

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

(前略) 本規程は、当該教職員の3歳に満たない子を養育するため、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、当該子の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つたとき。

二 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。

(57) 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。

### (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。

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以後の日に変更することができる。

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が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。

#### (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が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つたとき。
- (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、されなかつたものとみなす。この場合において教職員は、大学に対して当該事由が生じた旨を遅滞なく届出しなければならない。

- (1) 育児休業申出に係る子が死亡したとき。
- (2) 育児休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消があつたとき。
- (3) 育児休業申出に係る子が養子となつ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つたとき。
- (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つたとき。
- (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ようになったとき。

#### (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つた場合において、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っては、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、あっては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って当該子が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っ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つたとき。

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。

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  
(育児を行う教職員の早出遅出勤務)  
第20条の2 教職員は、小学校の始期3学年の終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、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。

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つるものとみなす。

(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つ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つたとき。  
(4) 請求を行つた教職員が、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) 請求を行つた教職員が、第20条の2に規定する教職員に該当しなくなつたとき又

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。

(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

求があつ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つた場合は、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、されなかつたものとみなす。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つたとき。

(3) 請求に係る子が養子となつ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つたとき。

(4) 請求を行つた教職員が、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つたとき。

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

(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

といふ。)及び末日(以下「育児による深夜勤務制限終了予定日」といふ。)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、されなかつたものとみなす。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つたとき。

(3) 請求に係る子が養子となつ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つたとき。

(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になったとき。**

（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）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（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、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）介護部分休業申出があった日の翌日から9日以内に退職することが明らかな教職員

#### （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、連続する6月以内通算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、連続する6月以内通算180日の期間

#### 附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

## 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（案）の改正内容

## 主な改正

1. 3歳までの子を養育する教職員について、育児休業の再申請を可能とする要件を明確にし、及び再申請を認める特別の事情に以下の2つを追加する改正を行う。
- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
  - ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷及び疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(参考)

育児・介護休業法：当該対象となる子の年齢・・・1歳6月

【第3条第2項第5号及び第6号】 【同項第7号】 【第8条第2項第4号及び第5号】

2. 早出遅出勤務対象者を、小学校3学年までの子を養育するものに拡大した改正を行う。

(参考)

人事院規則10-11：当該対象者・・・学童保育利用者

【第20条の2】

3. 介護休業等の日数について、現在「連続する6月」としているところを「通算180日」と分割使用を可能とするよう改める。

改正により、実際に取得できる日数は、現行より有利となる。

(参考)

育児・介護休業法：介護休業等の日数の変更「連続する3月」→「通算93日」

【第35条、第41条】

## その他の改正

4. 現在1月前となっている育児休業の申し出期間を2週間に短縮し、育児休業を利用しやすい環境を整備する。

【第5条第1項、第2項及び第7条第1項】

5. その他、規程の整備を行う。

- ・ 育児ための早出遅出勤務、時間外勤務の制限及び深夜勤務の制限の要件を具備しなくなった教職員の届出義務について記載していなかったことから、当該規定を追加する。
- ・ 「介護休業の取得については、その期間を定めてはならない。」ことから、削除する。
- ・ 「介護のための勤務時間の短縮等の措置については、残任期間を理由に取得を制限してはならない。」ことから、削除する。

【第20条の5第5号、第24条第5号及び第29条第5号】 【第32条第2項】 【第40条】

| 変更事項               | 本学の規則            |  | (参考)<br>育児・介護休業法<br>(人事院規則10-11) |
|--------------------|------------------|--|----------------------------------|
|                    | 現行               | 改正案  |                                  |
| 育児休業の再申請を認める要件     | 3歳までの子を養育する教職員   |  | 1歳から1歳6月までの子を養育する教職員             |
| 再申請を認める特別の事情の追加    |                  | <p>次の2つを追加</p> <p>①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合</p> <p>②子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷及び疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合</p> | 同左                               |
| 育児休業の申請期間の短縮       | 1ヶ月前             | 2週間前   | 同左                               |
| 早出・遅出勤務の対象となる範囲の拡大 | 小学校就学前の子を養育する教職員 | 小学校3学年までの子を養育する教職員   | (学童保育を利用する児童を養育する教職員)            |
| 介護休業の取り方の変更        | 連続する6月           | 通算180日<br>(6月相当)   | 通算して93日                          |

## 国立大学法人京都大学教職員懲戒規程（案）

平成16年4月1日

達示第86号制定

(前略)

(懲戒の事由)

第3条 懲戒の事由は、別表のとおりとする。

(後略)

附 則この規程は、平成19年4月1日から施行する。

別表(第3条関係)

懲戒処分の事由

(前略)

5. 倫理規程違反関係

(中略)

(24) 利益相反行為を行ったとき。

(後略)

## 国立大学法人京都大学教職員退職手当規程（案）

平成16年4月1日  
達示第89号

（前略）

（退職手当の額に係る特例）

第7条の5

（中略）

2 前項の「基本給月額」とは、教職員が受ける教職員給与規程に規定する俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する都市手当、広域異動手当の月額の合計額とする。

（後略）

附 則

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

## 京都大学教員の任期に関する規程

平成 10 年 4 月 9 日

達示第 23 号制定

(平 16 達 90 題名改称)

第 1 条 京都大学において雇用される教員の大学の教員等の任期に関する法律(平成 9 年法律第 82 号。以下「法」という。)第 5 条第 1 項の規定に基づく任期等については、この規程の定めるところによる。

第 2 条 法第 5 条第 1 項の規定に基づき任期を定める教員は、法第 4 条第 1 項第 1 号の規定に該当する職に就ける場合にあっては別表第 1 に掲げる教育研究組織の職に、法第 4 条第 1 項第 2 号の規定に該当する職に就ける場合にあっては別表第 2 に掲げる教育研究組織の職に、法第 4 条第 1 項第 3 号の規定に該当する職に就ける場合にあっては別表第 3 に掲げる教育研究組織の職に雇用されるものとし、当該教員の任期及び再任の可否はそれぞれ同表に定めるとおりとする。

2 別表第 1 に掲げる大学院法学研究科の附属法政実務交流センター法科大学院準備部門教授の定年は、当分の間、京都大学教員定年規程(昭和 39 年達示第 1 号)第 1 条第 1 項の規定にかかわらず、満 70 歳とする。

3 法第 4 条第 1 項第 2 号の規定に基づき任期を定める助手は、別表第 2 に掲げる教育研究組織に雇用されるものとし、当該助手の任期及び再任の可否はそれぞれ同表に定めるとおりとする。

4 法第 4 条第 1 項第 3 号の規定に基づき任期を定める教員は、別表第 3 に掲げる教育研究組織の計画に従事する職に雇用されるものとし、当該教員の任期及び再任の可否はそれぞれ同表に定めるとおりとする。

第 3 条 前条の規定に基づき定める任期は、教員が当該期間中にその意思により退職することを妨げるものではない。

第 4 条 別表第 1 又は別表第 2 に掲げる職に雇用された教員が、その任期の期間中において、国立大学法人京都大学教職員の育児・介護休業等に関する規程(平成 16 年達示第 84 号)第 3 条第 1 項又は第 31 条第 1 項の規定により育児休業又は介護休業をする場合は、当該部局の定めるところにより、育児休業又は介護休業をした日数の範囲において適當と認める日数を任期の期間に参入しないことができる。この場合における当該教員の任期の終期は、当該任期の終期の翌日を起算日として、当該任期に参入しない日数と同一の日数が経過する日とする。

第 45 条 この規程に基づき任期を定めて雇用しようとするときは、あらかじめ別紙様式により本人の同意を得るものとする。

## 附 則

この規程は、平成 10 年 4 月 9 日から施行する。

[中間の改正規程の附則は、省略した。]

別表第1（法第4条第1項第1号関係）

| 部局名          | 教育研究組織の名称   | 対象となる職                         | 任 期                    | 再任の可否             | 備考 |
|--------------|---|--------------------------------|------------------------|-------------------|----|
| 大学院法学研究科     | 総合法政分析講座  | 講 師                            | 3年<br>ただし、再任の場合にあっては1年 | 可<br>ただし、<br>1回限り |    |
|              | 附属法政実務交流センター<br>法科大学院準備部門   | 教 授<br>助教授准教授<br>講 師           | 3年                     | 可<br>ただし、<br>2回限り |    |
|              | 附属法政実務交流センター<br>国際・渉外部門   | 准教授<br>講 師                     | 3年                     | 可<br>ただし、<br>1回限り |    |
| 大学院公共政策連携研究部 | 公共政策第二講座  | 教 授<br>助教授准教授<br>講 師           | 3年                     | 可<br>ただし、<br>2回限り |    |
| 化学研究所        | 全研究系  | 教 授                            | 10年                    | 可                 |    |
|              | 全附属研究施設   | 助教授准教授<br>講 師<br>助 手助 教        | 7年                     | 可<br>ただし、<br>1回限り |    |
| 再生医科学研究所     | 再生医学応用研究部門<br>生体修復応用分野<br>組織再生応用分野<br>器官形成応用分野<br>再生医学応用流動分野<br>附属幹細胞医学研究センター | 教 授<br>助教授准教授<br>講 師<br>助 手助 教 | 5年                     | 可                 |    |
| エネルギー理工学研究所  | 全研究部門   | 教 授                            | 10年                    | 可                 |    |
|              | 附属エネルギー複合機構研究センター   | 助教授准教授<br>講 師                  | 8年<br>ただし、再任の場合にあっては7年 | 可<br>ただし、<br>1回限り |    |
|              |   | 助 手助 教                         | 7年<br>ただし、再任の場合にあっては5年 | 可<br>ただし、<br>1回限り |    |
| ウイルス研究所      | 全研究部門   | 教 授                            | 7年                     | 可                 |    |
|              | 全附属研究施設   | 助教授准教授<br>講 師<br>助 手助 教        | 5年                     | 可                 |    |
| 霊長類研究所       | 行動神経研究部門<br>認知学習分野  | 教 授<br>助教授准教授<br>助 手           | 5年                     | 可                 |    |
|              | 行動神経研究部門<br>行動発現分野  | 助教授准教授<br>助 手                  | 5年                     | 可                 |    |
|              | 流動部門<br>多様性保全研究分野   | 助 手助 教                         | 2年<br>ただし、再任の場合にあっては1年 | 可                 |    |
| 学術情報メディアセンター | ネットワーク研究部門<br>経営情報システム研究分野  | 教 授                            | 5年                     | 可<br>ただし、<br>1回限り |    |
| 国際融合創造センター   | 創造部門  | 教 授<br>助教授准教授                  | 5年                     | 可<br>ただし、         |    |

|              |       |                |                        |                   |  |
|--------------|-------|----------------|------------------------|-------------------|--|
|              |       | 講 師<br>助 手 助 教 |                        | 1回限り              |  |
| 福井謙一記念研究センター | 全研究部門 | 助教授准教授         | 5年<br>ただし、再任の場合にあっては2年 | 可<br>ただし、<br>1回限り |  |

別表第2（法第4条第1項第2号関係）

| 部局名      | 教育研究組織の名称                  | 任 期              | 再任の可否    | 備考 |
|----------|----------------------------|------------------|----------|----|
| 人文科学研究所  | 全研究部門                      | 7年               | 可        |    |
|          | 全附属研究施設                    | ただし、再任の場合にあっては3年 | ただし、1回限り |    |
| 再生医科学研究所 | 別表第1に掲げる研究部門・分野以外の全研究部門・分野 | 5年               | 可        |    |
|          | 別表第1に掲げる附属研究施設             | ただし、再任の場合にあっては3年 | ただし、1回限り |    |
|          | 以外の全附属研究施設                 |                  |          |    |
| 数理解析研究所  | 全研究部門                      | 5年               | 可        |    |
|          | 全附属研究施設                    |                  | ただし、1回限り |    |
| 靈長類研究所   | 別表第1に掲げる研究部門・分野以外の全研究部門・分野 | 7年               | 可        |    |
|          | 全附属研究施設                    | ただし、再任の場合にあっては5年 | ただし、1回限り |    |
|          |                            |                  |          |    |
| 大学文書館    | 大学文書館                      | 5年               | 否        |    |

別表第3（法第4条第1項第3号関係）

| 部局名       | 教育研究組織の名称                 | 計画の名称           | 対象となる職               | 任 期  | 再任の可否         | 備考 |
|-----------|---------------------------|-----------------|----------------------|--|---------------|----|
| 大学院文学研究科  | 文献文化学専攻東洋古典学講座            | チベット文献研究プロジェクト  | 講 師                  | 4年   | 否             |    |
|           | 行動文化学専攻言語学講座              | 危機言語研究プロジェクト    | 講 師                  | 5年   | 否             |    |
| 大学院経済学研究科 | プロジェクトセンター                | 産業・経営政策研究プロジェクト | 教 授<br>助教授准教授<br>講 師 | 2年<br>ただし、再任の場合にあっては1年   | 可<br>ただし、1回限り |    |
| 医学部附属病院   | 探索医療センター探索医療開発部流動プロジェクト部門 | 網膜の再生医療プロジェクト   | 助教授<br>助 手           | 5年<br>ただし、平成13年10月17日から平成18年10月15日までに任用される場合の任期は、平成18年10月15日までとする。 | 否             |    |
|           |                           | デレリン創業プロジェクト    | 助教授<br>助 手           | 5年<br>ただし、平成13年12月2日から平成18年11月30日までに任用される場合の任期は、平成18年11月30日までとする。  | 否             |    |
|           |                           | HGF 肝再生医療プロジェクト | 助教授准教授<br>助 手 助 教    | 5年<br>ただし、平成14年7月2日から平成19年6月30日                                    | 否             |    |

|                    |                  |   |                                 |  |
|--------------------|------------------|---|---------------------------------|--|
|                    |                  |   | までに任用される場合の任期は、平成19年6月30日までとする。 |  |
| 膵β細胞再生<br>医療プロジェクト | 助教授准教授<br>助 手助 教 | 5年<br>ただし、平成14年7月17日から平成19年7月15日までに任用される場合の任期は、平成19年7月15日までとする。 | 否                               |  |
| チオレドキシンプロジェクト      | 助教授准教授<br>助 手助 教 | 5年<br>ただし、平成15年6月2日から平成20年5月31日までに任用される場合の任期は、平成20年5月31日までとする。  | 否                               |  |
| 重症心不全への細胞移植プロジェクト  | 助教授准教授<br>助 手助 教 | 5年<br>ただし、平成15年9月2日から平成20年8月31日までに任用される場合の任期は、平成20年8月31日までとする。  | 否                               |  |

「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」第24条  
第1項に定める病気休暇の期間に関する取扱いについて（案）

（平成19年○月○日 教育研究評議会決定）

この申合せは、「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」第24条第1項に定める病気休暇の必要最小限度の期間については、次のとおり取り扱うものとする。

（病気休暇の期間）

1. 病気休暇の期間は、教職員が負傷若しくは疾病（以下「疾病等」という。）に係る療養を要する程度に応じ、原則として、病気休暇の開始の日から起算して引き続き90日を超えない範囲内とする。ただし、業務上若しくは通勤途上における疾病等又は結核性疾患による病気休暇については、1年とする。
2. 当該病気休暇の期間満了に引き続き同一又は他の疾病等による新たな病気休暇が承認されたとき、又は年次休暇又は特別休暇が承認されたときは、当初の病気休暇の期間が引き続くものとする。

（病気休暇が90日を超える場合の取扱い）

3. 病気休暇の期間が当該休暇の開始の日から起算して引き続き90日（1のただし書きによる病気休暇にあっては1年）を超えるときは、原則として、「国立大学法人京都大学教職員就業規則」第15条第1項第1号に規定による休職とする。

附 則

- 1 この取扱いは、平成19年4月1日から実施する。
- 2 この取扱いの実施前に承認を得た病気休暇については、平成19年4月1日を当該病気休暇の開始の日とみなす。ただし、当該病気休暇の期間の終了の日が平成19年6月30日以降となる病気休暇については、当該終了の日を病気休暇の開始日から起算して90日となる日とみなす。
- 3 従前の取扱いによりこの取扱いの実施日から平成19年6月29日までの間に国立大学法人京都大学教職員就業規則第15条第1項第1号の規定による休職となるもの及びこの取扱いの実施前に承認を得た業務上若しくは通勤途上における疾病等又は結核性疾患による病気休暇については、前項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

# 資料 1-7

## 「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」第24条 第1項に定める病気休暇の期間に関する取扱いについて（案）

（平成19年○月○日 教育研究評議会決定）

この申合せは、「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」第24条第1項に定める病気休暇の必要最小限度の期間については、次のとおり取り扱うものとする。

### （病気休暇の期間）

1. 病気休暇の期間は、教職員が負傷若しくは疾病（以下「疾病等」という。）に係る療養を要する程度に応じ、原則として、病気休暇の開始の日から起算して引き続き90日を超えない範囲内とする。ただし、業務上若しくは通勤途上における疾病等又は結核性疾患による病気休暇については、1年とする。
2. 当該病気休暇の期間満了に引き続き同一又は他の疾病等による新たな病気休暇が承認されたとき、又は年次休暇又は特別休暇が承認されたときは、当初の病気休暇の期間が引き続くものとする。

### （病気休暇が90日を超える場合の取扱い）

3. 病気休暇の期間が当該休暇の開始の日から起算して引き続き90日（1のただし書きによる病気休暇にあっては1年）を超えるときは、原則として、「国立大学法人京都大学教職員就業規則」第15条第1項第1号に規定による休職とする。

### 附 則

- 1 この取扱いは、平成19年4月1日から実施する。
- 2 この取扱いの実施前に承認を得た病気休暇については、平成19年4月1日を当該病気休暇の開始の日とみなす。ただし、当該病気休暇の期間の終了の日が平成19年6月30日以降となる病気休暇については、当該終了の日を病気休暇の開始日から起算して90日となる日とみなす。
- 3 従前の取扱いによりこの取扱いの実施日から平成19年6月29日までの間に国立大学法人京都大学教職員就業規則第15条第1項第1号の規定による休職となるもの及びこの取扱いの実施前に承認を得た業務上若しくは通勤途上における疾病等又は結核性疾患による病気休暇については、前項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

## 病気休暇期間の取扱いについて

(参考)

1. 病気休暇が90日を超えると、なお、療養が必要と医師が診断した場合には、原則として病気休職とする。

{現行：病気休暇が1年（90日を超えると俸給半減）を超えると病気休職}

のことにより、1年間は、休職給として俸給の80／100が支給されることになり、当該教職員の経済的負担を軽減しつつ、安んじて療養に専念し、職務復帰に備えることができる環境を整備する効果が期待される。

[病気休暇の期間を連続90暦日（労災及び結核性疾患の場合は1年）までとし、  
90日を超える場合は病気休職とする。]

## 2. 復帰支援策の検討、及び復帰時及び復帰後のケアの充実

長期間の病気休暇（1ヶ月以上）から復帰する教職員に対し、産業医の面談を義務づけ、復帰支援策について、早急に、産業医、人事部、施設・環境部（環境安全課）の間で検討を進め、環境安全衛生委員会においても検討いただいた上で、復帰時及び復帰後のケアを充実させることにより、円滑な復帰が可能な環境を整備する。

### 【現状と問題点】

近年、職場の人間関係、家庭、仕事等によるストレスにより、鬱等の精神疾患に陥り、病気休暇を繰り返す教職員が増え、職場復帰支援等その対策が急務で重要な課題の一つとなっている。

一方、地方公共団体における不適正な病気休暇取得の実態が社会問題化しており、本学においても、病気休暇の取扱いについては、社会への説明責任を果たす必要がある。

現在、本学の病気休暇及び病気休職の期間は、昭和29年2月9日協議会申合せ及び昭和31年10月9日の協議会決定により、病気休暇の期間は、連続1年（暦日）を上限とし、これを超える場合は病気休職として取り扱っているが、これは、他の国立大学の実態（資料4-2）から見ても突出している。

また、病気休暇からの復帰についての医師の専門的判断などの手続が、十分にされていないため、病気休暇を繰り返すことで事実上長期となる傾向もあると考えられる。

このため、教育研究評議会において、昭和29年2月9日協議会申合せ及び昭和31年10月9日の協議会決定の病気休暇及び病気休職期間の取扱いを廃止し、新たに本取扱い（資料4-1）を決定していただくことで対応したい。

「宜しい」

「OK」

い 扱 り 取 の 暫 休 気 病