

# 国立大学法人東京外国語大学職員育児休業等規程

〔平成16年4月1日〕  
規 則 第58号

改正 平成17年6月1日規則第31号 平成20年3月25日規則第21号  
平成22年6月29日規則第43号 平成28年12月13日規則第89号  
平成29年9月12日規則第47号 令和4年7月26日規則第48号

## （目的）

第1条 この規程は、国立大学法人東京外国語大学職員就業規則（平成16年規則第52号）第36条第2項、国立大学法人東京外国語大学非常勤職員就業規則（平成16年規則第68号。以下「非常勤職員就業規則」という。）第38条、国立大学法人東京外国語大学特定有期雇用職員就業規則（平成20年規則第26号。以下「特定有期雇用職員就業規則」という。）第40条及び国立大学法人東京外国語大学短時間勤務特定有期雇用職員就業規則（平成24年規則第90号。以下「短時間特定有期雇用職員就業規則」という。）第38条の規定に基づき、国立大学法人東京外国語大学（以下「本学」という。）に所属する職員の育児休業等に関する制度を設けて子を養育する職員の継続的な勤務を促進し、もってその福祉を増進するとともに、職務の円滑な遂行に資す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。

## （育児休業）

第3条 職員は、学長に申し出ることにより、3歳に達するまでの子（満3歳の誕生日の前日までの子（養子及び法律上の親子関係に準じるといえるような子として育児・介護休業法が定める子を含む。）をいう。）を養育するためにする休業（以下「育児休業」という。）をすることができる。

2 国立大学法人東京外国語大学職員の採用、離職等に関する規程（平成16年規則第56号。以下「採用等規程」という。）第4条第1項第2号から第4号の規定により学長が任期を定めて雇用する職員、非常勤職員就業規則第3条に定める職員、特定有期雇用職員就業規則第3条に定める職員、短時間特定有期雇用職員就業規則第3条に定める職員及び国立大学法人東京外国語大学非常勤講師等就業規則（平成16年規則第70号）で定める職員が育児休業する場合にあっては、前項にかかわらず、その養育する子（養子及び法律上の親子関係に準じるといえるような子として育児・介護休業法が定める子を含む。）が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間（誕生日以後の産後休暇及び出生時育児休業期間を含む。）とする。ただし、育児・介護休業法第5条第3項に該当する場合にあっては、1歳6か月に達するまで、育児・介護休業法第5条第4項に該当する場合にあっては、2歳に達するまでとする。

3 次に掲げる者は、第1項及び前項の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。

(1) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員

(2) 育児休業申出のあった日から起算して1年以内に雇用関係が終了することが明らかでない職員

(3) 週の所定勤務日数が2日以下の職員

4 前項各号に該当する者を育児休業の対象から除外することについては、育児・介護休業法第6条の規定に基づく労使協定の定めるところによる。

(育児休業の申出)

第4条 育児休業を取得しようとする職員は、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、育児休業申出書（別紙様式1）により、原則として育児休業開始予定日の1ヶ月前までに学長に申し出るものとする。

2 育児休業の申出は、次に掲げる特別の事情がある場合を除き、1子について2回までとし、双子以上の場合もこれを1子とみなす。

(1) 第8条第1項第3号又は第4号の規定により育児休業が終了した場合で、当該休暇、新たな育児休業又は出生時育児休業に係る子が死亡したとき又は養子縁組その他の事情により職員と別居することとなったとき。

(2) 第8条第1項第5号の規定により育児休業が終了した場合で、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するに至ったとき又は離婚、婚姻の取り消し、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とき。

(3) 育児休業の申出時に育児休業に係る子を養育するための計画について、事前に育児休業計画書により学長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、3月以上の期間を経過したとき（この号の規定により既に育児休業をしたことがある場合を除く。）。

(4) 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とき。

3 学長は、第1項の申出において、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月を経過する日より前の日であるときは、当該休業開始予定日とされた日から当該1月を経過する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。

4 学長は、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られる場合には、当該申出をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

5 育児休業の申出をした職員は、育児休業申出に係る子が当該休業申出がされた後に出生したときは、速やかに学長に届けなければならない。

6 育児休業申出書が提出されたときは、学長は速やかに当該休業申出をした職員に対し、育児休業の取扱いについて文書をもって通知する。

(育児休業開始予定日の変更)

第5条 育児休業の申出をした職員は、次の各号に掲げる事由が生じた場合には、育児休業開始予定日の原則として1週間前までに育児休業期間変更申出書（別紙様式1）をもって学長に申し出ることにより、当該育児休業開始予定日を1回に限り、育児休業開始予定日とされた日より前の日に変更することができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと。
- (2) 配偶者の死亡
- (3) 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。
- (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 前項の申出において、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週間を経過する日より前の日であるときは、学長は、当該申出に係る変更後の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（1週間を経過する日が変更前の育児休業予定日（前条第3項により学長の指定があった場合にあっては、その指定した日）より後の日であるときは、変更前の育児休業開始予定日）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 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6条 育児休業の申出をした職員は、育児休業終了予定日の1月前までの日に育児休業期間変更申出書をもって学長に申し出ることにより、育児休業終了予定日を休業1回につき1回に限り、育児休業終了予定日とされた日より後の日に変更することができる。  
（育児休業申出の撤回等）

第7条 育児休業申出をした職員は、当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日（第4条第3項又は第5条第2項により学長が育児休業開始予定日を指定した場合にあっては、その指定された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提出することにより、当該申出を撤回することができる。

2 前項の規定に基づく育児休業の申出の撤回は、次に掲げる特別な事情がある場合を除き、撤回1回につき1回休業をしたものとみなす。休業をしたものとみなした場合を含め2回休業した職員は、当該申出に係る子について再度の育児休業申出をすることができない。

- (1) 配偶者が死亡したとき。
- (2) 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とき。
- (3) 婚姻の解消その他の事情により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とき。

3 育児休業の申出がなされた後、育児休業開始予定日とされた日の前日までに、次に掲げる事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、当該育児休業申出をした職員は、遅滞なく、学長に届け出なければならない。

- (1) 育児休業申出に係る子が死亡したとき。
- (2) 育児休業申出に係る子が養子である場合で、離縁又は養子縁組の取消をしたとき。
- (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

をした職員と当該子が同居しないこととなったとき。

(4) 育児休業申出をした職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、育児休業申出に係る子が3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とき。

(5) 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。

（育児休業の終了）

第8条 育児休業は、育児休業終了予定日（第6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つては、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情が生じた場合には、当該事情が生じた日（第3号から第6号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。

(1) 前条第3項各号に掲げる事由が生じたこと。

(2) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が3歳に達したこと。

(3) 育児休業をしている職員について、国立大学法人東京外国語大学職員勤務時間、休暇等に関する規程（平成16年規則第53号。以下「勤務時間等規程」という。）第24条第1項第6号及び第7号に定める特別休暇（以下「産前産後の休暇」という。）が始まったこと。

(4) 育児休業をしている職員について、新たな育児休業又は出生時育児休業が始まったこと。

(5) 育児休業をしている職員について、国立大学法人東京外国語大学職員介護休業規程（平成16年規則第59号）に基づく介護休業が始まったこと。

2 前項各号に該当することとなった職員は、遅滞なく、その旨を養育状況変更届により学長に届け出なければならない。

（育児休業の身分等）

第9条 育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 育児休業をしている職員は、育児休業の申出をした時占めていた職名を保有するものとする。ただし、申出をした後に職名を異動した場合には、その異動した職名を保有するものとする。

（出生時育児休業）

第9条の2 産後休業をしておらず、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（養子及び法律上の親子関係に準じるといえるような子として育児・介護休業法が定める子を含む。）と同居し、養育する職員は、学長に申し出ることにより、出生時育児休業をすることができる。

2 期間を定めて雇用される職員（以下「有期雇用職員」という）が出生時育児休業をする場合にあつては、前項に関わらず、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。

3 次に掲げる者は、第1項及び前項の規定にかかわらず、出生時育児休業をすることができない。

(1) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員

(2) 出生時育児休業申出のあった日から起算して8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(3) 週の所定勤務日数が2日以下の職員

4 前項各号に該当する者を出生時育児休業の対象から除外することについては、育児・介護休業法第6条の規定に基づく労使協定の定めるところによる。

(出生時育児休業の申出)

第9条の3 出生時育児休業をしようとする職員は、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、出生時育児休業申出書（別紙様式1）により、原則として出生時育児休業開始予定日の2週間前までに学長に申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期雇用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、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 出生時育児休業の申出は、1子につき2回まで分割取得できるものとし、双子以上の場合もこれを1子とみなす。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 学長は、第1項の申出において、出生時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2週間を経過する日より前の日であるときは、当該休業開始予定日とされた日から2週間を経過する日までの間のいずれかの日を出生時育児休業開始予定日として指定することができる。

4 学長は、第1項の申出について、その事由を確認する必要があると認められる場合には、当該申出をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

5 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。）は、第1項の申出に係る子が当該休業申出がされた後に出生したときは、速やかに学長に届けなければならない。

6 出生時育児休業申出書が提出されたときは、学長は速やかに当該出生時育休申出者に対し、出生時育児休業の取扱いについて文書をもって通知する。

(出生時育児休業の期間等)

第9条の4 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）を限度として出生時育児休業申出書に記載された期間とする。

2 前項にかかわらず、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、出生時育児休業期間変更申出書（別紙様式1）をもって学長に申し出ることにより、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、出生時育児休業終了予定日の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変更申出書が提出されたときは、学長は速やかに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文書をもって通知する。
- 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
  - (2) 子の誕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 当該期間を経過した日
  - (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 出生時育児休業の日数が28日に達した日
  - (4) 出生時育児休業申出者について、産前産後の休暇、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 産前産後の休暇、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、出生時育児休業申出者は原則として当該事由が生じた日に、学長に届け出なければならない。  
（出生時育児休業申出の撤回等）

第9条の5 出生時育児休業申出者は、出生時育児休業開始予定日（学長が出生時育児休業開始予定日を指定した場合にあっては、その指定された出生時育児休業開始予定日）の前日までに、出生時育児休業撤回申出書を提出することにより、当該申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定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、みなし含め2回休業した職員は、当該申出に係る子について再度申出をすることができない。
- 3 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児休業申出者が当該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、出生時育児休業申出者は、原則として当該事由が生じた日に、学長に届け出なければならない。  
（育児休業に伴う代替要員）

第10条 学長は、育児休業している職員の業務を処理することが職員の配置換その他の方法によっても困難であると認めるときは、当該業務を処理するため、任期付職員を雇用することができる。

- 2 前項の採用等に係る手続きについては、採用等規程に定めるところによる。  
（部分休業）

第11条 職員（所定勤務時間が週30時間以内の者を除く。）は、学長に申し出ることにより、当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「部分休業」という。）ができる。

- 2 部分休業は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、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。

(部分休業の申出)

第12条 部分休業の申出は、部分休業申出書により、部分休業を開始しようとする日の原則として1ヶ月前までに学長に申し出るものとする。

2 前項の申出は、部分休業が必要な期間及び時間について、あらかじめ一括して行う。

3 第4条第4項の規定は、部分休業の申出について準用する。

(部分休業の終了)

第13条 部分休業をしている職員が次の各号の一に該当することとなった場合には、部分休業は当該事情が生じた日(第6号及び第7号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

(1) 部分休業に係る子が死亡したとき。

(2) 部分休業申出に係る子が養子である場合で、離縁又は養子縁組の取消をしたとき。

(3) 部分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部分休業申出をした職員と当該子が同居しないこととなったとき。

(4) 当該部分休業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、部分休業申出に係る子が小学校就学の始期に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったとき。

(5) 部分休業終了予定日とされた日の前日までに、部分休業申出に係る子が小学校就学の始期に達したとき。

(6) 部分休業している職員について、産前産後の休暇、新たな育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業が始まったとき。

(7) 部分休業している職員が休職若しくは出勤停止の処分を受けたとき。

2 前項に該当することとなった職員は、遅滞なく、その旨を学長に届け出なければならない。

(育児休業者等に係る給与等の取扱い)

第14条 育児休業又は出生時育児休業をしている期間については、給与を支給しない。

2 部分休業をしている時間については、その勤務しない1時間につき、国立大学法人東京外国語大学職員給与規程(平成16年規則第54号。以下「給与規程」という。)、国立大学法人東京外国語大学年俸制職員給与規程(平成27年規則第86号。以下「年俸制給与規程」という。)、国立大学法人東京外国語大学非常勤職員給与規程(平成16年規則第69号。以下「非常勤職員給与規程」という。)及び特定有期雇用職員就業規則に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。

3 前2項のほか、育児休業、出生時育児休業及び部分休業に係る給与等の取扱いについては、給与規程、年俸制給与規程、非常勤職員給与規程及び特定有期雇用職員就業規則の定めるところによる。

(不利益取扱いの禁止)

第15条 職員は、育児休業、出生時育児休業及び部分休業を理由として、不利益な取扱いを受けない。

附 則

1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

2 この規程の施行日において、国家公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第

109号)に基づき承認を受けた育児休業又は部分休業については、この規程により申出がなされたものとみなす。

附 則

この規程は、平成17年6月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

1 この規程は、平成22年6月30日から施行する。

2 この規程の施行日において、施行日前に育児休業計画書により申し出た計画は、この規程に基づく計画とみなす。

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、令和4年10月1日から施行する。