

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等新旧対照表

| 改 正 前 | 改 正 後 |
|---|--|
| <p style="text-align: center;">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)</p> <p>第1章 総則 (目的)</p> <p>第1条 この規程は、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46条第3項の規定に基づき、国立大学法人京都大学（以下「大学」という。）に勤務する教職員（以下「教職員」という。）の育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業、早出遅出勤務、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を定めることを目的とする。</p> <p>(中 略)</p> <p>(育児休業)</p> <p>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。）。</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) (略)</p> <p>(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<u>死亡し、又は養子縁組等により教職員と別居したとき。</u></p> | <p>第1章 総則 (目的)</p> <p>第1条 この規程は、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46条第3項の規定に基づき、国立大学法人京都大学（以下「大学」という。）に勤務する教職員（以下「教職員」という。）の育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業、早出遅出勤務、介護休業、介護部分休業、<u>介護時間、時間外勤務の免除</u>・制限及び深夜勤務の制限に関し必要な事項を定めることを目的とする。</p> <p>(育児休業)</p> <p>第3条 教職員は、当該教職員の3歳に満たない子（<u>特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子（監護期間中の子）及び養子縁組里親として委託されている子等を含む。第31条を除き、以下同じ。</u>）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。）。</p> <p>2 } (同 左)</p> <p>(1) }</p> <p>(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、<u>次のいずれかに該当するに至ったとき。</u> <u>ア 死亡したとき。</u></p> |

| 改 正 前 | 改 正 後 |
|--|---|
| <p>(3)～(8) (略) (中 略) <u>(育児休業をすることができない教職員)</u></p> <p>第4条 前条第1項の規定にかかわらず、<u>育児休業申出があった日から起算して1年以内に退職することが明らかな教職員(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。)</u>は<u>育児休業をすることができない。</u> (中 略) (育児休業の申出の撤回等)</p> <p>第8条 (略)</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。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。</p> <p>(1) } (略) (2) } (3) }</p> <p>(4) (略) (中 略) (育児休業期間の終了等)</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3号及び第5号に掲げる事情が生じた場合にあってはその前日)に終了する。</p> <p>(1)～(3) (略) (4) 育児休業をしている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。 (5) } (略)</p> <p>2・3 } (中 略) (育児休業に伴う任期付教職員の採用)</p> <p>第14条 大学は、第3条第1項又は第7条第1項の規定により申出があった場合において、当該育児休業期間について教職員の配置換その他の方法によって当該申出をした教職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、育児休業期間を任用の期間(以下この条において「任期」という。)の限度として行う任期を定めた採用を行うものとする。</p> <p>2～6 (略)</p> <p>7 育児休業代替者の労働条件、服務その他就業に關す</p> | <p><u>イ 養子縁組等により教職員と別居したとき。</u> <u>ウ 特別養子縁組の不成立等により、前項に定める子に該当しなくなったとき。</u></p> <p>(3)～(8) (同 左)</p> <p><u>(育児休業の申出を拒むことができる教職員)</u></p> <p>第4条 前条第1項の規定にかかわらず、<u>大学は、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は、育児休業の申出があった日から起算して1年以内に退職することが明らかな教職員からの申出は、これを拒むことができる。</u></p> <p>(育児休業の申出の撤回等)</p> <p>第8条 } 3 } (同 左) (1) } (2) } (3) }</p> <p><u>(4) 育児休業申出に係る子が特別養子縁組の不成立等により、第3条第1項に定める子に該当しなくなったとき。</u> (5) (同 左)</p> <p>(育児休業期間の終了等)</p> <p>第10条 } (1)～(3) } (同 左) (4) } (5) }</p> <p>2・3 } (育児休業に伴う任期付教職員の採用)</p> <p>第14条 } (同 左) 2～6 } 7 }</p> |

| 改正前 | 改正後 |
|---|---|
| <p>る事項は、就業規則（第12条及び第15条第1項第3号を除く。）の例による。ただし、育児休業に関する事項は、第2章の規定（第14条を除く。）を準用する。この場合において、「教職員」とあるのは「育児休業代替者」と、「3歳」とあるのは「1歳」とそれぞれ読み替えるものとする。</p> <p>8 （略）</p> <p>9 第7項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する育児休業代替者は育児休業をすることができない。</p> <p>(1) （略）</p> <p>(2) <u>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、任期が満了し、かつ、任期の更新がないことが明らかである育児休業代替者</u> 第2章の2 育児短時間勤務 (育児短時間勤務)</p> <p>第14条の2 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、大学に申し出ることにより、次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態により、当該教職員が希望する日及び時間帯において勤務すること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。ただし、当該子について、既に育児短時間勤務の申出をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了又は撤回の日の翌日から起算して1年を経過しないときは、特別の事情がある場合を除き、この限りでない。</p> <p>(1)～(4) } (略)</p> <p>2・3 (中略) (育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しない場合に育児短時間勤務をすることができる特別の事情)</p> <p>第14条の4 第14条の2第1項ただし書で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。</p> <p>(1) <u>育児短時間勤務が、産前の休暇を始め若しくは出産したことにより効力を失い、又は第14条の6第1項第2号に掲げる事由に該当したことにより終了した後、当該産前の休暇若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する当該育児短時間勤務に係る子以外の子が死亡し、又は養子縁組等により教職員と別居することとなったこと。</u></p> <p>(2)～(6) (略)</p> | <p>8 } (同左)</p> <p>9 } (同左)</p> <p>(1) } (同左)</p> <p>(2) <u>育児休業により養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかなる育児休業代替者</u> 第2章の2 育児短時間勤務 (育児短時間勤務)</p> <p>第14条の2 } (同左)</p> <p>(1)～(4) } (同左)</p> <p>2・3 } (同左)</p> <p>(育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しない場合に育児短時間勤務をすることができる特別の事情)</p> <p>第14条の4 (同左)</p> <p>(1) <u>育児短時間勤務をしていた教職員が第14条の6第1項第10号に掲げる事由に該当したことにより育児短時間勤務が終了した後、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することとなったこと。</u></p> <p>(2) <u>育児短時間勤務をしていた教職員が、第14条の6第1項第2号に掲げる事由に該当したことにより育児短時間勤務が終了した後、同号に規定する申出に係る子が、次のいずれかに該当することとなったこと。</u> ア <u>死亡したこと。</u> イ <u>養子縁組等により教職員と別居することとなったこと。</u> ウ <u>特別養子縁組の不成立等により、前項に定める子に該当しなくなることとなったこと。</u></p> <p>(3)～(7) (同左)</p> |

| 改正前 | 改正後 |
|--|--|
| <p>(育児短時間勤務の終了)</p> <p>第14条の6 育児短時間勤務は、次の各号の一に該当する場合には、当該事情が生じた日（<u>第9号から第11号までに掲げる事情が生じた場合</u>にあつてはその前日）に終了する。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 育児短時間勤務をしている教職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務が開始されたとき。</p> <p>(3) (略)</p> <p>(4) 育児短時間勤務の申出に係る子が死亡したとき。</p> <p>(5) (略)</p> <p>(6) 育児短時間勤務の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短時間勤務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。</p> <p>(7)・(8) (略)</p> <p>(9) 育児短時間勤務をしている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>(10)・(11) (略)</p> | <p>(育児短時間勤務の終了)</p> <p>第14条の6 育児短時間勤務は、次の各号の一に該当する場合には、当該事情が生じた日（<u>第10号から第12号までに掲げる事情が生じた場合</u>にあつてはその前日）に終了する。</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3)</p> <p>(4)</p> <p>(5)</p> <p>(6)</p> <p>(7) <u>育児短時間勤務の申出に係る子が特別養子縁組の不成立等により、第3条第1項に定める子に該当しなくなったとき。</u></p> <p>(8)・(9)</p> <p>(10)</p> <p>(11)・(12)</p> |
| <p>2 育児短時間勤務をしている教職員は、前項第4号から第7号まで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け出なければならない。</p> <p>3 (略)</p> <p>(中 略)</p> <p>(育児部分休業の単位)</p> | <p>2 育児短時間勤務をしている教職員は、前項第4号から第8号まで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け出なければならない。</p> <p>3 (同 左)</p> <p>(育児部分休業の単位)</p> |
| <p>第17条 育児部分休業は、勤務時間等規程第6条第3項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（勤務時間等規程第27条第7号に規定する保育時間を承認されている教職員については、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、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> <p>(中 略)</p> <p>(早出遅出勤務を請求することのできない教職員)</p> | <p>第17条 育児部分休業は、勤務時間等規程第6条第3項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（<u>第43条の2に規定する介護時間の申出をし、又は勤務時間等規程第27条第7号に規定する保育時間を承認されている教職員については、2時間から当該介護時間又は保育時間を減じた時間</u>）を超えない範囲内で、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> |
| <p>第20条の3 <u>前条の請求は、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。</u></p> <p>(1) <u>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。)</u> であること。</p> <p>(2) <u>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。</u></p> <p>(3) <u>6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)</u></p> | <p>第20条の3 (削除)</p> |

| 改正前 | 改正後 |
|---|--|
| <p><u>以内に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。</u></p> <p><u>(4) 請求に係る子と同居している者であること。</u> (中略)</p> <p>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)～(3) (略)</p> <p><u>(4) (略)</u></p> <p><u>(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とき又は第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。</u> (中略) (育児を行う教職員の時間外勤務の免除の請求等)</p> <p>第20条の8 育児を行う教職員の時間外勤務の免除の請求は、正規の勤務時間を超えて勤務させてはならないこととなる一の期間(1年以上1年以内の期間に限る。以下「免除期間」という。)について、その初日(以下「育児による時間外勤務免除開始予定日」という。)及び末日(以下「育児による時間外勤務免除終了予定日」という。)とする日を明らかにして、育児による時間外勤務免除開始予定日の前日までに、時間外勤務免除請求書により行うものとする。この場合において、この項前段に規定する免除期間については、第23条第1項に規定する時間外勤務制限期間と重複しないようにしなければならない。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>第20条の9 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免除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免除の請求は、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)～(3) (略)</p> <p><u>(4)・(5)</u> (中略) (育児を行う教職員の時間外勤務の制限の請求等)</p> <p>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年以上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</p> | <p>第20条の5 } (同左)</p> <p>(1)～(3)</p> <p><u>(4) 請求に係る子が特別養子縁組の不成立等により、第3条第1項に定める子に該当しなくなったとき。</u></p> <p><u>(5) (同左)</u></p> <p><u>(6) 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とき。</u></p> <p>(育児を行う教職員の時間外勤務の免除の請求等)</p> <p>第20条の8 育児を行う教職員の時間外勤務の免除の請求は、正規の勤務時間を超えて勤務させてはならないこととなる一の期間(1年以上1年以内の期間に限る。以下「免除期間」という。)について、その初日(以下「育児による時間外勤務免除開始予定日」という。)及び末日とする日を明らかにして、育児による時間外勤務免除開始予定日の前日までに、時間外勤務免除請求書により行うものとする。この場合において、この項前段に規定する免除期間については、<u>第43条の11第1項に規定する免除期間並びに第23条第1項及び第45条第1項に規定する時間外勤務制限期間と重複しないようにしなければならない。</u></p> <p>2・3 } (同左)</p> <p>第20条の9</p> <p>(1)～(3)</p> <p><u>(4) 請求に係る子が特別養子縁組の不成立等により、第3条第1項に定める子に該当しなくなったとき。</u></p> <p><u>(5)・(6) (同左)</u></p> <p>(育児を行う教職員の時間外勤務の制限の請求等)</p> <p>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年以上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。)及び末日とする日を明らかにし</p> |

| 改 正 前 | 改 正 後 |
|---|---|
| <p>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。この場合において、時間外勤務制限期間については、第20条の8第1項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。</p> <p>2・3 (略) (中 略)</p> <p>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。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(4)・(5) (略) (中 略)</p> <p>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なければならない。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(4)・(5) (略) (中 略) (介護休業)</p> <p>第31条 教職員は、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(以下「要介護者」という。)を介護するために、大学に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、次の各号の一(育児・介護休業法第12条第2項の規定による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。</p> <p>(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</p> <p>(2) 介護休業申出があった日から起算して93日以内に退職することが明らかな教職員</p> | <p>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。この場合において、この項前段に規定する時間外勤務制限期間については、第20条の8第1項及び第43条の11第1項に規定する免除期間並びに第45条第1項に規定する時間外勤務制限期間と重複しないようにしなければならない。</p> <p>2・3 (同 左)</p> <p>第24条 (同 左)</p> <p>(1)～(3) (同 左)</p> <p>(4) 請求に係る子が特別養子縁組の不成立等により、第3条第1項に定める子に該当しなくなったとき。</p> <p>(5)・(6) (同 左)</p> <p>第29条 (同 左)</p> <p>(1)～(3) (同 左)</p> <p>(4) 請求に係る子が特別養子縁組の不成立等により、第3条第1項に定める子に該当しなくなったとき。</p> <p>(5)・(6) (同 左)</p> <p>(介護休業)</p> <p>第31条 教職員は、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(以下「要介護者」という。)を介護するために、大学に申し出ることにより、介護休業をすることができる。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第12条第2項の規定において準用する育児・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は、次の各号の一に該当する教職員からの介護休業の申出は、これを拒むことができる。</p> |

| 改 正 前 | 改 正 後 |
|---|---|
| <p>2 前項の要介護者の対象者は、次の各号の一に該当する者をいう。</p> <p>(1) 同居・別居を問わない</p> <p>ア 配偶者（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。以下この項において同じ。）</p> <p>イ 父母</p> <p>ウ 子</p> <p>エ 配偶者の父母</p> <p>(2) 同居を条件とする</p> <p>ア 祖父母</p> <p>イ 孫</p> <p>ウ 兄弟姉妹</p> <p>エ 父母の配偶者</p> <p>オ 配偶者の父母の配偶者</p> <p>カ 子の配偶者</p> <p>キ 配偶者の子</p> <p>(中 略)</p> <p>第7章 介護部分休業 (介護部分休業)</p> <p>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。<u>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（労使協定がある場合に限る。）は、これを行うことができない。</u></p> <p>(介護部分休業の期間等)</p> <p>第41条 (1)～(2) (略)</p> <p>2 介護部分休業は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間の範囲内で、必要とされる時間について1時間を単位として行うものとする。</p> <p>(中 略)</p> | <p>3 <u>第1項の要介護者の対象者は、次の各号の一に該当する者をいう。</u></p> <p>(1)</p> <p>ア } (同 左)</p> <p>イ } (同 左)</p> <p>ウ } (同 左)</p> <p>エ } (同 左)</p> <p>オ 祖父母</p> <p>カ 孫</p> <p>キ 兄弟姉妹</p> <p>(2) (同 左)</p> <p>ア } (同 左)</p> <p>イ } (同 左)</p> <p>ウ } (同 左)</p> <p>エ } (同 左)</p> <p>第7章 介護部分休業 (介護部分休業)</p> <p>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。</p> <p>2 <u>前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第12条第2項の規定において準用する育児・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は、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からの介護部分休業の申出は、これを拒むことができる。</u></p> <p>(介護部分休業の期間等)</p> <p>第41条 (1)～(2) (同 左)</p> <p>2 介護部分休業は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間（<u>当該介護部分休業と要介護者を異にする介護時間の申出をして勤務しない時間がある日については、当該4時間から当該介護時間により勤務しない時間を減じた時間</u>）の範囲内で、必要とされる時間について1時間を単位として行うものとする。</p> <p>第7章の2 介護時間</p> |

| 改 正 前 | 改 正 後 |
|---|---|
| <p>第7章の2 介護のための早出遅出勤務</p> <p>第43条の2～第43条の4 (略)</p> <p>第43条の5 早出遅出勤務期間は、次の各号の一に該当する場合には、第43条の3第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日の前日(第1号及び第2号に掲げる事情が生じた場合にあつては、当該事情が生じた日)に終了する。</p> <p>(1)～(4) } (略)</p> <p>2・3 } (略)</p> <p>第8章 介護のための時間外勤務の制限</p> | <p><u>(介護時間)</u></p> <p>第43条の2 教職員は、要介護者を介護するために、<u>大学に申し出ることにより、介護休業及び介護部分休業とは別に、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと(以下「介護時間」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(育児・介護休業法第23条第3項ただし書の規定による労使協定がある場合に限る。)</u>は、これを行うことができない。</p> <p><u>(介護時間の期間等)</u></p> <p>第43条の3 介護時間の申出ができる期間は、<u>要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間(当該要介護者に係る介護休業及び介護部分休業と重複する期間を除く。)</u>とする。</p> <p>2 <u>介護時間の時間は、前項に規定する期間内において、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した2時間(第15条に規定する育児部分休業の申出をしている教職員については、2時間から当該育児部分休業により勤務しない時間を減じた時間)の範囲内で、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。</u></p> <p><u>(介護時間の申出等)</u></p> <p>第43条の4 介護時間の申出は、<u>介護時間を開始しようとする日を明らかにして、あらかじめ介護時間申出書により行うものとする。</u></p> <p>2 <u>第5条第4項の規定は、介護時間の申出等について準用する。</u></p> <p><u>(介護休業に係る規定の準用)</u></p> <p>第43条の5 <u>第33条、第36条及び第38条の規定は、介護時間について準用する。</u></p> <p>第7章の3 介護のための早出遅出勤務</p> <p>第43条の6～第43条の8 (同 左)</p> <p>第43条の9 早出遅出勤務期間は、次の各号の一に該当する場合には、<u>第43条の7第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日の前日(第1号及び第2号に掲げる事情が生じた場合にあつては、当該事情が生じた日)に終了する。</u></p> <p>(1)～(4) } (同 左)</p> <p>2・3 } (同 左)</p> <p>第8章 介護のための時間外勤務の免除・制限</p> <p><u>(介護を行う教職員の時間外勤務の免除)</u></p> <p>第43条の10 教職員は、<u>要介護者を介護するために、大学に請求することにより、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。</u></p> <p><u>(介護を行う教職員の時間外勤務の免除の請求等)</u></p> <p>第43条の11 <u>介護を行う教職員の時間外勤務の免除の請求は、免除期間について、その初日(以下「介護による時間外勤務免除開始予定日」という。)及び末日とする日を明らかにして、介護による時間外</u></p> |

| 改 正 前 | 改 正 後 |
|---|---|
| <p>(介護を行う教職員の時間外勤務の制限) 第44条 (略) (介護を行う教職員の時間外勤務の制限の請求等)</p> | <p>勤務免除開始予定日の前日までに、時間外勤務免除請求書により行うものとする。この場合において、この項前段に規定する免除期間については、第20条の8第1項に規定する免除期間並びに第23条第1項及び第45条第1項に規定する時間外勤務制限期間と重複しないようにしなければならない。</p> <p>2 大学は、前項の請求に係る介護による時間外勤務免除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、当該介護による時間外勤務免除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、介護による時間外勤務免除開始予定日として指定することができる。</p> <p>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。</p> <p>第43条の12 前条の規定による請求がなされた後、介護による時間外勤務免除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、当該介護による時間外勤務免除の請求は、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。</p> <p>(1) 請求に係る要介護者が死亡したとき。</p> <p>(2) 離婚、婚姻の解消、離縁等により請求に係る要介護者との親族関係が消滅したとき。</p> <p>(3) 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、要介護者を介護できない状態になったとき。</p> <p>第43条の13 時間外勤務免除期間は、次の各号の一に該当する場合には、第43条の11第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日の前日（第1号に掲げる事情が生じた場合にあっては、当該事情が生じた日）に終了する。</p> <p>(1) 前条各号に掲げるいずれかの事由が生じたとき。</p> <p>(2) 請求を行った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>(3) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による育児休業が開始されたとき。</p> <p>(4) 請求を行った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 請求を行った教職員は、前項第1号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なくその旨を大学に届出なければならない。</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>(介護を行う教職員の時間外勤務の制限) 第44条 (同 左) (介護を行う教職員の時間外勤務の制限の請求等)</p> |

| 改 正 前 | 改 正 後 |
|---|---|
| <p>第45条 介護を行う教職員の時間外勤務の制限の請求は、制限時間を超える時間外勤務制限期間について、その初日（以下「介護による時間外勤務制限開始予定日」という。）及び末日（以下「介護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、介護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。</p> <p>2・3 (略) (中略) 附則 1～8 (略)</p> <p>9 給与規程附則第6項の規定により給与が減ぜられて支給される教職員に対する第19条及び第38条（第43条の規定により準用する場合を含む。）の規定の適用については、同項中「第39条」とあるのは、「附則第8項」とする。</p> | <p>第45条 介護を行う教職員の時間外勤務の制限の請求は、制限時間を超える時間外勤務制限期間について、その初日（以下「介護による時間外勤務制限開始予定日」という。）及び末日（以下「介護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、介護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。<u>この場合において、この項前段に規定する時間外勤務制限期間については、第20条の8第1項及び第43条の1第1項に規定する免除期間並びに第23条第1項に規定する時間外勤務制限期間と重複しないようにしなければならない。</u></p> <p>2・3 (同左)</p> <p>附則 1～8 (同左)</p> <p>9 給与規程附則第6項の規定により給与が減ぜられて支給される教職員に対する第19条及び第38条（<u>第43条及び第43条の5</u>の規定により準用する場合を含む。）の規定の適用については、同項中「第39条」とあるのは、「附則第8項」とする。</p> |
| <p>国立大学法人京都大学有期雇用教職員就業規則 (平成17年達示第37号)</p> | |
| <p>(前略) (年次休暇以外の休暇)</p> <p>第54条 次の各号に掲げる場合には、有期雇用教職員（第6号及び第7号に掲げる場合にあつては、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る。）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。</p> <p>(1)～(7) (略)</p> <p>(8) 骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間</p> <p>2 次の各号に掲げる場合には、有期雇用教職員（第6号、第7号及び第8号に掲げる場合にあつては、契約期間が6月以上である者又は6月以上継続勤務して</p> | <p>(年次休暇以外の休暇)</p> <p>第54条</p> <p>(1)～(7) } (同左)</p> <p>(8) 骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子（<u>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。）</u>）第3条第1項において子に含まれるとされる者を含む。<u>以下第2項第3号及び第7号において同じ。</u>）及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間</p> <p>2 次の各号に掲げる場合には、有期雇用教職員（第6号、第7号及び第8号に掲げる場合にあつては、契約期間が6月以上である者又は6月以上継続勤務</p> |

| 改正前 | 改正後 |
|---|--|
| <p>いる者に限る。ただし、第7号及び第8号の休暇を取得できる有期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「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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 生後1年に達しない子を育てる有期雇用教職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日2回それぞれ30分以内の期間（男性の有期雇用教職員にあつては、その子の当該有期雇用教職員以外の親が、当該有期雇用教職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労基法第67条第1項の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）</p> <p>(4)～(6) (略)</p> <p>(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。）を養育する有期雇用教職員が、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</p> <p>(8) 有期雇用教職員が負傷、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</p> <p>(9) (略)</p> <p>3～4 (中略)</p> <p>第7章 育児・介護休業等 (育児・介護休業等)</p> <p>第58条 有期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、<u>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。）</u>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「有期雇用教</p> | <p>している者に限る。ただし、第7号及び第8号の休暇を取得できる有期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「育児・介護休業法」という。）<u>第16条の3第2項及び第16条の6第2項の規定において準用する第6条第1項ただし書</u>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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) (同左)</p> <p>(4)～(6) (略)</p> <p>(7) (同左)</p> <p>(8) (略)</p> <p>(9) (略)</p> <p>3～4 (中略)</p> <p>第7章 育児・介護休業等 (育児・介護休業等)</p> <p>第58条 有期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、<u>介護時間、時間外勤務の免除・制限及び深夜勤務の制限</u>に関し必要な事項は、<u>育児・介護規程</u>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<u>第43条の6から第43条の9</u>までを除く。）。この場合において、「教職員」とあるのは「有期雇用教職員」と読み替えるほか、別表第8の左欄に掲げる育児・介護規程の条の規定は、同表右欄の</p> |

| 改 正 前 | | 改 正 後 | |
|--|---|-----------------|---|
| 職員」と読み替えるほか、別表第8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) 別表第8 | | とおりとする。 別表第8 | |
| 育児・介護規程の規定 | 適用する規定 | 育児・介護規程の規定 | 適用する規定 |
| 第3条 | <p>第3条 有期雇用教職員は、当該有期雇用教職員の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、有期雇用教職員（国立大学法人京都大学有期雇用教職員就業規則（平成17年達示第37号。以下「有期雇用教職員就業規則」という。）第2条に定める教職員のうち、有期雇用教職員就業規則第54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。 (1) (略) (2) 育児休業をしていた有期雇用教職員が、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</p> | 第3条 | <p>第3条 有期雇用教職員は、当該有期雇用教職員の1歳に満たない子（<u>特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子（監護期間中の子）及び養子縁組里親として委託されている子等を含む。</u>第31条を除き、以下同じ。）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、有期雇用教職員（国立大学法人京都大学有期雇用教職員就業規則（平成17年達示第37号。以下「有期雇用教職員就業規則」という。）第2条に定める教職員のうち、有期雇用教職員就業規則第54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 } (同 左) (1) } (2) 育児休業をしていた有期雇用教職員が、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</p> |

| 改 | 正 前 | 改 | 正 後 |
|-----|--|-----|--|
| | <p>休業が終了した後、同号に規定する申出に係る子が<u>死亡し、又は養子縁組等により有期雇用教職員と別居したとき。</u></p> <p>(3)～(7) (略)</p> <p>3 第1項に定めるもののほか、有期雇用教職員は、その養育する1歳から1歳6ヶ月に達するまでの子について、<u>有期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</u>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、<u>次条第1項第2号及び第3号に該当しないものに限り</u>、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、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、<u>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</u></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<u>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</u></p> <p>イ～ニ (略)</p> | | <p>業が終了した後、同号に規定する申出に係る子が、<u>次のいずれかに該当するに至ったとき。</u></p> <p>ア <u>死亡したとき。</u></p> <p>イ <u>養子縁組等により有期雇用教職員と別居したとき。</u></p> <p>ウ <u>特別養子縁組の不成立等により、前項に定める子に該当しなくなったとき。</u></p> <p>(3)～(7) (同 左)</p> <p>3 第1項に定めるもののほか、有期雇用教職員は、その養育する1歳から1歳6ヶ月に達するまでの子について、<u>有期雇用教職員又はその配偶者が当該子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）において育児休業をしている場合</u>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、<u>次条第2項に該当しないものに限り</u>、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、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、<u>当該子の1歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合</u></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<u>当該子の1歳到達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</u></p> <p>イ～ニ (同 左)</p> |
| 第4条 | <p>第4条 前条第1項の規定にかかわらず、<u>次の各号の一（ただし、第1号については、<u>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。</u>）に該当する有期雇用教職員は育児休業をすることができない。</u></p> <p>(1) <u>育児休業申出があつた日から起算して1年以内に退職することが明らかな有期雇用教職員</u></p> | 第4条 | <p>第4条 前条第1項の規定にかかわらず、<u>大学は、<u>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は、<u>育児休業の申出があつた日から起算して1年以内に退職することが明らかな有期雇用教職員からの申出は、これを拒むことができる。</u></u></u></p> |

| 改 正 前 | 改 正 後 |
|---|--|
| <p>(2) <u>大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない有期雇用教職員</u></p> <p>(3) <u>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有期雇用教職員</u></p> | <p>2 <u>前項に定めるもののほか、次の各号の一に該当する有期雇用教職員は、育児休業をすることができない。</u></p> <p>(1) <u>大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない有期雇用教職員</u></p> <p>(2) <u>育児休業により養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかな有期雇用教職員</u></p> |
| <p>第8条 第8条 育児休業の申出をした有期雇用教職員は、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。</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)～(3) (略)</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</p> | <p>第8条 第8条</p> <p>2 (同 左)</p> <p>(1)～(3)</p> <p>(4) <u>当該申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、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>(5) <u>その他育児休業の撤回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、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。</u></p> <p>3 (同 左)</p> |

| 改 | 正 | 前 | 改 | 正 | 後 |
|-----|--|-----|-----------|---|---|
| | <p>ったものとみなす。この場合において有期雇用教職員は、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)～(3) (略)</p> <p>(4) (略)</p> | | | <p>(1)～(3) (同 左)</p> <p>(4) <u>育児休業申出に係る子が特別養子縁組の不成立等により、第3条第1項に定める子に該当しなくなったとき。</u></p> <p>(5) (同 左)</p> | |
| 第9条 | <p>第9条 (略)</p> <p>2 有期雇用教職員の養育する子について、当該有期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「<u>又はその配偶者が、当該子の1歳到達日</u>」とあるのは「<u>が当該子の1歳到達日（当該有期雇用教職員が第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有期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</u></p> | 第9条 | 第9条 (同 左) | <p>2 有期雇用教職員の養育する子について、当該有期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「<u>又はその配偶者が当該子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）</u>」とあるのは「<u>が当該子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）</u>」（当該有期雇用教職員が第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有期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</p> | |

| 改 正 前 | | 改 正 後 | |
|--------|--|--------|---|
| | の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日)」とする。 3 (略) | | 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っては、当該育児休業終了予定日とされた日)」とする。 3 (同 左) |
| 第10条 | 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3号及び第5号に掲げる事情が生じた場合にあってはその前日)に終了する。 (1)～(3) (略) (4) 育児休業をしている有期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。 (5) } (略) 2・3 } | 第10条 | 第10条 } (同 左) (1)～(3) (4) (5) 2・3 } |
| | (中 略) | | |
| 第15条 | 第15条 有期雇用教職員は、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、大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない有期雇用教職員(労使協定がある場合に限る。)は、これを行うことができない。 | 第15条 | 第15条 有期雇用教職員は、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、大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない有期雇用教職員(育児・介護休業法第23条第1項の規定による労使協定がある場合に限る。)は、これを行うことができない。 |
| | (中 略) | | |
| 第20条の7 | 第20条の7 有期雇用教職員は、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。 2 前項の請求は、大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない有期雇用教職員(労使協定がある場合に限る。)は行うことができない。 | 第20条の7 | 第20条の7 (同 左) 2 前項の請求は、大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない有期雇用教職員(育児・介護休業法第16条の8第1項の規定による労使協定がある場合に限る。)は行うことができない。 |
| 第31条 | 第31条 有期雇用教職員は、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害に | 第31条 | 第31条 有期雇用教職員は、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害に |

| 改 正 前 | 改 正 後 |
|---|---|
| <p>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（以下「要介護者」という。）を介護するために、大学に申し出ることにより、介護休業をすることができる。<u>ただし、次の各号の一に該当する有期雇用教職員は、これを行うことができない。</u></p> <p>(1) <u>(略)</u></p> <p>(2) <u>介護休業申出があった日から起算して93日以内に退職することが明らかな有期雇用教職員</u></p> <p>(3) <u>介護休業申出があった日から起算して93日を経過する日から1年を経過する日までの間に、契約期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである有期雇用教職員</u></p> <p>2 <u>前項の要介護者の対象者は、次の各号の一に該当する者をいう。</u></p> <p>(1) 同居・別居を問わない</p> <p>イ 配偶者（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。以下この項において同じ。）</p> <p>ロ 父母</p> <p>ハ 子</p> <p>ニ 配偶者の父母</p> <p>(2) 同居を条件とする</p> | <p>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（以下「要介護者」という。）を介護するために、大学に申し出ることにより、介護休業をすることができる。</p> <p>2 <u>前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第12条第2項の規定において準用する育児・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は、介護休業申出があった日から起算して93日以内に退職することが明らかな有期雇用教職員からの申出は、これを拒むことができる。</u></p> <p>3 <u>前項に定めるもののほか、次の各号の一に該当する有期雇用教職員は、介護休業をすることができない。</u></p> <p>(1) <u>大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない有期雇用教職員</u></p> <p>(2) <u>介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかな有期雇用教職員</u></p> <p>4 <u>第1項の要介護者の対象者は、次の各号の一に該当する者をいう。</u></p> <p>(1) <u>イ</u></p> <p> } (同 左)</p> <p> ロ</p> <p> ハ</p> <p> ニ</p> <p> ホ <u>祖父母</u></p> <p> ヘ <u>孫</u></p> <p> ト <u>兄弟姉妹</u></p> <p>(2) (同 左)</p> |

| 改 正 前 | | 改 正 後 | |
|-------|--|-------|---|
| | イ 祖父母、又は ロ 孫 ハ 兄弟姉妹 ニ 父母の配偶者 ホ 配偶者の父母の配偶者 ヘ 子の配偶者 ト 配偶者の子 | | イ ロ ハ ニ } (同 左) |
| 第35条 | 第35条 介護休業を申し出た有期雇用教職員が、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1人につき、93日から当該申出に係る要介護者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。 <u>ただし、要介護者の各々が一の継続する状態ごとに1回とする。</u> (1)・(2) } (略) 2 | 第35条 | 第35条 介護休業を申し出た有期雇用教職員が、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1人につき、 <u>3回を超えず、かつ、</u> 93日から当該申出に係る要介護者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)・(2) } (同 左) 2 |
| | (中 略) | | |
| 第40条 | 第40条 有期雇用教職員は、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。 <u>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（労使協定がある場合に限る。）は、これを行うことができない。</u> | 第40条 | 第40条 有期雇用教職員は、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。 <u>2 前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第23条第3項ただし書の規定による労使協定がある場合は、大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない有期雇用教職員からの介護部分休業の申出は、これを拒むことができる。</u> |
| 第41条 | 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 介護休業と併せて要介護者1人につき、 <u>通算93日の期間。ただし、要介護者の各々が一の継続する状態ごとに1回とする。</u> (2) 介護部分休業だけの場合 要介護者1人につき、 <u>通算93日の期間。ただし、要介護者の各々が一の継続する状態ごとに1回とする。</u> 2 介護部分休業は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間の範囲内で、必要と | 第41条 | 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 介護休業と併せて要介護者1人につき、 <u>3回を超えず、かつ、</u> 通算93日の期間。 (2) 介護部分休業だけの場合 要介護者1人につき、 <u>3回を超えず、かつ、</u> 通算93日の期間。 2 介護部分休業は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間（当該介護部分休業 |

| 改 | 正 前 | 改 | 正 後 |
|---|-----------------------------------|---|---|
| | <p>される時間について1時間を単位として行うものとする。</p> | | <p><u>と要介護者を異にする介護時間の申出をして勤務しない時間がある日については、当該4時間から当該介護時間により勤務しない時間を減じた時間</u>の範囲内で、必要とされる時間について1時間を単位として行うものとする。</p> <p><u>第43条の10</u> <u>第43条の10</u> 有期雇用教職員は、<u>要介護者を介護するために、大学に請求することにより、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。</u></p> <p><u>2</u> 前項の請求は、<u>大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない有期雇用教職員（育児・介護休業法第16条の9第1項の規定において準用する育児・介護休業法第16条の8第1項の規定による労使協定がある場合に限る。）</u>は行うことができない。</p> |
| | (後 略) | | |

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)

(前 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6号及び第7号に掲げる場合にあつては、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（第7号にあつては、1週間の所定勤務日数が2日以下である者又は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120日以下である者を除く。））に限り、第9号に掲げる場合にあつては、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。

(1)～(7) (略)

(8) 骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

(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6号及び第7号に掲げる場合にあつては、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（第7号にあつては、1週間の所定勤務日数が2日以下である者又は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120日以下である者を除く。））に限り、第9号に掲げる場合にあつては、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。

(1)～(7) (同 左)

(8) 骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子（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。））第3条第1項において子に含まれるとされる者を含む。以下第2項第3号及び第7号において同じ。）及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場

| 改正前 | 改正後 |
|--|---|
| <p>(9) (略)</p> <p>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つては、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。）に限り、第7号及び第8号に掲げる場合にあつては、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つて、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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 生後1年に達しない子を育てる時間雇用教職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日2回それぞれ30分以内の期間（男性の時間雇用教職員にあつては、その子の当該時間雇用教職員以外の親が、当該時間雇用教職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労基法第67条第1項の規定により同日における育児時間を請求した場合は1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）</p> <p>(4)～(6) (略)</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(9) (略)</p> <p>(中 略)</p> | <p>合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間</p> <p>(9) (同 左)</p> <p>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つては、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。）に限り、第7号及び第8号に掲げる場合にあつては、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つて、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。）<u>第16条の3第2項又は第16条の6第2項の規定において準用する第6条第1項ただし書による労使協定がある場合に限る。</u>）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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) (同 左)</p> <p>(4)～(6) (同 左)</p> <p>(7) (同 左)</p> <p>(8) (略)</p> <p>(9) (略)</p> |

| 改 正 前 | | 改 正 後 | |
|--|---|---|--------|
| <p>第7章 育児・介護休業等 (育児・介護休業等)</p> <p>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、<u>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</u> (平成16年達示第84号。以下「<u>育児・介護規程</u>」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。</p> <p>(中 略)</p> <p>別表第7 (第50条関係)</p> | | <p>第7章 育児・介護休業等 (育児・介護休業等)</p> <p>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、<u>介護時間</u>、時間外勤務の<u>免除</u>・制限及び深夜勤務の制限に関し必要な事項は、<u>育児・介護規程</u>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6から第43条の9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。</p> <p>別表第7 (第50条関係)</p> | |
| 育児・介護規程の規定 | 適用する規定 | 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「<u>時間雇用教職員就業規則</u>」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</p> | <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 (<u>特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子 (監護期間中の子) 及び養子縁組里親として委託されている子等を含む。第31条を除き、以下同じ。)</u>)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「<u>時間雇用教職員就業規則</u>」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</p> | |

| 改正前 | 改正後 |
|--|---|
| <p>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) (略)</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)～(7) (略)</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に、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、保育所等における保育の利用を希望し、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</p> | <p>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 } (同 左)</p> <p>(1) }</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、次のいずれかに該当するに至ったとき。</p> <p>ア 死亡したとき。</p> <p>イ 養子縁組等により時間雇用教職員と別居したとき。</p> <p>ウ 特別養子縁組の不成立等により、前項に定める子に該当しなくなったとき。</p> <p>(3)～(7) (同 左)</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が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)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号及び第2項に該当しないものに限りに、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、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子の1歳到達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の1歳到達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</p> |

| 改 正 前 | | 改 正 後 | |
|-------|--|-------|--|
| | <p>当した場合 ア～エ (略)</p> | | <p>た場合 ア～エ (同 左)</p> |
| 第4条 | <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号及び第4号については、<u>育児・介護休業法第6条第1項による労使協定がある場合に限る。</u>）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) <u>育児休業申出があった日から起算して1年以内に退職することが明らかな時間雇用教職員</u></p> <p>(2) <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>(3) <u>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</u></p> <p>(4) <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> | 第4条 | <p>第4条 前条第1項の規定にかかわらず、<u>大学は、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は、次の各号の一に該当する時間雇用教職員からの育児休業の申出は、これを拒むことができる。</u></p> <p>(1) <u>育児休業申出があった日から起算して1年以内に退職することが明らかな時間雇用教職員</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>2 <u>前項に定めるもののほか、次の各号の一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。</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>育児休業により養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかな時間雇用教職員</u></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つては、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つては、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> | 第8条 | <p>第8条</p> <p>(同 左)</p> <p>2</p> |

| 改 | 正 | 前 | 改 | 正 | 後 |
|-----|---|-----|-----|---|--|
| | <p>(1)～(3) (略)</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。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)～(3) (略)</p> <p>(4) (略)</p> | | | <p>(1)～(3) (同 左)</p> <p>(4) <u>当該申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、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>(5) <u>その他育児休業の撤回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、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。</u></p> <p>3</p> <p>(同 左)</p> <p>(1)～(3)</p> <p>(4) <u>育児休業申出に係る子が特別養子縁組の不成立等により、第3条第1項に定める子に該当しなくなったとき。</u></p> <p>(5) (同 左)</p> | |
| 第9条 | <p>第9条 (略)</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、<u>当該子の1歳到達日</u>」とあるのは「<u>が当該子の1歳到達日</u>（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</p> | 第9条 | 第9条 | 第9条 (同 左) | <p>第9条 (同 左)</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「<u>又はその配偶者が当該子が1歳に達する日</u>（以下「1歳到達日」という。）」とあるのは「<u>が当該子が1歳に達する日</u>（以下「1歳到達日」という。）」（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</p> |

| 改正前 | | 改正後 | |
|------|--|------|--|
| | <p>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っては、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っては、当該育児休業終了予定日とされた日）」とする。</p> <p>3（略）</p> | | <p>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っては、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っては、当該育児休業終了予定日とされた日）」とする。</p> <p>3（同左）</p> |
| 第10条 | <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3号及び第5号に掲げる事情が生じた場合にあってはその前日）に終了する。</p> <p>(1)～(3)（略）</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) }（略）</p> <p>2・3</p> | 第10条 | <p>第10条</p> <p>(1)～(3) }（同左）</p> <p>(4)</p> <p>(5)</p> <p>2・3</p> |
| | (中略) | | |
| 第15条 | <p>第15条 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2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) 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>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員</p> | 第15条 | <p>第15条 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2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（<u>育児・介護休業法第23条第1項の規定</u>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部分休業をすることができない。</p> <p>(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</p> <p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員</p> |
| | (中略) | | |
| 第20条 | 第20条の7 時間雇用教職員は、3歳 | 第20条 | 第20条の7 時間雇用教職員は、3歳 |

| 改 | 正 前 | 改 | 正 後 |
|------|---|------|--|
| の7 | <p>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>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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> | の7 | <p>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>2 前項の請求は、次の各号の一（<u>育児・介護休業法第16条の8第1項の規定による</u>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。</p> <p>(1)・(2) (同 左)</p> |
| | (中 略) | | |
| 第31条 | <p>第31条 時間雇用教職員は、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（以下「要介護者」という。）を介護するために、大学に申し出ることにより、介護休業をすることができる。<u>ただし、次の各号の一（第4号については、育児・介護休業法第12条第2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、これを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>介護休業申出があった日から起算して93日以内に退職することが明らかな時間雇用教職員</u></p> <p>(3) <u>介護休業申出があった日から起算して93日を経過する日から1年を経過する日までの間に、契約期間が満了し、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</u></p> <p>(4) <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> | 第31条 | <p>第31条 時間雇用教職員は、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（以下「要介護者」という。）を介護するために、大学に申し出ることにより、介護休業をすることができる。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、大学は、<u>育児・介護休業法第12条第2項の規定において準用する育児・介護休業法第6条第1項ただし書の規定による</u>労使協定がある場合は、<u>次の各号の一に該当する時間雇用教職員からの介護休業の申出は、これを拒むことができる。</u></p> <p>(1) <u>介護休業申出があった日から起算して93日以内に退職することが明らかな時間雇用教職員</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>3 前項に定めるもののほか、次の各号</p> |

| 改 | 正 前 | 改 | 正 後 |
|------|---|------|--|
| | <p>2 前項の要介護者の対象者は、次の各号の一に該当する者をいう。</p> <p>(1) 同居・別居を問わない</p> <p>ア 配偶者（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。以下この項において同じ。）</p> <p>イ 父母</p> <p>ウ 子</p> <p>エ 配偶者の父母</p> <p>(2) 同居を条件とする</p> <p>ア 祖父母、又は</p> <p>イ 孫</p> <p>ウ 兄弟姉妹</p> <p>エ 父母の配偶者</p> <p>オ 配偶者の父母の配偶者</p> <p>カ 子の配偶者</p> <p>キ 配偶者の子</p> | | <p>の一に該当する時間雇用教職員は、介護休業をすることができない。</p> <p>(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</p> <p>(2) 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかな時間雇用教職員</p> <p>4 第1項の要介護者の対象者は、次の各号の一に該当する者をいう。</p> <p>(1)</p> <p>ア } (同 左)</p> <p>イ } (同 左)</p> <p>ウ } (同 左)</p> <p>エ } (同 左)</p> <p>オ 祖父母</p> <p>カ 孫</p> <p>キ 兄弟姉妹</p> <p>(2) (同 左)</p> <p>ア } (同 左)</p> <p>イ } (同 左)</p> <p>ウ } (同 左)</p> <p>エ } (同 左)</p> |
| 第35条 | <p>第35条 介護休業を申し出た時間雇用教職員が、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1人につき、93日から当該申出に係る要介護者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。<u>ただし、要介護者の各々が一の継続する状態ごとに1回とする。</u></p> <p>(1)・(2) } (略)</p> <p>2</p> | 第35条 | <p>第35条 介護休業を申し出た時間雇用教職員が、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1人につき、<u>3回を超えず、かつ、93日から当該申出に係る要介護者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。</u></p> <p>(1)・(2) } (同 左)</p> <p>2</p> |
| | (中 略) | | |
| 第40条 | <p>第40条 時間雇用教職員は、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。<u>ただし、次の各号の一（労使協定がある場合に限る。）に該当する教職員は、これを</u></p> | 第40条 | <p>第40条 時間雇用教職員は、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。</p> |

| 改 | 正 | 前 | 改 | 正 | 後 |
|------|---|--------|---------|---------|--|
| | <p>行うことができない。</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>2 <u>前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第23条第3項ただし書の規定による労使協定がある場合は、次の各号の一に該当する時間雇用教職員からの介護休業の申出は、これを拒むことができる。</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> |
| 第41条 | <p>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。</p> <p>(1) 介護休業も取得する場合 介護休業と併せて要介護者1人につき、<u>通算93日の期間。ただし、要介護者の各々が一の継続する状態ごとに1回とする。</u></p> <p>(2) 介護部分休業だけの場合 要介護者1人につき、<u>通算93日の期間。ただし、要介護者の各々が一の継続する状態ごとに1回とする。</u></p> <p>2 介護部分休業は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間の範囲内で、必要とされる時間について1時間を単位として行うものとする。</p> | 第41条 | 第41条 | 第41条 | <p>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。</p> <p>(1) 介護休業も取得する場合 介護休業と併せて要介護者1人につき、<u>3回を超えず、かつ、通算93日の期間。</u></p> <p>(2) 介護部分休業だけの場合 要介護者1人につき、<u>3回を超えず、かつ、通算93日の期間。</u></p> <p>2 介護部分休業は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間<u>(当該介護部分休業と要介護者を異にする介護時間の申出をして勤務しない時間がある日については、当該4時間から当該介護時間により勤務しない時間を減じた時間)</u>の範囲内で、必要とされる時間について1時間を単位として行うものとする。</p> |
| | | 第43条の2 | 第43条の2 | 第43条の2 | <p>第43条の2 <u>時間雇用教職員は、要介護者を介護するために、大学に申し出ることにより、介護休業及び介護部分休業とは別に、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「介護時間」という。）ができる。ただし、次の各号の一（育児・介護休業法第23条第3項ただし書の規定による労使協定がある場合に限る。）に該当する時間雇用教職員は、これを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> |
| | | 第43条 | 第43条の10 | 第43条の10 | 第43条の10 |

| 改 | 正 | 改 | 正 | 後 |
|---|-------|-----|---|---|
| | | の10 | <p>介護者を介護するために、大学に請求することにより、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> | |
| | | 2 | <p>前項の請求は、次の各号の一（育児・介護休業法第16条の9第1項の規定において準用する育児・介護休業法第16条の8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行うことはできない。</p> | |
| | | (1) | <p>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> | |
| | | (2) | <p>1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員</p> | |
| | (後 略) | | | |

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)

(前 略)

(病気休暇の期間)

第24条の2
 (1)～(2) } (略)
 2

3 第1項ただし書、次項及び第5項の規定の適用については、連続する8日以上（当該期間における週休日等以外の日（以下「要勤務日」という。）の日数が3日以下である場合にあつては、当該期間における要勤務日の日数が4日以上である期間）の特定病気休暇を使用した教職員（この項の規定により特定病気休暇の期間が連続しているものとみなされた教職員を含む。）が、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に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15条に規定する育児部分休業の承認を受けて勤務しない時間その他別に定める時間（以下この項において「育児部分休業等」という。）がある場合にあつては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児部分休業等以外の勤務時間）のすべてを勤務した日の日数（第5項において「実勤務日数」という。）が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間

(病気休暇の期間)

第24条の2
 (1)～(2) } (同 左)
 2

3 第1項ただし書、次項及び第5項の規定の適用については、連続する8日以上（当該期間における週休日等以外の日（以下「要勤務日」という。）の日数が3日以下である場合にあつては、当該期間における要勤務日の日数が4日以上である期間）の特定病気休暇を使用した教職員（この項の規定により特定病気休暇の期間が連続しているものとみなされた教職員を含む。）が、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部に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。）第15条に規定する育児部分休業の承認を受けて勤務しない時間その他別に定める時間（以下この項において「育児部分休業等」という。）がある場合にあつては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児部分休業等以外の勤務時間）のすべてを勤務した日の日数（第5項において「実勤務日数」という。）が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、

| 改 正 前 | 改 正 後 |
|--|---|
| <p>と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。</p> <p>4～7 (略)</p> <p>(中 略)</p> <p>(特別休暇の事由及び期間)</p> <p>第27条 教職員が、次の各号の一に該当する場合には、特別休暇を与えることがある。</p> <p>(1)～(2) (略)</p> <p>(3) 教職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間</p> <p>(4)～(19) (略)</p> <p>(後 略)</p> | <p>当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。</p> <p>4～7 (同 左)</p> <p>(特別休暇の事由及び期間)</p> <p>第27条 教職員が、次の各号の一に該当する場合には、特別休暇を与えることがある。</p> <p>(1)～(2) (略)</p> <p>(3) 教職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子 <u>(育児・介護規程第3条第1項において子に含まれるとされる者を含む。以下同じ。)</u> 及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間</p> <p>(4)～(19) (同 左)</p> <p>附 則</p> <p>この規程は、平成29年1月1日から施行する。</p> |