

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つては2週間。以下「1月等」という。)前の日まで、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・4 (略) (中略) (育児休業終了予定日の変更)</p> <p>第7条 育児休業の申出をした教職員が、育児休業終了予定日の1月前の日までに申し出ることにより、当該申出に係る育児休業終了予定日を育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。</p> <p>2 前項の規定による育児休業終了予定日とされた日の変更は特別な事情がある場合を除き、1回に限るものとする。</p> <p>3 前項で定める特別な事情がある場合は、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終了予定日の変更の申出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、育児休業終了予定日とされた日(第1項の規定により育児休業終了予定日の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。次項において同じ。)の変更をしなければ、養育に著しい支障が生じる場合とする。</p> <p>第7条の2 育児休業の申出をした教職員が、その希望する変更後の育児休業終了予定日の1月前の日までに申し出た場合であつて、大学が適当と認めるときは、当該申出に係る育児休業終了予定日を育児休業終了予定日とされた日前の日に変更することができる。</p> <p>(中略) (育児休業の申出の撤回等)</p> <p>第8条 } (略) 2 } 3 育児休業の申出がなされた後、育児休業開始予定日</p>	<p>(育児休業の申出等)</p> <p>第5条 } (同左) 2 } 3・4 }</p> <p>(育児休業終了予定日の変更)</p> <p>第7条 } (同左) 2 }</p> <p>3 前項で定める特別な事情がある場合は、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、<u>育児休業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こと</u>その他の育児休業終了予定日の変更の申出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、育児休業終了予定日とされた日(第1項の規定により育児休業終了予定日の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。次項において同じ。)の変更をしなければ、養育に著しい支障が生じる場合とする。</p> <p>第7条の2 } (同左) 2 }</p> <p>(育児休業の申出の撤回等)</p> <p>第8条 } (同左) 2 } 3 }</p>

改 正 前	改 正 後
<p>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)～(4) (略)</p> <p>(5) 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的障害により、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。</p> <p>(中 略)</p> <p>(育児休業期間の終了等)</p>	<p>(1)～(4) } (同 左)</p> <p>(5) }</p> <p>(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) (略)</p> <p>(2) 育児休業申出に係る子が3歳に達したとき。</p> <p>(3)～(5) } (略)</p> <p>2・3 } (略)</p> <p>(中 略)</p> <p>(育児休業に伴う任期付教職員の採用)</p>	<p>第10条 } (同 左)</p> <p>(1) }</p> <p>(2) }</p> <p>(3)～(5) }</p> <p>2・3 }</p> <p>(育児休業に伴う任期付教職員の採用)</p>
<p>第14条 } (略)</p> <p>2～6 }</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>第14条 } (同 左)</p> <p>2～6 }</p> <p>7 }</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、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>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、<u>第10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。この場合において、前項の規定による準用後の第5条、第7条、第7条の2、第8条及び第10条の規定の適用に当たっては、第5条第1項の規定中「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。)」及び同条第2項の規定中「1月等」並びに第7条第1項及び第7条の2の規定中「1月」とあるのは「2週間」と、第8条第3項及び第10条第1項の規定中「3歳」とあるのは「1歳6ヶ月」と読み替えるものとする。</u></p> <p>(1) (同 左)</p>

改正前	改正後
<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週間を経過しないとき。</p>	<p>(2)</p> <p>ア</p> <p>イ</p> <p>ウ</p> <p>エ</p> <p>(同 左)</p> <p>9 前2項に定めるもののほか、育児休業代替者は、<u>その養育する1歳6ヶ月から2歳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、当該子が1歳6ヶ月に達する日において育児休業をしている場合で前項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。この場合において、前項各号の規定の適用に当たっては、同号中「1歳」とあるのは「1歳6ヶ月」と、第7項の規定による準用後の第5条、第7条、第7条の2、第8条及び第10条の規定の適用に当たっては、第5条第1項の規定中「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。）」及び同条第2項の規定中「1月等」並びに第7条第1項及び第7条の2の規定中「1月」とあるのは「2週間」と、第8条第3項及び第10条第1項の規定中「3歳」とあるのは「2歳」と読み替えるものとする。</u></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) 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない育児休業代替者</p> <p>(2) 育児休業により養育する子が<u>1歳6か月</u>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つては、更新後のもの）が満了することが明らかな育児休業代替者</p> <p>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>10 第7項及び前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) 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない育児休業代替者</p> <p>(2) 育児休業により養育する子が<u>1歳6ヶ月</u>（前項の場合にあつては、<u>2歳</u>）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つては、更新後のもの）が満了することが明らかな育児休業代替者</p> <p>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</p> <p>(1)～(4)</p> <p>(同 左)</p>

改正前	改正後								
<p>2・3 (略) (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。 (1)～(6) (略) (7) 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短時間勤務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短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じること。</p> <p>(後 略)</p> <p style="text-align: center;"><b>国立大学法人京都大学有期雇用教職員就業規則</b> (平成17年達示第37号)</p> <p>(前 略) 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、介護時間、時間外勤務の免除・制限及び深夜勤務の制限に関し必要な事項は、育児・介護規程を準用する(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「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、同表右欄のとおりとする。</p> <p>(中 略)</p> <p>別表第8</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) (1)～(6) } (7) 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、<u>育児短時間勤務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こと</u>その他の育児短時間勤務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短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じること。</p> <p style="text-align: center;">第7章 育児・介護休業等 (育児・介護休業等)</p> <p>第58条 (同 左)</p> <p>別表第8</p>								
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15%;">育児・介護規程の規定</td> <td>適用する規定</td> </tr> <tr> <td>第3条</td> <td>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(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。)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</td> </tr> </table>	育児・介護規程の規定	適用する規定	第3条	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(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。)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	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15%;">育児・介護規程の規定</td> <td>適用する規定</td> </tr> <tr> <td>第3条</td> <td>第3条 (同 左)</td> </tr> </table>	育児・介護規程の規定	適用する規定	第3条	第3条 (同 左)
育児・介護規程の規定	適用する規定								
第3条	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(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。)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								
育児・介護規程の規定	適用する規定								
第3条	第3条 (同 左)								

改 正 前	改 正 後
<p>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 (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、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2項に該当しないものに限り、当該申出をすることができる。<u>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。</u></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</p>	<p>(同 左)</p> <p>2</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2項に該当しないものに限り、当該申出をすることができる。<u>この場合において、準用後の第5条、第7条、第7条の2、第8条及び第10条の規定の適用に当たっては、第5条第1項の規定中「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。)」及び同条第2項の規定中「1月等」並びに第7条第1項及び第7条の2の規定中「1月」とあるのは「2週間」と、第8条第3項及び第10条第1項の規定中「1歳」とあるのは「1歳6ヶ月」と読み替えるものとする。</u></p> <p>(1) (同 左)</p> <p>(2)</p>

改	正 前	改	正 後
	<p>育を行っている配偶者であって当該子の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ったものが次のいずれかに該当した場合</p> <p>イ 死亡したとき。</p> <p>ロ 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>ハ 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>ニ 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>		<p>イ</p> <p>ロ</p> <p>ハ</p> <p>ニ</p> <p>（同 左）</p> <p>4 <u>第1項及び前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6ヶ月から2歳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が1歳6ヶ月到達日において育児休業をしている場合で前項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。この場合において、前項各号の規定の適用に当たっては、前項各号中「1歳」とあるのは「1歳6ヶ月」と、第5条、第7条、第7条の2、第8条及び第10条の規定の適用に当たっては、第5条第1項の規定中「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。）」及び同条第2項の規定中「1月等」並びに第7条第1項及び第7条の2の規定中「1月」とあるのは「2週間」と、第8条第3項及び第10条第1項の規定中「1歳」とあるのは「2歳」と読み替えるものとする。</u></p>
第4条	<p>第4条 前条第1項の規定にかかわらず、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有期雇用教職員からの申出は、これを拒むことができる。</p> <p>2 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（無期雇用教職員を除く。）は、育児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年に満たない有期雇用教職員</p> <p>(2) 育児休業により養育する子が<u>1歳</u></p>	第4条	<p>第4条</p> <p>2</p> <p>(1)</p> <p>(2) 育児休業により養育する子が<u>1歳</u></p> <p>（同 左）</p>

改 正 前		改 正 後	
	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		6 ヶ月（前条第 4 項の場合にあつては、2 歳）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
第 8 条	第 8 条 } (略) 2 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。 (1)～(4) (略) (5) 育児休業申出をした有期雇用教職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子が 1 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。	第 8 条	第 8 条 } (同 左) 2 3 (1)～(4) (5)
	(中 略)		
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つてはその前日）に終了する。 (1) (略) (2) 育児休業申出に係る子が 1 歳に達したとき。 (3)～(5) } (略) 2・3	第 10 条	第 10 条 } (同 左) (1) (2) (3)～(5) 2・3
	(後 略)		
<b>国立大学法人京都大学時間雇用教職員就業規則</b> <b>(平成 17 年達示第 38 号)</b> (前 略) 第 7 章 育児・介護休業等 (育児・介護休業等) 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、介護時間、時間外勤務の免除・制限及び深夜勤務の制限に関し必要な事項は、育児・介護規程を準用する（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。		第 7 章 育児・介護休業等 (育児・介護休業等) 第 50 条 (同 左)	

改正前		改正後	
(中略) 別表第7 (第50条関係)		別表第7 (第50条関係)	
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（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。）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 (1)～(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</p>	第3条	<p>第3条</p> <p>2 (1)～(7) }</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</p>
			(同 左)



改 正 前	改 正 後
<p>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、当該申出をすることができる。<u>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。</u></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週間を経過しないとき。</p>	<p>において育児休業をしているものにあつては、次条第2項に該当しないものに限り、当該申出をすることができる。<u>この場合において、準用後の第5条、第7条、第7条の2、第8条及び第10条の規定の適用に当たっては、第5条第1項の規定中「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。）」及び同条第2項の規定中「1月等」並びに第7条第1項及び第7条の2の規定中「1月」とあるのは「2週間」と、第8条第3項及び第10条第1項の規定中「1歳」とあるのは「1歳6ヶ月」と読み替えるものとする。</u></p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>ア</p> <p>イ</p> <p>ウ</p> <p>エ</p> <p>(同 左)</p> <p>4. <u>第1項及び前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6ヶ月から2歳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6ヶ月到達日において育児休業をしている場合で前項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。この場合において、前項各号の規定の適用に当たっては、同号中「1歳」とあるのは「1歳6ヶ月」と、第5条、第7条、第7条の2、第8条及び第10条の規定の適用に当たっては、第5条第1項の規定中「1月（当該子が1歳に達している場合にあつて</u></p>

改 正 前		改 正 後	
			は2週間。以下「1月等」という。）」 及び同条第2項の規定中「1月等」並び に第7条第1項及び第7条の2の規定 中「1月」とあるのは「2週間」と、第 8条第3項及び第10条第1項の規定 中「1歳」とあるのは「2歳」と読み替 えるものとする。
第4条	<p>第4条 前条第1項の規定にかかわらず、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。</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) 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（無期雇用教職員を除く。）は、育児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) 育児休業により養育する子が<u>1歳6か月</u>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>	第4条	<p>第4条</p> <p>(1)</p> <p>(2)</p> <p>2</p> <p>(1)</p> <p>(2) 育児休業により養育する子が<u>1歳6ヶ月</u>（前条第4項の場合にあつては、<u>2歳</u>）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>
第8条	<p>第8条 } (略)</p> <p>2 } (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)～(4) (略)</p> <p>(5) 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的の障害により、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。</p>	第8条	<p>第8条</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>(1)～(4)</p> <p>(5)</p>
	(中 略)		
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	第10条	第10条 (同 左)

改 正 前		改 正 後	
	合にあつてはその前日) に終了する。 (1) (略) (2) 育児休業申出に係る子が1歳に達したとき。 (3)~(5) } (略) 2・3		(1) (2) (3)~(5) } (同 左) 2・3
	(後 略)		
		附 則 この規程は、平成29年10月1日から施行する。	