

静岡県公立大学法人職員育児休業等に関する規程

平成19年4月1日 規程第10号

改正 平成22年6月30日 平成30年1月1日、令和3年4月1日

令和4年10月1日、令和8年4月1日

(目的)

第1条 この規程は、静岡県公立大学法人職員就業規則（平成19年規則第16号）第35条第3項の規定に基づき、静岡県公立大学法人（以下「法人」という。）に勤務する職員の育児休業及び育児部分休業（以下「育児休業等」という。以下同じ。）に関し必要な事項を定め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・介護休業法」という。）及びその他の法令の定めるところによる。

(育児休業)

第2条 3歳に満たない子（育児・介護休業法第2条第1項に規定する子をいう。第11条において同じ。）を養育する職員（日々雇用される職員を除く。）は、この規程の定めるところにより育児休業をすることができる。

(育児休業の適用除外者)

第3条 前条の規定にかかわらず、次に掲げる職員であって、育児・介護休業法第6条に定める協定により、育児休業をすることができない職員として定められたものは、育児休業をすることができない。

(1) 育児休業の申出があった日から起算して1年以内（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（以下「出生後8週間経過日」という。）までに育児休業を開始しようとする場合は、出生後8週間経過日から起算して6月以内）に雇用関係が終了することが明らかな職員

(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の職員

(育児休業の申出)

第4条 育児休業をすることを希望する職員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）の1月前（出生後8週間経過日までに育児休業を開始しようとする場合は、2週間前）までに、理事長が別に定める様式により理事長に申し出るものとする。

2 前項の申出（出生後8週間経過日の翌日まで（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出生後8週間経過日の翌日までとする。）の期間内に、職員（当該期間内に静岡県公立大学法人職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程第23条第1項第8号イの規定により産後休暇を取得した職員を除く。）が当該子を養育するためにした前項の規定による最初のものと2回目の育児休業の申出を除く。）は、特別の事情がない限り、一子（双子以上の場合も一子とみなす。）につき2回限りとする。

3 理事長は、育児休業の申出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、

当該育児休業を申し出た職員（以下「申出者」という。）に対して、証明書類の提出を求めることができる。

4 育児休業の申出があったときは、理事長はその内容を審査し、適当と認めるときは、速やかに申出者に対し、承認した旨を通知する。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後速やかに理事長に、別に定める様式により、届け出なければならない。

（育児休業の再度の申出ができる特別の事情）

第4条の2 第4条第2項で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

(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。

ア 死亡した場合

イ 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について新たな育児休業期間の始まりにより当該育児休業が終了した後、新たな育児休業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。

ア 前号ア又はイに掲げる場合

イ 職員による民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の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。）又は職員と当該子との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) 育児休業(この号の規定に該当したことにより当該育児休業に係る子について既にしたものを除く。)の終了後、3月以上の期間を経過したこと(当該育児休業をした職員が、当該育児休業の承認の申出の際育児休業により当該子を養育するための計画について別に定める計画書により理事長に申し出た場合に限る。)

(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、育児休業に係る子について児童福祉法第39条第1項に規定する保育所若しくは就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成18年法律第77号)第2条第6項に規定する認定こども園において保育を受けること又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等による保育を受けること(以下「保育の利用」という。)の申込みを行っているが、当面その保育の利用ができない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こと。

(育児休業の申出の撤回等)

第5条 申出者は、育児休業開始予定日の前日までに別に定める様式により理事長に申し出て、育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出は、されなかったものとみなす。この場合において、申出者は遅滞なく理事長にその旨を通知しなければならない。

(育児休業開始予定日の繰上げ)

第6条 職員は、育児休業の申出をした後、次の各号のいずれかに該当する場合には、育児休業開始予定日の前日までに、理事長に申し出て育児休業開始予定日の繰上げ変更を行うことができる。

- (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) 配偶者が傷病等により子を養育することが困難になったとき
- (4) 配偶者が子と同居しなくなったとき

- 2 第1項の規定による育児休業開始予定日の繰上げは、1回に限るものとする。

(育児休業終了予定日の繰下げ)

第7条 職員は、育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の1月前までに理事長に申し出るにより、育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。

- 2 前項の申出は、特別の事情がない限り1回に限るものとする。

(育児休業終了予定日の再度の繰下げができる特別の事情)

第7条の2 第7条第2項で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと。
- (2) 配偶者と別居したこと。
- (3) 育児休業に係る子について保育の利用の申込みを行っているが、当面その保育の利用ができないことその他の育児休業の期間の延長の請求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ったこと。

(育児休業の終了)

第8条 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に定める日とする。

- (1) 育児休業終了予定日が到来したとき（当該終了予定日）
- (2) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなったとき（当該事由が発生した日）
- (3) 育児休業に係る子が3歳に達したとき（子が3歳に達した日）
- (4) 申出者について産前産後休暇、介護休業又は新たな育児休業期間が始まったとき（産前産後休暇、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日）

- 2 前項第2号の事由が生じた場合には、申出者は遅滞なく理事長にその旨を通知しなければならない。

(職務復帰)

第9条 育児休業が終了したときは、当該育児休業に係る職員は、職務に復帰する。

(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、職務には従事しない。

2 育児休業をしている職員は、育児休業開始前に占めていた職を保有するものとする。

ただし、育児休業開始後に職の異動した場合は、その異動した職を保有するものとする。

(育児休業をした職員の職務復帰後における号給の調整)

第10条の2 育児休業をした職員が職務に復帰した場合において、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、同日後における最初の昇給日（静岡県公立大学法人職員の給与に関する細則第14条に規定する昇給日をいう。以下この項において同じ。）又はその次の昇給日に、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。

(育児部分休業)

第11条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、1日の勤務時間の全部又は一部について勤務しないこと（以下「育児部分休業」という。）ができる。

2 育児部分休業における勤務しない時間は、次の各号に掲げるいずれかの範囲内とする。

(1) 30分を単位とし、正規の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（静岡県公立大学法人職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（平成19年規程第8号。以下「勤務時間等規程」という。）第23条第1項第10号による特別休暇が承認されている職員については、2時間から当該特別休暇を減じた時間）を超えない範囲内

(2) 1年につき1時間（残時間数に1時間未満の端数がある場合は、当該残時間数の全て）を単位とし、77時間30分を超えない範囲内

(育児部分休業をすることができない職員)

第12条 前条の規定にかかわらず、第3条第2号の規定に該当する職員は、育児部分休業をすることができない。

(育児部分休業の申出)

第13条 育児部分休業をすることを希望する職員は、育児部分休業を開始しようとする日及び育児部分休業を終了しようとする日を明らかにして、原則として育児部分休業開始予定日の1週間前までに、理事長が別に定める様式により、理事長に申し出なければならない。

2 第4条第3項の規定は、育児部分休業に準用する。

3 育児部分休業の申出があったときは、理事長は、その内容を審査し、適当と認めるときは、速やかに申出者に対し、その旨を通知する。

(育児部分休業の終了)

第14条 第8条の規定は、育児部分休業について準用する。

(子育て部分休業)

第15条 次に掲げる子を養育する職員は、1日の勤務時間の全部又は一部について勤務しないこと（以下「子育て部分休業」という。）ができる。

- (1) 満6歳に達する日後の最初の4月1日から満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
 - (2) 障害者の日常生活および社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号)第4条第1項に規定する障害者又は第2項に規定する障害児である子で、満9歳に達する日後の最初の4月1日から満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にあるもの
- 2 子育て部分休業における勤務しない時間は、次の各号に掲げるいずれかの範囲内とする。
- (1) 30分を単位とし、正規の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（第11条による育児部分休業及び勤務時間等規程第23条第1項第10号による特別休暇が承認されている職員については、2時間から当該育児部分休業及び特別休暇を減じた時間）を超えない範囲内
 - (2) 1年につき1時間（残時間数に1時間未満の端数がある場合は、当該残時間数の全て）を単位とし、77時間30分を超えない範囲内
- 3 第12条の規定は、子育て部分休業について準用する。
- 4 子育て部分休業をすることを希望する職員は、子育て部分休業を開始しようとする日及び子育て部分休業を終了しようとする日を明らかにして、原則として子育て部分休業開始予定日の1週間前までに、理事長が別に定める様式により、理事長に申し出なければならない。
- 5 第4条第3項の規定は、子育て部分休業に準用する。
- 6 子育て部分休業の申出があったときは、理事長は、その内容を審査し、適当と認めるときは、速やかに申出者に対し、その旨を通知する。
- 7 第8条の規定は、子育て部分休業について準用する。
- （不利益取扱いの禁止）

第16条 職員は、育児休業等の申出をし、又は育児休業等をしたことを理由として、不利益な取扱いを受けない。

（給与等の取扱い）

第17条 育児休業等をしている期間に係る給与については、静岡県公立大学法人給与規程（平成19年規程第2号）その他当該職員の区分に応じて適用される給与に関する規程の定めるところによる。

- 2 静岡県公立大学法人職員退職手当規程（平成19年規程第3号。以下「退職手当規程」という。）第9条の4第1項及び第10条第4項の規定の適用については、育児休業をした期間は、同項に規定する現実に職務に従事することを要しない期間に該当するものとする。
- 3 育児休業をした期間（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る。）についての退職手当規程第10条第4項の規定の適用については、同項中「その月数の2分の1に相当する月数」とあるのは、「その月数の3分の1に相当する月数」

とする。

(雑則)

第18条 この規程に定めるもののほか、育児休業等について必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 第3条第1号に規定する「法人に引き続き雇用された期間」には、法人成立の日の前日に静岡県の職員であつて、地方独立行政法人法第59条第2項の規定により法人成立の日に法人の職員となったものについては、静岡県の職員として任用された期間を通算する。

3 公益法人等への静岡県職員の派遣等に関する条例第2条第1項の規定に基づき静岡県から派遣されて法人の業務に従事する職員については、第3条第1号中「法人に引き続き雇用された期間」とあるのは、「静岡県又は法人に引き続き雇用された期間」と、同条第3号中「雇用関係が終了する」とあるのは、「雇用関係が終了する（公益法人等への静岡県職員の派遣等に関する条例第2条第1項による派遣の期間が終了して静岡県に復帰するために法人の職員でなくなる場合を除く。）」と読み替えて適用する。

4 この規程の施行日の前日に現に静岡県職員の育児休業等に関する条例の適用を受け育児休業又は育児部分休業を承認されている職員は、この規程により育児休業又は育児部分休業の承認を受けたものとみなして、この規程を適用する。この場合において必要な事項は理事長が定める。

附 則

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和3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

この規程は、令和8年4月1日から施行する。