

国立大学法人京都大学時間雇用教職員就業規則

(平成16年達示第73号)

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、国立大学法人京都大学教職員就業規則(以下「就業規則」という。)第2条第4項第2号の規定に基づき、国立大学法人京都大学(以下「大学」という。)に雇用される時間雇用教職員の労働条件、服務その他就業に関する事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規則において時間雇用教職員とは、1週間の所定の勤務時間が就業規則の適用を受ける教職員のその4分の3を超えない者をいう。なお、時間雇用教職員の職種、資格・職務能力、職務内容、雇用年齢上限及びその他の事項は、別表第1に定める。

2 この規則において教職員とは、就業規則第2条第2項及び第4項の適用を受けない者をいう。

(労働契約の期間等)

第3条 時間雇用教職員との労働契約には、期間を付すものとする。

2 前項の期間は、事業年度の初日から末日の間で定めるものとする。

3 時間雇用教職員との労働契約はこれを更新することがある。労働契約を更新することがある場合には、労働契約締結時に更新の可能性及び更新するか否かの判断の基準を通知する。

4 別表第1に定める雇用年齢上限に達した者との間で労働契約を締結(更新の場合を含む)することはしない。

(法令との関係)

第4条 この規則に定めのない就業に関する事項については、「労働基準法」(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)その他の関係法令及び諸規程の定めるところによる。

2 大学は、法令に違反しない限りで、この規則と異なる就業に関する条件を時間雇用教職員との間で合意することがある。この場合、大学は必ず書面により合意内容を確認することとし、書面による確認のない場合は、大学を一切拘束しない。

(遵守義務)

第5条 大学及び時間雇用教職員は、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 任免

第1節 採用

(採用の方法)

第6条 時間雇用教職員の採用は、選考により行う。

(採用時の提出書類)

第7条 時間雇用教職員として新たに採用された者は、次の各号に掲げる書類をすみやかに大学に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 その他大学が必要と認める書類

2 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、その都度すみやかに、文書をもって大学に届け出なければならない。

(労働条件の明示)

第8条 時間雇用教職員の採用にあたっては、採用予定者に対し次に掲げる事項を明示する。

- 一 給与に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 任期の有無及び任期を付す場合には、任期に関する事項
- 四 始業及び終業の時刻、所定の勤務時間を超える労働の有無、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。)
- 六 安全及び衛生に関する事項
- 七 職業訓練に関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- 九 表彰及び懲戒に関する事項

2 明示は、前項第1号から第5号に掲げるものについては文書を交付して、その他については口頭で行う。

(採用の取消)

第9条 次の各号の一に該当する場合には、採用を取り消すことがある。

- 一 第7条の提出書類に不実記載があった場合
- 二 採用面接にあたりいつわりの陳述がなされた場合
- 三 採用に必要な資格を取得できなかった場合
- 四 その他、採用できない事情が生じた場合

第2節 配置換

(配置換)

第10条 時間雇用教職員は業務上の都合により配置換を命ぜられることがある。

2 前項に規定する配置換を命ぜられた時間雇用教職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。

第3節 退職及び解雇

(退職)

第11条 時間雇用教職員は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、時間雇用教職員としての身分を失う。

- 一 労働契約の期間が満了したとき(労働契約を更新する場合を除く。)
- 二 退職を申し出て大学から承認されたとき
- 三 死亡したとき

(労働契約期間満了による退職)

第12条 1年を超えて、雇用された時間雇用教職員の労働契約を契約期間満了後に、更新しない場合には、契約期間満了日の30日前までにその旨を通知する。ただし、契約期間満了後に更新しないことをあらかじめ通知している場合は、この限りでない。

2 前項の場合において、時間雇用教職員が更新しない理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付するものとする。

(自己都合による退職手続)

第13条 時間雇用教職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職を予定する日の30日前までに、文書をもって申し出なければならない。

2 時間雇用教職員は、退職を申し出ても、退職するまでは、従来職務に従事しなければならない。

(解雇)

第14条 時間雇用教職員が禁錮以上の刑に処せられた場合には、解雇する。

2 時間雇用教職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することができる。

- 一 職務遂行に必要な資格を喪失した場合
- 二 勤務実績不良あるいは能力不足が著しく、改善の見込みがない場合
- 三 協調性を欠き、集団的な職務遂行に支障を生じる場合
- 四 第9条第1号又は第2号に定める事実が判明した場合
- 五 心身の故障のため職務遂行に堪えない場合
- 六 事業の縮小又は完了などにより時間雇用教職員の解雇がやむを得ないこととなる場合
- 七 その他の事情により時間雇用教職員の解雇がやむを得ない場合

(解雇制限)

第15条 前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。ただし、労基法第19条により使用者が解雇制限を免れる場合には、この限りではない。

- 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 別に定める産前産後の期間及びその後30日間

(解雇予告)

第16条 第14条の規定により時間雇用教職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をするか、又は労基法に定める平均賃金(以下「平均賃金」という。)の30日分の解雇予告手当を支払う。ただし、天災事変、その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は時間雇用教職員の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合には、当該事由について、行政官庁の承認を受けるものとする。

2 予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

3 大学は、時間雇用教職員が解雇予告がされた日から解雇の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合、遅滞なくこれを交付する。ただし、解雇の予告がされた日以後に時間雇用教職員が当該解雇以外の事由により退職した場合は、これを交付しない。

(債務の返還)

第17条 退職した者又は解雇された者は、遅滞なく、大学から貸与された物を取り揃えて返納しなければならない。

(退職等後の責務)

第18条 退職した者又は解雇された者は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(退職時等の証明)

第19条 大学は、時間雇用教職員が退職するにあたり、退職証明書の交付を請求した場合、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 証明書には時間雇用教職員が請求しない事項は記載しないものとする。

第3章 給与

(給与の支払)

第20条 給与の支払いは、国立大学法人京都大学教職員給与規程(以下「給与規程」という。)第2条に定める教職員の給与の支払いの例に準ずる。

(給与の種類)

第21条 時間雇用教職員の給与は、基本給、通勤手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、超過勤務手当及び夜勤手当とする。

(基本給)

第22条 時間雇用教職員の基本給は時間給とする。

(時間給の決定)

第23条 時間雇用教職員の時間給は、その者を教職員として採用した場合に受けることとなる給与規程第5条の各別表に掲げる俸給月額及び同規程第16条に定める都市手当の額を基礎として、次の算式により算出した額の範囲内の額とする。

$$\frac{(\text{俸給月額} + \text{都市手当}) \times 12}{52 \times 40}$$

2 時間雇用教職員のうち、給与規程第11条の別表第7に掲げる教職員と同様の職務を行うものと認められる者で、かつ勤務命令等が教職員の例により取り扱われている者については、その者を教職員として採用した場合に受けることとなる同規程第11条に定める俸給の調整額とこれに対する都市手当を合算した額を、前項の時間給の算出の基礎となる額に加算することができる。

3 前2項の規定にかかわらず、別表第2に掲げる職種の時間雇用教職員の時間給は、同表の職種欄の区分に対応する時間給決定等欄に掲げる額又は同欄に定める算式により算出した額とする。

4 時間給の改訂は、第1項又は前項に定めるところによる額の範囲内で行うものとする。

(給与の計算期間及び給与の支給日)

第24条 給与の計算期間は、支払月の前月の初日から末日までとする。

2 給与の支給日は、給与規程第9条に定める教職員の給与の支給日の例に準ずる。

(通勤手当)

第25条 労働契約期間が1月以上ある時間雇用教職員(法科大学院特別教授・助教授を除く。)には、給与規程第18条に定める教職員の例に準じて通勤手当を支給することができる。

(特殊勤務手当)

第26条 時間雇用教職員には、給与規程第20条に定める教職員の例に準じて特殊勤務手当を支給することができる。

(特地勤務手当)

第27条 特地勤務手当は、国立大学法人京都大学教職員特地勤務手当等支給細則に定める施設に勤務する時間雇用教職員に、教職員の例に準じて、その者に支給される時間給の月額に所定の割合を乗じて得た額の範囲内の額を、支給することができる。

(超過勤務手当及び夜勤手当)

第28条 時間雇用教職員には、給与規程第23条に定める教職員の例に準じて超過勤務手当を支給する。ただし、この場合において教職員の所定勤務時間に相当する時間内における超過勤務については、時間給と同額を支給する。

2 時間雇用教職員には、給与規程第25条に定める教職員の例に準じて夜勤手当を支給する。

第4章 服 務

(誠実義務)

第29条 時間雇用教職員は、職務上の責任を自覚し、誠実にかつ公正に職務を遂行するとともに、大学の発展に努めなければならない。

(職務専念義務)

第30条 時間雇用教職員は、勤務時間中職務に専念し、次条に定める場合を除き、職務とは関係のない行為をしてはならない。

(職務専念義務免除時間)

第31条 時間雇用教職員は、次の各号の一に該当する場合には、職務専念義務を免除される。ただし、免除された時間は、給与を支払わない。

一 6月を超える期間有害業務に従事する者が、勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された場合

二 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された場合

三 勤務時間内に過半数代表者として協議することを承認された期間

2 前項各号の承認手続きは、就業規則の適用を受ける教職員に準ずるものとする。

(職場規律)

第32条 時間雇用教職員は、上司の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。

(遵守事項)

第33条 時間雇用教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

一 みだりに勤務を欠くこと

二 職場の内外を問わず、大学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は教職員全体の不名誉となるような行為をすること

- 三 職務上知ることのできた秘密を他に漏らすこと
- 四 職務や地位を私的利用のために用いること
- 五 大学の敷地及び施設内（以下「学内」という。）で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をすること
- 六 大学の許可なく、学内で集会、掲示、その他これに準ずる行為をすること
- 七 大学の許可なく、学内で営利を目的とする金品の貸借をし、物品の売買等を行うこと
- 八 前各号のほか、これに準ずるような教職員としてふさわしくない行為をすること
（倫理）

第34条 時間雇用教職員の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、国立大学法人京都大学教職員倫理規程を準用する。

（セクシュアル・ハラスメントに関する措置）

第35条 セクシュアル・ハラスメントの防止に関する措置については、国立大学法人京都大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規程を準用する。

（入構禁止又は退出）

第36条 時間雇用教職員が次の各号の一に該当するときは、その入構を禁止し、又は退出させることがある。

- 一 職場の風紀秩序をみだし、又はそのおそれのあるとき
- 二 火器、凶器等の危険物を所持しているとき
- 三 衛生上有害と認められるとき
- 四 その他就業に不都合と認められるとき

2 前項の規定により入構を禁止させられたときは欠勤、所定の終業時刻前に退出させられたときは早退として取り扱うものとし、給与を支払わない。

第5章 勤務時間、休日、休暇等

（勤務時間、休憩時間）

第37条 時間雇用教職員の勤務の始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

- 一 始業 午前9時
- 二 終業 午後4時
- 三 休憩 午前12時から午後1時

2 前項の規定にかかわらず、教職員の1週間あたりの勤務時間の4分の3を超えない範囲内において個別に定めることがある。

（出勤簿又は勤務表）

第38条 始業時までに出勤した時間雇用教職員は、直ちに出勤簿又は勤務表に押印を行うものとする。ただし、やむを得ない場合には署名にかえることができる。この場合、事後速やかに押印に訂正するものとする。

（休日）

第39条 時間雇用教職員の休日は、4週間に4日を下回らないように個別に定める。

（事業場外の勤務）

第40条 時間雇用教職員は、業務の都合上必要があると認める場合は、出張その他事業場外での勤務（以下「事業場外勤務」という。）を命ぜられることがある。

2 事業場外勤務を命ぜられた時間雇用教職員が帰任したときは、速やかに上司に復命しなければならない。

3 時間雇用教職員が、事業場外勤務をする場合において、その勤務時間を算定しがたいときは第37条の時間を勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために通常所定の勤務時間を超えて勤務することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間又は労基法第38条の2第2項の労使協定で定める時間を勤務したものとみなす。

(時間外・深夜・休日勤務)

第41条 業務の都合上必要があると認める場合は、第37条の定めにかかわらず、時間外勤務又は休日勤務を命ずることがある。

2 前項の場合において、労基法第32条の規定による労働時間を超える勤務又は労基法第35条の規定による休日における勤務については、労基法第36条第1項の労使協定を締結し、これによるものとする。同協定は、あらかじめ行政官庁に届け出るものとする。

(時間外勤務の休憩)

第42条 前条の規定により時間外勤務を命ぜられたために、1日の勤務時間が8時間を超えるときは、所定の勤務時間中に置かれる休憩時間を含めて1時間の休憩時間を与える。

(災害時の勤務)

第43条 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、大学は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において労基法第32条の規定による労働時間を超える勤務又は労基法第35条の規定による休日における勤務を命ずることがある。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出るものとする。

(年次休暇)

第44条 時間雇用教職員の有給の年次休暇は次のとおりとする。

一 1週間の勤務日が5日以上とされている時間雇用教職員、1週間の勤務日が4日以下とされている時間雇用教職員で1週間の勤務時間が30時間であるもの及び週以外の期間によって勤務日が定められている時間雇用教職員で1年間の勤務日が217日以上であるものが、雇用の日から6月間継続勤務し全勤務日の8割以上出勤した場合 次の1年間において10日

二 前号に掲げる時間雇用教職員が、雇用の日から1年6月以上継続勤務し、継続勤務期間が6月を超えることとなる日(以下「6月経過日」という。)から起算してそれぞれの1年間の全勤務日の8割以上出勤した場合 それぞれ次の1年間において、10日に、次の表の左欄に掲げる6月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の右欄に掲げる日数を加算した日数(当該日数が20日を超える場合は、20日)

6月経過日から起算した継続勤務年数	日数
1年	1日
2年	2日

3年	4日
4年	6日
5年	8日
6年以上	10日

三 1週間の勤務日が4日以下とされている時間雇用教職員（1週間の勤務時間が30時間である時間雇用教職員を除く。）及び週以外の期間によって勤務日が定められている時間雇用教職員で1年間の勤務日が48日以上216日以下であるものが、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、又は雇用の日から1年6月以上継続勤務し6月経過日から起算してそれぞれの1年間の全勤務日の8割以上出勤した場合、それぞれ次の1年間において、1週間の勤務日が4日以下とされている時間雇用教職員にあっては次の表の上欄に掲げる1週間の勤務日の日数の区分に応じ、週以外の期間によって勤務日が定められている時間雇用教職員にあっては同表の中欄に掲げる1年間の勤務日の日数の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる雇用の日から起算した継続勤務期間の区分ごとに定める日数

1週間の勤務日の日数	4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日の日数	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
6月	7日	5日	3日	1日
1年6月	8日	6日	4日	2日
2年6月	9日	6日	4日	2日
3年6月	10日	8日	5日	2日
4年6月	12日	9日	6日	3日
5年6月	13日	10日	6日	3日
6年6月以上	15日	11日	7日	3日

- 2 前項の全勤務日とは時間雇用教職員の勤務を要する日のすべてをいうものとし、出勤した日数の算定にあたっては、休暇の期間及び職務専念義務免除時間は、これを出勤したものとみなして取り扱うものとする。
- 3 年次休暇は、時間雇用教職員の請求した時季に与えるものとする。ただし、時間雇用教職員の請求した時季に与えることが業務の正常な運営に支障を生ずると認める場合には、他の時季に与えることがあるものとする。
- 4 年次休暇を取得しようとする時間雇用教職員は、あらかじめ休暇簿に所要の事項を記入して届出をしなければならない。ただし、やむを得ない事由によってあらかじめ届出することができなかつた場合には、その事由を付して事後において届出をしなければならない。
- 5 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、20日を限度として、次

の1年間に繰り越すことができる。

6 年次休暇の付与の単位は、1日とする。

(年次休暇以外の休暇)

第45条 次の各号に掲げる場合には、時間雇用教職員に対して当該各号に掲げる期間の有給の休暇を与えるものとする。

一 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とき 必要と認められる期間

二 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とき 必要と認められる期

三 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等(以下「災害等」という。)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 災害等により勤務場所に赴くことが著しく困難であると認められる状態となった日(勤務中若しくは勤務が終了した後その日に当該状態となった場合(当該状態となった後その日に出勤することを要しない場合に限る。))又は勤務時間が定められていない日若しくは全日にわたり就業規則の規定に基づき職務に専念する義務が免除されている日に当該状態となった場合にあっては、当該状態となった翌日)から連続する3日の範囲内の期間

四 地震、水害、火災その他の災害時において、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

2 次の各号に掲げる場合には、時間雇用教職員に対して当該各号に掲げる期間の無給の休暇を与えるものとする。

一 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の時間雇用教職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

二 女性の時間雇用教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の時間雇用教職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。)

三 生後1年に達しない子を育てる時間雇用教職員が、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2回それぞれ30分以内の期間(男性の時間雇用教職員にあっては、その子の当該時間雇用教職員以外の親が当該時間雇用教職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇(これに相当する休暇を含む。)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は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)

四 女性の時間雇用教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

五 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

六 骨髄移植のための骨髄液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、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、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 前2項の休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。
ただし、前項第1号及び第2号に掲げる場合においては、1日を単位として取り扱わなければならない。

4 年次休暇以外の休暇の手続については、教職員の例に準じて取り扱うものとする。

第6章 女性

(妊産婦である女性時間雇用教職員の就業制限等)

第46条 妊娠中の女性時間雇用教職員及び産後1年を経過しない女性時間雇用教職員(以下「妊産婦である女性時間雇用教職員」という。)を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務その他妊産婦である女性の妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせないものとする。

2 妊産婦である女性時間雇用教職員が請求した場合は、午後10時から午前5時までの間における勤務、また、所定の勤務時間以外の勤務をさせないものとする。

(妊産婦である女性時間雇用教職員の健康診査)

第47条 妊産婦である女性時間雇用教職員が請求した場合は、その者が母子保健法(昭和44年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受けるために勤務しないことを承認するものとする。ただし、承認された時間は、給与を支払わない。

2 前項各号の承認の手続きは、就業規則の適用を受ける教職員に準ずるものとする(次条において同じ。)

(妊産婦である女性時間雇用教職員の業務軽減等)

第48条 妊産婦である女性時間雇用教職員が請求した場合は、その者の業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせるものとする。

2 妊娠中の女性時間雇用教職員が請求した場合において、その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、当該女性時間雇用教職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務をしないことを承認するものとする。

3 妊娠中の女性時間雇用教職員が請求した場合において、その者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るときは、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲で勤務しないことを承認するものとする。ただし、承認された時間は、給与を支払わない。

第7章 賞罰

(表彰)

第49条 大学は、次の各号の一に該当すると認める時間雇用教職員を表彰する。

- 一 業務成績の向上に多大の功労があった者
- 二 業務上有益な発明又は顕著な改良をした者
- 三 災害又は事故の際、特別の功労があった者
- 四 業務上の犯罪を未然に防ぐ等その功労が顕著であった者
- 五 その他特に教職員の模範として推奨すべき実績があった者

(懲戒)

第50条 時間雇用教職員が次条の各号の一に該当する場合は、これに対し次の区分に応じ懲戒することができる。

- 一 戒告 その責任を確認し、及びその将来を戒める。
- 二 減給 1回の額が平均賃金の1日分の半額、かつ一給与支払期における給与の総額の10分の1を上限として給与を減額する。
- 三 停職 1日以上1年以下の期間を定めて出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。
- 四 諭旨解雇 退職を勧告し、これに応じない場合には、30日前に解雇を予告する。予告しないときは、平均賃金の30日分の手当を支払って解雇する。ただし、予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮する。
- 五 懲戒解雇 行政官庁の認定を受けて、即時に解雇する。

(懲戒の事由)

第51条 時間雇用教職員の懲戒の事由及び懲戒の手続きについては、別に定める国立大学法人京都大学教職員懲戒規程(以下「懲戒規程」という。)による。

(訓告等)

第52条 第50条に規定する懲戒処分の必要がない者についても、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときに、訓告、嚴重注意、注意を行う。

(損害賠償)

第53条 時間雇用教職員が故意又は重大な過失によって大学に損害を与えた場合は、第50条又は前条の規定による懲戒処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。

第8章 安全衛生

(協力義務)

第54条 時間雇用教職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)及びその他の関係法令のほか大学の指示を守るとともに、大学が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。

(安全衛生管理)

第55条 大学は、時間雇用教職員の健康増進と危険防止のために必要な措置を講ずる。

(安全衛生教育)

第56条 時間雇用教職員は、大学が行う安全、衛生に関する教育、訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第57条 時間雇用教職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに直ちに上司に連絡して、その指示に従い、被害を最小限に食い止めるように努力しなければならない。

(安全及び衛生に関する遵守事項)

第58条 時間雇用教職員は、次の事項を守らなくてはならない。

- 一 安全及び衛生について上司の命令、指示等を守り、実行すること
- 二 常に職場の整理、整頓、清潔に努め、災害防止と衛生の向上に努めること

三 安全衛生装置、消火設備、衛生設備、その他危険防止等のための諸施設をみだりに動かしたり、許可なく当該地域には立ち入らないこと

(就業の禁止)

第59条 時間雇用教職員が次の各号の一に該当する場合は、就業を禁止することがある。なお、就業を禁止された場合は、その期間について給与を支払わない。

- 一 伝染のおそれのある病人、保菌者及び保菌のおそれのある者
- 二 労働のため病勢が悪化するおそれのある者
- 三 前2号に準ずる者

第9章 出張

(出張)

第60条 業務上必要がある場合は、時間雇用教職員に出張を命じることがある。

2 出張を命じられた時間雇用教職員が出張を終えたときには、すみやかに報告しなければならない。

(旅費)

第61条 前条の出張に要する旅費については、別に定める国立大学法人京都大学旅費規程による。

第10章 災害補償

(業務上の災害補償)

第62条 時間雇用教職員の業務災害(業務上の負傷、疾病、障害又は死亡)の補償については、労基法、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。)及び国立大学法人京都大学災害補償規程(以下「災害補償規程」という。)の定めるところによる。

(通勤途上災害)

第63条 時間雇用教職員の通勤途上における災害(通勤による負傷、疾病、障害又は死亡)の取扱については、労災法及び災害補償規程の定めるところによる。

第11章 発明

(発明)

第64条 時間雇用教職員の発明(特許権、実用新案権及び意匠権)については、別に定める京都大学発明規程による。

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

別表第 1

職 種	資格・職務能力	職 務 内 容	雇用年齢上限	その他の事項
事務補佐員	当該業務の遂行能力がある者	事務の補佐業務に従事	満 6 0 歳（た だし、大学が 特に認めた場 合は、この限 りでない。）	<ul style="list-style-type: none"> ・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に 限る ・学生は、原則として週 2 0 時間以内 の勤務
技術補佐員		技術に関する職務の 補佐業務に従事 (薬剤師の業務を含 む)		
技能補佐員		技能に関する職務の 補佐業務に従事		
教務補佐員		教務に関する職務の 補佐業務に従事		
臨時用務員		労務作業に従事	満 6 3 歳（た だし、大学が 特に認めた場 合は、この限 りでない。）	
技術補佐員 (研究支援推 進員) 技能補佐員 (研究支援推 進員)	当該研究プロジェク トに係る特殊な技能 や熟練した技術を必 要とする研究支援業 務に従事	満 6 0 歳（た だし、大学が 特に認めた場 合は、この限 りでない。）	<ul style="list-style-type: none"> ・当該研究支援推進経費にて雇用され る場合に限る ・学生、研究生等を除く ・選考基準は当該部局が定める 	
医師 歯科医師	当該医師又は歯科医師としての 業務の遂行能力がある者	診療業務	満 6 3 歳（た だし、大学が 特に認めた場 合は、この限 りでない。）	<ul style="list-style-type: none"> ・当該業務遂行にあたり配分の受けた 雇用経費にて雇用される場合に限る
講師	当該授業担当の遂行上必要な能 力を有する者又は学生の研究指 導能力がある者	<ul style="list-style-type: none"> ・カリキュラムにお ける授業を担当す る ・学生の研究指導を 行う 	特に無し	<ul style="list-style-type: none"> ・当該業務遂行にあたり配分の受けた 雇用経費にて雇用される場合に限る
講師(研究機 関研究員) 講師(中核的 研究機関研 究員)	次の各要件をすべて満たす者 <ul style="list-style-type: none"> ・博士の学位を取得した者又は 博士の学位取得が確実な者。 (人文・社会科学の分野にあ っては、博士の学位を取得し た者に相当する能力を有する と認められた者を含む。) ・他に常勤の職等に就いていな い者 	当該研究プロジェク トを推進するため、 一定の職務を分担し 研究に従事	満 6 3 歳（た だし、大学が 特に認めた場 合は、この限 りでない。）	<ul style="list-style-type: none"> ・当該非常勤研究員経費、「大学院教育 充実支援経費」(ベンチャー・ビジネ ス・ラボラトリー経費)又は研究拠 点形成費補助金(研究拠点形成費)に て雇用される場合に限る ・研究拠点形成費補助金(研究拠点形 成費)にて雇用される場合は、大学 が特に認めた場合に限る。 ・大学院生、研究生、教育、研究指導 を受けている者は除く ・採用の選考は、当該部局が定める選 考基準に基づき、当該部局における 人事選考の会議を経て行う ・任用の通算期間は原則として 2 年と する。ただし、やむをえない場合で あっても 3 年を限度とする ・勤務時間は 1 週間あたり 2 0 時間を 越えない範囲

ティーチング・アシスタント	大学院に在籍する優秀な学生	学部学生、修士課程学生に対し、教育的効果を高めるため、実験、実習、演習等の教育補助業務にあたる		<ul style="list-style-type: none"> ・当該ティーチング・アシスタント経費又は研究拠点形成費補助金(研究拠点形成費)にて雇用される場合に限る ・選考基準は当該研究科が定める ・勤務時間は月40時間(週10時間程度)以内
リサーチ・アシスタント	将来、研究者となる意欲と優れた能力を有する大学院博士後期課程に在学する学生	研究プロジェクト等を効果的に推進するため、研究補助者として従事し、当該研究活動に必要な補助業務を行う		<ul style="list-style-type: none"> ・当該リサーチ・アシスタント経費又は研究拠点形成費補助金(研究拠点形成費)にて雇用される場合に限る ・選考基準は当該部局が定める ・1人あたりの採用時間は、週20時間程度を上限とし、通算200時間程度以上を標準とする(年度途中採用者の通算時間数は前任者と通算)
寄附講座教員 寄附研究部門教員	当該講座又は研究部門教員としての業務の遂行能力がある者	当該講座又は研究部門における教育研究に従事するほか、本学の定めにより教育研究に支障のない範囲内でその他の授業又は研究指導を担当する	満63歳(ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。)	<ul style="list-style-type: none"> ・当該講座又は研究部門の継続している間、雇用可能 ・当該寄附講座又は寄附研究部門の設置に係る委任経理金にて雇用される場合に限る ・選考方法、選考基準は当該講座・研究部門を置く部局が定める
研究員(科学技術振興)	次の各要件をすべて満たす者 <ul style="list-style-type: none"> ・13文科科第44号通知の各別表における教授・助教授等の教員、主任研究員又は研究員として雇用される者であること ・当該研究又は教育の遂行上必要な能力を有すると研究代表者等の所属する部局の長が認めた者 ・博士の学位を取得した者、博士の学位取得が確実な者又は博士の学位を取得した者に相当する能力を有すると研究代表者等の所属する部局の長が認めた者 	当該プログラムに係る研究又は教育に従事		<ul style="list-style-type: none"> ・当該科学技術振興調整費の(目)非常勤職員手当にて雇用される場合に限る ・学生、研究生等を除く
産学官連携研究員	次の各要件をすべて満たす者 <ul style="list-style-type: none"> ・当該共同研究・受託研究の遂行上必要な能力を有すると研究代表者等の所属する部局の長が認めた者 ・原則として他の職に就いていない者 	当該共同研究・受託研究に従事		<ul style="list-style-type: none"> ・当該共同研究・受託研究の受入資金にて雇用される場合に限る ・学生、研究生等を除く

研究員(COE)	次の各要件をすべて満たす者 ・当該研究の遂行上必要な能力を有すると拠点リーダー、研究代表者又は研究担当者等の所属する部局の長が認めた者	当該プロジェクトに係る研究に従事		・当該研究拠点形成費補助金(研究拠点形成費)にて雇用される場合に限る ・学生、研究生等を除く
研究員(科学研究)	・博士の学位を取得した者、博士の学位取得が確実な者又は博士の学位を取得した者に相当する能力を有すると拠点リーダー、研究代表者又は研究担当者等の所属する部局の長が認めた者			・当該科学研究費補助金の直接経費にて雇用される場合に限る ・学生、研究生等を除く
研究員(学術研究奨励)	・原則として他の職に就いていない者			・当該委任経理金にて雇用される場合に限る ・寄附講座・寄附研究部門に係るものは除く ・学生、研究生等を除く
法科大学院特別教授 法科大学院特別助教授	法科大学院において実務基礎教育を実施するため特に必要となる高度専門職業人	法科大学院(法学研究科法曹養成専攻)における教授又は助教授の職務に従事		

雇用経費の名称については、平成15年度のものであり、変更となる場合がある。

研究員(科学技術振興)の資格・職務能力欄の根拠通知は、変更となる場合がある。

別表第 2

職 種	時 間 給 決 定 等						
医師 歯科医師	<p>その者を国家公務員の常勤の医師又は歯科医師として採用した場合に受けることとなる、一般職の職員の給与に関する法律第 6 条に定める医療職俸給表(一)に掲げる俸給月額及び同法律第 11 条の 3 に定める調整手当の額を基礎として、次の算式により算出した額の範囲内の額とする。</p> $\frac{(\text{俸給月額} + \text{調整手当}) \times 12}{52 \times 30}$ <p>なお、採用困難のため特に必要がある場合の俸給月額の算出にあたっては、国立大学法人京都大学教職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則(以下「細則」という。)第 14 条中「18 月」とあるのを「12 月」と読み替え、同条ただし書きの規定がないものとして同条の規定の例によることができるものとし、人事院規則 9 - 8 別表第二医療職俸給表(一)級別資格基準表に定める必要経験年数を有する者については、2 級に格付できるものとする。</p> <p>また、上記算式中の「12」に年間の特別給支給割合を加えることができるものとする。(これにより算出した額に 100 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。)</p>						
講師	<p>学外者(時間給)</p> <table border="0"> <tr> <td>大学卒(新大卒)後の経験年数が 20 年以上</td> <td>5,660 円</td> </tr> <tr> <td>大学卒(新大卒)後の経験年数が 9 年以上 20 年未満</td> <td>4,420 円</td> </tr> <tr> <td>大学卒(新大卒)後の経験年数が 9 年未満</td> <td>3,440 円</td> </tr> </table> <p>上記経験年数については、細則第 2 条第 6 号により算出されたものをいう。</p> <p>上記時間給は、予算の都合上又は一般職の職員の給与に関する法律の改正等に伴い改訂となる場合がある。</p>	大学卒(新大卒)後の経験年数が 20 年以上	5,660 円	大学卒(新大卒)後の経験年数が 9 年以上 20 年未満	4,420 円	大学卒(新大卒)後の経験年数が 9 年未満	3,440 円
大学卒(新大卒)後の経験年数が 20 年以上	5,660 円						
大学卒(新大卒)後の経験年数が 9 年以上 20 年未満	4,420 円						
大学卒(新大卒)後の経験年数が 9 年未満	3,440 円						
講師(研究機関研究員) 講師(中核的研究機関研究員)	<p>(時間給) 3,900 円</p> <p>上記時間給は、予算の都合上又は一般職の職員の給与に関する法律の改正等に伴い改訂となる場合がある。</p>						
ティーチング・アシスタント リサーチ・アシスタント	<p>修士課程学生(時間給) 1,200 円</p> <p>博士後期課程学生(医学研究科においては、博士課程学生を含む)(時間給) 1,400 円</p> <p>上記時間給は、予算の都合上又は一般職の職員の給与に関する法律の改正等に伴い改訂となる場合がある。</p>						
産学官連携研究員	<ol style="list-style-type: none"> 第 2 3 条第 1 項により算出した額の範囲内の額とする。 ただし、より優秀な人材の確保が特に必要な場合には、細則に掲げる教職員俸給表 初任給基準表の助手の区分の初任給欄に掲げる号俸より 8 号俸上位までの号俸に対応する給与規定第 5 条の各別表に掲げる俸給月額を基礎として算出することができる。 客員教授又は客員助教授である産学官連携研究員の時間給の基礎となる俸給月額は、教職員の教授又は助教授に採用されたものとして、上記 1 により得られる俸給月額を基礎に、順次細則の級別標準職務表に掲げる職務の級へ昇格したものとした場合に得られる俸給月額の範囲内の俸給月額を基礎として算出することができる。 						
研究員(科学研究) 研究員(学術研究奨励)	<p>その者が教職員の助手に採用されたものとして、時間雇用教職員就業規則第 23 条第 1 項の算式により算出した額の範囲内の額とする。</p>						
法科大学院特別教授 法科大学院特別助教授	<table border="0"> <tr> <td>法科大学院特別教授(時間給)</td> <td>6,250 円</td> </tr> <tr> <td>法科大学院特別助教授(時間給)</td> <td>3,750 円</td> </tr> </table>	法科大学院特別教授(時間給)	6,250 円	法科大学院特別助教授(時間給)	3,750 円		
法科大学院特別教授(時間給)	6,250 円						
法科大学院特別助教授(時間給)	3,750 円						