

神戸市公立大学法人職員育児休業等に関する規則

2023年4月1日

規則第39号

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規則は、神戸市公立大学法人職員就業規則（2023年4月規則第28号。以下「就業規則」という。）第32条第5項の規定に基づき、職員の育児休業等に関し必要な事項を定める。

- 2 この規則において「職員」とは、就業規則第2条第1項に定める教員、事務職員及び技術職員をいう。
- 3 この規則において「育児休業等」とは、育児休業、出生時育児休業、育児短時間勤務及び育児部分休業をいう。
- 4 育児休業等につきこの規則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）」、その他の関係法令及び法人諸例規の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規則において、「子」とは次の者をいう。

- (1) 実子
- (2) 養子
- (3) 特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した職員が、現に監護している児童
- (4) 養子縁組里親となった職員に委託されている児童
- (5) 児童福祉法（昭和22年法律164号）第27条4項に規定する者から反対され養子縁組里親となることができない職員が、同法第27条1項3号の規定に基づき都道府県より養親里親として委託されて、預かっている児童

第2章 育児休業

(育児休業の定義)

第3条 この規則において、育児休業とは、職員が3歳に満たない子を養育するためにする休業をいう。ただし、第3章に規定する出生時育児休業を除く。

(育児休業の申出)

第4条 育児休業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、その育児休業開始予定日の1か月前までに、「育児休業申出書」により理事長に申し出なければならない。

- 2 理事長は、前項の申出があったときは、育児休業を申し出た職員に対して、遅滞なく「育児休業通知書」を交付しなければならない。

3 第1項の申出において、育児休業開始予定日とされた日とその育児休業の申出があった日の翌日から起算して1か月を経過するより前の日であるときは、理事長はその育児休業開始予定日とされた日から当該1か月を経過する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、その育児休業の申出があった日までに次の各号のいずれかに該当する事由が生じたときは、その育児休業の申出のあった日の翌日から起算して1週間を経過する日までに育児休業開始予定日を指定することができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したとき。
- (2) 育児休業の申出に係る子の親である配偶者が死亡したとき。
- (3) 前号に規定する配偶者が、負傷又は疾病により、育児休業の申出に係る子を養育することが困難になったとき。
- (4) 第2号に規定する配偶者が、育児休業の申出に係る子と同居しなくなったとき。

(育児休業の申出回数)

第5条 育児休業の申出は、一人の子(子が双子以上の場合も、これを一人の子とみなす。)につき2回までとする。

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ときは、再度の申出ができるものとする。

- (1) 育児休業をしている職員が、新たな子を妊娠し、新たな育児休業又は出産休暇を取得したことによって最初の育児休業が終了した場合で、その新たな子が死亡したとき又は養子縁組その他の事情によりその新たな子と別居することとなったとき。
- (2) 育児休業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その育児休業が終了した場合で、当該休職又は停職の期間が終了したとき。
- (3) 育児休業の請求の際両親が育児休業その他の方法により子を養育するための計画を記載した計画書により理事長に育児休業を申し出た職員が、その申出に係る育児休業をし、その育児休業の終了後、3か月以上経過したとき。
- (4) 育児休業をしている職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業に係る子を養育することが困難な状態になったことによって、その育児休業が終了した場合で、その職員が当該の子を養育できる状態に回復したとき。
- (5) 育児休業の申出に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になったとき。
- (6) 育児休業の申出に係る子について、保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。
- (7) 育児休業をした職員の配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、その職員が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、その育児休業に係る子について再度の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とき。

(育児休業の期間)

第6条 育児休業をできる期間は、1回の休業ごとに「育児休業申出書」に記載した連続した一定の期間とする。

(育児休業の終了)

第7条 育児休業をしている職員が、次の各号の一に該当することとなったときは、育児休業はその事由が生じた日(第8号から第9号に掲げる事由が生じた場合にあつては、その前日)をもって終了する。

- (1) 育児休業終了予定日が到来したとき。
- (2) 育児休業の申出に係る子が3歳に達したとき。
- (3) 育児休業の申出に係る子が養子の場合で、離縁又は養子縁組の取り消しがあつたとき。
- (4) 育児休業の申出に係る子が養子縁組その他の事情により、その職員と同居しないこととなったとき。
- (5) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき。
- (6) 育児休業の申出に係る子が死亡したとき。
- (7) 育児休業をしている職員が、新たに産前休暇又は産後休暇を取得したとき。
- (8) 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取得したとき。
- (9) その他育児休業の申出に係る子が3歳に達する日までの間に、その子を養育することができない状態となったとき。
- (10) 育児休業をしている職員が休職若しくは停職の処分を受けたとき。

2 前項第3号から第10号に該当することとなった職員は、遅滞なくその旨を理事長に届け出なければならない。

(育児休業開始予定日の変更)

第8条 育児休業の申出をした職員は、育児休業開始予定日の前日までに次の各号の一に該当する事由が生じたときは「育児休業変更届」によって理事長に申し出ることにより、育児休業開始予定日を休業1回につき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。

- (1) 出産予定日前に子が出生したとき。
- (2) 育児休業の申出に係る子の親である配偶者が死亡したとき。
- (3) 前号に規定する配偶者が負傷又は疾病により、育児休業の申出に係る子を養育することが困難になったとき。
- (4) 第2号に規定する配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しなくなったとき。
- (5) 育児休業の申出に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になったとき。
- (6) 育児休業の申出に係る子について、保育所等における保育の実施を希望し、申込を行

っているが、当面その実施が行われないとき。

- 2 前項の変更の申出において、その変更の申出により育児休業開始予定日とされた日が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、理事長は変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該1週間を経過する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 第1項の変更の申出において、変更の申出のあった日の翌日から起算して1週間を経過する日が変更前の育児休業開始予定日とされていた日より後の日であるときは、理事長は変更後の育児休業開始予定日とされた日から変更前の育児休業開始予定日までのいずれかの日を指定する。
- 4 第1項の変更の申出において、変更の申出のあった日の翌日から起算して1週間を経過する日が第3条第3項により理事長が指定した育児休業開始予定日より後の日であるときは、理事長は変更後の育児休業開始予定日とされた日から変更の申出前に指定した育児休業開始予定日までのいずれかの日を指定する。
- 5 前3項の規定により理事長が育児休業開始予定日を指定したときは、理事長は、当該育児休業開始予定日（その日が変更の申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日より後の日である場合にあっては、変更の申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日）までに、「育児休業変更通知書」を交付しなければならない。

（育児休業終了予定日の延長）

第9条 育児休業の申出をした職員は、育児休業終了予定日の1か月前の日までに「育児休業変更届」によって理事長に申し出ることにより、育児休業終了予定日を休業1回につき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（以下、本条において「育児休業終了予定日の延長」という。）することができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業の申出をした職員の配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、その職員が配偶者と別居したことその他育児休業終了予定日の延長を申し出たとき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、その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延長をしなければその養育に著しい支障が生じることとなるときは、育児休業終了予定日の再度の延長を申し出ることができる。

- 3 理事長は、前2項の申出があったときは、遅滞なく「育児休業変更通知書」を交付しなければならない。

（育児休業申出の撤回等）

第10条 育児休業の申出をした職員は、育児休業開始予定日の前日までに「育児休業撤回届」によって理事長に申し出ることにより、1回の休業ごとに育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 育児休業の申出を撤回した職員は、同一の子について再度の育児休業を申し出ることができない。
- 3 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ときは、再度の申出ができる。

- (1) 育児休業の申出に係る子の親である配偶者が死亡したとき。
 - (2) 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、育児休業の申出に係る子を養育することが困難になったとき。
 - (3) 第1号に規定する配偶者が、育児休業の申出に係る子と同居しないこととなったとき。
 - (4) 育児休業の申出に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になったとき。
 - (5) 育児休業の申出に係る子について、保育所等における保育の実施を希望し、申込を行っているが、当面その実施が行われないとき。
- 4 育児休業開始予定日の前日までに、育児休業の申出に係る子の死亡によって又は養育状況の変更によって育児休業の申出をした職員が当該の子を養育しないこととなったときは、その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、その職員は、当該の子を養育しないこととなった事由が生じた旨を「養育状況変更届」によって理事長に遅滞なく申し出なければならない。
- 5 理事長は、第1項又は第4項の申出があったときは、遅滞なく「育児休業撤回通知書」を交付しなければならない。

(育児休業中の身分等)

第11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が、職務に従事しない。

(育児休業期間中の給与等)

第12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 育児期間中の給与等に関し必要な事項は、神戸市公立大学法人職員給与規則（2023年4月規則第48号。以下「給与規則」という。）の定めるところによる。

(職場復帰に向けた必要措置の実施)

第13条 理事長は、職員の育児休業終了後の職場復帰が円滑に行われるようにするため、職員の希望に基づいて休業中に復職研修の機会を設けるなど、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(復帰後の職務)

第14条 育児休業終了後の勤務のあり方については、育児休業を終えた職員の意見を聞いた上で決定する。

(育児休業に伴う代替要員)

第15条 理事長は、育児休業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、任期を定めて職員を採用することができる。

第3章 出生時育児休業

(出生時育児休業の定義)

第16条 この規則において、出生時育児休業とは、産後休暇を取得していない職員が、出生日から8週間を経過する日の翌日までの子を養育するためにする休業をいう。

(出生時育児休業の申出)

第17条 育児休業の申出を定めた第3条の規定は、出生時育児休業の申出について準用する。この場合において、「1か月」とあるのは「2週間」と読み替えるものとする。

(出生時育児休業の終了)

第18条 育児休業の終了を定めた第6条の規定は、出生時育児休業の終了について準用する。この場合において、「3歳」とあるのは「出生日から8週間を経過する日の翌日」と読み替えるものとする。

(準用)

第19条 育児休業の申出回数に関する第4条、育児休業の期間に関する第5条及び育児休業開始予定日の変更や育児休業期間中の給与等を定めた第7条から第13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、育児休業終了予定日の延長を定めた第8条で、「1か月」とあるのは「2週間」と読み替えるものとする。

第4章 育児短時間勤務

(育児短時間勤務の定義)

第20条 この規則において、育児短時間勤務とは、職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、1日の労働時間を次の各号に掲げるいずれかの形態とする勤務をいう。

- (1) 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日の労働時間を6時間（休憩時間を除く）とするもの
- (2) 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において1日の労働時間を4時間（8時30分から12時30分又は13時15分から17時15分のいずれかを選択）とするもの
- (3) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうち2日を週休日とし、週休日以外の日において1日の労働時間を7時間45分（1時間の休憩時間を含めて8時30分から17時15分）とするもの

2 前項の場合において、神戸市公立大学法人職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規則（2023年4月第36号。以下「労働時間規則」という。）第3条第2項及び同第3項の規定は適用しない。

3 育児短時間勤務中に労働時間規則第12条に規定する育児時間が請求されたときは、その育児時間は育児短時間勤務の取得により勤務しないこととなる時間に含めるものとする。

(育児短時間勤務の申出)

第21条 育児短時間勤務をしようとする職員は、原則として育児短時間勤務を開始しようとする日の1か月前までに、「育児短時間勤務申出書」により、育児短時間勤務をしようとする期間（1か月以上1年以内の期間に限る。以下、「育児短時間勤務期間」という。）の初日及び末日並びに育児短時間勤務期間中の勤務形態を明らかにして、理事長に申し出なければならない。

- 2 3歳に満たない子を養育する職員であって育児休業をしていない者（1日の所定労働時間が6時間以下の者を除く。）から、前項に定める育児短時間勤務の申出があったときは、理事長はその職員に対して遅滞なく「育児短時間勤務通知書」を交付しなければならない。ただし、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児短時間勤務を実施することが困難な職員については、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、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理事長との間で締結された協定により育児短時間勤務の適用を除外することができる。
- 3 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から、第1項に定める育児短時間勤務の申出があったときは、その職員の育児短期間勤務期間中の業務を処理するための措置を講じることが困難である場合を除いて、理事長はその職員に対して遅滞なく「育児短時間勤務通知書」を交付しなければならない。
- 4 第2項ただし書の規定は、前項における育児短時間勤務の申出について準用する。

（育児短時間勤務期間の延長）

第22条 育児短時間勤務をしている職員は、理事長に対し、育児短時間勤務期間の延長を申し出ることができる。

- 2 前条の規定は、育児短時間勤務期間の延長手続について準用する。

（育児短時間勤務の終了）

第23条 第6条の規定は、育児短時間勤務の終了について準用する。この場合において、「育児休業」とあるのは、「育児短時間勤務」と読み替えるものとする。

（育児短時間勤務中の給与の取扱い）

第24条 育児短時間勤務により勤務をしないこととなる時間の給与に関し必要な事項は、給与規則の定めるところによる。

第5章 育児部分休業

（育児部分休業の定義）

第25条 この規則において、育児部分休業とは、職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、正規の勤務時間の全部又は一部について労働しないことをいう。

（育児部分休業の申出）

第26条 育児部分休業をしようとする職員は、一年の期間（毎年4月1日から翌年3月31日までをいう。）ごとに、あらかじめ、次の各号に掲げる範囲のうちいずれの範囲内で当該期間における育児部分休業を請求するかを理事長に申し出なければならない。

- (1) 一日につき2時間を超えない範囲内
- (2) 一年につき77時間30分を超えない範囲内（ただし、労働時間規則第3条第2項に規定する短時間勤務職員及び契約職員等（契約職員、パート職員、留学生担当嘱託講師及び特任教員をいう。）については、当該短時間勤務職員及び契約職員等の労働日1日あたりの労働時間数に10を乗じて得た時間）

（第1号育児部分休業の承認）

第26条の2 前条第1項第1号に掲げる範囲内で請求する育児部分休業（以下「第1号育児部分休業」という。）の承認は、15分を単位として行うものとする。

2 育児時間又は介護時間の承認を受けて労働しない職員（短時間勤務職員及び契約職員等を除く。）に対する第1号育児部分休業の承認については、1日につき2時間から当該育児時間又は当該介護時間の承認を受けて労働しない時間を減じた時間を超えない範囲内で行うものとする。

3 短時間勤務職員及び契約職員等に対する第1号育児部分休業の承認については、当該短時間勤務職員及び契約職員等について1日につき定められた労働時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内（育児時間又は介護時間の承認を受けて労働しない短時間勤務職員及び契約職員等にあつては、当該短時間勤務職員及び契約職員等について1日につき定められた労働時間から5時間45分を減じた時間を超えず、かつ、2時間から当該育児時間又は当該介護時間の承認を受けて労働しない時間を減じた時間を超えない範囲内）で行うものとする。

（第2号育児部分休業の承認）

第26条の3 第26条第1項第2号に掲げる範囲内で請求する育児部分休業（以下「第2号育児部分休業」という。）の承認は、1時間を単位として行うものとする。ただし、次の各号に掲げる場合にあっては、それぞれ該当各号に定める時間数の第2号育児部分休業を承認することができる。

(1) 1回の労働に係る日ごとの労働時間に分を単位とした時間がある場合であつて、当該労働時間の全てについて承認の請求があつたとき 当該労働時間の時間数

(2) 第2号育児部分休業の残時間数に1時間未満の端数がある場合であつて、当該残時間数の全てについて承認の請求があつたとき 当該残時間数

（育児部分休業の変更）

第26条の4 第26条の規定による申出をした職員は、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の同条の規定による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変更をしなければ同条の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事情がある場合に限り、当該申出の内容を変更することができる。

（育児部分休業の請求）

第26条の5 第26条の規定による申出をした職員は、当該申請をした範囲内（前条の規定による変更を申し出た場合にあっては、その変更後のもの）において、育児部分休業の請求をすることができる。

2 理事長は、前項の請求があつたときは、育児部分休業を請求した職員に対して、遅滞なく「育児部分休業通知書」を交付しなければならない。

（育児部分休業期間の終了）

第27条 第6条の規定は、育児部分休業期間の終了について準用する。この場合において、

「育児休業」とあるのは、「育児部分休業」と読み替えるものとする。

(育児部分休業中の給与の取扱い)

第28条 育児部分休業をしている職員の給与に関し必要な事項は、給与規則の定めるところによる。

第6章 不利益取扱いとハラスメントの禁止

(不利益取扱いの禁止)

第29条 理事長は、職員が育児休業等の申出をし、又は育児休業等を利用したことを理由として、その職員に対して不利益な取扱いをしてはならない。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第30条 すべての職員は、育児休業等の申出又は利用に関して、その申出をし、又は育児休業等を利用する職員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

2 前項の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則の規定に基づき、厳正に対処する。

(雑則)

第31条 本規則の施行に際して必要となる職員の育児休業等に関する細目については、別に定める。

附 則

- 1 この規則は、2023年4月1日から施行する。
- 2 公立大学法人神戸市外国語大学職員育児休業等に関する規程（2007年4月規程第18号）は、廃止する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、2025年11月1日から施行する。

(経過措置)

- 2 施行日から2026年3月31日までの間、育児部分休業の請求範囲を定めた第26条第1項第2号の適用については、同号中「77時間30分」とあるのは「38時間45分」と、「10」とあるのは「5」とする。