

○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。

(定義)

第2条 この規程において「育児休業」とは、職員が3歳に満たない実子又は養子を養育するためにする休業をいう。

2 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。)の実子又は養子を養育するためにする短時間勤務をいう。

3 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実子又は養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65条に規定する育児休業に伴い任期を定めて採用された職員
- (2) 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
- (3) 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
- (4) 配偶者(内縁関係を含む。以下同じ。)が常態としてその子(1歳6ヶ月以上の者に限る。)の養育をすることができる職員

2 前項の規定にかかわらず、前項第1号から第3号までに掲げる職員が次の各号のいずれにも該当するときは、育児休業をすることができる。

- (1) 継続して雇用された期間が1年以上であること。
- (2) 子が1歳に達する日(誕生日の前日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること。
- (3) 子が1歳に達する日から1年を経過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こと。

3 第1項第4号に規定する配偶者は、次の各号のいずれにも該当しないものをいう。

- (1) 職業に就いている者(育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が2日以下の者を除く。)
- (2) 身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること又はこれと同程度に日常生活に制

限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態にある者

- (3) 1月間を超える期間継続して、通院、加療、入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態にある者
- (4) 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
- (5) 育児休業の申出に係る子と別居している者

(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、**原則として**当該育児休業開始予定日の1か月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っては、当該子の出生後2週間以内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月を経過する日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月を経過する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っては、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、1週間を超える期間継続して、通院、加療、入院又は安静を必要とする状態となり、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。

(6) 育児休業の申出に係る子について、保育所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うとき。

4 学長は、第1項の申出があった場合には、次の各号に掲げる日までに育児休業を申し出た職員に別に定める通知書を交付する。

(1) 育児休業の申出が育児休業開始予定日の1か月以上前になされた場合 **育児休業の申出のあった日の翌日から起算して2週間を経過する日**

(2) 第3項の規定により育児休業開始予定日を指定する場合 **育児休業の申出のあった日の翌日から起算して3日を経過する日(その日が育児休業の申出に係る育児休業開始予定日より後の日となる場合にあっては、育児休業開始予定日)**

(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。)までの間の連続した期間とする。

(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7号から第10号まで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) 身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態となったとき。
- (5) 育児休業に係る子が3歳に達する日までの間、通院、加療、入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態となったとき。
- (6) 育児休業に係る子が1歳6ヶ月に達した日以降に、職員の配偶者が常態としてその子を養育できることとなったとき。
- (7) 育児休業に係る子が1歳6ヶ月に達した日以降に、当該子が託児所等に入所したとき。
- (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) 新たに育児休業又は介護休業を取得したとき。
- (10) 育児休業に係る子が1歳6ヶ月に達した日以降に、退職又は出勤停止の処分を受けたとき。
- (11) 育児休業に係る子が1歳6ヶ月に達した日以降に、前各号以外の事由により育児休業に係る子を養育することができない状態となったとき。

2 前項各号(第10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ることにより、育児休業開始予定日を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、1週間を超える期間継続して、通院、加療、入院又は安静を必要とする状態となり、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。

(6) 育児休業の申出に係る子について、保育所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うとき。

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、次の各号の区分に応じ、当該各号に掲げる日までに育児休業を申し出た職員に別に定める通知書を交付する。

(1) 育児休業期間変更の申出が変更後の育児休業開始予定日の1週間以上前になされた場合 育児休業期間変更の申出があった日の翌日から起算して5日を経過する日

(2) 第2項の規定により育児休業開始予定日を指定する場合 育児休業の申出のあった日の翌日から起算して3日を経過する日(その日が変更後の育児休業開始予定日より後の日となる場合にあっては、変更後の育児休業開始予定日)

(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月前の日までに育児休業期間変更申出書を学長に申し出ることにより、育児休業終了予定日を**原則**として1回に限り、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。

2 前項の規定にかかわらず、配偶者と別居したことその他の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は、再度の申出ができるものとする。

3 学長は、第1項の申出があった場合には、変更前の育児休業終了予定日の2週間前までに、職員に別に定める通知書を交付する。

(育児休業中の身分等)

第10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(育児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。

(育児休業中の給与)

第11条 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、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9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。)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、職員に別に定める通知書を交付する。

(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っては、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、当該育児休業の申出に係る子については、次に掲げる特別な事情がある場合を除き、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) 配偶者が身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態となったとき。

(3) 再度の育児休業の申出の時点から1月間を超える期間継続して、通院、加療、入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態となったとき。

(4) 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。

(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とき。

(6) 育児休業の申出に係る子について、保育所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) 職員が身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態となったとき。

(5) 育児休業の申出に係る子が3歳に達するまでの間、通院、加療、入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態が確定したとき。

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、職員に別に定める通知書を交付する。

(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、業務の都合上特別の形態によって勤務する必要がある職員（勤務時間規程第8条から第11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、4週ごとの期間につき8日以上を休日とし、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か月前の日までに、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。この場合において、同条中、「3歳に達する日」とあるのは、「小学校就学の始期に達するまで」と、「1歳6ヶ月に達した日」とあるのは「育児短時間勤務開始日」と、「当該子が託児所等に入所したとき」とあるのは、「当該子を託児するなどして当該育児短時間勤務をすることにより養育しようとする時間において、当該子の日常生活上の世話に専念しないこととなったとき」と読み替えるものとする。

2 前項の場合において、学長は、職員に別に定める通知書を交付する。

(育児短時間勤務開始予定日の変更)

第19条 第8条(第3項を除く。)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8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条により読み替えられた第6条第1項第10号の事由により終了した後、当該休職又は出勤停止の処分が終了したこと。

(4) 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4号又は第18条により読

み替えられた第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。

(5) 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。

(6) 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。この場合において、同条中、「3歳に達する日」とあるのは、「小学校就学の始期に達するまで」と読み替えるものとする。

(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承認され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 第3条第1項(第4号を除く。)及び第2項(第2号及び第3号を除く。)の規定は、部分休業の要件等について準用する。

(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か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、新たに休暇の承認がされたことをもって、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号から第9号までについては、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) 身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態となったとき。

(5) 部分休業に係る子が小学校就学の始期に達するまでの間、通院、加療、入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態となったとき。

(6) 部分休業に係る子が3歳に達した日以降に、職員の配偶者が常態としてその子を養

育できることとなったとき。

(7) 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。

(8) 新たに育児休業、介護休業又は自己啓発等休業を取得したとき。

(9) 部分休業に係る子が**3歳**に達した日以降に、休職又は出勤停止の処分を受けた場合

(10) 部分休業に係る子が**3歳**に達した日以降に、前各号以外の事由により部分休業に係る子を養育することができない状態となったとき。

2 前項各号(第9号を除く。)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。

(不利益取扱いの禁止)

第33条 職員は、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。