

第4編人事労務 育児・介護休業等に関する規程

公立大学法人宮城大学職員の育児休業、介護休業等に関する規程

平成21年4月1日

規程第69号

(目的)

第1条 この規程は、公立大学法人宮城大学就業規則（平成21年宮城大学規則第3号）第36条第3項の規定に基づき、職員の育児休業及び介護休業等に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(法令等との関係)

第2条 育児休業及び介護休業等に関し、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「育児介護法」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。

2 前項に規定するもののほか必要な事項は、育児介護法と抵触しない限りにおいて、別に定められている宮城県の「学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年宮城県条例第8号）」、「職員の育児休業等に関する条例（平成4年宮城県条例第12号）」、「学校職員の勤務時間、休暇等に関する規則（平成7年宮城県人事委員会規則第8-6号）」、「職員の育児休業等に関する規則（平成11年宮城県人事委員会規則第8-7号）」、「職員服務規程（昭和35年宮城県訓令甲第25号）」、「職員の育児休業等に関する規程（平成4年宮城県訓令甲第3号）」、その他宮城県の関係例規及び通知等（以下「条例、規則等」という。）の例により、理事長が別に定める。

(育児休業の対象者)

第3条 育児のために休業することを希望する職員であって、3歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより育児休業をすることができる。

(育児休業の申出)

第4条 育児休業をしようとする職員は、理事長が別に定めるところにより、理事長に申し出るものとする。

第5条 理事長は、職員から前条に規定する申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2 前項の規定にかかわらず、次に掲げる職員のうち、労使協定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職員に該当する職員からの育児休業の申出があったときは、理事長はその申出を拒むことができる。

一 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員

二 育児休業の申出があった日から起算して1年以内に雇用期間が終了することが明らかな職員

三 1週間の所定勤務日数が2日以下の職員

四 育児介護法第9条の2第1項に規定する出生時育児休業（以下「出生時育児休業」という。）の申出があった日から起算して8週間以内に雇用期間が終了することが明らかな職員

第4編人事労務 育児・介護休業等に関する規程

(育児休業の期間等)

第6条 育児休業の期間は、子が3歳に達する日までを限度として、第4条の規定により職員から申出がされた期間とする。

(育児休業中の身分)

第7条 育児休業中の職員は、職員としての身分を有し、業務には従事しないものとする。

(出生時育児休業中の就業)

第7条の2 労使協定で出生時育児休業期間中に就業させることができるものとして定められた職員は、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とされた日の前日までの間、理事長に対し、育児介護法第9条の5第2項に規定する就業可能日等（以下「就業可能日等」という。）を申し出ることができる。

2 理事長は、職員から前項の規定による申出があった場合には、当該申出に係る就業可能日等の範囲内で日時を提示し、育児介護法第9条の5第4項に規定する厚生労働省令で定めるところにより、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに当該職員の同意を得た場合に限り、同項に規定する厚生労働省令で定める範囲内で、当該職員を当該日時に就業させることができる。

(給与)

第8条 育児休業をしている期間中については、給与を支給しない。

(退職手当の通算)

第9条 育児休業をしている職員の退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、公立大学法人宮城大学退職手当規程（平成21年宮城大学規程第67号。以下「退職手当規程」という。）第5条第4項によるほか、理事長が別に定めるところによる。

(復帰)

第10条 育児休業を終了して復帰する職員については、原則として育児休業開始日前の職場に復帰させるものとする。ただし、組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、この限りでない。

(年次有給休暇)

第11条 育児休業を終了して復帰する職員の年次有給休暇については、理事長が別に定めるところによる。

(育児短時間勤務)

第12条 職員は、小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、当該子を養育するため申し出た場合には、当該子がその始期に達するまで、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10条第1項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。

2 第5条第2項（同項第2号及び第4号を除く。）の規定は、前項の規定により職員から申出があった場合について準用する。この場合において、「前項」とあるのは「第12条第1項」と、「育児休業」とあるのは「育児短時間勤務」と読み替えるものとする。

第4編人事労務 育児・介護休業等に関する規程

- 3 育児短時間勤務の手続、各種取扱いについては、育児休業と同様、理事長が別に定めるところによる。

（育児部分休業）

- 第13条 職員は、小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、当該子を養育するため申出した場合には、1日の勤務時間の全部又は一部について勤務しないこと（以下この条において「育児部分休業」という。）ができる。
- 2 前項の規定による育児部分休業をしようとする職員は、年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）ごとに、あらかじめ、次の各号に掲げる範囲のうちいずれの範囲内で当該期間における育児部分休業をするかを理事長に申し出るものとする。
- 一 1日の所定労働時間内において2時間を超えない範囲内
 - 二 1年度につき勤務日1日当たりの勤務時間数に10を乗じて得た時間を超えない範囲内
- 3 前項第1号に掲げる範囲内とする育児部分休業は、30分を単位として行うものとする。
- 4 第2項第2号に掲げる範囲内とする育児部分休業（以下この項において「第2号部分休業」という。）は、1時間を単位として行うものとする。ただし、次の各号に掲げる場合にあっては、当該各号に定める時間数で行うことができる。
- 一 1回の勤務に係る日ごとの勤務時間に分を単位とした時間がある場合であって、当該勤務時間の全てについて申出があったとき 当該勤務時間の時間数
 - 二 第2号部分休業の残時間数に1時間未満の端数がある場合であって、当該残時間数の全てについて申出があったとき 当該残時間数
- 5 第2項の規定による申出をした職員は、当該申出をした範囲内において、第1項の規定による育児部分休業の申出をすることができる。
- 6 第5条第2項（同項第2号を除く。）の規定は、第1項の規定により職員から申出があった場合について準用する。この場合において、「前項」とあるのは「第13条第1項」と、「育児休業」とあるのは「育児部分休業」と読み替えるものとする。
- 7 育児部分休業の手続、各種取扱いについては、育児休業と同様、理事長が別に定めるところによる。

（妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等）

- 第13条の2 理事長は、職員が理事長に対し、当該職員又はその配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。以下同じ。）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、育児休業申出等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出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。
- 3 理事長は、第1項の措置を講ずるに当たっては、同項の規定による申出をした職員（以下この項において「申出職員」という。）に対して、次に掲げる措置を講じなければならない。
- 一 申出職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「出生時両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置
 - 二 出生時両立支援制度等の請求、申告又は申出（以下「請求等」という。）に係る申出職員の意向を確認するための措置
 - 三 第1項の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する申出職員の家庭の状況に

第4編人事労務 育児・介護休業等に関する規程

起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る申出職員の意向を確認するための措置

- 4 理事長は、3歳に満たない子を養育する職員（以下この項において「対象職員」という。）に対して、対象職員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの1年間に、次に掲げる措置を講じなければならない。
 - 一 対象職員の仕事と育児との両立に資する制度又は措置（次号において「育児期両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるための措置
 - 二 育児期両立支援制度等の請求等に係る対象職員の意向を確認するための措置
 - 三 対象職員の3歳に満たない子の心身の状況又は育児に関する対象職員の家庭の状況に起因して発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する事項に係る対象職員の意向を確認するための措置
 - 四 対象職員の子が3歳から小学校就学の始期に達するまでの期間の柔軟な働き方を実現するための措置（次号において「対象措置」という。）を知らせるための措置
 - 五 対象措置の請求等に係る対象職員の意向を確認するための措置
- 5 理事長は、第3項第3号又は前項第3号若しくは第5号の規定により意向を確認した事項の取扱いに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。

（介護休業の対象者）

- 第14条 職員が配偶者等（配偶者、父母、子、配偶者の父母その他条例、規則等で定められているところに準ずる者をいう。以下同じ。）で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（以下「要介護者」という。）の介護をする場合は、この規程に定めるところにより介護休業をすることができる。
- 2 前項の規定にかかわらず、次に掲げる職員のうち、労使協定で介護休業をすることができないものとして定められた職員に該当する職員からの介護休業の申出があったときは、理事長はその申出を拒むことができる。
 - 一 介護休業の申出の日から93日以内に雇用期間が終了することが明らかな職員
 - 二 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
 - 三 1週間の所定勤務日数が2日以下の職員

（介護休業の申出）

- 第15条 介護休業をしようとする職員は、理事長が別に定めるところにより、理事長に申出するものとする。

（介護休業の期間等）

- 第16条 介護休業の期間は、第14条第1項に規定する者の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月の期間内において必要と認められる期間を限度として、前条の規定により職員から申出がされた期間とする。
- 2 介護休業の期間の変更等については、理事長が別に定めるところによる。

（介護休業中の身分）

- 第17条 介護休業中の職員は、職員としての身分を有し、業務には従事しないものとする。

第4編人事労務 育児・介護休業等に関する規程

(給与)

第18条 介護休業については、その勤務しない全時間について1時間につき、公立大学法人宮城大学賃金規程（平成21年宮城大学規程第66号）第25条に規定する平均時間給を給与の額から減額する。

(退職手当の通算)

第19条 介護休業をしている職員の退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、退職手当規程第5条第4項によるほか、理事長が別に定めるところによる。

(復帰)

第20条 介護休業を終了して復帰する職員については、原則として介護休業開始日前の職場に復帰させるものとする。ただし、組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、この限りでない。

(年次有給休暇)

第21条 介護休業を終了して復帰する職員の年次有給休暇については、理事長が別に定めるところによる。

(介護部分休業)

第22条 職員は、要介護者の介護をするため申出した場合には、1日を通じ4時間の範囲内で、1時間単位の介護休業（以下「介護部分休業」という。）を受けることができる。

2 第14条第2項（同項第1号を除く。）の規定は、前項の規定により職員から申出があった場合について準用する。この場合において、「前項」とあるのは「第22条第1項」と、「介護休業」とあるのは「介護部分休業」と読み替えるものとする。

3 介護部分休業の手続、各種取扱いについては、介護休業と同様、理事長が別に定めるところによる。

(介護時間)

第23条 職員は、要介護者の介護をするため申出した場合には、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。）内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことができる。

2 介護時間は、前項に規定する期間内において、1日を通じ2時間（第13条に規定する育児部分休業の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該2時間から当該部分休業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、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。

3 第14条第2項（同項第1号を除く。）の規定は、第1項の規定により職員から申出があった場合について準用する。この場合において、「前項」とあるのは「第23条第1項」と、「介護休業」とあるのは「介護時間」と読み替えるものとする。

4 介護時間の手続、各種取扱いについては、介護休業と同様、理事長が別に定めるところによる。

(介護についての申出があった場合における措置等)

第24条 理事長は、職員が理事長に対し、配偶者等が当該職員の介護を必要とする状況に至っ

第4編人事労務 育児・介護休業等に関する規程

たことを申し出たときは、当該職員に対して、仕事と介護との両立に資する制度又は措置（以下「介護両立支援制度等」という。）その他の事項を知らせるとともに、介護両立支援制度等の請求等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、職員に対して、当該職員が40歳に達した日の属する年度において、前項に規定する事項を知らせなければならない。

（雑則）

第25条 この規程に定めるほか、職員の育児休業、介護休業等に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則（H21.4.1 第1回理事会）

（施行期日）

- 1 この規程は、平成21年4月1日から施行する。

（経過措置）

- 2 この規程の施行日の前日において、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条の規定により育児休業（時間単位のものも含む）の承認を受けている職員であって、施行日において公立大学法人宮城大学（以下「法人」という。）の職員であるものは、この規程の定めるところにより育児休業等が承認されたものとみなす。
- 3 この規程の施行日の前日において、学校職員の勤務時間、休暇等に関する条例（平成7年宮城県条例第8号）第15条の規定により介護休暇（時間単位のものも含む）の承認を受けている職員であって、施行日において法人の職員であるものは、この規程の定めるところにより介護休業等が承認されたものとみなす。
- 4 第5条第2項第1号及び第14条第2項第2号で規定する引き続き雇用された期間については、公立大学法人宮城大学の職員以前の宮城県職員としての引き続いた在職期間を含むものとする。

附 則（H24.3.28 第53回理事会）

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（H26.3.26 第81回理事会）

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（R2.3.25 第159回理事会）

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（R4.9.28 第191回理事会）

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（R7.3.26 第221回理事会）

この規程は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（R7.9.24 第227回理事会）

（施行期日）

第4編人事労務 育児・介護休業等に関する規程

- 1 この規程は、令和7年10月1日から施行する。
(経過措置)
- 2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）から令和8年3月31日までの間における改正後の公立大学法人宮城大学職員の育児休業、介護休業等に関する規程（以下「規程」という。）第13条の適用については、同条第2項第2号中「10」とあるのは「5」とする。
- 3 職員は、施行日前においても、規程第13条第1項から第5項までの規定の例により、同条第2項各号のいずれの範囲内で育児部分休業（同条第1項に規定する育児部分休業をいう。以下この項において同じ。）をするかの申出をし、その範囲内で施行日以後における育児部分休業の申出をすることができる。この場合は、施行日においてそれぞれ同条第2項の規定による申出及び同条第1項の規定による申出をしたものとみなす。
- 4 施行日の前日までにされた規程第22条及び規程第23条第2項に係るものであって、当該介護部分休業又は介護時間の開始日が施行日以後であるものについては、改正後の規定を適用する。