

公立大学法人滋賀県立大学職員育児休業等規程

平成 18 年 4 月 1 日

公立大学法人滋賀県立大学規程第 36 号

(目的)

- 第 1 条 この規程は、公立大学法人滋賀県立大学就業規則（以下「職員就業規則」という。）第 4 条、公立大学法人滋賀県立大学契約職員就業規則（以下「契約職員就業規則」という。）第 5 条、公立大学法人滋賀県立大学無期転換契約職員就業規則（以下「無期転換契約職員就業規則」という。）第 6 条、公立大学法人滋賀県立大学特任職員就業規則（以下「特任職員就業規則」という。）第 4 条および公立大学法人滋賀県立大学高等専門学校開校準備特定有期職員就業規則（以下「開校準備職員就業規則」という。）第 4 条の規定に基づき、公立大学法人滋賀県立大学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。
- 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）およびその他の関係法令および諸規程の定めるところによる。

(育児休業)

- 第 2 条 この規程において「育児休業」とは、職員が 3 歳に満たない実子または養子、特別養子縁組の監護期間中の者、実親の同意が得られないため養子縁組ができない養親里親である職員に委託されている児童（以下「子」という。）を養育するためにする休業をいう。ただし、契約職員、無期転換契約職員および特任職員（以下「契約職員等」という。）については、当該職員が 1 歳 6 ヶ月に満たない子を養育するためにする休業をいう。

(出生時育児休業)

- 第 2 条の 2 この規程において「出生時育児休業」とは、子の出生の日から 57 日間に、職員（当該期間内に労働基準法第 65 条第 2 項の規定により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてする育児休業のうち最初のものおよび 2 回目のものをいう。

(育児休業の適用除外者)

- 第 3 条 次の各号の一に該当する職員は育児休業をすることができない。
- (1) 期間を定めて雇用される職員（下記に該当する者は除く。）
- ア 公立大学法人滋賀県立大学教員の任期に関する規程に基づき任期を定めて採用される職員（以下「任期付職員」という。）
- イ その養育する子が 1 歳 6 ヶ月に達する日（以下「1 歳 6 ヶ月到達日」という。）（第 4 条第 5 項の規定に該当する場合にあっては、当該子が 2 歳に達する日）までにその労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がされないことが明らかでない職員
- ウ 開校準備職員就業規則の規定に基づき採用される職員
- (2) 理事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職員
- ア 期間を定めて雇用された職員（任期付職員を除く。）のうち、育児休業の申出があった日の翌日から起算して 1 年（1 歳を超える育児休業の申出にあっては 6 月）以内に雇用期間が終了することが明らかな職員
- (3) 職員就業規則第 3 条の 5 各項の規定により異動期間（同規則第 1 項に規定する異動期間をいう。）（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員

(出生時育児休業の適用除外者)

第3条の2 次の各号の一に該当する職員は出生時育児休業をすることができない。

(1) 期間を定めて雇用される職員（下記に該当する者は除く。）

ア 任期付教員

イ 子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して57日間の末日から6月を経過する日までにその労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がされないことが明らかでない職員

(2) 職員就業規則第31条の5各項の規定により異動期間（同規則第1項に規定する異動期間をいう。）（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員

（育児休業の申出）

第4条 育児休業をしようとする職員は、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。）および末日（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1月前の日（1歳を超える育児休業の場合は2週間前）までに育児休業申出書（別記様式第1号）により申し出なければならない。

2 申出の時点において当該育児休業に係る子が出生していない場合にあっては、当該子の出生後2週間以内に子の出生を証明する書類を届け出なければならない。

3 第1項の申出において、育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業の申出があった日の翌日から起算して1月を経過する日より前の日である場合には、理事長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。

4 前項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する事由が生じた場合で、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週間を経過する日より前の日である場合には、理事長は当該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。

(1) 出産予定日前に子が出生したこと。

(2) 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

(3) 配偶者が負傷または疾病によ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) 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病または身体上も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。

(6) 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。

5 契約職員等については、子の1歳6ヶ月到達日において職員本人またはその配偶者が育児休業期間中であり、次のいずれかの事情がある場合に限り、子の1歳6ヶ月到達日の翌日から2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳6ヶ月到達日の翌日に限るものとする。ただし、子が2歳に達するまでの育児休業を原則の開始日から配偶者がする場合には、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1) 申出に係る子について、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、当該子が1歳6ヶ月に達する日後の期間について、当面の実施が行われない場合

(2) 職員の配偶者であって、当該子が1歳6ヶ月に達する日以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

6 前項の申出は、子の1歳6ヶ月到達日の翌日の2週間前までに育児休業申出書を提出することにより申し出なければならない。

7 第3項および第4項の規定により、理事長が育児休業開始予定日を指定した場合には、理事長は、育児休業開始予定日とされた日（その日が申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、育児休業開始予定日として指定する日を記載した書面を交付する。

(出生時育児休業の申出)

第4条の2 出生時育児休業をしようとする職員は、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。)および末日(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週間前の日までに育児休業申出書(別記様式第1号)により申し出なければならない。

なお、当該出生時育児休業中の契約職員等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希望する場合には、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、育児休業申出書(別記様式第1号)により再度の申出を行うものとする。

- 2 申出の時点において当該出生時育児休業に係る子が出生していない場合にあつては、当該子の出生後2週間以内に子の出生を証明する書類を届け出なければならない。
- 3 第1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つ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、理事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。
- 4 前項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する事由が生じた場合で、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場合には、理事長は当該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。
 - (1) 出産予定日前に子が出生したこと。
 - (2) 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
 - (3) 配偶者が負傷または疾病によ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) 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病または身体上も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。
 - (6) 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。
- 5 第3項および第4項の規定により、理事長が出生時育児休業開始予定日を指定した場合には、理事長は、出生時育児休業開始予定日とされた日(その日が申出があつた日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあつては、当該3日を経過する日)までに、出生時育児休業開始予定日として指定する日を記載した書面を交付する。

(育児休業期間)

第5条 育児休業を取得できる期間は、原則として育児休業申出に係る子が満3歳に達する日(契約職員等については満1歳6ヶ月に達する日。ただし、前条第5項に規定する育児休業を取得する場合は満2歳に達する日)までの間であつて、育児休業申出書に記載した連続する一定の期間とする。

- 2 育児休業申出に係る子を出産した職員についての育児休業開始予定日は、公立大学法人滋賀県立大学に勤務する職員の勤務時間、休暇等に関する規程(以下「職員勤務時間規程」という。)第18条第1項、契約職員就業規則第48条第4項、無期転換契約職員就業規則第59条第2項、特任職員就業規則第44条または開校準備職員就業規則第38条に規定する産後休暇の終了日の翌日以降とする。

(契約職員の育児休業期間の特例)

第5条の2 第2条の規定に関わらず契約職員等(第3条の規定により育児休業をすることができないとされた契約職員等を除く。以下この条において同じ。)の配偶者が、申出に係る子が1歳6ヶ月に達する以前のいずれかの日において当該子について育児休業をしている場合、当該契約職員は当該子が1歳8ヶ月に達するまで育児休業をすることができる。ただし、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、当該育児休業に係る子の1歳6ヶ月到達日の

翌日後である場合または契約職員等の育児休業の申出に係る育児休業開始予定日が、当該契約職員の配偶者の当該子に係る育児休業の初日前である場合には、育児休業をすることができない。

- 2 前項の規定により育児休業のできる期間は、育児休業の申出に係る子の出生日以後の産前産後休業期間および育児休業期間との合計が1年6ヶ月に達するまでとする。

(出生時育児休業期間)

第5条の3

出生時育児休業を取得できる期間は、原則として子の出生後57日間までの日であって、育児休業申出書に記載した連続する一定の期間とする。

(育児休業期間の終了)

第6条 育児休業をしている職員が、次の各号の一に該当することとなった場合には、育児休業はその事由が生じた日(第7号から第10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) 育児休業終了予定日が到来したとき。
 - (2) 育児休業申出に係る子が3歳に達したとき(契約職員等については満1歳6ヶ月に達したとき。ただし、第4条第5項に規定する育児休業を取得する場合は満2歳に達したとき)。
 - (3) 育児休業申出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。
 - (4) 育児休業申出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。
 - (5) 負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により育児休業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。
 - (6) 育児休業申出に係る子が死亡したとき。
 - (7) 育児休業をしている職員が新たに職員勤務時間規程第18条第1項、契約職員就業規則第48条第4項、無期転換契約職員就業規則第59条第2項、特任職員就業規則第44条または開校準備職員就業規則第38条に規定する産前休暇および産後休暇を取得したとき。
 - (8) 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取得したとき。
 - (9) 育児休業をしている職員が公立大学法人滋賀県立大学職員介護休業等規程(以下「介護休業等規程」という。)に規定する介護休業を取得したとき。
 - (10) 育児休業をしている職員が新たに出生時育児休業を取得したとき。
 - (11) その他育児休業申出に係る子が3歳に達する日(契約職員等については満1歳6ヶ月に達したとき。ただし、第4条第5項に規定する育児休業を取得する場合は満2歳に達したとき。)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。
 - (12) 育児休業をしている職員が退職もしくは停職の処分を受けたとき。
- 2 前項第3項から第11項に該当することとなった職員は、遅滞なくその旨を養育状況等変更届(別記様式第2号)により理事長に届け出なければならない。

(出生時育児休業期間の終了)

第6条の2

出生時育児休業期間の終了については子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から57日間を経過したときに加え、前条第1項第3号から第10号および第12号の規定について準用する。

- 2 前項の規定(第12号を除く。)に該当することとなった職員は、遅滞なくその旨を養育状況等変更届(別記様式第2号)により理事長に届け出なければならない。

(育児休業の申出回数)

第7条 育児休業の申出は、一子につき二回までとする。また、双子以上の場合もこれを一子と

みなす。

2 前項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、再度の申出ができるものとする。

- (1) 育児休業の承認が、産前の休業を始めもしくは出産したことにより効力を失い、または第6条第1項第8号に規定する事由に該当したことにより取り消された後、当該産前の休業もしくは出産に係る子または同条に規定する承認に係る子が死亡し、または養子縁組等により職員と別居することになったこと。
- (2) 育児休業をしている職員が介護休業等規程に規定する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の死亡等により当該職員との親族関係が消滅したとき。
- (3) 育児休業の申出に係る子の親である配偶者（以下この項において「配偶者」という。）が死亡したとき。
- (4) 配偶者が負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により育児休業の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。
- (5) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しないこととなったとき。
- (6) 育児休業が休職または停職の処分を受けたことにより終了した後、当該休職または停職の処分が終了したとき。
- (7) 育児休業をしている職員が当該職員の負傷、疾病または身体上も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とき。
- (8) 配偶者が負傷また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。
- (9) 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病または身体上も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とき。
- (10) 育児休業の申出に係る子について、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。

（出生時育児休業の申出回数）

第7条の2 出生時育児休業の申出は、一子につき2回までとする。また、双子以上の場合もこれを一子とみなす。

（育児休業開始予定日の変更）

第8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次の各号の一に該当する事由が生じた場合には育児休業申出書の変更届を理事長に提出することにより、育児休業開始予定日を1回に限り、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) 配偶者が負傷または疾病により、育児休業の申出にかかわる子を養育することが困難になったとき。
- (4) 配偶者が育児休業の申出にかかわる子と同居しなくなったとき。
- (5) 育児休業の申出に係る子が負傷、疾病または身体上も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とき。
- (6) 育児休業の申出に係る子について、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、理事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（その日が当該申

出にかかわる変更前の育児休業開始予定日とされていた日（第4条第4項により理事長が育児休業開始予定日を指定した場合にあっては、その指定された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 前項の規定により理事長が育児休業開始予定日を指定した場合は、理事長は、変更後の育児休業開始予定日とされた日（その日に変更申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、育児休業開始予定日として指定する日を記載した書面を交付する。

（出生時育児休業開始予定日の変更）

第8条の2 出生時育児休業開始予定日の変更については、1週間前までに育児休業申出書の変更届を理事長に提出することにより出生時育児休業開始予定日を休業1回につき1回、繰り上げ変更を行うことができるものとする。

なお前条第1項各号に該当する場合は、前日までに育児休業申出書の変更届を理事長に提出することにより出生時育児休業開始予定日を休業1回につき1回、繰り上げ変更を行うことができる。

- 2 出生時育児休業開始予定日の変更については、前条第2項および第3項の規程を準用する。

（育児休業終了予定日の変更）

第9条 育児休業の申出をした職員は、育児休業終了予定日の1月前の日（1歳を超える育児休業の場合は2週間前）までに育児休業申出書の変更届により理事長に申し出ることにより、育児休業終了予定日を1回に限り、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 前項の規定にかかわらず、配偶者が負傷または疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、当該育児休業に係る子について、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るときは、再度の変更の申出ができるものとする。

（出生時育児休業終了予定日の変更）

第9条の2 出生時育児休業終了予定日の変更については、2週間前までに育児休業申出書の変更届により理事長に申し出ることにより出生時育児休業終了予定日を休業1回につき1回、繰り下げ変更を行うことができる。

（育児休業申出の撤回等）

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、書面により理事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。

なお、育児休業申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。

- 2 前項の規定により育児休業申出を撤回した職員は、当該育児休業申出に係る子については、次に掲げる特別な事情がある場合を除き、再度の育児休業申出をすることができない。

（1）配偶者の死亡

（2）配偶者が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により育児休業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。

（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）育児休業の申出に係る子が負傷、疾病または身体上も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。

（5）育児休業の申出に係る子について、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 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、次に掲げる事由が生じたときは、当該育児休業申出は、なされなかったとみなす。

(1) 育児休業申出に係る子の死亡

(2) 育児休業申出に係る子が養子である場合で、離縁また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職員と当該子が同居しないこととなったとき。

(4) 負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子が3歳（契約職員等については満1歳6ヶ月。ただし、第4条第5項に規定する育児休業を取得する場合は満2歳）に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったとき。

(5) 契約職員等が第5条の2の規定により子の1歳6か月到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合において契約職員等の配偶者が育児休業をしていないとき（当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該配偶者のしている育児休業に係る育児休業期間の初日と同じ日である場合を除く。）。

4 前項に該当することとなった職員は、遅滞なく、養育状況等変更届（別記様式第2号）により理事長に届け出なければならない。

（出生時育児休業申出の撤回等）

第10条の2 出生時育児休業申出をした職員は、出生時育児休業開始予定日の前日までに、書面により理事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 出生時育児休業の撤回については、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなしを含め2回休業した場合は、同一の子について再度申出することができない。

（育児休業・出生時育児休業中の身分等）

第11条 育児休業または出生時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 前項の規定にかかわらず、理事長は職員の育児休業期間中または出生時育児休業中に、業務上の必要により当該職員の配置転換等を行うことができる。

（育児休業・出生時育児休業に伴う職員任用）

第12条 理事長は、育児休業または出生時育児休業をしている職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、任期を定めて職員を採用することができる。

2 前項の職員を採用する場合の手続きについては、別に定める。

（職務復帰）

第13条 職員は、育児休業または出生時育児休業を取得している事由が消滅した場合、および育児休業の期間または出生時育児休業の期間が終了した場合には、職務に復帰するものとする。

（育児休業・出生時育児休業期間中の給与）

第14条 育児休業または出生時育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

（期末手当等の支給）

第15条 公立大学法人滋賀県立大学職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）第26条第1項、公立大学法人滋賀県立大学契約職員給与規程（以下「契約職員給与規程」という。）第19条第1項または公立大学法人滋賀県立大学無期転換契約職員給与規程（以下「無期転換契約職員給与規程」という。）第19条第1項に規定する基準日に育児休業または出生時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、当該基準日に係る期末手当を支給する。

2 職員給与規程第29条第1項、契約職員給与規程第22条第1項、無期転換契約職員給与規程第22条第1項に規定する基準日に育児休業または出生時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。

(職務復帰後における給与等の取扱い)

第16条 育児休業または出生時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、理事長が別に定めるところにより、その者の号給を調整することができる。

2 公立大学法人滋賀県立大学法人職員退職手当規程(以下「職員退職手当規程」という。)第9条の4第1項および第10条第4項の規定の適用については、育児休業および出生時育児休業をした期間は、職員退職手当規程第9条の4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。)および出生時育児休業をした期間についての職員退職手当規程第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。

(育児短時間勤務)

第17条 この規程において「育児短時間勤務」とは、職員が、理事長の承認を受けて、当該職員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、常時勤務を要する職を占めたまま、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および時間帯において勤務することをいう。

(1) 日曜日および土曜日を週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下この項において同じ。)とし、週休日以外の日において1日につき10分の1勤務時間(当該職員の1週間当たりの通常の勤務時間(以下この条において「週間勤務時間」という。)に10分の1を乗じて得た時間に端数処理(5分を最小の単位とし、これに満たない端数を切り上げることをいう。以下この条において同じ。)を行って得た時間をいう。以下この条において同じ。)勤務すること。

(2) 日曜日および土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日につき8分の1勤務時間(週間勤務時間に8分の1を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。)勤務すること。

(3) 日曜日および土曜日ならびに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、週休日以外の日において1日につき5分の1勤務時間(週間勤務時間に5分の1を乗じて得た時に端数処理を行って得た時間をいう。以下この条において同じ。)勤務すること。

(4) 日曜日および土曜日ならびに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、週休日以外の日のうち、2日については1日につき5分の1勤務時間、1日については1日につき10分の1勤務時間勤務すること。

(育児短時間勤務の適用除外者)

第18条 次の各号の一に該当する職員は育児短時間勤務をすることができない。

(1) 1日の所定勤務時間が6時間以下である職員

(2) 理事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職員

ア 期間を定めて雇用された職員(任期付教員を除く。)のうち、引き続き雇用された期間が1年に満たない職員

(3) 職員就業規則第31条の5の各項の規定により異動期間(同条第1項に規定する異動期間をいう。)(これらの規定により延長された期間を含む。)が延長された管理監督職を占める職員

(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19条 育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しない職員は、次の各号の一に掲げる特別の事情がある場合を除き、既に育児短時間勤務をした当該子について育児短時間勤務をすることができない。

- (1) 育児短時間勤務の承認が、産前の休業を始めもしくは出産したことにより効力を失い、または第21条第2項第1号に掲げる事由に該当したことにより取り消された後、当該産前の休業もしくは出産に係る子または同号に規定する承認に係る子が死亡し、また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または停職の処分を受けたことにより当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該休職または停職が終了したこと。
- (3) 育児短時間勤務をしている職員が当該職員の負傷、疾病または身体上も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。
- (4) 育児短時間勤務の承認が、第21条第2項第2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、3月以上の期間を経過したこと（当該育児短時間勤務をした職員が、当該育児短時間勤務の承認の請求の際育児短時間勤務により当該子を養育するための計画について育児短時間勤務計画書（別記様式第3号）により理事長に申し出た場合に限る。）。
- (6) 配偶者が負傷または疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、当該育児短時間勤務に係る子について、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、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っ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。

(育児短時間勤務の承認または期間の延長の請求手続)

第20条 育児短時間勤務の承認または期間の延長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月以上1年以下の期間に限る。）の初日および末日ならびにその勤務の形態における勤務の日およ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またはその期間の末日の翌日の1月前までに、育児短時間勤務承認等請求書（別記様式第4号）により理事長に請求しなければならない。

- 2 理事長は、前項の規定による請求があったときは、当該請求に係る期間について当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難である場合を除き、これを承認しなければならない。

(育児短時間勤務の承認の失効および取消事由)

第21条 育児短時間勤務の承認は、育児短時間勤務をしている職員が産前の休業を始め、もしくは出産した場合、当該職員が休職もしくは停職の処分を受けた場合または当該育児休業または出生時育児休業に係る子が死亡し、もしくは当該職員の子でなくなった場合には、その効力を失う。

- 2 理事長は、育児短時間勤務をしている職員が次の各号の一に該当することとなった場合には、当該育児短時間勤務の承認を取り消すものとする。
 - (1) 育児短時間勤務をしている職員について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承認しようとするとき。
 - (2) 育児短時間勤務をしている職員について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承認しようとするとき。

(育児短時間勤務職員についての職員給与規程の特例)

第22条 育児短時間勤務をしている職員についての職員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職員給与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6条	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、職員勤務時間規程第3条第2項により定められたその者の勤務時間を職員勤務時間規程第3条第1項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7条第2項および第8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、その者の受および第8条ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする
第21条第1項	支給する	支給する。ただし、公立大学法人滋賀県立大学職員育児休業等規程第17条の規定による育児短時間勤務をしている職員(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っては、第24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時までの間にある場合は、100分の125)を乗じて得た額とする
第21条第4項	係る時間	係る時間(以下「代休対象勤務時間」という。)
第21条第4項第1号	得た額	得た額。ただし、代休対象勤務時間が公立大学法人滋賀県立大学職員育児休業等規程第22条の規定により読み替えられた第1項ただし書に規定する7時間45分に達するまでの間の勤務に係る時間である場合にあっては、第24条第1項に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の150(その時間が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の175)から100分の100(その時間が午後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)を減じた割合を乗じて得た額
第26条第4項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額
第26条第5項および第29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26条第5項	給料月額	給料月額を算出率で除して得た額
第26条第6項	理事長	育児短時間勤務職員の勤務時間を考慮して理事長

(育児短時間勤務職員等の退職手当の取扱い)

第23条 職員退職手当規程第9条の4第1項および第10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、職員退職手当規程第9条の4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 育児短時間勤務をした期間についての職員退職手当規程第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。

3 育児短時間勤務の期間中の職員の職員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。

(育児短時間勤務に伴う職員任用)

第24条 第12条の規定は、育児短時間勤務に伴う職員の任用について準用する。

(部分休業)

第25条 この規程において「部分休業」とは、職員勤務時間規程により定められた所定勤務時間の始めまたは終わりにおいて、1日を通じて2時間（職員勤務時間規程第18条第1項に定める育児時間の休暇または公立大学法人滋賀県立大学職員介護休業等規程第2条の3の規定による介護時間または職員勤務時間規程第20条の子育て支援時間を承認されている職員については、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、子を養育するために30分単位とする休業をいう。

(部分休業の適用除外者)

第26条 前条に規定する部分休業の適用を除外される者は、1日の所定勤務時間が6時間以下の職員とする。

(部分休業の申出)

第27条 部分休業を取得しようとする職員は、部分休業を開始しようとする日の1月前の日までに部分休業申出書（別記様式第5号）により理事長に申し出なければならない。

2 前項の申出は、必要な期間を包括して申し出なければならない。

(他の休暇との関係)

第28条 職員は、部分休業の前後において、勤務時間規程に規定する年次有給休暇または特別休暇の取得を請求する場合、もしくは包括的に部分休業を取得している期間の一部の日または時間について、部分休業をせず勤務する場合には、事前に部分休業申出書により部分休業を取り消さなければならない。

(部分休業期間等)

第29条 部分休業を取得できる期間は、子が出生した日から小学校就学の始期に達する日までの必要な期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、部分休業に係る子を出産した職員については、部分休業の開始予定日は、勤務時間規程第18条第1項、契約職員就業規則第48条第4項、無期転換契約職員就業規則第59条第2項、特任職員就業規則第44条または開校準備職員就業規則第38条に規定する産後休暇の終了日の翌日以降とする。

(部分休業期間の終了)

第30条 第6条の規定は、部分休業期間の終了について準用する。

(部分休業中の給与)

第31条 部分休業している時間については、その勤務しない1時間につき、職員給与規程第24条、契約職員給与規程第13条または無期転換契約職員給与規程第13条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(育児を行う職員の所定勤務時間外の免除措置)

第31条の2 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するために請求した場合には、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、職員勤務時間規程第11条第1項、契約職員就業規則第45条第1項、無期転換契約職員就業規則第56条第1項、特任職員就業規則第37条第1項または開校準備職員就業規則第35条第1項に規定する勤務をさせてはならない。（以下「所定勤務時間外の免除措置」という。）

- 2 前項の規定による所定勤務時間外の免除措置を請求しようとする職員は、理事長の定める書面により、1回につき、1年以上1年以内の期間（以下「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下「免除開始予定日」という。）および免除を終了しようとする日を明らかにして、免除開始予定日の前日までに、理事長に申し出なければならない。
- 3 所定勤務時間外の免除措置の請求があった場合においては、理事長は、事業の運営への支障の有無について、速やかに当該請求をした職員に対し通知するものとする。
- 4 理事長は、所定勤務時間外の免除措置の請求が、当該請求があった日の翌日から起算して1週間を経過する日（以下この項において「1週間経過日」という。）前の日を、免除開始予定日とする請求であった場合で、事業の正常な運営上必要があると認めるときは、当該免除開始予定日から1週間経過日までの間のいずれかの日に免除開始予定日を変更することができる。
- 5 理事長は、前項の規定により免除開始予定日を変更した場合においては、当該免除開始予定日を当該変更前の免除開始予定日の前日までに当該請求をした職員に対し通知するものとする。
- 6 理事長は、所定勤務時間外の免除措置の請求があったときは、当該請求をした職員に対して、その事実を証明する書類の提出を求めることができる。
- 7 第1項の規定による請求がされた後免除開始予定日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じたときは、当該請求はなされなかったものとみなす。
 - (1) 請求に係る子が死亡したとき
 - (2) 請求に係る子が養子である場合で離縁または養子縁組の取消しがあったとき
 - (3) 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求をした職員と当該子とが同居しないこととなったとき
 - (4) 請求をした職員が、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、当該請求に係る免除期間の末日までの間、当該請求に係る子を養育することができない状態になったとき
- 8 次の各号の一に該当する事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は次に掲げる日とする。
 - (1) 前項各号に掲げる事由により免除に係る子を養育しないこととなった場合 当事由が発生した日
 - (2) 免除に係る子が小学校就学の始期に達した場合 満6歳に達する日以降の最初の3月31日
 - (3) 当該請求をした職員が新たに職員勤務時間規程第18条第1項、契約職員就業規則第48条第4項、無期転換契約職員就業規則第59条第2項、特任職員就業規則第44条または開校準備職員就業規則第38条に規定する産前休暇および産後休暇を取得した場合 その前日
 - (4) 当該請求をした職員が新たに育児休業、出生時育児休業または介護休業等規程に規定する介護休業を取得した場合 その前日
- 9 第7項各号または前項第1号に該当する場合には、職員は、遅滞なく、理事長の定める書面により理事長に届け出なければならない。

（育児を行う職員の所定勤務時間外の勤務制限）

第32条 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、所定勤務時間外の勤務を命じない。（以下「所定勤務時間外の勤務制限」という。）

- 2 前条第2項から第9項までの規定は、所定勤務時間外の勤務制限に準用する。この場合において、前条第2項、第3項、第4項および第6項中「免除措置」とあるのは、「勤務制限」と、同条第2項、第7項および第8項中「免除期間」とあるのは「制限期間」と、同条第2項および第8項中「免除」とあるのは「制限」と、同条第2項、第4項、第5項および第6項中「免除開始予定日」とあるのは「制限開始予定日」と読み替える。

第33条 （削除）

(育児を行う職員の深夜の勤務制限)

- 第34条 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間(以下「深夜」という。)に勤務を命じない。(以下「深夜の勤務制限」という。)
- 2 前項の規定にかかわらず、次の職員は深夜の勤務制限を請求することができない。
- (1) 期間を定めて雇用された職員(任期付教員を除く。)のうち、引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
- (2) 当該請求に係る深夜において、当該請求に係る子の16歳以上の同居の家族であって、次のいずれにも該当する者がいる場合における当該職員
- ア 深夜において就業していない者(1ヵ月について深夜における就業が3日以下の者を含む。)であること。
- イ 負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により請求に係る子を保育することが困難な状態にある者でないこと。
- ウ 8週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産予定でないか、または産後8週間以内でない者であること。
- 3 第1項の規定による深夜の勤務制限を請求しようとする職員は、理事長の定める書面により、1回につき、1月以上6月以内の期間(以下「制限期間」という。)について、制限を開始しようとする日(以下「制限開始予定日」という。)および制限を終了しようとする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までに、理事長に申し出なければならない。
- 4 深夜の勤務制限の請求があつた場合においては、理事長は、事業の運営への支障の有無について、速やかに当該請求をした職員に対し通知するものとする。当該通知後において、事業の運営に支障が生じる日があることが明らかとなつた場合にあつては、理事長は、当該日の前日までに、当該請求をした職員に対しその旨を通知するものとする。
- 5 理事長は、深夜の勤務制限の請求があつたときは、当該請求をした職員に対して、その事実を証明する書類の提出を求めることができる。
- 6 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じたときは、当該請求はされなかつたものとみなす。
- (1) 請求に係る子が死亡したとき
- (2) 請求に係る子が養子である場合で離縁または養子縁組の取消しがあつたとき
- (3) 請求に係る子が養子となつたことその他の事情により当該請求をした職員と当該子とが同居しないこととなつたとき
- (4) 請求をした職員が、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る子を養育することができない状態になつたとき
- 7 次の各号の一に該当する事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は次に掲げる日とする。
- (1) 前項各号に掲げる事由により制限に係る子を養育しないこととなつた場合 当該事由が発生した日
- (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合 その日の属する年度の3月31日
- (3) 当該請求をした職員が新たに職員勤務時間規程第18条第1項、契約職員就業規則第48条第4項、無期転換契約職員就業規則第59条第2項、特任職員就業規則第44条または開校準備職員就業規則第38条に規定する産前休暇および産後休暇を取得した場合 その前日
- (4) 当該請求をした職員が新たに育児休業、出生時育児休業または介護休業等規程に規定する介護休業を取得した場合 その前日
- 8 第6項各号および前項第1項に該当する場合には、職員は、遅滞なく、理事長の定める書面により理事長に届け出なければならない。

(不利益取扱いの禁止)

- 第35条 職員は、育児休業、出生時育児休業、育児短時間勤務、部分休業または所定勤務時間

外の勤務制限を申し出たこと、または取得したことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを受けるものではない。

(労働保険および社会保険)

第36条 育児休業中または出生時育児休業中の職員の労働保険および共済組合の被保険者資格は、休業期間中も継続する。

(証明書類の提出)

第37条 理事長は、育児休業、出生時育児休業、育児短時間勤務、部分休業または所定勤務時間外の勤務制限について、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができる。

(書面の交付)

第38条 理事長は、次に掲げる場合には、職員に対して、その旨を記載した書面を交付する。

- (1) 育児休業または出生時育児休業の申出があった場合
- (2) 育児休業期間または出生時育児休業期間の変更の申出があった場合
- (3) 育児休業または出生時育児休業をした職員が職務に復帰した場合
- (4) 育児休業または出生時育児休業をしている職員について当該職員育児休業または出生時育児休業の申出を取り消し、引き続き当該育児休業または出生時育児休業に係る子以外の子に係る育児休業または出生時育児休業の申出があった場合
- (5) 育児短時間勤務の請求があった場合
- (6) 育児短時間勤務の期間の延長の請求があった場合
- (7) 育児短時間勤務の期間が満了し、育児短時間勤務の承認が効力を失い、または育児短時間勤務の承認が取り消された場合

(委 任)

第39条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

付 則

- 1 この規程は、平成18年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）において、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号。）に基づき、育児休業または部分休業している職員であって、施行日以後に育児休業終了予定日が到来する者または育児部分休業期間終了予定日が到来する者については、この規程による育児休業および部分休業をしているものとみなし、施行日以後新たにこの規程に基づく育児休業申出書または部分休業申出書の申出は必要としない。
- 3 施行日の前日において滋賀県立大学を勤務場所として地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第22条第2項または地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。）第6条第1項の規定に基づき任用されていた臨時的任用職員または滋賀県立大学事務取扱嘱託員設置要綱その他の滋賀県立大学を勤務場所とする地公法第3条第3項第3号の規定に基づく特別職の非常勤の地方公務員を設置する要綱に基づき任用されていた嘱託員の雇用された期間の起算日は、当初の採用日とする。

付 則

この規程は、平成19年1月1日から施行する。

付 則

- 1 この規程は、平成20年4月1日から施行する。
- 2 第16条第1項の規定は、育児休業をした職員が平成19年8月1日以後に職務に復帰した場合における号給の調整について適用し、育児休業をした職員が同日以前に職務に復帰した場合における号給の調整については、なお従前の例による。

3 平成19年8月1日に現に育児休業をしている職員が同日以後に職務に復帰した場合における第16条第1項の規定の適用については、同項中「100分の100以下」とあるのは、「100分の100以下（当該期間のうち平成19年8月1日前の期間については、2分の1）」とする。

付 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

付 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

付 則

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

付 則

この規程は、平成29年4月1日から施行する。（第2条、第3条、第4条第5項、第5条の2、第6条、第10条第3項改正）

付 則

この規程は、平成29年12月27日から施行する。（第9条第2項、第19条第1項第6号改正）

付 則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。（第1条第1項、第2条、第3条第1項第2号、第4条第1項、5項および6項、第5条第2項、第5条の2、第6条第1項第2号および第7号、第7条第2項第11号、第8条第1項第6号、第9条、第10条第2項第5号、第10条第3項第4号および第5号、第15条第1項、第18条第1項第2号、第25条、第29条第2項、第31条、第31条の2第1項および第8項第3号、第34条第7項第3号関係）

付 則

この規程は、令和4年4月1日から施行する。（第3条第1号および第2号、第26条関係）

付 則

この規定は、令和4年10月1日から施行する。

付 則

1 この規程は、令和5年4月1日から施行する。

（職員給与規程付則第2項の規定が適用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規程（令和5年4月1日施行）職員給与規程付則第2項の規定の適用については、これらの規定中「）とする」とあるのは、「）に、職員勤務時間規程第3条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を職員勤務時間規程第3条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする」とする。

付 則

この規程は、令和5年12月27日から施行する。

付 則

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

付 則

この規程は、令和7年4月1日から施行する。