

# 国立大学法人京都大学教職員休職規程

平成16年4月1日

達示第77号制定

## (目的)

第1条 この規程は、国立大学法人京都大学教職員就業規則(平成16年達示第70号。以下「就業規則」という。)第15条第3項の規定に基づき、国立大学法人京都大学(以下「大学」という。)に勤務する教職員(以下「教職員」という。)の休職の取扱いに関する必要な事項を定めることを目的とする。

## (病気休職)

第2条 就業規則第15条第1項第1号による休職及びその期間の決定は、教員にあっては教育研究評議会、その他の職員にあっては人事審査委員会(以下「評議会又は委員会」という。)の議に基づき総長が行う。ただし、当該教職員から同意書の提出があった場合は、教員にあっては教授会又はこれに代わる会議の議に基づき、その他の職員にあっては人事審査委員会の議を経ることなく、総長が行う。

2 就業規則第15条第1項第1号の事由により教職員を休職にする場合又は休職の期間を更新する場合は、原則として医師の診断の結果に基づいて行うものとする。この場合において、総長は大学の産業医若しくは指定する医師への受診を命じ、又は本人の主治医に直接意見を聴取することができる。

3 前項の規定による受診を命ぜられた教職員は、速やかに医師の診断書を提出しなければならない。

## (起訴休職)

第3条 就業規則第15条第1項第2号による休職は、評議会又は委員会の議に基づき総長が行う。この場合において、それぞれの教職員の職務遂行、職場の秩序維持等を総合勘案し、事案ごとに判断するものとする。

## (研究休職)

第4条 就業規則第15条第1項第3号による休職は、教授会又はこれに代わる会議の議に基づき総長が行う。ただし、単なる知識の習得又は資格の取得を目的とする場合は該当しない。

2 就業規則第15条第1項第3号の研究所、その他大学の認める公共的施設は、個別の機関の具体的な業務内容に則して判断するものとする。ただし、次の各号のいずれにも該当する研究所については包括的に認めるものとする。

- (1) 設立の根拠法規から公共性を有していることが明らかであること
- (2) 定款又は寄附行為等から主として研究事業を行うことが明らかであること
- (3) 各年度の事業計画等において具体的な研究計画が定められていること
- (4) 研究費が経常的に予算に計上されていること
- (5) 研究内容が、基礎的、創造的で学問分野との関連性を十分に有していること
- (6) 研究実績が学術的に評価され、かつ、当該団体の機関誌等により広く公表されていること
- (7) 研究業務に従事する者が当該団体の全職員の3分の2以上を占めていること

## (専従休職及びその他大学が必要と認める休職)

第5条 就業規則第15条第1項第4号及び第5号による休職は、評議会又は委員会の議に基づき総長が行う。

## (休職の手続)

第6条 教職員を休職にする場合又は休職期間を更新する場合には、その事由を記載した説明書を教職員に交付して行うものとする。ただし、当該教職員から同意書の提出があった場合はこの限りでない。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行の際現に国家公務員法(昭和22年法律第120号)第79条又は人事院規則11-4第3条の規定により休職とされている教職員については、就業規則第15条第1項の規定により休職とされている教職員とみなす。

附 則

この規程は、平成19年6月28日から施行する。

附 則

この規程は、平成19年12月18日から施行する。