

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人公立鳥取環境大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第60条第2項及び公立大学法人公立鳥取環境大学嘱託職員就業規則（以下「嘱託職員就業規則」という。）第48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るものとする。

(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、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、当該職員を養子縁組里親として委託することは適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子。以下同じ。）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、申出時点において子が1歳6か月に達する日（以下「1歳6か月到達日」という。第4項の申出をする場合にあっては子が2歳に達する日（以下「2歳到達日」という。））までに、雇用契約の期間が満了し、かつ、契約が更新されないことが明らかでない者とする。

2 前項の規定にかかわらず、子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。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にも該当する職員は育児休業の対象とする。

なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳到達日の翌日に限るものとする。ただし、配偶者が育児休業、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条）（以下「育児・介護休業法」という。）第5条第3項に基づく休業を子の1歳到達日の翌日から開始する場合は、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。

(1) 職員又は配偶者が原則として子の1歳到達日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

イ 児童福祉法第39条第1項に規定する保育所、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（以下「保育所等」という。）の入所を希望しているが、入所できない場合

ロ 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った者が、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

(3) 子の1歳到達日の翌日以降に休業をしたことがないこと

3 前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第1項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、子が1歳6か月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。

4 前2項の規定にかかわらず、子が1歳6か月到達日において次のいずれにも該当する職員は育児休業の対象とする。

なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳6か月到達日の翌日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項に基づく休業を子の1歳6か月到達

日の翌日から開始する場合は、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。

- (1) 職員又は配偶者が子の1歳6か月到達日に育児休業をしていること
- (2) 次のいずれかの事情があること
 - イ 保育所等の入所を希望しているが、入所できない場合
 - ロ 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が、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
- (3) 子の1歳6か月到達日の翌日以降に休業をしたことがないこと

5 前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業又は新たな育児休業が始まったことにより第1項から第3項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了又は介護休業が始まったことにより第2項又は第3項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了し、終了事由である産前産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、子が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。

（休業期間）

第3条 前条第1項に基づく育児休業の期間は、育児休業に係る子が1歳到達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又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5条及び嘱託職員就業規則第4条3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 前条第2項又は第3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か月到達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。

4 前条第4項又は第5項に基づく育児休業の期間は、育児休業に係る子が2歳到達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月前（第2条第2項又は第3項に基づく1歳を超える休業の場合及び第2条第4項又は第5項に基づく1歳6か月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当たり、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当たり、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 第2条第1項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、同一の子について2回限りとする。

- (1) 第2条第1項に基づく休業をした者が第1項の後段の申出をしようとする場合
- (2) 職員の配偶者が死亡した場合又は負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合
- (3) 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
- (4) その他特別の事情がある場合

5 第2条第2項又は第3項に基づく休業の申出は、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。

- (1) 第2条第2項又は第3項に基づく休業をした者が第1項後段の申出をしようとする場合
- (2) 産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第2項又は第3項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

6 第2条第4項又は第5項に基づく休業の申出は、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。

- (1) 第2条第4項又は第5項に基づく休業をした者が第1項後段の申出をしようとする場合
- (2) 産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第4項又は第5項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

(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若しくは繰下げ変更、及び休業終了予定日の繰下げ変更若しくは繰上げ変更を行うことができる。ただし、第2条第2項又は第3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か月到達日までの期間内で、1回に限り、第2条第4項又は第5項に基づく休業の場合には、第2条第1項から第3項に基づく休業とは別に、子が1歳6か月から2歳到達日までの期間内で、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項から第5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（この場合において職員が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、理事長と職員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項又は第3項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第4項又は第5項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日）

- (3) 育児休業の申出をした者について、産前産後休業、出生時育児休業、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、出生時育児休業、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（出生時育児休業含む）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 第2条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとする。第2条第2項から第5項に基づく休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り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、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項又は第3項に基づく休業の申出をする場合及び第2条第2項又は第3項に基づく休業の申出を撤回した者が、同条第4項又は第5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、遅滞なく理事長にその旨を申し出なければならない。

(出生時育児休業)

第7条 育児のために休業することを希望する職員であって、産後休業をしておらず、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、養育する者は、この規程に定めるところ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の手続等)

第7条の2 出生時育児休業をすることを希望する職員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日(以下「出生時育児休業開始予定日」という。)の2週間前までに、別に定める出生時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、出生時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当たり、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出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 前条第1項に基づく休業の申出は、同一の子について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ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

3 理事長は出生時育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

4 出生時育児休業申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者(以下「出生時育休申出者」という。)に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生時育休申出者は、出生後2週間以内に理事長に出生時育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

(出生時育児休業の期間等)

第7条の3 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内のうち4週間(28日)を限度として別に定める出生時育児休業申出書に記載された期間とする。

2 第1項にかかわらず、理事長は、育児・介護休業法の定めるところにより出生時育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

3 出生時育児休業の申出をした職員は、別に定める出生時育児休業期間変更申出書により理事

長に、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに申出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰上げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の2週間前までに申出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。

4 出生時育児休業期間変更申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該出生時育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、別に定める出生時育児休業取扱通知書を交付する。

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

(1) 子の死亡等出生時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、この場合において職員が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、法人と職員が話し合いの上決定した日とする。）

(2) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した場合

子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した日

(3) 子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した場合

子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した日

(4) 出生時育児休業申出者について、産前産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合

産前産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日

6 前項第1号の事由が生じた場合には、出生時育児休業申出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通知しなければならない。

（出生時育児休業の申出の撤回等）

第7条の4 出生時育児休業申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、別に定める出生時育児休業申出撤回届を理事長に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

2 出生時育児休業申出撤回届が提出されたときは、理事長は速やかに当該出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、別に定める出生時育児休業取扱通知書を交付する。

3 第7条に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなし含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。

4 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育児休業申出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、出生時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、出生時育児休業申出者は、原則として当該事由が発生した日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

（給与）

第8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9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10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11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12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13条 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 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項及び前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14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及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15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月以上6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16条 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、理事長と職員が協議の上、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年以上1年以内の期間について、短縮開始希望日の1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項及び第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週間当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号及び第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 期末手当及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 昇給及び退職手当の算定に当たっては、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17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18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。

附 則(平成29年規程第4号)

この規程は、平成29年1月20日から施行する。

附 則(平成29年規程第41号)

この規程は、平成29年10月1日から施行する。

附 則(令和4年規程第24号)

この規程は、令和4年10月1日から施行する。ただし、第2条第1項の規定は、令和4年4月1日から適用する。