

公立大学法人青森公立大学職員の育児休業等に関する細則

平成21年4月1日

規程第49号

改正 平成29年 3月規程第 8号
令和 4年 9月規程第 13号

(趣旨等)

第1条 この細則は、公立大学法人青森公立大学職員の育児休業等に関する規程（平成21年規程第48号。以下「育児休業等規程」という。）第17条の規定に基づき、同規程の施行に関し必要な事項を定めるものとする。

2 この細則において「育児休業等」とは、育児休業等規程第1条第2項に規定する育児休業等をいう。

(育児休業をすることができない職員)

第2条 育児休業等規程第2条第1項の別に定める職員は、労使協定（公立大学法人青森公立大学職員就業規則（平成21年規程第36号。以下「就業規則」という。）第4条第1項に規定する労使協定をいう。以下同じ。）により、次に掲げる職員のうち育児休業をすることができないものとして定められた職員とする。

- (1) 就業規則第58条第3項の規定により再雇用された職員
- (2) 勤続1年未満の職員
- (3) 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
- (4) 1週間の所定勤務日数が2日以下の職員

(再度の育児休業をすることができる特別の事情)

第3条 育児休業等規程第2条第1項ただし書の別に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若しくは出産したことにより当該育児休業が効力を失い、又は第6条第2号に掲げる事由に該当したことにより当該育児休業が取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同号の規定による申出に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。
- (2) 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。
- (3) 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的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。

- (4) 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、当該育児休業をした職員の配偶者（当該子の親であるものに限る。）が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業等により養育したこと（当該職員が、当該育児休業の申出の際両親が当該方法により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により理事長に申し出た場合に限る。）。
- (5) 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こととなったこと。
- (6) 公立大学法人青森公立大学職員の介護休業等に関する規程（平成21年規程第50号）の規定による介護休業をしたことにより育児休業、介護休業等育児又は介護を行う労働者の福祉に関する法律第9条第2項第3号に該当するものとして育児休業が終了した場合において、当該介護休業の期間が終了する日までの間に、同規程第2条第1項各号に掲げる者が死亡するに至ったこと又は離婚、婚姻の取消し、離縁等により同号に掲げる者との親族関係が消滅するに至ったこと。

（育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情）

第4条 育児休業等規程第3条第2項の別に定める特別の事情は、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の期間の延長の請求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とする。

（育児休業の申出又は期間の延長の手続）

第5条 育児休業の申出は、理事長が定める書面により、育児休業を始めようとする日の1月（次に掲げる場合は、2週間）前までに行うものとする。

(1) 当該請求に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までに育児休業をしようとする場合

2 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、当該申出をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

3 前2項の規定は、育児休業の期間の延長の申出について準用する。

（育児休業の取消事由）

第6条 育児休業等規程第5条第2項の別に定める事由は、次に掲げる事由とする。

(1) 職員が育児休業により養育している子を当該職員以外の当該子の親が常態として養育することができることとなったとき。

(2) 育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を申し出たとき。

（育児休業をしている職員の期末手当等の支給）

第7条 公立大学法人青森公立大学職員給与規程（平成21年規程第67号。以下「給与規程」という。）第26条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間（休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間のうち、次に掲げる期間以外の期間を含む。）がある職員には、当該基準日に係る期末手当を支給する。

- (1) 育児休業等規程第2条の規定により育児休業をしていた期間
- (2) 公立大学法人青森公立大学職員の期末手当及び勤勉手当に関する細則（平成21年規程第79号。以下「期末勤勉手当細則」という。）第2条第3号及び第4号に掲げる職員として在職した期間
- (3) 期末勤勉手当細則第7条第2項第3号に掲げる期間

2 給与規程第26条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

（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8条 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及びその日後における最初の職員の昇給を行う日又はそのいずれかの日に、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。

（育児短時間勤務をすることができない職員）

第9条 育児休業等規程第9条第1項の別に定める職員は、労使協定により、次に掲げる職員のうち育児短時間勤務をすることができないものとして定められた職員とする。

- (1) 就業規則第58条第3項の規定により再雇用された職員
- (2) 勤続1年未満の職員
- (3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の職員

（育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しない場合に育児短時間勤務をすることができる特別の事情）

第10条 育児休業等規程第9条第1項ただし書の別に定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 育児短時間勤務をしている職員が産前の休業を始め若しくは出産したことにより当該育児短時間勤務が効力を失い、又は第14条第2号に掲げる事由に該当したことにより当該育児短時間勤務が取り消された後、当該産前の休業若しくは出産に係る子若しくは同号の規定による申出に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。
- (2) 育児短時間勤務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

該育児短時間勤務が効力を失った後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。

- (3) 育児短時間勤務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短時間勤務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短時間勤務が取り消された後、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。
- (4) 育児短時間勤務が、第14条第3号に掲げる事由に該当したことにより取り消されたこと。
- (5) 育児短時間勤務（この号の規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、当該育児短時間勤務をした職員の配偶者（当該子の親であるものに限る。）が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業等により養育したこと（当該職員が、当該育児短時間勤務の申出の際両親が当該方法により当該子を養育するための計画について育児休業等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その他の育児短時間勤務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短時間勤務に係る子について育児短時間勤務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。

（育児休業等規程第9条第1項第5号の別に定める勤務の形態）

第11条 育児休業等規程第9条第1項第5号の別に定める勤務の形態は、就業規則第25条第1項ただし書の規定の適用を受ける職員につき次に掲げる勤務の形態（勤務日が引き続き12日を超えず、かつ、1回の勤務が16時間を超えないものに限る。）とする。

- (1) 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務すること。
- (2) 4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務すること。

（育児短時間勤務の申出又は期間の延長の申出手続）

第12条 育児短時間勤務の申出又は期間の延長の申出は、理事長が定める書面により、育児短時間勤務を始めようとする日又はその期間の末日の翌日の1月前までに行うものとする。

2 第5条第2項の規定は、育児短時間勤務の申出及び期間の延長の申出について準用する。

（育児短時間勤務の取消事由）

第13条 育児休業等規程第11条において準用する同規程第5条第2項の別に定め

る事由は、次に掲げる事由とする。

- (1) 職員が育児短時間勤務により養育している子を、当該育児短時間勤務をすることにより養育している時間に、当該職員以外の当該子の親が養育することができることとなったとき。
- (2) 育児短時間勤務をしている職員が当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を申し出たとき。
- (3) 育児短時間勤務をしている職員が当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務を申し出たとき。

(育児休業等規程第15条の別に定めるやむを得ない事情)

第14条 育児休業等規程第15条の別に定めるやむを得ない事情は、過員を生ずることとする。

(育児短時間勤務の例による短時間勤務に係る職員への通知)

第15条 理事長は、育児休業等規程第15条の規定による短時間勤務をさせる場合又は当該短時間勤務が終了した場合には、職員に対し、書面によりその旨を通知しなければならない。

(育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い)

第16条 公立大学法人青森公立大学職員退職手当規程(平成21年規程第81号。以下「退職手当規程」という。)第14条第1項及び第16条第4項の規定の適用については、育児短時間勤務をした期間は、同規程第14条第1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みなす。

2 育児短時間勤務の期間中の退職手当規程の規定による退職手当の計算の基礎となる給料月額は、育児短時間勤務をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額とする。

(育児短時間勤務職員についての給与規程の特例)

第17条 育児短時間勤務職員についての給与規程の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる同規程の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

第5条第2項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、就業規則第44条第3項の規定に基づき定められたその者の勤務時間を就業規則第18条に規定する勤務時間で除して得た数(以下「算出率」という。)を乗じて得た額とする
第5条第4項	決定する	決定するものとし、その者の給料月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする

第17条第1項	支給する	支給する。ただし、就業規則第44条第2項に規定する育児短時間勤務制度の適用を受ける職員(以下「育児短時間勤務職員」という。)が、第1号に掲げる勤務で正規の勤務時間を超えてしたものうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあつては、同条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125)を乗じて得た額とする
第23条第4項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額
第23条第5項及び第26条第3項	給料の月額	給料の月額を算出率で除して得た額
第23条第6項	別に	育児短時間勤務職員の勤務時間を考慮して別に

(部分休業をすることができない職員)

第18条 育児休業等規程第16条第1項の別に定める職員は、次に掲げる職員とする。

- (1) 育児短時間勤務職員
- (2) 部分休業により養育しようとする子について、配偶者が育児休業、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その他の法律により育児休業をしている職員
- (3) 前号に掲げる職員のほか、職員が部分休業により養育しようとする時間において、養育しようとする子を当該職員以外の当該子の親が養育することができる場合における当該職員

(部分休業の承認)

第19条 部分休業の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。

2 労働基準法(昭和22年法律第49号)第67条の規定による育児時間を承認されている職員に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該育児時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

(部分休業をしている職員の給与の取扱い)

第20条 職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、給与規程第16条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給料の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除して得た額を減額した給与を支給する。

(部分休業の承認の取消事由)

第21条 第13条の規定は、部分休業について準用する。

(委任)

第22条 この細則の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この細則は、平成21年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この細則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において、青森地域広域事務組合に青森市の条例を準用する条例（平成3年青森地域広域事務組合条例第9号）において準用する青森市職員の育児休業等に関する条例（平成17年青森市条例第48号）の規定に基づき育児休業等をしている職員で、当該育児休業等の期間が施行日以後に及ぶものについては、当該育児休業等は、この細則の規定に基づくものとみなし、引き続きその効力を継続させる。

附 則（平成29年規程第8号）

(施行期日)

1 この細則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（令和4年規程第13号）

(施行期日)

1 この細則は、令和4年10月1日から施行する。