

## 国立大学法人京都大学時間雇用教職員就業規則の全部を改正する規則

国立大学法人京都大学時間雇用教職員就業規則（平成十六年達示第七十三号）の全部を次のように改正する。

### 第一章 総則

#### （目的）

第一条 この規則は、国立大学法人京都大学教職員就業規則（平成十六年達示第七十号。以下「就業規則」という。）第二条第四項第二号の規定に基づき、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）

第二条 この規則において時間雇用教職員とは、期間を定めた労働契約により雇用する教職員のうち、一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四分の三を超えない者で、別表第一、別表第二及び別表第三の職名欄に定める者をいう。

2 この規則において教職員とは、就業規則第二条第二項及び第四項の適用を受けない者をいう。

#### （資格等）

第三条 時間雇用教職員の資格、職務内容、雇用年齢上限及びその他の事項は、別表第一、別表第二及び別表第三の職名ごとの区分に応じ、同表に定めるところによる。

#### （契約期間及び更新）

第四条 時間雇用教職員の契約期間は、一の事業年度以内とする。

2 契約期間はこれを更新することがある。ただし、時間雇用教職員として雇用される期間が、通算五年を超えないものとする。

3 前項のただし書の規定にかかわらず、別表第二及び別表第三のその他の事項欄において、特段の定めがある場合は、この限りでない。

4 契約期間の満了後において当該労働契約を更新することがある場合には、当該労働契約の締結時に更新の可能性及び判断基準を通知するものとする。

5 別表第一、別表第二及び別表第三の雇用年齢上限欄に定める年齢（大学が特に認めた場合に定める年齢を含む。）に達した時間雇用教職員の契約の更新は、当該年齢に達する日の属する事業年度の末日までに限り行い、翌事業年度以降は、契約を更新しない。

#### （法令との関係）

第五条 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（昭和二十二年法律第四十九号。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）

第六条 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。

### 第二章 任免

#### 第一節 採用

#### （採用）

第七条 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）

第八条 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速やかに大学に提出しなければならない。

#### 一 履歴書

#### 二 住民票記載事項証明書

#### 三 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つたときは、その都度速やかに、文書をもって大学に届け出なければならない。

第九條 時間雇用教職員の採用に当たつては、採用予定者に対し、次の各号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 契約期間及び更新に関する事項

四 始業及び終業の時刻、所定の勤務時間（第三十八條第一項又は第二項による勤務時間をいう。以下同じ。）を超える労働の有無、

五 休憩時間、休日並びに休暇に関する事項

六 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び懲戒に関する事項

十一 明示は、前項第一号から第五号まで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。

十二 採用の取消

第十條 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 第八條の提出書類に不実記載があつた場合

二 採用面接に当たり虚偽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

第十一條 配置換

第十二條 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。

第十三條 前項の規定により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。

第十四條 退職及び解雇

第十五條 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 契約期間が満了したとき（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。

第十六條 契約期間満了による退職

第十七條 一年を超えて雇用された時間雇用教職員について、契約期間満了後に更新を行わない場合には、当該契約期間満了日の三十日

前までにその旨を通知する。ただし、当該契約期間満了後に更新を行わ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。

第十八條 前項の場合において、時間雇用教職員が契約を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。

第十九條 自己都合による退職手続

第二十條 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三十日前までに、文書をもって申し出なければならない。

第二十一條 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。

第二十二條 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。

第二十三條 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。

第二十四條 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。

第二十五條 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。

第二十六條 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。

第二十七條 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。

第二十八條 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。

第二十九條 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。

第三十條 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。

第三十一條 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。

第三十二條 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。

第三十三條 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。

第三十四條 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。

第三十五條 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。

第三十六條 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。

第三十七條 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。

第三十八條 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。

第三十九條 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。

第四十條 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。

第四十一條 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。

第四十二條 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。

第四十三條 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。

第四十四條 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。

第四十五條 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。

第四十六條 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。

第四十七條 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。

第四十八條 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。

第四十九條 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。

第五十條 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。

第五十一條 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。

第五十二條 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。

第五十三條 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。

第五十四條 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。

第五十五條 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。

第五十六條 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。

第五十七條 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。

第五十八條 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。

第五十九條 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。

第六十條 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。

第六十一條 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。

第六十二條 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。

第六十三條 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。

第六十四條 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。

第六十五條 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。

第六十六條 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。

第六十七條 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。

第六十八條 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。

第六十九條 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。

第七十條 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。

第七十一條 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。

第七十二條 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。

第七十三條 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。

第七十四條 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。

第七十五條 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。

第七十六條 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。

第七十七條 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。

第七十八條 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。

第七十九條 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。

第八十條 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。

第八十一條 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。

第八十二條 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。

第八十三條 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。

第八十四條 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。

第八十五條 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。

第八十六條 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。

第八十七條 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。

第八十八條 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。

第八十九條 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。

第九十條 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。

第九十一條 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。

第九十二條 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。

第九十三條 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。

第九十四條 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。

第九十五條 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。

第九十六條 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。

第九十七條 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。

第九十八條 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。

第九十九條 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。

第一百條 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。

第十五条 時間雇用教職員が禁錮以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）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 第十条第一号又は第二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）

第十六条 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、労基法第十九条第一項ただし書の規定に該当する場合は、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三十日間
- 二 別に定める産前産後の期間及びその後三十日間

（解雇予告）

第十七条 第十五条の規定により時間雇用教職員を解雇する場合は、少なくとも三十日前に予告し、又は労基法に定める平均賃金（以下「平均賃金」という。）の三十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つ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おいて、当該事由について、行政官庁の承認を受けた場合は、この限りでない。

2 予告の日は、一日について平均賃金を支払つた場合においては、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）

第十八条 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。

（退職等の責務）

第十九条 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）

第二十条 大学は、時間雇用教職員が、退職又は解雇に当たり、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各号に掲げるとおりとする。

- 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。

第三章 給与

（給与の支払）

第二十一条 給与の支払は、国立大学法人京都大学教職員給与規程（平成十六年達示第八十号。以下「給与規程」という。）第二条に定める教職員の給与の支払の例に準ずる。

(給与の種類)

第二十二條 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)

第二十三條 時間雇用教職員の基本給は、時間給とする。

(時間給の決定)

第二十四條 時間雇用教職員の時間給は、別表第一、別表第二及び別表第三に掲げる時間雇用教職員の別に、次の各号に定める額とする。

一 別表第一に掲げる時間雇用教職員の時間給は、別表第四の職名欄の区分に対応する時間給欄に掲げる額とする。ただし、個別に承認を受けた場合は、その額とする。

二 別表第二に掲げる時間雇用教職員の時間給は、別表第五に掲げる額とする。ただし、個別に承認を受けた場合は、その額とする。

三 別表第三に掲げる時間雇用教職員の時間給は、別表第六の職名欄の区分に対応する時間給欄に掲げる額とする。

(給与の計算期間及び給与の支給日)

第二十五條 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、給与規程第九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)

第二十六條 契約期間が一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、給与規程第十八条に定める教職員(特別勤務手当)の例に準じて通勤手当を支給することができる。

(特別勤務手当)

第二十七條 時間雇用教職員には、給与規程第二十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)

第二十八條 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)

第二十九條 時間雇用教職員には、給与規程第二十三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、教職員の所定の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、給与規程第二十五条に定める教職員の例に準じて夜勤手当を支給する。

3 前二項の適用に当たっては、給与規程第二十三条及び給与規程第二十五条の規定中「第三十九条に規定する勤務一時間あたりの給与額」とあるのは、「その者に支給される時間給額」と読み替える。

第四章 服務

(誠実義務)

第三十条 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)

第三十一条 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)

第三十二条 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 六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場合

2 前項各号の承認手続は、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)

第三十三条 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)

第三十四条 時間雇用教職員は、次の各号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(以下この条において「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、又は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)

第三十五条 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(平成十六年達示第八十一号)を準用する。

(セクシユアル・ハラスメントに関する措置)

第三十六条 セクシユアル・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ユアル・ハラスメントの防止等に関する規程(平成十六年達示第八十二号)を準用する。

(入構禁止又は退出)

第三十七条 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。

第五章 勤務時間、休日、休暇等

(勤務時間、休憩時間)

第三十八条 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、次の各号に定めるとおりとする。

- 一 始業 午前九時
- 二 終業 午後四時
- 三 休憩 正午から午後一時まで

2 前項の規定にかかわらず、教職員の一週間当たりの勤務時間の四分の三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)

第三十九条 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するものとする。ただし、やむを得ない場合には署名に代えることができる。この場合、事後速やかに押印に訂正するものとする。

(休日)

第四十条 時間雇用教職員の休日は、四週間に四日を下回らないように個別に定める。

(事業場外の勤務)

第四十一条 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(以下この条において「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ぬ。

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難いときは所定の勤務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、当該業務に關しては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間又は労基法第三十八条の二第二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)

第四十二条 業務の都合上必要があると認める場合は、第三十八条の規定にかかわらず、時間外勤務又は休日勤務を命ぜることがある。

2 前項の場合において、労基法第三十二条の規定による労働時間を超える勤務又は労基法第三十五条の規定による休日における勤務については、労基法第三十六条第一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)

第四十三条 前条の規定により時間外勤務を命ぜられたために、一日の勤務時間が八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一時間の休憩時間を与える。

(災害時の勤務)

第四十四条 災害その他避けることのできない事由によつて、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三十二条の規定による労働時間を超える勤務又は労基法第三十五条の規定による休日における勤務を命ぜることができる。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)

第四十五条 時間雇用教職員の有給の年次休暇は、次各号に定める日数とする。

一 一週間の勤務日が五日以上とされている時間雇用教職員、一週間の勤務日が四日以下とされている時間雇用教職員で一週間の勤務時間が三十時間であるもの及び週以外の期間によつて勤務日が定められている時間雇用教職員で一年間の勤務日が二百十七日以上であるものが、雇用の日から六月間継続勤務し、全勤務日の八割以上出勤した場合、次の一年間において十日

二 前号に掲げる時間雇用教職員が、雇用の日から一年六月以上継続勤務し、継続勤務期間が六月を超えることとなる日(以下「六月経過日」という。)から起算してそれぞれの一年間の全勤務日の八割以上出勤した場合、次の一年間において、十日に、次の表の上欄に掲げる六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下欄に掲げる日数を加算した日数(当該日数が二十日を超える場合は、二十日)

六月経過日から起算した継続勤務年数	日数
一年	一日
二年	二日
三年	四日
四年	六日
五年	八日
六年以上	十日

三 一週間の勤務日が四日以下とされている時間雇用教職員（一週間の勤務時間が三十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つて勤務日が定められている時間雇用教職員で一年間の勤務日が四十八日以上二百十六日以下であるものが、雇用の日から六月間継続勤務し全勤務日の八割以上出勤し、又は雇用の日から一年六月以上継続勤務し六月経過日から起算してそれぞれの一年間の全勤務日の八割以上出勤した場合、次の表の一週間又は一年間の勤務日の日数欄の区分に応じ、継続勤務期間の頂の区分ごとに定める日数

継続勤務期間							一週間又は一年間の勤務日の日数			
六月	一年六月	二年六月	三年六月	四年六月	五年六月	六年六月以上	四日	三日	二日	一日
							百六十九日から 二百十六日まで	百二十一日から 百六十八日まで	七十三日から 百二十日まで	四十八日から 七十二日まで
							十五日	十一日	七日	三日
							十三日	十日	六日	三日
							十二日	九日	六日	三日
							十日	八日	五日	二日
							九日	六日	四日	二日
							八日	四日	四日	二日
							七日	三日	三日	一日
							十五日	十一日	七日	三日

2 前項の全勤務日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当たっては、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のみならず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け出なければならぬ。ただし、やむを得ない事由によつてあらかじめ届け出ることができなかった場合には、その事由を付して事後において届け出なければならぬ。

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、二十日を限度として、次の一年間に繰り越すことができる。

6 年次休暇は、一日を単位とする。

第四十六条 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

得ないと認められるとき 必要と認められる期間

三 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等（以下本号において「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）から連続する三日の範囲内の期間

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（第七号に掲げる場合にあっては、六月以上の契約期間が定められている者又は六月以上継続勤務している者に限り、第八号に掲げる場合にあっては、六月以上の契約期間が定められている者又は六月以上継続勤務している者であつて、一週間の所定勤務日数が二日を超える者に限る。ただし、第八号の休暇を取得できる時間雇用教職員の制限については、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号。以下第五十条において「育児・介護休業法」という。）による労使協定がある場合に限る。）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 六週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）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八週間を経過する日までの期間（産後六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 生後一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 一日二回それぞれ三十分以内の期間（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、又は労基法第六十七条第一項の規定により同日における育児時間を請求した場合は一日二回それぞれ三十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

七 所定勤務日数が週五日以上であり、一週間における所定の勤務時間が二十時間以上の時間雇用教職員が、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（第四号及び第五号に掲げる場合を除く。） 一の事業年度において十日の範囲内の期間

八 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する時間雇用教職員が、その子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の事業年度において五日の範囲内の期間

3 前二項の休暇は、必要に応じて一日、一時間又は一分を単位として取り扱うものとする。ただし、前項第一号及び第二号に掲げる場合においては、一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。

第六章 女性

（妊産婦である女性時間雇用教職員の就業制限等）



第四十七条 妊娠中の女性時間雇用教職員及び産後一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、午後十時から午前五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）

第四十八条 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（昭和四十年法律第百四十一号）第十条に規定する保健指導又は同法第十三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 前項の承認の手続は、就業規則の適用を受ける教職員に準ずるものとする。

（妊産婦である女性時間雇用教職員の業務軽減等）

第四十九条 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、一日を通じて一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。

4 前二項の承認の手続は、就業規則の適用を受ける教職員に準ずるものとする。

第七章 育児・介護休業等

（育児・介護休業等）

第五十条 時間雇用教職員の育児休業、介護休業、育児部分休業（育児早退休業は除く。）及び介護部分休業に関する取扱いについては、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（平成十六年達示第八十四号。以下「育児・介護規程」という。）を準用する（第十二条第二項から第十四条まで、第十五条第二項、第十七条第二項、第三十二条第二項及び第三十九条を除く。）。この場合において、「教職員」とあるのは「時間雇用教職員」と読み替えるほか、別表第七の上欄に掲げる育児・介護規程の条の規定は、同表下欄のとおりとする。

第八章 賞罰

（表彰）

第五十一条 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つた者
- 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、特別の功労があつた者
- 四 業務上の犯罪を未然に防く等その功労が顕著であつた者
- 五 その他特に教職員の模範として推奨すべき実績があつた者

（懲戒）

第五十二条 時間雇用教職員が次条の規定による懲戒事由に該当する場合は、これに対し次の各号に定める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 一回の額が平均賃金の一日分の半額、かつ、一給与支払期における給与の総額の十分の一を上限として給与を減額する。
- 三 停職 一年以上一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、三十日前に解雇を予告する。予告しないときは、平均賃金の三十日分の手当

を支払って解雇する。ただし、予告の日数は、一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。

(懲戒の事由及び手続)

第五十三条 時間雇用教職員の懲戒の事由及び懲戒の手続については、国立大学法人京都大学教職員懲戒規程（平成十六年達示第八十六号。以下「懲戒規程」という。）を準用する。

(訓告等)

第五十四条 第五十二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は、訓告、嚴重注意、注意を行う。

(損害賠償)

第五十五条 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、第五十二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。

第九章 安全衛生

(協力義務)

第五十六条 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（昭和四十七年法律第五十七号）及びその他の関係法令のほか、大学の指示を遵守するとともに、大学が行う安全及び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)

第五十七条 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)

第五十八条 時間雇用教職員は、大学が行う安全及び衛生に関する教育又は訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第五十九条 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)

第六十条 時間雇用教職員は、次の各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

- 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、又は許可なく当該地域には立ち入らないこと。

(就業の禁止)

第六十一条 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。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 前二号に準ずる者

第十章 出張

(出張)

第六十二条 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、速やかに報告しなければならない。

(旅費)

第六十三条 前条の出張に要する旅費については、国立大学法人京都大学旅費規程（平成十六年達示第九十三号）の定めるところによる。

第十一章 災害補償

(業務上の災害補償)

第六十四条 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（昭和二十二年法律第五十号。次条において「労災法」という。）及び国立大学法人京都大学災害補償規程（次条において「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)

第六十五条 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。

第十二章 発明

(発明)

第六十六条 時間雇用教職員の発明（特許権、実用新案権及び意匠権）の取扱いについては、京都大学発明規程（平成十六年達示第九十六号）による。

(施行期日)

- 1 この規則は、平成十七年四月一日から施行する。
- 2 この規則の施行の日に時間雇用教職員として雇用する者のうち、平成十七年三月三十一日に時間雇用教職員であった者については、第四条第二項ただし書の規定は、適用しない。
- 3 改正後の第十五条第一項の規定にかかわらず、平成十六年三月三十一日以前にした行為により禁錮以上の刑に処せられた場合は、なお従前の例による。

別表第一

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60歳 (ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。)	・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20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		
医療技術補佐員		医療技術に関する職務の補佐業務に従事		
看護技術補佐員		看護技術に関する職務の補佐業務に従事		
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		
労務補佐員		労務作業に従事	満63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60歳 (ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。)	・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

別表第二

職 種	資格・職務能力	職 務 内 容	雇用年齢上限	その他の事項
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63歳 (ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。)	・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
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		・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寄附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 ・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	当該プログラムに係る研究又は教育に従事		・当該プログラムの継続している間、雇用可能 ・当該科学技術振興調整費の(目)科学技術総合研究委託費にて雇用される場合に限る ・学生、研究生等を除く

	る部局の長が認めた者		
産学官連携研究員	次の各要件をすべて満たす者 ・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"> <li>・当該共同研究・受託研究のの継続している間、雇用可能</li> <li>・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</li> <li>・学生、研究生等を除く</li> </ul>
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 ・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	当該プロジェクトに係る研究に従事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該プロジェクトの継続している間、雇用可能</li> <li>・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</li> <li>・学生、研究生等を除く</li> </ul>
研究員(科学研究)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・原則として他の職に就いていない者</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該プロジェクトの継続している間、雇用可能</li> <li>・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</li> <li>・学生、研究生等を除く</li> </ul>
研究員(学術研究奨励)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該寄附金にて雇用される場合に限る</li> <li>・寄附講座・寄附研究部門に係るものは除く</li> <li>・学生、研究生等を除く</li> </ul>
研究員(特別教育研究)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該プロジェクトの継続している間、雇用可能</li> <li>・当該特別教育研究経費にて雇用される場合に限る</li> <li>・学生、研究生等を除く</li> </ul>
研究員(改革推進)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該プロジェクトの継続している間、雇用可能</li> <li>・当該大学改革推進経費にて雇用される場合に限る</li> <li>・学生、研究生等を除く</li> </ul>
研究員(学術支援)		競争的資金に係る研究の応用等に関する研究に従事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・間接経費にて雇用される場合に限る</li> <li>・学生、研究生等を除く</li> </ul>
研究員(プロジェクト名等)		当該プロジェクト等に係る研究に従事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・前各項に掲げるもののほか、総長が認めるもの</li> <li>・プロジェクト名等は、当該プロジェクト等の内容を示す名称として総長が定める</li> <li>・当該研究がプロジェクトである場合は、当該プロジェクトの継続している間、雇用可能</li> <li>・当該プロジェクト等経費にて雇用される場合に限る</li> <li>・学生、研究生等を除く</li> </ul>

別表第三

職 種	資格・職務能力	職 務 内 容	雇用年齢上限	その他の事項
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	・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	・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 ・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63歳 (ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。)	・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20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		・当該ティーチング・アシスタント経費、研究拠点形成費補助金(研究拠点形成費)又は大学改革推進経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		・当該リサーチ・アシスタント経費、研究拠点形成費補助金(研究拠点形成費)又は大学改革推進経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)
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		・任期については、法科大学院の定めによる

別表第四

職 名	時 間 給	
事務補佐員 技術補佐員，技術補佐員（研究支援推進員） 技能補佐員，技能補佐員（研究支援推進員） 労務補佐員	A	900円
	B	1,000円
	C	1,100円
	D	1,200円
医療技術補佐員	A	900円
	B	1,000円
	C	1,100円
	D	1,200円
	E	1,300円
	F	1,400円
	G	1,500円
	H	1,600円
	I	1,700円
看護医療技術補佐員	A	1,000円
	B	1,100円
	C	1,200円
	D	1,300円
	E	1,400円
	F	1,500円
	G	1,600円
	H	1,700円
	I	1,800円
	J	1,900円
	K	2,000円
	L	2,100円
	M	2,200円
	N	2,300円
教務補佐員	A	1,000円
	B	1,200円
	C	1,400円
	D	1,600円
	E	1,800円

雇用する者の経験及び就かせる業務の内容等により単価を決定するものとする。

別表第五

職 名	時 間 給	
医師，歯科医師	A	1,300円
寄附講座教員，寄附研究部門教員	B	1,500円
研究員（科学技術振興）	C	1,700円
産学官連携研究員	D	1,900円
研究員（COE）	E	2,100円
研究員（科学研究）	F	2,300円
研究員（学術研究奨励）	G	2,500円
研究員（特別教育研究）	H	2,700円
研究員（改革推進）	I	2,900円
研究員（学術支援）	J	3,100円
研究員（プロジェクト名等）	K	3,300円
	L	3,500円
	M	3,700円
	N	3,900円

雇用する者の経験及び就かせる業務の内容等により単価を決定するものとする。

別表第六

職 名	時 間 給 額
講師	学外者（時間給） 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)	(時間給) 3,900円
ティーチング・アシスタント リサーチ・アシスタント	修士課程学生(時間給) 1,200円 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
法科大学院特別教授 法科大学院特別助教授	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



- 第三条 時間雇用教職員は、当該時間雇用教職員の一歳に満たない子を養育するために、大学に申し出ることに  
 により、当該子が一歳に達する日まで育児休業をすることができない。ただし、当該子について、既に育児休  
 業をしたことがあるときは、特別の事情がある場合を除き、当該申出をすることができない（任期又は期間  
 を付して雇用される者が育児休業をしている場合において、その任期又は期間の終了後、任期又は期間の更  
 新に伴い、その初日から引き続き申し出る場合を除く。）。
- 2 前項で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。
- 一 育児休業をしていた時間雇用教職員が、第十条第一項第三号に掲げる事由に該当したことにより育児休  
 業が終了した後、同号に規定する産前の休暇又は産後の休暇に係る子が死亡し、又は養子縁組等により教  
 職員と別居したとき。
- 二 育児休業をしていた時間雇用教職員が、第十条第一項第四号に掲げる事由に該当したことにより育児休  
 業が終了した後、同号に規定する申出に係る子が死亡し、又は養子縁組等により時間雇用教職員と別居し  
 たとき。
- 三 育児休業をしていた時間雇用教職員が、第十条第一項第五号に掲げる事由に該当したことにより育児休  
 業が終了した後、同号に規定する申出に係る要介護者が死亡し、又は離婚、婚姻の取消、離縁等により教  
 職員との親族関係が消滅したとき。
- 四 育児休業の申出の際、両親が育児休業等により子を養育するための計画について育児休業計画書により  
 大学に申し出した時間雇用教職員が当該申出に係る育児休業をし、当該育児休業の終了後、当該時間雇用教  
 職員の育児休業申出に係る子の親である配偶者（以下この章及び次章において「配偶者」という。）が三  
 月以上の期間にわたり当該子を常態として養育したとき（この号の規定に該当したことにより当該子につ  
 いて既に育児休業をしたことがある場合を除く。）。
- 五 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児休業の終了時に予測す  
 ることができなかった事実が生じたことにより当該育児休業に係る子について、再度の育児休業をしなけ  
 ればその養育に著しい支障を生じるとき。
- 3 第一項に定めるもののほか、時間雇用教職員は、その養育する一歳から一歳六ヶ月に達するまでの子につ  
 いて、時間雇用教職員又はその配偶者が、当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合で次の各号  
 のいずれかに該当する場合は、大学に申し出ることにより、育児休業をすることができ。ただし、その配  
 偶者が当該子の一歳到達日において育児休業をしているものにあつては、次条第一項第三号、第四号及び第  
 五号に該当しないもの限り、当該申出をすることができる。この申出に関する事項は、第五条から第八条  
 及び第十条の規定を準用し、この場合において、「三歳」とあるのは、「一歳六ヶ月」と、「一月」とあるのは  
 「二週間」と読み替えるものとする。
- 一 当該申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当該子が一  
 歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合
- 二 常態として当該申出に係る子の養育を行っている配偶者であつて当該子が一歳に達する日後の期間につ  
 いて常態として当該子の養育を行う予定であつたものが次のいずれかに該当した場合
- イ 死亡したとき。
- ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により当該申出に係る子を養育することが困難な状態に  
 なつたとき。
- ハ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が当該申出に係る子と同居しないこととなつたとき。

二 六週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しないとき。

第四条

第四条 前条第一項の規定にかかわらず、次の各号の一（ただし、第一号、第二号及び第五号については、育児・介護休業法第六条第一項による労使協定がある場合に限る。）に該当する時間雇用教職員は育児休業をすることができない。

- 一 育児休業申出があつた日の翌日から一年以内に退職することが明らかでない時間雇用教職員
- 二 育児休業により養育しようとする子を時間雇用教職員以外の当該子の親が常態として養育することができるとき
- 三 大学に引き続き雇用された期間が一年に満たない時間雇用教職員
- 四 育児休業により養育する子が一歳に達する日から一年を経過する日までの間に、労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである時間雇用教職員
- 五 一週間の所定勤務日数が二日以下の時間雇用教職員

二 前項第二号に規定する常態として養育することができるとは、次の各号のいずれにも該当する場合とする。

- 一 職業に就いていないこと（育児休業その他の休業により就業していない場合及び一週間の就業日数が二日以下の場合を含む。）
- 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態にないこと。
- 三 出産予定日の六週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）以内又は産後八週間以内でないこと。
- 四 育児休業申出に係る子と同居していること。

第八条

第八条 育児休業の申出をした時間雇用教職員は、育児休業開始予定日とされた日（第五条第二項、同条第三項又は第六条第二項の規定による大学の指定があつた場合にあつては、当該大学の指定した日、第六条第一項の規定により育児休業開始予定日の変更された場合にあつては、当該変更後の育児休業開始予定日とされた日。第三項及び次条において同じ。）の前日までに所定の申出書を大学に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 前項により育児休業の申出を撤回した場合、当該育児休業の申出に係る子については、次の各号の一に該当する場合を除き、第三条第一項の規定にかかわらず、育児休業の申出をすることができない。
  - 一 配偶者が死亡したとき。
  - 二 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になつたとき。
  - 三 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなつたとき。
- 3 育児休業の申出がなされた後、育児休業開始予定日とされた日の前日までに、次の各号の一に該当する場合には、当該育児休業の申出は、されなかつたものとみなす。ただし、第五号については、育児・介護休業法による労使協定がある場合に限る。この場合において時間雇用教職員は、大学に対して当該事由が生じた旨を遅滞なく届出しなければならぬ。
  - 一 育児休業申出に係る子が死亡したとき。
  - 二 育児休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消があつたとき。
  - 三 育児休業申出に係る子が養子となつたことその他の事情により当該育児休業申出をした時間雇用教職員と当該子とが同居しないこととなつたとき。

	<p>四 育児休業申出をした時間雇用教職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、当該育児休業申出に係る子が一歳に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったとき。</p> <p>五 時間雇用教職員以外の育児休業申出に係る子の親が常態として養育することができなくなったとき。</p>
<p>第十条</p>	<p>第十条 育児休業期間は、次の各号の一に該当する場合には、前条の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第八条第三項第五号に掲げる事情が生じた場合にあつてはその日から二週間以内であつて大学の指定した日、第三号及び第五号に掲げる事情が生じた場合にあつてはその前日）に終了する。</p> <p>一 第八条第三項各号に掲げる事由が生じたとき。</p> <p>二 育児休業申出に係る子が一歳に達したとき。</p> <p>三 育児休業をしている時間雇用教職員について産前の休暇又は産後の休暇が開始されたとき。</p> <p>四 育児休業をしている時間雇用教職員について当該育児休業に係る子以外の子について育児休業が開始されたとき。</p> <p>五 育児休業をしている時間雇用教職員について新たに第三十一条の規定による介護休業が開始されたとき。</p> <p>2 育児休業をしている時間雇用教職員は、第八条第三項各号に掲げる事由が生じた場合には、遅滞なくその旨を大学に届出しなければならない。</p> <p>3 第五条第四項の規定は、前項の届出について準用する。</p>
<p>第十六条</p>	<p>第十六条 次の各号の一（労使協定がある場合に限る。）に該当する時間雇用教職員は育児部分休業をすることができない。</p> <p>一 育児部分休業により養育しようとする子について、配偶者が育児・介護休業法その他の法律により育児休業をしている時間雇用教職員</p> <p>二 前号に掲げる時間雇用教職員のほか、育児部分休業をしようとする時間において、育児部分休業により養育しようとする子を時間雇用教職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該時間雇用教職員</p> <p>三 大学に引き続き雇用された期間が一年に満たない時間雇用教職員</p> <p>四 一週間の所定勤務日数が二日以下の時間雇用教職員</p>
<p>第十七条</p>	<p>第十七条 育児部分休業は、国立大学法人京都大学時間雇用教職員就業規則（以下「時間雇用教職員就業規則」という。）第三十八条に規定する正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、一日を通じて二時間（時間雇用教職員就業規則第四十六条第二項第三号に規定する保育時間を承認されている時間雇用教職員については、二時間から当該保育時間を減じた時間）を超えない範囲内で、時間雇用教職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、三十分を単位として行うものとする。</p>
<p>第十九条</p>	<p>第十九条 育児部分休業により勤務しない場合には、その勤務しない一時間につき、時間雇用教職員就業規則第二十四条に規定する時間給を減額する。</p>
<p>第二十二條</p>	<p>第二十二條 前条の請求は、時間雇用教職員以外の当該請求に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして次の各号のいずれにも該当する場合は、これを行うことができない。</p> <p>一 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び一週間の所定勤務日数が二日以下の者を含む。）であること。</p>

	<p>第二十七條</p> <p>二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。</p> <p>三 六週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しない者でないこと。</p> <p>四 請求に係る子と同居している者であること。</p> <p>2 前項に定めるもののほか、前条の請求は、次の各号の一に該当する時間雇用教職員は行うことができない。</p> <p>一 大学に引き続き雇用された期間が一年に満たない時間雇用教職員</p> <p>二 一週間の所定勤務日数が二日以下の時間雇用教職員</p>
<p>第二十七條</p>	<p>第二十七條 前条の請求は、次の各号の一に該当する時間雇用教職員は、これを行うことができない。</p> <p>一 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の十六歳以上の同居の家族（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第五号の家族をいう。以下同じ。）であつて、次の各号のいずれにも該当する者がいる場合の当該時間雇用教職員</p> <p>イ 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が一月について三日以下の者を含む。）であること。</p> <p>ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。</p> <p>ハ 六週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しない者でないこと。</p> <p>ニ 正規の勤務時間の全部が深夜にある時間雇用教職員</p> <p>三 大学に引き続き雇用された期間が一年に満たない時間雇用教職員</p> <p>四 一週間の所定勤務日数が二日以下の時間雇用教職員</p>
<p>第三十一条</p>	<p>第三十一条 時間雇用教職員は、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により二週間以上の期間にわたる日常生活を営むのに支障がある者（以下「要介護者」という。）を介護するために、大学に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、次の各号の一（第四号については、育児・介護休業法第十条第二項の規定による労使協定がある場合に限る。）に該当する時間雇用教職員は、これを行うことができない。</p> <p>一 大学に引き続き雇用された期間が一年に満たない時間雇用教職員</p> <p>二 介護休業申出があつた日の翌日から九十三日以内に退職することが明らかな時間雇用教職員</p> <p>三 介護休業申出があつた日から起算して九十三日を経過する日から一年を経過する日までの間に、契約期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである時間雇用教職員</p> <p>四 前項の要介護者の対象者は、次の各号の一に該当する者をいう。</p> <p>2 前項の要介護者の対象者は、次の各号の一に該当する者をいう。</p> <p>一 同居・別居を問わない</p> <p>イ 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。以下この項において同じ。）</p> <p>ロ 口 父母</p> <p>ハ 子</p> <p>ニ 配偶者の父母</p> <p>二 同居を条件とする</p>

	<p>イ 祖父母、又は孫</p> <p>ロ 兄弟姉妹</p> <p>ハ 父母の配偶者</p> <p>ニ 配偶者の父母の配偶者</p> <p>ホ 子の配偶者</p> <p>ヘ 配偶者の子</p>
<p>第三十五条</p>	<p>第三十五条 介護休業を申し出た時間雇用教職員が、介護休業をすることができる期間（以下「介護休業期間」という。）は、要介護者一人につき、九十三日から当該申出に係る要介護者についての次に掲げる日数を合算した日数を差し引いた日数の期間を限度とする。ただし、要介護者の各々が一の継続する状態ごとに一回とする。</p> <p>一 介護休業をした日数</p> <p>二 育児・介護規程第四十条に規定する介護部分休業をした日数</p> <p>2 前項ただし書の規定は、締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日とする介護休業をしている時間雇用教職員が、当該介護休業に係る要介護者について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。</p>
<p>第三十八条</p>	<p>第三十八条 介護休業により勤務しない場合には、その勤務しない一時間につき、時間雇用教職員就業規則第二十三条に規定する時間給を減額する。</p>
<p>第四十条</p>	<p>第四十条 時間雇用教職員は、要介護者を介護するために、大学に申し出ることにより、一日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「介護部分休業」という。）ができる。ただし、次の各号の一（労使協定がある場合に限る。）に該当する教職員は、これを行うことができない。</p> <p>一 大学に引き続き雇用された期間が一年に満たない時間雇用教職員</p> <p>二 介護部分休業申出があった日の翌日から九十三日以内に退職することが明らかな時間雇用教職員</p> <p>三 一週間の所定勤務日数が二日以下の時間雇用教職員</p>
<p>第四十一条</p>	<p>第四十一条 介護部分休業ができる期間は、次の各号によるものとする。</p> <p>一 介護休業も取得する場合 介護休業と併せて要介護者一人につき、通算九十三日の期間。ただし、要介護者の各々が一の継続する状態ごとに一回とする。</p> <p>二 介護部分休業だけの場合 要介護者一人につき、通算九十三日の期間。ただし、要介護者の各々が一の継続する状態ごとに一回とする。</p> <p>2 介護部分休業は、一日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した四時間の範囲内で、必要とされる時間について一時間を単位として行うものとする。</p>
<p>第四十四条</p>	<p>第四十四条 時間雇用教職員は、要介護者を介護するために、大学に請求することにより、制限時間を超過して時間外勤務を命ぜられることはない。ただし、業務の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する時間雇用教職員は時間外勤務の制限を請求することができない。</p>

	<p>第四十九条</p>
<p>一 大学に引き続き雇用された期間が一年に満たない時間雇用教職員</p> <p>二 一週間の所定勤務日数が二日以下の時間雇用教職員</p>	<p>第四十九条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する時間雇用教職員は、請求することができない。</p> <p>一 当該請求に係る深夜において、常態として当該要介護者を介護することができる当該要介護者の十六歳以上の同居の家族であつて、次の各号のいずれにも該当する者がいる場合の当該時間雇用教職員</p> <p>イ 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が一月について三日以下の者を含む。）であること。</p> <p>ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、請求に係る要介護者を介護することが困難な状態にある者でないこと。</p> <p>ハ 六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産する予定であるか又は産後八週間を経過しない者でないこと。</p> <p>ニ 正規の勤務時間の全部が深夜にある時間雇用教職員</p> <p>三 大学に引き続き雇用された期間が一年に満たない時間雇用教職員</p> <p>四 一週間の所定勤務日数が二日以下の時間雇用教職員</p>