

国立大学法人東京農工大学育児休業・介護休業等規程の一部改正

現行	改正	改正理由
<p>目次</p> <p>第1章 総則(第1条)</p> <p>第2章 育児休業等</p> <p>第1節 育児休業(第2条―第15条)</p> <p>第2節 育児短時間勤務(第16条―第22条)</p> <p>第3節 育児部分休業(第23条―第28条)</p> <p>第4節 その他(第29条―第31条)</p> <p>第3章 介護休業等</p> <p>第1節 介護休業(第32条―第39条の2)</p> <p>第2節 介護短時間勤務(第40条―第46条の2)</p> <p>第3節 介護部分休業(第47条―第52条の2)</p> <p>第4節 その他(第53条―第55条)</p> <p>第4章 早出遅出勤務(第56条―)</p> <p>(新設)</p> <p>附則</p> <p>本則</p> <p>第1章 総則</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 (略)</p> <p>2 この規程に定めのある場合のほか、<u>「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</u></p>	<p>目次</p> <p>第1章 総則(第1条)</p> <p>第2章 育児休業等</p> <p>第1節 育児休業(第2条―第15条)</p> <p>第2節 育児短時間勤務(第16条―第22条)</p> <p>第3節 育児部分休業(第23条―第28条)</p> <p>第4節 その他(第29条―第31条)</p> <p>第3章 介護休業等</p> <p>第1節 介護休業(第32条―第39条の2)</p> <p>第2節 介護短時間勤務(第40条―第46条の2)</p> <p>第3節 介護部分休業(第47条―第52条の2)</p> <p>第4節 その他(第53条―第55条)</p> <p>第4章 早出遅出勤務(第56条―第59条)</p> <p>第5章 <u>ハラスメントの防止等(第60条)</u></p> <p>附則</p> <p>本則</p> <p>第1章 総則</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 (略)</p> <p>2 この規程に定めのある場合のほか、<u>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</u></p>	

第76号。以下「育児・介護休業法」という。)及びその他の関係法令及び諸規則の定めるところによる。

## 第2章 育児休業等

### 第1節 育児休業

(育児休業)

第2条 この規程において、「育児休業」とは、職員が3歳(次条第1項第1号に該当する職員については1歳6ヶ月。以下第5条及び第6条第1項第2号において同じ。)に満たない実子又は養子を養育するためにする休業をいう。

(育児休業期間の終了)

第6条 育児休業を取得している職員が、次の各号の一に該当することとなった場合には、育児休業はその事由が生じた日(第7号から第11号に掲げる事由が生じた場合にあっては、その前

76号。以下「育児・介護休業法」という。)及びその他の関係法令及び諸規則の定めるところによる。

## 第2章 育児休業等

### 第1節 育児休業

(育児休業)

第2条 この規程において、「育児休業」とは、職員が3歳(次条第1項第1号に該当する職員については1歳6ヶ月。以下第5条及び第6条第1項第2号において同じ。)に満たない子(民法(明治29年法律第89号)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者、児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第1項に規定する里親である職員に委託されている児童のうち、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している者、及び同法第6条の4第2項に規定する養育里親である職員(児童の親その他の同法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第1項に規定する里親であつ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当該児童を委託することができない職員に限る。)に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている者を含む。第32条を除き、以下同じ。)を養育するためにする休業をいう。

(育児休業期間の終了)

第6条 育児休業を取得している職員が、次の各号の一に該当することとなった場合には、育児休業はその事由が生じた日(第8号から第9号に掲げる事由が生じた場合にあっては、その前日)

<p>日)をもって終了する。</p> <p>(1)～(6) (略)</p> <p>(7) 削除</p> <p>(8)～(10) (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(育児休業開始予定日の変更)</p> <p>第8条 育児休業の申し出をした職員は、育児休業開始予定日の前日までに次の各号の一に該当する事由が生じた場合には、育児休業期間変更申出書に別表1に掲げる書類を添付して、学長に申し出ることにより、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。</p> <p>(1)～(6) (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(育児休業申出の撤回)</p> <p>第15条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 育児休業の申し出がされた後、育児休業開始予定日とされた日の前日までに、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。</p> <p>(1)～(4) (略)</p>	<p>をもって終了する。</p> <p>(1)～(6) (略)</p> <p>(7) <u>育児休業に係る子が特別養子縁組の監護期間中の場合で、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とき（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）</u>、又は育児休業に係る子が養子縁組里親に委託されている場合で、<u>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とき。</u></p> <p>(8)～(10) (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(育児休業開始予定日の変更)</p> <p>第8条 育児休業の申し出をした職員は、育児休業開始予定日の前日までに次の各号の一に該当する事由が生じた場合には、育児休業期間変更申出書に必要な証明書類を添付して、学長に申し出ることにより、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。</p> <p>(1)～(6) (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(育児休業申出の撤回)</p> <p>第15条 (略)</p> <p>2・3 (略)</p> <p>4 育児休業の申し出がされた後、育児休業開始予定日とされた日の前日までに、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。</p> <p>(1)～(4) (略)</p>	
--	--	--

<p>(新設)</p> <p>5 (略)</p> <p>第2節 育児短時間勤務 (育児短時間勤務)</p> <p>第16条 この規程において「育児短時間勤務」とは、職員が小学校第4学年の始期に達しない<u>実子または養子</u>を養育するために国立大学法人東京農工大学職員の労働時間、休暇等に関する規程(以下「労働時間規程」という。)により定められた所定労働時間を短縮して勤務することをいう。</p> <p>2 (略)</p> <p>第3節 育児部分休業 (育児部分休業)</p> <p>第23条 この規程において「育児部分休業」とは、職員が小学校第4学年の始期に達していない<u>実子又は養子</u>を養育するために労働時間規程により定められた所定労働時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間(労働時間規程第24条第1項第8号に定める保育休暇を承認されている職員については、2時間から当該保育休暇の時間を減じた時間)を超えない範囲内で、30分単位とする休業をいう。</p> <p>第3章 介護休業等 第1節 介護休業</p>	<p>(5) <u>育児休業に係る子が特別養子縁組の監護期間中の場合で、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。)、又は育児休業に係る子が養子縁組里親に委託されている場合で、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とき。</u></p> <p>5 (略)</p> <p>第2節 育児短時間勤務 (育児短時間勤務)</p> <p>第16条 この規程において「育児短時間勤務」とは、職員が小学校第4学年の始期に達しない<u>子</u>を養育するために国立大学法人東京農工大学職員の労働時間、休暇等に関する規程(以下「労働時間規程」という。)により定められた所定労働時間を短縮して勤務することをいう。</p> <p>2 (略)</p> <p>第3節 育児部分休業 (育児部分休業)</p> <p>第23条 この規程において「育児部分休業」とは、職員が小学校第4学年の始期に達していない<u>子</u>を養育するために労働時間規程により定められた所定労働時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間(労働時間規程第24条第1項第8号に定める保育休暇を承認されている職員については、2時間から当該保育休暇の時間を減じた時間)を超えない範囲内で、30分単位とする休業をいう。</p> <p>第3章 介護休業等 第1節 介護休業</p>	
---	--	--

<p>(介護休業)</p> <p>第32条 この規程において、「介護休業」とは、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2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある状態(以下、要介護状態という。)にある配偶者、父母、子、配偶者の父母及び職員と同居している<u>祖父母、孫、兄弟姉妹</u>、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子(以下「対象家族」という。)の介護を行うためにする休業をいう。</p> <p>(介護休業期間)</p> <p>第35条 介護休業を取得できる期間は、原則として対象家族1人につき、通算して186日(第33条第1項に定める職員については93日。日数には休日を含む。)までの必要な期間とする。</p> <p><u>2 前項の通算日数には第40条及び第47条に定める介護短時間勤務、介護部分休業を取得した期間を含めるものとする。</u></p> <p>(介護休業の申出の回数)</p> <p>第36条の2 介護休業の申出は、対象家族1人につき、一の要介護状態について<u>1回</u>とする。</p> <p>2 (略)</p> <p>(介護休業終了予定日の変更)</p> <p>第36条の3 介護休業をしている職員は、介護休業終了予定日の2週間前の日までに介護休業期間変更申出書で学長に申し出ることにより、介護休業期間を1回に限り、延長することができる。この場合において、<u>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186日(日数には休日を含む。第33条第1項に定める職員については93日。)</u>を超えないものとする。</p>	<p>(介護休業)</p> <p>第32条 この規程において、「介護休業」とは、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2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある状態(以下、要介護状態という。)にある配偶者、父母、子、配偶者の父母、<u>祖父母、孫、兄弟姉妹</u>及び職員と同居している父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子(以下「対象家族」という。)の介護を行うためにする休業をいう。</p> <p>(介護休業期間)</p> <p>第35条 介護休業を取得できる期間は、原則として対象家族1人につき、<u>一の要介護状態ごとに</u>、通算して186日(第33条第1項に定める職員については93日。日数には休日を含む。)までの必要な期間とする。</p> <p>(削る)</p> <p>(介護休業の申出の回数)</p> <p>第36条の2 介護休業の申出は、対象家族1人につき、一の要介護状態について<u>3回を超えないものとする。</u></p> <p>2 (略)</p> <p>(介護休業終了予定日の変更)</p> <p>第36条の3 介護休業をしている職員は、介護休業終了予定日の2週間前の日までに介護休業期間変更申出書で学長に申し出ることにより、介護休業期間を<u>一の介護休業申出につき1回に限り</u>、延長することができる。この場合において、変更後の介護休業終了予定日までの<u>介護休業期間は、対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに、全ての介護休業申出を通算して186日(日数には休日を含む。第33条第1項に定める職員については9</u></p>	
--	--	--

<p>(新設)</p> <p>2 学長は、前項の申出があった場合には、職員に介護休業期間変更通知書を交付しなければならない。</p> <p>(介護休業申出の撤回)</p> <p>第39条の2 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>第1項の規定による介護休業申出を撤回した職員は、当該撤回に係る対象家族については、当該撤回後になされる最初の介護休業申出を除き、介護休業申出をすることができない。</u>ただし、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には、この限りではない。</p> <p>4・5 (略)</p> <p>第2節 介護短時間勤務</p> <p>(介護短時間勤務期間)</p> <p>第43条 介護短時間勤務を取得できる期間は、原則として対象家族1人につき、<u>通算して1,096日(日数には休日を含む。)</u>までの必要な期間とする。</p> <p>2 前項の<u>通算日数には介護休業及び第47条に規定する介護部分休業を取得した期間を含めるものとする。</u></p>	<p>3日。)を超えないものとする。</p> <p>2 <u>介護休業をしている職員は、介護休業期間を一の介護休業申出につき1回に限り、短縮することができる。介護休業の短縮の申出については、前項の規定を準用する。</u></p> <p>3 学長は、前2項の申出があった場合には、職員に介護休業期間変更通知書を交付しなければならない。</p> <p>(介護休業申出の撤回)</p> <p>第39条の2 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 <u>学長は、第1項の規定による介護休業申出の撤回が職員によりなされ、かつ、当該撤回に係る対象家族について当該撤回後になされる最初の介護休業申出が撤回された場合においては、その後になされる当該対象家族についての介護休業申出については、これを拒むことができる。</u>ただし、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には、この限りではない。</p> <p>4・5 (略)</p> <p>第2節 介護短時間勤務</p> <p>(介護短時間勤務期間)</p> <p>第43条 介護短時間勤務を取得できる期間は、原則として対象家族1人につき、<u>一の要介護状態ごとに、最初の介護短時間勤務開始日から1,096日(日数には休日を含む。)</u>を経過する日までの期間において必要な期間とする。</p> <p>2 前項の<u>介護短時間勤務開始日より先に第47条に規定する介護部分休業を取得している場合には、介護短時間勤務を取得できる期間は、最初の介護部分休業開始日から1,096日(日数には休</u></p>	
---	--	--

<p>(介護短時間勤務の申出の回数)  第44条の2 <u>介護短時間勤務の申出の回数</u>については、<u>第36条の2の規定を準用する。</u>  (新設)</p> <p>(介護短時間勤務終了日の変更)  第45条 介護短時間勤務をしている職員は、<u>介護短時間勤務終了日の2週間前までに介護短時間勤務期間変更申出書で学長に申し出ることにより、介護短時間勤務期間を1回に限り、延長することができる。</u>この場合において、<u>介護短時間勤務開始日から変更後の介護短時間勤務終了日までの期間は1,096日(日数には休日を含む。)</u>を超えないものとする。</p>	<p>日を含む。)を経過する日までの期間において必要な期間とする。  (介護短時間勤務の申出の回数)  第44条の2 <u>介護短時間勤務の申出は、対象家族1人につき、一の要介護状態について2回を超えないものとする。</u>  2 <u>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場合は、再度の申出ができるものとする。</u>  (1) <u>介護短時間勤務の申出をした職員について、新たな介護休業が始まったことにより介護短時間勤務が終了した場合であって、当該新たな介護休業が終了する日までに、新たな介護休業に係る対象家族が死亡又は離婚、婚姻の取消、離縁等により新たな介護休業に係る対象家族と介護短時間勤務の申出をした職員との親族関係が消滅したとき。</u>  (2) <u>介護短時間勤務の申出をした職員について産前産後の休暇又は育児休業が始まったことにより介護短時間勤務が終了した場合であって、当該休暇又は育児休業が終了するまでに、当該休暇又は育児休業に係る子のすべてが死亡又は養子縁組等により別居することとなったとき。</u>  (介護短時間勤務終了日の変更)  第45条 介護短時間勤務をしている職員は、<u>介護短時間勤務終了日の2週間前までに介護短時間勤務期間変更申出書で学長に申し出ることにより、介護短時間勤務期間を一の介護短時間勤務申出につき1回に限り、延長することができる。</u>この場合において、<u>変更後の介護短時間勤務終了日は、対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに、最初の介護短時間勤務開始日から1,096日(日数には休日を含む。)</u>を経過する日を超えないものとする。</p>	
--	--	--

<p>(新設)</p> <p>2 学長は、前項の申出があった場合には、職員に介護短時間勤務期間変更通知書を交付しなければならない。</p> <p>第3節 介護部分休業</p> <p>(介護部分休業期間)</p> <p>第50条 介護部分休業を取得できる期間は、原則として対象家族1人につき、<u>通算して1,827日(日数には休日を含む。)</u>までの必要な期間とする。</p> <p>2 前項の<u>通算日数には介護休業及び介護短時間勤務を取得した期間を含めるものとする。</u></p> <p>(介護部分休業の申出の回数)</p> <p>第51条の2 <u>介護部分休業の申出の回数については、第36条の2の規定を準用する。</u></p> <p>(介護部分休業終了日の変更)</p> <p>第51条の3 介護部分休業をしている職員は、介護部分休業終了日の2週間前までに介護部分休業期間変更申出書で学長に申し出るにより、介護部分休業期間を延長することができる。この場合において、<u>介護部分休業開始日から変更後の介護部分休業終了日までの期間は1,827日(日数には休日を含む。)</u>を超</p>	<p>2 <u>介護短時間勤務をしている職員は、介護短時間勤務期間を一の介護短時間勤務申出につき1回に限り、短縮することができる。介護短時間勤務の短縮の申出については、前項の規定を準用する。</u></p> <p>3 学長は、前2項の申出があった場合には、職員に介護短時間勤務期間変更通知書を交付しなければならない。</p> <p>第3節 介護部分休業</p> <p>(介護部分休業期間)</p> <p>第50条 介護部分休業を取得できる期間は、原則として対象家族1人につき、<u>一の要介護状態ごとに、最初の介護部分休業開始日から1,827日(日数には休日を含む。)</u>を経過する日までの期間において必要な期間とする。</p> <p>2 前項の<u>介護部分休業開始日より先に第40条に規定する介護短時間勤務を取得している場合には、介護部分休業を取得できる期間は、最初の介護短時間勤務開始日から1,827日(日数には休日を含む。)</u>を経過する日までの期間において必要な期間とする。</p> <p>第51条の2 削除</p> <p>(介護部分休業終了日の変更)</p> <p>第51条の3 介護部分休業をしている職員は、介護部分休業終了日の2週間前までに介護部分休業期間変更申出書で学長に申し出るにより、介護部分休業期間を延長することができる。この場合において、<u>変更後の介護部分休業終了日は、対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに、最初の介護部分休業開始</u></p>	
---	--	--

<p>えないものとする。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p>	<p><u>日から1,827日(日数には休日を含む。)を経過する日を超えないものとする。</u></p> <p>2・3 (略)</p> <p>第5章 ハラスメントの防止等</p> <p>(育児休業等に関するハラスメントの防止等)</p> <p><u>第60条 学長は、職場において行われる職員に対する子の養育又は家族の介護に関する制度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必要な措置を講じなければならない。</u></p> <p><u>2 職員は、子の養育又は家族の介護に関する制度の利用に関して、当該利用する職員の就業環境を害する行動を行ってはならない。</u></p> <p><u>3 管理職の地位にある職員(給与規程に基づく管理職手当の支給を受ける職員をいう。)は、日常の執務を通じた指導等により、職場において行われる職員に対する子の養育又は家族の介護に関する制度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、努めなければならない。</u></p>	
---	--	--

附 則 (平成29年1月1日規程第49号)  
この規程は、平成29年1月1日から施行する。