

鳥取大学非常勤職員の育児休業等に関する規程の一部改正について

改正理由

鳥取大学非常勤職員就業規則の一部改正に伴い、この規程の一部を改正するものである。

改正要綱

- 一 鳥取大学非常勤職員就業規則の一部改正に伴う所要の整備を図ること。
- 二 この規程は、平成19年4月1日から施行すること。

鳥取大学非常勤職員の育児休業等に関する規程 新旧対照表（案）

新	旧
<p>鳥取大学有期契約職員の育児休業等に関する規程</p> <p>(趣旨)</p> <p>第 1 条 この規程は、鳥取大学有期契約職員就業規則(平成 16 年鳥取大学規則第 53 号。以下「<u>有期契約職員就業規則</u>」という。)第 50 条の規定に基づき、<u>有期契約職員の</u>育児休業等について必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(略)</p> <p>(育児休業の対象者)</p> <p>第 3 条 同居する 1 歳に満たない子(法律上の養子を含む。以下同じ。)を養育する<u>有期契約職員</u>は、この規程の定めるところにより育児休業を取得することができる。</p> <p>2 育児休業を取得できる<u>有期契約職員</u>は、次のいずれにも該当する者とする。</p> <p>一 鳥取大学(以下「<u>本学</u>」という。)に<u>引き続き雇用された期間が 1 年以上である</u>こと。</p> <p>二 子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日までに雇用期間が満了し、かつ、雇用が更新されないことが明らかである場合を除く。)</p> <p>3 育児休業中の<u>有期契約職員</u>又は配偶者が育児休業中の<u>有期契約職員</u>は、次のいずれかに該当する場合には、子の 1 歳の誕生日から 1 歳 6 箇月に達する日までの間で必要な日数について、育児休業を取得することができる。ただし、育児休業を開始しようとする日は、子の 1 歳の誕生日に限るものとし、子の 1 歳に達する日まで育児休業をしている配偶者と交替して取得する場合(前項各号のいずれにも該当する者に限る。)又は<u>有期契約職員</u>が子の 1 歳に達する日まで育児休業を取得している場合</p>	<p>鳥取大学非常勤職員の育児休業等に関する規程</p> <p>(趣旨)</p> <p>第 1 条 この規程は、鳥取大学非常勤職員就業規則(平成 16 年鳥取大学規則第 53 号。以下「<u>非常勤職員就業規則</u>」という。)第 50 条の規定に基づき、<u>非常勤職員の</u>育児休業等について必要な事項を定めるものとする。</p> <p>(略)</p> <p>(育児休業の対象者)</p> <p>第 3 条 同居する 1 歳に満たない子(法律上の養子を含む。以下同じ。)を養育する<u>非常勤職員</u>は、この規程の定めるところにより育児休業を取得することができる。</p> <p>2 育児休業を取得できる<u>非常勤職員</u>は、次のいずれにも該当する者とする。</p> <p>一 鳥取大学(以下「<u>本学</u>」という。)に<u>引き続き雇用(1 日中断した場合を含む。)</u>された期間が 1 年以上であること。</p> <p>二 子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日までに雇用期間が満了し、かつ、雇用が更新されないことが明らかである場合を除く。)</p> <p>3 育児休業中の<u>非常勤職員</u>又は配偶者が育児休業中の<u>非常勤職員</u>は、次のいずれかに該当する場合には、子の 1 歳の誕生日から 1 歳 6 箇月に達する日までの間で必要な日数について、育児休業を取得することができる。ただし、育児休業を開始しようとする日は、子の 1 歳の誕生日に限るものとし、子の 1 歳に達する日まで育児休業をしている配偶者と交替して取得する場合(前項各号のいずれにも該当する者に限る。)又は<u>非常勤職員</u>が子の 1 歳に達する日まで育児休業を取得している場合に限り、</p>

に限り、育児休業を取得することができる。

- 一 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
- 二 有期契約職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 4 前項までの規定により育児休業を取得している有期契約職員が、任期が満了した後有期契約職員として引き続き雇用されたときは、引き続き雇用される前に取得していた育児休業に係る状況に変更のない場合に限り、引き続き雇用された日から子の1歳の誕生日(前項の規定により育児休業を取得していた場合は、子が1歳6箇月に達する日)までの間で必要な日数について、育児休業を取得することができる。

5 (略)

(育児休業の申出の手続等)

第4条 育児休業を取得しようとする有期契約職員は、育児休業を開始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。)を明らかにして、当該育児休業開始予定日の前日から起算して1月前の日までに、育児休業申出書に必要事項を記入し、学長に提出するものとする。ただし、前条第3項の規定により育児休業を取得しようとする場合は、子の1歳の誕生日の2週間前の日までに提出するものとする。

2 申出書を提出した有期契約職員(以下「申出者」という。)は、申出日以降に当該申出にかかると子が出生したときは、出生後2週間以内に育児休業対象児出生届を学長に提出しなければならない。

3 育児休業をしている有期契約職員の任期が満了した後、引き続き当該有期契約職員の雇用予定がある場合、前条第4項の規定による育児休業を取得しようとする有期契約職員は、育児休業申出書に必要事項を記入し、あらかじめ学長に提出するものとする。また、業務上の必要がある場合、大学は、当該有期契約職員が引き続き雇用されるものとした場合の育児休業取得に関する意向を確認することができるもの

育児休業を取得することができる。

- 一 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
- 二 非常勤職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 4 前項までの規定により育児休業を取得している非常勤職員が、任期が満了した後非常勤職員として引き続き雇用されたときは、引き続き雇用される前に取得していた育児休業に係る状況に変更のない場合に限り、引き続き雇用された日から子の1歳の誕生日(前項の規定により育児休業を取得していた場合は、子が1歳6箇月に達する日)までの間で必要な日数について、育児休業を取得することができる。

5 (略)

(育児休業の申出の手続等)

第4条 育児休業を取得しようとする非常勤職員は、育児休業を開始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。)を明らかにして、当該育児休業開始予定日の前日から起算して1月前の日までに、育児休業申出書に必要事項を記入し、学長に提出するものとする。ただし、前条第3項の規定により育児休業を取得しようとする場合は、子の1歳の誕生日の2週間前の日までに提出するものとする。

2 申出書を提出した非常勤職員(以下「申出者」という。)は、申出日以降に当該申出にかかると子が出生したときは、出生後2週間以内に育児休業対象児出生届を学長に提出しなければならない。

3 育児休業をしている非常勤職員の任期が満了した後、引き続き当該非常勤職員の雇用予定がある場合、前条第4項の規定による育児休業を取得しようとする非常勤職員は、育児休業申出書に必要事項を記入し、あらかじめ学長に提出するものとする。また、業務上の必要がある場合、大学は、当該非常勤職員が引き続き雇用されるものとした場合の育児休業取得に関する意向を確認することができるものとする。

とする。

4 及び 5 (略)

(略)

(育児休業開始予定日の指定)

第 6 条 学長は、有期契約職員からの育児休業申出書による休業開始予定日(以下「申出開始予定日」という。)が、当該申出書に係る申出日の翌日から起算して 1 箇月を経過する日(以下「1 月経過日」という。)より前の日であるときは、当該申出開始予定日と 1 月経過日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができる。ただし、当該申出書が申出者に次のいずれかの事情が生じて提出されたものである場合には、当該申出開始予定日と当該申出開始予定日とされた日から起算して 1 週間を経過する日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定するものとする。

一～四 (略)

2 及び 3 (略)

(育児休業開始予定日の変更)

第 7 条 既に、育児休業の申出をしている有期契約職員が、当該申出による育児休業開始予定日の前日までに前条第 1 項各号の事情に該当することとなった場合は、育児休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、育児休業開始予定日を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。なお、変更の申出は、育児休業期間変更申出書を学長に提出することにより行うものとする。

2 及び 3 (略)

(育児休業終了予定日の変更)

第 8 条 育児休業をしている有期契約職員は、育児休業終了予定日の 1 月前(第 3 条第 3 項に定める場合)にあっては 2 週間前)の日までに申し出ることにより、育児休業終了予定日を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。

4 及び 5 (略)

(略)

(育児休業開始予定日の指定)

第 6 条 学長は、非常勤職員からの育児休業申出書による休業開始予定日(以下「申出開始予定日」という。)が、当該申出書に係る申出日の翌日から起算して 1 箇月を経過する日(以下「1 月経過日」という。)より前の日であるときは、当該申出開始予定日と 1 月経過日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができる。ただし、当該申出書が申出者に次のいずれかの事情が生じて提出されたものである場合には、当該申出開始予定日と当該申出開始予定日とされた日から起算して 1 週間を経過する日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定するものとする。

一～四 (略)

2 及び 3 (略)

(育児休業開始予定日の変更)

第 7 条 既に、育児休業の申出をしている非常勤職員が、当該申出による育児休業開始予定日の前日までに前条第 1 項各号の事情に該当することとなった場合は、育児休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、育児休業開始予定日を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。なお、変更の申出は、育児休業期間変更申出書を学長に提出することにより行うものとする。

2 及び 3 (略)

(育児休業終了予定日の変更)

第 8 条 育児休業をしている非常勤職員は、育児休業終了予定日の 1 月前(第 3 条第 3 項に定める場合)にあっては 2 週間前)の日までに申し出ることにより、育児休業終了予定日を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 及び3 (略)

(略)

(育児休業の終了)

第10条 育児休業は、次のいずれかに該当する場合には、終了する。

- 一 育児休業終了予定日が到来したとき。
- 二 育児休業終了予定日の前日までに育児休業に係る子が1歳又は1歳6箇月に達したとき。
- 三 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とき。
- 四 育児休業中の有期契約職員が有期契約職員就業規則第46条第2項第1号及び第2号の規定による産前産後の年次有給休暇以外の休暇の付与を受けるとこととなつたとき。

五 育児休業中の有期契約職員が介護休業又は新たな育児休業を取得することとなつたとき。

六 1歳から1歳6箇月までの子に係る育児休業を取得している場合で、子が保育所等に入所したとき。

2 育児休業をしている有期契約職員は、前項第3号及び第6号の事由が生じた場合は、遅滞なく、学長へ届出しなければならない。

(育児休業の申出の撤回等)

第11条 育児休業の申出をした有期契約職員は、育児休業開始予定日の前日までに育児休業撤回届を学長に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

2 及び3 (略)

(育児休業中の身分)

第12条 育児休業をしている有期契約職員は、有期契約職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 及び3 (略)

(略)

(育児休業の終了)

第10条 育児休業は、次のいずれかに該当する場合には、終了する。

- 一 育児休業終了予定日が到来したとき。
- 二 育児休業終了予定日の前日までに育児休業に係る子が1歳又は1歳6箇月に達したとき。
- 三 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とき。
- 四 育児休業中の非常勤職員が非常勤職員就業規則第46条第2項第1号及び第2号の規定による産前産後の年次有給休暇以外の休暇の付与を受けるとこととなつたとき。

五 育児休業中の非常勤職員が介護休業又は新たな育児休業を取得することとなつたとき。

六 1歳から1歳6箇月までの子に係る育児休業を取得している場合で、子が保育所等に入所したとき。

2 育児休業をしている非常勤職員は、前項第3号及び第6号の事由が生じた場合は、遅滞なく、学長へ届出しなければならない。

(育児休業の申出の撤回等)

第11条 育児休業の申出をした非常勤職員は、育児休業開始予定日の前日までに育児休業撤回届を学長に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

2 及び3 (略)

(育児休業中の身分)

第12条 育児休業をしている非常勤職員は、非常勤職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

(育児休業中の待遇)

第 13 条 育児休業期間中の給与は原則として支給しない。ただし、期末手当の取扱いについては、鳥取大学有期契約職員給与規程(平成 19 年鳥取大学規則第 号。以下「有期契約職員給与規程」という。)第 22 条第 2 項の規定によるものとする。

2 育児休業期間中の健康保険・厚生年金保険の保険料については、育児休業を取得した有期契約職員が、被保険者負担分を各月ごとに期日までに本学に支払うものとする。ただし、健康保険・厚生年金保険の保険料免除の申出書を提出することにより免除される場合は、この限りではない。

3 及び 4 (略)

(略)

(育児部分休業)

第 16 条 同居する 3 歳に満たない子を養育する有期契約職員(フルタイム職員以外の有期契約職員)においては、1 日の勤務時間が 6 時間を超える日に限るものとし、育児休業等に関する労使協定により育児部分休業(1 日の勤務時間の一部について勤務しないことという。)の措置の対象者から除外することとされた者を除く。)は、この規程の定めるところにより、育児部分休業をすることができる。

2 育児部分休業は、所定勤務時間の始め又は終りにおいて、1 日を通じて 2 時間(有期契約職員就業規則第 46 条第 2 項第 3 号の規定により育児時間における年次有給休暇以外の休暇を承認されている有期契約職員については、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、有期契約職員の託児の態様、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ものとする。

3 (略)

(育児部分休業中の待遇)

第 17 条 育児部分休業をしている間の給与は、原則として支給しない。

2 育児部分休業をした有期契約職員の期末手当の取扱いについては、第 13 条第 1 項

(育児休業中の待遇)

第 13 条 育児休業期間中の給与は原則として支給しない。ただし、期末手当及び業績手当の取扱いについては、鳥取大学非常勤職員給与規程(平成 16 年鳥取大学規則第 54 号。以下「非常勤職員給与規程」という。)第 21 条第 2 項の規定によるものとする。

2 育児休業期間中の健康保険・厚生年金保険の保険料については、育児休業を取得した非常勤職員が、被保険者負担分を各月ごとに期日までに本学に支払うものとする。ただし、健康保険・厚生年金保険の保険料免除の申出書を提出することにより免除される場合は、この限りではない。

3 及び 4 (略)

(略)

(育児部分休業)

第 16 条 同居する 3 歳に満たない子を養育する非常勤職員(パート雇用職員)においては、1 日の勤務時間が 6 時間を超える日に限るものとし、育児休業等に関する労使協定により育児部分休業の措置の対象者から除外することとされた者を除く。)は、この規程の定めるところにより、育児部分休業(1 日の勤務時間の一部について勤務しないことという。)をすることができる。

2 育児部分休業は、所定勤務時間の始め又は終りにおいて、1 日を通じて 2 時間(非常勤職員就業規則第 46 条第 2 項第 3 号の規定により育児時間における年次有給休暇以外の休暇を承認されている非常勤職員については、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、非常勤職員の託児の態様、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ものとする。

3 (略)

(育児部分休業中の待遇)

第 17 条 育児部分休業をしている間の給与は、原則として支給しない。

2 育児部分休業をした非常勤職員の期末手当及び業績手当の取扱いについては、第

の規定を準用する。

(育児のための超過勤務の制限)

第 18 条 3 歳未満の子を養育する有期契約職員(有期契約職員就業規則第 3 条の規定により超過勤務を命じないこととされた者を除く。)が請求した場合には、超過勤務を命じないものとする。

第 19 条 小学校就学の始期に達するまでの子(満 6 歳に達する日以後最初の 3 月 31 日までの子)をいう。以下同じ。)を養育する有期契約職員(有期契約職員就業規則第 3 条の規定により超過勤務を命じないこととされた者を除く。)に係る、有期契約職員就業規則第 39 条第 3 項の規定による超過勤務の制限措置については、鳥取大学職員の育児規程という。)第 19 条の規定を準用する。この場合において、同条第 4 項第 3 号中「勤務時間等規程別表第 7 第 6 号及び第 7 号の規定による産前産後の特別休暇」とあるのは、「有期契約職員就業規則第 46 条第 1 号及び第 2 号の規定による産前産後の年次有給休暇以外の休暇」と読み替えるものとする(次条において同じ。))。

(育児のための深夜勤務の免除)

第 20 条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する有期契約職員(有期契約職員就業規則第 3 条の規定により深夜勤務を命じないこととされた者を除く。)に係る有期契約職員就業規則第 40 条第 2 項の規定による深夜勤務の免除措置については、職員 育児規程第 20 条の規定を準用する。

(不利益取扱いの禁止)

第 21 条 有期契約職員は、育児休業、育児部分休業、育児のための超過勤務の制限及び深夜勤務の免除を理由として、不利益な取扱いを受けない。

附 則

この規程は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

13 条第 1 項の規定を準用する。

(育児のための超過勤務の制限)

第 18 条 3 歳未満の子を養育する非常勤職員(非常勤職員就業規則第 3 条の規定により超過勤務を命じないこととされた者を除く。)が請求した場合には、超過勤務を命じないものとする。

第 19 条 小学校就学の始期に達するまでの子(満 6 歳に達する日以後最初の 3 月 31 日までの子)をいう。以下同じ。)を養育する非常勤職員(非常勤職員就業規則第 3 条の規定により超過勤務を命じないこととされた者を除く。)に係る、非常勤職員就業規則第 39 条第 3 項の規定による超過勤務の制限措置については、鳥取大学職員の育児規程という。)第 19 条の規定を準用する。この場合において、同条第 4 項第 3 号中「勤務時間等規程別表第 7 第 6 号及び第 7 号の規定による産前産後の特別休暇」とあるのは、「非常勤職員就業規則第 46 条第 1 号及び第 2 号の規定による産前産後の年次有給休暇以外の休暇」と読み替えるものとする(次条において同じ。))。

(育児のための深夜勤務の免除)

第 20 条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する非常勤職員(非常勤職員就業規則第 3 条の規定により深夜勤務を命じないこととされた者を除く。)に係る非常勤職員就業規則第 40 条第 2 項の規定による深夜勤務の免除措置については、職員 育児規程第 20 条の規定を準用する。

(不利益取扱いの禁止)

第 21 条 非常勤職員は、育児休業、育児部分休業、育児のための超過勤務の制限及び深夜勤務の免除を理由として、不利益な取扱いを受けない。

