

国立大学法人京都大学支援職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則

令和4年3月22日
総長裁定制定

(総則)

第1条 国立大学法人京都大学支援職員就業規則(令和4年達示3号。以下「就業規則」という。)
第8条第3項の規定による支援職員の職務の級についての標準的な職務の内容、職務の級及び号俸を決定する場合の基準等については、この細則の定めるところによる。

(定義)

第2条 この細則において、次の各号に掲げる用語の意味は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 昇格 支援職員の職務の級を俸給表の上位の職務の級に変更することをいう。
- (2) 降格 支援職員の職務の級を俸給表の下位の職務の級に変更することをいう。
- (3) 降号 支援職員の号俸を同一の職務の級の下位の号俸に変更することをいう。

(級別標準職務表)

第3条 就業規則第8条第3項に規定する職務の級の分類の基準となるべき標準的な職務の内容は、別表第1に定める級別標準職務表に定めるとおりとし、同表に掲げる職務とその複雑、困難及び責任の度が同程度の職務は、それぞれの職務の級に分類されるものとする。

(級別資格基準表)

第4条 支援職員の職務の級を決定する場合に必要な資格は、別表第2に定める級別資格基準表(以下「級別資格基準表」という。)に定めるとおりとする。

(新たに支援職員となった者の職務の級)

第5条 新たに支援職員となった者の職務の級は、1級に決定する。

(新たに支援職員となった者の号俸)

第6条 新たに支援職員となった者の号俸は、20号俸に決定する。

(昇格)

第7条 支援職員を昇格させる場合には、その職務に応じ、かつ、級別資格基準表に定める資格基準に従い、職務の級を1級上位の職務の級に決定するものとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、支援職員が生命をとして職務を遂行し、そのために危篤となり、又は著しい障害の状態となった場合は、総長の承認を得て昇格させることができる。

(昇格の場合の号俸)

第8条 支援職員を昇格させた場合におけるその者の号俸は、1号俸に決定する。

(降格)

第9条 支援職員を降格させる場合には、その職務に応じ、職務の級を下位の職務の級に決定するものとする。

- 2 前項の規定により支援職員を降格させる場合には、その職務の級より下位の職務の級に分類されている職務を遂行することが可能であると認められなければならない。
- 3 支援職員を降格させた場合におけるその者の号俸は、降格させた級の最高の号俸に決定する。

(昇給日)

第10条 就業規則第11条第1項で定める日は、第12条に定めるものを除き、毎年4月1日(以下「昇給日」という。)とする。

(昇給の号俸数)

第11条 支援職員の昇給は、昇給日前1年間(以下「基準期間」という。)において、基準期間の2分の1に相当する期間の日数を超える日数を勤務した支援職員に対して行うものとする。
なお、勤務した日数には、総長の定める事由によって勤務しなかった日数を含むものとする。
ただし、短時間勤務支援職員については別に定める。

- 2 昇給の号俸数は、1号俸とする。

- 3 第1項の規定にかかわらず、基準期間において、就業規則第48条の規定による懲戒処分又は第50条の規定による訓告等を受けた場合の昇給については、別に定める。

(最高号俸を受ける支援職員についての適用除外)

第12条 第10条から前条までの規定は、1級30号俸又は2級25号俸を受ける支援職員には、適用しない。

(降号)

第13条 支援職員を降号させる場合におけるその者の号俸は、降号した日の前日に受けていた号俸より1号俸下位の号俸とする。

(復職時等における号俸の調整)

第14条 休職にされた支援職員が復職し、育児休業をした支援職員、出生時育児休業をした教職員、介護休業をした支援職員、自己啓発等休業をした支援職員若しくは配偶者同行休業をした支援職員が職務に復帰し、又は休暇のため引き続き勤務しなかった支援職員が再び勤務するに至った場合において、部内の他の支援職員との均衡上必要があると認められるときは、休職期間、育児休業の期間、出生時育児休業の期間、介護休業の期間、自己啓発等休業の期間、配偶者同行休業の期間又は休暇の期間(以下「休職等の期間」という。)を別表第3に定める休職期間等換算表に定めるところにより換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、復職し、職務に復帰し、若しくは再び勤務するに至った日(以下「復職等の日」という。)及び復職等の日後における最初の昇給日又はそのいずれかの日に総長の定めるところにより、昇給の場合に準じてその者の号俸を調整することができる。

(令4.9.29裁・一部改正)

(俸給の訂正)

第15条 支援職員の俸給の決定に誤りがあり、総長がこれを訂正しようとする場合においては、その訂正を将来に向かって行うことができる。

(雑則)

第16条 この細則に定めるもののほか、初任給、昇格、昇給等の基準に関する運用・解釈等については、総長が別に定めることができる。

附 則

- 1 この細則は、令和4年4月1日から施行する。
- 2 第5条第1項の規定にかかわらず、国立大学法人京都大学事務職員(特定業務)就業規則(平成25年達示第57号)第2条に定める事務職員(特定業務)(以下「事務職員(特定業務)」という。)から引き続いて支援職員となった者の職務の級は、2級に決定する。
- 3 第6条第1項の規定にかかわらず、事務職員(特定業務)から引き続いて支援職員となった者の号俸は、新たに事務職員(特定業務)となった時から新たに支援職員となった時の職務と同種の職種に引き続き在職したものとみなして、1号俸に、第11条の基準を適用した場合の昇給の号俸数を加えた号俸に決定する。

附 則(令和4年9月総長裁定)

この細則は、令和4年10月1日から施行する。

別表第1 級別標準職務表(第3条関係)

職務の級	標準的な職務
1級	定型的な業務を行う支援職員の職務
2級	定型的な業務及び当該業務に係る指導又は改善に関する業務を行う支援職員の職務

別表第2 級別資格基準表(第4条関係)

職務の級	試験
1級	大学が定める選考試験への合格
2級	別に定める

別表第3 休職期間等換算表(第14条関係)

(令4.9.29裁・一部改正)

休職等の期間	換算率
国立大学法人京都大学教職員就業規則(以下「教職員就業規則」という。)第15条第1項第1号の規定による休職(業務上の負傷若しくは疾病又は通勤(労働者災害補償保険法第7条第2項に規定する通勤をいう。以下この表において同じ。)による負傷若しくは疾病に係るものに限る。)又は業務上の負傷若しくは疾病若しくは通勤による負傷若しくは疾病に係る休暇の期間	3/3以下
教職員就業規則第15条第1項第2号の規定による休職の期間(無罪判決を受けた場合の休職の期間に限る。)	3/3以下

教職員就業規則第15条第1項第3号の規定による休職の期間	3 / 3 以下
教職員就業規則第15条第1項第4号の規定による休職の期間	2 / 3 以下
国立大学法人京都大学教職員の育児・介護休業等に関する規程（以下「育児・介護規程」という。）第3条第1項及び第2項の規定による育児休業及び出生時育児休業の期間	3 / 3 以下
育児・介護規程第31条第1項の規定による介護休業の期間	3 / 3 以下
国立大学法人京都大学教職員の自己啓発等休業に関する規程（以下「自己啓発等規程」という。）第2条第4項の規定による自己啓発等休業のうち、教職員の自発的な大学等における修学（教職員としての職務に特に有用であると認められるものに限る。）又は国際貢献活動のための休業の期間	3 / 3 以下
自己啓発等規程第2条第4項の規定による自己啓発等休業のうち、教職員の自発的な大学等における修学（教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。）のための休業の期間	1 / 2 以下
国立大学法人京都大学教職員の配偶者同行休業に関する規程第3条第1項の規定による配偶者同行休業の期間	1 / 2 以下