

国立大学法人京都大学特定有期雇用教職員就業規則等新旧対照表

改 正 前	改 正 後								
<p>国立大学法人京都大学特定有期雇用教職員就業規則 (平成18年達示第21号)</p> <p>(前 略)</p> <p>(準用)</p> <p>第24条 第6条の2、第19条の2及び第20条の規定は、特定職員に準用する。この場合において、就業規則第46条第3項の規定により特定職員に準用する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。)の適用については、「教職員」とあるのは「特定職員」と読み替えるほか、別表第2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>2 } (略)</p> <p>3 }</p> <p>4 第1項の規定にかかわらず、短時間勤務特定職員に係る就業規則第40条の規定により特定職員に準用す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。</p> <p>(中 略)</p> <p>(年度一時金)</p> <p>第31条 } (略)</p> <p>2 }</p> <p>3 }</p> <p>4 第2項第1号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3号の規定による停職の期間又は育児・介護規程により育児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。</p> <p>5 (略)</p> <p>(中 略)</p> <p>別表第2 (第24条第1項関係)</p>	<p>(準用)</p> <p>第24条 } (同 左)</p> <p>2 }</p> <p>3 }</p> <p>4 }</p> <p>(年度一時金)</p> <p>第31条 } (同 左)</p> <p>2 }</p> <p>3 }</p> <p>4 第2項第1号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3号の規定による停職の期間又は育児・介護規程により育児休業及び出生時育児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。</p> <p>5 (同 左)</p> <p>別表第2 (第24条第1項関係)</p>								
<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">育児・介護規程の規定</th> <th style="width: 85%;">適用する規定</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">第4条</td> <td> <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特定職員からの申出は、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特定職員</p> <p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の特定職員</p> </td> </tr> </tbody> </table>	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特定職員からの申出は、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特定職員</p> <p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の特定職員</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">育児・介護規程の規定</th> <th style="width: 85%;">適用する規定</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">第4条</td> <td> <p>第4条 (同 左)</p> <p>2 前項の規定は特定職員から出</p> </td> </tr> </tbody> </table>	育児・介護規程の規定	適用する規定	第4条	<p>第4条 (同 左)</p> <p>2 前項の規定は特定職員から出</p>
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特定職員からの申出は、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特定職員</p> <p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の特定職員</p>								
育児・介護規程の規定	適用する規定								
第4条	<p>第4条 (同 左)</p> <p>2 前項の規定は特定職員から出</p>								

	(略)

別表第3 (第24条第4項関係)

勤務時間等 規程の規定	適用する規定
	(略)
第27条	<p>第27条 短時間勤務特定職員が、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つては、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短時間勤務特定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)～(8) (略)</p> <p>(9) 短時間勤務特定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。)を養育する短時間勤務特定職員が、これらの子の養育のた</p>

	<p>生時育児休業の申出があつ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、特定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特定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>
	(同 左)

別表第3 (第24条第4項関係)

勤務時間等 規程の規定	適用する規定
	(同 左)
第27条	<p>第27条 (同 左)</p> <p>(1)～(8) (同 左)</p> <p>(9) 短時間勤務特定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。)を養育する短時間勤務特定職員が、これらの子の養育のた</p>

	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)～(19) (略)
	(略)

	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)～(19) (同 左)
	(同 左)

附 則 (令和4年達示第78号)
この規則は、令和4年10月1日から施行する。

国立大学法人京都大学支援職員就業規則
(令和4年達示第3号)

(前 略)

(賞与)

第12条 } (略)
2 }

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)～(3) (略)

(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)・(6) } (略)
4・5 }

(中 略)

(勤務時間、休日及び休暇等)

第15条 (略)

2 前項ただし書き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。

(中 略)

(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 育児休業をしてい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。

(賞与)

第12条 } (同 左)
2 }
3 }

(1)～(3) }

(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)・(6) } (同 左)
4・5 }

(勤務時間、休日及び休暇等)

第15条 (同 左)

2 前項ただし書き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。

(育児・介護休業等)

第17条 (同 左)

2 育児休業等をしてい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 (略)
 (中 略)
 (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・3 (略)
 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。
 (中 略)

別表第3（第15条第2項関係）

勤務時間等規程の規定	適用する規定
	(略)
第27条	<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つては、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)～(8) (略)</p> <p>(9) 特定短時間勤務支援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<u>8週間</u>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</p>

3 (同 左)
 (退職一時金)
 第19条 (同 左)
 2・3 (同 左)
 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。

別表第3（第15条第2項関係）

勤務時間等規程の規定	適用する規定
	(同 左)
第27条	<p>第27条 (同 左)</p> <p>(1)～(8) (同 左)</p> <p>(9) 特定短時間勤務支援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<u>1年間</u>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</p>

	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)～(20) (略)
	(略)

別表第4 (第17条第1項関係)

育児・介護規程の規定	適用する規定
第4条	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。 (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 (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の支援職員
	(略)

	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)～(20) (同 左)
	(同 左)

別表第4 (第17条第1項関係)

育児・介護規程の規定	適用する規定
第4条	第4条 (同 左)
	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。 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。
	(同 左)

附 則 (令和4年達示第78号)
この規則は、令和4年10月1日から施行する。

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)

(前略)

(年次休暇以外の休暇)

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、第10号、第11号、第14号及び第15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。

(1)～(14) (略)

(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

2～4 (略)

(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

(年次休暇以外の休暇)

第54条 (同左)

(1)～(14) (同左)

(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

2～4 (同左)

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、出生時育児休業、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。

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(次項に規定する <u>出生時育児休業</u> を除く。以下この項において同

	<p>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、<u>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。）。</u></p>	<p>じ。）をすることができる。ただし、<u>当該子が1歳に達する日（以下（「1歳到達日」という。）までの期間内に2回の育児休業をした場合には、当該子について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。）。</u></p> <p>2 <u>有期雇用教職員は、当該有期雇用教職員の子について、大学に申し出ることにより、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4週間を限度として有期雇用教職員（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</u></p>
--	---	---

	<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。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(4) <u>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有期雇用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、当該有期雇用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。）。</u></p> <p>(5) <u>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の終了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、再度の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。</u></p> <p>(6)・(7) (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<u>1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）</u>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。この場合において、準用</p>		<p>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。）。</p> <p>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。</p> <p>(1)～(3) (同 左)</p> <p>(4) <u>削除</u></p> <p>(5) <u>当該有期雇用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の終了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、再度の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。</u></p> <p>(6)・(7) (同 左)</p> <p>4 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<u>1歳到達日</u>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でかつ当該子の<u>1歳到達日後の期間</u>において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合（第1項で定める特別な事情がある場合には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</p>
--	--	--	---

	<p>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っては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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>4 (略)</p>		<p>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。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っては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。</p> <p>(1)・(2) (同左)</p> <p><u>(3) 前項第1号から第3号までに掲げる場合に該当した場合</u></p> <p>5 (同左)</p>
第4条	<p>第4条 } (略)</p> <p>2 }</p>	第4条	<p>第4条 } (同左)</p> <p>2 }</p> <p>3 第1項の規定は有期雇用教職員から出生時育児休業の申出があつ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年以内」とあるのは「8週間以内」と読み替えるものとする。</p> <p>4 前項に定めるもののほか、出生時育児休業により養育する子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から6月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない有期雇用教職員は出生時育児休業をすることができない。</p> <p>5 前2項に定めるもののほか、有期雇用教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有期雇用教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>

<p>第8条</p>	<p>第8条 <u>育児休業</u>の申出をした有期雇用教職員は、<u>育児休業開始予定日</u>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<u>育児休業開始予定日</u>が変更された場合にあつては、当該変更後の<u>育児休業開始予定日</u>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、<u>育児休業</u>の申出を撤回することができる。</p> <p>2 前項により<u>育児休業</u>の申出を撤回した場合、当該<u>育児休業</u>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、<u>第3条第1項</u>の規定にかかわらず、<u>育児休業</u>の申出をすることができない。</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>3 <u>育児休業</u>の申出がなされた後、<u>育児休業開始予定日</u>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<u>育児休業</u>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。</p> <p>(1) <u>育児休業</u>申出に係る子が死亡したとき。</p> <p>(2) <u>育児休業</u>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ったとき。</p> <p>(3) <u>育児休業</u>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<u>育児休業</u>申出をした有期雇用教職員と当該子とが同居しないこととなったとき。</p> <p>(4) <u>育児休業</u>申出に係る子が特別養子縁組の不成立等により、<u>第3条第1項</u>に定める子に該当しなくなったとき。</p>	<p>第8条</p>	<p>第8条 <u>育児休業等</u>の申出をした有期雇用教職員は、<u>育児休業等開始予定日</u>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<u>育児休業等開始予定日</u>が変更された場合にあつては、当該変更後の<u>育児休業等開始予定日</u>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、<u>育児休業等</u>の申出を撤回することができる。</p> <p>2 前項の規定により<u>育児休業等</u>の申出を撤回した有期雇用教職員は、<u>第3条第1項</u>ただし書及び<u>第2項</u>ただし書の規定の適用については、当該申出に係る<u>育児休業等</u>をしたものをみなす。</p> <p>3 <u>第1項</u>により<u>第3条第4項</u>又は<u>第5項</u>の<u>育児休業等</u>の申出を撤回した場合、当該<u>育児休業</u>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、<u>第3条第4項</u>及び<u>第5項</u>の規定にかかわらず、<u>育児休業</u>の申出をすることができない。</p> <p>(1)～(5) (同 左)</p> <p>4 <u>育児休業等</u>の申出がなされた後、<u>育児休業等開始予定日</u>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<u>育児休業等</u>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なければならない。</p> <p>(1) <u>育児休業等</u>申出に係る子が死亡したとき。</p> <p>(2) <u>育児休業等</u>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ったとき。</p> <p>(3) <u>育児休業等</u>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<u>育児休業等</u>申出をした有期雇用教職員と当該子とが同居しないこととなったとき。</p> <p>(4) <u>育児休業等</u>申出に係る子が特別養子縁組の不成立等により、<u>第3条第1項</u>に定める子に該当しなくなったとき。</p>
------------	---	------------	---

	(5) <u>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。</u>		(5) <u>育児休業等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、当該育児休業等申出に係る子が1歳に達するまでの間（出生時育児休業にあっ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。</u>
第9条	<p>第9条 <u>育児休業を申し出た有期雇用教職員が、育児休業をす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。</u></p> <p>2 有期雇用教職員の養育する子について、当該有期雇用教職員の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第3条の規定の適用については、同条第1項中「1歳に満たない子」とあるのは「1歳に満たない子（第9条第2項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあつては、1歳2か月に満たない子）」と、第3条第3項中「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。）」とあるのは「<u>が当該子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）（当該有期雇用教職員が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（同条第2項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<u>育児休業終了予定日</u>とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該有期雇用教職員の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（同</u></p>	第9条	<p>第9条 <u>育児休業等を申し出た有期雇用教職員が、育児休業等ができる期間（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。</u></p> <p>2 有期雇用教職員の養育する子について、当該有期雇用教職員の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第3条の規定の適用については、同条第1項中「1歳に満たない子」とあるのは「1歳に満たない子（第9条第2項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により<u>育児休業等</u>をする場合にあつては、1歳2か月に満たない子）」と、第3条第3項中「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。）」とあるのは「<u>が当該子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）（当該有期雇用教職員が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（同条第2項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<u>育児休業等終了予定日</u>とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業等終了予定日とされた日）において育児休業等をしている場合又は当該有期雇用教職員の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第</u></p>

	<p>条第2項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<u>育児休業終了予定日</u>とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該<u>育児休業終了予定日</u>とされた日」と、第3条第3項ただし書中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日(当該配偶者が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(同条第2項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<u>育児休業終了予定日</u>とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該<u>育児休業終了予定日</u>とされた日)」とする。</p>		<p>1項(同条第2項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<u>育児休業等終了予定日</u>とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該<u>育児休業等終了予定日</u>とされた日」と、第3条第3項ただし書中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日(当該有期雇用教職員が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(同条第2項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<u>育児休業等終了予定日</u>とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該<u>育児休業等終了予定日</u>とされた日)」とする。</p>
	3 (略)		3 (同左)
第10条	<p>第10条 <u>育児休業期間</u>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。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) <u>育児休業申出に係る子が1歳に達したとき。</u></p> <p>(3) <u>育児休業</u>をしている有期雇用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。</p> <p>(4) <u>育児休業</u>をしている有期雇用教職員について<u>当該育児休業に係る子以外の子について育児休業</u>が開始されたとき。</p> <p>(5) <u>育児休業</u>をしている有期雇用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。</p>	第10条	<p>第10条 <u>育児休業等期間</u>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。</p> <p>(1) (同左)</p> <p>(2) <u>育児休業等申出に係る子が1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、<u>育児休業等申出に係る子の出生の日</u>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。)</u></p> <p>(3) <u>育児休業等</u>をしている有期雇用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。</p> <p>(4) <u>育児休業等</u>をしている有期雇用教職員について新たに<u>育児休業等</u>が開始されたとき。</p> <p>(5) <u>育児休業等</u>をしている有期雇用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。</p> <p>2 <u>出生時育児休業に係る育児休業等期間</u>は、前項の規定のほか、<u>出生時育児休業申出に係る子の出生の日(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)以後に出</u></p>

<p>2 育児休業をしている有期雇用教職員は、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。</p> <p>3 (略)</p>	<p>生時育児休業をする日数が28日に達した日に終了する。</p> <p>3 育児休業等をしている有期雇用教職員は、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。</p> <p>4 (同左)</p>
<p style="text-align: center;">国立大学法人京都大学時間雇用教職員就業規則</p> <p style="text-align: center;">(平成17年達示第38号)</p> <p>(前略)</p> <p>(年次休暇以外の休暇)</p> <p>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。</p> <p>(1)～(15) (略)</p> <p>(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<u>8週間</u>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</p> <p>2～4 (略)</p> <p>(中略)</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</p>	<p style="text-align: center;">附 則 (令和4年達示第78号)</p> <p style="text-align: center;">この規則は、令和4年10月1日から施行する。</p> <p>(年次休暇以外の休暇)</p> <p>第46条</p> <p style="text-align: center;">(同左)</p> <p>(1)～(15)</p> <p>(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<u>1年間</u>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</p> <p>2～4 (同左)</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50条 時間雇用教職員の育児休業、<u>出生時育児休業</u>、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</p>

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

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>

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。

別表第7

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(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。)をすることができる。ただし、当該子が1歳に達する日(以下(「1歳到達日」という。))までの期間内に2回の育児休業をした場合には、当該子について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 時間雇用教職員は、当該時間雇用教職員の子について、大学に申し出ることにより、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</p>

	<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。</p> <p>(1)～(3) (略)</p> <p>(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時間雇用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、当該時間雇用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。)</p> <p>(5) 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の終了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、再度の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。</p>		<p>(<u>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。</u>)の期間内に4週間を限度として時間雇用教職員(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、「<u>時間雇用教職員就業規則</u>」という。)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。)</p> <p>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。</p> <p>(1)～(3) (同 左)</p> <p>(4) 削除</p> <p>(5) 当該時間雇用教職員の育児休業申出に係る子の配偶者(以下この章及び次章において「配偶者」という。)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の終了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</p>
--	---	--	--

	<p>(6)～(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<u>1歳に達する日</u>（以下「<u>1歳到達日</u>」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。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。</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>4 (略)</p>		<p>について、再度の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。</p> <p>(6)～(7) (同左)</p> <p>4 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<u>1歳到達日</u>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で、かつ、当該子の<u>1歳到達日後の期間</u>において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合（第1項で定める特別な事情がある場合には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。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。</p> <p>(1)・(2) (同左)</p> <p>(3) <u>前項第1号から第3号までに掲げる場合に該当した場合</u></p> <p>5 (同左)</p>
第4条	<p>第4条 } (略)</p> <p>2 }</p>	第4条	<p>第4条 } (同左)</p> <p>2 }</p> <p>3 第1項の規定は時間雇用教職員から出生時育児休業の申出があつ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年以内」とあるのは「8週間</p>

			<p>以内」と読み替えるものとする。</p> <p>4 前1項に定めるもののほか、<u>出生時育児休業により養育する子の出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から6月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかな時間雇用教職員は出生時育児休業をすることができない。</u></p> <p>5 前2項に定めるもののほか、<u>時間雇用教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時間雇用教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。</u></p>
第8条	<p>第8条 <u>育児休業の申出をした時間雇用教職員は、<u>育児休業開始予定日</u>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っては、当該大学の指定した日、第6条第1項の規定により<u>育児休業開始予定日</u>が変更された場合にあっては、当該変更後の<u>育児休業開始予定日</u>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、<u>育児休業の申出を撤回</u>することができる。</u></p> <p>2 前項により<u>育児休業の申出を撤回</u>した場合、当該<u>育児休業の申出に係る子</u>については、次の各号の一に該当する場合を除き、<u>第3条第1項の規定にかかわらず、<u>育児休業の申出</u>をすることができない。</u></p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>3 <u>育児休業の申出がなされた後、<u>育児休業開始予定日</u>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<u>育児休業の申出は、されな</u></u></p>	第8条	<p>第8条 <u>育児休業等の申出をした時間雇用教職員は、<u>育児休業等開始予定日</u>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っては、当該大学の指定した日、第6条第1項の規定により<u>育児休業等開始予定日</u>が変更された場合にあっては、当該変更後の<u>育児休業等開始予定日</u>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、<u>育児休業等の申出を撤回</u>することができる。</u></p> <p>2 前項の規定により<u>育児休業等の申出を撤回</u>した<u>有期雇用教職員は、第3条第1項ただし書及び第2項ただし書の規定の適用については、当該申出に係る<u>育児休業等</u>をしたものをみなす。</u></p> <p>3 第1項により<u>第3条第4項又は第4項の<u>育児休業等の申出を撤回</u>した場合、当該<u>育児休業等の申出に係る子</u>については、次の各号の一に該当する場合を除き、<u>第3条第4項及び第5項の規定にかかわらず、<u>育児休業等の申出</u>をすることができない。</u></u></p> <p>(1)～(5) (同 左)</p> <p>4 <u>育児休業等の申出がなされた後、<u>育児休業等開始予定日</u>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<u>育児休業等の申出は、さ</u></u></p>

	<p>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) <u>育児休業申出に係る子が死亡したとき。</u></p> <p>(2) <u>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ったとき。</u></p> <p>(3) <u>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時間雇用教職員と当該子とが同居しないこととなったとき。</u></p> <p>(4) <u>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。</u></p> <p>(5) <u>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。</u></p>	<p>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なければならない。</p> <p>(1) <u>育児休業等申出に係る子が死亡したとき。</u></p> <p>(2) <u>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ったとき。</u></p> <p>(3) <u>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時間雇用教職員と当該子とが同居しないこととなったとき。</u></p> <p>(4) <u>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。</u></p> <p>(5) <u>育児休業等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の障害により、当該育児休業等申出に係る子が1歳に達するまでの間（出生時育児休業にあっては当該育児休業等申出に係る子の出生日から起算して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。</u></p>
第9条	<p>第9条 <u>育児休業を申し出た時間雇用教職員が、育児休業をすることができる期間（以下「<u>育児休業期間</u>」という。）は、<u>育児休業開始予定日</u>とされた日から<u>育児休業終了予定日</u>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<u>育児休業終了予定日</u>とされた日）までの間とする。</u></p> <p>2 時間雇用教職員の養育する子について、当該時間雇用教職員の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために<u>育児休業</u>をしている場合における第3条の規定の適用については、同条第1項中「1歳に満たない子」とあるのは「1歳に満たない子（第9条第2項の規定により読み替えて適用する場合にあつては、1歳2か月に満たない子）」と、第3条第3項中「又はそ</p>	<p>第9条 <u>育児休業等を申し出た時間雇用教職員が、育児休業等ができる期間（以下「<u>育児休業等期間</u>」という。）は、<u>育児休業等開始予定日</u>とされた日から<u>育児休業等終了予定日</u>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<u>育児休業等終了予定日</u>とされた日）までの間とする。</u></p> <p>2 時間雇用教職員の養育する子について、当該時間雇用教職員の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために<u>育児休業等</u>をしている場合における第3条の規定の適用については、同条第1項中「1歳に満たない子」とあるのは「1歳に満たない子（第9条第2項の規定により読み替えて適用する場合にあつては、1歳2か月に満たない子）」と、第3条第3項中「又</p>

	<p>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。）とあるのは「当該子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）（当該時間雇用教職員が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（同条第2項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<u>育児休業終了予定日</u>とされた日）が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該<u>育児休業終了予定日</u>とされた日）において<u>育児休業</u>をしている場合又は当該時間雇用教職員の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（同条第2項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<u>育児休業終了予定日</u>とされた日）が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該<u>育児休業終了予定日</u>とされた日」と、第3条第3項ただし書中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日（当該配偶者が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（同条第2項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<u>育児休業終了予定日</u>とされた日）が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該<u>育児休業終了予定日</u>とされた日）」とする。</p> <p>3 （略）</p>	<p>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。）とあるのは「当該子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）（当該時間雇用教職員が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（同条第2項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<u>育児休業等終了予定日</u>とされた日）が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該<u>育児休業等終了予定日</u>とされた日）において<u>育児休業等</u>をしている場合又は当該時間雇用教職員の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（同条第2項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<u>育児休業等終了予定日</u>とされた日）が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該<u>育児休業等終了予定日</u>とされた日」と、第3条第3項ただし書中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日（当該時間雇用教職員が第9条第2項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項（同条第2項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<u>育児休業等終了予定日</u>とされた日）が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該<u>育児休業等終了予定日</u>とされた日）」とする。</p> <p>3 （同 左）</p>
第10条	<p>第10条 <u>育児休業期間</u>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) <u>育児休業申出</u>に係る子が1歳に達したとき。</p>	<p>第10条 <u>育児休業等期間</u>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) （同 左）</p> <p>(2) <u>育児休業等申出</u>に係る子が1歳に達したとき（<u>出生時育児休業に係る育児休業等申出</u>にあっては、<u>育児休業等申出</u>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っては、当該出産予定</p>

<p>(3) <u>育児休業</u>をしている時間雇用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。</p> <p>(4) <u>育児休業</u>をしている時間雇用教職員について<u>当該育児休業に係る子以外の子</u>について育児休業が開始されたとき。</p> <p>(5) <u>育児休業</u>をしている時間雇用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。</p> <p>2 <u>育児休業</u>をしている時間雇用教職員は、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。</p> <p>3 (略)</p>	<p><u>日の翌日) から起算して8週間を経過したとき。)</u>。</p> <p>(3) <u>育児休業等</u>をしている時間雇用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。</p> <p>(4) <u>育児休業等</u>をしている時間雇用教職員について<u>新たに育児休業等</u>が開始されたとき。</p> <p>(5) <u>育児休業等</u>をしている時間雇用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。</p> <p>2 <u>出生時育児休業に係る育児休業等</u>期間は、<u>前項の規定のほか、出生時育児休業申出に係る子の出生の日(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)以後に出生時育児休業をする日数が28日に達した日に終了する。</u></p> <p>3 <u>育児休業等</u>をしている時間雇用教職員は、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。</p> <p>4 (同左)</p>
<p>附 則 (令和4年達示第78号) この規則は、令和4年10月1日から施行する。</p>	