

勤務時間関係のQ & A

<年次休暇>

Q 1 勤務時間規程には時間単位の年次休暇の取得について、5日分を限度とすることとなっているが、本人が希望した場合であっても5日を超えて取得することができないのか。

A 1 本人が希望した場合には、5日を超えて年次休暇を時間で取得しても、差し支えないものとする。

Q 2 育児休業中の教職員にも通常どおり一事業年度あたり20日の年次休暇が付与されるのか？また、繰り越しはできるのか？

A 2 通常どおり一事業年度あたり20日の年次休暇が付与され、また繰り越しもできる。

Q 3 教職員から申請された年次休暇を拒むことは可能か？

A 3 教職員が年次休暇を取得する時季、目的や1日単位で取得するか時間単位で取得するかは教職員の意思によるものであり、教職員が有する年休日数の範囲内で、休暇の具体的な始まりの時季と終わりの時季を特定(時季指定)した時は、労基法39条5項但書の理由(「請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合」)が客観的に存在し、これを理由に大学が教職員の年休を取る時季を変更(時季変更権を行使)しない限り、教職員の時季指定によって年休が成立し、時季指定された日に教職員の働く義務はなくなる。(使用者による「承認」の観念を容れる余地はない。)

そのため、例えば、退職前に教職員から退職日までの勤務日を全部年次休暇として請求があった場合、時季変更権を行使しない限り、当該教職員は年次休暇を取得することができる。

※時季変更権を行使するための要件である「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断にあたっては、教職員の担当業務の内容や業務の繁閑等諸般の事情を総合判断されることとなるが、「日常的に業務が忙しい」、「慢性的に人手が足りない」、「引き継ぎ不足である」ということだけでは、この要件は充たされない、又は充たするのが困難であると考えられており、また、使用者は年休実現のために、いわゆる「配慮義務」を負い、この配慮を尽くさずに行った時季変更権の行使は無効となり得ることも考えられるので、この点に留意すること。

Q4 当該年度の中途に任期が満了する任期付教職員の年次休暇は勤務時間規程第21条第1項第1号に掲げる日数(20日)を付与するのか?

A4 任期付教職員で前年から引き続き雇用するものは、任期が当該年度の途中までであっても、4月1日に20日の年次休暇を付与する。

当該年度に採用され、任期がその年度内に終了する者については、任期に応じ、勤務時間規程別表第4に定める日数となる。

Q5 任期付教職員の任期が満了し、引き続き京大に任期付教職員として採用又は更新される(要するに任期の延長)場合の年休の付与日数について

A5 <パターン1> 当初の任期が3月31日が満了し、4月1日から更新する場合

*更新後の任期の終期が年度の途中であっても、4月1日に年次休暇を20日+前年度の繰り越し日数を付与する。

<パターン2> 更新された任期が年度内に終る場合

勤務時間規程別表4の、最初の採用日から更新後の終期までの期間に対応する年次休暇日数を探す。その日数から、任期更新以前に使用した分の年次休暇を引いた日数が、更新後の任期中に付与される年次休暇日数となる。ここで半日単位、時間単位の端数がある場合は、半日を4時間と考えて合計し、8時間を1日と換算する。8時間未満は切り捨てる。

(例) 当初の任期: R5年7月1日からR5年10月31日

使用した年次休暇: 年休5.5日と3時間

更新後の任期: R5年11月1日からR5年11月30日の場合

R5年7月1日からR5年11月30日までの期間(5ヶ月)に対応する日数

.....8日

(8日) - (5.5日と3時間) = 1.5日と5時間

= 2日と1時間

→ 2日.....(1時間は切り捨てる)

* R5年11月1日からR5年11月30日に付与される年次休暇は2日

<パターン 3> 更新された任期が次年度にまたがる場合

旧年度中は<パターン 2>の計算方法で計算した日数を付与する。次年度は<パターン 1>のように終期が年度の途中で終わっても 20 日付与する。

(例) 当初の任期：R 5 年 7 月 1 日から R 6 年 1 月 3 1 日

使用した年次休暇：年休 5. 5 日と 3 時間

延長した任期：R 6 年 2 月 1 日から R 6 年 5 月 3 1 日の場合

R 5 年 7 月 1 日から R 6 年 3 月 3 1 日までの期間（9 ヶ月）に対応する日数

・・・・・・・・ 15 日

(15 日) - (5. 5 日と 3 時間) = 8. 5 日と 5 時間

= 9 日と 1 時間

→ 9 日・・・・(1 時間は切り捨てる)

* R 6 年 2 月 1 日から R 6 年 3 月 3 1 日に付与される年次休暇は 9 日

* R 6 年 4 月 1 日から R 6 年 5 月 3 1 日に付与される年次休暇は

20 日 + 前年度の繰り越し日数

Q 6 短時間勤務職員又は非常勤教職員から常勤教職員に採用された場合、年次休暇の付与日数はどうなるのか？

A 6 令和 5 年 3 月 30 日付人労第 24 号「短時間勤務職員又は非常勤教職員から常勤教職員に採用された場合、常勤教職員から短時間勤務職員又は非常勤教職員に採用された場合の年次休暇の付与日数の改正について」による。

Q 7 午前と午後の勤務時間の差が 45 分間であるが、半日単位の年次休暇は取得できるのか？また、午前と午後の勤務時間の差が 1 時間を超える場合は、半日単位の年次休暇は取得できるのか。

A 7 午前と午後の勤務時間の差が 1 時間以下の場合は、半日単位の年次休暇を取得することとする。

なお、繰越し時に計算をする時は、4 時間と換算する。

Q 8 招へい研究員の年次休暇の付与方法について、例えば、当該研究員の契約期間が 8 月 21 日から 12 月 20 日までの場合、何日付与すればよいのか？

A 8 招へい研究員就業規則では、年次休暇は常勤教職員の付与方法に準ずるとされているため、勤務時間規程第 21 条に定める日数を付与する。例の場合、契約期間はちょうど 4 ヶ月となるから、勤務時間規程の別表 4 より、7 日間を付与することになる。

- Q9 特別招へい研究員の年次休暇の付与方法について、例えば、当該研究員の契約期間が8月21日から翌年8月20日まで、滞在期間が8月21日から9月20日までの場合、何日付与すればよいか？
- A9 招へい研究員就業規則では、年次休暇は常勤教職員の付与方法に準ずるとされているため、滞在期間ではなく契約期間に基づき勤務時間規程第21条に定める日数を付与する。例の場合、当該年度の契約期間は7ヶ月11日となるから、勤務時間規程の別表4より、13日間を付与することになる。

(平成31年4月1日改正に係るQ&A)

- Q10 新たに付与される年次休暇の日数が10日未満の者について、前年度から繰り越した日数を含めると10日以上となっている場合、年5日確実に取得させる義務の対象となるのか？
- A10 対象とならない。前年度から繰り越した年次休暇の日数は含まず、新たに付与される年次休暇の日数が10日以上である教職員が義務の対象となる。
- Q11 前職が国等の職員の者を採用し、年次休暇の日数を調整することにより、10日以上年次休暇を付与した場合の取扱いはどうなるか？(勤務時間規程第21条第3号及び第4号)
- A11 この場合に与えた年次休暇も、大学が新たに付与した年次休暇として取り扱うため、採用日から年5日取得義務の対象となる。
- Q12 教職員が自ら申請した年次休暇を取得した場合及び労使協定の定めるところにより計画的に付与する年次休暇(以下、「計画年休」という。)は、その日数分を5日から控除するとのことだが、例えば、計画年休3日の他に、自ら申請した年次休暇をすでに2日取得した場合は、新たに大学による時季指定はできるのか？
- A12 大学による時季指定は、5日の範囲内の日数しかできない。計画的に付与した日数と教職員が自ら申請して取得した日数の合計が4日であれば1日までしかできないし、計画的に付与した日数と教職員が自ら申請して取得した日数の合計がすでに5日を超えている場合は、そもそも大学による時季指定はできない。
- Q13 半日や時間単位で取得した年次休暇は、年5日取得の計算に含めるのか？
- A13 半日単位で取得した年次休暇は年5日取得の計算に含めることができ、取得1回につき、0.5日として計算する。時間単位で取得した年次休暇については、年5日取得の計算に含めることはできない。

Q 1 4 常勤教職員について、採用年度においては、採用日に年次休暇が付与され、翌年度 4 月 1 日に新たに年次休暇が付与されるため、採用日から 1 年以内に、複数の年次休暇付与日が発生する（4 月 1 日採用者を除く。）が、年 5 日取得の日数計算はどうなるか？

A 1 4 採用日において付与する年次休暇の日数により、それぞれ以下のとおり取り扱うことになる。

(1) 採用日に付与する年次休暇が 1 0 日以上の場合（4 月 2 日～1 0 月 3 1 日に新規採用される者）

①採用日から年 5 日の年次休暇取得義務は発生し、以下のいずれかを満たす必要がある。

ア 採用日から 1 年以内に 5 日の年次休暇を取得 かつ

採用翌年度の 4 月 1 日から 1 年以内に 5 日の年次休暇を取得

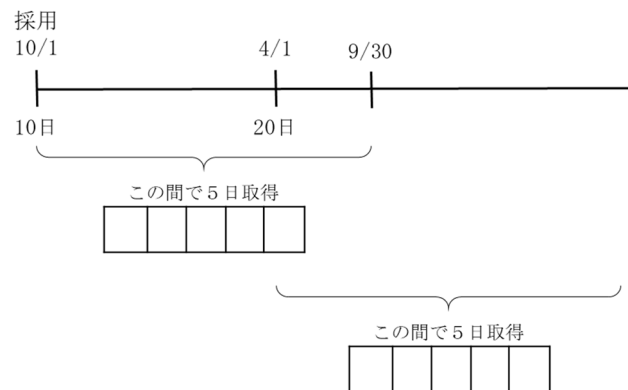
イ 採用日から採用翌年度の 3 月 3 1 日までに、以下の計算式により算出した日数の年次休暇を取得

(採用日から採用翌年度の 3 月 3 1 日までの月数) ÷ 1 2 × 5

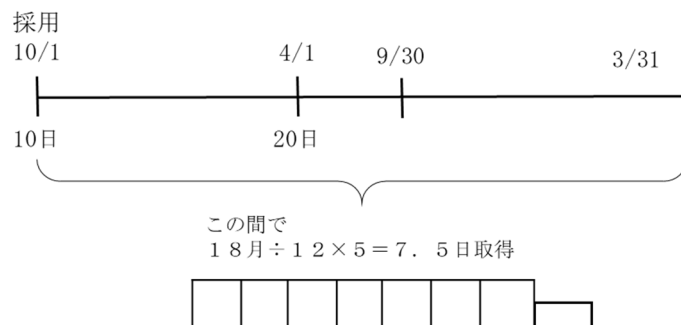
※小数点以下の端数は切上げ。ただし、0 . 5 以下の端数は 0 . 5 に切り上げる。

(例) 令和 5 年 1 0 月 1 日採用の場合

ア



イ

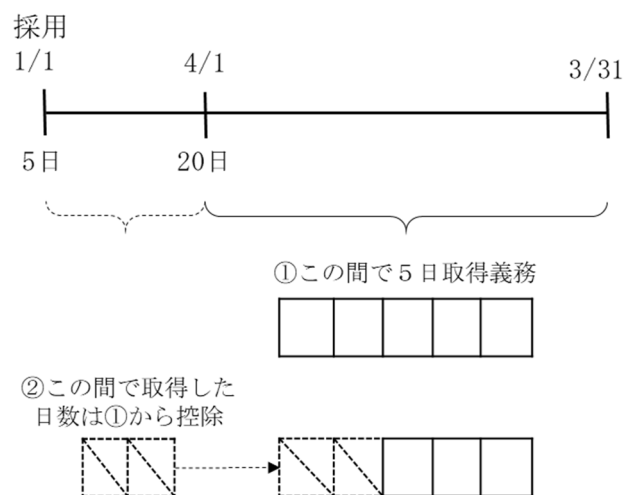


(2) 採用日に付与する年次休暇が10日未満の場合（11月1日～3月31日に新規採用される者）

①採用年度は、年5日の年次休暇取得義務は発生せず、採用翌年度の4月1日（年次休暇を20日付与）から、年5日の年次休暇取得義務が発生する。

②採用年度に取得した年次休暇の日数は、採用翌年度の年次休暇取得義務日数から控除することとなる。

(例) 令和6年1月1日採用



Q 1 5 年次休暇の時季指定を行うにあたり、教職員への意見聴取はどのように行うのか？

A 1 5 一般的には文書やメールにより教職員への照会を行うことが考えられるが、監督者による面談等、他の方法によることを妨げるものではない。ただし、照会等の際は、教職員が意見を述べる機会を確保すること。

なお、意見聴取した際は、その記録を保存しておくこと（文書等による場合は、照会・回答の文書。面談による場合は、面談した者の氏名、面談日時及び教職員の回答）。

Q 1 6 意見聴取を行う時期については、必ず年度当初としなければならないのか？

A 1 6 意見を聴取する時期について特に制限するものではなく、年次休暇を付与する際や、年次休暇の取得状況を確認したうえで、任意の時期で差支えない。

Q17 意見聴取は、年5日の取得義務がある全ての教職員に行わなければならないのか？

A17 必ずしも全ての教職員に意見聴取する必要はない。例えば、年次休暇の計画的付与及び教職員自らの申請により、5日の年次休暇を取得している場合は不要であるし、一定の時期に年次休暇の取得状況を確認したうえで、一定日数の年次休暇を取得していない教職員のみを対象に意見聴取することも考えられる。

Q18 通知「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の運用について」における「第22条 年次休暇の手続関係 5」の「教職員に意見を聴取した日」は、いつをいうのか？

A18 文書やメールにより意見聴取した場合は、教職員に希望を照会した日。監督者による面談により意見聴取した場合は、面談日。

Q19 複数の教職員に時季指定を行う場合も、各教職員の休暇簿により手続きすることが必要か？

A19 時季指定する教職員の一覧表を作成し、決裁することで、休暇簿の決裁欄への押印を省略できるものとする。ただし、残日数管理のため、「期間」「残日数・時間」欄は記入し、「備考」欄に「大学による時季指定。詳細は別紙・一覧表のとおり。」と記載すること。一覧表の様式は任意でよいが、休暇簿への記載事項と同様の内容を含むものとする。

Q20 大学が年次休暇を時季指定した後、教職員から日時の変更の申出があった場合はどのように対応すればよいのか？

A20 原則として、大学の時季指定を取り下げ、教職員の請求により変更後の日時に年次休暇を取得させることが望ましい。教職員から申出のあった日時に変更した場合、業務上の支障があるのであれば、教職員からの請求によらず、大学が時季を変更して指定することとなるが、その際もできる限り教職員の希望に沿った時季に指定することが望ましい。

<超過勤務>

Q1 超過勤務を命ずる場合、その都度、事前に命じなければならないのか？

A1 超過勤務を命じる日ごとに、その都度、事前に命じなければならない。手続については平成28年8月9日付け事務連絡「労働時間の適正化について」に留意すること。

- Q 2 超過勤務等時間が労使協定で定める時間（1日6時間、1ヶ月45時間、1年間360時間）を超える場合は、どのような手続が必要か？
- A 2 時間外・週休日勤務に関する協定書の第3条の特別勤務時間外勤務を行う場合には、事前に過半数代表者に通告書により通告する必要がある。
- Q 3 過半数代表者に通告したものの、実際の超過勤務時間が労使協定に定める時間内に収まった場合、1回に数えられるのか？
- A 3 通告書を出しても、実際の超過勤務時間数が労使協定に定める時間内に収まった場合は、1回に数えない。
- Q 4 超過勤務命令簿の「4月からの累計超過勤務等時間数」は、前月までの合計実時間数を記入すればいいのか、それとも超過勤務手当を支払われた時間数を記入すればいいのか？
- 例えば、超過勤務時間が10.5時間で、手当の支払額は11時間分の場合。
- A 4 前月までの合計実時間数を記入することとなる。この場合10.5時間となる。
- Q 5 労基法では1週間や2ヶ月などの超過勤務時間の上限が定められているが、これは守る必要があるのか？
- A 5 京都大学が労使協定を結んだのは1日、1箇月及び1年間の3点なので、この3点の上限を守ればよい。

<裁量労働制>

- Q 1 裁量労働制適用の教員の勤務時間について
- A 1 勤務時間の長短に関わらず、7時間45分勤務したとみなす。
本学では、所定勤務日に勤務した場合は、1日7時間45分勤務したものとみなすという労使協定を締結している。
- Q 2 裁量労働制適用の教員に深夜勤務（午後10時から午前5時まで）を命じた場合、夜間勤務手当（25／100）を支払う必要があるのか？
- A 2 支払う必要がある。
- Q 3 裁量労働制の教員の年次休暇の単位について

A 3 裁量労働制の教員の年次休暇の単位は原則 1 日である。

裁量労働制の教員は、時間の長短にかかわらず、京都大学で勤務すると、その日は 7 時間 4 5 分勤務したとみなされ、時間、半日単位の休暇は不要である。

ただ、人間ドックなど時間単位で職務専念義務を免除された後、続けて年次休暇を取得する場合などは、時間単位で取る形になる。

Q 4 裁量労働制適用の教員に超過勤務手当を支払う場合は、どういう場合が想定されるのか？

A 4 週休日に勤務を命じたものの、週休日を振替える日がない場合等が想定される。

Q 5 裁量労働制適用者に対し、日曜日に 3 時間の勤務をさせる場合、同一週内に振替をするのか？

A 5 原則は、振替をすることとする。振替ができない場合は超過勤務手当 3 時間分 を支払うこととなる。

振替をした場合は、当該日曜日は所定の勤務を割り振られた日となり、裁量労働制が適用され、実際の勤務時間が 3 時間であっても 7 時間 4 5 分働いたとみなされる。

振替を行わない場合は、当該日曜日は所定の勤務を割り振られた日とならず、裁量労働制が適用されないため、3 時間勤務すれば、3 時間分の超過勤務を支払うこととなる。

<参考>

厚生労働省労働基準局賃金時間課監修 労働基準法実務問答 4 P 2 3 1 より抜粋

「みなし労働時間が適用された場合であっても、休日労働や深夜労働についての適用が除外されるものではありません。よって、休日労働や深夜労働を行った場合は、その実際の労働時間に対する割増賃金を支払わなければなりません。」

*注) この本の「休日」は、京都大学勤務時間規程でいう「週休日」と「休日」のことです。

<週休日・休日>

Q 1 週休日の振替は同一週に行うとあるが、同一週とは？

A 1 勤務させる週休日を含む、1 週間（日曜日から土曜日まで）をいう。京都大学勤務時間規程第 3 条に定めている。

Q 2 半日単位の週休日の振替は行えるか？

A2 行えない。

Q3 裁量労働制適用の教員が週休日の振替をする場合、日の指定だけをすればよく、振替簿の勤務を命ずる時間・休憩時間の指定は必要なのか？

A3 振替簿は全教職員が使える様式にしてあるので、裁量労働制の教員の場合は、日の指定のみを行うだけでよい。

Q4 同一週内に週休日の振替ができない場合は？

A4 超過勤務として処理するか、あるいは勤務時間規程第16条に定める4週単位又は1箇月単位の変形労働制をとることとする。

<変形労働制>

Q1 1箇月単位の変形労働制とは？

A1 業務の都合上、特別の形態によって勤務する必要がある教職員については、1箇月または4週間を平均し1週間の勤務時間が38時間45分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制度である。

Q2 1箇月単位の変形労働制をとる場合、どのような手続が必要か？

A2 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の運用等について第16条 1箇月単位の変形労働時間制関係に記載のとおりであって、部局長から教職員に通知する。

裁量労働制の教員の場合は1箇月又は4週間の勤務日、週休日、休日を記載する。

Q3 起算日はあるのか？

A3 1箇月単位の変形労働制をとる場合は平成16年4月1日(木)、4週間単位の変形労働制をとる場合は平成16年4月4日(日)を起算日とする。

Q4 一労働者に対し、今回は4週間単位、次回は1箇月単位と変更期間を変えることはできるか？

A4 4週間単位を適用した場合、その年度は原則として4週間を単位とする変形しか行えない。

Q5 1箇月単位の変形労働制をとった場合の、出勤簿の取扱いについて伺いたい。

A5 週休日を割振った日は上段に×を記入し、週休日でなくなった土・日は押印する。

Q6 1年単位の変形労働制を行えるのか？

A6 1年単位の変形労働制を行うためには、1年単位の変形労働制に関する労使協定を過半数代表者と締結する必要がある。

Q7 フレックスタイム制を行えるのか？

A7 フレックスタイム制を行うためには、フレックスタイム制に関する労使協定を過半数代表者と締結する必要がある。

<交代制勤務>

Q1 非番の日に続けて出張、研修等を命ずることができるか？

A1 用務を行っている時間は超過勤務としての取扱いとなり、労使協定の範囲内であれば可能である。

Q2 非番の日の出張が、2日以上の出張の移動日である場合は？

A2 出張のための移動は、原則的には労働時間とは取り扱わないので、超過勤務として取り扱う必要はない。

ただし、移動であっても、物品の監視等を行わなければならない特段の指示がある場合は、労働時間として取り扱うこととなる。

Q3 非番の日に勤務させた場合、代休に振替えることはできるか？

A3 非番の日は休日や週休日ではないため、代休に振替えることはできない。

<職務専念義務免除>

Q1 裁量労働制の教員が人間ドックに行く場合の職務専念義務免除について

A1 時間の長短にかかわらず、京都大学で勤務をするのであれば、7時間45分勤務したこととみなされるため、職専免の手続は不要。

人間ドックの前後に年次休暇を取り、その日1日全く勤務しない場合は、職専免の手続と8時30分から17時15分までの残りの時間分の年次休暇取得手続が必要である。この場合は裁量労働制の教員であっても、時間単位で年次休暇を取る事となる。

Q2 人間ドックで再検査が必要と診断された場合、再検査時も職専免となるか？

A 2 再検査時は職専免にはならない。

<管理監督者>

Q 1 管理監督者とは？

A 1 給与規程で俸給の特別調整額が手当されている教職員及び管理監督者相当職に就いている特定専門業務職員及び特定職員をいう。

Q 2 部局長等の管理監督者の勤務時間等について

A 2 管理監督者の勤務時間は、勤務時間規程第 3 2 条等で適用除外の規定をしているため、僅かの時間でも勤務していれば 1 日出勤したものとして、出勤簿への押印が必要である。

また、週休日・休日の振替・代休も適用除外となるが、週休日等に出勤した場合、健康管理上の観点から可能な限り近い期間で代わりの休みを取り、その場合の出勤簿表示は出勤した週休日等には押印し、代わりの休みの日には何も表示しないこととする。

Q 3 管理監督者の職専免について

A 3 1 日の人間ドックの場合は職専免を 1 日取得することになるが、半日の人間ドックでその日に出勤をしない場合は職専免を半日取得し、管理職には勤務時間の規定が適用されないため、半日の年休は必要なくその日の処理は職専免（半日）のみとする。

また、半日の人間ドックでその日に出勤をする場合は職専免ではなく、通常どおりの出勤日となる。

<病気休暇>

Q 1 生体肝移植のドナーとなる場合、病気休暇は取得できるか？（手術後、必ず肝機能が低下し、2 ヶ月程度の療養が必要となる。）

A 1 肝臓を切除し、身体的に不健康な状態になることには変わりがないため、病気休暇を取得することができる。健康な状態でドナーとして切除手術を受ける場合は、手術当日はまだ不健康な状態になっていないため年次休暇で処理し、手術の次の日から病気休暇を取得することになる。

（90日の計算方法について）

Q2 上限期間である90日(1年)の計算方法について教えてほしい。

A2 90日(1年)の計算方法における基本的考え方は以下のとおりである。

1. 特定病気休暇を取得した日(時間単位、分単位を含む。)
2. 特定病気休暇と特定病気休暇の間には含まれた週休日、休日、年次休暇及び特別休暇などの勤務しない日(1日のうち勤務時間の一部を勤務しない日を含む。)は特定病気休暇を使用した日とみなす。(ただし、3. の場合を除く。)
3. 2. の「1日のうち勤務時間の一部を勤務しない日」であっても、次の各号に掲げる事項の承認を受けて勤務しない時間以外の時間のすべてを勤務する場合は、特定病気休暇とみなさない。
 - ・育児部分休業
 - ・介護部分休業
 - ・自己啓発部分休業
 - ・生理日の就業が著しく困難な場合の病気休暇
 - ・妊産婦である女性教職員における保健指導・健康診査、休息・補食、通勤緩和
 - ・生後1年に達しない子を育てる教職員における保育時間(特別休暇)

(除外日の計算方法について)

Q3 除外日の計算方法について教えてほしい。

A3 除外日とするのは、次の各号に掲げる場合の病気休暇である。

1. (1) 生理日の就業が著しく困難な場合
(2) 就業制限の措置を受けた場合(事後措置)
2. 1. の場合の病気休暇の療養期間中の週休日、休日、年次休暇及び特別休暇などの勤務しない日(1日のうち勤務時間の一部を勤務しない日を含む。)も除外日とする。

(特定病気休暇期間中の生理休暇について)

Q4 元々の病気によって特定病気休暇が承認されていた期間中に生理日の就業が著しく困難である場合に該当したときの期間計算の取扱い如何?

A4 元々の疾病の療養のために特定病気休暇を取得している教職員が、その期間中に生理による就業が著しく困難な場合に該当したとしても、元々の疾病の療養のために休む必要がある限りは、当該日について90日の期間計算に算入することとなる。

(90日に達する日が週休日の場合)

Q5 病気休暇の期間計算において、90日に達する日が週休日の場合、その次の勤務日に休職発令を行っても、病気休暇の上限期間である90日を超えていないと判断できるか?

A5 判断できる。

(休職手続)

Q 6 病気休暇の取得期間の上限(90日)に達した日から休職発令する日までの間は、どのように取り扱うべきか?

A 6 病気休暇の取得期間の上限(90日)に達した日から休職発令する日までの間は、例えば、年次休暇の残日数があれば年次休暇で対応し、残日数がなければ欠勤という扱いも可であるが、病気休暇の上限期間に達する日以降も長期の療養を要すると見込まれる場合には、休職発令手続を行う期間を確保するために教職員に年次休暇を請求させることは無因休暇である年次休暇の性格にかんがみて適当ではなく、病気休暇の期間中に必要な手続を準備するなど、各部局において適切に対応されたい。

なお、病気のためにやむを得ず欠勤扱いとすることについては、短期間に限り、かつ、真にやむを得ないものに限定して考えるべきである。この場合の欠勤は、期末・勤勉手当や昇給の除算の対象とはなるが、不利益処分の対象とはならないため、出勤簿には、通常の欠勤ではないという形で、例えば「事務処理期間」などの形で明記しておく必要がある。

Q 7 A 6 で年次休暇を承認する場合で、やむを得ない事由によってあらかじめ届出をすることができなかった場合の事後承認をどこまで認めればよいのか?

A 7 通常の年次休暇の事後承認は、あらかじめ電話連絡等があつて、年次休暇を取得するという意思確認を行った上で、実際に請求する日がやむを得ず事後となるという場合に、事後承認を認めている。病気休職前の年次休暇の請求の場合、本人が会話できる状態ではないような場合や正常な判断能力がないような場合も考えられるが、この場合は、管理監督者が可能な限り連絡をとっていただき、そういった努力をした上で判断能力がないと確認できた場合で、後に判断能力が戻り、その際に年次休暇請求の意思が確認できた場合は、事後承認は可能である。このような場合以外で管理監督者が最大限の努力を行ったにもかかわらず、連絡がとれない場合や会うことができない場合は欠勤処理となる。

Q 8 クーリング期間に係る第3項の趣旨は何か?

A 8 連続する8日以上の特定期間を使用した教職員が、1回の勤務に割り振られた勤務時間のすべてを勤務した日の日数(実勤務日数)が20日に達するまでの間に、再び特定期間を使用したときは、前後の特定期間の期間は連続しているものとみなす。

この規定は、短期間の病気休暇を断続的に繰り返して取得するという制度の濫用を防止する趣旨から設けるものである。

(実勤務日数 20 日の計算方法について)

Q 9 実勤務日数 20 日の計算方法について教えてほしい。

A 9 実勤務日数 20 日の計算方法における基本的考え方は以下のとおりである。

1. 1 回の勤務に割り振られた勤務のすべてを勤務した場合は、実勤務日数の期間計算に含む。
2. 週休日、休日、年次休暇及び特別休暇などの勤務しない日（1 日のうち勤務時間の一部を勤務しない日を含む。）は実勤務日数の期間計算に含まない。
(ただし、3. の場合を除く。)
3. 2. の「1 日のうち勤務時間の一部を勤務しない日」であっても、次の各号に掲げる事項の承認を受けて勤務しない時間以外の時間のすべてを勤務する場合は、実勤務日数の期間計算に含む。
 - ・育児部分休業
 - ・介護部分休業
 - ・自己啓発部分休業
 - ・生理日の就業が著しく困難な場合の病気休暇
 - ・妊産婦である女性教職員における保健指導・健康診査、休息・補食、通勤緩和
 - ・生後 1 年に達しない子を育てる教職員における保育時間（特別休暇）

<「実勤務日数」の具体例>

(表中①、②、③・・・は「実勤務日数」を示す。

表中の「特休※」は、「基本的考え方」3. の保育時間の場合を除いたものである。)

1. 期間中、特休、年休がある場合

日	月	火	水	木	金	土
—	病休 36 日 目	①	②	③	④	—
—	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	—
—	⑩	特休 (2 時間)	年休 (半日)	年休 (1 日)	⑪	—
—	⑫	⑬	⑭	⑮	特休※ (1 日)	—
—	⑯	特休※ (1 日)	⑰	⑱	⑲	—
—	⑳	病休 1 日目	病休 2 日目			

2. 期間中、再度の病気休暇、健康診査等がある場合

日	月	火	水	木	金	土
—	病休 36 日 目	①	②	③	④	—
—	⑤	⑥	病休 (2 時間) 37 日目	病休 38 日 目	①	—
—	②	特休※ (3 時間)	年休 (1 日)	③	④	—
—	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	—
—	⑩	特休⑪ (保育時間)	⑫	⑬	⑭	—
—	⑮	⑯	妊産婦の 健康診査⑰	⑱	⑲	—
—	⑳	病休 1 日目	病休 2 日目			

3. 病気休職となる場合

日	月	火	水	木	金	土
—	病休 88 日 目	①	②	補食 ③	休息 午後年休	—
—	④	⑤	⑥	⑦	⑧	—
—	病休 89 日 目	①	②	③	④	—
—	⑤	⑥	病休 90 日 目	①	②	—
—	③	④	⑤	病気休職 (病気休暇を とる場合)	病気休職	—

(連続する8日以上の場合：年末年始の場合など)

Q10 第24条の2第3項の「(当該期間における要勤務日の日数が3日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4日以上である期間)」とはどういうことか？

A10 連続する8日以上の場合の病欠休暇を取得する場合については、休日をはさまない通常の暦の場合にあってはその期間に含まれる要勤務日数は6日であるのに対し、例えば御用納めと御用始めの日だけを休む場合にあってはその期間に含まれる要勤務日数は2日であるという違いがある。

この点、クーリング期間を同じように発生する取扱いとすることは、その発生が病欠休暇の取得可能日数という教職員の勤務条件に直接かわるものであることを踏まえると、教職員に著しい不公平感を与えることになると考えられることから、要勤務日の日数が3日以下である場合に4日以上の場合にクーリング期間が発生する取扱いとしたところである。

(人工透析のように長期間通院加療を要する場合のクーリング期間の取扱い)

Q11 人工透析のため、1週間のうちの2日について時間単位の病欠休暇を取得する教職員については、当初に連続する8日以上の場合の病欠休暇を取得していた場合には、病欠休暇の期間は通算されていくこととなるのか？

A11 経過の長い慢性的疾患(例えば、人工透析など)など定期的に通院加療が必要と判断された場合で、産業医が必要と認めるときについては、例外的に、除外日としての勤務の軽減措置を講じ、特定病欠休暇として取り扱わないことも考えられる。

この場合、勤務の軽減措置を受けて時間単位の病欠休暇を取得した日については、病欠休暇の期間計算には算入しないものとするともに、クーリング期間の実勤務日数の日数計算については、リセットされるのではなく、同日前に経過した実勤務日数から引き続いて日数計算を行うこととなる。なお、同日については、実勤務日数の1日に算入されることはない。

(交代制勤務者)

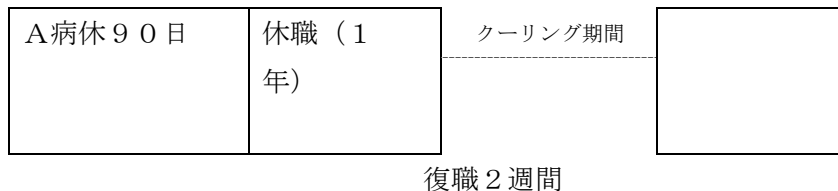
Q12 勤務時間が2日にまたがる交代制等勤務職員に対する実勤務日数の取扱如何？

A12 1回の勤務に割り振られた勤務時間が2日にまたがる交代制等勤務職員が当該勤務時間のすべてを勤務した場合には、これらの日を実勤務日の2日として算入することとなる。

他方、これらの2日のうちの最初の日について、時間及び分単位の病欠休暇を取得し、翌日については勤務時間のすべてを勤務した場合には、最初の日については、病欠休暇の取扱いとなる。

(病気休暇に引き続いて休職とされた場合等の取扱い)

- Q 1 3 下図のように、特定病気休暇→病気休職→復職の場合で、病気休職から復帰後、2週間で当初の病気が再発した場合、すでにA病休において上限90日の特定病気休暇を取得していることから、あらためて特定病気休暇を取得することはできず、休職とするという理解でよいのか？



- A 1 3 連続する8日以上(週休日を含む。)の特定病気休暇を取得した後、引き続いて休職となり、当該休職から復職した場合には、その復職した日からクーリング期間における実勤務日数の日数計算がスタートすることとなる。したがって、当該クーリング期間においては、それ以前の特定病気休暇の取得原因である心身の故障の内容とは明らかに異なる病気等にかかった場合を除き、再び特定病気休暇を取得することはできない。

(第4項と第5項の違い)

- Q 1 4 第24条の2第4項と第5項の違いは？

- A 1 4 同条第4項と第5項は、当初の病気等とはその病状等が明らかに異なる病気等の療養のため、90日に達した日後において病気休暇により休むことを承認することができるという点で同じだが、第4項は当該明らかに異なる病気等にかかった日が90日に達する以前であるのに対し、第5項は当該明らかに異なる病気等にかかった日が90日に達した日後のクーリング期間内であるという違いがあることから、第4項と第5項はいずれか一方のみ適用されることとなる。また、いずれの場合も、明らかに異なる病気等の療養のために限り、90日に達した日後においても特定病気休暇を承認することができるものとされているが、その特定病気休暇の期間は、当該明らかに異なる病気等にかかった日から連続して90日を超えることはできないこととされている。

なお、明らかに異なる病気等にかかった場合であっても、90日に達する日以前に当該明らかに異なる病気等から回復して職務に復帰した場合には、これらの規定の適用対象とはならない点に注意されたい。

(明らかに異なる病気等とは？)

Q15 「明らかに異なる病気等」とはどのようなことをいうのか？

A15 「明らかに異なる病気等」には、症状が明らかに異なると認められるものであっても、病因が異なると認められないものは含まれず、各部局の長は、医師の診断書を踏まえ、また、産業医の意見を聴いた上で、明らかに異なる病気等に該当するかどうかを判断することになる。

(「5日」の日数計算)

Q16 第25条第2項第2号の「5日」の日数計算について教えてほしい。

A16 新たに特定病気休暇の請求をした者がその特定病気休暇の開始予定日前1ヵ月の間に5日以上の特病休暇を取得していた場合の「5日」とは、

- ① 特定病気休暇を取得した日であり、時間及び分単位の特病休暇を取得した日も含まれる。
- ② 特定病気休暇の内容は同一であるか否かを問わない。
- ③ 「5日」については、要勤務日に特定病気休暇を使用した日に限ることとしており、特定病気休暇と特定病気休暇の間には含まれている週休日や年次休暇・特別休暇を取得した日等については、「5日」の日数計算における1日には含まれない。
- ④ 「除外日」については、「5日」の日数計算における1日には含まれない。

(産業医等に診断を求める場合)

Q17 「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」や「その他特に必要があると認めるとき」は、どのような場合を想定しているのか？

A17 「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」とは、教職員の主治医による診断書の内容は、医学的に必要とされる療養期間が記載されていることが多いため、人事担当者からみた職務遂行の可否の判断と必ずしも一致しない場合があることなどを想定している。

また、「その他特に必要があると認めるとき」としては、例えば、1年間に複数回、連続90日間の病気休暇を取得する場合、90日間病気休暇を取得した後、クーリング期間中に明らかに異なる病気等のため療養する必要がある場合で主治医の診断だけでは明らかに異なる病気等に該当するかどうかの判断ができないときなどを考えているが、限定的なものと考えている。

(人工透析のように長期間通院加療を要する場合の取扱い)

Q18 人工透析のため、1週間のうちの2日について時間単位の病気休暇を取得する教職員についても診断書の要件となる「5日」の適用があるのか？

A18 経過の長い慢性的疾患（例えば、人工透析など）など定期的に通院加療が必要と判断された場合で、産業医が必要と認めるときについては、例外的に、除外日としての勤務の軽減措置を講じ、特定病気休暇として取り扱わないことも考えられる。

また、それが困難な場合は、あらかじめ通院加療を要する長期の期間が記された診断書（この場合の診断書には、必ずしも具体の通院日が特定されていなくてもよく、例えば、「週1回程度の通院が必要」などの文言で足りるものとする。）の提出を受け、後日、実際に通院した場合に、その都度、通院したこと、通院日を証明するものとして、領収書等を人事担当者に提出することで、手続きを行うこととする。

Q19 長期病気休暇等の場合の出勤届は何日目から必要か？

A19 引き続き1ヶ月以上病気休暇等を取得している者が出勤する場合、提出することとなる。なお、1ヶ月以上病気休暇等を取得している者が、病気の回復のため、承認された病気休暇期間中に出勤する場合は、出勤届と医師の診断書を提出すること。

Q20 長期病気休暇等の場合の出勤届は何日目から必要か？

A20 引き続き1箇月以上病気休暇等を取得している者が出勤する場合、提出することとする。なお、1箇月以上病気休暇等を取得している者が、病気の回復のため、承認された病気休暇期間中に出勤する場合は、出勤届と医師の診断書を提出すること。

（クーリング期間の発生時期）

Q21 クーリング期間が発生する連続する8日以上の間の特定期間とは、施行日（平成23年4月1日）以後の病気休暇を取得した場合と考えてよいか？

A21 そのとおり。施行日以後に連続する8日以上の間の特定期間の病気休暇を取得した場合にクーリング期間が発生する取扱いとしたもの。

（5日以上の特定期間病気休暇の「5日」の発生時期）

Q22 診断書が必要となる5日以上の特定期間病気休暇の「5日」とは、平成23年4月に特定病気休暇を取得しようとした場合に、施行日前の3月中に病気休暇を5日以上取得している場合には、診断書の提出を求めるものとするか？

A22 「5日」の日数計算については、平成23年4月1日以後に取得した特定病気休暇の日数を数えることとなる。

<特別休暇>

Q1 出張中に特別休暇を取得することはできるか？

A1 親族の死亡等の特別休暇が承認される事由が生じ、教職員からその旨の請求がなされた場合には、休暇を承認することとなる。

(なお、出張前に特別休暇が承認されている場合は、旅行命令権者が認めれば、そのような旅行命令をすることができる。好ましいことではないが、認められないという訳ではない。)

Q2 8月1日付けで他国立大学から採用した職員が、前の職場ですでに夏季休暇に相当する休暇を使用していた場合、本学での夏季休暇は使用できないのか？

A2 採用前の職場における休暇制度は多種多様なものが予想され、夏季休暇のみを調整することは必ずしも適当とは考えられないことから、特に調整を行わず、夏季休暇を与えることとしている。

本学では、他機関との調整を行うのは年次休暇のみである。

Q3 交通機関の遅れ等で遅刻した場合の出勤簿・休暇簿の処理方法について教示願いたい。

A3 交通機関の事故による場合は、遅刻した時刻まで特別休暇を承認することになる。

常勤職員は勤務時間規程第27条第16号、有期雇用教職員は有期雇用教職員就業規則第54条第1項第3号、時間雇用教職員は時間雇用教職員就業規則第46条第1項第3号に規定している。

この特別休暇には、常態的に渋滞に陥っている地域で、渋滞のためバスや自家用車が予定時刻より遅れた等は含まないため、この場合は、遅刻した時間を年次休暇及び欠勤で処理することとなる。

Q4 台風が接近する等し、定時に出勤するのが困難であったり、退勤させるのが危険であると部局で判断した場合は、部局の判断により、教職員を定時後に出勤させたり、定時前に帰宅させることはできるか？

A4 勤務時間規程第27条第16号及び第17号、有期雇用教職員就業規則第54条第1項第4号及び第5号並びに時間雇用教職員就業規則第46条第1項第4号及び第5号の規定に基づき、定時に出勤するのが困難であったり、退勤させるのが危険だと部局で判断した場合は、教職員からの特別休暇の請求を承認することとする。

Q5 台風が接近する等した場合、どのような基準で、勤務時間規程第27条第16号及び第17号、有期雇用教職員就業規則第54条第1項第4号及び第5号並びに時間雇用教職員就業規則第46条第1項第4号及び第5号の規定に基づき判断すればよいのか？

A5 天候の状態、交通事情、個人の通勤経路等を総合的に判断し、定時に出勤するのが困難であったり、退勤させるのが危険であると判断した場合。例えば、暴風警報、暴風雨警報、大雨洪水警報が発令された場合等。

Q6 病気休暇中の者から勤務時間規程第27条第5号に規定する特別休暇（以下「産前休暇」という。）の申出があった場合、どのように取り扱うか？

A6 産前休暇については、出産する予定である教職員の申出という事由が存在すれば成立するため、病気休暇を取り消し、産前休暇を取得させることになる。また、勤務時間規程第27条第6号に規定する特別休暇（以下「産後休暇」という。）については、出産という事由が存在すれば成立するため、同様に産後休暇を取得させることになる。また、育児休業の申出についても、取得要件を満たしていれば、承認することとなる。

Q7 教職員就業規則第15条第1項第1号に規定する休職（以下「病気休職」という。）中の者から、産前休暇の申出があった場合、どのように取り扱うか？

A7 産前及び産後休暇は、現に勤務すべきこととされている教職員について、母性保護の見地から設けられているものであり、勤務義務が免除されている休職中の者について、産前休暇は原則として成立しない。ただし、母子健康法（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に該当して病気休職となった場合については、産前休暇の取得要件を満たした時点で病気休職から復職させ、産前休暇を取得させることになる。この場合において、休職の事由となった心身の故障は出産に伴い消滅するため、出産後は産後休暇を取得させ、育児休業の取得要件を満たす者から育児休業の申出がある場合は、承認することとなる。

なお、保健指導又は健康診査により、休業を要することが標準措置とされる指導項目のうち、代表的なものは以下に掲げるものである。（これによりがたい場合は、人事課各担当に問い合わせること。）

休業を標準措置とする症状等	
妊娠悪阻	
妊娠貧血 (Hb9g/dl 未満)	
子宮内胎児発育遅延のうち重症のもの	
切迫流産	
妊娠浮腫のうち重症のもの	
妊娠蛋白尿のうち重症のもの	
妊娠高血圧 症候群 (妊娠中毒症)	高血圧が見られる場合のうち重症のもの
	高血圧に蛋白尿を伴う場合のうち重症のもの

Q8 時間を単位として使用できる特別休暇(第27条第8～11号、第20号)については、分を単位としては使用できないのか?

A8 これらの休暇については日又は時間を単位として使用することが原則であるが、例えば、午前中(8:30～12:00)の勤務時間について、これらの休暇を取得する場合等については、分を単位として取得することも差し支えない。この場合、取得後の残日数については、分単位で管理することとなる。

なお、これらの休暇の1日分に相当する時間数の取扱いについては、分を単位として取得した場合も、時間を単位として取得した場合と同じく、通知「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の運用等について」における「第23条 年次休暇の単位関係」と同様の取扱いとなる。

<休暇の手続>

Q1 承認済みの休暇を撤回する場合の休暇簿の処理の仕方

A1 承認済みの休暇を撤回する場合は、朱書きで休暇の撤回(未使用部分に限る。)の承認手続をとることとする。理由欄に撤回理由を、備考欄に令和 年 月 日撤回と記入し、決裁を行う。

Q2 第22条の「年次休暇の手続」、第25条の「病気休暇の手続」、第28条の「特別休暇の手続」について、やむを得ない事由により届出又は請求等ができなかった場合、事後の休暇簿の届出又は請求日はいつにすれば良いのか?

また、電話連絡による場合の休暇の届出又は請求日はいつにすれば良いのか?

A2 実際に休暇簿を記入した日とし、備考欄にその事由を記入するものとする。(できる

だけすみやかに届出又は請求させること。)

電話連絡による場合の休暇の請求についても、実際に休暇簿を記入した日とする。この場合、備考欄に「電話連絡済」と記入する。

ただし、産後休暇の申出については、電話連絡のあった日に事務担当者が休暇簿を記入し、処理することとする。

Q3 勤務時間規程第26条「病気休暇の単位」、第29条「特別休暇の単位」、第31条「職務専念義務免除等の単位」について半日の休暇等の請求等があった場合、1時間又は1分単位に修正しなければならないのか？

A3 半日を単位として請求できるのは、年次休暇のみ。

年次休暇以外は半日単位での請求はできない。

<その他>

Q1 次の各号に掲げる場合に要する時間の取扱いはどうなるのか？

- ① 京都大学安全衛生管理規程（以下「安全衛生規程」という。）第15条の2第1項に規定する教職員の職場への復帰にあたっての産業医の面接指導を受ける場合
- ② 安全衛生規程第15条の2第2項に規定する長時間労働者であって疲労の蓄積が認められる教職員又はストレスチェックの結果、心理的な負担が高い教職員が産業医の面接指導を受ける場合
- ③ 安全衛生規程第33条第1項各号に規定する健康診断（学生の健康診断を除く。）を受診する場合

A1 上記①～③に掲げる場合に要する時間は、所定勤務時間中の実施にあたっては、勤務時間（就業時間）として取り扱う。したがって、出勤簿上特段の手続きは不要である。なお、所定勤務時間外に実施・受診した場合は、超過勤務としては取り扱わない。ストレスチェックの実施にあつては、質問票への回答時間、面談実施時間も同様の取扱いとする。

なお、放射線業務等に従事する労働者が、労働安全衛生法に規定する特殊健康診断を受診する場合は、当該受診に要する時間は所定勤務時間内はもちろんのこと、所定勤務時間外に実施・受診した場合であっても勤務時間として取り扱うので、超過勤務の支給対象となる。