

独立行政法人大学改革支援・学位授与機構短時間勤務職員の育児休業等に関する規則

平成17年3月25日

規則第90号

最終改正 令和7年9月30日

(目的)

第1条 この規則は、独立行政法人大学改革支援・学位授与機構短時間勤務職員就業規則（平成16年規則第40号。以下「短時間勤務職員就業規則」という。）第49条第2項の規定に基づき、短時間勤務職員の育児休業等に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(法令との関係)

第2条 育児休業等につき、この規則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則の定めるところによる。

(育児休業)

第3条 短時間勤務職員は、機構長に申し出ることにより、当該短時間勤務職員の1歳に満たない子（育児・介護休業法第2条第1号に規定する子をいう。以下同じ。）を養育するため、その養育する子が1歳6ヶ月に達する日（以下「1歳6ヶ月到達日」という。）までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者に限り、育児休業（以下「1歳未満の育児休業」という。）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（第10条の2に規定する出生時育児休業を除く。）をしたことがある場合は、再度の育児休業をすることができない。

2 前項ただし書の規定にかかわらず、次の各号に掲げる場合は、再度の育児休業をすることができる。

- 一 育児休業が産前産後休暇又は新たな育児休業が始まったことにより終了した後、当該産前産後休暇又は新たな育児休業が終了する日までに、当該産前産後休暇又は新たな育児休業に係る子が死亡した場合、養子縁組等により短時間勤務職員と別居することとなった場合又は育児・介護休業法施行規則第5条第2号ハに該当する場合
- 二 育児休業が独立行政法人大学改革支援・学位授与機構短時間勤務職員の介護休業等に関する規則（平成17年規則第91号）に基づく介護休業の開始により終了した後、当該介護休業が終了する日までに、当該介護休業に係る対象家族が死亡した場合又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業に係る対象家族との親族関係が消滅し

た場合

- 三 配偶者の死亡、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業に係る子を養育することが困難な状態になったこと、又は婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業に係る子と別居することとなった場合
 - 四 当該育児休業に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になった場合
 - 五 当該育児休業に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合
- 3 短時間勤務職員は、配偶者が当該短時間勤務職員と同じ日から又は当該短時間勤務職員より先に育児休業又は第10条の2に規定する出生時育児休業をしている場合、子が1歳2ヶ月に達するまでの間で、出生日以後の産前産後の休暇期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。
- 4 短時間勤務職員は、その養育する1歳から1歳6ヶ月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合（育児・介護休業法施行規則第5条の2で準用される同規則第5条第1号から第3号までに規定する特別な事情がある場合には、第2号に該当する場合）に限り、育児休業（以下「1歳6ヶ月未満の育児休業」という。）をすることができる。ただし、当該子の1歳6ヶ月到達日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでないものに限る。
- 一 短時間勤務職員又はその配偶者が、当該子の1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）において育児休業をしている場合
 - 二 当該子の1歳到達日後の期間において、次のいずれかに該当する場合
 - イ 1歳6ヶ月未満の育児休業の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込を行っているが、当該子が1歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合
 - ロ 常態として1歳6ヶ月未満の育児休業の申出に係る子の養育を行っている配偶者であつて当該子が1歳到達日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であつたものが次のいずれかに該当した場合
 - (1) 死亡、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難になった場合
 - (2) 婚姻の解消その他の事情により当該子と同居しないこととなった場合
 - (3) 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない場合
 - 三 当該子の1歳到達日後の期間において、この項の規定による育児休業をしたことがない場合
- 5 短時間勤務職員は、その養育する1歳6ヶ月から2歳に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合（育児・介護休業法施行規則第5条の2で準用される

同規則第5条第1号から第3号までに規定する特別な事情がある場合には、第2号に該当する場合）に限り、育児休業（以下「2歳未満の育児休業」という。）をすることができる。

一 短時間勤務職員又はその配偶者が、当該子の1歳6ヶ月到達日において育児休業をしている場合

二 当該子の1歳6ヶ月到達日後の期間において、次のいずれかに該当する場合

イ 2歳未満の育児休業の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込を行っているが、当該子が1歳6ヶ月到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合

ロ 常態として2歳未満の育児休業の申出に係る子の養育を行っている配偶者であって当該子が1歳6ヶ月到達日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが次のいずれかに該当した場合

(1) 死亡、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難になった場合

(2) 婚姻の解消その他の事情により当該子と同居しないこととなった場合

(3) 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない場合

三 当該子の1歳6ヶ月到達日後の期間において、この項の規定による育児休業をしたことがない場合

6 前項の2歳未満の育児休業は、その養育する子が2歳に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者に限り、することができる。

（育児休業をすることができない短時間勤務職員）

第4条 前条の規定にかかわらず、職員の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、過半数で組織する労働組合がないときは、職員の過半数を代表する者との間で締結された育児休業等に関する協定（以下「育児休業等協定」という。）により育児休業の対象者から除外することとされた短時間勤務職員は育児休業をすることができない。

（育児休業の期間）

第5条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで（第3条第3項、第4項及び第5項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）を限度として育児休業申出書に記載された期間とする。

（育児休業の申出の手続）

第6条 育児休業の申出は、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、原則として当該育児休業開始予定日の前日から起算して1歳未満の育児休業は1月、1歳6ヶ月未満の育児休業又は2歳未満の育児休業は2週間前の日までに、育児休業申出書により行うものとする。この場合において、1歳6ヶ月未満の育児休業の申出は、当該申出に係る子の1歳到達日の翌日(当該申出をする短時間勤務職員の配偶者が、同日において、当該申出にかかる子を養育するための育児休業をしている場合には、当該育児休業にかかる育児休業終了予定日の翌日以前の日)を、2歳未満の育児休業の申出は、当該申出に係る子の1歳6ヶ月到達日の翌日(当該申出をする短時間勤務職員の配偶者が、同日において、当該申出にかかる子を養育するための育児休業をしている場合には、当該育児休業にかかる育児休業予定日の翌日以前の日)を、それぞれ育児休業開始予定日としなければならない。

- 2 前条の規定にかかわらず、育児休業の申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業の申出があった日の翌日から起算して、1歳未満の育児休業は1月、1歳6ヶ月未満の育児休業又は2歳未満の育児休業は2週間を経過する日前の日であるときは、当該育児休業開始予定日とされた日から1歳未満の育児休業は当該1月、1歳6ヶ月未満の育児休業又は2歳未満の育児休業は当該2週間を経過する日(当該育児休業の申出があった日までに、次条第1項各号に掲げる場合にあっては、当該育児休業の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機構長が育児休業開始予定日として指定することができる。
- 3 第3条第1項及び同項ただし書、同条第4項第3号、同条第5項第3号、同条第6項、第4条、本条第1項後段及び前項の規定は、短時間勤務職員の締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日(第8条の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日)とする育児休業をしている者が、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。
- 4 機構長は、育児休業の申出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした短時間勤務職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

(育児休業開始予定日の変更)

第7条 1歳未満の育児休業の申出をした短時間勤務職員が、次の各号の一に該当する場合は、育児休業開始予定日の前日までに機構長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。

- 一 出産予定日前に育児休業に係る子が出生したとき。
- 二 配偶者が死亡したとき。
- 三 傷病等により配偶者が育児休業に係る子を養育できなくなったとき。

- 四 配偶者が育児休業に係る子と同居しなくなったとき。
- 五 当該育児休業に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になったとき。
- 六 当該育児休業に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。
- 2 機構長は、前項の規定による短時間勤務職員からの申出があった場合において、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った日の翌日から起算して1週間を経過する日前の日であるときは、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1週間を経過する日（その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日（前条第2項の規定による機構長の指定があった場合にあっては、当該機構長の指定した日。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日）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。
- 3 第1項による育児休業開始予定日の変更は1回に限るものとする。
- 4 第1項の育児休業開始予定日の変更は、育児休業期間変更申出書により行うものとする。
- 5 前条第4項の規定は、育児休業開始予定日の変更について準用する。

（育児休業終了予定日の変更）

- 第8条 育児休業の申出をした短時間勤務職員が、1歳未満の育児休業は、育児休業終了予定日の1月、1歳6ヶ月未満の育児休業は育児休業終了予定日の2週間前の日までに機構長に申し出ることにより、育児休業終了予定日を当初の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 前項による育児休業終了予定日の変更は、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その他の育児休業終了予定日の変更の申出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、当該育児休業に係る子について育児休業終了予定日の再度の変更をしなければその養育に著しい支障が生じる場合を除き、1回に限るものとする。
- 3 第1項の育児休業終了予定日の変更は、育児休業期間変更申出書により行うものとする。
- 4 第6条第4項の規定は、育児休業終了予定日の変更について準用する。

（育児休業期間の終了）

- 第9条 育児休業の期間は、育児休業終了予定日が到来したとき終了する。ただし、育児休業終了予定日が到来する前に、次の各号の一に該当することとなった場合には、当該育児休業はその事由が生じた日（第7号及び第8号に掲げる事由が生じた場合にあって

は、その前日)をもって終了する。

一 育児休業に係る子が死亡したとき。

二 育児休業に係る子が養子の場合で、離縁や養子縁組を取消したとき。

三 育児休業に係る子が他人の養子となったことその他の事情により育児休業をしている短時間勤務職員が当該子と同居しないこととなったとき。

四 育児・介護休業法施行規則第20条第4号に該当する場合

五 育児休業をしている短時間勤務職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業に係る子が、1歳未満の育児休業にあつては1歳、1歳6ヶ月未満の育児休業にあつては1歳6ヶ月到達日までの間、当該育児休業に係る子を養育することが困難な状態となったとき。

六 当該育児休業に係る子が、1歳未満の育児休業にあつては1歳、1歳6ヶ月未満の育児休業にあつては1歳6ヶ月、2歳未満の育児休業にあつては2歳に達したとき。

七 育児休業をしている短時間勤務職員が、産前産後休暇となったとき。

八 育児休業をしている短時間勤務職員が第10条の2に規定する出生時育児休業、介護休業又は新たに育児休業を取得したとき。

2 前項第1号から第5号に該当することとなった短時間勤務職員は、遅滞なく、養育状況変更届を、機構長に届け出なければならない。

3 第6条第4項の規定は、育児休業の終了について準用する。

(育児休業の申出の撤回等)

第10条 育児休業の申出をした短時間勤務職員は、育児休業開始予定日の前日までに育児休業撤回申出書を機構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 機構長は、前項の申出があった場合は、短時間勤務職員に育児休業撤回確認通知書を交付しなければならない。

3 第1項により育児休業の申出を撤回した場合、当該育児休業申出に係る子については、次に掲げる特別な事情がある場合を除き、第3条第1項、第4項及び第5項の規定にかかわらず、育児休業の申出はできないものとする。

一 配偶者の死亡

二 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業に係る子を養育することが困難になったこと。

三 配偶者が育児休業に係る子と同居しなくなったこと。

四 当該育児休業に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になったこと。

五 当該育児休業に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと。

- 4 育児休業の申出がされた後、育児休業開始予定日とされた日の前日までに、前条第1項第1号から第5号までに該当することになったことにより当該育児休業の申出に係る子を養育しないこととなったときは、育児休業の申出はなかったものとする。
- 5 前項に該当することとなった短時間勤務職員は、遅滞なく、養育状況変更届を、機構長に届け出なければならない。
- 6 第6条第4項の規定は、第4項について準用する。

(出生時育児休業)

- 第10条の2 短時間勤務職員は、その養育する子について、当該子の出生の日（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）から8週間と6月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、機構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10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。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、次の各号のいずれかに該当する短時間勤務職員は、出生時育児休業をすることができない。
 - 一 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者
 - 二 育児・介護休業法第9条の3第2項の規定により準用される同法第6条の規定に基づく協定により、同上第1項及び育児・介護休業法施行規則第8条で定める者の範囲内であって出生時育児休業の対象者から除外するとされた者

(出生時育児休業の申出の手続)

- 第10条の3 出生時育児休業の申出は、出生時育児休業を開始しようとする期間の初日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）を明らかにして、原則として、出生時育児休業開始予定日の2週間前までに、出生時育児休業申出書により行うものとする。
- 2 出生時育児休業の申出をした短時間勤務職員（以下「出生時育児休業申出者」という。）は、当該申出をした後に申出にかかる子が出生した場合は、その旨を遅延なく報告しなければならない。
 - 3 第1項の申し出があった場合は、当該出生時育児休業申出者に対し、出生時育児休業の取扱いについて通知するものとする。

- 4 機構長は、出生時育児休業の申出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、出生時育児休業申出者に対して、証明書類の提出を求めることができる。

（出生時育児休業期間の変更等）

第10条の4 出生時育児休業申出者は、次の各号の一に該当する場合は、出生時育児休業開始予定日の前日までに機構長に申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日を出生時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。

- 一 出産予定日前に出生時育児休業に係る子が出生したとき。
 - 二 配偶者が死亡したとき。
 - 三 傷病等により配偶者が出生時育児休業に係る子を養育できなくなったとき。
 - 四 配偶者が出生時育児休業に係る子と同居しなくなったとき。
 - 五 当該育児休業に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。
 - 六 当該出生時育児休業に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。
- 2 出生時育児休業申出者は、出生時育児休業終了予定日の原則として2週間前までに申し出た場合は、出生時育児休業終了予定日を1回に限り当該出生時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。

（出生時育児休業の終了）

第10条の5 出生時育児休業終了予定日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、当該事情が生じた日（第6号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に出生時育児休業は終了する。

- 一 出生時育児休業にかかる子が死亡した場合
- 二 出生時育児休業にかかる子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消により当該出生時育児休業申出者の子でなくなった場合
- 三 出生時育児休業にかかる子が養子となったことその他の事情により当該出生時育児休業申出者と同居しなくなった場合
- 四 民法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。
- 五 出生時育児休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、当該出生時育児休業申出にかかる子が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間、当該子を養育することができない状態になった場合
- 六 出生時育児休業申出者が、産前産後休暇となった場合
- 七 出生時育児休業申出者が、新たに育児休業又は介護休業を取得した場合

八 第10条の2第2項第2号に該当することとなった場合

- 2 出生時育児休業をしている短時間勤務職員は、前項各号に掲げる事情が生じた場合には、延滞なく申し出なければならない。

(出生時育児休業の申出の撤回等)

第10条の6 出生時育児休業申出者は、出生時育児休業開始予定日（前条第1項の規定により出生時育児休業開始予定日を変更された場合にあっては、その変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日。）の前日までは当該申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定により出生時育児休業の申出を撤回した短時間勤務職員は、第10条の2第2項第1号の適用については、当該申出にかかる出生時育児休業をしたものとみなす。

(育児休業の効果)

第11条 育児休業をしている短時間勤務職員は、短時間勤務職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

- 2 育児休業をしている期間の給与は、支給しない。

(職務復帰)

第12条 育児休業の期間が終了したとき又は育児休業が終了したとき（第9条第1項第8号に規定する事由に該当したことにより終了した場合を除く。）は、当該育児休業に係る短時間勤務職員は、職務に復帰するものとする。

(育児短時間勤務)

第13条 短時間勤務職員は、機構長に申し出ることにより、当該短時間勤務職員の小学校就学始期に達するまでの子を養育するため次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態により勤務すること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。

- 一 短時間勤務職員就業規則第37条第1項第1号及び第2号に規定する休日（以下「週休日」という。）以外の日において1日につき3時間55分勤務する勤務の形態（週19時間35分勤務）
- 二 週休日以外の日において1日につき4時間55分勤務する勤務の形態（週24時間35分勤務）
- 三 月曜日から金曜日までの5日間のうち2日を週休日として追加し、週休日以外の3日において1日につき7時間45分勤務する勤務の形態（週23時間15分勤務）
- 四 月曜日から金曜日までの5日間のうち2日を週休日として追加し、週休日以外の日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については3時間55分勤務する勤務の形態（週19時間25分勤務）

(育児短時間勤務をすることができない短時間勤務職員)

第14条 前条の規定にかかわらず、次に掲げる短時間勤務職員は育児短時間勤務をすることができない。

- 一 1日の所定勤務時間が6時間以下の短時間勤務職員
- 二 育児休業等協定により育児短時間勤務の対象者から除外することとされた短時間勤務職員

(育児短時間勤務の申出の手続等)

第15条 育児短時間勤務の申出は、原則として育児短時間勤務を始めようとする日の前日から起算して1月前の日までに、育児短時間勤務をしようとする期間(1回につき、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の形態における勤務の日及び時間帯を明記した育児短時間勤務申出書により行うものとする。

2 育児短時間勤務の期間は、原則として、子が小学校就学始期に達するまでを限度として育児短時間勤務申出書に記載された期間とする。

3 第6条第2項及び第4項の規定は、育児短時間勤務の申出について準用する。この場合において、第6条第2項中「前条」とあるのは「第15条第2項」と、「1歳未満の育児休業は1月、1歳6ヶ月未満の育児休業は2週間」とあるのは「1月」と、「1歳未満の育児休業は当該1月、1歳6ヶ月未満の育児休業は当該2週間」とあるのは「当該1月」と読み替えるものとする。

4 第7条から第10条までの規定(第10条第3項を除く。)は、育児短時間勤務について準用する。この場合において、第8条第1項中「1歳未満の育児休業は、育児休業終了予定日の1月、1歳6ヶ月未満の育児休業は育児休業終了予定日の2週間」とあるのは「育児短時間勤務終了予定日の1月」と、第9条第1項第5号中「当該育児休業に係る子が、1歳未満の育児休業にあつては1歳、1歳6ヶ月未満の育児休業にあつては1歳6ヶ月到達日までの間、」とあるのは「育児短時間勤務の期間中、相当期間にわたり」と、第9条第1項第6号中「1歳未満の育児休業にあつては1歳、1歳6ヶ月未満の育児休業にあつては、1歳6ヶ月」とあるのは「小学校就学始期」と読み替えるものとする。

第16条 (削除)

(育児時間)

第17条 短時間勤務職員は、機構長に申し出ることにより、当該短時間勤務職員の小学校就学始期に達するまでの子を養育するため、1日の勤務時間の全部又は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。

(育児時間を取得することができない短時間勤務職員)

第18条 前条の規定にかかわらず、育児時間により養育しようとする子について、育児短時間勤務をしている短時間勤務職員は育児時間を取得することができない。

(育児時間の申出の手続等)

第19条 育児時間を取得しようとする短時間勤務職員は、短時間勤務職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、1事業年度(4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。)の期間ごとに、あらかじめ、次の各号に掲げる範囲のうちいずれの範囲内で育児時間を取得するかを機構長に申し出るものとする。

一 1日につき、30分を単位とする2時間を超えない範囲内

二 1事業年度の範囲内において1時間を単位とする当該短時間勤務職員の勤務日1日当たりの勤務時間数に10を乗じて得た時間を超えない範囲内

2 前項の規定による申出をした短時間勤務職員は、次の各号に掲げる特別の事情がある場合に限り、当該育児時間の変更を申し出ることができる。

一 配偶者が負傷又は傷病により入院したこと

二 配偶者と別居したこと

三 その他前項の規定による申出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申出の内容を変更しなければ、当該短時間勤務職員の小学校就学始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると機構長が認める事情であること

3 機構長は、前項の規定による変更をしようとする短時間勤務職員に対して証明書類の提出を求めることができる。

4 第1項及び第2項の規定による申出は、原則として育児時間を取得しようとする日の前日から起算して1週間前の日までに、育児時間申出書により行うものとする。

5 前項の規定にかかわらず、育児時間の申出に係る育児時間を取得しようとする日が当該育児時間の申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日前の日であるときは、当該育児時間を取得しようとする日とされた日から当該1週間を経過する日までの間のいずれかの日を機構長が育児時間の開始日として指定することができる。

6 第1項の規定による申出をした短時間勤務職員は、当該申出をした範囲内(第2項の規定による変更をした場合にあっては、その変更後のもの)において、育児時間の請求をすることができる。

7 第1項第2号の規定による育児時間は、次の各号に掲げる場合にあっては、それぞれ当該各号に定める時間数の単位で、請求をすることができる。

一 1日の勤務時間の全部について取得しようとする場合 当該勤務時間の時間数

二 育児時間の残時間数に1時間未満の端数がある場合であつて、当該残時間数の全てについて取得しようとする場合 当該残時間数

8 第4条、第6条第4項、第9条の規定は、育児時間について準用する。この場合にお

いて、第9条第1項第5号中「当該育児休業に係る子が、1歳未満の育児休業にあつては1歳、1歳6ヶ月未満の育児休業にあつては1歳6ヶ月到達日までの間、」とあるのは「育児短時間勤務の期間中、相当期間にわたり」と、第9条第1項第6号中「1歳未満の育児休業にあつては1歳、1歳6ヶ月未満の育児休業にあつては、1歳6ヶ月」とあるのは「小学校就学始期」と読み替えるものとする。

(育児時間の効果)

第20条 短時間勤務職員の育児時間については、給与を支給しない。

(通知書の交付)

第21条 育児休業、育児短時間勤務、又は育児時間に関する申出書が提出されたときは、機構長はすみやかに当該申出書を提出した者に対し、育児休業通知書、育児短時間勤務通知書又は育児時間通知書を交付しなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第22条 短時間勤務職員は、育児休業等を理由として、不利益な取扱いを受けない。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則（平成19年3月12日）

この規則は、平成19年4月1日から施行する。

附 則（平成22年6月30日）

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成23年3月8日）

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（平成28年3月31日）

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則（平成28年12月26日）

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（平成３０年３月２８日）

この規則は、平成３０年４月１日から施行する。

附 則（令和２年３月２６日）

（施行期日）

- 1 この規則は、令和２年４月１日から施行する。

（期間雇用職員に係る経過措置）

- 2 この規則の施行日の前日に期間雇用職員として在職していた者のうち、当該施行日に引き続き雇用される者については、なお従前の例による。

附 則（令和３年３月３０日）

この規則は、令和３年４月１日から施行する。

附 則（令和４年３月３１日）

この規則は、令和４年４月１日から施行する。

附 則（令和４年９月２７日）

この規則は、令和４年１０月１日から施行する。

附 則（令和７年９月３０日）

- 1 この規則は、令和７年１０月１日から施行する。

- 2 この規則の施行の日から令和８年３月３１日までの間における第１９条の適用については、同条第１項第２号中「１０」とあるのは「５」と読み替える。