

公立大学法人秋田公立美術大学職員育児休業規程

平成25年4月1日

規程第50号

(趣旨等)

第1条 この規程は、公立大学法人秋田公立美術大学職員就業規則（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第46号。以下「就業規則」という。）第38条第3項および公立大学法人秋田公立美術大学嘱託職員就業規則（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第57号）第24条第1項の規定に基づき、公立大学法人秋田公立美術大学職員の育児休業、育児短時間勤務および部分休業（以下「育児休業等」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

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。以下「育児介護休業法」という。）その他の関係法令の定めるところによる。

(令和4規程15・一部改正)

(育児休業の申出)

第2条 職員（臨時的に任用される職員その他その任用の状況がこれに類する職員として第3条で定める職員を除く。）は、理事長に申し出て、当該職員の3歳に満たない子（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その他これらに準ずる者として第3条の2で定める者を含む。以下同じ。）を養育するため、当該子が3歳に達する日（嘱託職員にあっては、当該子の養育の事情に応じ、1歳に達す

る日から1歳6箇月に達する日までの間で第3条の3で定める日（当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合は、2歳に達する日）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（次条に規定する出生時育児休業を除く。）をしたことがあるときは、特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

2 育児休業の申出をしようとする職員は、育児休業をしようとする期間の初日および末日を明らかにして、理事長に対し、その申出をするものとする。

3 理事長は、前項の規定による申出があったときは、これを拒むことができない。

（令和4規程15・一部改正）

（出生時育児休業の申出）

第2条の2 職員（前条第1項に規定する職員をいう。）は、理事長に申し出て、当該職員の子を養育するため、子の誕生日から8週間を経過する日の翌日までの間、育児休業（以下「出生時育児休業」という。）をすることができる。

2 前条第2項および第3項の規定は、出生時育児休業の申出について、準用する。

3 本条に基づく申出は、一子につき2回まで分割することができる。

（令和4規程15・追加）

（育児休業をすることができない職員）

第3条 第2条第1項の本条で定める職員は、次に掲げる職員とする。

(1) 労使協定により育児休業の対象から除外されることとされた職員

(2) 助手の養育する子（前条第1項に規定する子をいう。）が1歳6箇月に達する日（以下「1歳6箇月到達日」という。）（出生時育児休業をしようとする場合にあっては当該期間の末日から6月を経過する日）までに、その任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することおよび引き続き理事長に任命され学内の職（以下「特定職」という。）に採用されないことが明らかな助手

(3) 嘱託職員であって、次のいずれかに該当するもの以外の嘱託職員

ア その養育する子（第2条第1項に規定する子をいう。以下同じ。）が1歳6箇月到達日（出生時育児休業をしようとする場合にあっては当該期間の末日から6月を経過する日、第3条の4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、その任期（任期が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することおよび引き続いて特定職に採用されないことが明らかでない嘱託職員

イ 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嘱託職員が第3条の3第2号に掲げる場合に該当して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。以下この(ア)において同じ。）において育児休業をしている嘱託職員であって、同条第3号に掲げる場合に該当して当該子の1歳到達日の翌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

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嘱託職員であって、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて特定職に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しようとするもの

（令和4規程15・全改）

（第2条第1項の本条で定める者）

第3条の2 第2条第1項の本条で定める者は、児童福祉法（昭和22年法律第164号）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とする。

（令和4規程15・追加）

（第2条第1項の本条で定める日）

第3条の3 第2条第1項の本条で定める日は、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。

(1) 次号および第3号に掲げる場合以外の場合 嘱託職員の養育する子の1歳到達日

(2) 嘱託職員の配偶者（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。）が当該嘱託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育児介護休業法その他の法律の規定による育児休業（以下この条および次条において「法定育児休業」という。）をしている場合において当該嘱託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法定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箇月に達する日（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嘱託職員が労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項および第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）

(3) 1歳から1歳6箇月に達するまでの子を養育する嘱託職員が、次に掲げる場合のいずれにも該当する場合（当該子についてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしている場合であって第4条第8号に掲げる事情に該当するときはイおよびウに掲げる場合に該当する場合、別に定める特別の事情がある場合にあつてはウに掲げる場合に該当する場合） 当該子の1歳6箇月到達日

ア 当該嘱託職員が当該子の1歳到達日（当該嘱託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嘱託職員の配偶者が同号に掲げる場合もしくはこれに相当する場合に該当してする法定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つては、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法定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 (当該配偶者がこの号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当して法定育児休業をする場合にあっては、当該法定育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日) 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

イ 当該子について、当該嘱託職員が当該子の1歳到達日 (当該嘱託職員が前号に掲げる場合に該当して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嘱託職員の配偶者が当該子の1歳到達日 (当該配偶者が同号に掲げる場合又はこれに相当する場合に該当してする法定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) において法定育児休業をしている場合

ウ 当該子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として規程で定める場合に該当する場合

エ 当該子について、当該嘱託職員が当該子の1歳到達日 (当該嘱託職員が前号に掲げる場合に該当して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) 後の期間においてこの号に掲げる場合に該当して育児休業をしたことがない場合

(令和4規程15・追加)

(前条第1項の特に必要と認められる場合)

第3条の4 前条第1項の特に必要と認められる場合は、1歳6箇月から2歳に達するまでの子を養育する嘱託職員が、次の各号に掲げる場合のいずれにも該当する場合 (当該子についてこの条の規定に該当して育児休業をしている場合であって次条第8号に掲げる事情に該当するときは第2号および第3号に掲げる場合に該当する場合、別に定める特別の事情がある場合にあっては同号に掲げる場合に該当する場合) とする。

(1) 当該嘱託職員が当該子の1歳6箇月到達日の翌日 (当該嘱託職員の配偶者がこの条の規定に該当し、又はこれに相当する場合に該当して

法定育児休業をする場合にあつては、当該法定育児休業の期間の末日とされた日の翌日以前の日)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

(2) 当該子について、当該嘱託職員が当該子の1歳6箇月到達日において育児休業をしている場合又は当該嘱託職員の配偶者が当該子の1歳6箇月到達日において法定育児休業をしている場合

(3) 当該子の1歳6箇月到達日後の期間について育児休業をすることが継続的な勤務のために特に必要と認められる場合として規程で定める場合に該当する場合

(4) 当該子について、当該任期付職員が当該子の1歳6箇月到達日後の期間においてこの条の規定に該当して育児休業をしたことがない場合
(令和4規程15・追加)

(第2条第1項ただし書の特別の事情)

第4条 第2条第1項ただし書の特別の事情は、次に掲げる事情とする。

(1) 育児休業をしている職員が産前の休業を始めもしくは出産したことにより当該育児休業が効力を失い、又は第8条に規定する事由に該当したことにより当該育児休業が取り消された後、当該産前の休業もしくは出産に係る子もしくは同条に規定する申出に係る子が死亡し、又は養子縁組等により当該職員と別居することとなったこと。

(2) 育児休業をしている職員が第8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 前号に掲げる場合

イ 民法(明治29年法律第89号)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

(3) 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。

- (4) 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。
- (5) 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、育児休業に係る子について児童福祉法第39条第1項に規定する保育所、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(以下「保育所等」という。)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い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こととなったこと。
- (6) 公立大学法人秋田公立美術大学職員介護休業規程(平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第52号)の規定による介護休業をしたことにより育児介護休業法第9条第2項第3号に該当するものとして育児休業が終了した場合において、当該介護休業の期間が終了する日までの間に、同規程第2条第1項各号に掲げる者が死亡するに至ったこと又は離婚、婚姻の取消し、離縁等により同項各号に掲げる者との親族関係が消滅するに至ったこと。
- (7) 第3条の3第3号に掲げる場合に該当すること又は前条の規定に該当すること。
- (8) 任期を定めて採用された職員であつて、当該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ものが、当該任期を更新され、又は当該任期の満了後引き続いて特定職に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しようとする事

(令和4規程15・一部改正)

(育児休業の期間の延長)

第5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申し出ることができる。

2 育児休業の期間の延長は、特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとする。

3 第2条第2項および第3項の規定は、育児休業の期間の延長について準用する。

(育児休業の期間の再度の延長ができる特別の事情)

第6条 前条第2項の規定で定める特別の事情は、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、育児休業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ったこととする。

(令和4規程15・一部改正)

(育児休業の失効等)

第7条 育児休業は、当該育児休業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、当該職員が退職も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、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ったことその他特別の事由に該当すると認めるときは、当該育児休業を取り消すものとする。

(育児休業の取消事由)

第8条 前条第2項の特別の事由は、育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を申し出たときとする。

(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)

第9条 公立大学法人秋田公立美術大学職員給与規程（平成25年公立大学

法人秋田公立美術大学規程第65号。以下「給与規程」という。)第27条第1項に規定するそれぞれの基準日に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(別に定めるこれに相当する期間を含む。)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 前項の規定にかかわらず、育児休業をしている嘱託職員の期末手当の支給については、別に定めるところによる。

3 給与規程第30条第1項に規定するそれぞれの基準日に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。

(令和4規程15・一部改正)

(育児休業をした職員の職務復帰後における号俸の調整)

第10条 育児休業をした職員(助手および嘱託職員を除く。)が職務に復帰した場合において、学内の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、別に定めるところにより、号俸を調整することができる。

(令和4規程15・一部改正)

(育児休業をした職員の退職手当の取扱い)

第11条 公立大学法人秋田公立美術大学職員の退職手当に関する規程(平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第68号。以下「退職手当規程」という。)第16条第1項および第18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、同規程第16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18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。

(育児短時間勤務の承認)

第12条 職員は、理事長の承認を受け、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、当該子は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（公立大学法人秋田公立美術大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程（平成25年公立大学法人秋田公立美術大学規程第48号。以下「勤務時間規程」という。）第3条の規定の適用を受ける職員と同様の勤務の形態によって勤務する職員以外の職員にあつては、第5号に掲げる勤務の形態）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（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、特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

- (1) 日曜日および土曜日を週休日（勤務時間規程第3条第1項に規定する週休日をいう。以下同じ。）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。以下この項において同じ。）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。

(5) 前各号に掲げるもののほか、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8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となるように定める特別の勤務の形態

2 育児短時間勤務の承認を受けようとする職員は、別に定めるところにより、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、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。

（育児短時間勤務をすることができない職員）

第13条 前条第1項本文の規定にかかわらず、労使協定により育児休業の対象から除外され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。

（令和4規程15・一部改正）

（育児短時間勤務終了から1年以内に育児短時間勤務をすることができる特別の事情）

第14条 第12条第1項ただし書の特別の事情は、次に掲げる事情とする。

(1) 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。）が産前の休業を始めもしくは出産したことにより当該育児短時間勤務が効力を失い、又は第19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が取り消された後、当該産前の休業もしくは出産に係る子もしくは同号に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により当該職員と別居することとなったこと。

(2) 育児短時間勤務職員が、第19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4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。

- (3) 育児短時間勤務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。
- (4) 育児短時間勤務職員が当該職員の負傷、疾病又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。
- (5) 育児短時間勤務が第19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。
- (6) 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により理事長に申し出た場合に限る。）。
- (7) 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。

（令和4規程15・一部改正）

（育児短時間勤務に係る特別の勤務の形態）

第15条 第12条第1項第5号の特別の勤務の形態は、勤務時間規程第4条第1項および第5条第1項の規定の適用を受ける職員に係る次に掲げる勤務の形態（勤務日（勤務時間規程第6条に規定する勤務日をいう。）が引き続き12日を超えず、かつ、1回の勤務が16時間を超えないものに限る。）とする。

- (1) 4週間ごとの期間につき8日以上を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務すること。

(2) 4週間を超えない期間につき1週間当たり1日以上の割合の日を週休日とし、当該期間につき1週間当たりの勤務時間が19時間25分、19時間35分、23時間15分又は24時間35分となるように勤務すること。

(育児短時間勤務の期間の延長)

第16条 育児短時間勤務職員は、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12条第2項および第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17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1月前までに行うものとする。

(育児短時間勤務の承認の失効等)

第18条 第7条の規定は、育児短時間勤務の承認の失効および取消しについて準用する。

(育児短時間勤務の承認の取消事由)

第19条 前条において準用する第7条第2項の特別の事由は、次に掲げる事由とする。

(1) 育児短時間勤務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給与規程の特例)

第20条 育児短時間勤務職員についての給与規程の規定の適用については、別に定める。

(育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い)

第21条 育児短時間勤務をした職員についての退職手当規程第16条第1項および第18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16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18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。

(部分休業)

第22条 理事長は、職員が申し出た場合において、業務の運営に支障がないと認めるときは、当該職員がその小学校就学の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(2時間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。

2 第7条の規定は、部分休業について準用する。

(部分休業をすることができない職員)

第23条 前条第1項の規定にかかわらず、育児短時間勤務をしている職員は、部分休業をすることができない。

(令和4規程15・一部改正)

(部分休業の承認)

第24条 部分休業の承認は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。

2 労働基準法(昭和22年法律第49号)第67条の規定による育児時間を承認されている職員に対する部分休業の承認については、1日につき2時間から当該育児時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

(部分休業をしている職員の給与の取扱い)

第25条 職員(臨時的に任用される職員を除く。)が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、給与規程第16条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23条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して支給する。

2 臨時的に任用される職員が部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、前項の例により減額して給与を支給する。

(部分休業の取消事由)

第26条 第19条の規定は、部分休業について準用する。

(委任)

第27条 この規程に定めるもののほか、職員の育児休業等に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則 (平成29年9月29日規程第17号)

この規程は、平成29年10月1日から施行する。

附 則 (令和4年9月30日規程第15号)

この規程は、令和4年10月1日から施行する。