

## 国立大学法人京都工芸繊維大学特任専門職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23条まで （略）</p> <p>（サービスの根本基準等）</p> <p>第24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25条から第27条まで （略）</p> <p>（時間外勤務）</p> <p>第28条 業務の都合上必要がある場合は、前3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専門職（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専門職を除く。</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>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専門職が申し出た場合は、原則として1か月につき24時間、1年につき1</p>	<p>第1条から第23条まで （略）</p> <p>（サービスの根本基準等）</p> <p>第24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25条から第27条まで （略）</p> <p>（時間外勤務）</p> <p>第28条 業務の都合上必要がある場合は、前3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専門職（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特任専門職を除く。</u>）<u>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専門職（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専門職を除く。）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>4 小学校就学前の子の養育を必要とする特任専門職又は介護休業規則に定める対象家族の介護を行う特任専門職が申し出た場合は、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>

50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29条から第40条まで (略)

(特別休暇)

第41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専門職（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専門職を除く。）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

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 特任専門職が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫

第42条から第51条まで (略)

附 則 (略)

5及び6 (略)

第29条から第40条まで (略)

(特別休暇)

第41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専門職（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専門職を除く。）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

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

第42条から第51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短時間勤務非常勤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15条まで（略）</p> <p>（時間外勤務）</p> <p>第16条 業務の都合上必要がある場合は、前3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項の定めによる労使協定を締結し、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。）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>4 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</u>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> <p>5及び6（略）</p> <p>第17条から第23条の3まで（略）</p> <p>（特別休暇）</p> <p>第24条（略）</p> <p>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</p>	<p>第1条から第15条まで（略）</p> <p>（時間外勤務）</p> <p>第16条 業務の都合上必要がある場合は、前3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。）又は国立大学法人京都工芸繊維大学</u>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、<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。）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>4 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> <p>5及び6（略）</p> <p>第17条から第23条の3まで（略）</p> <p>（特別休暇）</p> <p>第24条（略）</p> <p>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</p>

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

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

第25条から第38条まで (略)

（セクシュアルハラスメントの防止等）

第39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。

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、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）に定めるところによる。

第39条の2から第50条まで (略)

附 則 (略)

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

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

第25条から第38条まで (略)

（ハラスメントの防止等）

第39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。

2 ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、別に規則で定める。

第39条の2から第50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期間雇用非常勤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15条まで（略）</p> <p>（時間外勤務）</p> <p>第16条 業務の都合上必要がある場合は、前3条の規定による勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）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項の定めによる労使協定を締結し、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。）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>4 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。</u></p> <p>5及び6（略）</p> <p>第17条から第25条まで（略）</p> <p>（特別休暇）</p> <p>第26条（略）</p>	<p>第1条から第15条まで（略）</p> <p>（時間外勤務）</p> <p>第16条 業務の都合上必要がある場合は、前3条の規定による勤務時間（以下「正規の勤務時間」という。）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。）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>4 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> <p>5及び6（略）</p> <p>第17条から第25条まで（略）</p> <p>（特別休暇）</p> <p>第26条（略）</p>

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 一の年度において5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、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

第27条から第42条まで (略)

(セクシュアルハラスメントの防止等)

第43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。

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、別に規則で定める。

第43条の2から第55条まで (略)

附 則 (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 一の年度において5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、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

第27条から第42条まで (略)

(ハラスメントの防止等)

第43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。

2 ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、別に規則で定める。

第43条の2から第55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外国人研究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18条まで（略）</p> <p>（サービスの根本基準等）</p> <p>第19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20条から第33条まで（略）</p> <p>（特別休暇）</p> <p>第34条（略）</p> <p>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。</p> <p>(1)から(5)まで（略）</p> <p>(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外国人研究員（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> <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</p>	<p>第1条から第18条まで（略）</p> <p>（サービスの根本基準等）</p> <p>第19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20条から第33条まで（略）</p> <p>（特別休暇）</p> <p>第34条（略）</p> <p>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。</p> <p>(1)から(5)まで（略）</p> <p>(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外国人研究員（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> <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</p>

<p>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>外国人研究員が同居し、かつ、扶養している</u>祖父母、兄弟姉妹及び孫</p> <p>第35条から第45条まで (略)</p> <p>附 則 (略)</p>	<p>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35条から第45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>
--	--



## 国立大学法人京都工芸繊維大学リサーチ・アドミニストレーター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13条まで (略)</p> <p>(サービスの根本基準等)</p> <p>第14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の防止等、障害を理由とする差別の禁止等</u>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15条から第17条まで (略)</p> <p>(時間外勤務)</p> <p>第18条 (略)</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URA (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<u>定めによる労使協定を締結し、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URA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>4 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有期雇用職員介護休業規則 (平成17年3月10日制定)</u>に規定する対象家族の介護を行うURA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>	<p>第1条から第13条まで (略)</p> <p>(サービスの根本基準等)</p> <p>第14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15条から第17条まで (略)</p> <p>(時間外勤務)</p> <p>第18条 (略)</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URA (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<u>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URAを除く。</u>) 又は <u>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URA (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URAを除く。)</u> が、<u>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>4 小学校就学前の子の養育を必要とするURA又は介護休業規則に定める対象家族の介護を行うURA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>

## 5及び6 (略)

## 第19条から第30条まで (略)

(特別休暇)

## 第31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URA（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URA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  
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 URAが同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫

## 第32条から第42条まで (略)

附 則 (略)

## 5及び6 (略)

## 第19条から第30条まで (略)

(特別休暇)

## 第31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URA（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URA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  
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

## 第32条から第42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定教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
第1条から第13条まで（略）	第1条から第13条まで（略）
（サービスの根本基準等）	（サービスの根本基準等）
第14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、セクシュアル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。	第14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。
第15条から第17条の2まで（略）	第15条から第17条の2まで（略）
（時間外勤務）	（時間外勤務）
第18条 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。	第18条 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。
2（略）	2（略）
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定教職員（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項の定めによる労使協定を締結し、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特定教職員を除く。）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。	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定教職員（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、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定教職員を除く。） <u>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定教職員（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特定教職員を除く。）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>
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定教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。	4 小学校就学前の子の養育を必要とする特定教職員又は介護休業規則に定める対象家族の介護を行う特定教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。

## 5及び6 (略)

## 第19条から第30条まで (略)

## (特別休暇)

## 第31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定教職員（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特定教職員を除く。）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

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 特定教職員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫

## 第32条から第42条まで (略)

## 附 則 (略)

## 5及び6 (略)

## 第19条から第30条まで (略)

## (特別休暇)

## 第31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定教職員（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特定教職員を除く。）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

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

## 第32条から第42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非常勤講師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25条まで （略）</p> <p>（特別休暇）</p> <p>第26条 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。</p> <p>(1) （略）</p> <p>(2) （略）</p>	<p>第1条から第25条まで （略）</p> <p>（特別休暇）</p> <p>第26条 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。</p> <p>(1) <u>非常勤講師が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間</u></p> <p>(2) <u>非常勤講師が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間</u></p> <p>(3) （略）</p> <p>(4) （略）</p> <p>(5) <u>生後1年に達しない子を育てる非常勤講師が、その子の保育のために必要と認める授乳等を行う場合 1日2回（1日の勤務時間が4時間以内の場合は、1回）それぞれ30分以内の期間（男性の非常勤講師にあっては、その子の母親が同種の休暇等を取得した場合は、その期間を差し引いた期間を超えない期間）</u></p> <p>(6) <u>小学校就学前の子（配偶者の子を含む。以下この号において同じ。）を養育する非常勤講師が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うこと又はその子に予防接種若しくは健康診断を受けさせることをいう。）の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（その養育する小学校就学前の子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間</u></p> <p>(7) <u>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</u></p>

<p>第27条 (略)</p> <p>(特別休暇の付与単位)</p> <p>第28条 特別休暇は、1日を単位とする。</p> <p>第29条から第36条まで (略)</p>	<p>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非常勤講師(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非常勤講師を除く。)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人以上の場合にあつては、10日)の範囲内の期間</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27条 (略)</p> <p>(特別休暇の付与単位)</p> <p>第28条 特別休暇は、<u>必要に応じて1日、1時間又は1分を単位とする。</u></p> <p>第29条から第36条まで (略)</p> <p>(職務専念義務の免除)</p> <p>第36条の2 次の各号のいずれかに該当する期間については、前条第3項に規定する職務専念義務を免除する。</p> <p>(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号。以下「均等法」という。)の規定に基づき、勤務時間内に保健指導又は健康診査を受けることを承認した期間</p> <p>(2) 均等法の規定に基づき、通勤緩和等により勤務しないことを承認した期間</p> <p>(3) その他学長が特に認めた期間</p> <p>2 前項に規定する職務専念義務免除期間は、給与を支給しない。</p>
--	--

## 第37条及び第38条 (略)

(セクシュアルハラスメントの防止等)

第39条 非常勤講師は、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。

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、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）の定めるところによる。

## 第39条の2から第49条まで (略)

附 則 (略)

## 第37条及び第38条 (略)

(ハラスメントの防止等)

第39条 非常勤講師は、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。

2 ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、別に規則で定める。

## 第39条の2から第49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。