

# 国立大学法人電気通信大学職員育児休業等規程

平成16年 4月 1日

改正

平成18年 4月 1日 平成27年 3月26日

平成21年 4月 1日 平成28年 3月23日

平成21年 6月23日 平成28年 3月23日

平成22年 3月19日 平成28年12月 1日

平成22年11月30日 平成28年12月27日

平成23年 3月29日 平成29年 3月22日

平成24年 3月30日 平成29年12月20日

平成26年12月 1日 平成30年 3月28日

平成26年12月24日 平成30年12月19日

## 第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人電気通信大学就業規則（以下「就業規則」という。）

第31条の規定に基づき、国立大学法人電気通信大学（以下「大学」という。）に勤務する職員の育児休業等について、必要な事項を定めることを目的とする。

2 この規程に定めのある場合のほか、「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）及びその他の関係法令並びに諸規程の定めるところによる。

## 第2章 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歳に満たない実子又は養子（以下「子」という。）を養育するためにする休業をいう。

2 前項に掲げる養子には、以下に掲げるものを含む。

一 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。）であって、当該職員が現に監護するもの

二 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もの

三 その他これらに準ずる者として学長が定めるもの

(育児休業の適用除外者)

第3条 次の各号の一に該当する職員は育児休業をすることができない。

一 期間を定めて雇用される職員（就業規則第2条第2項第1号及び第2号に定められ

た職員並びに常時勤務する特定任期付職員を除く。)

二 次に掲げる職員のうち、学長と職員の過半数を代表する者との間で締結された協定により、申出を拒むことができるとされたもの

イ 採用後1年を経過しない職員

ロ 育児休業の申出があった日から1年以内に雇用関係が終了し、かつ雇用が更新されないことが明らかな職員

ハ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(育児休業の申出等)

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、当該育児休業開始予定日の1か月前の日までに証明書類を添付して、学長に申し出なければならない。

2 申出の時点において当該育児休業に係る子が出生していない場合にあっては、当該子の出生後速やかに届け出なければならない。

3 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育児休業の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場合には、学長は当該育児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いずれかの日を学長が休業開始予定日として指定することができる。

4 次の各号の一に該当する事由が生じた場合で、育児休業開始予定日が申出のあった日の翌日から1週間に満たないときは、職員が希望する育児休業開始予定日と申出のあった日から起算して1週間を経過する日までの間のいずれかの日を指定することができる。

一 出産予定日前に子が出生したこと。

二 配偶者が死亡したこと。

三 配偶者が負傷又は疾病により、1週間を超える期間継続して、通院、加療、入院又は安静を必要な状態となり、育児休業の申出に係る子を養育することが困難になったこと。

四 配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しなくなったこと。

五 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とき。

六 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、申込みを行っているが、当面その実施が行われないうとき。

5 学長は、第1項の申出があった場合には、当該育児休業を申し出た職員に育児休業の取扱いを明らかにした書面を交付しなければならない。

(育児休業期間)

第5条 育児休業を取得できる期間は、原則として子が満3歳に達する日(誕生日の前日)までの間の連続した一定の期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、育児休業に係る子を出産した職員については、国立大学法人電気通信大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程(以下「勤務時間規程」という。)

第26条第7号に規定する産後休暇の翌日以降とする。

(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5号から第9号に掲げる事由が生じた場合にあつては、その前日）をもって終了する。

- 一 育児休業に係る子が死亡したとき。
  - 二 育児休業に係る子が養子の場合で、離縁や養子縁組を取消したとき。
  - 三 育児休業に係る子が他人の養子となったことその他の事情により同居しないこととなったとき。
  - 四 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の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。
  - 五 育児休業に係る子が3歳に達したとき。
  - 六 育児休業をしている職員が勤務時間規程第26条第6号、第7号に規定する産前産後休暇となったとき。
  - 七 育児休業している職員が新たに当該育児休業に係る子以外の子に係る育児休業を取得したとき又は介護休業を取得したとき。
  - 八 職員が休職、又は出勤停止若しくは停職となったこと、その他育児休業に係る子が3歳に達する日までの間、その子を養育することができない状態となったとき。
- 2 前項に該当することとなった職員は、遅滞なく必要に応じて証明書類を添付して、学長に届け出なければならない。

(育児休業の申出回数)

第7条 育児休業の申出は、原則として一子につき一回限りとする。また、複数の3歳に満たない子を養育している場合において、その内の1人について育児休業を取得した場合は、その他の子についても既に育児休業を取得したものと取り扱う。

- 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場合は、再度の申出ができるものとする。
- 一 育児休業している職員が新たな子を妊娠し、新たな育児休業又は産前産後の休業を取得したことにより最初の育児休業が終了した場合で、当該新たな子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。
  - 二 育児休業をしている職員が国立大学法人電気通信大学職員介護休業規程に基づく介護休業の開始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との親族関係が消滅したとき。
  - 三 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、事前に書面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、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とき（この号の規程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。）。
  - 四 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とき。
  - 五 当該育児休業に係る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、職員が当該子を養育するために最初の育児休業をした場合

3 前項の申出があった場合の取扱いは、第4条第5項を準用する。

(育児休業開始予定日の変更)

第8条 育児休業の申出をした職員は、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、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。

一 出産予定日前に子が出生したとき。

二 配偶者が死亡したとき。

三 配偶者が負傷又は疾病により、育児休業の申出に係る子を養育することが困難になったとき。

四 配偶者が子と同居しなくなったとき。

五 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とき。

六 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、申込みを行っているが、当面その実施が行われなるとき。

2 前項の変更の申出において、当該変更の申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該変更の申出の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、学長は当該変更後の育児休業開始予定日(第4条第4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)、1週間を経過する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 第1項の申出があった場合の取扱いは、第4条第5項を準用する。

(育児休業終了予定日の変更)

第9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月前の日までに学長に申し出ることにより、育児休業終了予定日を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。

2 前項の規定にかかわらず、配偶者と別居したことその他の育児休業予定日の変更の申出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ずることとなるときは、再度の申出ができるものとする。

3 前2項の申出があった場合の取扱いは、第4条第5項を準用する。

(育児休業中の身分等)

第10条 育児休業をしている職員は、職員としての身分(育児休業申出をしたとき占めていた職名を含む。)を保有するが、職務に従事しない。

2 前項の規定にかかわらず、育児休業期間中に、業務上の必要により配置換え等を行うことがある。

(育児休業中の給与)

第11条 育児休業している期間については、給与を支給しない。

2 前項に規定するほか、育児休業をしている職員の給与の取扱いについては、国立大学法人電気通信大学職員給与規程（以下「給与規程」という。）及び国立大学法人電気通信大学年俸制適用職員給与規程（以下「年俸制職員給与規程」という。）による。

(育児休業に伴う代替要員)

第12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困難であると認めるときは、任期を定めて職員を採用することができる。

(職務復帰)

第13条 職員は、育児休業を取得している事由が消滅した場合、及び育児休業の期間が終了した場合には、職務に復帰するものとする。

(育児休業の申出の撤回等)

第14条 育児休業の申出をした職員は、育児休業開始予定日の前日までに学長に申し出ることにより、育児休業の申出を撤回することができる。

2 前項の規定により育児休業の申出を撤回した職員は、当該育児休業の申出に係る子については、次に掲げる特別な事情がある場合を除き、再度の育児休業の申出をすることができない。

一 配偶者の死亡

二 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の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。

三 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しないこととなったとき。

四 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、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とき。

五 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、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

3 育児休業の申出がされた後、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、当該育児休業の申出は、されなかったとみなす。

一 育児休業の申出に係る子の死亡

二 育児休業の申出に係る子が養子である場合で、離縁養子縁組を取消したとき。

三 育児休業の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の申出をした職員と当該子とが同居しないこととなったとき。

四 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、当該育児休業の申出に係る子が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。

### 第3章 育児短時間勤務

(育児短時間勤務)

第15条 この規程で、「育児短時間勤務」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、勤務

時間規程第2条により定められた所定勤務時間に関わらず、第17条第1項各号に掲げるいずれかの勤務形態により勤務することをいう。

(育児短時間勤務の適用除外者)

第16条 この規程第3条に規定する職員は、育児短時間勤務をすることができない。

(育児短時間勤務の承認)

第17条 職員は、学長の承認を受けて、次の各号に掲げるいずれかの勤務形態により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務することができる。ただし、当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過しないときは、第6項各号に規定する特別な事情がある場合を除き、この限りでない。

- 一 勤務時間規程第10条第1項第1号に規定する休日（以下「休日」という。）以外の日において1日につき4時間勤務すること。
  - 二 休日以外の日において1日5時間勤務すること。
  - 三 休日以外の月曜日から金曜日までのうち2日間を勤務しない日とし、当該勤務しない日以外の日において1日につき7時間45分勤務すること。
  - 四 休日以外の月曜日から金曜日までのうち2日間を勤務しない日とし、当該勤務しない日以外の日のうち、2日については1日7時間45分、1日については5時間勤務すること。
- 2 勤務時間規程第5条の規定の適用を受ける職員にあっては前項第1号、第2号及び第4号の規定は適用しない。
- 3 育児短時間勤務の承認を受けようとする職員は、育児短時間勤務を開始しようとする期間（1年以上1年以下の期間に限る。）の初日（以下「育児短時間勤務開始予定日」という。）及び末日（以下「育児短時間勤務終了予定日」という。）を明らかにして、当該育児短時間勤務開始予定日の1か月前の日までに、学長に申し出なければならない。
- 4 学長は、前項の申し出があったときは、当該申し出に係る期間について当該申し出をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難である場合を除き、これを承認しなければならない。
- 5 学長は、前項により承認し、又は承認しないこととしたときは、当該育児短時間勤務を申し出た職員に育児短時間勤務の取扱いを明らかにした書面を交付しなければならない。
- 6 第1項ただし書の特別な事情は、次に掲げる事情とする。
- 一 育児短時間勤務が、産前休暇を始め若しくは出産し、又は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しようとしたことにより終了した後、当該終了事由となった子が死亡し、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。
  - 二 育児短時間勤務が休職又は出勤停止若しくは停職の処分を受けたことにより終了した後、当該休職又は出勤停止若しくは停職が終了したこと。
  - 三 育児短時間勤務が、職員の傷病等を事由とする休職により終了した後、当該子を養育できる状態に回復した場合。
  - 四 育児短時間勤務が、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するために取り消されたこと。

五 育児短時間勤務の終了後、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箇月以上の期間にわたり当該子を育児休業、育児短時間勤務及びその他これに類する所定労働時間を短縮することにより子を養育したこと（当該職員が当該育児短時間勤務を開始する際、両親が当該方法により当該子を養育することの計画を学長に申出た場合に限る。）。

六 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ずること。

（育児短時間勤務の延長）

第18条 育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）は、学長に対し、当該育児短時間勤務の期間の延長を申請することができる。

2 前条第3項、第4項及び第5項の規定は、育児短時間勤務の延長について準用する。

（育児短時間勤務の終了）

第19条 第6条の規定は、育児短時間勤務の承認の失効及び取消しについて準用する。ただし、第6条第1項第5号の適用については「3歳」とあるのを「小学校就学の始期」として準用する。

（育児短時間勤務職員についての給与規程の適用）

第20条 育児短時間勤務職員についての給与規程の適用については、次の表の左欄に掲げる給与規程の規定中同表の中欄に下線をもって表示した字句は、それぞれ同表の右欄に下線をもって表示した字句とする。

<p>第5条第1項</p>	<p>職員の受ける本給は、所定の勤務時間による勤務に対する報酬であつて、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤労の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件を考慮して<u>決定する</u></p>	<p>職員の受ける本給は、所定の勤務時間による勤務に対する報酬であつて、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤労の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件を考慮して決定するものとし、その者の本給月額は、その者の受ける号給に応じた額に、<u>国立大学法人電気通信大学職員育児休業等規程(以下「育児休業等規程」という。)</u>第24条の規定により読み替えられた、<u>国立大学法人電気通信大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程(以下「勤務時間規程」という。)</u>第2条第1項の規定により定められたその者の1週間あたりの勤務時間を同項に規定する1週間あたりの勤務時間で除して得た数(以下「算出率」という。)<u>を乗じて得た額とする</u></p>
---------------	---	--

第7条	新たに採用する者の初任給は、その者の学歴、免許・資格、職務経験及び能力、責任の度合等を考慮して、 <u>別に定めるものとする</u>	新たに採用する者の初任給は、その者の学歴、免許・資格、職務経験及び能力、責任の度合等を考慮して、 <u>別に定めるものとし、その者の本給月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする</u>
第8条第2項	職員を昇格させる場合のその者の号給については、 <u>別に定めるものとする</u>	職員を昇格させる場合のその者の号給については、 <u>別に定めるものとし、その者の本給月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする</u>
第9条	職員を降格させる場合のその者の号給については、 <u>別に定めるものとする</u>	職員を降格させる場合のその者の号給については、 <u>別に定めるものとし、その者の本給月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする</u>
第10条	職員を本給表の適用を異にすることなく初任給の基準の異なる他の職種に異動させる場合におけるその者の職務の級は、その異動後の職務に応じ、 <u>決定する</u>	職員を本給表の適用を異にすることなく初任給の基準の異なる他の職種に異動させる場合におけるその者の職務の級は、その異動後の職務に応じ、 <u>決定するものとし、その者の基本給月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする</u>
第11条	職員を本給表の適用を異にして他の職務に異動させる場合におけるその者の職務の級は、その異動後の職務に応じ、 <u>決定する</u>	職員を本給表の適用を異にして他の職務に異動させる場合におけるその者の職務の級は、その異動後の職務に応じ、 <u>決定するものとし、その者の基本給月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とする</u>
第12条第2項	前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給（一般職本給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び同表以外の各本給表	前項の規定により職員を昇給させるか否か及び昇給させる場合の昇給の号給数は、同項に規定する期間の全部を良好な成績で勤務した職員の昇給の号給数を4号給（一般職本給表（一）の適用を受ける職員でその職務の級が7級以上であるもの及び同表以外の各本給表の適用を受ける職



	<p>の適用を受ける職員でその職務の級がこれに相当するものとして別に定める職員にあっては、3号給)とすることを標準として別に定める基準に従い<u>決定するものとする</u></p>	<p>員でその職務の級がこれに相当するものとして別に定める職員にあっては、3号給)とすることを標準として別に定める基準に従い<u>決定するものとし、その者の基本給月額は、その者の受ける号給に応じた額に、算出率を乗じて得た額とするものとする</u></p>
第13条第2項	<p>本給の調整額は、当該職員に適用される職務の級に応じて別に定める調整基本額表に掲げる調整基本額(その額が本給月額の100分の4.5を超えるときは、本給月額の100分の4.5に相当する額とし、その額に、1円未満の端数があるときは、その額を切り捨てた額とする。)にその者に係る適用区分表の調整数欄に掲げる調整数を乗じて得た額とする。ただし、その額が本給月額の100分の25を超えるときは、本給月額の100分の25に<u>相当する額とする</u></p>	<p>本給の調整額は、当該職員に適用される職務の級に応じて別に定める調整基本額表に掲げる調整基本額(その額が本給月額の100分の4.5を超えるときは、本給月額の100分の4.5に相当する額とし、その額に、1円未満の端数があるときは、その額を切り捨てた額とする。)にその者に係る適用区分表の調整数欄に掲げる調整数を乗じて得た額に算出率を乗じて得た額(その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。)とする。ただし、その額が本給月額の100分の25を超えるときは、本給月額の100分の25に<u>相当する額(その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額)</u>とする</p>
第35条第4項	<p>第1項又は第2項の場合であって、その月の初日から又は末日まで支給する以外ときは、その給与額は、その月の現日数から<u>休日</u>の日数を差し引いた日数を基礎とした日割計算によって計算するものとする</p>	<p>第1項又は第2項の場合であって、その月の初日から又は末日まで支給する以外ときは、その給与額は、その月の現日数から<u>休日及び育児休業等規程第17条第1項第3号及び第4号により指定された勤務しない日</u>の日数を差し引いた日数を基礎とした日割計算によって計算するものとする</p>
第22条第1項	<p>休日において、勤務することを命ぜられた職員には、勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第32条に規定する勤務1時間あ</p>	<p><u>休日及び育児休業等規程第17条第1項第3号及び第4号により指定された勤務しない日</u>において、勤務することを命ぜられた職員には、勤務</p>

	<p>たりの給与額の100分の135（その勤務が深夜である場合は100分の160）を休日給として支給する。ただし、管理職手当の支給を受ける職員又は指定職本給表の適用を受ける職員には支給しない</p>	<p>した全時間に対して、勤務1時間につき、第32条に規定する勤務1時間あたりの給与額の100分の135（その勤務が深夜である場合は100分の160）を休日給として支給する。ただし、管理職手当の支給を受ける職員又は指定職本給表の適用を受ける職員には支給しない</p>
第23条第1項	<p>第15条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける職員又は指定職本給表の適用を受ける職員が、臨時又は緊急の必要その他業務の運営上の必要により勤務時間規程第9条に規定する<u>休日</u>に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する</p>	<p>第15条の規定に基づき管理職手当の支給を受ける職員又は指定職本給表の適用を受ける職員が、臨時又は緊急の必要その他業務の運営上の必要により勤務時間規程第9条に規定する<u>休日及び育児休業等規程第17条第1項第3号及び第4号</u>により指定された勤務しない日に勤務した場合は、当該職員には、管理職員特別勤務手当を支給する</p>
第18条第2項 2号	<p>前項第2号に掲げる職員にあっては、次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に掲げる額とする</p>	<p>前項第2号に掲げる職員にあっては、次に掲げる職員の区分に応じ、支給単位期間につき、それぞれ次に掲げる額（<u>育児休業等規程第17条に規定する育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という）のうち、支給単位期間当たりの通勤回数が平均1箇月当たり10回に満たない職員にあっては、その額に100分の50を乗じて得た額</u>）とする</p>
第21条第1項	<p>「国立大学法人電気通信大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程」（以下「勤務時間規程」という。）第2条に規定する正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第32条に規定する勤務1時間あたりの給与額に100分の125（その勤務が午後10時から翌日の午前5時まで</p>	<p>「国立大学法人電気通信大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程」（以下「勤務時間規程」という。）第2条に規定する正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第32条に規定する勤務1時間あたりの給与額に100分の125（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、1</p>

	<p>の間である場合は、100分の150)を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。ただし、管理職手当の支給を受ける職員又は指定職本給表の適用を受ける職員には支給しない</p>	<p>00分の150)を乗じて得た額を超過勤務手当として支給する。ただし、<u>育児短時間勤務職員が、正規の勤務時間を超えてしたものうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が7時間45分に達するまでの間の勤務にあつては、同条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100(その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125)を乗じて得た額とする。ただし、管理職手当の支給を受ける職員又は指定職本給表の適用を受ける職員には支給しない</u></p>
<p>第25条第2項</p>	<p>期末手当の額は、それぞれ基準日現在(退職若しくは死亡し、又は解雇された職員にあつては、その日現在)において職員が受けるべき本給の月額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額(別に定める職員にあつては、役職段階別加算額、さらに管理又は監督の地位にある職員のうち別に定める職員にあつては、管理職加算額を加算した額。)を基礎として、6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5(一般職本給表7級以上及び教育研究職5級以上の適用を受ける職員で管理職手当の区分が1種又は2種である職員(以下「特定管理職員」という。)にあつては、6月に支給する場合には100分の102.5、12月に支給する場合には100分の117.5、指定職本給表の適用を受ける職員にあつては6月に支給する場</p>	<p>期末手当の額は、それぞれ基準日現在(退職若しくは死亡し、又は解雇された職員にあつては、その日現在)において職員が受けるべき本給の月額を算出率で除して得た額及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当の月額の合計額(別に定める職員にあつては、役職段階別加算額、さらに管理又は監督の地位にある職員のうち別に定める職員にあつては、管理職加算額を加算した額。)を基礎として、6月に支給する場合には100分の122.5、12月に支給する場合には100分の137.5(一般職本給表7級以上及び教育研究職5級以上の適用を受ける職員で管理職手当の区分が1種又は2種である職員(以下「特定管理職員」という。)にあつては、6月に支給する場合には100分の102.5、12月に支給する場合には100分の117.5、指定職本給表の適用を受ける職員にあつては6月に支給する場合には100分の62.</p>

	<p>合においては100分の62.5、12月に支給する場合においては100分の77.5)を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする</p>	<p>5、12月に支給する場合においては100分の77.5)を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする</p>
<p>第26条第2項</p>	<p>勤勉手当の額は、前項の職員が、それぞれ基準日現在（退職若しくは死亡し、又は解雇された職員にあっては、その日現在。以下この項において同じ。）において受けるべき本給の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（別に定める職員にあっては、役職段階別加算額、さらに管理又は監督の地位にある職員のうち別に定める職員にあっては、管理職加算額を加算した額。以下「勤勉手当基礎額」という。）を基礎として学長が別に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、本学が支給する勤勉手当の次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>一 次号に掲げる職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれ基準日現在において受けるべき扶養手当の月額並びにこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に、6月に支給する場合には100分の90（特定管理職員にあっては、100分の110）、12月に支給する場合には100分の95（特定管理職員にあつ</p>	<p>勤勉手当の額は、前項の職員が、それぞれ基準日現在（退職若しくは死亡し、又は解雇された職員にあっては、その日現在。以下この項において同じ。）において受けるべき本給の月額を算出率で除して得た額及びこれに対する地域手当の月額の合計額（別に定める職員にあっては、役職段階別加算額、さらに管理又は監督の地位にある職員のうち別に定める職員にあっては、管理職加算額を加算した額。以下「勤勉手当基礎額」という。）を基礎として学長が別に定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、本学が支給する勤勉手当の次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に定める額を超えてはならない。</p> <p>一 次号に掲げる職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれ基準日現在において受けるべき扶養手当の月額並びにこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に、6月に支給する場合には100分の90（特定管理職員にあっては、100分の110）、12月に支給する場合には100分の95（特定管理職員にあつ</p>

ては、100分の115)を乗じて得た額の総額	乗じて得た額の総額
二 指定職本給表の適用を受ける職員 当該職員の勤勉手当基礎額に、6月に支給する場合には100分の95、12月に支給する場合には100分の100を乗じて得た額の総額	二 指定職本給表の適用を受ける職員 当該職員の勤勉手当基礎額に、6月に支給する場合には100分の95、12月に支給する場合には100分の100を乗じて得た額の総額

(育児短時間勤務職員についての年俸制職員給与規程の適用)

第20条の2 育児短時間勤務職員についての年俸制職員給与規程の適用については、次の表の左欄に掲げる年俸制職員給与規程の規定中同表の中欄に下線をもって表示した字句は、それぞれ同表の右欄に下線をもって表示した字句とする。

第6条第3項	新たに年俸制適用職員となった者の号給は、その者の学歴、免許・資格、業務経験、業績、他の職員との均衡及び予算を考慮して決定する。	新たに年俸制適用職員となった者の号給は、その者の学歴、免許・資格、業務経験、業績、他の職員との均衡及び予算を考慮して決定するものとし、その者の受ける号給に応じた額に、 <u>国立大学法人電気通信大学育児休業等規程（以下「育児休業等規程」という。）第24条の規定により読み替えられた、国立大学法人電気通信大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程（以下「勤務時間規程」という。）第2条第1項の規定により定められたその者の1週間あたりの勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。</u>
第23条第4項	第1項又は第2項の場合であって、その月の初日から又は末日までに支給する以外のときは、その給与額は、その月の現日数から <u>休日</u> の日数を差し引いた日数を基礎とした日割り計算によって計算するものとする。	第1項又は第2項の場合であって、その月の初日から又は末日までに支給する以外のときは、その給与額は、その月の現日数から <u>休日及び育児休業等規程第17条第1項第3号及び第4号により指定された勤務しない日</u> の日数を差し引いた日数を基礎とした日割り計算によって計算するものとする。

(育児短時間勤務職員についての管理職手当支給細則の適用)

第21条 育児短時間勤務職員についての国立大学法人電気通信大学管理職手当支給細則(以下「管理職手当細則」という。)の適用については、次の表の左欄に掲げる管理職手当細則の規定中同表の中欄に下線をもって表示した字句は、それぞれ同表の右欄に下線をもって表示した字句とする。

第3条第1項	管理職手当の月額、別表1に掲げる職名による区分及び当該職員に適用される本給表の別並びに当該職員の属する職務の級に応じ、別表2に <u>定める額とする</u>	管理職手当の月額、別表1に掲げる職名による区分及び当該職員に適用される本給表の別並びに当該職員の属する職務の級に応じ、別表2に <u>定める額に算出率(育児休業等規程第20条の規定により読み替えられた給与規程第5条に規定する算出率をいう。)</u> を乗じて得た額(その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額)とする
--------	--	--

(育児短時間勤務職員についての初任給調整手当支給細則の適用)

第22条 育児短時間勤務職員についての国立大学法人電気通信大学初任給調整手当支給細則(以下「初任給調整手当細則」という。)の適用については、次の表の左欄に掲げる初任給調整手当細則の規定中同表の中欄に下線をもって表示した字句は、それぞれ同表の右欄に下線をもって表示した字句とする。

第3条第1項	初任給調整手当の月額は、採用の日以後の期間の区分に応じた別表に掲げる額とする。この場合において、大学卒業の日から採用の日までの期間が4年(臨床研修修了者は6年、実地修練修了者は5年)を超えることとなる職員(大学院の博士課程の所定の単位を取得し、かつ、同課程の所定の期間を経過した日から3年以内に採用された職員を除く。)については採用の日からその超えることとなる期間(一年に満たない期間があるときは、その期間を一年として算定した期間)に相当する期間、この手当が支給されていたものとして調整された額を支給する	初任給調整手当の月額は、採用の日以後の期間の区分に応じた別表に掲げる額に算出率(育児休業等規程第20条の規定により読み替えられた給与規程第7条に規定する算出率をいう。)を乗じて得た額とし、その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てた額とする。)とする。この場合において、大学卒業の日から採用の日までの期間が4年(臨床研修修了者は6年、実地修練修了者は5年)を超えることとなる職員(大学院の博士課程の所定の単位を取得し、かつ、同課程の所定の期間を経過した日から3年以内に採用された職員を除く。)については採用の日からその超えること
--------	--	--

	となる期間（一年に満たない期間があるときは、その期間を一年として算定した期間）に相当する期間、この手当が支給されていたものとして調整された額を支給する
--	---

（育児短時間勤務職員についての期末手当等細則の適用）

第23条 育児短時間勤務職員についての国立大学法人電気通信大学期末手当及び勤勉手当支給細則（以下「期末手当等細則」という。）の適用については、次の表の左欄に掲げる期末手当等細則の規定中同表の中欄に下線をもって表示した字句は、それぞれ同表の右欄に下線をもって表示した字句とする。

第6条第1項	役職段階別加算額は、 <u>本給の月額</u> に調整手当を加えた額に加算割合を乗じた額とする	役職段階別加算額は、 <u>本給の月額</u> を算出率で除して得た額に調整手当を加えた額に加算割合を乗じた額とする
第7条第1項	管理職加算額は、 <u>本給月額</u> に加算割合を乗じた額とする	管理職加算額は、 <u>本給月額</u> を算出率で除して得た額に加算割合を乗じた額とする

（育児短時間勤務職員についての勤務時間規程の適用）

第24条 育児短時間勤務職員についての勤務時間規程の適用については、次の表の左欄に掲げる勤務時間規程の規定中同表の中欄に下線をもって表示した字句は、それぞれ同表の右欄に下線をもって表示した字句とする。

第2条第1項	職員の所定勤務時間は休憩時間を除き原則として、1日7時間45分、1週間あたり38時間45分とする	職員の所定勤務時間は休憩時間を除き原則として、1日7時間45分、1週間あたり38時間45分とする。ただし、 <u>国立大学法人電気通信大学職員育児休業等規程第17条第4項の規定により同条第1項に規定する育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）の承認を受けた職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）の1日あたり及び1週間あたりの所定勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容に従い、学長が定める</u>
第2条第4項	業務上必要がある場合には、第2項及び前項の規定にかかわらず、始業・終業の時刻及び休憩時間の	育児短時間勤務について学長が承認した場合には、第2項及び前項の規定にかかわらず、始業・終業

	時間帯を <u>変更することがある</u>	の時刻及び休憩時間の時間帯を <u>承認を受けた育児短時間勤務の内容に従い、学長が定める</u>
第20条第2項	年次休暇を1時間単位で取得する場合には、1日分の年次休暇に相当する時間数を <u>8時間</u> とする	年次休暇を1時間単位で取得する場合には、1日分の年次休暇に相当する時間数を <u>育児短時間勤務職員として承認された1日あたりの勤務時間数</u> とする
第24条の2第2項	病気休暇は時間を日に換算する場合には、 <u>7時間45分</u> をもって1日とする	病気休暇は時間を日に換算する場合には、 <u>育児短時間勤務職員として承認された1日あたりの勤務時間数</u> をもって1日とする
第29条第3項	特別休暇を1時間単位で取得する場合には、1日分の特別休暇に相当する時間数を <u>8時間</u> とする	特別休暇を1時間単位で取得する場合には、1日分の特別休暇に相当する時間数を <u>育児短時間勤務職員として承認された1日あたりの勤務時間数</u> とする

(育児短時間勤務に伴う代替要員)

第25条 学長は、育児短時間勤務をしている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、期間を定めて代替要員を補充することができる。

#### 第4章 育児時間

(育児時間)

第26条 学長は、職員（第3条の規定に該当する職員及び育児短時間勤務職員を除く。）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日につき2時間を超えない範囲内で勤務しないこと（以下「育児時間」という。）を承認することができる。

(育児時間の承認)

第27条 育児時間は、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として行うものとする。

2 勤務時間規程第26条第1項第7号の休暇を承認されている職員に対する育児時間の承認については、1日につき2時間から当該休暇を承認されている時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

3 国立大学法人電気通信大学職員介護休業規程第10条の介護部分休業を承認されている職員に対する育児時間の承認については、1日につき2時間から当該休業を承認されている時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

4 育児時間の承認を受けようとする職員は、育児時間承認請求書により、育児時間を開始しようとする1週間前までに学長に承認の請求を行うものとする。

5 第17条第4項の規定は、育児時間の承認の請求について準用する。

(育児時間の承認の取消事由等)



第28条 第18条及び第19条の規定は、育児時間について準用する。

(他の休暇との関係)

第29条 育児時間が承認されている期間の一部の日又は時間について、勤務時間規程に規定する年次休暇、病気休暇又は特別休暇の取得を請求する場合、若しくは、育児時間をせず勤務する場合には、当該期間の一部について育児時間は取消されるものとする。

(育児時間中の給与)

第30条 育児時間については、その勤務しない1時間につき、給与規程及び年俸制職員給与規程に規定する勤務1時間あたりの給与を減額する。

2 前項に規定するほか、育児時間の給与の取扱いについては、給与規程及び年俸制職員給与規程による。

(不利益取扱の禁止)

第31条 職員は、育児休業、育児短時間勤務又は育児時間を申し出たこと、又は取得したことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを受けない。

(雇用保険等)

第32条 育児休業中の職員の雇用保険の被保険者資格及び共済組合の組合員資格は、休業期間中も継続する。

2 育児休業期間中の共済掛金については、国家公務員共済組合法の定めるところによる。

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、育児休業又は部分休業している職員については、施行日以後新たにこの規程に基づく育児休業又は育児部分休業の申出は必要としない。

附 則

この規程は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

1 この規程は、平成21年4月1日から施行する。

2 この規程の施行日の前日において、改正前の規程による育児部分休業の承認を受けている職員については、改正後の規程による育児時間の承認を受けたものとする。この場合において、育児時間の承認の内容は改正前の規程による育児部分休業の承認の内容と同一とする。

附 則

この規程は、平成21年6月23日から施行し、平成21年6月1日から適用する。

附 則

この規程は、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及び雇用保険法の一部を改正する法律(平成21年法律第65号)の施行の日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規程は、平成22年12月1日から施行する。

(国立大学法人電気通信大学職員給与規程(平成22年12月1日施行)附則第4項の規定により給与が減ぜられて支給される育児短時間勤務職員等に関する読替え)

- 2 育児短時間勤務職員に対する国立大学法人電気通信大学職員給与規程(平成22年12月1日施行)附則第4項第一号、第三号及び第四号の規定の適用については、同項第一号中「号給の本給月額(」とあるのは「号給の本給月額に国立大学法人電気通信大学職員育児休業等規程(以下「育児休業等規程」という)第24条の規定により読み替えられた、国立大学法人電気通信大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程(以下「勤務時間規程」という)第2条第1項の規定により定められたその者の1週間あたりの勤務時間を同項に規定する1週間あたりの勤務時間で除して得た数(以下「算出率」という。)を乗じて得た額(」と、「同項の」とあるのは「第34条の」と、「当該最低の号給の本給月額」とあるのは「当該額」と、「を減じた額(」とあるのは「に算出率を乗じて得た額を減じた額(」と、同項第三号及び第四号中「本給月額」とあるのは「本給月額を算出率で除して得た額」と、「本給月額に」とあるのは「本給月額を算出率で除して得た額に」と、「本給月額減額基礎額」とあるのは「本給月額減額基礎額を算出率で除して得た額」とする。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年12月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年3月23日から施行し、平成27年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年12月1日から施行する。

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4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年1月1日から施行し、平成29年4月1日から適用する。

附 則

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成31年1月1日から施行し、平成30年4月1日から適用する。