

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>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>(前略) (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)~(4) (略)</p> <p>(5) 当該申出に係る子について、<u>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。</u></p> <p>(6)~(8) (略)</p> <p>(中略) (育児休業の申出等)</p> <p>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っては2週間。以下「1月</p>	<p>(育児休業)</p> <p>第3条</p> <p>(同左)</p> <p>2</p> <p>(1)~(4)</p> <p>(5) 当該申出に係る子について、<u>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。</u></p> <p>(6)~(8) (同左)</p> <p>(育児休業の申出等)</p> <p>第5条</p> <p>(同左)</p>

改正前	改正後
<p>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。</p> <p>2 大学は、前項の規定による育児休業の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の申出があった日の翌日から起算して1月等を経過する日(以下この項において「1月等経過日」という。)前の日であるときは、当該育児休業開始予定日とされた日から当該1月等経過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。</p> <p>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った日までに、次の各号の一に該当する事情が生じた場合にあっては、育児休業開始予定日とされた日から育児休業申出があっ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。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>(6) 当該申出に係る子について、<u>保育所における保育の実施</u>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。</p> <p>4 (略)</p> <p>(中略)</p> <p>(育児休業の申出の撤回等)</p>	<p>2</p> <p>(同左)</p> <p>3</p> <p>(1)～(5)</p> <p>(6) 当該申出に係る子について、<u>保育所等における保育の利用</u>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。</p> <p>4 (同左)</p> <p>(育児休業の申出の撤回等)</p>
<p>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>(4) 当該申出に係る子について、<u>保育所における保育の実施</u>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。</p> <p>(5) (略)</p> <p>3 (中略)</p> <p>(育児休業に伴う任期付教職員の採用)</p>	<p>第8条</p> <p>(同左)</p> <p>2</p> <p>(1)～(3)</p> <p>(4) 当該申出に係る子について、<u>保育所等における保育の利用</u>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。</p> <p>(5) (同左)</p> <p>3 (同左)</p> <p>(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</p>	<p>第14条</p> <p>(同左)</p>

改正前	改正後
<p>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、服務その他就業に関する事項は、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 前項に定めるもののほか、育児休業代替者は、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、育児休業代替者又はその配偶者が、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、次項第1号及び第2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、第5条から第10条までの規定を準用し、この場合において、「3歳」とあるのは「1歳6ヶ月」と、「1月(当該子が1歳に達している場合にあつては2週間)」、「1月等」及び「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、<u>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) } (略)</p> <p>9 (後略)</p>	<p>2～6</p> <p>7</p> <p>8</p> <p>(同左)</p> <p>(1) 当該申出に係る子について、<u>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</u></p> <p>(2) } (同左)</p> <p>9</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)～(8) (略)</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</p>	<p>(年次休暇以外の休暇)</p> <p>第54条</p> <p>(1)～(8)</p> <p>2</p> <p>(同左)</p>

改正前		改正後	
<p>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)～(8)（略）</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、前項第1号又は第2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。</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。</p> <p>（中略）</p> <p>（妊産婦である女性有期雇用教職員の健康診査）</p> <p>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（昭和40年法律第141号）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。ただし、承認された時間は、給与を支払わない。</p> <p>2（略）</p> <p>（中略）</p> <p>別表第8</p>		<p>(1)～(8) } (同左)</p> <p>(9) <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 } (同左)</p> <p>4 }</p> <p>（妊産婦である女性有期雇用教職員の健康診査）</p> <p>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。ただし、承認された時間は、給与を支払わない。</p> <p>2（同左）</p> <p>別表第8</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 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</p>	第3条	<p>第3条 } (同左)</p>

改正前	改正後
<p>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。</p> <p>(1)～(6) (略)</p> <p>(7) 当該申出に係る子について、<u>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。</u></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、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3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、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、<u>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) (略)</p>	<p>(同左)</p> <p>2</p> <p>(1)～(6)</p> <p>(7) 当該申出に係る子について、<u>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。)</u>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。</p> <p>3 (同左)</p> <p>(1) 当該申出に係る子について、<u>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</u></p> <p>(2) (同左)</p>

改正前	改正後
(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) (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6号に掲げる場合にあっては、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り、第7号に掲げる場合にあっては、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って、所定勤務日数が週5日以上で1週間における所定の勤務時間が20時間以上の者に限り、第9号に掲げる場合にあっては、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。</p> <p>(1)~(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っては、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っては、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って、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)~(8) (略)</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、前項第1号及び第2号に該当する場合には、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>(年次休暇以外の休暇)</p> <p>第46条</p> <p>(1)~(9)</p> <p>2</p> <p>(同左)</p> <p>(1)~(8)</p> <p><u>(9) 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</u></p> <p>3</p> <p>(同左)</p> <p>4</p>

改正前		改正後	
<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<u>母子保健法(昭和40年法律第141号)</u>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。ただし、承認された時間は、給与を支払わない。</p> <p>2 (略)</p> <p>(中略)</p> <p>別表第7(第50条関係)</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<u>母子保健法第10条</u>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。ただし、承認された時間は、給与を支払わない。</p> <p>2 (同左)</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「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。))。</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)~(6) (略)</p> <p>(7) 当該申出に係る子について、<u>保育所</u></p>	<p>第3条 第3条</p> <p>(同左)</p> <p>2</p> <p>(1)~(6) 」</p> <p>(7) 当該申出に係る子について、<u>児童福</u></p>	

改正前	改正後
<p>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。</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、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、<u>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) (略)</p>	<p>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。</p> <p>3 (同左)</p> <p>(1) 当該申出に係る子について、<u>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</u></p> <p>(2) (同左)</p>
<p>(略)</p>	<p>(同左)</p>
	<p>附 則 この規程は、平成27年6月8日から施行する。</p>