

国立大学法人一橋大学育児休業等規程

平成28年12月21日

規則第158号

改正 平成29年10月27日

令和2年4月1日

令和4年4月1日

令和4年10月1日

国立大学法人一橋大学育児休業等規程（平成16年規則第68号）の全部を改正する。

目次

第1章 総則（第1条—第3条）

第2章 育児休業（第4条—第20条）

第3章 育児短時間勤務（第21条—第28条）

第4章 育児時間（第29条—第32条）

第5章 育児のための早出遅出勤務（第33条—第39条）

第6章 育児のための超過勤務等の免除及び制限並びに深夜勤務の免除（第40条—第42条）

第7章 出生時育児休業（第43条—第51条）

第8章 雑則（第52条）

附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この規程は、国立大学法人一橋大学職員就業規則（平成16年規則第42号。以下「職員就業規則」という。）第21条、国立大学法人一橋大学契約職員就業規則（平成16年規則第43号。以下「契約職員就業規則」という。）第15条及び国立大学法人一橋大学パートタイム職員就業規則（平成16年規則第44号。以下「パートタイム職員就業規則」という。）第18条の規定に基づき、国立大学法人一橋大学（以下「本学」という。）に育児休業等に関する制度を設けることにより、子を養育する職員等の継続的な勤務の促進を図り、もってその職業生活と家族生活との両立に寄与することを通じて、その福祉の増進を図り、あわせて本学の業務の円滑な運営に資す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。以下「育児法」という。）その他の関係法令に定めるところによる。

（定義）

第3条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 職員 職員就業規則第3条第1号に規定する職員をいう。
- 二 契約職員 契約職員就業規則第3条に規定する契約職員をいう。
- 三 パートタイム職員 パートタイム職員就業規則第3条に規定するパートタイム職員をいう。
- 四 職員等 職員、契約職員及びパートタイム職員をいう。
- 五 育児等休業 子（実子及び養子（これに準ずる者として関係法令で定めるものを含む。）をいう。以下同じ。）を養育するためにする、この規程第2章及び第7章で規定する休業をいう。
- 六 産前休暇 国立大学法人一橋大学職員勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（平成16年規則第48号。以下「勤務時間規程」という。）別表第2整理番号10に規定する休暇、契約職員就業規則第21条第1項第7号に規定する休暇及びパートタイム職員就業規則第29条第1項第7号に規定する休暇をいう。
- 七 産後休暇 勤務時間規程別表第2整理番号11に規定する休暇、契約職員就業規則第21条第1項第8号に規定する休暇及びパートタイム職員就業規則第29条第1項第8号に規定する休暇をいう。
- 八 保育時間 勤務時間規程別表第2整理番号12に規定する休暇、契約職員就業規則第21条第1項第9号に規定する休暇及びパートタイム職員就業規則第29条第1項第9号に規定する休暇をいう。
- 九 介護休業期間 国立大学法人一橋大学介護休業等規程（平成28年規則第159号。以下「介護休業等規程」という。）第11条第1項に規定する介護休業期間をいう。

第2章 育児休業

（育児休業の対象者）

第4条 職員等は、その養育する3歳に満たない子（期間を定めて雇用される職員等にあつては、1歳に満たない子）について、学長に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される職員等にあつては、次の各号のいずれかに該当するものに限り、当該申出をすることができる。

- 一 本学に引き続き雇用された期間が1年以上である者
 - 二 その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その雇用契約（雇用契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者
- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業をしたことがある職員等は、当該育児休業を開始した日に養育していた子（双子等複数いる場合は、そのすべての子）については、当該子が1歳に満たない場合に限り、学長に申し出ることにより、1回に限り再度の育児休業をすることができる。ただし、次のいずれかに該当する場合は、この限りではない。
- 一 当該子の親（これに準ずる者として関係法令で定めるものを含む。以下同じ。）である配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が次のいずれかに該当した場合
 - イ 死亡したとき。
 - ロ 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とき。
 - ハ 婚姻の解消その他の事情により当該子と同居しないこととなったとき。
 - 二 当該子が負傷、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となったとき。
 - 三 当該子について、保育所等（保育所、認定こども園及び家庭的保育事業等をいい、無認可保育施設は含まない。以下同じ。）における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われなるとき。
 - 四 その他の特別の事情が生じた場合
- 3 期間を定めて雇用される職員等は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、学長に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、その配偶者が当該子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）において育児休業をしているものにあつては、第1項各号のいずれかに該当するものに限り、当該申出をすることができる。
- 一 当該申出に係る子について、当該職員等又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合
 - 二 次のいずれかの場合に該当する場合
 - イ 当該申出に係る子について、保育所等におけ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場合
 - ロ 常態として当該申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者であつて当該子の1歳到達日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であつたものが次のいずれかに該当した場合
 - (1) 死亡したとき。
 - (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当該申出に係る子と同居しないこととなったとき。
 - (4) 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。
- 4 期間を定めて雇用される職員等は、その養育する1歳6か月から2歳に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、学長に申し出ることにより、育児休業をすることができる。
- 一 当該申出に係る子について、当該職員等又はその配偶者が、当該子の1歳6か月に達する日（以下「1歳6か月到達日」という。）において育児休業をしている場合
 - 二 次のいずれかの場合に該当する場合
 - イ 当該申出に係る子について、保育所等におけ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6か月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

ロ 常態として当該申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者であって当該子の1歳6か月到達日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが、前項第2号ロ(1)から(4)までのいずれかに該当した場合

- 5 第1項ただし書の規定は、前項の申出について準用する。この場合において、第1項第2号中「1歳6か月」とあるのは、「2歳」と読み替えるものとする。
- 6 次の各号のいずれかに該当する職員等であって、本学と職員等の過半数を代表する者との書面による協定（以下「労使協定」という。）で育児休業をすることができないものとして定められたものから第1項、第3項又は第4項の規定による申出があった場合は、これを拒むことがある。この場合において、当該申出を拒まれた職員等は、第1項、第3項及び第4項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。
 - 一 本学に引き続き雇用された期間が1年に満たない職員等
 - 二 当該申出があった日から起算して1年（第3項及び第4項の規定による申出にあつては6月）以内に雇用関係が終了することが明らかな職員等
 - 三 1週間の所定勤務日数が2日以下の契約職員及びパートタイム職員（1歳以上の子に係る再度の育児休業の対象者）

第4条の2 前条第2項から第4項までの規定にかかわらず、第13条第2項第3号により育児休業が終了した職員等で、終了事由である産前休暇若しくは産後休暇、介護休業又は新たな育児等休業に係る対象家族が死亡等した職員等は、前条第2項又は第3項にあつては子の1歳6か月到達日までとの間で、第4項にあつては子が2歳に達する日までの間で必要な日数について、学長に申し出ることにより、再度の育児休業をすることができる。

（育児休業の申出）

第5条 前条第1項、第3項及び第4項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、次に掲げる事項（第7条に規定する場合にあつては、第1号、第2号及び第4号に掲げる事項に限る。）を、書面の提出により、学長に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 育児休業申出の年月日
- 二 育児休業申出をする職員等の所属、職名及び氏名
- 三 育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の職員等との続柄（育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生していない場合にあつては、当該育児休業申出に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の職員等との続柄）
- 四 育児休業を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。）とする日
- 五 育児休業申出に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日
- 六 その他育児休業申出に必要と認められる事項

2 第4条第3項の規定による申出にあつては当該申出に係る子の1歳到達日の翌日を、同条第4項の規定による申出にあつては当該申出に係る子の1歳6か月到達日の翌日を、それぞれ育児休業開始予定日としなければならない。ただし、各到達日の翌日においてその配偶者が育児休業をしている場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とすることができる。

3 育児休業申出は、原則として育児休業開始予定日の1月前（前条第3項又は第4項の規定による申出にあつては2週間前）の日までにしなければならない。ただし、次条各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合その他の特別の事情がある場合は、この限りでない。

4 育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出をした職員等に対して、当該育児休業申出に係る子の妊娠、出生（育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生していない場合にあつては、出産予定日）又は養子縁組の事実等を証明することができる書類の提出を求められることがある。

5 育児休業申出に係る子が当該育児休業申出がされた後に出生したときは、当該育児休業申出をした職員等は、当該子の出生後2週間以内に、当該子の氏名、生年月日及び当該職員等との続柄を、書面の提出により、学長に通知しなければならない。この場合において、当該職員等に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求められることがある。

（育児休業申出があつた場合における育児休業開始予定日の指定）

第6条 育児休業申出があつた場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた

日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して1月（第4条第3項又は第4項の規定による申出にあっては2週間）を経過する日（以下この条において「1月等経過日」という。）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月等経過日（当該育児休業申出があった日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合にあっては、当該育児休業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当該育児休業開始予定日として指定することができる。

- 一 出産予定日前に子が出生したこと。
- 二 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- 三 前号に規定する配偶者が負傷又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。
- 四 第2号に規定する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。
- 五 育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、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 育児休業申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われなるとき。

（雇用契約の更新に伴い育児休業申出をする場合の特例）

第7条 第4条第1項ただし書、第2項、第3項ただし書、第5項及び第6項、第5条第2項及び第3項並びに前条の規定は、期間を定めて雇用される職員等であって、その締結する雇用契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第10条第1項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該雇用契約の更新に伴い、当該更新後の雇用契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。

（育児休業開始予定日の繰上げ変更の申出）

第8条 第4条第1項の規定による申出をした職員等は、その後当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日（第6条の規定による指定があった場合にあっては、当該指定された日。以下この項において同じ。）の前日までに、第6条各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、学長に申し出ることにより、当該申出に係る育児休業開始予定日を1回に限り当該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。

2 前項の規定による申出（以下「育児休業開始予定日変更申出」という。）は、次に掲げる事項を、書面の提出により、学長に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 育児休業開始予定日変更申出の年月日
- 二 育児休業開始予定日変更申出をする職員等の所属、職名及び氏名
- 三 変更後の育児休業開始予定日
- 四 育児休業開始予定日変更申出をすることとなった事由に係る事実

3 育児休業開始予定日変更申出があったときは、当該育児休業開始予定日変更申出をした職員等に対して、前項第4号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることがある。

（育児休業開始予定日変更申出があった場合における育児休業開始予定日の指定）

第9条 育児休業開始予定日変更申出があった場合において、当該育児休業開始予定日変更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育児休業開始予定日変更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（以下この条において「1週間経過日」という。）前の日であるときは、当該育児休業開始予定日変更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週間経過日（その日が当該育児休業開始予定日変更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（第6条の規定による指定があった場合にあっては、当該指定された日。以下この条において同じ。）以後の日である場合にあっては、当該育児休業開始予定日変更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当該職員等に係る育児休業開始予定日として指定することができる。

（育児休業終了予定日の繰下げ変更の申出）

第10条 育児休業申出をした職員等は、学長に申し出ることにより、当該育児休業申出に係る育児休業終了予定日を当該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 前項の規定による申出（以下「育児休業終了予定日変更申出」という。）は、次に掲げる事項を、

書面の提出により、学長に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 育児休業終了予定日変更申出の年月日
 - 二 育児休業終了予定日変更申出をする職員等の所属、職名及び氏名
 - 三 変更後の育児休業終了予定日
- 3 育児休業終了予定日変更申出は、原則として育児休業申出において育児休業終了予定日とされた日の1月前(第4条第3項の規定による申出にあつては2週間前)の日までにしなければならない。ただし、特別の事情がある場合は、この限りでない。
- 4 育児休業終了予定日変更申出は、1回に限るものとする。ただし、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変更申出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にあっては、この限りでない。

(育児休業申出の撤回等)

第11条 育児休業申出をした職員等は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日(第6条又は第9条の規定による指定があつた場合にあっては当該指定された日、第8条第1項の規定により育児休業開始予定日に変更された場合にあってはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。以下同じ。)の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定による育児休業申出の撤回は、その旨及びその年月日を、書面の提出により、学長に申し出ることによって行わなければならない。
- 3 第1項の規定により育児休業申出を撤回した職員等は、当該育児休業申出に係る子について、再度の育児休業申出をすることができる。ただし、当該再度の育児休業申出を撤回したときは、当該再度の育児休業申出に係る子については、特別の事情がある場合を除き、第4条第1項、第3項及び第4項の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。

- 4 育児休業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、子の死亡その他の職員等が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなつた事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかつたものとみなす。この場合において、職員等は、学長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児休業申出等をした職員等に対する通知)

第12条 育児休業申出、育児休業開始予定日変更申出若しくは育児休業終了予定日変更申出又は育児休業申出の撤回の申出があつたときは、書面の交付により、当該申出を受けた旨その他必要と認められる事項を当該申出をした職員等に速やかに通知するものとする。

(育児休業期間)

第13条 育児休業申出をした職員等が育児休業をすることができる期間(以下「育児休業期間」という。)は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日(第10条第1項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項及び次条において同じ。)までの間とする。

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。
- 一 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の職員等が育児休業申出に係る子を養育しないこととなつた事由が生じたこと。
 - 二 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が3歳(期間を定めて雇用される職員等にあっては、1歳(第4条第3項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては1歳6か月、同条第4項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては2歳))に達したこと。
 - 三 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした職員等について、産前休暇若しくは産後休暇の期間、介護休業期間又は新たな育児等休業期間が始まつたこと。
- 3 前項第1号に規定する事由が生じた場合においては、職員等は、学長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児休業期間の終了の特例)

第14条 育児休業申出をした職員等が育児休業終了予定日とされた日前の日に育児休業を終了することを書面の提出により学長に申請し、学長がこれを承認した場合には、育児休業期間は、前条第1

項及び第2項の規定にかかわらず、当該育児休業終了予定日とされた日前の日に終了する。

- 2 前項の規定による申請は、育児休業を終了しようとする日（育児休業終了予定日とされた日前の日に限る。）及び当該育児休業を終了しようとする日に育児休業を終了しようとする理由を明らかにして行わなければならない。
- 3 第1項の規定による申請に対する承認は、事業の正常な運営を妨げない場合に限り行うものとする。
- 4 第1項の規定による申請をした職員等は、当該申請に係る育児休業を終了しようとする日の前日までは、当該申請を撤回することができる。この場合において、当該申請に対する承認がされていたときは、当該承認は、されなかったものとみなす。

（同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例）

第15条 職員等の養育する子について、当該職員等の配偶者が当該子の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育児休業をしている場合における次の表の左欄に掲げる規定の適用については、これら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4条第1項	1歳に満たない子	1歳に満たない子（第15条第1項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあつては、1歳2か月に満たない子）
第4条第3項ただし書き	1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）	1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）（当該配偶者が育介法第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する同法第5条第1項の規定によりした申出に係る同法第9条第1項に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）
第4条第3項第1号	又はその配偶者が、当該子の1歳到達日	が当該子の1歳到達日（当該職員等が第15条第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第13条第1項に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該職員等の配偶者が当該子の1歳到達日（当該配偶者が育介法第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する同法第5条第1項の規定によりした申出に係る同法第9条第1項に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあつては、当該育児休業終了予定日とされた日）
第5条第2項	1歳到達日	1歳到達日（当該子を養育する職員等が第15条第1項の規定により読み替えて適用する前条第1項の規定によりした申出に係る第13条第1項に規定する育児休業終了予定日とされた日（以下この項において「職員等育児休業終了予定日とされた日」という。）が当該子の1歳到達日後である場合にあつては職員等育児休業終了予定日とされた日、当該職員等の配偶者が育介法第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する同法第5条第1項の規定によりした申出に係る同法第9条第1項に規定する育児休業終了予定日とされた日（以下この項において「配偶者育児休業終了予定日とされた日」という。）が当該子の1歳到達日後である場合にあつては配偶者育児休業終了予定日とされた日、職員等育児休業終了予定日とされた日と配偶者育児休業終了予定日とされた日が異なる場合にあつて

		はそのいずれかの日)
第13条第1項	変更後の育児休業終了予定日とされた日	変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項及び次条において同じ。) (当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数(当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。)から育児休業等取得日数(当該子の出生した日以後当該職員等が産前休暇又は産後休暇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
第13条第2項第2号	第4条第3項	第15条第1項の規定により読み替えて適用する第4条第1項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては1歳2か月、同条第3項

2 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の第4条第1項の規定による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歳到達日の翌日後である場合又は前項の場合における当該職員等の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日前である場合には、これを適用しない。

(育児休業中の身分)

第16条 育児休業をしている職員等は、職員等としての身分を保有するが、職務に従事しない。

(育児休業中の給与)

第17条 育児休業をしている職員の給与については、国立大学法人一橋大学職員給与規程(平成16年規則第49号。以下「給与規程」という。)第35条、国立大学法人一橋大学年俸制教育職員給与規則(平成26年規則第39号。以下「年俸制教育職員給与規則」という。)第30条、国立大学法人一橋大学特定年俸制教育職員給与規則(平成26年規則第103号。以下「特定年俸制教育職員給与規則」という。)第21条及び国立大学法人一橋大学全学年俸制教育職員給与規則(平成28年規則第8号。以下「全学年俸制教育職員給与規則」という。)第23条に定めるところによる。

2 育児休業をしている契約職員の給与については、契約職員就業規則第17条の3に定めるところによる。

3 育児休業をしているパートタイム職員の給与については、パートタイム職員就業規則第20条の3に定めるところによる。

(育児休業中の教育訓練)

第18条 3月以上の育児休業をする職員等で、育児休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。

(育児休業終了後の勤務)

第19条 育児休業終了後の勤務は、原則として、育児休業を開始した日の前日における部署及び職務とする。

2 前項の規定にかかわらず、育児休業をした職員等が希望した場合、又は組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。

(年次有給休暇)

第20条 契約職員及びパートタイム職員の年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定における育児休業をした期間の取扱いについては、契約職員就業規則第20条第2項及びパートタイム職員就業規則第28条第2項に定めるところによる。

第3章 育児短時間勤務

(育児短時間勤務の対象者)

第21条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員(所定勤務時間及び休日が職員と同様である契約職員を含む。以下この章において同じ。)であって、育児休業をしていないものは、学長に申し出ることにより、次の各号に掲げるいずれかの措置を受けて勤務すること(以下「育児短時間勤務」という。)ができる。

- 一 休日を変更せず、所定勤務時間を、休憩時間を除き、1日につき3時間55分以上5時間30分以下の時間、かつ、1週間につき19時間35分以上27時間30分以下の時間とする措置。
 - 二 休日に、月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を加え、所定勤務時間を、休憩時間を除き、1日につき3時間55分以上7時間45分以下の時間、かつ、1週間につき19時間25分以上23時間15分以下の時間とする措置。
- 2 前項の規定にかかわらず、育児短時間勤務をしたことがある職員は、当該育児短時間勤務を開始した日に養育していた子（双子等複数いる場合は、そのすべての子）については、当該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、特別の事情がある場合を除き、同項の規定による申出（以下「育児短時間勤務申出」という。）をすることができない。
 - 3 前項の規定は、育児短時間勤務をしている職員が、次条第1項第4号に規定する育児短時間勤務終了予定日とされた日の翌日以前の日を同号に規定する育児短時間勤務開始予定日とする育児短時間勤務申出をする場合には、これを適用しない。

（育児短時間勤務の申出）

第22条 育児短時間勤務申出は、次に掲げる事項を、書面の提出により、学長に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 育児短時間勤務申出の年月日
 - 二 育児短時間勤務申出をする職員の所属、職名及び氏名
 - 三 育児短時間勤務申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の職員との続柄（育児短時間勤務申出に係る子が当該育児短時間勤務申出の際に出生していない場合にあつては、当該育児短時間勤務申出に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の職員との続柄）
 - 四 育児短時間勤務をしようとする期間（前条第3項に規定する育児短時間勤務申出を除き、1月以上の期間に限る。）の初日（以下「育児短時間勤務開始予定日」という。）及び末日（以下「育児短時間勤務終了予定日」という。）とする日並びに当該期間中に勤務しようとする日及び時間帯
 - 五 育児短時間勤務申出に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日
 - 六 その他育児短時間勤務申出に必要と認められる事項
- 2 育児短時間勤務申出は、原則として育児短時間勤務開始予定日の1月前の日までにしなければならない。ただし、次条第2項に規定する育児短時間勤務申出をする場合その他の特別の事情がある場合は、この限りでない。
 - 3 育児短時間勤務申出があつたときは、当該育児短時間勤務申出をした職員に対して、当該育児短時間勤務申出に係る子の妊娠、出生（育児短時間勤務申出に係る子が当該育児短時間勤務申出の際に出生していない場合にあつては、出産予定日）又は養子縁組の事実等を証明することができる書類の提出を求めることがある。
 - 4 育児短時間勤務申出に係る子が当該育児短時間勤務申出がされた後に出生したときは、当該育児短時間勤務申出をした職員は、当該子の出生後2週間以内に、当該子の氏名、生年月日及び当該職員との続柄を、書面の提出により、学長に通知しなければならない。この場合において、当該職員に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることがある。

（育児短時間勤務開始予定日の指定）

第23条 育児短時間勤務申出があつた場合において、当該育児短時間勤務申出に係る育児短時間勤務開始予定日とされた日が当該育児短時間勤務申出があつた日の翌日から起算して1月を経過する日（以下この項において「1月経過日」という。）前の日であるときは、当該育児短時間勤務開始予定日とされた日から当該1月経過日までの間のいずれかの日を当該育児短時間勤務開始予定日として指定することができる。

- 2 前項の規定は、期間を定めて雇用される職員であつて、その締結する雇用契約の期間の末日を育児短時間勤務終了予定日とする育児短時間勤務をしているものが、当該育児短時間勤務に係る子について、当該雇用契約の更新に伴い、当該更新後の雇用契約の期間の初日を育児短時間勤務開始予定日とする育児短時間勤務申出をする場合には、これを適用しない。

（育児短時間勤務申出の撤回等）

第24条 育児短時間勤務申出をした職員は、当該育児短時間勤務申出に係る育児短時間勤務開始予定日とされた日（前条第1項の規定による指定があつた場合にあつては当該指定された日。以下同じ。）

の前日までは、当該育児短時間勤務申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定による育児短時間勤務申出の撤回は、その旨及びその年月日を、書面の提出により、学長に申し出ることによって行わなければならない。
- 3 育児短時間勤務申出がされた後育児短時間勤務開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の職員が当該育児短時間勤務申出に係る子を養育しないこととなった事由が生じたときは、当該育児短時間勤務申出は、されなかったものとみなす。この場合において、職員は、学長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児短時間勤務申出等をした職員に対する通知)

第25条 育児短時間勤務申出又は育児短時間勤務申出の撤回の申出があったときは、書面の交付により、当該申出を受けた旨その他必要と認められる事項を当該申出をした職員に速やかに通知するものとする。

(育児短時間勤務期間)

第26条 育児短時間勤務申出をした職員が育児短時間勤務をすることができる期間（以下「育児短時間勤務期間」という。）は、育児短時間勤務開始予定日とされた日から育児短時間勤務終了予定日とされた日までとする。

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児短時間勤務期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
 - 一 育児短時間勤務終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の職員が育児短時間勤務申出に係る子を養育しないこととなった事由が生じたこと。
 - 二 育児短時間勤務終了予定日とされた日の前日までに、育児短時間勤務申出に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 育児短時間勤務終了予定日とされた日まで、育児短時間勤務申出をした職員について、産前休暇若しくは産後休暇の期間、育児等休業期間、介護休業期間又は新たな育児短時間勤務期間が始まったこと。
- 3 前項第1号に規定する事由が生じた場合においては、職員は、学長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児短時間勤務期間の終了の特例)

第27条 育児短時間勤務申出をした職員が育児短時間勤務終了予定日とされた日前の日に育児短時間勤務を終了することを書面の提出により学長に申請し、学長がこれを承認した場合には、育児短時間勤務期間は、前条第1項及び第2項の規定にかかわらず、当該育児短時間勤務終了予定日とされた日前の日に終了する。

- 2 前項の規定による申請は、育児短時間勤務を終了しようとする日（育児短時間勤務終了予定日とされた日前の日に限る。）及び当該育児短時間勤務を終了しようとする日に育児短時間勤務を終了しようとする理由を明らかにして行わなければならない。
- 3 第1項の規定による申請に対する承認は、事業の正常な運営を妨げない場合に限り行うものとする。
- 4 第1項の規定による申請をした職員は、当該申請に係る育児短時間勤務を終了しようとする日の前日までは、当該申請を撤回することができる。この場合において、当該申請に対する承認がされていたときは、当該承認は、されなかったものとみなす。

(育児短時間勤務中の給与)

第28条 育児短時間勤務をしている職員の給与については、給与規程第35条の2、年俸制教育職員給与規則第31条、特定年俸制教育職員給与規則第22条及び全学年俸制教育職員給与規則第24条並びに契約職員就業規則第17条の4に定めるところによる。

第4章 育児時間

(育児時間の対象者)

第29条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等（所定勤務時間が6時間以上である日のある者に限る。）であって、育児休業又は育児短時間勤務をしていないものは、学長に申し出ることにより、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した2時間（保育時間を取得する日においては、2時間から保育時間を取得する時間を減じた時間）を超えない範囲内で、

15分を単位として、勤務を要しない時間（以下「育児時間」という。）を取得することができる。
2 前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げるいずれかの日においては、育児時間を取得することができない。

- 一 所定勤務時間が6時間に満たない日
- 二 介護休業等規程第19条第1項に規定する介護部分休業をする日
（育児時間の申出）

第30条 前条第1項の規定による申出（以下「育児時間申出」という。）は、次に掲げる事項を、書面の提出により、学長に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 育児時間申出の年月日
 - 二 育児時間申出をする職員等の所属、職名及び氏名
 - 三 育児時間申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の職員等との続柄
 - 四 育児時間を取得しようとする期間の初日及び末日とする日並びに時間
 - 五 育児時間申出に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日
 - 六 その他育児時間申出に必要なと認められる事項
- 2 育児時間申出があったときは、当該育児時間申出をした職員等に対して、当該育児時間申出に係る子の出生又は養子縁組の事実等を証明することができる書類の提出を求めることがある。
（育児時間申出の撤回等）

第31条 育児時間申出をした職員等は、学長に申し出ることにより、育児時間申出に係る時間の全部又は一部について、申出を撤回することができる。

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児時間申出に係る時間のうち当該事情が生じた時点以降のものについて、申出が撤回されたものとみなす。
- 一 子の死亡その他の職員等が育児時間申出に係る子の養育をしないこととなった事由が生じたこと。
 - 二 育児時間申出に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 育児時間申出をした職員等について、産前休暇若しくは産後休暇の期間、育児等休業期間、介護休業期間又は育児短時間勤務期間が始まったこと。
 - 四 育児時間申出をした職員等が新たな育児時間申出をした場合において、当該新たな育児時間申出に係る期間が始まったこと。
- 3 前項第1号に規定する事由が生じた場合においては、職員等は、学長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
（育児時間を取得した場合の給与）

第32条 育児時間を取得した場合の給与については、職員にあっては、給与規程第22条、年俸制教育職員給与規則第20条、特定年俸制教育職員給与規則第11条及び全学年俸制教育職員給与規則第13条、契約職員にあっては、契約職員就業規則第17条の2、パートタイム職員にあっては、パートタイム職員就業規則第20条の2に定めるところによる。

第5章 育児のための早出遅出勤務

（早出遅出勤務の対象者）

第33条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等であって、育児休業又は育児短時間勤務をしていないものは、学長に申し出ることにより、その子を養育するために必要とされる範囲内で、1日の所定勤務時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務すること（以下「早出遅出勤務」という。）ができる。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

（早出遅出勤務の申出）

第34条 前条の規定による申出（以下「早出遅出勤務申出」という。）は、次に掲げる事項を、書面の提出により、学長に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 早出遅出勤務申出の年月日
- 二 早出遅出勤務申出をする職員等の所属、職名及び氏名
- 三 早出遅出勤務申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の職員との続柄（早出遅出勤務申出に係る子が当該早出遅出勤務申出の際に出生していない場合にあっては、当該早出遅出勤務申出に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の職員との続柄）

- 四 早出遅出勤務をしようとする期間の初日（以下「早出遅出勤務開始予定日」という。）及び末日（以下「早出遅出勤務終了予定日」という。）とする日
 - 五 早出遅出勤務の始業及び終業の時刻並びに当該時刻とすることを必要とする理由
 - 六 早出遅出勤務申出に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日
 - 七 その他早出遅出勤務申出に必要と認められる事項
- 2 早出遅出勤務申出は、原則として早出遅出勤務開始予定日の1月前の日までにしなければならない。ただし、次条第2項に規定する早出遅出勤務申出をする場合その他の特別の事情がある場合は、この限りでない。
 - 3 早出遅出勤務申出があったときは、当該早出遅出勤務申出をした職員等に対して、当該早出遅出勤務申出に係る子の妊娠、出生（早出遅出勤務申出に係る子が当該早出遅出勤務申出の際に出生していない場合にあっては、出産予定日）又は養子縁組の事実等を証明することができる書類の提出を求めることがある。
 - 4 早出遅出勤務申出に係る子が当該早出遅出勤務申出がされた後に出生したときは、当該早出遅出勤務申出をした職員等は、当該子の出生後2週間以内に、当該子の氏名、生年月日及び当該職員等との続柄を、書面の提出により、学長に通知しなければならない。この場合において、当該職員等に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることがある。
（早出遅出勤務開始予定日の指定）

第35条 早出遅出勤務申出があった場合において、当該早出遅出勤務申出に係る早出遅出勤務開始予定日とされた日が当該早出遅出勤務申出があった日の翌日から起算して1月を経過する日（以下この項において「1月経過日」という。）前の日であるときは、当該早出遅出勤務開始予定日とされた日から当該1月経過日までの間のいずれかの日を当該早出遅出勤務開始予定日として指定することができる。

- 2 前項の規定は、期間を定めて雇用される職員等であって、その締結する雇用契約の期間の末日を早出遅出勤務終了予定日とする早出遅出勤務をしているものが、当該早出遅出勤務に係る子について、当該雇用契約の更新に伴い、当該更新後の雇用契約の期間の初日を早出遅出勤務開始予定日とする早出遅出勤務申出をする場合には、これを適用しない。
（早出遅出勤務申出の撤回等）

第36条 早出遅出勤務申出をした職員等は、当該早出遅出勤務申出に係る早出遅出勤務開始予定日とされた日（前条第1項の規定による指定があった場合にあっては当該指定された日。以下同じ。）の前日までは、当該早出遅出勤務申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定による早出遅出勤務申出の撤回は、その旨及びその年月日を、書面の提出により、学長に申し出ることによって行わなければならない。
- 3 早出遅出勤務申出がされた後早出遅出勤務開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の職員等が当該早出遅出勤務申出に係る子を養育しないこととなった事由が生じたときは、当該早出遅出勤務申出は、されなかったものとみなす。この場合において、職員等は、学長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
（早出遅出勤務申出等をした職員等に対する通知）

第37条 早出遅出勤務申出又は早出遅出勤務申出の撤回の申出があったときは、書面の交付により、当該申出を受けた旨その他必要と認められる事項を当該申出をした職員等に速やかに通知するものとする。
（早出遅出勤務期間）

第38条 早出遅出勤務申出をした職員等が早出遅出勤務をすることができる期間（以下「早出遅出勤務期間」という。）は、早出遅出勤務開始予定日とされた日から早出遅出勤務終了予定日とされた日までの間とする。

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、早出遅出勤務期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
 - 一 早出遅出勤務終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の職員等が早出遅出勤務申出に係る子を養育しないこととなった事由が生じたこと。
 - 二 早出遅出勤務終了予定日とされた日の前日までに、早出遅出勤務申出に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

- 三 早出遅出勤務終了予定日とされた日までに、早出遅出勤務申出をした職員等について、産前休暇若しくは産後休暇の期間、育児等休業期間、介護休業期間、育児短時間勤務期間又は新たな早出遅出勤務期間（介護休業等規程第28条第1項に規定する期間を含む。）が始まったこと。
- 3 前項第1号に規定する事由が生じた場合においては、職員等は、学長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（早出遅出勤務期間の終了の特例）

第39条 早出遅出勤務申出をした職員等が早出遅出勤務終了予定日とされた日前の日に早出遅出勤務を終了することを書面の提出により学長に申請し、学長がこれを承認した場合には、早出遅出勤務期間は、前条第1項及び第2項の規定にかかわらず、当該早出遅出勤務終了予定日とされた日前の日に終了する。

- 2 前項の規定による申請は、早出遅出勤務を終了しようとする日（早出遅出勤務終了予定日とされた日前の日に限る。）及び当該早出遅出勤務を終了しようとする日に早出遅出勤務を終了しようとする理由を明らかにして行わなければならない。
- 3 第1項の規定による申請に対する承認は、事業の正常な運営を妨げない場合に限り行うものとする。
- 4 第1項の規定による申請をした職員等は、当該申請に係る早出遅出勤務を終了しようとする日の前日までは、当該申請を撤回することができる。この場合において、当該申請に対する承認がされていたときは、当該承認は、されなかったものとみなす。

第6章 育児のための超過勤務等の免除及び制限並びに深夜勤務の免除

（育児のための超過勤務等の免除）

第40条 3歳に満たない子を養育する職員等（次の各号のいずれかに該当する職員等であつて、労使協定でこの項本文の規定による請求をできないものとして定められたものを除く。）が当該子を養育するために請求した場合においては、当該職員等に対しては、所定勤務時間を超えて、又は休日に勤務すること（以下「超過勤務等」という。）を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 本学に引き続き雇用された期間が1年に満たない職員等
- 二 1週間の所定勤務日数が2日以下の契約職員及びパートタイム職員
- 2 前項の規定による請求（以下「超過勤務等免除請求」という。）は、次に掲げる事項を、書面の提出により、学長に通知することによって行わなければならない。
- 一 超過勤務等免除請求の年月日
- 二 超過勤務等免除請求をする職員等の所属、職名及び氏名
- 三 超過勤務等免除請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の職員等との続柄（超過勤務等免除請求に係る子が当該超過勤務等免除請求の際に出生していない場合にあっては、当該超過勤務等免除請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の職員等との続柄）
- 四 超過勤務等を命じられないこととなる期間（1月以上1年以内の期間であり、かつ、次条第2項第4号に規定する超過勤務等制限期間（介護休業等規程第31条第2項第5号に規定する期間を含む。）と重複しない期間に限る。以下「超過勤務等免除期間」という。）の初日（以下「超過勤務等免除開始予定日」という。）及び末日（以下「超過勤務等免除終了予定日」という。）とする日
- 五 超過勤務等免除請求に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日
- 六 その他超過勤務等免除請求に必要と認められる事項
- 3 超過勤務等免除請求は、原則として超過勤務等免除開始予定日の1月前の日までにしなければならない。ただし、特別の事情がある場合は、この限りでない。
- 4 超過勤務等免除請求があつたときは、当該超過勤務等免除請求をした職員等に対して、当該超過勤務等免除請求に係る子の妊娠、出生又は養子縁組の事実等を証明することができる書類の提出を求めることがある。
- 5 超過勤務等免除請求に係る子が当該超過勤務等免除請求がされた後に出生したときは、当該超過勤務等免除請求をした職員等は、当該子の出生後2週間以内に、当該子の氏名、生年月日及び当該職員等との続柄を、書面の提出により、学長に通知しなければならない。この場合において、当該職員等に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることがある。

- 6 超過勤務等免除請求がされた後超過勤務等免除開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の職員等が当該超過勤務等免除請求に係る子の養育をしないこととなった事由が生じたときは、当該超過勤務等免除請求は、されなかったものとみなす。この場合において、職員等は、学長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、超過勤務等免除期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
 - 一 超過勤務等免除終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の職員等が超過勤務等免除請求に係る子の養育をしないこととなった事由が生じたこと。
 - 二 超過勤務等免除終了予定日とされた日の前日までに、超過勤務等免除請求に係る子が3歳に達したこと。
 - 三 超過勤務等免除終了予定日とされた日までに、超過勤務等免除請求をした職員等について、産前休暇若しくは産後休暇の期間、育児等休業期間、介護休業期間又は介護休業等規程第30条第2項第5号に規定する期間が始まったこと。
- 8 前項第1号に規定する事由が生じた場合においては、職員等は、学長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 9 超過勤務等免除請求をした職員等は、超過勤務等免除請求の撤回を学長に申し出ることにより、超過勤務等免除請求をしなかったものとし、又は超過勤務等免除終了予定日とされた日前のいずれかの日に超過勤務等免除期間を終了させることができる。
- 10 超過勤務等免除請求をした職員等は、超過勤務等免除期間中のいずれかの日を、超過勤務を命じられることができる日として指定することができる。この場合において、当該指定された日は、超過勤務等免除期間に含まれないものとみなす。

（育児のための超過勤務等の制限）

第41条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、制限時間（1月について24時間、1年について150時間をいう。以下同じ。）を超えて超過勤務等を命じないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 本学に引き続き雇用された期間が1年に満たない職員等
 - 二 1週間の所定勤務日数が2日以下の契約職員及びパートタイム職員
- 2 前項の規定による請求（以下「超過勤務等制限請求」という。）は、次に掲げる事項を、書面の提出により、学長に通知することによって行わなければならない。
 - 一 超過勤務等制限請求の年月日
 - 二 超過勤務等制限請求をする職員等の所属、職名及び氏名
 - 三 超過勤務等制限請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の職員等との続柄（超過勤務等制限請求に係る子が当該超過勤務等制限請求の際に出生していない場合にあつては、当該超過勤務等制限請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の職員等との続柄）
 - 四 制限時間を超えて超過勤務等を命じられないこととなる期間（1月以上1年以内の期間であり、かつ、超過勤務等免除期間（介護休業等規程第30条第2項第5号に規定する期間を含む。）と重複しない期間に限る。以下「超過勤務等制限期間」という。）の初日（以下「超過勤務等制限開始予定日」という。）及び末日（以下「超過勤務等制限終了予定日」という。）とする日
 - 五 超過勤務等制限請求に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日
 - 六 その他超過勤務等制限請求に必要と認められる事項
 - 3 超過勤務等制限請求は、原則として超過勤務等制限開始予定日の1月前の日までにしなければならない。ただし、特別の事情がある場合は、この限りでない。
 - 4 超過勤務等制限請求があつたときは、当該超過勤務等制限請求をした職員等に対して、当該超過勤務等制限請求に係る子の妊娠、出生又は養子縁組の事実等を証明することができる書類の提出を求めることがある。
 - 5 超過勤務等制限請求に係る子が当該超過勤務等制限請求がされた後に出生したときは、当該超過勤務等制限請求をした職員等は、当該子の出生後2週間以内に、当該子の氏名、生年月日及び当該職員等との続柄を、書面の提出により、学長に通知しなければならない。この場合において、当該職員等に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることがある。

- 6 超過勤務等制限請求がされた後超過勤務等制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の職員等が当該超過勤務等制限請求に係る子の養育をしないこととなった事由が生じたときは、当該超過勤務等制限請求は、されなかったものとみなす。この場合において、職員等は、学長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、超過勤務等制限期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
 - 一 超過勤務等制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の職員等が超過勤務等制限請求に係る子の養育をしないこととなった事由が生じたこと。
 - 二 超過勤務等制限終了予定日とされた日の前日までに、超過勤務等制限請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 超過勤務等制限終了予定日とされた日までに、超過勤務等制限請求をした職員等について、産前休暇若しくは産後休暇の期間、育児等休業期間、介護休業期間又は介護休業等規程第31条第2項第5号に規定する期間が始まったこと。
- 8 前項第1号に規定する事由が生じた場合においては、職員等は、学長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 9 超過勤務等制限請求をした職員等は、超過勤務等制限請求の撤回を学長に申し出ることにより、超過勤務等制限請求をしなかったものとし、又は超過勤務等制限終了予定日とされた日前のいずれかの日に超過勤務等制限期間を終了させることができる。

（育児のための深夜勤務の免除）

第42条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）において勤務させないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 本学に引き続き雇用された期間が1年に満たない職員等
 - 二 当該請求（以下「深夜勤務免除請求」という。）に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の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等
 - イ 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1月について3日以下の者を含む。）であること。
 - ロ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該深夜勤務免除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。
 - ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。
 - 三 1週間の所定勤務日数が2日以下の契約職員及びパートタイム職員
 - 四 所定勤務時間の全部が深夜にある職員等
- 2 深夜勤務免除請求は、次に掲げる事項を、書面の提出により、学長に通知することによって行わなければならない。
- 一 深夜勤務免除請求の年月日
 - 二 深夜勤務免除請求をする職員等の所属、職名及び氏名
 - 三 深夜勤務免除請求に係る子の氏名、生年月日及び前号の職員等との続柄（深夜勤務免除請求に係る子が当該深夜勤務免除請求の際に出生していない場合にあっては、当該深夜勤務免除請求に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の職員等との続柄）
 - 四 深夜において勤務させないこととなる期間（1月以上6月以内の期間に限る。以下「深夜勤務免除期間」という。）の初日（以下「深夜勤務免除開始予定日」という。）及び末日（以下「深夜勤務免除終了予定日」という。）とする日
 - 五 深夜勤務免除請求に係る子が養子である場合にあっては、当該養子縁組の効力が生じた日
 - 六 前項第2号イからハまでのいずれにも該当する者がいない事実
 - 七 その他深夜勤務免除請求に必要と認められる事項
- 3 深夜勤務免除請求は、原則として深夜勤務免除開始予定日の1月前の日までにしなければならない。ただし、特別の事情がある場合は、この限りでない。

- 4 深夜勤務免除請求があったときは、当該深夜勤務免除請求をした職員等に対して、当該深夜勤務免除請求に係る子の妊娠、出生又は養子縁組の事実等を証明することができる書類の提出を求めることがある。
- 5 深夜勤務免除請求に係る子が当該深夜勤務免除請求がされた後に出生したときは、当該深夜勤務免除請求をした職員等は、当該子の出生後2週間以内に、当該子の氏名、生年月日及び当該職員等との続柄を、書面の提出により、学長に通知しなければならない。この場合において、当該職員等に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることがある。
- 6 深夜勤務免除請求がされた後深夜勤務免除開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の職員等が当該深夜勤務免除請求に係る子の養育をしないこととなった事由が生じたときは、当該深夜勤務免除請求は、されなかったものとみなす。この場合において、職員等は、学長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、深夜勤務免除期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
 - 一 深夜勤務免除終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の職員等が深夜勤務免除請求に係る子の養育をしないこととなった事由が生じたこと。
 - 二 深夜勤務免除終了予定日とされた日の前日までに、深夜勤務免除請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 深夜勤務免除終了予定日とされた日までに、深夜勤務免除請求をした職員等について、産前休暇若しくは産後休暇の期間、育児等休業期間、介護休業期間又は介護休業等規程第32条第2項第5号に規定する期間が始まったこと。
- 8 前項第1号に規定する事由が生じた場合においては、職員等は、学長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 9 深夜勤務免除請求をした職員等は、深夜勤務免除請求の撤回を学長に申し出ることにより、深夜勤務免除請求をしなかったものとし、又は深夜勤務免除終了予定日とされた日前のいずれかの日に深夜勤務免除期間を終了させることができる。

第7章 出生時育児休業

（出生時育児休業の対象者）

第43条 育児のために休業することを希望する職員等であつて、産後休暇を取得しておらず、子の出生又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子を養育する職員等は、学長に申し出ることにより、子の出生又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内のうち4週間（28日）を限度として出生時育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される職員等にあつては、子の出生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から6か月を経過する日までにその雇用契約（雇用契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者に限り、学長に申し出ることにより、出生時育児休業をすることができる。

（出生時育児休業の申出）

第44条 前条の規定による申出（以下「出生時育児休業申出」という。）は、次に掲げる事項を、書面の提出により、学長に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 出生時育児休業申出の年月日
 - 二 出生時育児休業申出をする職員等の所属、職名及び氏名
 - 三 出生時育児休業申出に係る子の氏名、生年月日及び前号の職員等との続柄（出生時育児休業申出に係る子が当該出生時育児休業申出の際に出生していない場合にあつては、当該出生時育児休業申出に係る子を出産する予定である者の氏名、出産予定日及び前号の職員等との続柄）
 - 四 出生時育児休業を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。）及び末日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）とする日
 - 五 出生時育児休業申出に係る子が養子である場合にあつては、当該養子縁組の効力が生じた日
 - 六 その他育児休業申出に必要と認められる事項
- 2 出生時育児休業申出は、原則として出生時育児休業開始予定日の2週間前の日までにしなければならない。
- 3 出生時育児休業申出は、当該出生時育児休業に係る子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は、学長は後の

申出を拒む場合がある。

- 4 出生時育児休業申出があったときは、当該出生時育児休業申出をした職員等に対して、当該出生時育児休業申出に係る子の妊娠、出生（出生時育児休業申出に係る子が当該出生時育児休業申出の際に出生していない場合にあつては、出産予定日）又は養子縁組の事実等を証明することができる書類の提出を求めることがある。
- 5 出生時育児休業申出に係る子が当該出生時育児休業申出がされた後に出生したときは、当該出生時育児休業申出をした職員等は、当該子の出生後2週間以内に、当該子の氏名、生年月日及び当該職員等との続柄を、書面の提出により、学長に通知しなければならない。この場合において、当該職員等に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることがある。

（出生時育児休業申出の撤回等）

第45条 出生時育児休業申出をした職員等は、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業開始予定日の前日までは、当該出生時育児休業申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定による育児休業申出の撤回は、その旨及びその年月日を、書面の提出により、学長に申し出ることによって行わなければならない。
- 3 第1項の規定により出生時育児休業申出を撤回した職員等は、当該出生時育児休業申出に係る子について、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなし含め2回休業した場合は当該子について再度申出をすることができない。
- 4 出生時育児休業申出がされた後出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の職員等が当該出生時育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由が生じたときは、当該出生時育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、職員等は、学長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（出生時育児休業申出があった場合における出生時育児休業開始予定日の指定）

第46条 出生時育児休業申出があった場合において、当該出生時育児休業申出に係る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申出があった日の翌日から起算して2週間を経過する日（以下この条において「2週間経過日」という。）前の日であるときは、当該出生時育児休業開始予定日とされた日から当該2週間経過日までの間のいずれかの日を当該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。

（出生時育児休業開始予定日の繰上げ変更の申出）

第47条 第43条の規定による申出をした職員等は、その後当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日（前条の規定による指定があった場合にあつては、当該指定された日。以下この項において同じ。）の前日までに、第6条第1号から第5号までに掲げるいずれかの事由が生じた場合には、学長に申し出ることにより、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日を1回に限り当該出生時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。

- 2 前項の規定による申出（以下「出生時育児休業開始予定日変更申出」という。）は、次に掲げる事項を、書面の提出により、学長に申し出ることによって行わなければならない。
 - 一 出生時育児休業開始予定日変更申出の年月日
 - 二 出生時育児休業開始予定日変更申出をする職員等の所属、職名及び氏名
 - 三 変更後の出生時育児休業開始予定日
 - 四 出生時育児休業開始予定日変更申出をすることとなった事由に係る事実

- 3 出生時育児休業開始予定日変更申出があったときは、当該出生時育児休業開始予定日変更申出をした職員等に対して、前項第4号に掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることがある。

（出生時育児休業開始予定日変更申出があった場合における出生時育児休業開始予定日の指定）

第48条 出生時育児休業開始予定日変更申出があった場合において、当該出生時育児休業開始予定日変更申出に係る変更後の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開始予定日変更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（以下この条において「1週間経過日」という。）前の日であるときは、当該出生時育児休業開始予定日変更申出に係る変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日から当該1週間経過日（その日が当該出生時育児休業開始予定日変更申出に係る変更前の出生時育児休業開始予定日とされていた日（第46条第2項の規定による指定があった場合にあつては、当該指定された日。以下この条において同じ。））以後の日である場合に

つては、当該出生時育児休業開始予定日変更申出に係る変更前の出生時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当該職員等に係る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。

(出生時育児休業終了予定日の繰下げ変更の申出)

第49条 出生時育児休業申出をした職員等は、学長に申し出ることにより、当該出生時育児休業申出に係る出生時育児休業終了予定日を当該出生時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 前項の規定による申出(以下「出生時育児休業終了予定日変更申出」という。)は、次に掲げる事項を、書面の提出により、学長に申し出ることによって行わなければならない。

- 一 出生時育児休業終了予定日変更申出の年月日
- 二 出生時育児休業終了予定日変更申出をする職員等の所属、職名及び氏名
- 三 変更後の出生時育児休業終了予定日

3 出生時育児休業終了予定日変更申出は、原則として出生時育児休業申出において育児休業終了予定日とされた日の2週間前の日までにしなければならない。ただし、特別の事情がある場合は、この限りでない。

4 出生時育児休業終了予定日変更申出は、1回に限るものとする。ただし、当該出生時育児休業を2回に分割する場合は、それぞれについて1回申し出ることができる。

(出生時育児休業申出等をした職員等に対する通知)

第50条 出生時育児休業申出、出生時育児休業開始予定日変更申出若しくは出生時育児休業終了予定日変更申出又は出生時育児休業申出の撤回の申出があったときは、書面の交付により、当該申出を受けた旨その他必要と認められる事項を当該申出をした職員等に速やかに通知するものとする。

(出生時育児休業の期間等)

第51条 出生時育児休業申出をした職員等が出生時育児休業をすることができる期間(以下「出生時育児休業期間」という。)は、出生時育児休業開始予定日とされた日から出生時育児休業終了予定日とされた日までの間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、出生時育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第4号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

- 一 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の職員等が出生時育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由が生じたこと。
- 二 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、出生時育児休業申出に係る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8週間を経過したこと。
- 三 子の出生日以後に出生時育児休業の日数が28日に達したこと。
- 四 出生日育児休業終了予定日とされた日までに、出生時育児休業申出をした職員等について、産前休暇若しくは産後休暇の期間、育児休業期間、介護休業期間又は新たな出生時育児休業期間が始まったこと。

3 前項第1号に規定する事由が生じた場合においては、職員等は、学長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

第8章 雑則

(不利益取扱いの禁止)

第52条 職員等は、次に掲げる事項を理由として、不利益な取扱いを受けない。

- 一 育児等休業申出をし、又は育児休業をしたこと。
- 二 育児短時間勤務申出をし、又は育児短時間勤務をしたこと。
- 三 育児時間申出をし、又は育児時間を取得したこと。
- 四 早出遅出勤務申出をし、又は早出遅出勤務をしたこと。
- 五 超過勤務等免除請求をし、又は超過勤務等免除期間中に超過勤務等をしなかったこと。
- 六 超過勤務等制限請求をし、又は超過勤務等制限期間中に制限時間を超えて超過勤務等をしなかったこと。
- 七 深夜勤務免除請求をし、又は深夜勤務免除期間中に深夜において勤務をしなかったこと。

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年10月27日から施行し、改正後の国立大学法人一橋大学育児休業等規程の規定は、平成29年10月1日から適用する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年10月1日から施行する。