

国立大学法人京都大学教職員就業規則

平成16年4月1日

達示第70号制定

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(以下「大学」という。)に勤務する教職員(以下「教職員」という。)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。

(適用範囲)

第2条 この規則は、教職員に適用する。

- 2 任期を付して雇用する教職員について、別段の定めを置くときは、それによる。
- 3 教員の採用・懲戒等に関する事項については、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)による。
- 4 前3項の規定にかかわらず、以下の教職員については、別に定める。
 - (1) 有期雇用教職員(国立大学法人京都大学有期雇用教職員就業規則(平成17年達示第37号)第2条に定める教職員)
 - (2) 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)第2条第1項に定める教職員)

(法令との関係)

第3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4条 大学及び教職員は、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5条 教職員の採用は、競争試験又は選考により行う。

- 2 前項の採用にあたっては、任期を付すことがある。

(採用時の提出書類)

第6条 教職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類をすみやかに大学に提出しなければならない。

- (1) 大学が指定する履歴書
- (2) 住民票記載事項証明書
- (3) 扶養親族等に関する書類
- (4) 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、その都度すみやかに、文書をもって大学に届け出なければならない。

(労働条件の明示)

第7条 教職員の採用にあたっては、採用予定者に対し次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) 任期の有無及び任期を付す場合には、任期に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻、所定勤務時間を超える労働の有無、休憩時間、週休日、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) 退職手当の定めが適用される教職員の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- (7) 安全及び衛生に関する事項
- (8) 研修及びその他の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
- (11) 休職に関する事項

2 明示は、前項第1号から第5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8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6条の提出書類に不実記載があった場合
- (2) 採用面接にあ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

(試用期間)

第9条 採用の日から6か月を試用期間とする。ただし、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。

2 試用期間中に職務不適格、その他雇用の継続に支障があると判断された場合には、第24条の規定により、解雇又は本採用を拒否することがある。

3 試用期間は勤続年数に通算する。

第2節 評価

(勤務評定)

第10条 教職員の勤務成績について、評定を実施する。

2 勤務成績の評定及び評定の結果に応じた措置については、別に定める。

第3節 昇任及び降任

(昇任)

第11条 教職員の昇任は、選考による。

2 前項の選考は、その教職員の勤務実績及びその他の能力の評定に基づいて行う。

(降任)

第12条 教職員が次の各号の一に該当する場合には、降任させることができる。

- (1) 勤務実績不良の場合
- (2) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 前2号に掲げるもののほか、その職に必要な適格性を欠く場合
- (4) 組織の再編、統合又は縮小等の事由による場合

第4節 異動

(配置換・出向等)

第13条 教職員は業務上の都合により併任、配置換又は出向を命ぜられることがある。

2 前項に規定する異動を命ぜられた教職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。

3 出向を命ぜられた教職員の取扱いについては、国立大学法人京都大学教職員出向規程(平成16年達示第76号)の定めるところによる。

(赴任)

第14条 赴任の命令を受けた教職員は、指定された日に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があると新たな勤務部署の上司が認めたときは、この限りではない。この場合にあつては、新たな勤務部署の上司が指定した日に赴任しなければならない。

第5節 休職

(休職)

第15条 教職員が次の各号の一に該当するときは、休職とすることができる。

(1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合

(2) 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたす場合

(3) 学校、研究所、病院その他大学の認める公共的施設において、その教職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事する場合

(4) その他大学が休職を必要と認める場合

2 試用期間中の教職員については、前項の規定を適用しない。

3 休職の取扱いについては、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)に定めるところによる。

(休職の期間)

第16条 前条第1項第1号の休職期間は休養を要する程度に応じ、同項第3号の休職期間は必要に応じ、3年を超えない範囲内で定める。

この休職の期間が3年に満たない場合においては、休職した日から引き続き3年を超えない範囲内においてこれを更新することができる。

2 前条第1項第2号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。

3 前条第1項第4号の休職期間は、大学が認める間とする。

(復職)

第17条 前条の休職期間が満了したとき、又は満了するまでに休職事由が消滅したと認める場合には、復職を命じる。ただし、第15条第1項第1号の休職については、教職員が休職期間の満了までに復職を願い出て、医師(大学が必要と認めるときは、大学の産業医又は大学が指定する医師)が休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職を命じる。

(休職中の身分及び給与)

第18条 休職者は、教職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 休職中の教職員の給与については、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。)による。

第6節 退職及び解雇

(退職)

第19条 教職員は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、教職員としての身分を失う。

(1) 退職を申し出て大学から承認されたとき

(2) 任期を付して雇用された教職員について、任期が満了したとき

(3) 第22条に定める定年に達したとき

- (4) 第16条第1項に定める休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき
 - (5) 役員に就任したとき
 - (6) 死亡したとき
- (自己都合による退職手続)

第20条 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 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。
- (任期満了時の通知)

第21条 任期を付して雇用した教職員を再任しないときは、任期満了日の30日前までに再任しないことを通知する。ただし、別規程において再任しないことが定められている場合、又は再任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。

- 2 前項の通知に対し、教職員が再任しない理由についての証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。
- (定年)

第22条 教職員の定年は、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 教員、大学の警備等の業務及び労務の業務に従事する者 満63歳
- (2) 前号以外の教職員 満60歳

- 2 定年による退職の日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。
- (再雇用)

第23条 前条第1項第2号の規定により退職した教職員については、国立大学法人京都大学教職員の再雇用に関する規程(平成16年達示第78号)により再雇用することができる。

(解雇)

第24条 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 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8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) 教職員数の削減や組織再編などにより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教職員の解雇がやむを得ない場合

- 3 教職員(教員を除く。)の解雇にあたっては、人事審査委員会の審議を経るものとする。
- (解雇制限)

第25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、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらず労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。)に基づく傷病補償年金の給付がなされ、労基法第81条の規定によって打切補償を支払ったものとみなされる場合、又は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り、その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26条 第24条の規定により教職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をするか、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、試用期間中の教職員(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)を解雇する場合又は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。

3 大学は、教職員が解雇予告がされた日から退職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教職員が当該解雇の理由以外の事由により退職した場合は、これを交付しない。

(退職・解雇者の業務引継)

第27条 退職した者又は解雇された者は、大学が指定する日までに、大学が指定した者に完全に業務の引継をしなければならない。

(債務の返還)

第28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29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。

(退職時の証明)

第30条 大学は、教職員が、退職又は解雇にあたり、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)

第31条 教職員の給与については、給与規程による。

第4章 服務

(誠実義務)

第32条 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33条 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。

(職務専念義務免除期間)

第34条 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。

(1) 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期間

(2) 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間

(3) その他勤務時間内に勤務しないことを承認された期間

(職場規律)

第35条 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36条 教職員は、次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益のために用いること
- (5) 大学の敷地及び施設内(以下「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、物品の売買等を行うこと
- (8) 大学の許可なく、他の事業に雇用され又は事業を営むなどの行為をすること
- (9) 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37条 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)による。

(セクシュアル・ハラスメントに関する措置)

第38条 セクシュアル・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。

(出勤禁止又は退勤命令)

第39条 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。

第5章 勤務時間、休日及び休暇等

(勤務時間、休日及び休暇等)

第40条 教職員の勤務時間、休日及び休暇等については、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)による。

第6章 研修

(研修)

第41条 教職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。

- 2 大学は、教職員の研修機会の提供に努めるものとする。

第7章 女性

(妊産婦である女性教職員の就業制限等)

第42条 妊娠中の女性教職員及び産後1年を経過しない女性教職員(以下「妊産婦である

女性教職員」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。

(妊産婦である女性教職員の健康診査)

第43条 妊産婦である女性教職員が請求した場合は、その者が母子保健法(昭和40年法律第141号)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。

(妊産婦である女性教職員の業務軽減等)

第44条 妊産婦である女性教職員が請求した場合には、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。

(生理日の就業が著しく困難な女性教職員に対する措置)

第45条 生理日の就業が著しく困難な女性教職員が請求した場合には、その者を生理日に勤務させないものとする。

第8章 育児・介護休業等

(育児・介護休業等)

第46条 教職員のうち、3歳に満たない子の養育又は家族の介護を必要とする者は、大学に申し出て育児・介護休業等の適用を受けることができる。

2 育児・介護休業等の対象者、期間、手続き等の必要事項については、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16年達示第84号)による。

第9章 賞罰

(表彰)

第47条 大学は、次の各号の一に該当すると認める教職員を表彰する。

- (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) 永年勤続し、国立大学法人京都大学永年勤続者表彰規程(平成16年達示第85号)に該当する者
- (6) 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48条 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日前に予告して、若しくは30日分の平均賃金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。

(懲戒の事由及び手続)

第49条 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16年達示第86号。以下「懲戒規程」という。)による。

(訓告等)

第50条 第48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に、訓告、嚴重注意、注意を行う。

(損害賠償)

第51条 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48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10章 安全衛生

(協力義務)

第52条 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守るとともに、大学が行う安全、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53条 大学は、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54条 教職員は、大学が行う安全、衛生に関する教育、訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第55条 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56条 教職員は、次の事項を守らなくてはならない。

- (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たり、許可なく当該地域には立ち入らないこと

(健康診断)

第57条 大学は、毎年健康診断を行う。

2 前項のほか、必要に応じて全部又は一部の教職員に対し、臨時にこれを行うことがある。

3 教職員は、正当な事由なしに健康診断を拒んではならない。

(就業の禁止)

第58条 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。

- (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

第11章 出張

(出張)

第59条 業務上必要がある場合は、教職員に出張を命じることがある。

2 出張を命じられた教職員が出張を終えたときには、すみやかに報告しなければならない。

(旅費)

第60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)による。

第12章 福利・厚生

(宿舍利用基準)

第61条 教職員の宿舍の利用については、国立大学法人京都大学宿舍規程(平成16年達示第94号)による。

第13章 災害補償

(業務上の災害補償)

第62条 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、労災法及び国立大学法人京都大学災害補償規程の定めるところによる。

(通勤途上災害)

第63条 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、労災法等の定めるところによる。

第14章 退職手当

(退職手当)

第64条 教職員の退職手当については、国立大学法人京都大学教職員退職手当規程(平成16年達示第89号)による。

第15章 発明

(発明)

第65条 教職員の発明(特許権、実用新案権及び意匠権)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16章 公益通報者の保護等

(公益通報者の保護等)

第66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。

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則(平成17年達示第34号)

1 この規程は、平成17年4月1日から施行する。

2 改正後の第24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。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年7月1日から施行する。