

国立大学法人京都大学支援職員就業規則

令和4年3月22日
達示第3号制定

(目的)

第1条 この規則は、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2条第4項第1号の規定に基づき、国立大学法人京都大学に雇用される支援職員の就業について、必要な事項を定めることを目的とする。

(定義)

第2条 この規則において「支援職員」とは、主として事務処理等の定型的な業務に従事する者をいう。

2 支援職員のうち、大学が所定勤務時間を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分未満とすることを認めた者を「短時間勤務支援職員」という。

(有期労働契約期間)

第3条 支援職員は契約期間の定めのある職員として採用する。

2 前項の規定による支援職員の契約期間は1年とし、当該契約期間は、これを更新しない。

3 雇用年齢上限は、満65歳とし、支援職員の契約期間は、当該年齢に達する日の属する事業年度の末日を超えることはできない。

(令5達44・一部改正)

(期間の定めのない労働契約への移行審査)

第4条 支援職員は、期間の定めのない労働契約への移行審査を受けることにより、契約期間の定めのない支援職員となることができる。

2 前項の移行審査は、原則として支援職員の契約期間が満了する2月前までに行うものとする。

3 第1項の移行審査に合格した支援職員は、契約期間の満了日の翌日から、契約期間の定めのない支援職員となる。

(採用)

第5条 支援職員の採用は選考により行う。

(配置換)

第6条 支援職員は、組織の再編・縮小その他の必要により、配置換を命ぜられることがある。

2 前項の規定により配置換を命ぜられた支援職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。

3 第1項の規定により配置換を命ぜられた短時間勤務支援職員は、原則として1週間の所定勤務時間が38時間45分の支援職員となる。

(定年)

第7条 支援職員の定年は、満65歳とする。

2 定年による退職の日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。

(令5達44・一部改正)

(俸給)

第8条 支援職員の俸給は、その職責及び採用後の経験、勤務時間等を考慮して定めるものとする。

2 支援職員の俸給表は、国立大学法人京都大学教職員給与規程（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）（以下「一般職俸給表（一）」という。）を準用する。

3 支援職員の職務は、その複雑、困難及び責任の度に基づきこれを俸給表に定める職務の級に分類するものとし、その分類の基準となるべき標準的な職務の内容については、国立大学法人京都大学支援職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則（以下「初任給、昇格、昇給等の基準」という。）に定める。

(初任給)

第9条 新たに採用された支援職員の受ける俸給は、初任給、昇格、昇給等の基準による。

(昇格、降格及び降号)

第10条 支援職員の昇格、降格及び降号は、初任給、昇格、昇給等の基準によるもののほか、降格及び降号に関し必要な事項は、別に定める。

(昇給)

- 第11条 支援職員の昇給は、初任給、昇格、昇給等の基準で定める日（以下「昇給日」という。）に、その者の勤務時間に応じて行うものとする。
- 2 前項の規定により支援職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号俸数は、初任給、昇格、昇給等の基準で定める基準に従い決定するものとする。
- 3 支援職員の昇給は、職務の級が1級である場合には30号俸を、職務の級が2級である場合には25号俸を超えて行うことができない。
- 4 初任給、昇格、昇給等の基準期間に、就業規則第48条の規定による懲戒処分又は第50条の規定による訓告等を受けた場合は、これらの事由を併せて考慮するものとする。

(賞与)

- 第12条 賞与は、6月1日及び12月1日（以下この条において「基準日」という。）に在職する支援職員に対し、それぞれ基準日現在においてその者が受けるべき俸給月額及びこれに対する都市手当の月額の合計額に、基準日以前6月の期間における別に定めるその者の勤務実績による割合を乗じて得た額を支給する。
- 2 前項の規定にかかわらず、基準日以前6月の期間において新たに支援職員となった者にあつては、新たに支援職員となった日から基準日までの期間に応じて、前項の規定による額に、別表第1に掲げる割合を乗じて得た額を支給する。
- 3 前2項の規定により賞与の支給を受ける支援職員は、同項に規定するそれぞれの基準日において、次に掲げる者以外の支援職員とする。
- (1) 就業規則第15条の規定による退職者のうち、給与の支給を受けていない支援職員
 - (2) 就業規則第15条第1項第2号の規定による退職者
 - (3) 就業規則第48条第1項第3号の規定による停職者
 - (4) 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3条の規定による育児休業及び出生時育児休業（以下「育児休業等」という。）をしている支援職員（基準日以前6月の期間において勤務した期間がある者を除く。）
 - (5) 就業規則第46条の2の規定による自己啓発等休業をしている支援職員
 - (6) 就業規則第46条の3の規定による配偶者同行休業をしている支援職員
- 4 賞与の支給日は、6月30日及び12月10日とする。ただし、支給日が日曜日に当たるときは、支給日の前々日とし、支給日が土曜日に当たるときは、支給日の前日とする。
- 5 賞与の支給、一時差止については、給与規程第29条及び第30条の規定を準用する。

(令4達78・一部改正)

(職務付加手当)

- 第13条 職務付加手当は、別表第2の「職務内容」に掲げる業務等に現に従事する支援職員に対し、その区分に応じた手当額を支給する。
- 2 職務付加手当の支給に関し必要な事項は、別に定める。

(短時間勤務支援職員の給与額)

- 第14条 短時間勤務支援職員の俸給月額は、一般職俸給表（一）の俸給月額欄に掲げる額に、その者の1週間当たりの勤務時間を38.75で除して得た数を乗じて得た額（1円未満切捨て）とする。
- 2 短時間勤務支援職員の扶養手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当及び職務付加手当については、それぞれの手当の金額に、その者の1週間当たりの勤務時間を38.75で除して得た数を乗じて得た額（1円未満切捨て）を支給する。

(勤務時間、休日及び休暇等)

- 第15条 支援職員の勤務時間、休日及び休暇等については、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。）による。ただし、短時間勤務支援職員にあつては、勤務時間等規程第3条、第16条第1項及び第17条中「38時間45分」とあるのは「30時間」と、第3条中「7時間45分」とあるのは「6時間」と、第4条第1項第1号中「午前8時30分」とあるのは「午前9時」と、同項第2号中「午後5時15分」とあるのは「午後4時」と、第4条第2項中「午後5時」とあるのは「午後3時45分」と読み替えるものとする。

- 2 前項ただし書の規定にかかわらず、短時間勤務支援職員のうち、大学が特に認めた場合における当該者（以下「特定短時間勤務支援職員」という。）に係る勤務時間等規程の適用については、別表第3の左欄に掲げる条の規定は、同表右欄のとおりとする。

（令4達78・一部改正）

第16条 前条の規定にかかわらず、勤務時間等規程第27条第19号の規定は、第3条に定める契約期間の定めのある支援職員には適用しない。

- 2 前条の規定にかかわらず、勤務時間等規程第29条の2の規定は、支援職員には適用しない。
（育児・介護休業等）

第17条 支援職員の育児・介護休業等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条まで及び第39条を除く。）。この場合において、「教職員」とあるのは「支援職員」と読み替えるほか、別表第4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。

- 2 育児休業等をしてきた支援職員が職務に復帰した場合には、初任給、昇格、昇給等の基準第14条の規定によりその者の号俸を調整することができる。
- 3 介護休業をしてきた支援職員が職務に復帰した場合には、初任給、昇格、昇給等の基準第14条の規定によりその者の号俸を調整することができる。

（令4達78・一部改正）

（懲戒）

第18条 支援職員として雇用される前の本学教職員としての在職期間中の行為が、就業規則第48条の2の懲戒の事由に該当したときは、これに対して懲戒に処することができる。

（退職一時金）

第19条 支援職員が退職し、又は解雇された場合にはその者に対して、死亡による退職の場合にはその遺族に対して、退職一時金を支給する。

- 2 前項の場合において、その者が支援職員としての勤続期間が6月未満の場合（業務上の災害による傷病又は死亡により退職する場合及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第7条第2項に規定する通勤（第4項において「通勤」という。）途上の災害による傷病又は死亡により退職する場合（以下「業務上の傷病等により退職する場合」という。）を除く。）には、退職一時金は支給しない。
- 3 退職一時金の額は、支援職員としての勤続期間が6月以上となる各事業年度の末日（当該日に在職していない場合及び当該日が退職若しくは解雇の日である場合を除く。）及び退職若しくは解雇の日が属する年度に支援職員としての勤続期間が6月以上ある場合又は業務上の傷病等により退職する場合には退職又は解雇の日にその者が受けている俸給月額に、それぞれ0.3を乗じて得た額の合計額とする。
- 4 第2項の勤続期間の計算においては、就業規則第15条の規定による休職（業務上の傷病又は通勤による傷病による休職を除く。）の期間、同規則第48条第1項第3号の規定による停職の期間、育児・介護規程第3条の規定により育児休業等をした期間、就業規則第46条の2の規定により自己啓発等休業をした期間又は就業規則第46条の3の規定により配偶者同行休業をした期間があったときは、それらの期間を勤続期間から除くものとする。
- 5 退職一時金の支払い、支給制限、差止め、返納等については、国立大学法人京都大学教職員退職手当規程（平成16年達示第89号）第2条の3及び第12条から第18条までの規定を準用する。

（令4達78・一部改正）

（他の規則の準用）

第20条 この規則に定めるもののほか、支援職員の就業に関する事項については、就業規則（第5条、第11条から第13条の2まで、第19条第1項第2号、第21条から第22条の2まで、第40条、第46条、第64条及び第68条を除く。）の規定を準用する。ただし、同規則第31条の規定により支援職員に準用する給与に関する事項のうち、給与規程第3条、第5条から第8条まで、第9条第2項、第11条、第28条から第31条まで及び第40条の規定は、この限りでない。

- 2 前項の場合において、第31条の規定により支援職員に準用する給与に関する事項のうち、給与規程第4条中「俸給の特別調整額、職責調整手当、初任給調整手当、扶養手当、都市手当、

広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理教職員特別勤務手当、期末手当、勤勉手当、期末特別手当、寒冷地手当、入試手当、学位論文調査手当、遠隔地異動・出向手当、拠点手当、衛生管理手当、特別報奨金、教養・共通教育主幹手当、健康管理手当、看護職員調整手当及び研究代表者等特別手当」とあるのは、「俸給の特別調整額、職責調整手当、初任給調整手当、扶養手当、都市手当、広域異動手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当、管理教職員特別勤務手当、期末特別手当、寒冷地手当、入試手当、学位論文調査手当、遠隔地異動・出向手当、拠点手当、衛生管理手当、特別報奨金、教養・共通教育主幹手当、健康管理手当、看護職員調整手当、研究代表者等特別手当、賞与及び職務付加手当」と、同規程第39条第1項中「勤務1時間当たりの給与額は、俸給及び職責調整手当の月額並びにこれに対する初任給調整手当、都市手当、広域異動手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、寒冷地手当、遠隔地異動・出向手当、拠点手当、衛生管理手当、教養・共通教育主幹手当、健康管理手当及び看護職員調整手当の月額合計額」とあるのは、「勤務1時間当たりの給与額は、俸給及び職責調整手当の月額並びにこれに対する初任給調整手当、都市手当、広域異動手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、寒冷地手当、遠隔地異動・出向手当、拠点手当、衛生管理手当、教養・共通教育主幹手当、健康管理手当、看護職員調整手当及び職務付加手当の月額合計額」と、同規程第39条第2項中「勤務1時間当たりの給与額は、俸給及び職責調整手当の月額並びにこれに対する初任給調整手当、都市手当、広域異動手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、寒冷地手当、遠隔地異動・出向手当、拠点手当、衛生管理手当、教養・共通教育主幹手当、健康管理手当及び看護職員調整手当の月額合計額」とあるのは、「勤務1時間当たりの給与額は、俸給及び職責調整手当の月額並びにこれに対する初任給調整手当、都市手当、広域異動手当、特地勤務手当、特地勤務手当に準ずる手当、寒冷地手当、遠隔地異動・出向手当、拠点手当、衛生管理手当、教養・共通教育主幹手当、健康管理手当、看護職員調整手当及び職務付加手当の月額合計額」と、それぞれ読み替える。

3 第1項の場合において、短時間勤務支援職員に係る就業規則第31条の規定により支援職員に準用する給与に関する事項のうち、給与規程第23条の規定中「支給する」とあるのは「支給する。ただし、勤務時間等規程第3条に規定する教職員の所定の勤務時間に相当する時間内における超過勤務時間に対しては、第39条に規定する勤務1時間あたりの給与額と同額を支給する。この場合における超過勤務時間は、第3号の超過勤務時間には含めないものとする」と読み替える。

4 第1項の規定にかかわらず、就業規則第15条第1項第4号の規定は、短時間勤務支援職員には、準用しない。

5 第1項の規定にかかわらず、就業規則第23条の規定により短時間勤務支援職員が再雇用される場合には、原則として時間再雇用職員とするものとする。

(令4達73・令4達74・令5達44・令6達15・令6達16・一部改正)

(雑則)

第21条 この規則に定めるもののほか、この規則の実施に関し必要な事項は別に定める。

附 則

1 この規則は、令和4年4月1日から施行する。

2 第3条の規定にかかわらず、国立大学法人京都大学事務職員(特定業務)就業規則(平成25年達示第57号)第2条に定める事務職員(特定業務)から引き続き支援職員となった者は、移行審査に合格した支援職員に準じて、契約期間の定めのない支援職員となる。

3 事務職員(特定業務)から引き続き支援職員となった者への第12条第1項の適用については、基準日以前6月の期間に、事務職員(特定業務)としての在職期間を含むものとする。

4 第3条第2項の規定は、事務職員(特定業務)から引き続き支援職員となった者には適用しない。

5 国立大学法人京都大学事務職員(特定業務)就業規則(平成25年達示第57号)は、廃止する。

附 則(令和4年達示第73号)抄

1 この規程は、令和4年10月1日から施行する。

[中間の改正規則の附則は、省略した。]

附 則 (令和4年達示第76号) 抄
(施行期日)

- 1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。

[中間の改正規則の附則は、省略した。]

附 則 (令和5年達示第44号) 抄
(施行期日)

- 1 この規則は、令和5年10月1日から施行し、国立大学法人京都大学教職員給与規程別表第7の改正規定は、令和4年4月1日から適用する。

(経過措置)

- 4 改正後の国立大学法人京都大学支援職員就業規則第3条第3項及び第7条第1項の規定にかかわらず、生年月日が附則別表左欄に掲げる期間の区分に該当する支援職員の雇用年齢上限及び定年は、それぞれ同表右欄に掲げる年齢とする。

附則別表

(令6達14・一部改正)

| 生年月日 | 雇用年齢上限及び定年 |
|---------------------|------------|
| 昭和38年4月1日以前 | 満60歳 |
| 昭和38年4月2日～昭和39年4月1日 | 満61歳 |
| 昭和39年4月2日～昭和40年4月1日 | 満62歳 |
| 昭和40年4月2日～昭和41年4月1日 | 満63歳 |
| 昭和41年4月2日～昭和42年4月1日 | 満64歳 |

[中間の改正規則の附則は、省略した。]

附 則 (令和6年達示第13号)

この規則は、令和6年3月27日から施行し、令和6年1月2日から適用する。

附 則 (令和6年達示第14号)

この規則は、令和6年3月27日から施行し、令和5年10月1日から適用する。

[中間の改正規則の附則は、省略した。]

附 則 (令和6年達示第16号)

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

別表第1 (第12条第2項関係)

| 新たに支援職員となった日から基準日までの期間 | 支給割合 |
|------------------------|------|
| 6月 | 6/6 |
| 5月以上6月未満 | 5/6 |
| 4月以上5月未満 | 4/6 |
| 3月以上4月未満 | 3/6 |
| 2月以上3月未満 | 2/6 |
| 2月未満 | 1/6 |

別表第2 (第13条第1項関係)

| | 職務内容 | 職務付加手当額 |
|---|---|---------|
| 1 | 外国語を使用して、制度の説明や、交渉を必要とする出張手配、事前調整を含む来客対応などができるレベルの外国語能力を必要とする業務に従事する支援職員 | 15,000円 |
| 2 | 医学部附属病院において、受付その他の窓口業務(診療科の窓口業務にあつては、診療を受ける延患者数のうち結核又は精神病の延患者数が過半数である窓口の業務に限る。)を担当することを命じられ、かつ、現に窓口において外来患者及び入院患者に直接接することを常態とする支援職員 | 6,600円 |
| 3 | 大学が特に認めた支援職員のうち、上記の業務以外の部局独自の特殊業務に従事するもの | 別に定める |

備考 短時間勤務支援職員に対しては、「職務付加手当額」の金額に、その者の1週間当たりの勤務時間を38.75で除して得た数を乗じて得た額（1円未満切捨て）を支給する。

別表第3（第15条第2項関係）

（令4達76・令4達78・令6達12・令6達13・一部改正）

| 勤務時間等規程の規定 | 適用する規定 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---|------------|-----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|----|----|------|------------|--|--|--|--|----|----|----|----|----|-------------|----|----|----|----|----|------------------|----|----|----|----|----|------------------|----|----|----|----|----|----------|----|----|----|----|----|
| 第3条 | 第3条 特定短時間勤務支援職員の1週間（日曜日から土曜日までとする。以下同じ。）及び1日当たりの勤務時間は、当該短時間勤務の内容に従って定める。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 第4条 | 第4条 特定短時間勤務支援職員の勤務の始業及び終業の時刻は、当該短時間勤務の内容に従って定める。 2 業務の都合上必要があると認める場合は、前項の始業及び終業の時刻を変更することがある。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 第5条 | 第5条 特定短時間勤務支援職員の休憩時間は、当該短時間勤務の内容に従って定める。 2 業務の都合上必要があると認める場合は、前項の休憩時間を変更することがある。 3 休憩時間は、これを自由に利用することができる。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 第16条 | 第16条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要のある特定短時間勤務支援職員については、1箇月以内の一定期間を平均し1週間の勤務時間が当該期間における第3条により定めた勤務時間の平均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。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 第17条 | 第17条 業務に季節的な繁閑がある特定短時間勤務支援職員については、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週間の勤務時間が当該期間における第3条により定めた勤務時間の平均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。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 第21条 | <p>第21条 年次休暇は、一の事業年度ごとにおける休暇とし、その日数は、一の事業年度において、次の各号に掲げる特定短時間勤務支援職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。</p> <p>（1）次号から第4号までに掲げる特定短時間勤務支援職員以外の特定短時間勤務支援職員 その者の1週間の勤務日の日数に応じ、次の表の日数欄に掲げる日数</p> <table border="1" data-bbox="443 1397 1358 1509"> <tr> <td>1週間の勤務日の日数</td> <td>5日</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> </tr> <tr> <td>日数</td> <td>20日</td> <td>15日</td> <td>11日</td> <td>7日</td> <td>3日</td> </tr> </table> <p>（2）当該事業年度の中途において、新たに特定短時間勤務支援職員となった者 その者の当該事業年度における在職期間及び1週間の勤務日の日数に応じ、次の表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。）</p> <table border="1" data-bbox="443 1693 1358 2022"> <thead> <tr> <th rowspan="2">在職期間</th> <th colspan="5">1週間の勤務日の日数</th> </tr> <tr> <th>5日</th> <th>4日</th> <th>3日</th> <th>2日</th> <th>1日</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1月に達するまでの期間</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> <td>1日</td> </tr> <tr> <td>1月を超え2月に達するまでの期間</td> <td>3日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> </tr> <tr> <td>2月を超え3月に達するまでの期間</td> <td>5日</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> </tr> <tr> <td>3月を超え4月に</td> <td>7日</td> <td>6日</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> </tr> </tbody> </table> | 1週間の勤務日の日数 | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 | 日数 | 20日 | 15日 | 11日 | 7日 | 3日 | 在職期間 | 1週間の勤務日の日数 | | | | | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 | 1月に達するまでの期間 | 2日 | 2日 | 2日 | 1日 | 1日 | 1月を超え2月に達するまでの期間 | 3日 | 3日 | 2日 | 2日 | 1日 | 2月を超え3月に達するまでの期間 | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 | 3月を超え4月に | 7日 | 6日 | 4日 | 3日 | 2日 |
| 1週間の勤務日の日数 | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 日数 | 20日 | 15日 | 11日 | 7日 | 3日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 在職期間 | 1週間の勤務日の日数 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1月に達するまでの期間 | 2日 | 2日 | 2日 | 1日 | 1日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1月を超え2月に達するまでの期間 | 3日 | 3日 | 2日 | 2日 | 1日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2月を超え3月に達するまでの期間 | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3月を超え4月に | 7日 | 6日 | 4日 | 3日 | 2日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | |
|--------------------|-----|-----|-----|----|----|
| 達するまでの期間 | | | | | |
| 4月を超え5月に達するまでの期間 | 8日 | 6日 | 5日 | 3日 | 2日 |
| 5月を超え6月に達するまでの期間 | 10日 | 8日 | 6日 | 4日 | 2日 |
| 6月を超え7月に達するまでの期間 | 12日 | 9日 | 7日 | 5日 | 2日 |
| 7月を超え8月に達するまでの期間 | 13日 | 10日 | 8日 | 5日 | 2日 |
| 8月を超え9月に達するまでの期間 | 15日 | 12日 | 9日 | 6日 | 3日 |
| 9月を超え10月に達するまでの期間 | 17日 | 13日 | 10日 | 6日 | 3日 |
| 10月を超え11月に達するまでの期間 | 18日 | 14日 | 10日 | 7日 | 3日 |
| 11月を超え1年未満までの期間 | 20日 | 15日 | 11日 | 7日 | 3日 |

(3) 当該事業年度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、引き続き特定短時間勤務支援職員となったもの 国等の職員となった日において新たに特定短時間勤務支援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、新たに特定短時間勤務支援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つては、基本日数）

(4) 当該事業年度の前事業年度において国等の職員であった者であつて引き続き当該事業年度に新たに特定短時間勤務支援職員となったもの又は当該事業年度の前事業年度において特定短時間勤務支援職員であった者であつて引き続き当該事業年度に国等の職員となり引き続き再び特定短時間勤務支援職員となったもの 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、その者の1週間の勤務日の日数に応じ、1号に掲げる表の日数欄に掲げる日数（以下この号において「基礎日数」という。）に当該事業年度の前事業年度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（当該日数が基礎日数を超える場合にあつては、基礎日数）を加えて得た日数から、特定短時間勤務支援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つては、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、当該事業年度の翌事業年度に繰り越すことができる。

第24条の2

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、連続して上限病気休暇日数(別表第1の上限病気休暇日数の欄に掲げる日数をいう。以下この条において同じ。)(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
- (3) 女性の特定短時間勤務支援職員が母子保健法(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

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上限病気休暇日数(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日以上の期間(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。))の日数がその者の1週間の勤務日の日数を2で除した日数(その日数に1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数。以下「基準日数」という。))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基準日数に1を加えた日数以上である期間)の特定病気休暇を使用した特定短時間勤務支援職員(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特定短時間勤務支援職員を含む。))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。))がクーリング日数(別表第1のクーリング日数の欄に掲げる日数をいう。以下この条において同じ。))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。

別表第1 (第24条の2関係)

| | 1週間の勤務日の日数 | | | | |
|----------|------------|-----|-----|-----|-----|
| | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 |
| 上限病気休暇日数 | 90日 | 70日 | 50日 | 40日 | 20日 |
| クーリング日数 | 20日 | 16日 | 12日 | 8日 | 4日 |

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上限病気休暇日数(業務上負傷等の場合は、1年)に達した場合において、上限病気休暇日数(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り、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、当該上限病気休暇日数(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上限病気休暇

| | |
|-------------|---|
| | <p>日数（業務上負傷等の場合は、1年）を超えることはできない。</p> <p>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上限病気休暇日数（業務上負傷等の場合は、1年）に達した場合において、上限病気休暇日数（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クーリング日数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上限病気休暇日数（業務上負傷等の場合は、1年）を超えることはできない。</p> <p>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。</p> <p>7 第1項ただし書及び第2項から前項までの規定は、試用期間中の特定短時間勤務支援職員には適用しない。</p> |
| <p>第25条</p> | <p>第25条 特定短時間勤務支援職員は、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。</p> <p>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。</p> <p>(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基準日数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基準日数に1を加えた日数以上である期間）の特定病気休暇</p> <p>(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。）の日数が通算してその者の1週間の勤務日の日数以上（1週間の勤務日の日数が1日である者にあっては、2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</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>5 前3項に掲げる場合のほか、必要なときは医師の診断書を提出させることがある。</p> |
| <p>第27条</p> | <p>第27条 特定短時間勤務支援職員が、次の各号の一に該当する場合（第10号及び第11号に掲げる場合にあっては、1週間の勤務日の日数が2日を超える者に限る。ただし、これらの休暇を取得できる特定短時間勤務支援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）第16条の3第2項又は第16条の6第2項の規定において準用する第6条第1項ただし書による労使協定がある場合に限る。）には、特別休暇を与えることがある。</p> <p>(1) 特定短時間勤務支援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</p> <p>(2) 特定短時間勤務支援職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国</p> |

- 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) 特定短時間勤務支援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) 特定短時間勤務支援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特定短時間勤務支援職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (6) 女性特定短時間勤務支援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特定短時間勤務支援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特定短時間勤務支援職員が、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（男性特定短時間勤務支援職員にあっては、その子の当該特定短時間勤務支援職員以外の親が当該特定短時間勤務支援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) 特定短時間勤務支援職員が妻（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) 特定短時間勤務支援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1年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。）を養育する特定短時間勤務支援職員が、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。）を養育する特定短時間勤務支援職員が、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事業年度において当該子が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) 特定短時間勤務支援職員が負傷、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 一の事業年度において当該者が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) 特定短時間勤務支援職員の親族（別表第2の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、特定短時間勤務支援職員が葬儀、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っては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間

(13) 特定短時間勤務支援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) 特定短時間勤務支援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 その者の1週間の勤務日の日数に応じ、一の事業年度の6月から12月までの期間における、次の表の日数欄に掲げる週休日、休日、代休日及び勤務時間等規程第22条第2項の規定による年次休暇を取得する日を除いて原則として連続する日数の範囲内の期間

| | | | |
|------------|----|----|----|
| 1週間の勤務日の日数 | 5日 | 4日 | 3日 |
| 日数 | 3日 | 2日 | 1日 |

(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、特定短時間勤務支援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（ウの場合にあっては、復旧作業等に従事する住居との往復に要する期間を含む。）

ア 特定短時間勤務支援職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該特定短時間勤務支援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 特定短時間勤務支援職員及び当該特定短時間勤務支援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、当該特定短時間勤務支援職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

ウ 特定短時間勤務支援職員が滅失若しくは損壊した自己又は親族の住居の復旧作業等に自ら従事することが必要なとき。

(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、特定短時間勤務支援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) 特定短時間勤務支援職員が自発的に、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 その者の1週間の勤務日の日数に応じ、一の事業年度において次の表の日数欄に掲げる日数の範囲内の期間

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

| | | | | | |
|----------|----|----|----|----|----|
| 1週間の勤務日の | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 |
| 日数 | | | | | |
| 日数 | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 |

(19) 40歳又は50歳に達した特定短時間勤務支援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、代休日及び勤務時間等規程第22条第2項の規定による年次休暇を取得する日を除いて原則として連続する5日の範囲内の期間

(20) 特定短時間勤務支援職員が不妊治療に係る通院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 一の事業年度において5日(当該通院等が体外受精その他の別に定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日)の範囲内の期間

(21) 特定短時間勤務支援職員がワークライフバランス及び業務の生産性の向上を図るため、勤務しないことが相当であると認められるとき 一の事業年度において第14号の表の日数の項に掲げる日数の範囲内の期間

別表第1

別表第1 (第24条の2関係)

| | 1週間の勤務日の日数 | | | | |
|----------|------------|-----|-----|-----|-----|
| | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 |
| 上限病気休暇日数 | 90日 | 70日 | 50日 | 40日 | 20日 |
| クーリング日数 | 20日 | 16日 | 12日 | 8日 | 4日 |

別表第2

別表第2 (第27条関係)

| 親族 | 日数 |
|--------------------|--|
| 配偶者 | 7日 |
| 父母 | |
| 子 | 5日 |
| 祖父母 | 3日(特定短時間勤務支援職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日) |
| 孫 | 1日 |
| 兄弟姉妹 | 3日 |
| おじ又はおば | 1日(特定短時間勤務支援職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日) |
| 父母の配偶者又は配偶者の父母 | 3日(特定短時間勤務支援職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日) |
| 子の配偶者又は配偶者の子 | 1日(特定短時間勤務支援職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日) |
| 祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母 | 1日(特定短時間勤務支援職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日) |
| 兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹 | 1日(特定短時間勤務支援職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日) |

| | | |
|--|------------|----|
| | おじ又はおばの配偶者 | 1日 |
|--|------------|----|

別表第4（第17条第1項関係）
（令4達78・一部改正）

| 育児・介護規程の規定 | 適用する規定 |
|------------|---|
| 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支援職員からの申出は、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支援職員</p> <p>（2） 1週間の所定勤務日数が2日以下の支援職員</p> <p>2 前項の規定は支援職員から出生時育児休業の申出があった場合について準用する。この場合において「前条第1項」とあるのは「前条第2項」と、「育児・介護休業法第6条第1項ただし書」とあるのは「育児・介護休業法第9条の3第2項により準用する同法第6条第1項ただし書」と、「1年」とあるのは「8週間」と読み替えるものとする。</p> <p>3 前項に定めるもののほか、大学は、支援職員からその養育する子について出生時育児休業申出がなされた後に、当該出生時育児休業申出をした日に養育していた子についての当該支援職員からの新たな出生時育児休業申出は、これを拒むことができる。</p> |
| 第15条 | <p>第15条 支援職員は、当該支援職員の小学校第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。</p> <p>2 前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、1週間の所定勤務日数が2日以下の支援職員からの申出は、これを拒むことができる。</p> |
| 第20条の7 | <p>第20条の7 支援職員は、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。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第16条の8第1項の規定による労使協定がある場合は、1週間の所定勤務日数が2日以下の支援職員からの請求は、これを拒むことができる。</p> |
| 第21条 | <p>第21条 支援職員は、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。</p> <p>2 前項の請求は、1週間の所定勤務日数が2日以下の支援職員は行うことができない。</p> |
| 第27条 | <p>第27条 前条の請求は、次の各号の一に該当する支援職員は、これを行うことができない。</p> <p>（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支援職員</p> <p>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。</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、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。</p> <p>ウ 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。</p> <p>(2) 正規の勤務時間の全部が深夜にある支援職員</p> <p>(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の支援職員</p> |
| 第31条 | <p>第31条 支援職員は、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（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。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第12条第2項の規定において準用する育児・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支援職員からの介護休業の申出は、これを拒むことができる。</p> <p>(1) 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない支援職員</p> <p>(2) 介護休業申出があった日から起算して93日以内に退職することが明らかな支援職員</p> <p>(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の支援職員</p> <p>3 第1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>オ 祖父母</p> <p>カ 孫</p> <p>キ 兄弟姉妹</p> <p>(2) 同居を条件とする</p> <p>ア 父母の配偶者</p> <p>イ 配偶者の父母の配偶者</p> <p>ウ 子の配偶者</p> <p>エ 配偶者の子</p> |
| 第40条 | <p>第40条 支援職員は、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。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第12条第2項の規定において準用する育児・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支援職員からの介護部分休業の申出は、これを拒むことができる。</p> <p>(1) 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない支援職員</p> <p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の支援職員</p> |
| 第43条の2 | <p>第43条の2 支援職員は、要介護者を介護するために、大学に申し出ることにより、介護休業及び介護部分休業とは別に、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「介護時間」という。）ができる。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第23条第3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支援職員からの介護時間の申出は、これを拒むことができる。</p> <p>(1) 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない支援職員</p> <p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の支援職員</p> |
| 第43の10 | <p>第43の10 支援職員は、要介護者を介護するために、大学に請求するこ</p> |

| | |
|------|---|
| | <p>とにより、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、大学は、育児・介護休業法第16条の9第1項の規定において準用する育児・介護休業法第16条の8第1項の規定による労使協定がある場合は、1週間の所定勤務日数が2日以下の支援職員からの請求は、これを拒むことができる。</p> |
| 第44条 | <p>第44条 支援職員は、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 前項の請求は、1週間の所定勤務日数が2日以下の支援職員は行うことができない。</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支援職員は、請求することができない。</p> <p>(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支援職員</p> <p>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。</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、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。</p> <p>ウ 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。</p> <p>(2) 正規の勤務時間の全部が深夜にある支援職員</p> <p>(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の支援職員</p> |