

国立大学法人鳴門教育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 19 号

改正 平成17年 3 月14日規程第 37 号

平成18年 3 月13日規程第 24 号

平成19年 3 月23日規程第 13 号

平成19年 7 月30日規程第 69 号

平成22年 6 月21日規程第 80 号

平成28年12月 6 日規程第 58 号

令和 2 年 3 月11日規程第 12 号

令和 4 年 9 月14日規程第 58 号

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人鳴門教育大学職員就業規則第44条の規定に基づき、職員の育児休業等に関し必要な事項を定める。

(育児休業の対象者)

第2条 この規程において、育児休業対象者とは、3歳に満たない子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第1項に規定する里親である職員に委託されている児童のうち、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者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者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。以下同じ。）を養育する職員とする。ただし、学長と職員の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる職員のうち、育児休業をすることができないものとして定められた職員については、この限りでない。

(1) 継続して雇用された期間が1年に満たない職員

(2) 育児休業申出の日から起算して1年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(育児休業期間)

第3条 育児休業期間は、子が3歳に達するまでの間で、育児休業申出書に記載された連続する期間とする。

(育児休業の申出)

第4条 職員は学長に申し出ることにより育児休業をすることができる。ただし、育児休業の申出は、次のいずれかの場合を除き当該子について2回とする。

(1) 育児休業をしている職員について産前産後休暇が始まったことにより育児休業が終了した後、当該産前産後休暇期間に係る子若しくは当該申出に係る子のすべてについて次のいずれかに該当することとなった場合

イ 死亡した場合

ロ 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又は新たな出生時育児休業期間(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のイ又はロ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に至ったとき又は離婚、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の親族関係が消滅するに至った場合
- (4) 配偶者が負傷又は疾病により入院した場合、配偶者と別居したことその他の育児休業の終了時に予測することができなかっ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再度の育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じると認められる場合
- (5) 育児休業をしている職員が、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に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより終了した後、当該子を養育することができる状態に回復した場合

(育児休業の申出手続)

第5条 育児休業の申出は、育児休業申出書により、原則として休業開始日の1月前までに行うものとする。

2 学長は、前項の規定による申出があったとき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が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して1月を経過する日(以下「1月経過日」という。)前の日であるときは、当該育児休業開始予定日とされた日から当該1月経過日(当該育児休業申出があった日までに次の各号に掲げる事由が生じた場合には、当該1月経過日前の日で当該育児休業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。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと。
- (2) 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。)の死亡
- (3) 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。
- (4) 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。

3 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。

(育児休業の期間の変更・延長等)

第6条 育児休業の申出をした職員は、その後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2項の規定で学長の指定があった場合はその指定する日。以下この項について同じ。)の前日までに、同条第2項第1号から第4号の事由が生じた場合には、学長に申し出ることにより当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日を1回の休業につき1回に限り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、当該育児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っ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 育児休業の申出をした職員は、育児休業終了予定日とされた日の1月前の日までに学長に申し出ることにより、当該育児休業の期間を、1回の休業につき1回に限り延長することができる。

ただし、次に定める特別の事情がある場合は、複数回延長することができる。

配偶者が負傷また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休業の期間の延長の申出時に予測することできなかっ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の期間の再度の延長をしなければその養育に著しい支障が生じる場合

4 前条第1項の規定は、育児休業の期間の変更等について準用する。

（育児休業の撤回等）

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事由が生じたときは、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の死亡

(2) 育児休業申出に係る子が職員の子でなくなったこと。

(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とが同居しないこととなったこと。

(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になったこと。

(5) 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こと（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こと。

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行うものとする。

（育児休業期間の終了）

第8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3条の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第2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

場合

- (2) 育児休業終了予定日とされた日までに、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、出生時育児休業期間又は新たな育児休業期間が始まった場合

(育児休業期間中の身分)

第9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10条 育児休業の期間が満了したとき、第8条の規定による育児休業の期間が終了したときは、当該育児休業に係る職員は、職務に復帰するものとする。

(人事異動通知書の交付)

第11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
- (2) 職員から育児休業の期間の延長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

(育児休業期間中の給与)

第12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「基準日」という。）に育児休業をしている職員のうち、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、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当及び勤勉手当を支給する。

3 第1項及び第2項に定めるもののほか、育児休業の給与に関し必要な事項は国立大学法人鳴門教育大学職員給与規程（平成16年規程第14号。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13条 育児休業をした職員が職務に復帰した場合には、部内の他の職員との均衡を考慮し当該育児休業をした期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の昇給日（給与規程第9条第1項に規定する日をいう。）又はそのいずれかの日に、号給を調整することができる。

(育児短時間勤務の対象者)

第14条 この規程において、育児短時間勤務対象者とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員とする。ただし、学長と職員の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる職員のうち、育児短時間勤務をすることができないものとして定められた職員については、この限りでない。

- (1) 継続して雇用された期間が1年に満たない職員
- (2) 育児短時間勤務申出の日から起算して1年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(育児短時間勤務の期間)

第15条 育児短時間勤務の期間は、子が小学校就学の始期に達するまでの間で、育児短時間勤務申出書に記載された連続する期間とする。

(育児短時間勤務の申出)

第16条 職員（常時勤務することを要しない職員，大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号。以下「任期法」という。）の規定により任期を定めた職員以外の任期を定めて雇用された職員その他の学長が別に定める職員を除く。）は，学長に申し出て，当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため，当該子とその始期に達するまで，常時勤務を要する職を占めたまま，学長が別に定める勤務の形態により，当該職員が希望する日及び時間帯において勤務すること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。

（育児短時間勤務の手続）

第17条 育児短時間勤務の申出は，育児短時間勤務をしようとする期間（1月以上1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勤務の日及び時間帯を明記した育児短時間勤務申出書により，原則として育児短時間勤務を始めようとする日の1月前までに行うものとする。

2 育児短時間勤務の勤務時間等に関し，必要な事項は「国立大学法人鳴門教育大学職員の勤務時間・休日・休暇等に関する規程」（平成16年規程第18号）に定める。

（育児短時間勤務の延長）

第18条 育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）は，学長に対し，当該育児短時間勤務の期間の延長を申し出ることができる。

2 前条第1項の規定は，育児短時間勤務の延長について準用する。

（育児短時間勤務の撤回等）

第19条 育児短時間勤務の申出をした職員は，当該育児短時間勤務申出に係る育児短時間勤務開始予定日とされた日の前日までは，当該育児短時間勤務申出を撤回することができる。

2 育児短時間勤務申出がされた後育児短時間勤務開始予定日とされた日の前日までに当該育児短時間勤務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事由が生じたときは，当該育児短時間勤務申出は，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）育児短時間勤務申出に係る子の死亡

（2）育児短時間勤務申出に係る子が職員の子でなくなったこと。

（3）育児短時間勤務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短時間勤務申出をした職員と当該子とが同居しないこととなったこと。

（4）育児短時間勤務申出をした職員が，負傷，疾病又は身体上若しくは精神上の障害により，当該育児短時間勤務申出に係る子が小学校就学の始期に達するまでの間，当該子を養育することができない状態になったこと。

（5）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こと（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こと。

3 第1項の育児短時間勤務申出の撤回は，育児短時間勤務申出書により行うものとする。

4 第2項の届出は養育状況変更届により行うものとする。

（育児短時間勤務期間の終了）

第20条 育児短時間勤務終了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

かの事情が生じた場合には、育児短時間勤務期間は、第15条の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第2号及び第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) 前条第2項に規定する事由が生じた場合

(2) 育児短時間勤務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、出生時育児休業期間、育児休業期間又は新たな育児短時間勤務が始まった場合

(3) 当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合

(4) 育児短時間勤務職員について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を承認する場合

(人事異動通知書の交付)

第21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) 職員から育児短時間勤務の申出があった場合

(2) 職員から育児短時間勤務の期間の延長の申出があった場合

(3) 育児短時間勤務の期間が終了した場合

(育児短時間勤務職員についての給与)

第22条 育児短時間勤務職員の給与について必要な事項は、給与規程に定める。

(育児時間)

第23条 職員は、学長に申し出ることにより、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「育児時間」という。）ができる。

2 前項の規定にかかわらず、1週間の所定勤務日数が2日以下の職員は育児時間をすることができない。

(育児時間の申出)

第24条 育児時間の申出は、正規の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（保育時間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、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として行うものとする。

(育児時間の申出手続)

第25条 育児時間の申出は、育児時間申出書により行うものとする。

2 第5条第3項の規定は、育児時間の申出手続について準用する。

(育児時間の終了等)

第26条 第19条及び第20条の規定は、育児時間について準用する。

(育児時間をしている職員の給与)

第27条 育児時間により勤務しない時間については、勤務しない1時間につき給与規程第21条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。

2 前項に定めるもののほか、育児時間をしている職員の給与に関し必要な事項は給与規程に定める。

(出生時育児休業の対象者)

第28条 この規程において、出生時育児休業対象者とは、産後休暇をしておらず、子の出生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、養育する職員と

する。ただし、学長と職員の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる職員のうち、出生時育児休業をすることができないものとして定められた職員については、この限りでない。

(1) 継続して雇用された期間が1年に満たない職員

(2) 出生時育児休業申出の日から起算して8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(出生時育児休業期間)

第29条 出生時育児休業期間は、原則として、子の出生後8週間以内のうち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連続する期間とする。

(出生時育児休業の申出)

第30条 職員は学長に申し出ることにより出生時育児休業をすることができる。出生時育児休業の申出は、当該子について2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出なければならない。

(出生時育児休業の申出手続)

第31条 出生時育児休業の申出は、育児休業申出書により、原則として休業開始日の2週間前までに行うものとする。

2 学長は、前項の規定による申出があったときは、当該出生時育児休業申出に係る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申出があった日の翌日から起算して2週間を経過する日（以下「2週間経過日」という。）前の日であるときは、当該出生時育児休業開始予定日とされた日から当該2週間経過日（当該出生時育児休業申出があった日までに次の各号に掲げる事由が生じた場合には、当該出生時育児休業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）までの間のいずれかの日を、当該出生時育児休業開始予定日として指定することができる。

(1) 出産予定日前に子が出生したこと。

(2) 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

(3) 配偶者が負傷又は疾病により出生時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。

(4) 配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。

3 学長は、出生時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。

(出生時育児休業の期間の変更・延長等)

第32条 出生時育児休業の申出をした職員は、その後当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日（前条第2項の規定で学長の指定があった場合はその指定する日。以下この項について同じ。）の前日までに、同条第2項第1号から第4号の事由が生じた場合には、学長に申し出ることにより当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日を、1回の休業につき1回に限り当該出生時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、当該出生時育児休業申出に係る変更後の出生時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、当該変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日（その日の変更前の当該出生時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っては、当該変更前の出生時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、当該出生時育児休業開始予定日として指定することができる。

- 3 出生時育児休業の申出をした職員は、出生時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、当該出生時育児休業の期間を、1回の休業につき1回に限り延長することができる。ただし、次に定める特別の事情がある場合は、複数回延長することができる。

配偶者が負傷また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出生時育児休業の期間の延長の申出時に予測することできなかった事実が生じたことにより、当該出生時育児休業に係る子について出生時育児休業の期間の再度の延長をしなければその養育に著しい支障が生じる場合

- 4 前条第1項の規定は、出生時育児休業の期間の変更等について準用する。

（出生時育児休業の撤回等）

第33条 出生時育児休業の申出をした職員は、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までは、当該出生時育児休業申出を撤回することができる。

- 2 出生時育児休業申出がされた後、出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに当該出生時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事由が生じたときは、当該出生時育児休業申出は、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) 出生時育児休業申出に係る子の死亡

(2) 出生時育児休業申出に係る子が職員の子でなくなったこと。

(3) 出生時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出生時育児休業申出をした職員と当該子とが同居しないこととなったこと。

(4) 出生時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、当該出生時育児休業申出に係る出生後8週間以内の当該子を養育することができない状態になったこと。

(5) 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こと（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こと。

- 3 第1項の出生時育児休業申出の撤回は、出生時育児休業申出書により行うものとする。

- 4 第2項の届出は養育状況変更届により行うものとする。

（出生時育児休業期間の終了）

第34条 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、出生時育児休業期間は、第29条の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第2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) 出生時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場合

(2) 出生時育児休業終了予定日とされた日までに、出生時育児休業申出をした職員につ

いて、介護休業期間、育児休業期間又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合
(出生時育児休業期間中の身分)

第35条 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が、職務に従事しない。

(職務復帰)

第36条 出生時育児休業の期間が満了したとき、第34条の規定による出生時育児休業の期間が終了したときは、当該出生時育児休業に係る職員は、職務に復帰するものとする。

(人事異動通知書の交付)

第37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) 職員から出生時育児休業の申出があった場合
- (2) 職員から出生時育児休業の期間の延長の申出があった場合
- (3) 出生時育児休業をした職員が職務に復帰した場合

(出生時育児休業期間中の給与)

第38条 出生時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「基準日」という。)に出生時育児休業をしている職員のうち、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、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当及び勤勉手当を支給する。

3 第1項及び第2項に定めるもののほか、出生時育児休業の給与に関し必要な事項は給与規程に定める。

(職務復帰後における給与等の取扱い)

第39条 出生時育児休業をした職員が職務に復帰した場合には、部内の他の職員との均衡を考慮し当該出生時育児休業をした期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の昇給日(給与規程第9条第1項に規定する日をいう。)又はそのいずれかの日に、号給を調整することができる。

(不利益取扱いの禁止)

第40条 職員は、育児休業等を理由として、不利益な取扱いを受けない。

(法令との関係)

第41条 育児休業等に関してこの規程に定めのない事項については、国立大学法人鳴門教育大学職員就業規則、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)その他法令の定めるところによる。

附 則

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行の際現に国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年12月24日法律第109号)、人事院規則19-0(職員の育児休業等)によって育児休業を行っている職員は、施行日においてこの規程により育児休業を行ったものとする。

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１８年４月１日から施行する。

附 則

この規程は、平成１９年４月１日から施行する。

附 則

- １ この規程は、平成１９年８月１日（以下「施行日」という。）から施行する。
- ２ この規程の施行の際現に育児部分休業を行っている職員は、施行日においてこの規程により育児時間を行ったものとする。
- ３ 施行日以前に育児休業から復帰した職員の職務復帰後における給与等の取扱いについては、第１３条の規定にかかわらず、当該育児休業をした期間を２分の１に相当する期間を引き続き勤務したと見なして、号給を調整することとする。
- ４ 施行日前から引き続き育児休業を行っている職員が、施行日以後に育児休業から復帰した場合の職務復帰後における給与等の取扱いについては、第１３条の規定にかかわらず、施行日前の当該育児休業をした期間については２分の１に相当する期間とする。

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２９年１月１日から施行する。

附 則

この規程は、令和２年４月１日から施行する。

附 則

この規程は、令和４年１０月１日から施行する。