

別表第1（第2条第1項関係）

（平19達16・旧別表第3繰上、平20達8・旧別表第2繰上、平26達19・旧別表第1・一部改正、令4達58・旧別表・一部改正）

特定薬剤師	特定医療技術員
特定栄養士	
特定診療放射線技師	
特定臨床検査技師	
特定衛生検査技師	
特定臨床工学技士	
特定理学療法士	
特定作業療法士	
特定視能訓練士	
特定言語聴覚士	
特定義肢装具士	
特定歯科衛生士	
特定歯科技工士	
特定あん摩マッサージ指圧師	
特定はり師	
特定きゆう師	
特定柔道整復師	特定看護助手
特定保健師	
特定助産師	
特定看護師	
特定准看護師	

別表第2（第24条第1項関係）

（令4達58・追加、令4達78・一部改正）

育児・介護規程の規定	適用する規定
第4条	<p>第4条 前条第1項の規定にかかわらず、大学は、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は、次の各号の一に該当する特定職員からの申出は、これを拒むことができる。</p> <p>（1） 育児休業申出があった日から起算して1年以内に退職することが明らかな特定職員</p> <p>（2） 1週間の所定勤務日数が2日以下の特定職員</p> <p>2 前項の規定は特定職員から出生時育児休業の申出があった場合について準用する。この場合において「前条第1項」とあるのは「前条第2項」と、「育児・介護休業法第6条第1項ただし書」とあるのは「育児・介護休業法第9条の3第2項により準用する同法第6条第1項ただし書」と、「1年」とあるのは「8週間」と読み替えるものとする。</p> <p>3 前項に定めるもののほか、大学は、特定職員からその養育する子について出生時育児休業申出がなされた後に、当該出生時育児休業申出をした日に養育していた子についての当該特定職員からの新たな出生時育児休業申出は、これを拒むことができる。</p>
第15条	<p>第15条 特定職員は、当該特定職員の小学校第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。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、大学は、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は、1週間の所定勤務日数が2日以下の特定職員からの申出は、これを拒むことができる。</p>

第20条の7	<p>第20条の7 特定職員は、3歳に満たない子を養育するために、大学に請求することにより、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。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第16条の8第1項の規定による労使協定がある場合は、1週間の所定勤務日数が2日以下の特定職員からの請求は、これを拒むことができる。</p>
第21条	<p>第21条 特定職員は、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。</p> <p>2 前項の請求は、1週間の所定勤務日数が2日以下の特定職員は行うことができない。</p>
第27条	<p>第27条 前条の請求は、次の各号の一に該当する特定職員は、これを行うことができない。</p> <p>(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特定職員</p> <p>ア 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。</p> <p>イ 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。</p> <p>ウ 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。</p> <p>(2) 正規の勤務時間の全部が深夜にある特定職員</p> <p>(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の特定職員</p>
第31条	<p>第31条 特定職員は、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。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第12条第2項の規定において準用する育児・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は、次の各号の一に該当する特定職員からの介護休業の申出は、これを拒むことができる。</p> <p>(1) 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない特定職員</p> <p>(2) 介護休業申出があった日から起算して93日以内に退職することが明らかな特定職員</p> <p>(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の特定職員</p> <p>3 第1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。</p> <p>(1) 同居・別居を問わない</p> <p>ア 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。）</p> <p>イ 父母</p> <p>ウ 子</p> <p>エ 配偶者の父母</p> <p>オ 祖父母</p> <p>カ 孫</p> <p>キ 兄弟姉妹</p> <p>(2) 同居を条件とする</p> <p>ア 父母の配偶者</p>

	イ 配偶者の父母の配偶者 ウ 子の配偶者 エ 配偶者の子
第40条	第40条 特定職員は、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。 2 前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第12条第2項の規定において準用する育児・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は、次の各号の一に該当する特定職員からの介護部分休業の申出は、これを拒むことができる。 (1) 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない特定職員 (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の特定職員
第43条の2	第43条の2 特定職員は、要介護者を介護するために、大学に申し出ることにより、介護休業及び介護部分休業とは別に、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「介護時間」という。）ができる。 2 前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第23条第3項ただし書の規定による労使協定がある場合は、次の各号の一に該当する特定職員からの介護時間の申出は、これを拒むことができる。 (1) 大学に引き続き雇用された期間が1年に満たない特定職員 (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の特定職員
第43の10	第43の10 特定職員は、要介護者を介護するために、大学に請求することにより、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。 2 前項の規定にかかわらず、大学は、育児・介護休業法第16条の9第1項の規定において準用する育児・介護休業法第16条の8第1項の規定による労使協定がある場合は、1週間の所定勤務日数が2日以下の特定職員からの請求は、これを拒むことができる。
第44条	第44条 特定職員は、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。 2 前項の請求は、1週間の所定勤務日数が2日以下の特定職員は行うことができない。
第49条	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特定職員は、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特定職員 ア 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。 イ 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。 ウ 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。 (2) 正規の勤務時間の全部が深夜にある特定職員 (3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の特定職員

別表第3（第24条第4項関係）

（令4達58・追加、令4達76・令4達78・令6達12・令6達13・一部改正）

勤務時間等規程の規定	適用する規定
第3条	第3条 短時間勤務特定職員の1週間（日曜日から土曜日までとする。以下同

	じ。)及び1日当たりの勤務時間は、当該短時間勤務の内容に従って定める。																																																																							
第4条	第4条 短時間勤務特定職員の勤務の始業及び終業の時刻は、当該短時間勤務の内容に従って定める。 2 業務の都合上必要があると認める場合は、前項の始業及び終業の時刻を変更することができる。																																																																							
第5条	第5条 短時間勤務特定職員の休憩時間は、当該短時間勤務の内容に従って定める。 2 業務の都合上必要があると認める場合は、前項の休憩時間を変更することができる。 3 休憩時間は、これを自由に利用することができる。																																																																							
第16条	第16条 業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある短時間勤務特定職員については、1箇月以内の一定期間を平均し1週間の勤務時間が当該期間における第3条により定めた勤務時間の平均を超えない範囲において、週休日及び勤務時間を別に割り振ることができる。																																																																							
第17条	第17条 業務に季節的な繁閑がある短時間勤務特定職員については、労基法第32条の4の労使協定の定めるところにより、1箇月を超え1年以内の一定期間を平均し1週間の勤務時間が当該期間における第3条により定めた勤務時間の平均を超えない範囲において、週休日及び勤務時間を別に割り振ることができる。																																																																							
第21条	<p>第21条 年次休暇は、一の事業年度ごとにおける休暇とし、その日数は、一の事業年度において、次の各号に掲げる短時間勤務特定職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。</p> <p>(1) 次号から第4号までに掲げる短時間勤務特定職員以外の短時間勤務特定職員 その者の1週間の勤務日の日数に応じ、次の表の日数欄に掲げる日数</p> <table border="1" data-bbox="454 1137 1355 1252"> <tr> <td>1週間の勤務日の日数</td> <td>5日</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> </tr> <tr> <td>日数</td> <td>20日</td> <td>15日</td> <td>11日</td> <td>7日</td> <td>3日</td> </tr> </table> <p>(2) 当該事業年度の中途において、新たに短時間勤務特定職員となった者 その者の当該事業年度における在職期間及び1週間の勤務日の日数に応じ、次の表の日数欄に掲げる日数（以下この条において「基本日数」という。）</p> <table border="1" data-bbox="454 1435 1355 2024"> <thead> <tr> <th rowspan="2">在職期間</th> <th colspan="5">1週間の勤務日の日数</th> </tr> <tr> <th>5日</th> <th>4日</th> <th>3日</th> <th>2日</th> <th>1日</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1月に達するまでの期間</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> <td>1日</td> </tr> <tr> <td>1月を超え2月に達するまでの期間</td> <td>3日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> </tr> <tr> <td>2月を超え3月に達するまでの期間</td> <td>5日</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> </tr> <tr> <td>3月を超え4月に達するまでの期間</td> <td>7日</td> <td>6日</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> </tr> <tr> <td>4月を超え5月に達するまでの期間</td> <td>8日</td> <td>6日</td> <td>5日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> </tr> <tr> <td>5月を超え6月に達するまでの期間</td> <td>10日</td> <td>8日</td> <td>6日</td> <td>4日</td> <td>2日</td> </tr> <tr> <td>6月を超え7月に達するまでの期間</td> <td>12日</td> <td>9日</td> <td>7日</td> <td>5日</td> <td>2日</td> </tr> <tr> <td>7月を超え8月に達するまでの期間</td> <td>13日</td> <td>10日</td> <td>8日</td> <td>5日</td> <td>2日</td> </tr> </tbody> </table>	1週間の勤務日の日数	5日	4日	3日	2日	1日	日数	20日	15日	11日	7日	3日	在職期間	1週間の勤務日の日数					5日	4日	3日	2日	1日	1月に達するまでの期間	2日	2日	2日	1日	1日	1月を超え2月に達するまでの期間	3日	3日	2日	2日	1日	2月を超え3月に達するまでの期間	5日	4日	3日	2日	1日	3月を超え4月に達するまでの期間	7日	6日	4日	3日	2日	4月を超え5月に達するまでの期間	8日	6日	5日	3日	2日	5月を超え6月に達するまでの期間	10日	8日	6日	4日	2日	6月を超え7月に達するまでの期間	12日	9日	7日	5日	2日	7月を超え8月に達するまでの期間	13日	10日	8日	5日	2日
1週間の勤務日の日数	5日	4日	3日	2日	1日																																																																			
日数	20日	15日	11日	7日	3日																																																																			
在職期間	1週間の勤務日の日数																																																																							
	5日	4日	3日	2日	1日																																																																			
1月に達するまでの期間	2日	2日	2日	1日	1日																																																																			
1月を超え2月に達するまでの期間	3日	3日	2日	2日	1日																																																																			
2月を超え3月に達するまでの期間	5日	4日	3日	2日	1日																																																																			
3月を超え4月に達するまでの期間	7日	6日	4日	3日	2日																																																																			
4月を超え5月に達するまでの期間	8日	6日	5日	3日	2日																																																																			
5月を超え6月に達するまでの期間	10日	8日	6日	4日	2日																																																																			
6月を超え7月に達するまでの期間	12日	9日	7日	5日	2日																																																																			
7月を超え8月に達するまでの期間	13日	10日	8日	5日	2日																																																																			

間		日			
8月を超え9月に達するまでの期間	15日	12日	9日	6日	3日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日	13日	10日	6日	3日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日	14日	10日	7日	3日
11月を超え1年未満までの期間	20日	15日	11日	7日	3日

(3) 当該事業年度において新たに行政執行法人の職員、国家公務員（特別職に属する者を含む。）、国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和29年法律第141号）の適用を受ける職員、地方公務員、地方独立行政法人の職員又は沖縄振興開発金融公庫その他その業務が国の事務若しくは事業と密接な関連を有する法人のうち国家公務員退職手当法施行令（昭和28年政令第215号）第9条の2各号に掲げる法人の職員（以下この条において「国等の職員」という。）となった者で、引き続き短時間勤務特定職員となったもの 国等の職員となった日において新たに短時間勤務特定職員となったものとみなした場合におけるその者の在職期間に応じた基本日数から、新たに短時間勤務特定職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇の日数を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数）

(4) 当該事業年度の前事業年度において国等の職員であった者であって引き続き当該事業年度に新たに短時間勤務特定職員となったもの又は当該事業年度の前事業年度において短時間勤務特定職員であった者であって引き続き当該事業年度に国等の職員となり引き続き再び短時間勤務特定職員となったもの 国等の職員としての在職期間及びその在職期間中における年次休暇に相当する休暇の残日数等を考慮し、その者の1週間の勤務日の日数に応じ、1号に掲げる表の日数欄に掲げる日数（以下この号において「基礎日数」という。）に当該事業年度の前事業年度における年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の残日数（当該日数が基礎日数を超える場合にあっては、基礎日数）を加えて得た日数から、短時間勤務特定職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇に相当する休暇又は年次休暇の日数を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数）

2 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は20日を限度として、当該事業年度の翌事業年度に繰り越すことができる。

第24条の2

第24条の2 病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。ただし、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇（以下「特定病気休暇」という。）の期間は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日その他別に定める日（以下この条において「除外日」という。）を除いて、連続して上限病気休暇日数（別表第1の上限病気休暇日数の欄に掲げる日数をいう。以下この条において同じ。）（業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合（以下「業務上負傷等の場合」という。）は、1年）を超えることはできない。

- (1) 生理日の就業が著しく困難な場合
- (2) 京都大学安全衛生管理規程（平成19年達示第8号）第40条第1項に規定する就業制限の措置を受けた場合
- (3) 女性の短時間勤務特定職員が母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務

しないことがやむを得ないと認められる場合

- 2 前項の規定により、特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して上限病気休暇日数（業務上負傷等の場合は、1年）を超えたときは、原則として、就業規則第15条第1項第1号の規定による休職とする。
- 3 第1項ただし書、次項及び第5項の規定の適用については、連続する8日以上の期間（当該期間における週休日等以外の日（以下「要勤務日」という。）の日数とその者の1週間の勤務日の日数を2で除した日数（その日数に1日未満の端数があるときは、これを切り上げた日数。以下「基準日数」という。）以下である場合にあつては、当該期間における要勤務日の日数が基準日数に1を加えた日数以上である期間）の特定病気休暇を使用した短時間勤務特定職員（この項の規定により特定病気休暇の期間が連続しているものとみなされた短時間勤務特定職員を含む。）が、除外日を除いて連続して使用した特定病気休暇の期間の末日の翌日から、1回の勤務に割り振られた勤務時間（1回の勤務に割り振られた勤務時間の一部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・介護規程」という。）第15条に規定する育児部分休業の承認を受けて勤務しない時間その他別に定める時間（以下この項において「育児部分休業等」という。）がある場合にあつては、1回の勤務に割り振られた勤務時間のうち、育児部分休業等以外の勤務時間）のすべてを勤務した日の日数（第5項において「実勤務日数」という。）がクーリング日数（別表第1のクーリング日数の欄に掲げる日数をいう。以下この条において同じ。）に達する日までの間に、再度の特定病気休暇を使用したときは、当該再度の特定病気休暇の期間と直前の特定病気休暇の期間は連続しているものとみなす。
- 4 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して上限病気休暇日数（業務上負傷等の場合は、1年）に達した場合において、上限病気休暇日数（業務上負傷等の場合は、1年）に達した日後においても引き続き負傷又は疾病（当該負傷又は疾病の症状等が、当該使用した特定病気休暇の期間の初日から当該負傷をし、又は疾病にかかった日（以下この項において「特定負傷等の日」という。）の前日までの期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なるものに限る。以下この項において「特定負傷等」という。）のため療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項ただし書の規定にかかわらず、当該上限病気休暇日数（業務上負傷等の場合は、1年）に達した日の翌日以後の日においても、当該特定負傷等に係る特定病気休暇を承認することができる。この場合において、特定負傷等の日以後における特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して上限病気休暇日数（業務上負傷等の場合は、1年）を超えることはできない。
- 5 使用した特定病気休暇の期間が除外日を除いて連続して上限病気休暇日数（業務上負傷等の場合は、1年）に達した場合において、上限病気休暇日数（業務上負傷等の場合は、1年）に達した日の翌日から実勤務日数がクーリング日数に達する日までの間に、その症状等が当該使用した特定病気休暇の期間における特定病気休暇に係る負傷又は疾病の症状等と明らかに異なる負傷又は疾病のため療養する必要が生じ、勤務しないことがやむを得ないと認められるときは、第1項ただし書の規定にかかわらず、当該負傷又は疾病にかかる特定病気休暇を承認することができる。この場合において、当該特定病気休暇の期間は、除外日を除いて連続して上限病気休暇日数（業務上負傷等の場合は、1年）を超えることはできない。
- 6 療養期間中の週休日、休日、代休日その他の病気休暇の日以外の勤務しない日は、第1項ただし書、第3項から前項まで及び次条第2項第1号の規定の適用については、特定病気休暇を使用した日とみなす。
- 7 第1項ただし書及び第2項から前項までの規定は、試用期間中の短時間勤

	務特定職員には適用しない。
第25条	<p>第25条 短時間勤務特定職員は、病気休暇の承認を受けようとする場合には、あらかじめ休暇簿に所要の事項を記入し、請求をしなければならない。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ請求することができなかった場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。</p> <p>2 次に掲げる特定病気休暇を承認するに当たっては、療養を必要とする事由、期間等が明記された医師の診断書をすみやかに提出しなければならない。この場合において、医師の診断書が提出されないとき、提出された診断書の内容によっては勤務しないことがやむを得ないと判断できないときその他特に必要があると認めるときは、部局の長が指定する医師の診断を求めるものとする。</p> <p>(1) 連続する8日以上の間（当該期間における要勤務日の日数が基準日数以下である場合にあっては、当該期間における要勤務日の日数が基準日数に1を加えた日数以上である期間）の特定病気休暇</p> <p>(2) 請求に係る特定病気休暇の期間の初日前1月間における特定病気休暇を使用した日（要勤務日に特定病気休暇を使用した日に限る。）の日数が通算してその者の1週間の勤務日の日数以上（1週間の勤務日の日数が1日である者にあっては、2日以上）である場合における当該請求に係る特定病気休暇</p> <p>3 前項の病気休暇の期間を延長する場合には、当該期間にかかる医師の診断書をすみやかに提出しなければならない。</p> <p>4 長期にわたり病気休暇を取得している者が、負傷又は疾病の回復後出勤しようとする場合には、承認を受けなければならない。この場合、勤務することが可能である旨が記載された医師の診断書を提出しなければならない。</p> <p>5 前3項に掲げる場合のほか、必要なときは医師の診断書を提出させることがある。</p>
第27条	<p>第27条 短時間勤務特定職員が、次の各号の一に該当する場合（第10号及び第11号に掲げる場合にあっては、1週間の勤務日の日数が2日を超える者に、第19号に掲げる場合にあっては、無期雇用教職員に限る。ただし、第10号及び第11号の休暇を取得できる短時間勤務特定職員の制限については、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）第16条の3第2項又は第16条の6第2項の規定において準用する第6条第1項ただし書による労使協定がある場合に限る。）には、特別休暇を与えることがある。</p> <p>(1) 短時間勤務特定職員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</p> <p>(2) 短時間勤務特定職員が裁判員、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</p> <p>(3) 短時間勤務特定職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子（育児・介護規程第3条第1項において子に含まれるとされる者を含む。以下同じ。）及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため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</p> <p>(4) 短時間勤務特定職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過する日</p>

までの期間内における連続する5暦日の範囲内の期間

- (5) 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女性短時間勤務特定職員が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (6) 女性短時間勤務特定職員が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間（産後6週間を経過した女性短時間勤務特定職員が就業を申し出た場合において、医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。）
- (7) 生後1年に達しない子を育てる短時間勤務特定職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1日2回それぞれ30分以内の期間（男性短時間勤務特定職員にあっては、その子の当該短時間勤務特定職員以外の親が当該短時間勤務特定職員がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労基法第67条第1項の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）
- (8) 短時間勤務特定職員が妻（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。次号において同じ。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 2日の範囲内の期間
- (9) 短時間勤務特定職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後1年間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する短時間勤務特定職員が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における5日の範囲内の期間
- (10) 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する短時間勤務特定職員が、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し、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 一の事業年度において当該子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日の範囲内の期間
- (11) 短時間勤務特定職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者（前号に掲げる場合を除く。）を介護するため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の事業年度において当該者が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日の範囲内の期間
- (12) 短時間勤務特定職員の親族（別表第2の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、短時間勤務特定職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間
- (13) 短時間勤務特定職員が父母の追悼のための特別な行事（父母の死亡後大学の定める年数内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合 1日の範囲内の期間
- (14) 短時間勤務特定職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 その者の1週間の勤務日の日数に応じ、一の事業年度の6月から12月までの期間における、週休日、休日、代休日及び勤務時間等規程第22条第2項の規定による年次休暇を取得した日を除いて原則として連続する、次の表の日数欄に掲げる日数の範囲内の期間

1週間の勤務日の日数	5日	4日	3日
日数	3日	2日	1日

(15) 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、短時間勤務特定職員が勤務しないことが相当であると認められるとき 原則として連続する7暦日の範囲内の期間（ウの場合にあっては、復旧作業等に従事する住居との往復に要する期間を含む。）

ア 短時間勤務特定職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該短時間勤務特定職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。

イ 短時間勤務特定職員及び当該短時間勤務特定職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該短時間勤務特定職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。

ウ 短時間勤務特定職員が滅失若しくは損壊した自己又は親族の住居の復旧作業等に自ら従事することが必要なとき。

(16) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合 必要と認められる期間

(17) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、短時間勤務特定職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間

(18) 短時間勤務特定職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められるとき その者の1週間の勤務日の日数に応じ、一の事業年度において次の表の日数欄に掲げる日数の範囲内の期間

ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動

イ 身体障害者療護施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設における活動

ウ 身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動

(19) 40歳又は50歳に達した短時間勤務特定職員が職業生活の節目において心身のリフレッシュを図るため勤務しないことが相当であると認められる場合 当該年齢に達した日から1年を経過する日までの間（当該期間中に国立大学法人京都大学教職員出向規程（平成16年達示第76号）第2条に規定する在籍出向に係る期間がある場合は当該期間を考慮して別に定める期間）における週休日、休日、代休日及び第22条第2項の規定による年次休暇を取得する日を除いて原則として連続する5日の範囲内の期間

1週間の勤務日の日数	5日	4日	3日	2日	1日
日数	5日	4日	3日	2日	1日

(20) 短時間勤務特定職員が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 一の事業年度において5日（当該通院等が体外受精その他の別に定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日）の範囲内の期間

(21) 短時間勤務特定職員がワークライフバランス及び業務の生産性の向上を図るため、勤務しないことが相当であると認められるとき 一の事業年度において第14号の表の日数の項に掲げる日数の範囲内の期間

別表第1

別表第1 (第24条の2関係)

	1週間の勤務日の日数				
	5日	4日	3日	2日	1日
上限病気休暇日数	90日	70日	50日	40日	20日
クーリング日数	20日	16日	12日	8日	4日

別表第2

別表第2 (第27条関係)

親族	日数
配偶者	7日
父母	
子	5日
祖父母	3日 (短時間勤務特定職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日)
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日 (短時間勤務特定職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては7日)
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日 (短時間勤務特定職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日)
子の配偶者又は配偶者の子	1日 (短時間勤務特定職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日)
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日 (短時間勤務特定職員と生計を一にしていた場合にあっては、5日)
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日 (短時間勤務特定職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日)
おじ又はおばの配偶者	1日