

京都大学の育児支援制度について

(教職員)

○ 育児を行う教職員への支援 (多様な働き方の提案)

休業制度

1. 育児休業 (3歳の誕生日の前日まで) 育児・介護規程第3条

休業し、職務を離れて子を養育できる制度です。

2. 育児短時間勤務 (小学校3学年の終期まで) 育児・介護規程第14条の2

育児のために、フルタイム勤務することが難しい教職員が、午前勤務、午後勤務、週3日勤務の3パターンから選択して勤務することができる制度です。

①午前勤務 (8時30分～12時00分) →3時間30分/日 (17時間30分/週)

②午後勤務 (13時00分～17時15分) →4時間15分/日 (21時間15分/週)

③週3日勤務 (8時30分～17時15分) →7時間45分/日 (23時間15分/週)

制度利用者が勤務しない時間帯に代替者を補充しやすくし、さらに勤務時間管理を容易にするため、勤務パターンを設定していますが、交代制勤務者等については、当該割り振り期間の勤務時間の半分程度 (週あたり19時間35分～24時間35分) 勤務することを条件に希望者が所属の長と調整の上、時間設定することも可能です。

3. 育児部分休業 (小学校3学年の終期まで) 育児・介護規程第15条

育児のために、1日の正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて2時間の範囲内で、15分単位で勤務しないことができる制度です。

注. 1歳未満の子を対象とする保育時間が認められている場合は、保育時間 (1日2回、それぞれ30分以内) と育児部分休業とを併せて1日2時間以内となります。

※ 育児休業をしている期間等勤務をしていない期間については、給与は支給されませんが、一定の要件を満たしている場合、雇用保険から育児休業給付金の支給があります。

※ 育児短時間勤務及び育児部分休業について、法律で定められている期間 (小学校就学前まで) を超えた時点で文部科学省共済組合員資格を喪失し、社会保険 (協会けんぽと厚生年金) 又は国民健康保険と国民年金に加入することとなりますので、ご注意下さい。

休暇制度

1. 保育のための休暇（特別休暇）（1歳の誕生日の前日まで）

勤務時間、休暇規程第27条(7)

1日2回、それぞれ30分の範囲内で、授乳等、保育のための休暇制度です。

注. 保育時間を夫婦で取得する場合には、取得する時間帯が重ならないようにそれぞれ1回（30分以内）となります。

2. 配偶者の出産に伴う休暇（特別休暇）

勤務時間、休暇規程第27条(8)

2日の範囲内で、妻の出産に伴う入退院の付き添い等のための休暇制度です。

注. 男性教職員のみが対象です。

3. 子の養育のための休暇（特別休暇）（配偶者の産前産後休暇に該当する期間中）

勤務時間、休暇規程第27条(9)

5日の範囲内で、妻の出産予定日の6週間（多胎妊娠は14週間）前の日から出産後8週間までの間に、当該出産にかかる子又は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための休暇制度です。

注. 男性教職員のみが対象です。

4. 子の看護のための休暇（特別休暇）（小学校就学の始期に達するまで）

勤務時間、休暇規程第27条(10)

一の年において、子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日の範囲内で、子を看護するための休暇制度です。

その他の勤務時間制限制度

1. 育児のための早出遅出勤務（小学校3学年の終期まで）育児・介護規程第20条の2

育児のために、1日の勤務時間の長さを変えずに、始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務することができる制度です。

注1. 始業の時刻は午前7時以降、終業の時刻は午後10時以前とし、1日の所定勤務時間を変更することはできません。

注2. 休憩時間は1時間又は45分間、休憩の開始時刻は原則として正午又は午後5時15分からとし、時間の分割はできません。なお、当該休憩の前後に割り振られた勤務時間が連続6時間を超えることはできません。

2. 時間外勤務免除（3歳の誕生日の前日まで）育児・介護規程第20条の7

正規の勤務時間以外の時間、週休日及び休日の勤務が免除される制度です。

注1. 災害等の事由に基づく緊急時の勤務は、免除の対象とはなりません。

注2. 時間外勤務制限期間と重複することはできません。

3. 時間外勤務制限（小学校3学年の終期まで） 育児・介護規程第21条

制限時間（1月について24時間、1年について150時間。）を超える正規の勤務時間以外の時間、週休日及び休日の勤務が免除される制度です。

注. 災害等の事由に基づく緊急時の勤務は、制限の対象とはなりません。

4. 深夜勤務制限（小学校3学年の終期まで） 育児・介護規程第26条

深夜（午後10時から翌日の午前5時まで）における勤務が免除される制度です。

注. 「深夜勤務」には、交替制勤務として正規の勤務時間が割り振られている勤務のほか、宿直勤務、深夜に及ぶ時間外勤務が含まれます。

○ 育児休業の取得促進のための施策

教職員が安心して職務から離れられるように配慮するため、育児休業中の教職員の代替措置があります。なお、事務系職員（一般職俸給表（一）適用職員）については派遣職員を契約できる予算措置（特定使用）が行われます。

○ 育児休業者に対する経済的支援

共済組合法の制度

1. 育児休業中における掛金の免除措置 共済組合法第100条の2

育児休業を取得している組合員は、育児休業を開始した日の属する月から育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの掛金が免除される制度です。

2. 育児休業等終了時の配慮措置 共済組合法第42条第9項

育児休業を終了した組合員が、3歳未満の子を養育するために勤務時間の短縮等により報酬が低下する場合、固定賃金の変動に関わらず、1等級以上の差が生じたときは、組合員の申し出により、標準報酬月額を改定を行うことができる制度です。

3. 3歳未満の子を養育する組合員の標準報酬月額の特例措置 共済組合法第73条の2

3歳未満の子を養育している期間については、掛金は実際の標準報酬月額に基づき決定するが、組合員の申し出により、年金額を計算するにあたっては、子の養育開始前の標準報酬月額と同じであるとみなして、将来の年金額が不利にならないようにする特例措置です。

注1. 育児休業等の取得の有無にかかわらず、3歳未満の子を養育しているために標準報酬月額が下がっている組合員が対象となります。

注2. この特例措置は賞与にかかる掛金には適用されません。

4. 育児休業期間中の貸付金についての猶予措置 文部科学省共済組合貸付規程第17条

既に貸付を受けている場合及び育児休業期間中に新規貸付を受けた場合について、貸付の種別を問わず、育児休業期間中は申出書を提出することにより元金分の弁済を猶予される制度です。

5. 育児短時間勤務又は育児部分休業の場合の標準報酬月額算定 共済組合法第42条第7項

小学校就学の始期に達するまで（6歳まで）の子を養育するために育児短時間勤務又は育児部分休業となり、その勤務時間に応じて報酬が減額された結果、報酬月額が2等級以上の差が3か月間継続した場合は標準報酬月額が下げられます。また前述の育児休業等終了時の配慮措置も適用されます。

注. 小学校就学後から3学年の終期までの子を養育するための育児短時間勤務又は育児部分休業については、共済組合員資格を喪失し、社会保険（協会けんぽと厚生年金）又は国民健康保険と国民年金に加入することになりますので、部局の担当者にご相談ください。

雇用保険法の制度

育児休業給付金 雇用保険法第61条の4

一定の要件を満たしている被保険者が、1歳（特別な事情がある場合は1歳6ヶ月）未満の子を養育するための育児休業期間中の各支給単位期間（休業開始日から起算して1ヶ月ごとの期間）について、休業開始時賃金日額×支給日数×50%が支給される制度です。

注. 雇用保険法による育児休業給付の要件を満たさない場合には共済組合制度の育児休業手当金が支給されることがあります。

【休業・休暇の例】

(本学に勤務する**女性職員A**と、その配偶者で本学に勤務する**男性職員B**の場合)

背景：2年前に**1人目の子C**を出産し、この度**2人目の子D**を妊娠した。

A-1. **D**の妊娠初期に、切迫早産により、1週間の入院→病気休暇を請求(診断書添付)、承認

勤務時間、休暇規程第24条第1項、第25条第2項

第24条 教職員が負傷又は疾病による療養のため勤務しないと認められる必要最小限度の期間は、病気休暇とする。

第25条 (略)

2 病気休暇が引き続き1週間を超える場合には、療養を必要とする事由、期間等が明記された医師の診断書をすみやかに提出しなければならない。

A-2. **D**にかかる妊産婦検診のため、通院→休暇簿(病気休暇・特別休暇)を使用し請求、承認

就業規則第43条

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。

A-3. **D**にかかる妊娠中、悪阻等がひどいため、時間外勤務しないことを希望→請求することにより、所定勤務時間以外の勤務を免除される。

就業規則第42条第2項

第42条 (略)

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。

A-4. **D**の妊娠中、混雑した車中に不安があるため、通勤緩和を希望→休暇簿(病気休暇・特別休暇)を使用し請求、承認

就業規則第44条第3項

第44条 (略)

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。

A-5. **D**の出産予定日の6週間前となり、産前休暇を希望→休暇簿(病気休暇・特別休暇)を使用し請求、承認

勤務時間、休暇規程第27条(5)

第27条 (略)

(5) 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女性教職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

B-1. **A**が**D**にかかる産前休暇に入り、安静を余儀なくされている最中に、**C**の世話のために勤務しないことを希望→休暇簿(病気休暇・特別休暇)を使用し請求、承認

勤務時間、休暇規程第27条(9)

第27条 (略)

(9) 教職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する教職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日の範囲内の期間

B-2. **A**が**D**を出産することに伴い、入退院のための送迎や付き添いが必要になったので、勤務しないことを希望→休暇簿(病気休暇・特別休暇)を使用し請求、承認

勤務時間、休暇規程第27条(8)

第27条 (略)

(8) 教職員が妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。)の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 2日の範囲内の期間

(Dを出産)

A-6. **D**の出産後8週間を経過するまでの間、産後休暇を希望(母体保護の観点から産後6週間は終業禁止である)→休暇簿(病気休暇・特別休暇)を使用し請求、承認

勤務時間、休暇規程第27条(6)

第27条 (略)

(6) 女性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。)

B-3. AがDの産後期間中、Cの保育に欠けることになることから、育児休業希望→育児休業申請書により請求、承認

育児・介護規程第3条

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（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、教職員（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「勤務時間等規程」という。）第27条第6号に定める特別休暇を取得した者を除く。）が当該子を養育するためにした最初の申出による育児休業を除く。）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。

(6) 配偶者が次のいずれかに該当したとき。

(略)

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。

A-7. 産後休暇が終了(これに伴い、Bの育児休業も終了)し、Aは、Dが1歳に達する日までの間、育児休業を希望→育児休業申請書により請求、承認

育児・介護規程第3条

(前掲により略)

※ Aの育児休業期間は、10ヶ月近くに及ぶことから、健全な業務の遂行を維持し、本人も安心して職務から離れられるように配慮するため、育児休業中の教職員の代替として派遣職員を契約した。当該予算は、大学全体の特定使用として措置された。

A-8. 育児休業が終了し、Dが3歳に達する日までの間、育児部分休業を希望→育児部分休業申請書により請求、承認

育児・介護規程第15条

第15条 教職員は、当該教職員の小学校第3学年の終期を経過するまでの子を養育するために、大学に申し出ることにより、当該子が小学校第3学年の終期を経過する日まで1日の勤務時間の一部について勤務しないこと(以下「育児部分休業」という。)ができる。

A-9 or B-4. Cがインフルエンザに罹患し、その世話をを行う必要が生じたため、休暇を希望→休暇簿(病気休暇・特別休暇)を使用し請求、承認

勤務時間、休暇規程第27条(10)

第27条 (略)

(10) 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 一の年において当該子が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