

公立大学法人広島市立大学職員の育児休業等 に関する規程

平成22年4月1日

規 程 第 49 号

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人広島市立大学職員就業規則（平成22年公立大学法人広島市立大学規則第2号。以下「就業規則」という。）第41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、職員の育児休業、育児短時間勤務及び部分休業の実施に関し必要な事項を定めるものとする。

(育児休業の対象者)

第2条 職員で、その3歳に満たない子（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、養育するものは、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、3年未満の期間を定めて雇用する職員のうち、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、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職員を除く。）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職員が産前の休業を始め、又は出産（妊娠満12週以後の分娩（死産を含む。）をいう。以下同じ。）したことにより当該育児休業の承認が効力を失った後、当該産前の休業又は出産に係る子が次に掲げる場合に該当することとなったこと。

ア 死亡した場合

イ 養子縁組等により職員と別居することとなった場合

- (2) 育児休業をしている職員が当該職員の負傷、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に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児休業が終了となった後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復した場合
- (3) 育児休業（この号の規定に該当したことにより当該育児休業に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、3か月以上の期間を経過したこと（当該育児休業をした職員が、当該育児休業の申出の際育児休業により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により理事長に申し出た場合に限る。）
- (4) 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）

第3条 育児休業を希望する職員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の1か月前までに所定の育児休業申出書を所属長（年次有給休暇の決裁者をいう。以下同じ。）を経由して理事長に提出することにより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、休業開始予定日の前日までは、所定の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、原則として、子が3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（次項の規定により休業終了予定日を変更した場

合にあっては、その変更後の休業終了予定日までの期間）とする。ただし、理事長は、育児介護法の定めるところにより、休業開始予定日の指定を行うことができる。

2 育児休業をしている職員は、休業終了予定日の1か月前までに所定の育児休業申出書を所属長を経由して理事長に提出することにより、当該育児休業に係る子が3歳に達する日までの期間を限度として、当該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。

3 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) 育児休業に係る子が3歳に達した場合 子が3歳に達した日

(3) 産前産後休暇又は新たな育児休業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

(養育状況の変更の届出)

第6条 育児休業をしている職員は、前条第3項第1号に該当する事由が生じたときは、遅滞なく、所定の養育状況変更届により、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。

(育児休業の効果)

第7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。ただし、期末手当及び勤勉手当については、この限りでない。

(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8条 育児休業をした職員が職務に復帰した場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を100分の100以下の換算率

により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、号給の調整を行う。

- 2 退職手当の計算に当たっては、育児休業をした期間の4分の1に相当する期間を在職期間から除算する。
- 3 期末手当の在職期間の算定については、育児休業をした期間（当該期間が1か月以下の場合を除く。）の4分の1に相当する期間（3月又は6月に支給する場合にあっては、6分の1の期間）を除算する。
- 4 勤勉手当の勤務期間の算定については、育児休業をした期間（当該期間が1か月以下の場合を除く。）に相当する期間を除算する。

（育児短時間勤務）

第9条 職員は、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、当該子と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、次条各号に掲げるいずれかの勤務の形態により、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。

- 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、次に掲げる事情がある場合を除き、育児短時間勤務をすることができない。

- (1) 育児短時間勤務をしている職員が産前の休業を始め、又は出産したことにより当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該産前の休業又は出産に係る子が第2条第2項第1号ア又はイに掲げる場合に該当することとなったこと。
- (2) 育児短時間勤務をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児短時間勤務が終了となった後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復した場合
- (3) 育児短時間勤務が、第13条第2項第3号に掲げる事由に該当したことにより終了となった場合
- (4) 育児短時間勤務（この号の規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、3か月以上の期間を経過し

たこと（当該育児短時間勤務をした職員が、当該育児短時間勤務の申出の際育児短時間勤務により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により理事長に申し出た場合に限る。）。

- (5) 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短時間勤務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短時間勤務に係る子について育児短時間勤務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

（育児短時間勤務の勤務の形態）

第10条 育児短時間勤務は、次の各号の職員の区分に応じ、当該各号に定めるいずれかの勤務の形態とする。

- (1) 次号に掲げる職員以外の職員

ア 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。以下この条において同じ。）とし、週休日以外の日において1日につき4時間勤務すること。

イ 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4時間45分勤務すること。

ウ 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7時間45分勤務すること。

エ 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7時間45分、1日については1日につき4時間勤務すること。

- (2) 週休日を日曜日及び土曜日以外の日と定める等特別な形態によって勤務する職員

ア 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間30分、20時間、23時間15分又は23時間45分となるように勤務すること（勤務日が引き続き12日を超えず、かつ、1回の勤務が16時間を超えないものに限る。）。

イ 4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間30分、20時間、23時間15分又は23時間45分となるように勤務すること（勤務日が引き続き12日を超えず、かつ、1回の勤務が16時間を超えないものに限る。）。

(育児短時間勤務の申出の手続)

第11条 育児短時間勤務を希望する職員は、原則として育児短時間勤務を始めようとする日の1か月前までに所定の育児短時間勤務申出書を所属長を経由して理事長に提出することにより申し出るものとする。

(育児短時間勤務の期間の延長)

第12条 育児短時間勤務をしている職員は、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 前項の申出は、原則として育児短時間勤務の期間の末日の翌日の1か月前までに所定の育児短時間勤務申出書を所属長を経由して理事長に提出することにより行うものとする。

(育児短時間勤務の失効等)

第13条 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児短時間勤務は終了するものとし、当該育児短時間勤務の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 子の死亡等、育児短時間勤務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) 育児短時間勤務に係る子が小学校就学の始期に達した場合 子が小学校就学の始期に達した日
- (3) 産前産後休暇又は新たな育児休業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
- (4) 育児短時間勤務が開始した後に第9条第1項各号に掲げる職員になった場合 原則として当該事由が発生した日から2週間以内であって理事長が指定した日

2 前項に掲げる事由のほか、次の各号に掲げるいずれかの事由に該当すると認めるときは、育児短時間勤務は終了するものとする。

- (1) 職員が育児短時間勤務により養育している子を、当該育児短時間勤務をすることにより養育している時間に、当該職員以外の当該子の親が養育することができることとなったとき。
- (2) 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務をしようとするとき。
- (3) 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務をしようとするとき。

(育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い)

第14条 公立大学法人広島市立大学職員退職手当規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第52号。以下「退職手当規程」という。）第6条の3第1項及び第7条第4項の規定の適用については、育児短時間勤務をした期間は、退職手当規程第6条の3第1項に規定する現実に職務に従事することを要しない期間に該当するものとする。

2 育児短時間勤務の期間中の退職手当規程の規定による退職手当の計算の基礎となる給料月額、育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額とする。

(部分休業)

第15条 職員は、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について勤務しないこと（以下「部分休業」という。）ができる。ただし、育児短時間勤務をしている職員については、当該部分休業をすることができない。

2 部分休業は、公立大学法人広島市立大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（平成22年公立大学法人広島市立大学規程第48号。以下「勤務時間規程」という。）第2条第2項に規定する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（勤務時間規程第12条の規定による子を養育する場合の特別休暇又は勤務時間規程第13条の2の介護時間の承認を受けて勤務しない職員については、2時間から当該特別休暇又は当該介護時間の時間を減じた時間）を超えない範囲内で、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。

(部分休業の申出の手続)

第16条 部分休業をしようとする職員は、あらかじめ所定の部分休業申出書により、所属長に、部分休業が必要な期間を包括的に申し出るものとする。

(部分休業による給与の取扱い)

第17条 職員が部分休業により勤務しない場合には、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して支給する。

(不利益取扱いの禁止)

第18条 職員は、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業をすることを理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

(委任)

第19条 この規程に定めるもののほか、この規程の施行に関し必要な事項は、職員の育児休業等に関する条例（平成4年広島市条例第10号）の適用を受ける職員との均衡を失しない範囲内で、理事長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成22年4月1日から実施する。

(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）に基づき、育児休業、育児短時間勤務又は部分休業（以下「育児休業等」という。）をしている職員であって、施行日以後に当該育児休業等が終了する予定であったものについては、この規程に基づき、当該育児休業等を申し出たものとみなす。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成22年6月30日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行の日前に改正前の第2条第2項第4号又は第9条第2項第5号の規定により職員が申し出た計画は、同日以後は、それぞれ改正後の第2条第2項第3号又は第9条第2項第4号の規定により職員が申し出た計画とみなす。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成23年7月1日から施行する。

(経過措置)

2 第2条第1項ただし書における期間を定めて雇用する職員について、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第59条第2項の規定により法人職員となった者のうち、広島市立大学における教員の任期に関する規程（平成10年6月24日広島市立大学規程）に基づき任期が定められ、その任期が平成22年4月1日以後に及ぶ者における定められた雇用の期間については、同年3月31日までの期間を含めたものとする。

附 則

- 1 この規程は、平成28年12月20日から施行する。
- 2 この規定による改正後の公立大学法人広島市立大学職員の育児休業等に関する規程（以下「改正後の規程」という。）の規定は、平成28年12月1日から適用する。
- 3 この規定による改正前の公立大学法人広島市立大学職員の育児休業等に関する規程の規定に基づいて平成28年12月1日からこの規程の施行の日の前日までの間に支払われた給与は、改正後の規程の規定による給与の内払とみなす。

附 則

この規程は、平成29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。