保管中の本学の金品の流用等又は備品等の不適正な処理をした契約職員は、減給又は戒告とする。
 - (11) コンピュータの不適正使用
職場のコンピュータをその職務に関連しない不適正な目的で使用し、業務の運営支障を生じさせた契約職員は、減給又は戒告とする。
- 3 業務外非行関係
- (1) 放火
放火をした契約職員は、懲戒解雇する。
 - (2) 殺人
人を殺した契約職員は、懲戒解雇する。
 - (3) 傷害
人の身体を傷害した契約職員は、停職又は減給とする。
 - (4) 暴行・けんか
暴行を加え、又はけんかをした契約職員が人を傷害するに至らなかったときは、減給又は戒告とする。
 - (5) 器物損壊
故意に他人の物を損壊した契約職員は、減給又は戒告とする。
 - (6) 横領
自己の占有する他人の物（本学の金品を除く。）を横領した契約職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。
 - (7) 窃盗・強盗
 - 一 他人の財物を窃取した契約職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。
 - 二 暴行又は脅迫を用いて他人の財物を強取した契約職員は、懲戒解雇する。
 - (8) 詐欺・恐喝
人を欺いて財物を交付させ、又は人を恐喝して財物を交付させた契約職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。
 - (9) 賭博
 - 一 賭博をした契約職員は、減給又は戒告とする。
 - 二 常習として賭博をした契約職員は、停職とする。
 - (10) 麻薬・覚せい剤等の所持又は使用

麻薬・覚せい剤等を所持又は使用した契約職員は、懲戒解雇する。

(11) 酩酊による粗野な言動等

酩酊して、公共の場所や乗物において、公衆に迷惑をかけるような著しく粗野又は乱暴な言動をした契約職員は、減給又は戒告とする。

(12) 淫行

18歳未満の者に対して、金品その他財産上の利益を対償として供与し、又は供与することを約束して淫行をした契約職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

(13) 痴漢行為

公共の乗物等において痴漢行為をした契約職員は、停職又は減給とする。

4 交通事故・交通法規違反関係

(1) 飲酒運転

一 酒酔い運転をした契約職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。この場合において、人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた契約職員は、懲戒解雇とする。

二 酒気帯び運転をした契約職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。この場合において人を死亡させ、又は人に傷害を負わせた契約職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職（事故後の救護を怠る等の措置義務違反をした契約職員は懲戒解雇）とする。

三 飲酒運転をした職員に対し、車両若しくは酒類を提供し、若しくは飲酒をすすめた契約職員又は職員の飲酒を知らず当該職員が運転する車両に同乗した契約職員は、飲酒運転をした職員に対する処分量定、当該飲酒運転への関与の程度等を考慮して、懲戒解雇、諭旨解雇、停職、減給又は戒告とする。

(2) 飲酒運転以外での交通事故（人身事故を伴うもの）

一 人を死亡させ、又は重篤な傷害を負わせた契約職員は、懲戒解雇、諭旨解雇、停職又は減給とする。この場合において措置義務違反をした契約職員は、懲戒解雇、諭旨解雇又は停職とする。

二 人に傷害を負わせた契約職員は、減給又は戒告とする。この場合において措置義務違反をした契約職員は、停職又は減給とする。

(3) 飲酒運転以外の交通法規違反

著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をした契約職員は、停職、減給又は戒告とする。この場合において物の損壊に係る交通事故を起こして措置義務違反をした契約職員は、停職又は減給とする。

(注) 処分を行うに際しては、過失の程度や事故後の対応等も情状として考慮の上判断するものとする。

5 監督責任関係

(1) 指導監督不適正

部下職員が懲戒処分を受ける等した場合で、管理監督者としての指導監督に適正を欠いていた契約職員は、減給又は戒告とする。

(2) 非行の隠ぺい、黙認

部下職員の非違行為を知得したにもかかわらず、その事実を隠ぺいし、又は黙認した契約職員は、停職又は減給とする。