

## 公立大学法人公立鳥取環境大学職員育児休業等に関する規程

平成24年4月1日  
鳥取環境大学規程第41号

### (趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人公立鳥取環境大学就業規則（以下「就業規則」という。）第60条第2項の規定に基づき、育児休業並びに育児のための措置、時間外勤務の制限及び深夜業の制限に関する取り扱いについて定めものとする。

### (育児休業の対象者)

第2条 育児休業の対象となる職員は、1歳に満たない子（実子又は養子）の養育のために休業を希望し、育児休業終了後も引き続き勤務する意思のある者とする。

ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、申し出時点において次のいずれにも該当する者とする。

- (1) 勤続1年以上であること
  - (2) 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）
- 2 前項の規定にかかわらず、子が1歳に達する日（子が1歳2か月に達するまでの育児休業する場合に1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日）において次のいずれかの事情のある職員（ただし、本人又は配偶者のいずれかが当該子のための育児休業を取得している職員に限る）は育児休業の対象とする。
- (1) 保育所の入所を希望しているが、入所できない場合
  - (2) 職員の配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であつた者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

### (休業期間)

第3条 第2条第1項に基づく育児休業の期間は、育児休業に係る子が満1歳に達する日までを限度として、育児休業申出書に記載された期間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、配偶者が職員と同じ日からまたは職員より先に育児休業をしている場合、職員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、育児休業申出書に記載された期間とする。ただし、女性職員の場合は就業規則第55条に基づく職員の出産に係る特別休暇のうち、出生日以後の期間と育児休業期間の合計が1年を限度とする。
- 3 第2条第2項に基づく育児休業の期間は、育児休業に係る子が1歳6か月に達する日までを限度として、育児休業申出書に記載された期間とする。

(休業申出)

第4条 育児休業希望者は、原則として休業開始予定日の1ヶ月前(第2条第2項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前)までに、別に定める育児休業申出書に必要事項を記入し、理事長に申し出なければならない。

なお、育児休業中の期間を定めて雇用される者が雇用契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、新たな雇用契約期間の初日を育児休業予定日として、育児休業申出書により再度申出を行うものとする。

- 2 理事長は育児休業申出書を受け取るにあたり、出生等を証明する書類の提出を求めることがある。
- 3 育児休業申出書が提出されたときは、理事長は別に定める育児休業取扱通知書を交付する。
- 4 育児休業は、次のいずれかに該当する場合を除き、同一の子について1回限りとする。  
ただし、就業規則第55条に基づき職員の出産に係る特別休暇を取得していない場合、子の誕生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に取得し終了した最初の育児休業については、1回の申出に算入しない。
  - (1) 第2条第1項に基づく休業をした者が同条第2項に基づく休業の申出をしようとする場合
  - (2) 第4条第1項の後段の申出をしようとする場合
  - (3) 保育所の入所を希望しているが、入所できない場合
  - (4) 職員の配偶者が死亡した場合または負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合
  - (5) 子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合
  - (6) その他特別の事情がある場合

(休業期間の変更)

第5条 育児休業の申出をした者及び育児休業中の者は、それぞれ1回に限り休業開始予定日の繰上げ変更もしくは繰下げ変更、および休業終了予定日の繰下げ変更もしくは繰上げ変更を行うことができる。第2条第2項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達する日までの期間内で、1回に限り育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。

- 2 前項により、休業開始予定日の繰上げを希望する者は変更後休業を開始しようとする日の1週間前まで、休業開始予定日の繰下げを希望する者は変更前の休業開始予定日の1週間前まで、休業終了予定日の繰下げを希望する者は当該期間が終了する日の1か月前まで(第2条第2項に基づく休業の場合は2週間前まで)、休業終了予定日の繰上げを希望する者は変更後休業を終了しようとする日の1週間前までに別に定める育児休業変

更等申出書により理事長に申し出なければならない。

3 育児休業変更等申出書が提出された時は、理事長は別に定める育児休業取扱通知書を交付する。

4 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合

当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、理事長と本人が協議の上決定した日とする。）

(2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等子が1歳に達した日（第3条第2項に基づく休業の場合を除く。第2条第2項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日）

(3) 育児休業の申出をした者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合

産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

(4) 第3条第2項に基づく休業において、出生日以後の産前産後休業期間と育児休業期間との合計が1年に達した場合

当該1年に達した日

5 前項第1号の事由が生じた場合には、育児休業の申出をした者は原則として当該事由が生じた日に理事長にその旨を申し出なければならない。

(申出の撤回)

第6条 育児休業の申出をした者は、育児休業開始予定日の前日までに、別に定める育児休業変更等申出書を理事長に提出することにより、当該育児休業の申出を撤回することができる。

2 育児休業変更等申出書が提出された時は、理事長は別に定める育児休業取扱通知書を交付する。

3 本条第1項により育児休業の申出を撤回した者は、当該子の育児休業について再度申出をすることができない。ただし、特別な事情がある場合及び第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者が、同条第2項に基づく休業の申出をする場合は申し出ることができる。

4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により育児休業の申出をした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、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、育児休業の申出をした者は、原則として当該事由が発生した日に、理事長にその旨を申し出なければならない。

(給与)

第7条 育児休業期間中の給与の支給については、公立大学法人公立鳥取環境大学職員給

与規程（以下「給与規程」という。）で定める。

（社会保険料）

第8条 育児休業期間中の社会保険料の被保険者負担分については、認められた掛金免除期間について免除する。

（復職）

第9条 復職時は、休業前の資格とし、昇給については給与規程による。

（勤続年数）

第10条 育児休業期間は、退職手当計算期間としてその休業期間の2分の1に相当する期間を勤続年数として算入することができる。また、年次有給休暇付与日数算定についてはこれを勤続年数に算入する。

（復職訓練）

第11条 理事長は復職する者について、必要に応じ研修その他円滑な就業のための措置を講ずる。

（育児のための措置）

第12条 満3歳未満の子を養育する職員（日々雇用される者を除く）が、子の養育を容易にするための措置を申出た場合には、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて時間外勤務を行わせない。

2 満3歳未満の子を養育する職員（日々雇用される者を除く）が、子の養育を容易にするための措置を申出た場合には、就業規則第41条第2項の規定にかかわらず、始業時刻及び終業時刻を15分刻みで最大2時間まで繰上げ又は繰下げることができる。

3 第1項および第2項の請求をする者は、その期間を明らかにして、措置開始を希望する日の1か月前までに、別に定める申出書により理事長に申し出なければならない。

4 前項の申出書が提出されたときは、理事長は育児のための措置に関する別に定める取扱通知書を交付する。

（育児のための時間外勤務の制限）

第13条 職員が小学校就学前の子を養育するために時間外勤務の制限を請求した場合には、就業規則第48条の規定及び時間外勤務に関する協定にかかわらず、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を越えて時間外勤務および休日勤務を行わせない。

2 前項の規定にかかわらず、週の所定労働日数が2日以下の者は育児のための時間外勤

務の制限を請求することができない。

- 3 第1項の請求をする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を希望する期間を明らかにして、原則として、制限の開始を希望する日の1か月前までに、別に定める請求書を理事長に提出するものとする。

(育児のための深夜業の制限)

第14条 職員が小学校就学前の子を養育するために深夜業の制限を請求した場合には、就業規則第48条の規定にかかわらず、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間に勤務させない。

- 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者は深夜業の制限を請求することができない。

(1) 同居する16歳以上の家族が次のいずれにも該当する者

イ 深夜において就業していない者(1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む。)であること

ロ 負傷、疾病等により子の保育が困難な状態でないこと

ハ 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定でないこと、または産後8週間以内ではないこと

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(3) 所定労働時間の全部が深夜にある者

- 3 第1項の請求をする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、制限を希望する期間を明らかにして、原則として、制限の開始を希望する日の1か月前までに、別に定める請求書を理事長に提出するものとする。

(育児短時間勤務)

第15条 満3歳未満の子を養育する職員が、申出た場合には、就業規則第41条第2項の規定にかかわらず、勤務時間等について、以下のように変更することができる。

(1) 当該職員の勤務時間を、15分刻みで2時間を超えない範囲で短縮する(1歳に満たない子を育てる女性職員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)

(2) 前号の適用を受ける場合の始業時刻及び終業時刻については、職員の申出に基づき、理事長と本人が協議の上、個別に定める。

- 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者は育児短時間勤務を請求することができない。

(1) 日々雇用される者

(2) 1日の所定労働時間が6時間以下である者

- 3 請求をする者は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、短縮開始希望日の

1 か月前までに、別に定める申請書により理事長に申し出なければならない。この申出書が提出されたときは、理事長は育児短時間勤務に関する別に定める取扱通知書を交付する。その他適用のための手続等については、第4条から第6条(第4条第4項および第6条第3項を除く)までの規定を準用する。

- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、当該適用を受ける前のその者の給料月額に、第1項の規定により定められたその者の1週間あたりの勤務時間を就業規則第41条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額を当該適用後の給料月額とし、給与規程第2条第1項に掲げる手当のうち第7号および第8号を除く手当の全額を支給する。ただし、勤務時間が8時間以内の時間外勤務に対する時間外勤務手当は、同規程第13条に基づく割り増しは行わない。
- 5 期末手当および勤勉手当については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、前項に基づき支給される給与を基礎として算定する。
- 6 昇給および退職手当の算定にあたっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとする。

#### (法令との関係)

第16条 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その他の法令及び就業規則に定めるところによる。

#### (委任)

第17条 この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

#### 附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

#### 附 則(平成25年規程第25号)

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

#### 附 則(平成27年規程第32号)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。