

# 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：令和 4年 9月30日  
(令和4年度九大就規第12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）
- 第6章 在宅勤務（第26条―第36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等及び介護休業等の対象者、手続その他必要な事項について定めるものとする。

#### （定義）

第2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。

- (1) 職員 就業通則第2条第1項に掲げる者をいう。
- (2) 有期教員等 本学の職員のうち、就業通則第2条第2項の規定により期間を定めて雇用される者及び同条第3項の規定により期間の定めのない労働契約に転換した者をいう。
- (3) 育児休業 職員が、次章に定めるところにより、子（育児休業を開始した日に養育していた子が双子等複数いる場合は、そのすべての子をいう。以下同じ。）の養育をするためにすることができる休業をいう。
- (4) 出生時育児休業 育児休業のうち、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（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出生の日から、当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日から、当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間にすることができる休業をいう。
- (5) 労使協定 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、事業場の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をいう。
- (6) 介護休業 職員が、第3章に定めるところにより、対象家族を介護するためにする休業をいう。
- (7) 対象家族 職員の家族のうち、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、

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者をいう。

(8) 在宅勤務 職員がその自宅において勤務することをいう。

## 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、子を養育するために休業を希望する者とする。

2 前項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) 有期教員等のうち就業通則第2条第2項により雇用される者であって、育児休業の申出時点において、当該育児休業に係る子が1歳6か月に達する日（以下「1歳6か月到達日」という。出生時育児休業にあつては、当該出生時育児休業に係る子の出生の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月を経過する日）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) 労使協定において育児休業をすることができないと定められた者

(育児休業の期間及び取得回数)

第4条 職員は、子が3歳に達する日（有期教員等においては1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。））までの期間、職員が申し出た連続する一の期間を1回として、原則2回に限り育児休業をすることができる。

2 前項に定めるもののほか、職員は、第2条第4号に定める期間、職員が申し出た連続する一の期間を1回として、2回に限り出生時育児休業をすることができる。

(有期教員等の育児休業)

第5条 有期教員等は、当該有期教員等及び配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が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か月に達する日までの必要な期間、育児休業をすることができる。

(1) 配偶者が当該育児休業に係る子の1歳到達日以前において育児休業をしているとき

(2) 当該育児休業をすることとする一の期間の初日（以下「育児休業開始予定日」という。）が、子の1歳到達日の翌日以前であるとき

(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

2 有期教員等は、申出に係る子の1歳到達日において育児休業中又は配偶者が育児休業中であつて、やむを得ない事由があるときは、当該育児休業に係る子の1歳到達日の翌日から1歳6か月到達日までの間の必要な期間、原則1回に限り育児休業をすることができる。この場合における育児休業開始予定日は、当該育児休業に係る子の1歳到達日の翌日とする。

3 前項後段の規定にかかわらず、配偶者が当該育児休業に係る子の1歳到達日の翌日に育児休業をしている場合は、配偶者の当該育児休業の終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

4 有期教員等は、申出に係る子の1歳6か月到達日において育児休業中又は配偶者が育児休業中であつて、やむを得ない事由があるときは、当該育児休業に係る子の1歳6か月到達日の翌日から2歳に達する日までの間の必要な期間、原則1回に限り育児休業を

することができる。この場合における育児休業開始予定日は、当該育児休業に係る子の1歳6か月到達日の翌日とする。

5 前項後段の規定にかかわらず、配偶者が当該育児休業に係る子の1歳6か月到達日の翌日に育児休業をしている場合は、配偶者の当該育児休業の終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

6 前2項の規定の適用については、第3条第2項第1号中「1歳6か月に達する日」とあるのは、「2歳に達する日」と読み替えるものとする。

7 第1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4条第1項の適用については、第4条第1項中「1歳に達する日」とあるのは「1歳2か月に達する日」と読み替えるものとする。

8 第1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2項及び第3項の規定の適用については、第2項中「申出に係る子の1歳到達日において育児休業中又は」とあるのは「第1項の規定による育児休業を終了しようとする日において」と、第2項及び第3項中「当該育児休業に係る子の1歳到達日」とあるのは「第1項の規定による育児休業を終了しようとする日」と読み替えるものとする。

(育児休業の申出)

第6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（出生時育児休業並びに前条第2項及び第4項による休業にあつては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 職員が前項に定める申出期日を過ぎて申出を行った場合、本学は、当該申出により育児休業開始予定日とされた日から、当該申出があった日の翌日から起算して1月（出生時育児休業並びに前条第2項（当該申出があった日が当該申出に係る子の1歳到達日以前の日であるものに限る。）及び第4項（当該申出があった日が当該申出に係る子の1歳6か月到達日以前の日であるものに限る。）による申出にあつては2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ものとする。

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られることがある。

(育児休業の申出の撤回等)

第7条 育児休業の申出をした職員は、当該育児休業に係る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 前条による申出をした後、当該育児休業に係る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、当該申出はなされなかったものとする。この場合において、職員は、当該申出に係る子を養育しないこととなった旨を遅滞なく届け出なければならない。

(育児休業の開始予定日及び終了予定日の変更)

第8条 育児休業（第5条第2項及び第4項による育児休業を除く。）の申出をした職員は、当該育児休業に係る育児休業開始予定日とされた日の前日までにやむを得ない事由が生じた場合、当該育児休業につき1回に限り、当該育児休業に係る育児休業開始予定日を当初育児休業開始予定日とされた日より前の日に変更することができる。

- 2 前項に基づき育児休業開始予定日の変更を希望する職員は、変更後の育児休業開始予定日とする日の1週間前までに、本学所定の様式により申し出なければならない。
- 3 職員が前項に定める申出期日を過ぎて申出を行った場合、本学は、当該申出により育児休業開始予定日とされた日から、当該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ものとする。
- 4 育児休業の申出をした職員は、当該育児休業につき原則として1回に限り、当該育児休業をすることとする一の期間の末日（以下「育児休業終了予定日」という。）を、当初育児休業終了予定日とされた日より後の日にすることができる。この場合において、職員は、当初の育児休業終了予定日とされた日の1月前（出生時育児休業並びに第5条第2項及び第4項による育児休業にあつては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。
- 5 育児休業の申出をした職員は、本学所定の様式により申請し所属長により支障がないと認められた場合に、当該育児休業につき1回に限り、当該育児休業に係る育児休業終了予定日を当初育児休業終了予定日とされた日より前の日に変更することができる。この場合において、職員は、変更後の育児休業終了予定日とする日の1月前（出生時育児休業並びに第5条第2項及び第4項による育児休業にあつては2週間前）までに、当該申請を行うものとする。

（育児休業の終了）

第9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、当該育児休業は当該各号に掲げる日に終了するものとする。

- (1) 当該育児休業に係る子の死亡等により、当該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。

（育児休業の効果等）

第10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。

- 2 前項の規定にかかわらず、出生時育児休業をしている職員のうち、労使協定で定める者は、本学が定めるところにより、出生時育児休業期間において職務に従事することができる日その他必要な事項を、申出、変更、又は撤回することができる。
- 3 前項の規定により職務に従事できる期間及び日数は、それぞれ次の各号に定める範囲とし、当該範囲内で本人及び所属長が合意した日に限り、職務に従事することができるものとする。
  - (1) 当該出生時育児休業の開始予定日及び終了予定日を除く期間
  - (2) 当該出生時育児休業期間中の所定労働日の半分を上限とする日数

（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 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。

3 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。

4 第4条（第1号を除く。）、第6条第3項及び第9条の規定は、部分休業について準用する。この場合において、「育児休業」とあるのは、「部分休業」と読み替えるものとする。

（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 前項の規定にかかわらず、第10条第3項に基づき出生時育児休業中に就業する場合は、就業した日につき給与を支給する。

3 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、対象家族を介護するために休業を希望する者とする。

（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、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) 労使協定において介護休業をすることができないと定められた者

（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 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。この場合において、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。

- 2 職員が第15条に定める申出期日を過ぎて申出を行った場合、本学は、当該申出により介護休業開始予定日とされた日から、当該申出があった日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間のいずれかの日を当該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。

(介護休業の終了予定日の変更)

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、当該介護休業に係る介護休業終了予定日を当初終了予定日とされた日より後の日に変更することができる。

(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は、当該介護休業は当該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、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、連続する3年（有期教員等については連続する93日とする。）の範囲内において行うことができるものとする。
- 3 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。
- 4 第14条（第1号を除く。）、第15条及び第20条の規定は、部分休業について準用する。この場合において、「介護休業」とあるのは、「部分休業」と読み替えるものとする。

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当該子の小学校若しくは児童福祉法（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等を行う施設に係る見送り若しくは出迎えを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。

#### 第6章 在宅勤務

(在宅勤務の対象者)

第26条 就業通則第35条の専門業務型裁量労働制が適用されている教員（有期教員、教員（年俸制）及び特定有期教員を含む。以下同じ。）のうち、次の各号のいずれかに該当する者が、子の養育又は対象家族の介護に伴う負荷を軽減するために申請し、許可を得たときは、在宅勤務ができるものとする。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者

(2) 対象家族を日常的又は定期的に介護する者

(在宅勤務の申請等)

第27条 在宅勤務をすることを希望する教員（以下「在宅勤務希望者」という。）は、原則として在宅勤務を開始しようとする日（以下「在宅勤務開始予定日」という。）の1月前までに、本学所定の様式により申請するものとする。

2 次条の許可を受けて在宅勤務を行っている者（以下「在宅勤務者」という。）が在宅勤務期間の更新を希望する場合には、原則として許可された在宅勤務期間が終了する日の1月前までに、本学所定の様式により更新の申請を行うものとする。



- 3 在宅勤務者が、許可された在宅勤務の内容に係る変更を希望する場合には、原則として当該変更を希望する日の1月前までに、本学所定の様式により申請するものとする。
- 4 本学は、前3項の申請をした者に対して、必要最小限度の確認書類の提出を求めることがある。

(在宅勤務の許可等)

第28条 本学は、前条の申請があった場合には、速やかに当該申請に係る許可の可否及び在宅勤務期間等を決定し、通知する。

- 2 在宅勤務の期間は、一事業年度の範囲において、在宅勤務希望者ごとに1月以上6月を超えない期間で定めるものとする。
- 3 在宅勤務の日は、在宅勤務希望者ごとに指定した曜日とする。ただし、原則として週に1日以上(就業通則第31条第5項に規定する休日を除く。)は出勤する日とする。
- 4 前2項の規定にかかわらず、本学が必要と認める場合には、在宅勤務を許可した日に出勤すること又は自宅以外の場所において業務に従事することを命じることができるものとする。

(在宅勤務の終了)

第29条 在宅勤務者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、当該在宅勤務は各号に掲げる日に終了するものとする。

- (1) 第26条に定める要件を満たさなくなった場合 当該要件を満たさなくなった事由が発生した日
  - (2) 産前産後休業、育児休業、介護休業、就業通則第40条の2に定める自己啓発等休業及び同第40条の3に定める配偶者同行休業を開始する場合又は就業通則第12条の規定により休職となる場合 休業開始日の前日又は休職開始日の前日
- 2 前項第1号に掲げる事由が生じた場合には、その旨を遅滞なく届け出なければならない。

(在宅勤務者の給与)

第30条 在宅勤務者であることのみを理由として給与を減じることはない。ただし、通勤手当については許可された在宅勤務の形態に応じて支給する。

(在宅勤務における費用の負担)

第31条 在宅勤務に伴い発生する水道光熱費、通信費等の費用は在宅勤務者の負担とする。

(在宅勤務の業務報告)

第32条 在宅勤務者は、在宅勤務により行った業務の概要を、本学所定の様式により報告しなければならない。

(在宅勤務における遵守事項)

第33条 在宅勤務者は、次の各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 在宅勤務中は業務に専念すること。
- (2) 所定の手続きを経て持ち出した本学の情報及び作成した成果物を、第三者が閲覧、複写等しないよう最大限の注意を払うこと。
- (3) 前号に定める情報及び成果物は紛失、毀損しないよう丁寧に取扱い、確実な方法で

保管・管理しなければならないこと。

- (4) 情報の取扱に関しては、九州大学個人情報管理規程（平成16年度九大規程第160号）及び九州大学情報倫理規程（平成24年度九大規程第73号）その他本学において定められた規定等に従うこと。

（在宅勤務の取消）

第34条 在宅勤務者が在宅勤務の日において勤務実績がない等、不適切な運用を行ったと認められる場合には、本学は在宅勤務の許可を取り消すことができる。

（在宅勤務者の業務災害）

第35条 在宅勤務者が業務を原因とする災害を被ったと認められる場合には、就業通則第56条の業務上の災害として取り扱うものとする。

（雑則）

第36条 在宅勤務に関し、この規程に定めのない事項については、本学の規則等に定めるところによる。

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暇を承認され、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。

附 則（平成29年度九大就規第35号）

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成30年度九大就規第2号）

1 この規程は、平成30年7月1日から施行する。

2 この規程による改正後の第21条第2項の適用に関しては、施行日の前日までに取得した介護のための部分休業の期間を算入しないものとする。

附 則（平成30年度九大就規第33号）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和元年度九大就規第36号）

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和3年度九大就規第30号）

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和4年度九大就規第10号）

この規程は、令和4年8月1日から施行する。

附 則（令和4年度九大就規第12号）

1 この規程は、令和4年10月1日から施行する。

2 この規程による改正前の国立大学法人九州大学職員育児・介護休業規程（以下「旧規程」という。）の規定により育児休業、部分休業又は介護休業をしている者については、この規程による改正後の国立大学法人九州大学職員育児・介護休業規程（以下「新規程」という。）によりそれぞれ休業をしているものとみなす。この場合における当該者の休業の期間は、旧規程に基づき申し出た日までとする。

3 前項の育児休業のうち、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（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出生の日から、当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日から、当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に職員が当該子を養育するためにしている最初の育児休業は、新規程第2条第4号に定める出生時育児休業とみなす。

4 旧規程に基づき育児休業、部分休業又は介護休業の申出をした者で、施行日以降に当該休業を開始するものについては、新規程によりそれぞれ申出をしたものとみなす。