

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

(前略)

(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、特地勤務手当、超過勤務手当、~~及び夜勤手当~~及び宿日直手当とする。

(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。

(中略)

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。

(中略)

(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。

(中略)

(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。

(中略)

(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。

(中略)

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。

(中略)

(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5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。

(中略)

(5) 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1.2.1号に規定する休暇の例による期間

(中略)

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(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。))~~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7号及び第8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、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。

(中略)

(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号第4号及び第5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。

<u>1週間の勤務日の日数</u>	<u>4日</u>	<u>3日</u>	<u>2日</u>	<u>1日</u>
<u>1年間の勤務日の日数</u>	<u>169日から 216日まで</u>	<u>121日から 168日まで</u>	<u>73日から 120日まで</u>	<u>48日から 72日まで</u>
<u>日数</u>	<u>7日</u>	<u>5日</u>	<u>3日</u>	<u>1日</u>

(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、若しくは又は疾病にかかったその子の世話を~~行い~~、又はその子に予防接種若しくは健康診断を受けさせる~~を行~~うことをいう。)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~~5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

(中略)

(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。

(中略)

### 附 則

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。

<u>生年月日</u>	<u>雇用年齢上限</u>
<u>昭和22年4月1日以前</u>	<u>満63歳</u> (ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。)
<u>昭和22年4月2日から昭和24年4月1日まで</u>	<u>満64歳</u> (ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。)

(前略)

別表第2 (第2条・第3条・第4条関係)

職名	資格・職務能力	職務内容	雇用年齢上限	その他の事項
医師 歯科医師	当該医師又は歯科医師としての業務の遂行能力がある者	診療業務	<u>満65歳</u> <del>満63歳</del> (ただし、大学が特に認めた場合はこの限りでない。)	・当該業務遂行にあたり配分を受けた雇用経費にて雇用される場合に限る
寄附講座教員 寄附研究部門教員	当該講座又は研究部門教員としての業務の遂行能力がある者	当該講座又は研究部門における教育研究に従事するほか、本学の定めにより教育研究に支障のない範囲内でその他の授業又は研究指導を担当する		・当該講座又は研究部門の継続している間、雇用可能 ・当該寄附講座又は寄附研究部門の設置に係る寄附金にて雇用される場合に限る ・選考方法、選考基準は当該講座・研究部門を置く部局が定める
<u>共同研究講座教員</u> <u>共同研究部門教員</u>		<u>当該講座又は研究部門における研究に従事する</u>		<u>・当該講座又は研究部門の継続している間、雇用可能</u> <u>・当該共同研究講座又は共同研究部門の設置に係る共同研究費にて雇用される場合に限る</u> <u>・選考方法、選考基準は当該講座・研究部門を置く部局が定める</u>
研究員 (必要に応じて総長の定めるところにより名称を付記することができる)	当該プロジェクト等に応じ総長が定める	当該プロジェクト等に係る研究等に従事		・当該研究がプロジェクトである場合は、当該プロジェクトの継続している間、雇用可能 ・当該プロジェクト等経費にて雇用される場合に限る ・学生、研究生等を除く

別表第3 (第2条・第3条・第4条関係)

職名	資格・職務能力	職務内容	雇用年齢上限	その他の事項
講師	当該授業担当の遂行上必要な能力を有する者又は学生の研究指導能力がある者	・カリキュラムにおける授業を担当する ・学生の研究指導を行う	特に無し	・当該業務遂行にあたり配分を受けた雇用経費にて雇用される場合に限る
ティーチング・アシスタント	大学院に在籍する優秀な学生	学部学生、修士課程学生に対し、教育的効果を高めるため、実験、実習、演習等の教育補助業務にあたる	——	・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に限る ・選考基準は当該研究科が定める ・勤務時間は月40時間(週10時間程度)以内
リサーチ・アシスタント	将来、研究者となる意欲と優れた能力を有する大学院博士後期課程に在学する学生	研究プロジェクト等を効果的に推進するため、研究補助者として従事し、当該研究活動に必要な補助業務を行う	——	・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に限る ・選考基準は当該部局が定める ・勤務時間は原則として週20時間以内とする。
法科大学院特別教授 法科大学院特別准教授	法科大学院において実務基礎教育を実施するため特に必要となる高度専門職業人	法科大学院(法学研究科法曹養成専攻)における教授又は准教授の職務に従事	<u>満65歳</u> <del>満63歳</del> (ただし、大学が特に認めた場合は、この限りでない。)	・任期については、法科大学院の定めによる
専門職大学院特別教授 専門職大学院特別准教授	専門職大学院(法科大学院を除く。)において実務基礎教育を実施するため特に必要となる高度専門職業人	専門職大学院(法科大学院を除く。)における教授又は准教授の職務に従事		・任期については、当該専門職大学院の定めによる

別表第5（第24条関係）

職 名	時 間 給	
医師，歯科医師	A	1, 300円
寄附講座教員，寄附研究部門教員	B	1, 500円
研究員	C	1, 700円
<u>共同研究講座教員，共同研究部門教員</u>	D	1, 900円
	E	2, 100円
	F	2, 300円
	G	2, 500円
	H	2, 700円
	I	2, 900円
	J	3, 100円
	K	3, 300円
	L	3, 500円
	M	3, 700円
	N	3, 900円

※ 雇用する者の経験及び就かせる業務の内容等により単価を決定するものとする。

別表第7

育児・介護 規程の規定	適用する規定
第3条	<p>第3条 時間雇用教職員は、当該時間雇用教職員の1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1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、時間雇用教職員（国立大学法人京都大学時間雇用教職員就業規則（平成17年達示第38号。以下「時間雇用教職員就業規則」という。）第2条第1項に定める教職員のうち、時間雇用教職員就業規則第46条第2項第2号に定める年次休暇以外の休暇を取得した者を除いた者をいう。）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。）。</p> <p>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。</p> <p>(1) 育児休業をしていた時間雇用教職員が、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。</p> <p>(2) 育児休業をしていた時間雇用教職員が、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時間雇用教職員と別居したとき。</p> <p>(3) 育児休業をしていた時間雇用教職員が、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。</p> <p>(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時間雇用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、当該時間雇用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。）。</p> <p>(5) 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。</p> <p><u>(6) 当該申出に係る子について、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。</u></p> <p><u>(7) 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。</u></p> <p>3 第1項に定めるもののほか、時間雇用教職員は、その養育する1歳から1歳6ヶ月に達</p>

	<p>するまでの子について、時間雇用教職員又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合で次の各号のいずれかに該当する場合は、大学に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、その配偶者が当該子の1歳到達日において育児休業をしているものにあつては、次条第1項第2号、第3号及び第4号に該当しないものに限り、当該申出をすることができる。この申出に関する事項は、第5条から第8条及び第10条の規定を準用し、この場合において、「3歳」とあるのは「1歳6ヶ月」と、「1月」とあるのは「2週間」と読み替えるものとする。</p> <p>(1) 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、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合</p> <p>(2) 常態として当該申出に係る子の養育を行っている配偶者であつて当該子が1歳に達する日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であつたものが次のいずれかに該当した場合</p> <p>イ 死亡したとき。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>ニ 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か又は産後8週間を経過しないとき。</p>
<p>第4条</p>	<p>第4条 前条第1項の規定にかかわらず、次の各号の一(ただし、第1号、<del>第2号</del>及び第4号については、育児・介護休業法第6条第1項の規定による労使協定がある場合に限る。)に該当する時間雇用教職員は育児休業をすることができない。</p> <p>(1) 育児休業申出があつた日の翌日から1年以内に退職することが明らかな時間雇用教職員</p> <p><del>(2) 育児休業により養育しようとする子を時間雇用教職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該時間雇用教職員</del></p> <p><del>(2)</del> 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない時間雇用教職員</p> <p><del>(3)</del> 育児休業により養育する子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである時間雇用教職員</p> <p><del>(4)</del> 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員</p> <p><del>2 前項第2号に規定する常態として養育することができるとは、次の各号のいずれにも該当する場合とする。</del></p> <p><del>(1) 職業に就いていないこと(育児休業その他の休業により就業していない場合及び1週間の就業日数が2日以下の場合を含む。)</del></p> <p><del>(2) 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いこと。</del></p> <p><del>(3) 出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内又は産後8週間以内でないこと。</del></p> <p><del>(4) 育児休業申出に係る子と同居していること。</del></p>

第8条	<p>第8条 育児休業の申出をした時間雇用教職員は、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った場合にあっては、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が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。</p> <p>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。</p> <p>(1) 配偶者が死亡したとき。</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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、次の各号の一に該当する場合には、当該育児休業の申出は、されなかったものとみなす。</p> <p><del>ただし、第5号については、育児・介護休業法による労使協定がある場合に限る。</del>この場合において時間雇用教職員は、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。</p> <p>(1) 育児休業申出に係る子が死亡したとき。</p> <p>(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。</p> <p>(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時間雇用教職員と当該子が同居しないこととなったとき。</p> <p>(4) 育児休業申出をした時間雇用教職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子が1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。</p> <p><del>(5) 時間雇用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なくなったとき。</del></p>
-----	--



<p>第9条</p>	<p>第9条 育児休業を申し出た時間雇用教職員が、育児休業をすることができる期間(以下「育児休業期間」という。)は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日(第7条第1項の規定により変更された場合にあつてはその変更後の育児休業終了予定日とされた日)までの間とする。</p> <p>2 時間雇用教職員の養育する子について、当該時間雇用教職員の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第3条の規定の適用については、同条第1項中「1歳に満たない子」とあるのは「1歳に満たない子(第9条第2項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあつては、1歳2か月に満たない子)」と、第3条第3項中「又はその配偶者が、当該子の1歳到達日」とあるのは「が当該子の1歳到達日(当該時間雇用教職員が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(同条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日)において育児休業をしている場合又は当該時間雇用教職員の配偶者が当該子の1歳到達日(当該配偶者が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(同条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日)」と、第3条第3項ただし書中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日(当該配偶者が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(同条第2項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日)」とする。</p> <p>3 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第3条第1項の規定による申出に係る育児休業開始予定日とされた日が、当該育児休業に係る子の1歳到達日の翌日後である場合又は前項の場合における当該時間雇用教職員の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日前である場合には、これを適用しない。</p>
<p>第10条</p>	<p>第10条 育児休業期間は、次の各号の一に該当する場合には、前条の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第8条第3項第5号に掲げる事情が生じた場合にあつてはその日から2週間以内であつて大学の指定した日、第3号及び第5号に掲げる事情が生じた場合にあつてはその前日)に終了する。</p> <p>(1) 第8条第3項各号に掲げる事由が生じたとき。</p> <p>(2) 育児休業申出に係る子が1歳に達したとき。</p> <p>(3) 育児休業をしている時間雇用教職員について産前の休暇又は産後の休暇が開始されたとき。</p> <p>(4) 育児休業をしている時間雇用教職員について当該育児休業に係る子以外の子について育児休業が開始されたとき。</p> <p>(5) 育児休業をしている時間雇用教職員について新たに第31条の規定による介護休業が開始されたとき。</p> <p>2 育児休業をしている時間雇用教職員は、第8条第3項各号に掲げる事由が生じた場合には、遅滞なくその旨を大学に届出しなければならない。</p> <p>3 第5条第4項の規定は、前項の届出について準用する。</p>

<p><u>第15条</u></p>	<p><u>第15条</u> 時間雇用教職員は、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。ただし、次の各号の一(労使協定がある場合に限る。)に該当する時間雇用教職員は育児部分休業をすることができない。</p> <p>(1) <u>大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない時間雇用教職員</u></p> <p>(2) <u>1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員</u></p>
<p><del>第16条</del></p>	<p><del>第16条</del> 次の各号の一(労使協定がある場合に限る。)に該当する有期雇用教職員は育児部分休業をすることができない。</p> <p>(1) <del>育児部分休業により養育しようとする子について、配偶者が育児・介護休業法その他の法律により育児休業をしている時間雇用教職員</del></p> <p>(2) <del>前号に掲げる時間雇用教職員のほか、育児部分休業をしようとする時間において、育児部分休業により養育しようとする子を時間雇用教職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該時間雇用教職員</del></p> <p>(3) <del>大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない時間雇用教職員</del></p> <p>(4) <del>1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員</del></p>
<p>第17条</p>	<p>第17条 育児部分休業は、<del>国立大学法人京都大学時間雇用教職員就業規則(以下「時間雇用教職員就業規則」という。)</del>第38条に規定する正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて2時間(時間雇用教職員就業規則第46条第2項第3号に規定する保育時間を承認されている時間雇用教職員については、2時間から当該保育時間を減じた時間)を超えない範囲内で、時間雇用教職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、15分を単位として行うものとする。</p>

(中略)

<p><u>第20条の7</u></p>	<p><u>第20条の7</u> 時間雇用教職員は、3歳に満たない子を養育するために、大学に請求することにより、正規の勤務時間以外の時間、休日の勤務(以下「時間外勤務」という。)を命ぜられることはない。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。</p> <p><u>2 前項の請求は、次の各号の一(労使協定がある場合に限る。)に該当する時間雇用教職員は行うことができない。</u></p> <p>(1) <u>大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない時間雇用教職員</u></p> <p>(2) <u>1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員</u></p>
<p><u>第21条</u></p>	<p><u>第21条</u> 時間雇用教職員は、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、大学に請求することにより、制限時間(1月について24時間、1年について150時間をいう。以下同じ。)を超えて時間外勤務を命ぜられることはない。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。</p> <p><u>2 前項の請求は、次の各号の一に該当する時間雇用教職員は行うことができない。</u></p> <p>(1) <u>大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない時間雇用教職員</u></p> <p>(2) <u>1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員</u></p>

<p><del>第22条</del></p>	<p><del>第22条 前条の請求は、時間雇用教職員以外の当該請求に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして次の各号のいずれにも該当する場合は、これを行うことができない。</del></p> <p><del>(1) 職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の所定勤務日数が2日以下の者を含む。)であること。</del></p> <p><del>(2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。</del></p> <p><del>(3) 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週間を経過しない者でないこと。</del></p> <p><del>(4) 請求に係る子と同居している者であること。</del></p> <p><del>2 前項に定めるもののほか、前条の請求は、次の各号の一に該当する時間雇用教職員は行うことができない。</del></p> <p><del>(1) 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない時間雇用教職員</del></p> <p><del>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員</del></p>
------------------------	---

(後略)