

公立大学法人京都市立芸術大学職員の育児休業等に関する規程

(平成24年4月1日理事長決定)

(平成28年12月21日一部改正)

(平成30年3月19日一部改正)

(令和4年9月27日一部改正)

(令和7年9月18日一部改正)

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人京都市立芸術大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第37条第3項の規定に基づき、次の各号に掲げる公立大学法人京都市立芸術大学の職員の育児休業等に関し必要な事項を定めるものとする。

(1) 常勤の職員（臨時職員を除く。）

(2) 就業規則第21条の規定により再雇用された者のうち常勤の職員以外の職員

(育児休業の申出)

第2条 職員（第6条第1項第1号の規定により雇用期間を定めて採用された職員を除く。）は、理事長に申し出たときは、当該職員の子（民法第817条の2第1項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて、当該職員が現に監護するもの、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2項に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準じる者として理事長が定める者を含む。以下同じ。）を養育するため、当該子が3歳に達する日まで、育児休業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（当該子の出生の日から57日間の間に、職員（当該期間内に出産休暇を取得したことにより勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてした最初及び2回目の育児休業を除く。）をしたことがあるときは、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、この限りでない。

(1) 育児休業をしている職員が出産休暇を取得し、若しくは出産したことにより当該育児休業が終了し、又は第5条第1項第5号に規定する事由に該当したことにより当該育児休業が終了した後、当該出産休暇若しくは出産に係る子又は同条に規定する申出に係る子が死亡し、又は養子縁組等により当該職員と別居することとなったこと。

(2) 育児休業をしている職員が当該職員の負傷、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できない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児休業が終了した後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。

- (3) 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の終了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。

- 2 育児休業を申し出ようとする職員は、育児休業をしようとする期間の初日及び末日を明らかにして、理事長に対し、申し出るものとする。

(育児休業の期間の延長)

第3条 育児休業をしている職員は、理事長に対し、当該育児休業の期間の延長を申し出ることができる。

- 2 育児休業の期間の延長は、子が1歳に達する日までの休業、1歳から1歳6箇月までの休業、1歳6箇月から2歳までの休業又は2歳以降の休業の場合について、それぞれ1回に限るものとする。ただし、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の期間の延長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の期間を再度延長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場合にあっては、この限りでない。

- 3 前条第2項の規定は、育児休業の期間の延長について準用する。

(育児休業の効果)

第4条 育児休業をしている職員は、育児休業を開始した時就いていた職又は育児休業の期間中に異動した職を保有するが、職務に従事しない。

- 2 育児休業をしている期間については、第7条に規定する場合を除き、給与を支給しない。

(育児休業の終了等)

第5条 育児休業は、次の各号のいずれかの事由に該当すると認めるときは、当該育児休業の申出の期間に関わらず終了するものとする。

- (1) 育児休業に係る子が死亡した若しくは当該職員の子でなくなったとき。
- (2) 育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなったとき。
- (3) 育児休業をしている職員が休職若しくは停職の処分を受けたとき。

- (4) 育児休業をしている職員が出産休暇を取得し、若しくは出産したとき。
- (5) 育児休業をしている職員について当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を申し出ようとするとき。

(育児休業に伴う任期付採用及び臨時採用)

第6条 理事長は、第2条第2項又は第3条第1項の規定による申出があった場合において、当該申出に係る期間について職員の配置換えその他の方法によって当該申出をした職員の業務を処理することが困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、次の各号に掲げる採用のいずれかを行うものとする。この場合において、第2号に掲げる採用は、当該申出に係る期間について1年を超えて行うことができない。

- (1) 当該請求に係る期間を雇用期間の限度として行う採用
- (2) 当該請求に係る期間を雇用期間の限度として行う臨時職員の採用

2 理事長は、前項の規定により雇用期間を定めて職員を採用する場合には、当該職員にその雇用期間を明示しなければならない。

3 理事長は、第1項の規定により雇用期間を定めて採用された職員の雇用期間が第2条第2項又は第3条第1項の規定による申出に係る期間に満たない場合にあっては、当該期間の範囲内において、その雇用期間を更新することができる。

4 第2項の規定は、前項の規定により雇用期間を更新する場合について準用する。

5 理事長は、第1項の規定により雇用期間を定めて採用された職員を、雇用期間を定めて採用した趣旨に反しない場合に限り、その雇用期間中、他の職に異動することができる。

(育児休業をしている職員の期末手当等の支給)

第7条 6月1日又は12月1日（以下「基準日」という。）に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6月以内の期間において勤務した期間（別に定めるこれに相当する期間を含む。）がある職員には、当該基準日に係る期末手当を支給する。

2 基準日に育児休業をしている職員のうち、基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

(育児休業をした職員の職務復帰後における給料月額調整)

第8条 育児休業をした職員が職務に復帰した場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、別に定める日に、昇給の場合に

準じてその者の給料月額を調整することができる。

(退職手当に係る勤続期間の計算における育児休業の期間の取扱い)

第9条 育児休業をした職員について、公立大学法人京都市立芸術大学職員退職手当支給規程第8条の規定により勤続期間を計算する場合においては、同規程第5条第2項に規定する基礎在職期間から育児休業の期間の2分の1（育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの育児休業の期間にあつては、当該期間の3分の1）に相当する期間を除算する。

(育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止)

第10条 職員は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

(部分休業)

第11条 職員は、理事長に申し出たときは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1日の全部又は一部について勤務しないこと（以下「部分休業」という。）とすることができる。

2 前項の規定による部分休業の請求をしようとする職員は、1年の期間（4月1日から翌年の3月31日までをいう。）ごとに、あらかじめ、次の各号に掲げる範囲内のうちいずれの範囲内で当該期間における部分休業を請求するかを任命権者に申し出るものとする。

(1) 1日につき2時間を超えない範囲内

(2) 1年の期間につき77時間30分（第1条第1項第2号に規定する職員については、1日の正規の勤務時間数に10を乗じて得た時間）

3 前項の規定による申出をした職員は、特別の事情がある場合に限り、当該申出の内容を変更することができる。この場合、変更前の申出の範囲内で請求された変更日以降の部分休業は取消されるものとする。

4 第2項の規定による申出をした職員は、当該申出をした範囲内（前項の規定による変更をした場合にあつては、その変更後のもの）において、部分休業の請求をすることができる。

5 職員が部分休業の承認を受けて勤務しないときは、公立大学法人京都市立芸術大学職員給与規程第14条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき、同規程第26条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

6 第5条及び第10条の規定は、部分休業について準用する。

(第1号部分休業の承認)

第12条 第1号部分休業(第11条第2項第1号に掲げる範囲内で請求する部分休業をいう。)の承認は、1日を通じて2時間(労働基準法第67条の規定による育児時間又は公立大学法人京都市立芸術大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程施行細則第8条の2第1項の規定による介護休暇を承認されている職員にあっては、2時間からその承認された時間を差し引いた時間)を超えない範囲内で15分を単位として行うものとする。

(第2号部分休業の承認)

第13条 第2号部分休業(第11条第2項第2号に掲げる範囲内で請求する部分休業をいう。以下同じ。)の承認は、1時間を単位として行うものとする。ただし、次の各号に掲げる場合にあっては、当該各号に掲げる時間数の第2号部分休業を承認することができる。

(1) 1日の正規の勤務時間に分を単位とした時間がある場合であって、当該勤務時間の全てについて承認の請求があったとき 当該勤務時間の時間数

(2) 第2号部分休業の残時間数に1時間未満の端数がある場合であって、当該残時間数の全てについて承認の請求があったとき 当該残時間数

(部分休業の請求に係る申出の内容を変更することができる特別の事情)

第14条 第11条第3項に規定する特別の事情は、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の同条第2項の規定による申出をした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同条第3項の規定による変更をしなければ職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると理事長が認める事情とする。

(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等)

第15条 理事長は、職員が当該職員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他これに準じる事実を申し出たときは、当該職員に対して、育児休業に関する制度その他の事項を知らせるとともに、育児休業の申出に係る当該職員の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならない。

2 理事長は、職員が前項の規定による申出をしたことを理由として、当該職員が不利益な取扱いを受けることがないようにしなければならない。

(勤務環境の整備に関する措置)

第16条 理事長は、育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、職員に対する育児休業に係る研修の実施、育児休業に関する相談体制の整備その他育児休業に係る勤務環境の整備に関する措置を講じなければならない。

(補則)

第17条 この規程において別に定めることとされている事項及びこの規程の施行に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成24年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規程の施行に伴う経過措置に関し必要な事項は、理事長が定める。

附 則 (平成28年12月21日理事長決定)

この規程中第1条の規定は平成29年1月1日から、第2条の規定は同年4月1日から施行する。

附 則 (平成30年3月19日理事長決定)

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則 (令和4年9月27日理事長決定)

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則 (令和7年9月18日理事長決定)

1 この規程は、令和7年10月1日から施行する。

2 この規程の施行の日から令和8年3月31日までの間における改正後の公立大学法人京都市立芸術大学職員の育児休業等に関する規程第11条の2の規定の適用については、同条同項第2号中「77時間30分」とあるのは「38時間45分」と、「10」とあるのは「5」とする。