

公立大学法人大分県立看護科学大学職員の育児休業等に関する規程

平成18年 4月 1日
規程第 33号

(目的)

- 第1条 この規程は、公立大学法人大分県立看護科学大学就業規則（以下「就業規則」という。）第35条の規定に基づき、公立大学法人大分県立看護科学大学に勤務する職員の育児休業等に関する制度を設けて、子を養育する職員の継続的な勤務の促進を図り、もって職員の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、職員の福祉の増進及び職務の円滑な運営に資することを目的とする。
- 2 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（平成3年法律第76号。以下「育児休業法」という。）、その他の関係法令及び諸規程の定めるところによる。

(育児休業)

- 第2条 この規程において、育児休業とは、職員が3歳（第3条第1項第1号ロで定める職員については1歳から1歳6か月に達する日までの間で次項で定める日（子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として第3項で定める場合に該当するときは、2歳に達する日）までとする。以下「3歳等」という。）に満たない子を養育するためにする休業をいう。
- 2 前項の次項で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする
- (1) 次号及び第3号に掲げる場合以外の場合 非常勤職員の養育する子の1歳到達日
 - (2) 非常勤職員の配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が当該非常勤職員の養育する子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業法その他の法律の規定による育児休業（以下この条において「地方等育児休業」という。）をしている場合において当該非常勤職員が当該子について育児休業をしようとする場合（当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該地方等育児休業の期間の初日前である場合を除く。） 当該子が1歳2か月に達する日（当該日が当該育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該子の出生の日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生の日以後当該非常勤職員が労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項及び第2項の規定により勤務しなかった日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日）
 - (3) 1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育する非常勤職員が、次に掲げる場合のいずれにも該当する場合 当該子の1歳6か月到達日
- イ 当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日（当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日）の翌日（当該配偶者がこの号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあつては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合
- ロ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該末日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者が同号に掲げる場合又はこれに相当する場

合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）において地方等育児休業をしている場合

ハ 当該子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として理事長が定める場合に該当する場合

ニ 当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳到達日（当該非常勤職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日）後の期間においてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしたことがない場合

3 第1項の第3項で定める場合は、1歳6か月から2歳に達するまでの子を養育する非常勤職員が、次の各号に掲げる場合のいずれにも該当する場合とする

（1）当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日の翌日（当該非常勤職員の配偶者がこの項の規定に該当し、又はこれに相当する場合に該当して地方等育児休業をする場合にあっては、当該地方等育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日）を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合

（2）当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日において育児休業をしている場合又は当該非常勤職員の配偶者が当該子の1歳6か月到達日において地方等育児休業をしている場合

（3）当該子の1歳6か月到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として理事長が定める場合に該当する場合

（4）当該子について、当該非常勤職員が当該子の1歳6か月到達日後の期間においてこの項の規定に該当して育児休業をしたことがない場合

（育児休業の適用除外者）

第3条 次の各号の一に該当する職員は、育児休業をすることができない。

（1）日々雇用される職員及び期間を定めて雇用される職員（次に該当する者は除く。）

イ 大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号）に基づき任期を定めて採用される教員

ロ 養育する子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の1歳到達日から6月を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）

（2）育児・介護休業等適用除外に関する労使協定により育児休業の対象から除外することとされた次の職員

イ 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員

ロ 育児休業申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

ハ 1週間の所定勤務日数が2日以下の職員

（3）就業規則第20条第1項、第20条の2第1項又は第2項の規定により引き続いて勤務している職員

（4）就業規則第21条の4第1項から第4項までの規定により異動期間を延長された管理監督職を占める職員

（育児休業の申出）

第4条 育児休業をしようとする職員は、育児休業を開始しようとする期間の初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）を明らかにして、当該育児休業開始予定日の1か月前の日までに、書面にて育児休業の申出を理事長に提出しなければならない。

2 申出の時点において、当該育児休業に係る子が出生していない場合にあっては、当該子の出生後2週間以内に書面にて理事長に届け出なければならない。

3 第1項の申出において、育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業の申出があった日の翌日から起算して1か月を経過する日より前の日である場合は、理事長は当該育児休業開始予定日とされた日から当該1か月を経過する日までのいずれかの日を育児休業開始予定日として

指定することができる。

- 4 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事由が生じた場合で、育児休業開始予定日が申出のあった日の翌日から1週間に満たないときは、職員が希望する育児休業開始予定日と申出のあった日から起算して1週間を経過する日までの間のいずれかの日を指定することができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したとき。
- (2) 育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したとき。
- (3) 配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったとき。
- (4) 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったとき。

- 5 理事長は、第3項及び前項の規定により育児休業開始予定日を指定した場合は、育児休業の申出のあった日の翌日から起算して3日を経過する日（その日が育児休業申出に係る育児休業開始予定日よりその後の日となる場合にあっては、育児休業開始予定日）までに育児休業開始予定日として指定する日を記載した書面を職員に交付しなければならない。

(育児休業期間)

第5条 育児休業をできる期間は、原則として育児休業申出に係る子が満3歳等に達する日（誕生日の前日）までの間であって、育児休業申出に係る書面に記載した連続した一定の期間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業申出に係る子を出産した職員については、公立大学法人大分県立看護科学大学職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「勤務時間規程」という。）第22条第2項に規定する産後休暇の終了日の翌日からとする。

(育児休業期間の終了)

第6条 育児休業を取得している職員が、次の各号のいずれかに該当することとなった場合は、育児休業はその事由が生じた日（第7号から第9に掲げる事由が生じた場合にあっては、その前日）をもって終了する。

- (1) 育児休業終了予定日が到来したとき。
- (2) 育児休業申出に係る子が死亡したとき。
- (3) 育児休業申出に係る子が養子の場合で、離縁や養子縁組を取消したとき。
- (4) 育児休業申出に係る子が他人の養子となったことその他の事情により同居しないこととなったとき。
- (5) その他育児休業申出に係る子が3歳等に達する日までの間、その子を養育することができない状態となったとき。
- (6) 育児休業申出に係る子が3歳等に達したとき。
- (7) 育児休業をしている職員が勤務時間規程第22条に規定する産前産後休暇となったとき。
- (8) 育児休業をしている職員が新たに育児休業又は介護休業を取得したとき
- (9) 育児休業をしている職員が休職もしくは停職の処分を受けたとき。

- 2 前項第2号から第5号及び第7号、第8号に該当することとなった職員は、速やかに、書面にて理事長に届け出なければならない。

(育児休業の期間の延長)

第7条 育児休業の申出をした職員は、育児休業終了予定日の1か月前の日までに、書面にて理事長に申し出ることにより、育児休業終了予定日を1回に限り、育児休業終了予定日とされた日より後の日に変更することができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、配偶者が負傷また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期間の再度の延長をしなければその養育に著しい支障が生じることとなるときは、再度の変更の申出ができるものとする。

(育児休業の申出回数)

第8条 育児休業の申出は、一子につき2回限りとする。また、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、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当該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（勤務時間規程第22条第2項に規定する産後休暇を取得した者を除く。）が当該子

を養育するためにした最初の申出によりする育児休業を除く。

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場合は、再度の申出ができるものとする。

(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。

イ 死亡した場合

ロ 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第6条第1項第8号に規定する事由に該当したことにより当該育児休業の承認が取り消された後、同条に規定する承認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。

イ 前号イ又はロに掲げる場合

ロ 民法(明治29年法律第89号)第817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を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27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職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児休業が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したとき。

(4) 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を取り消された後、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とき。

(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じることとなったとき。

(育児休業開始予定日の変更)

第9条 育児休業の申出をした職員は、育児休業開始予定日の前日までに次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合は、書面にて理事長に申し出ることにより、育児休業開始予定日を1回に限り、育児休業開始予定日とされた日より前の日に変更することができる。

(1) 出産予定日前に子が出生したとき。

(2) 育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したとき。

(3) 配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったとき。

(4) 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったとき。

2 前項の変更の申出において、当該変更の申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該変更の申出のあった日の翌日から起算して1週間を経過する日より前の日であるときは、理事長は当該変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該1週間を経過する日(その日が変更前の育児休業開始予定日(第4条第4項により理事長が育児休業開始予定日を指定した場合にあっては、その指定された育児休業開始予定日)より後の日であるときは、変更前の育児休業開始予定日)までのいずれかの日を育児休業開始予定日として指定することができる。

3 理事長は、前項の規定により育児休業開始予定日を指定した場合は、育児休業の申出のあった日の翌日から起算して3日を経過する日(その日が育児休業申出に係る育児休業開始予定日よりその後の日となる場合にあっては、育児休業開始予定日)までに育児休業開始予定日として指定する日を記載した書面を職員に交付しなければならない。

(育児休業中の身分等)

第10条 育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 前項の規定にかかわらず、育児休業期間中に、業務上の必要により配置換え等を行うことがある。

(育児休業に係る給与の取扱い)

第11条 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

- 2 公立大学法人大分県立看護科学大学職員給与規程（以下「給与規程」という。）第20条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間（理事長が別に定めるこれに相当する期間を含む。）がある職員には、当該基準日に係る期末手当を支給する。
- 3 給与規程第23条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。
- 4 前2項に規定するほか、育児休業をしている職員の給与の取扱いについては、給与規程による。

（職務復帰後における給与等の取扱い）

- 第12条 育児休業をした職員が職務に復帰した場合において、学内の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、その職務に復帰した日及びその日後における最初の昇給の日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。
- 2 前項の規定により給料月額を調整された者のうち、その調整に際して余剰の期間を生じる者については、当該余剰の期間に相当する期間の範囲内で、その者の同項の規定による調整後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮することができる。
 - 3 公立大学法人大分県立看護科学大学職員退職手当規程（以下「退職手当規程」という。）第17条第5項の規定の適用については、育児休業期間を同項に規定する休職月等とみなす。ただし、当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限っては、同項中「その月の2分の1に相当する月数」とあるのは、「その月の3分の1に相当する月」とする。

（職務復帰）

- 第13条 職員は、育児休業を取得している事由が消滅した場合、及び育児休業の期間が終了した場合は、職務に復帰するものとする。

（育児休業申出の撤回）

- 第14条 育児休業の申出をした職員は、育児休業開始予定日とされた日の前日までに、書面にて理事長に申し出ることにより、当該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申出を撤回した職員は、1回の撤回につき1回休業したものとみなす。当該育児休業申出に係る子については、次に掲げる特別な事情がある場合を除き、再度の育児休業申出をすることができない。
 - （1）配偶者が死亡したとき。
 - （2）配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障がいにより育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき。
 - （3）婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなったとき。
 - 3 育児休業の申出がされた後、育児休業開始予定日とされた日の前日までに、次に掲げる事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったとみなす。
 - （1）育児休業申出に係る子が死亡したとき。
 - （2）育児休業申出に係る子が養子である場合で、離縁又は養子縁組を取り消したとき。
 - （3）育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該育児休業申出をした職員と当該子とが同居しないこととなったとき。
 - （4）育児休業申出をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障がいにより、当該育児休業申出に係る子が3歳等に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったとき。
 - 4 前項に該当することとなった職員は、速やかに、その養育状況について書面にて理事長に届け出なければならない。

（出生時育児休業）

第14条の2 この規程において、出生時育児休業とは、産後休暇を取得していない職員が子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子を養育するためにする休業をいう。

(出生時育児休業の適用除外者)

第14条の3 次の各号の一に該当する職員は、出生時育児休業をすることができない。

(1) 日々雇用される職員及び期間を定めて雇用される職員（次に該当する者は除く。）

イ 大学の教員等の任期に関する法律（平成9年法律第82号）に基づき任期を定めて採用される教員

ロ 申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して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、更新されないことが明らかでない者

(2) 育児・介護休業等適用除外に関する労使協定により育児休業の対象から除外することとされた次の職員

イ 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員

ロ 出生時育児休業申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

ハ 1週間の所定勤務日数が2日以下の職員

(出生時育児休業の申出)

第14条の4 出生時育児休業をしようとする職員は、出生時育児休業を開始しようとする期間の初日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）を明らかにして、当該出生時育児休業開始予定日の2週間前の日までに、書面にて出生時育児休業の申出を理事長に提出しなければならない。

2 申出の時点において、当該出生時育児休業に係る子が出生していない場合にあっては、当該子の出生後2週間以内に書面にて理事長に届け出なければならない。

3 第1項の申出において、出生時育児休業開始予定日とされた日が当該出生時育児休業の申出があった日の翌日から起算して2週間を経過する日より前の日である場合は、理事長は当該出生時育児休業開始予定日とされた日から当該2週間を経過する日までのいずれかの日を出生時育児休業開始予定日として指定することができる。

4 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事由が生じた場合で、出生時育児休業開始予定日が申出のあった日の翌日から1週間に満たないときは、職員が希望する出生時育児休業開始予定日と申出のあった日から起算して1週間を経過する日までの間のいずれかの日を指定することができる。

(1) 出産予定日前に子が出生したとき。

(2) 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したとき。

(3) 配偶者が負傷又は疾病により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難になったとき。

(4) 配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しなくなったとき。

5 理事長は、第3項及び前項の規定により出生時育児休業開始予定日を指定した場合は、出生時育児休業の申出のあった日の翌日から起算して3日を経過する日（その日が出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日よりその後の日となる場合にあっては、出生時育児休業開始予定日）までに出生時育児休業開始予定日として指定する日を記載した書面を職員に交付しなければならない。

(出生時育児休業期間)

第14条の5 出生時育児休業を取得できる期間は、原則として子の出生後8週間以内のうち4週間（28日）を限度として出生時育児休業申出に係る書面に記載された期間とする。

（出生時育児休業期間の終了）

第14条の6 出生時育児休業を取得している職員が、次の各号のいずれかに該当することとなった場合は、出生時育児休業はその事由が生じた日（第8号及び第9号に掲げる事由が生じた場合にあっては、その前日）をもって終了する。

- （1）出生時育児休業終了予定日が到来したとき。
- （2）出生時育児休業申出に係る子が死亡したとき。
- （3）出生時育児休業申出に係る子が養子の場合で、離縁や養子縁組を取消したとき。
- （4）出生時育児休業申出に係る子が他人の養子となったことその他の事情により同居しないこととなったとき。
- （5）その他出生時育児休業申出に係る子を養育することができない状態となったとき。
- （6）出生時育児休業申出に係る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
- （7）出生時育児休業申出に係る子の出生日（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
- （8）出生時育児休業をしている職員が新たに育児休業又は介護休業を取得したとき
- （9）出生時育児休業をしている職員が退職もしくは停職の処分を受けたとき。

2 前項第2号から第5号及び第8号に該当することとなった職員は、速やかに、書面にて理事長に届け出なければならない。

（出生時育児休業の期間の延長）

第14条の7 出生時育児休業の申出をした職員は、出生時育児休業終了予定日の1週間前の日までに、書面にて理事長に申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日を1回に限り、出生時育児休業終了予定日とされた日より後の日に変更することができる。

2 前項の規定にかかわらず、配偶者が負傷また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出生時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、当該出生時育児休業に係る子について出生時育児休業の期間の再度の延長をしなければその養育に著しい支障が生じることとなるときは、再度の変更の申出ができるものとする。

（出生時育児休業の申出回数）

第14条の8 出生時育児休業の申出は、一子につき2回限りとする。また、双子以上の場合もこれを一子とみなす。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。

（出生時育児休業開始予定日の変更）

第14条の9 出生時育児休業の申出をした職員は、出生時育児休業開始予定日の前日までに次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合は、書面にて理事長に申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日を1回に限り、出生時育児休業開始予定日とされた日より前の日に変更することができる。

- （1）出産予定日前に子が出生したとき。
- （2）出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したとき。

(3) 配偶者が負傷又は疾病により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難になったとき。

(4) 配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しなくなったとき。

2 前項の変更の申出において、当該変更の申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日が当該変更の申出のあった日の翌日から起算して1週間を経過する日より前の日であるときは、理事長は当該変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日から当該1週間を経過する日（その日が変更前の出生時育児休業開始予定日（第14条の4第4項により理事長が出生時育児休業開始予定日を指定した場合にあっては、その指定された出生時育児休業開始予定日）より後の日であるときは、変更前の出生時育児休業開始予定日）までのいずれかの日を出生時育児休業開始予定日として指定することができる。

3 理事長は、前項の規定により出生時育児休業開始予定日を指定した場合は、出生時育児休業の申出のあった日の翌日から起算して3日を経過する日（その日が出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日よりその後の日となる場合にあっては、出生時育児休業開始予定日）までに出生時育児休業開始予定日として指定する日を記載した書面を職員に交付しなければならない。

(出生時育児休業の申出の撤回等)

第14条の10 出生時育児休業の申出をした職員は、出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに、書面にて理事長に申し出ることにより、当該申出を撤回することができる。

2 出生時育児休業の申出の撤回は、1回の撤回につき1回休業したものとみなし、撤回した出生時育児休業を含め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。

3 前項の規定により出生時育児休業申出を撤回した職員は、当該出生時育児休業申出に係る子については、次に掲げる特別な事情がある場合を除き、再度の出生時育児休業申出をすることができない。

(1) 配偶者が死亡したとき。

(2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障がいにより出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき。

(3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったとき。

4 出生時育児休業の申出がされた後、出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに、次に掲げる事由が生じたときは、当該出生時育児休業申出は、されなかったとみなす。

(1) 出生時育児休業申出に係る子が死亡したとき。

(2) 出生時育児休業申出に係る子が養子である場合で、離縁又は養子縁組を取り消したとき。

(3) 出生時育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該出生時育児休業申出をした職員と当該子とが同居しないこととなったとき。

(4) 出生時育児休業申出をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障がいにより、当該出生時育児休業申出に係る子が8週間に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったとき。

5 前項に該当することとなった職員は、速やかに、その養育状況について書面にて理事長に届け出なければならない。

(出生時育児休業中の身分等や出生時育児休業に係る給与の取扱い等)

第14条の11 第10条、第11条、第12条及び第13条の規定は、出生時育児休業について準用する。

(育児短時間勤務)

第15条 この規程において、育児短時間勤務とは、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、当該子とその始期に達するまで、次の各号に掲げるいずれかの勤務形態により、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をいう。

- (1) 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日（勤務時間規程第7条に規定する週休日をいう。以下同じ。）とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務すること。
- (2) 4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上割合の日を週休日とし、当該期間につき1間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務すること。

(育児短時間勤務の適用除外者)

第16条 前条に規定する育児短時間勤務の適用を除外される者は、次のとおりとする。

- (1) 第3条に規定される職員
- (2) 勤務時間規程第5条の適用を受ける職員

なお、当該適用を受ける職員が前条の勤務を希望する場合は当該適用の除外を受けること。

(育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しない場合に育児短時間勤務をすることができる特別の事情)

第17条 育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しない職員は、次の各号の一つに掲げる特別な事情がある場合を除き、既に育児短時間勤務をした当該子について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8条第2項第1号イ又はロ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、第19条第1項第10号に掲げる事由に該当したことにより当該育児短時間勤務の承認が取り消された後、同号に規定する承認に係る子が第8条第2項第1号イ又はロに掲げる場合に該当することとなったこと。
- (3) 育児短時間勤務をしている職員が休職又は停職の処分を受け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、当該休職又は停職の期間が終了したこと。
- (4) 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の承認が取り消された後、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こと。
- (5) 育児短時間勤務の承認が、第19条第1項第11号に掲げる事由に該当したことにより取り消されたこと。
- (6) 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、三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承認の請求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。))。
- (7) 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こと。

(育児短時間勤務の申出又は期間の延長)

第18条 育児短時間勤務を取得又は期間の延長をしようとする職員は、育児短時間勤務を開始しようとする日の1か月前の日までに、書面にて育児短時間勤務に係る申出を理事長に提出しなければならない。

2 前項の申出は、必要な期間を包括して申し出なければならない。

(育児短時間勤務の終了)

第19条 育児短時間勤務を取得している職員が、次の各号のいずれかに該当することとなった場合は、育児短時間勤務はその事由が生じた日（第7号及び第9号から第11号に掲げる事由が生じた場合にあつては、その前日）をもって終了する。

- (1) 育児短時間勤務終了予定日が到来したとき。
- (2) 育児短時間勤務申出に係る子が死亡したとき。
- (3) 育児短時間勤務申出に係る子が養子の場合で、離縁や養子縁組を取消したとき。
- (4) 育児短時間勤務申出に係る子が他人の養子となったことその他の事情により同居しないこととなったとき。
- (5) その他育児短時間勤務申出に係る子が小学校就学の始期に達する日までの間、その子を養育することができない状態となったとき。
- (6) 育児短時間勤務申出に係る子が小学校就学の始期に達したとき。
- (7) 育児短時間勤務をしている職員が勤務時間規程第22条に規定する産前産後休暇となったとき。
- (8) 育児短時間勤務をしている職員が新たに育児休業又は介護休業を取得したとき
- (9) 育児短時間勤務をしている職員が休職もしくは停職の処分を受けたとき。
- (10) 育児短時間勤務をしている職員が新たに育児短時間勤務を取得したとき。
- (11) 育児短時間勤務をしている職員が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取得したとき。

2 前項第2号から第5号及び第7号、第8号、第10号、第11号に該当することとなった職員は、速やかに、書面にて理事長に届け出なければならない。

(育児短時間勤務職員に係る給与取扱い)

第20条 職員が育児短時間勤務の承認を受けて勤務しない場合は、給与規程第17条の規定にかかわらず、給与規程に規定する本給にその者の1週間当たりの勤務時間数を勤務時間規程第2条第1項に規定する1週間当たりの所定労働時間で除して得た数を乗じて得た額とする。

2 前項に規定するほか、育児短時間勤務をしている職員の給与の取扱いについては、給与規程による。

(育児部分休業)

第21条 この規程において育児部分休業とは、勤務時間規程により定められた所定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23条別表3第14号に定める育児時間の休暇を承認されている職員又は、公立大学法人大分県立看護科学大学職員の介護休業等に関する規程第5条の2による介護時間の承認を受けて勤務しない職員については、2時間から当該育児時間又は当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況から必要とされる時間について、30分単位とする休業をいう。

2 非常勤職員に対する部分休業の承認については、1日につき、当該非常勤職員について1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内（当該非常勤職員が育児時間又は育児休業、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）第61条第32項において読み替えて準用する同条第29項の規定による介護をするための時間（以下「介護をするための時間」という。）の承認を受けて勤務しない場合にあつては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該育児時間又は当該介護をするための時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内）で行うものとする。

3 育児部分休業を取得できる期間は、子が小学校就学の始期（非常勤職員にあつては3歳）に達するまでの必要な期間とする。

4 前項の規定にかかわらず、育児部分休業に係る子を出産した職員については、勤務時間規程第22条第2項に規定する産後休暇の終了日の翌日からとする。

(子育て部分休業)

第21条の2 この規程において子育て部分休業とは、職員（育児休業等に関する規程第15

条の適用を受ける職員を除く）が、小学校就学の始期から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、勤務時間規程により定められた所定勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、30分単位で取得する休業をいう。

2 子育て部分休業については、その勤務しない1時間につき、給与規程第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

（育児部分休業の適用除外者）

第22条 前条に規定する育児部分休業の適用を除外される者は、第3条第1項第2号に規定される職員とする。

（育児部分休業の申出）

第23条 育児部分休業を取得しようとする職員は、育児部分休業を開始しようとする日の1か月前の日までに、書面にて育児部分休業に係る申出を理事長に提出しなければならない。

2 前項の申出は、必要な期間を包括して申し出なければならない。

（育児部分休業期間の終了）

第24条 育児部分休業期間の終了については、第6条第1項各号の規定に準じる。

（育児部分休業に係る給与の取扱い）

第25条 職員が育児部分休業の承認を受けて勤務しない場合は、給与規程第17条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給与規程第19条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

2 前項に規定するほか、育児部分休業をしている職員の給与の取扱いについては、給与規程による。

（勤務時間以外の勤務の制限）

第26条 小学校就学の始期に達するまでの子の養育を行う職員が、当該子の養育のために請求したときの時間外勤務及び深夜勤務の取扱いは、勤務時間等規程第9条の規定による。

（不利益取扱いの禁止）

第27条 職員は、育児休業、育児時間勤務又は育児部分休業を申し出たこと、若しくは取得したことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを受けない。

（証明書類の提出）

第28条 理事長は、育児休業、育児時間勤務及び育児部分休業について、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができる。

（妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等）

第29条 理事長は、職員が理事長に対し当該職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずるものとして理事長が定める事実を申し出たときは、当該職員に対して、育児休業に関する制度その他の理事長が定める事項を知らせるとともに、育児休業の承認の請求に係る当該職員の意向を確認するため、面談その他の措置を講じなければならない。

2 理事長は、職員が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

（勤務環境の整備に関する措置）

第30条 理事長は、育児休業の承認の請求が円滑に行われるようにするため、次に掲げる措置を講じなければならない。

一職員に対する育児休業に係る研修の実施

二育児休業に関する相談体制の整備

三その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置

(その他)

第31条 この規程に定めるもののほか、育児休業、出生時育児休業、育児時間勤務及び育児部分休業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18年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行日において、職員の育児休業等に関する条例（平成4年大分県条例第4号。）に基づき、育児休業又は育児部分休業している職員については、本規程による育児休業又は育児部分休業をしているものとみなし、施行日以後新たに本規程に基づく申出は必要としない。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成20年4月1日から施行する。

(職務復帰後における給与等の取扱いに関する経過措置)

2 この規程による改正後の第12条の規定は、平成19年8月1日以後に職務に復帰した場合における号給の調整について適用し、育児休業をした職員が同日前に職務に復帰した場合における号給の調整については、なお従前の例による。

3 平成19年7月31日において現に育児休業をしている職員が同年8月1日以後に職務に復帰した場合における改正後の第12条の規定の適用については、同条中「100分の100以下」とあるのは、「100分の100以下（当該期間のうち平成19年8月1日前の期間については、2分の1）」とする。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年10月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年4月19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。

附 則

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、令和5年4月1日から施行する。

(育児短時間勤務職員についての給与規程附則第2項等の特例)

- 2 育児短時間勤務職員に対する給与規程附則第2項の規定の適用については、同項中「) とする」とあるのは、「) に、勤務時間規程第2条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を勤務時間規程第2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とする」とする。

附 則

この規程は、令和7年4月1日から施行する。