

公立大学法人下関市立大学職員の育児・介護休業等に関する規程

平成 19 年 4 月 1 日

規 程 第 2 8 号

改正 平成 22 年 6 月 30 日規程第 11 号
平成 28 年 12 月 28 日規程第 29 号
令和元年 7 月 1 日規程第 15 号
令和 3 年 11 月 25 日規程第 54 号
令和 4 年 10 月 26 日規程第 22 号
令和 5 年 6 月 28 日規程第 27 号

目次

- 第 1 章 総則（第 1 条）
- 第 2 章 育児休業（第 2 条―第 8 条の 2）
- 第 3 章 介護休業（第 9 条―第 1 4 条）
- 第 4 章 勤務時間の短縮措置（第 1 5 条・第 1 6 条）
- 第 5 章 給料等の取扱い（第 1 7 条）
- 第 6 章 育児又は介護を行う職員の勤務の制限（第 1 8 条―第 2 1 条）
- 第 7 章 雑則（第 2 2 条）
- 附則

第 1 章 総則

（趣旨）

- 第 1 条 この規程は、公立大学法人下関市立大学職員就業規則（平成 1 9 年規則第 3 号。以下「職員就業規則」という。）第 3 9 条、公立大学法人下関市立大学有期雇用職員就業規則（平成 1 9 年規則第 4 号。以下「有期雇用職員就業規則」という。）第 3 7 条、公立大学法人下関市立大学定年前再雇用短時間勤務職員就業規則（令和 5 年規則第 8 号）第 3 3 条及び公立大学法人下関市立大学再雇用職員就業規則（令和元年規則第 7 号）第 3 5 条の規定に基づき、公立大学法人下関市立大学（以下「法人」という。）の職員の育児休業、介護休業及び勤務時間の短縮その他必要な措置に関する取扱いについて定めるものとする。
- 2 この規程に定めるもののほか、育児休業、介護休業及び勤務時間の短縮その他必要な措置に関する取扱い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 7 6 号。以下「育児介護休業法」という。）及びその他関係法令の定めるところによる。

第 2 章 育児休業

（育児休業の対象者）

第2条 育児のために休業をすることを希望する職員であって、3歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより育児休業（第8条の2に定める出生時育児休業を除く。以下この条から第8条までにおいて同じ。）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職員は、育児休業をすることができない。

(1) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

(2) 職員として採用された日から1年以上経過していない者

(3) 期間を定めて雇用される職員で、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。）を超えて引き続き雇用されないことが明らかであるもの

（育児休業の申出の手続等）

第3条 育児休業をすることを希望する者は、育児休業をしようとする期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（「育児休業終了予定日」）を明らかにして、原則として、育児休業開始予定日の1か月前までに、理事長の定めるところにより申し出なければならない。なお、期間を定めて雇用される職員が育児休業をしている場合において、雇用契約を更新するにあたり、引き続き育児休業を希望するときは、更新された雇用期間の初日を育児休業開始予定日として、理事長の定めるところにより再度の申出を行うものとする。

2 育児休業の申出は、特別の事情がない限り、一子（双子以上の場合も、これを一子とみなす。以下同じ。）につき2回を上限とする。ただし、前項後段の規定により申し出る場合にあっては、この限りでない。

3 前項に定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

(1) 育児休業の申出をしていた職員について産前産後休暇の開始により育児休業が終了した場合で、当該産前産後休暇期間又は当該産前産後休暇期間中に出産した子に係る育児休業期間が終了するまでに、当該子のすべてが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

ア 死亡したとき。

イ 養子縁組等により職員と別居することとなったとき。

(2) 育児休業の申出をしていた職員について新たな育児休業期間又は出生時育児休業期間（以下この号において「新期間」という。）が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業に係る子のすべてが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

ア 死亡したとき。

イ 養子縁組等により職員と別居することとなったとき。

ウ 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とき（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とき。

(3) 育児休業をしていた職員について介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、介護休業の対象となった要介護者が死亡し、又は離婚、婚姻の取消、離縁等により職員との親族関係が消滅したこと。

(4) 育児休業申出の際、両親が育児休業等により子を養育するための計画について理事長の定めるところにより法人に申し出た職員が、当該申出に係る育児休業をし、当該育児休業の終了後、当該職員の配偶者が3月以上の期間にわたり当該子を常態として養育したこと（この号の規定に該当したことにより当該子について既に育児休業をしたことがある場合を除く。）

(5) 第1項の申出に係る子の親（同項の申出に係る子について民法第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た者又は児童福祉法第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第1項に規定する里親であって養子縁組によって養親となることを希望している者として委託されている者若しくは育児休業、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施行規則（平成3年労働省令第25号）第1条第1項に該当する者を含む。以下この章において同じ。）である配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が死亡したこと、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育児休業の終了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育児休業に係る子について再度の育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

(6) 育児休業をしていた職員が休職又は停職となったことにより育児休業が終了した後、当該休職又は停職の期間が終了したこと。

(7) 当該育児休業の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、二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。

(8) 当該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、申し込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

4 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場合は、育児休業の申出をした職員（以下「育児休業申出者」という。）に証明書等の提出を求めることがある。

5 申出の日以後に申出に係る子が出生したときは、育児休業申出者は、その旨を出生後2週間以内に届出なければならない。

6 法人は、育児休業申出がされたときは、理事長の定めるところにより、速やかに当該育児休業申出者に対し通知しなければならない。

(育児休業の期間等)

第4条 育児休業の期間は、当該育児休業に係る子が3歳に達する日までの範囲内において、原則として理事長の定めるところにより法人に申し出た期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、法人は、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。

(育児休業開始予定日の変更)

第5条 育児休業申出者は、次の各号のいずれかに該当する事由が生じたときは、理事長の定めるところによって、原則として育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、休業1回につき1回に限り育児休業開始予定日の繰り上げ変更をすることができる。

(1) 出産予定日前に子が出生したこと。

(2) 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

(3) 配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。

(4) 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。

2 法人は、前項の申出を受けたときは、理事長の定めるところにより速やかに当該申出者に通知しなければならない。

(育児休業終了予定日の変更)

第6条 育児休業申出者は、理事長の定めるところによって、原則として育児休業終了予定日の1か月前までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更をすることができる。

2 育児休業終了予定日の繰り下げ変更は、特別の事情がある場合を除き、休業1回につき1回に限るものとする。

3 前項に定める特別の事情は、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こととなったこととする。

4 育児休業申出者が育児休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、理事長の定めるところにより申し出るものとし、法人がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた休業終了予定日の1週間前までに、本人に通知する。

5 前条第2項の規定は、第1項の繰り下げ変更の申出について準用する。

(育児休業の申出の撤回等)

第7条 育児休業申出者は、育児休業開始予定日（第5条により変更された場合にあっては変更後の育児休業開始予定日）の前日までは、育児休業の申出を撤回することができる。

2 育児休業の申出の撤回は、特別の事情がある場合を除き、撤回1回につき1回休業したものとみなす。

3 前項に定める特別の事情は、次のとおりとする。

- (1) 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- (2) 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
- (3) 婚姻の解消その他の事情により第1号に規定する配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。
- (4) 当該育児休業の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、二週間以上の期間にわたり世話をする必要とする状態になったとき。
- (5) 当該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、申し込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

4 育児休業開始予定日の前日までに、次の各号に定める事由により育児休業申出者が当該育児休業申出に係る子の養育をしないこととなった場合には、当該育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、育児休業申出者は、遅滞なくその旨を届出なければならない。

- (1) 育児休業申出に係る子の死亡
- (2) 育児休業申出に係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
- (3) 育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該育児休業申出者と当該子が同居しないこととなったこと。
- (4) 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。
- (5) 育児休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子を養育することができない状態になったこと。

5 第5条第2項の規定は、第1項の撤回について準用する。

（育児休業期間の終了）

第8条 育児休業終了予定日（第6条により変更された場合にあっては変更後の育児休業終了予定日）とされる日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 前条第4項各号に定める事由により育児休業申出者が当該育児休業申出に係

る子の養育をしないこととなった場合 当該事由が発生した日

(2) 育児休業に係る子が3歳に達した場合 子が3歳に達した日

(3) 育児休業申出者について、産前産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合 産前産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

(4) 第2条第2項に該当することとなった場合 原則として当該事由が発生した日から2週間以内であって法人が指定した日

(5) 育児休業申出者が休職又は停職となった場合 休職又は停職の開始日の前日

2 前項第1号及び第4号の事由が生じた場合には、育児休業申出者は遅滞なくその旨を届出なければならない。

(出生時育児休業の対象者)

第8条の2 育児のために休業をすることを希望する職員であって、産後休暇を取得しておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される職員にあっては、申出時点において、子の誕生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か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

(出生時育児休業の申出の手続等)

第8条の3 出生時育児休業をすることを希望する職員は、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週間前までに理事長の定めるところにより申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の期間を定めて雇用される職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、理事長の定めるところにより再度の申出を行うものとする。

2 前条第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

3 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場合は、出生時育児休業の申出をした職員（以下「出生時育休申出者」という。）に証明書等の提出を求めることがある。

4 出生時育児休業の申出がされたときは、法人は理事長の定めるところにより、速やかに当該出生時育休申出者に対し通知しなければならない。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生時育休申出者は、その旨を出生後2週間以内に届出なければならない。

(出生時育児休業の申出の撤回等)

第8条の4 出生時育休申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

2 法人は、出生時育児休業の撤回の申出者に対し、速やかに当該出生時育児休業の撤回の申出を受けた旨を通知する。

3 第8条の2第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなし、当該みなした休業を含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。

4 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、出生時育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、出生時育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、その旨を届出なければならない。

(出生時育児休業の期間等)

第8条の5 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内のうち4週間(28日)を限度として理事長の定めるところにより法人に申し出た期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、法人は、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、理事長の定めるところによって、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業1回につき1回、また、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。)の2週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。

4 出生時育児休業期間の変更を希望する場合には、理事長の定めるところにより申し出るものとし、法人がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。

5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子の死亡等出生時育児休業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(なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、法人と本人が話し合いの上決定した日とする。)

(2) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した場合 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した日

- (3) 子の誕生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した場合 子の誕生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した日
 - (4) 出生時育休申出者について、産前・産後休暇、育児休業、介護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・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日
- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、出生時育休申出者は、原則として当該事由が生じた日にその旨を届出なければならない。

第3章 介護休業

（介護休業の対象者）

第9条 要介護状態にある対象家族（以下「対象家族」という。）を介護する職員は、この規程に定めるところにより介護休業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職員は、介護休業をすることができない。
 - (1) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者
 - (2) 職員として採用された日から1年以上経過していない者
 - (3) 期間を定めて雇用される職員で、次条第1項に規定する介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6月を経過する日を超えて引き続き雇用されないことが明らかであるもの
- 3 第1項の対象家族とは、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次の者をいう。
 - (1) 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。）
 - (2) 父母
 - (3) 子
 - (4) 配偶者の父母
 - (5) 祖父母
 - (6) 兄弟姉妹
 - (7) 孫
 - (8) 職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者として次に掲げる者で、かつ、職員と同居しているもの
 - ア 父母の配偶者
 - イ 配偶者の父母の配偶者

ウ 子の配偶者

エ 配偶者の子

(介護休業の申出の手続き等)

第10条 介護休業をすることを希望する者は、介護休業をしようとする期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了日」という。）を明らかにして、原則として、介護休業開始予定日の1週間前までに、理事長の定めるところにより申し出なければならない。なお、期間を定めて雇用される職員が介護休業をしている場合において、雇用契約を更新するにあたり、引き続き介護休業を希望するときは、更新された雇用期間の初日を介護休業開始予定日として、理事長の定めるところにより再度の申出を行うものとする。

2 前項の場合において、介護を必要とする一の継続する状態について初めて介護休業を申し出るときは、2週間以上の期間について一括して行うものとする。

3 介護休業の申出について、その事由を確認する必要がある場合は、介護休業の申出をした職員（以下「介護休業申出者」という。）に証明書等の提出を求めることがある。

4 法人は、介護休業申出がされたときは、理事長の定めるところにより、速やかに当該介護休業申出者に対し通知しなければならない。

(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、通算93日の範囲内において必要な期間とする。

2 介護休業は、3回を上限として分割して取得することができる。

(介護休業終了予定日の変更)

第12条 介護休業申出者は、理事長の定めるところにより、原則として介護休業終了予定日の1週間前までに申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。この場合において、介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は通算93日を超えないものとする。

2 介護休業申出者が介護休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、理事長の定めるところにより、変更後の介護休業終了予定日の1週間前までに申し出るものとし、法人がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。

(介護休業の申出の撤回等)

第13条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業の申出を撤回することができる。

2 介護休業開始予定日の前日までに、次の各号に定める事由により介護休業申出者が当該介護休業申出に係る家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、介護休業申出者は、遅滞なく

その旨を届出なければならない。

- (1) 介護休業申出に係る家族の死亡
 - (2) 離婚、婚姻の取消、離縁等による介護休業申出に係る家族との親族関係の消滅
 - (3) 介護休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、当該介護休業申出に係る家族を介護することができない状態になったこと。
- (介護休業期間の終了)

第14条 介護休業終了予定日（第12条により変更された場合にあつては変更後の介護休業終了予定日）とされる日の前日までに、次の名号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 前条第2項各号に定める事由により介護休業申出者が当該介護休業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) 介護休業申出者について、産前産後休暇、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、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
- (3) 介護休業申出者が休職又は停職となった場合 休職又は停職の開始日の前日

2 前項第1号の事由が生じた場合には、介護休業申出者は遅滞なくその旨を通知しなければならない。

第4章 勤務時間の短縮措置等

(育児を行う職員の勤務時間の短縮措置)

第15条 職員で小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育する者は、法人に申し出ることより、1日の勤務時間を6時間とすること（以下「6時間勤務」という。）又は勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「勤務時間の短縮」という。）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職員は、6時間勤務又は勤務時間の短縮をすることができない。

- (1) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者
- (2) 職員として採用された日から1年以上経過していない者

3 勤務時間の短縮は、所定の始業時間から連続し、又は終業時刻まで連続した2時間（次の各号に掲げる規定に基づく育児時間を取得している職員については、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、必要な時間について30分を単位として行うものとする。

- (1) 職員就業規則第35条第2項第4号
- (2) 有期雇用職員就業規則第35条第2項第4号

4 6時間勤務又は勤務時間の短縮措置の申出の手續、期間の変更、申出の撤回、期

間の終了については、育児休業の例による。この場合において、第8条第1項第2号の規定については、「6時間勤務又は勤務時間の短縮措置に係る子が小学校就学の始期に達した場合 子が小学校就学の始期に達した日」と読み替える。

(介護を行う職員の勤務時間の変更措置)

第16条 対象家族を介護する職員は、申出により、1時間の範囲内で始業及び終業時刻を繰り上げ、又は繰り下げることができる。

2 前項の規定による始業及び終業時刻の繰り上げ又は繰り下げを利用できる回数は、利用を開始する日から終了する日までの1期間を1回として、対象家族1人当たり3年間で2回までとする。この場合において、3年の起算日は最初に利用を開始した日とし、次の3年間の起算日は前の3年が経過した後に最初に利用を開始した日とする。

第5章 給料等の取扱い

(給料等の取扱い)

第17条 育児休業又は介護休業している期間は、給与を支給しない。ただし、期末手当及び勤勉手当については、公立大学法人下関市立大学職員の給与に関する規程(平成19年規程第34号。以下「給与規程」という。)及び有期雇用職員就業規則に定めるところによる。

2 6時間勤務又は勤務時間の短縮をする職員の給料については、その勤務しない1時間につき、給与規程第52条及び有期雇用職員就業規則第68条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。

3 育児休業又は介護休業をした職員が、再び勤務するに至った場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、育児休業又は介護休業をした期間の100分の100以下の期間を引き続き勤務したものとみなす。

第6章 育児又は介護を行う職員の勤務の制限

(育児又は介護を行う職員の所定外労働の免除)

第18条 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申し出た場合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申し出た場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて勤務をさせてはならない。

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職員は、所定外労働の免除を申し出ることはできない。

(1) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

(2) 職員として採用された日から1年以上経過していない者

3 職員は、第1項の規定により所定外労働の免除の申出をするときは、理事長の定めるところにより、所定外労働の免除の申出をする一の期間（1月以上1年以内の期間に限る。）について、その初日及び末日とする日を明らかにして、所定外労働免除開始日の1月前までに行うものとする。

（育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限）

第19条 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該子を養育することができる状態にあるものとして次項で定める者に該当する場合における当該職員を除く。以下この項において同じ。）が、当該子を養育するために請求した場合、又は対象家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、時間外勤務（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。）をさせてはならない。

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職員は、時間外勤務の制限の請求をすることができない。

(1) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

(2) 職員として採用された日から1年以上経過していない者

3 職員は、第1項の規定により時間外勤務の制限を請求するときは、時間外勤務の制限を請求する一の期間（1月以上1年以内の期間に限る。）について、その初日（以下「時間外勤務制限開始日」という。）及び末日とする日を明らかにして、時間外勤務制限開始日の1月前までに行うものとする。

（育児又は介護を行う職員の深夜勤務の制限）

第20条 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員（職員として採用された日から1年以上経過していない者及び職員の配偶者で当該子の親である者が、深夜（午後10時から翌日の午前5時までの間をいう。以下同じ。）において常態として当該子を養育することができる状態であるものを除く。）が、当該子を養育するために請求した場合、又は対象家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜における勤務（以下「深夜勤務」という。）をさせてはならない。

2 前項に規定する「常態として当該子を養育することができる状態」は、次のいずれにも該当する場合とする。

(1) 深夜において就業していないこと（深夜における就業日数が1月について3日以下の者を含む。）。

(2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により請求に係る子を養育することが困難な状態にないこと。

(3) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定である者

又は産後8週間を経過しない者でないこと。

- 3 職員は、第1項の規定により深夜における勤務の制限を請求するときは、深夜勤務の制限を請求する一の期間（1月以上6月以内の期間に限る。）について、その初日（以下「深夜勤務制限開始日」という。）及び末日とする日を明らかにして、深夜勤務制限開始日の1月前までに行うものとする。

（申出の手続等）

第21条 所定外労働の免除、深夜勤務制限及び時間外勤務制限の申出の手続、期間の変更、申出の撤回、期間の終了については、育児休業及び介護休業の例による。この場合において、第8条第1項第2号の規定については、「深夜勤務制限及び時間外勤務制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合 子が小学校就学の始期に達した日」と、読み替える。

第7章 雑則

（委任）

第22条 この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

- 1 この規程は、平成19年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行の際、現に地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条の規定による育児休業の承認を受けて育児休業をしている職員については、第3条の規定による育児休業をしている職員とみなす。

附 則（平成22年6月30日規程第11号）

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（平成28年12月28日規程第29号）

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（令和元年7月1日規程第15号）

この規程は、令和元年7月1日から施行する。

附 則（令和3年11月25日規程第54号）

この規程は、令和3年11月25日から施行する。

附 則（令和4年10月26日規程第22号）

この規程は、令和4年10月26日から施行し、改正後の公立大学法人下関市立大学職員の育児・介護休業等に関する規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（令和5年6月28日規程第27号）

この規程は、令和5年6月28日から施行する。