

大学教員の産前産後休業、育児休業取得時等の対応について

1 基本方針

育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい職場環境の整備を図るため、次の対応を行う。

ア 産前産後休業、介護休業、育児部分休業、育児短時間勤務等の代替措置は、現行の非常勤講師枠を活用することで対応する。

イ 育児休業時の代替措置は、育児休業の期間が6ヶ月以上3年以内の場合に限り、就業規則に基づく臨時的任用の大学教員の雇用を認める。

ウ 育児休業等の期間が6ヶ月未満の場合は、現行の非常勤講師枠を配置することで対応するか、当該研究科内で他の大学教員の業務の調整等を行うことのいずれかで対応する。

2 大学教員の育児休業取得時（6ヶ月以上3年以内の場合）の代替措置

(1) 臨時的任用の大学教員の定員について

当該育児休業取得者の定員枠が欠員状態となることから、当該定員枠を使用する。

(2) 臨時的任用の大学教員の雇用期間について

臨時的任用の大学教員の雇用期間は、カリキュラム編成等を考慮した1年以内の期間とする。なお、育児休業期間が1年を超える場合については、適宜1年以内で雇用期間を更新する。

(3) 育児休業取得者が休業期間満了前に復帰する場合（期間の短縮又は休業事由の消滅等）

当該臨時的任用の大学教員の雇用事由が消滅することとなるが、当該雇用期間については引き続き雇用することとする。この場合の雇用期間内の定員枠については、原則として当該研究科の他の欠員（上限枠内の欠員）枠を使用する。ただし、当該研究科において当該臨時的任用の大学教員に充当する他の欠員（上限枠内の欠員）枠が無いような場合は、大学本部に協議する。

（注）当該育児休業取得者が当初育児休業の期間を変更できる制度になっているが、臨時的任用の大学教員の雇用期間は、当該育児休業取得者の職場復帰に連動して雇用期間が短縮又は終了する制度としていない。

【育児休業期間と臨時的任用の大学教員の雇用期間の関係】

育児休業取得者	育児休業開始 22.5.1		育児休業期間変更(終了) 23.12.31		育児休業終了 24.3.31	
			※育児休業期間の短縮			
臨時的任用の大学教員	臨時的任用の大学教員雇用開始 22.5.1 ~ 23.3.31		雇用期間更新 23.4.1 ~ 24.3.31			
	※育児休業取者の欠員枠使用				※原則として研究科の他の欠員（上限枠内の欠員）枠使用	

備考) 1 実線の矢印は、育児休業取得者の休業期間を示す。

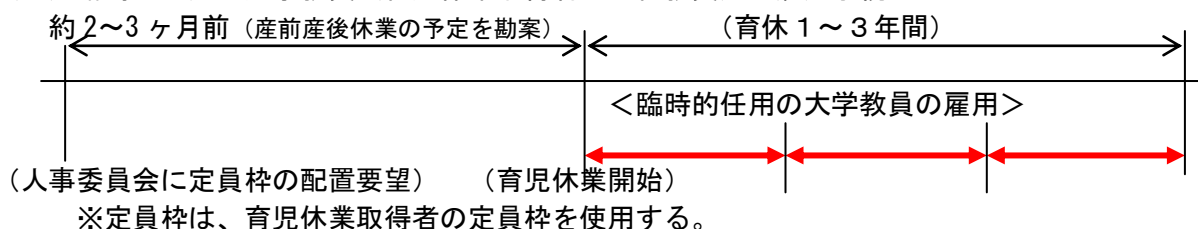
2 点線の矢印は、臨時的任用の大学教員の雇用期間を示す。

当該育児休業取得者の復帰後における臨時的任用の大学教員の業務内容は、当該育児休業取得大学教員の教育研究の補助を行うか、研究等に専念するかなどは、当該研究科の判断とする。

- (4) 臨時的任用の大学教員の業務内容について
業務内容については、当該育児休業取得者の業務の全て（教育、研究、管理運営）を代替できるものとするが、具体的な業務内容は当該研究科で決定する。
- (5) 臨時的任用の大学教員の勤務時間・給与等について
臨時的任用の大学教員の勤務時間・給与等については、通常の大学教員と同様とする。
（裁量労働制、月給制（経験年数等により調整した俸給月額）、退職金支給など）
- (6) その他臨時的任用の大学教員の雇用時の注意事項
育児休業取得者の代替として雇用されている臨時的任用の大学教員を、他の育児休業取得者の代替として雇用する場合は、当該雇用期間が満了日に引き続かないように、1日あけた日付で他の育児休業取得者の代替として雇用する手続きを行うものとする。

3 雇用手続き等

- (1) 臨時的任用の大学教員（育児休業取得者の代替教員）の雇用手続き



- (2) 注意事項の周知

代替措置を実施する場合は、育児休業者及び臨時的任用の大学教員に対して、次の注意事項を必ず説明し、了承を得る。

ア 育児休業等取得者

育児休業の申し出の撤回、育児休業期間の短縮などを行う場合は、代替の臨時的任用の大学教員を雇用していることを踏まえて、専攻長などと事前に十分な協議を行うこと。

イ 育児休業取得者の代替の臨時的任用の大学教員

- ・ 育児休業者の代替の臨時的任用の大学教員としての雇用であること。
- ・ 採用前については、育児休業予定者が育児休業の取得を撤回する場合があります、その場合は採用を取り消すこと。
- ・ 雇用期間は、育児休業取得期間が3年以内の場合であっても、雇用期間は適宜1年以内の期間ごとに更新するものであり、育児休業取得期間の全ての雇用を確約するものでないこと。
- ・ 臨時的任用の大学教員として付した雇用期間内は、育児休業者が育児休業を終了した場合でも当該雇用期間を保障すること。

大学教員の育児休業取得時（6 ヶ月以上 3 年以内の場合）の代替措置 Q & A

Q 1 育児部分休業、介護部分休業、育児短時間勤務の代替について

A 1 育児部分休業、介護部分休業、育児短時間勤務の代替は、授業のみの代替が想定されるが、カリキュラム編成で調整が可能で、当該育児部分休業取得者が引き続き授業を担当するか、非常勤講師で対応するかは、研究科内の業務調整の範疇と考えます。

Q 2 産前産後休業の代替に常勤の大学教員の雇用は考えられないか。

A 2 産前産後休業については、当該休業者の人件費が休業期間中も支払われることから、代替に常勤の大学教員を雇用するための経費の捻出が必要になることから、現時点では、非常勤講師での対応と考えます。

Q 3 介護休業（2 週間以上 1 年以内の期間）の代替に常勤の大学教員の雇用は考えられないか。

A 3 介護休業については、過去 7 年間の取得状況から 1 名で 1 ヶ月以内であることから、現在のところ、非常勤講師での対応で十分と考える。

今後、介護休業取得者が増加するとともに、休業期間がある程度長期にわたる事例が多くなった場合は、代替措置の必要性を含めて今後検討するものとする。

Q 4 育児休業時の代替措置は、育児休業の期間が 6 ヶ月以上とした理由は何か。

A 4 本学は 3 学期制で授業を行っていることから、授業に係る事前準備期間 1 ヶ月、授業期間 4 ヶ月、事後整理期間 1 ヶ月を想定して、これらの業務に対応する期間の最短として 6 ヶ月以上としたものです。

Q 5 育児休業取得時の代替措置として、臨時的任用の大学教員と非常勤講師の併用は可能か。

A 5 非常勤講師では、不十分として臨時的任用の大学教員を雇用するため、同一の期間内での併用はできないものと考えます。

Q 6 育児休業取得時の給与が支給されないが、経済的な支援は別途あるのか。

A 6 次の支援が受けられます。

①育児休業基本給付金の給付

雇用保険の規定による育児休業給付が受けられます。

給付の期間は、子が満 1 歳に達するまでの期間（1 歳の時点で保育所に入所できない等特に必要と認められる場合は 1 歳 6 ヶ月までの期間）です。

給付額は次のとおりです。

給付月額＝ 休業開始時賃金日額×支給日数（通常 30 日）× 50 %

※ただし、休業開始時の賃金月額が 419,400 円を超える場合は、209,700 円となります。

②文部科学省共済組合掛金の免除

「育児休業期間掛金免除申請書」による申請が必要です。

申請をした日の属する月から育児休業が終了した日の翌日の属する月の前月までの掛金が免除されます。

Q 7 育児休業取得期間の退職金は、減額されるのか。

A 7 退職金の計算では、勤続期間のうち休業等で勤務しなかった期間を減算します。育児休業期間

についても、育児休業に係る子が1歳に達する日の属する月までの休業期間を3分の1（1歳を超える期間は2分の1）の換算で、基礎在職期間（1年（12月）単位）から除算されることになり、結果として退職金の支給割合に影響がある場合があります。

例：俸給の月額（俸給月額＋俸給の調整額（調整数1））×支給割合（基礎在職期間）＝退職金

自己都合退職・12年の勤続期間・育児休業期間の除算4月（1年間休業×1/3）の場合

休業なし：(455,400+12,700) × 9.76（12年）＝4,568,656 円

休業あり：(455,400+12,700) × 8.88（11年(12年－4月)）＝4,156,728 円

差額 411,928 円

Q 8 育児休業取得時の代替措置として採用する臨時的任用の大学教員の募集手続きは、公募による必要があるか。

A 8 臨時的任用の大学教員の雇用期間が6ヶ月以上3年以内に限られることから、必ずしも公募で行うとは考えていない。なお、募集にあたっては注意事項の周知を徹底していただきたい。