

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(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。

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。

- 一 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。
- 二 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。
- 三 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。
- 四 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。)
- 五 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。

(育児休業をすることができない教職員)

第 4 条 前条第 1 項の規定にかかわらず、次の各号の一 (第 3 号及び第 4 号については、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。

一 就業規則第 2 3 条に規定する教職員

二 任期を付して雇用する教職員

三 育児休業を申出する日の翌日から 1 年以内に退職することが明らかな教職員

四 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 4 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。

一 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。)。

二 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。

三 出産予定日の 6 週間 (多胎妊娠の場合にあっては、 1 4 週間) 以内又は産後 8 週間以内でないこと。

四 育児休業申出に係る子と同居していること。

(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 月を経過する日 (以下この項において「 1 月経過日」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。

一 出産予定日前に子が出生したとき。

二 配偶者が死亡したとき。

三 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。

四 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、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。

4 第 5 条第 4 項の規定は、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。

一 配偶者が死亡したとき。

二 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。

三 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。

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、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。

一 育児休業申出に係る子が死亡したとき。

二 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。

三 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。

四 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。

五 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。

(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。

一 第8条第3項各号に掲げる事由が生じたとき。

二 育児休業申出に係る子が3歳に達したとき。

三 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。

四 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。

五 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(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す。

2 前項の規定により引き続き勤務したものとみなされる期間を考慮して、その職務に復帰した日又はその日から1年以内の昇給の時期に、昇給の場合に準じてその者の俸給月額を調整し、又は当該期間の範囲内でその職務に復帰するに至った日の翌日以後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮することができる。

3 前項の規定により俸給月額を調整された者のうちその調整に際して余剰の期間を生ずる者については、当該余剰の期間に相当する期間の範囲内で、その者の同項の規定による調整後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮することができる。

(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。）を適用する。

第3章 育児部分休業

（育児部分休業）

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。

（育児部分休業をすることができない教職員）

第16条 次の各号の一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。ただし、育児・介護休業法による労使協定がある場合に限る。

- 一 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
- 二 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

（育児部分休業の単位）

第17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（以下「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27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、30分を単位として行うものとする。

（育児部分休業の申出等）

第18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、育児部分休業の申出等について準用する。

（育児部分休業者の給与）

第19条 育児部分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。

（育児休業に係る規定の準用）

第20条 第6条から第8条、第10条及び第12条の規定は、育児部分休業につい

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。

- 一 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。
- 二 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。
- 三 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。
- 四 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・深夜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。

- 一 請求に係る子が死亡したとき。
- 二 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。

三 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。

四 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。

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。

一 前条各号に掲げるいずれかの事由が生じたとき。

二 請求に係る子が小学校就学の始期に達したとき。

三 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。

四 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。

五 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。

一 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。

二 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、時間外勤務・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。

一 請求に係る子が死亡したとき。

二 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。

三 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。

四 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。

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つては、当該事情が生じた日）に終了する。

一 前条各号に掲げるいずれかの事由が生じたとき。

二 請求に係る子が小学校就学の始期に達したとき。

三 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。

四 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。

五 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。

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。

一 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
- 二 同居を条件とする
- イ 祖父母、又は
- 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

(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、当該介護休業開始予定日の前日から起算して1週間前の日までに、介護休業申出書により行うものとする。

2 前項の場合において、介護を必要とする一の継続する状態(以下「一の継続する状態」という。)について初めて介護休業を申し出るときは、2週間以上の期間について一括して行うものとする。

3 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。

一 介護休業申出に係る要介護者が死亡したとき。

二 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。

三 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、連続する6月の期間内において必要な期間とする。

(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

っては、その前日)に終了する。

一 介護休業終了予定日が到来したとき。

二 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。

三 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。

四 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。

五 当該介護休業に係る要介護者が死亡したとき。

六 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。

七 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す。

2 前項の規定により引き続き勤務したものとみなされる期間を考慮して、その職務に復帰した日又はその日から1年以内の昇給の時期に、昇給の場合に準じてその者の俸給月額を調整し、又は当該期間の範囲内でその職務に復帰するに至った日の翌日以後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮することができる。

3 前項の規定により俸給月額を調整された者のうちその調整に際して余剰の期間を生ずる者については、当該余剰の期間に相当する期間の範囲内で、その者の同項の規定による調整後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮することができる。

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。

(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。

一 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、連続する6月以内の期間

二 介護部分休業だけの場合 一の継続する状態ごとに、連続する6月以内の期間

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の前日から起算して1週間前の日までに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、制限時間を超えて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・深夜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。

一 請求に係る要介護者が死亡したとき。

二 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。

三 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つては、当該事情が生じた日)に終了する。

一 前条各号に掲げるいずれかの事由が生じたとき。

二 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。

三 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。

四 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。

- 一 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。
- 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、育児による深夜勤務制限開始予定日の1月前までに、時間外勤務・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。

- 一 請求に係る要介護者が死亡したとき。
- 二 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。
- 三 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

- 一 前条各号に掲げるいずれかの事由が生じたとき。
- 二 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。
- 三 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。
- 四 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 この規則は、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。