
北海道大学における 子育て支援制度のあらまし



次世代育成支援対策推進法にもとづく
第Ⅱ期一般事業主行動計画に定めた目標を達成し
「くるみんマーク」を取得しました

平成26年7月

総務企画部人事課厚生労務室

目次

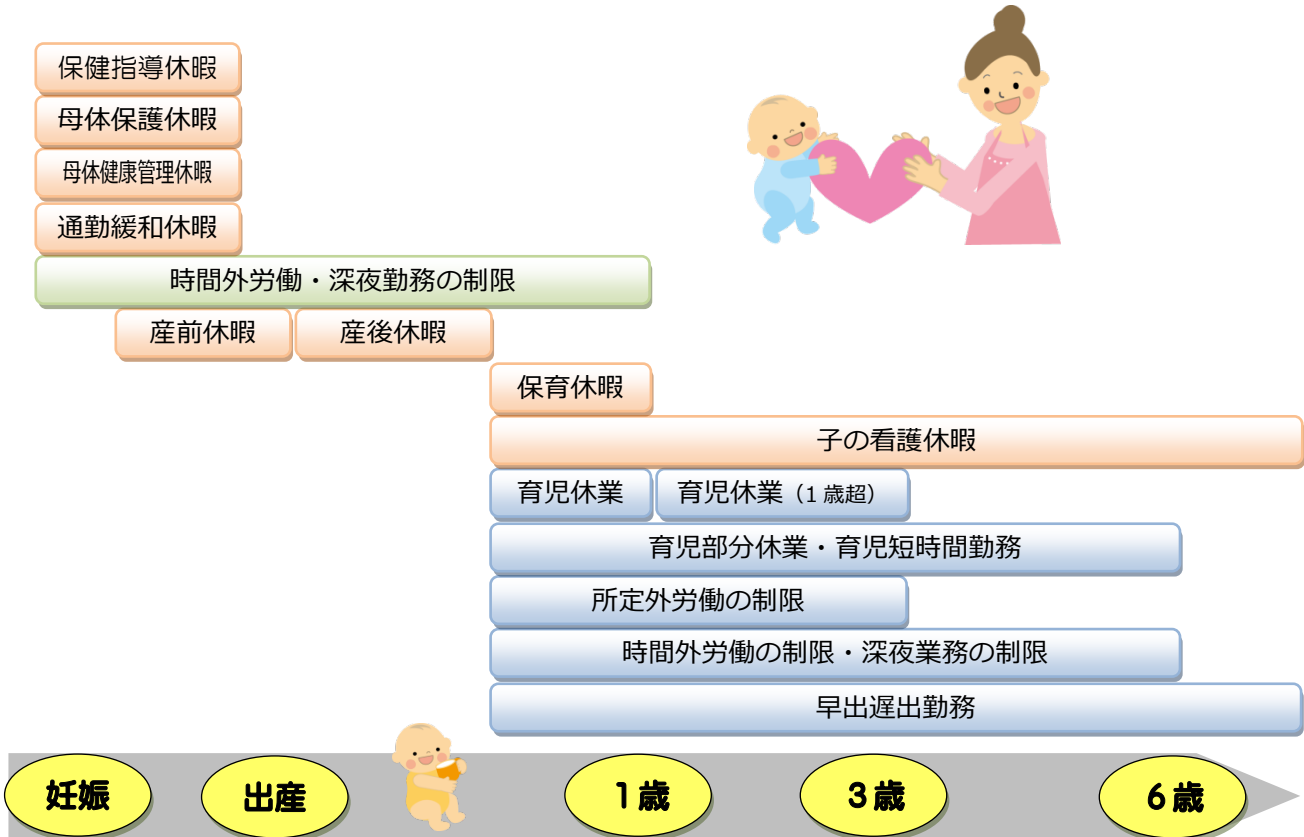
| | |
|--------------------------------------|---|
| 目次 | 1 |
| 1. 子育て支援制度と利用可能期間 | 2 |
| 2. 妊産婦の時間外労働制限等 | 3 |
| 3. 特別休暇 | 3 |
| 4. 育児休業等 | 5 |
| (1) 育児休業 | 5 |
| (2) 育児部分休業・育児短時間勤務 | 6 |
| (3) 所定外労働の制限・時間外労働の制限・深夜業務の制限・早出遅出勤務 | 7 |
| 5. 社会保険等 | 8 |
| (1) 社会保険（共済組合）保険料 | 8 |
| (2) 出産手当金 | 8 |
| (3) 出産育児一時金又は出産費・家族出産費 | 8 |
| (4) 育児休業給付金 | 9 |
| (5) 財形貯蓄 | 9 |
| (6) 共済貸付 | 9 |
| 6. その他 | 9 |
| (1) 北大構内の保育施設 | 9 |

【冊子中の用語の定義】

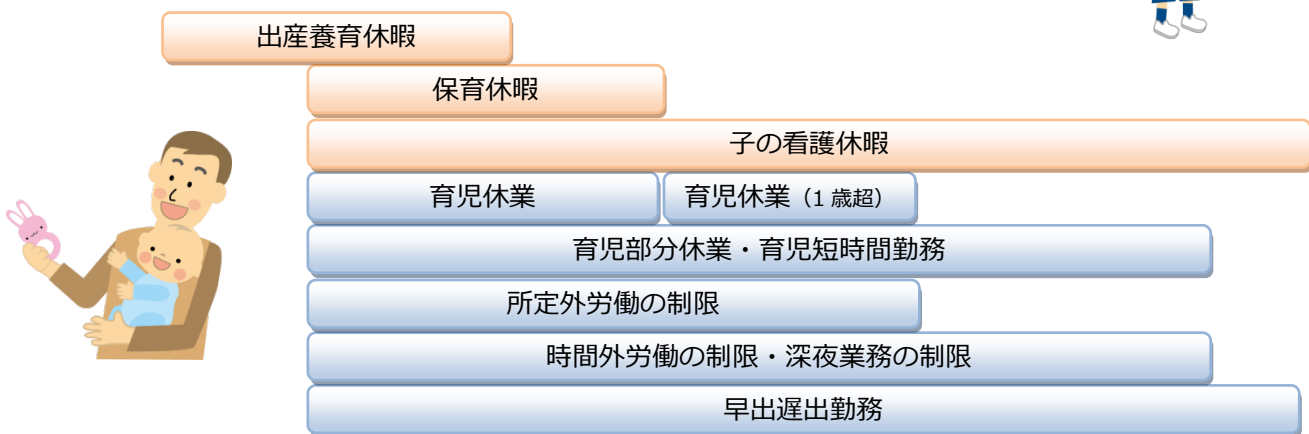
- ✚ 『労働時間等規程』とは、以下の規程を指します
 - ・ 国立大学法人北海道大学職員労働時間、休憩、休日及び休暇規程
- ✚ 『育児休業等規程』とは、以下の規程を指します
 - ・ 国立大学法人北海道大学職員育児休業・介護休業等規程
- ✚ 『正規職員等』とは、以下の就業規則等を適用される職員を指します
 - ・ 国立大学法人北海道大学職員就業規則
 - ・ 国立大学法人北海道大学船員就業規則
 - ・ 国立大学法人北海道大学嘱託職員就業規則（※再雇用職員）
 - ・ 国立大学法人北海道大学特任教員就業規則第3条第2号（※再雇用職員）
- ✚ 『契約職員等』とは、以下の就業規則等が適用される職員を指します
 - ・ 国立大学法人北海道大学契約職員就業規則
 - ・ 国立大学法人北海道大学短時間勤務職員就業規則
 - ・ 国立大学法人北海道大学特任教員就業規則第3条第1号




1. 子育て支援制度と利用可能期間

女性職員の場合



男性職員の場合



-  ... 労働時間等規程（契約職員等の場合は、適用就業規則）に規定する時間外労働・深夜勤務の制限
-  ... 労働時間等規程（契約職員等の場合は、適用就業規則）に規定する特別休暇
-  ... 育児休業等規程に規定する制度

2. 妊産婦の時間外労働制限等

- ✦ 労働時間等規程第10条第5項（契約職員等の場合は、適用就業規則の該当箇所）の規定により、妊産婦（妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員）が請求した場合は、時間外労働及び深夜（午後10時から午前5時）勤務を命じないこととしています
- ✦ 請求する場合は、所属部局等の人事・労務担当で手続きを行ってください
- ✦ また、労働基準法には妊産婦が危険有害業務に就くことを制限する等の母性保護規定があります【厚生労働省のホームページ】
(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku05/index.html)

3. 特別休暇

- ✦ 妊娠、出産又は育児のため、種々の特別休暇を請求することができます
- ✦ 概要等は以下のとおりとなりますが、詳細は労働時間等規定別表第5（契約職員等の場合は、適用就業規則の該当箇所）をご参照ください
 - 適用就業規則によって休暇の種別が異なりますので、ご注意ください
 - ・『◎』 → 有給の特別休暇（取得した場合も給与が支給されます）
 - ・『○』 → 無給の特別休暇（取得した場合は給与が支給されません）
 - ・『×』 → 取得できません
- ✦ 休暇を請求する場合は、所属部局等の人事・労務担当で手続きを行ってください

| 名 称 | 要件（概要） | 期間（概要） | 種 別 | |
|-----------------------|---|-----------------------------------|-------|-----------|
| | | | 正規職員等 | 契約職員等 |
| 保健指導 休暇 | 妊産婦である職員が母子保健法に基づく、保健指導又は健康診査を受ける場合 | 必要と認められる期間 | ◎ | ◎ |
| 母体保護 休暇 [正規職員等] | 妊産婦である職員が、医師等からの指導を受ける等により、次に掲げる場合に請求したとき ・妊娠中に、業務が母体又は胎児の健康保持に影響があるため、休息や補食が必要と認められる場合 ・妊娠・出産に起因する症状が発現し、又は発現するおそれがあるため、勤務時間の短縮、休業等が必要と認められる場合 | 必要と認められる期間 | ◎ | × |
| 母体保護 休暇 [契約職員等] | 妊産婦である職員が、妊娠・出産に起因する症状が発現し、又は発現するおそれがあるため、勤務時間の短縮、休業等が必要と認められる場合 | 必要と認められる期間 | × | ○ |
| 母体健康 管理休暇 | 妊娠中の職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があるため、休息や補食が必要と認められる場合 | 必要と認められる期間 | × | ◎ |
| 通勤緩和 休暇 | 妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合 | 労働時間の始め又は終わりに1日を通じて1時間を超えない範囲内の時間 | ◎ | ◎ |
| 産前休暇 | 6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間以内）に出産予定の場合 | 出産の日までの申し出た期間 | ◎ | ○ (※注) |

| 名 称 | 要件（概要） | 期間（概要） | 種 別 | |
|--------|---|---|-------|-----------|
| | | | 正規職員等 | 契約職員等 |
| 産後休暇 | 出産した場合 | 出産の翌日から 8 週間を経過するまでの期間（産後 6 週間を経過し、医師が支障がないと認めた場合を除く） | ◎ | ○ (※注) |
| 保育休暇 | 1 歳未満の子を養育する職員が、その子の保育のために必要と認められる授乳、託児所への送迎等を行う場合 | 1 日 2 回それぞれ 30 分以内の期間（配偶者がこの休暇等を取得する場合は調整あり） | ◎ | ○ |
| 子の看護休暇 | 小学校 3 年生以下の子を養育する職員が、負傷した子又は疾病の予防を図るために必要な世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合 | 年間 5 日（子が 2 人以上の場合 10 日）の範囲内の期間 | ◎ | ◎ |
| 出産養育休暇 | 妻の出産に伴い、次に掲げる場合に該当するとき <ul style="list-style-type: none"> 入院等の日から出産後 2 週間までの間で、勤務しないことが相当であると認められる場合 出産予定日の 6 週間前から、出産後 8 週間までの間で、当該出産に係る子又は小学生未満の子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合 | 左記の期間内において 7 日の範囲内の期間 | ◎ | ◎ |

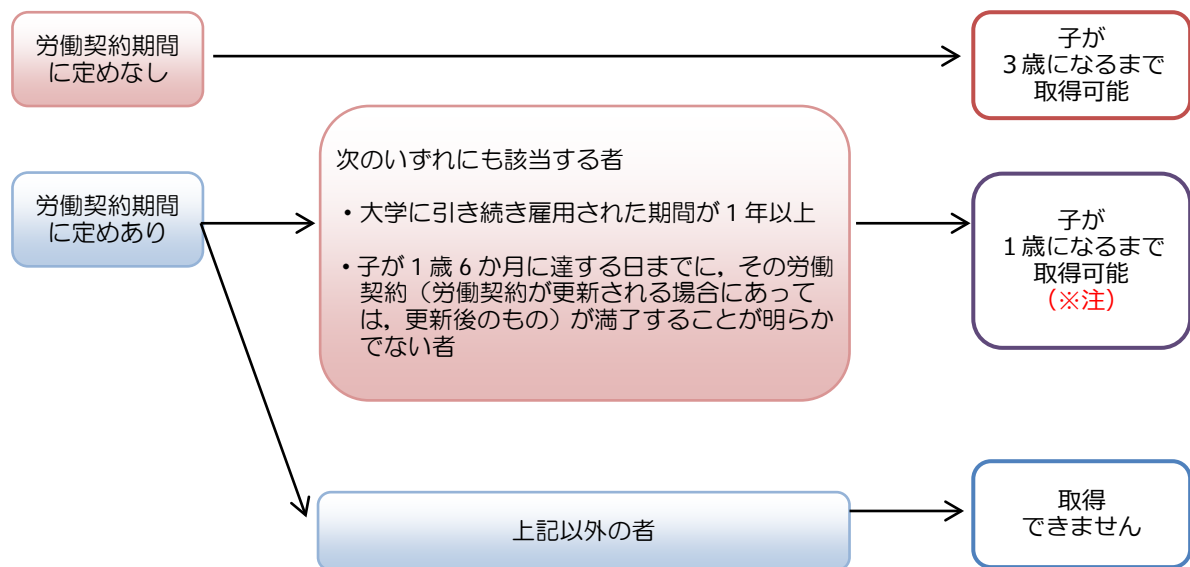
※注）産前休暇・産後休暇中に給与が支給されない場合は、社会保険（共済組合）へ出産手当金を請求することができます（詳細は [5. 社会保険等](#) を参照）

4. 育児休業等

- ✚ 育児休業等規程は全職員が適用を受け、この規程による育児休業の申出等を行うことができます
- ✚ 育児休業等規程には介護休業に関する制度も規定されていますが、この冊子では育児休業関連の制度のみ紹介します
- ✚ 育児休業等の申し出にあたっては、あらかじめ所属部署で期間や時間帯等を調整した上で必要書類を記入してください。

(1) 育児休業

- ✚ 内容・取得要件



※注）一定条件により、1歳6カ月または2歳まで取得できる場合があります。

- ✚ 給与等

- 育児休業中は、給与は支給されません
- 期末・勤勉手当は、基準日（6/1、12/1）に育児休業中であっても、基準日以前6カ月以内に勤務した期間があるときは、勤務期間に応じて支給されます
- 退職手当の計算においては、育児休業期間の1/2相当期間（子が1歳までは1/3相当期間）が除算されます
- 育児休業中の社会保険（共済組合）等については、[5. 社会保険等](#) を参照ください

- ✚ 留意点等

- **取得は原則として1人の子について1回に限られます**
 （例外）出産後8週以内の期間内に父親が育児休業を取得した場合
 厚生労働省令第5条又は国土交通省令第4条に規定する特別の事情に該当する場合
- 育児休業期間の延長や短縮も可能です

- ✚ 手続方法

- 1カ月前までに、所属部局等の人事・労務担当へ必要書類を提出してください

(2) 育児部分休業・育児短時間勤務

- ✦ 育児のため、就業しながらフルタイム勤務より短い勤務時間帯で勤務することができる制度として、育児部分休業と育児短時間勤務の制度があります
- ✦ 給与への影響が少ない点では育児部分休業に、柔軟な勤務形態を選択できる点では育児短時間勤務に有利性があります

| | 育児部分休業 | 育児短時間勤務 |
|------|---|--|
| 取得要件 | 同居する小学生未満の子を養育する職員 | 同左 |
| 内容 | <p>所定勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間以内（30分単位）で休業する制度。</p> <p>（保育休暇を併用する場合は、あわせて2時間まで）</p> | <p>次に掲げるいずれかの形態で所定労働時間を短縮して勤務する制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・週5日、1日4時間勤務 ・週5日、1日5時間勤務 ・週5日、1日6時間勤務 ・週3日、1日7時間45分勤務 ・週3日、うち2日は7時間45分勤務、1日は4時間勤務 ・上記以外で週19時間30分、20時間、23時15分、25時間又は30時間勤務（総長が特に必要と認めた場合） |
| 回数制限 | なし。延長、短縮も可能。 | 同左 |
| 請求手続 | 1カ月前までに、所属部局等の人事・労務担当へ必要書類を提出してください。 | 同左 |
| 期間制限 | なし | 1月以上1年以下の期間で請求 |
| 給与等 | <ul style="list-style-type: none"> ・勤務しない時間の給与を減額 ・育児部分休業を取得した時間数に応じて、勤勉手当を除算 ・退職手当は除算なし | <ul style="list-style-type: none"> ・基本給月額及び関連する手当は勤務時間数に応じた額で計算 ・勤務時間の短縮分に応じて、期末手当・勤勉手当を除算 ・退職手当は育児短時間勤務期間の1/3相当期間を除算 |

(3) 所定外労働の制限・時間外労働の制限・深夜業務の制限・早出遅出勤務

- ✚ 育児のため、フルタイム勤務のまま、以下のような時間外労働の制限や勤務時間帯の変更等を請求する制度があります

| | 所定外労働 の制限 | 時間外労働 の制限 | 深夜業務 の制限 | 早出遅出 勤務 |
|------|--------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|--|
| 要件 | 同居する3歳未満の子を養育する職員 | 同居する小学生未満の子を養育する職員 | 同居する小学生未満の子を養育する職員（配偶者に関する要件あり） | 同居する子を養育する以下に掲げる職員（配偶者に関する要件あり） ・小学生未満の子を養育する職員 ・児童館等に出迎えるため赴く職員 |
| 内容 | 所定労働時間を超えて労働させない | 1月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働は命じない | 深夜に労働させない | 午前7時から午後10時までの間で、早出遅出勤務ができる |
| 回数制限 | なし | 同左 | 同左 | 同左 |
| 請求手続 | 1カ月前までに、所属部局等の人事・労務担当へ必要書類を提出してください。 | 同左 | 同左 | 同左 |
| 期間制限 | 1月以上1年以内の期間で請求 | 同左 | 同左 | 1月以上6月以内の期間で請求 |
| 給与等 | 影響なし | 同左 | 同左 | 同左 |

5. 社会保険等

(1) 社会保険（共済組合）保険料

- ✚ 産前休暇・産後休暇期間の免除
 - 毎月の給与から控除されている、社会保険（共済組合）の保険料について、支払いが免除されます
 - 本人からの申請が必要ですので、所属部局等の社会保険（共済組合）の担当で手続きを行ってください

- ✚ 育児休業期間の免除
 - 育児休業期間中も同様に保険料の免除が可能ですが、産前休暇・産後休暇期間中に免除を受けていた場合でも、あらためて申請が必要となります

- ✚ 標準報酬月額の変定等
 - 産後休暇終了時に、一定の条件を満たす場合は、標準報酬月額が改定されます
 - 育児休業終了時に、3歳未満の子を養育し一定の条件を満たす場合は、標準報酬月額が改定されます
 - 3歳未満の子を養育する職員で、各月の標準報酬月額が養育開始月の前月の標準報酬月額を下回る場合は、将来受け取る年金額の計算に際して、養育開始月の前月の標準報酬月額を当該養育期間の標準報酬月額とみなすことができます
 - いずれも、本人からの申請が必要ですので、所属部局等の社会保険（共済組合）の担当で手続きを行ってください

(2) 出産手当金

- ✚ 契約職員等が、産前休暇・産後休暇（無給の特別休暇）を取得し、給与が支給されないときは、申請により、社会保険（共済組合）から出産手当金が支給されます
 - 正規職員等は、産前休暇・産後休暇が有給の特別休暇であるため、通常は支給されません
 - 本人からの申請が必要ですので、所属部局等の社会保険（共済組合）の担当で手続きを行ってください

(3) 出産育児一時金又は出産費・家族出産費

- ✚ 職員または職員の扶養親族が出産した場合、出産育児一時金（協会けんぽ）又は出産費・家族出産費（共済組合）が支給されます
 - 原則として、保険者（協会けんぽ・共済組合）から直接医療機関等へ支払う仕組みとなっています
 - 医療機関等によって手続き方法が異なりますので、詳細は出産時の医療機関等にお問い合わせください

(4) 育児休業給付金

- ✚ 1歳に満たない子（一定の場合は、～2歳に満たない子）を養育するために育児休業を取得する者で、要件を満たす場合は、申請により、雇用保険（ハローワーク）から育児休業給付金が支給されます
 - 所属部局等の雇用保険の担当で手続きを行ってください

(5) 財形貯蓄

- ✚ 財形年金貯蓄及び財形住宅貯蓄における継続適用特例
 - 通常、定期的な払込を2年間中断すると利子等に対する非課税措置が受けられなくなりますが、3歳未満の子について育児休業等を取得する場合は、引き続き非課税措置を受けながら貯蓄を継続することができます
 - 育児休業等の開始前に所定の手続きが必要ですので、所属部局等の財形貯蓄の担当で手続きを行ってください

(6) 共済貸付

- 既に貸付けを受けている場合及び育児休業期間中に新規の貸付けの申込みをした場合について、貸付けの種類を問わず、育児休業期間中は申出書を提出することにより元金分の弁済を猶予することができます
- なお、育児休業期間中の弁済は給与から差し引くことができないため、共済の口座へ直接振り込むこととなりますので、育児休業開始前に所属部局等の共済組合の担当にお知らせください

6. その他

(1) 北大構内の保育施設

- ✚ 札幌キャンパス内には、3つの保育施設があります
- ✚ 各施設の詳細は、それぞれのホームページをご参照ください
 - 子どもの園保育園 (<http://www.hokudai.ac.jp/bureau/hoikuen/>)
 - 北大病院保育園ポプラ (<http://www.huhp.hokudai.ac.jp/hotnews/category/109.html>)
 - 保育所ともに (<http://tomoni.ist.hokudai.ac.jp/index.html>)

- 更新履歴 -

平成27年6月 一部改訂
平成29年1月 一部改訂
平成29年4月 一部改訂