

教員制度検討会（第12回）

平成19年2月6日（火）

13:30～15:30

本部棟5階大会議室

議 事

1. 物件費等を財源とする特定有期雇用教員制度について
2. 外国人教師制度等の見直しについて
3. 遠隔地異動・出向手当（仮称）等の新設について
4. 病気休暇期間の取り扱いについて
5. 国立大学法人京都大学教職員就業規則等の一部改正について
 - ① 国立大学法人京都大学教職員倫理規程の一部改正について
 - ② 国立大学法人京都大学教職員懲戒規程の一部改正について
 - ③ 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の一部改正について
6. 教員評価の在り方検討ワーキンググループの設置について
7. その他
 - (1) 教員就業特例規則の一部改正について（サバティカル制度の導入について）

報告事項

1. その他

【資料】

- ・資料1 物件費等を財源とする特定有期雇用教職員制度について（案）
- ・資料2-1 外国人教師制度の見直しについて（案）
- ・資料2-2 外国人研究員制度の見直しについて（案）
- ・資料3-1 遠隔地異動・出向手当（仮称）の新設について（案）
- ・資料3-2 遠隔地異動・出向手当と都市手当の異動保障及び広域異動手当との調整
- ・資料4-1 「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」第24条第1項に定める取扱いについて
- ・資料4-2 七国立大学における病気休暇・病気休職の取扱い一覧
- ・資料5-1 国立大学法人京都大学教職員倫理規定の改正（案）
- ・資料5-2 国立大学法人京都大学教職員懲戒規定の改正（案）

- ・資料5-3 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の改正（案）
- ・資料6 教員評価の在り方検討ワーキンググループの設置について（案）
- ・資料7 教員の就業特例規則の一部改正について（サバティカル制度の導入について）

教員制度検討会（第11回）議事概要（案）

日時：平成18年10月4日（水）午前10時00分～12時00分
場所：事務本部棟5階大会議室
出席者：中森、丸山、木谷、西本、遠藤（矢澤代理）、富田、中辻、村中、澤田
以上9名
欠席者：松本、森棟、河田、松重、中村

議事に先立ち、6月6日（火）開催の第10回教員制度検討会議事概要（案）について、了承を得た。

【議事】

1. 入学試験業務等の手当の整理について 資料1-1～3

人事企画課長より、資料1-1～3に基づき、入学試験業務等の手当化について説明があり、審議の結果、大学入試センター試験、個別学力検査、大学院入学試験、学部特別選抜その他試験とも、試験監督者の手当は支給しないこととし、法科大学院適性試験の実施責任者には5万円の手当を支給することとなった。その他の事項については、原案どおり承認された。

2. 利害関係者との兼業に関する要望について 資料2

職員課長より、資料2に基づき、再生医科学研究所長より要望のあった、利害関係先での部局長の兼業について説明があり、種々議論の結果、本件兼業（共同研究先であるNPO法人の非常勤理事）については、下記の理由から実質的な利害関係は生じないものと判断し、特例として承認された。

- ①共同研究がNEDO（独立行政法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構）の研究開発プロジェクトとして採択されたものであること
- ②兼業先が営利企業ではなく、上記共同研究を遂行するために設立され、特定の活動のみを行い、かつ、その運営の透明性が法令で確保されているNPO法人であること
- ③兼業先との共同研究により生じうる知的財産の権利関係については、本学の発明評価委員会が判断すること
- ④本兼業は無給であること
- ⑤兼業先から物品を購入することはないこと
- ⑥兼業先の用務は月1回、2時間程度であること

なお、今後も兼業の指針及び倫理規程等により制限されている部局長の兼業についての要望があった場合は、本検討会で個別的に審議し、判断することとなった。

3. 教員の昇給制度について

資料 3

人事企画課長より、資料 3 に基づき、今年度から運用される教員（教育職 5 級）の昇給制度の運用基準案について説明があり、審議の結果、同資料 2 行目「又は複数の条件に該当する場合」を削除のうえ原案のとおり承認された。

4. サバティカル制度の導入について

資料 4 - 1 ~ 3

職員課長より、本学の中期計画事項であるサバティカル制度の導入について、資料 4 - 1 ~ 3 に基づき説明があり、審議の結果、「教員就業特例規則」の研修の項にサバティカル制度に関する事項を盛り込むこととし、部局において当該部局の事情に応じた規程を定めることとなった。

【報 告】

1. 教員の実務研修制度の導入状況調査結果について 資料 5
2. 教員の教育研究活動に対する評価システムの導入状況調査結果について 資料 6

職員課長より、本年 5 月に実施した本学中期計画事項である「教員の実務研修制度の導入」及び「教員の教育研究活動に対する評価システムの導入」に関する状況調査結果について、資料 5、6 に基づき報告があり、委員長からこれらの事項については今後本検討会で検討していく旨の説明があった。

物件費や外部資金を財源とする特定有期雇用教員制度について(案)

- 目 的** 教育研究医療活動を自主的に推進するとともに、多様で有能な人材を適切に確保することにより、京都大学の発展に資することを目的として、各部局の物件費等を財源として教育研究医療活動にかかる特定のプロジェクト等を遂行するための特定有期雇用教員を雇用することを可能とするため。
- 財 源** 各部局に配分された物件費もしくは各部局の外部資金。
- 職 種** 特定教員〔年俸〕
〔「特定教授」、「特定准教授」、「特定講師」、「特定助教」〕(仮称)
- 給 与** 年俸制をベースとした月給制
- 任 期** 5の事業年度以内(更新なし)
- 施行時期** 平成19年4月1日(予定)

特定教員基準年俸表(案)

(単位:円)

記号	年収額	俸給月額
A	4,800,000	400,000
B	5,400,000	450,000
C	6,000,000	500,000
D	6,600,000	550,000
E	7,200,000	600,000
F	7,800,000	650,000
G	8,400,000	700,000
H	9,000,000	750,000
I	9,600,000	800,000
J	10,200,000	850,000
K	10,800,000	900,000
L	11,400,000	950,000
M	12,000,000	1,000,000
N	12,600,000	1,050,000
O	13,200,000	1,100,000
P	13,800,000	1,150,000
Q	14,400,000	1,200,000
R	15,600,000	1,300,000
S	16,800,000	1,400,000
T	18,000,000	1,500,000
U	19,200,000	1,600,000
V	20,400,000	1,700,000

年収額=1年間に支払われる時間外手当を除くすべての給与額に退職手当割戻額(俸給の1ヶ月分)を加えた額

俸給月額=年収額を12ヶ月で除した額

(参考) 本学における教員の年収額(時間外手当を除くすべての給与の合計額)

職名	俸給の調整額を含む場合	俸給の調整額を含まない場合
教授	約1,300～900万円	約1,200～850万円
助教授	約1,050～800万円	約1,000～750万円
講師	約950～750万円	約900～700万円
助手	約850～500万円	約800～450万円

*実際に支給されている給与の最高額から最低額までを職名ごとに表示した。

職員別勤務態様・給与・諸手当等一覧

平成19年2月6日作成

番号	給与・諸手当等名称	常勤教職員						備考
		定員内教職員	特定有期雇用教職員					
1	就業規則	教職員就業規則 教員就業特例規則	特定有期雇用教職員就業規則					
			特定教員	特定教員(年俸)(仮称)	特定病院助手	特定職員(仮称)	特定医療技術職員	
2	勤務態様	週40時間	週40時間	週40時間	週40時間	週40時間	週40時間	
3	俸給	級号俸発令	級号俸発令	月額発令(年俸制)	月額発令(年俸制)	月額発令(年俸制)	級号俸発令	
4	俸給の調整額	○	○	—	—	—	○	
5	俸給の特別調整額	○	—	—	—	—	—	役職指定(管理職)
6	初任給調整手当	○	○	—	—	—	×	医系教員に支給
7	扶養手当	○	○	—	—	—	○	
8	都市手当	○	○	—	—	—	○	
9	住居手当	○	○	—	—	—	○	
10	通勤手当	○	○	—	—	—	○	
11	単身赴任手当	○	○	—	—	—	○	
12	特殊勤務手当	○	○	—	—	—	○	
13	特地勤務手当	○	○	—	—	—	○	
14	超過勤務手当	○	○	○	○	○	○	
15	休日給	○	○	○	○	○	○	
16	夜勤手当	○	○	○	○	○	○	
17	宿日直手当	○	○	○	○	○	○	
18	管理教職員特別勤務手当	○	—	—	—	—	×	役職指定(管理職)
19	期末・勤勉手当	○	○	—	—	—	○	
20	期末特別手当	○	—	—	—	—	—	指定職のみに支給
21	寒冷地手当	○	○	—	—	—	○	
22	退職手当	○	×	—	—	—	×	
23	年度一時金	×	○	—	—	—	○	

○：支給する ×：支給対象外

【平成 18 年 7 月 31 日 役員会決定】

第一期中期目標の期間における人件費・定員管理に関する方針

教育研究医療活動を推進する京都大学の活力の源は人であり、総人件費改革の実行計画の対象となる人件費の削減には対応しつつも、本学の中期目標・中期計画に掲げられている目標・計画を着実に達成していくため、物件費や外部資金を柔軟に活用して、可能な限り必要な人員を確保することを目指す。このような理念のもと、第一期中期目標の期間における人件費・定員管理に関する方針を以下のように定める。

1. 総人件費改革の実行計画に向けた人件費削減計画について

- ・ 総人件費改革の実行計画を踏まえ、シーリング（教員の配当定員と流用定員に対する雇用抑制、平成 17 年度 96%）の遵守による雇用の抑制、流用定員の解消や職員の定員削減等により、平成 21 年度までに概ね 4% の総人件費の削減を行う。
- ・ 平成 18 年度の部局別・年度別雇用調整計画については凍結することとする。ただし、平成 19 年度以降、総人件費改革の実行計画の実現が困難となる場合や効率化係数による削減や経営改善係数への対応等により本学の財政状況が厳しくなることが予想される場合においては再度、雇用調整計画を検討することとする。
- ・ 上記のように平成 18 年度の雇用調整計画を凍結することに伴い、重点施策定員についてはシーリングにより対応する。
- ・ 平成 19 年度以降、総人件費改革の目標値を法定福利費を除く総人件費が大幅に下回ることが見込まれる場合には、職員の定員削減分の一部を活用して職員の戦略的定員に充てることとする。

2. 流用定員の解消とシーリングについて

- ・ 引き続き、配当定員と流用定員の合計数にシーリング率を乗じて得た数を部局における教員の任用可能数とする。
- ・ 流用定員解消計画に基づき、第一期中期目標期間中に流用定員の解消を図る。ただし、大学全体として措置しなければならない分の取り扱いについては別途検討する。
- ・ 流用定員解消状況や全学的に必要な非常勤講師の縮減等を踏まえ、効率化係数等による運営費交付金の削減や総人件費改革の実行計画の制約の枠内で可能な場合は、シーリング率の緩和を行う。

3. 給与改善や附属病院の将来的な財源の確保

- ・ 人件費予算額に対して執行額が下回り差額が生じる場合には、当面はその差額の一部を学内貸付金制度の財源として運用し、将来の給与改善による人件費の財源不足の可能性や附属病院における経営改善係数、診療報酬の引き下げ等による財源不足の可能性に備える。

4. 物件費や外部資金を財源とする特定有期雇用教員等制度の導入

- ・ 教育研究医療活動を推進する上で必要となる教員を確保するため、各部局の物件費や外部資金を財源として、学内における特定のプロジェクト・プログラムを遂行していくための特定有期雇用教員及び有期雇用教員を期限を附して任用することが出来るような仕組みを構築し、実施する。

参 考 2

【平成 18 年 9 月 5 日 部局長会議了承】

物件費や外部資金を財源とする特定有期雇用教員等制度について

1. 物件費や外部資金を財源とする特定有期雇用教員等制度の目的

教育研究医療活動を自主的に推進するとともに、多様で有能な人材を適切に確保することにより京都大学の発展に資することを目的として、各部局の物件費や外部資金を財源として教育研究医療活動にかかる特定のプロジェクト等を遂行するための特定有期雇用教員若しくは有期雇用教員を期限を附して任用することを可能とする。

2. 対象となるプロジェクト等の要件

(1) 財源

- ・各部局に配分された物件費もしくは各部局の外部資金とする。

(2) プロジェクト等の内容

- ・各部局の教育研究医療活動の発展のためのプロジェクト等であること。
- ・期間内に一定の成果が期待されるものであること。
- ・特定有期雇用教員若しくは有期雇用教員を雇用する計画であること。

(3) 実施期間

- ・5年以内とする。

3. 申請から承認まで

各部局から提出されたプロジェクト等について、企画委員会及び財務委員会で審議を行い、役員会の了承を得て、部局長会議に報告を行う。

また、当該部局はプロジェクト等の終了後すみやかに報告書を役員会に提出（企画委員会及び財務委員会で確認）することとする。

※ なお、本制度の導入に伴う就業規則等の改正については、教員制度検討会における審議や過半数代表者との協議を踏まえて実施する。

物件費や外部資金を財源とする特定有期雇用教員等制度に係るアンケート集計表

利用見込		左 の 内 訳							
		財源		開始年度		期間		部局	
あり	21	大学運営費	1	未定	1	未定	1	情報学	
		外部資金	7	平成19年度	6	3年間	1	経済研	
						4年間	1	フィールド	
						5年間	3	文学、法学、理学	
						5年間以上	1	農学	
				平成20年度	1	3,5年間	1	医学（保健学科）	
		大学運営費	9	平成19年度	2	5年間	2	化研、ウレ研	
						平成20年度	3年間	1	数研
							3,5,5年以上	1	東南研究所
						外部資金	5	未定	5年間
		未定	4	工学、生命、国際融合、福井謙一					
		未定	4	平成19年度	1	未定	1	医学（保健学科除く）	
				平成20年度	1	5年間	1	防災研	
				未定	2	未定	2	教育、学術研究所	
なし	31					経済、薬学、人環、工学科、A・A、地球学堂、公共政策、経営管理、人文研、再生研、IT研、生存研、基礎研、原子炉、震長研、図書館、放生研、生態学、地域研究、RI、環境保全、国際交流、博物館、低温、高等教育、保健管理、加納研究所、大学図書館、埋文、アフリカ地域、医短			

物件費や外部資金を財源とする特定有期雇用教員等制度に係るアンケート集計表

意見・要望	部局
物件費や外部資金を財源として特定有期雇用教員等を雇用できる本制度は、本研究科にとって有意義な制度だと考えております。本研究科では、本制度を活用するかどうか検討中です。	教育
理学研究科においては、外部資金による”特別の講座”の設置を検討しており、特定有期雇用教員の採用についても議論を進めているところである。	理学
期間については、未定ではあるが複数年が想定される。	医学（保健学科除く）
超高齢化社会における健康科学への期待や健康産業・福祉機器産業のニーズの多大さなどにより、寄附や医工連携を中心とした産学連携が、医学部保健学科では今後益々増えるものと考えられます。米国のように定員教員の人件費について、例えば夏休みの1～2月間分は自らが獲得した外部資金等から支給する制度の導入は困難でしょうか。このようにすれば、人件費抑制を行いながら競争的環境の醸成につながるものと思います。	医学（保健学科）
現在、薬学研究科では大学運営費、外部資金による特定有期雇用教員等制度を利用する見込みはありません。今後については、大型の外部資金が獲得できれば雇用制度を導入したいと考えています。	薬学
具体的な開始年度及び期間については今後検討するが、財源としては運営費・外部資金両方の可能性があるものとして考えています。	工学
全学共通教育について、大学全体でサポートしていただけるのであれば、検討する余地はある。	人環
現在、研究科長を中心とした執行部会議及び部局内の企画委員会で議論されており、財源は大学運営費を考えている。3の開始時期及び期間については検討中である。	情報学
18年度においては、現在受けている外部資金で特定有期雇用教員等制度を利用する具体的な予定はないが、19年度以降新規に交付されることとなる外部資金については、積極的に制度導入したいと考えている。しかし外部資金のみでの雇用が財源的に不可能となる場合が予想されるため、その際は大学運営費等で補填可能な制度であってほしい。	生命科学
現在計画中、詳細は検討中。	化研
当研究所では、昨年度、大型プロジェクトが獲得できたので、その間接経費により、実験棟の改修などを進めているが、次年度分の間接経費で実験棟の改修はほぼ完了する。今後も大型プロジェクトが採択される可能性があるため、採択された場合、所内共通の間接経費で、シーリングによる教員減を確保可能としていただきたい。なお、プロジェクトの期間が3年程度の短期間であれば、優秀な人材が得られない可能性があるため、企業などからの出向制度に基づく採用も併せて検討したい。	エネ研
積極的に利用したいが、ルールを決める必要があり、これを待って導入したいと考えている。	防災研
外部資金の間接経費での雇用や外部資金と運営費の両方での雇用などが可能になるよう資金面で柔軟に活用できるようにしていただきたい。	ウイルス研
当面、外部資金での実施を検討している。平成20年度に外部資金が得られれば実施したい。	数研
外部資金・委任経理金等をつめての支出も検討中である。	原子炉
期間は、色々なケースが考えられます。外部資金を獲得し、積極的にこの制度を利用したいと考えています。制度利用について、部局の判断で可能になる、あるいは部局の判断をできるだけ尊重するようにしていただけたらと考えています。	東南アジア
制度の利用は行いたい、財源確保が現在のところ未定である。	学術メディア
当センターは、より効率的な産学連携推進のために、改組を計画しておりますが、その中で会社経営・知財戦略等の専門性の強い教員を学外から雇用するオプションを考えております。この実行時期は多少先になるため、確たる回答はできかねますが、特定有期雇用教員等制度を利用する可能性があるという点を報告いたします。	国際融合
具体的な開始年度及び期間については今後検討するが、財源としては運営費・外部資金両方の可能性があるものとして考えています。	福井謙一

19. 2. 6

教員制度検討会

<外国人教師制度について>

現在、京都大学で雇用している外国人教師は、平成16年4月1日付け達示第74号制定の国立大学法人京都大学外国人教師就業規則により、京都大学において外国語科目又は専門教育科目を担当させるに足る高度の専門的学識又は技能を有する外国人で、大学との契約により法人の職員として雇用している者である。

従前より高等教育研究開発推進機構長、文学研究科長・文学部長及び人間・環境学研究科長・総合人間学部長の連名にて、「外国人教師制度の見直しによる外国語教育の充実について（依頼）」（別紙1）の要望があり、これを受けて、旧7帝大に外国人教師にかかる調査を依頼し、纏めたものが「外国人教師にかかる調査（まとめ）」（別紙2）である。

旧7帝大の調査結果を踏まえ、来年度以降外国人教師の任期終了時に、下記案のような見直しを検討したい。

記

（案）

1. 職 名 : 特定外国語担当教員（教授、准教授又は講師）（仮称）
2. 雇用期間 : 5年以内（再任不可）
3. 所属部局 : 文学研究科、人間・環境学研究科、高等教育研究開発推進センター
4. その他 : 勤務時間は教員と同様とし、給与については年俸制とし、特定教員基準年俸表による。

参考：現在の外国人教師10名

（文学研究科3名、人間・環境学研究科6名、高等教育研究開発推進センター1名）

平成17年 6月 1日

総長 尾池和夫 殿

高等教育研究開発推進機構長
丸山正樹
文学研究科長・文学部長
藤井譲治
人間・環境学研究科長・総合人間学部長
富田博之

外国人教師制度の見直しによる外国語教育の充実について（依頼）

本学の外国人教師は、平成16年4月1日現在、全学共通教育実施責任部局である人間・環境学研究科に7名（英語2名、独語2名、仏語3名）、文学研究科に3名（サンスクリット、仏語、伊語各1名）の計10名が在籍し、前者は全学共通科目計36コマと文学研究科・文学部の専門科目6コマを、また後者は全学共通科目計4コマと文学研究科・文学部科目計14コマを担当しています。10名のうち5名がそれぞれ文学研究科・文学部における専門教育と全学共通教育を併せて担当しており、専門性の確保と基礎的効率的語学教育強化の双方にとって必ずしも十分とはいえない実態があります。

法人化前の外国人教師制度においては、招聘・帰国旅費、俸給等の他に、3年以上継続勤務した場合の「一時帰国制度」、「退職手当制度」、17年以上継続勤務した場合の「恩給制度」等の優遇措置がありました。法人化後は、平成16年度概算要求参考資料で大学から積算された継続分及び常勤職員への振替分の所要額が運営費交付金で措置され、その取扱いについては各大学の判断に委ねられることになっております。

本学においては、「国立大学法人京都大学外国人教師就業規則」を定め、法人化前と同様の条件で雇用契約を取り交わすこととし、法人化後も引き続き外国人教師制度を存続させることになりました。ちなみに、本学の外国人教師10名にかかる平成16年度所要額は、121,557,227円、1人当たり12,155,722円に上っておりますが、その雇用が今後も継続されることになれば必要経費はさらに膨らむこととなります。さらにこれまで健康保険、厚生保険等の社会保険料の事業主負担として、一人当たり110万円を両部局が支払っていました。また、効率化係数の適用により毎年度の運営費交付金が削減されることになり、費用対効果及び教育の双方向から外国人教師制度そのもののあり方を根本的に検討する必要に迫られております。

高等教育研究開発推進機構においては、昨年11月に全国の国立大学に対し外国人教師に関するアンケート調査を実施し、67大学から回答を得た結果、東京大学を始めとする15大学が財源を振り替えて専任（常勤）教員として採用することとし、29大学が検討中もしくは給与等の雇用条件の見直しを図っています。本学と同様に法人化前と同じ条件で雇用を継続しているのは15大学に留まっています。

機構及び人間・環境学研究科・総合人間学部においては、今後の全学共通科目担当外国人教師のあり方について検討した結果、現外国人教師の欠員が生じるに伴って順次、この財源によって任期付きの教育専任教員（特任教員）を高等教育研究開発推進センター（全学共通教育カリキュラム企画開発部門）に採用することとし、これにより担当コマ数等を見直し、また外国語基礎教育に一層適した人材を確保することにより外国語教育の充実を図っていくことが望ましいとの結論に至りました。

また、文学研究科・文学部におきましても同様に、任期付き教育専任教員に振り替えることにより、大学院・学部教育を担える専門性の高い適任者を財源の範囲において効率的に採用することが望ましいとの結論を得ております。

このような方針に基づき、現外国人教師財源を今後も有効に確保・活用することとし、その財源を全学共通教育、文学研究科・文学部の現コマ数比で按分し（2対1）、その範囲でそれぞれ特任教員への振り替えを進めることをお認めいただきますよう要望する次第です。

なお、現外国人教師が任期終了になるにしたがって、順次上記振り替えを進めることとなりますが、直近の後任補充開始となる雇用終了の1年前の平成18年3月までには、学内制度を整備する必要があります。

以上、本学の外国人教師のあり方について、早急にご検討賜りますようよろしくお願いいたします。

外国人教師にかかる調査(まとめ)

	人数	制度	給与	住居の提供
北海道大学	11	既に別制度に移行。 採用、又は更新に当たっては、特任教員の選考を行うこととし、特任教員就業規則による教員とした。	・平成18年3月31日に在職し同年4月1日に引き続き採用した者：給与、退職手当、旅費及び遺族旅費については、従前の例によることができる。 ・平成18年4月1日以降新たに採用する者：基本給については年俸制とする。ただし、これにより難しい場合は、従前の例によることができる。	大学で借り上げる等(外国人宿舍)提供。
東北大学	6	既に教員(職名は講師)に組み入れた。雇用期間は3年とし、再任は1回のみ可	一般の教員と同様。	特に提供は行っていない。 一般の教員と同様。
東京大学	16	法人化後の新規の雇用は行わないものとしたが、法人化以前から在職する者については経過措置としてその雇用を認めているところ。なお、退職後は教授の採用可能数に振り替えることにしている。	従来どおり経験年数ごとに段階を設けている。	大学で借り上げる等提供。
名古屋大学	10	従来どおり。 ただし、法人化の際に現に在職する者が退職した場合、外国人教師としての後任補充はしないが、財源利用した語学担当の教員(教授・助教授・講師)を任期付(5年以内とし更新は1回)で雇用している。	従来どおり経験年数ごとに段階を設けている。	大学で借り上げる等提供。
大阪大学	14	従来どおり。 ただし、法人化移行の際に若干の取り扱い等の変更を行った。(雇用期間は3年、更新期間は3年で通算6年以内)	任期付教員として雇用される者については、職務内容等を考慮して決定する給与(年俸制)を適用できることとした。	大学で借り上げる等提供。
九州大学	7	従来どおり。 ただし、契約更新は原則として1回のみ、雇用期間としては最長2年とした。	従来どおり経験年数ごとに段階を設けている。	大学で借り上げる等提供。
京都大学	10	従来どおり。 ただし法人化後は任期は3年以内としている。	従来どおり経験年数ごとに段階を設けている。	大学で借り上げる等提供。

＜外国人研究員制度の見直しについて＞

現在、外国人研究員は、平成16年4月1日付け達示第75号制定の国立大学法人京都大学外国人研究員就業規則により、学術研究の推進を図るため、共同研究等に参画させることを目的に招聘し、大学との契約により法人の職員として雇用している者である。

このたび事務手続きの簡素化の観点から、給与レベルを大きく変えることなく、下記のとおり俸給表を一本化とする見直しを検討したい。

別表第3 外国人研究員の俸給月額表

(改正前)

区 分		俸 給 月 額								
甲種		814,000円								
雇 用 期 間	都 市 手 当	号 俸 及 び 俸 給 月 額								
		1	2	3	4	5	6	7		
乙 種	6 月 以 上	支 給 地	10%	413,000円	469,000円	527,000円	576,000円	624,000円	672,000円	702,000円
			6%	398,000円	452,000円	508,000円	555,000円	601,000円	647,000円	677,000円
		3%	386,000円	439,000円	494,000円	540,000円	584,000円	629,000円	657,000円	
		非支給地	375,000円	427,000円	479,000円	524,000円	567,000円	611,000円	638,000円	
	6 月 未 満	支 給 地	10%	361,000円	411,000円	461,000円	504,000円	546,000円	588,000円	614,000円
			6%	348,000円	396,000円	445,000円	486,000円	526,000円	566,000円	592,000円
		3%	338,000円	385,000円	432,000円	472,000円	511,000円	550,000円	575,000円	
		非支給地	328,000円	373,000円	419,000円	458,000円	496,000円	534,000円	558,000円	

(改正後)

号 俸 及 び 俸 給 月 額									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
350,000円	400,000円	450,000円	500,000円	550,000円	600,000円	650,000円	700,000円	750,000円	800,000円

参考)

平成18年度外国人研究員(25部局117人)

部局名	外国人客員 ポスト数	外国人研究員 受入数
文学研究科	2	6
教育学研究科	1	1
理学研究科	1	2
医学研究科	2	2
工学研究科	3	4
農学研究科	4	6
人間・環境学研究科	2	6
エネルギー科学研究科	1	1
アジア・アフリカ地域研究研究科	2	6
情報学研究科	1	5
化学研究所	1	2
人文科学研究所	2	6
再生医科学研究所	1	0
エネルギー理工学研究所	1	4
生存圏研究所	3	7
防災研究所	2	3
基礎物理学研究所	1	4
経済研究所	2	5
数理解析研究所	3	12
霊長類研究所	1	3
東南アジア研究所	7	17
学術情報メディアセンター	1	2
生態学研究センター	1	2
総合博物館	1	4
国際融合創造センター	3	7
合計	49	117

遠隔地異動・出向手当(仮称)の新設について(案)

本学では、民間賃金の地域間格差が適切に反映されるよう、教職員に対して都市手当が支給されている。

また、教職員が学内異動又は他の国立大学法人等への出向により、都市手当の支給割合の低い地域に異動した場合には、それぞれ本学又は当該出向機関において都市手当の異動保障が行われている。

しかしながら、現行の都市手当の異動保障及び新設予定の広域異動手当では、異動・出向先で俸給水準が下がる場合があり、組織維持及び人材育成の観点から実施している学内異動や他機関との人事交流を円滑に行う上で支障を来している。

このため、異動・出向先で俸給水準を維持できるよう遠隔地異動・出向手当を新設するものである。

遠隔地異動・出向手当＝異動前の都市手当－(都市手当の異動保障＋広域異動手当)
支給期間は3年を限度とする。

都市手当の額：

俸給、俸給の特別調整額(管理職手当)及び扶養手当の月額(以下「俸給等」という。)の合計額に地域に応じた支給割合を乗じて得た額

支給割合：

(例) 京都市＝10%

大阪府泉南郡(原子炉実験所に限る)＝6%

愛知県犬山市＝3%

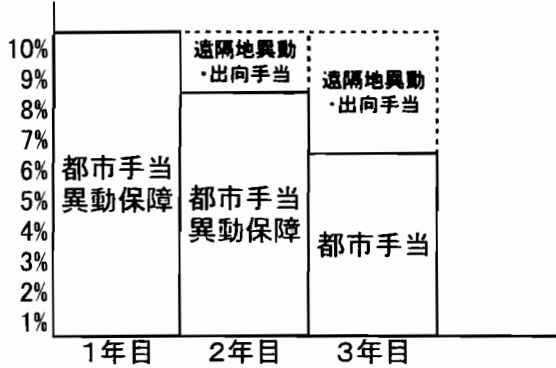
都市手当の異動保障：

京都市(10%)からの異動の場合	1年目	俸給等の10%
	2年目	俸給等の8%
	3年目	俸給等の0%

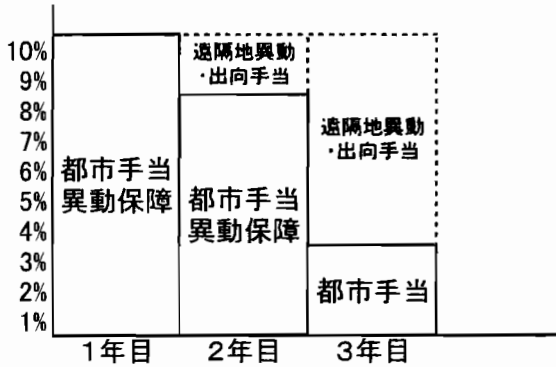
広域異動手当:(別紙参照)

遠隔地異動・出向手当と都市手当の異動保障及び広域異動手当との調整

＜例1＞〇〇研究科(吉田キャンパス)(10%)→原子炉実験所(6%)
(60km以上300km未満の異動)



＜例2＞〇〇研究科(吉田キャンパス)(10%)→霊長類研究所(3%)
(60km以上300km未満の異動)



＜例3＞〇〇研究科(吉田キャンパス)(10%)→北海道研究林(0%)
(300km以上の異動)



一般職の職員の給与に関する法律の改正に伴う国立大学法人京都大学
教職員給与規程の改正事項(案)

○広域異動手当(新設)

異動の日から3年間支給

300km以上の異動 俸給等の 6%(平成19年度は4%)

60km以上300km未満の異動 俸給等の 3%(平成19年度は2%)

(広域異動手当の支給される者に、都市手当が支給される場合には、広域異動手当の支給割合が都市手当の支給割合を超える場合に限り、当該超える部分の支給割合の広域異動手当を支給する。)

○扶養手当(改正)

3人目以降の子等の手当額を1,000円引き上げ6,000円とする。

○実施日 平成19年4月1日

「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」第24条 第1項に定める病気休暇の期間に関する取扱いについて（案）

（平成19年〇月〇日 教育研究評議会決定）

（趣旨）

1. この申合せは、「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」第24条第1項に定める病気休暇の必要最小限の期間について、定めることを目的とする。

（病気休暇の期間）

2. 病気休暇の期間は、教職員が負傷若しくは疾病（以下「疾病等」という。）に係る療養を要する程度に応じ、原則として、病気休暇の開始の日から起算し、引き続き90日を超えない範囲内で認める。

なお、当該病気期間満了後、教職員が出勤することなく、新たな病気休暇が承認されたときは、当初の病気休暇の開始の日を起算の日とする。

3. 病気休暇期間満了前に、当該病気休暇以外の事由で出勤しないことを認められ、再び病気休暇を理由に出勤しないときは、病気休暇の期間は引き続きのものとする。

（90日を超える病気休暇）

4. 病気休暇の期間が当該休暇の開始の日から起算して90日に達し、休暇事由がなお消滅しないときは、原則として、「国立大学法人京都大学教職員就業規則」第15条第1項第1号に規定する休職とする。

（業務上等の病気休暇）

5. 業務上若しくは通勤途上における疾病等又は結核性疾患による病気休暇にあっては、この申合せにおける「90日」を「1年」と読み替える。

七国立大学における病気休暇・病気休職の取り扱い一覧

	病気休暇		病気休職		備考
	期間	給与	期間	給与	
北海道大学	必要最小限度の期間 (90日を超える場合は休職 にするよう指導)	90日(結核性疾患は1年) 超で俸給半減 (労災は半減しない)	3年を超えない範囲	1年(結核性疾患は2年) まで80/100 (労災は期間中100/100)	
東北大学	必要最小限度の期間 (90日超は俸給半減期間、 その後は休職)	90日(結核性疾患は1年) 超で俸給半減 (労災は半減しない)	3年を超えない範囲	1年(結核性疾患は2年) まで80/100 (労災は期間中100/100)	在職期間により俸給半 減期間が決定(最長1年)
東京大学	必要最小限度の期間 (90日を超える場合は休職 にするよう指導)	90日(結核性疾患は1年) 超で俸給半減 (労災は半減しない)	3年を超えない範囲	1年(結核性疾患は2年) まで80/100 (労災は期間中100/100)	
名古屋大学	同一傷病の場合連続する 90日以内の期間 (結核性疾患は1年)	90日(結核性疾患は1年) 超で俸給半減 (労災は半減しない)	3年を超えない範囲 (2回目以降は(在職期間 の1/3)-(前休職期間)が上 限、在職9年未満は合計で 3年上限)	1年(結核性疾患は2年) まで80/100 (労災は期間中100/100)	復帰後30日以内の同一 傷病による休職は通算 復帰後30日以内の同一 傷病による休職は通算
大阪大学	連続する90日以内の期間	連続する病気休暇4日目 から支給しない (労災は支給する)	3年を超えない範囲	支給しない (労災は期間中100/100)	復帰後1年以内の同一 傷病による休職は通算
九州大学	必要最小限度の期間	90日(結核性疾患は1年) 超で俸給半減 (労災は半減しない)	3年を超えない範囲	1年(結核性疾患は2年) まで80/100 (労災は期間中100/100)	病気休暇3月以上で休 職可(実際には行ってい ない)
京都大学	必要最小限度の期間	90日(結核性疾患は1年) 超で俸給半減 (労災は半減しない)	3年を超えない範囲	1年(結核性疾患は2年) まで80/100 (労災は期間中100/100)	病気休暇1年で休職

国立大学法人京都大学教職員倫理規程の一部改正について（案）

（倫理監督補助者への委任）

第16条 倫理監督者は、倫理監督補助者を置き、この規程に定めるその職務の一部を行わせることができる。

（利益相反行為の防止等）

第16条の2 この規程に定めるもののほか、利益相反行為の防止等については、京都大学における教職員等の利益相反行為の防止等に関する規程（平成 年達示第 号）による。

（教職員がこの規程に違反した場合の対処等）

第17条 教職員に、この規程に違反する行為を行った疑いがあると認められるときは、倫理監督者は、直ちに調査を開始し、調査の結果、当該教職員がこの規程に違反する行為があったと認められる場合においては、必要な措置を厳正に行うものとする。

国立大学法人京都大学教職員懲戒規程の一部改正について（案）

別表（第3条関係）

懲戒処分の事由

5. 倫理規程違反関係

(23) 倫理監督者の承認を得ずに利害関係者からの依頼に応じて報酬を受けて講演等をしたとき。

(24) 利益相反行為を行ったとき。

6. 監督者責任関係

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の一部改正について（案）

（育児休業）

第3条 教職員は、当該教職員の3歳に満たない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3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。）。

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。

(1) 育児休業をしていた教職員が、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。

(2) 育児休業をしていた教職員が、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死亡し、又は養子縁組等により教職員と別居したとき。

(3) 育児休業をしていた教職員が、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。

(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。）。

(5) 当該申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

(6) 配偶者が次のいずれかに該当したとき。

イ 死亡したとき。

ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上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。

ハ 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。

ニ 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週間を経過しないとき。

(57) 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。

（育児休業の申出等）

第5条 育児休業の申出は、育児休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）を明らかにして、当該育児休業開始予定日の前日から起算して1月前（当該子が1歳以降にあっては2週間前）の日までに、育児休業申出書により行うものとする。

2 大学は、前項の規定による育児休業の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の申出があった日の翌日から起算して1月を経過する日（当該子が1歳以降にあっては2週間を経過する日。以下この項において「1月経過日」という。）前の日であるときは、当該育児休業開始

予定日とされた日から当該1月経過日までの間のいずれかの日を、育児休業開始予定日として指定することができる。

- 3 前項の規定にかかわらず、大学は当該育児休業の申出があった日までに、次の各号の一に該当する事情が生じた場合にあっては、育児休業開始予定日とされた日から育児休業申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日までの間のいずれかの日を育児休業開始予定日として指定することができる。
 - (1) 出産予定日前に子が出生したとき。
 - (2) 配偶者が死亡したとき。
 - (3) 配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったとき。
 - (4) 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。
- 4 大学は、育児休業の申出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申出した教職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

(育児休業終了予定日の変更)

第7条 育児休業の申出をした教職員が、育児休業終了予定日の1月前(当該子が1歳以降にあっては2週間前)の日までに申し出ることにより、当該申出に係る育児休業終了予定日を育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

- 2 前項の規定による育児休業終了予定日とされた日の変更は特別な事情がある場合を除き、1回に限るものとする。
- 3 前項で定める特別な事情がある場合は、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終了予定日の変更の申出時に予測することができなかつ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、育児休業終了予定日とされた日(第1項の規定により育児休業終了予定日に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。次項において同じ。)の変更をしなければ、養育に著しい支障が生じる場合とする。

(育児休業の申出の撤回等)

第8条 育児休業の申出をした教職員は、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つた場合にあっては、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。

- 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。
 - (1) 配偶者が死亡したとき。
 - (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。
 - (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。
 - (4) 当該申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。
 - (5) その他育児休業の撤回時に予測することができなかつ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。
- 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(第5号については、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に限る。)に該当する場合には、当該育児休業の申出は、されなかつたものとみなす。この場合において教職

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。

- (1) 育児休業申出に係る子が死亡したとき。
- (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。
- (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教職員と当該子とが同居しないこととなったとき。
- (4) 育児休業申出をした教職員が、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3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。
- (5) 教職員以外の育児休業申出に係る子の親が常態として養育することができることとなったとき。

(育児を行う教職員の早出遅出勤務)

第20条の2 教職員は、~~小学校の始期~~**3学年の終期**に達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、始業及び終業の時刻を、教職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務（以下「早出遅出勤務」という。）をすることができる。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。

第20条の5 前条の規定による請求がなされた後、早出遅出勤務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、当該請求はされなかったものとみなす。

- (1) 請求に係る子が死亡したとき。
- (2) 請求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しがあったとき。
- (3) 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求をした教職員と当該子とが同居しないこととなったとき。
- (4) 請求を行った教職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る子を養育することができない状態になったとき。
- (5) 請求を行った教職員が、第20条の2に規定する教職員に該当しなくなった又は第20条の3に規定する教職員に該当することとなったとき。

(育児を行う教職員の時間外勤務の制限の請求等)

第23条 育児を行う教職員の時間外勤務の制限の請求は、制限時間を超えて勤務時間を延長してはならないこととなる一の期間（1月以上1年以内の期間に限る。以下「時間外勤務制限期間」という。）について、その初日（以下「育児による時間外勤務制限開始予定日」という。）及び末日（以下「育児による時間外勤務制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、育児による時間外勤務制限開始予定日の前日までに、時間外勤務制限請求書により行うものとする。

2 大学は、前項の請求に係る育児による時間外勤務制限開始予定日とされた日が当該請求があった日の翌日から起算して1週間を経過する日（以下この項において「1週間経過日」という。）前の日であるときは、当該育児による時間外勤務制限開始予定日とされた日から当該1週間経過日までの間のいずれかの日を、育児による時間外勤務制限開始予定日として指定することができる。

3 第5条第4項の規定は、第1項の請求について準用する。

第24条 前条の規定による請求がなされた後、育児による時間外勤務制限開始予定日とされた日（前条第2項の規定による大学の指定があった場合は、当該大学の指定した日）の前日までに、次の各号の一に該当する場合には、当該育児による時間外勤務制限の請求は、されなかったものとみなす。この場合において教職員は、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。

- (1) 請求に係る子が死亡したとき。
- (2) 請求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しがあったとき。
- (3) 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求をした教職員と当該子とが同居しないこととなったとき。

(4) 請求を行った教職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る子を養育することができない状態になったとき。

(5) 請求を行った教職員が、第21条に規定する教職員に該当しなくなった又は第22条に規定する教職員に該当することとなったとき。

(育児を行う教職員の深夜勤務の制限の請求等)

第28条 育児を行う教職員の深夜勤務の制限の請求は、その期間中は深夜において勤務させてはならないこととなる一の期間(1月以上6月以内の期間に限る。以下「深夜勤務制限期間」という。)について、その初日(以下「育児による深夜勤務制限開始予定日」という。)及び末日(以下「育児による深夜勤務制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、育児による深夜勤務制限開始予定日の1月前までに、深夜勤務制限請求書により行うものとする。

2 第5条第4項の規定は、前項の請求について準用する。

第29条 前条の規定による請求がなされた後、育児による深夜勤務制限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、当該育児による深夜勤務制限の請求は、されなかったものとみなす。この場合において教職員は、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。

(1) 請求に係る子が死亡したとき。

(2) 請求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しがあったとき。

(3) 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求をした教職員と当該子とが同居しないこととなったとき。

(4) 請求を行った教職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る子を養育することができない状態になったとき。

(5) 請求を行った教職員が、第26条に規定する教職員に該当しなくなった、又は第27条に規定する教職員に該当することとなったとき。

(介護休業の申出等)

第32条 介護休業の申出は、介護休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「介護休業開始予定日」という。)及び末日(以下「介護休業終了予定日」という。)を明らかにして、あらかじめ介護休業申出書により行うものとする。

~~2 前項の場合において、介護を必要とする一の継続する状態(以下「一の継続する状態」という。)について初めて介護休業を申し出るときは、2週間以上の期間について一括して行うものとする。~~

~~2~~ 第5条第4項の規定は、介護休業の申出について準用する。

(介護休業期間)

第35条 介護休業を申し出た教職員が、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、要介護者の各々が一の継続する状態ごとに、連続する6月の期間内において必要な180日から当該申出に係る一の継続する状態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。

(1) 介護休業をした日数

(2) 第40条に規定する介護部分休業をした日数

(介護部分休業)

第40条 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。ただし、大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない教職員次の各号の一(労使協定がある場合に限る。)に該当する教

職員は、これを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年に満たない教職員~~
- ~~(2) 介護部分休業申出があった日の翌日から93日以内に退職することが明らかな教職員~~

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。

- (1) 介護休業も取得する場合 介護休業と併せて一の継続する状態ごとに、~~連続する6月以内~~通算180日の期間
- (2) 介護部分休業だけの場合 一の継続する状態ごとに、~~連続する6月以内~~通算180日の期間

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（案）の改正内容

主な改正

1. 3歳までの子を養育する教職員について、育児休業の再申請を可能とする要件を明確にし、及び再申請を認める特別の事情に以下の2つを追加する改正を行う。

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷及び疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(参考)

育児・介護休業法：当該対象となる子の年齢・・・1歳6月

【第3条第2項第5号及び第6号】 【同項第7号】 【第8条第2項第4号及び第5号】

2. 早出遅出勤務対象者を、小学校3学年までの子を養育するものに拡大した改正を行う。

(参考)

人事院規則10-11：当該対象者・・・学童保育利用者

【第20条の2】

3. 介護休業等の日数について、現在「連続する6月」としているところを「通算180日」と分割使用を可能とするよう改める。

改正により、実際に取得できる日数は、現行より有利となる。

(参考)

育児・介護休業法：介護休業等の日数の変更「連続する3月」→「通算93日」

【第35条、第41条】

その他の改正

4. 現在1月前となっている育児休業の申し出期間を2週間に短縮し、育児休業を利用しやすい環境を整備する。

【第5条第1項、第2項及び第7条第1項】

5. その他、規程の整備を行う。

- ・ 育児のための早出遅出勤務、時間外勤務の制限及び深夜勤務の制限の要件を具備しなくなった教職員の届出義務について記載していなかったことから、当該規定を追加する。
- ・ 「介護休業の取得については、その期間を定めてはならない。」ことから、削除する。
- ・ 「介護のための勤務時間の短縮等の措置については、残任期間を理由に取得を制限してはならない。」ことから、削除する。

【第20条の5第5号、第24条第5号及び第29条第5号】 【第32条第2項】 【第40条】

変更事項	本 学 の 規 則		(参考) 育児・介護休業法 (人事院規則10-11)
	現 行	改正案	
育児休業の再申請を認める要件	3歳までの子を養育する教職員	—————	1歳から1歳6月までの子を養育する教職員
再申請を認める特別の事情の追加	—————	次の2つを追加 ①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合 ②子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷及び疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合	同左
育児休業の申請期間の短縮	1月前	2週間前	同左
早出・遅出勤務の対象となる範囲の拡大	小学校就学前の子を養育する教職員	小学校3学年までの子を養育する教職員	(学童保育を利用する児童を養育する教職員)
介護休業の取り方の変更	連続する6月	通算180日 (6月相当)	通算して93日

教員評価の在り方検討ワーキンググループの設置について（案）

[設置目的]

教育研究活動の活性化や大学運営の改善・向上を図るため、本学教員が行う教育研究活動等に対する評価の在り方について検討を行うことを目的として、教員制度検討会のもとに、教員評価の在り方検討ワーキンググループを設置する。

[構成員]

理 事（座長）	中 森 喜 彦
理 事	丸 山 正 樹
理 事	木 谷 雅 人
文学研究科 教授	藤 井 讓 治
理学研究科長（教授）	北 村 雅 夫
医学研究科 教授	福 山 秀 直
情報学研究科 教授	船 越 満 明
化学研究所 教授	佐 藤 直 樹
法学研究科 教授	真 淵 勝
人事部長	澤 田 公 和
企画調査・評価部長	石 川 健 二

[検討内容]

- ・教員評価の在り方について（他大学の事例等参照）
- ・教員評価の基本方針（案）の検討

国立大学法人京都大学教員就業特例規則の一部改正について（案）

（研修）

第11条 教員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 大学は、教員に、研修を受ける機会を与えるものとする。

（研修の機会）

第12条 大学は、教員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めるものとする。

2 教員は、教育研究に支障のない限り、組織の長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

3 教員は、教授会等の議に基づき、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

4 前項に定めるもののほか、教員は、教授会等の定めるところにより、研究に専念できる期間としてのサバティカルを取得することができる。