

公立大学法人宮崎公立大学育児休業・介護休業等に関する規程

平成27年12月1日

規程第128号

(育児休業)

第1条 育児のために休業することを希望する職員(公立大学法人宮崎公立大学就業規則第2条第1項に規定する職員及び日雇職員を除く。以下「職員」という。)であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、期間の定めのある職員にあつては、申出において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- (2) 子が1歳6カ月(第5項の申出にあつては2歳)になる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こと。

2 前項に関わらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
- (2) 育児休業の申出があつた日から起算して1年(第4項及び第5項の申出にあつては6月)以内に雇用期間が終了することが明らかな職員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業をしている場合、職員は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

4 次のいずれにも該当する職員は、子が1歳6カ月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。

- (1) 職員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること。
- (2) 次のいずれかの事情があること。

ア 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

イ 職員の配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であつた者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になつた場合

5 次のいずれにも該当する職員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6カ月の誕生日応当日とする。

- (1) 職員又は配偶者が子の1歳6カ月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること。
- (2) 次のいずれかの事情があること。

ア 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

イ 職員の配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、1歳6カ月以降育児に当たる予定であつた者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になつた場合

6 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の1ヶ月前(第4項及び第5項に基づく1歳を超える休業の場合は2週間前)までに、育児休業申出書を理事長に提出することにより申し出るものとする。

7 育児休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、申請に係る育児休業の取り扱いについて通知するものとする。

(介護休業)

第2条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、のべ93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、期間の定めのある職員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者

に限り、介護休業をすることができる。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上であること。
 - (2) 介護休業開始予定日から93日を経過する日から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こと。
- 2 前項に関わらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。
- (1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
 - (2) 申し出の日から93日以内に雇用期間が終了することが明らかな職員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 要介護状態にある家族とは、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常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。
- (1) 配偶者
 - (2) 父母
 - (3) 子
 - (4) 配偶者の父母
 - (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
- 4 介護休業をすることを希望する職員は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を理事長に提出することにより申し出るものとする。
- 5 介護休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、申請に係る介護休業の取り扱いについて通知するものとする。
- (子の看護休暇)

第3条 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員(就業規則に特別休暇等により子の看護休暇を定める職員を除く。)は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

- 2 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。

(介護休暇)

第4条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員(就業規則に特別休暇等により介護休暇を定める職員を除く。)は、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

- 2 介護休暇は、時間単位で取得することができる。

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第5条 3歳に満たない子を養育する職員が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、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労働をさせることはない。

- 2 申出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1ヶ月前までに、育児のための所定外労働制限申出書を理事長に提出するものとする。

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第6条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則の規定及び時間外労働に関する協定に関わらず、1ヶ月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

- 2 請求しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、制限を開始

しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の1ヶ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書を理事長に提出するものとする。

(育児・介護のための深夜業の制限)

第7条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、午後10時から午前5時までに間に労働させることはない。

(育児短時間勤務)

第8条 3歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則により定められた所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前8時50分から午後3時50分まで(うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。)の6時間とする。ただし、授業を行う職員については、授業を行う時間を含む6時間(休憩時間を除く。)とする。(1歳に満たない子を育てる女性職員は、更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)

2 前項に関わらず、1日の所定労働時間が6時間以下の場合、当該職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

3 申出をしようとする者は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の1ヶ月前までに、短時間勤務申出書により理事長に申し出なければならない。

(介護短時間勤務)

第9条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、就業規則により定められた所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前8時50分から午後3時50分まで(うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。)の6時間とする。ただし、授業を行う職員については、授業を行う時間を含む6時間(休憩時間を除く。)とする。

2 介護のための短時間勤務をしようとする者は、利用開始の日から3年間の間で2回までの範囲内で、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として短縮を開始しようとする日の2週間前までに、短時間勤務申出書により理事長に申し出なければならない。

(給与等の取扱い)

第10条 基本給その他の月ごとに支払われる給与の取扱は、次のとおりとする。

(1) 育児休業・介護休業をした期間については、支給しない。

(2) 子の看護休暇及び介護休暇の制度の適用を受けた日又は時間については、別に就業規則等に定める場合を除き、無給とする。

(3) 育児短時間勤務及び介護短時間勤務の制度の適用を受けた期間については、常勤職員の例により時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給及び諸手当の全額を支給する。

2 育児休業・介護休業をした場合の賞与の在職期間の算定については、就業規則に定めるものの他、常勤職員の例により算定するものとする。

3 前条までの規定に基づく育児休業等の勤務について、定期昇給及び退職金の取扱いについては、就業規則に定めるものの他、常勤職員の例によるものとする。

4 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・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第11条 全ての職員は、第1条から第9条の制度の申出・利用に関して、当該申出、利用する職員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

2 前項に規定する言動を行ったと認められる職員については、就業規則に基づき厳正に対処する。

(法令との関係)

第12条 育児休業・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規程に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

附 則

この規程は、平成27年12月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成31年4月1日から施行する。