

国立大学法人大分大学非常勤職員の育児休業等に関する規程

平成17年4月1日制定

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人大分大学非常勤職員就業規則（平成16年規則第6号。以下「非常勤職員就業規則」という。）第21条の2第2項の規定に基づき、国立大学法人大分大学（以下「法人」という。）に勤務する非常勤職員の育児休業、育児部分休業（以下「育児休業等」という。）に関し必要な事項を定める。

(法令との関係)

第2条 非常勤職員の育児休業等に関する事項は、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「育介法」という。）、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施行規則（平成3年労働省令第25号。以下「育介法施行規則」という。）その他の関係法令に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

(育児休業)

第3条 非常勤職員は、学長に申し出ることにより、当該非常勤職員の2歳に満たない子（育介法第2条第1号に規定する子を含む。以下同じ。）を養育するため、当該子が2歳に達する日まで育児休業をすることができる。

2 前項に定める育児休業とは別に、国立大学法人大分大学非常勤職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（平成16年規程第36号。以下「非常勤職員勤務時間規程」という。）第11条第2項別表第2の5の項に規定する無給休暇（以下「産後休暇」という。）を取得していない非常勤職員は、学長に申し出ることにより、当該非常勤職員の子を養育するために、出生時育児休業（第22条から第33条に定めるところにより、子の誕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までの期間に4週間以内の期間を定めてする休業をいう。以下同じ。）をすることができる。

(育児休業の適用除外者)

第4条 学長と職員の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、過半数で組織する労働組合がないときは、職員の過半数を代表する者との間で締結された協定により、適用除外とされた1週間の所定労働日数が2日以下の非常勤職員は育児休業をすることができない。

(育児休業の申出)

第5条 育児休業を取得しようとする非常勤職員は、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2週間前の日までに別に定める育児休業申出書に証明書類を添付して、学長に対し申し出るものとする。なお、育児休業中の非常勤職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き育児休業を取得しようとする場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、別に定める育児休業申出書によりあらかじめ学長に再度の申出を行うものとする。

2 前項の申し出において、育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業の申し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には、学長は当該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育児休業開始予定日として指定することができる。ただし、当該育児休業申出があった日までに次の各号の一に該当する事由が生じた場合にあつては、当該育児休業申出のあった日の翌日から起算して1週間を経過する日までに育児休業開始予定日を指定するものとする。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと。
- (2) 配偶者が死亡したこと。
- (3) 配偶者が負傷又は疾病により、1週間を超える期間継続して、通院、加療、入院又は安静を必要と状態となり、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。

- (4) 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。
- (5) 当該育児休業に係る子の負傷、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が必要とする状態になったこと。
- (6) 当該育児休業に係る子の育介法施行規則第5条第8号に規定する保育所等（以下「保育所等」という。）における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと。

3 学長は、第1項の申し出があった場合には、育児休業を申し出た非常勤職員に別に定める育児休業取扱通知書を交付しなければならない。

4 前条及び第2項の規定は、第1項後段に規定する育児休業の申出の場合にあっては、これを適用しない。

（育児休業期間）

第6条 育児休業を取得できる期間は、子が出生した日から2歳に達する日（誕生日の前日）までの期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、育児休業に係る子を出産した非常勤職員については、産後休暇の終了日の翌日から取得可能とする。

（育児休業期間の終了）

第7条 育児休業を取得している非常勤職員が、次の各号の一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6号及び第7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) 育児休業に係る子が死亡したとき。
- (2) 育児休業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。
- (3) 育児休業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。
- (4) 育介法第2条第1号に規定する子が、当該規定に該当しなくなったとき
- (5) 非常勤職員が身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態となったときのほか、育児休業申出に係る子が2歳に達する日までの間、通院、加療、入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態となったとき。
- (6) 育児休業をしている非常勤職員が無給休暇（産前産後）を取得するとき。
- (7) 育児休業をしている非常勤職員が新たに育児休業、出生時育児休業又は介護休業を取得するとき。
- (8) その他育児休業に係る子が2歳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。

2 前項に該当することとなった非常勤職員は、遅滞なく、別に定める養育状況変更届を学長に届け出なければならない。

3 学長は、前項の届出があった場合には、非常勤職員に別に定める育児休業終了確認通知書を交付しなければならない。

（育児休業の申出回数）

第8条 育児休業の申し出は、一子（双子以上の場合を含む。以下同じ。）につき2回までとする。ただし、第5条第1項後段に規定する育児休業の申出の場合にあっては、この限りでない。

2 前項本文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、2回を超えて申し出ができるものとする。

- (1) 育児休業している非常勤職員が当該育児休業の承認を受けた子以外の子に係る新たな育児休業、出生時育児休業又は無給休暇（産前産後）の休暇の開始により育児休業が終了した場合で、当該新たな育児休業、出生時育児休業又は無給休暇（産前産後）の休暇に係る子が死亡したとき又は養子縁組等により非常勤職員と別居することとなったとき。
- (2) 育児休業をしている非常勤職員が法人非常勤職員の介護休業等に関する規程に基づく介護休業の開始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したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該

介護休業に係る対象家族との親族関係が消滅したとき。

- (3) 当該育児休業に係る子の負傷、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が必要とする状態になったとき。
- (4) 当該育児休業に係る子の保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。
- (5) 配偶者が死亡したとき。
- (6) 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終了時に予測することができなかつ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再度の育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じるとき。

(育児休業開始予定日の変更の申出等)

第9条 育児休業の申し出をした非常勤職員は、育児休業開始予定日（第5条第2項の規定による指定があつた場合には、当該指定日。以下同じ。）の前日までに次の各号の一に該当する事由が生じた場合には、別に定める育児休業期間変更申出書に証明書類を添付して学長に申し出ることにより、当該育児休業開始予定日を当該育児休業1回につき1回まで、当該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) 配偶者が死亡したとき。
 - (3) 配偶者が負傷又は疾病により、1週間を超える期間継続して、通院、加療、入院又は安静を必要とする状態となり、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。
 - (4) 配偶者が育児休業に係る子と同居しなくなったとき。
 - (5) 当該育児休業に係る子の負傷、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が必要とする状態になったとき。
 - (6) 当該育児休業に係る子の保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。
- 2 前項の変更の申し出において、当該変更の申し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し出のあつ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、学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（1週間を経過する日が変更前の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 学長は、第1項の申し出があつた場合には、当該非常勤職員に別に定める育児休業期間変更通知書を交付しなければならない。

(育児休業終了予定日の変更)

第10条 育児休業の申し出をした非常勤職員は、育児休業終了予定日の2週間前の日までに別に定める育児休業期間変更申出書により学長に申し出ることにより、育児休業終了予定日を当該育児休業1回につき1回まで、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 前項の規定により育児休業終了予定日を変更した後、次の各号のいずれかに該当する場合は、育児休業終了予定日の2週間前の日までに別に定める育児休業期間変更申出書により学長に申し出ることにより、育児休業終了予定日を当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。
- (1) 当該申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合
 - (2) 常態として当該申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者であつて、常態として当該子の養育を行う予定であつたものが次のいずれかに該当した場合
 - ア 死亡したとき。
 - イ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該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。
 - ウ 婚姻の解消その他の事情により常態として当該申出に係る子の養育を行っている当該

子の親である配偶者が当該申出に係る子と同居しないこととなったとき。

エ 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。

3 学長は、前二項の申し出があった場合は、当該非常勤職員に別に定める育児休業期間変更通知書を交付しなければならない。

（育児休業中の身分等）

第11条 育児休業をしている非常勤職員は、非常勤職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

（育児休業期間の給与）

第12条 育児休業期間については、給与を支給しない。ただし、産後休暇を取得していない非常勤職員が、子の誕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までの期間に最初に取得した5日以内（非常勤職員就業規則第18条に規定する休日を除く。）の育児休業期間については、給与を支給する。

2 第30条第1項ただし書の規定の適用を受けた非常勤職員は、前項ただし書の規定の適用を受けない。

3 前二項に規定するもののほか、育児休業中の非常勤職員の給与については、国立大学法人大分大学非常勤職員給与規程（平成16年規程第35号。以下「非常勤職員給与規程」という。）の定めるところによる。

（育児休業期間の満了）

第13条 学長は、育児休業期間が満了する場合には、非常勤職員に別に定める育児休業満了確認通知書を交付しなければならない。

（職務復帰及び教育訓練）

第14条 非常勤職員は、第7条第1項各号に該当することにより育児休業が終了した場合又は育児休業期間が満了したときには、原則として、休業直前の部署及び職務に復帰するものとする。

2 学長は、3か月以上の育児休業を取得した非常勤職員の職務復帰に当たっては、当該非常勤職員の申出に基づき、職場適応性及び職業能力の維持・回復を図ることを目的として、職務復帰前又は職務復帰後において教育訓練を実施するものとする。

（育児休業申出の撤回等）

第15条 育児休業の申し出をした非常勤職員は、育児休業開始予定日の前日までに、別に定める育児休業撤回申出書により学長に申し出ることにより、育児休業申出を撤回することができる。

2 学長は、前項の申し出があった場合には、非常勤職員に別に定める育児休業撤回確認通知書を交付しなければならない。

3 第1項の規定により育児休業の申出を撤回した非常勤職員は、第8条第1項の規定の適用については、当該申出に係る育児休業をしたものとみなす。ただし、次に掲げる特別な事情がある場合は、当該育児休業はされなかったものとみなす。

(1) 配偶者の死亡

(2) 配偶者が身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態のほか、再度の育児休業申出の時点から1か月間を超える期間継続して、通院、加療、入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態となったとき。

(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。

(4) 当該育児休業に係る子の負傷、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が必要とする状態となったとき。

- (5) 当該育児休業に係る子の保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。
- 4 育児休業の申し出がされた後、育児休業開始予定日とされた日の前日までに次の各号に掲げる事由が生じたときは、当該育児休業申出がされなかったものとみなす。
- (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非常勤職員と当該子が同居しないこととなったとき。
 - (4) 育児法第2条第1号に規定する子が、当該規定に該当しなくなったとき
 - (5) 非常勤職員が身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態のほか、育児休業申出に係る子が2歳に達するまでの間、通院、加療、入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態が確定したとき。
- 5 前項に該当することとなった非常勤職員は、遅滞なく、別に定める育児休業取得事由消滅届により学長に届け出なければならない。

(育児部分休業)

- 第16条 非常勤職員（パートタイム職員を除く。以下第17条から第20条においても同じ。）は、学長に申し出ることにより、その3歳に満たない子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しない制度（以下「育児部分休業」という。）の適用を受けることができる。
- 2 前項の1日の勤務時間の一部とは、非常勤職員が非常勤職員勤務時間規程により定められた正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日の勤務時間が5時間45分（非常勤勤務時間規程に定める保育時間の休暇を承認されている非常勤職員については、5時間45分から当該保育時間を除いた時間）を下回らない範囲内で、非常勤職員の託児の態様、通勤の状況から必要とされる時間について、30分を単位として行うものとする。

(育児部分休業の適用除外者)

- 第17条 学長と職員の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、過半数で組織する労働組合がないときは、職員の過半数を代表する者との間で締結された協定により、適用除外とされた次に掲げる非常勤職員は育児部分休業をすることができない。
- (1) 継続勤務時間が1年未満の非常勤職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の非常勤職員

(育児部分休業の申出)

- 第18条 育児部分休業を取得しようとする非常勤職員は、育児部分休業を開始しようとする日の1か月前の日までに別に定める育児部分休業申出書に証明書類を添付して、学長に申し出なければならない。
- 2 前項の申し出は、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)

- 第19条 育児部分休業を取得できる期間は、子が出生した日から満3歳に達する日（誕生日の前日）までの必要な期間とする。
- 2 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非常勤職員については、非常勤職員勤務時間規程に定める無給休暇（産前産後）の終了日の翌日から取得可能とする。

(育児部分休業期間の終了)

- 第20条 育児部分休業を取得している非常勤職員が、次の各号の一に該当することとなった場合は、育児部分休業はその事由が生じた日（第6号及び第7号については、その前日）をもって終了する。
- (1) 育児部分休業に係る子が死亡したとき。
 - (2) 育児部分休業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。
 - (3) 育児部分休業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くなっ

たとき。

- (4) 育介法第2条第1号に規定する子が、当該規定に該当しなくなったとき
 - (5) 非常勤職員が身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態となったときのほか、育児部分休業申出に係る子が3歳に達するまでの間、通院、加療、入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態となったとき。
 - (6) 育児部分休業をしている非常勤職員が無給休暇（産前産後）を取得するとき。
 - (7) 育児部分休業をしている非常勤職員が新たに育児休業、出生時育児休業又は介護休業を取得するとき。
 - (8) その他育児部分休業に係る子が3歳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。
- 2 前項に該当することとなった非常勤職員は、遅滞なく、別に定める養育状況変更届に必要な応じて、別に定める育児休業申出書に掲げる証明書類を添付して、学長に届け出なければならない。

（育児部分休業中の給与）

第21条 育児部分休業をしている時間については、その勤務しない1時間につき、非常勤職員給与規程に規定する勤務1時間あたりの給与額を減額する。

- 2 前項に規定するもののほか、育児部分休業中の非常勤職員の給与については、非常勤職員給与規程の定めるところによる。

（出生時育児休業の適用除外者）

第22条 期間の定めのある労働契約を締結する非常勤職員であって、休業申出の日において、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か月以内に退職することが明らかな非常勤職員は、出生時育児休業をすることができない。

- 2 学長と職員の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、過半数で組織する労働組合がないときは、職員の過半数を代表する者との間で締結された協定により、適用除外とされた次に掲げる非常勤職員は出生時育児休業をすることができない。
- (1) 休業申出の日から起算して8週間以内に労働契約期間が満了することが明らかな非常勤職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の非常勤職員

（出生時育児休業の申出）

第23条 出生時育児休業を取得しようとする非常勤職員は、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週間前の日までに別に定める出生時育児休業申出書に証明書類を添付して、学長に対し申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の非常勤職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き出生時育児休業を取得しようとする場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、別に定める出生時育児休業申出書によりあらかじめ学長に再度の申出を行うものとする。

- 2 前項の申出において、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には、学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。ただし、当該出生時育児休業申出があった日までに次の各号の一に該当する事由が生じた場合にあっては、当該出生時育児休業申出のあった日の翌日から起算して1週間を経過する日までに出生時育児休業開始予定日を指定するものとする。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと。
- (2) 配偶者が死亡したこと。
- (3) 配偶者が負傷又は疾病により、1週間を超える期間継続して、通院、加療、入院又は安静を必要とする状態となり、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

ったこと。

- (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こと。
- (5) 当該出生時育児休業に係る子の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話が必要とする状態になったこと。
- (6) 当該出生時育児休業に係る子の保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

3 学長は、第1項の申出があった場合には、出生時育児休業を申し出た非常勤職員に別に定める出生時育児休業取扱通知書を交付しなければならない。

(出生時育児休業期間)

第24条 出生時育児休業は原則として、子の誕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までの期間のうち、28日を限度として非常勤職員が申し出た期間とする。

2 出生時育児休業申出をした非常勤職員が出生時育児休業をすることができる期間は、出生時育児休業開始予定日とされた日又は前条第2項の規定による学長の指定があった場合にあっては当該学長の指定した日、第27条第1項の規定により出生時育児休業開始予定日に変更された場合にあっては、その変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日から出生時育児休業終了予定日とされた日、第28条第1項の規定により当該出生時育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の出生時育児休業終了予定日とされた日までとする。

(出生時育児休業期間の終了)

第25条 出生時育児休業を取得している非常勤職員が、次の各号の一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7号及び第8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) 出生時育児休業に係る子が死亡したとき。
- (2) 出生時育児休業に係る子が養子の場合で、離縁や養子縁組を取り消したとき。
- (3) 出生時育児休業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。
- (4) 育児法第2条第1号に規定する子が、当該規定に該当しなくなったとき。
- (5) 非常勤職員が身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態となったときのほか、出生時育児休業申出に係る子が子の誕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までの間、通院、加療、入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態となったとき。
- (6) 当該子に係る出生時育児休業をする日数が28日に達したとき。
- (7) 出生時育児休業をしている非常勤職員が産前産後休暇を取得するとき。
- (8) 出生時育児休業をしている非常勤職員が新たに育児休業、出生時育児休業又は介護休業を取得するとき。
- (9) その他出生時育児休業に係る子が子の誕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。

2 前項に該当することとなった非常勤職員は、遅滞なく、別に定める養育状況変更届を学長に届け出なければならない。

3 学長は、前項の届出があった場合には、非常勤職員に別に定める出生時育児休業終了確認通知書を交付しなければならない。

(出生時育児休業の申出回数)

第26条 出生時育児休業の申出は、一子につき2回までとする。ただし、第23条第1項後段に規定する出生時育児休業の申出の場合にあっては、この限りでない。

2 出生時育児休業を2回に分割して取得する場合は、初回の申出の際にまとめて申し出るものとする。

(出生時育児休業開始予定日の変更の申出等)

第27条 出生時育児休業の申出をした非常勤職員は、出生時育児休業開始予定日(第23条第2項の規定による指定があった場合には、当該指定日。以下同じ。)の前日までに次の各号の一に該当する事由が生じた場合には、別に定める出生時育児休業期間変更申出書に証明書類を添付して学長に申し出ることにより、当該出生時育児休業開始予定日を当該出生時育児休業1回につき1回まで、当該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) 配偶者が死亡したとき。

(3) 配偶者が負傷又は疾病により、1週間を超える期間継続して、通院、加療、入院又は安静を必要とする状態となり、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こと。

(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) 当該出生時育児休業に係る子の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話が必要とする状態になったとき。

(6) 当該出生時育児休業に係る子の保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

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、学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(1週間を経過する日が変更前の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 学長は、第1項の申出があった場合には、当該非常勤職員に別に定める出生時育児休業期間変更通知書を交付しなければならない。

(出生時育児休業終了予定日の変更)

第28条 出生時育児休業の申出をした非常勤職員は、出生時育児休業終了予定日の2週間前の日までに別に定める出生時育児休業期間変更申出書により学長に申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日を当該出生時育児休業1回につき1回まで、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 学長は、前項の申出があった場合は、当該非常勤職員に別に定める出生時育児休業期間変更通知書を交付しなければならない。

(出生時育児休業中の身分等)

第29条 出生時育児休業をしている非常勤職員は、非常勤職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

(出生時育児休業期間の給与)

第30条 出生時育児休業期間については、給与を支給しない。ただし、産後休暇を取得していない非常勤職員が、最初に取得した5日以内(就業規則第38条に規定する休日を除く。)の出生時育児休業期間については、給与を支給する。

2 第12条第1項ただし書の規定適用を受けた非常勤職員は、前項ただし書の規定の適用を受けない。

(出生時育児休業期間の満了)

第31条 学長は、出生時育児休業期間が満了する場合には、別に定める出生時育児休業満了確認通知書を交付しなければならない。

(職務復帰及び教育訓練)

第32条 非常勤職員は、第25条第1項各号に該当することにより出生時育児休業が終了した場合又は出生時育児休業期間が満了したときには、原則として、休業直前の部署及び職務に復帰するものとする。

(出生時育児休業申出の撤回等)

第33条 出生時育児休業の申出をした非常勤職員は、出生時育児休業開始予定日の前日までに、別に定める出生時育児休業撤回申出書により学長に申し出ることにより、出生時育児休業申出を撤回することができる。

- 2 学長は、前項の申出があった場合には、非常勤職員に別に定める出生時育児休業撤回確認通知書を交付しなければならない。
- 3 第1項の規定により出生時育児休業の申出を撤回した非常勤職員は、第26条第1項の規定の適用については、当該申出に係る出生時育児休業をしたものとみなす。この場合において、2回の出生時育児休業の申出をした非常勤職員のうち、出生時育児休業の申出を1回撤回した場合には、当該2回の出生時育児休業のうち、1回の出生時育児休業をしたものとみなす。
- 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の各号に掲げる事由が生じたときは、当該出生時育児休業申出がされなかったものとみなす。
 - (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非常勤職員と当該子が同居しないこととなったとき。
 - (4) 育児法第2条第1号に規定する子が、当該規定に該当しなくなったとき
 - (5) 非常勤職員が身体障害者福祉法第4条の身体障害者であること又はこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態のほか、出生時育児休業申出に係る子が子の誕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までの間、通院、加療、入院又は安静を必要とすることが見込まれる状態が確定したとき。
- 5 前項に該当することとなった非常勤職員は、遅滞なく、別に定める出生時育児休業取得事由消滅届により学長に届け出なければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第34条 非常勤職員は、育児休業等を理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

(雑則)

第35条 この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則 (平成17年規程第14号)

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則 (平成19年規程第25号)

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則 (平成20年規程第39号)

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成22年規程第49号)

この規程は、平成22年7月12日から施行する。

附 則 (平成23年規程第15号)

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成25年規程第12号）
この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成28年規程第74号）
この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成29年規程第33号）
この規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（平成29年規程第58号）
この規程は、平成29年10月1日から施行する。

附 則（令和4年規程第8号）
この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4年規程第79号）
（施行期日）

- 1 この規程は、令和4年9月26日から施行する。
（経過措置）
- 2 この規程の施行日前に開始した育児休業（産後休暇を取得していない非常勤職員が、子の誕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までに取得した最初の育児休業に限る。）は、出生時育児休業とみなす。
- 3 この規程の施行日前に育児休業申出を行い、施行日以後に開始する最初の育児休業（産後休暇を取得していない非常勤職員が、子の誕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までに取得する28日以内の育児休業に限る。以下この項において同じ。）において、当該申出を行った非常勤職員が当該育児休業のうち、出生時育児休業としての取得を希望する場合で、出生時育児休業としての取得を希望する日数について、学長が認めるときは、当該育児休業は出生時育児休業とみなす。
- 4 この規程の施行日前において、育児休業（子の誕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までに取得した最初の育児休業を除く。以下この項において同じ。）を1回取得した非常勤職員は、当該子に係る育児休業を1回したものとみなす。ただし、第5条第1項後段に該当する場合は、この限りではない。