

# 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4月1日

達示第73号制定

平成17年3月28日達示第38号全部改正

改正 平成17年3月28日達示第38号全部改正

## 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（平成16年達示第70号。以下「就業規則」という。）第2条第4項第3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。

（平25達55・一部改正）

### (定義)

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。

2 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（科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（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。

3 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。

（平21達4・平27達1・平29達16・平31達33・一部改正）

### (資格等)

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。

（平29達16・一部改正）

### (契約期間及び更新)

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。

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。

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（非常勤）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。

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。

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新の可能性及び判断基準を通知するものとする。

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。

（平26達4・平27達1・平30達21・一部改正）

### (法令との関係)

第5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6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)

第7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8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。

- (1) 履歴書
- (2) 住民票記載事項証明書又はこれに代わるもの
- (3) 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、その都度速やかに、文書をもって大学に届け出なければならない。

(平27達51・一部改正)

(労働条件の明示)

第9条 時間雇用教職員の採用に当たっては、採用予定者に対し、次の各号に掲げる事項を明示する。

- (1) 給与に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 契約期間及び更新(更新する場合の基準を含む。)に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻、所定の勤務時間(第38条第1項、第2項又は第3項による勤務時間をいう。以下同じ。)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
- (5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
- (6) 労働条件等に関する相談窓口
- (7) 安全及び衛生に関する事項
- (8) 職業訓練に関する事項
- (9) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- (10) 表彰及び懲戒に関する事項

2 明示は、前項第1号から第6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。

(平25達14・平27達1・平27達16・一部改正)

(採用の取消)

第10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。

- (1) 第8条の提出書類に不実記載があった場合
- (2) 採用面接に当たり虚偽の陳述がなされた場合
- (3) 採用に必要な資格を取得できなかった場合
- (4) 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11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3節 退職及び解雇

(退職)

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。

- (1) 契約期間が満了したとき(契約を更新する場合を除く。)
- (2) 退職を申し出て大学から承認されたとき。
- (3) 死亡したとき。
- (4) 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。

(平29達16・一部改正)

(契約期間満了による退職)

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。

- 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。

(自己都合による退職手続)

第14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15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。

- (1) 職務遂行に必要な資格を喪失した場合
- (2) 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
- (3) 協調性を欠き、集団的な職務遂行に支障を生じる場合
- (4) 第10条第1号又は第2号に定める事実が判明した場合
- (5) 心身の故障のため職務遂行に堪えない場合
- (6) 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
- (7) 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16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条第1項ただし書の規定に該当する場合は、この限りではない。

- (1) 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
- (2) 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17条 第15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日前に予告し、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おいて、当該事由について、行政官庁の認定を受けた場合は、この限りでない。

- 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。

(平18達24・一部改正)

(債務の返還)

第18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19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20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。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類
- (3) その事業における地位
- (4) 給与
- (5) 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21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16年達示第80号。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の例に準ずる。

#### (給与の種類)

第22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、夜勤手当、宿日直手当及び特別報奨金とする。

（平22達13・平24達62・平25達63・令元達63・一部改正）

#### (基本給)

第23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24条 時間雇用教職員の時間給は、別表第1、別表第2及び別表第3に掲げる時間雇用教職員の別に、それぞれ別表第4、別表第5及び別表第6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。

（平20達10・平30達21・一部改正）

#### (給与の計算期間及び給与の支給日)

第25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26条 時間雇用教職員（無期雇用教職員を含む。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。以下この条において同じ。）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。この場合において、同条第7項の規定中「6箇月を超えない範囲内で1箇月を単位として別に定める期間（自動車等に係る通勤手当にあっては、1箇月）」とあるのは「1箇月」と読み替える。

2 前項後段の規定にかかわらず、無期雇用教職員（令和2年4月1日に無期雇用教職員である者であって、その前日から引き続き通勤手当の支給が可能とされている者を除く。）については、前項後段の規定は適用しない。

（令元達63・全改）

#### (特殊勤務手当)

第27条 時間雇用教職員には、給与規程第20条（国立大学法人京都大学教職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条に規定する麻醉手当を除く。）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。

（平27達16・一部改正）

#### (特地勤務手当)

第28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29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25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2項の適用に当たっては、給与規程第23条及び給与規程第25条の規定中「第39条に規定する勤務1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。

4 第1項に定めるもののほか、第42条第3項の規定により勤務を命ぜられた場合は、当該勤務した時間に対して、時間給と同額の超過勤務手当を支給する。

5 第1項ただし書及び前項に規定する勤務は、給与規程第23条第3号に規定する勤務の算出の基礎には含めないものとする。

（平20達10・平22達13・一部改正）

(宿日直手当)

第29条の2 宿日直勤務を命じられた時間雇用教職員には、給与規程第26条に定める教職員の例に準じて宿日直手当を支給する。

(平22達13・追加)

(特別報奨金)

第29条の3 京都大学教員表彰規程(平成24年達示第63号)により表彰された時間雇用教職員には、同規程第8条第2項及び第10条第2項に規定する副賞として、特別報奨金を支給することができる。

(平24達62・追加)

#### 第4章 服務

(誠実義務)

第30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31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32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。

- (1) 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
- (2) 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

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。

(平18達24・一部改正)

(職場規律)

第33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34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。

- (1) みだりに勤務を欠くこと。
- (2) 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。
- (3) 職務上知ることのできた秘密を他に漏らすこと。
- (4) 職務や地位を私的利用のために用いること。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 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35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16年達示第81号)を準用する。

(ハラスメントに関する措置)

第36条 ハラスメントの防止に関する措置については、京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程(平成17年達示第66号)による。

(平17達67改)

(平28達89・一部改正)

(出勤禁止又は退勤命令)

第37条 時間雇用教職員が次の各号の一に該当するときは、その出勤を禁止し、又は退勤を命ずることがある。

- (1) 職場の風紀若しくは秩序をみだし、又はそのおそれのあるとき。
  - (2) 火器、凶器等の危険物を所持しているとき。
  - (3) 衛生上有害と認められるとき。
  - (4) その他就業に不都合と認められるとき。
- 2 前項の規定により出勤を禁止させられたときは欠勤、所定の終業時刻前に退勤を命ぜ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。

(平18達24・一部改正)

#### 第5章 勤務時間、休日、休暇等

##### (勤務時間、休憩時間)

第38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。

- (1) 始業 午前9時
- (2) 終業 午後4時
- (3) 休憩 正午から午後1時まで

2 前項の規定にかかわらず、1週間につき30時間を超えない範囲内において個別に定めることがある。

3 前2項の規定にかかわらず、研究開発補佐員については1週間につき38時間45分を超えない範囲内において個別に定めることができる。

(平21達4・平27達1・一部改正)

##### (出勤簿又は勤務表)

第39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40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41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42条 業務の都合上必要があると認める場合は、第38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。

3 第1項に定めるもののほか、第46条第1項第9号の場合において、業務の都合上必要があると認める場合は、当該日に勤務することを命ずることがある。

(平20達10・一部改正)

##### (時間外勤務の休憩)

第43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44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。

(宿直・日直)

第44条の2 時間雇用教職員は、第38条に規定する勤務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。

(平22達13・追加、平28達99・一部改正)

(年次休暇)

第45条 時間雇用教職員の有給の年次休暇は、次の表の1週間又は1年間の勤務日の日数欄の区分に応じ、年次休暇を付与する日の項の区分ごとに定める日数を付与する。

		1週間又は1年間の勤務日の日数					その他の事項	
		5日	4日	3日	2日	1日		
		217日以上	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	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時間以上であるものは、5日の勤務日の区分を適用する。 週以外の期間によって勤務日が定められているものに適用する。	
年次休暇を付与する日	雇用の日	10日	7日	5日	3日	1日	6月を超える契約期間を定めて雇用された場合に限る。	
	雇用の日から起算した継続勤務期間が右欄に掲げる年数を経過した日	1年	11日	8日	6日	4日	2日	年次休暇を付与する日の前1年間における全勤務日の8割以上出勤した場合に限る。
		2年	12日	9日	6日	4日	2日	
		3年	14日	10日	8日	5日	2日	
		4年	16日	12日	9日	6日	3日	
		5年	18日	13日	10日	6日	3日	
6年以上	20日	15日	11日	7日	3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 前項の規定にかかわらず、第1項の規定による年次休暇が10日以上与えられた時間雇用教職員に対しては、年次休暇を付与する日から1年以内に、当該時間雇用教職員の有する年次休暇日数のうち5日（時間雇用教職員が前項の規定による年次休暇を取得した場合にあっては、当該取得した日数（当該日数が5日を超える場合には、5日とする。）分を5日から控除した日数）を超えない範囲の日数について、大学が時間雇用教職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させることができる。

5 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ない。ただし、やむを得ない事由によっ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ない。

6 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。

7 年次休暇は、1日を単位とする。ただし、労基法第39条第4項の労使協定を締結した場合は協定の定めるところにより5日分を限度として時間単位で取得できることとする。

(平22達13・平27達1・平31達1・一部改正)

(年次休暇以外の休暇)

第46条 次の各号に掲げる場合には、時間雇用教職員（第7号及び第11号に掲げる場合にあつては、6月以上の契約期間が定められている者又は6月以上継続勤務している者（第7号に掲げる場合にあつては、1週間の所定勤務日数が2日以下である者又は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120日以下である者を除き、第11号に掲げる場合にあつては、週以外の期間によって勤務日が定められている職員で1年間の勤務日が47日以下である者を除く。）に限り、第9号に掲げる場合にあつては、別表第3に掲げる者を除く。）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。

- (1) 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
- (2) 裁判員、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
- (3) 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、時間雇用教職員が勤務しないことが相当であると認められるとき 原則として連続する7暦日の範囲内の期間
  - ア 時間雇用教職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該時間雇用教職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。
  - イ 時間雇用教職員及び当該時間雇用教職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該時間雇用教職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。
- (4) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等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 必要と認められる期間
- (5) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、時間雇用教職員が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
- (6) 時間雇用教職員の親族（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16年達示第83号。以下この号において「勤務時間等規程」という。）別表第5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27条第12号に規定する休暇の例による期間
- (7) 夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 次の表の1週間又は1年間の勤務日の日数欄の区分に応じ、一の事業年度の6月から10月までの期間において、同表の日数の項に掲げる、休日を除いて原則として連続する日数の範囲内の期間

	1週間又は1年間の勤務日の日数			その他の事項
	5日	4日	3日	
	217日以上	169日から216日まで	121日から168日まで	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時間以上であるものは、5日の勤務日の区分を適用する。
日数	3日	2日	1日	週以外の期間によって勤務日が定められているものに適用する。

- (8) 骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞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、又は配偶者、父母、子（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16年達示第84号。以下「育児・介護規程」という。）第3条第1項において子に含まれるとされる者を含む。以下次項第3



- 号及び第6号において同じ。)及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、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
- (9) 当該労働契約の期間における勤務日を曜日により定めている場合において、本学の創立記念日(6月18日。日曜日及び土曜日の場合を除く。)が勤務日に該当することとなる場合 当該日
- (10) 時間雇用教職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚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 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの期間内における連続する5暦日の範囲内の期間
- (11) 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(次項第4号及び第5号に掲げる場合を除く。) 次の表の1週間又は1年間の勤務日の日数欄の区分に応じ、一の事業年度において、同表の日数の項に掲げる日数の範囲内の期間

	1週間又は1年間の勤務日の日数					その他の事項
	5日	4日	3日	2日	1日	
	217日以上	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	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時間以上であるものは、5日の勤務日の区分を適用する。
日数	10日	7日	5日	3日	1日	週以外の期間によって勤務日が定められているものに適用する。

- 2 次の各号に掲げる場合には、時間雇用教職員(第6号及び第7号に掲げる場合にあっては、6月以上の契約期間が定められている者又は6月以上継続勤務している者であって、1週間の所定勤務日数が2日を超える者に限る。ただし、これら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3年法律第76号。以下第50条において「育児・介護休業法」という。)第16条の3第2項又は第16条の6第2項の規定において準用する第6条第1項ただし書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。
- (1) 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
- (2) 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。)
- (3) 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条第1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)
- (4) 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
- (5) 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
- (6) 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、若しくは疾病にかかったその子の世話をし、又はその子に予防接種若しくは健康診断を受けさせることをいう。)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当該子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日の

#### 範囲内の期間

- (7) 時間雇用教職員が負傷、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（前号に掲げる場合を除く。）を介護する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当該者が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日の範囲内の期間
- (8) 女性の時間雇用教職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守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
- 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、第1項第9号、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。ただし、第1項第9号の休暇については、教職員の場合における休日の例に準じて取り扱うものとする。  
（平18達24・平20達10・平21達4・平22達13・平23達41・平24達56・平24達69・平27達34・平28達55・平28達92・平30達83・平31達1・令元達95・一部改正）

#### 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47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、その者が母子保健法第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。

（平27達34・一部改正）

（妊産婦である女性時間雇用教職員の業務軽減等）

第49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。

4 前2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7章 育児・介護休業等

（育児・介護休業等）

第50条 時間雇用教職員の育児休業、育児部分休業、介護休業、介護部分休業、介護時間、時間外勤務の免除・制限及び深夜勤務の制限に関し必要な事項は、育児・介護規程を準用する（第12条第2項から第14条の10まで、第20条の2から第20条の6まで、第39条及び第43条の6から第43条の9までを除く。）。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7の左欄に掲げる育児・介護規程の条の規定は、同表右欄のとおりとする。

（平18達24・平19達18・平20達76・平28達92・一部改正）

#### 第8章 賞罰

(表彰)

第51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。

- (1) 業務成績の向上に多大の功労があった者
- (2) 業務上有益な発明又は顕著な改良をした者
- (3) 災害又は事故の際、特別の功労があった者
- (4) 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
- (5) 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52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。

- (1) 戒告 その責任を確認し、及びその将来を戒める。
- (2) 減給 1回の額が平均賃金の1日分の半額、かつ、1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。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けずに解雇する。

(平18達24・一部改正)

(懲戒の事由及び手続)

第53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、就業規則第48条の2及び国立大学法人京都大学教職員懲戒規程(平成16年達示第86号)を準用する。

(平19達50・一部改正)

第53条の2 時間雇用教職員として雇用される前の本学教職員としての在職期間中の行為が、就業規則第48条の2の懲戒の事由に該当したときは、これに対して懲戒に処することができる。

(平29達15・追加)

(訓告等)

第54条 第52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55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52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9章 安全衛生

(協力義務)

第56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57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58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59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60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。

- (1) 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。
  - (2) 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。
  - (3) 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。
- (受診命令等)

第60条の2 大学は、時間雇用教職員が次の各号の一に該当する場合は、当該時間雇用教職員に対して、医師(大学が必要と認めるときは、大学が指定する医師。以下この条において同じ。)への受診を命じることができる。

- (1) 業務能率の低下、勤務態度の変化、出勤状況等により身体又は精神の疾患に罹患していることが疑われる場合
- (2) 心身の故障により、職務の遂行が困難と認められる場合
- (3) 疾病等により長期にわたり勤務しない者が、職務に復帰しようとする場合
- (4) その他教職員の心身の健康に係る安全配慮が必要と認められる場合

2 前項の規定による受診を命ぜられた時間雇用教職員は、速やかに当該受診に係る医師の診断書を提出しなければならない。

3 大学は、前項の診断書の提出を受けた場合において、特に必要と認めるときは、産業医に当該診断の結果に係る意見を求めた上で、当該時間雇用教職員が受診した医師に、直接意見を求めることができる。

(令2達64・追加)

(面接指導を受ける義務)

第60条の3 時間雇用教職員は、京都大学安全衛生管理規程(平成19年達示第8号)第15条の2第1項に規定する産業医の面接指導を、正当な事由なく拒んではならない。

(令2達64・追加)

(就業の禁止)

第61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。就業を禁止した場合は、その期間における所定の勤務時間について給与を支給する。

- (1) 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
- (2) 労働のため病勢が悪化するおそれのある者
- (3) 前2号に準ずる者

(平21達31・一部改正)

第10章 出張

(出張)

第62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63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18年達示第36号)の定めるところによる。

(平18達52・一部改正)

第11章 災害補償

(業務上の災害補償)

第64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。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65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12章 発明

(発明)

第66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16年達示第96号）による。

第13章 公益通報者の保護等

（平18達24・追加）

（公益通報者の保護等）

第67条 公益通報者の保護等については、京都大学における公益通報者の保護等に関する規程（平成17年達示第88号）による。

（平18達24・追加）

第14章 無期雇用教職員の特例

（平29達16・追加）

（無期契約）

第68条 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。

（平29達16・追加）

（再雇用）

第69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。

（平29達16・追加）

附 則

（施行期日）

- 1 この規則は、平成17年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行の日に関し時間雇用教職員として雇用する者のうち、平成17年3月31日に時間雇用教職員であった者については、第4条第2項ただし書の規定は、適用しない。
- 3 改正後の第15条第1項の規定にかかわらず、平成16年3月31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。

〔中間の改正規則の附則は、省略した。〕

附 則（平成20年達示第76号）抄

- 1 この規程は、平成20年2月4日から施行する。

附 則（平成20年達示第10号）

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成21年達示第4号）

この規則は、平成21年4月1日から施行する。ただし、第46条第1項第2号の改正規定は、平成21年5月21日から施行する。

附 則（平成21年達示第31号）

この規則は、平成21年6月22日から施行し、平成21年5月1日から適用する。

附 則（平成22年達示第13号）

改正 平成25年3月27日達示第14号

平成29年3月28日達示第16号

- 1 この規則は、平成22年4月1日から施行する。ただし、第46条第2項の改正規定中「及び第8号」を加える部分、同項第7号及び第8号の改正規定並びに別表第7の改正規定は、平成22年6月30日から施行する。
- 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
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。)

（平25達14・平29達16・一部改正）

〔中間の改正規程の附則は、省略した。〕

附 則（平成25年達示第63号）

(施行期日)

第1条 この規則は、平成26年4月1日から施行する。

(経過措置)

第2条 削除

2 国立大学法人京都大学有期雇用教職員及び時間雇用教職員の雇用年齢上限後の雇用に関する特例を定める規則（平成18年達示第49号）第1条の規定により雇用する時間雇用教職員に支給する給与は、改正後の第22条及び第26条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（令元達63・一部改正）

〔中間の改正規程の附則は、省略した。〕

附 則（平成30年達示第21号）

(施行期日)

第1条 この規則は、平成30年4月1日から施行する。

(経過措置)

第2条 この規則の施行の日の前日において附則別表左欄の職名で雇用していた者を当該雇用していた職名と対応する同表右欄の職名で引き続き雇用する場合には、国立大学法人京都大学時間雇用教職員就業規則の一部を改正する規則（平成25年達示第63号）附則第2条第1項における同一の職名における雇用とみなす。

附則別表

改正前の職名	改正後の対応する職名
医療技術補佐員	薬剤師（非常勤）
	栄養士（非常勤）
	診療放射線技師（非常勤）
	臨床検査技師（非常勤）
	衛生検査技師（非常勤）
	臨床工学技士（非常勤）
	理学療法士（非常勤）
	作業療法士（非常勤）
	視能訓練士（非常勤）
	言語聴覚士（非常勤）
	義肢装具士（非常勤）
	歯科衛生士（非常勤）
	歯科技工士（非常勤）
	技術補佐員
看護技術補佐員	保健師（非常勤）
	助産師（非常勤）
	看護師（非常勤）
	准看護師（非常勤）
医師	医師（非常勤）
歯科医師	歯科医師（非常勤）
研究員	研究員（非常勤）
講師	講師（非常勤）

〔中間の改正規程の附則は、省略した。〕

附 則（平成31年達示第1号）

1 この規程は、平成31年4月1日から施行する。

2 前項の場合において、平成30年10月2日から平成31年3月31日までの間に雇用された有期雇用教職員及び時間雇用教職員に係る第2条の規定による改正後の国立大学法人京都大学有期雇用教職員就業規則第53条第1項及び第3条の規定による改正後の国立大学法人京都大学時間雇用教職員就業規則第45条第1項の規定の適用（次項において「改正後の有期雇用教職員就業規則及び時間雇用教職員就業規則の適用」という。）については、この規程の施行

の日をそれぞれ同項の雇用の日とみなす。

3 前2項の規定にかかわらず、平成30年10月1日以前に雇用された有期雇用教職員及び時間雇用教職員に係る改正後の有期雇用教職員就業規則及び時間雇用教職員就業規則の適用については、なお、従前の例による。

附 則（平成31年達示第33号）

この規則は、平成31年4月10日から施行し、平成31年1月17日から適用する。

〔中間の改正規程の附則は、省略した。〕

附 則（令和元年達示第95号）

この規則は、令和2年3月25日から施行し、令和2年3月3日から適用する。

附 則（令和2年達示第64号）

この規則は、令和2年11月24日から施行する。

別表第1（第2条・第3条・第4条関係）

（平19達18・平20達10・平25達14・平25達63・平27達1・平29達16・平29達17・平30達21・一部改正）

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）	満60歳	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に限る</li> <li>・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</li> </ul>
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			
教務補佐員	業務に関連のある分野の修士修了以上又は2年以上の業務に有益な実務経験がある者	教務に関する職務の補佐業務に従事			
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）	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）	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			

					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
オフィス・アシスタント	本学に在籍する学生	事務、技術、技能若しくは教務に関する補佐業務又は労務作業に従事	—		<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に限る</li> <li>・勤務時間は原則として週20時間以内とする</li> </ul>

別表第2（第2条・第3条・第4条関係）

（平18達24・平19達18・平20達10・平22達13・平25達14・平29達16・平29達55・平30達21・一部改正）

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（非常勤） 歯科医師（非常勤）	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65歳 （ただし、大学が特に認	満65歳	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に限る</li> </ul>
寄附講座 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	当該講座における教育研究又は研究部門における研究に従事するほか、当該講座又は研究部門における業務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	めた場合は、この限りでない。）		<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>
産学共同 講座教員 産学共同 研究部門 教員		当該講座における研究教育又は研究部門における研究に従事するほか、当該講座又は研究部門における業務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>・当該産学共同講座又は産学共同研究部門の設置に係る共同研究費等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>
研究員（非常勤）（必要に応じて総長の定めると	・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> </ul>



ころにより名称を付記することができる)					<ul style="list-style-type: none"> <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>
専門業務職員(非常勤)	業務に関連のある資格、学位又は経験を有する者	特定の分野における高度の専門的知識又は経験等を必要とする専門的業務に従事	満60歳	満60歳	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に限る</li> </ul>
薬剤師(非常勤)	当該業務に必要な免許を有する者	当該免許に係る職務に従事	満60歳	満60歳	
栄養士(非常勤)					
診療放射線技師(非常勤)					
臨床検査技師(非常勤)					
衛生検査技師(非常勤)					
臨床工学技士(非常勤)					
理学療法士(非常勤)					
作業療法士(非常勤)					
視能訓練士(非常勤)					
言語聴覚士(非常勤)					
義肢装具士(非常勤)					
歯科衛生士(非常勤)					
歯科技工士(非常勤)					
保健師(非常勤)					

助産師(非常勤)				
看護師(非常勤)				
准看護師(非常勤)				

別表第3 (第2条・第3条・第4条関係)

(平18達24・平19達18・平20達10・平21達4・平22達13・平24達16・平25達14・平29達16・平30達21・一部改正)

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(非常勤)	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	満65歳	・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 ・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に限る
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	—	満60歳	・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。
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(ただ専攻)における教授又は准教授の職務に従事	満65歳	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	限りでない。	—	・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 (第24条関係)

(平19達18・平20達10・平25達63・平27達1・平30達21・一部改正)

職名	時間給
事務補佐員	900円から1,600円までの範

技術補佐員 技能補佐員 労務補佐員、研究支援推進員 オフィス・アシスタント（事務補佐、技術補佐、技能補佐又は労務作業の業務に限る）	圏で50円単位の額
教務補佐員 研究開発補佐員 オフィス・アシスタント（教務補佐の業務に限る）	1,200円から2,000円までの範囲で50円単位の額

※ 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5（第24条関係）

（平20達10・平22達13・平25達63・平29達55・平30達21・一部改正）

職名	時間給
医師（非常勤）、歯科医師（非常勤） 寄附講座教員、寄附研究部門教員 研究員（非常勤） 産学共同講座教員、産学共同研究部門教員 専門業務職員（非常勤）	1,300円から3,900円までの範囲で100円単位の額
薬剤師（非常勤） 栄養士（非常勤） 診療放射線技師（非常勤） 臨床検査技師（非常勤） 衛生検査技師（非常勤） 臨床工学技士（非常勤） 理学療法士（非常勤） 作業療法士（非常勤） 視能訓練士（非常勤） 言語聴覚士（非常勤） 義肢装具士（非常勤） 歯科衛生士（非常勤） 歯科技工士（非常勤）	900円から1,900円までの範囲で50円単位の額
保健師（非常勤） 助産師（非常勤） 看護師（非常勤） 准看護師（非常勤）	1,000円から2,500円までの範囲で50円単位の額

※ 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6（第24条関係）

（平18達24・平19達18・平20達10・平24達16・平30達21・一部改正）

職名	時間給額
講師（非常勤）	学外者 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
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 1,200円 博士後期課程学生（医学研究科及び薬学研究科においては、博士課程学生を含む） 1,400円
法科大学院特別教授	6,250円
法科大学院特別准教授	3,750円

専門職大学院特別教授	6, 250円
専門職大学院特別准教授	3, 750円

別表第7 (第50条関係)

(平18達24・平20達76・平22達13・平26達31・平27達34・平28達92・平29達16・平29達42・一部改正)

育児・介護規程の規定	適用する規定
第3条	<p>第3条 時間雇用教職員は、当該時間雇用教職員の1歳に満たない子（特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子（監護期間中の子）及び養子縁組里親として委託されている子等を含む。第31条を除き、以下同じ。）を養育するために、大学に申し出ることにより、当該子が1歳に達する日まで育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、時間雇用教職員（国立大学法人京都大学時間雇用教職員就業規則（平成17年達示第38号。以下「時間雇用教職員就業規則」という。）第2条第1項に定める教職員のうち、時間雇用教職員就業規則第46条第2項第2号に定める年次休暇以外の休暇を取得した者を除いた者をいう。）が当該子を養育するためにした最初の申出による育児休業を除く。）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。）。</p> <p>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。</p> <p>(1) 育児休業をしていた時間雇用教職員が、第10条第1項第3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。</p> <p>(2) 育児休業をしていた時間雇用教職員が、第10条第1項第4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、次のいずれかに該当するに至ったとき。</p> <p>ア 死亡したとき。</p> <p>イ 養子縁組等により時間雇用教職員と別居したとき。</p> <p>ウ 特別養子縁組の不成立等により、前項に定める子に該当しなくなったとき。</p> <p>(3) 育児休業をしていた時間雇用教職員が、第10条第1項第5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。</p> <p>(4) 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3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。）。</p> <p>(5) 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</p>

	<p>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。</p> <p>(6) 当該申出に係る子について、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。</p> <p>(7) 当該申出に係る子について、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定子ども園又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等（以下「保育所等」という。）における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。</p> <p>3 第1項に定めるもののほか、時間雇用教職員は、その養育する1歳から1歳6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が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）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る。ただし、その配偶者が当該子の1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2項に該当しないものに限り、当該申出をすることができる。この場合において、準用後の第5条、第7条、第7条の2、第8条及び第10条の規定の適用に当たっては、第5条第1項の規定中「1月（当該子が1歳に達している場合にあつては2週間。以下「1月等」という。）」及び同条第2項の規定中「1月等」並びに第7条第1項及び第7条の2の規定中「1月」とあるのは「2週間」と、第8条第3項及び第10条第1項の規定中「1歳」とあるのは「1歳6ヶ月」と読み替えるものとする。</p> <p>(1) 当該申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子の1歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合</p> <p>(2) 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の1歳到達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</p> <p>ア 死亡したとき。</p> <p>イ 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ったとき。</p> <p>ウ 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ったとき。</p> <p>エ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。</p> <p>4 第1項及び前項に定めるもののほか、時間雇用教職員は、その養育する1歳6ヶ月から2歳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が1歳6ヶ月到達日において育児休業をしている場合で前項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る。この場合において、前項各号の規定の適用に当たっては、同号中「1歳」とあるのは「1歳6ヶ月」と、第5条、第7条、第7条の2、第8条及び第10条の規定の適用に当たっては、第5条第1項の規定中「1月（当該子が1歳に達している場合にあつては2週間。以下「1月等」という。）」及び同条第2項の規定中「1月等」並びに第7条第1項及び第7条の2の規定中「1月」とあるのは「2週間」と、第8条第3項及び第10条第1項の規定中「1歳」とあるのは「2歳」と読み替えるものとする。</p>
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

	<p>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（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) 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ヶ月（前条第4項の場合にあっては、2歳）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>
第8条	<p>第8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5条第2項、同条第3項又は第6条第2項の規定による大学の指定があった場合にあっては、当該大学の指定した日、第6条第1項の規定により育児休業開始予定日に変更された場合にあっては、当該変更後の育児休業開始予定日とされた日。第3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。</p> <p>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3条第1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。</p> <p>(1) 配偶者が死亡したとき。</p> <p>(2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上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ったとき。</p> <p>(3) 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ったとき。</p> <p>(4) 当該申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないうとき。</p> <p>(5) その他育児休業の撤回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、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。</p> <p>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、されなかったものとみなす。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ない。</p> <p>(1) 育児休業申出に係る子が死亡したとき。</p> <p>(2) 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ったとき。</p> <p>(3) 育児休業申出に係る子が養子となっ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ったとき。</p> <p>(4) 育児休業申出に係る子が特別養子縁組の不成立等により、第3条第1項に定める子に該当しなくなったとき。</p> <p>(5) 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の障害により、当該育児休業申出に係る子が1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>
第9条	<p>第9条 育児休業を申し出た時間雇用教職員が、育児休業をすることができない期間（以下「育児休業期間」という。）は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日（第7条第1項の規定により変更された場合にあってはその変更後の育児休業終了予定日とされた日）まで</p>

	<p>の間とする。</p> <p>2 時間雇用教職員の養育する子について、当該時間雇用教職員の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第3条の規定の適用については、同条第1項中「1歳に満たない子」とあるのは「1歳に満たない子（第9条第2項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあつては、1歳2か月に満たない子）」と、第3条第3項中「又はその配偶者が当該子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）」とあるのは「が当該子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）（当該時間雇用教職員が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（同条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該時間雇用教職員の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（同条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、第3条第3項ただし書中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日（当該配偶者が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（同条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）」とする。</p> <p>3 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第3条第1項の規定による申出に係る育児休業開始予定日とされた日が、当該育児休業に係る子の1歳到達日の翌日後である場合又は前項の場合における当該時間雇用教職員の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日前である場合には、これを適用しない。</p>
第10条	<p>第10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3号及び第5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>(1) 第8条第3項各号に掲げる事由が生じたとき。</p> <p>(2) 育児休業申出に係る子が1歳に達したとき。</p> <p>(3) 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>(4) 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>(5) 育児休業をしている時間雇用教職員について新たに第31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8条第3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5条第4項の規定は、前項の届出について準用する。</p>
第15条	<p>第15条 時間雇用教職員は、当該教職員の小学校第3学年の終期を経過するまでの子を養育するために、大学に申し出ることにより、当該子が小学校第3学年の終期を経過する日まで1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「育児部分休業」という。）ができる。ただし、次の各号の一（育児・介護休業法第23条第1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育児部分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>

	(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員
第17条	第17条 育児部分休業は、時間雇用教職員就業規則第38条に規定する正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて2時間（時間雇用教職員就業規則第46条第2項第3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、2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、15分を単位として行うものとする。
第19条	第19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1時間につき、時間雇用教職員就業規則第24条に規定する時間給を減額する。
第20条の7	第20条の7 時間雇用教職員は、3歳に満たない子を養育するために、大学に請求することにより、正規の勤務時間以外の時間、休日の勤務（以下「時間外勤務」という。）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。 2 前項の請求は、次の各号の一（育児・介護休業法第16条の8第1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行うことができない。 (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 (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員
第21条	第21条 時間雇用教職員は、小学校第3学年の終期を経過するまでの子を養育するために、大学に請求することにより、制限時間（1月について24時間、1年について150時間をいう。以下同じ。）を超え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。 2 前項の請求は、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。 (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 (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員
第27条	第27条 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。 (1) 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16歳以上の同居の家族（育児・介護休業法第2条第5号の家族をいう。以下同じ。）であって、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 ア 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1月について3日以下の者を含む。）であること。 イ 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。 ウ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。 (2) 正規の勤務時間の全部が深夜にある時間雇用教職員 (3) 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 (4) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員
第31条	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。 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。 (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



	<p>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（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) 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> <p>4 第1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>(1) 同居・別居を問わない</p> <p>ア 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>イ 父母</p> <p>ウ 子</p> <p>エ 配偶者の父母</p> <p>オ 祖父母</p> <p>カ 孫</p> <p>キ 兄弟姉妹</p> <p>(2) 同居を条件とする</p> <p>ア 父母の配偶者</p> <p>イ 配偶者の父母の配偶者</p> <p>ウ 子の配偶者</p> <p>エ 配偶者の子</p>
第35条	<p>第35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1人につき、3回を超えず、かつ、93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。</p> <p>(1) 介護休業をした日数</p> <p>(2) 育児・介護規程第40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>
第38条	<p>第38条 介護休業により勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、時間雇用教職員就業規則第23条に規定する時間給を減額する。</p>
第40条	<p>第40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、1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。</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23条第3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) 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) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員</p>
第41条	<p>第41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>(1) 介護休業も取得する場合 介護休業と併せて要介護者1人につき、3回を超えず、かつ、通算93日の期間。</p> <p>(2) 介護部分休業だけの場合 要介護者1人につき、3回を超えず、かつ、通算93日の期間。</p> <p>2 介護部分休業は、1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4時間（当該介護部分休業と要介護者を異にする介護時間の</p>

	<p>申出をして勤務しない時間がある日については、当該4時間から当該介護時間により勤務しない時間を減じた時間)の範囲内で、必要とされる時間について1時間を単位として行うものとする。</p>
第43条の2	<p>第43条の2 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、介護休業及び介護部分休業とは別に、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと(以下「介護時間」という。)ができる。ただし、次の各号の一(育児・介護休業法第23条第3項ただし書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>(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 (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>
第43条の10	<p>第43条の10 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、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 前項の請求は、次の各号の一(育児・介護休業法第16条の9第1項の規定において準用する育児・介護休業法第16条の8第1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行うことができない。</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 (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>
第44条	<p>第44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、制限時間を超え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>(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 (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>
第49条	<p>第49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>(1) 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16歳以上の同居の家族であって、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>ア 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1月について3日以下の者を含む。)であること。</p> <p>イ 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>ウ 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か又は産後8週間を経過しない者でないこと。</p> <p>(2) 正規の勤務時間の全部が深夜にある時間雇用教職員 (3) 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 (4) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員</p>