

## 公立大学法人広島市立大学特任職員の育児休業に関する規程

平成24年6月28日

規程第37号

(目的)

第1条 この規程は、公立大学法人広島市立大学特任職員就業規則（平成24年公立大学法人広島市立大学規則第2号。以下「特任職員就業規則」という。）第19条第2項の規定に基づき、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。以下「育児介護法」という。）その他の法令に定めるもののほか、特任職員の育児休業の実施に関し必要な事項を定めるものとする。

(育児休業の承認)

第2条 特任職員は、所属長（年次有給休暇の決裁者をいう。以下同じ。）を經由して理事長の承認を受けて、その1歳（1歳を超える子について育児休業が必要と認められる特別の事情がある場合には、1歳6か月。子が1歳6か月に達する日まで育児休業をした特任職員について、引き続き育児休業が必要と認められる特別の事情がある場合には、2歳。以下同じ。）に満たない子（育児介護法第2条に規定する子をいう。以下同じ。）と同居し、養育する場合は、この規程の定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、引き続き雇用された期間が1年に満たない特任職員及び当該子が1歳に達する日までに労働契約の期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかな特任職員については、当該育児休業をすることができない。

2 前項の規定にかかわらず、養育しようとする子について、既に育児休業（当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、特任職員（当該期間内に労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第2項の規定により勤務しなかった者を除く。）が当該子を養育するためにした最初の育児休業を除く。）をしたことがあるときは、次に掲げる事情がある場合を除き、育児休業をすることができない。

- (1) 育児休業をしている特任職員が産前休暇を始めたこと若しくは出産（妊娠満12週以後の分娩（死産を含む。）をいう。以下同じ。）したこと若しくは当該育児休業に係る子以外の子を養育する必要が生じたことにより当該育児休業が終了した後、当該産前休暇若しくは出産に係る子若しくは養育する子が死亡し、又は養子縁組等により特任職員と別居することとなった場合
- (2) 育児休業の申出の際両親が育児休業等により子を養育するための計画について育児休業計画書により理事長に申し出た特任職員が当該申請に係る育児休業をし、当該育児休業の終了後、3か月以上の期間が経過した場合（この号の規定に該当したことにより当該子について既に育児休業をしたことがある場合を除く。）
- (3) 配偶者が負傷又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育児休業をしなければその養育に著しい支障が生ずることとなった場合

（育児休業の申出の手続等）

第3条 育児休業を希望する特任職員は、原則として育児休業の開始予定日の1か月前までに、育児休業申出書により、所属長を経由して理事長に申し出るものとする。

（育児休業の申出の撤回等）

第4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は、育児休業撤回届を所属長に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

2 前項の規定により育児休業の申出を撤回したときは、当該休業申出に係る子については、休業申出をすることができない。ただし、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者が別居したことその他の育児休業の申出の撤回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、育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなった場合は、この限りでない。

（育児休業の期間等）

第5条 育児休業の期間は、子が1歳に達する日まで（1歳を超える子については育児休業が必要と認められる特別の事情がある場合には、その子の1歳に達する日の属する任用期間の末日まで。以下同じ。）を限度として育児休業申出書に記載された期間とする。ただし、育児休業の期間の末日は、当該特任職員の任用期間

の末日を越えることはできない。

- 2 前項ただし書の規定により育児休業の期間の末日を当該特任職員の任用期間の末日としている場合において、当該特任職員の任用を更新した場合には、当該育児休業に係る子が1歳に達する日までを限度として育児休業の期間を延長することができる。
- 3 前項の場合のほか、育児休業をしている特任職員は、当該育児休業に係る子が1歳に達する日までを限度として育児休業の期間を延長することができる。この場合における期間の延長は1回に限るものとする。ただし、配偶者が負傷又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ができなかつ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再度の延長をしなければその養育に著しい支障が生ずることとなった場合は、この限りでない。
- 4 前条の規定は、第2項及び前項の育児休業の期間の延長について準用する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、第1項から第3項までの規定にかかわらず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
  - (2) 産前産後休暇又は新たな育児休業の期間が始まった場合 産前産後休暇又は新たな育児休業の開始日の前日  
(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の育児休業の期間の特例)

第6条 育児休業により養育しようとする子について、特任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）その他の法律により育児休業をしている場合におけるこの規程の規定の適用については、第2条第1項中「1歳」とあるのは「1歳（第6条第1項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業する場合にあっては1歳2か月）」と、前条第1項から第3項中「1歳に達する日」とあるのは、「1歳に達する日（第6条第1項の規定により読み替えて適用する第2条第1項の規定により育児休業する場合にあっては1歳2か月に達する日までの間であつて育児休業の期間の合計が1年を経過することとなる日）」とする。

- 2 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第2条第1項の承認に係る育児休業の初日が、当該育児休業に係る子の1歳に達する日の翌日後である場合又は前項の場合における当該特任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。

(養育状況の変更の届出)

第7条 育児休業をしている特任職員は、第5条第5項第1号に該当する事由が生じたときは、遅滞なく、その旨を所属長を経由して理事長に届け出なければならない。

(育児休業の期間の給与等の取扱い)

第8条 育児休業をしている期間については、給与は支給しない。ただし、期末手当については、公立大学法人広島市立大学特任職員給与規程（以下「給与規程」という。）第13条に規定する基準日以前6か月以内の全期間について育児休業をした場合を除き、この限りでない。

- 2 公立大学法人広島市立大学特任職員給与規定第13条第3項第1号の規定の適用については、育児休業をした期間は、同号に規定する勤務しなかった期間に該当するものとする。

(委任規定)

第9条 この規程及び別に定めるもののほか、育児休業の実施に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則

この規程は、平成24年7月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規程は、平成30年4月1日（以下「施行日」という。）から施行する。
- 2 第2条第1項の規定にかかわらず、施行日の前日まで育児休業をしている特任職員が施行日において1歳6か月を超え2歳に達するまでの子と同居し、養育する場合であって同項に規定する特別な事情があるときは、子が2歳に達する日まで育児休業をすることができる。