

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>第1章 総則 (目的)</p> <p>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46条第3項の規定に基づき、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。)の育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業、早出遅出勤務、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を定めることを目的とする。 (法令との関係)</p> <p>第2条 育児・介護休業等につき、この規則に定めのない事項については、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。)、その他の関係法令及び諸規程の定めるところによる。</p> <p>第2章 育児休業 (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(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>第1章 総則 (目的)</p> <p>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46条第3項の規定に基づき、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。)の育児休業、<u>出生時育児休業</u>、育児短時間勤務、育児部分休業、早出遅出勤務、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を定めることを目的とする。 (法令との関係)</p> <p>第2条 育児・介護休業等につき、この規程に定めのない事項については、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。)、その他の関係法令及び諸規程の定めるところによる。</p> <p>第2章 育児休業等 (育児休業及び出生時育児休業)</p> <p>第3条 教職員は、当該教職員の3歳に満たない子(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3歳に達する日まで育児休業(<u>次項に規定する出生時育児休業を除く。以下この項において同じ。</u>)をすることができる。ただし、当該子について、既に2回の育児休業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 教職員は、当該教職員の子について、大学に申し</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。

(1)～(3) (略)

(4) 育児休業の申出の際、両親が育児休業等により子を養育するための計画について育児休業計画書により大学に申し出た教職員が当該申出に係る育児休業をし、当該育児休業の終了後、当該教職員の育児休業申出に係る子の親である配偶者(以下この章及び次章において「配偶者」という。)が3月以上の期間にわたり当該子を常態として養育したとき(この号の規定に該当したことにより当該子について既に育児休業をしたことがある場合を除く。)。

(5) 配偶者(以下この章及び次章において「配偶者」という。)が次のいずれかに該当したとき。

イ～ニ } (略)

(育児休業の申出を拒むことができる教職員)

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教職員からの申出は、これを拒むことができる。

出ることにより、当該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出生時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2回の出生時育児休業をしたことがあるときは、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出生時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。)。

3 第1項で定める特別の事情がある場合は、次のとおりとする。

(1)～(3) (同左)

(4) 削除

(5) 当該教職員の育児休業申出に係る子の親である配偶者(以下この章及び次章において「配偶者」という。)が次のいずれかに該当したとき。

イ～ニ } (同左)

(育児休業等の申出を拒むことができる教職員)

第4条 (同左)

2 前項の規定は教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

<p>(育児休業の申出等)</p> <p>第5条 育児休業の申出は、<u>育児休業</u>をすることとする一の期間について、その初日（以下「<u>育児休業開始予定日</u>」という。）及び末日（以下「<u>育児休業終了予定日</u>」という。）を明らかにして、当該<u>育児休業開始予定日</u>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月等」という。）前の日までに、<u>育児休業申出書</u>により行うものとする。</p> <p>2 大学は、前項の規定による<u>育児休業</u>の申出に係る<u>育児休業開始予定日</u>とされた日が当該<u>育児休業</u>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<u>育児休業開始予定日</u>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、<u>育児休業開始予定日</u>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<u>育児休業</u>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、<u>育児休業開始予定日</u>とされた日から<u>育児休業</u>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<u>育児休業開始予定日</u>として指定することができる。</p> <p>(1)～(2) (略)</p> <p>(3) 配偶者が負傷又は疾病により<u>育児休業</u>申出に係る子を養育することが困難になったとき。</p> <p>(4) 配偶者が<u>育児休業</u>申出に係る子と同居しなくなったとき。</p> <p>(5)～(6) (略)</p> <p>4 大学は、<u>育児休業</u>の申出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした教職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。</p> <p>(<u>育児休業開始予定日</u>の変更)</p> <p>第6条 <u>育児休業</u>の申出をした教職員が、<u>育児休業開始予定日</u>とされた日（前条第2項又は第3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。以下この条において同じ。）の前日までに前条第3項の各号の一に該当する事情が</p>	<p>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、教職員からその<u>養育する子</u>について<u>出生時育児休業申出</u>がなされた後に、当該<u>出生時育児休業申出</u>をした日に<u>養育していた子</u>についての当該教職員からの新たな<u>出生時育児休業申出</u>は、これを拒むことができる。</p> <p>(<u>育児休業等</u>の申出等)</p> <p>第5条 <u>育児休業及び出生時育児休業</u>（以下「<u>育児休業等</u>」という。）の申出は、<u>育児休業等</u>をすることとする一の期間について、その初日（以下「<u>育児休業等開始予定日</u>」という。）及び末日（以下「<u>育児休業等終了予定日</u>」という。）を明らかにして、<u>育児休業</u>の申出をする場合にあっては当該<u>育児休業等開始予定日</u>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は2週間）前の日まで、<u>出生時育児休業</u>の申出をする場合にあっては2週間前の日まで（以下これらを「1月等」という。）に、<u>育児休業等申出書</u>により行うものとする。</p> <p>2 大学は、前項の規定による<u>育児休業等</u>の申出に係る<u>育児休業等開始予定日</u>とされた日が当該<u>育児休業等</u>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<u>育児休業等開始予定日</u>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、<u>育児休業等開始予定日</u>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<u>育児休業等</u>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、<u>育児休業等開始予定日</u>とされた日から<u>育児休業等</u>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<u>育児休業等開始予定日</u>として指定することができる。</p> <p>(1)～(2) (同 左)</p> <p>(3) 配偶者が負傷又は疾病により<u>育児休業等</u>申出に係る子を養育することが困難になったとき。</p> <p>(4) 配偶者が<u>育児休業等</u>申出に係る子と同居しなくなったとき。</p> <p>(5)～(6) (同 左)</p> <p>4 大学は、<u>育児休業等</u>の申出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした教職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。</p> <p>(<u>育児休業等開始予定日</u>の変更)</p> <p>第6条 <u>育児休業等</u>の申出をした教職員が、<u>育児休業等開始予定日</u>とされた日（前条第2項又は第3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。以下この条において同じ。）の前日までに前条第3項の各号の一に該当</p>
--	--

<p>生じた場合には、申し出ることにより、当該<u>育児休業</u>申出に係る<u>育児休業開始予定日</u>を<u>育児休業開始予定日</u>とされた日前の日に変更することができる。</p> <p>2 前項の規定による変更後の<u>育児休業開始予定日</u>とされた日が当該変更の申出のあった日の翌日から起算して1週間を経過する日前的日であるときは、大学は当該変更後の<u>育児休業開始予定日</u>とされた日から当該1週間を経過する日（1週間を経過する日が変更前の<u>育児休業開始予定日</u>とされた日後の日であるときは、変更前の<u>育児休業開始予定日</u>とされた日）までのいずれかの日を<u>育児休業開始予定日</u>として指定することができる。</p> <p>3 第1項の規定による<u>育児休業開始予定日</u>とされた日の変更は1回に限るものとする。</p> <p>4 前条第4項の規定は、<u>育児休業開始予定日</u>とされた日の変更の申出について準用する。 (<u>育児休業終了予定日</u>の変更)</p> <p>第7条 <u>育児休業</u>の申出をした教職員が、<u>育児休業終了予定日</u>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<u>育児休業終了予定日</u>を<u>育児休業終了予定日</u>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<u>育児休業終了予定日</u>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、<u>育児休業</u>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その他の<u>育児休業終了予定日</u>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<u>育児休業</u>に係る子について、<u>育児休業終了予定日</u>とされた日（第1項の規定により<u>育児休業終了予定日</u>が変更された場合にあってはその変更後の<u>育児休業終了予定日</u>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 <u>育児休業</u>の申出をした教職員が、その希望する変更後の<u>育児休業終了予定日</u>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<u>育児休業終了予定日</u>を<u>育児休業終了予定日</u>とされた日前的日に変更することができる。</p> <p>第7条の3 第5条第4項の規定は、前2条の規定による<u>育児休業終了予定日</u>とされた日の変更の申出について準用する。</p>	<p>する事情が生じた場合には、申し出ることにより、当該<u>育児休業等</u>申出に係る<u>育児休業等開始予定日</u>を<u>育児休業等開始予定日</u>とされた日前的日に変更することができる。</p> <p>2 前項の規定による変更後の<u>育児休業等開始予定日</u>とされた日が当該変更の申出のあった日の翌日から起算して1週間を経過する日前的日であるときは、大学は当該変更後の<u>育児休業等開始予定日</u>とされた日から当該1週間を経過する日（1週間を経過する日が変更前の<u>育児休業等開始予定日</u>とされた日後の日であるときは、変更前の<u>育児休業等開始予定日</u>とされた日）までのいずれかの日を<u>育児休業等開始予定日</u>として指定することができる。</p> <p>3 第1項の規定による<u>育児休業等開始予定日</u>とされた日の変更は<u>育児休業</u>又は<u>出生時育児休業</u>それぞれ1回に限るものとする。</p> <p>4 前条第4項の規定は、<u>育児休業等開始予定日</u>とされた日の変更の申出について準用する。 (<u>育児休業等終了予定日</u>の変更)</p> <p>第7条 <u>育児休業等</u>の申出をした教職員が、<u>育児休業等終了予定日</u>の1月等前の日までに申し出ることにより、当該申出に係る<u>育児休業等終了予定日</u>を<u>育児休業等終了予定日</u>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<u>育児休業等終了予定日</u>（<u>出生時育児休業</u>を除く。）とされた日の変更は特別な事情がある場合を除き、<u>休業1回につき1回</u>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、<u>育児休業等</u>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その他の<u>育児休業等終了予定日</u>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<u>育児休業等</u>に係る子について、<u>育児休業等終了予定日</u>とされた日（第1項の規定により<u>育児休業等終了予定日</u>が変更された場合にあってはその変更後の<u>育児休業等終了予定日</u>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 <u>育児休業等</u>の申出をした教職員が、その希望する変更後の<u>育児休業等終了予定日</u>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<u>育児休業等終了予定日</u>を<u>育児休業等終了予定日</u>とされた日前的日に変更することができる。</p> <p>第7条の3 第5条第4項の規定は、前2条の規定による<u>育児休業等終了予定日</u>とされた日の変更の申出について準用する。</p>
---	---

(育児休業の申出の撤回等)

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つては、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が変更された場合にあつては、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。

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。

- (1) (略)
- (2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業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。
- (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったとき。
- (4) (略)
- (5) その他育児休業の撤回時に予測することができなかっ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、育児休業をしなければその養育に著しい支障を生じるとき。

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) 育児休業申出に係る子が死亡したとき。
- (2) 育児休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消があつたとき。
- (3) 育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該育児休業申出をした教職員と当該子とが同居しないこととなったとき。
- (4) 育児休業申出に係る子が特別養子縁組の不成立等により、第3条第1項に定める子に該当しなくなったとき。
- (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の障害により、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。

(育児休業期間)

第9条 育児休業を申し出た教職員が、育児休業をす

(育児休業等の申出の撤回等)

第8条 育児休業等の申出をした教職員は、育児休業等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つては、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等開始予定日が変更された場合にあつては、当該変更後の育児休業等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、育児休業等の申出を撤回することができる。

2 前項により育児休業等の申出を撤回した教職員は、第3条第1項及び第2項の適用については、次の各号の一に該当する場合を除き、当該申出に係る育児休業をしたものとみなす。

- (1) (同 左)
- (2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業等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。
- (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業等申出に係る子と同居しなくなったとき。
- (4) (同 左)
- (5) その他育児休業等の撤回時に予測することができなかった事実が生じたことにより当該育児休業等に係る子について、育児休業等をしなければその養育に著しい支障を生じるとき。

3 育児休業等の申出がなされた後、育児休業等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、当該育児休業等の申出は、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。

- (1) 育児休業等申出に係る子が死亡したとき。
- (2) 育児休業等申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消があつたとき。
- (3) 育児休業等申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該育児休業等申出をした教職員と当該子とが同居しないこととなったとき。
- (4) 育児休業等申出に係る子が特別養子縁組の不成立等により、第3条第1項に定める子に該当しなくなったとき。
- (5) 育児休業等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の障害により、当該育児休業等申出に係る子が3歳に達するまでの間（出生時育児休業にあつては当該育児休業等申出に係る子の誕生日から起算して8週間を経過する日の翌日までの間）、当該子を養育することができない状態になったとき。

(育児休業等期間)

第9条 育児休業等を申し出た教職員が、育児休業

ることができる期間(以下「育児休業期間」という。)は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日(第7条第1項の規定により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)までの間とする。

(育児休業期間の終了等)

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3歳に達したとき。

(3) 育児休業をしている教職員について産前の休暇又は産後の休暇が開始されたとき。

(4) 育児休業をしている教職員について当該育児休業に係る子以外の子について育児休業が開始されたとき。

(5) 育児休業をしている教職員について新たに第31条の規定による介護休業が開始されたとき。

2 育児休業をしている教職員は、第8条第3項各号に掲げる事由が生じた場合には、遅滞なくその旨を大学に届出しなければならない。

3 (略)

(育児休業をしている教職員の身分)

第11条 育児休業をしている教職員は、教職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

(育児休業をしている教職員の給与)

第12条 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

2 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28条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている教職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間(これに相当する期間を含む。)がある教職員には、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当を支給する。

3 給与規程第31条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている教職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある教職員には、第1項の規定にかかわらず、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

4 給与規程第32条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている教職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間(これ

等)をすることができる期間(以下「育児休業等期間」という。)は、育児休業等開始予定日とされた日から育児休業等終了予定日とされた日(第7条第1項の規定により変更された場合にあつてはその変更後の育児休業等終了予定日とされた日)までの間とする。

(育児休業等期間の終了等)

第10条 育児休業等期間は、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) (同左)

(2) 育児休業等申出に係る子が3歳に達したとき(出生時育児休業に係る育児休業等申出にあつては、育児休業等申出に係る子の出生の日の翌日(出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては、当該出産予定日の翌日)から起算して8週間を経過したとき)。

(3) 育児休業等をしている教職員について産前の休暇又は産後の休暇が開始されたとき。

(4) 育児休業等をしている教職員について当該育児休業等に係る子以外の子について新たに育児休業等が開始されたとき。

(5) 育児休業等をしている教職員について新たに第31条の規定による介護休業が開始されたとき。

2 育児休業等をしている教職員は、第8条第3項各号に掲げる事由が生じた場合には、遅滞なくその旨を大学に届出なければならない。

3 (同左)

(育児休業等をしている教職員の身分)

第11条 育児休業等をしている教職員は、教職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

(育児休業等をしている教職員の給与)

第12条 育児休業等をしている期間については、給与を支給しない。

2 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28条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業等をしている教職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間(これに相当する期間を含む。)がある教職員には、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当を支給する。

3 給与規程第31条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業等をしている教職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある教職員には、第1項の規定にかかわらず、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

4 給与規程第32条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業等をしている教職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間

に相当する期間を含む。)がある教職員には、第1項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末特別手当を支給する。

- 5 国立大学法人京都大学年俸制教員給与規程(平成26年達示第56号。以下「年俸制教員給与規程」という。)第5条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている教職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある教職員には、第1項の規定にかかわらず、当該基準日に係る業績一時金を支給する。

(職務復帰後における給与等の取扱い)

第13条 育児休業をしていた教職員が職務に復帰した場合には、国立大学法人京都大学教職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則(平成16年4月1日総長裁定)第35条の規定によりその者の号俸を調整することができる。

(育児休業に伴う任期付教職員の採用)

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。

1～7 (略)

- 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、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。

(これに相当する期間を含む。)がある教職員には、第1項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末特別手当を支給する。

- 5 国立大学法人京都大学年俸制教員給与規程(平成26年達示第56号。以下「年俸制教員給与規程」という。)第5条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業等をしている教職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある教職員には、第1項の規定にかかわらず、当該基準日に係る業績一時金を支給する。

(職務復帰後における給与等の取扱い)

第13条 育児休業等をしていた教職員が職務に復帰した場合には、国立大学法人京都大学教職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則(平成16年4月1日総長裁定)第35条の規定によりその者の号俸を調整することができる。

(育児休業に伴う任期付教職員の採用)

第14条 大学は、第3条第1項又は第7条第1項(育児休業に限る。)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。

1～7 (同左)

- 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、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「育児休業の申出をする場合にあつては当該育児休業等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は2週間)前の日まで、出生時育児休業の申出をする場合にあつては2週間前の日まで(以下これらを「1月等」という。)」とあるのは「当該育児休業等開始予定日の前日から起算して2週間前の日まで」と、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。

<p>(1)・(2) (略)</p> <p>9 前2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。</p>	<p>(1)・(2) (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、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「<u>育児休業の申出をする場合にあつては当該育児休業等開始日から起算して1月(当該子が1歳に達している場合は2週間。)</u>前の日まで、<u>出生時育児休業の申出をする場合にあつては2週間前の日まで(以下これらを「1月等」という。)</u>」とあるのは「<u>当該育児休業等開始予定日の前日から起算して2週間前の日まで</u>」と、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。</p>
<p>10 (略)</p> <p>(中略)</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 } (略)</p> <p>(1)～(5)</p> <p>(6) 育児短時間勤務(この号の規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。)の終了後、当該育児短時間勤務をした教職員の配偶者(当該子の親であるものに限る。)が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の大学が定める方法により養育したこと(当該教職員が、当該育児短時間勤務の申出の際両親が当該方法により当該子を養育するための計画について<u>育児休業等</u>計画書により大学に申し出た場合に限る。)</p>	<p>10 (略)</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)</p> <p>(1)～(5)</p> <p>(6) 育児短時間勤務(この号の規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。)の終了後、当該育児短時間勤務をした教職員の配偶者(当該子の親であるものに限る。)が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業その他の大学が定める方法により養育したこと(当該教職員が、当該育児短時間勤務の申出の際両親が当該方法により当該子を養育するための計画について<u>育児短時間勤務</u>計画書により大学に申し出た場合に限る。)</p>
<p>(7) (略)</p> <p>(中略)</p> <p>第20条の6 } (略)</p> <p>(1)～(3)</p> <p>(4) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業</u>が開始されたとき。</p> <p>(5) } (略)</p>	<p>(7) (同左)</p> <p>(中略)</p> <p>第20条の6 } (同左)</p> <p>(1)～(3)</p> <p>(4) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業等</u>が開始されたとき。</p> <p>(5) } (同左)</p>
<p>2・3 (中略)</p> <p>第20条の10 } (略)</p> <p>(1)～(3)</p>	<p>2・3 (同左)</p> <p>第20条の10 } (同左)</p> <p>(1)～(3)</p>

<p>(4) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業</u>が開始されたとき。</p> <p>(5) (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(中略)</p> <p>第25条 } (略)</p> <p>(1)～(3) } (略)</p> <p>(4) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業</u>が開始されたとき。</p> <p>(5) } (略)</p> <p>2・3 } (略)</p> <p>(中略)</p> <p>第30条 } (略)</p> <p>(1)～(3) } (略)</p> <p>(4) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業</u>が開始されたとき。</p> <p>(5) } (略)</p> <p>2・3 } (略)</p> <p>(中略)</p> <p>(介護休業期間の終了等)</p> <p>第36条 } (略)</p> <p>(1)～(3) } (略)</p> <p>(4) 介護休業をしている教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業</u>が開始されたとき。</p> <p>(5)～(7) } (略)</p> <p>2・3 } (略)</p> <p>(中略)</p> <p>第43条の9 } (略)</p> <p>(1)・(2) } (略)</p> <p>(3) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業</u>が開始されたとき。</p> <p>(4) } (略)</p> <p>2・3 } (略)</p> <p>(中略)</p> <p>第43条の13 } (略)</p> <p>(1)・(2) } (略)</p> <p>(3) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業</u>が開始されたとき。</p> <p>(4) } (略)</p> <p>2・3 } (略)</p> <p>(中略)</p> <p>第47条 } (略)</p> <p>(1)・(2) } (略)</p> <p>(3) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業</u>が開始されたとき。</p> <p>(4) } (略)</p> <p>2・3 } (略)</p> <p>(中略)</p> <p>第52条 } (略)</p> <p>(1)・(2) } (略)</p> <p>(3) 請求を行った教職員について新たに第3条の</p>	<p>(4) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業等</u>が開始されたとき。</p> <p>(5) (同左)</p> <p>2・3 (同左)</p> <p>第25条 } (同左)</p> <p>(1)～(3) } (同左)</p> <p>(4) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業等</u>が開始されたとき。</p> <p>(5) } (同左)</p> <p>2・3 } (同左)</p> <p>第30条 } (同左)</p> <p>(1)～(3) } (同左)</p> <p>(4) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業等</u>が開始されたとき。</p> <p>(5) } (同左)</p> <p>2・3 } (同左)</p> <p>(介護休業期間の終了等)</p> <p>第36条 } (同左)</p> <p>(1)～(3) } (同左)</p> <p>(4) 介護休業をしている教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業等</u>が開始されたとき。</p> <p>(5)～(7) } (同左)</p> <p>2・3 } (同左)</p> <p>第43条の9 } (同左)</p> <p>(1)・(2) } (同左)</p> <p>(3) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業等</u>が開始されたとき。</p> <p>(4) } (同左)</p> <p>2・3 } (同左)</p> <p>第43条の13 } (同左)</p> <p>(1)・(2) } (同左)</p> <p>(3) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業等</u>が開始されたとき。</p> <p>(4) } (同左)</p> <p>2・3 } (同左)</p> <p>第47条 } (同左)</p> <p>(1)・(2) } (同左)</p> <p>(3) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による<u>育児休業等</u>が開始されたとき。</p> <p>(4) } (同左)</p> <p>2・3 } (同左)</p> <p>第52条 } (同左)</p> <p>(1)・(2) } (同左)</p> <p>(3) 請求を行った教職員について新たに第3条の</p>
---	--

規定による育児休業が開始されたとき。

- (4) } (略)
2・3 }
(後 略)

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)

(前 略)

(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)～(8) (略)

(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)～(20) (略)

(後 略)

規定による育児休業等が開始されたとき。

- (4) } (同 左)
2・3 }

附 則 (令和4年達示第77号) 抄

(施行期日)

- 1 この規程は、令和4年10月1日から施行する。
(経過措置)
- 2 この規程の施行日前に開始した育児休業(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つ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)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。)の改正後の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第3条第1項及び第2項の規定の適用については、同条第2項の規定による申出によりした同項に規定する出生時育児休業とみなす。

(特別休暇の事由及び期間)

第27条 } (同 左)

(1)～(8) }

(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つては、14週間)前の日から当該出産の日後1年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)～(20) (同 左)

附 則 (令和4年達示第77号) 抄

(施行期日)

- 1 この規程は、令和4年10月1日から施行する。
(経過措置)
- 3 令和3年10月2日以降に配偶者が出産した教職員であつて、改正前の国立大学法人京都大学教職

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)

(前略)

(退職手当の調整額)

第7条の4 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間(第5条の2第2項(第8条の2及び第8条の3の規定により読み替えて適用する場合を含む。)に規定する基礎在職期間をいう。第13条及び第17条を除き、以下同じ。)の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月(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。)、同規則第48条第3号の規定による停職、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)第3条第1項の規定による育児休業(以下「育児休業」という。)、同規程第14条の2第1項の規定による育児短時間勤務(以下「育児短時間勤務」という。)、国立大学法人京都大学教職員の自己啓発等休業に関する規程(平成20年達示第77号)第2条第4項の規定による自己啓発等休業(以下「自己啓発等休業」という。))又は国立大学法人京都大学教職員の配偶者同行休業に関する規程(平成27年達示第24号)第2条第3項の規定による配偶者同行休業(以下「配偶者同行休業」という。))により現実に職務をとることを要しない期間のある月(現実に職務をとることを要する日のあった月を除く。以下「休職月等」という。)のうちその者が属していた次の各号に掲げる教職員の区分(以下「教職員の区分」という。)が同一である休職月等がある休職月等にあつては教職員の区分が同一である休職月等ごとにそれぞれの最初の休職月等から順次に数えてその月数の2分の1(育児休業をした期間(当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。))又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1)に相当する数(当該相当する数に1未満の端数があるときは、これを切り上げた数)になるまでにある休職月等(就業規則第15条第1項第4号の規定による専従休職(以下「専従休職」という。))をした期間、自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。))をした期間、配偶者同行休業をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間(同条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあつては、通算された休職の期間)が3年を超

員の勤務時間、休暇等に関する規程第27条第9号に定める特別休暇の残日数があるものは、当該出産の日以後1年を経過する日までの期間における当該残日数の範囲内の期間に限り、当該特別休暇を取得することができるものとする。

(退職手当の調整額)

第7条の4 退職した者に対する退職手当の調整額は、その者の基礎在職期間(第5条の2第2項(第8条の2及び第8条の3の規定により読み替えて適用する場合を含む。)に規定する基礎在職期間をいう。第13条及び第17条を除き、以下同じ。)の初日の属する月からその者の基礎在職期間の末日の属する月までの各月(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。)、同規則第48条第3号の規定による停職、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)第3条第1項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。)、同規程第14条の2第1項の規定による育児短時間勤務(以下「育児短時間勤務」という。))、国立大学法人京都大学教職員の自己啓発等休業に関する規程(平成20年達示第77号)第2条第4項の規定による自己啓発等休業(以下「自己啓発等休業」という。))又は国立大学法人京都大学教職員の配偶者同行休業に関する規程(平成27年達示第24号)第2条第3項の規定による配偶者同行休業(以下「配偶者同行休業」という。))により現実に職務をとることを要しない期間のある月(現実に職務をとることを要する日のあった月を除く。以下「休職月等」という。)のうちその者が属していた次の各号に掲げる教職員の区分(以下「教職員の区分」という。)が同一である休職月等がある休職月等にあつては教職員の区分が同一である休職月等ごとにそれぞれの最初の休職月等から順次に数えてその月数の2分の1(育児休業等をした期間(当該育児休業等に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。))又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1)に相当する数(当該相当する数に1未満の端数があるときは、これを切り上げた数)になるまでにある休職月等(就業規則第15条第1項第4号の規定による専従休職(以下「専従休職」という。))をした期間、自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。))をした期間、配偶者同行休業をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間(同条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあつては、通算された休

える場合は、3年を超える日以後の期間の休職月等)、退職した者が属していた教職員の区分が同一である休職月等がない休職月等にあつては、当該休職月等を除く。)ごとに当該各月に教職員の区分に応じて当該各号に定める額(以下「調整月額」という。)のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額(当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額)を合計した額とする。

(1)～(11)
2～5 } (略)

(中略)

(勤続期間の計算)

第8条
2・3 } (略)

4 前3項の規定による在職期間のうち、休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1(育児休業をした期間(当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。)又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1)に相当する月数(専従休職をした期間、自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。)をした期間、配偶者同行休業をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間(同条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあつては、通算された休職の期間)が3年を超える場合は、3年を超える日以後の期間の月数)を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。

5～7 (略)

(63歳年度末日の翌日以後の退職者に係る特例)

第8条の2 } (略)
第8条の3 }

(後略)

京都大学教員の任期に関する規程

(平成10年達示第23号)

(前略)

第4条 この規程に基づき任期を定めて雇用された教員(別表第3に掲げる教育研究組織の職に雇用される場合にあつては、大学が特に認めた計画によるものに限る。)が、その任期の期間中において、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)第3条第1項若しくは第31条第1項の規定により育児休業若しくは介護休業をする場合又は国立大学法人京都大

職の期間)が3年を超える場合は、3年を超える日以後の期間の休職月等)、退職した者が属していた教職員の区分が同一である休職月等がない休職月等にあつては、当該休職月等を除く。)ごとに当該各月に教職員の区分に応じて当該各号に定める額(以下「調整月額」という。)のうちその額が最も多いものから順次その順位を付し、その第1順位から第60順位までの調整月額(当該各月の月数が60月に満たない場合には、当該各月の調整月額)を合計した額とする。

(1)～(11)
2～5 } (同左)

(勤続期間の計算)

第8条
2・3 } (同左)

4 前3項の規定による在職期間のうち、休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1(育児休業等をした期間(当該育児休業等に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。)又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1)に相当する月数(専従休職をした期間、自己啓発等休業(教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。)をした期間、配偶者同行休業をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間(同条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあつては、通算された休職の期間)が3年を超える場合は、3年を超える日以後の期間の月数)を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。

5～7 (同左)

(63歳年度末日の翌日以後の退職者に係る特例)

第8条の2 } (別添)
第8条の3 }

附則(令和4年達示第77号)抄

(施行期日)

1 この規程は、令和4年10月1日から施行する。

第4条 この規程に基づき任期を定めて雇用された教員(別表第3に掲げる教育研究組織の職に雇用される場合にあつては、大学が特に認めた計画によるものに限る。)が、その任期の期間中において、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)第3条第1項・第2項若しくは第31条第1項の規定により育児休業、出生時育児休業若しくは介護休業をする場合又は国立大学

<p>学教職員の配偶者同行休業に関する規程（平成27年達示第24号）第3条第1項の規定により配偶者同行休業をする場合は、当該部局の定めるところにより、育児休業、介護休業又は配偶者同行休業をした日数の範囲において適当と認める日数を任期の期間に算入しないことができる。この場合における当該教員の任期の終期は、当該任期の終期の翌日を起算日として、当該任期に算入しない日数と同一の日数が経過する日とする。</p> <p>（後 略）</p>	<p>法人京都大学教職員の配偶者同行休業に関する規程（平成27年達示第24号）第3条第1項の規定により配偶者同行休業をする場合は、当該部局の定めるところにより、育児休業、<u>出生時育児休業</u>、介護休業又は配偶者同行休業をした日数の範囲において適当と認める日数を任期の期間に算入しないことができる。この場合における当該教員の任期の終期は、当該任期の終期の翌日を起算日として、当該任期に算入しない日数と同一の日数が経過する日とする。</p> <p>附 則（令和4年達示第77号） 抄 （施行期日）</p> <p>1 この規程は、令和4年10月1日から施行する。</p>
---	--

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8条の2 63歳年度末日の翌日以後に退職し、又は解雇された教職員（教員就業特例規則第8条又は次条の規定に該当するもの及び63歳年度末日において年俸制教員給与規程の適用を受ける者を除く。）に対する次の表の左欄に掲げる規定の適用については、これらの規程中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
	(略)	
第8条第4項	前3項の規定による在職期間のうち、休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1（育児休業等をした期間（当該育児休業等に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1）に相当する月数（専従休職をした期間、自己啓発等休業（教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。）をした期間、配偶者同行休業をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間（同条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあっては、通算された休職の期間）が3年を超える場合は、3年を超える日以後の期間の月数）を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。	次の各号に掲げる月数を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。 (1) 前3項の規定による在職期間のうち、63歳年度末日以前の期間において休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1（育児休業等をした期間（当該育児休業等に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1）に相当する月数（専従休職をした期間、自己啓発等休業（教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。）をした期間、配偶者同行休業をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間（同条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあっては、通算された休職の期間）が3年を超える場合は、3年を超える日以後の期間の月数） (2) 前3項の規定による在職期間のうち、63歳年度末日の翌日以後の期間において就業規則第15条第1項第2号若しくは第5号の規定による休職（第5号の規定による休職にあっては、総長が定めるものに限る。）又は就業規則第48条第3号の規定による停職により現実に職務をとることを要しない期間のある月数（現実に職務をとることを要する日のあった月を除く。）が1以上あったときは、その月数の2分の1 (3) 63歳年度末日の翌日の属する月から退職し、又は解雇された日の属する月までの月数
	(略)	

第8条の3 役員等若しくは法人等に使用される者が63歳年度末日の翌日以後に引き続き教職員となり、又は国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）第2条第1項に規定する職員が63歳年度末日の翌日以後に次条第1項若しくは第2項の規定に該当して引き続き教職員となった場合（当該法人等、国若しくは同条第1項に規定する行政執行法人から役員退職手当規程による退職手当、これに相当する給与若しくはこの規程による退職手当に相当する給与の支給を受けている場合、63歳年度末日において法人等に使用される者又は次条第1項に規定する国家公務員等として年俸制教員給与規程に相当する規程等の適用を受けている場合及び次項の規定に該当する場合を除く。）におけるその者に対する次の表の左欄に掲げる規定の適

用については、これらの規程中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
	(略)	
第8条第4項	前3項の規定による在職期間のうち、休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1（育児休業等をした期間（当該育児休業等に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1）に相当する月数（専従休職をした期間、自己啓発等休業（教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。）をした期間、配偶者同行休業をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間（同条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあっては、通算された休職の期間）が3年を超える場合は、3年を超える日以後の期間の月数）を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。	次の各号に掲げる月数を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。 (1) 前3項の規定による在職期間のうち、教職員となった日以前の期間において休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1（育児休業等をした期間（当該育児休業等に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1）に相当する月数（専従休職をした期間、自己啓発等休業（教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。）をした期間、配偶者同行休業をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間（同条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあっては、通算された休職の期間）が3年を超える場合は、3年を超える日以後の期間の月数） (2) 前3項の規定による在職期間のうち、教職員となった日以後の期間において就業規則第15条第1項第2号若しくは第5号の規定による休職（第5号の規定による休職にあっては、総長が定めるものに限る。）又は就業規則第48条第3号の規定による停職により現実に職務をとることを要しない期間のある月数（現実に職務をとることを要する日のあった月を除く。）が1以上あったときは、その月数の2分の1 (3) 教職員となった日の属する月から退職し、又は解雇された日の属する月までの月数
	(略)	

2 法人等に使用される者（その者の職に係る平成16年3月31日における定年年齢が満63歳である法人等に使用されるものに限る。）が63歳年度末日の翌日以後に引き続き教職員となり、又は国家公務員退職手当法第2条第1項に規定する職員が63歳年度末日以後に定年により退職し、その翌日に次条第1項若しくは第2項の規定に該当して引き続き教職員となった場合（当該法人等、国又は同条第1項に規定する行政執行法人からこの規程による退職手当に相当する給与の支給を受けている場合及び63歳年度末日において法人等に使用される者又は次条第1項に規定する国家公務員等として年俸制教員給与規程に相当する規程等の適用を受けている場合を除く。）におけるその者に対する次の表の左欄に掲げる規定の適用については、これらの規程中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句に読み替えるものとする。

読み替える規定	読み替えられる字句	読み替える字句
	(略)	
第8条第4項	前3項の規定による在職期間のうち、休職月等が1以上あったとき	次の各号に掲げる月数を前3項の規定により計算した在職期間から除算する。

	<p>は、その月数の2分の1（育児休業等をした期間（当該育児休業等に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1）に相当する月数（専従休職をした期間、自己啓発等休業（教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。）をした期間、配偶者同行休業をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間（同条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあっては、通算された休職の期間）が3年を超える場合は、3年を超える日以後の期間の月数）を前3項の規定により計算した在职期間から除算する。</p>	<p>(1) 前3項の規定による在职期間のうち、63歳年度末日等以前の期間において休職月等が1以上あったときは、その月数の2分の1（育児休業等をした期間（当該育児休業等に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）又は育児短時間勤務をした期間については、3分の1）に相当する月数（専従休職をした期間、自己啓発等休業（教職員としての職務に特に有用であると認められるものを除く。）をした期間、配偶者同行休業をした期間又は就業規則第16条第1項の規定による休職期間（同条第2項の規定により休職期間を通算する場合にあっては、通算された休職の期間）が3年を超える場合は、3年を超える日以後の期間の月数）</p> <p>(2) 前3項の規定による在职期間のうち、63歳年度末日等の翌日以後の期間において就業規則第15条第1項第2号若しくは第5号の規定による休職（第5号の規定による休職にあっては、総長が定めるものに限る。）又は就業規則第48条第3号の規定による停職により現実に職務をとることを要しない期間のある月数（現実に職務をとることを要する日のあった月を除く。）が1以上あったときは、その月数の2分の1</p> <p>(3) 63歳年度末日等の翌日の属する月から退職し、又は解雇された日の属する月までの月数</p>
(略)		