

## 公立大学法人横浜市立大学非常勤職員の育児・介護休業等に関する規程

制 定 平成 22 年 6 月 30 日 規程第 173 号

最近改正 令和 7 年 10 月 1 日 規程第 56 号

### (目的)

第 1 条 この規程は、公立大学法人横浜市立大学非常勤職員就業規則（以下「非常勤職員就業規則」という。）第 27 条の 2、第 27 条の 3 及び第 30 条に基づき、非常勤職員（以下「職員」という。）の育児休業（第 3 条の 2 に規定する出生時育児休業含む。以下同じ。）、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、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、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関し、必要な事項を定めることを目的とする。

### (育児休業)

第 2 条 育児のために休業することを希望する職員であって、1 歳に満たない子と同居し、養育する者は、次のいずれにも該当する者に限り、申出により育児休業（出生時育児休業を除く。以下第 3 条まで同じ。）をすることができる。

#### (1) 削除

(2) 子が 1 歳 6 か月に達する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

2 職員またはその配偶者（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、原則子が 1 歳に達する日まで育児休業を取得する場合、当該職員は、次の事情がある場合に限り、子の 1 歳の誕生日から 1 歳 6 か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、休業を開始しようとする日は、原則として子の 1 歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児休業、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。）第 5 条第 3 項に基づく休業を子の 1 歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

(2) 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり 1 歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

3 職員またはその配偶者が、原則子が 1 歳 6 か月に達する日まで休業を取得する場合、当該職員は、次の事情がある場合に限り、子の 1 歳 6 か月の誕生日応当日から 2 歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、休業を開始しようとする日は、原則として子の 1 歳 6 か月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第 5 条第 4 項に基づく休業を子の 1 歳 6 か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

(2) 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり 1 歳 6 か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

4 配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業をしている場合、職員は、子が 1 歳 2 か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が 1 年を限度として、育児休業をすることができる。

5 削除

6 第 1 項、第 2 項及び第 3 項まで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

7 削除

8 削除

9 削除

10 育児休業期間中は、賃金は支給しない。

(育児休業の申出の手続き)

第 2 条の 2 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。なお、育児休業中の職員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

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 他人の養子となったこと等の理由により職員と同居しなくなった場合

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、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合

3 前項にかかわらず、第2条第2項及び第2条第3項に基づく休業の申出は、一子につき1回限りとする。

4 前2項の規定は、労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第3条第3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）とする育児休業をしているものが、第1項後段の規定に基づき育児休業の申出をする場合には、これを適用しない。

5 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。

6 その他申請手続等については、常勤職員の例による。

（育児休業の申出の撤回）

第2条の3 申出者は、育児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 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 育児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当該申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。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3条 育児休業の期間は、原則として子が1歳に達するまで（第2条第2項、第3項及び第4項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）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・介護休業法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、休業開始予定日の繰上げ変更を1回に限り行うことができる。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、休業終了予定日の繰下げ変更を子が1歳に達する日までの休業について1回、1歳以降の休業について1回行うことができる。

4 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合、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、育児休業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1歳に達した場合

子が1歳に達した日

(3) 申出者について出産休暇、育児休業、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始の前日

- (4) 育児休業を開始した後に第2条第6項に掲げるところの適用除外者に該当した場合

原則として当該事由が発生した日から2週間以内であって理事長が指定した日

- 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、別に定める養育状況変更届により理事長に届出なければならない。職員は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)

第3条の2 育児のために休業することを希望する職員であって、非常勤職員就業規則第20条に規定する出産休暇を取得しておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、申出により出生時育児休業をすることができる。ただし、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに雇用期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限る。

- 2 前項にかかわらず、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ができない。

- (1) 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了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

- 3 出生時育児休業期間中は、賃金は支給しない。

(出生時育児休業の申出の手続き)

第3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。なお、出生時育児休業中の職員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

- 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 前項の規定は、労働契約の期間の末日を出生時育児休業終了予定日（第3条の5第3項の規定により当該出生時育児休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の出生時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ものが、第1項後段の規定に基づき出生時育児休業の申出をする場合には、これを適用しない。

- 4 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。

- 5 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に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

- 6 申出日後に申出に係る子が出生した時は、出生時育休申出者は、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。

7 その他申請手続等については、常勤職員の例による。

(出生時育児休業の申出の撤回)

第3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ったものとみなす。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3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。

(部分休業)

第4条 理事長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に対し、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、次項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申し出た職員の1日の勤務時間の全部又は

一部について勤務を短縮することができる。ただし、次のいずれかに該当する職員からの申出は拒むことができる。

- (1) 1日の所定労働時間が6時間以下である者
  - (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 勤続1年未満の者
    - イ 週の所定労働日数が2日以下の者
- 2 職員が1年の期間ごとに選択する部分休業の範囲内は、次のとおりとする。
- (1) 1日を通じ30分単位で2時間（非常勤職員就業規則第27条の7に規定する育児時間又は同規則第30条第2項に規定する介護時間を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）単位で当該非常勤職員の勤務日1日当たりの勤務時間数に10を乗じて得た時間を超えない範囲内
- 3 部分休業の申出は本人からの申請により、部分休業を始める前に行うこととする。
- 4 申請手続き等については、常勤職員の例に準じる。
- 5 部分休業をしている時間については、賃金は支給しない。
- 6 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。
- （部分休業の終了等）

第5条 部分休業の承認を受けた職員に、次の事由が該当した場合、部分休業は終了、取り消しする。

- (1) 終了事由
  - ア 産前休暇を取得した場合
  - イ 出産した場合
  - ウ 休職又は停職の処分を受けた場合
  - エ 部分休業に係る子が死亡した場合
  - オ 部分休業に係る子が職員の子でなくなった場合
- (2) 取消事由
  - ア 部分休業に係る子を養育しなくなった場合
  - イ 部分休業をしている職員について、当該部分休業に係る子以外の子に係る部分休業を承認しようとする場合

2 承認の失効等に該当した場合には、遅滞なく、理事長に届け出ることとする。

（介護休業）

第6条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申出により、介護休業を必要とする家族1人につき、要介護状態ごとに3回、通算93日までの範囲内で休業をすることができる。ただし、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。

- (1) 削除
- (2) 介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日から6か月を経過する日までに雇用契約の期間が満了し、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと。

2 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員については、介護休業をすることが出来ない。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年未満の者
- (2) 申出の日から93日以内に雇用関係が終了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

3 要介護状態にある家族とは、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にある配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫及び兄弟姉妹をいう。以下この規程において同じ。

4 介護休業をすることを希望する職員は、原則として介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護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。

5 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、介護休業取扱通知書を交付する。

6 介護休業期間中は、賃金は支給しない。

7 その他申請手続等については、常勤職員の例による。

(介護休業の取得単位)

第7条 介護休業の取得単位は、1日又は半日を単位とする。

2 前条第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。

(子の看護等休暇)

第8条 非常勤職員就業規則第27条の2に規定する子の看護等休暇は、小学校第3学年修了の日までの間にある子（子に準ずる者も含む。）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行うこと又は当該子の入園式、入学式、卒園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「子に準ずる者」とは次の各号に掲げる者であって職員が養育しているものとする。

- (1) 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。）の子
- (2) その他職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者

3 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1週間の所定労働日数が2日以下の者については、子の看護等休暇を取得することはできない。

4 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。

5 子の看護等休暇は、賃金を支給する。

6 月額賃金、期末手当の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

(子の看護等休暇の取得単位)

第9条 子の看護等休暇の取得単位は、1日、半日又は1時間を単位とする。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。

(介護休暇)

第10条 要介護状態にある家族を介護する職員が、当該家族の世話をを行うため、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 要介護状態にある家族とは、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にある配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、孫及び兄弟姉妹をいう。

3 第1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1週間の所定労働日数が2日以下の者については、介護休暇を取得することはできない。

4 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理事長に行うことにより取得できるものとする。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。

5 介護休暇は、賃金を支給する。

(介護休暇の取得単位)

第11条 介護休暇の取得単位は、1日、半日又は1時間を単位とする。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。

(介護時間)

第11条の2 要介護状態にある家族を介護する職員(1週間の要勤務日が3日以上とされている者又は週以外の期間によって要勤務日が定められている者のうち当該年度の要勤務日が121日以上であるものであって、6月以上継続勤務しているもの又は雇用期間が6月以上であるものに限る。)は、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。

2 介護時間の時間は、前項に規定する期間内において1日につき2時間(予定勤務時間から5時間30分を減じた時間が2時間を下回る場合は、当該予定勤務時間から5時間30分を減じた時間)を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。

3 介護時間の単位は、30分とする。

4 介護時間は、賃金は支給しない。

5 その他申請手続等については、常勤職員の例による。

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第12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、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

- 2 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（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の 1 か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限申出書を提出するものとする。この場合において、制限期間は、第 13 条第 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 第 1 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、所定外労働の制限を請求することは出来ない。

- (1) 継続雇用 1 年未満の者
- (2) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

- 4 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次の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、産前産後休業・育児休業又は介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日  
(育児・介護のための時間外労働の制限)

第 13 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請求した場合には、当該請求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 か月について 24 時間、1 年について 150 時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

- 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は育児のための時間外労働の制限を請求することができない。また、第 1 号に該当する職員は、介護のための時間外労働の制限を請求することができない。

- (1) 継続雇用 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 請求しようとする者は、1 回につき 1 か月以上 1 年以内の期間（以下「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大学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 申出の日後に申出請求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、申出はされなかったものとみなす。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、産前産後休業・育児休業又は介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 前項第1号の事由が生じた場合には、請求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・介護のための深夜勤務の制限）

第14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請求した場合には、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。）に労働させてはならない。

2 前項にかかわらず、次の職員は深夜勤務の制限を請求することができない。

(1) 継続雇用1年未満の者

(2) 請求に係る家族の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か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 6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) 週の所定労働日数が2日以下の者

(4) 所定労働時間の全部が深夜にある者

3 請求しようとする者は、1回につき1か月以上6か月以内の期間（以下「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を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための深夜勤務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、深夜勤務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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜勤務制限請求書を提出した者

(以下「請求者」という。)は、出生後2週間以内に理事長に深夜勤務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、請求に係る家族の死亡等により請求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、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求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。

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) 請求者について、産前産後休業・育児休業又は介護休業が始まった場合  
産前産後休業・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、請求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。

9 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。

(賃金の取扱い)

第15条 期末手当については、その算定対象期間に育児休業及び介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数に応じた額を支給する。

2 その他賃金の取扱いについては、常勤職員の例による。

(育児休業等期間中の社会保険料の取扱い)

第16条 育児休業及び介護休業により賃金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、本人が保険料の制限申請を行い、当該申請の認定を受けた場合を除く。

(復職後の扱い)

第17条 育児・介護休業が終了し、復職する場合の取扱いは次のとおりとする。

(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ある。

(2) 復職後の賃金は休業前の賃金をもとに、適宜調整を行う。

(年次有給休暇に関する取り扱い)

第18条 年次有給休暇の付与日数の算定にあたっては、育児・介護休業をした日並びに子の看護等休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(柔軟な働き方を実現するための措置)

第18条の2 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) テレワーク
- (2) 保育施設の利用
- (3) 部分休業
- (4) 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 19 条 育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、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、部分休業並びに育児短時間勤務等に関して、この規程に定めのないことについては、育児・介護休業法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 20 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 22 年 6 月 30 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 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)

2 この規程の施行日前の日を開始した育児休業（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する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非常勤職員の育児・介護休業等に関する規程第 2 条の 2 第 2 項及び第 3 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 3 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 5 年規程第 46 号）

この規程は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（令和 6 年規程第 43 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 33 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 56 号）

この規程は、令和 7 年 10 月 1 日から施行する。