

別表第1 (第2条・第3条・第4条関係)

(平19達18・平20達10・平25達14・平25達63・平27達1・一部改正)

職名	資格・職務能力	職務内容	雇用年齢上限	その他の事項
事務補佐員	当該業務の遂行能力がある者	事務の補佐業務に従事	満60歳 (ただし、 大学が特に 認めた場合 は、満65 歳)	<ul style="list-style-type: none"> ・当該雇用経費の趣旨に添った雇用に限る ・本学に在籍する学生は、原則としてオフィス・アシスタントとして雇用する
技術補佐員		技術に関する職務の補佐業務に従事		
医療技術補佐員		医療技術に関する職務の補佐業務に従事		
看護技術補佐員		看護技術に関する職務の補佐業務に従事		
技能補佐員		技能に関する職務の補佐業務に従事		
教務補佐員	業務に関連のある分野の修士修了以上又は2年以上の業務に有益な実務経験がある者	教務に関する職務の補佐業務に従事		
労務補佐員	当該業務の遂行能力がある者	労務作業に従事	満63歳 (ただし、 大学が特に 認めた場合 は、満65 歳)	
研究支援推進員		当該研究プロジェクトに係る特殊な技能や熟練した技術を必要とする研究支援業務に従事	満60歳 (ただし、 大学が特に 認めた場合 は、満65 歳)	<ul style="list-style-type: none"> ・当該研究支援推進経費にて雇用される場合に限る ・学生、研究生等を除く ・選考基準は当該部局が定める
研究開発補佐員		当該プログラムに係る研究開発に関する職務の補佐業務に従事		<ul style="list-style-type: none"> ・世界トップレベル国際研究拠点形成促進プログラム又はiPS細胞研究プログラムにて雇用される場合に限る ・学生、研究生等を除く ・選考基準は、研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律第15条の2第1項第1号の規定を考慮し、当該部局が定める
オフィス・アシスタント	本学に在籍する学生	事務、技術、技能、教務、医療技術若しくは看護技術に関する補佐業務又は労務作業に従事	—	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間は原則として週20時間以内とする

別表第2 (第2条・第3条・第4条関係)

(平18達24・平19達18・平20達10・平22達13・平25達14・一部改正)

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	当該医師又は歯科医師と	診療業務	満65歳	<ul style="list-style-type: none"> ・当該業務遂行にあたり配

歯科医師	しての業務の遂行能力がある者		(ただし、大学が特に	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	認めた場合(無期転換した場合を除く。)は、この限りでない。)	・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
共同研究講座教員 共同研究部門教員		当該講座又は研究部門における教育研究に従事する		・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 ・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
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)

(平18達24・平19達18・平20達10・平21達4・平22達13・平24達16・平25達14・一部改正)

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	・当該授業担当又は研究指導の遂行上必要と認められる間、雇用可能 ・当該業務遂行にあたり配分の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(医学研究科及び薬学研究科において、博士課程を含む)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	法科大学院において実務基礎教育を実施するため	法科大学院(法学研究科法曹養成専攻)	満65歳(ただし、	・任期については、法科大学院の定めによる

法科大学院特別准教授	特に必要となる高度専門職業人	における教授又は准教授の職務に従事	大学が特に認めた場合	
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	（無期転換した場合を除く。）は、この限りでない。）	・任期については、当該専門職大学院の定めによる

別表第4（第24条関係）

（平19達18・平20達10・平25達63・平27達1・一部改正）

職名	時間給
事務補佐員 技術補佐員 技能補佐員 労務補佐員、研究支援推進員 オフィス・アシスタント（事務補佐、技術補佐、技能補佐又は労務作業の業務に限る）	900円から1,600円までの範囲で50円単位の額
医療技術補佐員 オフィス・アシスタント（医療技術補佐の業務に限る）	900円から1,900円までの範囲で50円単位の額
看護技術補佐員 オフィス・アシスタント（看護技術補佐の業務に限る）	1,000円から2,500円までの範囲で50円単位の額
教務補佐員 研究開発補佐員 オフィス・アシスタント（教務補佐の業務に限る）	1,200円から2,000円までの範囲で50円単位の額

※ 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5（第24条関係）

（平20達10・平22達13・平25達63・一部改正）

職名	時間給
医師、歯科医師 寄附講座教員、寄附研究部門教員 研究員 共同研究講座教員、共同研究部門教員	1,300円から3,900円までの範囲で100円単位の額

※ 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6（第24条関係）

（平18達24・平19達18・平20達10・平24達16・一部改正）

職名	時間給額
講師	学外者 大学卒（新大卒）後の経験年数が20年以上 5,660円 大学卒（新大卒）後の経験年数が9年以上20年未満 4,420円 大学卒（新大卒）後の経験年数が9年未満 3,440円
ティーチング・アシスタント リサーチ・アシスタント	修士課程学生 1,200円 博士後期課程学生（医学研究科及び薬学研究科においては、博士課程学生を含む） 1,400円
法科大学院特別教授	6,250円
法科大学院特別准教授	3,750円
専門職大学院特別教授	6,250円
専門職大学院特別准教授	3,750円

別表第7（第50条関係）

（平18達24・平20達76・平22達13・平26達31・平27達34・一部改正）

育児・介護規程の規定	適用する規定
第3条	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。）。

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) 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。
- (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。
- (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。
- (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。）。
- (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つ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。
- (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。
- (7) 当該申出に係る子について、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定子ども園又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等（以下「保育所等」という。）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。

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、当該申出をすることができる。この申出に関する事項は、

	<p>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って当該子が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ったものが次のいずれかに該当した場合</p> <p>ア 死亡したとき。</p> <p>イ 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>ウ 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>エ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。</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、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。）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</p> <p>(2) 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>(3) 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>(4) 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の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。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</p>

	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。
第9条	<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>
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>
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) 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) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員
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。
第19条	第19条 育児部分休業により勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、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。
第20条の7	第20条の7 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。 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。 (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 (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員
第21条	第21条 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。 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。 (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 (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員
第27条	第27条 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、これを行うことができない。 (1) 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の16歳以上の同居の家族（育児、介護休業法第2条第5号の家族をいう。以下同じ。）であって、次の各号のいずれにも該当する者がいる場合の当該時間雇用教職員 ア 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1月について3日以下の者を含む。）であること。 イ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、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。 ウ 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週間を経過しない者でないこと。 (2) 正規の勤務時間の全部が深夜にある時間雇用教職員 (3) 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 (4) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員
第31条	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的の障害により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（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。 (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 (2) 介護休業申出があつた日から起算して93日以内に退職することが明らかな時間雇用教職員 (3) 介護休業申出があつた日から起算して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

	<p>(4) 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>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>
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。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。</p> <p>(1) 介護休業をした日数</p> <p>(2) 育児・介護規程第40条に規定する介護部分休業をした日数</p> <p>2 前項ただし書の規定は、締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日とする介護休業をしている時間雇用教職員が、当該介護休業に係る要介護者について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をする場合には、これを適用しない。</p>
第38条	<p>第38条 介護休業により勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、時間雇用教職員就業規則第23条に規定する時間給を減額する。</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。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、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。</p> <p>(2) 介護部分休業だけの場合 要介護者1人につき、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。</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44条	<p>第44条 時間雇用教職員は、要介護者を介護するために、大学に請求することにより、制限時間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>2 前項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する時間雇用教職員は時間外勤務の制限を請求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49条	<p>第49条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する時間雇用教職</p>

員は、請求することができない。

- (1) 当該請求に係る深夜において、常態として当該要介護者を介護することができる当該要介護者の16歳以上の同居の家族であって、次の各号のいずれにも該当する者がいる場合の当該時間雇用教職員
 - ア 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1月について3日以下の者を含む。）であること。
 - イ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、請求に係る要介護者を介護することが困難な状態にある者でないこと。
 - ウ 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週間を経過しない者でないこと。
- (2) 正規の勤務時間の全部が深夜にある時間雇用教職員
- (3) 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
- (4) 1週間の所定勤務日数が2日以下の時間雇用教職員