

国立大学法人京都教育大学教職員就業規則

平成16年 4月 1日 制 定
令和 5年 3月22日 最終改正

第1章 総 則

(目 的)

第1条 この規則は、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)第89条の規定により、国立大学法人京都教育大学(以下「大学」という。)に勤務する教職員の就業に関して必要な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、常時勤務する教職員に適用する。

2 教員の人事等に関する事項について、特例を定めた場合はその定めによる。

3 非常勤の教職員の就業に関する事項については、別に定める。

(法令との関係)

第3条 この規則に定めのない事項については、労基法及びその他の関係法令の定めるところによる。

(遵守遂行)

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 人 事

第1節 採 用

(採 用)

第5条 教職員の採用は、選考による。ただし、第20条に定める定年年齢に達した者を新たに採用することはない。

(労働条件の明示)

第6条 教職員として採用しようとする者には、その採用に際して、次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- 一 労働契約の期間に関する事項
- 二 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- 三 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- 四 給与に関する事項
- 五 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(赴 任)

第7条 教職員として採用された者は、採用の日赶赴しなければならない。ただし、やむを得ない事由があり、大学の承認を得たときは、この限りでない。

(提出書類)

第8条 教職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。ただし、国、地方公共団体又はこれに準ずる関係機関の職員から引き続き大学の教職員となった者については、各号に掲げる書類の提出を免除をすることがある。

- 一 履歴書
- 二 学歴及び資格に関する証明書

- 三 住民票記載事項の証明書
- 四 扶養親族等に関する書類
- 五 その他大学において必要と認める書類

2 前項各号の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届け出なければならない。

(試用期間)

第9条 教職員として採用された者には、採用の日から6ヶ月の試用期間を設ける。ただし、国、地方公共団体又はこれに準ずる関係機関の職員から引き続き大学の教職員となった者については、この限りでない。

2 試用期間中又は試用期間満了時において教職員として不適格と認められた者は、解雇することがある。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

第2節 評価

(勤務評価)

第10条 教職員の勤務成績について、評定を実施する。

2 勤務評定の実施に関し必要な事項は別に定める。

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、その教職員の総合的な能力の評価により行う。

(降任)

第12条 教職員が次の各号の一に該当する場合には、降任することができる。

- 一 勤務成績が不良の場合
- 二 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
- 三 その他職務に必要な適格性を欠く場合

2 前項の規定により降任を行う場合は、第22条第2項の規定を準用する。

第4節 異動

(異動)

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

2 教職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。ただし、出向については、本人の同意に基づいて行うものとする。

3 出向についての必要な事項は別に定める。

第5節 休職

(休職)

第14条 教職員が、次の各号の一に該当するときは、休職にすることができる。

- 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- 二 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
- 三 水難、火災、その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
- 四 学校、研究所、病院その他大学の認める公共施設において、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、研究又は指導に従事する場合
- 五 労働組合業務に専従する場合
- 六 不妊治療に専念する場合
- 七 その他休職にすることが必要と認められる場合

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。

- 4 休職中の教職員の給与については、別に定める「国立大学法人京都教育大学教職員給与規程（以下「教職員給与規程」という。）」による。

（休職の期間）

第15条 前条第1項第一号の休職期間は休養を要する程度に応じ、同項第三号、第四号及び第七号の休職期間は必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内で学長が定める。

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項第二号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。ただし、その係属する期間が2年を超えるときは、2年とする。

- 3 前条第1項第四号の規定による休職の期間が引き続き3年に達する際特に必要があるときは、学長は2年を超えない範囲内において休職の期間を更新することができる。

- 4 前条第1項第五号の休職期間は、5年を超えない範囲内で学長が定める。

- 5 前条第1項第六号の休職期間は教職員の申し出により治療を要する期間に応じ、1年を超えない範囲内で学長が定める。ただし、当該休職期間中に妊娠後、引き続き産前休暇を取得するまでの間については、教職員の申し出により休職の期間を更新することができる。

- 6 休職期間は、別段の定めをしない限り勤続年数に通算しない。

（休職の手続）

第16条 教職員を休職にする場合（第14条第1項第三号から第六号までに該当する場合を除く。）には、事由を記載した説明書を交付して行う。ただし、教職員から同意書の提出があった場合にはこの限りではない。

（復職）

第17条 休職中の教職員の休職事由が消滅したときは、速やかに復職させる。ただし、第14条第1項第一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、医師が休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職させる。

第6節 管理監督職勤務上限年齢による降任等

（管理監督職勤務上限年齢による降任）

第17条の2 管理監督職（国立大学法人京都教育大学教職員給与規程第16条に規定する管理又は監督の地位にある職をいう。以下同じ。）を占める教職員（ただし、国立大学法人京都教育大学教員の人事等に関する特例規程第2条第一号に定める大学教員を除く。）で管理監督職勤務上限年齢に達している者は、管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日以後における最初の4月1日に、管理監督職以外の職位に降任するものとする。

- 2 前項の管理監督職勤務上限年齢は、年齢60年とする。ただし、附属学校で勤務する副校（園）長で年齢60年に達した日の翌日以後における最初の4月1日に、本学附属学校の副校（園）長として勤務した期間が通算して2年に満たない者の管理監督職勤務上限年齢は、年齢61年とする。

（管理監督職勤務上限年齢を超える事務系職員の職位の制限）

第17条の3 管理監督職勤務上限年齢に達した日以後における最初の3月31日に、現に課長（相当）職、課長補佐（相当）職、係長（相当）職である事務職員、技術職員等は、管理監督職勤務上限年齢に達した日の翌日以後における最初の4月1日以後、係長（相当）職の職位に就くものとする。

（管理監督職への採用等の制限）

第17条の4 年齢60年に達している者（ただし、国立大学法人京都教育大学教員の人事等に関する特例規程第2条第一号に定める大学教員を除く。）を、年齢60年に達し

た日の翌日以後における最初の4月1日以後、管理監督職に採用し、昇任し、降任し、又は転任することができない。

第7節 退職及び解雇

(退職)

第18条 教職員が、次の各号の一に該当するときは、当該各号に定める日をもって退職とし教職員としての身分を失う。

- 一 退職を申し出たとき 退職日
- 二 定年に達したとき 定年に達した日以後における最初の3月31日
- 三 別に定める早期退職制度に基づく早期退職者の募集に応募して認定されたとき 早期退職者の募集において定められた退職すべき期日
- 四 期間を定めて雇用されている場合で、その期間が満了したとき 満了日
- 五 死亡したとき 死亡日

(自己都合による退職手続き)

第19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14日前までに、文書により大学に申し出なければならない。

(定年)

第20条 教職員の定年は、年齢65年とする。

(再雇用)

第21条 第18条第二号又は三号の規定により退職した教職員については、別に定めるところにより再雇用することができる。

(解雇)

第22条 教職員が次の各号の一に該当するときは、解雇することができる。

- 一 勤務成績が著しく不良であるか、職務遂行能力の不足が著しく、改善の見込みがない場合
- 二 心身の故障のため職務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- 三 第14条第1項に掲げる事由により休職をした者について、第15条に定める休職の上限期間を満了したにもかかわらず、なお休職事由が消滅していない場合
- 四 第37条に定める懲戒解雇に該当する事実があると認められる場合
- 五 禁固刑以上の刑（執行猶予が付された場合を除く。）に処せられた場合
- 六 予算の減少及び事業の縮小により剰員が生じやむを得ない場合
- 七 その他前各号に準ずるやむを得ない事情がある場合

2 前項各号(第五号を除く。)に掲げる事由により解雇を行う場合においては、別に定めるところにより不服申し立ての機会を与えるものとする。

(解雇制限)

第23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項ただし書きの規定による場合は、この限りでない。

- 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30日間
- 二 労基法第65条に定める産前産後の期間及びその後30日間

(解雇予告)

第24条 第22条の規定により解雇する場合は、少なくとも30日前に本人にその予告をするか、又は平均賃金の30日分を支払う。ただし、第37条第2項の懲戒解雇の場合で行政官庁の認定を受けたとき及び試用期間中の教職員（14日を超えて引き続き雇用される者を除く。）を解雇するときは、この限りでない。

2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数に応じて短縮することができる。

(退職後の責務)

第25条 退職し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。
(退職証明書等の交付)

第26条 退職し又は解雇された者から労基法第22条に定める証明書の請求があった場合は、遅滞なくこれを交付する。第24条第1項の規定により解雇の予告をされた者から、解雇の予告の日から解雇の日までの間において請求があった場合も、同様とする。

第3章 給与

(給与)

第27条 教職員の給与については、別に定める「教職員給与規程」による。

第4章 服務

(遵守事項)

第28条 教職員は、国立大学法人法に定める国立大学の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、職場の秩序の維持に努めなければならない。

2 教職員は、次の事項を守らなければならない。

- 一 法令及び大学の諸規程を遵守するとともに、上司の指示に従い、その職務を遂行すること。
- 二 勤務中は職務に専念するとともに、みだりに勤務を欠いてはならないこと。
- 三 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してはならないこと。
- 四 職務上知ることのできた秘密を他に漏らしてはならないこと。
- 五 常に公私の別を明らかにし、その職務や地位を私的利用のために用いてはならないこと。
- 六 大学の敷地及び施設内（以下「大学内」という。）で、喧騒、その他の秩序・風紀を乱す行為をしてはならないこと。

(倫理)

第29条 教職員の職務に係る倫理については、「国立大学法人京都教育大学役員及び教職員の倫理に関する規程」の定めるところによる。

(ハラスメントの防止等)

第30条 ハラスメントの防止等に関する措置については、「国立大学法人京都教育大学ハラスメント防止等に関する規程」の定めるところによる。

(兼業)

第31条 教職員は、兼業をしようとする場合は大学の許可を受けなければならない。

2 教職員の兼業について必要な事項は、別に定める「国立大学法人京都教育大学教職員の兼業に関する規程」による。

第5章 労働時間、休日及び休暇等

(労働時間等)

第32条 教職員の労働時間、休日及び休暇等については、別に定める「国立大学法人京都教育大学教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「労働時間等規程」という。）」による。

第6章 育児休業、介護休業及びその他の休業制度

(育児休業等)

第33条 教職員のうち、次の各号に掲げる子の養育を必要とする者は、申し出により育

児休業、育児短時間勤務又は出生時育児休業(以下次項において「育児休業等」という。)をすることができる。

- 一 3歳に満たない子 育児休業及び育児短時間勤務
- 二 中学校就学の終期に達するまでの子 育児短時間勤務
- 三 出生日から8週間に満たない子 出生時育児休業

2 育児休業等に関し必要な事項は、「国立大学法人京都教育大学育児休業等に関する規程」の定めるところによる。

(介護休業等)

第34条 教職員の家族で負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により常時介護を要する者がいる場合は、申し出により介護休業又は介護短時間勤務(以下次項において「介護休業等」という。)をすることができる。

2 介護休業等に関し必要な事項は、「国立大学法人京都教育大学介護休業等に関する規程」の定めるところによる。

(高齢者部分休業)

第34条の2 教職員が加齢による諸事情への対応やボランティア等の地域貢献活動を行うため、勤務時間の一部について勤務しないことを申請した場合は、年齢60年に達した日の翌日以後における最初の4月1日以後、当該申請において示した日から当該教職員に係る定年退職日までの期間中、勤務時間の一部について勤務しないこと(以下「高齢者部分休業」という。)ができる。

2 前項の規定による承認は、教職員が休職又は停職の処分を受けた場合には、その効力を失う。

3 教職員が第1項の規定による承認を受けて勤務しない場合には、減額して給与を支給するものとする。

4 前3項に定めるもののほか、高齢者部分休業に関し必要な事項は、「国立大学法人京都教育大学高齢者部分休業に関する規程」の定めるところによる。

第7章 研 修

(研 修)

第35条 教職員は、研修を命ぜられることがある。

2 大学は、教職員の研修機会の提供に努めるものとする。

(サバティカル研修)

第35条の2 教職員は、学長が許可した場合は、教育及び法人運営に係る職務の全部又は一部を免除され、調査、研究及び研修に専念すること(以下「サバティカル研修」という。)ができる。

2 サバティカル研修に関し必要な事項は、別に定める「京都教育大学サバティカル研修規程」による。

3 サバティカル研修を適用された教職員は、調査、研究及び研修の成果を大学の業務に反映させなければならない。

第8章 賞 罰

(表 彰)

第36条 教職員が次の各号の一に該当する場合には、表彰する。

- 一 業務成績の向上に多大の功労があった場合
- 二 永年勤続し、勤務成績が良好であった場合
- 三 その他表彰に値すると認められる場合

(懲戒)

第37条 教職員が次の各号の一に該当するときは、所定の手続きの上、懲戒処分を行う。

- 一 この規則その他大学の定める諸規程に違反したとき
- 二 正当な理由なく無断で欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- 三 故意又は重大な過失により大学に損害を与えたとき
- 四 刑法上の犯罪に該当する行為があったとき
- 五 重大な経歴詐称をしたとき
- 六 前各号に準ずる不都合な行為があったとき

2 懲戒は、前項各号に掲げる非違行為の程度に応じ、以下の区分に従って行う。

- 一 譴責 将来を戒める。
- 二 減給 1回の額が労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の半額、若しくは総額が一賃金支払期における賃金の10分の1を上限として減額する。
- 三 出勤停止 12月を限度として出勤を停止し、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 退職願の提出を勧告する。この場合において、勧告した日の翌日から7日以内に退職願を提出しないときは懲戒解雇とする。
- 五 懲戒解雇 即時に解雇する。この場合において、行政官庁の認定を受けたときは、労基法第20条に定める平均賃金の支払いはしない。

3 第22条第2項の規定は、前項の懲戒を行う場合に準用する。

4 第23条から第26条までの規定は、第2項第四号の懲戒解雇を行う場合に準用する。

5 前項までに定めるもののほか、懲戒に関し必要な事項は別に定める。

(訓告等)

第38条 前条に規定する場合のほか、サービスを厳正にし、規律を保持する必要があるときは、訓告又は嚴重注意を行う。

(損害賠償)

第39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37条第2項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。

第9章 安全及び衛生

(安全、衛生の確保に関する措置)

第40条 大学は、労働安全衛生法（昭和47年法律57号。以下「安衛法」という。）及びその他の関係法令に基づき、教職員の健康増進と危険防止のため必要な措置を講ずるものとする。

2 教職員は、安全、衛生及び健康確保について、安衛法及びその他の関係法令のほか、上司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。

(安全衛生教育)

第41条 教職員は、大学が行う安全、衛生に関する教育及び訓練を受けなければならない。

(非常災害時の措置)

第42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、直ちに上司その他の関係者に連絡して、その指示に従い、被害を最小限にいとめるように努力しなければならない。

(安全、衛生に関する遵守事項)

第43条 教職員は、安全、衛生を確保するため、次の事項を守らなければならない。

- 一 安全、衛生について上司の命令・指示等を守り、実行すること。
- 二 常に職場を整理、整頓し、清潔を保ち、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、その他危険防止のための機器等をみだりに動かしたり、許可なく当該地域に立ち入らないこと。

(健康診断)

第44条 教職員は、大学が毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。

ただし、医師による健康診断を受け、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、この限りでない。

2 前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、教職員に就業の禁止、勤務時間の制限等当該教職員の健康保持に必要な措置を講ずる。

3 教職員は、正当な理由なしに、前項の措置を拒んではならない。

(就業の禁止)

第45条 教職員が次の各号の一に該当する場合には、就業を禁止することがある。

- 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 勤務の継続により病勢が著しく悪化するおそれのある疾病にかかった者
- 三 前二号に準ずる者

第10章 女性

(妊産婦である教職員の就業制限等)

第46条 妊娠中及び産後1年を経過しない教職員（以下「妊産婦である教職員」という。）は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務には就かせないものとする。

2 妊産婦である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。

3 前2項のほか、妊産婦である教職員の勤務制限の手続等について必要な事項は、別に定める「労働時間等規程」による。

第11章 出張

(出張)

第47条 業務上必要がある場合には、教職員に出張を命じることがある。

(旅費)

第48条 前条の出張に要する旅費については、「国立大学法人京都教育大学旅費規程」の定めるところによる。

第12章 福利厚生

(宿舎等)

第49条 教職員の宿舎その他福利厚生施設の利用については、別に定める。

第13章 災害補償

(災害補償)

第50条 教職員の業務上の災害又は通勤途上における災害については、労基法及び労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)の定めるところにより、補償を行う。

第14章 退職手当

(退職手当)

第51条 教職員の退職手当については、別に定める「国立大学法人京都教育大学教職員退職手当規程」による。

第15章 苦情処理

(苦情処理)

第52条 大学は、教職員の苦情に関する相談窓口及びその処理等のための適当な委員会を設ける。

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19年規程第94号)

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成20年規程第61号)

- 1 この規則は、平成21年4月1日から施行する。
- 2 第20条ただし書きの規定にかかわらず、次表に定める生年月日に該当する教員（附属学校教員を除く。）の定年については、生年月日別に定める定年年齢とする。

生年月日	定年年齢
昭和21年4月2日～昭和22年4月1日	63歳
昭和22年4月2日～昭和24年4月1日	64歳

- 3 施行日以降10年間（応答日の属する年度の末日まで）は、第20条ただし書き及び前項の規定にかかわらず、年齢63歳又は64歳の年度末で退職することを申し出（申し出る年齢に達する日の属する年度の前年度末まで）た場合は、定年退職として取り扱うことができる。

附 則 (平成22年規程第100号)

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則 (平成26年規程第37号)

この規則は、平成27年3月23日から施行する。

附 則 (平成29年規程第21号)

この規則は、平成30年1月1日から施行する。

附 則 (令和3年規程第65号)

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則 (令和4年規程第39号)

- 1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。
- 2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における第20条の規定の適用（ただし、国立大学法人京都教育大学教員の人事等に関する特例規程第2条第一号に定める大学教員を除く。）については、次の表の左欄「対象期間」に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65年」とあるのはそれぞれ同表の右欄「定年年齢」に掲げる字句とする。

対象期間	定年年齢
令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61年
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62年
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63年
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64年

- 3 当分の間、年齢60年に達した日以後その者の非違によることなく第18条第一号の

規定により退職した場合は、第18条第二号の規定による定年退職として取り扱う（ただし、国立大学法人京都教育大学教員の人事等に関する特例規程第2条第一号に定める大学教員に適用する場合を除く。）ことができる。