

# 京都府公立大学法人教職員就業規則

平成 20 年 4 月 1 日  
京都府公立大学法人規則第 3 号

## 第 1 章 総 則

(目的)

**第 1 条** この規則は、京都府公立大学法人（以下「法人」という。）に勤務する教員及び職員（以下「教職員」という。）の労働条件、服務規律その他就業に関する事項（以下「労働条件等」という。）を定めることを目的とする。

2 この規則に定めのない事項については、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）その他の法令の定めるところによる。

(定義)

**第 2 条** この規則において、「教員」とは教授、准教授、講師、助教及び助手の職にある者をいい、「職員」とは教員以外の教職員をいう。

(適用範囲)

**第 3 条** この規則は、教職員に適用する。ただし、特定の事項について特例を定めたときはこの限りでない。

2 前項の規定にかかわらず、有期雇用教職員（京都府公立大学法人有期雇用教職員就業規則（京都府公立大学法人規則第 4 号）第 2 条第 1 項に定める教職員をいう。）の就業に関し必要な事項については、同規則に定めるところによる。

3 京都府から、公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成 12 年法律第 50 号）第 2 条第 1 項の規定及び公益的法人等への職員の派遣等に関する条例（平成 13 年京都府条例第 36 号）第 2 条第 1 項の規定に基づき、法人に派遣される職員の就業に関する事項については、法人と京都府で締結された京都府職員の派遣に関する取決めにおいて規定されていることを除き、この規則を適用する。

(遵守義務)

**第 4 条** 法人及び教職員は、この規則を遵守し、誠実にその義務を履行しなければならない。

## 第 2 章 採 用

(採用)

**第 5 条** 教職員の採用は、競争試験又は選考による。

2 教職員の採用について必要な事項は、教職員採用等規程の定めるところによる。

(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提出しなければならない。ただし、法人が提出を要しないと認めたものについては、この限りでない。

- (1) 誓約書
- (2) 履歴書
- (3) 卒業（見込）証明書
- (4) 資格証明書
- (5) 住民票記載事項証明書
- (6) その他法人が必要と認める書類

2 前項各号の書類の記載事項に変更があったときには、その都度、速やか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（労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 18 条第 1 項の規定による有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換（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 又は大学の教員等の任期に関する法律（平成 9 年法律第 82 号）第 7 条の規定によ

る特例が適用される場合を含む。以下「無期転換」という。)を含む。以下この条において同じ。)に際して、採用しようとする教職員に対し、次の各号に掲げる事項を記載した文書を交付する。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- (3) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに教職員を2組以上に分けて交替に就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (4) 給与の決定、計算及び支払の方法、給与の締切及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- (5) 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(試用期間)

**第8条** 新たに採用した者については、採用の日から6月間を試用期間とし、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。ただし、法人が適当と認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。

- 2 前項の試用期間は、法人が特に必要と認めたときは、1年に至るまで延長することができる。
- 3 試用期間中又は試用期間の満了時に、勤務実績が著しく良くないこと、心身に故障があることその他の事由により法人の教職員として継続して雇用することが適当でないことを認めるときは、解雇することができる。
- 4 試用期間は、勤続年数に通算する。

### 第3章 服務規律

(誠実義務)

**第9条** 教職員は、法人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しなければならない。

- 2 教職員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(職務専念義務)

**第10条** 教職員は、この規則、関係規程又は関係法令に定める場合を除いては、その勤務時間中は職務に専念しなければならない。

(教職員の倫理)

**第11条** 教職員の倫理については、教職員倫理規程の定めるところによる。

(服務規律)

**第12条** 教職員は、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 法人の目的達成のために勤務し、かつ、職務の遂行に当たっては、全力を挙げてこれに専念しなければならないこと。
- (2) 職務を遂行するに当たって、法令並びに法人の定款及び規程に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならないこと。
- (3) 教職員の職の信用を傷つけ、又はその職全体の不名誉となるような行為をしてはならないこと。
- (4) この規則により承認を得た場合を除く外、勤務時間及び職務上の注意力のすべてを職責遂行のために用い、その責を有する職務にのみ従事しなければならないこと。

(セクハラ等の禁止)

**第13条** 教職員は、セクシュアル・ハラスメントその他のハラスメントを行ってはならず、その防止に努めなければならない。

- 2 ハラスメントの防止に関し必要な事項は、別に定めるところによる。

(兼業の制限及び許可)

**第14条** 教職員が兼業を行おうとするときは、法人の許可を受けなければならない。

- 2 兼業の許可その他兼業に関し必要な事項は、教職員兼業規程の定めるところによる。

(機密保持義務)

**第15条** 教職員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も同様とする。

2 教職員が法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を発表する場合（退職後も含む。）においては、法人の許可を受けなければならない。

## 第4章 勤務

(所定就業時間等)

**第16条** 教職員の勤務時間、休日及び休暇等については、勤務時間、休日及び休暇に関する規程の定めるところによる。

(育児休業等)

**第17条** 教職員の育児休業及び介護休暇等については、育児休業・介護休暇等に関する規程の定めるところによる。

(休職事由)

**第18条** 教職員が、次の各号の一に該当する場合においては、その意に反してこれを休職にすることができる。

- (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た場合
- (3) 学校、研究所、病院その他これらに準じ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、研究又は指導に従事する場合
- (4) 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つた場合
- (5) 労働組合の業務に専ら従事する場合
- (6) その他法人が必要と認める場合

(休職期間)

**第19条** 前条第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、教職員休職規程の定めるところにより、同条第3号又は第4号に該当する場合における休職の期間は、必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内において、個々の場合について、法人が定める。

2 前条第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する間とする。

3 前条第5号の規定に該当する場合における休職の期間は、教職員としての在職期間を通じて7年を超えない範囲で、法人が定める。

4 前条第6号の規定に該当する場合における休職の期間は、法人が必要と認める期間とする。

(復職)

**第20条** 理事長は、前条第1項の規定による休職の期間中であつても、その事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職させるものとする。

(休職期間中の給与等)

**第21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 休職者の給与は、休職者の給与に関する規程の定めるところによる。

## 第5章 給与及び退職金

(給与)

**第22条** 教職員の給与については、教職員給与規程の定めるところによる。

(退職手当)

**第23条** 教職員の退職手当については、教職員退職手当規程の定めるところによる。

## 第6章 人事

(昇任)

**第24条** 教職員の昇任は、選考による。

(降任)

**第25条** 教職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、降任させることができる。

- (1) 勤務実績が良くない場合
- (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) 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合
- (5) 管理監督職を占める職員が、管理監督職勤務上限年齢として教職員定年規程に定める年齢に達した場合

(人事異動)

**第26条** 教職員は、業務上の都合により、配置換、兼務又は他の業務に従事すること（以下「配置換等」という。）を命ぜられることがある。

- 2 前項の規定による配置換等を命ぜられた者は、正当な理由がなくこれを拒んではならない。

(勤務評価)

**第27条** 法人は、教職員の勤務について、その職務内容等を考慮し、適正に評価を実施する。

(出向)

**第28条** 教職員は業務上の都合により出向を命ぜられることがある。

- 2 出向を命ぜられた教職員の取扱いについては、教職員出向規程の定めるところによる。

(無期転換の申込み)

**第28条の2** 無期転換は、労働契約法第18条第1項に規定する期間の定めのない労働契約の締結の申込みによるものとする。

- 2 無期転換の申込みについて必要な事項は、別に定めるところによる。

(定年)

**第29条** 教職員は、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

- 2 教職員の定年は、年齢65年とする。
- 3 この規則に定めるもののほか、退職に関しては教職員定年規程の定めるところによる。

(定年の特例等)

**第29条の2** 無期転換した日の属する事業年度の前事業年度において前条第2項に規定する定年に達している無期転換した教職員の定年は、前条第2項の規定にかかわらず、無期転換した日の属する事業年度に達する年齢とする。

- 2 前項の場合における無期転換した日から定年による退職までの間の労働条件等は、有期雇用教職員就業規則の適用を受ける教職員の例による。

(退職事由)

**第30条** 教職員は、次の各号の一に該当するときは、退職となり、教職員としての身分を失う。

- (1) 自己の都合により期日を定めて退職を申し出た場合
- (2) 定年に達した場合
- (3) 期間を定めて雇用されている場合は、その期間が満了した場合
- (4) 休職期間が満了した後も、休職事由がなお消滅しない場合
- (5) 死亡した場合

(退職手続)

**第31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、文書をもって法人に申し出なければならない。

2 教職員は、退職届を提出した後も、退職するまでは職務に従事しなければならない。

(退職証明書)

**第32条** 教職員が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由(退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。)について証明書を請求した場合においては、遅滞なくこれを交付する。

2 前項の証明書には、教職員が請求しない事項を記入してはならない。

(定年前再雇用短時間勤務)

**第33条** 年齢60年(庁中警備、用庁務、看護業務補助その他の労務に従事する職員(以下「労務職員」という。))にあつては、年齢63年に達した日以後に退職した職員については、当該職員に係る定年退職日に相当する日までの間、短時間勤務の職に再雇用することができる。

(解雇)

**第34条** 教職員が次の各号の一に該当するときは、解雇する。

- (1) 禁錮以上の刑に処せられたとき
  - (2) 日本国憲法施行の日以後において、日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入したとき
- 2 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。
- (1) 勤務実績が良くない場合
  - (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) 前二号に規定する場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合
  - (4) プロジェクト事業の終了等による職制若しくは定数の改廃又は外部資金の受入終了等による予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

(解雇の予告)

**第35条** 前条の規定により教職員を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前に予告し、又は労働基準法第12条に規定する平均賃金(以下「平均賃金」という。)の30日分に相当する解雇予告手当を支給する。

- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当するときは、予告することなく即時解雇する。
- (1) 試用期間中の教職員(採用の日から14日を超えて引き続き雇用された者は除く。)を解雇するとき
  - (2) 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で、その事由について行政官庁の認定を受けたとき
  - (3) 教職員の責に期すべき事由に基づいて解雇する場合で、その事由について行政官庁の認定を受けたとき
- 3 第1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。

(解雇の制限)

**第36条** 第34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治らず地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号)に基づく傷病補償年金の給付がなされ、労働基準法第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休業をする期間及びその後30日間

(貸与物品の返還)

**第37条** 教職員が退職し、又は解雇された場合は、法人から貸与された物品を返還しなければならない。

## 第7章 表彰及び懲戒

(表彰)

**第38条** 教職員の表彰については、教職員表彰規程の定めるところによる。

(懲戒事由)

**第39条** 教職員が次の各号の一に該当する場合には、これに対し懲戒処分として戒告、減給、停職又は懲戒解雇の処分をすることができる。

- (1) 法令、この規則その他法人の諸規程に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (3) 法人の教職員としてふさわしくない非行のあった場合

(懲戒の種類)

**第40条** 懲戒は次に掲げる区分により行う。

- (1) 戒告 教職員の規律違反の責任を確認し、その将来を戒める。
- (2) 減給 1日以上6月以下の期間、1回の額が平均賃金の1日分の半額、総額においては一給与支払期における給与総額の10分の1を超えない範囲で給与を減じる。
- (3) 停職 1日以上6月以下の期間を定めて出勤を停止し、職務に従事させず、その期間中いかなる給与も支給しない。
- (4) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時に解雇する。

(訓戒等)

**第41条** 法人は、前条に規定するもののほか、服務を厳正にし、規律を保持するために必要があるときは、けん責、訓告又は訓戒（以下「訓戒等」という。）を行うことができる。

(損害賠償義務)

**第42条** 教職員が故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合は、懲戒処分又は訓戒等の有無に関わらず、その損害の全部又は一部を賠償させることができるものとする。

(不服申立)

**第43条** 第39条の規定により懲戒処分を受けた者又は第41条の規定により訓戒等を受けた者が、その処分又は訓戒等に不服がある場合は、処分又は訓戒等を受けた日から60日以内に、別に定めるところにより不服申立てをすることができる。

## 第8章 安全及び衛生

(安全衛生管理体制)

**第44条** 法人は、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に基づき、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ものとする。

- 2 教職員の健康管理と安全衛生の確保については、安全衛生管理規程（京都府公立大学法人規程第21号）の定めるところによる。

(安全衛生協力義務)

**第45条** 教職員は、安全衛生の確保について、この規則及び関係法令のほか、所属長の指示を守るとともに、法人が実施する安全と健康の確保及び快適な職場環境の形成を促進する措置に協力しなければならない。

(健康診断)

**第46条** 教職員は、法人が毎年度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、法人の指示する健康診断を受けることを希望しないとき又はやむを得ない事由により受けることができないときは、法人に届け出て当該健康診断の検査項目を満たす他の医師が行う健康診断の結果を証する書面を提出することにより、当該健康診断に代えることができる。

## 第9章 災害補償等

(業務上の災害)

第47条 教職員の業務上の災害及び通勤中の災害については、地方公務員災害補償法の定めるところによる。

(教育・研修)

第48条 教職員は、研修その他教育を受ける機会を与えられた場合には、全力を傾倒して知識、技能等の修得に努め、且つ、その成果を職務遂行に役立てなければならない。

(出張)

第49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は、速やかに報告しなければならない。

(旅費)

第50条 出張又は赴任を命ぜられた場合の旅費については、旅費規程の定めるところによる。

### 附 則

1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。

2 この規則に定めるもののほか、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条第2項の規定により法人の教職員となった者及び平成25年3月31日において京都府組織規程（昭和30年京都府規則第32号）第120条に規定する京都府立与謝の海病院に京都府職員として勤務し、引き続き平成25年4月1日付けで法人の教職員となった者（以下「承継教職員等」という。）の給与その他の勤務条件については、京都府職員の例によるものとする。

3 承継教職員等において、地方公務員法等に基づき、京都府が行った懲戒処分及び分限処分については、この規則の定めるところにより行われたものとみなす。

4 次の各号に掲げる職員に対する令和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29条第2項の適用については、当該各号に定めるところとする。

(1) 次号に掲げる職員を除く職員 次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同項中「65年」とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

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

(2) 労務職員 次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同項中「65年」とあるのは、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5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

5 京都府公立大学法人規則第3-6号（以下「令和5年改正規則」という。）の施行の日（以下「令和5年改正規則施行日」という。）前に令和5年改正規則による改正前の京都府公立大学法人教職員就業規則（以下「旧規則」という。）第29条第1項の規定により退職した者のうち、年齢65年に達する日以後における最初の3月31日（以下「年齢65年到達年度の末日」）までの間にある者であって、旧規則第29条第2項に規定する定年に達している者を、再雇用することができる。

6 令和14年3月31日までの間、令和5年改正規則施行日以後に令和5年改正規則による改正後の京都府公立大学法人教職員就業規則（以下「新規則」という。）第29条第1項の規定により退職した者のうち、年齢65年到達年度の末日までの間にある者であって、新規則第29条第2項に規定する定年に達している者を、再雇用することができる。

7 前2項に定めるもののほか、前2項の規定による再雇用に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

**附 則（規則第 3－1 号）**

- 1 この規則は、平成 24 年 1 月 1 日から施行する。
- 2 規則第 29 条第 2 項第 1 号の規定にかかわらず、平成 25 年 3 月 31 日までは、教員の定年は、年齢 64 年とする。

**附 則（規則第 3－2 号）**

この規則は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

**附 則（規則第 3－3 号）**

この規則は、平成 25 年 12 月 1 日から施行する。

**附 則（規則第 3－4 号）**

この規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

**附 則（規則第 3－5 号）**

この規則は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

**附 則（規則第 3－6 号）**

この規則は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。