

有期雇用教職員、時間雇用教職員の勤務時間等関係のQ & A

<年次休暇>

Q1 平成22年4月1日施行の就業規則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。

A1 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。

Q2 有期雇用教職員に、半日単位の年次休暇を認めてもらえないか？

A2 平成17年度より、半日単位の年次休暇を取得できることとする。

なお、平成22年4月1日以降は、繰越しは半日単位、時間数単位とにも行い、時間雇用教職員においては、時間数の繰越しを行う。

また、半日単位が取得できない雇用形態となった場合においては、残日数に半日がある場合は、4時間に読み替え、<年次休暇>A7の「なお、～」以下の方法により算出した残時間数と合算後、変更後の平均勤務時間をもって1日とし、その端数を時間数とする。

Q3 部局を異にして契約する場合、又は、同一部局で職種を異にして契約する場合の時間雇用教職員の年次休暇は、それぞれ別々に与えればよいのか？

A3 法人化前は勤務ごとに別々に与えてきたが、法人化後は1本にまとめて与えなければ労基法違反となる。取扱いについては、令和5平成16年3月30日付け事務連絡「有期雇用教職員及び時間雇用教職員の年次休暇の取扱いについて（通知）」記3を参照。

Q4 途中で10日程度の雇用の中断がある場合、継続勤務として取り扱ってよいのか？

A4 10日程度であれば、社会通念上、雇用関係が中断していないとされるので、継続雇用として取り扱うこととなる。なお、1箇月以上の空白期間がある場合は、事由の如何にかかわらず、継続雇用とはみなさない。

Q5 例えば雇用期間が10ヶ月間など、1年未満の任期の時間雇用教職員にも1年分雇用の月に応じた~~の~~年次休暇が付与されるのか。

A5 年次休暇は雇用の日に一の事業年度ごと~~にから6月間継続勤務した後の1年間に与えられるものであり、雇用終了予定日が年度当該期間の途中にある場合であっても雇用の月に応じた日数を付与する~~ったとしても、何ら影響を受けるものではない。例えば令和5年4月1日採用の週5勤務の時間雇用教職員について、契約期間が令和5年

4月1日～令和6年1月31日の10ヶ月間であっても、時間雇用教職員就業規則別表第7により10日間を付与する。

Q6 年次休暇付与後、勤務形態が途中で変わる場合（例えば週2日勤務から週4日勤務）、年次休暇の日数はどうなるか？

A6 年次休暇の日数は、~~応答日~~年次休暇付与日における勤務日数と継続勤務年数によって決定される。~~応答日~~年次休暇付与日において週2日勤務であった場合、その後週4日勤務に変更となっても、次の年次休暇付与日~~応答日~~までは、年次休暇は週2日勤務として与えられた日数である。

Q7 年次休暇付与後、途中で1日の勤務時間数に変更となった場合（例えば1日6時間から1日4時間）、1時間単位の年次休暇の取り扱いはどうなるか？

A7 勤務時間変更後における勤務日1日当たりの勤務時間から1時間単位の年次休暇を差し引くこととなる。この場合、勤務時間数変更後は、4時間から1時間単位の年次休暇を差し引くこととなる。

勤務時間変更後における勤務日1日当たりの勤務時間は、変更後における残契約期間内の総勤務時間数を総勤務日数で除した時間（1時間未満切り上げ）が当該教職員の勤務日1日当たりの平均勤務時間となる。

なお、変更時に残時間数があった場合は、変更後の残時間数は、変更前の残時間数×変更後の平均勤務時間／変更前の平均勤務時間とし、その数に1時間未満の端数がある場合は切り上げる。変更後の残時間数が変更後の平均勤務時間以上の場合は、変更後の平均勤務時間をもって1日とし、その端数を時間数とする。

Q8 1週間の勤務時間が曜日によって異なる時間雇用教職員の1時間単位の年次休暇の取り扱いはどうなるか？

A8 平成22年4月1日以降は、全ての勤務態様において、契約期間内の総勤務時間数を総勤務日数で除した時間（1時間未満切り上げ）が当該教職員の勤務日1日当たりの平均勤務時間であり、1時間単位の年次休暇を取得した場合、この時間から差し引くこととなる。

なお、1日単位で年次休暇を取得した場合は、その日の実際の勤務時間が単位となる。また、有期雇用教職員においては、労使協定第3条に定めるとおり平成22年4月1日以降は平均勤務時間が8時間となる。

労使協定抜粋

第3条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合、1日分の年次有給休暇に相当する時間数は、次のとおりとする。ただし、当該時間数に1時間に満たない端数がある場合は切り上げる。

- (1) 1日の所定労働時間が定まっている場合 当該所定労働時間
(2) 日によって所定労働時間が異なる場合 1年間の勤務時間の合計を当該1年間の勤務日数で除して得られる時間

例＞契約期間：令和3年4月1日～令和4年3月31日

1週間のうち、月曜日に7時間勤務、水曜日に3時間勤務の計2日勤務の場合
年次休暇3日、契約期間内の総勤務日数92日、総勤務時間数456時間

$456 \div 92 = 4.96 \rightarrow 5$ 時間（1時間未満切り上げ）・・・平均勤務時間

3時間勤務の日に2時間休んだ場合 $5 - 2 = 3$ より 残日数は2日と3時間（有利）

3時間勤務の日に1日休んだ場合 残日数は2日

7時間勤務の日に6時間休んだ場合 $10 - 6 = 4$ より 残日数は1日と4時間（不利）

7時間勤務の日に1日休んだ場合 残日数は2日

Q9 ~~6ヶ月間継続勤務し採用日に~~年次休暇を付与されたが、~~その後の1年間当該事業年度~~
度の出勤割合が8割に満たなかった場合、次の年次休暇付与日（4月1日） ~~応答日~~には
年次休暇は付与されないのか？

A9 付与されない。

Q10 Q9の場合、最初に付与された年次休暇を繰り越すことはできるのか？

A10 できる。例えば3日間年次休暇が残っていた場合、年次休暇は新しく付与できない
が、3日間分は翌事業年度も1年間繰り越して使うことができる。~~（年次休暇の時効は2年限り。）~~

Q11 令和4年4月1日採用者で週5日勤務で、継続勤務中の者が、1年6ヶ月目令和5
年度のみから2年6ヶ月目までだけ出勤割合8割未満となった場合、令和7年度の
年次休暇の付与日数はどうなるか？

A11 令和5年4月1日1年6ヶ月目・・・11日

令和6年4月1日2年6ヶ月目・・・0日

令和7年4月1日3年6ヶ月目・・・14日 ←前年度の付与日数が0であっても、
雇用の日か

ら継続勤務年数期間に応じた年次休暇が付与
され
る。

Q12 常勤の教職員から有期雇用教職員や時間雇用教職員に採用された~~なつた~~場合、常
勤教職員時の年次休暇の残日数を繰り越してできるか。

A12 令和5年3月30日付総人労職第27-1-8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有期雇用教職員又は時間雇用教職員から常勤教職員に採用された場合、常勤教職員から有期雇用教職員又は時間雇用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。

Q13 他の国立大学の時間雇用教職員であった者を引き続き京都大学で雇用した場合、継続勤務とみなせるか？また、他の国立大学で付与された年次休暇の残日数を繰り越してできるか？

A13 継続勤務とはみなせない。残日数の繰り越しもできない。

Q14 月の途中で契約を開始、あるいは月の途中で契約が終了する、週以外の期間によって勤務日が定められている時間雇用教職員の年次休暇の付与計算方法はどのようになるか？

A14 6月経過日採用日が月の途中の日になる場合は、採用月の採用日その月の6月経過日以降の勤務日数を数え、まずそれを1箇月に換算する。端数がでる場合は切り捨てる。

その後は、平成16-令和5年3-8月30-4日付けけ事務連絡人労第28号「有期雇用教職員及び時間雇用教職員の年次休暇の取扱いについて（通知）」記4の計算方法による。

例> 6月経過採用日が10月16日で、10月16日から10月31日までの勤務日数が3日の場合

$$1 \text{ 箇月に換算した日数} = 3 \times \frac{31}{16} = 5.8 \rightarrow 5 \text{ 日 (端数切捨て)}$$

任期の終期が月の中途になる場合は、最終月の勤務日数を数え、それを1箇月に換算する。端数がでる場合は切り捨てる。

その後は、平成16-令和5年3-8月30-4日付けけ事務連絡「有期雇用教職員及び時間雇用教職員の年次休暇の取扱いについて（通知）」記4の計算方法による。

Q15 産前休暇と産後休暇中は、年次休暇算定の基礎となる、出勤した日となるのか？

A15 産前休暇、産後休暇ともに年次休暇算定上は出勤した日として取り扱う。詳しくは、平成27-令和5年3-6月30-8日付け人総人労職第26-1-7号「有期雇用教職員及

び時間雇用教職員の出勤簿等の様式及び取扱いの~~変更~~について」を参照のこと。

Q16 教職員から申請された年次休暇を拒むことは可能か？

A16 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~~~~4~~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忙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。

(平成31年4月1日改正に係るQ&A)

~~Q17 労働基準法の改正により、平成31年4月1日以降、10日以上~~の年次休暇が付与される教職員には、~~年5日の年次休暇を取得させることが義務付けられたが、法律の施行日より前に年次休暇が付与されている場合の取扱いはどうなるか？~~

~~A17 年5日の取得義務の対象となるのは、法律の施行日である平成31年4月1日以後、最初に10日以上~~の年次休暇が付与される日~~からである。法律の施行日より前に10日以上~~の年次休暇を付与されている場合も、~~平成31年4月1日以後、最初に10日~~以上~~の年次休暇が付与される日までは、年5日取得させなくとも法違反とはならない。~~

Q1 ~~7-8~~ 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？

A1 ~~7-8~~ 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。

~~Q19 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
の年次休暇を付与した場合の取扱いはどうなるか？(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21条第3号及び第4号)~~

~~A19 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。~~

Q ~~18-20~~ 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 ~~2-5~~ 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？

A ~~18-20~~ 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 ~~4-3~~ 日であれば ~~1-2~~ 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。

Q ~~19-21~~ 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？

A ~~19-21~~ 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 2 ~~0-2~~ 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 2 ~~0-2~~ 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 2 ~~1-3~~ 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 2 ~~1-3~~ 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。

Q 2 ~~2-4~~ 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？

A 2 ~~2-4~~ 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、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、6～7月頃に年次休暇の取

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。

Q2 ~~3-5~~ 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の~~変~~
~~更~~について」における「第22条 年次休暇の手続関係 ~~5-6~~」の「教職員に意見を聴
取した日」は、いつをいうのか？

A2 ~~3-5~~ 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。

Q2 ~~4-6~~ 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？

A2 ~~4-6~~ 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
すること。

Q2 ~~5-7~~ 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？

A2 ~~5-7~~ 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。

(10月1日以降の採用者の取扱い)

Q2 ~~6-8~~ 雇用の日における年次休暇の付与については、有期雇用教職員就業規則~~第5-3~~
~~条第1項別表第8~~及び時間雇用教職員就業規則~~別表第7第4-5条第1項に掲げる表~~中
「6月を超える契約期間~~をが~~定めて~~雇用された場合に限り~~られているものに適用する」
とされているが、非常勤教職員の契約期間は一の事業年度以内のため、10月1日以降
の採用者については、6月を超える契約期間を設定できない。

各事業年度において、10月1日以降に非常勤教職員として最初に採用された者につ
いてはどのように取り扱うのか。

A28 各事業年度（令和元年度以降に限る。）10月1日以降に非常勤教職員として最初
に採用された者が、a. 契約期間の終期が3月末日であること及び b. 労働条件通知書の
契約期間欄中、更新の有無が「更新する場合がある。」とされていることをいずれも満

たす労働契約を締結した場合は、「6月を超える契約期間」に該当するものと解釈し、雇用の日において年次休暇を付与する。

詳しくは、令和5元年3月30日付け人総人労職第2853号「有期雇用教職員及び時間雇用教職員の年次休暇の取扱いについて（通知）」を参照のこと。

<年次休暇以外の休暇>

Q1 有期雇用教職員就業規則第54条第12項第124号及び時間雇用教職員就業規則第46条第12項第113号の休暇（以下「産前休暇」という。）について、有期雇用教職員就業規則第54条第12項第106号及び時間雇用教職員就業規則第46条第12項第116号の休暇（以下「私傷病休暇」という。）又は欠勤中の者から申出があった場合、どのように取り扱うのか。

A1 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、私傷病休暇又は欠勤を取り消し、産前休暇を取得させることになる。また、有期雇用教職員就業規則第54条第12項第132号及び時間雇用教職員就業規則第46条第12項第142号の休暇（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休暇が成立するため、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。

Q2 有期雇用教職員就業規則第54条第12項第610号及び時間雇用教職員就業規則第46条第12項第116号の休暇（以下「私傷病休暇」という。）、有期雇用教職員就業規則第54条第2項第47号及び時間雇用教職員就業規則第46条第2項第47号の休暇（以下「子の看護休暇」という。）、並びに有期雇用教職員就業規則第54条第2項第58号及び時間雇用教職員就業規則第46条第2項第58号の休暇（以下「介護休暇」という。）、並びに有期雇用教職員就業規則第54条第1項第11号及び時間雇用教職員就業規則第46条第1項第12号（以下「出生サポート休暇」という。）について、時間や分を単位として取得することができるか。

A2 私傷病休暇については、必要に応じて1日、1時間又は1分で取得することができるものとする。

また、子の看護休暇及び介護休暇、出生サポート休暇については、常勤教職員に準じて取得できるものとする。（参考：勤務時間関係のQ&A＜特別休暇＞A8）

これらの場合において、分単位で休暇を取得した場合、取得後の残日数は分単位で管理することになる。これらの休暇の1日分に相当する時間数については、有期雇用教職員は常勤教職員の特別休暇の考え方に準じて取り扱うものとし、時間雇用教職員については、年次休暇と同様に扱うものとする。（参考：＜年次休暇＞A8）

Q3 時間雇用教職員就業規則第46条第1項第7号の休暇(以下「時間雇用教職員の夏季休暇」という)について、1週間(1年間)の勤務日数算定の基準日はいつとなるのか?

A3 夏季休暇の要件を満たす者(6月以上の契約期間が定められている者又は6月以上継続勤務している者で週所定勤務日数3日相当以上の者)について、以下によるものとする。

(1) 契約期間に夏季期間(6/1～12/31)が含まれる労働契約の開始日を基準日とする。

(2) (1)の後、契約期間に夏季期間を含む新たな労働契約が生じた場合(契約の更新・新たな労働契約の追加・職種変更に伴う辞職・採用)は、新たな労働契約が生じた日において、勤務日数の算定を行う。(既に夏季休暇を使用している場合は、見直し後の日数から使用日数を減ずる。)勤務予定変更や配置換え等、新たな労働契約を伴わないものについては、夏季休暇の付与日数の変更は行わない。

※1年間の勤務日の日数の計算については、平成16-令和5年3-8月30-4日付け
人人労第28号事務連絡「有期雇用教職員及び時間雇用教職員の年次休暇の取扱いについて(通知)」記4-5に準じ、基準日から年度末までの勤務日数を1年間に換算する。

Q4 時間雇用教職員の私傷病休暇について、1週間(1年間)の勤務日数算定の基準日はいつとなるのか?

A4 私傷病休暇の要件を満たす者(6月以上の契約期間が定められている者又は6月以上継続勤務している者で週所定勤務日数1日相当以上の者)について、以下によるものとする。

(1) 労働契約の開始日を基準日とする。

(2) (1)の後、新たな労働契約が生じた場合(契約の更新・新たな労働契約の追加・職種変更に伴う辞職・採用)は、新たな労働契約が生じた日において、勤務日数の算定を行う。(既に私傷病休暇を使用している場合は、見直し後の日数から使用日数を減ずる。)勤務予定変更や配置換え等、新たな労働契約を伴わないものについては、私傷病休暇の付与日数の変更は行わない。

※1年間の勤務日の日数の計算については、令和5年3月30日付け人人労第28号「有期雇用教職員及び時間雇用教職員の年次休暇の取扱いについて(通知)」記4に準じ、基準日から年度末までの勤務日数を1年間に換算する。

Q-5-5-4 有期雇用教職員就業規則第54条第9項及び時間雇用教職員就業規則第46条第1項第10号の休暇(以下「結婚休暇」という)について、「結婚の日」とは何の日を

いうのか。

A ~~5-4-5~~ 常勤教職員と同様、婚姻届を提出した日又は結婚式の日 of のいずれかを指し、申請者が選択できるものとする。

<勤務>

Q1 有期雇用教職員、時間雇用教職員が兼業を行う場合、兼業の手続は必要か？

A1 兼業の概念はないが、有期雇用教職員については、採用時に「原則として他の職に就いてないこと」などの定めがある。(照会すること。)

<休日>

Q1 有期教職員が休日に勤務する場合、振替はできるのか？

A1 有期教職員就業規則第47条第3項に、同一週内(日曜から土曜)の日を休日に変更して、その日に割り振られた勤務時間を、勤務の必要がある休日に割り振ることができると定めてある。

Q2 休日の振替の手続はどうすればいいのか？

A2 振替簿を使用することとする。

<女性>

Q1 妊婦である時間雇用教職員が時間雇用教職員就業規則第49条第3項に規定する通勤緩和を請求する場合、手続きはどのようにすればよいか？

A1 無給休暇用の休暇簿に記入し、処理する。また勤務表の減額時間に、勤務しなかった時間を記入する。給与の減額については、1か月分合計し、1時間単位で減額する。(時間未満切り捨て。)

<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

- A 1 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。