

# 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4月1日

達示第83号制定

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この規程は、国立大学法人京都大学教職員就業規則（平成16年達示第70号。以下「就業規則」という。）第40条の規定に基づき、国立大学法人京都大学（以下「大学」という。）に勤務する教職員（以下「教職員」という。）の勤務時間、休日及び休暇等に関する事項を定めることを目的とする。

### (法令との関係)

第2条 この規程に定めのない教職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の関係法令及び諸規程の定めるところによる。

## 第2章 勤務時間、休憩、休日等

### 第1節 勤務時間、休憩等

#### (所定勤務時間)

第3条 教職員の所定勤務時間は、1週間（日曜日から土曜日までとする。以下同じ。）につき38時間45分、1日につき7時間45分とする。

（平21達7・一部改正）

#### (始業及び終業の時刻)

第4条 教職員の勤務の始業及び終業の時刻は次のとおりとする。

(1) 始業 午前8時30分

(2) 終業 午後5時15分

2 前項の規定にかかわらず、特別の理由があると認める場合は、当該事業年度における終業時刻を午後5時とすることができる。

3 第1項の規定にかかわらず、別表第1に掲げる教職員についての始業及び終業の時刻は、同表に定めるところによる。

4 業務の都合上必要があると認める場合は、前3項の始業及び終業の時刻を変更することができる。

（平17達41改・加）

（平21達7・一部改正）

#### (休憩時間)

第5条 教職員の休憩時間は、正午から午後1時までとする。

2 前項の規定にかかわらず、前条第2項を適用する教職員の休憩時間は、正午から午後零時45分とする。

3 第1項の規定にかかわらず、別表第1及び第2に掲げる教職員の休憩時間については、労基法第34条第2項の労使協定の定めるところにより同表のとおりとする。

4 業務の都合上必要があると認める場合は、前3項の休憩時間を変更することができる。

5 休憩時間は、これを自由に利用することができる。

（平17達41改・加）

#### (事業場外の勤務)

第6条 教職員は、業務の都合上必要があると認める場合は、出張その他事業場外での勤務（以下この条において「事業場外勤務」という。）を命ぜられることがある。

2 事業場外勤務を命ぜられた教職員が帰任したときは、速やかに上司に復命しなければならない。

3 教職員が、事業場外勤務する場合において、その勤務時間を算定しがたいときは第3条及び第16条から第19条までの規定による勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）を勤務したもののみならず、ただし、当該業務を遂行するために通常正規の勤務時間を超えて勤務することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間又は労基法第38条の2第2項の労使協定で定める時間勤務したものとみなす。

（平17達41改）

(正規の勤務時間以外の勤務等)

第7条 業務の都合上必要があると認める場合は第3条の定めにかかわらず、正規の勤務時間以外の時間又は第11条の週休日若しくは第13条の休日に勤務を命ずることがある。

2 前項の場合において労基法第32条から第32条の4の2までの規定による労働時間を超える勤務又は労基法第35条の規定による休日における勤務については、労基法第36条第1項の労使協定を締結し、これによるものとする。同協定は、あらかじめ行政官庁に届け出るものとする。

(正規の勤務時間以外の勤務の休憩)

第8条 前条の規定により正規の勤務時間以外の時間における勤務を命ぜられたために、1日の勤務時間が8時間を超えるときは、正規の勤務時間中に置かれる休憩時間を含めて1時間の休憩時間を与える。

(災害時の勤務)

第9条 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、大学は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において労基法第32条から第32条の4の2までの規定による労働時間を超える勤務又は労基法第35条の規定による休日における勤務を命ずることがある。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出るものとする。

(出勤簿)

第10条 始業時までに出勤した教職員は、直ちに出勤簿に押印するものとする。ただし、やむを得ない場合には署名にかえることができる。この場合、事後速やかに押印するものとする。

第2節 週休日・休日

(平21達7・一部改正)

(週休日)

第11条 教職員の週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。)は、次の各号に定めるとおりとする。

(1) 日曜日

(2) 土曜日

(週休日の振替)

第12条 週休日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、あらかじめ当該週休日と同一週の勤務時間が割り振られた日(以下「勤務日」という。)を週休日に変更し、当該勤務日に割り振られた勤務時間を勤務することを命ずる週休日に割り振るものとする。

2 週休日の振替は、振替簿により行うものとする。

(休日)

第13条 教職員の休日は、次の各号に定めるとおりとする。ただし休日は勤務日とするが、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

(1) 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日(次号及び第4号において「祝日法による休日」という。)

(2) 12月29日から翌年の1月3日(祝日法による休日を除く。)

(3) 6月18日(創立記念日)

(4) 8月第3週の月曜日、火曜日及び水曜日(祝日法による休日を除く。)(夏季一斉休業日)

(平17達41改・加)

(平24達69・平31達1・一部改正)

(休日の代休日)

第14条 教職員に前条に規定する休日である勤務日に割り振られた勤務時間の全部(次項において「休日の全勤務時間」という。)について特に勤務することを命じた場合には、当該休日前に、当該休日に代わる日(以下「代休日」という。)として、当該休日後の勤務日を指定することができる。

2 前項の規定により代休日を指定された教職員は、勤務を命ぜられた休日の全勤務時間を勤務した場合において、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

3 第1項の規定に基づく代休日の指定(次項において「代休日の指定」という。)は、勤務す

ることを命じた休日を起算日とする8週間（医学部附属病院に勤務する教職員（国立大学法人京都大学給与規程（平成16年達示第80号。以下「給与規程」という。）第5条第1項第1号に定める一般職俸給表（一）の適用を受ける教職員を除く。）に前条に規定する休日（当該休日が7月から9月までの期間にあるものに限る。）に割り振られた勤務時間の全部について特に勤務することを命じた場合にあっては、勤務することを命じた休日を起算日とする16週間）後の日までの期間内にあり、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の勤務時間が割り振られた勤務日（休日を除く。）について行わなければならない。

4 代休日の指定は、代休日指定簿で行うものとする。

（平25達20・一部改正）

### 第3章 宿直・日直

（宿直・日直）

第15条 教職員は、正規の勤務時間以外の時間、週休日又は休日において、建物・書類の保全等を図るため、宿直又は日直勤務を命ぜられることがある。

### 第4章 勤務時間の特例

（1箇月単位の変形労働時間制）

第16条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある教職員については、1箇月以内の一定期間を平均し1週間の勤務時間が38時間45分を超えない範囲において、週休日及び勤務時間を別に割り振ることがある。

2 別表第3の教職員の割振り単位期間、週休日、始業及び終業の時刻及び休憩時間は、同表に定めるところによる。

（平17達41改）

（平21達7・一部改正）

（1年単位の変形労働時間制）

第17条 業務に季節的な繁閑がある教職員については、労基法第32条の4の労使協定の定めるところにより、1箇月を超え1年以内の一定期間を平均し1週間の勤務時間が38時間45分を超えない範囲内において、週休日及び勤務時間を別に割り振ることがある。

（平21達7・一部改正）

（フレックスタイム制）

第18条 業務その他の都合上必要と認められる場合には、労基法第32条の3の労使協定の定めるところにより、教職員に始業及び終業時刻の決定を委ねる勤務に就かせることがある。この場合の始業及び終業時刻の範囲については、原則として次の各号のとおりとする。

(1) 始業 午前7時から午前10時まで

(2) 終業 午後3時から午後10時まで

（裁量労働制）

第19条 労基法第38条の3の規定による労使協定が締結されている場合又は労基法第38条の4の規定による労使委員会の決議がある場合には、教職員の勤務時間の算定は、当該協定又は決議の定めるところによる。

### 第5章 休暇

#### 第1節 有給休暇

（有給休暇の種類）

第20条 教職員の有給休暇は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

2 有給休暇時の給与は、給与規程の定めるところによる。

（平21達7・平25達20・一部改正）

#### 第2節 年次休暇

（年次休暇の日数）

第21条 年次休暇は、一の年ごと（1月1日から12月31日までの1暦年）における休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる教職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号から第4号までに掲げる教職員以外の教職員 20日

(2) 当該年の中途において、新たに教職員となった者 その者の当該年における在職期間に応じ、別表第4の日数欄に掲げる日数（以下この条において「基本日数」という。）

(3) 当該年において新たに行政執行法人の職員、国家公務員（特別職に属する者を含む。）、国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和29年法律第141号）の適用を受ける職員、地方公務員、地方独立行政法人の職員又は沖縄振興開発金融公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人の職員（以下この条において「国等の職員」という。）となった者で、引き続き教職員となったもの 国等の職員となった日において新たに教職員となったものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じた基本日数から、新たに教職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇の日数を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数）

(4) 当該年の前年において国等の職員であった者であって引き続き当該年に新たに教職員となったもの又は当該年の前年において教職員であった者であって引き続き当該年に国等の職員となり引き続き再び教職員となったもの 国等の職員としての在職期間及びその在職期間中における年次休暇に相当する休暇の残日数等を考慮し、20日に当該年の前年における年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数（当該日数が20日を超える場合にあっては、20日）を加えて得た日数から、教職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の日数を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数）

2 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は20日を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

（平17達41改）

（平20達50・平27達59・一部改正）

（年次休暇の手続）

第22条 年次休暇は、教職員の請求した時季に与えるものとする。ただし、教職員の請求した時季に与えることが業務の正常な運営に支障を生ずると認める場合には、他の時季に与えることがあるものとする。

2 前項の規定にかかわらず、前条第1項の規定による年次休暇が10日以上与えられた教職員に対しては、年次休暇を付与する日から1年以内に、当該教職員の有する年次休暇日数のうち5日（教職員が前項の規定による年次休暇を取得した場合にあっては、当該取得した日数（当該日数が5日を超える場合には、5日とする。）分を5日から控除した日数）を超えない範囲の日数について、大学が教職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させることができる。

3 年次休暇を取得しようとする教職員は、あらかじめ休暇簿に所要の事項を記入して届出をしなければならない。ただし、やむを得ない事由によってあらかじめ届出することができなかった場合には、その事由を付して事後において届出をしなければならない。

（平31達1・一部改正）

（年次休暇の単位）

第23条 年次休暇は、1日を単位とする。ただし、労基法第39条第4項の労使協定を締結した場合は協定の定めるところにより5日分を限度として時間単位で取得できることとする。

（平22達16・一部改正）

第3節 病気休暇

（病気休暇）

第24条 病気休暇は、教職員が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における休暇とする。

（平23達25・全改）

（病気休暇の期間）

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。

(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

2 前項の規定により、特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日(業務上負傷等の場合は、1年)を超えたときは、原則として、就業規則第15条第1項第1号の規定による休職とする。

3 第1項ただし書、次項及び第5項の規定の適用については、連続する8日以上(当該期間における週休日等以外の日(以下「要勤務日」という。))の日数が3日以下である場合にあっては、当該期間における要勤務日の日数が4日以上である期間)の特定病気休暇を使用した教職員(この項の規定により特定病気休暇の期間が連続しているものとみなされた教職員を含む。)が、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間(1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部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・介護規程」という。))第15条に規定する育児部分休業の承認を受けて勤務しない時間その他別に定める時間(以下この項において「育児部分休業等」という。))がある場合にあっては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児部分休業等以外の勤務時間)のすべてを勤務した日の日数(第5項において「実勤務日数」という。))が20日に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。

4 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日(業務上負傷等の場合は、1年)に達した場合において、90日(業務上負傷等の場合は、1年)に達した日後においても引き続き負傷又は疾病(当該負傷又は疾病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、又は疾病にかかった日(以下この項において「特定負傷等の日」という。))の前日までの期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なるものに限る。以下この項において「特定負傷等」という。)のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項ただし書の規定にかかわらず、当該90日(業務上負傷等の場合は、1年)に達した日の翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日(業務上負傷等の場合は、1年)を超えることはできない。

5 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して90日(業務上負傷等の場合は、1年)に達した場合において、90日(業務上負傷等の場合は、1年)に達した日の翌日から実勤務日数が20日に達する日までの間に、その症状等が当該使用した特定病気休暇の期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する必要が生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項ただし書の規定にかかわらず、当該負傷又は疾病にかかる特定病気休暇を承認することができる。この場合において、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して90日(業務上負傷等の場合は、1年)を超えることはできない。

6 療養期間中の週休日、休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、第1項ただし書、第3項から前項まで及び次条第2項第1号の規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。

7 第1項ただし書及び第2項から前項までの規定は、試用期間中の教職員及び再雇用職員には適用しない。

(平23達25・追加、平28達92・一部改正)

(病気休暇の手続)

第25条 教職員は、病気休暇の承認を受けようとする場合には、あらかじめ休暇簿に所要の事項を記入し、請求をしなければならない。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ請求することができなかつた場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

2 次に掲げる特定病気休暇を承認するに当たっては、療養を必要とする事由、期間等が明記された医師の診断書をすみやかに提出しなければならない。この場合において、医師の診断書が

提出されないとき、提出された診断書の内容によっては勤務しないことがやむを得ないと判断できないときその他特に必要があると認めるときは、部局の長が指定する医師の診断を求めるものとする。

- (1) 連続する8日以上期間（当該期間における要勤務日の日数が3日以下である場合にあっては、当該期間における要勤務日の日数が4日以上である期間）の特定病気休暇
  - (2) 請求に係る特定病気休暇の期間の初日前1月間における特定病気休暇を使用した日（要勤務日に特定病気休暇を使用した日に限る。）の日数が通算して5日以上である場合における当該請求に係る特定病気休暇
- 3 前項の病気休暇の期間を延長する場合には、当該期間にかかる医師の診断書をすみやかに提出しなければならない。
- 4 長期にわたり病気休暇を取得している者が、負傷又は疾病の回復後出勤しようとする場合には、承認を受けなければならない。この場合、勤務することが可能である旨が記載された医師の診断書を提出しなければならない。
- 5 前3項に掲げる場合のほか、必要ときは医師の診断書を提出させることがある。

（平23達25・一部改正）

（病気休暇の単位）

第26条 病気休暇は、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、特定病気休暇の期間の計算については、1日以外を単位とする特定病気休暇を使用した日は、1日を単位とする特定病気休暇を使用した日として取り扱うものとする。

（平23達25・一部改正）

#### 第4節 特別休暇

（特別休暇の事由及び期間）

第27条 教職員が、次の各号の一に該当する場合には、特別休暇を与えることがある。

- (1) 教職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (2) 教職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (3) 教職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子（育児・介護規程第3条第1項において子に含まれるとされる者を含む。以下同じ。）及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (4) 教職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事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 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日までの期間内における連続する5暦日の範囲内の期間
- (5) 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女性教職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (6) 女性教職員が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女性教職員が就業を申し出た場合において、医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）
- (7) 生後1年に達しない子を育てる教職員が、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（男性教職員にあっては、その子の当該教職員以外の親が当該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）
- (8) 教職員が妻（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。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 2日の範囲内の期間
- (9) 教職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、

- 14週間)前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する教職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日の範囲内の期間
- (10) 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 一の年において当該子が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
- (11) 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 一の年において当該者が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
- (12) 教職員の親族(別表第5の親族欄に掲げる親族に限る。)が死亡した場合で、教職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事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 親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数(葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあつては、往復に要する日数を加えた日数)の範囲内の期間
- (13) 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
- (14) 教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 一の年の6月から10月までの期間における、週休日、休日及び代休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間
- (15) 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、教職員が勤務しないことが相当であると認められるとき 原則として連続する7暦日の範囲内の期間
- ア 教職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該教職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。
- イ 教職員及び当該教職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該教職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。
- (16) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合 必要と認められる期間
- (17) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、教職員が通勤途上における身体の危険を回避す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
- (18) 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 一の年において5日の範囲内の期間
- 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
- (19) 40歳又は50歳に達した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(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、休日及び代休日を除いて原則として連続する5日の範囲内の期間
- (平18達31・平21達7・平22達16・平23達41・平24達56・平24達69・平28達92・一部改正)
- (特別休暇の手続)

第28条 教職員は、特別休暇（前条第6号の休暇を除く。）の承認を受けようとする場合又は申出をする場合には、あらかじめ休暇簿に所要の事項を記入し、請求等しなければならない。ただし、やむを得ない事由によってあらかじめ請求等することができなかった場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

2 前項の場合において、大学が必要と認めて証明書等の提出を求めたときは、これを提出しなければならない。

（特別休暇の単位）

第29条 特別休暇は、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27条第5号及び第6号に該当する場合においては、1日を単位とする。

（産前・産後休暇に伴う任期付教職員の採用）

第29条の2 大学は、第27条第1項第5号及び第6号の休暇の請求等があった場合において、当該休暇期間（以下この条において「産前・産後休暇期間」という。）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等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、産前・産後休暇期間（当該教職員の出産前に採用しようとする場合にあっては、当該教職員の出産予定日の翌日から8週間を経過する日までとする。）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。

2 大学は、前項の規定により任期を定めた教職員（以下この条において「産前・産後休暇代替者」という。）を採用する場合には、当該産前・産後休暇代替者にその任期を明示しなければならない。

3 大学は、産前・産後休暇代替者の任期が産前・産後休暇期間に満たない場合にあっては、当該産前・産後休暇期間の範囲内において、その任期を更新することができる。

4 第2項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。

5 大学は、産前・産後休暇代替者を第1項の規定により採用する場合及び第3項の規定により任期を更新する場合には、あらかじめ当該産前・産後休暇代替者の同意を得なければならない。

6 大学は、産前・産後休暇代替者（第3項の規定により任期を更新した場合を含む。次項において同じ。）を、任期を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、その任期中、他の職に任用することができる。

7 産前・産後休暇代替者の労働条件、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。

（平28達100・追加）

#### 第6章 職務専念義務免除等

（職務専念義務免除等の手続）

第30条 就業規則第34条、第43条並びに第44条第2項及び第3項の職務専念義務免除等の承認を受けようとする場合には、あらかじめ休暇簿に所要の事項を記入し、請求しなければならない。

2 前項の場合において、大学が必要と認めて証明書等の提出を求めたときは、これを提出しなければならない。

3 前2項の規定にかかわらず、国立大学法人京都大学教員のクロスアポイントメントの実施に関する規程（平成26年達示第55号）に基づき、勤務時間内に勤務しないことを承認されたものについては、就業規則第34条第3号の承認があったものとみなす。

（平26達55・一部改正）

（職務専念義務免除等の単位）

第31条 職務専念義務免除等は、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。

#### 第7章 適用除外

（平21達7・追加）

（適用除外）

第32条 第2章から第4章までの規定は、給与規程第5条第1項第7号に定める指定職俸給表の適用を受ける教職員（同規程別表第9の職名欄に掲げる職にある者に限る。）及び同規程第12条に定める俸給の特別調整額の支給を受ける教職員には、適用しない。



(平21達7・追加、平22達16・一部改正)

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 国立大学法人法(平成15年法律第112号)附則第4条の規定により、この規程の施行日に大学の教職員となった者が、施行日以降の期間について一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成6年法律第33号)第16条の年次休暇、病気休暇若しくは特別休暇又は人事院規則10—7(女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉)第5条若しくは同規則第7条の規定による職務専念義務の免除の承認を施行日前に受けている場合は、第20条の有給休暇又は就業規則第43条若しくは第44条第3項の職務専念義務免除等の承認等を受けているものとみなす。

[中間の改正規程の附則は、省略した。]

附 則(平成21年達示第7号)

この規程は、平成21年4月1日から施行する。ただし、第27条第2号の改正規定は、平成21年5月21日から施行する。

[中間の改正規程の附則は、省略した。]

附 則(平成23年達示第25号)

(施行期日)

1 この規程は、平成23年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行の日において、同日前から引き続き病気休暇を承認されている教職員に係る当該承認されている病気休暇の期間は、施行後の特定病気休暇の期間に含める。

[中間の改正規程の附則は、省略した。]

附 則(平成24年達示第56号)

この規程は、平成24年9月25日から施行する。ただし、第1条中別表第3の改正規定については、同日から施行し、同年4月1日から適用する。

[中間の改正規程の附則は、省略した。]

附 則(平成26年達示第55号)抄

1 この規程は、平成27年3月1日から施行する。

[中間の改正規程の附則は、省略した。]

附 則(平成27年達示第59号)

この規程は、平成27年1月5日から施行し、平成27年4月1日から適用する。

[中間の改正規程の附則は、省略した。]

附 則(平成31年達示第1号)抄

1 この規程は、平成31年4月1日から施行する。

3 前2項の規定にかかわらず、平成30年10月1日以前に雇用された有期雇用教職員及び時間雇用教職員に係る改正後の有期雇用教職員就業規則及び時間雇用教職員就業規則の適用については、なお、従前の例による。

[中間の改正規程の附則は、省略した。]

附 則(令和3年達示第19号)

この規程は、令和3年4月1日から施行する。