

# ○国立大学法人筑波大学職員の育児休業及び介護休業等に関する規程

〔平成17年3月24日〕  
〔法人規程第20号〕

改正 平成20年法人規程第14号  
平成22年法人規程第14号  
平成24年法人規程第31号  
平成25年法人規程第63号  
平成26年法人規程第10号  
平成28年法人規程第76号  
平成29年法人規程第22号  
令和4年法人規程第19号  
令和4年法人規程第48号

## 国立大学法人筑波大学職員の育児休業及び介護休業等に関する規程

### 目次

- 第1章 総則（第1条・第2条）
- 第2章 育児休業・育児部分休業（第3条―第15条）
- 第3章 介護休業・介護部分休業（第16条―第27条）
- 第4章 育児短時間勤務（第28条―第33条）
- 附則

### 第1章 総則

#### （趣旨）

第1条 この法人規程は、国立大学法人筑波大学本部等職員就業規則（平成17年法人規則第7号）第30条、国立大学法人筑波大学附属病院職員就業規則（平成17年法人規則第12号）第30条、国立大学法人筑波大学附属学校職員就業規則（平成17年法人規則第17号）第27条、国立大学法人筑波大学本部等非常勤職員就業規則（平成17年法人規則第10号）第12条、国立大学法人筑波大学附属病院非常勤職員就業規則（平成17年法人規則第15号）第12条及び国立大学法人筑波大学附属学校非常勤職員就業規則（平成17年法人規則第20号）第12条の規定に基づき、国立大学法人筑波大学（以下「法人」という。）の職員（以下「職員」という。）の育児休業及び育児部分休業、介護休業及び介護部分休業並びに育児短時間勤務（以下「育児休業等」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

第2条 この法人規程に定めるもののほか、育児休業等に関し必要な事項は、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。）その他の関係法令等の定めるところによる。

### 第2章 育児休業・育児部分休業

#### （育児休業の対象者）

第3条 育児休業（第9条の2から第9条の7までに規定する出生時育児休業を除く。以下この条から第9条までにおいて同じ。）ができる職員は、満3歳に達する日までの子（育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業の対象となる子をいう。第16条第2項第3号及び第8号を除き、以下同じ。）と同居し、及び当該子を養育する者であって、育児休業の終了後、引き続き法人に勤務する意思のあるものとする。ただし、任期の定めのある職に就いている者（国立大学法人筑波大学大学教員の任期に関する規程（平成16年法人規程第4号）及び国立大学法人筑波大学大学教員のテニュアトラック制に関する規程（平成19年法人規程第8号）に基づき任用されている大学教員を除く。以下同じ。）にあつては、当該子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）から6月を経過する日までの間にその任期が満了し、かつ、当該任期の更新がないことが明らかでない者に限る。

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者は、育児・介護休業法第6条第1項ただし書の規定に基づく協定において育児休業をすることができない者として定められた場合には、育児休業をすることができない。

(1) 育児休業の申出の日から起算して1年以内に退職することが明らかな者

(2) 任期の定めのある職に就いている者であつて法人に引き続き雇用された期間が1年未満であるもの

（育児休業の申出）

第4条 育児休業を希望する職員は、当該育児休業に係る子が満3歳に達する日までの範囲内において、育児休業をする予定の連続する期間の初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び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。）を明らかにして、育児休業開始予定日の1月前の日までに、任命権者に申し出るものとする。

2 前項の規定にかかわらず、職員は、同一の子（当該子が双子以上の場合には同一の子とみなす。）について2回の育児休業（第6条第1項の規定に基づき撤回された育児休業を含む。）をした場合には、第5条に規定する特別な事情がある場合を除き、当該子について、前項の申出をすることができない。

3 任命権者は、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るときは、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。

4 任命権者は、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。

5 任命権者は、第1項の申出があつた場合には、当該育児休業申出者に対し、育児休業の期間について通知するものとする。

6 育児休業申出者は、当該申出をした後に申出に係る子が出生した場合には、その旨を出生後2週間以内に任命権者に報告しなければならない。

第4条の2 次の各号のいずれにも該当する者に対し、前条第1項の規定を適用するに当たっては、同項中「1月前」とあるのは「2週間前」とする。

(1) 当該申出に係る子について、当該職員又はその配偶者（届出をし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、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合

(2) 次のア又はイのいずれかに該当する場合

ア 当該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、申込みを行っているが、当該子の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

- イ 常態として当該申出に係る子の養育を行っている子の親である配偶者であつて、当該子の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(ア)から(エ)までのいずれかに該当した場合
- (ア) 死亡した場合
  - (イ) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該申出に係る子を養育することが困難な状態になった場合
  - (ウ) 婚姻の解消その他の事情により常態として当該申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者が当該申出に係る子と同居しないこととなった場合
  - (エ) 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

（再度の育児休業をすることができる特別な事情）

第5条 第4条第2項の特別な事情がある場合とは、次に掲げる場合とする。

- (1) 育児休業が、産前の休業を始め、若しくは出産したことにより終了し、又は第8条第1項第5号の規定により新たな育児休業を始めたことにより終了した後、当該産前休業若しくは出産に係る子又は同号に規定する承認に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなった場合
- (2) 育児休業が、第8条第1項第5号の規定により介護休業を始めたことにより終了した後、介護を要する者が死亡し、又は介護休業をしている職員と介護を要する者との間に親族関係が消滅したことにより介護休業が終了した場合
- (3) 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者が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つた事態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場合
- (4) 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
- (5) 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

（育児休業の申出の撤回）

第6条 育児休業申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、当該申出を撤回することができる。

- 2 任命権者は、前項の撤回を確認したときは、申出者に通知するものとする。

（育児休業の期間の変更等）

第7条 育児休業申出者は、育児休業開始予定日の1週間前までに任命権者に申し出た場合には、1回の育児休業につき1回に限り、育児休業開始予定日を変更することができる。

- 2 育児休業申出者又は育児休業をしている職員は、育児休業終了予定日の1月前までに任命権者に申し出た場合には、1回の育児休業につき1回に限り、育児休業の期間を延長することができる。
- 3 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当し、当該育児休業に係る子についてその養育に著しい支障がある場合は、育児休業の期間を再度延長することができる。
  - (1) 配偶者が負傷又は疾病により入院した場合
  - (2) 配偶者と別居した場合

- (3) その他育児休業の期間の延長の申出時に予測できなかった特別な事情が生じた場合
- 4 任命権者は、前3項の申出があった場合には、当該申出者に対し、育児休業の期間の変更又は延長について通知するものとする。

第7条の2 次の各号のいずれにも該当する者に対し、前条第2項の規定を適用するに当たっては、同項中「1月前」とあるのは「2週間前」とする。

- (1) 当該申出に係る子について、当該職員又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合
- (2) 次のア又はイのいずれかに該当する場合
- ア 当該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、申込みを行っているが、当該子の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
- イ 常態として当該申出に係る子の養育を行っている子の親である配偶者であって、当該子の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ったものが次の(ア)から(エ)までのいずれかに該当した場合
- (ア) 死亡した場合
- (イ) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該申出に係る子を養育することが困難な状態になった場合
- (ウ) 婚姻の解消その他の事情により常態として当該申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者が当該申出に係る子と同居しないこととなった場合
- (エ) 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か、又は産後8週間を経過しない場合

(育児休業の終了)

第8条 育児休業終了予定日(第7条第2項及び第3項の規定により育児休業の期間を延長した場合は延長後の育児休業終了予定日)の前日までに次の各号のいずれかの事情が生じた場合は、当該事情が生じた日(第1号及び第5号に掲げる事情が生じた場合にあってはその前日)に、育児休業は終了する。

- (1) 育児休業をしている職員が産前の休業を始め、又は出産した場合
- (2) 当該育児休業に係る子が死亡し、又は育児休業をしている職員の子でなくなった場合
- (3) 当該育児休業に係る子が育児休業をしている職員と同居しなくなった場合
- (4) 育児休業をしている職員が負傷、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を養育することができない状態になった場合
- (5) 育児休業をしている職員が介護休業又は新たな育児休業を始めた場合
- 2 育児休業をしている職員は、前項各号のいずれかの事情が生じた場合には、遅滞なく、任命権者に申し出なければならない。

(育児休業からの職務復帰)

第9条 育児休業の期間が満了したとき又は前条第1項の規定により育児休業が終了したとき(第1号及び第5号の場合を除く。)は、当該育児休業に係る職員は、職務に復帰するものとする。

(出生時育児休業の対象者)

第9条の2 出生時育児休業(育児休業のうち、この条から第9条の7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。）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。）ができる職員は、産後の休業をしておらず、かつ、当該出生時育児休業に係る子と同居し、及び当該子を養育する者であって、出生時育児休業の終了後、引き続き法人に勤務する意思のあるものとする。ただし、任期の定めのある職に就いている者にあつては、次条第1項に規定する申出の時点において、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）から起算して8週間を経過する日の翌日から6月を経過する日までの間にその任期が満了し、かつ、当該任期の更新がないことが明らかでない者に限る。

#### （出生時育児休業の申出）

- 第9条の3 出生時育児休業を希望する職員は、前条に規定する出生時育児休業の期間の範囲内において、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。）及び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。）を明らかにして、出生時育児休業開始予定日の2週間前までに、任命権者に申し出るものとする。
- 2 職員は、前項の申出に当たっては、出生時育児休業の期間を2回に分割することができる。
  - 3 第1項の規定にかかわらず、職員は、出生時育児休業（次条第1項の規定に基づき撤回された出生時育児休業を含む。）の申出をしたことがある場合には、同一の子（当該子が双子以上の場合は同一の子とみなす。）について、第1項の申出をすることができない。
  - 4 任命権者は、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るときは、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 任命権者は、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。
  - 6 任命権者は、第1項の申出があつた場合には、出生時育児休業申出者に対し、出生時育児休業の期間について通知するものとする。
  - 7 出生時育児休業申出者は、当該申出をした後に申出に係る子が出生した場合には、その旨を出生後2週間以内に任命権者に報告しなければならない。

#### （出生時育児休業の申出の撤回）

- 第9条の4 出生時育児休業申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、当該申出を撤回することができる。
- 2 任命権者は、前項の撤回を確認したときは、申出者に通知するものとする。

#### （出生時育児休業の期間の変更等）

- 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の1週間前までに任命権者に申し出た場合には、1回の出生時育児休業につき1回に限り、出生時育児休業開始予定日を変更することができる。
- 2 出生時育児休業申出者又は出生時育児休業をしている職員は、出生時育児休業終了予定日の2週間前までに任命権者に申し出た場合には、1回の出生時育児休業につき1回に限り、出生時育児休業終了予定日を延長することができる。
  - 3 任命権者は、前2項の申出があつた場合には、当該申出者に対し、出生時育児休業の期間の

変更又は延長について通知するものとする。

(出生時育児休業の終了)

第9条の6 出生時育児休業終了予定日(前条第2項の規定により出生時育児休業の期間を延長した場合は延長後の出生時育児休業終了予定日)の前日までに次の各号のいずれかの事情が生じた場合は、当該事情が生じた日(第1号及び第5号に掲げる事情が生じた場合にあってはその前日)に、出生時育児休業は終了する。

- (1) 出生時育児休業をしている職員が産前の休業を始め、又は出産した場合
  - (2) 当該出生時育児休業に係る子が死亡し、又は出生時育児休業をしている職員の子でなくなった場合
  - (3) 当該出生時育児休業に係る子が出生時育児休業をしている職員と同居しなくなった場合
  - (4) 出生時育児休業をしている職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、当該出生時育児休業に係る子を養育することができない状態になった場合
  - (5) 出生時育児休業をしている職員が介護休業又は新たな育児休業を始めた場合
- 2 出生時育児休業をしている職員は、前項各号のいずれかの事情が生じた場合には、遅滞なく、任命権者に申し出なければならない。

(出生時育児休業からの職務復帰)

第9条の7 出生時育児休業の期間が満了したとき又は前条第1項の規定により出生時育児休業が終了したとき(第1号及び第5号の場合を除く。)は、当該出生時育児休業に係る職員は、職務に復帰するものとする。

(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ない。

(育児部分休業の対象者)

第11条 育児部分休業ができる職員は、小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、及び当該子を養育する者とする。

(育児部分休業の承認)

第12条 育児部分休業の承認は、所定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(国立大学法人筑波大学本部等職員の勤務時間及び休暇に関する規則(平成17年法人規則第9号)第17条第7号、国立大学法人筑波大学附属病院職員の勤務時間及び休暇に関する規則(平成17年法人規則第14号)第16条第7号、国立大学法人筑波大学附属学校職員の勤務時間及び休暇に関する規則(平成17年法人規則第19号)第17条第7号、国立大学法人筑波大学本部等非常勤職員の勤務時間及び報酬に関する規則(平成17年法人規則第11号)第8条第2項第1号、国立大学法人筑波大学附属病院非常勤職員の勤務時間及び報酬に関する規則(平成17年法人規則第16号)第10条第2項第1号及び国立大学法人筑波大学附属学校非常勤職員の勤務時間及び報酬に関する規則(平成17年法人規則第21号)第10条第2項第1号に規定する保育時間を承認されている職員については、2時間から当該保育時間を減じた時間)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、15分を単位として行うものとする。

(育児部分休業の請求手続)

第13条 育児部分休業の請求は、育児部分休業の期間及び時間を明らかにして、服務監督者に行うものとする。

2 服務監督者は、前項の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該請求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。

(育児部分休業の終了事由等)

第14条 第8条の規定は、育児部分休業について準用する。

2 前項の規定により準用する第8条に定めるもののほか、当該職員が休職した場合にあっては当該事情が生じた日の前日、当該職員が停職の処分を受けた場合にあっては当該事情が生じた日に、育児部分休業は終了する。

(不利益取扱いの禁止)

第15条 第10条の規定は、育児部分休業について準用する。

### 第3章 介護休業・介護部分休業

(介護休業の対象者)

第16条 介護休業ができる職員は、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常時介護を必要とする状態（第17条第1項において「要介護状態」という。）にある家族を介護する者であって、介護休業の終了後、引き続き法人に勤務する意思のあるものとする。ただし、任期の定めのある職に就いている者にあつては、介護休業をする予定の連続する期間の初日（以下「介護休業開始予定日」という。）から起算して93日を経過する日から6月を経過する日までの間にその任期が満了し、かつ、当該任期の更新がないことが明らかでない者に限る。

2 前項に定める家族は、次に掲げる者（以下「対象家族」という。）とする。

- (1) 配偶者
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母
- (6) 兄弟姉妹
- (7) 孫
- (8) 介護休業の申出にかかる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、子の配偶者又は配偶者の子

3 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は、育児・介護休業法第12条第2項の規定に基づき準用する同法第6条第1項ただし書の規定に基づく協定において介護休業をすることができない者として定められた場合には、介護休業をすることができない。

- (1) 介護休業の申出の日から起算して93日以内に退職することが明らかなる者
- (2) 任期の定めのある職に就いている者であつて法人に引き続き雇用された期間が1年未満であるもの

(介護休業の申出)

第17条 介護休業を希望する職員は、対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、一の継続する要介護状態につき連続する1年以内の範囲内で、3回を超えず、かつ、合計3年を超えない範囲内で、介護休業開始予定日及び介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という。）を明らかにして、介護休業開始予定日の2週間前までに任命権者に申し出るものとする。

2 前項による申し出に係る対象家族について、既に第23条に定める介護部分休業をしている場合の連続する1年以内の範囲内は、当該介護部分休業の期間の初日から起算するものとする。

3 任命権者は、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るときは、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。

4 任命権者は、育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。

5 任命権者は、第1項の申出があった場合は、当該介護休業申出者に対し、介護休業の期間について通知するものとする。

（申出の撤回等）

第18条 介護休業申出者は、介護休業開始予定日の前日までは当該申出を撤回することができる。

2 任命権者は、前項の撤回を確認したときは、申出者に通知するものとする。

3 介護休業の申出を撤回した職員が、介護休業にかかる対象家族について再び介護休業を申し出た場合は、1回に限りその対象家族について介護休業をすることができる。

（介護休業期間の変更等）

第19条 介護休業申出者が、介護休業開始予定日の1週間前までに申し出た場合は、1回に限り介護休業開始予定日を変更することができる。

2 介護休業をしている職員が、介護休業終了予定日の2週間前までに申し出た場合は、2回を限度として介護休業の期間を延長することができる。

3 任命権者は、前2項の申し出があった場合は、当該申出者に対し、介護休業の期間変更又は延長の通知をするものとする。

4 第1項並びに第2項の介護休業の期間は、合算して3年を超えてはならない。

（介護休業の終了）

第20条 介護休業終了予定日（前条により変更された場合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各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合は、当該事情が生じた日（第1号及び第5号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了するものとする。

(1) 介護休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合

(2) 対象家族が死亡した場合

(3) 当該職員と対象家族との間に親族関係が消滅した場合

(4) 介護休業をしている職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、対象家族を介護することができない状態になった場合

(5) 介護休業をしている職員が、育児休業又は新たな介護休業を始めた場合

2 介護休業をしている職員は、前項各号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なく、申し出なければならない。



(職務復帰)

第21条 介護休業の期間が満了したとき又は前条第1項に規定する介護休業が終了したとき(第1号及び第5号の場合を除く。)は、当該介護休業に係る職員は、職務に復帰するものとする。

(不利益取扱いの禁止)

第22条 職員は、介護休業を理由として、不利益な取扱いを受けない。

(介護部分休業の対象者)

第23条 介護部分休業ができる職員は、対象家族を介護する者とする。

(介護部分休業の承認)

第24条 1日の勤務時間の一部を勤務しない介護部分休業の承認は、所定勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて4時間を超えない範囲内で、職員の介護の態様等から必要とされる時間について、15分を単位として行うものとする。

2 1日の勤務時間の全部を勤務しない介護部分休業の承認は、職員の介護の態様等から必要とされる日について、1日を単位として行うものとする。

3 介護部分休業を取得できる期間の上限は、第17条第2項に規定する場合を除き、第1項の場合にあっては連続する3年以内、前項の場合にあっては1回につき2週間以内かつ3回以内とする。

4 前項に規定する上限については、服務監督者が職員の介護の態様等を総合的に勘案して特段の事情があると認める場合は、これを延長することができる。

(介護部分休業の請求手続)

第25条 介護部分休業の請求は、介護部分休業の期間と時間を明らかにして服務監督者に行うものとする。

2 服務監督者は、前項の請求について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該請求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。

(介護部分休業の終了事由等)

第26条 第20条の規定は、介護部分休業について準用する。

2 前項の規定により準用する第20条に定めるもののほか、当該職員が休職した場合にあっては当該事情が生じた日の前日、当該職員が停職の処分を受けた場合にあっては当該事情が生じた日に、介護部分休業は終了する。

(不利益取扱いの禁止)

第27条 第22条の規定は、介護部分休業について準用する。

## 第4章 育児短時間勤務

(育児短時間勤務)

第28条 育児短時間勤務の承認を受けようとする職員は、育児短時間勤務をしようとする期間(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形態における勤務日及び時

間帯を明らかにして、任命権者に対し、育児短時間勤務の開始の1月前までに申出を行うものとする。

- 2 任命権者は、育児短時間勤務を承認したときは、職員に育児短時間勤務の期間、勤務形態等について通知するものとする。

(育児短時間勤務をすることができない職員)

第29条 前条第1項の申出は、当該子について、既に育児短時間勤務の申出をしたことがある職員であって、当該子に係る育児短時間勤務の終了又は撤回の日の翌日から起算して1年を経過しないものは、これを行うことができない。

- 2 前項の規定にかかわらず、特別の事情があると認められるときは、育児短時間勤務の申出をすることができる。

(育児短時間勤務の終了又は撤回の日の翌日から起算して1年を経過しない場合に育児短時間勤務をすることができる特別の事情)

第30条 前条第2項で定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 育児短時間勤務の承認が、産前の休業を始め若しくは出産したことにより効力を失い、又は第32条第1項第1号に掲げる事由に該当したことにより終了した後、当該産前の休暇若しくは出産に係る子若しくは同号に規定する当該育児短時間勤務に係る子以外の子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。
- (2) 育児短時間勤務の承認が、休職又は停職の処分を受けたことにより効力を失った後、当該休職又は停職が終了したこと。
- (3) 育児短時間勤務の承認が、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短時間勤務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終了した後、当該子を養育できる状態に回復したこと。
- (4) 育児短時間勤務の承認が、第32条第1項第2号に掲げる事由に該当したことにより終了したこと。
- (5) 育児短時間勤務(この号の規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。)の終了後、当該育児短時間勤務をした職員の配偶者(当該子の親であるものに限る。)が3月以上の期間にわたり当該子を育児休業又は育児部分休業により養育したこと(当該職員が、当該育児短時間勤務の申出の際、両親が当該方法により当該子を養育するための計画について任命権者に申し出た場合に限る。)
- (6) 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短時間勤務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短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じること。

(育児短時間勤務の期間の延長)

第31条 育児短時間勤務をしている職員は、任命権者に対し、当該育児短時間勤務の期間の延長を申し出ることができる。

- 2 第28条第1項及び第2項の規定は、育児短時間勤務の期間の延長について準用する。

(育児短時間勤務の終了)

第32条 育児短時間勤務は、次の各号のいずれかに該当する場合には、当該事情が生じた日(第7号から第9号まで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) 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務に係る子以外の子に係る育児短時間勤務を承認しようとする場合
  - (2) 育児短時間勤務をしている職員について当該育児短時間勤務の内容と異なる内容の育児短時間勤務を承認しようとする場合
  - (3) 育児短時間勤務をしている職員が産前の休業を始め、又は出産した場合
  - (4) 育児短時間勤務をしている職員が退職した場合
  - (5) 育児短時間勤務をしている職員が停職の処分を受けた場合
  - (6) 当該育児短時間勤務に係る子が死亡し、又は当該職員の子でなくなった場合
  - (7) 育児短時間勤務をしている職員が当該育児短時間勤務に係る子と同居しなくなった場合
  - (8) 育児短時間勤務の申出をしている職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児短時間勤務に係る子を養育することができない状態になった場合
  - (9) 育児短時間勤務をしている職員が、育児休業又は介護休業を始めた場合
- 2 育児短時間勤務をしている職員は、前項各号に掲げる事由が生じた場合には、遅滞なく、その旨を法人に届け出なければならない。

(育児短時間勤務の撤回等)

- 第33条 育児短時間勤務の申出をした職員は、当該育児短時間勤務の申出に係る育児短時間勤務の開始予定日とされた日の前日までは、当該育児短時間勤務の申出を撤回することができる。
- 2 育児短時間勤務の申出がされた後育児短時間勤務の開始予定日とされた日の前日までに当該育児短時間勤務の申出に係る子を養育しないこととなった事由として前条第1項各号に掲げる事由が生じたときは、当該育児短時間勤務の申出は、されなかったものとみなす。この場合において、職員は、法人に当該事由が生じた旨を遅滞なく届け出なければならない。

附 則

- 1 この法人規程は、平成17年4月1日から施行する。
- 2 この法人規程施行の日前において、育児休業等をしている者に係る期間の定めについては、この法人規程施行後もなお従前の例による。

附 則 (平20. 3. 13 法人規程14号)

この法人規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平22. 3. 25 法人規程14号)

この法人規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則 (平24. 3. 29 法人規程31号)

この法人規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則 (平25. 11. 28 法人規程63号)

- 1 この法人規程は、平成26年1月1日から施行する。
- 2 改正後の国立大学法人筑波大学職員の育児休業及び介護休業等に関する規程の規定は、この法人規程の施行の日（以下「施行日」という。）以後に育児休業、育児部分休業、介護休業又は介護部分休業（以下「育児休業等」という。）を開始する者、又は施行日以後に開始する育児休業等の申出をする者について適用し、施行日前に育児休業等を開始した者については、なお従

前の例による。

附 則（平26. 3. 27法人規程10号）

この法人規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則（平28. 12. 22法人規程76号）

- 1 この法人規程は、平成29年1月1日から施行する。
- 2 改正前の国立大学法人筑波大学職員の育児休業及び介護休業等に関する規程により介護休業又は介護部分休業（以下「介護休業等」という。）を開始した職員で、この法人規程の施行日（以下「施行日」という。）において当該介護休業等の初日から起算して3年を経過していないものは、改正日後の国立大学法人筑波大学職員の育児休業及び介護休業等に関する規程の規定により当該介護休業等を開始したものとみなす。

附 則（平29. 3. 23法人規程22号）

この法人規程は、平成29年4月1日から施行する。

附 則（令4. 3. 24法人規程19号）

この法人規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令4. 7. 28法人規程48号）

この法人規程は、令和4年10月1日から施行する。