

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

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2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。

(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 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。

(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。

(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 前項のただし書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。

4 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。

5 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。

(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
- (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。

(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項又は第2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) 安全及び衛生に関する事項
- (7) 職業訓練に関する事項
- (8) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- (9) 表彰及び懲戒に関する事項

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。

(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。

(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、特勤手当、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。

(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、次の各号に定める額とする。ただし、個別に承認を受けた場合は、その額とする。

- (1) 別表第1に掲げる時間雇用教職員の時間給は、別表第4の職名欄の区分に対応する時間給欄に掲げる額とする。
- (2) 別表第2に掲げる時間雇用教職員の時間給は、別表第5に掲げる額とする。
- (3) 別表第3に掲げる時間雇用教職員の時間給は、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。

(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 契約期間が1年以上ある時間雇用教職員(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。

(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。

(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。

(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。

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。

(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。

(セクシュアル・ハラスメントに関する措置)

第36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。

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。

(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。

(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 別表第2に定める医師又は歯科医師である時間雇用教職員には、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。

(年次休暇)

第45条 時間雇用教職員の有給の年次休暇は、次の各号に定める日数とする。

- (1) 1週間の勤務日が5日以上とされている時間雇用教職員、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時間であるもの及び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217日以上であるものが、雇用の日から6月間継続勤務し、全勤務日の8割以上出勤した場合 次の1年間において10日
- (2) 前号に掲げる時間雇用教職員が、雇用の日から1年6月以上継続勤務し、継続勤務期間が6月を超えることとなる日(以下「6月経過日」という。)から起算してそれぞれの1年間の全勤務日の8割以上出勤した場合 次の1年間において、10日に、次の表の左欄に掲げる6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右欄に掲げる日数を加算した日数(当該日数が20日を超える場合は、20日)

6月経過日から起算した継続勤務年数	日数
1年	1日
2年	2日
3年	4日
4年	6日
5年	8日
6年以上	10日

- (3) 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(1週間の勤務時間が30時間である時間雇用教職員を除く。)及び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48日以上216日以下であるものが、雇用の日から6月間継続勤務し全勤務日の8割以上出勤し、又は雇用の日から1年6月以上継続勤務し6月経過日から起算してそれぞれの1年間の全勤務日の8割以上出勤した場合 次の1年間において、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、継続勤務期間の項の区分ごとに定める日数

		1週間又は1年間の勤務日の日数			
		4日	3日	2日	1日
		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
継続	6月	7日	5日	3日	1日
	1年6月	8日	6日	4日	2日

勤務 期 間	2年6月	9日	6日	4日	2日
	3年6月	10日	8日	5日	2日
	4年6月	12日	9日	6日	3日
	5年6月	13日	10日	6日	3日
	6年6月以上	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 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。

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、20日を限度として、次の1年間に繰り越すことができる。

6 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。

(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6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に限り、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、所定勤務日数が週5日以上で1週間における所定の勤務時間が20時間以上の者に限り、第9号に掲げる場合にあっては、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 一の事業年度の6月から10月までの期間における、休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
 - (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
- 2 次の各号に掲げる場合には、時間雇用教職員（第6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（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7号及び第8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であつて、1週間の所定勤務日数が2日を超える者に限る。ただし、第7号及び第8号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。）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つては、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つては、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) 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(前2号に掲げる場合を除く。) 前条第1項第1号に掲げる時間雇用教職員にあっては一の事業年度において10日の範囲内の期間とし、同項第3号に掲げる時間雇用教職員のうち、所定勤務日数が週4日以下とされている時間雇用教職員にあっては次の表の上欄に掲げる1週間の勤務日の日数の区分、また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48日以上216日以下であるものについては、同表の中欄に掲げる1年間の勤務日の日数の区分に応じ、一の事業年度において、それぞれ同表の下欄に掲げる日数の範囲内の期間とする。

1週間の勤務日の日数	4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日の日数	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
日数	7日	5日	3日	1日

- (7) 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
 - (8) 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
- 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。

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(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。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、時間外勤務の制限及び深夜勤務の制限に関し必要な事項は、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。以下「育児・介護規程」という。)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2から第43条の5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。

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、一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。

(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。以下「懲戒規程」という。)を準用する。

(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。

(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

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16年達示第93号)の定めるところによる。

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

(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。

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。

附 則（平成18年達示第24号）

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則（平成19年達示第18号）

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成19年6月28日から施行する。

附 則（平成20年達示第76号）

- 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）

- 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（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。)

附 則（平成23年達示第41号）

この規則は、平成23年4月19日から施行する。

附 則（平成24年達示第16号）

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成24年達示第56号）

この規程は、平成24年9月25日から施行する。

附 則（平成24年達示第62号）

この規程は、平成24年11月8日から施行する。

附 則（平成24年達示第69号）

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成25年達示第14号）

この規程は、平成25年4月1日から施行する。