

国立大学法人鳴門教育大学の任期を定めて雇用する職員の育児休業等に関する規程

平成17年 3 月14日

規程第 4 号

改正 平成18年 3 月13日規程第 25 号
平成19年 3 月23日規程第 47 号
平成19年 7 月30日規程第 71 号
平成22年 6 月21日規程第 81 号
平成28年 3 月23日規程第 25 号
平成28年12月 6 日規程第 60 号
平成29年 9 月15日規程第 79 号
令和 2 年 3 月11日規程第 14 号
令和 4 年 3 月23日規程第 41 号
令和 4 年 9 月14日規程第 59 号
令和 5 年 6 月26日規程第 25 号
令和 7 年 9 月10日規程第 48 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(平成16年規則第23号。以下「就業規則」という。)第44条の規定に基づき、任期を定めて雇用する職員(以下「任期付職員」という。)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次の各号に該当する任期付職員とする。

- (1) 1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。))であって、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。)を養育する任期付職員(第3条の2の規定により育児休業をする場合にあつては、1歳2箇月に満たない子を養育する任期付職員)であつて、その養育する子が1歳6箇月に達する日までにその任期(任期が更新される場合にあつては、更新後のもの)が終了することが明らかでない者
- (2) 1歳から1歳6箇月に達するまでの子を養育する任期付職員であつて、次に掲げる場合のいずれにも該当する者(ただし、当該子の1歳到達日(当該任期付職員の配偶者が第3条の2の規定によりした申出に係る育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日)において育児休業をし、1歳到達日の翌日(当該任期付職員の配偶者が第3条の2の規定によりした申出に係る育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場

合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日の翌日）を育児休業開始予定日にしているもの以外については、前号に該当する者）

イ 任期付職員又は任期付職員の配偶者が、その養育する子の1歳到達日（当該任期付職員又は当該任期付職員の配偶者が第3条の2の規定によりした申出に係る育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合

ロ その養育する子の1歳到達日後の期間について次に掲げる場合に該当する場合

(イ) 当該子について、児童福祉法第39条第1項に規定する保育所若しくは就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定こども園における保育又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等による保育の利用の実施を希望し、申し込みを行っているが、当該子の1歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合

(ロ) 常態として当該子の養育を行っている任期付職員の配偶者であって当該子が1歳に達する日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合

① 死亡したとき

② 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な状態になったとき

③ 婚姻の解消その他学長が特に認める事情により任期付職員の配偶者が当該子と同居しないこととなったとき

④ 8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定であるか又は産後8週間を経過しないとき

ハ 本号に基づく育児休業をしていない場合

(3) 1歳6箇月から2歳に達するまでの子を養育する任期付職員であって、次に掲げる場合のいずれにも該当する者

イ 任期付職員又は任期付職員の配偶者が、その養育する子の1歳6箇月到達日において育児休業をしている場合

ロ その養育する子の1歳6箇月到達日後の期間について次に掲げる場合に該当する場合

(イ) 当該子について、児童福祉法第39条第1項に規定する保育所若しくは就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律第2条第6項に規定する認定こども園における保育又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等による保育の利用の実施を希望し、申し込みを行っているが、当該子の1歳6箇月到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合

(ロ) 常態として当該子の養育を行っている任期付職員の配偶者であって当該子が1歳6箇月に達する日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合

① 死亡したとき

② 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが

困難な状態になったとき

③ 婚姻の解消その他学長が特に認める事情により任期付職員の配偶者が当該子と同居しないこととなったとき

④ 8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定であるか又は産後8週間を経過しないとき

ハ 本号に基づく育児休業をしていない場合

(4) 第1号の規定は、前号の規定による育児休業の申出について準用する。この場合において、「1歳に満たない子」とあるのは「1歳6箇月に満たない子」と、「1歳6箇月」とあるのは「2歳」と読み替えるものとする。

(5) 第2号、第3号及び第3条第3項の規定にかかわらず、育児休業をしている任期付職員について産前産後休暇、新たな育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間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介護対象者のすべてについて死亡等した場合においては、子が1歳6箇月に達するまで及び2歳に達するまでの間で、必要な日数について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、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、次に掲げる任期付職員のうち、育児休業をすることができないものとして定められた任期付職員については、この限りでない。

(1) 雇用期間が1年未満の任期付職員

(2) 育児休業申出の日から起算して1年(前項第2号又は第3号に該当する場合は6月)以内に雇用関係が終了することが明らかな任期付職員

(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の任期付職員
(育児休業期間)

第3条 前条第1項第1号に該当する任期付職員に係る育児休業期間は、子が1歳到達日（第3条の2の規定により育児休業をする場合にあっては、1歳2箇月到達日）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。ただし、その育児休業期間の末日は任期付職員の任期の末日を超えてことができず、また、育児休業終了予定日とされた日が、育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後当該任期付職員が産後休暇又は出生時育児休業をした日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日までの間とする。

2 前条第1項第2号に該当する任期付職員に係る育児休業期間は、子の1歳到達日後1歳6箇月に達する日までの間、また、同条同項第3号に該当する任期付職員に係る育児休業期間は、子の1歳6箇月到達日後2歳に達する日までの間で、育児休業申出書に記載された連続する期間とする。ただし、その育児休業期間の末日は任期付職員の任期の末日を超えてできない。

3 前項による育児休業を開始しようとする日は、前条第1項第2号に該当する場合は当該子の1歳到達日（当該子を養育する任期付職員又はその配偶者が第3条の2の規定によりした申出に係る育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合

にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日（当該任期付職員に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）の翌日、また、前条第1項第3号に該当する場合は当該子の1歳6箇月到達日の翌日としなければならない。ただし、任期付職員の配偶者が、その養育する子の1歳到達日の翌日又は1歳6箇月到達日の翌日から育児・介護休業法第5条第3項又は育児・介護休業法第5条第4項を開始する場合は、任期付職員の配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

（同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例）

第3条の2 任期付職員の養育する子について、当該任期付職員の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合においては、当該任期付職員は、当該育児休業申出に係る子が1歳2箇月に達するまでの間、育児休業をすることができる。

2 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第4条の規定による申出に係る育児休業開始予定日とされた日が、当該育児休業に係る子の1歳到達日の翌日後である場合又は前項の場合における当該任期付職員の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日前である場合には、これを適用しない。

（育児休業の申出）

第4条 任期付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、第2条第1項第1号に基づくものについては2回、第2条第1項第2号及び第3号に基づくものについては、それぞれ1回とする。

(1) 育児休業をしている任期付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任期付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任期付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つて、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任期付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つて、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暇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任期付職員について、第3条第2項に規定する育児休業をする場合

(6) 任期の末日を育児休業終了予定日（第6条第3項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）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、当該任期の更新を行い、当該更新後の任期の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合（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（第2条第1項第2号又は第3号に該当する場合は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。ただし、前条第1項第6号に該当する場合は、これを適用しない。

(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、当該申出をした任期付職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

4 第2項において第2条第1項第2号又は第3号に該当する場合は「1月を経過する日」を「2週間を経過する日」と、「1月経過日」を「2週間経過日」と読み替えるものとする。

（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任期付職員は、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任期付職員は、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任期付職員は、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、任期付職員は、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任期付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任期付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任期付職員が、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1歳（第3条の2の規定により育児休業をする場合は1歳2箇月、第2条第1項第2号に該当する場合は1歳6箇月、同条同項第3号に該当する場合は2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場合

(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1歳（第3条の2の規定により育児休業をする場合は1歳2箇月、第2条第1項第2号に該当する場合は1歳6箇月、同条同項第3号に該当する場合は2歳）に達した場合

(3) 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任期付職員について、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

(4) 任期付職員の任期が終了した場合

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。

(育児休業期間中の身分)

第9条 育児休業をしている任期付職員は、任期付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任期付職員は、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、任期付職員に対して人事異動通知書を交付する。

(1) 任期付職員から育児休業の申出があった場合

(2) 任期付職員から育児休業の期間の延長の申出があった場合

(3) 育児休業をした任期付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 期末手当及び勤勉手当を支給される任期付職員については、次のとおりとする。

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任期付職員のうち、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、第1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 前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、次に掲げる区分により、当該各号に定めるところによるものとする。

(1) 就業規則の適用を受ける者 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。）の定めるところによる。

(2) 前号に掲げる以外の就業規則の適用を受ける者 給与規程を準用する。

(職務復帰後における給与等の取扱い)

第13条 育児休業をした任期付職員が職務に復帰した場合には、当該育児休業をした期間の2分の1に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、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（外国人客員研究員にあっては号俸）を調整することができる。

(育児短時間勤務)

第13条の2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する任期付き職員は、学長に申し出ることにより、国立大学法人鳴門教育大学の勤務時間、休暇等に関する規程（以下「勤務時間規程」という。）第2条第2項に定める所定労働時間について6時間に変更することができる。ただし、次に掲げる任期付き職員のうち、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

2 任期付き職員の育児短時間勤務の手続き、給与については、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を準用する。

(育児時間)

第14条 任期付職員は、学長に申し出ることにより、3歳に満たない子を養育するため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、協定書により、雇用期間が1年未満の任期付職員、1週間の所定勤務日数が2日以下の任期付職員は育児時間を行うことができない。

(育児時間の申出)

第15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時間を超えない範囲内で、任期付職員の託児の態様、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16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17条 第7条及び第8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18条 育児時間により勤務しない場合については、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 前項に規定する勤務1時間当たりの給与額は、次に掲げる区分により、当該各号に定めるところによるものとする。

(1) 就業規則の適用を受ける者 給与規程第21条の規定による。

(2) 前号に掲げる以外の就業規則の適用を受ける者 給与規程第21条の規定を準用する。

3 前2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、次に掲げる区分により、当該各号に定めるところによるものとする。

(1) 就業規則の適用を受ける者 給与規程の定めるところによる。

(2) 前号に掲げる以外の就業規則の適用を受ける者 給与規程を準用する。

(出生時育児休業の対象者)

第19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、養育する任期付職員であって、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までにその任期が終了することが明らかでない者とする。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、次に掲げる任期付職員のうち、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) 雇用期間が1年未満の任期付職員

(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

かな任期付職員

(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の任期付職員

(出生時育児休業期間)

第20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21条 任期付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22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、当該申出をした任期付職員に対して、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23条 出生時育児休業の申出をした任期付職員は、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（その日が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任期付職員は、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24条 出生時育児休業の申出をした任期付職員は、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任期付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任期付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任期付職員が、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、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25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20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任期付職員について、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26条 出生時育児休業をしている任期付職員は、任期付職員としての身分を保有する

が、職務に従事しない。

(出生時育児休業中の就業)

第26条の2 前条の定めにかかわらず、学長と職員の過半数を代表する者との書面による協定が締結された場合において、任期付職員の申し出により職務に従事することができる。

2 出生時育児休業中に就業することを希望する任期付職員は、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中の就業可能日等申出書により申し出るものとする。

3 学長は、前項の申出があった場合は、申し出た任期付職員に対して申出の範囲内の就業日時等を提示する。

4 前項により出生時育児休業中の就業日時等を提示された任期付職員は、休業前日までに別に定める出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を提出するものとする。

5 学長は、前項により本学と任期付職員の双方が就業日等に合意したときは、速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

6 出生時育児休業中の就業に関し、次の掲げるものの限度については、当該各号に定めるとおりとする。

(1) 就業日数の合計 出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下（一日未満の端数切り捨て）

(2) 就業日の労働時間の合計 出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下

(3) 出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日の就業時間 当該日の所定労働時間数に満たない時間

7 第2項の申出をした任期付職員が、当該申出を変更する場合は、別に定める出生時育児休業中の就業可能日等変更申出書を、当該申出を撤回する場合は、別に定める出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届を出生時育児休業前日までに提出するものとする。

8 任期付職員は、第4項により同意した就業日等の全部又は一部を撤回する場合、別に定める出生時育児休業中の就業日等撤回届を休業前日までに提出するものとする。ただし、出生時育児休業開始後は、次の各号に掲げる事由が生じた場合に限り、別に定める出生時育児休業中の就業日等撤回届を速やかに提出することにより、同意した就業日等の全部又は一部を撤回することができるものとする。

(1) 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

(2) 配偶者が負傷、疾病又は身体的もしくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状況になったこと。

(3) 婚姻の解消等により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。

(4) 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体的もしくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、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こと。

(職務復帰)

第27条 出生時育児休業の期間が満了したとき、第25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任期付職員は、職務に復帰するものとする。

(人事異動通知書の交付)

第28条 学長は、次に掲げる場合には、任期付職員に対して人事異動通知書を交付する。

- (1) 任期付職員から出生時育児休業の申出があった場合
- (2) 任期付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任期付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29条 出生時育児休業をしている期間については、第26条の2に規定する就業を除き、給与を支給しない。

2 期末手当及び勤勉手当を支給される任期付職員については、次のとおりとする。

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任期付職員のうち、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、第1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 前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、次に掲げる区分により、当該各号に定めるところによるものとする。

- (1) 就業規則の適用を受ける者 給与規程の定めるところによる。
- (2) 前号に掲げる以外の就業規則の適用を受ける者 給与規程を準用する。

(職務復帰後における給与等の取扱い)

第30条 出生時育児休業をした任期付職員が職務に復帰した場合には、当該出生時育児休業をした期間の2分の1に相当する期間を引き続き勤務したとみなして、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。)(年俸制適用職員については年俸を改定する日)又はそのいずれかの日に、号給(外国人客員研究員にあつては号俸)を調整することができる。

(不利益取扱いの禁止)

第31条 任期付職員は、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32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、当該任期付職員が適用を受ける就業規則、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17年4月1日から施行する。

2 この規程の施行の日(以下「施行日」という。)以後において、第2条第1項第2号に規定する任期付職員が育児休業をするため、第5条各項の規定による申出をしようとする場合は、施行日前においても、第3条第2項及び第5条各項の規定の例により、当該申出をすることができる。

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

この規程は、平成19年8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

1 この規程は、平成29年10月1日から施行する。

2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）以後において、第2条第1項第3号に規定する任期付職員が育児休業をするため、第5条各項の規定による申出をしようとする場合は、施行日前においても、第3条第2項及び第5条各項の規定の例により、当該申出をすることができる。

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。

附 則

この規程は、令和5年6月26日から施行する。

附 則

この規程は、令和7年10月1日から施行する。