

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等新旧対照表

改正前	改正後
<p><b>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</b> (平成16年達示第83号)</p> <p>(前 略)</p> <p>第4節 特別休暇 (特別休暇の事由及び期間)</p> <p>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。</p> <p>(1)～(19) (略)</p> <p>(後 略)</p> <p><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)</p> <p>(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7号及び第10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)～(7) (略)</p> <p>(8) 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(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条第1項において子に含まれるとされる者を含む。以下次項第3号及び第6号において同じ。)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</p> <p>(9) (略)</p> <p>(10) 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(次項第4号及び第5号に掲げる場合を除く。)一の事業年度において10日の範囲内の期間</p>	<p>第27条 (同 左)</p> <p>(1)～(19) (同 左)</p> <p><u>(20) 教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 一の年において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</u></p> <p>(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7号、<u>第10号、第11号、第14号及び第15号</u>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)～(7) (同 左)</p> <p>(8) 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(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条第1項において子に含まれるとされる者を含む。以下次項 <u>第1号及び第4号</u>において同じ。)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</p> <p>(9) (同 左)</p> <p>(10) 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(次項 <u>第2号及び第3号</u>に掲げる場合を除く。)一の事業年度において10日の範囲内の期間</p> <p><u>(11) 有期雇用教職員が不妊治療に係る通院等のた</u></p>

2 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、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、これら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。）第16条の3第2項及び第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。

(1) 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女性の有期雇用教職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

(2) 女性の有期雇用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の有期雇用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。）

(3)～(8) (略)

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、

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つては、10日）の範囲内の期間

(12) 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女性の有期雇用教職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

(13) 女性の有期雇用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の有期雇用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。）

(14) 有期雇用教職員が妻（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

(15) 有期雇用教職員の妻が出産する場合であつてその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、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。）を養育する有期雇用教職員が、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

2 次の各号に掲げる場合には、有期雇用教職員（第4号及び第5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、これら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。）第16条の3第2項及び第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。

(1)～(6) (同 左)

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、

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。

(中略)

第7章 育児・介護休業等

(育児・介護休業等)

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。

(中略)

別表第8

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

第1項第12号及び第13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。

第7章 育児・介護休業等

(育児・介護休業等)

第58条 (同左)

別表第8

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1項第13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

	<p>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>2～4 (略)</p>		<p>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>2～4 (同 左)</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、<u>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。</u></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) <u>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</u></p> <p>(2) <u>育児休業により養育する子が1歳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</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、<u>次の各号の一に該当する有期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。</u></p> <p>(1) <u>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</u></p> <p>(2) <u>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</u></p> <p>2 前項に定めるもののほか、<u>育児休業により養育する子が1歳6か月に達する日(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(無期雇用教職員を除く。)</u>は、育児休業をすることができない。</p>
	(中 略)		
第17条	<p>第17条 育児部分休業は、有期雇用教職員就業規則第44条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(有期雇用教職員就業規則第54条第2項第3号に規定する保育時間を承認されている有期雇用教職員については、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、有期雇用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。</p>	第17条	<p>第17条 育児部分休業は、有期雇用教職員就業規則第44条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(有期雇用教職員就業規則第54条第2項第1号に規定する保育時間を承認されている有期雇用教職員については、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、有期雇用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。</p>
	(中 略)		
第31条	<p>第31条 有期雇用教職員は、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12条第2項の規定において準用する育児・介護休</p>	第31条	<p>第31条 (同 左)</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</p>

	<p>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、<u>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有期雇用教職員からの申出は、これを拒むことができる。</u></p> <p>3 <u>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、介護休業をすることができない。</u>  <u>(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</u>  <u>(2) 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、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</u></p> <p>4 (略)</p>		<p>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有期雇用教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) <u>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</u>  (2) <u>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有期雇用教職員</u></p> <p>3 <u>前項に定めるもののほか、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、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（無期雇用教職員を除く。）は、介護休業をすることができない。</u></p> <p>4 (同 左)</p>
(後 略)			

**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)

(前 略)

(年次休暇以外の休暇)

第46条 次の各号に掲げる場合には、時間雇用教職員（第7号 及び 第11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（第7号に掲げる場合にあつては、1週間の所定勤務日数が2日以下である者又は週以外の期間によって勤務日が定められている時間雇用教職員で1年間の勤務日が120日以下である者を除き、第11号に掲げる場合にあつては、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9号に掲げる場合にあつては、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。

(1)～(7) (略)

(8) 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（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条第1項において子

(年次休暇以外の休暇)

第46条 次の各号に掲げる場合には、時間雇用教職員（第7号、第11号、第12号、第15号及び第16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（第7号に掲げる場合にあつては、1週間の所定勤務日数が2日以下である者又は週以外の期間によって勤務日が定められている時間雇用教職員で1年間の勤務日が120日以下である者を除き、第11号に掲げる場合にあつては、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9号に掲げる場合にあつては、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。

(1)～(7) (同 左)

(8) 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（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条第1項において子

に含まれるとされる者を含む。以下 次項第3号及び第6号 において同じ。) 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

(9)・(10) (略)

(11) 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 (次項 第4号及び第5号 に掲げる場合を除く。) 次の表の1週間又は1年間の勤務日の日数欄の区分に応じ、一の事業年度において、同表の日数の項に掲げる日数の範囲内の期間

2 次の各号に掲げる場合には、時間雇用教職員 ( 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であつて、1週間の所定勤務日数が2日を超える者に限る。ただし、これら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

に含まれるとされる者を含む。以下 次項第1号及び第4号 において同じ。) 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

(9)・(10) (同 左)

(11) 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 (次項 第2号及び第3号 に掲げる場合を除く。) 次の表の1週間又は1年間の勤務日の日数欄の区分に応じ、一の事業年度において、同表の日数の項に掲げる日数の範囲内の期間

(12) 時間雇用教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場合 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つては、10日) の範囲内の期間

(13) 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女性の時間雇用教職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間

(14) 女性の時間雇用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の時間雇用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。)

(15) 時間雇用教職員が妻 (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

(16) 時間雇用教職員の妻が出産する場合であつてその出産予定日の6週間 (多胎妊娠の場合にあつては、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。) を養育する時間雇用教職員が、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

2 次の各号に掲げる場合には、時間雇用教職員 ( 第4号及び第5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であつて、1週間の所定勤務日数が2日を超える者に限る。ただし、これら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。)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。

(1) 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に産出する予定である女性の時間雇用教職員が申し出た場合 産出の日までの申し出た期間

(2) 女性の時間雇用教職員が産出した場合 産出の日の翌日から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の時間雇用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。)

(3)~(8) (略)

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号に掲げる場合においては、1日を単位として取り扱わなければならない。

(中 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。

(中 略)

別表第7 (第50条関係)

育児・介護規程の規定	適用する規定
第3条	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つては当該出生の日から当該出産予定日

第76号。以下第50条において「育児・介護休業法」という。)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。

(1)~(6) (同 左)

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、第13号及び第14号に掲げる場合においては、1日を単位として取り扱わなければならない。

第7章 育児・介護休業等

(育児・介護休業等)

第50条 (同 左)

別表第7 (第50条関係)

育児・介護規程の規定	適用する規定
第3条	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つては当該出生の日から当該出産予定日

	<p>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>2～4 (略)</p>		<p>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1項第14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>2～4 (同左)</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、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) <u>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</u></p> <p>(2) <u>育児休業により養育する子が1歳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時間雇用教職員</u></p>	第4条	<p>第4条 (同左)</p> <p>(1) <u>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</u></p> <p>(2) (同左)</p> <p>(3) (同左)</p> <p>2 前項に定めるもののほか、<u>育児休業により養育する子が1歳6か月に達する日(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時間雇用教職員(無期雇用教職員を除く。)</u>は、育児休業をすることができない。</p>
	(中略)		
第17条	第17条 育児部分休業は、時間雇用	第17条	第17条 育児部分休業は、時間雇用



	<p>教職員就業規則第38条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（時間雇用教職員就業規則第46条第2項第3号に規定する保育時間を承認されている時間雇用教職員については、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、時間雇用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。</p>		<p>教職員就業規則第38条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（時間雇用教職員就業規則第46条第2項第1号に規定する保育時間を承認されている時間雇用教職員については、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、時間雇用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。</p>
(中略)			
<p>第31条</p>	<p>第31条 時間雇用教職員は、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時間雇用教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) 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>3 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、介護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) 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、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> <p>4 (略)</p>	<p>第31条</p> <p>2</p> <p>(同左)</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) (同左)</p> <p>(3) (同左)</p> <p>3 前項に定めるもののほか、<u>介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、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（無期雇用教職員を除く。）は、介護休業をすることができない。</u></p> <p>4 (同左)</p>	
(後略)			
		<p>附則 この規程は、令和4年4月1日から施行する。</p>	