

○国立大学法人金沢大学職員の育児休業等に関する規程

(平成16年4月1日規程第16号)

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人金沢大学職員就業規則(以下「就業規則」という。)第65条の規定に基づき、国立大学法人金沢大学に勤務する職員の育児休業等に関し必要な事項を定める。

(法令との関係)

第1条の2 この規程に定めのない事項については、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)その他の法令等の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規程において「育児休業」とは、職員が3歳に満たない子(実子、養子、特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、養子縁組里親である職員に委託されている子及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める子をいう。以下同じ。)を養育するためにする休業をいう。

2 この規程において「出生時育児休業」とは、就業規則に定める産前、産後を事由とする特別休暇を取得していない職員が、子が出生した日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に当該子を養育するためにする休業をいう。

3 この規程において「育児短時間勤務」とは、職員が小学校就学の始期に達するまで(6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。以下同じ。)の子を養育するためにする短時間勤務をいう。

4 この規程において「部分休業」とは、職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するためにする休業をいう。

(育児休業の要件等)

第3条 次の各号のいずれかに該当する職員は、育児休業をすることができない。

(1) 就業規則第12条第1項第1号に規定する傷病による休職に伴い任期を定めて採用された職員

(2) 就業規則第65条に規定する育児休業及び育児短時間勤務並びに同規則別表第3第6号及び第7号に規定する産前、産後を事由とする特別休暇に伴い任期を定めて採用された職員

(3) 就業規則第66条に規定する介護休業に伴い任期を定めて採用された職員

(4) 就業規則第 66 条の 2 に規定する自己啓発等休業に伴い任期を定めて採用された職員

- 2 前項の規定にかかわらず、前項に掲げる職員は育児休業の申出に係る子が 1 歳 6 ヶ月に達する日までに任期が満了し、引き続き雇用されないことが明らかでないときは、育児休業をすることができる。
- 3 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された採用後 1 年未満の職員から当該休業の申出があったときは、これを拒むことができる。

(育児休業の申出)

第 4 条 育児休業を取得しようとする職員は、育児休業を開始しようとする期間の初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。)を明らかにして、当該育児休業開始予定日の 1 月前(当該子が 1 歳に達している場合にあつては 2 週間前)の日までに別に定める育児休業申出書により、学長に申し出なければならない。

- 2 申出の時点において当該育児休業に係る子が出生していない場合にあつては、当該子の出生後速やかに別に定める育児休業対象児出生届を提出しなければならない。
- 3 第 1 項の申出において、育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業の申出があった日の翌日から起算して 1 月(当該子が 1 歳に達している場合にあつては 2 週間)を経過する日(以下「1 月等経過日」という。)より前の日である場合には、学長は当該育児休業開始予定日とされた日から当該 1 月等経過日までのいずれかの日を育児休業開始予定日として指定する。ただし、当該育児休業の申出があった日までに次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合にあつては、当該育児休業の申出のあった日の翌日から起算して 1 週間を経過する日までに育児休業開始予定日を指定するものとする。

(1) 出産予定日前に子が出生したこと。

(2) 配偶者が死亡したこと。

(3) 配偶者が負傷又は疾病により、育児休業の申出に係る子を養育することが困難になったこと。

(4) 配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しなくなったこと。

(5) 育児休業の申出に係る子が、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世話を必要とする状態になったとき。

(6) 育児休業の申出に係る子について、保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

- 4 学長は、第 1 項の申出があった場合には、速やかに育児休業を申し出た職員に係る法令等に基づき別に定める事項を通知する。

(育児休業の申出回数)

第4条の2 育児休業の申出は、一子につき2回までとし、双子以上の場合は、これを一子とみなす。

2 前項の規定に関わらず、次に掲げる場合には、再度の育児休業の申出ができる。

(1) 特別な事情がある場合

(2) 削除

(3) 任期を定めて雇用される職員であって、雇用契約の期間の末日を育児休業終了予定日とする育児休業をしている者が、当該育児休業に係る子について、当該雇用期間の更新後の雇用期間の初日を育児休業開始予定日とする申出をする場合

(育児休業期間)

第5条 育児休業を取得できる期間は、子が出生した日又は出産予定日から3歳に達する日(満3歳の誕生日の前日をいう。以下同じ。)までの申出をした期間とする。

(育児休業期間の終了)

第6条 育児休業を取得している職員が、次の各号のいずれかに該当することとなった場合には、育児休業はその事由が生じた日(第6号及び第7号に掲げる事由が生じた場合にあっては、その前日)をもって終了する。

(1) 育児休業に係る子が死亡したとき。

(2) 育児休業に係る子が養子の場合で、離縁や養子縁組を取消したとき。

(3) 育児休業に係る子が他人の養子となったことその他の事情により同居しないこととなったとき。

(4) 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したとき

(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は、養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたとき。

(5) 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自ら育児休業に係る子を養育することが困難な状態となったとき。

(6) 就業規則に定める産前、産後を事由とする特別休暇となったとき。

(7) 新たに育児休業、出生時育児休業又は介護休業を取得したとき。

2 前項各号に該当することとなった職員は、遅滞なく、別に定める養育又は介護の状況変更届を、学長に提出しなければならない。

第7条 削除

(育児休業開始予定日の変更)

第8条 育児休業の申出をした職員は、育児休業開始予定日の前日までに次の各号のいずれかに該当する事由が生じたときは、別に定める育児休業期間変更申出書を学長に届け出ることにより、育児休業開始予定日を当該育児休業1回につき1回に限り、育児休業開始予定日とされた日より前の日に変更することができる。

(1) 出産予定日前に子が出生したとき。

(2) 配偶者が死亡したとき。

- (3) 配偶者が負傷又は疾病により、育児休業の申出に係る子を養育することが困難になったとき。
  - (4) 配偶者が子と同居しなくなったとき。
  - (5) 育児休業の申出に係る子が、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世話を必要とする状態になったとき。
  - (6) 育児休業の申出に係る子について、保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。
- 2 前項の変更の申出において、当該変更の申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該変更の申出のあった日の翌日から起算して1週間を経過する日より前の日であるときは、学長は当該変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該1週間を経過する日(1週間を経過する日が変更前の育児休業開始予定日(第4条第3項により学長が育児休業開始予定日を指定した場合にあっては、その指定された育児休業開始予定日)より後の日であるときは、変更前の育児休業開始予定日)までのいずれかの日を育児休業開始予定日として指定することができる。
  - 3 学長は、第1項の申出があった場合には、速やかに職員に関係法令等に基づき別に定める事項を通知する。

(育児休業終了予定日の変更)

第9条 育児休業の申出をした職員は、育児休業終了予定日の1月前(当該子が1歳に達している場合にあっては2週間前)の日までに育児休業期間変更申出書を学長に届け出ることにより、当該育児休業期間変更申出書による育児休業開始日が次の各号に当たるときは、第1号に規定する期間については2回、第2号及び第3号に規定する期間については1回に限り、育児休業終了予定日を、育児休業終了予定日とされた日より後の日に変更することができる。

- (1) 育児休業に係る子の1歳に達する日(満1歳の誕生日の前日をいう)までの間
  - (2) 育児休業に係る子の1歳に達した日(満1歳の誕生日をいう)から1歳6か月に達する日(満1歳の誕生日の6か月後の前日をいう)までの間
  - (3) 育児休業に係る子の1歳6か月に達した日(満1歳の誕生日の6か月後の日をいう)から3歳に達する日(満3歳の誕生日の前日をいう)までの間
- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当することとなった場合は、再度の申出ができるものとする。
    - (1) 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと。
    - (2) 配偶者と別居したこと。
    - (3) 育児休業に係る子について保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと。

(4) その他育児休業終了予定日の変更の申出時に予測することができなかつた事実が生じたことにより、当該育児休業に係る子について育児休業終了予定日の再度の変更をしなければ、その養育に著しい支障を生ずることとなるとき。

3 学長は、第1項の申出があつた場合には、速やかに職員に関係法令等に基づき別に定める事項を通知する。

(育児休業終了予定日の変更に係る特例)

第9条の2 育児休業を申し出た職員は、第12条第1項に規定する代替要員その他当該育児休業の終了について支障が無く、かつ、学長が必要と認める場合のみ、学長に申し出ることにより、育児休業終了予定日を1回に限り、育児休業終了予定日とされた日より前の日に変更することができる。この場合において、当該申出は、変更後の育児休業終了予定日の1月前の日までにしなければならない。

2 学長は、前項の申出があつた場合には、速やかに職員に関係法令等に基づき別に定める事項を通知する。

(育児休業中及び出生時育児休業中の身分等)

第10条 育児休業又は出生時育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有する(当該休業の申出をした時占めていた職名を含む。ただし、申出をした後職名を異動した場合には、異動後の職名)が、職務に従事しない。

(育児休業中及び出生時育児休業中の給与)

第11条 育児休業中及び出生時育児休業中の給与については、国立大学法人金沢大学職員給与規程(以下「給与規程」という。)の定めるところによる。

(育児休業に伴う代替要員)

第12条 学長は、育児休業をしている職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、育児支援等事務職員を配置又は任期付職員を採用することができる。

2 前項の採用手続きについては、国立大学法人金沢大学職員採用規程の定めるところによる。

(職務復帰)

第13条 職員は、第6条第1項各号のいずれかに該当することにより育児休業が終了した場合(同項第7号に該当した職員が当該事由が終了した後、引き続き育児休業を取得する場合を除く。)第37条第1項各号に該当することにより出生時育児休業が終了した場合又は育児休業期間及び出生時育児休業期間又は育児休業期間が満了したときには、職務に復帰するものとする。

2 前項の場合において、学長は、職員に関係法令等に基づき別に定める事項を通知する。

(育児休業の申出の撤回)

第14条 育児休業の申出をした職員は、育児休業開始予定日(第4条第3項又は第8条第2項により学長が育児休業開始予定日を指定した場合)にあつては、その指定された育児

休業開始予定日)の前日までに、別に定める育児休業撤回申出書により学長に申し出る  
ことにより、育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定により育児休業の申出を撤回した職員は、1回の撤回につき1回休業した  
ものとみなす。当該育児休業の申出に係る子について、次に掲げる特別な事情がある  
場合を除き、撤回した当該育児休業について、再度の育児休業の申出をすることがで  
きない。
    - (1) 配偶者の死亡
    - (2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により自ら育児休業の申出  
に係る子を養育することが困難な状態となったとき。
    - (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しないこ  
ととなったとき。
    - (4) 育児休業の申出に係る子が、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世話を必要とする状態になったとき。
    - (5) 育児休業の申出に係る子について、保育所等における保育の実施を希望し、申込  
みを行っているが、当面その実施が行われないとき。
  - 3 育児休業の申出がされた後、育児休業開始予定日とされた日の前日までに、次の各号  
に掲げるいずれかの事由が生じたときは、当該育児休業の申出は、されなかったもの  
とみなす。
    - (1) 育児休業の申出に係る子が死亡したとき。
    - (2) 育児休業の申出に係る子が養子である場合で、離縁又は養子縁組を取消したとき。
    - (3) 育児休業の申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該育児休業の  
申出をした職員と当該子とが同居しないこととなったとき。
    - (4) 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したとき  
(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は、養子縁組が成立しな  
いまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたとき。
    - (5) 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自ら育児休業の申出に  
係る子を養育することが困難な状態となったとき。
  - 4 前項各号のいずれかの事由に該当することとなった職員は、遅滞なく、別に定める育  
児休業取得事由消滅届を学長に提出しなければならない。
  - 5 学長は、第1項又は前項の届出があった場合には、速やかに職員に関係法令等に基づ  
き別に定める事項を通知する。

(育児短時間勤務の形態)
- 第15条 育児短時間勤務は、次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態により、当該職員  
が希望する時間帯において勤務することができる。
- (1) 休日(就業規則第50条に規定する休日をいう。以下この項において同じ。)以外の  
日において1日につき4時間勤務すること。

(2) 休日以外の日において1日につき5時間勤務すること。

(3) 前各号に掲げるもののほか、国立大学法人金沢大学職員勤務時間規程第8条から第10条までに規定する変形労働時間の適用を受ける職員については、同規程第8条から第10条までに定める日数以上を休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が20時間(1日4時間勤務に限る)、23時間15分又は25時間(1日5時間勤務に限る)となるようにすること。

2 第3条第1項(第4号を除く。)の規定は、育児短時間勤務の要件等について準用する。  
(育児短時間勤務の申出)

第16条 育児短時間勤務をしようとする職員は、育児短時間勤務をしようとする最初の日の1月前の日までに、育児短時間勤務をしようとする期間(一月以上一年以下の期間に限る。)の初日及び末日並びにその勤務の形態における時間帯を別に定める育児短時間勤務申出書により、学長に申し出なければならない。

2 第4条第2項から第4項までの規定は、前項の申出に準用する。

3 学長は第1項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難である場合を除き、これを承認しなければならない。

(育児短時間勤務の期間)

第17条 育児短時間勤務をすることができる期間は、子が出生した日から小学校就学の始期に達するまでの必要な期間とする。

(育児短時間勤務の終了)

第18条 第6条の規定は、育児短時間勤務について準用する。

2 前項の場合において、学長は、職員に係る法令等に基づき別に定める事項を通知する。  
(育児短時間勤務開始予定日の変更)

第19条 第8条の規定は、育児短時間勤務について準用する。

(再度の育児短時間勤務の申出)

第20条 当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しないときは、次の各号に掲げる特別の事情がある場合を除き、育児短時間勤務の申出をできない。

(1) 育児短時間勤務が、第18条により準用された第6条第1項第6号の事由により終了した後、当該産前、産後の休暇に係る子が死亡又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。

(2) 育児短時間勤務が、当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務の承認(以下「新勤務」という。)により終了した後、新勤務に係る子が死亡又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。

(3) 育児短時間勤務が、第18条により準用された第6条第1項第5号の事由により終了した後、当該子を養育することができる状態に回復したこと。

- (4) 育児短時間勤務が、内容の異なる育児短時間勤務の承認に伴い、終了したこと。
- (5) 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児短時間勤務の終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じること。

(育児短時間勤務終了予定日の変更)

第 21 条 職員は、学長に対し、当該育児短時間勤務の期間の延長を請求することができる。

2 第 16 条の規定は、育児短時間勤務の期間の延長について準用する。

(異なる内容の育児短時間勤務の申出)

第 22 条 現に育児短時間勤務に就いている職員は、学長に対し、当該育児短時間勤務と内容の異なる育児短時間勤務の申出ができる。

2 第 16 条の規定は、異なる内容の育児短時間勤務の申出について準用する。

(育児短時間勤務に伴う代替要員)

第 23 条 学長は、育児短時間勤務をしている職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、常時勤務を要しない職員を採用することができる。

(育児短時間勤務の申出の撤回)

第 24 条 第 14 条の規定は、育児短時間勤務について準用する。

(育児短時間勤務中の給与)

第 25 条 育児短時間勤務中の給与については、給与規程に定める。

(部分休業)

第 26 条 部分休業は、職員(育児短時間勤務をしている職員を除く。)が就業規則により定められた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(就業規則に定める保育を事由とする特別休暇を取得し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)を超えない範囲内で、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、30 分単位で取得することができる。

(部分休業の要件等)

第 27 条 次の各号のいずれかに該当する職員は、育児部分休業をすることができない。

- (1) 就業規則第 12 条第 1 項第 1 号に規定する傷病による休職に伴い任期を定めて採用された職員
- (2) 就業規則第 65 条に規定する育児休業及び育児短時間勤務並びに同規則別表第 3 第 6 号及び第 7 号に規定する産前、産後を事由とする特別休暇に伴い任期を定めて採用された職員
- (3) 就業規則第 66 条に規定する介護休業に伴い任期を定めて採用された職員
- (4) 就業規則第 66 条の 2 に規定する自己啓発等休業に伴い任期を定めて採用された職員

2 前項の規定にかかわらず、労使協定により、前項に掲げる職員が継続して雇用された期間が1年以上であるときは、育児部分休業をすることができる。

(部分休業の申出)

第28条 部分休業をしようとする職員は、部分休業をしようとする最初の日の1月前の日までに別に定める部分休業申出書により、学長に申し出なければならない。

2 前項の申出は、必要な期間を包括して申し出なければならない。

(他の休暇との関係)

第29条 職員は、部分休業の前後において、就業規則に定める年次有給休暇、病気休暇又は特別休暇の取得を請求する場合には、部分休業を取り消すものとする。

2 前項の場合において、新たに休暇を取得したことをもって、部分休業が取り消されたものとする。

(部分休業期間)

第30条 部分休業を取得できる期間は、子が出生した日又は出産予定日から小学校就学の始期に達するまでの必要な期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、部分休業に係る子を出産した職員については、就業規則に定める産前、産後を事由とする特別休暇の終了日の翌日から小学校就学の始期に達するまでの必要な期間とする。

(部分休業期間の終了)

第31条 部分休業をしている職員が、次の各号のいずれかの事由に該当することとなったときは、部分休業はその事由が生じた日(第6号及び第7号については、その前日)をもって終了する。

(1) 部分休業に係る子が死亡したとき。

(2) 部分休業に係る子が養子の場合で離縁や養子縁組を取消したとき。

(3) 部分休業に係る子が他人の養子となったことその他の事情により同居しなくなったとき。

(4) 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したとき(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は、養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたとき。

(5) 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自ら部分休業に係る子を養育することが困難な状態となったとき。

(6) 就業規則に定める産前、産後を事由とする特別休暇となったとき。

(7) 新たに育児休業、出生時育児休業、介護休業、自己啓発等休業又は育児短時間勤務を取得したとき。

2 前項各号のいずれかの事由に該当することとなった職員は、遅滞なく、別に定める養育又は介護の状況変更届を学長に提出しなければならない。

(部分休業中の給与)

第 32 条 部分休業中の給与については、給与規程に定める。

(出生時育児休業の要件等)

第 33 条 育児のために休業することを希望する職員であつて、就業規則に定める産前、産後を事由とする特別休暇を取得しておらず、子が出生した日又は出産予定日のいずれか遅い方から 8 週間以内の子と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。ただし、任期を定めて雇用される職員にあつては、申出時点において、子が出生した日又は出産予定日のいずれか遅い方から 8 週間を経過する日の翌日から 6 か月を経過する日までに任期が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された採用後 1 年未満の職員から当該休業の申出があつたときは、これを拒むことができる。

(出生時育児休業の申出等)

第 34 条 出生時育児休業を取得しようとする職員は、出生時育児休業を開始しようとする期間の初日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）を明らかにして、原則として当該出生時育児休業開始予定日の 2 週間前までに別に定める出生時育児休業申出書を提出することにより、学長に申し出なければならない。ただし、出生時育児休業中の任期を定めて雇用される職員が任期を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合は、更新された当該期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行わなければならない。

2 学長は、出生時育児休業申出書を受理するに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることができる。

3 第 1 項の申出において、出生時育児休業開始予定日とされた日が当該出生時育児休業の申出があつた日の翌日から起算して 2 週間を経過する日（以下「2 週間等経過日」という。）より前の日である場合には、学長は当該出生時育児休業開始予定日とされた日から当該 2 週間等経過日までのいずれかの日を出生時育児休業開始予定日として指定する。ただし、当該出生時育児休業の申出があつた日までに次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合にあっては、当該出生時育児休業の申出のあつた日の翌日から起算して 1 週間を経過する日までに出生時育児休業開始予定日を指定するものとする。

(1) 出産予定日前に子が出生したこと。

(2) 配偶者が死亡したこと。

(3) 配偶者が負傷又は疾病により、出生時育児休業の申出に係る子を養育することが困難になったこと。

(4) 配偶者が出生時育児休業の申出に係る子と同居しなくなったこと。

(5) 出生時育児休業の申出に係る子が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。

- 4 当該出生時育児休業申出書を提出した職員（以下「出生時育休申出者」という。）は、申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生後2週間以内に別に定める出生時育児休業対象児出生届を、学長へ提出しなければならない。
- 5 学長は、第1項の申出又は前項の届出があった場合は、速やかに出生時育休申出者に対し、関係法令等に基づき別に定める事項を通知する。

（出生時育児休業の申出回数）

第35条 出生時育児休業の申出は、一子につき2回までとし、双子以上の場合は、これを一子とみなす。ただし、出生時育児休業を2回に分割して取得する場合は初回の出生時育児休業の申出の際にまとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は、再度の申出を拒む場合がある。

- 2 前項の規定にかかわらず、次に掲げる場合には、再度の出生時育児休業の申出ができる。

(1) 特別な事情がある場合

(2) 第34条第1項ただし書の規定により、任期を定めて雇用される職員であつて、雇用契約の期間の末日を出生時育児休業終了予定日とする出生時育児休業をしている者が、当該出生時育児休業に係る子について、当該雇用期間の更新後の雇用期間の初日を出生時育児休業開始予定日とする申出をする場合

（出生時育児休業期間等）

第36条 出生時育児休業を取得できる期間は、子の出生後8週間以内（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては、当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては、当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）のうち4週間（28日）を限度として出生時育児休業申出書に記載された期間とする。

- 2 職員は、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに別に定める出生時育児休業期間変更申出書を提出することにより、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を当該出生時育児休業中につき1回、また、出生時育児休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を当該出生時育児休業中につき1回行うことができる。

- 3 学長は、前項の申出があった場合は、速やかに当該出生時育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、関係法令等に基づき別に定める事項を通知する。

（出生時育児休業期間の終了）

第 37 条 出生時育児休業を取得している職員が、次の各号のいずれかに該当することとなった場合には、出生時育児休業はその事由が生じた日(第 8 号及び第 9 号に掲げる事由が生じた場合にあっては、その前日)をもって終了する。

- (1) 出生時育児休業に係る子が死亡したとき。
  - (2) 出生時育児休業に係る子が養子の場合で、離縁や養子縁組を取消したとき。
  - (3) 出生時育児休業に係る子が他人の養子となったことその他の事情により同居しないこととなったとき。
  - (4) 民法第 817 条の 2 第 1 項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したとき(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は、養子縁組が成立しないまま児童福祉法第 27 条第 1 項第 3 号の規定による措置が解除されたとき。
  - (5) 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自ら出生時育児休業に係る子を養育することが困難な状態となったとき。
  - (6) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から 8 週間を経過したとき。
  - (7) 子の出生日(出産予定日後に出生した場合は、出産予定日)以後に出生時育児休業の日数が 28 日に達したとき。
  - (8) 就業規則に定める産前、産後を事由とする特別休暇となったとき。
  - (9) 新たに育児休業、出生時育児休業又は介護休業を取得したとき。
- 2 前項各号(第 6 号及び第 7 号を除く。)に該当することとなった職員は、遅滞なく、別に定める養育又は介護の状況変更届を、学長に提出しなければならない。  
(出生時育児休業の申出の撤回等)

第 38 条 出生時育休申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までに、別に定める出生時育児休業申出撤回届を学長に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 学長は、前項の届出があった場合は、速やかに当該出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、関係法令等に基づき別に定める事項を通知する。
- 3 出生時育児休業の申出の撤回は、1 回の撤回につき 1 回休業したものとみなし、撤回した出生時育児休業を含め 2 回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。
- 4 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、出生時育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、出生時育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、その旨を通知しなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第 39 条 職員は、育児休業、出生時育児休業、育児短時間勤務又は部分休業を理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

附 則

- 1 この規程は、平成 16 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この規程の施行日において、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成 3 年法律第 109 号)に基づき、育児休業又は部分休業の適用を受けている職員については、この規程により育児休業又は部分休業の適用を受けているものとみなす。

附 則

この規程は、平成 17 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 23 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。  
(育児休業等に係る子の範囲の拡大による読み替え)
- 2 施行日から平成 29 年 3 月 31 日までの間については、第 2 条中「養子縁組里親である職員に委託されている子」とあるのは「里親である職員に委託されており、かつ、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している子」と読み替えるものとする。

附 則

この規程は、平成 30 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 2 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 3 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和4年4月1日から施行する。ただし、改正後の第2条第2項から第4項まで、第4条の2第2項第2号、第6条第1項第7号、第8条第1項、第9条第1項、第10条、第11条、第13条第1項、第14条第2項、第31条第1項第7号、第33条から第39条までの規定は令和4年10月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和6年4月1日から施行する。