

『育児・介護休業法』及び『男女雇用機会均等法』 の改正に伴う規則改正について

○施行日：平成 29 年 1 月 1 日

○法律の改正は、妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる社会の実現を目指し、雇用環境を整備することを目的とするもの

○国家公務員に適用される『勤務時間法』『人事院規則』等も上記の法改正に即した見直しが行われる。

■改正の対象となる規則

1. 職員育児休業規則	1
2. 有期雇用職員育児休業規則	3
3. 職員介護休業規則	5
4. 有期雇用職員介護休業規則	7
5. 職員就業規則	10
6. 特任教員等就業規則	12
7. 特任専門職就業規則	15
8. 短時間勤務非常勤職員就業規則	17
9. 期間雇用非常勤職員就業規則	19
10. 外国人研究員就業規則	21
11. リサーチ・アドミニストレーター就業規則	23
12. 特定教職員就業規則	25
13. 非常勤講師就業規則	27

※職員就業規則を準用するため、以下の規則は改正不要

- ・ 再雇用職員就業規則
- ・ 特定再雇用職員就業規則

※「6. 特任教員等就業規則」第 19 条の 2 は、別の理由（裁量労働制の適用対象者に特任研究員を加えるもの）による改正

■改正の対象となる労使協定

1. 時間外勤務を免除する職員の適用除外に関する協定書	30
2. 介護に係る特別休暇が付与される者の適用除外に関する協定書	31

国立大学法人京都工芸繊維大学職員育児休業規則の一部改正について（案）

新 旧 対 照 表

_____は改正箇所を示す。

現 行 条 文	改 正 後
<p>第1条 （略）</p> <p>（定義）</p> <p>第2条 この規則において、「育児休業」とは、職員が3歳に満たない子と同居し、<u>養育</u>するためにする休業をいう。</p> <p>2 この規則において「部分休業」とは、職員が小学校就学前の子を養育するため、就業規則に定める正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間（<u>保育時間に係る特別休暇を承認されている職員については、2時間から当該保育時間を減じた時間</u>）の範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況から必要とされる時間について、15分単位とする休業をいう。</p> <p>第3条 （略）</p> <p>（育児休業期間）</p> <p>第4条 育児休業の期間は、子が出生した日又は出産予定日から満3歳に達する日までの期間のうち、職員が申し出た連続した一定の期間とする。</p> <p>2 （略）</p> <p>第5条から第13条まで （略）</p>	<p>第1条 （略）</p> <p>（定義）</p> <p>第2条 この規則において、「育児休業」とは、職員が3歳に満たない子（<u>法第2条第1号に規定する子をいう。以下同じ。</u>）を養育（職員が子と同居し、<u>監護することをいう。以下同じ。</u>）するためにする休業をいう。</p> <p>2 この規則において「部分休業」とは、職員が小学校就学前の子を養育するため、就業規則に定める正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間（<u>変形労働時間制を適用している職員で、その勤務時間が7時間45分を超える場合にあっては、2時間にその超えた時間を加えた時間</u>）の範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況から必要とされる時間について、15分単位とする休業をいう。</p> <p>第3条 （略）</p> <p>（育児休業期間）</p> <p>第4条 育児休業の期間は、子が出生した日又は出産予定日から満3歳に達する日までの期間のうち、職員が申し出た連続した一定の期間とする。<u>ただし、職員のうち任期を定めて雇用する職員の育児休業の期間は、子が出生した日又は出産予定日から満3歳に達する日又は任期が満了する日のいずれか早い日までの期間のうち、職員が申し出た連続した一定の期間とする。</u></p> <p>2 （略）</p> <p>第5条から第13条まで （略）</p>

(部分休業期間)

第14条 部分休業ができる期間は、子が出生した日から小学校就学の始期に達する日までの必要な期間とする。

(休暇との関係)

第15条 職員は、部分休業の前後において、引き続いて就業規則に規定する年次休暇、病気休暇又は特別休暇を請求する場合には、所定の手続きにより部分休業の取消しをしなければならない。

第16条及び第17条 (略)

附 則 (略)

(部分休業期間)

第14条 部分休業ができる期間は、子が出生した日から小学校就学の始期に達する日までの必要な期間とする。ただし、職員のうち任期を定めて雇用する職員の部分休業ができる期間は、子が出生した日から小学校就学の始期に達する日又は任期が満了する日のいずれか早い日までの必要な期間とする。

(休暇との関係)

第15条 職員は、部分休業の前後において、引き続いて就業規則に規定する年次休暇、病気休暇又は特別休暇を請求する場合には、所定の手続きにより部分休業の取消しをすることができる。

第16条及び第17条 (略)

附 則 (略)

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

国立大学法人京都工芸繊維大学有期雇用職員育児休業規則の一部改正について（案）

新 旧 対 照 表

_____は改正箇所を示す。

現 行 条 文	改 正 後
<p>（趣旨）</p> <p>第1条 この規則は、国立大学法人京都工芸繊維大学（以下「本学」という。）に期間を定めて雇用される職員（以下「職員」という。）の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>2 （略）</p> <p>（定義）</p> <p>第2条 この規則において、「育児休業」とは、職員が、次章に定めるところにより、その子と同居し、養育するためにする休業をいう。</p> <p>2 この規則において「部分休業」とは、職員が、第3章に定めるところにより、その子を養育するため、就業規則に定める正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間（保育時間に係る特別休暇を承認されている職員については、2時間から当該保育時間を減じた時間）の範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況から必要とされる時間について、15分単位とする休業をいう。</p> <p>（育児休業の申出）</p> <p>第3条 職員のうち次の各号のいずれにも該当する者は、その養育する1歳に満たない子について、学長に申し出て、育児休業をすることができる。</p> <p>(1) 引き続き雇用された期間が1年以上である者</p> <p>(2) その養育する子の1歳到達日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に雇用期間が満了し、か</p>	<p>（趣旨）</p> <p>第1条 この規則は、国立大学法人京都工芸繊維大学（以下「本学」という。）に期間を定めて雇用される職員（<u>国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則（平成16年4月1日制定）の適用を受ける職員を除く。</u>以下「職員」という。）の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>2 （略）</p> <p>（定義）</p> <p>第2条 この規則において、「育児休業」とは、職員が、次章に定めるところにより、その子（<u>法第2条第1号に規定する子をいう。以下同じ。</u>）を養育（<u>職員が子と同居し、監護することをいう。以下同じ。</u>）するためにする休業をいう。</p> <p>2 この規則において「部分休業」とは、職員が、第3章に定めるところにより、その子を養育するため、就業規則に定める正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間（<u>変形労働時間制を適用している職員で、その勤務時間が7時間45分を超える場合にあつては、2時間にその超えた時間を加えた時間</u>）の範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況から必要とされる時間について、15分単位とする休業をいう。</p> <p>（育児休業の申出）</p> <p>第3条 職員のうち次の各号のいずれにも該当する者は、その養育する1歳に満たない子について、学長に申し出て、育児休業をすることができる。</p> <p>(1) <u>本学に</u>引き続き雇用された期間が1年以上である者</p> <p>(2) その養育する子が1歳6か月に達するまでに、<u>その雇用契約（雇用契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者</u></p>

<p><u>つ、当該雇用契約の更新がないことが明らかな者を除く。)</u></p> <p>2から4まで (略)</p> <p>第4条から第14条まで (略)</p> <p>(休暇との関係)</p> <p>第15条 職員は、部分休業の前後において、引き続いて年次休暇又は特別休暇を請求する場合には、所定の手続きにより部分休業の取消しを<u>しなければならない</u>。</p> <p>第16条及び第17条 (略)</p> <p>附 則 (略)</p>	<p>2から4まで (略)</p> <p>第4条から第14条まで (略)</p> <p>(休暇との関係)</p> <p>第15条 職員は、部分休業の前後において、引き続いて年次休暇、<u>病気休暇</u>又は特別休暇を請求する場合には、所定の手続きにより部分休業の取消しを<u>することができる</u>。</p> <p>第16条及び第17条 (略)</p> <p>附 則 (略)</p> <p><u>附 則</u></p> <p><u>この規則は、平成29年1月1日から施行する。</u></p>
--	--

国立大学法人京都工芸繊維大学職員介護休業規則の一部改正について（案）

新 旧 対 照 表

_____は改正箇所を示す。

現 行 条 文	改 正 後
<p>第1条 （略）</p> <p>（定義）</p> <p>第2条 この規則において「介護休業」とは、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、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態（以下「要介護状態」という。）にある対象家族を介護するためにする休業をいう。</p> <p>2 前項の対象家族とは、次に掲げる者をいう。</p> <p>(1) 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）</p> <p>(2) 父母</p> <p>(3) 子</p> <p>(4) 配偶者の父母</p> <p>(5) <u>職員が同居し、かつ、扶養している</u>祖父母、兄弟姉妹及び孫</p> <p>3 （略）</p> <p>第3条 （略）</p> <p>（介護休業期間）</p> <p>第4条 介護休業の期間は、<u>1人の対象家族につき、要介護状態ごとに職員が申し出た連続した186日の範囲内の期間とする。ただし、当該対象家族について既に介護休業及び介護部分休業をした職員については、それらの日数と通算して186日の範囲内の期間とする。</u></p> <p>2 （略）</p>	<p>第1条 （略）</p> <p>（定義）</p> <p>第2条 この規則において「介護休業」とは、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、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態（以下「要介護状態」という。）にある対象家族を介護するためにする休業をいう。</p> <p>2 前項の対象家族とは、次に掲げる者をいう。</p> <p>(1) 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）</p> <p>(2) 父母</p> <p>(3) 子</p> <p>(4) 配偶者の父母</p> <p>(5) 祖父母、兄弟姉妹及び孫</p> <p>3 （略）</p> <p>第3条 （略）</p> <p>（介護休業期間）</p> <p>第4条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、<u>一の継続する要介護状態ごとに通算して186日の範囲内の期間とする。ただし、職員のうち任期を定めて雇用する職員の介護休業の期間は、任期が満了する日を限度として、対象家族1人につき、一の継続する要介護状態ごとに通算して186日の範囲内の期間とする。</u></p> <p>2 （略）</p>

第5条 (略)

(介護休業の回数)

第6条 介護休業は、法第11条第2項（同項中「九十三日」とあるのは、「百八十六日」と読み替えるものとする。）に定める特別な事情がある場合を除き、対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回とする。

第7条から第12条まで (略)

(介護部分休業期間)

第13条 介護部分休業ができる期間は、対象家族1人につき、要介護状態ごとに連続する186日の範囲内で、職員が申し出た期間とする。ただし、申出の時点において当該対象家族について既に介護休業及び介護部分休業をした職員については、それらの日数と通算して186日の範囲内の期間とする。

(休暇との関係)

第14条 職員は、介護部分休業の前後において、引き続いて就業規則に規定する年次休暇、病気休暇又は特別休暇を請求する場合には、所定の手続きにより介護部分休業の取消しをしなければならない。

第15条及び第16条 (略)

附 則 (略)

第5条 (略)

(介護休業の回数)

第6条 介護休業は、対象家族1人につき、一の継続する要介護状態ごとに3回を上限とする。

第7条から第12条まで (略)

(介護部分休業期間)

第13条 介護部分休業ができる期間は、対象家族1人につき、一の継続する要介護状態ごとに介護部分休業の開始の日から3年の範囲内の期間とする。ただし、職員のうち任期を定めて雇用する職員の介護部分休業ができる期間は、任期が満了する日を限度として、対象家族1人につき、一の継続する要介護状態ごとに介護部分休業の開始の日から3年の範囲内の期間とする。

2 介護部分休業は、前項の介護部分休業ができる期間において、複数回申し出ることができる。

(休暇との関係)

第14条 職員は、介護部分休業の前後において、引き続いて就業規則に規定する年次休暇、病気休暇又は特別休暇を請求する場合には、所定の手続きにより介護部分休業の取消しをすることができる。

第15条及び第16条 (略)

附 則 (略)

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

国立大学法人京都工芸繊維大学有期雇用職員介護休業規則の一部改正について (案)

新 旧 対 照 表

_____は改正箇所を示す。

現 行 条 文	改 正 後
<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この規則は、国立大学法人京都工芸繊維大学（以下「本学」という。）に期間を定めて雇用される職員（以下「職員」という。）の介護休業等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この規則において「介護休業」とは、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、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態（以下「要介護状態」という。）にある対象家族を介護するためにする休業をいう。</p> <p>2 前項の対象家族とは、次に掲げる者をいう。</p> <p>(1) 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）</p> <p>(2) 父母</p> <p>(3) 子</p> <p>(4) 配偶者の父母</p> <p>(5) <u>職員が同居し、かつ、扶養している</u>祖父母、兄弟姉妹及び孫</p> <p>3 この規則において「介護部分休業」とは、職員が第1項に規定する対象家族を介護するため、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて<u>当該職員の勤務時間等を勘案し、学長が定める時間の範囲内で</u>、職員が行う介護の状態から必要とされる時間について、1時間単位とする休業をいう。</p> <p>(介護休業の申出)</p> <p>第3条 要介護状態にある対象家族を介護する職員のうち次の各号のいずれにも</p>	<p>(趣旨)</p> <p>第1条 この規則は、国立大学法人京都工芸繊維大学（以下「本学」という。）に期間を定めて雇用される職員（<u>国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則（平成16年4月1日制定）の適用を受ける職員を除く。</u>以下「職員」という。）の介護休業等に関し必要な事項を定めるものとする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(定義)</p> <p>第2条 この規則において「介護休業」とは、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、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態（以下「要介護状態」という。）にある対象家族を介護するためにする休業をいう。</p> <p>2 前項の対象家族とは、次に掲げる者をいう。</p> <p>(1) 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）</p> <p>(2) 父母</p> <p>(3) 子</p> <p>(4) 配偶者の父母</p> <p>(5) 祖父母、兄弟姉妹及び孫</p> <p>3 この規則において「介護部分休業」とは、職員が第1項に規定する対象家族を介護するため、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて<u>2時間の範囲内で</u>、職員が行う介護の状態から必要とされる時間について、1時間単位とする休業をいう。</p> <p>(介護休業の申出)</p> <p>第3条 要介護状態にある対象家族を介護する職員のうち次の各号のいずれにも</p>

<p>該当するものは、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。</p> <p>(1) <u>当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者</u></p> <p>(2) <u>93日経過日（介護開始予定日から起算して93日を経過する日をいう。以下同じ。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（93日経過日から1年を経過する日までの間に雇用期間が満了し、かつ、当該雇用契約の更新がないことが明らかである者を除く。）</u></p> <p>2及び3 （略）</p> <p>（介護休業期間）</p> <p>第4条 介護休業の期間は、雇用期間が満了する日を限度として、<u>1人の対象家族につき、要介護状態ごとに職員が申し出た連続した93日の範囲内の期間とする。ただし、既に当該対象家族について介護休業及び介護部分休業をした職員については、それらの日数と通算して93日の範囲内の期間とする。</u></p> <p>2 （略）</p> <p>第5条 （略）</p> <p>（介護休業の回数）</p> <p>第6条 介護休業は、<u>法第11条第2項に定める事情がある場合を除き、対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回とする。</u></p> <p>第7条から第12条まで （略）</p> <p>（介護部分休業期間）</p> <p>第13条 介護部分休業ができる期間は、雇用期間が満了する日を限度として、対象家族1人につき、<u>要介護状態ごとに職員が申し出た連続した186日の範囲内の期間とする。ただし、既に当該対象家族について介護休業及び介護部分休業をした職員については、それらの日数と通算して186日の範囲内の期間とする。</u></p>	<p>該当するものは、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。</p> <p>(1) <u>本学に引き続き雇用された期間が1年以上である者</u></p> <p>(2) <u>介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までに、その雇用契約（雇用契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者</u></p> <p>2及び3 （略）</p> <p>（介護休業期間）</p> <p>第4条 介護休業の期間は、雇用期間が満了する日を限度として、<u>対象家族1人につき、通算して93日の範囲内の期間とする。</u></p> <p>2 （略）</p> <p>第5条 （略）</p> <p>（介護休業の回数）</p> <p>第6条 介護休業は、対象家族1人につき、<u>3回を上限とする。</u></p> <p>第7条から第12条まで （略）</p> <p>（介護部分休業期間）</p> <p>第13条 介護部分休業ができる期間は、雇用期間が満了する日を限度として、対象家族1人につき、<u>介護部分休業の開始の日から3年の範囲内の期間とする。</u></p> <p>2 <u>介護部分休業は、前項の介護部分休業ができる期間において、複数回申し出ることができる。</u></p>
--	--

<p>(休暇との関係)</p> <p>第14条 職員は、介護部分休業の前後において、引き続いて年次休暇又は特別休暇を請求する場合には、所定の手続きにより介護部分休業の取消しを<u>しなければならない</u>。</p> <p>第15条及び第16条 (略)</p> <p>附 則 (略)</p>	<p>(休暇との関係)</p> <p>第14条 職員は、介護部分休業の前後において、引き続いて年次休暇、<u>病気休暇又は特別休暇</u>を請求する場合には、所定の手続きにより介護部分休業の取消しを<u>することができる</u>。</p> <p>第15条及び第16条 (略)</p> <p>附 則 (略)</p> <p><u>附 則</u></p> <p><u>この規則は、平成29年1月1日から施行する。</u></p>
---	---

国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則の一部改正について（案）

新 旧 対 照 表

_____は改正箇所を示す。

現 行 条 文	改 正 後
<p>第1条から第27条まで（略）</p> <p>（セクシュアルハラスメントの防止等）</p> <p>第28条 職員は、職場におけるセクシュアルハラスメントをしてはならず、及びこれの防止に努めなければならない。</p> <p>2 セクシュアルハラスメントの防止等に関し必要な事項は、<u>京都工芸繊維大学におけるセクシュアルハラスメントの防止等に関する規則（平成16年4月1日制定）</u>に定めるところによる。</p> <p>第28条の2から第31条の2まで（略）</p> <p>（時間外勤務）</p> <p>第32条 業務の都合上必要がある場合は、労基法第36条第1項に規定する労使協定を締結し、第29条から第31条までの規定による勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）又は前条の規定による勤務時間以外の時間における勤務（以下「時間外勤務」という。）を命ずることがある。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、3歳に満たない子の養育を必要とする職員（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。）第16条の8第1項に規定する労使協定を締結し、<u>この項に規定する時間外勤務の免除を請求することができないものとして定められた者に該当する職員を除く。</u>）が当該子を養育するために時間外勤務の免除を請求した場合は、時間外勤務を命じないものとする。</p> <p>3 小学校就学前の子の養育又は<u>国立大学法人京都工芸繊維大学職員介護休業規則（平成16年4月1日制定）に規定する対象家族の介護を行う職員が申し出た場合は、原則として1か月につき24時間、1年につき150時間を超えて</u></p>	<p>第1条から第27条まで（略）</p> <p>（ハラスメントの防止等）</p> <p>第28条 職員は、職場におけるハラスメントをしてはならず、及びこれの防止に努めなければならない。</p> <p>2 ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、<u>別に規則で定める。</u></p> <p>第28条の2から第31条の2まで（略）</p> <p>（時間外勤務）</p> <p>第32条 業務の都合上必要がある場合は、労基法第36条第1項に規定する労使協定を締結し、第29条から第31条までの規定による勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）又は前条の規定による勤務時間以外の時間における勤務（以下「時間外勤務」という。）を命ずることがある。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、3歳に満たない子の養育を必要とする職員（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。）第16条の8第1項に規定する労使協定を締結し、<u>同項に規定する時間外勤務の免除を請求することができないものとして定められた者に該当する職員を除く。</u>）<u>又は国立大学法人京都工芸繊維大学職員介護休業規則（平成16年4月1日制定。以下「介護休業規則」という。）に定める対象家族の介護を行う職員（育児・介護休業法第16条の9第1項に規定する労使協定を締結し、同項に規定する時間外勤務の免除を請求することができないものとして定められた者に該当する職員を除く。）が、当該子を養育するため又は当該対象家族を介護するために時間外勤務の免除を請求した場合は、時間外勤務を命じないものとする。</u></p> <p>3 小学校就学前の子の養育を必要とする職員又は介護休業規則に定める対象家族の介護を行う職員が申し出た場合は、原則として1か月につき24時間、1年につき150時間を超えて時間外勤務を命じないものとする。</p>

時間外勤務を命じないものとする。

4及び5 (略)

第33条から第46条まで (略)

(特別休暇)

第47条 特別休暇は、次の各号に掲げる場合における休暇とし、その期間は当該各号に掲げる期間とする。

(1)から(11)まで (略)

(12) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族（次に掲げる者をいう。以下この号において「要介護者」という。）の介護、要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者に必要な世話をを行う職員（育児・介護休業法第16条の6第2項の定めによる労使協定を締結し、この号に規定する特別休暇を取得することができないものとして定められた者に該当する職員を除く。）が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間

イ 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。）

ロ 父母

ハ 子

ニ 配偶者の父母

ホ 職員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫

(13)から(18)まで (略)

第48条から第67条まで (略)

附 則 (略)

4及び5 (略)

第33条から第46条まで (略)

(特別休暇)

第47条 特別休暇は、次の各号に掲げる場合における休暇とし、その期間は当該各号に掲げる期間とする。

(1)から(11)まで (略)

(12) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族（次に掲げる者をいう。以下この号において「要介護者」という。）の介護、要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者に必要な世話をを行う職員（育児・介護休業法第16条の6第2項の定めによる労使協定を締結し、この号に規定する特別休暇を取得することができないものとして定められた者に該当する職員を除く。）が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間

イ 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。）

ロ 父母

ハ 子

ニ 配偶者の父母

ホ 祖父母、兄弟姉妹及び孫

(13)から(18)まで (略)

第48条から第67条まで (略)

附 則 (略)

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

国立大学法人京都工芸繊維大学特任教員等就業規則の一部改正について（案）

新 旧 対 照 表

_____は改正箇所を示す。

現 行 条 文	改 正 後
<p>第1条から第15条まで（略）</p> <p>（サービスの根本基準等）</p> <p>第16条 サービスの根本基準、職務専念義務の免除、禁止事項、倫理の保持等、<u>セクシュアルハラスメント</u>の防止等、障害を理由とする差別の禁止等については、職員就業規則第23条から第25条まで及び第27条から第28条の2までの規定を準用する。</p> <p>第17条から第19条まで（略）</p> <p>（専門業務型裁量労働制）</p> <p>第19条の2 特任教員については、労基法第38条の3に規定する労使協定を締結し、専門業務型裁量労働制を適用することがある。</p> <p>2 専門業務型裁量労働制の適用を受ける特任教員が所定勤務日に勤務したときは、労使協定で定める時間勤務したものとみなす。この場合において、業務の遂行に必要な始業及び終業の時刻並びに休憩時間の変更は弾力的に運用するものとし、当該特任教員の裁量によるものとする。</p> <p>（時間外勤務）</p> <p>第19条の3 業務の都合上必要がある場合は、前4条の規定による勤務時間以外の時間における勤務（以下「時間外勤務」という。）を命ずることがある。</p> <p>2 （略）</p> <p>3 第1項の規定にかかわらず、3歳に満たない子の養育を必要とする特任教員等（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。）第16条の8第1項の定めによる労使協定を締結し、<u>この項</u>に規定する時間外勤務の免除を</p>	<p>第1条から第15条まで（略）</p> <p>（サービスの根本基準等）</p> <p>第16条 サービスの根本基準、職務専念義務の免除、禁止事項、倫理の保持等、ハラスメントの防止等、障害を理由とする差別の禁止等については、職員就業規則第23条から第25条まで及び第27条から第28条の2までの規定を準用する。</p> <p>第17条から第19条まで（略）</p> <p>（専門業務型裁量労働制）</p> <p>第19条の2 特任教員等については、労基法第38条の3に規定する労使協定を締結し、専門業務型裁量労働制を適用することがある。</p> <p>2 専門業務型裁量労働制の適用を受ける特任教員等が所定勤務日に勤務したときは、労使協定で定める時間勤務したものとみなす。この場合において、業務の遂行に必要な始業及び終業の時刻並びに休憩時間の変更は弾力的に運用するものとし、当該特任教員<u>等</u>の裁量によるものとする。</p> <p>（時間外勤務）</p> <p>第19条の8 業務の都合上必要がある場合は、前4条の規定による勤務時間以外の時間における勤務（以下「時間外勤務」という。）を命ずることがある。</p> <p>2 （略）</p> <p>3 第1項の規定にかかわらず、3歳に満たない子の養育を必要とする特任教員等（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。）第16条の8第1項に規定する労使協定を締結し、<u>同項</u>に規定する時間外勤務の免除を請求</p>

請求することができないものとして定められた者に該当する特任教員等を除く。)が当該子を養育するために時間外勤務の免除を請求した場合は、時間外勤務を命じないものとする。

- 4 小学校就学前の子の養育又は国立大学法人京都工芸繊維大学有期雇用職員介護休業規則(平成17年3月10日制定)に規定する対象家族の介護を行う特任教員等が申し出た場合は、原則として1か月につき24時間、1年につき150時間を超えて時間外勤務を命じないものとする。

5及び6 (略)

第20条から第26条の3まで (略)

(特別休暇)

第27条 (略)

- 2 次の各号に掲げる場合には、当該各号に掲げる期間の無給の特別休暇を付与する。ただし、雇用契約の満了日を超えないものとする。

(1)から(5)まで (略)

- (6) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族(次に掲げる者をいう。以下この号において「要介護者」という。)の介護、要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者に必要な世話をを行う特任教員等(育児・介護休業法第16条の6第2項の定めによる労使協定を締結し、この号に規定する特別休暇を取得することができないものとして定められた者に該当する特任教員等を除く。)が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度において5日(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内の期間

することができないものとして定められた者に該当する特任教員等を除く。)又は国立大学法人京都工芸繊維大学有期雇用職員介護休業規則(平成17年3月10日制定。以下「介護休業規則」という。)に定める対象家族の介護を行う特任教員等(育児・介護休業法第16条の9第1項に規定する労使協定を締結し、同項に規定する時間外勤務の免除を請求することができないものとして定められた者に該当する特任教員等を除く。)が、当該子を養育するため又は当該対象家族を介護するために時間外勤務の免除を請求した場合は、時間外勤務を命じないものとする。

- 4 小学校就学前の子の養育を必要とする特任教員等又は介護休業規則に定める対象家族の介護を行う特任教員等が申し出た場合は、原則として1か月につき24時間、1年につき150時間を超えて時間外勤務を命じないものとする。

5及び6 (略)

第20条から第26条の3まで (略)

(特別休暇)

第27条 (略)

- 2 次の各号に掲げる場合には、当該各号に掲げる期間の無給の特別休暇を付与する。ただし、雇用契約の満了日を超えないものとする。

(1)から(5)まで (略)

- (6) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある対象家族(次に掲げる者をいう。以下この号において「要介護者」という。)の介護、要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者に必要な世話をを行う特任教員等(育児・介護休業法第16条の6第2項の定めによる労使協定を締結し、この号に規定する特別休暇を取得することができないものとして定められた者に該当する特任教員等を除く。)が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度において5日(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内の期間

<p>イ 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。）</p> <p>ロ 父母</p> <p>ハ 子</p> <p>ニ 配偶者の父母</p> <p>ホ <u>特任教員等が同居し、かつ、扶養している</u>祖父母、兄弟姉妹及び孫</p> <p>第28条から第36条まで （略）</p> <p>附 則 （略）</p>	<p>イ 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。）</p> <p>ロ 父母</p> <p>ハ 子</p> <p>ニ 配偶者の父母</p> <p>ホ 祖父母、兄弟姉妹及び孫</p> <p>第28条から第36条まで （略）</p> <p>附 則 （略）</p> <p><u>附 則</u></p> <p><u>この規則は、平成29年1月1日から施行する。</u></p>
---	--