

## 独立行政法人大学入試センター職員再雇用規則

平成18年4月1日  
規則第13号

改正 平成19年3月30日規則第14号  
改正 平成21年6月15日規則第20号  
改正 平成21年11月30日規則第23号  
改正 平成22年3月25日規則第9号  
改正 平成22年11月30日規則第53号  
改正 平成23年3月24日規則第21号  
改正 平成24年3月1日規則第4号  
改正 平成24年3月30日規則第12号  
改正 平成24年6月1日規則第22号  
改正 平成25年3月28日規則第8号  
改正 平成26年12月25日規則第18号  
改正 平成27年3月25日規則第3号  
改正 平成28年3月2日規則第2号  
改正 平成28年3月31日規則第6号  
改正 平成28年12月5日規則第15号  
改正 平成29年3月31日規則第5号  
改正 平成30年1月31日規則第2号  
改正 平成30年3月31日規則第7号  
改正 平成30年12月31日規則第36号  
改正 平成31年4月30日規則第6号  
改正 令和2年3月31日規則第96号  
改正 令和4年3月31日規則第19号  
改正 令和4年5月31日規則第2号  
改正 令和4年12月31日規則第12号  
改正 令和5年11月30日規則第5号  
改正 令和5年12月31日規則第9号  
改正 令和7年2月28日規則第2号  
改正 令和7年3月28日規則第6号

## 独立行政法人大学入試センター職員再雇用規則

### (目的)

第1条 この規則は、独立行政法人大学入試センター職員就業規則（平成18年規則第10号。以下「職員就業規則」という。）第22条の規定に基づき、職員の再雇用に関する必要な事項を定めることを

目的とする。

(対象者及び種類)

第2条 再雇用の対象となる職員は、次の各号のいずれかとする。

- 一 再雇用する年度の前年度に職員就業規則第21条に定める定年により退職した者（同規則第3条第1号に規定する教員を除く。以下この条において同じ。）
- 二 再雇用する年度の前年度以前に職員就業規則第21条に定める定年により退職した者であつて、当該定年退職後に引き続き独立行政法人大学入試センター特定有期雇用職員就業規則（平成29年規則第7号。以下「特定有期雇用職員就業規則」という。）による特定有期雇用職員として雇用され、当該職を雇用期間満了により退職した者（特定有期雇用職員就業規則第13条第3項に定める雇用年齢上限に達している者は除く。）
- 三 大学入試センターから国立大学法人等の課長等候補者としての推薦を受け他の国立大学法人等の課長等に転出した者で、他の国立大学法人等を定年により退職した者

2 再雇用された職員（以下「再雇用職員」という。）の種類は次の各号に定めるとおりとし、本人の申出により決定するものとする。

- 一 常勤職員 週38時間45分（1日の勤務時間7時間45分）勤務で雇用される者
- 二 非常勤職員 週30時間までの範囲で雇用される者

(規則の準用)

第3条 前条第2項第1号の再雇用職員については、次の規則を準用する。

- 一 職員就業規則（第3条、第8条、第10条、第21条、第37条及び第56条を除く。）
- 二 独立行政法人大学入試センター職員給与規則（平成13年規則第38号。以下「職員給与規則」という。）（第3条第3項に規定する扶養手当、管理職手当、管理職員特別勤務手当及び期末特別手当に関する条、第10条並びに第24条を除く。）
- 三 独立行政法人大学入試センター職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成18年規則第11号）

2 前条第2項第2号の再雇用職員については、次の規則を準用する。

- 一 独立行政法人大学入試センター非常勤職員就業規則（平成18年規則第23号。以下「非常勤職員就業規則」という。）（第3条から第5条まで、第8条及び第11条を除く。）
- 二 独立行政法人大学入試センター非常勤職員給与規則（平成18年規則第46号。以下「非常勤職員給与規則」という。）（第6条を除く。）

(再雇用の方法)

第4条 再雇用は、雇用期間を定めた採用により行う。

(雇用期間及び更新)

第5条 再雇用職員の雇用期間は、1年を超えない範囲内の期間（3月31日までの期間に限る。以下同じ。）とする。

- 2 再雇用は、更新することができる。
- 3 更新した場合の雇用期間は、第1項の規定による。
- 4 更新に当たっては、本人の申出により、常勤職員から非常勤職員に転換できるものとする。

(再雇用対象者に係る基準)

第6条 定年退職後の再雇用は、再雇用を希望する者のうち、職員就業規則第23条第2項各号のいずれの事由にも該当しない者を対象とする。

- 2 再雇用の更新は、更新を希望する再雇用職員のうち、職員就業規則第23条第2項各号のいずれ

の事由にも該当しない者を対象とする。

(他の国立大学法人等から採用時の提出書類)

第6条の2 他の機関から大学入試センターの再雇用職員に採用される者は、採用に際し、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 その他大学入試センターが必要と認める書類

2 前項により提出した書類の記載事項に変更があった場合は、その都度速やかに届け出なければならない。

3 第1項により提出した書類に虚偽、経歴の詐称又は記載すべき重要事項に漏れがあるときは、採用を取り消すことがある。

(再雇用通知)

第6条の3 理事長は、前条第1項各号で掲げる提出書類の事由等を確認した上で、再雇用の可否について決定し、希望した職員に対して、再雇用開始の3月前までに結果を通知する。

(労働条件の明示)

第7条 理事長は、再雇用職員の採用及び更新に際し、あらかじめ次の各号に掲げる事項を記載した文書を交付するものとする。

一 給与に関する事項

二 就業の場所及び従事する業務(変更の範囲を含む。)に関する事項

三 労働契約の期間に関する事項(更新の有無を含む。)

四 始業及び終業の時刻、所定労働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

五 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(再雇用の上限年齢)

第8条 第5条第2項による更新の期間は、満65歳に達する日以後における最初の3月31日を超えてはできない。

(休暇)

第9条 定年退職後に引き続き再雇用職員となった者の年次有給休暇は、当該退職時における未使用の日数及び時間とする。

2 第5条第2項により再雇用が更新された場合の年次有給休暇は、当該更新された日の前日における未使用の日数及び時間とする。

(給与)

第10条 第2条第2項第1号の再雇用職員の俸給月額並びに職員給与規則を準用する場合の俸給表及び職務の級の適用は第1号のとおりとし、期末手当の期別支給割合並びに勤勉手当の成績率及び支給総額の適用については第2号から第4号までに定めるところによる。なお、第1号の適用に当たっては、原則として、定年時における職務の標準的な俸給より1級下げた級を適用するものとする。ただし、他の国立大学法人等から再雇用職員として採用される職員は、この限りでない。

一 一般職俸給表

俸給月額	職務の級
------	------

219,500 円	2 級
260,000 円	3 級
279,700 円	4 級
294,900 円	5 級
320,600 円	6 級

二 期末手当の支給割合は、職員給与規則第21条第2項第4号に規定する支給割合を100分の70に読み替えて適用する。

三 勤勉手当の成績率は、職員給与規則第22条第2項第3号に規定する成績率を次表に読み替えて適用する。

優秀な職員	100 分の 48 超
良好な職員	100 分の 48
訓告、嚴重注意を受けた職員又は良好でない職員	100 分の 48 未満
戒告処分を受けた職員	100 分の 30
減給処分を受けた職員	100 分の 25
停職処分を受けた職員	100 分の 20

四 再雇用職員に支給する勤勉手当の総額は、職員給与規則第22条第4項の規定にかかわらず、勤勉手当が支給される再雇用職員の勤勉手当基礎額に、100分の50を乗じて得た額の総額を超えない額とする。

2 第2条第2項第2号の再雇用職員の時間給は1,300円とする。

(退職手当)

第11条 再雇用職員には、退職手当を支給しない。

(懲戒)

第12条 再雇用職員について、定年退職となった日までの引き続く職員としての在職期間中の行為が、職員就業規則第57条第1項の懲戒の事由に該当したときは、懲戒に処することができる。

(意向確認等)

第13条 定年退職予定者に対する意向確認は、退職の5年前から実施し、本人の退職に向けた準備を促すこととする。

2 再雇用制度に関する説明については、55歳以上の職員を対象とした退職準備の支援の一つとして行うものとする。

3 当該年度の定年退職予定者で第2条第1項第1号及び第2号に該当する者に対する意向確認は、職員が当該年度の8月末までに別紙様式1により理事長に申し出ることにより行うものとする。

4 当該年度に再雇用されている職員に対する意向確認は、職員が当該年度の8月末までに別紙様式2により理事長に申し出ることにより行うものとする。

5 定年退職の5年前から実施される意向確認(前2項の意向確認を除く。)は、職員が毎年8月末までに別紙様式3により理事長に申し出ることにより行うものとする。

第14条 削除

(雑則)

第15条 この規則に定めるもののほか必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成18年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 第8条の規定にかかわらず、生年月日が次の表に定めるもののいずれかに該当する者の第5条第2項による期間の定めの上限は、次の表の各生年月日に対応する上限年齢に達する日以後における最初の3月31日を超えることはできない。

生 年 月 日	上限年齢
昭和18年4月2日～昭和20年4月1日	満62歳
昭和20年4月2日～昭和22年4月1日	満63歳
昭和22年4月2日～昭和24年4月1日	満64歳

附 則

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成21年6月15日から施行し、平成21年6月1日から適用する。  
(平成21年6月に支給する期末手当に関する特例)
- 2 平成21年6月に支給する期末手当の期別支給割合は、この規則による改正後の独立行政法人大学入試センター職員再雇用規則（以下「改正後の職員再雇用規則」という。）第10条第2号の規定にかかわらず、附則別表第一のとおりとする。  
(平成21年6月に支給する勤勉手当に関する特例)
- 3 平成21年6月に支給する勤勉手当の成績率は、改正後の職員再雇用規則第10条第3号の規定にかかわらず、附則別表第二のとおりとする。
- 4 平成21年6月に支給する勤勉手当の支給総額は、改正後の職員再雇用規則第10条第4号の規定にかかわらず、勤勉手当が支給される再雇用職員の勤勉手当基礎額に、100分の30を乗じて得た額の総額を超えない額とする。  
(平成26年12月に支給する勤勉手当に関する特例)
- 5 平成26年12月に支給する勤勉手当の成績率は、改正後の職員再雇用規則第10条第1項第3号の規定にかかわらず、附則別表第三のとおりとする。
- 6 平成26年12月に支給する勤勉手当の支給総額は、改正後の職員再雇用規則第10条第1項第4号の規定にかかわらず、勤勉手当が支給される再雇用職員の勤勉手当基礎額に、100分の40を乗じて得た額の総額を超えない額とする。

附則別表第一

基準日	支給割合
6月1日	100分の70

附則別表第二

	6月期
優秀な職員	100分の30超

良好な職員	100分の30
訓告、嚴重注意を受けた職員又は良好でない職員	100分の30未満
停職処分を受けた職員	100分の17
減給処分を受けた職員	100分の21.5
戒告処分を受けた職員	100分の25.5

附則別表第三

優秀な職員	100分の37.5超
良好な職員	100分の37.5
訓告、嚴重注意を受けた職員又は良好でない職員	100分の37.5未満
停職処分を受けた職員	100分の21.5
減給処分を受けた職員	100分の26.5
戒告処分を受けた職員	100分の32.5

附 則

この規則は、平成21年12月 1 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12月 1 日から施行する。

附 則（平成23年 3 月24日）

この規則は、平成23年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成24年 3 月 1 日）

この規則は、平成24年 3 月 1 日から施行する。

附 則（平成24年 3 月30日）

- この規則は、平成24年 4 月 1 日から施行する。

（給与の臨時特例）

- 平成24年 6 月 1 日から平成26年 3 月31日までの間（以下「特例期間」という。）においては、第10条第 1 号に掲げる俸給月額を支給に当たっては、俸給月額から、俸給月額に、当該職員に適用される次の表の左欄に掲げる俸給表及び職務の級に応じそれぞれ同表の右欄に定める割合（以下「支給減額率」という。）を乗じて得た額に相当する額を減ずる。

俸給表	職務の級又は号俸	割合
一般職俸給表	2 級	100分の4.77
	3 級及び 4 級	100分の7.77

- 特例期間においては、再雇用職員について、独立行政法人大学入試センター職員給与規則の一部を改正する規則（平成24年規則第11号）附則第 5 項第 2 号から第 8 項までの規定を準用する。

附 則（平成24年 6 月 1 日）

この規則は、平成24年 6 月 1 日から施行する。

附 則（平成25年 3 月28日）

(施行期日)

- 1 この規則は、平成25年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 第8条の規定にかかわらず、生年月日が次の表に定めるもののいずれかに該当する者（以下「特定職員」という。）のうち、次の各号に掲げる基準のいずれかを満たさない者の第5条第2項による更新の期間の定めの上限は、次の表の各生年月日に対応する上限年齢に達する日以後における最初の3月31日を超えることはできない。

一 勤務成績に関する基準（すべてに該当すること。）

イ 定年退職前5年間に於いて懲戒処分を受けていないこと。

ロ 定年退職前5年間に於いて無断欠勤がないこと。

ハ 定年退職前5年間に実施した勤務評価の平均が、標準以上であること。（昇給及び勤勉手当の成績率が「良好未満」とされていないこと。）

二 職務経験に関する基準

センターに5年以上在職し、センターの業務に関する知識を有すること。

三 健康状態に関する基準

退職前5年間に於いて心身の故障のための休職期間（業務上及び通勤途上の傷病によるものを除く。）が通算1年以下であること。

四 勤労の意志・意欲に関する基準

引き続き勤務することを希望し、業務に精勤する意欲があると認められること。

生年月日	上限年齢
昭和28年4月2日～昭和30年4月1日	満61歳
昭和30年4月2日～昭和32年4月1日	満62歳
昭和32年4月2日～昭和34年4月1日	満63歳
昭和34年4月2日～昭和36年4月1日	満64歳

- 3 特定職員のうち、前項各号に掲げる基準をすべて満たし、上限年齢を超えて再雇用を更新された者が、更新後に前項第4号の基準を満たさないこととなった場合は、以後の更新はしないものとする。

附 則（平成26年12月25日）

この規則は、平成27年1月1日から施行し、平成26年12月1日から適用する。

附 則（平成27年3月25日）

- 1 この規則は、平成27年4月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規則の施行の日の前日から引き続き在職する職員で、その者の受ける俸給月額が同日において受けていた俸給月額に達しないこととなるものには、平成30年3月31日までの間、俸給月額のほか、その差額に相当する額を俸給として支給する。

附 則（平成28年3月2日）

(施行期日)

- 1 この規則は、平成28年3月2日から施行し、平成27年4月1日から適用する。

(平成27年12月に支給する勤勉手当に関する特例)

- 2 平成27年12月に支給する勤勉手当の成績率は、第10条第3号の規定にかかわらず、次の表のと

おりとする。

優秀な職員	100分の40超
良好な職員	100分の40
訓告、嚴重注意を受けた職員又は良好でない職員	100分の40未満
停職処分を受けた職員	100分の23
減給処分を受けた職員	100分の28.5
戒告処分を受けた職員	100分の34.5

- 3 平成27年12月に支給する勤勉手当の支給総額は、第10条第4号の規定にかかわらず、勤勉手当が支給される再雇用職員の勤勉手当基礎額に、100分の40を乗じて得た額の総額を超えない額とする。

附 則（平成28年3月31日）

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年12月5日）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成28年12月15日から施行し、平成28年4月1日から適用する。  
（平成28年12月に支給する勤勉手当に関する特例）
- 2 平成28年12月に支給する勤勉手当の成績率は、第10条第3号の規定にかかわらず、次の表のとおりとする。

優秀な職員	100 分の 44.5 超
良好な職員	100 分の 41
訓告、嚴重注意を受けた職員又は良好でない職員	100 分の 41 未満
停職処分を受けた職員	100 分の 21.5
減給処分を受けた職員	100 分の 27
戒告処分を受けた職員	100 分の 32

- 3 平成28年12月に支給する勤勉手当の支給総額は、第10条第4号の規定にかかわらず、勤勉手当が支給される再雇用職員の勤勉手当基礎額に、100分の42.5を乗じて得た額の総額を超えない額とする。

附 則（平成29年3月31日）

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成30年1月31日）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成30年2月1日から施行し、平成29年4月1日から適用する。  
（平成29年12月に支給する勤勉手当に関する特例）
- 2 平成29年12月に支給する勤勉手当の成績率は、第10条第3号の規定にかかわらず、次の表のとおりとする。

優秀な職員	100分の43.5超
良好な職員	100分の43.5
訓告、嚴重注意を受けた職員又は良好でない職員	100分の43.5未満
停職処分を受けた職員	100分の21.5



減給処分を受けた職員	100分の27
戒告処分を受けた職員	100分の32

- 3 平成28年12月に支給する勤勉手当の支給総額は、第10条第4号の規定にかかわらず、勤勉手当が支給される再雇用職員の勤勉手当基礎額に、100分の45を乗じて得た額の総額を超えない額とする。

附 則（平成30年3月31日）

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成30年12月31日）

（施行期日）

- 1 この規則は、平成31年1月1日から施行し、平成30年4月1日から適用する。  
（平成30年12月に支給する期末手当に関する特例）
- 2 平成30年12月に支給する期末手当の支給割合は、第10条第2号の規定にかかわらず、100分の80とする。  
（平成30年12月に支給する勤勉手当に関する特例）

- 3 平成30年12月に支給する勤勉手当の成績率は、第10条第3号の規定にかかわらず、次の表のとおりとする。

優秀な職員	100分の46超
良好な職員	100分の46
訓告、嚴重注意を受けた職員又は良好でない職員	100分の46未満
停職処分を受けた職員	100分の21.5
減給処分を受けた職員	100分の27
戒告処分を受けた職員	100分の32

- 4 平成30年12月に支給する勤勉手当の支給総額は、第10条第4号の規定にかかわらず、勤勉手当が支給される再雇用職員の勤勉手当基礎額に、100分の47.5を乗じて得た額の総額を超えない額とする。

附 則（平成31年4月30日）

この規則は、令和元年5月1日から施行する。

附 則（令和2年3月31日）

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和4年3月31日）

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4年5月31日）

この規則は、令和4年6月1日から施行する。

附 則（令和4年12月31日）

（施行期日）

- 1 この規則は、令和4年12月31日から施行し、令和4年4月1日から適用する。  
（令和4年12月に支給する勤勉手当に関する特例）
- 2 令和4年12月に支給する勤勉手当の成績率は、第10条第3号の規定にかかわらず、次の表のとおりとする。

優秀な職員	100分の48超
-------	----------

良好な職員	100分の48
訓告、嚴重注意を受けた職員又は良好でない職員	100分の48未満
戒告処分を受けた職員	100分の30
減給処分を受けた職員	100分の25
停職処分を受けた職員	100分の20

- 3 令和4年12月に支給する勤勉手当の支給総額は、第10条第4号の規定にかかわらず、勤勉手当が支給される再雇用職員の勤勉手当基礎額に、100分の50を乗じて得た額の総額を超えない額とする。

附 則（令和5年11月30日）

この規則は、令和5年12月1日から施行する。

附 則（令和5年12月31日）

（施行期日）

- 1 この規則は、令和6年1月1日から施行し、令和5年4月1日から適用する。

（令和5年12月に支給する期末手当に関する特例）

- 2 令和5年12月に支給する期末手当の支給割合は、第10条第1項第2号の規定にかかわらず、100分の70とする。

（令和5年12月に支給する勤勉手当に関する特例）

- 3 令和5年12月に支給する勤勉手当の成績率は、第10条第1項第3号の規定にかかわらず、次の表のとおりとする。

優秀な職員	100分の48超
良好な職員	100分の48
訓告、嚴重注意を受けた職員又は良好でない職員	100分の48未満
戒告処分を受けた職員	100分の30
減給処分を受けた職員	100分の25
停職処分を受けた職員	100分の20

- 4 令和5年12月に支給する勤勉手当の支給総額は、第10条第1項第4号の規定にかかわらず、勤勉手当が支給される再雇用職員の勤勉手当基礎額に、100分の50を乗じて得た額の総額を超えない額とする。

附 則（令和7年2月28日）

（施行期日）

- 1 この規則は、令和7年3月1日から施行し、令和6年4月1日から適用する。

（令和6年12月に支給する期末手当に関する特例）

- 2 令和6年12月に支給する期末手当の支給割合は、第10条第1項第2号の規定にかかわらず、100分の71.25とする。

（令和6年12月に支給する勤勉手当に関する特例）

- 3 令和6年12月に支給する勤勉手当の成績率は、第10条第1項第3号の規定にかかわらず、次の表のとおりとする。

優秀な職員	100分の49.25超
良好な職員	100分の49.25

訓告、嚴重注意を受けた職員又は良好でない職員	100分の49.25未満
戒告処分を受けた職員	100分の30
減給処分を受けた職員	100分の25
停職処分を受けた職員	100分の20

- 4 令和6年12月に支給する勤勉手当の支給総額は、第10条第1項第4号の規定にかかわらず、勤勉手当が支給される再雇用職員の勤勉手当基礎額に、100分の51.25を乗じて得た額の総額を超えない額とする。

附 則（令和7年3月28日）

この規則は、令和7年4月1日から施行する。