

国際教養大学育児休業規程

平成 16 年 4 月 1 日
理 事 長 決 定
規 程 第 3 5 号

(目的)

第 1 条 この規程は、国際教養大学教職員の労働時間、休日、休暇等に関する規程（以下「労働時間等規程」という。）第 20 条の規定に基づき、公立大学法人国際教養大学（以下「法人」という。）に勤務する労働時間等規程第 2 条に定める教職員（以下「教職員」という。）の育児休業等に関する事項を定めることを目的とする。

(法令との関係)

第 2 条 育児休業等に関し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「育児介護休業法」という。））その他の関係法令の定めるところによる。

(育児休業の対象者)

第 3 条 1 歳に満たない子を養育するため育児休業の申し出（以下「育児休業申出」という。）をした教職員は、この規程に定めるところにより育児休業をすることができる。

2 教職員とその配偶者が同一の子について育児休業をする場合で、次の各号を満たすときは、教職員は、法人に申し出ることにより当該子が 1 歳 2 ヶ月に達するまでの間、育児休業をすることができる。

一 配偶者が、当該子が 1 歳に達する日（以下「1 歳到達日」という。）以前のいずれかの日において育児休業をしていること。

二 教職員が育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）が、当該子の 1 歳到達日の翌日以前で、かつ、配偶者がしている育児休業の初日以後であること。

3 教職員またはその配偶者（婚姻の届出をしていないが、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、子の 1 歳到達日（第 2 項の規定による育児休業をした場合にあつては、当該子の 1 歳到達日後である、育児休業をすることとする一の期間の末日（以下、「育児休業終了予定日」という。））において育児休業をしている場合で、次の各号のいずれかに該当するときは、教職員は、法人に申し出ることにより当該子が 1 歳 6 ヶ月に達するまでの間、育児休業をすることができる。ただし、この場合において、育児休業開始予定日は当該子の 1 歳到達日の翌日（第 2 項の規定による申出にあつては、当該子の 1 歳到達日後である本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日）としなければならない。

- 一 当該子について、保育所への入所の申込みを行っているが、当面入所できない場合
- 二 常態として当該子の養育を行っている配偶者で当該子の1歳到達日後の期間について養育を行う予定であったものが、次のいずれかに該当した場合
 - イ 死亡したとき、又は負傷、疾病、身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な常態になったとき
 - ロ 婚姻の解消その他の事情により当該子と同居しないこととなったとき
 - ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき
- 4 前三項の規定にかかわらず、育児介護休業法第6条第1項の規定に基づき法人と教職員との間で締結された育児休業等に関する協定（以下「育児休業協定」という。）により育児休業の対象者から除外することとされた者に該当するものは、育児休業をすることができない。

（育児休業の申出）

- 第4条 育児休業をすることを希望する教職員は、育児休業をしようとする一の期間の育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日を明らかにして、育児休業開始予定日の一月（第3条第3項の規定による申出にあっては育児休業開始予定日の2週間）前までに様式第1号により法人に育児休業の申出をしなければならない。
- 2 前項の申出において、育児休業開始予定日とされた日が当該申出のあった日の翌日から起算して一月（第3条第3項の規定による申出にあっては2週間）を経過する日（以下、この項において「一月等経過日」という。）前の日であるときは、法人は当該育児休業開始予定日とされた日から一月等経過日までの間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 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかの事情が生じた場合で、育児休業開始予定日とされた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、法人は当該育児休業開始予定日とされた日と育児休業申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日までの間のいずれかの日を育児休業開始予定日として指定することができる。
 - 一 出産予定日前に子が出生したこと。
 - 二 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
 - 三 前号に規定する配偶者が負傷また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こと。
 - 四 第二号に規定する配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
 - 五 育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。

六 育児休業申出に係る子について、保育所への入所の申込みを行っているが、当面入所できないとき

4 法人は、第1項の申出があった場合には、原則として教職員から申出のあった日の翌日から起算して二週間を経過する日（申出の日から育児休業開始予定日までの期間が2週間に満たない場合は、育児休業開始予定日）までに、当該申出をした教職員に様式第2号を交付するものとする。

5 育児休業申出の日以後に申出に係る子が出生したときは、教職員は、出生後遅滞なく法人に届け出なければならない。

（育児休業申出の撤回等）

第5条 育児休業申出をした教職員は、育児休業開始予定日とされた日の前日までに様式第3号により法人に申し出ることにより、当該育児休業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教職員は、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はできない。

一 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

二 前号に規定する配偶者が負傷また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こと。

三 第二号に規定する配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。

四 育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。

五 育児休業申出に係る子について、保育所への入所の申込みを行っているが、当面入所できないとき。

3 育児休業申出がされた後で育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の特別の事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、教職員は、法人に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（育児休業期間等）

第6条 育児休業をすることができる期間（以下「育児休業期間」という。）は、子が1歳（第3条第2項の規定による育児休業にあつては1歳2ヶ月、第3条第3項の規定による育児休業にあつては1歳6ヶ月、）に達するまでの、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日までの間の連続した期間とする。ただし、第3条第2項の規定による育児休業の期間については、1年間（育児休業申出に係る子を出産した教職員にあつては、当該子の出生日以後の出産休暇期間を含む）を上限とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規

定にかかわらず、当該事情が生じた日（第二号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。

一 子の死亡その他の育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由が生じたこと。

二 労働時間等規程第17条第1項に規定する出産休暇、新たな育児休業期間又は国際教養大学介護休業規程第6条に規定する介護休業期間が始まったこと。

三 育児休業を開始した後に育児休業協定により育児休業をすることができないこととされた教職員に該当したこと。

四 雇用契約が終了した日又は退職した日

3 前項第一号又は第三号の事由が生じた場合には、教職員は遅滞なくその旨を大学に通知しなければならない。

4 教職員は、育児休業開始予定日とされた日又は育児休業終了予定日とされた日の一月（第3条第3項の規定による育児休業にあつては2週間）前までに様式第1号により法人に申し出ることにより、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、それぞれ1回に限り行うことができる。

5 教職員は、育児休業終了予定日の繰上げ変更を希望するときは、変更後の育児休業終了予定日の二月前までに、様式第1号により理由を付して法人に申し出るものとし、法人はこれを適当と認めた場合には、その旨を本人に通知する。

（育児休業の申出回数）

第7条 育児休業申出は、一子につき1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。

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。

一 育児休業をしている教職員が新たな子を妊娠し、新たな育児休業又は出産休暇を取得したことにより最初の育児休業が終了した場合で、当該新たな子が死亡したとき又は養子縁組等により別居するに至ったとき。

二 育児休業をしている教職員が介護休業を開始したことにより育児休業が終了した場合で、当該介護休業が終了する日までに、当該介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は当該介護休業に係る対象家族と当該教職員との親族関係が消滅するに至ったとき。

三 育児休業申出に係る子の親である配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が死亡したとき。

四 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により育児休業の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又は婚姻の解消その他の事由により育児休業の申出に係る子と同居しないこととなったとき。

五 育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。

六 育児休業申出に係る子について、保育所への入所の申込みを行っているが、当面入所できないとき。

七 育児休業申出に係る子について、配偶者の出産日から8週間後まで（出産予定日前に子が生まれた場合は当該出産日から出産予定日の8週間後までとし、出産予定日後に子が生まれた場合にあっては当該出産予定日から出産日の8週間後までとする）の期間内に育児休業をし、かつ当該期間内に当該育児休業を終了しているとき。

（年俸等の取扱）

第8条 教職員が育児休業をしたときは、育児休業期間の初日から末日まで国際教養大学教職員給与規程（以下「給与規程」という。）第5条第2項に定める年俸を支給しない。

2 育児休業をした教職員の年俸は、日割りによって計算した額を支給し、日割り計算の方法は、給与規程第17条を準用する。

3 法人は、教職員が育児休業をしたことを理由として、復職後の給与について不利益な取扱いは行わないものとする。

（社会保険料の取扱）

第9条 育児休業により年俸が支払われない月における社会保険に係る保険料等の被保険者負担分については、各月に法人が納入した額を翌月10日までに教職員に請求するものとし、教職員は法人が指定する日までに法人に支払うものとする。

（復職時の取扱）

第10条 育児休業後の勤務は、原則として、育児休業前の就業場所及び職務により行うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、本人の希望があるとき及び組織変更等やむを得ない事情があるときは、勤務場所又は職務の変更を行うことがある。この場合、大学は育児休業終了予定日の2週間前までに本人に通知する。

（年次有給休暇の取扱）

第11条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児休業をした日は出勤したものとみなす。

（育児短時間勤務）

第12条 3歳に満たない子を養育する教職員は、法人に申し出ることにより、所定労働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勤務時間の短縮（以下「育児短時間勤務」という。）をすることができる。

2 前項において、申出をした教職員に労働時間等規程第13条の規定による変形労

働時間制を適用する場合は、一月以内の一定期間を平均して1週間の労働時間が短縮後の所定労働時間を超えない範囲において労働時間を割り振ることにより、前項に規定する範囲を超えて勤務時間を短縮することがある。

- 3 第一項の規定にかかわらず、育児休業協定により育児短時間勤務の対象者から除外することとされた教職員は、育児短時間勤務をすることができない。
- 4 育児短時間勤務をすることを承認された教職員については、原則として、短縮後の所定労働時間を超えて勤務を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではない。

(育児短時間勤務の申出及び期間等)

第13条 育児短時間勤務をすることを希望する教職員は、育児短時間勤務をしようとする一の期間の初日(以下「育児短時間勤務開始予定日」という。)及び末日(以下「育児短時間勤務終了予定日」という。)並びにその勤務形態による時間帯を明らかにして、当該育児短時間勤務開始日の一月前までに様式第4号により法人に申し出なければならない。

- 3 育児短時間勤務をすることができる期間(以下「育児短時間勤務期間」という。)は、申出に係る子が出生した日から3歳に達する日までの、育児短時間勤務開始予定日とされた日から育児短時間勤務終了予定日とされた日までの間の連続した期間(一月以上一年以内の期間に限る)とする。
- 4 育児短時間勤務に係るその他の事項については、第4条から第7条まで(第4条第1項、第6条第1項及び第7条第2項第7号を除く。)の規定を準用する。この場合において、各条中「育児休業」とあるのは「育児短時間勤務」と、「育児休業申出」とあるのは「育児短時間勤務の申出」と、「育児休業開始予定日」とあるのは「育児短時間勤務開始予定日」と、「育児休業終了予定日」とあるのは「育児短時間勤務終了予定日」と、第4条第2項中「前項の申出」及び同条第4項中「第1項の申出」とあるのは「第13条第2項の申出」と、第5条第2項中「次に掲げる特別な事情がある場合」とあるのは「当該撤回をした日の翌日から起算して1年を経過した場合又は次に掲げる特別な事情がある場合」と、第6条第2項中「前項の規定にかかわらず」とあるのは「第13条第3項の規定にかかわらず」と、第6条第4項及び第5項中「様式第1号」とあるのは「様式第4号」と読み替えるものとする。

(育児短時間勤務期間における年俸の取扱い)

第14条 育児短時間勤務の承認を受けた時間の年俸については、給与規程第19条の規定に準じて算出した勤務一時間あたりの年俸額を減額して支給する。

(始業及び終業の時刻の変更)

第15条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員が当該子を養育するために申し出た場合は、労働時間等規程第10条第1項に規定する始業及び終業の

時刻を、次のいずれかに変更することができる。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではない。

- 一 午前8時始業、午後5時終業
- 二 午前9時始業、午後6時終業

- 2 始業及び終業時刻の変更（以下「始業時刻等の変更」という。）を希望する教職員は、始業時刻等の変更をしようとする一の期間の初日（以下「始業時刻等変更開始予定日」という。）及び末日（以下「始業時刻等変更終了予定日」という。）並びにその勤務形態による時間帯を明らかにして、始業時刻等変更開始予定日の一月前までに、様式第5号により法人に申し出なければならない。
- 3 始業時刻等の変更をすることができる期間（以下「始業時刻等変更期間」という。）は、申出に係る子が出生した日から小学校の始期に達する日までの、始業時刻等変更開始予定日とされた日から始業時刻等変更終了予定日とされた日までの間の連続した期間（一月以上一年以内の期間に限る）とする。
- 4 始業時刻等の変更に係るその他の事項については、第4条から第6条まで（第4条第1項、第5条第2項並びに第6条第1項及び第2項第三号及び第3項を除く。）の規定を準用する。この場合において、各条中「育児休業」とあるのは「始業時刻等の変更」と、「育児休業申出」とあるのは「始業時刻等変更の申出」と、「育児休業開始予定日」とあるのは「始業時刻等変更開始予定日」と、「育児休業終了予定日」とあるのは「始業時刻等変更終了予定日」と、第4条第2項中「前項の申出」及び同条第4項中「第1項の申出」とあるのは「第15条第2項の申出」と、第6条第2項中「前項の規定にかかわらず」とあるのは「第15条第3項の規定にかかわらず」と、第6条第3項中「前項第一号又は第三号の事由が生じた場合には」とあるのは「前項第一号の事由が生じた場合には」と、第6条第4項及び第5項中「様式第1号」とあるのは「様式第5号」と読み替えるものとする。

（始業時刻等の変更期間における年俸の取扱い）

第16条 始業時刻等の変更の承認を受けた期間の年俸については、通常の勤務をしているものとし、減額しない。

（時間外勤務の制限）

第17条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員が当該子を養育するために請求した場合には、法人は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、一月について24時間、一年について150時間を超えて時間外勤務を命じることはない。

- 2 前項の規定にかかわらず、法人に引き続き雇用された期間が1年に満たない教職員は、時間外勤務の制限を請求することができない。
- 3 時間外勤務の制限を請求しようとする教職員は、その期間中は時間外勤務をさせ

てはならないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。以下、この条において「制限期間」という。）について、その初日（以下「制限開始予定日」という。）及び末日（以下「制限終了予定日」という。）を明らかにして、制限開始予定日の一月前までに、様式第6号により法人に請求しなければならない。この場合において、当該制限期間は、第18条第1項の規定による制限の期間と重複しないようにしなければならない。

- 4 制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の教職員が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合、教職員は、法人に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は当該事情が生じた日（第三号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
 - 一 子の死亡その他の教職員が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由が生じたこと。
 - 二 第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 第1項の規定による請求をした教職員について、労働時間等規程第17条第1項に規定する出産休暇、育児休業期間又は国際教養大学介護休業規程第6条第1項に規定する介護休業期間が始まったこと。
- 6 前項第一号の事由が生じたときは、教職員は遅滞なくその旨を法人に通知しなければならない。

（所定外勤務の制限）

第18条 3歳に満たない子を養育する教職員が当該子を養育するために請求した場合には、法人は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて勤務をさせることはない。

- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業協定により所定外勤務の制限の対象者から除外することとされた教職員は、所定外勤務の制限を請求することができない。
- 3 所定外勤務の制限を請求しようとする教職員は、その期間中は所定外勤務をさせないこととなる一の期間（一月以上一年以内の期間に限る。以下、この条において「制限期間」という。）について、その初日（以下「制限開始予定日」という。）及び末日（以下「制限終了予定日」という。）を明らかにして、制限開始予定日の一月前までに、様式第6号により法人に請求しなければならない。この場合において、当該制限期間は、第17条第1項の規定による制限の期間と重複しないようにしなければならない。
- 4 制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の教職員が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由が生じたときは、当該請求は、

されなかったものとみなす。この場合、教職員は、法人に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

- 5 制限期間の終了については、第17条第5項及び第6項の規定を準用する。この場合において、第5項第三号中「小学校就学の始期に達したこと」とあるのは「3歳に達したこと」と読み替えるものとする。

(深夜業の制限)

第19条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員が当該子を養育するために請求した場合には、労働時間等規程第10条第1項の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から翌日の午前5時までの間（以下「深夜」という。）に勤務させることはない。

- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる教職員は、深夜業の制限を請求することができない。

一 法人に引き続き雇用された期間が1年に満たない教職員

二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の16歳以上の同居の家族（6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定の者又は産後8週間以内の者、深夜に就業している者、及び負傷、疾病等により当該子の保育が困難な者を除く。）がいる教職員

- 3 深夜業の制限を請求しようとする教職員は、その期間中は深夜において勤務させてはならないこととなる一の期間（一月以上六月以内の期間に限る。以下、この条において「制限期間」という。）について、その初日（以下「制限開始予定日」という。）及び末日（以下「制限終了予定日」という。）を明らかにして、制限開始予定日の一月前までに、様式第6号により法人に請求しなければならない。

- 4 制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の教職員が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、教職員は、法人に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

- 5 制限期間の終了については、第17条第5項及び第6項の規定を準用する。

(不利益取扱いの禁止)

第20条 教職員は、この規程に定める育児休業等を申し出たこと、又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。

附 則

この規程は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成17年10月31日から施行する。

附 則

この規程は、平成18年10月31日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。