

国立大学法人京都大学特定有期雇用教職員就業規則等新旧対照表

改正前	改正後
<p style="text-align: center;">国立大学法人京都大学特定有期雇用教職員就業規則 (平成18年達示第21号)</p> <p>(前略) (他の規則の準用)</p> <p>第7条 (略)</p> <p>2 前項前段の規定にかかわらず、就業規則第2条第3項の規定により年俸制特定教員に準用する採用・懲戒等に関する事項のうち、教員就業特例規則第6条の規定、<u>就業規則第31条の規定により年俸制特定教員に準用する給与に関する事項のうち、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。）第5条から第8条まで、第11条から第19条まで、第20条（国立大学法人京都大学教職員特殊勤務手当支給細則（平成16年4月1日総長裁定）第13条の2に規定する緊急手術等手当及び第13条の3に規定する全学海外拠点勤務手当を除く。）</u>、第21条、第22条、第27条から第33条まで、<u>第33条の3から第33条の6まで、第34条及び第35条の規定並びに就業規則第40条の規定により年俸制特定教員に準用する勤務時間、休暇等に関する事項のうち、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19号の規定は、これを準用しない。</u></p> <p><u>3</u> } (略)</p> <p><u>4</u> }</p> <p>5 前2項の規定は、当該雇用する年俸制特定教員が無期雇用教職員となった場合においては、これを適用しない。 (中略) (他の規則の準用)</p> <p>第11条 (略)</p> <p>2 前項前段の規定にかかわらず、就業規則第2条第3項の規定により特定拠点教員に準用する採用・懲戒等に関する事項のうち、教員就業特例規則第6条の規定、<u>就業規則第31条の規定により特定拠点教員に準用する給与に関する事項のうち、給与規程第5条から第8条まで、第11条から第22条まで、第27条から第33条の4まで、第33条の6、第34条及び第35条の規定並びに就業規則第40条の規定により特定拠点教員に準用する勤務時間、休暇等に関する事項のうち、勤務時間等規程第27条第19号の規定は、これを準用しない。</u></p>	<p>(他の規則の準用)</p> <p>第7条 (同左)</p> <p>2 前項前段の規定にかかわらず、就業規則第2条第3項の規定により年俸制特定教員に準用する採用・懲戒等に関する事項のうち、教員就業特例規則第6条の規定<u>並びに就業規則第31条の規定により年俸制特定教員に準用する給与に関する事項のうち、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。）第5条から第8条まで、第11条から第19条まで、第20条（国立大学法人京都大学教職員特殊勤務手当支給細則（平成16年4月1日総長裁定）第13条の2に規定する緊急手術等手当及び第13条の3に規定する全学海外拠点勤務手当を除く。）</u>、第21条、第22条、第27条から第33条まで、<u>第33条の3から第33条の6まで、第34条及び第35条の規定は、これを準用しない。</u></p> <p><u>3 第1項前段の規定にかかわらず、就業規則第40条の規定により年俸制特定教員に準用する勤務時間、休暇等に関する事項のうち、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19号の規定は、これを準用しない。</u></p> <p><u>4</u> } (同左)</p> <p><u>5</u> }</p> <p>6 前3項の規定は、当該雇用する年俸制特定教員が無期雇用教職員となった場合においては、これを適用しない。 (他の規則の準用)</p> <p>第11条 (同左)</p> <p>2 前項前段の規定にかかわらず、就業規則第2条第3項の規定により特定拠点教員に準用する採用・懲戒等に関する事項のうち、教員就業特例規則第6条の規定<u>並びに就業規則第31条の規定により特定拠点教員に準用する給与に関する事項のうち、給与規程第5条から第8条まで、第11条から第22条まで、第27条から第33条の4まで、第33条の6、第34条及び第35条の規定は、これを準用しない。</u></p> <p><u>3 第1項前段の規定にかかわらず、就業規則第40条の規定により特定拠点教員に準用する勤務時間、休暇</u></p>

改正前	改正後
<p>(中 略)</p> <p>(準用)</p> <p>第13条 第6条の2並びに第7条第1項及び第2項の規定は、特定外国語担当教員に準用する。この場合において、第7条第2項の規定中「第11条から第19条まで、第20条（国立大学法人京都大学教職員特殊勤務手当支給細則（平成16年4月1日総長裁定）第13条の2に規定する緊急手術等手当を除く。）、第21条、第22条」とあるのは「第11条から第22条まで」と読み替える。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、就業規則第22条第1項の規定は、国際高等教育院において雇用する場合（大学が特に認める場合に限る。）は、これを準用しない。</p> <p>3 前項の規定は、当該雇用する特定外国語担当教員が無期雇用教職員となった場合においては、これを適用しない。</p> <p>(中 略)</p> <p>(準用)</p> <p>第16条 第6条の2、第7条第1項及び第2項並びに第12条の3の規定は、特定病院助教に準用する。この場合において、第7条第2項の規定中「第20条（国立大学法人京都大学教職員特殊勤務手当支給細則（平成16年4月1日総長裁定）第13条の2に規定する緊急手術等手当を除く。）」とあるのは「第20条（国立大学法人京都大学教職員特殊勤務手当支給細則（平成16年4月1日総長裁定）第12条に規定する麻酔手当及び第13条の2に規定する緊急手術等手当を除く。）」と読み替える。</p> <p>(中 略)</p> <p>(他の規則の準用)</p> <p>第20条 この章に定めるもののほか、特定専門業務職員の就業に関する事項については、就業規則（第13条の2、第23条及び第64条を除く。）の規定を準用する。ただし、同規則第31条の規定により特定専門業務職員に準用する給与に関する事項のうち、給与規程第5条から第8条まで、第11条から第19条ま</p>	<p><u>等に関する事項のうち、勤務時間等規程第27条第19号の規定は、これを準用しない。</u></p> <p>4 前項の規定は、当該雇用する特定拠点教員が無期雇用教職員となった場合においては、これを適用しない。</p> <p>(準用)</p> <p>第13条 (同 左)</p> <p>2 前項前段の規定にかかわらず、就業規則第40条の規定により特定外国語担当教員に準用する勤務時間、休暇等に関する事項のうち、勤務時間等規程第27条第19号の規定は、これを準用しない。</p> <p>3 第1項の規定にかかわらず、就業規則第22条第1項の規定は、国際高等教育院において雇用する場合（大学が特に認める場合に限る。）は、これを準用しない。</p> <p>4 前2項の規定は、当該雇用する特定外国語担当教員が無期雇用教職員となった場合においては、これを適用しない。</p> <p>(準用)</p> <p>第16条 (同 左)</p> <p>2 前項前段の規定にかかわらず、就業規則第40条の規定により特定病院助教に準用する勤務時間、休暇等に関する事項のうち、勤務時間等規程第27条第19号の規定は、これを準用しない。</p> <p>3 前項の規定は、当該雇用する特定病院助教が無期雇用教職員となった場合においては、これを適用しない。</p> <p>(他の規則の準用)</p> <p>第20条 この章に定めるもののほか、特定専門業務職員の就業に関する事項については、就業規則（第13条の2、第23条及び第64条を除く。）の規定を準用する。ただし、同規則第31条の規定により特定専門業務職員に準用する給与に関する事項のうち、給与規程第5条から第8条まで、第11条から第19条ま</p>

改正前	改正後
<p>で、第20条（国立大学法人京都大学教職員特殊勤務手当支給細則（平成16年4月1日総長裁定）第13条の3に規定する全学海外拠点勤務手当を除く。）、第21条、第22条及び第27条から第35条までの規定並びに就業規則第40条の規定により特定専門業務職員に準用する勤務時間、休暇等に関する事項のうち、勤務時間等規程第27条第19号の規定は、この限りでない。</p>	<p>で、第20条（国立大学法人京都大学教職員特殊勤務手当支給細則（平成16年4月1日総長裁定）第13条の3に規定する全学海外拠点勤務手当を除く。）、第21条、第22条及び第27条から第35条までの規定は、この限りでない。</p>
<p>2 前項本文の規定にかかわらず、就業規則第22条第1項の規定は、大学が特に認めた場合（無期雇用教職員となった場合を除く。）は、これを準用しない。</p> <p>3 第1項ただし書の規定にかかわらず、特定専門業務職員で管理監督者相当職（給与規程別表第9で定める俸給の特別調整額支給対象者に準ずる者）に就いている者については、給与規程第27条の規定を準用するものとし、同規程第23条及び第24条の規定は、これを準用しない。</p>	<p>2 前項本文の規定にかかわらず、就業規則第40条の規定により特定専門業務職員に準用する勤務時間、休暇等に関する事項のうち、勤務時間等規程第27条第19号の規定は、これを準用しない。</p>
<p>(中 略)</p> <p>(準用)</p>	<p>3 第1項本文の規定にかかわらず、就業規則第22条第1項の規定は、大学が特に認めた場合（無期雇用教職員となった場合を除く。）は、これを準用しない。</p>
<p>第24条 第6条の2、第19条の2及び第20条の規定は、特定職員に準用する。この場合において、就業規則第46条第3項の規定により特定職員に準用する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。）の適用については、「教職員」とあるのは「特定職員」と読み替えるほか、別表第2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>4 (同 左)</p>
<p>2・3 (略)</p> <p>4 第1項の規定にかかわらず、短時間勤務特定職員に係る就業規則第40条の規定により特定職員に準用する勤務時間等規程の適用については、別表第3の左欄に掲げる条の規定は、同表右欄のとおりとする。</p>	<p>5 第2項の規定は、当該雇用する特定専門業務職員が無期雇用教職員となった場合においては、これを適用しない。</p>
<p>(中 略)</p> <p>(準用)</p>	<p>(準用)</p>
<p>第28条 第6条、第6条の2及び第20条第1項の規定は、特定研究員に準用する。</p>	<p>第24条 } (同 左)</p>
<p>2 (略)</p> <p>(中 略)</p> <p>(他の規則の準用)</p>	<p>2・3 } (同 左)</p> <p>4 } (同 左)</p>
<p>第32条 この章に定めるもののほか、特定医療技術職員の就業に関する事項については、就業規則（第13条の2、第23条及び第64条を除く。）の規定を準用する。ただし、同規則第40条の規定により特定医療技術職員に準用する勤務時間、休暇等に関する事項</p>	<p>(準用)</p> <p>第28条 第6条、第6条の2並びに第20条第1項、第2項及び第5項の規定は、特定研究員に準用する。</p>
	<p>2 (同 左)</p>
	<p>(他の規則の準用)</p> <p>第32条 (同 左)</p>

改正前		改正後	
<p>のうち、勤務時間等規程第27条第19号の規定は、この限りでない。</p> <p>(中略)</p> <p>(中略)</p> <p>別表第3 (第24条第4項関係)</p>		<p>2 前項ただし書の規定は、当該雇用する特定医療技術職員が無期雇用教職員となった場合においては、これを適用しない。</p> <p>附 則 (令和6年達示第12号) この規則は、令和6年4月1日から施行する。</p> <p>別表第3 (第24条第4項関係)</p>	
勤務時間等規程の規定	適用する規定	勤務時間等規程の規定	適用する規定
(略)		(同左)	
第24条の2	<p>第24条の2 病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。ただし、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇（以下「特定病気休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日その他別に定める日（以下この条において「除外日」という。）を除いて、連続して上限病気休暇日数（別表第1の上限病気休暇日数の欄に掲げる日数をいう。以下この条において同じ。）（業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合（以下「業務上負傷等の場合」という。）は、1年）を超えることはできない。</p> <p>(1) 生理日の就業が著しく困難な場合</p> <p>(2) 京都大学安全衛生管理規程（平成19年達示第8号）第40条第1項に規定する就業制限の措置を受けた場合</p> <p>2～7 (略)</p>	第24条の2	<p>第24条の2</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3) <u>女性の短時間勤務特定職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合</u></p> <p>2～7 (同左)</p>
(略)		(同左)	
第27条	<p>第27条 短時間勤務特定職員が、次の各号の一に該当する場合（第10号及び第11号に掲げる場合にあつては、1週間の勤務日の日数が2日を超える者に限る。ただし、これらの休暇を取得できる短時間勤務特定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）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。）には、特別休暇を与えることがある。</p>	第27条	<p>第27条 短時間勤務特定職員が、次の各号の一に該当する場合（第10号及び第11号に掲げる場合にあつては、1週間の勤務日の日数が2日を超える者に、<u>第19号に掲げる場合にあつては、無期雇用教職員に限る。ただし、第10号及び第11号の休暇を取得できる短時間勤務特定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）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</u></p>

改正前		改正後							
	<p>(1)～(13) (略)</p> <p>(14) 短時間勤務特定職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 その者の1週間の勤務日の日数に応じ、一の事業年度の6月から12月までの期間における、次の表の日数欄に掲げる週休日、休日、代休日及び勤務時間等規程第22条第2項の規定による年次休暇を取得した日を除いて原則として連続する日数の範囲内の期間</p> <table border="1"> <tr> <td>表</td> <td rowspan="2">} (略)</td> </tr> <tr> <td>(15)～(18)</td> </tr> </table> <p>(19) 短時間勤務特定職員が不妊治療に係る通院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 一の事業年度において5日(当該通院等が体外受精その他の別に定める不妊治療に係るものである場合にあつては、10日)の範囲内の期間</p> <p>(20) 短時間勤務特定職員がワークライフバランス及び業務の生産性の向上を図るため、勤務しないことが相当であると認められるとき 一の事業年度において第14号の表の日数の項に掲げる日数の範囲内の期間</p>	表	} (略)	(15)～(18)		<p>定がある場合に限る。)には、特別休暇を与えることがある。</p> <p>(1)～(13) (同 左)</p> <p>(14) 短時間勤務特定職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 その者の1週間の勤務日の日数に応じ、一の事業年度の6月から12月までの期間における、週休日、休日、代休日及び勤務時間等規程第22条第2項の規定による年次休暇を取得した日を除いて原則として連続する、次の表の日数欄に掲げる日数の範囲内の期間</p> <table border="1"> <tr> <td>表</td> <td rowspan="2">} (同 左)</td> </tr> <tr> <td>(15)～(18)</td> </tr> </table> <p>(19) 40歳又は50歳に達した短時間勤務特定職員が職業生活の節目において心身のリフレッシュを図るため勤務しないことが相当であると認められる場合 当該年齢に達した日から1年を経過する日までの間(当該期間中に国立大学法人京都大学教職員出向規程(平成16年達示第76号)第2条に規定する在籍出向に係る期間がある場合は当該期間を考慮して別に定める期間)における週休日、休日、代休日及び第22条第2項の規定による年次休暇を取得する日を除いて原則として連続する5日の範囲内の期間</p> <p>(20) } (同 左)</p> <p>(21) }</p>	表	} (同 左)	(15)～(18)
表	} (略)								
(15)～(18)									
表	} (同 左)								
(15)～(18)									
(略)		(同 左)							
<p>国立大学法人京都大学支援職員就業規則 (令和4年達示第3号)</p> <p>(前 略)</p> <p>(中 略)</p> <p>別表第3 (第15条第2項関係)</p>		<p>附 則 (令和6年達示第12号)</p> <p>この規則は、令和6年4月1日から施行する。</p> <p>別表第3 (第15条第2項関係)</p>							
勤務時間等規程の規定	適用する規定	勤務時間等規程の規定	適用する規定						

改正前		改正後	
(略)		(同 左)	
第24条の2	<p>第24条の2 病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。ただし、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇（以下「特定病気休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日その他別に定める日（以下この条において「除外日」という。）を除いて、連続して上限病気休暇日数（別表第1の上限病気休暇日数の欄に掲げる日数をいう。以下この条において同じ。）（業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合（以下「業務上負傷等の場合」という。）は、1年）を超えることはできない。</p> <p>(1) 生理日の就業が著しく困難な場合 (2) 京都大学安全衛生管理規程（平成19年達示第8号）第40条第1項に規定する就業制限の措置を受けた場合</p> <p>2～7 (略)</p>	第24条の2	<p>(同 左)</p> <p>(1) (2) (3) <u>女性の特定短時間勤務支援職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合</u></p> <p>2～7 (同 左)</p>
(略)		(同 左)	
(後 略)			
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)			
(前 略)		(職務専念義務免除時間)	
(職務専念義務免除時間)		(職務専念義務免除時間)	
第37条	<p>有期雇用教職員は、次の各号の一に該当する場合には、職務専念義務を免除される。ただし、免除された時間は、給与を支払わない。</p> <p>(1) 6月を超える期間有害業務に従事する者が、勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された場合</p> <p>(2) } (略)</p> <p>2</p>	第37条	<p>有期雇用教職員は、次の各号の一に該当する場合には、職務専念義務を免除される。ただし、<u>第2号により免除された時間は、給与を支払わない。</u></p> <p>(1) <u>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が、勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された場合</u></p> <p>(2) } (同 左)</p> <p>2</p>
(中 略)		(年次休暇以外の休暇)	
(年次休暇以外の休暇)		(年次休暇以外の休暇)	
第54条	<p>次の各号に掲げる場合には、有期雇用教職員（第7号、第10号、第11号、第14号及び第15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>	第54条	<p>次の各号に掲げる場合には、有期雇用教職員（第7号、第10号、第11号、第14号、<u>第15号、第21号及び第22号</u>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、<u>第17号</u>に掲げる場合にあつては、<u>無期雇用教職員に</u>限る。<u>ただし、第21号及び第22号の休暇を取得できる有期雇用教職員の制限に</u></p>

改正前	改正後
(1)～(16) (略)	<p>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。）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有給の休暇を与えるものとする。</p> <p>(1)～(16) (同 左)</p> <p>(17) 40歳又は50歳に達した有期雇用教職員が職業生活の節目において心身のリフレッシュを図るため勤務しないことが相当であると認められる場合当該年齢に達した日から1年を経過する日までの間における休日及び前条第4項の規定による年次休暇を取得する日を除いて原則として連続する5日の範囲内の期間</p> <p>(18) 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>(19) 女性の有期雇用教職員が生理日における就業が著しく困難なため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間</p> <p>(20) 職務上の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 必要と認められる期間</p> <p>(21) 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>(22) 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>(23) 女性の有期雇用教職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間</p>

改正前

改正後

- (24) 有期雇用教職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後大学の定める年数内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1日の範囲内の期間
- (25) 有期雇用教職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき その者の1週間の勤務日の日数に応じ、一の事業年度において次の表の日数欄に掲げる日数の範囲内の期間
- ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動
- イ 身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上的の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設における活動
- ウ 身体上若しくは精神上的の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動

<u>1週間の勤務日の日数</u>	<u>5日</u>	<u>4日</u>
<u>日数</u>	<u>5日</u>	<u>4日</u>

2 次の各号に掲げる場合には、有期雇用教職員（第4号及び第5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いる者に限る。ただし、これら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。）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。

(1) 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）

(2) 女性の有期雇用教職員が生理日における就業が著しく困難なため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間

改正前	改正後
<p>(3) <u>職務上の負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間</u></p> <p>(4) <u>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</u></p> <p>(5) <u>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</u></p> <p>(6) <u>女性の有期雇用教職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間</u></p> <p>3 前2項の休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。ただし、<u>第1項第12号、第13号及び第16号に該当する場合においては、1日を単位として取り扱わなければならない。</u></p> <p>4 年次休暇以外の休暇の手続については、教職員の例に準じて取り扱うものとする。 （中 略） （妊産婦である女性有期雇用教職員の健康診査） 第56条 妊産婦である女性有期雇用教職員が請求した場合は、その者が母子保健法第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。<u>ただし、承認された時間は、給与を支払わない。</u></p> <p>2 （略） （妊産婦である女性有期雇用教職員の業務軽減等） 第57条 } （略） 2 } 3 妊娠中の女性有期雇用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。<u>ただし、承認された時間は、給与を支払わない。</u></p> <p>4 （略） 第7章 育児・介護休業等 （育児・介護休業等） 第58条 （略）</p>	<p>2 前項の休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。ただし、<u>前項第12号、第13号及び第16号に該当する場合においては、1日を単位として取り扱わなければならない。</u></p> <p>3 （同 左） （妊産婦である女性有期雇用教職員の健康診査） 第56条 妊産婦である女性有期雇用教職員が請求した場合は、その者が母子保健法第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。</p> <p>2 （同 左） （妊産婦である女性有期雇用教職員の業務軽減等） 第57条 } （同 左） 2 } 3 妊娠中の女性有期雇用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。</p> <p>4 （同 左） 第7章 休業等 （育児・介護休業等） 第58条 （同 左） <u>（自己啓発等休業）</u></p>

改正前		改正後	
(中略)		<p><u>第58条の2 有期雇用教職員の自己啓発等休業に関し必要な事項については、国立大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）による。</u></p> <p><u>（配偶者同行休業）</u></p> <p><u>第58条の3 有期雇用教職員の配偶者同行休業に関し必要な事項については、国立大学法人京都大学教職員の配偶者同行休業に関する規程（平成27年達示第24号）による。</u></p> <p>附 則（令和6年達示第12号） この規則は、令和6年4月1日から施行する。</p>	
別表第10		別表第10	
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
(略)		(同左)	
第17条	第17条 育児部分休業は、有期雇用教職員就業規則第44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（有期雇用教職員就業規則第54条第2項第1号に規定する保育時間を承認されている有期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、有期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。	第17条	第17条 育児部分休業は、有期雇用教職員就業規則第44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（有期雇用教職員就業規則第54条第1項第18号に規定する保育時間を承認されている有期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、有期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。
(略)		(同左)	
<p>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）</p> <p>(前略)</p> <p>(職務専念義務免除時間)</p> <p>第32条 時間雇用教職員は、次の各号の一に該当する場合には、職務専念義務を免除される。ただし、免除された時間は、給与を支払わない。</p> <p>(1) 6月を超える期間有害業務に従事する者が、勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された場合</p> <p>(2) } (略)</p> <p>2 }</p> <p>(中略)</p> <p>(年次休暇以外の休暇)</p> <p>第46条 次の各号に掲げる場合には、時間雇用教職員（第7号、第11号、第12号、第15号及び第16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号に掲げる場合にあつては、1週間の所定勤務日数</p>		<p>(職務専念義務免除時間)</p> <p>第32条 時間雇用教職員は、次の各号の一に該当する場合には、職務専念義務を免除される。ただし、<u>第2号により免除された時間は、給与を支払わない。</u></p> <p>(1) 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が、勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された場合</p> <p>(2) } (同左)</p> <p>2 }</p> <p>(年次休暇以外の休暇)</p> <p>第46条 次の各号に掲げる場合には、時間雇用教職員（第7号、第11号、第12号、第15号、<u>第16号、第22号及び第23号</u>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、第22号及び第23号</p>	

改正前	改正後
<p>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き、第11号に掲げる場合にあつては、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9号に掲げる場合にあつては、別表第3に掲げる者を除き、第17号に掲げる場合にあつては、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)～(17) (略)</p>	<p>に掲げる場合にあつては、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き、第11号に掲げる場合にあつては、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。<u>ただし、第22号及び第23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。）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に掲げる者を除き、第17号に掲げる場合にあつては、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き、<u>第18号に掲げる場合にあつては、無期雇用教職員に限る。）</u>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)～(17) (同 左)</p> <p>(18) <u>40歳又は50歳に達した時間雇用教職員が職業生活の節目において心身のリフレッシュを図るため勤務しないことが相当であると認められる場合当該年齢に達した日から1年を経過する日までの間における休日及び前条第4項の規定による年次休暇を取得する日を除いて原則として連続する5日の範囲内の期間</u></p> <p>(19) <u>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)</u></p> <p>(20) <u>女性の時間雇用教職員が生理日における就業が著しく困難なため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間</u></p> <p>(21) <u>職務上の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 必要と認められる期間</u></p> <p>(22) <u>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</u></p>

改 正 前	改 正 後																																			
	<p>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>(23) <u>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</u> 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>(24) <u>女性の時間雇用教職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合</u> 必要と認められる期間</p> <p>(25) <u>時間雇用教職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後大学の定める年数内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合</u> 1日の範囲内の期間</p> <p>(26) <u>時間雇用教職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき</u> 次の表の1週間又は1年間の勤務日の日数欄の区分に応じ、一の事業年度において、同表の日数の項に掲げる日数の範囲内の期間</p> <p>ア <u>地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動</u></p> <p>イ <u>身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設における活動</u></p> <p>ウ <u>身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動</u></p>																																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="5">1週間又は1年間の勤務日の日数</th> <th>その他の事項</th> </tr> <tr> <th></th> <th>5日</th> <th>4日</th> <th>3日</th> <th>2日</th> <th>1日</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1週間の勤務日が4日以下とされている時間雇用教職員で1週間の勤務時間が30時間以上であるものは、5日の勤務日の区分を適用する。</td> </tr> <tr> <td></td> <td>217日以上</td> <td>169日から216日まで</td> <td>121日から168日まで</td> <td>73日から120日まで</td> <td>48日から72日まで</td> <td>週以外の期間によって勤務日が定められているものに適用する。</td> </tr> <tr> <td>日数</td> <td>5日</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		1週間又は1年間の勤務日の日数					その他の事項		5日	4日	3日	2日	1日								1週間の勤務日が4日以下とされている時間雇用教職員で1週間の勤務時間が30時間以上であるものは、5日の勤務日の区分を適用する。		217日以上	169日から216日まで	121日から168日まで	73日から120日まで	48日から72日まで	週以外の期間によって勤務日が定められているものに適用する。	日数	5日	4日	3日	2日	1日	
	1週間又は1年間の勤務日の日数					その他の事項																														
	5日	4日	3日	2日	1日																															
						1週間の勤務日が4日以下とされている時間雇用教職員で1週間の勤務時間が30時間以上であるものは、5日の勤務日の区分を適用する。																														
	217日以上	169日から216日まで	121日から168日まで	73日から120日まで	48日から72日まで	週以外の期間によって勤務日が定められているものに適用する。																														
日数	5日	4日	3日	2日	1日																															

改正前	改正後
<p>2 次の各号に掲げる場合には、時間雇用教職員（第4号及び第5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、これら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。）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。）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) 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>(2) 女性の時間雇用教職員が生理日における就業が著しく困難なため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間</p> <p>(3) 職務上の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 必要と認められる期間</p> <p>(4) 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>(5) 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>(6) 女性の時間雇用教職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間</p> <p>3 前2項の休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。ただし、第1項第9号、第13号、第14号及び第17号に掲げる場</p>	<p>2 前項の休暇は、必要に応じて1日、1時間又は1分を単位として取り扱うものとする。ただし、前項第9号、第13号、第14号及び第17号に掲げる場合に</p>

改正前		改正後	
<p>合においては、1日を単位として取り扱わなければならない。</p> <p>4 年次休暇以外の休暇の手続については、教職員の例に準じて取り扱うものとする。ただし、第1項第9号の休暇については、教職員の場合における休日の例に準じて取り扱うものとする。</p> <p>(中略)</p> <p>(妊産婦である女性時間雇用教職員の健康診査)</p> <p>第48条 妊産婦である女性時間雇用教職員が請求した場合は、その者が母子保健法第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。<u>ただし、承認された時間は、給与を支払わない。</u></p> <p>2 (略)</p> <p>(妊産婦である女性時間雇用教職員の業務軽減等)</p> <p>第49条 } (略)</p> <p>2 }</p> <p>3 妊娠中の女性時間雇用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。<u>ただし、承認された時間は、給与を支払わない。</u></p> <p>4 (略)</p> <p>第7章 育児・介護休業等 (育児・介護休業等)</p> <p>第50条 (略)</p> <p>(中略)</p> <p>(中略)</p> <p>別表第9 (第50条関係)</p>		<p>合においては、1日を単位として取り扱わなければならない。</p> <p>3 (同左)</p> <p>(妊産婦である女性時間雇用教職員の健康診査)</p> <p>第48条 妊産婦である女性時間雇用教職員が請求した場合は、その者が母子保健法第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。</p> <p>2 (同左)</p> <p>(妊産婦である女性時間雇用教職員の業務軽減等)</p> <p>第49条 } (同左)</p> <p>2 }</p> <p>3 妊娠中の女性時間雇用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。</p> <p>4 (同左)</p> <p>第7章 休業等 (育児・介護休業等)</p> <p>第50条 (同左)</p> <p>(自己啓発等休業)</p> <p><u>第50条の2 時間雇用教職員の自己啓発等休業に関し必要な事項については、国立大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)による。</u></p> <p>(配偶者同行休業)</p> <p><u>第50条の3 時間雇用教職員の配偶者同行休業に関し必要な事項については、国立大学法人京都大学教職員の配偶者同行休業に関する規程(平成27年達示第24号)による。</u></p> <p>附則(令和6年達示第12号) この規則は、令和6年4月1日から施行する。</p> <p>別表第9 (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
(略)		(同左)	
第17条	第17条 育児部分休業は、時間雇用教職員就業規則第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1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	第17条	第17条 育児部分休業は、時間雇用教職員就業規則第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1項第19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

改正前		改正後	
	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。		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。
(略)		(同左)	
<p align="center">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</p> <p align="center">(平成16年達示第83号)</p> <p>(前略)</p> <p>(病気休暇の期間)</p> <p>第24条の2 病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。ただし、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇(以下「特定病気休暇」という。)の期間は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日その他別に定める日(以下この条において「除外日」という。)を除いて連続して90日(業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合(以下「業務上負傷等の場合」という。))は、1年)を超えることはできない。</p> <p>(1) 生理日の就業が著しく困難な場合</p> <p>(2) 京都大学安全衛生管理規程(平成19年達示第8号)第40条第1項に規定する就業制限の措置を受けた場合</p> <p>(後略)</p> <p align="center">国立大学法人京都大学教職員の自己啓発等休業に関する規程</p> <p align="center">(平成20年達示第77号)</p> <p>(前略)</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この規程において「教職員」とは、<u>就業規則及び国立大学法人京都大学支援職員就業規則(令和4年達示第3号)の適用を受ける教職員のうち、再雇用された教職員、育児休業に伴う任期付教職員その他の任期を限られた教職員以外の教職員をいう。</u></p>		<p>(病気休暇の期間)</p> <p>第24条の2</p> <p align="center">(同左)</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>(3) <u>女性の教職員が母子保健法(昭和40年法律第141号)の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合</u></p> <p align="center">附 則 (令和6年達示第12号)</p> <p>この規則は、令和6年4月1日から施行する。</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この規程において「教職員」とは、<u>次の各号に掲げる者をいう。</u></p> <p>(1) <u>就業規則及び国立大学法人京都大学支援職員就業規則(令和4年達示第3号)の適用を受ける教職員のうち、再雇用された教職員、育児休業に伴う任期</u></p>	

改正前	改正後
<p>2～5 (略) (中略) (効果)</p> <p>第6条 } (略) 2 }</p> <p>3 自己啓発等休業をしている期間については給与を支給せず、自己啓発部分休業をした時間については<u>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）第37条（国立大学法人京都大学年俸制教員給与規程（平成26年達示第56号。以下この条において「年俸制教員給与規程」という。）第8条において準用する場合を含む。）の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給与規程第39条（年俸制教員給与規程第8条において準用する場合を含む。）に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。</u></p>	<p><u>付教職員その他の任期を限られた教職員以外の教職員</u></p> <p>(2) <u>国立大学法人京都大学特定有期雇用教職員就業規則（平成18年達示第21号。以下「特定有期雇用教職員就業規則」という。）の適用を受ける教職員のうち、同規則第19条の2又は労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定（科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成20年法律第63号）第15条の2の規定が適用される場合を含む。次号において同じ。）に基づき期間の定めのない労働契約へ転換した教職員</u></p> <p>(3) <u>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）及び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）の適用を受ける教職員のうち、労働契約法第18条の規定に基づき期間の定めのない労働契約へ転換した教職員</u></p> <p>2～5 (同左)</p> <p>(効果)</p> <p>第6条 } (同左) 2 }</p> <p>3 自己啓発等休業をしている期間については給与を支給しない。</p> <p>4 自己啓発部分休業をした時間については、次の各号に掲げる当該自己啓発部分休業をした者の区分に応じ、当該各号に定めるところにより給与を減額して支給する。</p> <p>(1) 第2条第1項第1号及び第2号に掲げる者 <u>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。）第37条（国立大学法人京都大学年俸制教員給与規程（平成26年達示第56号。以下この条において「年俸制教員給与規程」という。）第8条又は特定有期雇用教職員就業規則第7条、第11条、第20条若しくは第32条において準用する場合を含む。）の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給与規程第39条（年俸制教員給与規程第8条又は特定有期雇用教職員就業規則第7条、第11条、第20条若しくは第32条において準用する場合を含む。）に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。</u></p> <p>(2) 第2条第1項第3号に掲げる者 <u>国立大学法人京都大学有期雇用教職員就業規則第34条に規定する算式により計算した額を日給から減じて支給する。</u></p>

改正前	改正後
<p>(中 略)</p> <p>(職務復帰後における給与の調整)</p> <p>第11条 自己啓発等休業をした教職員が職務に復帰した場合におけるその者の号俸については、部内の他の教職員との権衡上必要と認められる範囲内において、国立大学法人京都大学教職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則（平成16年4月1日総長裁定）の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。</p> <p>(後 略)</p> <p style="text-align: center;">国立大学法人京都大学教職員の配偶者同行休業に関する規程 (平成27年達示第24号)</p> <p>(前 略)</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この規程において「教職員」とは、<u>就業規則及び国立大学法人京都大学支援職員就業規則（令和4年達示第3号）の適用を受ける教職員のうち、次の各号に掲げる教職員以外の教職員をいう。</u></p> <p>(1) 再雇用された教職員、育児休業に伴う任期付教職員その他の任期を限られた教職員（京都大学教員の任期に関する規程（平成10年達示第23号）に基づき任期を定めて雇用された教員を除く。）</p> <p>(2) <u>試用期間中の教職員</u></p> <p>2・3 (略)</p> <p>(中 略)</p> <p>(職務復帰後における給与等の取扱い)</p>	<p><u>(3) 第2条第1項第4号に掲げる者</u> <u>その勤務しない1時間につき、国立大学法人京都大学時間雇用教職員就業規則第24条に規定する時間給を減額する。</u></p> <p>(職務復帰後における給与の調整)</p> <p>第11条 自己啓発等休業をした教職員（<u>第2条第1項第1号に規定する者に限る。</u>）が職務に復帰した場合におけるその者の号俸については、部内の他の教職員との権衡上必要と認められる範囲内において、国立大学法人京都大学教職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則（平成16年4月1日総長裁定）の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。</p> <p style="text-align: center;">附 則（令和6年達示第12号） この規則は、令和6年4月1日から施行する。</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この規程において「教職員」とは、<u>次の各号に掲げる者をいう。</u></p> <p>(1) <u>就業規則及び国立大学法人京都大学支援職員就業規則（令和4年達示第3号）の適用を受ける教職員のうち、次に掲げる教職員以外の教職員</u></p> <p style="padding-left: 2em;">ア 再雇用された教職員、育児休業に伴う任期付教職員その他の任期を限られた教職員（京都大学教員の任期に関する規程（平成10年達示第23号）に基づき任期を定めて雇用された教員を除く。）</p> <p style="padding-left: 2em;">イ 試用期間中の教職員</p> <p>(2) <u>国立大学法人京都大学特定有期雇用教職員就業規則（平成18年達示第21号）の適用を受ける教職員のうち、同規則第19条の2又は労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定（科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律（平成20年法律第63号）第15条の2の規定が適用される場合を含む。次号において同じ。）に基づき期間の定めのない労働契約へ転換した教職員</u></p> <p>(3) <u>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）及び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）の適用を受ける教職員のうち、労働契約法第18条の規定に基づき期間の定めのない労働契約へ転換した教職員</u></p> <p>2・3 (同 左)</p> <p>(職務復帰後における給与等の取扱い)</p>

改正前	改正後
<p>第10条 配偶者同行休業をした教職員が職務に復帰した場合におけるその者の号俸については、部内の他の教職員との権衡上必要と認められる範囲内において、国立大学法人京都大学教職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則（平成16年4月1日総長裁定）の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。</p> <p>（配偶者同行休業に伴う任期付教職員の採用）</p> <p>第11条 大学は、第3条第1項又は第4条第1項の規定により請求があった場合において、当該配偶者同行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請求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、配偶者同行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ことができる。</p> <p>2～7 （略） （後 略）</p>	<p>第10条 配偶者同行休業をした教職員（<u>第2条第1項第1号に規定する者に限る。</u>）が職務に復帰した場合におけるその者の号俸については、部内の他の教職員との権衡上必要と認められる範囲内において、国立大学法人京都大学教職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則（平成16年4月1日総長裁定）の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。</p> <p>（配偶者同行休業に伴う任期付教職員の採用）</p> <p>第11条 大学は、第3条第1項又は第4条第1項の規定により請求（<u>第2条第1項第1号に規定する者からの請求に限る。</u>）があった場合において、当該配偶者同行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請求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、配偶者同行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ことができる。</p> <p>2～7 （同 左）</p> <p>附 則（令和6年達示第12号） この規則は、令和6年4月1日から施行する。</p>