

## 公立大学法人奈良県立大学職員育児休業等規程

### (目的)

- 第1条 この規程は、育児休業等に関する制度を設けて子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、もって職員の福祉を増進するとともに、職務の円滑な運営に役立て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、介護休業等育児また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「育児休業法」という。)及びその他の関係法令並びに諸規程の定めるところによる。

### (育児休業の承認)

- 第2条 職員(第3条に規定する職員を除く。)は、理事長の承認を受けて、当該職員の子(民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。))であって、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童、同法第6条の4第1号に規定する養育里親である職員(児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親として当該児童を委託することができない職員に限る。)に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている当該児童を含む。以下同じ。)を養育するため、当該子が3歳に達する日(非常勤職員にあっては、当該子の養育の事情に応じ第4条に定める日)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2回の育児休業(次に掲げる育児休業を除く。)をしたことがあるときは、第5条に定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。
- 一 子の出生の日から57日以内に、職員(当該期間内に労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第2項の規定により勤務しない職員を除く。)が当該子についてする育児休業(次号に掲げる育児休業を除く。)のうち最初のもの及び2回目のもの
- 二 任期を定めて採用された職員が当該任期の末日を育児休業の期間の末日としてする育児休業(当該職員が、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続き採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の期間の初日とする育児休業をする場合に限る。)

### (育児休業をすることができない職員)

- 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ものとする。
- 一 第15条第1項の規定により任期を定めて採用された職員及び第34条の規定により採用された短時間勤務職員
- 二 次に該当する契約事務職員、契約事務補助職員、特任教員、特任事務職員及び非常勤教職員(以下「非常勤教職員」という。)
- ア 次のいずれにも該当する非常勤教職員
- (1) その養育する子が1歳6か月に達する日(第4条第3号において「1歳6か月到達日」という。)までに、その任期(任期が更新される場合にあつては、更新後の任期)が満了すること及び引き続き採用されないことが明らかな非常勤教職員
- (2) 1週間の勤務日が3日以下とされている非常勤教職員又は週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤教職員で1年間の勤務日が121日以下である非常勤教職員
- イ 第4条第3号に掲げる場合に該当する非常勤教職員(その養育する子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。))(当該子について当該非常勤教職員がする育児休

業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日)において育児休業をしている非常勤教職員に限る。)

ウ その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤教職員であって、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとするもの

エ 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とする者との間で締結された協定により、適用除外とされた期間を定めて雇用された教職員(任期付き教職員を除く。)のうち、育児休業の申し出があった翌日から起算して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

(第2条で定める日)

第4条 第2条で定める日は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める日とする。

一 次号及び第3号に掲げる場合以外の場合 非常勤教職員の養育する子の1歳到達日

二 非常勤教職員の配偶者(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)が当該非常勤教職員の養育する子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために地方公務員の育児休業等に関する法律その他の法律の規定による育児休業(以下この条において「地方等育児休業」という。)をしている場合において当該非常勤教職員が当該子について育児休業をしようとする場合(当該育児休業の期間の初日とされた日が当該子の1歳到達日の翌日後である場合又は当該地方等育児休業の期間の初日前である場合を除く。) 当該子が1歳2か月に達する日(当該日が当該育児休業の期間の初日とされた日から起算して育児休業等可能日数(当該子の出生の日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。)から育児休業等取得日数(当該子の出生の日以後当該非常勤教職員が労働基準法第65条第1項又は第2項の規定により勤務しなかった日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。)を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日)

三 1歳から1歳6か月に達するまでの子を養育するため、非常勤教職員が当該子の1歳到達日(当該子を養育する非常勤教職員が前号に掲げる場合に該当してする育児休業又は当該非常勤教職員の配偶者が同号に掲げる場合若しくはこれに相当する場合に該当してする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日(当該育児休業の期間の末日とされた日と当該地方等育児休業の期間の末日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日))の翌日(当該子の1歳到達日後の期間においてこの号に掲げる場合に該当してその任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤教職員であって、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に引き続き採用されるもの)にあっては、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日)を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする場合であって、次に掲げる場合のいずれにも該当するとき 当該子の1歳6か月到達日

ア 当該子について、当該非常勤教職員が当該子の1歳到達日(当該非常勤教職員がする育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日)において育児休業をしている場合又は当該非常勤教職員の配偶者が当該子の1歳到達日(当該配偶者がする地方等育児休業の期間の末日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該末日とされた日)において地方等育児休業をしている場合

イ 当該子について、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ける保育又は児童福祉法第24条第2項に

規定する家庭的保育事業等による保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当該子の1歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合

ウ 常態として当該子を養育している親（当該子について民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって当該子を現に監護するもの又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により当該子を委託されている同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である者若しくは同条第1号に規定する養育里親である者（児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親として当該児童を委託することができない者に限る。）を含む。以下この項において同じ。）である配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）であって当該子の1歳到達日後の期間について常態として当該子を養育する予定であったものが次のいずれかに該当した場合。

- (1) 死亡した場合
- (2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な状態になった場合
- (3) 常態として当該子を養育している当該子の親である配偶者が当該子と同居しないこととなった場合
- (4) 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定である場合又は産後8週間を経過しない場合

（第2条ただし書で定める特別の事情）

第5条 第2条ただし書で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

一 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

二 育児休業をしている職員が第11条に規定する事由に該当したことにより当該育児休業の承認が取り消された後、同条に規定する承認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 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

三 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。

四 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。

五 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請求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育児休業等計画書（第一号様式）により理事長に申し出た場合に限る。）。

六 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。

七 第4条第3号に掲げる場合に該当すること。

八 その任期の末日を育児休業の期間の末日とする育児休業をしている非常勤教職員が、当該育児休業に係る子について、当該任期が更新され、又は当該任期の満了後に引き続き採用されることに伴い、当該任期の末日の翌日又は当該引き続き採用される日を育児休業の期間の初日とする育児休業をしようとする。

#### (育児休業の承認手続)

第6条 育児休業の承認を受けようとする職員は、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、理事長に対し、その承認を請求するものとする。

第7条 育児休業の承認の請求は、育児休業承認請求書(第二号様式)により、第5条第8号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求する場合を除き、育児休業を始めようとする日の原則として1月(第2条第1号及び第4条第3号に掲げる場合にあっては、2週間)前までに行うものとする。

2 理事長は、育児休業の承認の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該請求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。ただし、非常勤教職員が第5条第8号に掲げる事情に該当して育児休業の承認を請求した場合は、この限りでない。

第8条 理事長は、第6条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著しく困難である場合を除き、これを承認しなければならない。

#### (育児休業の期間の延長)

第9条 育児休業をしている職員は、理事長に対し、当該育児休業の期間の延長を請求することができる。

2 育児休業の期間の延長は、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場合を除き、1回に限るものとする。

3 第6条、第8条の規定は、育児休業の期間の延長について準用する。

4 第7条第1項、第2項本文の規定は、育児休業の期間の延長の請求について準用する。

#### (育児休業の効果)

第10条 育児休業をしている職員は、育児休業を開始した時就いていた職又は育児休業の期間中に異動した職を保有するが、職務に従事しない。

2 育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

#### (育児休業の承認の失効等)

第11条 育児休業の承認は、当該育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該育児休業に係る子が死亡し、若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、次に定める場合は、当該育児休業の承認を取り消すものとする。

一 育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなつたと認めるとき

二 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承認しようとするとき

#### (育児休業に係る子が死亡した場合等の届出)

第12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、その旨を理事長に届け出なければならない。

- 一 育児休業に係る子が死亡した場合
  - 二 育児休業に係る子が職員の子でなくなった場合
  - 三 育児休業に係る子を養育しなくなった場合
- 2 前項の規定による届出は、養育状況変更届（第三号様式）により行うものとする。
  - 3 第7条第2項本文の規定は、第1項の規定による届出について準用する。

（育児休業をしている職員の職務復帰）

第13条 育児休業の期間が満了したとき、育児休業の承認が休職又は停職の処分を受けたこと以外の事由により効力を失ったとき、又は育児休業の承認が取り消されたとき（第11条第2項第2号に定める事由に該当したことにより承認が取り消された場合を除く。）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。

（育児休業の承認等の通知）

第14条 理事長は、次に掲げる場合には、職員に対して、その旨を記載した文書を交付しなければならない。

- 一 職員の育児休業を承認する場合
- 二 職員の育児休業の期間の延長を承認する場合
- 三 育児休業した職員が職務に復帰した場合
- 四 育児休業をしている職員について当該育児休業の承認を取り消し、引き続き当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を承認する場合
- 五 職員の育児休業の承認を取り消す場合

（育児休業に伴う任期付採用）

第15条 理事長は、第6条又は第9条第1項の規定による請求があった場合において、当該請求に係る期間について職員の配置換えその他の方法によって当該請求をした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、当該業務を処理するため、当該請求に係る期間を任用の期間（以下この条及び第32条において「任期」という。）の限度として行う任期を定めた採用を行う。

- 2 理事長は、前項の規定により任期を定めて職員を採用する場合には、当該職員にその任期を明示しなければならない。
- 3 理事長は、第1項の規定により任期を定めて採用された職員の任期が第6条又は第9条第1項の規定による請求に係る期間に満たない場合にあつては、当該期間の範囲内において、その任期を更新することができる。その際、理事長は、あらかじめ職員の同意を得なければならない。
- 4 第2項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。
- 5 理事長は、第1項の規定により任期を定めて採用された職員を、任期を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、その任期中、他の職にすることができる。

（任期付職員の任用に係る通知）

第16条 理事長は、次に掲げる場合には、その旨を記載した文書を交付しなければならない。ただし、第三号に掲げる場合において、文書の交付によらないことを適当と認めるときは、文書の交付に代わる適当な方法をもって文書の交付に替えることができる。

- 一 前条第一項により任期を定めて職員を採用した場合
- 二 前条第一項により任期を定めて採用された職員（次号において「任期付職員」という。）の任期を更新した場合
- 三 任期の満了により任期付職員が当然に退職した場合

（育児休業をしている職員の期末手当等の支給）

第 17 条 公立大学法人奈良県立大学職員給与規程（以下「給与規程」という。）第 26 条第 1 項に規定する基準日にそれぞれ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（理事長がこれに相当すると認める期間を含む。）がある職員には、当該基準日に係る期末手当を支給する。

2 給与規程第 29 条第 1 項に規定する基準日にそれぞれ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 18 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昇給日（給与規程第 12 条第 1 項に規定する昇給日をいう。）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。

2 育児休業をした職員が職務に復帰した場合における号給の調整について、前項の規定による場合には他の職員との均衡を著しく失すると認められるときは、同項の規定にかかわらず、その者の号給を調整することができる。

（育児休業をした職員の退職手当の取扱い）

第 19 条 公立大学法人奈良県立大学退職手当規程（以下「退職手当規程」という。）第 15 条第 1 項及び第 17 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、退職手当規程第 15 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する。

2 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 17 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。

（育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止）

第 20 条 職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

（育児短時間勤務の承認）

第 21 条 職員（非常勤教職員を除く。）は、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、次条に定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

一 日曜日及び土曜日を週休日（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（以下この項において「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。以下この項において同じ。）を行って得た時間をいう。以下この項及び第 28 条において同じ。）勤務すること。

二 日曜日及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。

- 三 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの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を乗じて得た時間に端数処理を行って得た時間をいう。以下この項及び第28条において同じ。）勤務すること。
  - 四 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの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。
- 2 育児短時間勤務の承認を受けようとする職員は、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、理事長に対し、その承認を請求するものとする。
  - 3 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。

（育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して一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22条 前条で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

- 一 育児短時間勤務をしている職員が、産前の休業を始め、又は出産したことにより、当該育児短時間勤務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第5条第1号ア又はイに掲げる場合に該当することとなったこと。
- 二 育児短時間勤務をしている職員が、第26条第1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の承認が取り消された後、同号に規定する承認に係る子が第5条第2号ア又はイに掲げる場合に該当することとなったこと。
- 三 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。
- 四 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。
- 五 育児短時間勤務の承認が、第26条第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。
- 六 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休業等計画書（第一号様式）により理事長に申し出た場合に限る。）。
- 七 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。

（育児短時間勤務の期間の延長）

第23条 育児短時間勤務をしている職員は、理事長に対し、当該育児短時間勤務の期間の延長を請求することができる。

- 2 第21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。

（育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求手続）

第24条 育児短時間勤務の承認又は期間の延長の請求は、育児短時間勤務承認請求書（第四

号様式)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一月前までに行うものとする。

2 第7条第2項本文の規定は、前項に規定する承認又は期間の延長の請求について準用する。

(育児短時間勤務に係る子が死亡した場合等の届出)

第25条 第12条の規定は、育児短時間勤務について準用する。

(育児短時間勤務の承認の失効等)

第26条 第11条の規定は、育児短時間勤務の承認の失効及び取消しについて準用する。ただし、第11条第2項第2号については、次に掲げる事由と読みかえる。

- 一 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。
- 二 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。

(育児短時間勤務に係る通知)

第27条 理事長は、次に掲げる場合には、職員に対して、その旨を記載した文書を交付しなければならない。

- 一 職員の育児短時間勤務を承認する場合
- 二 職員の育児短時間勤務の期間の延長を承認する場合
- 三 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、又は育児短時間勤務の承認が取り消された場合

(育児短時間勤務職員の並立採用)

第28条 1人の育児短時間勤務職員(1週間当たりの勤務時間が5分の1勤務時間に2を乗じて得た時間に10分の1勤務時間を加えた時間から10分の1勤務時間に5を乗じて得た時間までの範囲内の時間である者に限る。以下この条において同じ。)が占める職には、他の1人の育児短時間勤務職員を採用することを妨げない。

(育児短時間勤務をしている職員についての給与条例の特例)

第29条 育児短時間勤務をしている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9条第3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、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同条第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10条第3項	とする	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12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、算出率を乗じて得た額とする
第21条第2項及び第4項	再雇用短時間勤務職員	育児短時間勤務職員
第21条第5項	前項	公立大学法人奈良県立大学職員育児休業等規程第29条の規定により読みかえられた前項



第 21 条第 7 項	第 2 項	第 32 条の規定により読みかえられた第 2 項
	前 2 項	第 32 条の規定により読みかえられた第 5 項及び前項
	前項	同項
第 21 条第 8 項	第 4 項	第 32 条の規定により読みかえられた第 4 項
	第 5 項	第 32 条の規定により読みかえられた第 5 項
第 26 条第 7 項	給料	給料の月額を算出率で除して得た額
第 26 条第 8 項 及び第 29 条第 7 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 8 項	給料月額	給料月額を算出率で除して得た額

(育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い)

第 30 条 退職手当規程第 15 条第 1 項及び第 17 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、退職手当規程第 15 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 育児短時間勤務をした期間についての退職手当規程第 17 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。

(育児短時間勤務を理由とする不利益取扱いの禁止)

第 31 条 職員は、育児短時間勤務を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

(育児短時間勤務の承認が失効した場合等における育児短時間勤務の例による短時間勤務)

第 32 条 理事長は、第 26 条において準用する第 11 条の規定により育児短時間勤務の承認が失効し、又は取り消された場合において、次に定めるやむを得ない事情があると認めるときは、その事情が継続している期間、当該育児短時間勤務をしていた職員に、引き続き当該育児短時間勤務と同一の勤務の日及び時間帯において常時勤務を要する職を占めたまま勤務をさせることができる。この場合において、第 28 条から前条までの規定を準用する。

- 一 過員を生ずること。
- 二 当該育児短時間勤務に伴い採用されている短時間勤務職員(第 35 条第 1 項の規定により採用された同項に規定する短時間勤務職員をいう。以下同じ。)を短時間勤務職員として引き続き採用しておくことができないこと。

(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 33 条 理事長は、第 32 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。

(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の採用)

第 34 条 理事長は、第 21 条第 2 項又は第 23 条第 1 項の規定による請求があった場合において、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必要があると認めるときは、当該請求に係る期間を任期の限度として、短時間勤務職員を採用することができる。

- 2 理事長は、前項の規定により任期を定めて短時間勤務職員を採用する場合には、当該短

時間勤務職員にその任期を明示しなければならない。

- 3 理事長は、第1項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員について、当該育児短時間勤務職員の第21条第2項の規定による請求に係る期間又は当該期間の初日から第23条第1項の規定による請求に係る期間の末日までの期間の範囲内において、その任期を更新することができる。その場合、理事長はあらかじめ職員の同意を得なければならない。
- 4 第2項の規定は、前項の規定により任期を更新する場合について準用する。
- 5 理事長は、第1項の規定により任期を定めて採用された短時間勤務職員を、任期を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、その任期中、他の職に採用することができる。

(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員の任用に係る通知)

第35条 理事長は、次に掲げる場合には、短時間勤務職員に対して、その旨を記載した文書を交付しなければならない。ただし、第3号に掲げる場合において、文書の交付によらないことを適当と認めるときは、文書の交付に代わる適当な方法をもって文書の交付に代えることができる。

- 一 第34条第1項の規定により職員を採用した場合
- 二 短時間勤務職員の任期を更新した場合
- 三 任期の満了により短時間勤務職員が当然に退職した場合

(育児短時間勤務に伴う短時間勤務職員についての給与の特例)

第36条 短時間勤務職員の給料月額を、他の職員との均衡を考慮して理事長が決定した給料月額に、その者の1週間当たりの勤務時間を公立大学法人奈良県立大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程(以下「勤務時間規程」という。)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。

(部分休業)

第37条 理事長は、職員(次条に定める職員を除く。)が請求した場合において、職務の運営に支障がないと認めるときは、次に定めるところにより、当該職員がその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(非常勤教職員(短時間勤務の職を占める職員を除く。)にあつては、3歳)を養育するため一週間の勤務時間の一部(18時間45分を超えない範囲内の時間に限る。)について勤務しないこと(以下「部分休業」という。)を承認することができる。

(部分休業をすることができない職員)

第38条 前条で定める職員は、次に掲げる職員とする。

- 一 育児短時間勤務職員及び第32条の規定による短時間勤務をしている職員
- 二 一週間の勤務日が3日以上又は一年間の勤務日が121日以上かつ一日の勤務時間が6時間15分以上である非常勤職員

(部分休業の承認)

第39条 部分休業の承認は、正規の勤務時間(非常勤教職員にあつては、当該非常勤教職員について定められた勤務時間)の始め又は終わりにおいて、15分を単位として行うものとする。

- 2 公立大学法人奈良県立大学職員介護休業規程による介護時間及び勤務時間規程別表で定める特別休暇(以下「介護時間等」という。)の承認を受けて勤務しない職員(非常勤教職員を除く。)に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該介護時間等の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。
- 3 非常勤教職員に対する部分休業の承認については、1日につき、当該非常勤教職員につ

いて1日につき定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内で(当該非常勤教職員が労働基準法第67条の規定による育児時間(以下「育児時間」という。)又は育児休業、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)第61条第32項において読み替えて準用する同条第29項の規定による介護をするための時間(以下「介護をするための時間」という。))の承認を受けて勤務しない場合にあつては、当該勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から当該育児時間又は当該介護をするための時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で)行うものとする。

第40条 第37条の規定による承認のほか、理事長は、部分休業を承認することができる時間以外の時間について職員が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員が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を養育するため1週間の勤務時間の一部(18時間45分を超えない範囲内の時間に限る。)で次の各号のいずれかの時間(育児短時間勤務を取得して勤務しない時間又は第37条による承認に係る時間がある場合には、これらを合算した時間を除く。)について勤務しないことを承認することができる。

- 一 勤務時間が割り振られた日において、割り振られた勤務時間の全部
  - 二 正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、一日を通じて3時間45分を超えない範囲内の時間(連続して勤務する時間が1時間に達しない場合を除く。)
- 2 次に掲げる職員は、前項の規定による請求をすることができない。
- 一 非常勤教職員
  - 二 育児短時間勤務又は第32条の規定による短時間勤務をしている職員
- 3 部分休業の承認は、職員の子を養育するため必要とされる時間について、十五分を単位として行うものとする。請求は部分休業等承認請求書(第五号様式)により、部分休業等を始めようとする日の原則として一月前までに行うものとする。
- 4 部分休業又は介護時間等の承認を受けて勤務しない職員に対する第1項の規定による承認については、1週間につき18時間45分から当該部分休業又は当該介護時間等の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。
- 5 部分休業等の承認の請求は、3月間以上の部分休業等が必要な期間について包括的に行うものとする。
- 6 第7条第2項本文の規定は、第1項に規定する承認の請求について準用する。

(給与の減額)

第41条 職員が部分休業の承認又は前条第1項の規定による承認を受けて勤務しない場合には、給与規程第32条第1項の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、給与規程第33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。

(部分休業の承認の取消事由等)

第42条 第26条第1号の規定は、部分休業について準用する。この場合において、同号中「育児短時間勤務を承認しようとするとき」とあるのは、「育児休業、育児短時間勤務若しくは当該承認に係る時間における部分休業を承認し、又は当該承認に係る時間における第40条第1項の規定による承認をしようとするとき」と読み替えるものとする。

- 2 理事長は、部分休業をしている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となった場合は、当該承認を取り消し、又は休業時間(部分休業の承認を受けた一日当たりの勤務しない時間をいう。以下同じ。)を短縮することができる。
- 3 理事長は、既に部分休業をしている職員から休業時間の延長の請求があつた場合で、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員に係る休業時間の延長を承認することができる。

(部分休業等の休業時間等の変更)

- 第 43 条 部分休業等の承認を受けて勤務していない職員が、1 週間当たりの休業時間を延長又は短縮しようとするときは、部分休業等変更請求書（第六号様式）により、やむを得ない事情がある場合を除き、延長又は短縮しようとする期間の初日の 1 月前までに請求するものとする。
- 2 部分休業等の承認を受けて勤務していない職員が、休業期間を延長又は短縮しようとするときは、部分休業等変更請求書（第六号様式）により、やむを得ない事情がある場合を除き、延長する期間の初日又は短縮しようとする期間の末日の 1 月前までに請求するものとする。
- 3 部分休業等の承認を受けて勤務していない職員が、1 日当たりの休業時間を延長又は短縮（1 週間当たりの休業時間の上限を変更しないものに限る。）しようとするときは、部分休業等変更承認簿（第七号様式）により、あらかじめ請求するものとする。
- 4 第 7 条第 2 項本文の規定は、前 3 項に規定する承認の請求について準用する。

(部分休業の失効等)

- 第 44 条 第 40 条第 1 項の規定による承認は、当該承認を受けて勤務していない職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該職員が休職若しくは停職の処分を受けた場合又は当該承認に係る子が死亡し、若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、次に掲げる事由に該当すると認めるときは、第 40 条第 1 項の規定による承認を取り消すものとする。
- 一 第 40 条第 1 項の規定による承認を受けて勤務していない職員が当該承認に係る子を当該承認に係る時間において養育しなくなったとき。
- 二 第 40 条第 1 項の規定による承認を受けて勤務していない職員について当該承認に係る子以外の子に係る育児休業、育児短時間勤務若しくは当該承認に係る時間における部分休業を承認し、又は当該承認に係る時間における同項の規定による承認をしようとするとき。
- 3 第 42 条第 2 項及び第 3 項の規定は、第 40 条第 1 項の規定による承認について準用する。

(部分休業等の承認の失効等、子が死亡した場合等の届出、不利益取り扱いの禁止)

- 第 45 条 第 11 条、第 12 条及び第 31 条の規定は、部分休業等について準用する。

(妊娠または出産等についての申し出があった場合における措置等)

- 第 46 条 理事長は、職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準ずる事実を申し出たときは、当該職員に対して、育児休業に関する制度その他の事項を知らせるとともに、育児休業の承認の請求に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。
- 2 理事長は、職員が前項の規定による申し出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱を受けることがないようにしなければならない。

(執務環境の整備に関する措置)

- 第 47 条 理事長は、育児休業の承認の請求が円滑に行われるようにするため、次に掲げるいずれかの措置を行うものとする。
- 一 職員に対する育児休業に係る研修の実施
- 二 育児休業に関する相談体制の整備
- 三 その他育児休業に係る執務環境の整備に関する措置

(その他)

第 48 条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則

(施行期日)

この規程は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規程は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規程は、令和 4 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

この規程は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。