

○国立大学法人宮崎大学職員の育児休業等に関する規程

平成16年4月1日
制 定

改正 平成17年3月30日 平成20年3月31日
平成21年3月30日 平成22年6月24日
平成24年3月29日 平成25年9月26日
平成28年3月25日 平成28年12月22日
平成30年3月22日

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人宮崎大学職員就業規則第38条及び国立大学法人宮崎大学有期契約職員就業規則第38条の規定に基づき、国立大学法人宮崎大学（以下「本法人」という。）における育児休業等に関し必要な事項を定める。

(法令との関係)

第2条 育児休業等につき、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）、その他の関係法令及び諸規則の定めるところによる。

(育児休業の申出)

第3条 職員は、学長に申し出ることにより、当該職員の3歳未満の子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで育児休業をすることができる。ただし、育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出生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っ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。）の期間内に、職員（国立大学法人宮崎大学に勤務する職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「労働時間・休暇等規程」という。）別表6第7号に定める特別休暇を取得した者を除く。）が当該子を養育するためにした最初の申出による育児休業を除く。）をしたことがある職員は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、次のいずれかに該当する場合を除き、当該申出をすることができない。

- (1) 育児休業の申出をした職員について、労働時間・休暇等規程第24条別表5第6号又は第7号に定める休暇期間（以下「産前産後休暇期間」という。）が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該産前産後休暇期間又は当該産前産後休暇期間中に出生した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子のすべてが次のいずれかに該当することとなった場合
 - ア 死亡した場合
 - イ 養子となったことその他の事情により当該職員と別居することとなった場合
 - (2) 育児休業の申出をした職員について新たな育児休業期間（以下「新期間」という。）が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業に係る子のすべてが、前号ア又はイのいずれかに該当することとなった場合
 - (3) 育児休業の申出をした職員について介護休業期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡することとなった場合又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と介護休業の申出をした職員との親族関係が消滅することとなった場合
 - (4) 育児休業の申出に係る子の親である配偶者（以下「配偶者」という。）が死亡した場合
 - (5) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状態になった場合
 - (6) 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場合
 - (7) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (8) 当該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場合
- 2 育児休業の申出は、育児休業をすることとする一の期間について、その初日（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。）とする日を明らかにしなければならない。
- 3 育児休業中の有期契約職員が契約更新後も引き続き休業を希望する場合は雇用契約更新の都度、

改めて申出を行うものとする。

(育児休業することができない職員)

第4条 前条の規定にかかわらず、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) 期間を定めて雇用される職員。ただし、申出時点において、次に該当する職員を除く。
 - ア 子が1歳6月に達する日までに、契約期間（労働契約が更新される場合には、更新後の契約期間）が満了することが申出時点で明らかでない職員
- (2) 本法人と職員の過半数を代表するものとの間で書面により締結された育児休業等に関する労使協定（以下「育児休業協定」という。）により育児休業の対象から除外することとされた職員

(育児休業期間)

第5条 育児休業期間は、子が3歳になるまでの間であって、育児休業申出書に記載された連続した一の期間とする。

(育児休業の申出手続)

第6条 育児休業の申出は、育児休業申出書により、原則として育児休業開始予定日の1月前までに学長に対して行わなければならない。

2 前項の申出のうち、次に掲げる第1号及び第2号のいずれにも該当する場合の申出は、育児休業開始予定日の2週間前までに学長に対して行わなければならない。

- (1) 当該申出に係る子について、職員の配偶者が当該子の一歳到達日において育児休業をしている場合
 - (2) 配偶者の育児休業に引き続いて職員が育児休業をする場合
- 3 学長は、職員から育児休業の申出があった場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該各号に掲げる日までの間のいずれかの日を育児休業開始日として指定することができる。
- (1) 育児休業開始予定日とされた日が申出があった日の翌日から起算して1月（前項の規定による申出にあっては、2週間）を経過する日（以下「1月等経過日」という。）前の日であるとき。

当該育児休業開始予定日とされた日から1月等経過日までの間

- (2) 当該申出があった日までに次に掲げる事由が生じたとき。
 - 当該申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日までの間
 - ア 出産予定日前に子が出生したこと。
 - イ 育児休業申出に係る子の親である配偶者（以下「配偶者」という。）が死亡したこと。
 - ウ 配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。
 - エ 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
 - オ 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - カ 当該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場合
- 4 学長は、育児休業の申出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

(育児休業開始予定日の変更)

第7条 育児休業の申出をした職員は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日（前条第3項の規定による学長の指定があった場合にあつては、当該学長の指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、同条第3項第2号に定める事由が生じた場合には、当該育児休業開始予定日とされた日の前日までに、学長に申し出ることにより、1回に限り育児休業開始予定日を当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

2 学長は、前項の規定による申出があった場合において、当該休業申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して1月を超えない範囲内で1週間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）前の日であるときは、当該変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日（その日が変更前の当該育児休業開始予定日とされていた日以後の日である場合にあつては当該変更前の育児休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。

3 第6条第1項、第2項及び第4項の規定は、育児休業開始予定日の変更について準用する。

(育児休業終了予定日の変更)

第8条 育児休業をしている職員は、当該育児休業終了予定日とされた日の2週間前の日までに、学長に申し出ることにより、育児休業終了予定日を当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

2 前項に規定するもののほか、第6条第1項、第2項及び第4項の規定は、前項に定める変更について準用する。

(育児休業の撤回等)

第9条 育児休業申出をした職員は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

2 育児休業申出がされた後、育児休業開始予定日とされた日の前日までに職員が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として次に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、職員は、学長に当該事由が生じた旨を遅滞なく届け出なければならない。

(1) 育児休業申出に係る子が死亡した場合

(2) 育児休業申出に係る子が職員の子でなくなった場合

(3) 育児休業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申出をした職員と当該子が別居することとなった場合

(4) 育児休業申出をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子が3歳に達するまでの間、当該子を養育することができない状態となった場合

3 第1項の育児休業申出の撤回は、育児休業申出書により学長に対して行うものとする。

4 第2項の届出は養育状況変更届により学長に対して行うものとする。

(育児休業期間の終了)

第10条 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、第5条の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

(1) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、前条第2項に規定する事由が生じたこと。

(2) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が3歳に達したこと。

(3) 育児休業終了予定日とされる日までに、育児休業申出をした職員について、産前産後休暇期間、介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

2 前条第2項後段の規定は、前項第1号の事由が生じた場合について準用する。

(育児休業期間の身分)

第11条 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が、職務に従事しない。

(職務復帰)

第12条 育児休業期間が満了したとき、又は第10条の規定により終了したときは、当該育児休業に係る職員は、職務に復帰する。

2 前項による職務への復帰は、休業開始前直前の部署及び職務に復帰するものとする。ただし、本人の希望がある場合及びやむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。

(人事異動通知書の交付)

第13条 学長は、次に掲げる場合には、職員に対して人事異動通知書を交付する。

(1) 職員から育児休業の申出があった場合(育児休業開始予定日を指定する場合を含む。)

(2) 職員から育児休業開始予定日又は育児休業終了予定日の変更の申出があった場合

(3) 育児休業をした職員が職務に復帰した場合

2 学長は、職員が育児休業の申出をしたときは、育児休業期間中の待遇に関する事項等を明示した育児休業取扱通知書を速やかに交付する。

(育児休業期間の給与)

第14条 育児休業をしている期間については給与を支給しない。

2 6月1日及び12月1日(以下「期末基準日」という。)に育児休業をしている職員のうち、期末基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある場合には、第1項の規定にかかわらず、当該期末基準日に係る期末給を支給する。

3 6月1日及び12月1日(以下「勤勉基準日」という。)に育児休業をしている職員のうち、勤勉基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある職員には、第1項の規定にかかわらず、当該勤勉基準日に係る勤勉給を支給する。

4 前3項に定めるもののほか、育児休業期間の給与に関し必要な事項は国立大学法人宮崎大学職員給与規程(以下「給与規程」という。)に定める。

(職務復帰後における給与等の取扱い)

第15条 育児休業をした職員が職務に復帰した場合におけるその者の号俸については、給与規程の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

(教育訓練)

第16条 6月以上の育児休業をする職員で、育児休業期間中、復職準備プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。

(年次有給休暇)

第17条 労働時間・休暇等規程第20条の規定による年次有給休暇の算定にあたっては、育児休業期間は、その全期間を在職期間とする。

(育児部分休業等)

第18条 職員は、学長に申し出ることにより、3歳未満の子を養育するため、次の各号に掲げる制度(以下「育児部分休業等」という。)による勤務をすることができる。ただし、1日の所定労働時間が6時間以下の職員については、第2号及び第3号に限るものとする。

(1) 育児部分休業

所定の労働時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として休業すること。

(2) 始業時刻又は終業時刻の繰り下げ又は繰り上げ

1日の所定労働時間を変更することなく、1日につき1時間又は2時間を単位として、始業時刻又は終業時刻を繰り下げ又は繰り上げること。

(3) 時間外勤務の免除

所定労働時間を超える勤務をしないこと。

2 前項の「3歳未満の子」とあるのは、学長が医師の確保が困難であると認める部署に勤務する医師である職員については、「満6歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子」と読み替えて適用することができる。

(育児部分休業等をするのでない職員)

第19条 前条の規定にかかわらず、育児休業協定により育児部分休業等の対象から除外することとされた職員は、育児部分休業等をするのでない。

(育児部分休業等の申出手続)

第20条 育児部分休業等の申出は、育児部分休業等申出書により行うものとする。

(育児休業の準用)

第21条 第3条、第5条から第11条の規定は、育児部分休業等について準用する。この場合において「育児休業」とあるのは、「育児部分休業等」と読み替えるものとする。

(育児部分休業の給与)

第22条 第18条第1号の規定による育児部分休業をしている期間については、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額する。

2 育児部分休業の給与に関し必要な事項は給与規程の定めるところによる。

(不利益取扱いの禁止)

第23条 職員は、育児休業及び育児部分休業等を理由として、不利益な取扱いを受けない。

(育児のための時間外勤務の制限)

第24条 労働時間・休暇等規程第13条第1項の規定による時間外勤務の制限措置を請求しようとする職員は、1回につき、1年以上1年以内の期間(以下「制限期間」という。)について、制限を開始しようとする日(以下「制限開始予定日」という。)及び制限を終了しようとする日(以下「制限終了予定日」という。)を明らかにして、原則として制限開始予定日の1月前までに、時間外勤務制限申請書を学長に提出しなければならない。

2 学長は、申請に際して必要な各種証明書の提出を求めることができる。

3 学長は、第1項の規定による申請書の提出があった場合において、事業の正常な運営を妨げることの有無について速やかに当該申請をした職員に対し通知するものとする。当該通知後において、事業の正常な運営に妨げがあることが明らかになった場合にあっては、学長は、当該日の前日までに当該申請をした職員に対しその旨を通知するものとする。

4 制限終了予定日の前日までに、次の各号に掲げる事由が生じた場合は、当該各号に掲げる日をもって制限期間は終了するものとする。ただし、制限開始予定日の前日までに、第1号に掲げる事由が生じた場合は、当該申請はなかったものとみなす。

- (1) 制限措置申請に係る子の死亡等により当該子を養育しないこととなったこと。
当該事由が発生した日
 - (2) 制限措置申請に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - (3) 制限措置を受けている職員について産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まったこと。
産前産後休暇、育児休業又は介護休業開始日の前日
- 5 申請者は、前項第1号の事由が生じた場合は、遅滞なく、その旨を学長へ通知しなければならない。

(育児のための深夜勤務の免除)

- 第25条 労働時間・休暇等規程第14条第1項の規定による深夜勤務（労働時間・休暇等規程第12条に規定する深夜の時間における勤務をいう。）の免除措置を請求しようとする職員は、1回につき、1月以上6月以内の期間（以下「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日（以下「免除終了予定日」という。）を明らかにして、原則として免除開始予定日の1月前までに、深夜勤務免除申請書を学長に提出しなければならない。
- 2 免除期間終了予定日の前日までに、次の各号に掲げる事由が生じた場合は、当該各号に掲げる日をもって免除期間は終了するものとする。ただし、免除開始予定日の前日までに、第1号に掲げる事由が生じた場合は、当該申請はなかったものとみなす。
- (1) 免除措置申請に係る子の死亡等により当該子を養育しないこととなったこと。
当該事由が発生した日
 - (2) 免除措置申請に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - (3) 免除措置を受けている職員について産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まったこと。
産前産後休暇、育児休業又は介護休業開始日の前日
- 3 前条第2項、第3項及び第5項の規定は、深夜勤務免除申請について準用する。

(その他)

- 第26条 学長は、職員の育児部分休業等に関する権限を労働時間・休暇等規程第3条に規定する労働時間、休日及び休暇等に関する監督者に委任するものとする。
- 2 育児休業申出書等の様式及び記載事項、その他育児休業等に関する手続については、別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 施行日の前日において、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。以下この項において「育児休業法」という。）第3条の規定により育児休業の承認を受けている職員及び育児休業法第11条の規定により部分休業の承認を受けている職員であって、施行日において本法人の職員である者は、この規程の定めるところにより、育児休業及び育児部分休業の申出をしたものとみなす。
- 3 施行日の前日において、人事院規則10-11（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限）第2条及び第6条の規定により深夜勤務及び超過勤務の制限に関する規定の適用を受けている職員であって、施行日において本法人の職員であるものは、この規程の定めるところにより、時間外勤務の制限及び深夜勤務の免除措置を請求したものとみなす。

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3月31日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年6月30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9月26日から施行する。

附 則
この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則
この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則
この規程は、平成30年4月1日から施行する。