

国立大学法人九州大学職員育児・介護休業規程

平成16年度九大就規第20号
施行：平成16年 4月 1日
最終改正：平成29年 9月28日
(平成29年度九大就規第9号)

目次

- 第1章 総則（第1条―第2条）
- 第2章 育児休業（第3条―第12条）
- 第3章 介護休業（第13条―第22条）
- 第4章 時間外勤務と深夜勤務の制限（第23条―第24条）
- 第5章 早出遅出勤務（第25条）

附則

第1章 総則

（趣旨）

第1条 この規程は、国立大学法人九州大学就業通則（平成16年度九大就規第1号。以下「就業通則」という。）第39条第2項及び第40条第2項の規定に基づき、国立大学法人九州大学（以下「本学」という。）に勤務する職員の育児休業及び介護休業の対象者、手続その他必要な事項について定めるものとする。

（不利益取扱いの禁止）

第2条 職員は、育児休業、介護休業その他の本規程による申出又は取得を理由として不利益な取扱いを受けないものとする。

第2章 育児休業

（育児休業の対象者）

第3条 育児休業をすることができる職員は、次の各号のいずれかに該当する者とする。

- (1) 就業通則第2条第1項に掲げる教員、事務職員、技術職員、教務職員、技能職員及び労務職員のうち同条第2項又は第3項の適用を受けない者で、3歳に満たない子を養育するために休業を希望するもの
 - (2) 有期教員、教員（年俸制）、特定有期教員、有期事務・技術系職員、特定有期事務・技術系職員、高度専門職員、再雇用職員、有期契約職員、パートタイム職員、招へい外国人教師及び招へい外国人研究員（以下「有期教員等」という。）のうち1歳に満たない子を養育するために休業を希望する者
 - (3) 有期教員（無期転換者）、教員（年俸制）（無期転換者）、特定有期教員（無期転換者）、有期事務・技術系職員（無期転換者）、特定有期事務・技術系職員（無期転換者）、高度専門職員（無期転換者）、再雇用職員（無期転換者）、有期契約職員（無期転換者）、パートタイム職員（無期転換者）、招へい外国人教師（無期転換者）及び招へい外国人研究員（無期転換者）（以下「有期教員（無期転換者）等」という。）のうち1歳に満たない子を養育するために休業を希望する者
- 2 有期教員等又は有期教員（無期転換者）等が、父母ともに育児休業をする場合で、次の各号のいずれにも該当するときは、当該育児休業に係る子が1歳2か月に達するまでの必要な期間、育児休業をすることができる。

- (1) 配偶者が子の1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）以前の日に於いて育児休業をしているとき
 - (2) 育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）が、子の1歳の誕生日以前であるとき
 - (3) 育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業の初日以後であるとき
- 3 有期教員等又は有期教員（無期転換者）等のうち育児休業中の者又は配偶者が育児休業中の者で、次の各号のいずれかに該当するものは、当該育児休業に係る子の1歳の誕生日から1歳6か月に達するまでの間の必要な期間、育児休業をすることができる。この場合において、育児休業開始予定日は、子の1歳の誕生日とする。
- (1) 子について、保育所への入所を希望し、申込みを行っているが、当面入所ができない場合
 - (2) 子の養育を行っている配偶者で、1歳到達日後も養育を行う予定であった者が、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子を養育することが困難な状態になったとき
 - ハ 配偶者が子と同居しないこととなったとき
 - ニ 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か又は産後8週間を経過しないとき
- 4 有期教員等又は有期教員（無期転換者）等のうち育児休業中の者又は配偶者が育児休業中の者のうち、前項各号のいずれかに該当するものは、当該育児休業に係る子の1歳6か月に達する日（以下、「1歳6か月到達日」という。）の翌日から2歳に達するまでの間の必要な期間、育児休業をすることができる。この場合において、育児休業開始予定日は、子の1歳6か月到達日の翌日とし、前項第2号中「1歳到達日後」とあるのは、「1歳6か月到達日後」と読み替えるものとする。
- 5 前項の規定の適用については第4条第1号中「1歳6か月到達日」とあるのは、「2歳到達日」と読み替えるものとする。
- 6 第2項の規定により子の1歳到達日を超えて育児休業をした場合における第3項の規定の適用については、第3項中「1歳の誕生日」とあるのは「当該育児休業を終了しようとする日の翌日」と読み替えるものとする。
（育児休業をすることができない者）
- 第4条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は、育児休業をすることができない。
- (1) 有期教員等のうち雇用の期限を定めて雇用される者で、育児休業の申出時点において、次のいずれかに該当するもの
 - イ 引き続き雇用された期間が1年未満である者
 - ロ 子の1歳6か月到達日までに雇用期間が満了し、かつ更新しないことが明らかである者
 - (2) 事業場の職員の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、職員の過半数で組織する労働組合がない場合においては職員の過半数を代表する者（以

下「過半数代表者」という。)との書面による協定により定められた、次のいずれかに該当する者

イ 就業通則第6条第1項に規定する試用期間中の者

ロ 育児休業の申出の日から1年(第3条第3項及び第4項による申出にあつては6月)以内に退職することが明らかな者

ハ 1週間の勤務日数が2日以下の者

(育児休業の申出)

第5条 育児休業をすることを希望する職員は、原則として育児休業開始予定日の1月前(第3条第3項及び第4項による申出にあつては2週間前)までに、本学所定の様式により申し出るものとする。

2 育児休業の申出は、特別な事情がない限り、一子につき1回(当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内にした最初の育児休業を除く。)限りとする。双子以上の場合もこれを一子とみなす。

3 本学は、育児休業の申出をした職員に対して、必要最少限度の確認書類の提出を求めることがある。

(育児休業の申出の撤回等)

第6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は、当該申出を撤回することができる。

2 育児休業の申出をした後、育児休業開始予定日の前日までに、職員が当該申出に係る子を養育しないこととなった場合は、当該休業申出はされなかったものとする。この場合職員はその旨を遅滞なく届け出なければならない。

(育児休業の期間等)

第7条 育児休業の期間は、職員が申し出た期間とする。

2 職員から育児休業の申出があつた場合において、当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該申出があつた日の翌日から起算して1月(第3条第3項及び第4項による申出にあつては2週間)を経過する日(以下この項において「1月等経過日」という。)前の日であるときは、本学は、当該育児休業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育児休業開始予定日として指定することができるものとする。

3 育児休業の申出(第3条第3項及び第4項の規定による申出を除く。)をした後にやむを得ない事情が生じた場合には、職員は、育児休業開始予定日の1週間前までに本学所定の様式により申し出ることにより、1回に限り育児休業の開始予定日を当初の開始予定日より前の日に変更することができる。

4 職員から前項の申出があつた場合において、当該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(以下「期間経過日」という。)前の日であるときは、本学は、当該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期間経過日までの間のいずれかの日を当該職員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ものとする。

(育児休業の期間の延長)

第8条 育児休業をしている職員は、育児休業の終了予定日の1月前(第3条第3項及び

第4項による申出にあつては2週間前)までに、本学所定の様式により申し出ることにより、原則として1回に限り、当該育児休業の期間を延長することができる。

2 第5条第3項の規定は、前項の申出について準用する。

(育児休業の効果)

第9条 育児休業をしている職員は、職員の身分を保有するが、職務に従事しない。

(育児休業の終了)

第10条 育児休業をしている職員に次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合は、当該育児休業は各号に掲げる日に終了するものとする。

(1) 子の死亡等により、育児休業申出に係る子を養育しないこととなった場合 当該事由が発生した日

(2) 国立大学法人九州大学女性職員の保護措置に関する規程(平成16年度九大就規第25号)3条第1項又は第4条第1項の規定による産前産後休業(以下「産前産後休業」という。)、介護休業、又は新たな育児休業を開始する場合 産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

2 前項第1号に掲げる事由が生じた場合には、職員はその旨を遅滞なく届け出なければならない。

(育児のための部分休業)

第11条 職員は、申出により、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、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと(以下この条及び次条において「部分休業」という。)ができる。ただし、1日の勤務時間が6時間以下の日については申し出ることができないものとする。

2 第4条(第1号及び第2号ロを除く。)の規定は、部分休業について準用する。

3 部分休業をすることを希望する職員は、部分休業を開始しようとする日の2週間前までに、本学所定の様式により申し出るものとする。

4 部分休業の申出は、1日の勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて2時間(国立大学法人九州大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程(平成16年度九大就規第19号)第19条第6号に規定する保育時間を承認されている職員については、2時間から当該保育時間を減じた時間)を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として行う。

5 第5条第3項及び前条の規定は、部分休業について準用する。

(育児休業等における給与)

第12条 育児休業をしている職員については、別段の定めがある場合を除き、給与を支給しない。

2 職員が部分休業により勤務しない場合は、勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

第3章 介護休業

(介護休業の対象者)

第13条 介護休業をすることができる職員は、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常時介護を必要とする状態にある次の各号のいずれかに該当する者(以下「対象家族」という。)を介護するために休業を希望する者と

する。

- (1) 配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
- (6) 特別の事情があるとして本学が認めた者（上記に該当するものを除く。）
（介護休業をすることができない者）

第14条 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は、介護休業をすることができない。

- (1) 有期教員等のうち介護休業の申出時点において、次のいずれかに該当する者
 - イ 引き続き雇用された期間が1年未満である者
 - ロ 介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）から93日を経過する日から6月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、かつ更新しないことが明らかである者
 - (2) 過半数代表者との書面による協定により定められた、次のいずれかに該当する者
 - イ 就業通則第6条第1項に規定する試用期間中の者
 - ロ 介護休業の申出の日から93日以内に退職することが明らかなる者
 - ハ 1週間の勤務日数が2日以下の者
- （介護休業の申出）

第15条 介護休業をすることを希望する職員は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、本学所定の様式により申し出るものとする。

- 2 申出は、対象家族1人につき3回までとする。
- 3 本学は、介護休業の申出をした職員に対して、必要最少限度の確認書類の提出を求めることがある。
（介護休業の申出の撤回等）

第16条 介護休業の申出をした職員は、介護休業開始予定日の前日までは、当該申出を撤回することができる。

- 2 介護休業の申出をした後、介護休業開始予定日の前日までに、職員が当該申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合は、当該休業申出はされなかったものとする。この場合、職員はその旨を遅滞なく届け出なければならない。
（介護休業の期間）

第17条 介護休業の期間は、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、原則として通算6月（有期教員等又は有期教員（無期転換者）等については93日とする。以下「6月等」という。）の範囲内で職員が申し出た期間とする。ただし、休業申出に係る対象家族について、第21条に規定する部分休業の適用を受け、当該家族の要介護状態が引き続いている場合は、その適用を受けた初日から6月等の範囲内とする。

- 2 職員から介護休業の申出があった場合において、当該申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該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（以下この項において「2週間経過日」という。）前の日であるときは、本学は、当該介護休業開始予

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介護休業開始予定日として指定することができるものとする。

(介護休業の期間の延長)

第18条 介護休業をしている職員は、介護休業の終了予定日の2週間前までに、本学所定の様式により申し出ることにより、前条の規定による介護休業を開始した日から通算6月等の範囲内で、介護休業の期間を延長することができる。ただし、第21条第1項に規定する部分休業の申出に係る対象家族について既に介護休業をしていた場合には、当該介護休業開始日から6月等の範囲内を限度とする。

2 第15条第2項の規定は、前項の申出について準用する。

(介護休業の効果)

第19条 介護休業をしている職員は、職員の身分を保有するが、職務に従事しない。

(介護休業の終了)

第20条 介護休業をしている職員に次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合には、当該介護休業は各号に掲げる日に終了するものとする。

(1) 対象家族の死亡等により、対象家族を介護しないこととなった場合 当該事由が発生した日

(2) 産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業を開始した場合 産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

2 前項第1号に掲げる事由が生じた場合には、職員はその旨を遅滞なく届け出なければならない。

(介護のための部分休業)

第21条 職員が対象家族を介護するために申し出た場合には、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下この条及び次条において「部分休業」という。）ができる。ただし、1日の勤務時間が6時間以下の日については申し出ることができないものとする。

2 前項の部分休業の申出は、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、通算6月等の範囲内において行うことができるものとする。ただし、部分休業の申出に係る対象家族について既に介護休業をしていた場合には、当該介護休業開始日から6月等を限度とする。

3 第14条（第1号及び第2号ロを除く。）の規定は、部分休業について準用する。

4 部分休業の申出は、1日の勤務時間の始め又は終りにおいて、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4時間の範囲内において、介護のために必要とされる時間について1時間を単位として行う。

5 第15条及び第20条の規定は、部分休業について準用する。

(介護休業等における給与)

第22条 職員が介護休業又は部分休業（以下「介護休業等」という。）により勤務しない場合は、勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

第4章 時間外勤務と深夜勤務の制限

(時間外勤務の制限)

第23条 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又は対象家族を介護する職員が当該対象家族を介護するために請求したときは、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、本学は、当該職員に対して、1月について24時間、1年について150時間（以下「制限時間」という。）を超えて時間外勤務をさせないものとする。

2 前項の規定にかかわらず、1週間の勤務日数が2日以下の職員は、前項の請求をすることはできない。

3 第1項の請求は、1月以上1年以内（以下この条において「制限期間」という。）の期間について、制限を開始しようとする日（以下「制限開始予定日」という。）の1月前までに、本学所定の様式を提出することにより行わなければならない。

4 本学は、第1項の請求をした職員に対して、当該請求に関する必要最少限度の確認書類の提出を求めることがある。

5 第1項の請求がされた後制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は対象家族の死亡等により職員が第1項の規定による制限を受ける事情が消滅したときは、職員はその旨を遅滞なく届け出なければならない。

6 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は、各号に掲げる日に終了する。この場合において、第1号に掲げる事由が生じた場合は、職員はその旨を遅滞なく届け出なければならない。

(1) 第1項の請求に係る子又は対象家族の死亡その他の事由により、職員が、当該子を養育しないこととなった場合又は当該対象家族を介護しないこととなった場合 当該事由が発生した日

(2) 産前産後休業、育児休業又は介護休業を開始することとなった場合 産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
(深夜勤務の制限)

第24条 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又は対象家族を介護する職員が当該対象家族を介護するために請求したときは、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、本学は、当該職員に対して、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）に勤務をさせないものとする。

2 前項の規定にかかわらず、職員が次の各号のいずれかの事由に該当する場合には、前項の請求をすることはできない。

(1) 深夜において、常態として当該請求に係る子の保育又は対象家族の介護ができると認められる家族がいること

(2) 1週間の勤務日数が2日以下であること

(3) 所定の勤務時間の全部が深夜にあること

3 第1項の請求は、1月以上6月以内の期間について、原則として制限を開始しようとする日の1月前までに、本学所定の様式を提出することにより行わなければならない。

4 前条第4項から第6項までの規定は、第1項の請求をした職員について準用する。
(時間外勤務及び休日勤務の免除)

第24条の2 3歳に満たない子を養育する職員が当該子を養育するために請求したときは、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、本学は、当該職員に対して、時間外勤

務及び休日勤務をさせないものとする。

- 2 第23条第3項から第6項までの規定は、前項の請求をした職員について準用する。
この場合において、同項中「制限期間」とあるのは「免除期間」と、「制限を」とあるのは「免除を」と、「制限開始予定日」とあるのは「免除開始予定日」と読み替えるものとする。

第5章 早出遅出勤務

(早出遅出勤務)

第25条 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、小学校に就学している子を養育する職員が児童福祉法（昭和22年法律第164号）に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設に当該子を出迎えに赴くため又は対象家族を介護する職員が当該対象家族を介護するために請求したときは、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、本学は、当該職員の1日の勤務時間を変えることなく、1時間の範囲内において始業及び終業の時刻を変更して勤務させるものとする。

- 2 第23条第2項から第6項までの規定は、前項の請求をした職員について準用する。
この場合において、同項中「制限期間」とあるのは「早出遅出勤務期間」と、「制限を」とあるのは「早出遅出勤務を」と、「制限開始予定日」とあるのは「早出遅出勤務開始予定日」と読み替えるものとする。

附 則

- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。
- 2 国立大学法人法（平成15年法律第112号）附則第4条の規定により本学の職員となった者で、この規程の施行前に国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）又は一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号。以下「育児休業法等」という。）の規定により育児休業、部分休業又は介護休業を承認され、その承認された期間が平成16年4月1日以降となっているものについては、この規程の相当規定により育児休業、部分休業又は介護休業（以下「育児休業等」という。）している者とみなす。この場合において、当該者の育児休業等の期間は、この規程の施行前に育児休業法等の規定に基づき承認された日までとする。
- 3 この規程の施行前に、育児休業法等の規定に基づき育児休業等を申請をしている職員については、この規程に基づき育児休業等の申出をしたものとみなす。

附 則（平成16年度九大就規第51号）

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成18年度九大就規第29号）

この規程は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成22年度九大就規第4号）

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成23年度九大就規第11号）

この規程は、平成23年11月1日から施行する。

附 則（平成24年度九大就規第24号）

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成26年度九大就規第19号）

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則（平成28年度九大就規第21号）

1 この規程は、平成29年1月1日から施行する。

2 この規程による改正後の第15条第2項の適用に関しては、施行日の前日までに介護休業の承認を受けた職員であって、施行日において当該介護休業の初日から起算して6月等を経過していない者の介護休業の期間についても適用する。

附 則（平成28年度九大就規第22号）

この規程は、平成29年3月1日から施行する。

附 則（平成29年度九大就規第9号）

この規程は、平成29年10月1日から施行する。