

公立大学法人青森公立大学職員の育児休業等に関する規程

平成 21 年 4 月 1 日

規程第 48 号

(趣旨等)

第 1 条 この規程は、公立大学法人青森公立大学職員就業規則（平成 21 年規程第 36 号。以下「就業規則」という。）第 44 条の規定に基づき、青森公立大学職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。

2 この規程において「育児休業等」とは、次条第 1 項の育児休業、第 9 条第 1 項の育児短時間勤務及び第 16 条第 1 項の部分休業をいう。

3 この規程及びこの規程に基づく細則に定めるもののほか、職員の育児休業等については、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（平成 3 年法律第 76 号）その他の関係法令の定めるところによる。

(育児休業の申出)

第 2 条 職員（別に定める職員を除く。）は、理事長に申し出て、当該職員の 3 歳に満たない子を養育するため、当該子が 3 歳に達する日まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に育児休業をしたことがあるときは、別に定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

2 育児休業の申出をしようとする職員は、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、理事長に対し、その申出をするものとする。

3 理事長は、前項の規定による申出があったときは、これを拒むことができない。

(育児休業の期間の延長)

第 3 条 育児休業をしている職員は、理事長に対し、当該育児休業の期間の延長を申し出ることができる。

2 育児休業の期間の延長は、別に定める特別の事情がある場合を除き、1 回に限るものとする。

3 前条第 2 項及び第 3 項の規定は、育児休業の期間の延長について準用する。

(育児休業の効果)

第 4 条 育児休業をしている職員は、育児休業を開始した時就いていた職又は育児休業の期間中に異動した職を保有するが、職務に従事しない。

2 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

(育児休業の失効等)

第 5 条 育児休業は、当該育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該育児休業に係る子が死亡し、若しくは当該職員の子でなくなった場合には、その効力を失う。

2 理事長は、育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなったこ

とその他別に定める事由に該当すると認めるときは、当該育児休業を取り消すものとする。

（育児休業をしている職員の期末手当等の支給）

第6条 育児休業をしている職員については、第4条第2項の規定にかかわらず、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。以下「国家公務員育児休業法」という。）第8条に規定する育児休業をしている国家公務員の期末手当、勤勉手当又は期末特別手当の支給に関する事項を基準として別に定めるところにより、期末手当、勤勉手当又は期末特別手当を支給することができる。

（育児休業をした職員の職務復帰後における給与等の取扱い）

第7条 育児休業をした職員については、国家公務員育児休業法第3条第1項の規定により育児休業をした国家公務員の給与及び退職手当の取扱いに関する事項を基準として、職務に復帰した場合の給与及び退職した場合の退職手当の取扱いに関する措置を講ずるものとする。

（育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止）

第8条 職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

（育児短時間勤務の申出）

第9条 職員（別に定める職員を除く。）は、理事長に申し出て、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、当該子が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、次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態（就業規則第25条第1項ただし書の規定による勤務の形態によって勤務する職員にあっては、第5号に掲げる勤務の形態）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。ただし、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、別に定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

- (1) 日曜日及び土曜日を週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下この項において同じ。）とし、週休日以外の日において1日につき10分の1勤務時間（当該職員の1週間当たりの通常の勤務時間（以下この項において「週間勤務時間」という。）に10分の1を乗じて得た時間に端数処理（5分を最小の単位とし、これに満たない端数を切り上げることをいう。以下この項において同じ。）を行って得た時間をいう。以下この項において同じ。）勤務すること。
- (2) 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき8分の1勤務時間（週間勤務時間に8分の1を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。以下この項において同じ。）勤務すること。
- (3) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき5分の1勤務時間（週間勤務時間に5

分の1を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。以下この項において同じ。)勤務すること。

(4) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日のうち、2日については1日につき5分の1勤務時間、1日については1日につき10分の1勤務時間勤務すること。

(5) 前各号に掲げるもののほか、1週間当たりの勤務時間が5分の1勤務時間に2を乗じて得た時間に10分の1勤務時間を加えた時間から8分の1勤務時間に5を乗じて得た時間までの範囲内の時間となるように別に定める勤務の形態

2 育児短時間勤務の申出をしようとする職員は、別に定めるところにより、育児短時間勤務をしようとする期間(1年以上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らかにして、理事長に対し、その申出をするものとする。

3 理事長は、前項の規定による申出があったときは、当該申出に係る期間について当該申出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、これを拒むことができない。

(育児短時間勤務の期間の延長)

第10条 育児短時間勤務をしている職員(第12条において「育児短時間勤務職員」という。)は、理事長に対し、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2項及び第3項の規定は、育児短時間勤務の期間の延長について準用する。
(育児短時間勤務の失効等)

第11条 第5条の規定は、育児短時間勤務の失効及び取消しについて準用する。
(育児短時間勤務職員の給与等の取扱い)

第12条 育児短時間勤務職員については、国家公務員育児休業法第12条第1項に規定する育児短時間勤務をしている国家公務員の給与、勤務時間及び休暇の取扱いに関する事項を基準として、給与、勤務時間及び休暇の取扱いに関する措置を講ずるものとする。

(育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い)

第13条 育児短時間勤務をした職員については、国家公務員育児休業法第12条第1項に規定する育児短時間勤務をした国家公務員の退職手当の取扱いに関する事項を基準として、退職した場合の退職手当の取扱いに関する措置を講ずるものとする。

(育児短時間勤務を理由とする不利益取扱いの禁止)

第14条 職員は、育児短時間勤務を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。
(育児短時間勤務の承認が失効した場合等における育児短時間勤務の例による短時間勤務)

第15条 理事長は、第11条において準用する第5条の規定により育児短時間勤務が

失効し、又は取り消された場合において、過員を生ずることその他の別に定めるやむを得ない事情があると認めるときは、その事情が継続している期間、別に定めるところにより、当該育児短時間勤務をしていた職員に、引き続き当該育児短時間勤務と同一の勤務の日及び時間帯において常時勤務を要する職を占めたまま勤務をさせることができる。この場合において、第 12 条から前条までの規定を準用する。

（部分休業）

第 16 条 理事長は、職員（別に定める職員を除く。）が申し出た場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、別に定めるところにより、当該職員がその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（2 時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないこと（以下この条において「部分休業」という。）を承認することができる。

2 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、国家公務員育児休業法第 26 条第 2 項に規定する育児時間の承認を受けて勤務しない場合の国家公務員の給与の支給に関する事項を基準として定める別に定めるところにより、減額して給与を支給するものとする。

3 第 5 条及び第 14 条の規定は、部分休業について準用する。

（その他）

第 17 条 この規程の施行に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

（施行期日）

1 この規程は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

（経過措置）

2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 110 号）の規定に基づき育児休業等をしている職員で、当該育児休業等の期間が施行日以後に及ぶものについては、当該育児休業等は、この規程の規定に基づくものとみなし、引き続きその効力を継続させる。