

国立大学法人京都大学特定有期雇用教職員就業規則等新旧対照表

改正前	改正後
<p><b>国立大学法人京都大学特定有期雇用教職員就業規則</b></p> <p>(平成18年達示第21号)</p> <p>第1章 総則 (中略) (特定有期雇用教職員の定義)</p> <p>第2条 この規則において「特定有期雇用教職員」とは、次の各号に掲げるものをいう。</p> <p>(1) 年俸制特定教員 任期を付して雇用する教員のうち、総長の認める特定のプログラム、プロジェクト等により特定教授、特定准教授、特定講師又は特定助教の職名で雇用される者</p> <p>(2) 特定拠点教員 任期を付して雇用する教員のうち、世界トップレベル国際研究拠点形成促進プログラム（以下「トップレベル拠点プログラム」という。）又はiPS細胞研究プログラム（再生医療実現拠点ネットワークプログラムを実施するため他のプログラム、プロジェクト等と複合させることについて認定を受けたプログラムをいう。以下同じ。）により特定拠点教授、特定拠点准教授、特定拠点講師又は特定拠点助教の職名で雇用される者</p> <p>(3) 特定外国語担当教員 任期を付して雇用する教員のうち、外国語科目又は専門教育科目を担当させるに足る高度の専門的学識又は技能を有する者で、特定外国語担当教授、特定外国語担当准教授又は特定外国語担当講師の職名で雇用される者</p> <p>(4) 特定病院助教 任期を付して雇用する教員のうち、医師免許又は歯科医師免許を取得している者であって、医学部附属病院が定め、総長の認める特定のプログラム、プロジェクト等により雇用される者</p> <p>(5) 特定専門業務職員 任期を付して雇用する職員のうち、総長が必要と認める特定の専門的業務に従事する者</p> <p>(6) 特定職員 任期を付して雇用する職員のうち、高度な専門的知識及び豊富な実務経験を必要とする専門的業務に従事する者</p> <p>(7) 特定研究員 任期を付して雇用する職員のうち、総長の認める特定のプログラム、プロジェクト等により雇用される者</p> <p>(8) 特定医療技術職員 任期を付して雇用する技術職員のうち、別表第1左欄に掲げる職名に係る免許を取得している者又は当該免許の試験に合格し、かつ、免許証が未交付の者であって、それぞ</p>	<p>第1章 総則 (特定有期雇用教職員の定義)</p> <p>第2条</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p> <p>(4)</p> <p>(5)</p> <p>(6)</p> <p>(7)</p> <p>(8)</p> <p>(同 左)</p>

改正前	改正後
<p>れ同表左欄又は右欄に掲げる職名で雇用されることにつき業務の遂行上必要な能力を有すると当該部局の長が認めた者</p> <p>第2章 年俸制特定教員 (中 略) (契約期間)</p> <p>第5条 年俸制特定教員の契約期間は、当該プログラム、プロジェクト等の継続する期間以内とし、当該期間を限度として、これを更新することができる。</p> <p>2 前項の規定により更新された契約期間の満了後に労働契約を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。</p> <p>3 前項の場合において、年俸制特定教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。 (名称)</p> <p>第6条 年俸制特定教員について、総長の定めるところにより、必要に応じて当該資金、プログラム、プロジェクト等の名称を職名に付記することができる。 (中 略) (他の規則の準用)</p> <p>第7条 この章に定めるもののほか、年俸制特定教員の就業に関する事項については、就業規則(第23条及び第64条を除く。)の規定を準用する。この場合において、同規則第2条第3項の規定により年俸制特定教員に準用する採用・懲戒等に関する事項のうち、国立大学法人京都大学教員就業特例規則(平成16年達示第71号。以下「教員就業特例規則」という。)第3条、第10条及び第12条の規定中「学系会議等」とあるのは「教授会又はこれに代わる会議」と、第3条第4項中「組織の長(全学教員部会議にあっては国立大学法人京都大学教員選考規程(平成27年達示第76号。以下「教員選考規程」という。))第12条第1項に規定する担当理事。以</p>	<p><u>2 前項に掲げる教職員には、第19条の2又は労働契約法(平成19年法律第128号)第18条の規定(研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律(平成20年法律第63号。以下「研究開発力強化法」という。))第15条の2の規定が適用される場合を含む。)に基づき期間の定めのない労働契約へ転換した教職員(以下「無期雇用教職員」という。)を含む。</u></p> <p>第2章 年俸制特定教員 (契約期間)</p> <p>第5条</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>(名称)</p> <p>第6条</p> <p>(他の規則の準用)</p> <p>第7条 (同 左)</p>

(同 左)

改正前	改正後
<p>下「組織の長」という。）」とあるのは「組織の長（以下「組織の長」という。）」と、就業規則第15条第3項の規定により年俸制特定教員に準用する休職に関する事項のうち、国立大学法人京都大学教職員休職規程（平成16年達示第77号。以下「休職規程」という。）第2条第1項及び第4条第1項の規定中「学系会議又は全学教員部会議」とあるのは「教授会又はこれに代わる会議」と読み替える。</p>	
<p>2 前項前段の規定にかかわらず、就業規則第2条第3項の規定により年俸制特定教員に準用する採用・懲戒等に関する事項のうち、教員就業特例規則第6条の規定、就業規則第31条の規定により年俸制特定教員に準用する給与に関する事項のうち、国立大学法人京都大学教職員給与規程（平成16年達示第80号。以下「給与規程」という。）第5条から第8条まで、第11条から第22条まで、第27条から第33条の6まで、第34条及び第35条の規定並びに就業規則第40条の規定により年俸制特定教員に準用する勤務時間、休暇等に関する事項のうち、国立大学法人京都大学教職員の勤務時間、休暇等に関する規程（平成16年達示第83号。以下「勤務時間等規程」という。）第27条第19号の規定は、これを準用しない。</p>	<p>2 (同 左)</p>
<p>3 第1項前段の規定にかかわらず、就業規則第22条第1項第1号の規定は、総合生存学館、国際高等教育院又は高等研究院において雇用する場合（大学が特に認める場合に限る。）は、これを準用しない。</p>	<p>3</p>
<p>4 前項の規定は、当該雇用する年俸制特定教員が<u>労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定により、期間の定めのない労働契約に転換した場合（以下「無期転換した場合」という。）</u>においては、これを適用しない。</p>	<p>4 前項の規定は、当該雇用する年俸制特定教員が<u>無期雇用教職員となった場合</u>においては、これを適用しない。</p>
<p>第3章 特定拠点教員 (中 略) (契約期間)</p>	<p>第3章 特定拠点教員 (契約期間)</p>
<p>第10条 特定拠点教員の契約期間は、当該プログラムの継続する期間以内とし、当該期間を限度として、これを更新することができる。</p>	<p>第10条</p>
<p>2 前項の規定により更新された契約期間の満了後に労働契約を更新しない場合の通知及び更新しない理由の証明書については、第5条第2項及び第3項の規定を準用する。 (中 略) (他の規則の準用)</p>	<p>2 (同 左)  (他の規則の準用)</p>
<p>第11条 この章に定めるもののほか、特定拠点教員の就業に関する事項については、就業規則（第22</p>	<p>第11条 この章に定めるもののほか、特定拠点教員の就業に関する事項については、就業規則（第22</p>

改正前	改正後
<p>条（無期転換した場合を除く。）、第23条及び第64条を除く。）の規定を準用する。この場合において、同規則第2条第3項の規定により特定拠点教員に準用する採用・懲戒等に関する事項のうち、教員就業特例規則第3条、第10条及び第12条の規定中「学系会議等」とあるのは「教授会又はこれに代わる会議」と、第3条第4項中「組織の長（全学教員部会議にあつては国立大学法人京都大学教員選考規程（平成27年達示第76号。以下「教員選考規程」という。）第12条第1項に規定する担当理事。以下「組織の長」という。）」とあるのは「組織の長（以下「組織の長」という。）」と、就業規則第15条第3項の規定により特定拠点教員に準用する休職に関する事項のうち、休職規程第2条第1項及び第4条第1項の規定中「学系会議又は全学教員部会議」とあるのは「教授会又はこれに代わる会議」と読み替える。</p>	<p>条（無期雇用教職員となった場合を除く。）、第23条及び第64条を除く。）の規定を準用する。この場合において、同規則第2条第3項の規定により特定拠点教員に準用する採用・懲戒等に関する事項のうち、教員就業特例規則第3条、第10条及び第12条の規定中「学系会議等」とあるのは「教授会又はこれに代わる会議」と、第3条第4項中「組織の長（全学教員部会議にあつては国立大学法人京都大学教員選考規程（平成27年達示第76号。以下「教員選考規程」という。）第12条第1項に規定する担当理事。以下「組織の長」という。）」とあるのは「組織の長（以下「組織の長」という。）」と、就業規則第15条第3項の規定により特定拠点教員に準用する休職に関する事項のうち、休職規程第2条第1項及び第4条第1項の規定中「学系会議又は全学教員部会議」とあるのは「教授会又はこれに代わる会議」と読み替える。</p>
<p>2 (略)</p>	<p>2 (同左)</p>
<p>第4章 特定外国語担当教員</p>	<p>第4章 特定外国語担当教員</p>
<p>(中略)</p>	<p>(中略)</p>
<p>(契約期間)</p>	<p>(契約期間)</p>
<p>第12条の3 特定外国語担当教員の契約期間は、5年以内とし、通算5年の期間を限度として、更新することができる。</p>	<p>第12条の3</p>
<p>(準用)</p>	<p>(準用)</p>
<p>第13条 第6条の2並びに第7条第1項及び第2項の規定は、特定外国語担当教員に準用する。この場合において、第7条第1項の規定中「第27条から第33条の6まで」とあるのは「第27条から第33条まで、第33条の3から第33条の6まで」と読み替える。</p>	<p>第13条</p>
<p>2 前項の規定にかかわらず、就業規則第22条第1項第1号の規定は、国際高等教育院において雇用する場合（大学が特に認める場合に限る。）は、これを準用しない。</p>	<p>2</p>
<p></p>	<p>3 前項の規定は、当該雇用する特定外国語担当教員が無期雇用教職員となった場合においては、これを適用しない。</p>
<p>第5章 特定病院助教</p>	<p>第5章 特定病院助教</p>
<p>(中略)</p>	<p>(中略)</p>
<p>(準用)</p>	<p>(準用)</p>
<p>第16条 第6条の2、第7条第1項及び第2項並びに第12条の3の規定は、特定病院助教に準用する。この場合において、第7条第2項の規定中「第11条から第22条まで」とあるのは「第11条から第19条まで、第20条（国立大学法人京都大学教職</p>	<p>第16条 (同左)</p>

改正前	改正後
<p>員特殊勤務手当支給細則（平成16年4月1日総長裁定）第12条に規定する麻酔手当を除く。）、「第21条、第22条」と読み替える。</p> <p>第6章 特定専門業務職員 （中略） （俸給）</p> <p>第18条 特定専門業務職員の俸給月額、30万円から<u>90万円</u>までの範囲で1万円単位の額とする。</p> <p>2・3（略） （契約期間）</p> <p>第19条 特定専門業務職員の契約期間は、5年以内とし、通算5年の期間を限度として、更新することができる。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、総長の認める特定のプログラム、プロジェクト等により雇用される特定専門業務職員の契約期間は、当該プログラム、プロジェクト等の継続する期間以内とすることができる。この場合において、当該契約期間は、これを更新しない。</p> <p>3 前2項の規定にかかわらず、<u>研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成20年法律第63号。以下「研究開発力強化法」という。）</u>第15条の2第1項第1号又は第2号に該当する場合の契約期間は、通算10年の期間を限度として、1回に限り更新することができる。</p> <p>4 前3項の規定にかかわらず、総長が特に必要と認めた場合は、同項に定める期間又は回数を超えて更新することができる。</p> <p>5 第1項、第3項又は前項の規定により更新された契約期間の満了後に労働契約を更新しない場合の通知及び更新しない理由の証明書については、第5条第2項及び第3項の規定を準用する。</p> <p>（準用）</p> <p><u>第19条の2</u>（略） （他の規則の準用）</p> <p>第20条 この章に定めるもののほか、特定専門業務職員の就業に関する事項については、就業規則（第23条及び第64条を除く。）の規定を準用する。</p>	<p>第6章 特定専門業務職員 （俸給）</p> <p>第18条 特定専門業務職員の俸給月額、30万円から<u>120万円</u>までの範囲で1万円単位の額とする。</p> <p>2・3（同左） （契約期間）</p> <p>第19条 } 2 }（同左） 3 } 4 } 5 }（同左）</p> <p><u>（無期労働契約）</u></p> <p><u>第19条の2 1年以上継続して雇用された特定専門業務職員について、就業規則第10条に規定する勤務評定による評価等を勘案のうえ大学が特に認めた場合は、当該契約期間が満了した次の契約から、期間の定めのない労働契約とすることができる。</u></p> <p>（準用）</p> <p><u>第19条の3</u>（同左） （他の規則の準用）</p> <p>第20条（同左）</p>

改正前	改正後
<p>ただし、同規則第31条の規定により特定専門業務職員に準用する給与に関する事項のうち、給与規程第5条から第8条まで、第11条から第22条まで及び第27条から第35条までの規定並びに就業規則第40条の規定により特定専門業務職員に準用する勤務時間、休暇等に関する事項のうち、勤務時間等規程第27条第19号の規定は、この限りでない。</p> <p>2 前項本文の規定にかかわらず、就業規則第22条第1項第3号の規定は、大学が特に認めた場合（<u>無期転換した場合を除く。</u>）は、これを準用しない。</p> <p>3 (略) 第7章 特定職員 (中略) (俸給)</p> <p>第22条 特定職員の俸給月額は、30万円から<u>90万円</u>までの範囲で1万円単位の額とする。</p> <p>2・3 (略) (契約期間)</p> <p>第23条 特定職員の契約期間は、5年以内とし、通算5年の期間を限度として、更新することができる。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、総長の認める特定のプログラム、プロジェクト等により雇用される特定職員の契約期間は、当該プログラム、プロジェクト等の継続する期間以内とすることができる。この場合において、当該契約期間は、これを更新しない。</p> <p>3 前2項の規定にかかわらず、研究開発力強化法第15条の2第1項第1号又は第2号に該当する場合の契約期間は、通算10年の期間を限度として、1回に限り更新することができる。</p> <p>4 前2項の規定にかかわらず、トップレベル拠点プログラム又はiPS細胞研究プログラムにより雇用される特定職員の契約期間は、当該プログラムの継続する期間以内とし、当該期間を限度として、更新することができる。</p> <p>5 前各項の規定にかかわらず、総長が特に必要と認めた場合は、同項に定める期間又は回数を超えて更新することができる。</p> <p>6 第1項又は第3項から前項までの規定により更新された契約期間の満了後に労働契約を更新しない場合の通知及び更新しない理由の証明書については、第5条第2項及び第3項の規定を準用する。 (準用)</p> <p>第24条 第6条の2及び第20条の規定は、特定職員に準用する。 第8章 特定研究員</p>	<p>2 前項本文の規定にかかわらず、就業規則第22条第1項第3号の規定は、大学が特に認めた場合（<u>無期雇用教職員となった場合を除く。</u>）は、これを準用しない。</p> <p>3 (同左) 第7章 特定職員 (俸給)</p> <p>第22条 特定職員の俸給月額は、30万円から<u>120万円</u>までの範囲で1万円単位の額とする。</p> <p>2・3 (同左) (契約期間)</p> <p>第23条 } 2 } 3 } (同左) 4 } 5 } 6 } (準用)</p> <p>第24条 第6条の2、<u>第19条の2</u>及び第20条の規定は、特定職員に準用する。 第8章 特定研究員</p>

改正前	改正後
<p>(中 略)</p> <p>(俸給)</p> <p>第26条 特定研究員の俸給月額は、25万円から<u>80万円</u>までの範囲で1万円単位の額とする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(契約期間)</p> <p>第27条 特定研究員の契約期間は、10年以内とし、通算10年の期間を限度として、更新することができる。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、プログラム、プロジェクト等により雇用される特定研究員の契約期間は、当該プログラム、プロジェクト等の継続する期間以内とし、当該期間を限度として、これを更新することができる。</p> <p>3 第1項の規定により更新された契約期間の満了後に労働契約を更新しない場合の通知及び更新しない理由の証明書については、第5条第2項及び第3項の規定を準用する。</p> <p>(準用)</p> <p>第28条 第6条、第6条の2及び第20条第1項の規定は、特定研究員に準用する。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、就業規則第22条第1項第3号の規定は、トップレベル拠点プログラム又はiPS細胞研究プログラムにより雇用する場合において大学が特に認めた場合（<u>無期転換した場合を除く。</u>）は、これを準用しない。</p> <p>第9章 特定医療技術職員</p> <p>(中 略)</p> <p>(契約期間)</p> <p>第30条 特定医療技術職員の契約期間は、一の事業年度以内とする。</p> <p>2 契約期間は、これを更新することがある。ただし、初めて特定医療技術職員として雇用された日から通算5年の期間を限度とする。</p> <p>3 前項ただし書の規定にかかわらず、大学が特に必要と認めた場合は、同項ただし書に定める期間を超えて更新することができる。</p> <p>4 第2項又は前項の規定により更新された契約期間の満了後に労働契約を更新しない場合の通知及び更新しない理由の証明書については、第5条第2項及び第3項の規定を準用する。</p> <p>(中 略)</p> <p>(他の規則の準用)</p> <p>第32条 (略)</p>	<p>(俸給)</p> <p>第26条 特定研究員の俸給月額は、25万円から<u>120万円</u>までの範囲で1万円単位の額とする。</p> <p>2 (同 左)</p> <p>(契約期間)</p> <p>第27条</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>(準用)</p> <p>第28条</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、就業規則第22条第1項第3号の規定は、トップレベル拠点プログラム又はiPS細胞研究プログラムにより雇用する場合において大学が特に認めた場合（<u>無期雇用教職員となった場合を除く。</u>）は、これを準用しない。</p> <p>第9章 特定医療技術職員</p> <p>(契約期間)</p> <p>第30条</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>(他の規則の準用)</p> <p>第32条 (同 左)</p> <p><u>第10章 無期雇用教職員の特例</u></p> <p><u>(無期契約)</u></p>

(同 左)

(同 左)

改正前	改正後
<p>(雑則)</p> <p>第33条 特定有期雇用教職員の俸給に関しては、この規則に定めるもののほか、この規定に関する運用・解釈等については総長が別に定めることがある。</p> <p>(後 略)</p> <p style="text-align: center;"><b>国立大学法人京都大学有期雇用教職員就業規則</b> (平成17年達示第37号)</p> <p>(前 略)</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この規則において有期雇用教職員とは、期間を定めた労働契約により雇用する教職員のうち、別表第1、別表第2及び別表第3の職名欄に定める者をいう。</p> <p>(資格等)</p> <p>第3条 有期雇用教職員の資格、職務内容、雇用年齢上限及びその他の事項は、別表第1、別表第2及び別表第3の職名ごとの区分に応じ、同表に定めるところによる。</p> <p>2 (略)</p> <p>(契約期間及び更新)</p> <p>第4条 有期雇用教職員の契約期間は、一の事業年度以内とする。</p> <p>2 契約期間は、これを更新することがある。ただし、</p>	<p>第33条 第5条、第10条、第12条の3(第16条の規定により特定病院助教に準用する場合を含む。)、第19条、第23条、第27条及び第30条による契約期間に係る規定は、無期雇用教職員には適用しない。</p> <p>(再雇用)</p> <p>第34条 定年が満60歳と定められている無期雇用教職員が定年に達し、かつ、継続して勤務することを希望するときは、就業規則第2条第4項第3号に掲げる時間雇用教職員(国立大学法人時間雇用教職員就業規則第2条第2項に定める無期雇用教職員を除く。)として雇用することができる。</p> <p style="text-align: center;"><b>第11章 雑則</b></p> <p>(雑則)</p> <p>第35条 (同 左)</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 (同 左)</p> <p>2 前項に定める有期雇用教職員には、労働契約法(平成19年法律第128号)第18条の規定(研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律(平成20年法律第63号)第15条の2の規定が適用される場合を含む。)に基づき、期間の定めのない労働契約へ転換した教職員(以下「無期雇用教職員」という。)を含む。</p> <p>(資格等)</p> <p>第3条 有期雇用教職員の資格、職務内容、雇用年齢上限(無期雇用教職員を除く。以下同じ。)、定年(無期雇用教職員に限る。以下同じ。)及びその他の事項は、別表第1、別表第2及び別表第3の職名ごとの区分に応じ、同表に定めるところによる。</p> <p>2 (同 左)</p> <p>(契約期間及び更新)</p> <p>第4条 } (同 左)</p> <p>2 }</p>



改正前	改正後
<p>有期雇用教職員として雇用される期間が、通算5年を超えないものとする。</p> <p>3 前2項の規定にかかわらず、研究員の契約期間は、10年以内とし、通算10年の期間を限度として、更新することができる。</p> <p>4 第2項ただし書及び前項の規定にかかわらず、別表第2及び別表第3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。</p> <p>5 契約期間の満了後において当該契約期間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。</p> <p>6 別表第1、別表第2及び別表第3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。）に達した有期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。</p> <p>(中略)</p> <p>(退職)</p> <p>第12条 有期雇用教職員は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、有期雇用教職員としての身分を失う。</p> <p>(1) 契約期間が満了したとき（契約を更新する場合を除く。）。</p> <p>(2) 退職を申し出て大学から承認されたとき。</p> <p>(3) 死亡したとき。</p> <p>(契約期間満了による退職)</p> <p>第13条 1年を超える期間継続して雇用された有期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30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。</p> <p>2 前項の場合において、有期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。</p> <p>(中略)</p> <p>(日給の決定)</p> <p>第24条 有期雇用教職員の日給は、別表第1、別表第2及び別表第3に掲げる有期雇用教職員の別に、次の各号に定める額とする。</p> <p>(1) 別表第1に掲げる有期雇用教職員の日給は、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条第1項に定める各別表に掲げ</p>	<p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>6</p> <p>(同左)</p> <p>(退職)</p> <p>第12条 有期雇用教職員は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、有期雇用教職員としての身分を失う。</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p> <p>(4) <u>定年に達した日以後における最初の3月31日に到達したとき。</u></p> <p>(契約期間満了による退職)</p> <p>第13条</p> <p>2</p> <p>(同左)</p> <p>(日給の決定)</p> <p>第24条 有期雇用教職員の日給は、別表第1、別表第2及び別表第3に掲げる有期雇用教職員の別に、次の各号に定める額とする。</p> <p>(1) 別表第1に掲げる有期雇用教職員の日給は、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条第1項に定める各別表に掲げ</p>

改正前	改正後
<p>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とする。</p>	<p>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とする。<u>ただし、無期雇用教職員においては事業年度ごとに日給額を算出し、必要に応じて改訂するものとする。</u></p>
<p>( (俸給月額+都市手当) / 52 × 38.75 ) × 12 × 7.75</p>	<p>( (俸給月額+都市手当) / 52 × 38.75 ) × 12 × 7.75</p>
<p>(2) 別表第2に掲げる有期雇用教職員の日給は、別表第4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。</p>	<p>(2) } (同左)</p>
<p>(3) 別表第3に掲げる有期雇用教職員の日給は、別表第5の職名欄の区分に対応する日給欄に掲げる額とする。</p>	<p>(3) } (同左)</p>
<p>2 (略) (中略) (住居手当)</p>	<p>2 } (同左) (住居手当)</p>
<p>第26条 契約期間が3月以上ある有期雇用教職員(医員、法科大学院特別教授・准教授及び専門職大学院特別教授・准教授を除く。)には、給与規程第17条に定める教職員の例に準じて住居手当を支給することができる。</p> <p>(通勤手当)</p>	<p>第26条 契約期間が3月以上ある有期雇用教職員(無期雇用教職員を含む。<u>ただし、医員、法科大学院特別教授・准教授及び専門職大学院特別教授・准教授を除く。</u>)には、給与規程第17条に定める教職員の例に準じて住居手当を支給することができる。</p> <p>(通勤手当)</p>
<p>第27条 契約期間が1月以上ある有期雇用教職員(法科大学院特別教授・准教授及び専門職大学院特別教授・准教授を除く。)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。</p> <p>(中略) (寒冷地手当)</p>	<p>第27条 契約期間が1月以上ある有期雇用教職員(無期雇用教職員を含む。<u>ただし、法科大学院特別教授・准教授及び専門職大学院特別教授・准教授を除く。</u>)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。</p> <p>(寒冷地手当)</p>
<p>第33条 有期雇用教職員(医員、医員(研修医)を除く。)のうち、勤務日及び勤務時間が教職員とほぼ同様であり、かつ、契約期間がおおむね12月である者については、給与規程第33条に定める教職員の例に準じて、寒冷地手当を支給することができる。</p> <p>(中略) (公益通報者の保護等)</p>	<p>第33条 有期雇用教職員(医員、医員(研修医)を除く。)のうち、勤務日及び勤務時間が教職員とほぼ同様であり、かつ、契約期間がおおむね12月である者(無期雇用教職員を含む。)については、給与規程第33条に定める教職員の例に準じて、寒冷地手当を支給することができる。</p> <p>(公益通報者の保護等)</p>
<p>第76条 (略)</p>	<p>第76条 (同左) 第15章 無期雇用教職員の特例 (無期契約)</p>
	<p>第77条 第4条及び第13条による契約期間に係る規定は、<u>無期雇用教職員には適用しない。</u> (再雇用) 第78条 定年が満60歳又は満63歳と定められている無期雇用教職員が定年に達し、かつ、継続して</p>

改 正 前

(中 略)

附 則 (平成 22 年達示第 12 号)

1 (略)

2 改正後の別表第 2 及び別表第 3 の規定にかかわらず、これらの表に掲げる教職員の雇用年齢上限については次の表の左欄に掲げる生年月日の区分に応じ同表の右欄に掲げる雇用年齢上限とする。

生年月日	雇用年齢上限
昭和 22 年 4 月 1 日以前	満 63 歳 (ただし、大学が特に認めた場合(労働契約法(平成 19 年法律第 128 号)第 18 条の規定により、期間の定めのない労働契約に転換した場合(以下「無期転換した場合」という。))を除く。))は、この限りでない。)
昭和 22 年 4 月 2 日から昭和 24 年 4 月 1 日まで	満 64 歳 (ただし、大学が特に認めた場合(無期転換した場合を除く。))は、この限りでない。)

(中 略)

別表第 1

職名	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り、原則として他の職に就いていない者	事務の補佐業務に従事	満 60 歳	・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に限る ・学生、研究生等を除く
技術補佐員		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		
労務補佐員		労務作業に従事	満 63 歳	

別表第 2

職名	資格・職務能力	職務内容	雇用年齢上限	その他の事項
寄附講座教	当該講座又	当該講座又	満 65 歳	・当該講座

改 正 後

勤務することを希望するときは、就業規則第 2 条第 4 項第 3 号に掲げる時間雇用教職員(国立大学法人時間雇用教職員就業規則第 2 条第 2 項に定める無期雇用教職員を除く。))として雇用することができる。

附 則 (平成 22 年達示第 12 号)

1 }  
2 } (同 左)

生年月日	雇用年齢上限
昭和 22 年 4 月 1 日以前	満 63 歳 (ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。)
昭和 22 年 4 月 2 日から昭和 24 年 4 月 1 日まで	満 64 歳 (ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。)

(中 略)

別表第 1

職名	資格・職務能力	職務内容	雇用年齢上限	定年	その他の事項
事務補佐員	当該業務の遂行能力があり、原則として他の職に就いていない者	事務の補佐業務に従事	満 60 歳	満 60 歳	・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に限る ・学生、研究生等を除く
技術補佐員		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			
労務補佐員		労務作業に従事	満 63 歳	満 63 歳	

別表第 2

職名	資格・職務能力	職務内容	雇用年齢上限	定年	その他の事項
寄附講座	当該講座	当該講座	満 65 歳	満 65 歳	・当該講座

改 正 前				改 正 後						
員 寄附研究部 門教員	は研究部門 教員として の業務の遂 行能力があ り、原則と して他の職 に就いてい ない者	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	(ただし、 大学が特に 認めた場合 (無期転換 した場合は 除く。)は、 この限りで ない。)	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 ・学生、研 究生等を除 く	教員 寄附研究 部門教員	又は研究 部門教員 としての 業務の遂 行能力があ り、原則と して他の職 に就いてい ない者	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	(た だ し、 大 学 が 特 に 認 め た 場 合 は、 こ の 限 り で な い。)	歳	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 ・学生、 研究生等 を除く
共同研究講 座教員 共同研究部 門教員		当該講座又 は研究部門 における研 究に従事す る		・当該講座 又は研究部 門の継続し ている間、 雇用可能 ・当該共同 研究講座又 は共同研究 部門の設置 に係る共同 研究費にて 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 ・学生、研 究生等を除 く	共同研究 講座教員 共同研究 部門教員		当該講座 又は研究 部門にお ける研究 に従事す る			・当該講 座又は研 究部門の 継続して いる間、 雇用可能 ・当該共 同研究講 座又は共 同研究部 門の設置 に係る共 同研究費 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

改 正 前					改 正 後						
				く							を置く部 局が定め る ・学生、 研究生等 を除く
研究員（必 要に応じて 総長の定め るところに より名称を 付記するこ とができ る）	・当該プロ ジェクト等 に応じ総長 が定める	当該プロジ ェクト等に 係る研究等 に従事		・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 ・当該プロ ジェクト等 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 （必要に 応じて総 長の定め るところ により名 称を付記 すること ができ る）	・当該プロ ジェク ト等に応 じ総長が 定める	当該プロ ジェクト 等に係る 研究等に 従事				・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 ・当該ブ ロジェク ト等経費 にて雇用 される場 合に限る ・学生、 研究生等 を除く

別表第 3

職名	資格・職務 能力	職務内容	雇用年齢上 限	その他の事 項
医員	医師免許又 は歯科医師 免許を有す る者のうち、 医師法若しく は歯科医師法 の規定に定め る臨床研修 を修了した者 又はこれに準 じる診療業務 を行った者	診療に従事 必要に応じ、 診療を通じて の臨床教育の 補助的職務及 び診療に關 して研究にも 従事	満 6 5 歳 （ただし、 大学が特に 認めた場合 （無期転換 した場合は、 この限りで ない。）	・任期につ いては、医 学部附属病 院の定めに よる ・当該医員 又は医員 （研修医） に係る雇用 経費にて雇 用される場 合に限る ・学生、研 究生等を除 く

別表第 3

職名	資格・職 務能力	職務内容	雇用年齢 上限	定年	その他 の事項
医員	医師免許 又は歯科 医師免許 を有する 者のうち、 医師法若しく は歯科医 師法の規 定に定め る臨床研 修を修了 した者又 はこれに 準じる診 療業務を 行った者	診療に従 事必要に応 じ、診療を 通じての臨 床教育の補 助的職務及 び診療に關 して研究にも 従事	満 6 5 歳 （ただし、 大学が特に 認めた場合 は、この 限りでない。）	満 6 5 歳	・任期につ いては、医学 部 附 属 病 院 の 定めによ る ・当該医 員又は 医員（研 修医）に 係る雇 用経費 にて雇 用され る場合 に限る

改 正 前					改 正 後					
医員（研修医）	医師国家試験又は歯科医師国家試験に合格した者（医員の資格・職務能力欄に該当する者を除く。）	医師法又は歯科医師法の規定に定める臨床研修に従事			医員（研修医）	医師国家試験又は歯科医師国家試験に合格した者（医員の資格・職務能力欄に該当する者を除く。）	医師法又は歯科医師法の規定に定める臨床研修に従事			・学生、研究生等を除く
法科大学院特別教授 法科大学院特別准教授	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）における教授又は准教授の職務に従事	・任期については、法科大学院の定めによる		法科大学院特別教授 法科大学院特別准教授	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）における教授又は准教授の職務に従事			・任期については、法科大学院の定めによる
専門職大学院特別教授 専門職大学院特別准教授	専門職大学院（法科大学院を除く。）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	専門職大学院（法科大学院を除く。）における教授又は准教授の職務に従事	・任期については、当該専門職大学院の定めによる		専門職大学院特別教授 専門職大学院特別准教授	専門職大学院（法科大学院を除く。）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	専門職大学院（法科大学院を除く。）における教授又は准教授の職務に従事			・任期については、当該専門職大学院の定めによる

別表第4～7 (略)

別表第8

育児・介護規程の規定	適用する規定
第3条	第3条 (略)
第4条	第4条 前条第1項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第6条第1項ただし書の規定による労使協定がある場合は、育児休業の申出があった日から起算して1年以内に退職することが明らかな有期雇用教職員からの申出は、これを

別表第4～7 (同左)

別表第8

育児・介護規程の規定	適用する規定
第3条	第3条 (同左)
第4条	第4条 (同左)

改正前		改正後	
	<p>拒むことができる。</p> <p>2 前項に定めるもののほか、次の各号の一に該当する有期雇用教職員は、育児休業をすることができない。</p> <p>(1) 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない有期雇用教職員</p> <p>(2) 育児休業により養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかな有期雇用教職員</p>		<p>2 前項に定めるもののほか、次の各号の一に該当する有期雇用教職員(無期雇用教職員を除く。)は、育児休業をすることができない。</p> <p>(1) }</p> <p>(2) } (同 左)</p>
(中 略)			
第31条	<p>第31条 有期雇用教職員は、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり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。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第12条第2項の規定において準用する育児・介護休業法第6条第1項ただし書の規定による労使協定がある場合は、介護休業申出があつた日から起算して93日以内に退職することが明らかな有期雇用教職員からの申出は、これを拒むことができる。</p> <p>3 前項に定めるもののほか、次の各号の一に該当する有期雇用教職員は、介護休業をすることができない。</p> <p>(1) 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない有期雇用教職員</p> <p>(2) 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかな有期雇用</p>	第31条	<p>第31条 }</p> <p>2 } (同 左)</p> <p>3 前項に定めるもののほか、次の各号の一に該当する有期雇用教職員(無期雇用教職員を除く。)は、介護休業をすることができない。</p> <p>(1) }</p> <p>(2) } (同 左)</p>

改正前		改正後	
	<p>教職員</p> <p>4 } (略)</p> <p>(1)・(2)</p>		<p>4 } (同 左)</p> <p>(1)・(2)</p>
	(後 略)		
<p><b>国立大学法人京都大学時間雇用教職員就業規則</b></p> <p>(平成17年達示第38号)</p> <p>(前 略)</p> <p>(定義)</p> <p>第2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、1週間の所定の勤務時間が30時間(研究開発補佐員については38時間45分)を超えない者で、別表第1、別表第2及び別表第3の職名欄に定める者をいう。</p> <p>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。</p> <p>(資格等)</p> <p>第3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1、別表第2及び別表第3の職名ごとの区分に応じ、同表に定めるところによる。</p> <p>(契約期間及び更新)</p> <p>第4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。</p> <p>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5年を超えないものとする。</p> <p>3 前2項の規定にかかわらず、研究開発補佐員及び研究員の契約期間は、10年以内とし、通算10年の期間を限度として、更新することができる。</p> <p>4 第2項ただし書及び前項の規定にかかわらず、別表第2及び別表第3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。</p> <p>5 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</p>		<p>(定義)</p> <p>第2条 (同 左)</p> <p>2 <u>前項に定める時間雇用教職員には、労働契約法(平成19年法律第128号)第18条の規定(研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律(平成20年法律第63号)第15条の2の規定が適用される場合を含む。)</u>に基づき、期間の定めのない労働契約へ転換した教職員(以下「無期雇用教職員」という。)を含む。</p> <p>3 (同 左)</p> <p>(資格等)</p> <p>第3条 時間雇用教職員の資格、職務内容、雇用年齢上限(無期雇用教職員を除く。以下同じ。)、定年(無期雇用教職員に限る。以下同じ。)及びその他の事項は、別表第1、別表第2及び別表第3の職名ごとの区分に応じ、同表に定めるところによる。</p> <p>(契約期間及び更新)</p> <p>第4条</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>(同 左)</p>	



改正前	改正後
<p>新の可能性及び判断基準を通知するものとする。</p> <p>6 別表第1、別表第2及び別表第3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。</p> <p>（中略）</p> <p>（退職）</p> <p>第12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。</p> <p>(1) 契約期間が満了したとき（契約を更新する場合を除く。）。</p> <p>(2) 退職を申し出て大学から承認されたとき。</p> <p>(3) 死亡したとき。</p> <p>（契約期間満了による退職）</p> <p>第13条 1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30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。</p> <p>2 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。</p> <p>（中略）</p> <p>（公益通報者の保護等）</p> <p>第67条 （略）</p> <p>（中略）</p> <p>附則（平成22年達示第13号）</p> <p>1 （略）</p> <p>2 改正後の別表第2及び別表第3の規定にかかわらず、これらの表に掲げる教職員（講師、ティーチン</p>	<p>6 （同左）</p> <p>（退職）</p> <p>第12条 } (同左)</p> <p>(1) }</p> <p>(2) }</p> <p>(3) }</p> <p>(4) <u>定年に達した日以後における最初の3月31日に到達したとき。</u></p> <p>（契約期間満了による退職）</p> <p>第13条 } (同左)</p> <p>2 }</p> <p>（公益通報者の保護等）</p> <p>第67条 （同左）</p> <p><u>第14章 無期雇用教職員の特例</u></p> <p><u>（無期契約）</u></p> <p>第68条 <u>第4条及び第13条による契約期間に係る規定は、無期雇用教職員には適用しない。</u></p> <p><u>（再雇用）</u></p> <p>第69条 <u>定年が満60歳又は満63歳と定められている無期雇用教職員が定年に達し、かつ、継続して勤務することを希望するときは、引き続き時間雇用教職員（第2条第2項に定める無期雇用教職員を除く。）として雇用することができる。</u></p> <p>附則（平成22年達示第13号）</p> <p>1 } (同左)</p> <p>2 }</p>

改正前		改正後	
グ・アシスタント及びリサーチ・アシスタントを除く。)の雇用年齢上限については次の表の左欄に掲げる生年月日の区分に応じ同表の右欄に掲げる雇用年齢上限とする。			
生年月日	雇用年齢上限	生年月日	雇用年齢上限
昭和22年4月1日以前	満63歳 (ただし、大学が特に認めた場合(労働契約法(平成19年法律第128号)第18条の規定により、期間の定めのない労働契約に転換した場合(以下「無期転換した場合」という。)を除く。)は、この限りでない。)	昭和22年4月1日以前	満63歳 (ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。)
昭和22年4月2日から昭和24年4月1日まで	満64歳 (ただし、大学が特に認めた場合(無期転換した場合を除く。)は、この限りでない。)	昭和22年4月2日から昭和24年4月1日まで	満64歳 (ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。)

(中略)

別表第1 (第2条・第3条・第4条関係)

別表第1 (第2条・第3条・第4条関係)

職名	資格・職務能力	職務内容	雇用年齢上限	その他の事項	職名	資格・職務能力	職務内容	雇用年齢上限	定年	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、満65歳)	・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に限る ・本学に在籍する学生は、原則としてオフィス・アシスタントとして雇用する	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、満65歳)	満60歳	・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に限る ・本学に在籍する学生は、原則としてオフィス・アシスタントとして雇用する
技術補佐員		技術に関する職務の補佐業務に従事			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			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			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			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		業務に関連のある分野の修士修了以上又			教務に関する職務の補佐業		教務補佐員			

改 正 前					改 正 後					
	は2年以上の業務に有益な実務経験がある者	務に従事				士修了以上又は2年以上の業務に有益な実務経験がある者	務に従事			
労務補佐員	当該業務の遂行能力がある者	労務作業に従事	満63歳 (ただし、大学が特に認めた場合は、満65歳)		労務補佐員	当該業務の遂行能力がある者	労務作業に従事	満63歳(ただし、大学が特に認めた場合は、満65歳)	満63歳	
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、満65歳)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該研究支援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> <li>・選考基準は当該部局が定める</li> </ul>	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、満65歳)	満60歳	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該研究支援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> <li>・選考基準は当該部局が定める</li> </ul>
研究開発補佐員		当該プログラムに係る研究開発に関する職務の補佐業務に従事		<ul style="list-style-type: none"> <li>・世界トップレベル国際研究拠点形成促進プログラム又はiPS細胞研究プログラムにて雇用される場合に限る</li> <li>・学生、研究生等を除く</li> <li>・選考基準</li> </ul>	研究開発補佐員		当該プログラムに係る研究開発に関する職務の補佐業務に従事			<ul style="list-style-type: none"> <li>・世界トップレベル国際研究拠点形成促進プログラム又はiPS細胞研究プログラムにて雇用される</li> </ul>

改 正 前					改 正 後				
				は、研究開発システム の改革の推進等による 研究開発能力の強化及び 研究開発等の効率的 推進等に関する法律第 15条の2 第1項第1 号の規定を 考慮し、当 該部局が定 める					場 合 に 限 る ・学生、 研 究 生 等 を 除 く ・選考基 準は、研 究 開 発 シ ス テ ム の 改 革 の 推 進 等 に よ る 研 究 開 発 能 力 の 強 化 及 び 研 究 開 発 等 の 効 率 的 推 進 等 に 関 す る 法 律 第 1 5 条 の 2 第 1 項 第 1 号 の 規 定 を 考 慮 し、当 該 部 局 が 定 め る
オ フ ィ ス・アシ スタント	本学に在籍す る学生	事務、技 術、技能、 教務、医療 技術若し くは看護 技術に関 する補佐 業務又は 労務作業 に従事	—	・勤務時間 は原則とし て週20時 間以内とする	オ フ ィ ス・アシ スタント	本学に在 籍する学 生	事務、技 術、技能、 教務、医療 技術若し くは看護 技術に関 する補佐 業務又は 労務作業 に従事	—	・当該雇 用経費 の趣旨 に添っ た雇用 に限る ・勤務時 間は原則 として週 20時間 以内とする

別表第2 (第2条・第3条・第4条関係)

職名	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	診療業務	満65歳 (ただし、 大学が特に	・当該業務 遂行にあつ て配分の受

別表第2 (第2条・第3条・第4条関係)

職名	資格・職 務能力	職務内容	雇用年齢 上限	定年	その他の 事項
医師 歯科医 師	当 該 医 師 又 は 歯 科 医	診 療 業 務	満 6 5 歳 (た だ し、大 学	満 6 5 歳	・当該雇 用経費の 趣旨に添

改 正 前				改 正 後				
	務の遂行能力がある者		認めた場合 (無期転換した場合を除く。)は、この限りでない。)	けた雇用経費にて雇用される場合に限る		師としての業務の遂行能力がある者	が特に認めた場合は、この限りでない。)	った雇用に限る
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		<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該講座又は研究部門の継続している間、雇用可能</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該講座又は研究部門の継続している間、雇用可能</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
共同研究講座教員 共同研究部門教員		当該講座又は研究部門における教育研究に従事する		<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該講座又は研究部門の継続している間、雇用可能</li> <li>・当該共同研究講座又は共同研究部門の設置に係る共同研究費にて雇用される場合に限る</li> <li>・選考方法、選考基準は当該講座・</li> </ul>	共同研究講座教員 共同研究部門教員		当該講座又は研究部門における教育研究に従事する	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該講座又は研究部門の継続している間、雇用可能</li> <li>・当該共同研究講座又は共同研究部門の設置に係る共同研究費にて雇用される場合に限る</li> </ul>

改 正 前					改 正 後						
				研究部門を置く部局が定める							・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（必要に応じて総長の定めるところにより名称を付記することができる）	・当該プロジェクト等に応じ総長が定める	当該プロジェクト等に係る研究等に従事		<ul style="list-style-type: none"> <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>	研究員（必要に応じて総長の定めるところにより名称を付記することができる）	・当該プロジェクト等に応じ総長が定める	当該プロジェクト等に係る研究等に従事				<ul style="list-style-type: none"> <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3（第2条・第3条・第4条関係）

職名	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カリキュラムにおける授業を担当する</li> <li>・学生の研究指導を行う</li> </ul>	特に無し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該授業担当又は研究指導の遂行上必要と認められる間、雇用可能</li> <li>・当該業務遂行にあたり配分を受けた雇用経費にて雇用される場合に限る</li> </ul>
ティーチン	大学院に在	学部学生、	—	・当該雇用

別表第3（第2条・第3条・第4条関係）

職名	資格・職務能力	職務内容	雇用年齢上限	定年	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・カリキュラムにおける授業を担当する</li> <li>・学生の研究指導を行う</li> </ul>	特に無し	満65歳	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該授業担当又は研究指導の遂行上必要と認められる間、雇用可能</li> <li>・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に限る</li> </ul>
ティーチ	大学院に	学部学	—	満60	・当該雇用

改 正 前					改 正 後					
グ・アシスタント	籍する優秀な学生	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		経費の趣旨に添った雇用に限る ・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	ング・アシスタント	在籍する優秀な学生	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		歳	用経費の趣旨に添った雇用に限る ・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(医学研究科及び薬学研究科において、博士課程を含む)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	—	・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に限る ・選考基準は当該部局が定める ・勤務時間は原則として週20時間以内とする。	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(医学研究科及び薬学研究科においては、博士課程を含む)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			・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に限る ・選考基準は当該部局が定める ・勤務時間は原則として週20時間以内とする。
法科大学院特別教授 法科大学院特別准教授	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)における教授又は准教授の職務に従事	満65歳(ただし、大学が特に認めた場合(無期転換した場合は除く。))は、この限りでない。)	・任期については、法科大学院の定めによる	法科大学院特別教授 法科大学院特別准教授	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)における教授又は准教授の職務に従事	満65歳(ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。)	満65歳	・任期については、法科大学院の定めによる
専門職大学院特別教授 専門職大学院特別准教授	専門職大学院(法科大学院を除く。)において実務基礎教育を実施するため	専門職大学院(法科大学院を除く。)における教授又は准教授の職務に従事		・任期については、当該専門職大学院の定めによる	専門職大学院特別教授 専門職大学院特別准教授	専門職大学院(法科大学院を除く。)において実務基礎教育を実施	専門職大学院(法科大学院を除く。)における教授又は准教授の			・任期については、当該専門職大学院の定めによる

改正前				改正後			
	特に必要となる高度専門職業人				するため特に必要となる高度専門職業人	職務に従事	
別表第4～6 (略)				別表第4～6 (同 左)			
別表第7				別表第7			
育児・介護規程の規定	適用する規定			育児・介護規程の規定	適用する規定		
第3条	第3条 (略)			第3条	第3条 (同 左)		
第4条	<p>第4条 前条第1項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第6条第1項ただし書の規定による労使協定がある場合は、次の各号の一に該当する時間雇用教職員からの育児休業の申出は、これを拒むことができる。</p> <p>(1) 育児休業申出があった日から起算して1年以内に退職することが明らかな時間雇用教職員</p> <p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員</p> <p>2 前項に定めるもののほか、次の各号の一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。</p> <p>(1) 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない時間雇用教職員</p> <p>(2) 育児休業により養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかな時間雇用教職員</p>			第4条	<p>第4条</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>2 前項に定めるもののほか、次の各号の一に該当する時間雇用教職員(無期雇用教職員を除く。)は、育児休業をすることができない。</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p>		
	(中 略)						
第31条	<p>第31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2週間以上の期間にわたり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。</p>			第31条	第31条 (同 左)		



改正前	改正後
<p>2 前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第12条第2項の規定において準用する育児・介護休業法第6条第1項ただし書の規定による労使協定がある場合は、次の各号の一に該当する時間雇用教職員からの介護休業の申出は、これを拒むことができる。</p> <p>(1) 介護休業申出があった日から起算して93日以内に退職することが明らかな時間雇用教職員</p> <p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員</p> <p>3 前項に定めるもののほか、次の各号の一に該当する時間雇用教職員は、介護休業をすることができない。</p> <p>(1) 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない時間雇用教職員</p> <p>(2) 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかな時間雇用教職員</p> <p>4 } (略) (1)・(2)</p>	<p>2 } (同 左) (1) (2)</p> <p>3 前項に定めるもののほか、次の各号の一に該当する時間雇用教職員（無期雇用教職員を除く。）は、介護休業をすることができない。</p> <p>(1) } (同 左) (2)</p> <p>4 } (1)・(2)</p>
(後 略)	

**国立大学法人京都大学外国人教師就業規則**  
(平成16年達示第74号)

(前 略)

(定義)

第2条 この規則において外国人教師とは、京都大学において外国語科目又は専門教育科目を担当させるに足る高度の専門的学識又は技能を有する外国人で、大学との契約により法人の職員として雇用する者をいう。

(定義)

第2条 (同 左)

2 前項に定める外国人教師には、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定（研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律（平成20年法律第63号）第15条の2の規定が適用さ

改正前	改正後
<p>(中 略)</p> <p>(雇用契約の期間)</p> <p>第4条 雇用契約の期間は、1年を超えないものとし、会計年度の中で契約する場合は、その終期を当該年度の末日とする。ただし、この期間は、必要に応じて更新することができる。</p> <p>(中 略)</p> <p>(退職手当)</p> <p>第7条 (略)</p> <p>(後 略)</p>	<p><u>れる場合を含む。)に基づき、期間の定めのない労働契約へ転換した者(以下「無期雇用教職員」という。)を含む。</u></p> <p>(雇用契約の期間)</p> <p>第4条 (同 左)</p> <p>(退職手当)</p> <p>第7条 (同 左)</p> <p><u>(無期雇用教職員の適用除外)</u></p> <p>第8条 <u>第4条の規定は、無期雇用教職員には適用しない。</u></p> <p>附 則</p> <p>この規則は、平成29年4月1日から施行する。</p>