

# 長崎県公立大学法人職員育児休業等規程

〔平成17年4月1日  
規程第15号〕

改正 平成25年5月7日規程第19号

改正 令和2年12月11日規程第53号

改正 令和4年10月1日規程第14号

## （目的）

第1条 この規程は、長崎県公立大学法人職員就業規則（平成17年規則第5号。以下「就業規則」という。）第43条第2項の規定に基づき、職員の育児休業等に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

## （法令との関係）

第2条 育児休業等につき、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。）、その他の関係法令及び諸規程の定めるところによる。

## （育児休業の申出等）

第3条 職員（理事長が別に定める職員を除く。）は、3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に2回の育児休業（養育する子の出生の日から出生後8週間以内に開始し、かつ終了した育児休業を除く。）をしたことがあるときは、理事長が別に定める特別の事情がある場合を除き、申し出ることにはできない。

- 2 育児休業を取得しようとする職員は、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、理事長に対し、育児休業を開始しようとする日の1か月（当該申出にかかる子の出生の日から出生後8週間以内に育児休業をしようとする場合は2週間）前までに申し出るものとする。
- 3 理事長は、前項の規定による申出があったときは、申出者に対し当該申出に係る期間等を記載した書面を交付するものとする。

一部改正 [平成25年規程第19号、令和4年規程第14号]

## （育児休業の期間の延長）

第4条 育児休業をしている職員は、理事長に対し、当該育児休業の期間の延長を申し出ることができる。

- 2 育児休業の期間の延長は、理事長が別に定める特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとする。
- 3 前条第2項及び第3項の規定は、育児休業の期間の延長について準用する。

一部改正 [平成25年規程第19号]

## （育児休業の効果）

第5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保有するが、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、賃金を支給しない。

## （育児休業の終了等）

第6条 育児休業は、当該育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該育児休業に係る子が死亡し、若しくは当該職員の子でなくなった場合、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害により、当該育児休業申出に係る子が3歳に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になった場合又は介護休暇若しくは新たな育児休業が始まった場合には終了する。

2 育児休業を請求した者は、育児休業開始予定日の前日までは、当該申出を撤回することができる。

一部改正 [平成 25 年規程第 19 号]

(期末手当等の支給)

第 7 条 育児休業をしている職員については、第 5 条第 2 項の規定にかかわらず、長崎県公立大学法人職員賃金規程（平成 17 年規程第 11 号。以下「賃金規程」という。）の定めるところにより、期末手当又は勤勉手当を支給することができる。

(不利益取扱いの禁止)

第 8 条 職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

(部分休業)

第 9 条 職員（理事長が別に定める職員を除く。）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（2 時間を超えない範囲内の時間に限る。）について勤務しないこと（以下この条において「部分休業」という。）を申し出ることができる。

2 職員が部分休業を申し出て勤務しない場合には、賃金規程第 15 条に基づき、減額して賃金を支給するものとする。

3 第 6 条及び前条の規定は、部分休業について準用する。

一部改正 [平成 25 年規程第 19 号]

(育児短時間勤務の承認)

第 10 条 職員（理事長が別に定める職員を除く。）は、理事長の承認を受けて、当該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、当該子が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、次の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。ただし、当該子について、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、細則で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

(1) 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。以下この項において同じ。）とし、週休日以外の日において 1 日につき 10 分の 1 勤務時間（当該職員の 1 週間当たりの通常の勤務時間（以下この項において「週間勤務時間」という。）に 10 分の 1 を乗じて得た時間に端数処理（5 分を最小の単位とし、これに満たない端数を切り上げることをいう。以下この項において同じ。）を行って得た時間をいう。）勤務すること。

(2) 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 8 分の 1 勤務時間（週間勤務時間に 8 分の 1 を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。以下この項において同じ。）勤務すること。

(3) 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 5 分の 1 勤務時間（週間勤務時間に 5 分の 1 を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。以下この項において同じ。）勤務すること。

(4) 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 5 分の 1 勤務時間、1 日については 1 日につき 10 分の 1 勤務時間勤務すること。

2 育児短時間勤務の承認を受けようとする職員は、細則で定めるところにより、育児短時間勤務をしようとする期間（1 月以上 1 年以下の期間に限る。）の初日及び末日並びにその勤務の形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、理事長に対し、その承認を請求するものとする。

3 理事長は、前項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難である場合を除き、これを承認しなければならない。

追加 [令和 2 年規程第 53 号]

(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 11 条 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の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。

追加 [令和 4 年規程第14号]

(勤務環境の整備に関する措置)

第 12 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。

- (1) 職員に対する育児休業に係る研修の実施
- (2) 育児休業に関する相談体制の整備
- (3) その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置

追加 [令和 4 年規程第14号]

(補則)

第13条 この規程に定めるもののほか、職員の育児休業等に関して必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成17年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この規程の施行日の前日において、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、育児休業又は部分休業の承認を受けている職員であって、施行日において長崎県公立大学法人の職員である者は、この規程の定めるところにより、育児休業又は部分休業の承認を受けたものとみなす。

附 則（平成25年 5 月 7 日規程第19号）

- 1 この規程は、平成25年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この規程の施行日の前日において、改正前の長崎県公立大学法人職員育児介護等規程に基づき、育児休業又は部分休業の承認を受けている職員は、この規程の定めるところにより、育児休業又は部分休業を申し出て勤務していないものとみなす。

附 則（令和 2 年12月11日規程第53号）

- 1 この規程は、令和 2 年12月11日から施行する。

附 則（令和 4 年10月 1 日規程第14号）

- 1 この規程は、令和 4 年10月1日から施行する。