

# 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4月1日

達示第84号制定

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この規程は、国立大学法人京都大学教職員就業規則(平成16年達示第70号。以下「就業規則」という。)第46条第2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、介護休業、育児部分休業及び介護部分休業に関する取扱いについて、定めることを目的とする。

### (法令との関係)

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。

## 第2章 育児休業

### (育児休業)

第3条 教職員は、当該教職員の3歳に満たない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。)

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) 育児休業をしていた教職員が、第10条第1項第3号に掲げる事由に該当したことにより育児休業が終了した後、同号に規定する産前の休暇又は産後の休暇に係る子が死亡し、又は養子縁組等により教職員と別居したとき。
- (2) 育児休業をしていた教職員が、第10条第1項第4号に掲げる事由に該当したことにより育児休業が終了した後、同号に規定する申出に係る子が死亡し、又は養子縁組等により教職員と別居したとき。
- (3) 育児休業をしていた教職員が、第10条第1項第5号に掲げる事由に該当したことにより育児休業が終了した後、同号に規定する申出に係る要介護者が死亡し、又は離婚、婚姻の取消、離縁等により教職員との親族関係が消滅したとき。
- (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) 当該申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。
- (6) 配偶者が次のいずれかに該当したとき。

- イ 死亡したとき。
  - ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により当該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。
  - ハ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が当該申出に係る子と同居しないこととなったとき。
  - ニ 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週間を経過しないとき。
- (7) その他育児休業の終了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。

第4条 前条第1項の規定にかかわらず、次の各号の一(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に限る。)に該当する教職員は育児休業をすることができない。

- (1) 育児休業申出があった日の翌日から1年以内に退職することが明らかな教職員
- (2) 育児休業により養育しようとする子を教職員以外の当該子の親が常態として養育することができる場合における当該教職員

2 前項第2号に規定する常態として養育することができるとは、次の各号のいずれにも該当する場合とする。

- (1) 職業に就いていないこと(育児休業その他の休業により就業していない場合及び1週間の就業日数が2日以下の場合を含む。)
- (2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的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いこと。
- (3) 出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内又は産後8週間以内でないこと。
- (4) 育児休業申出に係る子と同居していること。

(平17達42改・削)

(育児休業の申出等)

第5条 育児休業の申出は、育児休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。)を明らかにして、当該育児休業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にあっては2週間。以下「1月等」という。)前の日までに、育児休業申出書により行うものとする。

2 大学は、前項の規定による育児休業の申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業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、当該育児休業開始予定日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、育児休業開始予定日として指定することができる。

3 前項の規定にかかわらず、大学は当該育児休業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、育児休業開始予定日とされた日から育児休業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育児休業開始予定日として指定することができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したとき。

- (2) 配偶者が死亡したとき。
- (3) 配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったとき。
- (4) 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 大学は、育児休業の申出について、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。

(育児休業開始予定日の変更)

第6条 育児休業の申出をした教職員が、育児休業開始予定日とされた日(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生じた場合には、申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日を育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

2 前項の規定による変更後の育児休業開始予定日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の日であるときは、大学は当該変更後の育児休業開始予定日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育児休業開始予定日とされた日後の日であるときは、変更前の育児休業開始予定日とされた日)までのいずれかの日を育児休業開始予定日として指定することができる。

3 第1項の規定による育児休業開始予定日とされた日の変更は1回に限るものとする。

4 前条第4項の規定は、育児休業開始予定日とされた日の変更の申出について準用する。

(育児休業終了予定日の変更)

第7条 育児休業の申出をした教職員が、育児休業終了予定日の1月等前の日までに申し出ることにより、当該申出に係る育児休業終了予定日を育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

2 前項の規定による育児休業終了予定日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。

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その他の育児休業終了予定日の変更の申出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、育児休業終了予定日とされた日(第1項の規定により育児休業終了予定日に変更された場合にあってはその変更後の育児休業終了予定日とされた日。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。

第7条の2 育児休業の申出をした教職員が、その希望する変更後の育児休業終了予定日の1月前の日までに申し出た場合であって、大学が適当と認めるときは、当該申出に係る育児休業終了予定日を育児休業終了予定日とされた日前の日に変更することができる。

第7条の3 第5条第4項の規定は、前2条の規定による育児休業終了予定日とされた日の変更の申出について準用する。

(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項の規定により育児休業開始予定日に変更された場合にあっては、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) 配偶者が死亡したとき。
- (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) 当該申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。
- (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(第5号については、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に限る。)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ったとき。
- (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が同居しないこととなったとき。
- (4) 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。
- (5) 教職員以外の育児休業申出に係る子の親が常態として養育することができることとなったとき。

(平17達42改)

(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8条第3項第5号に掲げる事情が生じた場合にあつてはその日から2週間以内であつて大学の指定した日、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) 第8条第3項各号に掲げる事由が生じたとき。
- (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 第5条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

(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。

(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、当該育児休業をした期間の2分の1に相当する期間を引き続き勤務したものとみなし、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。

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

3 大学は、育児休業代替者の任期が育児休業期間に満たない場合にあっては、当該育児休業期間の範囲内において、その任期を更新することができる。

4 第2項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。

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

- 6 大学は、育児休業代替者(第3項の規定により任期を更新した場合を含む。次項において同じ。)を、任期を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、その任期中、他の職に任用することができる。
- 7 育児休業代替者の労働条件、服務その他就業に関する事項は、就業規則(第12条及び第15条第1項第3号を除く。)の例による。ただし、育児休業に関する事項は、第2章の規定(第14条を除く。)を準用する。この場合において、「教職員」とあるのは「育児休業代替者」と、「3歳」とあるのは「1歳」とそれぞれ読み替えるものとする。
- 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、次項第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。この申出に関する事項は、第5条から第10条までの規定を準用し、この場合において、「3歳」とあるのは「1歳6ヶ月」と、「1月(当該子が1歳に達している場合には、あつては2週間)」、「1月等」及び「1月」とあるのは「2週間」と読み替えるものとする。
- (1) 当該申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合
- (2) 常態として当該申出に係る子の養育を行っている配偶者であつて当該子が1歳に達する日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であつたものが次のいずれかに該当した場合
- イ 死亡したとき。
- ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により当該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。
- ハ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が当該申出に係る子と同居しないこととなったとき。
- ニ 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か又は産後8週間を経過しないとき。
- 9 第7項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する育児休業代替者は育児休業をすることができない。
- (1) 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない育児休業代替者
- (2) 育児休業により養育する子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、任期が満了し、かつ、任期の更新がないことが明らかである育児休業代替者
- 第3章 育児部分休業及び育児早退休業  
(育児部分休業及び育児早退休業)
- 第15条 教職員は、当該教職員の3歳に満たない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3歳に達する日まで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。
- 2 教職員は、小学校就学の始期に達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、当該子が小学校就学の始期に達する前日まで1日の勤務時間の一部について勤務しな

いこと(以下「育児早退休業」という。)をすることができる。ただし、業務の正常な運営を妨げる場合は、この限りではない。

(平 1 7 達 4 2 加)

(育児部分休業及び育児早退休業をすることができない教職員)

第 1 6 条 次の各号の一(労使協定がある場合に限る。)に該当する教職員は育児部分休業及び育児早退休業をすることができない。

(1) 育児部分休業及び育児早退休業により養育しようとする子について、配偶者が育児・介護休業法その他の法律により育児休業をしている教職員

(2) 前号に掲げる教職員のほか、育児部分休業及び育児早退休業をしようとする時間において、育児部分休業及び育児早退休業により養育しようとする子を教職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該教職員

(平 1 7 達 4 2 改)

(育児部分休業及び育児早退休業の単位)

第 1 7 条 育児部分休業は、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 1 6 年達示第 8 3 号。以下この条において「勤務時間等規程」という。)第 6 条第 3 項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(勤務時間等規程第 2 7 条第 7 号に規定する保育時間を承認されている教職員については、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、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、3 0 分を単位として行うものとする。

2 育児早退休業は、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、1 7 時から 1 5 分を単位として行うものとする。

(平 1 7 達 4 2 改・加)

(育児部分休業及び育児早退休業の申出等)

第 1 8 条 育児部分休業及び育児早退休業の申出は、あらかじめ、育児部分休業申出書により行うものとする。

2 第 5 条第 4 項の規定は、育児部分休業及び育児早退休業の申出等について準用する。

(平 1 7 達 4 2 改)

(育児部分休業者及び育児早退休業者の給与)

第 1 9 条 育児部分休業及び育児早退休業者により勤務しない場合には、給与規程第 3 7 条の規定にかかわらず、その勤務しない 1 時間につき、同規程第 3 9 条に規定する勤務 1 時間当たりの給与額を減額する。

(平 1 7 達 4 2 改)

(育児休業に係る規定の準用)

第 2 0 条 第 6 条から第 8 条まで及び第 1 0 条の規定は、育児部分休業及び育児早退休業者について準用する。

(平 1 7 達 4 2 改)

### 第 3 章の 2 育児のための早出遅出勤務

(育児を行う教職員の早出遅出勤務)

第 2 0 条の 2 教職員は、小学校 3 学年の終りに達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、始業及び終業の時刻を、教職員が育児又は介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務(以下「早出遅出勤務」という。)をすることができる。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。

(早出遅出勤務を請求することのできない教職員)

第20条の3 前条の請求は、教職員以外の当該請求に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして次の各号のいずれにも該当する場合は、これを行うことができない。

- (1) 職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の所定勤務日数が2日以下の者を含む。)であること。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 請求に係る子と同居している者であること。

(育児を行う教職員の早出遅出勤務の請求等)

第20条の4 育児を行う教職員の早出遅出勤務の請求は、早出遅出勤務をすることとなる一の期間(以下「早出遅出勤務期間」という。)について、その初日(以下「早出遅出勤務開始予定日」という。)及び末日(以下「早出遅出勤務終了予定日」という。)とする日を明らかにして、あらかじめ早出遅出勤務請求書により行うものとする。

2 第5条第4項の規定は、前項の請求について準用する。

第20条の5 前条の規定による請求がなされた後、早出遅出勤務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、当該請求はされなかったものとみなす。

- (1) 請求に係る子が死亡したとき。
- (2) 請求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しがあったとき。
- (3) 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求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) 請求を行った教職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る子を養育することができない状態になったとき。
- (5) 請求を行った教職員が、第20条の2に規定する教職員に該当しなくなったとき又は第20条の3に規定する教職員に該当することとなったとき。

第20条の6 早出遅出勤務期間は、次の各号の一に該当する場合には、第20条の4第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日の前日(第1号及び第2号に掲げる事情が生じた場合にあっては、当該事情が生じた日)に終了する。

- (1) 前条各号に掲げるいずれかの事由が生じたとき。
- (2) 請求に係る子が小学校就学の始期に達したとき。
- (3) 請求を行った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) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による育児休業が開始されたとき。
- (5) 請求を行った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 請求を行った教職員は、前項第1号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なくその旨を大



学に届出しなければならない。

3 第5条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

#### 第4章 育児のための時間外勤務の制限

##### (育児を行う教職員の時間外勤務の制限)

第21条 教職員は、小学校就学の始期に達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。

##### (時間外勤務の制限を請求することのできない教職員)

第22条 前条の請求は、教職員以外の当該請求に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして次の各号のいずれにも該当する場合は、これを行うことができない。

- (1) 職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の所定勤務日数が2日以下の者を含む。)であること。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 請求に係る子と同居している者であること。

##### (育児を行う教職員の時間外勤務の制限の請求等)

第23条 育児を行う教職員の時間外勤務の制限の請求は、制限時間を超えて勤務時間を延長してはならないこととなる一の期間(1月以上1年以内の期間に限る。以下「時間外勤務制限期間」という。)について、その初日(以下「育児による時間外勤務制限開始予定日」という。)及び末日(以下「育児による時間外勤務制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、育児による時間外勤務制限開始予定日の前日までに、時間外勤務制限請求書により行うものとする。

2 大学は、前項の請求に係る育児による時間外勤務制限開始予定日とされた日が当該請求があった日の翌日から起算して1週間を経過する日(以下この項において「1週間経過日」という。)前の日であるときは、当該育児による時間外勤務制限開始予定日とされた日から当該1週間経過日までの間のいずれかの日を、育児による時間外勤務制限開始予定日として指定することができる。

3 第5条第4項の規定は、第1項の請求について準用する。

第24条 前条の規定による請求がなされた後、育児による時間外勤務制限開始予定日とされた日(前条第2項の規定による大学の指定があった場合は、当該大学の指定した日)の前日までに、次の各号の一に該当する場合には、当該育児による時間外勤務制限の請求は、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) 請求に係る子が死亡したとき。
- (2) 請求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しがあったとき。
- (3) 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求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) 請求を行った教職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る子を養育することができない状態になったとき。

(5) 請求を行った教職員が、第21条に規定する教職員に該当しなくなったとき又は第22条に規定する教職員に該当することとなったとき。

第25条 時間外勤務制限期間は、次の各号の一に該当する場合には、第23条第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日の前日(第1号及び第2号に掲げる事情が生じた場合にあっては、当該事情が生じた日)に終了する。

(1) 前条各号に掲げるいずれかの事由が生じたとき。

(2) 請求に係る子が小学校就学の始期に達したとき。

(3) 請求を行った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) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による育児休業が開始されたとき。

(5) 請求を行った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 請求を行った教職員は、前項第1号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なくその旨を大学に届出しなければならない。

3 第5条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

#### 第5章 育児のための深夜勤務の制限

(育児を行う教職員の深夜勤務の制限)

第26条 教職員は、小学校就学の始期に達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、午後10時から午前5時までの間(以下「深夜」という。)に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。

(深夜勤務の制限を請求することのできない教職員)

第27条 前条の請求は、次の各号の一に該当する教職員は、これを行うことができない。

(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教職員

イ 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。

ロ 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。

ハ 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。

(2) 正規の勤務時間の全部が深夜にある教職員

(育児を行う教職員の深夜勤務の制限の請求等)

第28条 育児を行う教職員の深夜勤務の制限の請求は、その期間中は深夜において勤務させではないこととなる一の期間(1月以上6月以内の期間に限る。以下「深夜勤務制限期間」という。)について、その初日(以下「育児による深夜勤務制限開始予定日」という。)及び末日(以下「育児による深夜勤務制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、育児による深夜勤務制限開始予定日の1月前までに、深夜勤務制限請求書により行うものとする。

2 第5条第4項の規定は、前項の請求について準用する。

第29条 前条の規定による請求がなされた後、育児による深夜勤務制限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、当該育児による深夜勤務制限の請求は、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) 請求に係る子が死亡したとき。
- (2) 請求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しがあったとき。
- (3) 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求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) 請求を行った教職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、当該請求に係る子を養育することができない状態になったとき。
- (5) 請求を行った教職員が、第26条に規定する教職員に該当しなくなったとき又は第27条に規定する教職員に該当することとなったとき。

第30条 深夜勤務制限期間は、次の各号の一に該当する場合には、第28条第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日の前日(第1号及び第2号に掲げる事情が生じた場合にあっては、当該事情が生じた日)に終了する。

- (1) 前条各号に掲げるいずれかの事由が生じたとき。
- (2) 請求に係る子が小学校就学の始期に達したとき。
- (3) 請求を行った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) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による育児休業が開始されたとき。
- (5) 請求を行った教職員について新たに第31条の規定による育児による介護休業が開始された。

2 請求を行った教職員は、前項第1号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なくその旨を大学に届出しなければならない。

3 第5条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

## 第6章 介護休業

### (介護休業)

第31条 教職員は、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により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。ただし、次の各号の一(育児・介護休業法第12条第2項の規定による労使協定がある場合に限る。)に該当する教職員は、これを行うことができない。

- (1) 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない教職員
- (2) 介護休業申出があった日の翌日から93日以内に退職することが明らかな教職員

2 前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。

(1) 同居・別居を問わない

イ 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。)

ロ 父母

ハ 子

ニ 配偶者の父母

(2) 同居を条件とする

- イ 祖父母
- ロ 孫
- ハ 兄弟姉妹
- ニ 父母の配偶者
- ホ 配偶者の父母の配偶者
- ヘ 子の配偶者
- ト 配偶者の子

(平 1 7 達 4 2 加)

(介護休業の申出等)

第 3 2 条 介護休業の申出は、介護休業をすることとする一の期間について、その初日(以下「介護休業開始予定日」という。)及び末日(以下「介護休業終了予定日」という。)を明らかにして、あらかじめ介護休業申出書により行うものとする。

2 第 5 条第 4 項の規定は、介護休業の申出について準用する。

(介護休業終了予定日の変更)

第 3 3 条 介護休業の申出をした教職員が、介護休業終了予定日の 1 週間前の日までに申し出ることにより、当該申出に係る介護休業終了予定日を介護休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

2 第 5 条第 4 項の規定は、介護休業終了予定日とされた日の変更の申出について準用する。

(介護休業の申出の撤回等)

第 3 4 条 介護休業の申出をした教職員は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日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、当該介護休業の申出を撤回することができる。

2 介護休業の申出がなされた後、介護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、当該介護休業の申出は、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) 介護休業申出に係る要介護者が死亡したとき。

(2) 離婚、婚姻の解消、離縁等により介護休業申出に係る要介護者との親族関係が消滅したとき。

(3) 介護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的の障害により、当該介護休業に係る要介護者を介護できない状態になったとき。

(介護休業期間)

第 3 5 条 介護休業を申し出た教職員が、介護休業をすることができる期間(以下「介護休業期間」という。)は、要介護者の各々が一の継続する状態ごとに、180 日から当該申出に係る一の継続する状態についての次に掲げる日数を合算した日数を差し引いた日数の期間を限度とする。

(1) 介護休業をした日数

(2) 第 4 0 条に規定する介護部分休業をした日数

(介護休業期間の終了等)

第 3 6 条 介護休業期間は、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2号から第4号まで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。

- (1) 介護休業終了予定日が到来したとき。
- (2) 介護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。
- (3) 介護休業をしている教職員について当該介護休業に係る要介護者以外の要介護者について介護休業が開始されたとき。
- (4) 介護休業をしている教職員について新たに第3条の規定による育児休業が開始されたとき。
- (5) 当該介護休業に係る要介護者が死亡したとき。
- (6) 離婚、婚姻の解消、離縁等により当該介護休業に係る要介護者との親族関係が消滅したとき。
- (7) 介護休業をしている教職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該介護休業に係る要介護者を介護できない状態になったとき。

2 介護休業をしている教職員は、前項第5号から第7号までに掲げる事情が生じた場合には、遅滞なくその旨を大学に届出しなければならない。

3 第5条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

(介護休業をしている教職員の身分)

第37条 介護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。

(介護休業している教職員の給与)

第38条 介護休業により勤務しない場合には、給与規程第37条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、同規程第39条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。

(職務復帰後における給与等の取扱い)

第39条 介護休業をしていた教職員が職務に復帰した場合には、当該介護休業をした期間の2分の1に相当する期間を引き続き勤務したものとみなし、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。

## 第7章 介護部分休業

(介護部分休業)

第40条 教職員は、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。ただし、大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない教職員(労使協定がある場合に限る。)は、これを行うことができない。

(平17達42加)

(介護部分休業の期間等)

第41条 介護部分休業ができる期間は、次の各号によるものとする。

- (1) 介護休業も取得する場合 介護休業と併せて一の継続する状態ごとに、通算180日の期間
- (2) 介護部分休業だけの場合 一の継続する状態ごとに、通算180日の期間

2 介護部分休業は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間の範囲内で、必要とされる時間について1時間を単位として行うものとする。

(介護部分休業の申出等)

第42条 介護部分休業の申出は、介護部分休業を開始しようとする日を明らかにして、あらかじめ介護部分休業申出書により行うものとする。

2 第5条第4項の規定は、介護部分休業の申出等について準用する。

(介護休業に係る規定の準用)

第43条 第33条、第35条、第36条及び第38条の規定は、介護部分休業について準用する。

#### 第7章の2 介護のための早出遅出勤務

(介護を行う教職員の早出遅出勤務)

第43条の2 教職員は、要介護者を介護するために、大学に請求することにより、早出遅出勤務をすることができる。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。

(介護を行う教職員の早出遅出勤務の請求等)

第43条の3 介護を行う教職員の早出遅出勤務の請求は、早出遅出勤務期間について、早出遅出勤務開始予定日及び早出遅出勤務終了予定日とする日を明らかにして、あらかじめ早出遅出勤務請求書により行うものとする。

2 第5条第4項の規定は、前項の請求について準用する。

第43条の4 前条の規定による請求がなされた後、早出遅出勤務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、当該請求はされなかったものとみなす。

- (1) 請求に係る要介護者が死亡したとき。
- (2) 離婚、婚姻の解消、離縁等により請求に係る要介護者との親族関係が消滅したとき。
- (3) 請求を行った教職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、要介護者を介護することができない状態になったとき。

第43条の5 早出遅出勤務期間は、次の各号の一に該当する場合には、第43条の3第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日の前日(第1号及び第2号に掲げる事情が生じた場合にあっては、当該事情が生じた日)に終了する。

- (1) 前条各号に掲げるいずれかの事由が生じたとき。
- (2) 請求を行った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。
- (3) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による育児休業が開始されたとき。
- (4) 請求を行った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 請求を行った教職員は、前項第1号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なくその旨を大学に届出しなければならない。

3 第5条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

#### 第8章 介護のための時間外勤務の制限

(介護を行う教職員の時間外勤務の制限)

第44条 教職員は、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。

(介護を行う教職員の時間外勤務の制限の請求等)

第45条 介護を行う教職員の時間外勤務の制限の請求は、制限時間を超える時間外勤務制限期間について、その初日(以下「介護による時間外勤務制限開始予定日」という。)及び末日(以下「介護による時間外勤務制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、介護による時間外勤務制限開始予定日の前日までに、時間外勤務制限請求書により行うものとする。

2 大学は、前項の請求に係る介護による時間外勤務制限開始予定日とされた日が当該請求があった日の翌日から起算して1週間を経過する日(以下この項において「1週間経過日」という。)前の日であるときは、当該介護による時間外勤務制限開始予定日とされた日から当該1週間経過日までの間のいずれかの日を、介護による時間外勤務制限開始予定日として指定することができる。

3 第5条第4項の規定は、第1項の請求について準用する。

第46条 前条の規定による請求がなされた後、介護による時間外勤務制限開始予定日とされた日(前条第2項の規定による大学の指定があった場合は、当該大学の指定した日)の前日までに、次の各号の一に該当する場合には、当該介護による時間外勤務制限の請求は、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) 請求に係る要介護者が死亡したとき。

(2) 離婚、婚姻の解消、離縁等により請求に係る要介護者との親族関係が消滅したとき。

(3) 請求を行った教職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、要介護者を介護できない状態になったとき。

第47条 時間外勤務制限期間は、次の各号の一に該当する場合には、第45条第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日の前日(第1号に掲げる事情が生じた場合にあっては、当該事情が生じた日)に終了する。

(1) 前条各号に掲げるいずれかの事由が生じたとき。

(2) 請求を行った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。

(3) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による育児休業が開始されたとき。

(4) 請求を行った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 請求を行った教職員は、前項第1号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なくその旨を大学に届出しなければならない。

3 第5条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

#### 第9章 介護のための深夜勤務の制限

(介護を行う教職員の深夜勤務の制限)

第48条 教職員は、要介護者を介護するために、大学に請求することにより、深夜に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。

(深夜勤務の制限を請求することのできない教職員)

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教職員は、請求することができない。

(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教職員

イ 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。

ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、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。

ハ 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。

二 正規の勤務時間の全部が深夜にある教職員  
(介護を行う教職員の深夜勤務の制限の請求等)

第50条 介護を行う教職員の深夜勤務の制限の請求は、深夜勤務制限期間について、その初日(以下「介護による深夜勤務制限開始予定日」という。)及び末日(以下「介護による深夜勤務制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、介護による深夜勤務制限開始予定日の1月前までに、深夜勤務制限請求書により行うものとする。

2 第5条第4項の規定は、前項の請求について準用する。

第51条 前条の規定による請求がなされた後、介護による深夜勤務制限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、当該介護による深夜勤務制限の請求は、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通知しなければならない。

- (1) 請求に係る要介護者が死亡したとき。
- (2) 離婚、婚姻の解消、離縁等により請求に係る要介護者との親族関係が消滅したとき。
- (3) 請求を行った教職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、要介護者を介護できない状態になったとき。

第52条 深夜勤務制限期間は、次の各号の一に該当する場合には、第50条第1項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日の前日(第1号に掲げる事情が生じた場合にあっては、当該事情が生じた日)に終了する。

- (1) 前条各号に掲げるいずれかの事由が生じたとき。
- (2) 請求を行った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。
- (3) 請求を行った教職員について新たに第3条の規定による育児休業が開始されたとき。
- (4) 請求を行った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 請求を行った教職員は、前項第1号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なくその旨を大学に届出しなければならない。

3 第5条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

第10章 その他

(不利益取扱いの禁止)

第53条 教職員は、育児・介護休業等を理由として、不利益な取扱いを受けない。

附 則

1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

2 この規程の施行の際現に国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第109号。以下「国家公務員育児休業法」という。)第3条の規定による育児休業の承認を受けて育児休業をしている教職員については、第3条の規定による育児休業をしている教職員とみなす。

3 この規程の施行の際現に国家公務員育児休業法第7条第1項の規定により任期を定めて任用されている教職員は、第14条第1項の規定による任期を定めて採用されている教職員と



みなす。

- 4 この規程の施行の際現に国家公務員育児休業法第11条の規定による育児部分休業の承認を受けて育児部分休業をしている教職員については、第15条の規定による育児部分休業をしている教職員とみなす。
- 5 この規程の施行の際現に人事院規則10-11(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限)第2条、第5条、第6条又は第9条の規定により超過勤務又は深夜勤務が制限されている教職員については、第21条、第26条、第44条又は第48条の時間外勤務又は深夜勤務が制限されている教職員とみなす。
- 6 この規程の施行の際現に一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成6年法律第33号)第21条及び人事院規則15-14(職員の勤務時間、休日及び休暇)第26条の規定により承認された休暇については、第31条又は第40条の規定による介護休業又は介護部分休業とみなす。

附 則(平成17年達示第42号)

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則(平成18年達示第32号)

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則(平成19年達示第24号)

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

早出遅出勤務請求書  
 時間外勤務制限請求書  
 深夜勤務制限請求書

|   |  |  |                       |
|---|--|--|-----------------------|
| (部局長)   |  | 請求年月日 平成 年 月 日   |                       |
| 次のとおり<br>養育<br>介護   |  | 殿<br>のため<br>早出遅出勤務<br>時間外勤務の制限<br>超過勤務の制限<br>を請求します。<br>請求者 所 属<br>氏 名   |                       |
| 1 請求に係る子<br>又は要介護者  | 氏 名  | .....<br>(要介護者の続柄：.....)   |                       |
|   | 子の生年月日   | 平成 年 月 日生(出産予定日)   |                       |
|   | 養子縁組の効力が生じた日   | 平成 年 月 日   |                       |
| 2 職員の配偶者で<br>当該子の親である<br>者の有無及び<br>状況   | 有<br>無   | 就業している<br>(早出遅出勤務又は超過勤務の制限を請求する場合で、該当<br>するときに記入)<br>深夜において就業している<br>(深夜勤務の制限を請求する場合で、該当するときに記入)<br>負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害によ<br>り養育が困難である<br>産前6週間(多胎妊娠の場合のあつては、14週<br>間)又は産後8週間以内である |                       |
| 3 要介護者の状態<br>及び具体的な介<br>護の内容  |  |  |                       |
| 4 請求に係る期間   | 早出遅出勤務   | 平成 年 月 日から   | 毎日<br>毎週 曜日<br>その他( ) |
|   | 深夜勤務の制限  | 平成 年 月 日まで   |                       |
|   | 時間外勤務の制限   | 平成 年 月 日から<br>1年 月(12月に満たないものに限る。)   |                       |
| 5 請求に係る早出<br>遅出勤務の始<br>業、終業の時刻<br>及び休憩時間並<br>びに当該時刻と<br>する理由  | 勤務時間<br>時 分 始業<br>時 分 終業<br>休憩時間<br>時 分 から<br>時 分 まで | 【理由】   |                       |
| (注)   |  |  |                       |
| 1 について<br>「子の生年月日」欄及び「養子縁組の効力が生じた日」欄は、子を養育するために請求する場合<br>において記入する。なお、請求に係る子が請求の際に出生していない場合には、「子の生年月日」<br>欄に出生予定日を記入し、出生予定日にレ印を記入すること。 |  |  |                       |
| 2 について<br>この欄は、子を養育するために請求する場合において記入する。<br>「就業している」とは、就業日数が1週間に2日を超えることをいう。   |  |  |                       |
| 3 について<br>この欄は、要介護者を介護するために請求する場合において記入する。  |  |  |                       |
| 4 について<br>子を養育するために早出遅出勤務又は深夜勤務の制限を請求する場合には、当該請求に係る子が<br>満6歳に達する日以後最初の3月31日以前の日を早出遅出勤務終了日又は深夜勤務制限終了日と<br>して請求する。                      |  |  |                       |
| 5 について<br>この欄の始業の時刻は午前7時以降、終業の時刻は午後10時以前とし、所定勤務時間は1日に<br>つき8時間とする。  |  |  |                       |

育児又は介護の状況変更届

( 部局長 )

平成 年 月 日 届出

.....殿

所 属 .....

氏 名 .....

次のとおり  
て  
〔 早出遅出勤務  
時間外勤務の制限  
深夜勤務の制限 〕 に係る 〔 子の養育  
要介護者の介護 〕 の状況につい

変更が生じたので届け出ます。

1 届出の事由

( 1 ) 養育の状況の変更

子が死亡した

職員の子でなくなった

( 離縁 養子縁組の取消し )

同居しなくなった

職員の配偶者で子の親であるものが養育できる者に該当することとなった

( 2 ) 介護の状況の変更

要介護者が死亡した

要介護者と職員の親族関係が消滅した

( 消滅の理由 : )

2 届出の事実が発生した日

平成 年 月 日