

独立行政法人大学評価・学位授与機構職員の育児休業等に関する規則

平成16年4月1日

規則第58号

最終改正 平成23年3月8日

(目的)

第1条 この規則は、独立行政法人大学評価・学位授与機構職員就業規則（平成16年規則第38号）第40条第2項の規定に基づき、職員の育児休業等に関し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 育児休業等につき、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）その他の関係法令及び諸規則の定めるところによる。

(育児休業)

第3条 職員は、機構長に申し出ることにより、当該職員の3歳に満たない子（養子を含む。また、双子以上の場合同一の子とみなす。以下同じ。）を養育するため、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（当該子の出生の日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に、職員（当該期間内に産後休暇により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてした最初の育児休業（当該期間内に育児休業期間が終了しているものに限る。）を除く。）をしたことがある場合は、再度の育児休業をすることができない。

2 前項ただし書の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合は、再度の育児休業をすることができる。

- 一 育児休業が産前産後休暇又は新たな育児休業が始まったことにより終了した後、当該産前産後休暇又は新たな育児休業が終了する日までに、当該産前産後休暇又は新たな育児休業に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなった場合
- 二 育児休業が独立行政法人大学評価・学位授与機構職員の介護休業等に関する規則（平成16年規則第59号）に基づく介護休業の開始により終了した後、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場合又は離婚、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場合
- 三 配偶者の死亡、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業に係る子を養育することが困難な状態になったこと、又は婚姻の解消その他の事情により配偶者は育児休業に係る子と別居することとなった場合
- 四 当該育児休業に係る子が負傷、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を必要とする状態になった場合
- 五 当該育児休業に係る子について、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場合

(育児休業をすることができない職員)

第4条 前条の規定にかかわらず、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

締結された育児休業等に関する協定（以下「育児休業等協定」という。）により育児休業の対象者から除外することとされた職員は育児休業をすることができない。

（育児休業の期間）

第5条 育児休業の期間は、原則として、子が3歳に達するまでを限度として育児休業申出書に記載された期間とする。

（育児休業の申出の手続）

第6条 育児休業の申出は、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、原則として当該育児休業開始予定日の前日から起算して1月前の日までに、育児休業申出書により行うものとする。

- 2 前条の規定にかかわらず、育児休業の申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業の申出があった日の翌日から起算して1月を経過する日前の日であるときは、当該育児休業開始予定日とされた日から当該1月を経過する日（当該育児休業の申出があった日までに、次条第1項各号に掲げる事由が生じた場合にあっては、当該育児休業の申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日）までの間のいずれかの日を機構長が育児休業開始予定日として指定することができる。
- 3 機構長は、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。

（育児休業開始予定日の変更）

第7条 育児休業の申出をした職員が、次の各号の一に該当する場合は、育児休業開始予定日の前日までに機構長に申し出ることにより、育児休業開始予定日を育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

- 一 出産予定日前に育児休業に係る子が出生したとき。
 - 二 配偶者が死亡したとき。
 - 三 傷病等により配偶者が育児休業に係る子を養育できなくなったとき。
 - 四 配偶者が育児休業に係る子と同居しなくなったとき。
 - 五 当該育児休業に係る子が負傷、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を必要とする状態になったとき。
 - 六 当該育児休業に係る子について、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るとき。
- 2 機構長は、前項の規定による職員からの申出があった場合において、当該申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日前の日であるときは、当該申出に係る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（その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日（前条第2項の規定による機構長の指定があった場合にあっては、当該機構長の指定した日。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日）までの間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 第1項による育児休業開始予定日の変更は、1回に限るものとする。
- 4 第1項の育児休業開始予定日の変更は、育児休業期間変更申出書により行うものとする。
- 5 前条第3項の規定は、育児休業開始予定日の変更について準用する。

(育児休業終了予定日の変更)

- 第8条 育児休業の申出をした職員が、育児休業終了予定日の1月前の日までに機構長に申し出ることにより、育児休業終了予定日を当初の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。
- 2 前項による育児休業終了予定日の変更は、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終了予定日の変更の申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終了予定日の再度の変更をしなければその養育に著しい支障が生じる場合を除き、1回に限るものとする。
 - 3 第1項の育児休業終了予定日の変更は、育児休業期間変更申出書により行うものとする。
 - 4 第6条第3項の規定は、育児休業終了予定日の変更について準用する。

(育児休業期間の終了)

- 第9条 育児休業の期間は、育児休業終了予定日が到来したとき終了する。ただし、育児休業終了予定日が到来する前に、次の各号の一に該当することとなった場合には、当該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つては、その前日）をもって終了する
- 一 育児休業に係る子が死亡したとき。
 - 二 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。
 - 三 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育児休業をしている職員が当該子と同居しないこととなったとき。
 - 四 育児休業をしている職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、育児休業の期間中、相当期間にわたり当該育児休業に係る子を養育することが、困難な状態となったとき。
 - 五 当該育児休業に係る子が3歳に達したとき。
 - 六 育児休業をしている職員が、産前産後休暇となったとき。
 - 七 育児休業をしている職員が、新たに育児休業又は介護休業を取得したとき。
- 2 前項第1号から第4号に該当することとなった職員は、遅滞なく、養育状況変更届を、機構長に届け出なければならない。
 - 3 第6条第3項の規定は、育児休業の終了について準用する。

(育児休業の申出の撤回等)

- 第10条 育児休業の申出をした職員は、育児休業開始予定日の前日までに育児休業撤回申出書を機構長に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。
- 2 機構長は、前項の申出があった場合は、職員に育児休業撤回確認通知書を交付しな

ればならない。

- 3 第1項により育児休業の申出を撤回した場合、次に掲げる特別な事情がある場合を除き、再度の育児休業の申出はできないものとする。
 - 一 配偶者の死亡
 - 二 配偶者が負傷、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困難になったこと。
 - 三 配偶者が育児休業に係る子と同居しなくなったこと。
 - 四 当該育児休業に係る子が負傷、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を必要とする状態になったこと。
 - 五 当該育児休業に係る子について、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。
- 4 育児休業の申出がされた後、育児休業開始予定日とされた日の前日までに、前条第1項第1号から第3号までに該当することになったことにより当該育児休業の申出に係る子を養育しないこととなったときは、育児休業の申出はなかったものとする。
- 5 前項に該当することとなった職員は、遅滞なく、養育状況変更届を、機構長に届け出なければならない。
- 6 第6条第3項の規定は、第4項について準用する。

(育児休業の効果)

- 第11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。
- 2 育児休業をしている期間の給与は、支給しない。
- 3 前項のほか、育児休業をしている期間の給与の支給については、独立行政法人大学評価・学位授与機構職員給与の支払いに関する細則（平成16年細則第10号）第3条及び独立行政法人大学評価・学位授与機構職員育児休業等給与支給細則（平成16年細則第30号）の規定による。

(職務復帰)

- 第12条 育児休業の期間が終了したとき又は育児休業が終了したとき（第9条第1項第7号に規定する事由に該当したことにより終了した場合を除く。）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。

(育児短時間勤務)

- 第13条 職員は、機構長に申し出ることにより、当該職員の小学校就学始期に達するまでの子を養育するため次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態により勤務すること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。
 - 一 独立行政法人大学評価・学位授与機構職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成16年規則第44号。以下「勤務時間等規則」という。）第14条第1項第1号及び第2号に規定する休日（以下「週休日」という。）以外の日において1日につき3時間55分勤務する勤務の形態（週19時間35分勤務）
 - 二 週休日以外の日において1日につき4時間55分勤務する勤務の形態（週24時間

35分勤務)

三 月曜日から金曜日までの5日間のうち2日を週休日として追加し、週休日以外の3日において1日につき7時間45分勤務する勤務の形態(週23時間15分勤務)

四 月曜日から金曜日までの5日間のうち2日を週休日として追加し、週休日以外の日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については3時間55分勤務する勤務の形態(週19時間25分勤務)

(育児短時間勤務をすることができない職員)

第14条 前条の規定にかかわらず、育児休業等協定により育児短時間勤務の対象者から除外することとされた職員は育児短時間勤務をすることができない。

(育児短時間勤務の申出の手続等)

第15条 育児短時間勤務の申出は、原則として育児短時間勤務を始めようとする日の前日から起算して1月前の日までに、育児短時間勤務をしようとする期間(1回につき、1月以上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記した育児短時間勤務申出書により行うものとする。

2 育児短時間勤務の期間は、原則として、子が小学校就学始期に達するまでを限度として育児短時間勤務申出書に記載された期間とする。

3 第6条第2項及び第3項の規定は、育児短時間勤務の申出について準用する。この場合において、第6条第2項中「前条」とあるのは「第15条第2項」と読み替えるものとする。

4 第7条から第10条までの規定(第10条第3項を除く。)は、育児短時間勤務について準用する。この場合において、第9条第1項第5号中「3歳」とあるのは「小学校就学始期」と読み替えるものとする。

(育児短時間勤務の効果)

第16条 育児短時間勤務をしている職員の独立行政法人大学評価・学位授与機構職員給与規則(平成16年規則第42号。以下「職員給与規則」という。)に規定する本給、初任給調整手当、管理職手当及び都市手当は、その者の受ける級号給等に応じた額に、第13条により申し出た週当たりの勤務時間を38.75で除して得た数を乗じて得た額とし、その額に50銭未満の端数を生じたときは、これを切り捨て、50銭以上1円未満の端数を生じたときは、これを1円に切り上げるものとする。

2 前項のほか、育児短時間勤務をしている期間の給与の支給については、独立行政法人大学評価・学位授与機構職員の給与の支払いに関する細則(平成16年細則第10号)第3条の規定による。

(育児時間)

第17条 職員は、機構長に申し出ることにより、当該職員の小学校就学始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと(以下「育児時間」という。)ができる。

(育児時間を取得することができない職員)

第18条 前条の規定にかかわらず、育児時間により養育しようとする子について、育児短時間勤務をしている職員は育児時間を取得することができない。

(育児時間の申出の手続等)

第19条 育児時間の申出は、正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて2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分を単位として行うものとする。

2 育児時間の申出は、原則として育児時間を取得しようとする日の前日から起算して1週間前の日までに、育児時間申出書により行うものとする。

3 前項の規定にかかわらず、育児時間の申出に係る育児時間を取得しようとする日が当該育児時間の申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日以前の日であるときは、当該育児時間を取得しようとする日とされた日から当該1週間を経過する日までの間のいずれかの日を機構長が育児時間の開始日として指定することができる。

4 第6条第3項及び第9条の規定は、育児時間について準用する。この場合において、第9条第1項第5号中「3歳」とあるのは「小学校就学始期」と読み替えるものとする。

(育児時間の効果)

第20条 育児時間については、その勤務しない1時間につき、職員給与規則第8条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。

(通知書の交付)

第21条 育児休業、育児短時間勤務、又は育児時間に関する申出書が提出されたときは、機構長はすみやかに当該申出書を提出した者に対し、育児休業通知書、育児短時間勤務通知書又は育児時間通知書を交付しなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第22条 職員は、育児休業等を理由として、不利益な取扱いを受けない。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成16年4月1日から施行する。

(職員給与規則附則第7項の規定により給与が減ぜられて支給される育児短時間勤務職員に関する読替え)

2 育児短時間勤務職員に対する職員給与規則附則第7項第1号、第3号及び第4号の規定の適用については、同項第1号中「号給の本給月額」とあるのは「号給の本給月額に勤務時間等規則第3条第3項の規定により定められたその者の1週間当たりの勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数(以下この項において「算出率」という。)を乗じて得た額」と、「同項の」とあるのは「第20条第2項の」と、「当該最低の号給の本給月額」とあるのは「当該額」と、「を減じた額」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた額」と、同項第3号及び第4号中「本給月額及び」とあるのは「本給月額を算出率で除して得た額及び」と、「管理職加算額」とあるのは「管理職加

算額を算出率で除して得た額」と、「本給月額減額基礎額及び」とあるのは「本給月額減額基礎額を算出率で除して得た額及び」と、「本給月額減額基礎額に同項」とあるのは「本給月額減額基礎額を算出率で除して得た額に同項」とする。

- 3 職員給与規則附則第7項の規定により給与が減ぜられて支給される職員に対する第20の規定の適用については、同項中「第20条」とあるのは、「附則第9項」とする。

附 則（平成17年4月1日）

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成19年3月23日）

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成20年3月3日）

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則（平成21年3月9日）

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6月30日）

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成23年3月8日）

この規則は、平成23年4月1日から施行する。