

国立大学法人京都大学日々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日々雇用教職員就業規則（平成十六年達示第七十二号）の全部を次のように改正する。

国立大学法人京都大学有期雇用教職員就業規則

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。）第二条第四項第一号の規定に基づき、国立大学法人京都大学（以下「大学」という。）に雇用される有期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、別表第一、別表第二及び別表第三の職名欄に定める者をいう。

（資格等）

第三条 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。

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。

（契約期間及び更新）

第四条 有期雇用教職員の契約期間は、一の事業年度以内とする。

2 契約期間は、これを更新することがある。ただし、有期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。

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。

（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有期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 大学及び有期雇用教職員は、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 有期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 有期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。
- 第九条 (労働条件の明示)
- 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、所定勤務時間を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 年度一時金の定めが適用される有期雇用教職員の範囲、年度一時金の決定、計算及び支払いの方法並びに年度一時金の支払の時期に関する事項
 - 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
- 2 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。
- (採用の取消)
- 第十条 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 第八条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
- 第二節 配置換
- (配置換)
- 第十一条 有期雇用教職員は、業務上の都合により配置換を命ぜられることがある。
- 2 前項の規定により配置換を命ぜられた有期雇用教職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。
- 第三節 退職及び解雇
- (退職)
- 第十二条 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。
- 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。
- (契約期間満了による退職)
- 第十三条 一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。
- 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。

(自己都合による退職手続)
第十四条 有期雇用教職員は、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。

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

(解雇)
第十五条 有期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 有期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有期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有期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有期雇用教職員(一月を超えて雇い入れられた者に限る。)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った場合又は有期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、有期雇用教職員が、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有期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。

(退職後の責務)
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、有期雇用教職員が、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は、遅滞なくこれを交付する。

- 一 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。
- 二 雇用の種類
- 三 業務の種類
- 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、有期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)

第二十二条 有期雇用教職員の給与は、基本給、住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、特地利勤務手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、期末手当、勤勉手当及び寒冷地手当とする。

(基本給)

第二十三条 有期雇用教職員の基本給は、日給とする。

(日給の決定)

第二十四条 有期雇用教職員の日給は、別表第一、別表第二及び別表第三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。

一 別表第一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五条第一項に定める各別表に掲げる俸給月額及び同規程第十六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。

(俸給月額 + 都市手当)

五十二 × 四十 × 十一 × 八

二 別表第二に掲げる有期雇用教職員の日給は、別表第四に掲げる額とする。ただし、個別に承認を受けた場合は、その額とする。

三 別表第三に掲げる有期雇用教職員の日給は、別表第五の職名欄の区分に対応する日給欄に掲げる額とする。

2 別表第一に掲げる有期雇用教職員のうち、給与規程第十一条の別表第七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

第十一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、前項の日給の算出の基礎となる額に加算する。

(給与の計算期間及び給与の支給日)

第二十五条 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、給与規程第九条に定める教職員の給与の支給日の例に準ずる。

(住居手当)

第二十六条 契約期間が三月以上ある有期雇用教職員（医員、医員（研修医）及び法科大学院特別教授・助教授を除く。）には、給与規程第二十七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。

(通勤手当)

第二十七条 契約期間が一月以上ある有期雇用教職員（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)

第二十八条 有期雇用教職員には、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。

(特地利勤務手当)

第二十九条 特地利勤務手当は、国立大学法人京都大学教職員特地利勤務手当等支給細則に定める施設に勤務する有期雇用教職員に、教職員の例に準じて、その者に支給される日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、休日給、夜勤手当等)

第三十条 有期雇用教職員には、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。

2 第四十七条第一項第二号、第三号及び第四号に規定する休日（同条第三項により他の日に振替えた場合は除く。）に勤務することを命ぜられた有期雇用教職員には、給与規程第二十四条に定める教職員の例に準じて休日給を支給する。この場合（第四十七条第一項第

四号の場合を除く。)において、給与規程第二十四条中「百分の百二十五」とあるのは、「百分の三十五」と読み替える。

3 有期雇用教職員には、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。

4 第四十七条第一項第四号に規定する休日(その日が同項第一号に該当するときを除き、同条第三項により他の日に振替えた場合を含む。)には、その者に支給される日給に相当する額を支給するものとする。

5 別表第二及び別表第三に掲げる有期雇用教職員に係る第一項から第三項までの規定の適用に当たっては、給与規程第二十三条、給与規程第二十四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日給額を八で除して得た額」と読み替える。

(宿日直手当)
第三十一条 宿日直勤務を命じられた有期雇用教職員には、給与規程第二十六条に定める教職員の例に準じて宿日直手当を支給する。

(期末手当及び勤勉手当)
第三十二条 有期雇用教職員(医員、医員(研修医)及び法科大学院特別教授・助教授を除く。)には、給与規程第二十八条から第三十一条までに定める教職員の例に準じて期末手当及び勤勉手当を支給する。この場合において、別表第二に掲げる有期雇用教職員に係る給与規程第二十八条第三項の規定中「期末手当基礎額」及び給与規程第三十一条第四項の規定中「勤勉手当基礎額」とあるのは、「その者に支給される日給額に二十一を乗じて得た額」と読み替える。

(寒冷地手当)
第三十三条 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十二月である者については、給与規程第三十三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。

(給与の減額)
第三十四条 有期雇用教職員が、定められた勤務時間内において勤務しないとき(その勤務しない時間が第五十三条及び第五十四条第一項の定めにより有給の休暇として承認された場合を除く。)は、次の算式により計算した額を日給から減じて支給する。この場合において、一時間未満の端数が生じた場合は、教職員の例に準じて計算する。

日給
× (八時間(一日の所定勤務時間)のうち勤務しない時間数)

第八章 勤務

(誠実義務)
第三十五条 有期雇用教職員は、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)
第三十六条 有期雇用教職員は、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)
第三十七条 有期雇用教職員は、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。

(職場規律)
第三十八条 有期雇用教職員は、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)

第三十九条 有期雇用教職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 みに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）

第四十条 有期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）

第四十一条 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）

第四十二条 有期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

（所定勤務時間）

第四十三条 有期雇用教職員の所定勤務時間は、一週間（日曜日から土曜日までとする。以下同じ。）につき四十時間、一日につき八時間とする。

（始業及び終業の時刻）

第四十四条 有期雇用教職員の勤務の始業及び終業の時刻は、次のとおりとする。

始業 午前八時三十分
終業 午後五時三十分

2 前項の規定にかかわらず、特別の理由があると認める場合は、当該事業年度における終業時刻を午後五時十五分とすることができる。

3 第一項の規定にかかわらず、別表第六に掲げる有期雇用教職員についての始業及び終業の時刻は、同表に定めるところによる。

4 業務の都合上必要があると認める場合は、前三項の始業及び終業の時刻を変更することができる。

（休憩時間）

第四十五条 有期雇用教職員の休憩時間は、正午から午後一時までとする。ただし、前条第二項の規定の適用を受ける有期雇用教職員の休憩時間は、正午から午後零時四十五分とする。

2 前項の規定にかかわらず、別表第六及び別表第七に掲げる有期雇用教職員の休憩時間は、労基法第三十四条第二項の労使協定の定めるところにより、同表のとおりとする。

3 業務の都合上必要があると認める場合は、前二項の休憩時間を変更することができる。

4 休憩時間は、これを自由に利用することができる。

（出勤簿）
第四十六条 始業時までに出勤した有期雇用教職員は、直ちに出勤簿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）
第四十七条 有期雇用教職員の休日は、次の各号に定めるとおりとする。

- 一 日曜日及び土曜日
- 二 国民の祝日に関する法律（昭和二十三年法律第七十八号）に規定する休日
- 三 年末年始（十二月二十九日から翌年一月三日までの日、前号に該当する休日を除く。）
- 四 六月十八日（創立記念日）

2 前項の規定にかかわらず、別表第六に掲げる有期雇用教職員の休日は、同表の定めるところによる。

3 休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、あらかじめ当該休日と同一週の勤務時間が割り振られた日（以下「勤務日」という。）を休日に変更し、当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる休日に割り振ることができる。

4 休日の振替は、振替簿により行うものとする。

（事業場外の勤務）
第四十八条 有期雇用教職員は、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有期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 有期雇用教職員が、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、第四十三条に定める一日当たりの勤務時間（以下「所定の勤務時間」という。）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）

第四十九条 業務の都合上必要があると認める場合は、第四十三条の規定にかかわらず、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）

第五十条 前条の規定により時間外勤務を命ぜられたために、所定の勤務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）

第五十一条 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ずることができる。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。

（宿直・日直）

第五十二条 有期雇用教職員は、所定労働時間以外の時間又は休日において、建物・書類の保全等を図るため、宿直又は日直の勤務を命ぜられることがある。

（年次休暇）

第五十三条 有期雇用教職員の有給の年次休暇は、次の各号に定める日数とする。
一 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 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一年間の全勤務日の八割以上出勤した場合、それぞれ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

2 前項の継続勤務はその雇用形態が社会通念上中断されていないと認められる場合の勤務を、また、全勤務日は有期雇用教職員の勤務を要する日のすべてをそれぞれいうものとし、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、有期雇用教職員の請求した時季に与えるものとする。ただし、有期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有期雇用教職員は、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。

（年次休暇以外の休暇）

第五十四条 次の各号に掲げる場合には、有期雇用教職員（第五号に掲げる場合にあつては、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る。）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つた日（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つた場合）当該状態となつ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つた場合にあつては、当該状態となつた日の翌日）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

五 有期雇用教職員の親族（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（平成十六年達示第八十三号。以下「勤務時間等規程」という。）別表第五の親族の欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 勤務時間等規程第二十七条第十号に規定する休暇の例による期間

2 次の各号に掲げる場合には、有期雇用教職員（第六号及び第八号に掲げる場合にあつては、契約期間が六月以上である者又は六月以上継続勤務している者に限る。ただし、第八号の休暇を取得できる有期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「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つては、十四週間）以内に出産する予定である女性の有期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 女性の有期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有期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有期雇用教職員が、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（男性の有期雇用教職員にあつては、その子の当該有期雇用教職員以外の親が、当該有期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（これに相当する休業を含む。）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 女性の有期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、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 負傷又は疾病のため療養する必要があること、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合（前二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

七 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

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。）を養育する有期雇用教職員が、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という。）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、前項第一号又は第二号に該当する場合においては、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
（妊産婦である女性有期雇用教職員の就業制限等）

第五十五条 妊娠中の女性有期雇用教職員及び産後一年を経過しない女性有期雇用教職員（以下「妊産婦である女性有期雇用教職員」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 妊産婦である女性有期雇用教職員が請求した場合は、午後十時から午前五時までの間における勤務及び所定勤務時間以外の勤務をさせないものとする。

(妊産婦である女性有期雇用教職員の健康診査)

第五十六条 妊産婦である女性有期雇用教職員が請求した場合、その者が母子保健法(昭和四十年法律第四百一十一号)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。

(妊産婦である女性有期雇用教職員の業務軽減等)

第五十七条 妊産婦である女性有期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 妊娠中の女性有期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、当該女性有期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 妊娠中の女性有期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)

第五十八条 有期雇用教職員の育児休業、介護休業、育児部分休業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、「有期雇用教職員」と読み替えるほか、別表第八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)

第五十九条 大学は、次の各号の一に該当すると認めるときは、有期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ぐ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)

第六十条 有期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し、又は予告しないときは、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)

第六十一条 有期雇用教職員の懲戒の事由及び手続については、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。)を準用する。
(訓告等)

第六十二条 第六十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)
第六十三条 有期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、第六十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)

第六十四条 有期雇用教職員は、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)

第六十五条 大学は、有期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じる。

(安全衛生教育)

第六十六条 有期雇用教職員は、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)

第六十七条 有期雇用教職員は、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)

第六十八条 有期雇用教職員は、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)

第六十九条 有期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)

第七十条 業務上必要がある場合は、有期雇用教職員に出張を命じることがある。

2 出張を命じられた有期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)

第七十一条 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)

第七十二条 有期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。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)

第七十三条 有期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）の取扱いについては、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 年度一時金

（年度一時金）

第七十四条 有期雇用教職員（法科大学院特別教授・助教授を除く。）には、事業年度の終わりに年度一時金を支給する。ただし、事業年度途中に退職し、又は解雇された場合は、その際その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に年度一時金を支給する。

2 前項の場合において、その者が次の各号の一に該当する場合には、年度一時金は支給しない。

一 当該事業年度の勤続期間が六月未満の場合（業務上の災害による傷病又は死亡により退職する場合及び労災法第七条第二項の規定による通勤（第四項において「通勤」という。）途上の災害による傷病又は死亡により退職する場合を除く。）

二 第十五条第一項の規定により解雇された場合

三 第六十条第五号の規定により懲戒解雇された場合

3 第一項の年度一時金の額は、別表第一に掲げる有期雇用教職員については、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俸給月額と俸給の調整額の合計額に0・三を乗じて得られた額とし、別表第二及び別表第三に掲げる有期雇用教職員については、その者に支給される日給額に二十一を乗じて得た額に0・三を乗じて得られた額とする。

4 第二項第一号の勤続期間の計算においては、第六十条第三号の規定による停職の期間、第五十八条により育児休業をした期間があったときは、それらの期間を勤続期間から除くものとする。

5 年度一時金の支払いについては、国立大学法人京都大学教職員退職手当規程（平成十六年達示第八十九号）第十五条に定める教職員の例に準ずる。

第十三章 発明

（発明）
第七十五条 有期雇用教職員の発明（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。

附 則

1 この規則は、平成十七年四月一日から施行する。

2 本規則の施行日に有期雇用教職員として雇用された者のうち、別表第一に掲げる有期雇用教職員については、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。