

Japanese (Original)

東海国立大学機構職員の育児休業等に関する規程（改正：令和 7 年 9 月 1 7 日機構規程第 1 2 号）

翻訳年月日：令和 8 年 6 月 1 7 日

東海国立大学機構職員の育児休業等に関する規程
（令和 2 年 4 月 1 日機構規程第 3 6 号）

改正

令和 4 年 3 月 2 4 日機構規程第 3 1 号

令和 4 年 3 月 2 5 日機構規程第 5 6 号

令和 4 年 9 月 2 1 日機構規程第 1 7 号

令和 5 年 3 月 2 3 日機構規程第 7 5 号

令和 7 年 9 月 1 7 日機構規程第 1 2 号

（趣旨）

第 1 条 東海国立大学機構（以下「機構」という。）に勤務する職員の育児休業等に関しては、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 7 6 号）その他関係法令及び諸規程（以下「育児・介護休業法等」という。）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

（育児休業の定義）

第 2 条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- （1）育児休業 職員がその子を養育するためにする休業をいう。
- （2）出生時育児休業 育児休業のうち、次のイからハまでのいずれかに該当する休暇（以下「産後休暇」という。）を取得していない職員が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

English (Translation for Reference Only)

Tokai National Higher Education and Research System Employee Childcare Leave Rules
(Revision: THERS Rule No. 12 of September 17, 2025)

Translation Date: June 17, 2026

Tokai National Higher Education and Research System Employee Childcare Leave Rules
(THERS Rule No. 36 of April 1, 2020)

Revisions

THERS Rule No. 31 of March 24, 2022

THERS Rule No. 56 of March 25, 2022

THERS Rule No. 17 of September 21, 2022

THERS Rule No. 75 of March 23, 2023

THERS Rule No. 12 of September 17, 2025

(Purpose)

Article 1 Childcare leave and related matters for the Tokai National Higher Education and Research System (hereinafter referred to as "THERS") employees shall be governed by the provisions of these Rules, in addition to the provisions of the Act on Childcare Leave, Caregiver Leave, and Other Measures for the Welfare of Workers Caring for Children or Other Family Members (Act No. 76 of 1991) and other relevant legislation and rules (hereinafter referred to as the "Act on Child Care and Family Care Leave, etc.").

(Definition of Childcare Leave)

Article 2 In these Rules, definitions of the terms listed in each of the following items are as prescribed in those items:

- (i) Childcare Leave means leave taken by employees to raise their child;
- (ii) Childcare Leave at Birth means the leave taken by employees who have not taken leave which fall under Items (a), (b) or (c) (hereinafter referred to as "Postnatal Maternity Leave") for a fixed period of no more than four weeks within the period of the day after eight weeks have passed from the date of birth of the child (or within the period between the date of birth of the child and the day after the day on which eight weeks have passed from the expected date of birth when the child is

が出生した場合にあつ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(以下「出生時育児休業可能期間」という。)内に4週間以内の期間を定めてする休業をいう。

イ 東海国立大学機構職員の勤務時間、休暇等に関する規程(令和2年度機構規程第30号。以下「職員勤務時間規程」という。)第25条第1項第7号

ロ 東海国立大学機構契約職員の勤務時間、休暇等に関する規程(令和2年度機構規程第32号。以下「契約職員勤務時間規程」という。)第19条第1項第10号

ハ 東海国立大学機構パートタイム勤務職員の勤務時間、休暇等に関する規程(令和2年度機構規程第33号。以下「パート職員勤務時間規程」という。)第18条第1項第10号

(育児休業の適用除外者)

第3条 育児休業をすることができない職員は、機構長と職員の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合又は過半数で組織する労働組合がないときは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、適用除外とされた者とする。

(育児休業の申出)

第4条 育児休業(出生時育児休業を除く。以下この条、次条第1項から第3項まで、同条第5項、第6条から第11条まで、第15条及び第17条において同じ。)を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月前(次条第3項から第6項までに係る申出にあつては2週間前)の日までに機構長に申し出なければならない。

この場合において、次の各号に掲げる申出にあつては、当該各号に掲げる日を育児休業開始予定日とするものとする。

born before the expected date of birth, or within the period between the expected date of birth and the day after the day on which eight weeks have passed from the date of birth when the child is born after the expected date of birth) (hereinafter referred to as “Childcare Leave at Birth Allowed Period”)

(a) Article 25, Paragraph (1), Item (vii) of the Tokai National Higher Education and Research System Employee Working Hours and Leave Rules (THERS Rule No. 30 of 2020; hereinafter referred to as "Employee Working Hours Rules")

(b) Article 19, Paragraph (1), Item (x) of the Tokai National Higher Education and Research System Contract Employee Working Hours and Leave Rules (THERS Rule No. 32 of 2020; hereinafter referred to as "Contract Employee Working Hours Rules")

(c) Article 18, Paragraph (1), Item (x) of the Tokai National Higher Education and Research System Part-Time Employee Working Hours and Leave Rules (THERS Rule No. 33 of 2020; hereinafter referred to as "Part-Time Working Hours Rules")

(Persons Not Eligible for Childcare Leave)

Article 3 Employees who may not take Childcare Leave shall be the persons excluded from eligibility for Childcare Leave by the agreement entered into between the Chancellor and a labor union when there is a labor union comprising a majority of THERS employees, or between the Chancellor and a person who represents a majority of employees when there is no labor union comprising a majority of the employees.

(Requests for Childcare Leave)

Article 4 (1) Employees who intend to take Childcare Leave (excluding Childcare Leave at Birth. The same shall apply to Article 5, Paragraph (1) to Paragraph (3) and Paragraph (5), Article 6 to Article 11, Article 15 and Article 17) must make a request to the Chancellor clearly stating the first day on which they intend to take Childcare Leave (hereinafter referred to as "Intended Childcare Leave Starting Date") and the last day (hereinafter referred to as "Intended Childcare Leave Finishing Date") at least one month before the Intended Childcare Leave Starting Date (for a request made pursuant to Article 5, Paragraphs (3) to (6), two weeks before).

In this case, for requests listed in each of the following items, the Intended Childcare Leave Starting Date day shall be as prescribed in those items:

(1) 次条第3項の申出 当該申出に係る子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）の翌日（当該申出をする職員の配偶者（内縁関係を含む。以下同じ。）が次条第3項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日）

(2) 次条第5項の申出 当該申出に係る子が1歳6か月に達する日（以下「1歳6か月到達日」という。）の翌日（当該申出をする職員の配偶者が次条第5項の規定による申出により育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日）

2 期間を定めて雇用される職員であって、雇用契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第10条第1項又は第11条第1項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしている者が、当該育児休業に係る子について、当該雇用期間の更新後に引き続き育児休業をする場合の申出は、その更新後の雇用期間の初日を育児休業開始予定日とするものとする。

3 限定職員に採用内定した者であって、雇用契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第10条第1項又は第11条第1項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしている者が、当該育児休業に係る子について、限定職員として雇用後に引き続き育児休業をする場合の申出は、その雇用される初日を育児休業開始予定日とするものとする。

4 第1項の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2週間以内に届け出なければならない。

5 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（次条第3項から第6項

(i) For requests under Paragraph (3) of the next paragraph, the day after the day on which the child reaches 1 year of age (hereinafter referred to as "Date of Reaching One Year of Age") (If the spouse of the employee making the request (including common law marriage; hereinafter the same shall apply) takes Childcare Leave by making a request pursuant to the provisions of Article 5, Paragraph (3), days before the day after the Intended Childcare Leave Finishing Date); and

(ii) For requests under Paragraph (5) of the next paragraph, the day after the day on which the child reaches 1 year and 6 months of age (hereinafter referred to as "Date of Reaching One Year and Six Months of Age") (If the spouse of the employee making the request takes Childcare Leave by making a request pursuant to the provisions of Article 5, Paragraph (5), days before the day after the Intended Childcare Leave Finishing Date).

(2) If an employee with a fixed term contract is on Childcare Leave with the Intended Childcare Leave Finishing Date falling on the last day of the employment contract term (where the Intended Childcare Leave Finishing Date has been changed under the provisions of Article 10, Paragraph (1) or Article 11, Paragraph (1), the changed Intended Childcare Leave Finishing Date) and wishes to continue Childcare Leave for the child after renewing their employment period, the Intended Childcare Leave Starting Date shall be the first day of the employment period after renewal

(3) If a person who received an offer of employment as a designated employee is on Childcare Leave with the Intended Childcare Leave Finishing Date falling on the last day of the employment contract term (where the Intended Childcare Leave Finishing Date has been changed under the provisions of Article 10, Paragraph (1) or Article 11, Paragraph (1), the changed Intended Childcare Leave Finishing Date) and wishes to continue Childcare Leave, the Intended Childcare Leave Starting Date shall be the first day of the employment term as a designated employee.

(4) Where the child is not yet born at the time the request under the provisions of Paragraph (1) is made, written notice must be given within two weeks of the child's birth.

(5) Where the Intended Childcare Leave Starting Date in a request under Paragraph (1) falls before the day on which one month (two weeks in the case of requests pursuant to the provisions of Article

までに係る申出にあつては2週間)を経過する日(以下「1月等経過日」という。)より前の日である場合には、機構長は当該育児休業開始予定日とされた日から当該1月等経過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。

ただし、当該育児休業の申出があつた日までに出産予定日前に子が出生し、又はこれに準ずる事由が生じた場合にあっては、当該育児休業申出のあつた日の翌日から起算して1週間を経過する日までに育児休業開始予定日を指定するものとする。

6 機構長は、第1項の申出があつた場合には、次に掲げる日までに育児休業を申し出た職員に通知書を交付しなければならない。

(1) 育児休業の申出が育児休業開始予定日の1月以上前にされた場合
育児休業開始予定日の2週間前の日

(2) 前項の規定により育児休業開始予定日を指定する場合 育児休業の申出があつた日の翌日から起算して3日を経過する日(その日が育児休業申出に係る育児休業開始予定日より後の日となる場合にあっては、育児休業開始予定日)

(育児休業期間及び適用要件)

第5条 育児休業をすることができる期間は、子が出生した日又は出産予定日(育児休業に係る子を出産した職員については、産後休暇の終了日の翌日)から3歳(期間を定めて雇用される職員(東海国立大学機構職員就業規則(令和2年度機構規則第1号)及び東海国立大学機構再雇用職員就業規則(令和2年度機構規則第8号)(再雇用短時間勤務職員を除く。))の適用職員を除く。第3項から第6項まで、次条第1項、第8条第1項及び第17条の2第1項において同じ。)にあっては、1歳。第7条第1項第4号、第5号及び第8号において同じ。)に達する日までの連続した一定の期間(育児休業開始日とされた日から育児休業終了予定日とされた日(第10条第1項又は第11条第1項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っては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日)までの期間)とする。

5, Paragraphs (3) to (6)) has passed after the day on which the Childcare Leave request was made (hereinafter referred to as “One Month Elapsed Date”), the Chancellor may specify any day between the requested Intended Childcare Leave Starting Date and the One Month Elapsed Date as the Intended Childcare Leave Starting Date.

However, when the child is born before the expected date, before the day on which the Childcare Leave request was made, or where similar grounds have arisen, the Intended Childcare Leave Starting Date shall be specified by the day on which one week has passed from the day after the day on which the Childcare Leave request was made.

(6) The Chancellor must, where a request under Paragraph (1) has been made, issue a written notice to the employee who made the Childcare Leave request by the day listed below:

(i) Where a Childcare Leave request is made at least one month before the Intended Childcare Leave Starting Date: the day two weeks before the Intended Childcare Leave Starting Date; and

(ii) Where the Intended Childcare Leave Starting Date is specified under the provisions of Paragraph (5): the day on which three days have passed after the day on which the Childcare Leave request was made (where the day falls after the Intended Childcare Leave Starting Date of the Childcare Leave request, the Intended Childcare Leave Starting Date).

(Childcare Leave Periods and Requirements for Application)

Article 5 (1) The period during which Childcare Leave may be taken shall be a fixed continuous period from the day on which the child is born or from the expected date of delivery (for employees who have given birth to a child relating to the Childcare Leave, the day after the finishing date of the leave (hereinafter referred to as “Postnatal Maternity Leave”)) to the day on which the child reaches three years of age (one year of age for employees with a fixed term contract; the same applies in Article 7, Paragraph (1), Items (iv), (v), and (viii) (excluding employees covered by the Tokai National Higher Education and Research System Work Rules (THERS Rule No. 1 of 2020) and the Tokai National Higher Education and Research System Work Rules for Rehired Employees (THERS Rule No. 8 of 2020) (excluding rehired part-time employees); the same applies in Paragraphs (3) to (6), Article 6, Paragraph (1), Article 8, Paragraph (1), and Article 17-2, Paragraph (1)) (the period from the requested Intended Childcare Leave Starting Date to the requested Intended Childcare Leave Finishing Date (where the Intended Childcare Leave Finishing Date has

2 期間を定めて雇用される職員（東海国立大学機構職員の人事に関する規程取扱細則（令和2年度機構細則第23号）別表第1に規定する職種のうち大学教員，専門職及びリサーチ・アドミニストレーターを除く。）については，育児休業の申出の時点においてその養育する子が1歳6か月に達する日までに，その雇用契約（雇用契約が更新される場合にあっては，更新後のもの）が満了することが明らかでない者に限り，育児休業をすることができる。

3 期間を定めて雇用される職員が，次の各号のいずれにも該当する場合は，その養育する子が1歳から1歳6か月に達するまでの間のうち必要な期間について，申出により育児休業をすることができる。

この場合において，第1項の適用については，同項中「1歳」とあるのは，「1歳6か月」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）当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために別に定める特に必要と認められる場合に該当するとき

（3）当該子の1歳到達日後の期間において，この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合（前条第2項の規定による育児休業を除く。）

4 前項の規定にかかわらず，期間を定めて雇用される職員のうち，前項第2号に該当し，次の各号のいずれかに該当する休暇（以下「産前休暇」という。），産後休暇，東海国立大学機構職員の介護休業等に関する規程（令和2年度機構規程第37号）による介護休業（以下「介護休業」という。）又は新たな育児休業の取得により前条第1項の規定による育児休業が終了した場合であって，当該産前休暇，産後休暇若しくは育児休業に係る子又は当該介護休業に係る対象家族に特別な事情が生じた

been changed under the provisions of Article 10, Paragraph (1) and Article 11, Paragraph (1), the changed Intended Childcare Leave Finishing Date)).

(2) Employees with a fixed term contract (excluding the University faculty members, specialists and research administrators among the occupations prescribed in Appended Table 1 of the Tokai National Higher Education and Research System Detailed Rules on the Handling of Employee Personnel Affairs Rules (THERS Detailed Rule No. 23 of 2020)) may take Childcare Leave, unless the employment contract (where the employment contract is to be renewed, the renewed contract) is not expected to expire before the day on which the child being raised reaches one year and six months of age at the time of requesting Childcare Leave.

(3) Employees with a fixed term contract may, when they fall under all of the following items, take Childcare Leave for the necessary period from when the child being raised reaches one year of age to when the child reaches one year and six months of age, by making a request.

In this case, "one year of age" as applied in Item (i) means "one year and six months of age".

(i) Where the employee or the employee's spouse is on Childcare Leave on the Date of Reaching One Year of Age of the child;

(ii) Where the case falls under separately specified cases where it is regarded as especially necessary, for continued employment, to take leave for a period after the Date of Reaching One Year of Age of the child; and

(iii) Where the employee has not previously taken Childcare Leave after the Date of Reaching One Year of Age of the child by making a request pursuant to the provisions of this paragraph (excluding Childcare Leave taken under the provisions of Article 4, Paragraph (2)).

(4) Notwithstanding the provisions of the preceding paragraph, when an employee with a fixed term contract is applicable to the provisions of the Paragraph (3), Item (ii), and has finished Childcare Leave applicable to any of the following items (hereinafter referred to as "Prenatal Maternity Leave"), Postnatal Maternity Leave, Family Care Leave prescribed in the Tokai National Higher Education and Research System Employee Family Care Leave Rules (THERS Rule No. 37 of 2020) (hereinafter referred to as "Family Care Leave") or the Childcare Leave taken under the provisions of Article 4, Paragraph (1), if special circumstances arise related to the child relating to the Prenatal

職員は、子が1歳6か月に達するまでの間のうち必要な期間について、申出により育児休業をすることができる。

この場合において、第1項の適用については、同項中「1歳」とあるのは、「1歳6か月」とする。

- (1) 職員勤務時間規程第25条第1項第6号
- (2) 契約職員勤務時間規程第19条第1項第9号
- (3) パート職員勤務時間規程第18条第1項第9号

5 期間を定めて雇用される職員が、次の各号のいずれにも該当する場合は、その養育する子が1歳6か月から2歳に達するまでの間（雇用契約の満了日が2歳に達するまでの間にある場合はその日まで）のうち必要な期間について、申出により育児休業をすることができる。

この場合において、第1項の適用については、同項中「1歳」とあるのは、「2歳」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6か月到達日において育児休業をしている場合
- (2) 当該子の1歳6か月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために別に定める特に必要と認められる場合に該当するとき

(3) 当該子の1歳6か月到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合（前条第2項の規定による育児休業を除く。）

6 前項の規定にかかわらず、期間を定めて雇用される職員のうち、前項第2号に該当し、産前休暇、産後休暇、介護休業又は新たな育児休業の取得により第3項又は第4項の育児休業が終了した場合であって、当該産前休暇、産後休暇若しくは育児休業に係る子又は当該介護休業に係る対象家族に特別な事情が生じた職員は、子が2歳に達するまでの間（雇用契約の満了日が2歳に達するまでの間にある場合はその日まで）

Maternity Leave, Postnatal Maternity Leave, or Childcare Leave or the family member relating to the Family Care Leave, the employee may make a request and take Childcare Leave upon request for the necessary period by the child reaches one year and six months of age.

In this case, "one year of age" as applied in Paragraph (1) means "one year and six months of age":

- (i) Article 25, Paragraph (1), Item (vi) of the Employee Working Hours Rules;
 - (ii) Article 19, Paragraph (1), Item (ix) of the Contract Employee Working Hours Rules; and
 - (iii) Article 18, Paragraph (1), Item (ix) of the Part-time Employee Working Hours Rules.
- (5) Employees with a fixed term contract may, where they fall under all of the following items, take Childcare Leave for the necessary period from when the child being raised reaches one year and six months of age to when the child reaches two years of age (if the date of expiration of the employment contract is before the child reaches two years of age, until that day), by making a request.

In this case, "one year of age" as applied in Item (i) means "two years of age":

- (i) Where the employee or the employee's spouse is on Childcare Leave on the Date of Reaching One Year and Six Months of Age of the child;
 - (ii) Where the case falls under separately specified cases where it is regarded as especially necessary, for continued employment, to take leave for a period after the Date of Reaching One Year and Six Months of Age of the child; and
 - (iii) Where the employee has not previously requested Childcare Leave as prescribed in the provisions of this paragraph for the period after the Date of Reaching One Year and Six Months of Age of the child (excluding Childcare Leave taken under the provisions of Article 4, Paragraph (2).)
- (6) Notwithstanding the provisions of the preceding paragraph, if an employee with a fixed term contract is applicable to the Item (ii) of the preceding paragraph, and has completed the Childcare Leave under Paragraph (3) or Paragraph (4) as a result of taking Prenatal Maternity Leave, Postnatal Maternity Leave, Family Care Leave or new Childcare Leave, if special circumstances arise for the child relating to the Prenatal Maternity Leave, Postnatal Maternity Leave or Childcare Leave or the family member relating to the Family Care Leave, the employee may take Childcare

のうち必要な期間について育児休業をすることができる。

この場合において、第1項の適用については、同項中「1歳」とあるのは、「2歳」とする。

(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例)

第6条 期間を定めて雇用される職員の養育する子について、当該職員の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第4条、前条及び次条の適用については、第4条第1項第1号中「1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）」とあるのは「1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）（当該子を養育する期間を定めて雇用される職員又はその配偶者が第6条第1項の規定により読み替えて適用する次条第1項の規定によりした申出に係る同項（第6条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日（当該職員に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日））」と、前条第1項中「1歳」とあるのは「1歳（次条第1項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあっては、1歳2か月）」と、「変更後の育児休業終了予定日とされた日」とあるのは「変更後の育児休業終了予定日とされた日（ただし、期間を定めて雇用される職員については、当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後当該職員が産後休暇を取得した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日）」と、前条第3項第1号中「又はその配偶者が、当該子の1歳到達日」とあるのは「が当該子の1歳到達日（当該職員が次条第

Leave for the necessary period until the child reaches two years of age (if the date of expiration of the employment contract is before the child reaches two years of age, until that day).

In this case, "one year of age" as applied in Paragraph (1) means "two years of age".

(Special Provisions where Spouse takes Childcare Leave for the Same Child)

Article 6 (1) Where the spouse of an employee with a fixed term contract is on Childcare Leave for a child the employee is raising, on any day before the Date of Reaching One Year of Age of the child, Article 4, Article 5, and Article 6 shall apply as follows: in Article 4, Paragraph (1), Item (i) “Date of Reaching One Year of Age” shall be read as “Date of Reaching One Year of Age (where the Childcare Leave Finishing Date prescribed in Article 6, Paragraph (1) (including where applied by replacing terms under the provisions of Article 6, Paragraph (1)) relating to a request made by the employee with a fixed term contract or the spouse who is raising the child under the provisions of Article 6, Paragraph (1) applied by replacing terms under the provisions of Article 6, Paragraph (1), falls after the Date of Reaching One Year of Age for the child, the Intended Childcare Leave Finishing Date (when the employee’s requested Intended Childcare Leave Finishing Date and the spouse’s requested Intended Childcare Leave Finishing Date differ, either of those dates))”; in Article 5, Paragraph (1), “one year of age” shall be read as “one year of age (where Childcare Leave is taken under the provisions of this paragraph applied by replacing terms under the provisions of Article 5-2, Paragraph (1), one year and two months)”, and “changed Intended Childcare Leave Finishing Date” shall be read as “changed Intended Childcare Leave Finishing Date (provided that for an employee with a fixed term contract, when the Intended Childcare Leave Finishing Date falls after the period of days has passed from the Intended Childcare Leave Starting Date, which is obtained by subtracting the number of days for Childcare Leave etc. taken (meaning the total number of days of Postnatal Maternity Leave taken by the employee for the child on and after the date of birth of the child and the days of Childcare Leave taken for the child) from the number of days for which Childcare Leave, etc. is available (meaning the number of days from the date of birth of the child relating to the Childcare Leave to the Date of Reaching One Year of Age of the child), the day on which the period has passed)”; in Article 5, Paragraph (3), Item (i), “or the employee’s spouse is on Childcare Leave on the Date of Reaching One Year of Age of the child”

1 項の規定により読み替えて適用する第 1 項の規定によりした申出に係る同項（次条第 1 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の 1 歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）において育児休業をしている場合又は当該職員の配偶者が当該子の 1 歳到達日（当該配偶者が次条第 1 項の規定により読み替えて適用する第 1 項の規定によりした申出に係る同項（次条第 1 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の 1 歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日）」と、次条第 1 項第 5 号中「第 5 条第 3 項の規定により育児休業をしている場合にあっては、1 歳 6 か月。」とあるのは「前条第 1 項の規定により読み替えて適用する第 5 条第 1 項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては 1 歳 2 か月、同条第 3 項（前条第 1 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定により育児休業をしている場合にあっては 1 歳 6 か月。」とする。

2 前項の規定は、同項の規定を適用した場合の前条第 1 項の規定による申出に係る育児休業開始予定日とされた日が、当該育児休業に係る子の 1 歳到達日の翌日後である場合又は前項の場合における当該職員の配偶者がしている育児休業に係る育児休業期間の初日前である場合には、これを適用しない。

（育児休業期間の終了）

第 7 条 育児休業をしている職員が、次の各号のいずれかに該当することとなった場合には、その事由が生じた日（第 6 号及び第 7 号については、その前日）をもって育児休業は、終了する。

shall be read as “where the employee is on Childcare Leave or where the employee’s spouse is on Childcare Leave on the Date of Reaching One Year of Age of the child (where the employee’s Intended Childcare Leave Finishing Date prescribed in Paragraph (1) (including where applied by replacing terms under the provisions of Article 5-2, Paragraph (1)), relating to a request made under the provisions of Paragraph (1) applied by replacing terms under the provisions of Article 5-2, Paragraph (1), falls after the Date of Reaching One Year of Age of the child, the Intended Childcare Leave Finishing Date) (where the spouse’s Intended Childcare Leave Finishing Date prescribed in Paragraph (1) (including where applied by replacing terms under the provisions of Article 5-2, Paragraph (1)), relating to a request made under the provisions of Paragraph (1) applied by replacing terms under the provisions of Article 5-2, Paragraph (1), falls after the Date of Reaching One Year of Age of the child, the Intended Childcare Leave Finishing Date)”;

and, in Article 6, Paragraph (1), Item (v), “when Childcare Leave is taken under the provisions of Article 5, Paragraph (3), one year and six months of age ” shall be read as “one year and two months where Childcare Leave is taken under a request made under the provisions of Article 5, Paragraph (1), applied by replacing terms under the provisions of Article 5-2, Paragraph (1), and when Childcare Leave is taken under the provisions of Article 5, Paragraph (3) (including where applied by replacing terms under the provisions of Article 5-2, Paragraph (1))” shall be read as “one year and six months of age”.

(2) The provisions of the preceding paragraph shall not apply where the Intended Childcare Leave Starting Date relating to a request under the provisions of Article 5, Paragraph (1), in cases where the provisions of the preceding paragraph have been applied, falls after the day after the Date of Reaching One Year of Age of the child relating to the Childcare Leave, or where the Intended Childcare Leave Starting Date relating to a request under the provisions of Article 5, Paragraph (1), in cases under the preceding paragraph, falls before the first day of the Childcare Leave period relating to the Childcare Leave the employee’s spouse is taking.

(End of Childcare Leave Periods)

Article 7 (1) Where an employee on Childcare Leave falls under any of the following items, the Childcare Leave shall end on the day (or on the previous day for Items (vi) and (vii)) on which the grounds arise:

- (1) 育児休業に係る子が死亡したとき。
- (2) 別に定める事由により、育児休業に係る子が育児休業をしている職員の子でなくなったとき。
- (3) 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。
- (4) 職員が身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第4条に規定する身体障害者であること若しくはこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態となったとき、又は育児休業の申出に係る子が3歳に達する日までの間、負傷、疾病等により自ら子を養育することが困難な状態となったとき。
- (5) 育児休業に係る子が3歳（第5条第3項の規定により育児休業をしている場合にあっては、1歳6か月。第8号において同じ。第5条第5項の規定により育児休業をしている場合にあっては、2歳。第8号において同じ。）に達したとき。
- (6) 育児休業をしている職員が産前休暇又は産後休暇となったとき。
- (7) 育児休業をしている職員が新たに育児休業又は介護休業をしたとき。
- (8) 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、機構長に届け出なければならない。
- 3 機構長は、前項の届出があった場合には、職員に通知書を交付しなければならない。
- （育児休業の申出回数）
- 第8条 育児休業の申出は、一子につき3回まで（期間を定めて雇用される職員にあっては、2回まで）とし、双子以上の場合は、これを一子とみなす。

- (i) When the child relating to the Childcare Leave has died;
- (ii) When a family relationship ends between the employee on the Childcare Leave and the child relating the Childcare Leave due to the grounds specified separately;
- (iii) When the child relating to the Childcare Leave no longer lives with the employee due to circumstances including having become an adopted child of a third party;
- (iv) When it has become difficult for an employee to personally raise their child because the employee is physically disabled as prescribed in Article 4 of the Act on Welfare of Physically Disabled Persons (Act No. 283 of 1949) or has a similar level of mental disability that restricts the employee's daily life, or when it has become difficult for an employee to raise a child relating to the Childcare Leave before the child reaches three years of age due to the employee's injury, illness, or other unavoidable reasons;
- (v) When the child relating to the Childcare Leave reaches three years of age (When Childcare Leave is taken under the provisions of Article 5, Paragraph (3), one year and six months of age. The same applies in Item (viii). When Childcare Leave is taken under the provisions of Article 5, Paragraph (5), two years of age. The same applies in Item (viii));
- (vi) When an employee on Childcare Leave takes Prenatal Maternity Leave or Postnatal Maternity Leave;
- (vii) When an employee on Childcare Leave takes a new Childcare Leave or Family Care Leave; or
- (viii) When a circumstance arises where an employee cannot raise the child relating to the Childcare Leave before the child reaches three years of age.
- (2) An employee who falls under the preceding paragraph must notify the Chancellor without delay.
- (3) The Chancellor must issue a written notice to the employee who has submitted a notification under the preceding paragraph.
- (Number of Childcare Leave Requests)
- Article 8 (1) Childcare Leave may be requested up to three times per child (up to two times for an employee with a fixed term contract);

ただし、限定職員に採用内定した者が、期間を定めて雇用される職員として雇用されている間にした育児休業の申出は3回に含むものとする。

2 次に掲げる場合には、前項の申出回数の算定に際し、合算しないものとする。

(1) 特別な事情がある場合

(2) 期間を定めて雇用される職員であって、雇用契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第10条第1項又は第11条第1項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしている者が、当該育児休業に係る子について、当該雇用期間の更新後の雇用期間の初日を育児休業開始予定日とする申出をする場合

(3) 限定職員に採用内定した者であって、雇用契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第10条第1項又は第11条第1項の規定により当該育児休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしている者が、当該育児休業に係る子について、限定職員として雇用される初日を育児休業開始予定日とする申出をする場合

(育児休業開始予定日の変更)

第9条 育児休業を申し出た職員は、育児休業開始予定日の前日までに出産予定日前に子が出生し、又はこれに準ずる事由が生じた場合には、機構長に申し出ることにより、育児休業開始予定日を1回の申出につき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。

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、機構長は、当該変更後の育児休

However, twins or multiples shall be treated as one child. When an employee with a fixed term contract who is unofficially decided to be employed as a designated employee has requested Childcare Leave during the fixed term contract, the request shall be counted as one of the three times.

(2) The cases indicated below shall not be counted in the acceptable request times prescribed in the preceding paragraph.

(i) Where special circumstances arise;

(ii) Where a request is made by an employee with a fixed term contract who is on Childcare Leave with the Intended Childcare Leave Finishing Date falling on the last day of the employment contract term (where the Intended Childcare Leave Finishing Date is changed under the provisions of Article 10, Paragraph (1) or Article 11, Paragraph (1), the changed Intended Childcare Leave Finishing Date) and who requests Childcare Leave for the child by specifying the Intended Childcare Leave Starting Date on the first day of the renewed employment term; and

(iii) Where a request is made by a person who is unofficially decided to be employed as a designated employee and is on Childcare Leave with the Intended Childcare Leave Finishing Date falling on the last day of the employment contract term (where the Intended Childcare Leave Finishing Date is changed under the provisions of Article 10, Paragraph (1) or Article 11, Paragraph (1), the changed Intended Childcare Leave Finishing Date) and who requests Childcare Leave for the child by specifying the Intended Childcare Leave Starting Date on the first day of the employment term as a designated employee.

(Changes to Intended Childcare Leave Starting Date)

Article 9 (1) An employee who has requested Childcare Leave may change the Intended Childcare Leave Starting Date to a day before the Intended Childcare Leave Starting Date, only once per request, by making a request to the Chancellor when the child of the employee is born before the expected date of birth or before the Intended Childcare Leave Starting Date, or similar grounds have arisen.

(2) Where, in a request for a change under the preceding paragraph, the changed Intended Childcare Leave Starting Date falls before the day on which one week has passed from the day after the day on which the request for the change was made, the Chancellor may specify any day between the

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開始予定日（第4条第5項により機構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）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 機構長は、第1項の申出があった場合には、次に掲げる日までに育児休業を申し出た職員に通知書を交付しなければならない。

（1）育児休業期間変更の申出が変更後の育児休業開始予定日の1週間以上前にされた場合育児休業期間変更の申出があった日の翌日から起算して5日を経過する日

（2）第2項の規定により育児休業開始予定日を指定する場合育児休業の申出のあった日の翌日から起算して3日を経過する日（その日が変更後の育児休業開始予定日より後の日となる場合にあっては、変更後の育児休業開始予定日）

（育児休業終了予定日の変更）

第10条 育児休業を申し出た職員は、育児休業終了予定日の1月前の日までに機構長に申し出ることにより、育児休業終了予定日を1回の申出につき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。

2 前項の規定にかかわらず、配偶者と別居し、又はその他の育児休業終了予定日の変更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 機構長は、第1項の申出があった場合には、変更前の育児休業終了予定日の2週間前までに職員に通知書を交付しなければならない。

（育児休業終了予定日の変更に係る特例）

第11条 育児休業を申し出た職員は、第14条第1項に規定する育児

changed Intended Childcare Leave Starting Date and the day on which one week has passed (where the day on which one week has passed falls after the Intended Childcare Leave Starting Date (where the Chancellor specifies the Intended Childcare Leave Starting Date under Article 4, Paragraph (5), the specified Intended Childcare Leave Starting Date), the Intended Childcare Leave Starting Date before changed) as the Intended Childcare Leave Starting Date.

(3) Where a request under Paragraph (1) has been made, the Chancellor must issue a written notice to the employee who made the Childcare Leave request by the day listed below:

(i) Where a request to change the Childcare Leave period is made at least one week before the changed Intended Childcare Leave Starting Date: the day on which five days have passed from the day after the day on which the request to change the Childcare Leave period was made;

(ii) Where the Intended Childcare Leave Starting Date is specified under the provisions of Paragraph (2): the day on which three days have passed from the day after the day on which the Childcare Leave request was made (where the day falls after the changed Intended Childcare Leave Starting Date, the changed Intended Childcare Leave Starting Date).

(Change to Intended Childcare Leave Finishing Date)

Article 10 (1) An employee who has requested Childcare Leave may change the Intended Childcare Leave Finishing Date to a day after the Intended Childcare Leave Finishing Date, only once per request, by making a request to the Chancellor at least one month before the Intended Childcare Leave Finishing Date.

(2) Notwithstanding the provisions of the preceding paragraph, an additional request may be made in cases where separation from a spouse or other circumstances that could not be foreseen at the time of the request to change the Intended Childcare Leave Finishing Date have arisen, and could cause a significant impediment to raising the child relating to the Childcare Leave unless an additional change is made to the Intended Childcare Leave Finishing Date for the child.

(3) Where a request under Paragraph (1) has been made, the Chancellor must issue a written notice to the employee at least two weeks before the Intended Childcare Leave Finishing Date before changed.

(Special Provisions on Changes to Intended Childcare Leave Finishing Date)

Article 11 (1) An employee who has requested Childcare Leave may change the Intended Childcare

休業に伴う代替要員その他当該育児休業の終了について支障が無く、かつ、機構長が必要と認める場合に限り、機構長に申し出ることにより、育児休業終了予定日を1回の申出につき1回に限り、育児休業終了予定日とされた日より前の日に変更することができる。

この場合において、当該申出は、変更後の育児休業終了予定日の1月前の日までにしなければならない。

2 機構長は、前項の申出があった場合には、変更後の育児休業終了予定日の2週間前までに職員に通知書を交付しなければならない。

(育児休業中の身分等)

第12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(育児休業の申出時に占めていた職名を含む)。

ただし、申出をした後に職名を異動した場合には、異動後の職名とする。)が、職務に従事しない。

(育児休業中の給与)

第13条 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 前条及び前項の規定にかかわらず、機構長が特に必要と認め、機構が設置する大学の長が申し出、これを受けて勤務をした育児休業(出生時育児休業を除く。)をしている職員及び第17条の9に規定する出生時育児休業中の就業を行った職員に対しては、給与を支給するものとする。

3 前2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、東海国立大学機構職員給与規程(令和2年度機構規程第54号。以下「職員給与規程」という。)、東海国立大学機構岐阜大学年俸制適用職員給与規程(令和2年度機構規程第55号。以下「岐阜大学年俸制適用職員給与規程」という。)、東海国立大学機構岐阜大学年俸制移行職員給与規程(令和2年度機構規程第56号。以下「岐阜大学年俸制移行職員給与規程」という。)、東海国立大学機構名古屋大学に雇用される

Leave Finishing Date to a day before the Intended Childcare Leave Finishing Date, only once per request, by making a request to the Chancellor, limited to where the change has no adverse effects on replacement worker employment as prescribed in Article 14, Paragraph (1) or other matters relating to such earlier ending of the Childcare Leave, and when the Chancellor deems it necessary. In this case, the request for changing the Intended Childcare Leave Finishing Date shall be made at least one month before the changed Intended Childcare Leave Finishing Date.

(2) The Chancellor must issue a written notice to the employee who has submitted a request under the preceding paragraph at least two weeks before the changed Intended Childcare Leave Finishing Date.

(Status during Childcare Leave)

Article 12 An employee on Childcare Leave will retain the status as an employee (including the job title as of the Childcare Leave request, provided that where a job title has been changed after such request is made, the changed job title shall be used).

However, the employee will not engage in their duties.

(Pay during Childcare Leave)

Article 13 (1) Employees will not be paid during the periods of Childcare Leave.

(2) Notwithstanding the provisions of the preceding article and the preceding paragraph, when deemed particularly necessary by the Chancellor and requested by the President of a university established by THERS, if an employee on Childcare Leave (excluding Childcare Leave at Birth) works or an employee on Childcare Leave at Birth works in accordance with the provisions of Article 17-9, the employee shall be paid.

(3) In addition to the provisions of the preceding two paragraphs, the handling of pay for employees on Childcare Leave shall be governed by the Tokai National Higher Education and Research System Employee Pay Rules (THERS Rule No. 54 of 2020; hereinafter referred to as “Employee Pay Rules”), Tokai National Higher Education and Research System Gifu University Pay Rules for Employees Covered by the Annual Salary System (THERS Rule No. 55 of 2020; hereinafter referred to as the “Gifu University Pay Rules for Annual Salary Staff Members”), Tokai National Higher Education and Research System Gifu University Pay Rules for Employees Converted to the

教授，准教授，講師，助教及び助手に係る年俸制適用教員給与規程（平成26年度規程第39号。以下「名古屋大学年俸制適用承継教員給与規程」という。），東海国立大学機構名古屋大学年俸制適用教員給与規程（平成30年度規程第131号。以下「名古屋大学年俸制適用教員給与規程」という。），東海国立大学機構名古屋大学年俸制適用職員給与規程（平成17年度規程第114号。以下「名古屋大学年俸制職員給与規程」という。）又は東海国立大学機構契約職員，パートタイム勤務職員，医員，医員（研修医）及び非常勤講師等の給与に関する規程（令和2年度機構規程第58号。以下「契約職員等給与規程」という。）に定めるところによる。

（育児休業に伴う代替要員）

第14条 機構長は，育児休業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，東海国立大学機構職員の任期に関する規程（令和2年度機構規程第43号）の定めるところにより任期を付して職員を採用することができる。

2 前項の採用手続きについては，東海国立大学機構職員採用規程（令和2年度機構規程第41号）による。

（育児休業期間の満了）

第15条 職員は，申出を行った育児休業期間が満了した場合には，機構長に届け出なければならない。

2 機構長は，前項の届出があった場合には，職員に通知書を交付しなければならない。

（職務復帰）

第16条 職員は，第7条第1項各号に該当することにより育児休業が

Annual Salary System (THERS Rule No. 56 of 2020; hereinafter referred to as the “Gifu University Pay Rules for Employees Converted to the Annual Salary System”), the Pay Rules for Faculty Members Covered by the Annual Salary System including Professors, Associate Professors, Lecturers, Assistant Professors and Research Associates employed by Tokai National Higher Education and Research System Nagoya University (Rule No. 39 of 2014; hereinafter referred to as the “Nagoya University Pay Rules for Annual Salary SHOKEI Faculty Members”), the Tokai National Higher Education and Research System Nagoya University Pay Rules for Faculty Members Covered by the Annual Salary System (Rule No. 131 of 2018; hereinafter referred to as the “Nagoya University Pay Rules for Annual Salary Faculty Members”), the Tokai National Higher Education and Research System Nagoya University Pay Rules for Staff Members Covered under Annual Salary System (Rule No. 114 of 2005; hereinafter referred to as the “Nagoya University Pay Rules for Annual Salary Staff Members”), or the Tokai National Higher Education and Research System Pay Rules for Contract Employees, Part-time Employees, Medical Personnel (including Interns) and Part-time Lecturers, etc. (THERS Rule No. 58 of 2020; hereinafter referred to as the “Contract Employee, etc. Pay Rules”).

(Replacement Workers for Employees on Childcare Leave)

Article 14 (1) Where it is regarded as difficult to handle the work of an employee on Childcare Leave, the Chancellor may employ an employee for a fixed term under the provisions of the Tokai National Higher Education and Research System Rules on Employee Term Limits (Rule No. 43 of 2020).

(2) The employment procedures under the preceding paragraph shall be governed by the Tokai National Higher Education and Research System Employee Hiring Rules (Rule No. 41 of 2020). (Expiration of Childcare Leave Periods)

Article 15 (1) Where an employee’s requested Childcare Leave period expires, the employee must notify the Chancellor.

(2) The Chancellor must issue a written notice to the employee who has submitted a notification under the preceding paragraph.

(Returning to Work)

Article 16 Employees shall return to their duties when Childcare Leave has ended due to grounds

終了した場合又は育児休業が満了した場合には、職務に復帰するものとする。

（育児休業申出の撤回）

第 17 条 育児休業を申し出た職員は、育児休業開始予定日（第 4 条第 5 項又は第 9 条第 2 項により機構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、機構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、特別な事情がある場合を除き、再度、育児休業の申出をすることができない。

この場合において、第 8 条第 1 項の規定により、3 回まで育児休業の申出をすることができる職員については、当該育児休業の申出に係る子の 3 回目の育児休業の申出に適用するものとする。

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、育児休業の申出に係る子が死亡したとき又はこれに準ずる事由が生じたときは、当該育児休業の申出は、されなかったものとみなす。

4 前項に該当することとなった職員は、遅滞なく、機構長に届け出なければならない。

（出生時育児休業の申出）

第 17 条の 2 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、当該出生時育児休業開始予定日（2 回に分割する場合は最初の出生時育児休業開始予定日）の 2 週間前の日までに機構長に申し出（2 回に分割する場合は 2 回分を同時に申し出）なければならない。

ただし、期間を定めて雇用される職員にあっては、申出時点において、

falling under the provisions of any of the items of Article 7, Paragraph (1) or when the Childcare Leave has expired.

(Withdrawal of Childcare Leave Requests)

Article 17 (1) An employee who has requested Childcare Leave may withdraw the Childcare Leave request by making a request to the Chancellor by the day before the Intended Childcare Leave Starting Date (where the Chancellor has specified the Intended Childcare Leave Starting Date under Article 4, Paragraph (5) or Article 9, Paragraph (2), the specified Intended Childcare Leave Starting Date).

(2) An employee who has withdrawn the Childcare Leave request under the provisions of the preceding paragraph may not make an additional request for Childcare Leave for the child relating to the Childcare Leave, excluding where special circumstances arise.

In this case, under the provisions of Article 8, Paragraph (1), as to employees entitled to request Childcare Leave up to three times, such request shall be considered as the third request for the child.

(3) When the child relating to a Childcare Leave request has died or similar grounds have arisen by the day before the Intended Childcare Leave Starting Date after the request was made, the request for Childcare Leave shall be deemed not to have been made.

(4) An employee who falls under the preceding paragraph must notify the Chancellor without delay.

(Requests for Childcare Leave at Birth)

Article 17-2 (1) An employee who intends to take Childcare Leave at Birth must, clearly specifying the day on which the employee intends to start the Childcare Leave at Birth (hereinafter referred to as "Intended Childcare Leave at Birth Starting Date") and the day on which the employee intends to finish the Childcare Leave at Birth (hereinafter referred to as "Intended Childcare Leave at Birth Finishing Date"), make a request (when dividing the leave in two, make a request for the second leave at the same time) to the Chancellor at least two weeks before the Intended Childcare Leave at Birth Starting Date (when dividing the leave into two, the first Intended Childcare Leave at Birth Starting Date).

However, employees with a fixed term contract may make a request for the Childcare Leave at

出生時育児休業可能期間の末日から6か月を経過する日までに、その雇用契約（雇用契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者に限り、出生時育児休業の申出をすることができる。

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場合には、当該子について出生時育児休業の申出をすることができない。

（1）当該子の出生時育児休業可能期間に当該子について出生時育児休業（次項において読み替えて準用する第4条第2項及び第3項によりする出生時育児休業を除く。）をした場合

（2）当該子の出生日（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）以後に出生時育児休業をする日数（出生時育児休業を開始する日から出生時育児休業を終了する日までの日数とする。）が28日に達している場合

3 第4条第2項から第6項までの規定は、出生時育児休業について準用する。

この場合において、同条第2項及び第3項中「第10条第1項又は第11条第1項」とあるのは「第17条の6において読み替えて準用する第10条第1項又は第17条の7において読み替えて準用する第11条第1項」と、同条第4項中「第1項の申出の時点において」とあるのは「第17条の2第1項の申出の時点において」と、同条第5項中「第1項の申出において」とあるのは「第17条の2第1項の申出において」と、「1月（次条第3項から第6項までに係る申出にあっては2週間）を経過する日（以下「1月等経過日」という。）」とあるのは「2週間を経過する日（以下「2週間経過日」という。）」と、「当該1月等経過日」とあるのは「当該2週間経過日」と、同条第6項中「第1項の申出があった場合」とあるのは「第17条の2第1項の申出があった場合」と、同条同項第1号中「1月以上前にされた場合」とあるのは「2週間以上前にされた場合」と、「2週間前の日」とあるのは「1週間前の日」と、同

Birth, only if it is not clear at the time of the request their employment contract (renewed employment contract, if it is to be renewed) is expected to expire before the day on which six months elapse since the end of the Childcare Leave at Birth Allowed Period.

(2) Notwithstanding the provisions of the previous paragraph, when any of the following items are applicable, the Childcare Leave at Birth may not be requested for the child:

(i) When Childcare Leave at Birth was taken for the child during the Childcare Leave at Birth Allowed Period (excluding the Childcare Leave at Birth under Article 4, Paragraph (2) and Paragraph (3), some of which terms are replaced and applied mutatis mutandis in the next paragraph); or

(ii) When the number of days of leave (the days from the Intended Childcare Leave at Birth Starting Date to the Intended Finishing Date of Childcare Leave at Birth) for the Childcare Leave at Birth has reached 28 days on or after the date of birth of the child (When the child is born after the Expected Birthdate, the Expected Birthdate)

(3) The provisions of Article 4, Paragraph (2) to Paragraph (6) shall be applied mutatis mutandis to the Childcare Leave at Birth.

In this case, the following terms shall read as follows: "Article 10, Paragraph (1) or Article 11, Paragraph (1)" in Paragraph (2) and Paragraph (3) of the same article shall read as "Article 10, Paragraph (1), some of which terms are replaced and applied mutatis mutandis in Article 17-6 or Article 11, Paragraph (1), some of which terms are replaced and applied mutatis mutandis in Article 17-7"; "At the time of the request under Paragraph (1)" in Paragraph (4) of the same article shall read as "at the time of the request under Article 17-2, Paragraph (1)"; "In the request under Paragraph (1)" in Paragraph (5) of the same article shall read as "in the request under Article 17-2, Paragraph (1)"; "The day on which one month elapses (two weeks for the request related to Paragraph (3) to (6) of the next article) (hereinafter referred to as "One Month Elapsed Date")" shall read as "the day on which two weeks elapse (hereinafter referred to as "Two Weeks Elapsed Date")"; "The One Month Elapsed Date" shall read as "Two Weeks Elapsed Date"; "If the request under Paragraph (1) is made" in Paragraph (6) of the same article shall read as "if the request under Article 17-2, Paragraph (1) is made"; "If it is made at least one month before" in Item (i) of the

条同項第2号中「前項」とあるのは「第17条の2第3項において読み替えて準用する前項」と読み替えるものとする。

(出生時育児休業期間の終了)

第17条の3 第7条の規定は、出生時育児休業について準用する。

この場合において、同条第1項第4号及び同条同項8号中「子が3歳に達する日までの間」とあるのは「出生時育児休業可能期間の末日までの間」と、同条第1項第5号中「3歳（第5条第3項の規定により育児休業をしている場合にあっては、1歳6か月。第8号において同じ。第5条第5項の規定により育児休業をしている場合にあっては、2歳。第8号において同じ。）」とあるのは「出生時育児休業可能期間の末日」と、同条第2項中「前項」とあるのは「第17条の3において読み替えて準用する前項」と読み替えるものとする。

(出生時育児休業の申出回数)

第17条の4 第8条の規定は、出生時育児休業について準用する。

この場合において、同条第1項中「3回まで（期間を定めて雇用される職員にあっては、2回まで）」とあるのは「2回まで」と、「申出は3回に含む」とあるのは「申出は2回に含む」と、同条第2項中「前項」とあるのは「第17条の4において読み替えて準用する前項」と、同条第2項第2号及び第3号中「第10条第1項又は第11条第1項」とあるのは「第17条の6において読み替えて準用する第10条第1項又は第17条の7において読み替えて準用する第11条第1項」と読み替えるものとする。

(出生時育児休業開始予定日の変更)

第17条の5 第9条の規定は、出生時育児休業について準用する。

same article and paragraph shall read as “if the it is made at least two weeks before”; “The day two weeks before” shall read as “the day one week before”; and; “The preceding paragraph” in Item (ii) of the same article and paragraph shall read as “the preceding paragraph, some of which terms are replaced and applied mutatis mutandis in Article 17-2, Paragraph (3).

(End of Childcare Leave at Birth Periods)

Article 17-3 The provisions of Article 7 shall be applied mutatis mutandis to the Childcare Leave at Birth.

In this case, the following terms shall read as follows: “Until when the child reaches three years of age” in Paragraph (1), Item (iv) of the same article and Item (viii) of the same article and paragraph shall read as “until the last day of the Childcare Leave at Birth Allowed Period”; “Three years of age (“one year and six months of age when Childcare Leave is taken in accordance with the provisions of Article 5, Paragraph (3); the same shall apply in Item (viii); two years of age when Childcare Leave is taken in accordance with the provisions of Article 5, Paragraph (5); the same shall apply in Item (viii).) shall read as “the last day of the Childcare Leave at Birth Allowed Period”; and “The preceding paragraph” in Paragraph (2) of the same article shall read as “the preceding paragraph, some of which terms are replaced and applied mutatis mutandis”.

(Number of Childcare Leave at Birth Requests)

Article 17-4 The provisions of Article 8 shall be applied mutatis mutandis to Childcare Leave at Birth.

In this case, the following terms shall read as follows: “Up to three times (up to two times for an employee with a fixed term contract)” shall read as “up to two times”; “The request shall be counted as one of the three times” shall read as “the request shall be counted as one of the two times”; “The preceding paragraph” in Paragraph (2) of the same article shall read as “the preceding paragraph, some of which terms are replaced and applied mutatis mutandis in Article 17-4”; and “Article 10, Paragraph (1) or Article 11, Paragraph (1)” shall read as “Article 10, Paragraph (1), some of which terms are replaced and applied mutatis mutandis in Article17-6, or Article 11, Paragraph (1), some of which terms are replaced applied mutatis mutandis in Article17-7”;

(Changes to Intended Childcare Leave at Birth Starting Date)

Article 17-5 The provisions of Article 9 shall be applied mutatis mutandis to Childcare Leave at

この場合において、同条第２項中「前項の変更の申出」とあるのは「第１７条の５において準用する前項の変更の申出」と、「第４条第５項により」とあるのは「第１７条の２第３項において読み替えて準用する第４条第５項により」と、同条第３項中「第１項の申出があった場合」とあるのは「第１７条の５において準用する第１項の申出があった場合」と、同条同項第２号中「第２項の規定により」とあるのは「第１７条の５において読み替えて準用する第２項の規定により」と読み替えるものとする。

（出生時育児休業終了予定日の変更）

第１７条の６ 第１０条の規定は、出生時育児休業について準用する。

この場合において、同条第１項中「終了予定日の１月前の日まで」とあるのは「終了予定日の２週間前の日まで」と、同条第２項中「前項の規定にかかわらず」とあるのは「第１７条の６において読み替えて準用する前項の規定にかかわらず」と、同条第３項中「第１項の申出」とあるのは「第１７条の６において読み替えて準用する第１項の申出」と、「２週間前まで」とあるのは「１週間前まで」と読み替えるものとする。

（出生時育児休業終了予定日の変更に係る特例）

第１７条の７ 第１１条の規定は、出生時育児休業について準用する。

この場合において、同条第１項中「終了予定日の１月前の日まで」とあるのは「終了予定日の２週間前の日まで」と、同条第２項中「２週間前まで」とあるのは「１週間前まで」と読み替えるものとする。

（出生時育児休業申出の撤回）

第１７条の８ 第１７条の規定は、出生時育児休業について準用する。

Birth.

In this case, the following terms shall read as follows: “The change request under the preceding paragraph” shall read as “the change request which is applied mutatis mutandis in Article 17-5”; “Under Article 4, Paragraph (5)” shall read as “under Article 4, Paragraph (5), some of which terms are replaced and applied mutatis mutandis in Article 17-2, Paragraph (3)”; “If the request under Paragraph (1) is made” in Paragraph (3) of the same article shall read as “if the request under Paragraph (1), which is applied mutatis mutandis in Article 17-5”, is made; and “Under the provisions of Paragraph (2)” in Item (ii) of the same article and paragraph shall read as “under the provisions of Paragraph (2), some of which terms are replaced and applied mutatis mutandis”.

(Changes to Intended Childcare Leave at Birth Finishing Date)

Article 17-6 The provisions of Article 10 shall be applied mutatis mutandis to Childcare Leave at Birth.

In this case, the following terms shall read as follows: “At least one month before the Intended Finishing Date” shall read as “at least two weeks before the Intended Finishing Date”; “Notwithstanding the provisions of the preceding paragraph” in the Paragraph (2) of the same article shall read as “notwithstanding the provisions of the preceding paragraph, some of which terms are replaced and applied mutatis mutandis in Article 17-6”; “The request under Paragraph (1)” in Paragraph (3) of the same article shall read as “the request under Paragraph (1), some of which terms are replaced and applied mutatis mutandis”; and “At least two weeks before” shall read as “at least one week before”.

(Special Provisions on Changes to Intended Childcare Leave at Birth Finishing Date)

Article 17-7 The provisions of Article 11 shall be applied mutatis mutandis to Childcare Leave at Birth.

In this case, the following terms shall read as follows: “At least one month before the Intended Finishing Date” shall read as “at least two weeks before the Intended Finishing Date”; “At least two weeks before” in Paragraph (2) of the same article shall read as “at least one week before”.

(Withdrawal of Childcare Leave at Birth Requests)

Article 17-8 The provisions of Article 17 shall be applied mutatis mutandis to Childcare Leave at Birth.

この場合において、同条第1項中「第4条第5項又は第9条第2項により」とあるのは「第17条の2第3項において読み替えて準用する第4条第5項又は第17条の5において読み替えて準用する第9条第2項により」と、同条第2項中「前項の規定により」とあるのは「第17条の8において読み替えて準用する前項の規定により」と、同条同項中「第8条第1項の規定により」とあるのは、「第17条の4において読み替えて準用する第8条第1項の規定により」と、同条同項中「3回」とあるのは「2回」と、同条第4項中「前項」とあるのは「第17条の8において準用する前項」と読み替えるものとする。

(出生時育児休業中の就業)

第17条の9 出生時育児休業中に就業することを希望する職員は、当該出生時育児休業中において就業することができる日及びその他の労働条件（以下「就業可能日等」という。）を当該出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに機構長に申し出なければならない。

2 前項の申出をした職員は、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までは、機構長に申し出ることにより当該申出に係る就業可能日等を変更し、又は当該申出を撤回することができる。

3 機構長は、第1項の規定による申出（前項の規定による変更の申出を含む。）があった場合には、当該申出に係る就業可能日等の範囲内で就業を許可する日及びその他の労働条件について当該申出をした職員に提示しなければならない。

4 前項の提示を受けた職員は、提示内容に係る同意又は不同意の意思表示について、第1項の規定による申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに機構長に申し出なければならない。

5 前項の同意をした職員は、機構長に申し出ることにより当該同意の

In this case, following terms shall read as follows: “Under Article 4, Paragraph (5) and Article 9, Paragraph (2)” in Paragraph (1) of the same article shall read as “under Article 4, Paragraph (5), some of which terms are replaced and applied mutatis mutandis in Article 17-2 Paragraph (3), or under Article 9, Paragraph (2), some of which terms are replaced and applied mutatis mutandis in Article 17-5”; “Under the provisions of the preceding paragraph” in Paragraph (2) of the same article shall read as “under the provisions of the preceding paragraph, some which terms are replaced and applied mutatis mutandis in Article 17-8”; “Under the provisions of Article 8, Paragraph (1)” in the same article and paragraph shall read as “under the provisions of Article 8, Paragraph (1), some of which terms are replaced and applied mutatis mutandis in Article 17-4”; “Three times” in the same article and paragraph shall read as “two times”; and “The preceding paragraph” in Paragraph (4) of the same article shall read as “the preceding paragraph which is applied mutatis mutandis in Article 17-8”.

(Work During Childcare Leave at Birth)

Article 17-9 (1) An employee who wishes to work while on Childcare Leave at Birth must make a request to the Chancellor at least the day before the Intended Childcare Leave at Birth Starting Date for the days on which they may work during the Childcare Leave at Birth and other working conditions (hereinafter referred to as "Possible Work Days, etc.").

(2) Employees who made a request under the preceding paragraph may, until the day before the Intended Childcare Leave at Birth Starting Date relating to the request, withdraw the request or change the Possible Work Days, etc. of the request, by submitting a request to the Chancellor.

(3) The Chancellor must, when a request under the provisions of Paragraph (1) (including the change request under the provisions of the preceding paragraph) is made, present the permitted work days within the scope of Possible Work Days, etc. and other working conditions relating to the request to the employee who submitted the request.

(4) The employee who has received a presentation under the preceding paragraph must submit to the Chancellor their expression of agree or disagree to the conditions presented by the day before the Intended Childcare Leave at Birth Starting Date relating to the request under the provisions of Paragraph (1).

(5) Employees who have expressed their agreement under the preceding paragraph may withdraw

全部又は一部を撤回することができる。

ただし、第1項の規定による申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日以後においては、特別な事情がある場合に限る。

6 機構長は、職員が第4項により同意の意思表示をした場合には、当該同意に係る日に当該職員を就業させることができる。

この場合において、機構長は、次の各号に掲げる範囲内で、当該職員を就業させるものとする。

(1) 就業させることとした日（以下この条において「就業日」という。）の数の合計が、出生時育児休業期間の所定勤務日数の2分の1以下であること。

ただし、1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数であること。

(2) 就業日における就業時間の合計が、出生時育児休業期間における所定勤務時間の合計の2分の1以下であること。

7 前項により職員に就業させる場合には、機構長は、第1項の規定による申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに当該職員に通知書を交付しなければならない。

（育児部分休業の定義）

第18条 この規程において「育児部分休業」とは、職員がその子を養育するため所定勤務時間の始め若しくは終わりにおいて、1日を通じて2時間（保育時間の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。

2 前項の規定は、第25条第1項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1日の勤務時間が6時間以下の日については、適用しない。

（準用）

第19条 第3条（育児休業の適用除外者）の規定は、育児部分休業について準用する。

all or part of their agreement by submitting a request to the Chancellor.

However, on or after the Intended Childcare Leave at Birth Starting Date relating to the request under Paragraph (1), they may do so only under special circumstances.

(6) The Chancellor may, if an employee has expressed their agreement under Paragraph (4), have the employee work on the days agreed.

In this case, the Chancellor shall, to the extent of the provisions listed in each of the following items, have the employee work:

(i) The total number of days on which the employee shall work (hereinafter referred to as "Work Days" in this article), must be one half or less of the prescribed number of working days during the Childcare Leave at Birth period.

However, fractions of less than one day shall be rounded down; and

(ii) The total number of working hours on Work Days must be one half or less of the total prescribed working hours during the Childcare Leave at Birth period.

(7) If having an employee work in accordance with the provisions of the preceding paragraph, the Chancellor must issue a written notice to the employee by at least a day before the Intended Childcare Leave at Birth Starting Date relating to the request under the provisions of Paragraph (1).
(Definition of Partial Childcare Leave)

Article 18 (1) In these Rules, "Partial Childcare Leave" means leave an employee may take at the beginning or end of prescribed working hours in units of 30 minutes, up to two hours per day (for employees who can take the childcare breaks, the period of time obtained by subtracting the childcare breaks from two hours).

(2) The provisions of the preceding paragraph shall not apply to the day on which the daily working hours are six hours or less for employees who are undertaking Childcare-track Part-time Work prescribed in Article 25, Paragraph (1) (hereinafter referred to as "Short-time Work for Childcare").
(Application)

Article 19 The provisions of Article 3 (Persons Not Eligible For Childcare Leave) shall apply with the necessary changes to Partial Childcare Leave.

（育児部分休業の申出）

第 2 0 条 育児部分休業をしようとする職員は、育児部分休業を開始しようとする日の 1 週間前までに機構長に申し出なければならない。

2 前項の申出は、必要な期間をできるだけ包括して申し出なければならない。

（育児部分休業の取消）

第 2 1 条 職員は、育児部分休業の前後において、次の各号のいずれかの休暇を届出又は請求する場合は、育児部分休業を取り消さなければならない。

（ 1 ） 職員勤務時間規程に規定する年次有給休暇、病気休暇又は特別休暇

（ 2 ） 契約職員勤務時間規程に規定する年次有給休暇、特別休暇又は無給休暇

（ 3 ） パート職員勤務時間規程に規定する年次有給休暇、特別休暇又は無給休暇

（育児部分休業期間）

第 2 2 条 育児部分休業をすることができる期間は、子が出生した日

（育児部分休業に係る子を出産した職員については、産後休暇の終了日の翌日）から満 1 0 歳に達する日以後の最初の 3 月 3 1 日までの必要な期間とする。

（育児部分休業期間の終了）

第 2 3 条 育児部分休業をしている職員が、次の各号のいずれかに該当することとなった場合には、その事由が生じた日（第 6 号及び第 7 号については、その前日）をもって育児部分休業は、終了する。

（ 1 ） 育児部分休業に係る子が死亡したとき。

（ 2 ） 別に定める事由により、育児休業に係る子が育児休業をしている職員の子でなくなったとき。

（ 3 ） 育児部分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。

(Requests for Partial Childcare Leave)

Article 20 (1) An employee who intends to take Partial Childcare Leave must make a request to the Chancellor at least one week before the day on which the employee intends to start the leave.

(2) Every effort must be made by the employee, in a request under the preceding paragraph, to request for the required times at once.

(Cancellation of Partial Childcare Leave)

Article 21 Where an employee requests or submits a notification for a leave that falls under any of the following items, the employee must cancel the Partial Childcare Leave.

(i) Paid annual leave, sick leave or special leave as provided for in the Employee Working Hours Rules

(ii) Paid annual leave, special leave or unpaid leave as provided for in the Contract Employee Working Hours Rules

(iii) Paid annual leave, special leave or unpaid leave as provided for in the Part-time Employee Working Hours Rules

(Partial Childcare Leave Periods)

Article 22 The period during which Partial Childcare Leave may be taken shall be a necessary period from the day on which a child is born (for employees who have given birth to the child relating to the Partial Childcare Leave, the day after the day on which Postnatal Maternity Leave ends) to the first March 31 after the child reaches ten years of age.

(End of Partial Childcare Leave Periods)

Article 23 Where an employee on Partial Childcare Leave falls under any of the following items, the Partial Childcare Leave shall end on the day (or on the previous day for Items (vi) and (vii)) on which the grounds arise:

(i) When the child relating to the Partial Childcare Leave has died;

(ii) When a family relationship ends between the employee on the Childcare Leave and the child relating the Childcare Leave due to the grounds specified separately;

(iii) When the child relating to the Partial Childcare Leave no longer lives with the employee due to circumstances including having become an adopted child of a third party;

（４）職員が身体障害者福祉法（昭和２４年法律第２８３号）第４条に規定する身体障害者であること若しくはこれと同程度に日常生活に制限を受ける精神障害があることにより自ら子を養育することが困難な状態となったとき，又は育児部分休業の申出に係る子が満１０歳に達する日以後の最初の３月３１日に達する日までの間，負傷，疾病等により自ら子を養育することが困難な状態となったとき。

（５）育児部分休業に係る子が満１０歳に達する日以後の最初の３月３１日に達したとき。

（６）育児部分休業をしている職員が産前休暇又は産後休暇となったとき。

（７）育児部分休業をしている職員が新たに育児休業，介護休業又は育児短時間勤務をしたとき。

（８）その他育児部分休業に係る子が満１０歳に達する日以後の最初の３月３１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，遅滞なく機構長に届け出なければならない。

（育児部分休業中の給与）

第２４条 育児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，職員給与規程，岐阜大学年俸制適用職員給与規程，岐阜大学年俸制移行職員給与規程，名古屋大学年俸制適用承継教員給与規程，名古屋大学年俸制適用教員給与規程又は，名古屋大学年俸制職員給与規程に規定する勤務１時間当たりの給与額を減額し，又は契約職員等給与規程に規定する給与相当額の減額をする。

２ 前項に規定するもののほか，育児部分休業をしている職員の給与の取扱いについては，職員給与規程，岐阜大学年俸制適用職員給与規程，岐阜大学年俸制移行職員給与規程，名古屋大学年俸制適用承継教員給与規程，名古屋大学年俸制適用教員給与規程，名古屋大学年俸制職員給与

(iv) When it has become difficult for an employee to personally raise their child because the employee is physically disabled as prescribed in Article 4 of the Act on Welfare of Physically Disabled Persons (Act No. 283 of 1949) or has a similar level of mental disability that restricts the employee's daily life, or when it has become difficult for an employee to take care of a child relating to the Partial Childcare Leave before the first March 31 after the child reaches ten years of age due to the employee's injury, illness, or other unavoidable reasons;

(v) When the first March 31 is reached after the child relating to the Partial Childcare Leave reaches ten years of age;

(vi) When an employee on Partial Childcare Leave takes Prenatal Maternity Leave or Postnatal Maternity Leave;

(vii) When an employee on Partial Childcare Leave newly takes Childcare Leave, Family Care Leave, or Childcare-track Part-time Work; and

(viii) When a circumstance arises where an employee cannot raise the child relating to the Partial Childcare Leave before the first March 31 after the child reaches ten years of age.

(2) An employee who falls under the preceding paragraph must notify the Chancellor without delay.

(Pay during Partial Childcare Leave)

Article 24 (1) The pay during Partial Childcare Leave shall be reduced by the hourly rate of pay prescribed in the Employee Pay Rules, the Gifu University Pay Rules for Employees Covered by the Annual Salary System, the Gifu University Pay Rules for Employees Converted to the Annual Salary System, the Nagoya University Pay Rules for Annual Salary SHOKEI Faculty Members, the Nagoya University Pay Rules for Annual Salary Faculty Members, or the Nagoya University Pay Rules for Annual Salary Staff Members, or equivalent amount shall be reduced as prescribed in the Contract Employee, etc. Pay Rules.

(2) In addition to the provisions of the preceding paragraph, the pay for employees on Partial Childcare Leave shall be governed by the Employees Pay Rules, the Gifu University Pay Rules for Employees Covered by the Annual Salary System, the Gifu University Pay Rules for Employees Converted to the Annual Salary System, the Nagoya University Pay Rules for Annual Salary

規程又は契約職員等給与規程による。

（育児短時間勤務の定義）

第25条 この規程において、「育児短時間勤務」とは、職員がその子を養育するため、職員勤務時間規程第10条又は契約職員勤務時間規程第8条に規定する週休日以外の日において、次の各号のいずれかの勤務の形態により勤務することをいう。

- （1）1日につき3時間55分勤務すること。
- （2）1日につき4時間55分勤務すること。
- （3）1日につき5時間55分勤務すること。
- （4）月曜日から金曜日までの5日間のうちの3日を勤務日とし、1日につき7時間45分勤務すること。
- （5）月曜日から金曜日までの5日間のうちの3日を勤務日とし、その3日の勤務日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については1日につき3時間55分勤務すること。

2 前項の規定は、短時間勤務正職員、限定職員（短時間）、パートタイム勤務職員、医員及び非常勤講師については、適用しない。

（準用）

第26条 第3条（育児休業の適用除外者）、第15条（育児休業期間の満了）、第17条（育児休業申出の撤回）（第2項を除く。）及び第23条（育児部分休業期間の終了）の規定は、育児短時間勤務について準用する。

この場合において、第23条第1項第7号中「育児部分休業」とあるのは「育児短時間勤務」と、「育児短時間勤務」とあるのは「育児部分休業」と読み替えるものとする。

（育児短時間勤務の申出）

第27条 育児短時間勤務をしようとする職員は、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。）並びにそ

SHOKEI Faculty Members, the Nagoya University Pay Rules for Annual Salary Faculty Members, the Nagoya University Pay Rules for Annual Salary Staff Members and the Contract Employee, etc.

（Definition of Childcare-track Part-time Work）

Article 25 (1) In these Rules, “Childcare-track Part-time Work” means work undertaken by an employee in the work form in any of the following items on days other than the weekly holidays prescribed in Article 10 of the Employee Working Hours Rules or Article 8 of the Contract Employee Working Hours Rules in order to raise the employee’s child:

- (i) Working for three hours and 55 minutes per day;
- (ii) Working for four hours and 55 minutes per day;
- (iii) Working for five hours and 55 minutes per day;
- (iv) Working for seven hours and 45 minutes per day for three days out of five workdays from Monday through Friday; and
- (v) Working, for three days out of five workdays from Monday through Friday, for seven hours and 45 minutes per day for two days, and three hours and 55 minutes per day for one day.

(2) The provisions of the preceding paragraph shall not apply to part-time regular employees, designated employees (part-time), part-time employees, medical personnel or part-time lecturers.

（Application with the Necessary Changes）

Article 26 The provisions of Article 3 (Persons Not Eligible For Childcare Leave), Article 15 (Expiration of Childcare Leave Period), Article 17 (Withdrawal of Childcare Leave Requests) (excluding Paragraph (2)), and Article 23 (End of Partial Childcare Leave Periods) shall apply with the necessary changes to Childcare-track Part-time Work.

Where this applies, “Partial Childcare Leave” and “Childcare-track Part-time Work” in Article 23, Paragraph (1), Item (vii) shall be read respectively as “Childcare-track Part-time Work” and “Partial Childcare Leave”.

（Requests for Childcare-track Part-time Work）

Article 27 (1) An employee who intends to undertake Childcare-track Part-time Work must make a request to the Chancellor clearly stating the day on which the employee intends to start Childcare-track Part-time Work (hereinafter referred to as “Intended Childcare-track Part-time Work Starting

の勤務の形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、当該育児短時間勤務開始予定日の1月前の日までに機構長に申し出なければならない。

2 機構長は、前項による申出があったときは、育児短時間勤務開始予定日の2週間前までに当該申出を行った職員に通知書を交付しなければならない。

(育児短時間勤務期間)

第28条 育児短時間勤務をすることができる期間は、子が出生した日（育児短時間勤務に係る子を出産した職員については、産後休暇の終了日の翌日）から満6歳に達する日以後の最初の3月31日までの必要な期間とする。

2 前項の場合において、育児短時間勤務期間の申出は、1年以上1年以下の連続した期間とする。

(育児短時間勤務期間の延長又は勤務の形態の変更)

第29条 育児短時間勤務職員が、育児短時間勤務期間を延長しようとする場合は、既に申出を行った育児短時間勤務終了予定日の翌日の1月前の日までに機構長に申し出なければならない。

この場合において、育児短時間勤務期間の延長の申出は、1年以上1年以下の連続した期間とする。

2 育児短時間勤務職員が、育児短時間勤務の形態を変更しようとする場合は、既に申出を行った育児短時間勤務を撤回し、新たな育児短時間勤務を開始予定日の1月前の日までに機構長に申し出なければならない。

3 前項の規定による勤務の形態の変更は、特別な事情がある場合を除き、月の途中において行うことはできない。

(育児短時間勤務終了予定日の変更に係る特例)

第30条 育児短時間勤務職員は、第32条に規定する育児短時間勤務に伴う代替要員に関することその他当該育児短時間勤務の終了について

Date”) and the last day (hereinafter referred to as “Intended Childcare-track Part-time Work Finishing Date”) as well as the workdays and hours in the requested work form, at least one month before the Intended Childcare-track Part-time Work Starting Date.

(2) When a request under the preceding paragraph has been made, the Chancellor must issue a written notice to the employee at least two weeks before the Intended Childcare-track Part-time Work Starting Date.

(Childcare-track Part-time Work Periods)

Article 28 (1) The period during which Childcare-track Part-time Work may be undertaken shall be a necessary period from the day on which a child is born (for employees who have given birth to the child relating to the Childcare-track Part-time Work, the day after the day on which the Postnatal Maternity Leave ends) to the first March 31 after the day on which the child reaches six years of age.

(2) Where the preceding paragraph applies, the request for the Childcare-track Part-time Work Period shall be a continuous period of at least one month and no more than one year.

(Extension of Childcare-track Part-time Work Periods or Changes to Work Form)

Article 29 (1) Where a Short-time Work for Childcare intends to extend the period of Childcare-track Part-time Work, the employee must make a request to the Chancellor, at least one month before the day after the requested Intended Childcare-track Part-time Work Finishing Date.

In this case, requests to extend the Childcare-track Part-time Work Period shall be for a continuous period of at least one month and no more than one year.

(2) Short-time Work for Childcares intending to change the form of their Childcare-track Part-time Work must withdraw the request for Childcare-track Part-time Work already made, and newly notify the Chancellor of the new Childcare-track Part-time Work, at least one month before the intended starting date.

(3) A change to the work form under the provisions of the preceding paragraph may not, excluding where special circumstances arise, be effected in the middle of a month.

(Special Provisions on Changes to Intended Childcare-track Part-time Work Finishing Date)

Article 30 (1) A Short-time Work for Childcare may change the Intended Childcare-track Part-time Work Finishing Date to a day before the Intended Childcare-track Part-time Work Finishing Date by

支障が無く、かつ、機構長が必要と認める場合に限り、機構長に申し出ることにより、育児短時間勤務終了予定日を、育児短時間勤務終了予定日とされた日より前の日に変更することができる。

この場合において、当該申出は、変更後の育児短時間勤務終了予定日の1月前の日までにしなければならない。

2 機構長は、前項の申出があった場合には、変更後の育児短時間勤務終了予定日の2週間前までに職員に通知書を交付しなければならない。

（育児短時間勤務中の給与）

第31条 育児短時間勤務職員の給与は、職員給与規程、岐阜大学年俸制適用職員給与規程、岐阜大学年俸制移行職員給与規程、名古屋大学年俸制適用承継教員給与規程、名古屋大学年俸制適用教員給与規程又は名古屋大学年俸制職員給与規程に規定する本給にその者の1週間当たりの勤務時間数を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額又は契約職員等給与規程に規定する育児短時間勤務中の給与とする。

2 前項に規定するほか、育児短時間勤務職員の給与の取扱いについては、職員給与規程、岐阜大学年俸制適用職員給与規程、岐阜大学年俸制移行職員給与規程、名古屋大学年俸制適用承継教員給与規程、名古屋大学年俸制適用教員給与規程、名古屋大学年俸制職員給与規程又は契約職員等給与規程による。

（育児短時間勤務に伴う代替要員）

第32条 機構長は、育児短時間勤務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、当該職員の申出に係る期間内を限度として、職員等を採用することができる。

（不利益取扱いの禁止）

making a request to the Chancellor, limited to where the change has no adverse effects on replacement worker employment as prescribed in Article 32 or other matters relating to such earlier ending of the Childcare-track Part-time Work, and when the Chancellor deems it necessary.

In this case, the request for changing the Intended Childcare-track Part-time Work Finishing Date shall be made at least one month before the changed Intended Childcare-track Part-time Work Finishing Date.

(2) Where a request under the preceding paragraph has been made, the Chancellor must issue a written notice to the Employee at least two weeks before the changed Intended Childcare-track Part-time Work Finishing Date.

(Pay during Childcare-track Part-time Work)

Article 31 (1) The pay for a Short-time Work for Childcare shall be the amount obtained by multiplying, by the base pay prescribed in the Employee Pay Rules, the Gifu University Pay Rules for Employees Annual Salary Employees, the Gifu University Pay Rules for Employees Converted to the Annual Salary System, the Nagoya University Pay Rules for Annual Salary SHOKEI Faculty Members, the Nagoya University Pay Rules for Annual Salary Faculty Members, or the Nagoya University Pay Rules for Annual Salary Staff Members, the number obtained by dividing the number of the Employee's weekly working hours by 38 hours and 45 minutes, or the pay during the Childcare-track Part-Time Work which are prescribed in the Contract Employee, etc. Pay Rules.

(2) In addition to the provisions of the preceding paragraph, the handling of the pay for Short-time Work for Childcares shall be governed by the Employee Pay Rules, the Gifu University Pay Rules for Annual Salary Employees, the Gifu University Pay Rules for Employees Converted to the Annual Salary System, the Nagoya University Pay Rules for Annual Salary SHOKEI Faculty Members, the Nagoya University Pay Rules for Annual Salary Faculty Members, Nagoya University Pay Rules for Annual Salary Staff Members, or the Contract Employee, etc. Pay Rules.

(Replacement Workers for Employees undertaking Childcare-track Part-time Work)

Article 32 Where it is regarded as difficult to handle the work of a Short-time Work for Childcare, the Chancellor may employ an employee, limited to within the period relating to the Employee's request.

(Prohibition of Disadvantageous Treatment)

第 3 3 条 職員は、育児休業、育児部分休業又は育児短時間勤務を理由として、解雇その他不利益な取扱いを受けない。

（育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置）

第 3 4 条 機構長は、職員の育児休業、育児部分休業又は育児短時間勤務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雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

（雑則）

第 3 5 条 この規程に定めるもののほか、職員の育児休業等に関し必要な事項は、育児・介護休業法等の定めるところにより、機構長が定める

附則

1 この規程は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。

2 この規程の施行の際現に国立大学法人岐阜大学職員の育児・介護休業等に関する規程（平成 1 9 年度規程第 1 6 号）に基づき育児休業、育児短時間勤務若しくは育児部分休業している職員又は名古屋大学職員の育児休業等に関する規程（平成 1 6 年度規程第 5 7 号）に基づき育児休業、育児短時間勤務若しくは部分休業している職員は、この規程により育児休業、育児短時間勤務又は育児部分休業している職員とみなす。

附則（令和 4 年 3 月 2 4 日機構規程第 3 1 号）

この規程は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

附則（令和 4 年 3 月 2 5 日機構規程第 5 6 号）

この規程は、令和 4 年 3 月 2 5 日から施行し、令和 4 年 1 月 1 日から適用する。

附則（令和 4 年 9 月 2 1 日機構規程第 1 7 号）

1 この規程は、令和 4 年 1 0 月 1 日から施行する。

Article 33 No employee shall be dismissed or otherwise treated disadvantageously on the grounds of Childcare Leave, Partial Childcare Leave, or Childcare-track Part-time Work.

(Employment Management Measures on Problems Caused by Speech or Conduct relating to Childcare Leave, etc.)

Article 34 The Chancellor must establish measures necessary for giving advice to an employee and appropriately handling matters associated with Childcare Leave, Partial Childcare Leave, or Childcare-track Part-time Work, and take any other necessary measures to ensure that the employee does not suffer any disadvantage in the working conditions resulting from speech or conduct relating to the use of the leave or part-time work.

(Miscellaneous Provisions)

Article 35 In addition to the provisions of these Rules, other necessary matters regarding employees' Childcare Leave, etc. shall be determined by the Chancellor pursuant to the provisions of the Act on Child Care and Family Care Leave, etc.

(Supplementary Provisions)

(1) These Rules shall come into effect on April 1, 2020.

(2) At the time of implementation of these Rules, Employees who are on Childcare Leave, Childcare-track Part-time Work or Partial Childcare Leave pursuant to the National University Corporation Gifu University Employee Childcare and Family Care Leave Rules (Rule No. 16 of 2007) and employees who are on Childcare Leave, Childcare-track Part-time Work or Partial Childcare Leave pursuant to the Nagoya University Employee Childcare Leave Rules (Rule No. 57 of 2004) shall be deemed to be the employees who are taking Childcare Leave, Childcare-track Part-time Work or Partial Childcare Leave in accordance with these Rules.

Supplementary Provision (THERS Rule No. 31 of March 24, 2022)

These Rules shall come into effect on April 1, 2022.

Supplementary Provision (THERS Rule No. 56 of March 25, 2022)

These Rules shall come into effect on March 25, 2022, and apply from April 1, 2022.

Supplementary Provision (THERS Rule No. 17 of September 21, 2022)

(1) These Rules shall come into effect on October 1, 2022.

2 この規程の施行日前に職員が行った育児休業の申出は、改正後の東海国立大学機構職員の育児休業等に関する規程（以下「新規程」という。）第8条第1項の申出回数に含めるものとする。

ただし、この規程の施行日前に終了した改正前の第8条第2項第2号の規定による育児休業は、新規程第8条第1項の申出回数に含めないものとする。

3 この規程の施行日前に開始した改正前の第8条第2項第2号の規定による育児休業は、新規程第17条の2第1項の規定による申出によりした新規程第2条第2号に規定する出生時育児休業とみなす。

4 この規程の施行日以後において新規程第2条第2号に規定する出生時育児休業をするため、新規程第17条の2第1項の規定による申出をしようとする職員は、施行日前においても、同項の規定の例により、当該申出をすることができる。

この場合において、当該申出をしようとする職員は、出生時育児休業開始予定日の前日までに申し出るものとする。

附則（令和5年3月23日機構規程第75号）

この規程は、令和5年4月1日から施行する。

附則（令和7年9月17日機構規程第12号）

この規程は、令和7年10月1日から施行する。

(2) Requests for Childcare Leave made by employees before these Rules come into effect shall be included in the number of requests in Article 8, Paragraph (1) of the revised Tokai National Higher Education and Research System Employee Childcare Leave Rules (hereinafter referred to as "New Rules").

However, the Childcare Leave under Article 8, Paragraph (2), Item (ii) of these Rules before revision that has finished before the day these Rules come into effect shall not be included in the number of requests in Article 8, Paragraph (1) of the New Rules.

(3) Childcare Leave under the provisions of pre-revised Article 8, Paragraph (2), Item (ii) that have started before the day these Rules come into effect shall be deemed the Childcare Leave at Birth under the provisions of Article 2, Paragraph (2) of the New Rules, which request is made in accordance with the provisions of Article 17-2, Paragraph (1) of the New Rules.

(4) In order to take Childcare Leave at Birth under the provisions of Article 2, Paragraph (2) of the New Rules on or after the day these Rules come into effect, employees who intend to make a request under the provisions of Article 17-2, Paragraph (1) of the New Rules may, even before the enactment of these Rules, make a request according to the example provided for in the same paragraph.

In this case, employees who intend to make a request must do so at least a day before the Intended Childcare Leave at Birth Starting Date.

Supplementary Provisions (THERS Rule No. 75 of March 23, 2023)

These Rules shall come into effect on April 1, 2023.

Supplementary Provisions (THERS Rule No. 12 of September 17, 2025)

These Rules shall come into effect on October 1, 2025.