

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4月1日

達示第84号制定

(前略)

第2章 育児休業

(育児休業)

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。)

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。

(中略)

(7) 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。

~~(8)~~ その他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。

第4条 前条第1項の規定にかかわらず、育児休業申出があった日の翌日から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。)~~次の各号の(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。)~~に該当する教職員は育児休業をすることができない。

~~(1) 育児休業申出があった日の翌日から1年以内に退職することが明らかな教職員~~

~~(2) 育児休業により養育しようとする子を教職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該教職員~~

~~2 前項第2号に規定する常態として養育することができるとは、次の各号のいずれにも該当する場合とする。~~

~~(1) 職業に就いていないこと(育児休業その他の休業により就業していない場合及び1週間~~

- ~~の就業日数が2日以下の場合を含む。)~~
- ~~(2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態にないこと。~~
- ~~(3) 出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内又は産後8週間以内でないこと。~~
- ~~(4) 育児休業申出に係る子と同居していること。~~

(育児休業の申出等)

第5条 育児休業の申出は、育児休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。)を明らかにして、当該育児休業開始予定日の前日から起算して1月(当該子が1歳に達している場合にあつては2週間。以下「1月等」という。)前の日までに、育児休業申出書により行うものとする。

(中略)

3 前項の規定にかかわらず、大学は当該育児休業の申出があつた日までに、次の各号の一に該当する事情が生じた場合にあつては、育児休業開始予定日とされた日から育児休業申出があつた日の翌日から起算して1週間を経過する日までの間のいずれかの日を育児休業開始予定日として指定することができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したとき。
- (2) 配偶者が死亡したとき。
- (3) 配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったとき。
- (4) 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。
- (5) 当該申出に係る子について、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
- (6) 当該申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

(中略)

4 大学は、育児休業の申出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした教職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

(中略)

(育児休業の申出の撤回等)

第8条 育児休業の申出をした教職員は、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つた場合にあつては、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。

(中略)

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(第5号については、~~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に限る。~~)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。

- (1) 育児休業申出に係る子が死亡したとき。
- (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。
- (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教職員と当該子とが同居しないこととなったとき。
- (4) 育児休業申出をした教職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子が3歳に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったとき。
- ~~(5) 教職員以外の育児休業申出に係る子の親が常態として養育することができることとなったとき。~~

(育児休業期間)

第9条 育児休業を申し出た教職員が、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。

(育児休業期間の終了等)

第10条 育児休業期間は、次の各号の一に該当する場合には、前条の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第8条第3項第5号に掲げる事情が生じた場合にあつてはその日から2週間以内であつて大学の指定した日、第3号及び第5号に掲げる事情が生じた場合にあつてはその前日)に終了する。

(中略)

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つた場合において、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。

(中略)

(育児短時間勤務)

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一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。

- (1) 日曜日及び土曜日を週休日(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11条に規定する週休日をいう。以下この項において同じ。)とし、週休日以外の日において午前8時30分から正午までの3時間30分勤務すること。

(中略)

2 育児短時間勤務の申出は、育児短時間勤務をしようとする期間(1月以上1年以下の期間に限る。)の初日及び末日並びにその勤務の形態における勤務の日及び時間帯を明らかにし

て、当該育児短時間勤務開始予定日の前日から起算して1月前の日までに、育児短時間勤務申出書により行うものとする。

(中略)

(育児短時間勤務をすることができない教職員)

第14条の3 前条の申出は、第14条第1項の規定により任期を定めて採用された教職員の各号の一に該当する教職員は、これを行うことができない。

~~(1) 第14条第1項の規定により任期を定めて採用された教職員~~

~~(2) 育児短時間勤務をすることにより養育しようとする子について、配偶者が育児・介護休業法その他の法律により育児休業をしている教職員~~

~~(3) 前号に掲げる教職員のほか、教職員が育児短時間勤務をすることにより養育しようとする期間において、育児短時間勤務をすることにより養育しようとする子を当該教職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該教職員~~

(育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して一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)

(中略)

(育児短時間勤務の期間の延長又は短縮)

第14条の5 育児短時間勤務をしている教職員(以下「育児短時間勤務教職員」という。)は、大学に対し、当該育児短時間勤務の期間の延長又は短縮を申し出ることができる。

2 第14条の2第2項の規定は、育児短時間勤務の期間の延長又は短縮について準用する。この場合において、「当該育児短時間勤務開始予定日の前日」とあるのは「育児短時間勤務の期間の末日」と読み替えるものとする。

3 第5条第4項の規定は、育児短時間勤務の期間の延長又は短縮の申出について準用する。

(中略)

(育児短時間勤務教職員についての給与規程の特例)

第14条の8 育児短時間勤務教職員についての給与規程の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与規程の規定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とする。

第6条	による	によるものとし、その者の俸給月額は、その者の受ける号俸に応じた額に、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・介護休業等規程」という。)第14条の9の規定により読み替えられた勤務時間等規程第3条ただし書により定められたその者の勤務時間を同条本文に規定する勤務時間で除して得た数(以下「算出率」という。)を乗じて得た額とする
第7条第2項及び第8条第2項	決定する	決定するものとし、その者の俸給月額は、その者の受ける号俸に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする
第10条第4項、第24条	勤務時間等規程	育児・介護休業等規程第14条の9の規定により読み替えられた勤務時間等規程

及び第27条第1項		
第23条第1項	支給する	支給する。ただし、育児・介護休業等規程第14条の2第1項に規定する育児短時間勤務をしている教職員（以下「育児短時間勤務教職員」という。）が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあつては、 <u>第3号が適用される場合を除き</u> 、第39条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を乗じて得た額とし、 <u>第3号に規定する勤務の算出の基礎には含まないもの</u> とする
第28条第3項	俸給	俸給の月額を算出率で除して得た額
第28条第4項及び第31条第4項	俸給の月額	俸給の月額を算出率で除して得た額
第28条第4項及び第32条第4項	俸給月額	俸給月額を算出率で除して得た額
第28条第5項及び第32条第5項	別に定める	育児短時間勤務教職員の勤務時間を考慮して別に定める

(中略)

第3章 育児部分休業

(育児部分休業)

第15条 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。

~~(育児部分休業をすることができない教職員)~~

第16条 ~~削除~~ 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育児部分休業をすることができない。

~~(1) 育児部分休業により養育しようとする子について、配偶者が育児・介護休業法その他の法律により育児休業をしている教職員~~

~~(2) 前号に掲げる教職員のほか、育児部分休業をしようとする時間において、育児部分休業により養育しようとする子を教職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該教職員~~

(育児部分休業の単位)

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。

(育児部分休業の申出)

第18条 育児部分休業の申出は、あらかじめ、育児部分休業申出書により行うものとする。

2 第5条第4項の規定は、前項の申出について準用する。

(育児部分休業者の給与)

第19条 育児部分休業により勤務しない場合には、給与規程第37条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、同規程第39条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。

(育児休業に係る規定の準用)

第20条 第6条から第8条まで及び第10条の規定は、育児部分休業について準用する。

第3章の2 育児のための早出遅出勤務

(育児を行う教職員の早出遅出勤務)

第20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に、大学に請求することにより、始業及び終業の時刻を、教職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務(以下「早出遅出勤務」という。)をすることができる。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。

(早出遅出勤務を請求することのできない教職員)

第20条の3 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。

- (1) 職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の所定勤務日数が2日以下の者を含む。)であること。
- (2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。
- (3) 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。
- (4) 請求に係る子と同居している者であること。

(育児を行う教職員の早出遅出勤務の請求等)

第20条の4 育児を行う教職員の早出遅出勤務の請求は、早出遅出勤務をすることとなる一の期間(以下「早出遅出勤務期間」という。)について、その初日(以下「早出遅出勤務開始予定日」という。)及び末日(以下「早出遅出勤務終了予定日」という。)とする日を明らかにして、あらかじめ早出遅出勤務請求書により行うものとする。

2 第5条第4項の規定は、前項の請求について準用する。

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) 請求に係る子が死亡したとき。

- (2) 請求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しがあったとき。
- (3) 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求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。
- (4) 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、当該請求に係る子を養育することができない状態になったとき。
- (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。

第20条の6 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20条の4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。

- (1) 前条各号に掲げるいずれかの事由が生じたとき。
- (2) 請求に係る子が小学校第3学年の終期を経過したとき。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。

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しなければならない。

3 第5条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

第4章 育児のための時間外勤務の免除・制限

(育児を行う教職員の時間外勤務の免除)

第20条の7 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、週休日及び休日の勤務(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。

(育児を行う教職員の時間外勤務の免除の請求等)

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月以上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。

2 大学は、前項の請求に係る育児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。)前日であるときは、当該育児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、育児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。

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。

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つた場合は、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) 請求に係る子が死亡したとき。
- (2) 請求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しがあったとき。
- (3) 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求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。
- (4) 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、当該請求に係る子を養育することができない状態になったとき。
- (5) 請求を行った教職員が、第20条の7に規定する教職員に該当しなくなったとき。

第20条の10 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20条の8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。

- (1) 前条各号に掲げるいずれかの事由が生じたとき。
- (2) 請求に係る子が3歳に達したとき。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。

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しなければならない。

3 第5条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

(育児を行う教職員の時間外勤務の制限)

第21条 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~~正規の勤務時間以外の時間、週休日及び休日の勤務(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。

~~(時間外勤務の制限を請求することのできない教職員)~~

第22条 ~~削除~~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。~~

- ~~(1) 職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の所定勤務日数が2日以下の者を含む。)であること。~~
- ~~(2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、請求に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。~~
- ~~(3) 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。~~
- ~~(4) 請求に係る子と同居している者であること。~~

(育児を行う教職員の時間外勤務の制限の請求等)

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月以上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。

(中略)

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。

- (1) 請求に係る子が死亡したとき。
- (2) 請求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しがあったとき。
- (3) 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求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。
- (4) 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、当該請求に係る子を養育することができない状態になったとき。
- (5) 請求を行った教職員が、第21条に規定する教職員に該当しなくなったとき~~又は第22条に規定する教職員に該当することとなったとき。~~

(中略)

附 則

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

(中略)

- 5 この規程の施行の際現に人事院規則10-11(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限)第2条、第5条、第6条又は第9条の規定により超過勤務又は深夜勤務が制限されている教職員については、第21条、第26条、第44条又は第48条の時間外勤務又は深夜勤務が制限されている教職員とみなす。

(中略)

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。ただし、改正後の第3条から第5条まで、第8条、第10条、第14条の2、第14条の3、第16条及び第20条の7から第24条までの規定は、平成22年6月30日から施行する。