

## 公立大学法人横浜市立大学職員の育児・介護休業等に関する規程

制 定 平成17年4月1日規程第8号  
最近改正 令和7年10月1日規程第55号

### (目的)

第1条 この規程は、公立大学法人横浜市立大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第44条に基づき、職員の育児休業（第5条の2に規定する出生時育児休業を含む。以下同じ。）、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、介護時間、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜勤務の制限、育児短時間勤務、部分休業並びに柔軟な働き方を実現するための措置等に關し、必要な事項を定めることを目的とする。

### (育児休業)

第2条 職員は、理事長に申し出ることにより、当該職員の子（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、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2号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童及び児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の4第1号に規定する養育里親である職員（児童の親その他の児童福祉法第27条第4項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である職員として当該児童を委託することができないものに限る。）に同法第27条第1項第3号の規定により委託されている当該児童を含む。以下この規程において同じ。）を養育するため、当該子が3歳に達する日まで育児休業（出生時育児休業を除く。以下第5条まで同じ。）をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外されることとされた次の職員については育児休業することは出来ない。

- (1) 削除
- (2) 休業の申出があった日から起算して、1年以内に退職することが明らかな者
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

### (育児休業の申出)

第3条 育児休業をすることを希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という）の1か月前までに、別に定める育児休業申出書を理事長に提出することにより申し出るものとする。

2 育児休業の申出は、次の各号に掲げる特別の事情がある場合を除き、一子につき2回までとする。

- (1) 育児休業をしている職員が就業規則第42条第1項第3号に規定する出産休暇を取得し、又は新たな育児休業期間を開始したことで当該育児休業が終了した後、当該出産休暇又は新たな育児休業に係る子が次に掲げる場合に該当するこ

ととなった場合

ア 死亡した場合

イ 他人の養子となつたこと等の理由により職員と同居しなくなつた場合

ウ 民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了した場合（特別養子縁組の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除された場合

(2) 配偶者(届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)が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休業に係る子について育児休業をしなければその養育に著しい支障が生じることとなつたこと。

(3) 保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行つてゐるが、当面その実施が行われない場合

3 理事長は、育児休業申出書を承認するにあたり、各種証明書の提出を求めることができる。

4 育児休業申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「申出者」という。）に対し、別に定める育児休業取扱通知書を交付する。

5 申出日後に申出に係る子が出生した時は、申出者は、出生後2週間以内に理事長に必要事項を届けなければならない。

（育児休業の申出の撤回）

第4条 申出者は、休業開始予定日の前日までに、別に定める育児休業撤回届を理事長に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

2 前項の規定による申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。

3 休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなつた場合には、育児休業の申出はされなかつたものとみなす。この場合において、申出者は原則として当該事由が発生した日以降すみやかに、理事長にその旨を届出なければならない。

（育児休業の期間等）

第5条 育児休業の期間は、原則として子が3歳に達するまでを限度として、育児休業申出書に記載された期間とする。

2 前項にかかわらず、理事長は、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5月法律第七十六号）（以下「育児・介護休業法」という。）の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。

3 職員は、育児休業期間変更申出書により理事長に、休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、休業開始予定日の変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という。）の1か月前までに申し出ることにより、休業終了予定日の変更をそれぞれにおいて1回に限り行うことができる。

る。

4 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は、当該各号に掲げる日とする。

(1) 子の死亡等により、申出に係る子を養育しないこととなった場合

当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、理事長と本人が話し合いの上決定した日とする。）

(2) 育児休業に係る子が3歳に達した場合

子が3歳に達した日

(3) 申出者について出産休暇、介護休業、出生時育児休業又は新たな育児休業期間が始まった場合

出産休暇、介護休業、出生時育児休業又は新たな育児休業の開始日の前日

(4) 削除

5 職員は、前項第1号の事由が生じた場合には、原則として当該事由が発生した日以降すみやかに、別に定める養育状況変更届により理事長にその旨を届出なければならない。

6 育児休業の期間の延長は、第3条第2項第2号に掲げる場合を除き、1回に限るものとする。

（出生時育児休業）

第5条の2 職員は、理事長に申し出ることにより、当該職員の子を養育するため、出生時育児休業（育児休業のうち、この条から第5条の5までに定めるところにより、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。次項第1号について同じ。）の期間内にする育児休業をいう。以下同じ。）をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外されることとされた次の職員については、出生時育児休業をすることは出来ない。

(1) 休業の申出があった日から起算して、8週間以内に退職することが明らかな者

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

（出生時育児休業の申出）

第5条の3 出生時育児休業をすることを希望する者は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の2週間前までに、別に定める出生時育児休業申出書を理事長に提出することにより申し出るものとする。

2 出生時育児休業の申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は、理事長は、後の申出を拒むことができる。

- 3 理事長は、出生時育児休業申出書を承認するにあたり、各種証明書の提出を求めることができる。
- 4 出生時育児休業申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下「出生時育児休業申出者」という。）に対し、別に定める出生時育児休業取扱通知書を交付する。
- 5 申出日後に申出に係る子が出生した時は、出生時育児休業申出者は、出生後2週間以内に理事長に必要事項を届けなければならない。

（出生時育児休業の申出の撤回）

第5条の4 出生時育児休業申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までに、別に定める出生時育児休業撤回届を理事長に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 出生時育児休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。
- 3 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育児休業申出者が当該申出に係る子を養育しないこととなった場合には、出生時育児休業の申出はされなかつたものとみなす。この場合において、出生時育児休業申出者は、原則として当該事由が発生した日以降すみやかに、理事長にその旨を届出なければならない。

（出生時育児休業の期間等）

第5条の5 出生時育児休業の期間は、原則として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を限度として、出生時育児休業申出書に記載された期間とする。

- 2 前項にかかわらず、理事長は、育児・介護休業法の定めるところにより出生時育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 職員は、出生時育児休業期間変更申出書により理事長に、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日の変更を、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の2週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の変更をそれぞれにおいて1回に限り行うことができる。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は、当該各号に掲げる日とする。

（1）子の死亡等により、申出に係る子を養育しないこととなった場合

当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、理事長と本人が話し合いの上決定した日とする。）

（2）子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した場合

子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した日

（3）出生時育児休業申出者について、出産休暇、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合

出産休暇、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日

- 5 職員は、前項第1号の事由が生じた場合には、原則として当該事由が発生した日以降すみやかに、養育状況変更届により理事長にその旨を届出なければならない。  
(育児休業している職員の賃金等の取扱い)

第6条 育児休業期間中の賃金に関する事項については公立大学法人横浜市立大学職員賃金規程（以下「賃金規程」という。）第29条及び公立大学法人横浜市立大学職員年俸制規程（以下「年俸制規程」という。）第12条の定めるところによる。  
(育児休業をした職員の退職手当の取扱い)

第6条の2 育児休業をした期間（当該育児休業に係る子が1歳に達した日の属する月までの期間に限る。）についての公立大学法人横浜市立大学職員退職手当規程（以下「退職手当規程」という。）第2条第1項第4号の規定の適用については、同号中「その月数の2分の1に相当する月数」とあるのは、「その月数の3分の1に相当する月数」とする。

- 2 退職手当規程第6条第1項の規定の適用については、育児休業をした期間は、同項に規定する「休職月」に該当するものとする。

(育児休業期間中の社会保険料の取扱い)

第7条 育児休業により給与が支払われない月における社会保険の被保険者負担分は、各月に理事長が納入した額を翌月末日までに職員に請求するものとし、職員は理事長が指定する日までに支払うものとする。ただし、本人が保険料の免除申請を行い、当該申請の認定を受けた場合を除く。

(復職後の扱い)

第8条 育児休業が終了し、復職する場合の取り扱いは次の通りとする。

- (1) 復職後の職場・職務は、原則として休業直前の部署及び職務とする。ただし、法人の業務の都合により変更することができる。
- (2) 育児休業をした職員が復職した場合において、その育児休業の期間を100分の100以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、復職日及び復職日後における最初の当該職員の昇給を行う日として理事長が定める日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

(年次有給休暇に関する取り扱い)

第9条 年次有給休暇の付与日数の算定にあたっては、育児休業をした期間は出勤したものとみなす。

(部分休業)

第10条 職員は、理事長の承認を受け、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、1年の期間（毎年4月1日から翌年3月31日をいう。）ごとに、次の各号に掲げる範囲内のうち、いずれかの範囲内を選択した上で1日の勤務時間の全部又は一部について勤務しないこと（以下、「部分休業」という。）ができる。ただし、あらかじめ承認を受けた部分休業を取得しなかった場合は、15分単位でその承認を取り消すことができる。

- (1) 1日を通じ30分単位で2時間（就業規則第42条第1項第14号に規定する育児時

間又は同規則第44条第2項に規定する介護時間取得している場合は、育児時間及び介護時間を含めて2時間。)を超えない範囲内

(2) 1年を通じ1時間(取得時間が1時間を超える場合は15分)単位で77時間30分を超えない範囲内

2 前項の規定にかかわらず、第10条の2に規定する育児短時間勤務をしている職員は部分休業することができない。

3 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合、部分休業は終了するものとし、当該部分休業の終了日は、当該各号に掲げる日とする。

(1) 第5条第4項第1号及び第3号に掲げる事由が発生した日

第5条第4項第1号及び第3号に掲げる日

(2) 承認に係る子が小学校就学の始期に達した場合

子が小学校就学の始期に達した日

(3) 申出者について就業規則第19条に規定する休職をし、又は同規則第50条に規定する停職の処分を受けた場合

休職又は停職の開始日の前日

4 第1項の規定による同項各号の範囲内を選択して申出をした職員は、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第1項の規定による申出の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、当該期間内において変更をしなければ職員の小学校就学の始期に達するまでの子の養育に著しい支障が生じると理事長が認める場合に限り、当該申出の内容を変更することができる。

5 部分休業の適用を受ける間の賃金に関する事項については、賃金規程第29条第3項及び年俸制規程第12条第2項による。

#### (育児短時間勤務)

第10条の2 職員は、理事長の承認を受け、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、所定勤務時間を短縮すること(以下「育児短時間勤務」という。)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、次の各号に掲げる特別の事情がある場合を除き、育児短時間勤務することができない。

(1) 育児短時間勤務をしている職員が出産休暇を取得し、又は新たな育児休業期間を開始したことで当該育児休業が終了した後、当該出産休暇又は新たな育児休業に係る子が第3条第2項第1号アからウまでのいずれかに該当することとなった場合

(2) 育児短時間勤務をしている職員が休職又は停職の処分を受けたことにより当該育児短時間勤務が終了した後、当該休職又は停職の期間が終了した場合

(3) 育児短時間勤務をしている職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児短時間勤務が終了した後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復した場合

(4) 配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したことその他の育児短時間勤務の終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じることとなった場合

2 前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員については育児短時間勤務することは出来ない。

(1) 前条に規定する部分休業をしている者

(2) 労使協定によって所定労働時間の短縮措置を講じないと定められた次の者

ア (削除)

イ 週の所定労働日数が 2 日以下の者

ウ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する者

エ 1 日の所定労働時間が 6 時間以下である者

3 前条第 3 項の規定は、育児短時間勤務について準用する。

4 短縮する勤務時間は別に定める。

5 育児短時間勤務の請求期間は 1 月以上 1 年以下で、子が小学校就学の始期に達するまで引き続き延長することができる。

6 育児短時間勤務の適用を受ける間の賃金に関する事項については、別に定める。

(育児短時間勤務をした職員の退職手当の取扱い)

第10条の 3 育児短時間勤務をした期間についての退職手当規程第 2 条第 1 項第 4 号の規定の適用については、同号中「その月数の 2 分の 1 に相当する月数」とあるのは、「その月数の 3 分の 1 に相当する月数」とする。

2 退職手当規程第 6 条第 1 項の規定の適用については、育児短時間勤務をした期間は、同項に規定する「休職月」に該当するものとする。

3 育児短時間勤務の期間中の職員の退職手当に関する退職手当規程の規定による退職手当の計算の基礎となる給料月額は、育児短時間勤務をしなかつたと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額とする。

(介護休業等の適用範囲)

第11条 要介護状態にある家族（以下「要介護者」という。）を介護する職員は、この規程に定めるところにより介護休業をし、又は介護時間若しくは介護休暇を取得することができる。

2 前項の「家族」の範囲は、次の各号に掲げる範囲とする。

(1) 配偶者等（配偶者及び婚姻関係と異なる程度の実質を備える社会生活を営む関係にあると理事長が認める者をいう。以下同じ。）、父母、子、配偶者等の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫

(2) 職員又は配偶者等との間において事実上父母と同様の関係と認められるもの及び事実上子と同様の関係と認められる者で次に掲げる者

ア 父母の配偶者

イ 配偶者等の父母の配偶者

ウ 子の配偶者

## エ 配偶者等の子

3 第1項の「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態をいう。

### (介護休業)

第12条 介護休業の期間は、要介護者1人につき、原則として通算120日（勤務を要しない日及び休日を除く。）までとする。

2 前項にかかわらず、次の各号に掲げる事情が発生した場合は、終了予定日を待たず当該期間は終了する。

- (1) 対象家族が死亡したとき
- (2) 介護を行っていた職員が負傷し又は疾病等により介護が困難になったとき
- (3) 介護を行っていた職員が出産休暇、育児休業又は新たな介護休業に入ったとき
- (4) その他介護休業に係る家族を介護しないこととなったとき

3 前項に掲げる事情が発生した場合、職員は当該事由発生後速やかに理事長にその旨を届け出なければならない。

4 介護休業の適用は原則として要介護者1人につき要介護状態ごとに3回までとする。

5 前条の規定にかかわらず、労使協定により除外されることとされた次の職員については介護休業することはできない。

- (1) (削除)
  - (2) 申出の日の翌日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかなもの
- (介護休業の単位)

第13条 介護休業の単位は、1日、半日又は1時間とし、1時間を単位とする介護休業は、1日につき4時間（当該介護休業と要介護者を異にする介護時間の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該4時間から当該介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）を超えない範囲内の時間とする。

2 第13条第1項に規定する介護休業の期間の算定にあたって、半日又は1時間を単位とする介護休業を取得した日は1日として取り扱うものとする。

### (介護休業の申出)

第14条 介護休業を希望する職員は、原則として介護休業開始予定日の原則2週間前までに所定の申込用紙に記入して、必要な書類を添付の上、理事長に提出することにより申し出るものとする。

2 理事長は、介護休業申出書を承認するにあたり、各種証明書の提出を求めることができる。

3 申出は特別の事情がない限り、対象家族1人につき要介護状態ごとに3回までとする。

4 介護休業申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、別に定める介護休業取扱通知書を交付する。

### (介護休業の変更・撤回等)

第15条 職員は、介護休業期間変更申出書により、介護休業を終了しようとする日の2週間前までに理事長に申し出ることにより、介護休業終了予定日の変更を行う

ことができる。この場合において、介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は原則として、通算93日（勤務を要しない日及び休日を除く。）、理事長が必要と認めた場合には通算120日（勤務を要しない日及び休日を除く。）の範囲を超えないこととする。

- 2 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業撤回届を理事長に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。
- 3 前項の規定により申出を撤回した職員が当該撤回に係る対象家族について当該撤回後になされる最初の申出を再度撤回した場合、その後になされる当該対象家族についての申出は、前項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。
- 4 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が家族を介護しないこととなった場合には、申出はされなかつたものとみなす。この場合において、申出者は開始日前速やかに撤回を理事長へ届け出なくてはならない。

（介護休業期間中の社会保険料の取り扱い）

第16条 介護休業期間中の本人負担分社会保険料は、必要ある場合、理事長が立替払いし、復職後清算徴収する又は各月に理事長が納入した額を翌月末日までに職員に請求するものとし、職員は理事長が指定する日までに支払うものとする。

（その他介護休業に関する扱い）

第17条 第8条及び第9条の規定は、介護休業について準用する。

（介護時間）

第18条 職員は、理事長の承認を受け、要介護者を介護するため、要介護者1人につき要介護状態ごとに連続する3年の期間（当該要介護者に係る介護休業の期間と重複する期間を除く。）内において、1日を通じ30分単位で2時間（部分休業の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該日につき2時間から部分休業の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間）を超えない範囲で必要な時間を休業（以下「介護時間」という）できる。

（介護休業及び介護時間に関する賃金等の取扱い）

第19条 介護休業及び介護時間に関する賃金に関する事項については賃金規程第30条及び年俸制規程第12条の定めるところによる。

（育児・介護のための時間外労働の制限）

第20条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、当該申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著しく困難である場合を除き、1ヶ月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

- 2 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外されることとされた次の各号のいずれかに該当する職員の育児のための時間外労働の制限の申出は拒むことができる。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年未満の者
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

- 3 申出をしようとする者は、1回につき1か月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日（以下「制限終了予定日」という。）を明らかにして、原則として制限開始予定日の原則1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を理事長に提出しなければならない。
- 4 理事長は、時間外労働制限請求書を承認するにあたり、各種証明書の提出を求めることができる。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者（以下「申出者」という。）は、出生後2週間以内に理事長に時間外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出はされなかつたものとみなす。この場合において、申出者は原則として当該事由が発生した日に、理事長にその旨を届出なければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合  
当該事由が発生した日
  - (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合  
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
  - (3) 申出者について、出産休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合  
出産休暇、育児休業又は介護休業の開始の前日
- 8 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日以降すみやかに理事長にその旨を届出なければならない。  
(育児・介護のための所定外労働の制限)
- 第20条の2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
- 2 前条第2項から第6項までの規定は、育児・介護のための所定外労働の制限について準用する。この場合において、制限期間は、前第1項に規定する制限期間（育児・介護のための時間外労働の制限期間）と重複しないようにしなければならない。
- 3 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 前条第7項第1号又は第3号に該当する場合  
前条第7項第1号又は第3号に掲げる日
  - (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合  
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
- (育児・介護のための深夜勤務の制限)

第21条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）に労働させることはない。

2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員の育児のための時間外労働の制限の申出は拒むことができる。

(1) 第20条第2項に規定する者

(2) 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する者

ア 深夜において就業していない者（1ヶ月について深夜における就業が3日以下の者を含む。）であること。

イ 心身の状況が請求に係る子の保育又は介護をすることが出来る者であること。

ウ 8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間。）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。

(3) 所定労働時間の全部が深夜にある者

3 第20条第3項から第8項までの規定は、育児・介護のための深夜勤務の制限について準用する。

4 深夜勤務の制限を受ける職員に対して、理事長は必要に応じて昼間勤務へ転換させることができる。

（子の看護等休暇）

第22条 就業規則第42条第1項第10号に規定する子の看護等休暇は、12歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子を養育する職員が、当該子の看護等（負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話、疾病予防のための予防接種や健康診断を受けさせるための当該子の世話若しくは学校保健安全法（昭和33年法律第56号）第20条の規定による学校の休業等になった当該子の世話をを行うこと又は当該子の入園式、入学式、卒園式、卒業式へ参加することをいう。）のため、勤務しないことが相当であると認められる場合、当該休暇年度において、5日まで（当該子が2人以上の場合は10日まで）取得することができる。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外されることとされた次の職員は、子の看護等休暇を取得することはできない。

(1) 削除

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3 子の看護等休暇を取得しようとする者は、子の看護等のための休暇請求書により理事長に届け出ることにより請求するものとする。なお、緊急を要する場合においては事後の請求でも差し支えないものとする。

4 子の看護等休暇は有給とする。

（子の看護等休暇の取得単位）

第22条の2 子の看護等休暇の取得単位は、1日、半日又は1時間とする。1時間単位で取得する場合は、1時間を超える部分については15分刻みで取得することとする。

#### (介護休暇)

第22条の3 就業規則第42条第1項第11号に規定する介護休暇は、要介護者の介護その他の世話をを行う職員が、当該世話をを行うため、勤務しないことが相当であると認められる場合、当該休暇年度において、5日まで（要介護者が2人以上の場合は10日まで）取得することができる。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外されることとされた次の職員は、介護休暇を取得することはできない。

- (1) 削除
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3 介護休暇を取得しようとする者は、当該要介護者の状態等世話をを行うための申出を事前にすることとする。なお、緊急を要する場合においては事後の請求でも差し支えないものとする。

4 介護休暇は有給とする。

#### (介護休暇の取得単位)

第22条の4 介護休暇の取得単位は、1日、半日又は1時間とする。1時間単位で取得する場合は、1時間を超える部分については15分刻みで取得できることとする。

#### (柔軟な働き方を実現するための措置)

第22条の5 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次の各号のうち、職場状況等を勘案して提示された2つ以上の措置から、いずれか1つの措置を選択して利用することができる。

- (1) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- (2) テレワーク
- (3) 保育施設の利用
- (4) 部分休業
- (5) 育児短時間勤務

2 前項に規定する措置の内容及び申出方法は、理事長が別に定める。

#### (法令との関係)

第23条 育児・介護休業、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに部分休業に関して、この規程に定めのない事項については、「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76号）」その他の法令の定めるところによる。

#### (実施に関し必要な事項)

第24条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

### 附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

### 附 則

この規程は、平成 20 年 4 月 1 日から施行する。

#### 附 則

この規程は、平成 22 年 6 月 30 日から施行する。

#### 附 則（平成 25 年 11 月 18 日改正）

##### （施行期日）

- 1 この規程は平成 25 年 12 月 1 日に施行し、平成 25 年 4 月 1 日に遡って適用する。

##### （経過措置）

- 2 職員が、平成 25 年 4 月 1 日から平成 25 年 11 月 30 日までに介護のために年次有給休暇を取得した場合であって、介護の対象となる者が改正後の第 11 条第 2 項各号又は第 22 条の 3 第 2 項各号により要介護者の範囲となる場合は、当該職員の申し出により、年次有給休暇を介護休業又は介護休暇とすることができます。

#### 附 則（平成 29 年 規程第 1 号）

この規程は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。

#### 附 則（平成 29 年 規程第 11 号）

この規程は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

#### 附 則（令和 4 年 規程第 39 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 規程第 58 号）

##### （施行期日）

- 第 1 条 この規程は、令和 4 年 10 月 1 日から施行する。

##### （育児休業に関する経過措置）

- 第 2 条 この規程の施行日前の日に開始した育児休業（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に限る。）について、改正後の公立大学法人横浜市立大学職員の育児・介護休業等に関する規程第 3 条第 2 項及び第 5 条の 3 第 2 項の規定の適用については、同条第 1 項の規定による申出によりした第 5 条の 2 第 1 項に規定する出生時育児休業とみなす。

#### 附 則（令和 6 年 規程第 42 号）

この規程は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和7年規程第32号）

この規程は、令和7年4月1日から施行する。

附 則（令和7年規程第55号）

この規程は、令和7年10月1日から施行する。