

## 公立大学法人広島市立大学特任職員の育児休業等に関する規程

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、出生時育児休業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。

(育児休業の申出)

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。）を経由して理事長に申し出ることにより、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、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。

(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（以下「育児休業開始予定日」という。）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。

2 育児休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき 2 回までとする。

- (1) 育児休業をしている特任職員が産前休暇を始め、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が終了した後、当該産前休暇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場合

- ア 死亡した場合
- イ 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) 育児休業をしている特任職員が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、当該育児休業に係る子以外の子が次に掲げる場合に該当することとなった場合
  - ア 前号ア又はイに掲げる場合
  - イ 民法（明治 29 年法律第 89 号）第 8 1 7 条の 2 第 1 項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）第 2 7 条第 1 項第 3 号の規定による措置が解除された場合
- (3) 育児休業をしている特任職員が介護休暇を始めたことにより当該育児休業が終了した後、当該介護休暇に係る要介護者が次に掲げる場合に該当することとなった場合
  - ア 死亡した場合
  - イ 離婚、婚姻の取消、離縁等により当該要介護者が介護休暇の対象とならない者となった場合。
- (4) 育児休業をしている特任職員が当該特任職員の負傷、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、当該特任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
- (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休業の終了時に予測することができなかった特別な事情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じることとなった場合  
(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 申出の撤回をした場合は、撤回 1 回につき 1 回の育児休業をしたものとみなし、申出の撤回を含め 2 回の育児休業をした後は、同一の子について申出をすることができない。ただし、前条第 2 項各号に掲げる場合は、この限りでない。

- 3 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により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。

(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、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 前項の規定にかかわらず、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。ただし、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。

- 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 育児休業の申出をした特任職員は、原則として育児休業開始予定日の1週間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して申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰上げ変更を行うことができる。また、原則として育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の1か月前までに同様に申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。

- 6 前項に規定する育児休業開始予定日の繰上げ変更及び育児休業終了予定日の繰下げ変更ともに、原則として1回の育児休業につき1回に限り行うことができる。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開始予定日の繰上げ変更又は育児休業終了予定日の繰下げ変更時に予測することができなかった特別な事情が生じたことにより当該育児休業に係る子について再度の育児休業開始予定日の繰上げ変更又は育児休業終了予定日の繰下げ変更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。

- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、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、出生時育児休業、介護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、出生時育児休業、介護休暇又は新たな育児休業の開始日の前日

(出生時育児休業の対象者)

第5条の2 特任職員で、産後休暇を取得しておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い日から起算して8週間以内の子と同居し、養育する特任職員は、この規程の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。ただし、当該子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、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、当該出生時育児休業をすることができない。

2 出生時育児休業は、同一の子について2回まで分割してすることができる。

(出生時育児休業の申出の手続)

第5条の3 出生時育児休業を希望する特任職員は、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週間前までに所定の出生時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申し出るものとする。

2 前条第2項の規定に基づき2回に分割して出生時育児休業をしようとするときは、原則として2回をあわせて申し出るものとする。

(出生時育児休業の撤回等)

第5条の4 出生時育児休業の申出をした特任職員は、出生時育児休業開始予定日の前日までに、所定の出生時育児休業撤回届を所属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 申出の撤回をした場合は、撤回1回につき1回の出生時育児休業をしたものとみなし、申出の撤回を含め2回の出生時育児休業をした後は、同一の子について申出をすることができない。

3 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出に係る子を養

育しないこととなった場合は、出生時育児休業の申出はされなかったものとみなす。

（出生時育児休業の期間等）

第5条の5 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い日から起算して8週間以内のうち4週間（28日）を限度として出生時育児休業申出書に記載された期間とする。ただし、理事長は、育児介護法の定めるところにより出生時育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

2 出生時育児休業の申出をした特任職員は、原則として出生時育児休業開始予定日の1週間前までに所定の出生時育児休業申出書を所属長を経由して理事長に提出して申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰上げ変更を行うことができる。また、原則として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週間前までに同様に申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。ただし、いずれの変更についても、1回の出生時育児休業につき1回に限るものとする。

3 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、第1項の規定にかかわらず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

(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日から起算して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日から起算して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）以後の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）以後の出生時育児休業の日数が28日に達した日

(4) 産前産後休暇、育児休業、介護休暇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、介護休暇又は新たな出生時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っ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 育児休業又は出産時育児休業をしている特任職員は、第5条第7項第1号又は第5条の5第3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。

（部分休業）

第9条 特任職員は、その9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子を養育するため1日の勤務時間の全部又は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。

- 2 前項の規定による部分休業の請求をしようとする特任職員は、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間ごとに、あらかじめ、次の各号に掲げる範囲内のうちいずれの範囲内で当該期間における部分休業を請求するかを理事長に申し出るものとする。

- (1) 1日につき2時間を超えない範囲内
  - (2) 1年につき職員の1日当たりの勤務時間数に10を乗じて得た時間を超えない範囲内
- 3 前項の規定による申出をした特任職員は、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第2項の規定による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申出の変更をしなければ同項の特任職員の9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子の養育に著しい支障が生じると認められる場合に限り、当該申出の内容の変更（以下「第3項変更」という。）をすることができる。
- 4 第2項の規定による申出をした特任職員は、当該申出をした範囲内（第3項変更をした場合にあっては、その変更後のもの）において、第1項の規定による部分休業の請求をすることができる。
- 5 第2項第1号に掲げる範囲内で請求する部分休業は、公立大学法人広島市立大学特任職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（平成24年公立大学法人広島市立大学規程第36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において、1日を通じて2時間（勤務時間規程第18条の2の介護時間の承認を受けて勤務しない特任職員については、2時間から当該介護時間の時間を減じた時間）を超えない範囲内で、特任職員の託児の態様、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。
- 6 第2項第2号に掲げる範囲内で請求する部分休業（以下「第2号部分休業」という。）は、1時間を単位として行うものとする。ただし、次の各号に掲げる場合にあっては、それぞれ当該各号に定める時間数を行うことができる。
- (1) 1回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合にあって、当該勤務時間の全てについて請求する場合 当該勤務時間の時間数
  - (2) 第2号部分休業の残時間数に1時間未満の端数がある場合にあって、当該残時間数の全てについて請求する場合 当該残時間数
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、第1項の規定にかかわらず部分休業は終了するものとし、当該部分休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 子の死亡等により部分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、育児休業又は出生時育児休業が始まった場合 産前産後休暇、  
育児休業又は出生時育児休業の開始日の前日  
(部分休業の申出の手続)

第10条 前条第2項の申出及び第3項変更をしようとする特任職員は、所定の部分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申し出るものとする。

(部分休業による給与の取扱い)

第11条 特任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12条 特任職員は、育児休業、出生時育児休業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。

(委任規定)

第13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、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。

附 則

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和4年10月4日から施行する。



附 則

- 1 この規程は、令和 7 年 10 月 1 日から施行する。
- 2 この規程の施行の日から令和 8 年 3 月 31 日までに部分休業をする場合においては、改正後の公立大学法人広島市立大学特任職員の育児休業等に関する規程第 9 条第 2 項第 2 号中「10」とあるのは「5」とする。

附 則

この規程は、令和 8 年 4 月 1 日から施行する。