

神戸市公立大学法人職員介護休業等に関する規則

2023年4月1日

規則第40号

(目的)

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33条第2項の規定に基づき、神戸市公立大学法人（以下「法人」という。）に勤務する職員の介護休業等に関して、必要な事項を定めることを目的とする。

2 介護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。以下「育児・介護休業法」という。）その他の関係法令及び諸例規の定めるところによる。

(介護休業の定義)

第2条 この規則において、介護休業とは、就業規則第2条第1項に定める職員が負傷、疾病又は身体上も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（以下「要介護状態」という。）にある家族（以下「対象家族」という。）を介護するためにする休業をいう。

2 前項に定める「対象家族」とは、次の各号の一に該当するものをいう。

- (1) 配偶者（婚姻の届出をしてい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。）
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
- (6) 職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び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で次に掲げる者
 - ア 父母の配偶者
 - イ 配偶者の父母の配偶者
 - ウ 子の配偶者
 - エ 配偶者の子

(労使協定に基づく介護休業の適用除外)

第3条 要介護状態にある家族を介護する職員は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、理事長と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との間で締結された協定、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の間で締結された協定に基づき、法人は、次に掲げる職員からの申出を拒むことができる。

ア 期間を定めて雇用された職員のうち、引き続き雇用された期間が1年に満たない

職員

イ 期間を定めて雇用された職員のうち、介護休業の申出があった日から起算して9
3日以内に雇用期間が終了することが明らかな職員

ウ 週の所定勤務日数が2日以下の職員

(介護休業の申出)

第4条 介護休業をしようとする職員は、介護休業開始予定日及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）を明らかにして、介護休業開始予定日の2週間前までにあらかじめ介護休業申出書により申し出るものとする。なお、介護休業中の期間を定めて雇用された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介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 介護休業の承認を受けようとする職員は、その願い出にあたっては、2週間以上の期間について一括して請求しなければならない。ただし、前項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。

3 理事長は、第1項の申し出があったときは、速やかに通知するものとする。

(介護休業の期間等)

第5条 介護休業の期間は、第2条第2項に規定する要介護者の各々が同条第1項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で1日、半日、1時間又は45分を単位とした必要とする期間（以下「介護休業期間」という。）とする。

2 介護休業を取得し、その介護休業期間の回数が通算して3回又はその介護休業期間が通算して6月に達した職員には、通算して3回目となる介護休業期間又は介護休業期間を通算して6月に達することとなる介護休業を取得し、復帰した日から起算して1年間は介護休業を再度承認しない。ただし、介護を必要とする者あるいは介護が必要な状態が当初取得したときと異なる場合は、この限りでない。

(介護休業期間の終了)

第6条 介護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、介護休業はその事由が生じた日（第5号及び第6号に掲げる事由が生じたときは、その前日）をもって終了する。

(1) 介護休業終了予定日が到来したとき。

(2) 要介護状態である対象家族が死亡したとき。

(3) 介護休業をしている職員の離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係が消滅したとき。

(4) 介護休業をしている職員が負傷、疾病等により対象家族を介護できない状態になったとき。

(5) 介護休業をしている職員が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月規則第36号。以下「労働時間規則」という。）第22条の別表に規定する産前休暇となったとき。

(6) 介護休業をしている職員が新たな介護休業又は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月規則第39号）に基づく育児休業（以下「育児休業」という。）を取得したとき。

2 前項第2号から第6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。

（介護休業終了予定日の変更）

第7条 介護休業の申出をした職員は、介護休業終了予定日までに介護休業申出書の変更届により理事長に申し出ることにより、介護休業終了予定日を1回に限り、介護休業終了予定日とされた日より後の日に変更することができる。

2 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通算6月の範囲を超えないことを原則とする。ただし、やむを得ない事情により、終了予定日を変更することが妥当であると理事長が認めた場合はこの限りでない。

3 理事長は、前項の申し出があったときは、速やかに通知するものとする。

（介護休業申出の撤回）

第8条 介護休業の申出をした職員は、介護休業開始予定日の前日までに、書面により理事長に申し出ることにより、介護休業の申出を撤回することができる。

2 介護休業の申出を2回連続して撤回した職員について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、撤回した理由がやむを得ない事情であると理事長が認めた場合はこの限りでない。

3 介護休業の申出がされた後、介護休業開始予定日とされた日の前日までに、次に掲げる事由が生じたときは、当該介護休業の申出は、されなかったとみなす。

(1) 介護休業の申出に係る対象家族が死亡したとき。

(2) 離婚、婚姻の取消、離縁等による介護休業の申出に係る対象家族と当該介護休業の申出をした職員との親族関係が消滅したとき。

(3) 負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、当該介護休業の申出にかかわる対象家族を介護することができない状態になったとき。

4 前項に該当することとなった職員は、遅滞なく、書面により理事長に届け出なければならない。

5 理事長は、第1項及び第4項の申し出があったときは、速やかに通知するものとする。

（介護休業中の身分等）

第9条 介護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。

（介護休業期間中の給与等）

第10条 介護休業をしている期間については、給与を支給しない。

2 介護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。

(職務復帰)

第11条 職員は、介護休業を取得している事由が消滅したとき、及び介護休業の期間が終了したときは、職務に復帰するものとする。

(不利益取扱いの禁止)

第12条 理事長は、職員が介護休業又は介護部分休業を理由として、不利益な取扱いをしてはならない。

(介護休業等に関するハラスメントの防止)

第12条の2 すべての職員は、介護休業制度等の申出・利用に関して、当該申出・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13条 この規則に定めるもののほか、職員の介護休業等に関し必要な事項は、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介護休業等に関する規程（2007年4月規程第19号）は、廃止する。

附 則

この規則は、2023年11月1日から施行する。