

# 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、時間外勤務の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。

(平20達76改)

### (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。

(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) 育児休業申出があつた日の翌日から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つては、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つては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つ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つた日までに、次の各号の一に

該当する事情が生じた場合にあつては、育児休業開始予定日とされた日から育児休業申出があつ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つた場合にあつては、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つ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つ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つて、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と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っ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ってはその日から2週間以内であっ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って

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、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。

(平20達76改)

(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つては、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2章の2 育児短時間勤務 (育児短時間勤務)

第14条の2 教職員は、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、大学に申し出ることにより、次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態により、当該教職員が希望する日及び時間帯において勤務すること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。ただし、当該子について、既に育児短時間勤務の申出をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了又は撤回の日の翌日から起算して一年を経過しないときは、特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

- (1) 日曜日及び土曜日を週休日（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11条に規定する週休日をいう。以下この項において同じ。）とし、週休日以外の日において午前8時30分から正午までの3時間30分勤務すること。
- (2) 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき午後1時から午後5時30分までの4時間30分勤務すること。
- (3) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき8時間勤務すること。
- (4) 前各号に掲げるもののほか、業務の都合上特別の形態によって勤務する必要のある教職員については、1箇月以内の一定期間を平均し1週間の勤務時間が20時間から25時間までの範囲内の時間となるように大学の定める勤務の形態

2 育児短時間勤務の申出は、育児短時間勤務をしようとする期間（1年以上1年以下の期間に限る。）の初日及び末日並びにその勤務の形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、当該育児短時間勤務開始予定日の前日から起算して1月前の日までに、育児短時間勤務申出書により行うものとする。

3 第5条第4項の規定は、前項の申出について準用する。

（平20達76加）

（育児短時間勤務をすることができない教職員）

第14条の3 前条の申出は、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) 第14条第1項の規定により任期を定めて採用された教職員
- (2) 育児短時間勤務をすること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
- (3) 前号に掲げる教職員のほか、教職員が育児短時間勤務をすることにより養育しようとする時間において、育児短時間勤務をすることにより養育しようとする子を当該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

（育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して一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）

（平20達76加）

第14条の4 第14条の2第1項ただし書で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 育児短時間勤務が、産前の休暇を始め若しくは出産したことにより効力を失い、又は第14条の6第1項第2号に掲げる事由に該当したことにより終了した後、当該産前の休暇若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する当該育児短時間勤務に係る子以外の子が死亡し、又は養子縁組等により教職員と別居することとなったこと。
- (2) 育児短時間勤務が休職又は停職の処分を受けたことにより効力を失った後、当該休職又

は停職が終了したこと。

(3) 育児短時間勤務が、教職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより終了した後、当該子を養育することができる状態に回復したこと。

(4) 育児短時間勤務が、第14条の6第1項第3号に掲げる事由に該当したことにより終了したこと。

(5) 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育児休業等計画書により大学に申し出た場合に限る。）。

(6) 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短時間勤務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短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じること。

（平20達76加）

（育児短時間勤務の期間の延長）

第14条の5 育児短時間勤務をしている教職員（以下「育児短時間勤務教職員」という。）は、大学に対し、当該育児短時間勤務の期間の延長を申し出ることができる。

2 第14条の2第2項の規定は、育児短時間勤務の期間の延長について準用する。この場合において、「当該育児短時間勤務開始予定日の前日」とあるのは「育児短時間勤務の期間の末日」と読み替えるものとする。

3 第5条第4項の規定は、育児短時間勤務の期間の延長の申出について準用する。

（平20達76加）

（育児短時間勤務の終了）

第14条の6 育児短時間勤務は、次の各号の一に該当する場合には、当該事情が生じた日（第9号から第11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) 教職員が育児短時間勤務により養育している子を、当該育児短時間勤務をすることにより養育している時間に、当該教職員以外の当該子の親が養育することができることとなったとき。

(2) 育児短時間勤務をしている教職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務が開始されたとき。

(3) 育児短時間勤務をしている教職員について当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務が開始されたとき。

(4) 育児短時間勤務の申出に係る子が死亡したとき。

(5) 育児短時間勤務の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。

(6) 育児短時間勤務の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短時間勤務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。

(7) 育児短時間勤務の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、当該育児短時間勤務申出に係る子について小学校第3学年の終期を経過するまでの間、当該子を養育することができない状態になったとき。

- (8) 育児短時間勤務に係る子が小学校第3学年の終期を経過したとき。
- (9) 育児短時間勤務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。
- (10) 育児短時間勤務をしている教職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子について育児休業が開始されたとき。
- (11) 育児短時間勤務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 育児短時間勤務をしている教職員は、前項第4号から第7号まで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け出なければならない。

3 第5条第4項の規定は、前項の届出について準用する。

(平20達76加)

(育児短時間勤務の申出の撤回等)

第14条の7 育児短時間勤務の申出をした教職員は、育児短時間勤務開始予定日とされた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、育児短時間勤務の申出を撤回することができる。

2 育児短時間勤務の申出がなされた後、育児短時間勤務開始予定日とされた日の前日までに、前条第1項各号の一に該当する場合には、当該育児短時間勤務の申出は、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。

(平20達76加)

(育児短時間勤務教職員についての給与規程の特例)

第14条の8 育児短時間勤務教職員についての給与規程の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる給与規程の規定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とする。

第6条	による	によるものとし、その者の俸給月額は、その者の受ける号俸に応じた額に、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・介護休業等規程」という。)第14条の9の規定により読み替えられた勤務時間等規程第3条ただし書により定められたその者の勤務時間を同条本文に規定する勤務時間で除して得た数(以下「算出率」という。)を乗じて得た額とする
第7条第2項及び第8条第2項	決定する	決定するものとし、その者の俸給月額は、その者の受ける号俸に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする
第10条第4項、第24条及び第27条第1項	勤務時間等規程	育児・介護休業等規程第14条の9の規定により読み替えられた勤務時間等規程

第23条第1項	支給する	支給する。ただし、育児・介護休業等規程第14条の2第1項に規定する育児短時間勤務をしている教職員（以下「育児短時間勤務教職員」という。）が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が8時間に達するまでの間の勤務にあつては、第39条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を乗じて得た額とする
第28条第3項	俸給	俸給の月額を算出率で除して得た額
第28条第4項及び第31条第4項	俸給の月額	俸給の月額を算出率で除して得た額
第28条第4項及び第32条第4項	俸給月額	俸給月額を算出率で除して得た額
第28条第5項及び第32条第5項	別に定める	育児短時間勤務教職員の勤務時間を考慮して別に定める

（平20達76加）

（育児短時間勤務教職員についての勤務時間等規程の特例）

第14条の9 育児短時間勤務教職員についての勤務時間等規程の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる勤務時間等規程の規定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とする。

第3条	とする	とする。ただし、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14条の2第1項に規定する育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）をする教職員（以下「育児短時間勤務教職員」という。）の1週間及び1日当たりの勤務時間は、当該育児短時間勤務の内容に従って定める
第4条第1項	とする	とする。ただし、育児短時間勤務教職員の勤務の始業及び終業の時刻は、当該育児短時間勤務の内容に従って定める
第11条	とする	とする。ただし、育児短時間勤務教職員の週休日は、当該育児短時間勤務の内容に従って定める
第16条第1項	ことがある	ことがある。ただし、当該教職員が育児短時間勤務教職員である場合にあつては、1箇月以内の一定期間を平均し1週間の勤務時間が20時間から25時間までの範囲内の時間となるように勤務時間を割り振るものとする
第21条第1項	とする	とする。ただし、育児短時間勤務教職員の年次休暇の日数は、当該育児短時間勤務の内容を考慮して別に定める

(平 2 0 達 7 6 加)

(育児短時間勤務が終了した場合等における育児短時間勤務の例による短時間勤務)

第 1 4 条の 1 0 第 1 4 条の 6 第 1 項の規定により育児短時間勤務が終了した場合において、大学で定めるやむを得ない事情があるときは、その事情が継続している期間、当該育児短時間勤務をしていた教職員に、引き続き当該育児短時間勤務と同一の勤務の日及び時間帯において勤務させることができる。この場合において、前 2 条の規定を準用する。

(平 2 0 達 7 6 加)

### 第 3 章 育児部分休業

(育児部分休業)

第 1 5 条 教職員は、当該教職員の小学校第 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。

(平 1 7 達 4 2 加・平 2 0 達 7 6 改)

(育児部分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をすることができない。

- (1) 育児部分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、育児部分休業をしようとする時間において、育児部分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・平 2 0 達 7 6 改)

(育児部分休業の単位)

第 1 7 条 育児部分休業は、勤務時間等規程第 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、1 5 分を単位として行うものとする。

(平 1 7 達 4 2 改・加・平 2 0 達 7 6 改)

(育児部分休業の申出)

第 1 8 条 育児部分休業の申出は、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、前項の申出について準用する。

(平 1 7 達 4 2 改・平 2 0 達 7 6 改)

(育児部分休業者の給与)

第 1 9 条 育児部分休業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・平 2 0 達 7 6 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、育児部分休業について準用する。

(平 1 7 達 4 2 改・平 2 0 達 7 6 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、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。

(平 2 0 達 7 6 改)

(早出遅出勤務を請求することのできない教職員)

第 2 0 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的の障害により、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、1 4 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 2 0 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 2 0 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 2 0 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 2 0 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 2 0 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 2 0 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第3学年の終期を経過したとき。
  - (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。

(平20達76改)

#### 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。

(平20達76改)

(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年以上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つては、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第3学年の終期を経過したとき。
- (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。

(平20達76改)

#### 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、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。

(平20達76改)

(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。)であつて、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てはなら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 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第 3 学年の終期を経過したとき。

(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次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。

(平 20 達 76 改)

## 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17達42加)

(介護休業の申出等)

第32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33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34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35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40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36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、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。

(平20達76改)

## 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つては、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週間を経過しない者でないこと。

ニ 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つては、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。

##### 附 則(平成20年達示第76号)

- 1 この規程は、平成20年2月4日から施行する。
- 2 第4条の規定による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(次項において「育児・介護規程」という。)第13条及び第39条の規定は、平成19年8月1日から適用する。
- 3 この規程の施行の際現に第4条の規定による改正前の育児・介護規程第15条第2項(国立大学法人京都大学有期雇用教職員就業規則第58条において準用する場合を含む。)の規程による育児早退休業をしている教職員については、第4条の規定による改正後の育児・介護規程第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。