

国立大学法人京都大学教職員就業規則等新旧対照表

改 正 前	改 正 後
<p>国立大学法人京都大学教職員就業規則 (平成16年達示第70号)</p>	
<p>(前 略)</p> <p>第5節 休職 (休職)</p> <p>第15条 教職員が次の各号の一に該当するときは、 休職とすることができる。</p> <p>(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、職務の正常な遂行に 支障をきたす場合 (3) 学校、研究所、病院その他大学の認める公共的 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、研究若しく は指導に従事する場合 (4) 大学の業務を離れて、労働組合の役員として専 ら従事する場合 (5) その他大学が休職を必要と認める場合</p> <p>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。</p> <p>3 休職の取扱いについては、国立大学法人京都大学 教職員休職規程（平成16年達示第77号）に定め るところによる。</p> <p>(休職の期間)</p> <p>第16条 前条第1項第1号の休職期間は休養を要す る程度に応じ、<u>同項第3号の休職期間は必要に応じ、 3年を超えない範囲内で定める。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。</u></p> <p>2 前条第1項第2号の休職期間は、その事件が裁判 所に係属する間とする。</p> <p>3 前条第1項第4号の休職期間は、1年を超えない 範囲内とする。ただし、通算して5年を超えない範</p>	<p>第5節 休職 (休職)</p> <p>第15条</p> <p>(1) (2) (3) (4) (5)</p> <p>2 3</p> <p>(休職の期間)</p> <p>第16条 前条第1項第1号の休職期間は休養を要す る程度に応じ、<u>5年を超えない範囲内で定める。こ の休職の期間が5年に満たない場合においては、休 職した日から引き続き5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。</u></p> <p>2 <u>前項の休職期間について、次条の規定により復職 した日後3年以内に同一の傷病（大学の産業医又は 大学が指定する医師が同一の傷病と認めるものに限 る。以下この項において同じ。）又は同一の傷病に起 因すると認められる傷病により再度休職するとき は、当該傷病に係る休職の期間は通算するものとす る。</u></p> <p>3 (同 左)</p> <p>4 <u>前条第1項第3号の休職期間は必要に応じ、3年 を超えない範囲内で定める。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。</u></p> <p>5 (同 左)</p>

改正前	改正後
<p>圏内で、更新し、又は再度休職とすることがある。</p> <p><u>4</u> 前条第1項第5号の休職期間は、大学が認める間とする。</p> <p>(復職)</p> <p>第17条 前条の休職期間が満了したとき、又は満了するまでに休職事由が消滅したと認める場合には、復職を命じる。ただし、第15条第1項第1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(大学が必要と認めるときは、大学の産業医又は大学が指定する医師)が休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職を命じる。</p> <p>(休職中の身分及び給与)</p> <p>第18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。</p> <p>2 休職中の教職員の給与については、国立大学法人京都大学教職員給与規程(平成16年達示第80号。以下「給与規程」という。)による。</p> <p>(後略)</p> <p style="text-align: center;">国立大学法人京都大学教職員給与規程 (平成16年達示第80号)</p> <p>(前略)</p> <p>(休職者の給与)</p> <p>第36条 教職員が業務により負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤(労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災保険法」という。))第7条第2項に規定する通勤をいう。以下同じ)により、負傷し、若しくは疾病にかかり、就業規則第15条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間中、これに俸給、扶養手当、都市手当、広域異動手当、住居手当、期末手当及び遠隔地異動・出向手当のそれぞれ100分の20を支給する。</p> <p>2 教職員が結核性疾患にかかり就業規則第15条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満2年に達するまでは、これに俸給、扶養手当、都市手当、広域異動手当、住居手当、期末手当及び遠隔地異動・出向手当のそれぞれ100分の80を支給することがある。</p> <p>3 教職員が前2項以外の就業規則第15条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間が満1年に達するまでは、これに俸給、扶養手当、都市手当、広域異動手当、住居手当、</p>	<p><u>6</u> (同左)</p> <p>(復職)</p> <p>第17条 (同左)</p> <p>(休職中の身分及び給与)</p> <p>第18条 } (同左)</p> <p>2 } (同左)</p> <p>(休職者の給与)</p> <p>第36条 (同左)</p> <p>2 教職員が結核性疾患にかかり就業規則第15条第1項第1号に掲げる事由に該当して休職にされたときは、その休職の期間 <u>(就業規則第16条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあっては、通算された休職の期間。次項において同じ。)</u> が満2年に達するまでは、これに俸給、扶養手当、都市手当、広域異動手当、住居手当、期末手当及び遠隔地異動・出向手当のそれぞれ100分の80を支給することがある。</p> <p>3 (同左)</p>

改正前	改正後
<p>期末手当及び遠隔地異動・出向手当のそれぞれ100分の80を支給することがある。</p> <p>4～10 (略)</p> <p>(給与の減額)</p> <p>第37条 教職員が勤務しないときは、祝日法による休日等、年末年始の休日等、創立記念日等又は夏季一斉休業日等である場合、就業規則第34条による職務専念義務免除期間(同条第3号を除く。)、就業規則第43条による妊産婦である女性教職員の健康診査、就業規則第44条による妊産婦である女性教職員の業務軽減等及び就業規則第58条による就業禁止期間並びに休暇による場合、その他勤務しないことにつき特に承認があった場合を除き、その勤務しない1時間につき、第39条に規定する勤務1時間あたりの給与額に、その勤務しない時間数を乗じて得た額を減額して支給する。</p> <p>(後 略)</p> <p style="text-align: center;">国立大学法人京都大学教職員退職手当規程 (平成16年達示第89号)</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この規程は、国立大学法人法(平成15年法律第112号。以下「法人法」という。)附則第4条の規定及び国立大学法人京都大学教職員就業規則(平成16年達示第70号。以下「就業規則」という。)第64条の規定に基づき、国立大学法人京都大学(以下「大学」という。)の教職員(就業規則第2条第2項の規定に基づく外国人教師及び外国人研究員並びに同条第4項の教職員を除く。以下同じ。)に対する退職手当の支給に関する事項を定めることを目的とする。</p> <p>(中 略)</p> <p>(退職手当の調整額)</p> <p>第7条の4 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間(第5条の2第2項(第8条の2及び第8条の3の規定により読み替えて適用する場合を含む。)に規定する基礎在職期間をいう。第13条及び第17条を除き、以下同じ。)の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月(就業規則第15条の規定による休職(業務上の傷病又は通勤による傷病による休職を除く。)、同規則第48条第3号の規定による停職、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)第3条第1項の規定による育児休業(以下「育児休業」という。)、同規程第14条の2第1項の規定による育児短時間勤務(以下「育児短時間勤務」という。))又は国立大</p>	<p>4～10 (同 左)</p> <p>(給与の減額)</p> <p>第37条 (同 左)</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この規程は、国立大学法人法(平成15年法律第112号。以下「法人法」という。)附則第4条の規定及び国立大学法人京都大学教職員就業規則(平成16年達示第70号。以下「就業規則」という。)第64条の規定に基づき、国立大学法人京都大学(以下「大学」という。)の教職員(就業規則第2条第2項の規定に基づく外国人教師及び<u>招へい</u>研究員並びに同条第4項の教職員を除く。以下同じ。)に対する退職手当の支給に関する事項を定めることを目的とする。</p> <p>(退職手当の調整額)</p> <p>第7条の4 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間(第5条の2第2項(第8条の2及び第8条の3の規定により読み替えて適用する場合を含む。)に規定する基礎在職期間をいう。第13条及び第17条を除き、以下同じ。)の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月(就業規則第15条の規定による休職(業務上の傷病又は通勤による傷病による休職を除く。)、同規則第48条第3号の規定による停職、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)第3条第1項の規定による育児休業(以下「育児休業」という。)、同規程第14条の2第1項の規定による育児短時間勤務(以下「育児短時間勤務」という。))又は国立大</p>

改正前	改正後
<p>学法人京都大学教職員の自己啓発等休業に関する規程（平成20年達示第77号）第2条第4項の規定による自己啓発等休業（以下「自己啓発等休業」という。）により現実に職務をとることを要しない期間のある月（現実に職務をとることを要する日のあった月を除く。以下「休職月等」という。）のうちその者が属していた次の各号に掲げる教職員の区分（以下「教職員の区分」という。）が同一である休職月等がある休職月等にあつては教職員の区分が同一である休職月等ごとにそれぞれの最初の休職月等から順次に数えてその月数の2分の1（育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1）に相当する数（当該相当する数に1未満の端数があるときは、これを切り上げた数）になるまでにある休職月等（就業規則第15条第1項第4号の規定による専従休職（以下「専従休職」という。）をした期間又は自己啓発等休業（教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。）<u>にあつてはその休職月等</u>）、退職した者が属していた教職員の区分が同一である休職月等がない休職月等にあつては、当該休職月等を除く。）ごとに当該各月に教職員の区分に応じて当該各号に定める額（以下「調整月額」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額）を合計した額とする。</p> <p>(1) 第1号区分 79,200円 (2) 第2号区分 62,500円 (3) 第3号区分 54,150円 (4) 第4号区分 50,000円 (5) 第5号区分 45,850円 (6) 第6号区分 41,700円 (7) 第7号区分 33,350円 (8) 第8号区分 25,000円 (9) 第9号区分 20,850円 (10) 第10号区分 16,700円 (11) 第11号区分 0</p> <p>2～5 (略) (中略) (勤続期間の計算)</p> <p>第8条 退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算</p>	<p>学法人京都大学教職員の自己啓発等休業に関する規程（平成20年達示第77号）第2条第4項の規定による自己啓発等休業（以下「自己啓発等休業」という。）により現実に職務をとることを要しない期間のある月（現実に職務をとることを要する日のあった月を除く。以下「休職月等」という。）のうちその者が属していた次の各号に掲げる教職員の区分（以下「教職員の区分」という。）が同一である休職月等がある休職月等にあつては教職員の区分が同一である休職月等ごとにそれぞれの最初の休職月等から順次に数えてその月数の2分の1（育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1）に相当する数（当該相当する数に1未満の端数があるときは、これを切り上げた数）になるまでにある休職月等（就業規則第15条第1項第4号の規定による専従休職（以下「専従休職」という。）をした期間、<u>自己啓発等休業（教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。）をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間（同条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあつては、通算された休職の期間）が3年を超える場合は、3年を超える日以後の期間の休職月等</u>）、退職した者が属していた教職員の区分が同一である休職月等がない休職月等にあつては、当該休職月等を除く。）ごとに当該各月に教職員の区分に応じて当該各号に定める額（以下「調整月額」という。）のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額（当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額）を合計した額とする。</p> <p>(1) } (2) } (3) } (4) } (5) } (6) } (同左) (7) } (8) } (9) } (10) } (11) }</p> <p>2～5 (同左)</p> <p>(勤続期間の計算)</p> <p>第8条 (同左)</p>

改 正 前			改 正 後		
<p>は、教職員としての引き続いた在職期間による。</p> <p>2 前項の規定による在職期間の計算は、教職員となった日の属する月から退職し、又は解雇された日の属する月までの月数による。</p> <p>3 教職員が退職し又は解雇された場合（第2条第1号から第3号に該当する場合又は就業規則第48条第5号の規定により懲戒解雇された場合を除く。）において、その者が退職若しくは解雇の日又はその翌日に再び職員となったときは、前2項の規定による在職期間の計算は、引き続いて在職したものとみなす。</p> <p>4 前3項の規定による在職期間のうち、休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1（育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1）に相当する月数（専従休職をした期間又は自己啓発等休業（教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。）をした期間）<u>あつてはその月数</u>）を前3項の規定により計算した<u>在職期間</u>から除算する。</p> <p>5～7 （略）</p> <p>（63歳年度末日の翌日以後の退職者に係る特例）</p> <p>第8条の2 63歳年度末日の翌日以後に退職し、又は解雇された教職員（教員就業特例規則第8条又は次条の規定に該当するものを除く。）に対する次の表の左欄に掲げる規定の適用については、これらの規程中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p>			<p>2</p> <p>3</p> <p>（同 左）</p> <p>4 前3項の規定による在職期間のうち、休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1（育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1）に相当する月数（専従休職をした期間、<u>自己啓発等休業（教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。）をした期間</u>又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間（同条第2項の規定により休職期間を<u>通算</u>する場合にあつては、<u>通算された休職の期間</u>）が3年を超える場合は、3年を超える日以後の期間の月数）を前3項の規定により計算した<u>在職期間</u>から除算する。</p> <p>5～7 （同 左）</p> <p>（63歳年度末日の翌日以後の退職者に係る特例）</p> <p>第8条の2 63歳年度末日の翌日以後に退職し、又は解雇された教職員（教員就業特例規則第8条又は次条の規定に該当するものを除く。）に対する次の表の左欄に掲げる規定の適用については、これらの規程中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p>		
読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句	読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
	(略)			(同 左)	
第8条第4項	前3項の規定による在職期間のうち、休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1（育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した	次の各号に掲げる月数を前3項の規定により計算した <u>在職期間</u> から除算する。 (1) 前3項の規定による在職期間のうち、63歳年度末日以前の期間において休職月等が1以上あったときは、その月数の2分	第8条第4項	前3項の規定による在職期間のうち、休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1（育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した	次の各号に掲げる月数を前3項の規定により計算した <u>在職期間</u> から除算する。 (1) 前3項の規定による在職期間のうち、63歳年度末日以前の期間において休職月等が1以上あったときは、その月数の2分

改 正 前		改 正 後			
	<p>日の属する月までの期間に限る。)又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1)に相当する月数(専従休職をした期間又は自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。)をした期間)であつては、その月数)を前3項の規定により計算した在职期間から除算する。</p>	<p>の1(育児休業をした期間(当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。)又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1)に相当する月数(専従休職をした期間又は自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。))をした期間)であつてはその月数)</p> <p>(2)(3) (略)</p>		<p>日の属する月までの期間に限る。)又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1)に相当する月数(専従休職をした期間、自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。))をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間(同条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあっては、通算された休職の期間)が3年を超える場合は、3年を超える日以後の期間の月数)を前3項の規定により計算した在职期間から除算する。</p> <p>(同 左)</p>	<p>の1(育児休業をした期間(当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。)又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1)に相当する月数(専従休職をした期間、自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。))をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間(同条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあっては、通算された休職の期間)が3年を超える場合は、3年を超える日以後の期間の月数)</p> <p>(2)(3) (同 左)</p>
<p>第8条の3 役員等若しくは法人等に使用される者が63歳年度末日の翌日以後に引き続き教職員となり、又は国家公務員退職手当法(昭和28年法律第182号)第2条第1項に規定する職員が63歳年度末日の翌日以後に次条第1項若しくは第2項の規定に該当して引き続き教職員となった場合(当該法人等、国若しくは同条第1項に規定する特定独立行政法人から国立大学法人京都大学役員退職手当規程(平成16年達示第88号)による退職手当、これに相当する給与若しくはこの規程による退職手当に相当する給与の支給を受けている場合又は</p>	<p>(略)</p>		<p>第8条の3</p>	<p>(同 左)</p>	

改 正 前			改 正 後		
次項の規定に該当する場合を除く。)におけるその者に対する次の表の左欄に掲げる規定の適用については、これらの規程中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。					
読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句	読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
	(略)			(同左)	
第8条第4項	前3項の規定による在職期間のうち、休職月数が1以上あったときは、その月数の2分の1(育児休業をした期間(当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。)又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1)に相当する月数(専従休職をした期間又は自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。)をした期間)であつては、その月数)を前3項の規定により計算した	次の各号に掲げる月数を前3項の規定により計算した (1) 前3項の規定による在職期間のうち、教職員となった日前の期間において休職月数が1以上あったときは、その月数の2分の1(育児休業をした期間(当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。)又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1)に相当する月数(専従休職をした期間又は自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。)をした期間)であつては、その月数)	第8条第4項	前3項の規定による在職期間のうち、休職月数が1以上あったときは、その月数の2分の1(育児休業をした期間(当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。)又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1)に相当する月数(専従休職をした期間、自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。))をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間(同条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあっては、通算された休職の期間)が3年を超える	次の各号に掲げる月数を前3項の規定により計算した (1) 前3項の規定による在職期間のうち、教職員となった日前の期間において休職月数が1以上あったときは、その月数の2分の1(育児休業をした期間(当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。)又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1)に相当する月数(専従休職をした期間、自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。))をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間(同条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあっては、通算された休職の期間)が3年を超える

改正前			改正後		
		(2)(3) (略)		場合は、3年を超える日以後の期間の月数を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。	(2)(3) (同 左)
	(略)			(同 左)	
<p>2 法人等に使用される者（その者の職に係る平成16年3月31日における定年年齢が満63歳である法人等に使用されるものに限る。）が63歳年度末日の翌日以後に引き続き教職員となり、又は国家公務員退職手当法第2条第1項に規定する職員が63歳年度末日以後に定年により退職し、その翌日に次条第1項若しくは第2項の規定に該当して引き続き教職員となった場合（当該法人等、国又は同条第1項に規定する特定独立行政法人からこの規程による退職手当に相当する給与の支給を受けている場合を除く。）におけるその者に対する次の表の左欄に掲げる規定の適用については、これらの規程中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。</p>			<p>2 (同 左)</p>		
読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句	読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
	(略)			(同 左)	
第8条第4項	前3項の規定による在職期間のうち、休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1（育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1）に相当する月数（専従休職をした期間	次の各号に掲げる月数を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。 (1) 前3項の規定による在職期間のうち、63歳年度末日等以前の期間において休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1（育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1）に相当する月数（専従休職をした	第8条第4項	前3項の規定による在職期間のうち、休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1（育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1）に相当する月数（専従休職をした期間、	次の各号に掲げる月数を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。 (1) 前3項の規定による在職期間のうち、63歳年度末日等以前の期間において休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1（育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1）に相当する月数（専従休職をした

改 正 前		改 正 後	
又は自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。)をした期間にあってはその月数)を前3項の規定により計算した 在職期間から除算する。	期間又は自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。)をした期間にあってはその月数)	自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。)をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間(同条第2項の規定により休職期間を通算する場合には、通算された休職の期間)が3年を超える場合は、3年を超える日以後の期間の月数)	期間、自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。)をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間(同条第2項の規定により休職期間を通算する場合には、通算された休職の期間)が3年を超える場合は、3年を超える日以後の期間の月数)
(略)	(2)(3) (略)	(同 左)	(2)(3) (同 左)
(後 略)		附 則 1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。 2 この規則の施行の日において、同日前から引き続き第1条の規定による改正前の国立大学京都大学教職員就業規則第15条第1項第1号の規定により休職とされている教職員に係る休職期間については、第1条の規定による改正後の国立大学法人京都大学教職員就業規則第16条第1項及び第2項の規定にかかわらず、なお従前の例による。 3 前項に規定するもののほか、この規則の施行の前に第1条の規定による改正前の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号の規定により休職とされた教職員に係る休職期間については、第1条の規定による改正後の国立大学法人京都大学教職員就業規則第16条第2項の規定にかかわらず、通算しない。	