

(目的)

第1条 この育児休業等に関する規則（以下「規則」という。）は、国立大学法人室蘭工業大学職員就業規則（平成16年度室工大規則第10号。以下「職員就業規則」という。）第24条及び国立大学法人室蘭工業大学非常勤職員就業規則（平成16年度室工大規則第11号。以下「非常勤職員就業規則」という。）第16条の規定に基づき、国立大学法人室蘭工業大学（以下「本学」という。）に勤務する職員の育児休業等に関して、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 この規則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)

第3条 職員（次条に定める職員を除く。）は、当該職員の3歳に満たない子（育児・介護休業法第2条第1号に規定する子をいう。以下同じ。）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、既に育児休業をしたことがあるとき（育児休業の申出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の期間内に当該子の父親等である職員が育児休業を取得したときを除く。）は、第5条で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

2 育児休業をしようとする職員は、育児休業申出書により、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、育児休業を始めようとする日の1月前までに、学長に申し出るものとする。

3 学長は、前項の育児休業の申し出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申し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。

(育児休業をすることができない職員)

第4条 前条第1項の次条に定める職員とは、次に掲げる職員をいう。

(1) 職員就業規則第7条に規定する臨時的職員及び非常勤職員就業規則第3条に規定する非常勤職員（引き続き雇用された期間が1年以上であり、養育する子が1歳6月に到達する日までに雇用期間が満了することが明らかでない者を除く。）

(2) 本学と本学の職員の過半数を代表する者との書面による協定により育児休業の対象から除外することとされた職員

(再度の育児休業をすることができる特別の事情)

第5条 第3条第1項ただし書の特別の事情とは、次に掲げる事情をいう。

(1) 育児休業が産前の休業を始め又は出産したことにより終了した後、当該産前の休業若しくは出産に係る子が死亡し、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) 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、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。

(3) 育児休業の申出に係る子が負傷、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を必要とする状態になったこと。

(4) 育児休業の申出に係る子について、保育所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。

(育児休業の期間の延長)

第6条 育児休業をしている職員は、1月前までに学長に申し出ることにより、当該育児休業の期間の延長をすることができる。

2 育児休業の期間の延長は、次条で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 第3条第3項の規定は、育児休業の期間の延長の申し出について準用する。

(育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情)

第7条 前条第2項の特別の事情とは、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申し出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をいう。

(育児休業中の身分)

第8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、職務に従事しない。

(育児休業の終了)

第9条 育児休業は、次に掲げるいずれかの事由に該当した場合は、終了するものとする。

- (1) 育児休業に係る子が死亡した場合
- (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場合
- (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場合
- (4) 職員が負傷、疾病または精神若しくは身体の障害により自ら子を養育することが困難な状態となった場合
- (5) 育児休業をしている職員が産前の休暇又は産後の休暇が開始された場合
- (6) 育児休業をしている職員が新たに育児休業または介護休業を取得した場合
- (7) その他育児休業に係る子が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場合
- (8) 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したとき（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）、または養子縁組が成立しないまま児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたとき。（子が死亡した場合等の届出）

第10条 育児休業をしている職員は、次に掲げる場合には、遅滞なく、その旨を学長に届け出なければならない。

- (1) 育児休業に係る子が死亡した場合
- (2) 育児休業に係る子が職員の子でなくなった場合
- (3) 育児休業に係る子を養育しなくなった場合
- (4) 前条に規定する事由が生じた場合

2 前項の届出は、養育状況変更届により行うものとする。

3 第3条第3項の規定は、第1項の届出について準用する。

(職務復帰)

第11条 育児休業の期間が満了したとき、又は育児休業が終了したときは、当該育児休業に係る職員は、職務に復帰するものとする。

2 前項の場合、学長は、原則として育児休業開始前の職場に復帰させるものとする。ただし、心身の条件その他を考慮し、他の職務に就かせることがある。

(育児短時間勤務の申出)

第12条 職員は、当該職員が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、当該子がその始期に達するまで、職員としての身分を保有したまま、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、第14条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) 1週（日曜日から土曜日までの7日をいう。以下同じ。）のうち5日間において、1日につき3時間55分勤務すること。
- (2) 1週のうち5日間において、1日につき4時間55分勤務すること。
- (3) 1週のうち5日間において、1日につき5時間45分勤務すること。
- (4) 1週のうち3日間において、1日につき7時間45分勤務すること。
- (5) 1週のうち3日間において、2日については1日につき7時間45分、1日については1日につき3時間55分勤務すること。

2 育児短時間勤務をしようとする職員は、育児短時間勤務をしようとする期間（1年以上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、育児短時間勤務を始めようとする日の1か月前までに、学長に申し出るものとする。

3 第3条第3項の規定は、育児短時間勤務の申出について準用する。

4 育児短時間勤務をする職員の一の年（1月1日から12月31日までの一暦年）における年次休暇の付与日数は、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に掲げる日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）とする。

(1) 斉一型短時間勤務職員（育児短時間勤務職員のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一であるものをいう。以下同じ。） 20日に斉一型短時間勤務職員の1週間の勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数

(2) 不斉一型短時間勤務職員（育児短時間勤務職員のうち、1週間ごとの勤務日の日数及び勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でないものをいう。以下同じ。） 155時間に、育児短時間勤務職員の1週間当たりの勤務時間を38時間45分で除して得た数を乗じて得た時間数を、7時間45分を1日として日に換算して得た日数

5 育児短時間勤務職員及び育児短時間勤務を終了した職員の年次休暇の付与日数は、次の算式により得た日数（1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）とする。

勤務形態変更の前日における年次休暇の残日数×勤務形態変更後における1週間の勤務日数又は1週間当たりの勤務時間数÷勤務形態変更前における1週間の勤務日数又は1週間当たりの勤務時間数

（育児短時間勤務をすることができない職員）

第13条 第4条の規定は、育児短時間勤務をすることができない職員について準用する。

（再度の育児短時間勤務をすることができる特別の事情）

第14条 第5条の規定は、再度の育児短時間勤務をすることができる特別の事情について準用する。

（育児短時間勤務の期間の延長）

第15条 育児短時間勤務をしている職員は、当該育児短時間勤務の期間の延長を申し出ることができる。

2 第12条第2項及び第3項の規定は、育児短時間勤務の期間の延長について準用する。

（育児短時間勤務の終了等）

第16条 第9条及び第10条の規定は、育児短時間勤務について準用する。

（育児時間の措置）

第17条 職員（次条に定める職員を除く。）は、当該職員がその小学校の始期に達するまでの子を養育するため、所定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（国立大学法人室蘭工業大学職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成16年度室工大規則第13号。）別表第4の8の項及び非常勤職員就業規則別表第6の3の項に定める保育時間を承認されている職員については、2時間から当該保育時間を減じた時間）を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として勤務しないこと（以下「育児時間」という。）ができる。

2 第3条第2項、第3項の規定は、育児時間について準用する。

（育児時間をするすることができない職員）

第18条 前条第1項の次条に定める職員とは、本学と本学の職員の過半数を代表する者との書面による協定により育児時間の対象から除外することとされた職員をいう。

（育児時間の終了等）

第19条 第9条及び第10条の規定は、育児時間について準用する。

（育児休業等の給与の取扱い）

第20条 育児休業、育児短時間勤務及び育児時間に係る給与の取扱いについては、国立大学法人室蘭工業大学職員の給与等に関する規則（平成16年度室工大規則第14号）、国立大学法人室蘭工業大学年俸制適用職員の給与等に関する規則（平成26年度室工大規則第19号）及び非常勤職員就業規則による。

（不利益取扱いの禁止）

第21条 職員は、育児休業、育児短時間勤務及び育児時間を理由として、不利益な取扱いを受けない。

（実施に関し必要な事項）

第22条 この規則の実施に関し必要な事項は、学長が定める。

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

(施行日前の育児休業の承認の取扱い)

第2条 施行日の前日までに、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）第3条の規定に基づき、育児休業の承認を受けている職員については、第3条の申し出があったものとみなす。

附 則（平成16年度室工大規則第166号）

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成20年度室工大規則第71号）

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則（平成22年度室工大規則第5号）

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成22年度室工大規則第30号）

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成28年度室工大規則第106号）

この規則は、平成29年1月1日から施行する。