

# 国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学有期契約職員等の育児休業及び介護休業等に関する規程

平成17年3月29日  
規程第 9 号

## 第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規程は、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学有期契約職員就業規則（平成16年規則第3号。以下「有期契約職員就業規則」という。）第29条及び第30条、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学無期契約職員就業規則（平成29年規則第1号。以下「無期契約職員就業規則」という。）第33条及び第34条並びに国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学教育研究系有期契約職員就業規則（平成17年規則第1号。以下「教育研究系有期契約職員就業規則」という。）第30条及び第31条の規定に基づき、国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学（以下「本学」という。）に期間を定めて雇用される有期契約職員、無期契約職員及び教育研究系有期契約職員（以下「職員」という。）の育児休業及び介護休業並びに職員が子の養育及び家族の介護を容易にするための勤務時間の短縮措置等に関し必要な事項を定める。

(法令等との関係)

第2条 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。）その他の関係法令及び諸規程の定めるところによる。

## 第2章 育児休業

(育児休業)

第3条 職員は、その養育する1歳に満たない子（育児・介護休業法に規定する子をいう。以下同じ。）について、学長に申し出ることにより、育児休業（第7条の2第1項に規定する出生時育児休業を除く。以下この条から第7条までにおいて同じ。）をすることができる。ただし、同一の子について当該職員の配偶者とともに育児休業をする場合にあつて、次の各号に該当しない場合は、1歳2か月に達する日までを限度として育児休業をすることができる。

(1) 職員が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歳に達する日の翌日後である場合

- (2) 職員の配偶者がしている育児休業の初日前である場合
- 2 前項の規定にかかわらず、職員は、前項の申出に係る子が1歳に達するまでの期間（当該子を養育していない期間を除く。）内に当該子を養育するために2回の育児休業をした場合には、当該子については、特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。
  - 3 前2項の規定にかかわらず、育児・介護休業法第6条第1項ただし書に規定する労使協定により育児休業をすることができない者と定められた職員は、育児休業をすることができない。
  - 4 第1項及び第7条の規定に基づき、職員が育児休業をしたときは、その休業した期間について給与を支給しない。

(育児休業の申出等)

- 第4条 育児休業を申し出る者は、原則として育児休業開始予定日の2週間前までに、学長に申し出なければならない。
- 2 学長は、前項の申出を拒むことができない。
  - 3 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、当該申出をした職員は、出生後2週間以内に学長に届け出なければならない。

(育児休業の申出の撤回等)

- 第5条 育児休業の申出は、育児休業開始予定日の前日までに限り撤回することができる。
- 2 育児休業の申出を撤回した者は、第3条第2項の規定の適用については、特別の事情がない限り、当該申出に係る育児休業をしたものとみなす。
  - 3 育児休業開始予定日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該申出はされなかったものとみなす。この場合において、当該申出をした職員は、遅滞なく学長にその旨を届け出なければならない。
    - (1) 当該申出に係る子が死亡した場合
    - (2) 当該申出に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該申出をした職員の子でなくなった場合
    - (3) 当該申出をした職員が当該申出に係る子と同居しないこととなった場合
  - (4) 当該申出に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法(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こと(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(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたことにより当該特別養子縁組の成立前の

監護対象者等でなくなった場合

- (5) 当該申出をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該申出に係る子が1歳に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になった場合

(育児休業の期間等)

第6条 育児休業の期間は、当該申請に係る子が1歳に達する日までを限度（同一の子について職員の配偶者とともに育児休業をする場合にあつては、1歳2か月に達するまでの間で、有期契約職員就業規則第28条第1項第11号、無期契約職員就業規則第32条第1項第11号又は教育研究系有期契約職員就業規則第29条第1項第12号の規定による特別休暇と育児休業の期間との合計が1年を限度とする。）として育児休業申出時に申告した期間とする。

- 2 育児休業開始予定日の2週間前までに申出がされなかった場合には、学長は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 職員は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業の申出に係る育児休業開始予定日又は育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）を1回の育児休業につき、それぞれ1回に限り変更することができる。
- 4 職員が育児休業開始予定日の繰上げ変更を希望する場合には、繰り上げた育児休業開始予定日の前日までに学長に申し出るものとし、学長は、当該職員にその取扱いを通知する。
- 5 職員が育児休業開始予定日の繰下げ変更を希望する場合には、当初の育児休業開始予定日の前日までに学長に申し出るものとし、学長は、当該職員にその取扱いを通知する。
- 6 職員が育児休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、繰り上げた育児休業終了予定日の2週間前までに学長に申し出るものとし、学長は、当該職員にその取扱いを通知する。
- 7 職員が育児休業終了予定日の繰下げ変更を希望する場合には、当初の育児休業終了予定日の2週間前までに学長に申し出るものとし、学長は、当該職員にその取扱いを通知する。
- 8 学長は、第4項から前項までに掲げる申出を拒むことはできない。
- 9 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該各号に掲げる日に育児休業は終了する。
  - (1) 育児休業に係る子が1歳（同一の子について職員の配偶者とともに育児休業をする場合にあつては、1歳2か月）に達した場合当該子の1歳（同一の子について職員の配偶者とともに育児休業をする場合にあつては、1歳2か月）の誕生日の前日
  - (2) 有期契約職員就業規則第28条第1項第10号及び第11号、

無期契約職員就業規則第32条第1項第10号及び第11号又は教育研究系有期契約職員就業規則第29条第1項第11号及び第12号に規定する特別休暇（以下「産前産後休暇」という。）、介護休業、新たな育児休業又は第7条の2に規定する出生時育児休業が始まった場合 産前産後休暇、介護休業、新たな育児休業又は出生時育児休業の開始日の前日

- (3) 育児休業を開始した後に育児・介護休業法第6条第1項ただし書に規定する労使協定（この号において「労使協定」という。）により育児休業をすることができないこととされた職員に該当した場合 労使協定に定める日
  - (4) 前条第3項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合 その事由が発生した日
- 10 前項第4号の事由が生じた場合には、職員は、遅滞なく学長にその旨を届け出なければならない。

（育児休業の延長）

第7条 第3条第1項及び第6条第1項の規定にかかわらず、職員又は職員の配偶者が育児休業に係る子の1歳に達する日において育児休業を取得している場合であって、次の各号に掲げるいずれかの事由に該当するときは、当該育児休業に係る子が1歳から1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について、当該子につき1回に限り育児休業をすることができる。この場合において、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日（育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳の誕生日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日の翌日。以下この項において同じ。）に限るものとし、子の1歳の誕生日の2週間前までに学長に申し出なければならない。

- (1) 育児休業に係る子について、保育所等に入所を希望しているが入所できないとき。
- (2) 職員の配偶者であって、かつ、育児休業に係る子の親であり、育児休業に係る子が1歳の誕生日以降、育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷又は疾病等の事情により育児休業に係る子を養育することが困難になったとき。

2 第3条第1項、第6条第1項及び前項の規定にかかわらず、職員又は職員の配偶者が育児休業に係る子の1歳6か月に達する日において育児休業を取得している場合であって、次の各号に掲げるいずれかの事由に該当するときは、当該育児休業に係る子が1歳6か月から2歳に達するまでの間で必要な日数について、当該子につき1回に限り育児休業をすることができる。この場合において、育児休業を開始しようとする日は、当該子が1歳6か月に達する日に限る

ものとし、当該子が1歳6か月に達する日の2週間前までに学長に申し出なければならない。

- (1) 育児休業に係る子について、保育所等に入所を希望しているが入所できないとき。
- (2) 職員の配偶者であって、かつ、育児休業に係る子の親であり、育児休業に係る子が1歳6か月に達する日以降、育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷又は疾病等の事情により育児休業に係る子を養育することが困難になったとき。

(出生時育児休業)

第7条の2 職員は、その養育する子について、学長に申し出ることにより、出生時育児休業（育児休業のうち、この条から第7条の6までに定めるところにより、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起算して8週間を経過する日の翌日までとし、当該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起算して8週間を経過する日の翌日までとする。次項第1号において同じ。）の期間内に4週間以内の期間を定めてする休業をいう。以下同じ。）をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、職員は、その養育する子について次の各号のいずれかに該当する場合には、当該子については、同項の申出をすることができない。

- (1) 当該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（当該子を養育していない期間を除く。）内に2回の出生時育児休業をした場合
- (2) 当該子の出生の日（当該出産予定日後に当該子が出産した場合にあっては、当該出産予定日）以後に出生時育児休業をする日数（出生時育児休業を開始する日から出生時育児休業を終了する日までの日数とする。第7条の5第9項第2号において同じ。）が28日に達している場合

3 第1項の規定にかかわらず、育児・介護休業法第9条の3第2項の規定により読み替えて適用する同法第6条第1項ただし書に規定する労使協定により出生時育児休業をすることができない者と定められた職員は、出生時育児休業をすることができない。

4 第1項の規定に基づき、職員が出生時育児休業をしたときは、その休業した期間（第7条の6の規定により就業した期間を除く。）について給与を支給しない。

(出生時育児休業の申出等)

第7条の3 出生時育児休業を申し出る者は、原則として、出生時育

児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の2週間前までに、学長に申し出なければならない。

- 2 学長は、前項の申出を拒むことができない。
- 3 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、当該申出をした職員は、出生後2週間以内に学長に届け出なければならない。

（出生時育児休業の申出の撤回等）

第7条の4 出生時育児休業の申出は、出生時育児休業開始予定日の前日までに限り撤回することができる。

- 2 出生時育児休業の申出を撤回した者は、第7条の2第2項の規定の適用については、特別の事情がない限り、当該申出に係る出生時育児休業をしたものとみなす。
- 3 出生時育児休業開始予定日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該申出はされなかったものとみなす。この場合において、当該申出をした職員は、遅滞なく学長にその旨を届け出なければならない。
  - (1) 当該申出に係る子が死亡した場合
  - (2) 当該申出に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該申出をした職員の子でなくなった場合
  - (3) 当該申出をした職員が当該申出に係る子と同居しないこととなった場合
  - (4) 当該申出に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法第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こと（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ことにより当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合
  - (5) 当該申出をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該申出に係る子の出生の日（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）から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間、当該子を養育することができない状態になった場合

（出生時育児休業の期間等）

第7条の5 出生時育児休業の期間は、出産予定日前に申出に係る子が出生した場合にあっては当該出生の日から、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起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内で職員が出生時育児休業申出時に申告した期間とする。

- 2 出生時育児休業開始予定日の2週間前までに申出がされなかった

場合には、学長は、育児・介護休業法の定めるところにより出生時育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

- 3 職員は、育児・介護休業法の定めるところにより、出生時育児休業の申出に係る出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）を1回の出生時育児休業につき、それぞれ1回に限り変更することができる。
- 4 職員が出生時育児休業開始予定日の繰上げ変更を希望する場合には、繰り上げた出生時育児休業開始予定日の前日までに学長に申し出るものとし、学長は、当該職員にその取扱いを通知する。
- 5 職員が出生時育児休業開始予定日の繰下げ変更を希望する場合には、当初の出生時育児休業開始予定日の前日までに学長に申し出るものとし、学長は、当該職員にその取扱いを通知する。
- 6 職員が出生時育児休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、繰り上げた出生時育児休業終了予定日の2週間前までに、学長に申し出るものとし、学長は、当該職員にその取扱いを通知する。
- 7 職員が出生時育児休業終了予定日の繰下げ変更を希望する場合には、当初の出生時育児休業終了予定日の2週間前までに、学長に申し出るものとし、学長は、当該職員にその取扱いを通知する。
- 8 学長は、第4項から前項までに掲げる申出を拒むことはできない。
- 9 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該各号に掲げる日に出生時育児休業は終了する。
  - (1) 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに出生時育児休業に係る子の出生の日の翌日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日の翌日）から起算して8週間が経過した場合 出生の日の翌日から8週間を経過した日
  - (2) 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに出生時育児休業に係る子の出生の日以後に出生時育児休業をする日数が28日に達した場合 出生の日以後に出生時育児休業をした日数が28日に達した日
  - (3) 産前産後休暇、介護休業、育児休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合 産前産後休暇、介護休業、育児休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日
  - (4) 前条第3項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合 その事由が発生した日
- 10 前項第4号の事由が生じた場合には、職員は、遅滞なく学長にその旨を届け出なければならない。

（出生時育児休業中の就業）

第7条の6 職員は、育児・介護休業法第9条の5第2項に規定する

労使協定の定めるところにより、出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに限り、学長に当該出生時育児休業の申出に係る出生時育児休業の期間において就業することができる日及び当該日における就業可能な時間帯（有期契約職員就業規則第20条第2項、無期契約職員就業規則第23条第2項又は教育研究系有期契約職員就業規則第20条第2項に定める所定勤務時間内の時間帯に限る。以下この条において「就業可能日等」という。）を申し出ることができる。

- 2 前項の規定による申出をした職員は、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は、学長に申し出ることにより当該申出に係る就業可能日等を変更し、又は当該申出を撤回することができる。
- 3 学長は、職員から第1項の申出（前項の規定による変更の申出を含む。）があった場合には、当該申出に係る就業可能日等（前項の規定により就業可能日等が変更された場合にあっては、その変更後の就業可能日等）の範囲内で日時を提示し、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、次の各号に掲げる範囲内で、当該職員を当該日時に就業させることができる。
  - (1) 就業させることとした日（以下この条において「就業日」という。）の数の合計が、出生時育児休業期間の所定勤務時間の合計の2分の1以下であること。
  - (2) 就業日における勤務時間の合計が、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の2分の1以下であること。
  - (3) 出生時育児休業開始予定日とされた日又は出生時育児休業終了予定日とされた日を就業日とする場合は、当該日の勤務時間数は、当該日の所定勤務時間に満たないものであること。
- 4 前項の規定による同意をした職員は、当該同意の全部又は一部を撤回することができる。ただし、第1項の規定による申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日以後においては、特別の事情がある場合に限る。

### 第3章 介護休業

（介護休業）

第8条 職員は、次に掲げる対象となる家族（以下「対象家族」という。）が身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（以下「要介護状態」という。）にある場合は、学長に申し出ることにより、介護休業をすることができる。



- (1) 配偶者（内縁関係を含む。以下同じ。）
  - (2) 父母及び子
  - (3) 配偶者の父母
  - (4) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
  - (5) 前各号に掲げる者のほか、学長が認めた者
- 2 前項の規定にかかわらず、育児・介護休業法第12条第2項の規定により読み替えて適用する同法第6条第1項ただし書に規定する労使協定により介護休業をすることができない者と定められた職員は、介護休業をすることができない。
  - 3 第1項の規定に基づき、職員が介護休業をしたときは、その休業した期間について給与を支給しない。

（介護休業の申出）

- 第9条 介護休業を申し出る者は、原則とし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。）の2週間前までに学長に申し出なければならない。
- 2 学長は、前項の申出を拒むことができない。

（介護休業の申出の撤回等）

- 第10条 介護休業の申出は、介護休業開始予定日の前日までに限り撤回することができる。
- 2 介護休業の申出を撤回した者は、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則として1回とし、特段の事情がある場合について学長がこれを適当と認めた場合は、1回を超えて申し出ることができるものとする。
  - 3 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により当該申出をした者が家族を介護しないこととなった場合には、当該申出はされなかったものとみなす。この場合において、当該申出をした者は、遅滞なく学長にその旨を届け出なければならない。

（介護休業の期間等）

- 第11条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに、3回を超えず、かつ、通算93日を超えない範囲内で必要と認められる期間とする。
- 2 介護休業開始予定日の2週間前までに申出がなされなかった場合には、学長は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。
  - 3 職員は、育児・介護休業法の定めるところにより、介護休業申出に係る介護休業を終了しようとする日を1回限り変更することができる。

- 4 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該各号に掲げる日に介護休業は終了する。
- (1) 家族の死亡等介護休業の申出に係る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) 産前産後休暇、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業が始まった場合 産前産後休暇、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
- 5 前項第1号の事由が生じた場合には、当該申出をした職員は、遅滞なく学長にその旨を届け出なければならない。

#### 第4章 勤務時間の短縮措置等

##### (育児時間)

- 第12条 小学校第3学年の終期を経過するまでの子を養育する職員は、学長に申し出ることにより、1日につき6時間未満とならない範囲内で、所定勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「育児時間」という。）ができる。
- 2 前項の規定にかかわらず、育児・介護休業法第16条の3第2項の規定により読み替えて適用する同法第6条第1項ただし書に規定する労使協定により育児時間を取得することができない者と定められた職員は、育児時間を取得することができない。
- 3 第1項の申出をしようとする者は、1回につき1月以上1年以内の期間について、育児時間を開始しようとする日及び育児時間を終了しようとする日を明らかにして、原則として育児時間を開始しようとする日の2週間前までに学長に申し出なければならない。ただし、第13条に規定する所定勤務時間を短縮する期間中における重複しての取得はできないものとする。
- 4 第1項の育児時間を取得したときの手続については、第4条第2項及び第3項、第5条第1項及び第3項並びに第6条の規定を準用する。
- 5 第1項の規定に基づき、職員が育児時間を取得したときは、その勤務しないこととなった時間について給与を支給しない。

##### (介護時間)

- 第12条の2 要介護状態にある対象家族を介護する職員であって介護休業をしていないものは、学長に申し出ることにより、1日につき6時間未満とならない範囲で、所定勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「介護時間」という。）ができる。
- 2 前項の規定にかかわらず、育児・介護休業法第16条の6第2項の規定により読み替えて適用する同法第6条第1項ただし書に規定

する労使協定により介護時間を取得することができない者と定められた職員は、介護時間を取得することができない。

- 3 第1項の申出をしようとする者は、当該職員が介護のための介護時間を開始する日として当該職員が申し出た日から起算し、連続する3年の期間内に2回以上利用することができるものとする。ただし、第14条に規定する所定勤務時間を短縮する期間中における重複しての取得はできないものとする。
- 4 第1項の介護時間を取得したときの手続については、第9条、第10条及び第11条第2項から第5項までの規定を準用する。
- 5 第1項の規定に基づき、職員が介護時間を取得したときは、勤務しないこととなった時間について給与を支給しない。

#### (育児短時間勤務)

第13条 小学校第3学年の終期を経過するまでの子を養育する職員は、学長に申し出ることにより、有期契約職員就業規則第20条第2項、無期契約職員就業規則第23条第2項又は教育研究系有期契約職員就業規則第20条第2項に定める所定勤務時間を次の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。

- (1) 休日（有期契約職員就業規則第21条、無期契約職員就業規則第24条又は教育研究系有期契約職員就業規則第22条に定める休日をいう。以下同じ。）以外の日において1日につき4時間勤務すること。
  - (2) 休日以外の日において1日につき5時間勤務すること。
  - (3) 月曜日から金曜日までの5日間のうち2日を勤務しない日と定め、勤務しない日以外の日において1日に8時間勤務すること。
  - (4) 月曜日から金曜日までの5日間のうち2日を勤務しない日と定め、勤務しない日以外の日のうち、2日については1日につき8時間、1日については1日につき4時間勤務すること。
- 2 前項の申出をしようとする職員は、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。）の初日及び末日並びにその勤務形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、原則として育児短時間勤務を開始しようとする日の2週間前までに、学長に申し出なければならない。ただし、第12条に規定する勤務しないこととなった期間中における重複しての取得はできないものとする。
  - 3 育児短時間勤務をしている職員は、当該育児短時間勤務の期間の延長を申し出ることができる。この場合において、当該申出をしようとする職員は、育児短時間勤務を延長しようとする期間（1月以

上1年以下の期間に限る。)の初日及び末日並びにその勤務形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、原則として当該育児短時間勤務の期間の末日の翌日の2週間前までに、学長に申し出なければならない。

- 4 第1項の規定に基づき、職員が育児短時間勤務をしたときは、当該育児短時間勤務をした職員の基本給については、その月額に当該育児短時間勤務の週当たりの勤務時間数を40で除して得た数をそれぞれ乗じて得た額(1年未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。)とする。

#### (介護短時間勤務)

第14条 要介護状態にある対象家族を介護する職員であって介護休業をしていないものは、学長に申し出ることにより、1日につき4時間未満とならない範囲内で、有期契約職員就業規則第20条第1項、無期契約職員就業規則第23条第1項又は教育研究系有期契約職員就業規則第20条第1項に定める所定勤務時間を短縮することができる。

- 2 前項の職員が、介護のための所定労働時間の短縮を開始する日として申し出た日から起算し、連続する3年の期間内に2回以上利用することができるものとする。ただし、第12条の2に規定する勤務しないこととなった期間中における重複しての取得はできないものとする。
- 3 第1項の手続等については、第9条、第10条及び第11条第2項から第5項までの規定を準用する。
- 4 第1項の規定に基づき、職員が介護短時間勤務をした場合の当該介護短時間勤務した職員の基本給については、前条第4項を準用する。

#### (育児を行う職員の早出遅出勤務)

第15条 次の各号に掲げる職員は、学長に申し出ることにより、業務の運営に支障がある場合を除き、有期契約職員就業規則第20条第1項、無期契約職員就業規則第23条第1項又は教育研究系有期契約職員就業規則第20条第1項に定める所定勤務時間を、当該職員が子の養育を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の勤務時間とする勤務時間の割振りによる勤務(以下「育児早出遅出勤務」という。)をすることができる。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
- (2) 小学校に就学している子のある職員であって、次に掲げる施設又は場所にその子(各事業を利用する者に限る。)を出迎えるため赴き、又は見送るため赴く職員

- イ 児童福祉法第6条の2の2第4項に規定する放課後等デイサービスを行う事業又は同法第6条の3第2項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設
  - ロ 児童福祉法第6条の3第14項に規定する子育て援助活動支援事業における同項各号に掲げる援助を行う場所
  - ハ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号）第77条に規定する地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設
  - ニ 文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所
- 2 前項の申出をしようとする職員は、当該申出に係る期間（以下「育児早出遅出勤務期間」という。）について、その初日（以下「育児早出遅出勤務開始日」という。）及び末日（以下「育児早出遅出勤務終了日」という。）とする日を明らかにして、原則として育児早出遅出勤務開始日の2週間前までに学長に申し出なければならない。
- 3 育児早出遅出勤務開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該申出はされなかったものとみなす。
- (1) 当該申出に係る子が死亡した場合
  - (2) 当該申出に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該申出をした職員の子でなくなった場合
  - (3) 当該申出をした職員が当該申出に係る子と同居しないこととなった場合
  - (4) 当該申出に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法第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こと（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ことにより当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合
  - (5) 第1号、第2号又は前号に掲げる場合のほか、当該申出をした職員が第1項に規定する職員に該当しなくなった場合
- 4 育児早出遅出勤務開始日以後育児早出遅出勤務終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、第1項の規定による申出は、当該事由が生じた日を育児早出遅出勤務期間の末日とする申出であったものとみなす。
- 5 前2項の場合において、職員は、遅滞なく学長にその旨を届け出なければならない。

(介護を行う職員の早出遅出勤務)

第16条 要介護状態にある対象家族を介護する職員は、学長に申し出ることにより、業務の運営に支障がある場合を除き、有期契約職員就業規則第20条第1項、無期契約職員就業規則第23条第1項又は教育研究系有期契約職員就業規則第20条第1項に定める所定勤務時間を、当該職員が家族の介護を行うためのものとしてあらかじめ定められた特定の勤務時間とする勤務時間の割振りによる勤務をすることができる。

2 前項の規定の適用のための手続等については、前条の規定を準用する。

(休憩時間の短縮の特例)

第17条 職員の健康及び福祉に重大な影響を及ぼす場合であって、次の各号に掲げるいずれかに該当する職員は、学長に申し出ることにより、業務の運営に支障があるときを除き、有期契約職員就業規則第20条第2項、無期契約職員就業規則第23条第2項又は教育研究系有期契約職員就業規則第20条第2項に定める休憩時間を、45分に短縮することができる。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員が当該子を養育するとき。

(2) 小学校に就学している子のある職員が当該子を送迎するため、その住居以外の場所に赴くとき。

(3) 要介護状態にある対象家族を介護する職員が当該家族を介護するとき。

(4) 交通機関を利用して通勤した場合に、出勤について職員の住居を出発した時刻から始業の時刻までの時間と退勤について終業の時刻から職員の住居に到着するまでの時間を合計した時間(公共交通機関を利用する場合に限る。)が、始業の時刻を遅らせ、又は終業の時刻を早めることにより30分以上短縮されると認められるとき(始業及び終業の時刻を変更することにより、当該合計した時間を30分以上短縮できる場合を除く。)

(5) 妊娠中の女性職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が当該女性職員の母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるとき。

## 第5章 深夜勤務の制限

(育児を行う職員の深夜勤務の制限)

第18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学長

に申し出た場合には、業務の運営に支障があるときを除き、午後10時から午前5時までの勤務（以下「深夜勤務」という。）をさせないものとする。

- 2 前項の申出をしようとする職員は、当該申出に係る期間（6月以内の期間に限る。以下「深夜勤務制限期間」という。）について、その初日（以下「深夜勤務制限開始日」という。）及び末日（以下「深夜勤務制限終了日」という。）とする日を明らかにして、原則として深夜勤務制限開始日の2週間前までに学長に申し出なければならない。
- 3 深夜勤務制限開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該申出はされなかったものとみなす。
  - (1) 当該申出に係る子が死亡した場合
  - (2) 当該申出に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該申出をした職員の子でなくなった場合
  - (3) 当該申出をした職員が当該申出に係る子と同居しないこととなった場合
  - (4) 当該申出に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法第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こと（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ことにより当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合
  - (5) 第1号、第2号又は前号に掲げる場合のほか、当該申出をした職員が第1項に規定する職員に該当しなくなった場合
- 4 深夜勤務制限開始日以降深夜勤務制限終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、第1項の規定による申出は、当該事由が生じた日を深夜勤務制限期間の末日とする申出であったものとみなす。
- 5 前2項の場合において、職員は、遅滞なく学長にその旨を届け出なければならない。

（介護を行う職員の深夜勤務の制限）

第19条 要介護状態にある対象家族を介護する職員が学長に申し出た場合には、業務の運営に支障がある場合を除き、深夜勤務をさせないものとする。

- 2 前項の規定の適用のための手続等については、前条の規定を準用する。

## 第6章 超過勤務の制限

(育児を行う職員の超過勤務の制限)

- 第20条 3歳に満たない子を養育する職員が学長に申し出た場合には、当該申出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著しく困難である場合を除き、超過勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。以下同じ。）をさせないものとする。
- 2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が学長に申し出た場合には、当該申出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著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、超過勤務をさせないものとする。
  - 3 第1項及び前項の申出をしようとする職員は、当該申出に係る期間について、その初日（以下「超過勤務制限開始日」という。）及び期間（1年又は1年に満たない月を単位とする期間に限る。）を明らかにして、超過勤務制限開始日の前日までに、学長に申し出なければならない。この場合において、第1項の規定による申出に係る期間と第2項の規定による申出に係る期間とが重複しないようにしなければならない。
  - 4 第1項又は第2項の規定による申出がされた後、超過勤務制限開始日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該申出はされなかったものとみなす。
    - (1) 当該申出に係る子が死亡した場合
    - (2) 当該申出に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該申出をした職員の子でなくなった場合
    - (3) 当該申出をした職員が当該申出に係る子と同居しないこととなった場合
    - (4) 当該申出に係る特別養子縁組の成立前の監護対象者等が民法第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こと（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ことにより当該特別養子縁組の成立前の監護対象者等でなくなった場合
    - (5) 第1号、第2号又は前号に掲げる場合のほか、当該申出をした職員が第1項又は第2項に規定する職員に該当しなくなった場合
  - 5 超過勤務制限開始日から起算して第1項又は第2項の規定による申出に係る期間を経過する日の前日までの間に、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、これらの規定による申出は、超過勤務制限開始日から当該事由が生じた日までの期間についての申出であったものとみなす。



- (1) 前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合
  - (2) 当該申出に係る子が、第1項の規定による申出にあつては3歳に、第2項の規定による申出にあつては小学校就学の始期に達した場合
- 6 前2項の場合において、職員は、遅滞なく学長にその旨を届け出なければならない。

(介護を行う職員の超過勤務の制限)

- 第21条 要介護状態にある対象家族を介護する職員が学長に申し出た場合には、当該申出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著しく困難である場合を除き、超過勤務（災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務を除く。）をさせないものとする。
- 2 前項の規定の適用のための手続等については、前条の規定を準用する。

## 第7章 その他の事項

(育児休業、出生時育児休業及び介護休業の効果等)

- 第22条 育児休業、出生時育児休業及び介護休業をしている職員(第7条の6第3項の就業をする者を除く。)は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。
- 2 育児休業、出生時育児休業及び介護休業が終了したときは、職務に復帰するものとする。

(手続等の取扱い)

- 第23条 育児休業、出生時育児休業及び介護休業並びに勤務時間の短縮措置等の取扱いに関し必要な事項は、別に定める。

(不利益取扱いの禁止)

- 第24条 職員は、育児休業、出生時育児休業及び介護休業並びに勤務時間の短縮措置等を理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

- 第24条の2 学長は、職場において行われる職員に対する育児休業(第7条の2第1項に規定する出生時育児休業を含む。以下この条から第24条の5までにおいて同じ。)及び介護休業並びに勤務時間の短縮措置等の利用に関する言動により当該職員の就業環境が害さ

れることのないよう、当該職員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

(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)

第24条の3 学長は、職員が本学に対し、当該職員又はその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は次の各号のいずれかに該当するものとしてその事実を申し出たときは、別に定める事項を知らせるとともに、育児休業の申出に係る職員の意向を確認するための措置を講じなければならない。

- (1) 職員が民法第817条の2第1項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求し、1歳に満たない者を現に監護していること又は同項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求することを予定しており、当該請求に係る1歳に満たない者を監護する意思を明示したこと。
- (2) 職員が児童福祉法第27条第1項第3号の規定により養子縁組里親として1歳に満たない児童を委託されていること又は当該児童を受託する意思を明示したこと。
- (3) 職員が別に定める者であつて、児童福祉法第6条の4第1号の規定による養育里親として同法第27条第1項第3号の規定により1歳に満たない児童を委託されていること又は当該児童を受託する意思を明示したこと。

(育児休業等に関する定めの周知等の措置)

第24条の4 前条に定めるもののほか、学長は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次の各号に掲げる事項を定めるとともに、これを職員に周知させるための措置(職員若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は職員が対象家族を介護していることを知ったときに、当該職員に対し知らせる措置を含む。)を構ずるよう努めるものとする。

- (1) 職員の育児休業及び介護休業における待遇に関する事項
- (2) 育児休業及び介護休業における給与、配置その他の勤務条件に関する事項
- (3) 第6条第9項各号又は第7条の5第9項各号に掲げるいずれかの事由が生じたことにより育児休業期間が終了した職員及び第11条第4項第1号に掲げる事由が生じたことにより介護休業期間が終了した職員の就業の開始時期に関する事項
- (4) 職員が介護休業期間において負担すべき社会保険料を本学に支払う方法に関する事項

(雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置)

第24条の5 学長は、育児休業の申出等が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講ずるものとする。

- (1) 職員に対する育児休業に係る研修の実施
- (2) 育児休業に関する相談体制の整備
- (3) 職員の育児休業の取得等に関する事例の収集及び職員に対する当該事例の提供
- (4) 職員に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

(規程の実施に関し必要な事項)

第25条 この規程の実施に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年7月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年10月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、令和4年4月1日から施行する。ただし、改正後の国立大学法人奈良先端科学技術大学院大学有期契約職員等の育児休業及び介護休業等に関する規程（以下「改正後の規程」という。）第3条、第6条から第7条の6まで、第11条第2項及び第22条から第24条までの規定は、令和4年10月1日から施行する。
- 2 前項の規定にかかわらず、改正後の規程第24条の2から第24条の5までの規定のうち出生時育児休業に係る部分の規定は、令和4年10月1日から適用する。  
（経過措置）
- 3 この規程の施行の日前に開始した育児休業（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（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する最初の育児休業に限る。）は、改正後の規程第3条第2項及び第7条の2第2項の規定の適用については、同条第1項の規定による申出によりした同項に規定する出生時育児休業とみなす。  
（準備行為）
- 4 出生時育児休業の申出に係る必要な手続は、第1項の施行の日前においても行うことができる。