

大阪公立大学医学部附属病院職員の育児・介護休業等に関する規程

制 定 平成 31. 4. 1 規程 136

最近改正 令和 4. 10. 1 規程 597

第 1 章 総則

(趣旨)

第 1 条 この規程は、大阪公立大学医学部附属病院職員就業規則（以下「就業規則」という。）第 45 条、大阪公立大学医学部附属病院職務限定職員就業規則第 36 条及び大阪公立大学医学部附属病院有期雇用職員就業規則第 36 条の規定に基づき、職員の育児休業及び介護休業等に関する取扱いについて定めるものとする。

(定義)

第 2 条 この規程において次に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 職員 就業規則第 2 条に定める職員及び就業規則第 3 条第 3 項第 1 号から第 3 号までに定める職務限定職員、無期雇用職員及び有期雇用職員をいう。
- (2) 特別養子縁組の監護期間中の子等 民法（明治 29 年法律第 89 号）第 817 条の 2 第 1 項に規定する特別養子縁組の監護期間中の子、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 1 項に規定する里親（以下「養子縁組里親」という。）に委託されている子及び児童福祉法第 6 条の 4 第 2 項に規定する養育里親で養子縁組里親に準じる者に委託されている子をいう。

(法令との関係)

第 3 条 育児休業等に関し、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。以下「育児・介護休業法」という。）その他の関係法令及び公立大学法人大阪（以下「本法人」という。）の他の規程の定めるところによる。

第 2 章 育児休業

(育児休業の対象者)

第 4 条 育児のために休業をすることを希望する職員であつて、3 歳に満たない子（特別養子縁組の監護期間中の子等を含む。第 3 章及び第 26 条から第 29 条までを除き、以下同じ。）と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより当該子が 3 歳に達する日まで育児休業をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号（第 2 号及び第 3 号については、育児・介護休業法第 6 条の規定に基づく協定の定めがある場合に限る。）のいずれかに該当する職員は、育児休業をすることができない。

- (1) 期間を定めて雇用される職員にあつて、育児休業を終了しようとする日（以下「育

- 児休業終了予定日」という。)までの間に、その雇用契約が満了することが明らかな者
- (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下である職員
 - (3) 育児休業の申出があった日から1年以内に退職することが明らかな職員

(育児休業の申出の手続等)

第5条 育児休業をすることを希望する者は、育児休業をしようとする期間について、その初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(「育児休業終了予定日」)を明らかにして、原則として、育児休業開始予定日の1か月前までに、育児休業申出書を提出することにより申し出なければならない。

なお、期間を定めて雇用される職員が育児休業をしている場合において、雇用契約を更新するにあたり、引き続き育児休業を希望するときは、更新された雇用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、特別の事情がない限り、一子につき2回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、前項後段の規定により申し出る場合にあっては、この限りでない。
- 3 前項に定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。
 - (1) 育児休業をしていた職員について産前産後休暇、出生時育児休業又は新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産前産後休暇、出生時育児休業又は新たな育児休業の対象となった子が次のいずれかに該当するに至ったこと
 - ア 死亡したこと
 - イ 養子縁組等により職員と別居することとなったこと
 - ウ 民法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こと(特別養子縁組の成立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こと
 - (2) 育児休業をしていた職員について介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、介護休業の対象となった要介護者が死亡し、又は離婚、婚姻の取消、離縁等により職員との親族関係が消滅したこと
 - (3) 育児休業をしていた職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により当該育児休業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休業が終了した後に、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こと
 - (4) 職員が当該申出に係る子について最初に取得した育児休業が終了した後、1月以上の期間を経過したこと(当該育児休業をした職員が、最初に取得した育児休業の請求の際に、育児休業により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により本法人に申し出た場合に限る。)
 - (5) 当該申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、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こと

- (6) 当該申出に係る子について保育所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こと
 - (7) 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
 - (8) 育児休業をしていた職員が休職又は停職となったことにより育児休業が終了した後、当該休職又は停職の期間が終了したこと
- 4 育児休業の申出について、その事由を確認する必要がある場合は、育児休業の申出をした職員（以下「育児休業申出者」という。）に証明書等の提出を求めることがある。
- 5 申出の日以後に申出に係る子が出生したときは、育児休業申出者は、その旨を出生後2週間以内に届出なければならない。

（育児休業の期間等）

第6条 育児休業の期間は、当該育児休業に係る子が3歳に達する日までの範囲内において、原則として育児休業申出書に記載された期間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、本法人は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

（育児休業開始予定日の変更）

第7条 育児休業申出者は、次の各号のいずれかに該当する事由が生じたときは、育児休業期間変更申出書によって、原則として育児休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、育児休業1回につき1回に限り育児休業開始予定日の繰り上げ変更をすることができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと
- (2) 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- (3) 配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと
- (4) 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと
- (5) 当該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こと
- (6) 当該申出に係る子について保育所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こと

（育児休業終了予定日の変更）

第8条 育児休業申出者は、育児休業期間変更申出書によって、原則として育児休業終了予定日の1か月前までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更をすることができる。

- 2 育児休業終了予定日の繰り下げ変更は、特別の事情がある場合を除き、育児休業1回につき1回に限るものとする。

- 3 前項に定める特別の事情は、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育児休業終了予定日の変更の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当該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変更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とする。
- 4 育児休業申出者が育児休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書により申し出るものとし、本法人がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた休業終了予定日の1週間前までに、本人に通知する。

(育児休業の申出の撤回等)

第9条 育児休業申出者は、育児休業開始予定日(第7条により変更された場合にあっては変更後の育児休業開始予定日)の前日までは、育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 前項に基づく休業の申請の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。
- 3 前項に定める特別の事情は、次のとおりとする。
 - (1) 配偶者の死亡
 - (2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと
 - (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと
 - (4) 当該申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、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こと
 - (5) 当該申出に係る子について保育所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こと
- 4 育児休業開始予定日の前日までに、次の各号に定める事由により育児休業申出者が当該育児休業申出に係る子の養育をしないこととなった場合には、当該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、育児休業申出者は、遅滞なくその旨を届出なければならない。
 - (1) 育児休業申出に係る子の死亡
 - (2) 育児休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
 - (3) 育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該育児休業申出者と当該子とが同居しないこととなったこと
 - (4) 民法第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こと(特別養子縁組の成立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こと
 - (5) 育児休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、当該育児休業申出に係る子を養育することができない状態になったこと

(育児休業期間の終了)

第10条 育児休業終了予定日(第8条により変更された場合にあつては変更後の育児休業終了予定日)とされる日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、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) 前条第4項各号に定める事由により育児休業申出者が当該育児休業申出に係る子の養育をしないこととなった場合 当該事由が発生した日
- (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) 育児休業申出者について、産前産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合 産前産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日
- (4) 第4条第2項第2号に該当することとなった場合 原則として当該事由が発生した日から2週間以内であつて本法人が指定した日
- (5) 育児休業申出者が退職又は停職となった場合 退職又は停職の開始日の前日

2 前項第1号及び第4号の事由が生じた場合には、育児休業申出者は遅滞なくその旨を届出なければならない。

第2章の2 出生時育児休業

(出生時育児休業の対象者)

第10条の2 育児のために休業することを希望する職員であつて、産後休暇を取得しておらず、子の誕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、この規程に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号(第2号については、育児・介護休業法第6条の規定に基づく協定の定めがある場合に限る。)のいずれかに該当する職員は、出生時育児休業をすることができない。

- (1) 期間を定めて雇用される職員にあつて、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。)までの間に、その雇用契約が満了することが明らかな者
- (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下である職員

(出生時育児休業の申出の手続等)

第10条の3 出生時育児休業をすることを希望する者は、出生時育児休業をしようとする期間について、その初日(以下「出生時育児休業開始予定日」という。)及び末日を明らかにして、原則として、出生時育児休業開始予定日の2週間前までに出生時育児休業申出書を提出することにより申し出なければならない。なお、期間を定めて雇用される職員が出生時育児休業をしている場合において、雇用契約を更新するにあたり、引き続き出生時育児休業を希望するときは、更新された雇用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後の申出を認めない場合がある。
- 3 出生時育児休業の申出について、その事由を確認する必要がある場合は、その旨を申出した職員（以下「出生時育児休業申出者」という。）に証明書等の提出を求めることがある。
- 4 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生時育児休業申出者は、その旨を出生後2週間以内に届出なければならない。

（出生時育児休業の期間等）

第10条の4 出生時育児休業の期間は、原則として、当該出生時育児休業に係る子の出生後8週間以内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 前項の規定にかかわらず、法人は、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。

（出生時育児休業開始予定日の変更）

第10条の5 出生時育児休業申出者は、次の各号のいずれかに該当する事由が生じたときは、出生時育児休業期間変更申出書によって、原則として出生時育児休業開始予定日の前日までに申し出ることにより、出生時育児休業1回につき1回に限り出生時育児休業開始予定日の繰上げ変更をすることができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと
- (2) 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- (3) 配偶者が負傷又は疾病により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと
- (4) 配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと
- (5) 当該申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、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こと

（出生時育児休業終了予定日の変更）

第10条の6 出生時育児休業申出者は、出生時育児休業期間変更申出書によって、原則として出生時育児休業終了予定日の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繰下げ変更をすることができる。

- 2 出生時育児休業終了予定日の繰下げ変更は、特別の事情がある場合を除き、出生時育児休業1回につき1回に限るものとする。
- 3 前項に定める特別の事情は、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出生時育児休業終了予定日の変更の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当該出生時育児休業に係る子について出生時育児休業終了予定日の再度の変更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とする。
- 4 出生時育児休業申出者が出生時育児休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、

出生時育児休業期間変更申出書により申し出るものとし、本法人がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。

(出生時育児休業の申出の撤回等)

第 10 条の 7 出生時育児休業申出者は、出生時育児休業開始予定日（第 10 条の 5 により変更された場合にあっては変更後の出生時育児休業開始予定日）の前日までは、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

2 前項に基づく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し、みなし含め 2 回休業した場合は特別の事情がない限り同一の子について再度申出をすることができない。

3 前項に定める特別の事情は、次のとおりとする。

(1) 配偶者の死亡

(2) 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出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと

(3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと

(4) 当該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こと

4 出生時育児休業開始予定日の前日までに、次の各号に定める事由により出生時育児休業申出者が当該出生時育児休業申出に係る子の養育をしないこととなった場合には、当該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、遅滞なくその旨を届け出なければならない。

(1) 出生時育児休業申出に係る子の死亡

(2) 出生時育児休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消

(3) 出生時育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該出生時育児休業申出者と当該子が同居しないこととなったこと

(4) 民法第 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こと（特別養子縁組の成立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こと

(5) 出生時育児休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該出生時育児休業申出に係る子が出生の日から起算して 8 週間を経過する日の翌日までの間、当該子を養育することができない状態になったこと

(出生時育児休業期間の終了)

第 10 条の 8 出生時育児休業終了予定日（第 10 条の 6 により変更された場合にあっては変更後の出生時育児休業終了予定日）とされる日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、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) 前条第4項各号に定める事由により出生時育児休業申出者が当該出生時育児休業申出に係る子の養育をしないこととなった場合 当該事由が発生した日
 - (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、産前産後休暇育児休業、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 産前産後休暇育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日
 - (4) 第4条第2項第2号に該当することとなった場合 原則として当該事由が発生した日から2週間以内であって本法人が指定した日
 - (5) 出生時育児休業申出者が休職又は停職となった場合 休職又は停職の開始日の前日
- 2 前項第1号及び第5号の事由が生じた場合には、出生時育児休業申出者は遅滞なくその旨を届出なければならない。

第3章 介護休業

(介護休業の対象者)

第11条 要介護状態にある家族を介護する職員は、この規程に定めるところにより介護休業をすることができる。

2 前項の要介護状態にある家族とは、次の各号のいずれかに該当する者で、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次の者をいう。

- (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及び職員と性別が同一であって当該職員と婚姻関係と異ならない程度の実質を備える社会生活を営む関係にある者を含む。以下この項において同じ。）
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母
- (6) 孫
- (7) 兄弟姉妹
- (8) 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として次に掲げる者
 - 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

3 前項の常時介護を必要とする状態の判断は、育児・介護休業法の定めるところによる。

4 第1項の規定にかかわらず、次の各号（第2号については、育児・介護休業法第6条の規定に基づく協定の定めがある場合に限る。）のいずれかに該当する職員は、介護休業をすることができない。

(1) 期間を定めて雇用される職員にあって、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という。）までの間に、その雇用契約が満了することが明らかなもの

(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下である職員

（介護休業の申出の手続き等）

第12条 介護休業をすることを希望する者は、介護休業をしようとする期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（介護休業終了予定日）を明らかにして、原則として、介護休業開始予定日の1週間前までに、介護休業申出書を提出することにより申し出なければならない。

なお、期間を定めて雇用される職員が介護休業をしている場合において、雇用契約を更新するにあたり、引き続き介護休業を希望するときは、更新された雇用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 介護休業の申出は、対象となる家族1人につき介護を必要とする一の継続する状態について6回までとする。ただし、前項後段の申出については、申出回数に含めないものとする。

3 介護休業の申出について、その事由を確認する必要がある場合は、介護休業の申出をした職員（以下「介護休業申出者」という。）に証明書等の提出を求めることがある。

（介護休業の期間等）

第13条 介護休業の期間は、対象となる家族1人につき介護を必要とする一の継続する状態ごとに、通算して270日（勤務することを要しない日を含む。）の範囲内において必要な期間とする。

2 介護休業の単位は、1日又は1時間（ただし、始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続した勤務時間の4時間の範囲内とする）とし、申し出た期間内で、連続してあるいは断続して取得することができる。

（介護休業終了予定日の変更）

第14条 介護休業申出者は、介護休業期間変更申出書により、原則として介護休業終了予定日の1週間前までに申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰下げ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前条第1項に定める期間を超えないものとする。

- 2 介護休業申出者が介護休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書により、変更後の介護休業終了予定日の1週間前までに申し出るものとし、本法人がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。

(介護休業の申出の撤回等)

第15条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までに、介護休業の申出を撤回することができる。

- 2 介護休業開始予定日の前日までに、次の各号に定める事由により介護休業申出者が当該介護休業申出に係る家族を介護しないこととなった場合には、介護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、介護休業申出者は、遅滞なくその旨を届出なければならない。

- (1) 介護休業申出に係る家族の死亡
- (2) 離婚、婚姻の取消、離縁等による介護休業申出に係る家族との親族関係の消滅
- (3) 介護休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該介護休業申出に係る家族を介護することができない状態になったこと

(介護休業期間の終了)

第16条 介護休業終了予定日(第14条により変更された場合にあっては変更後の介護休業終了予定日)とされる日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該名号に掲げる日とする。

- (1) 当該介護休業に係る要介護者が死亡した場合 死亡した日
 - (2) 離婚、婚姻の解消、離縁等により当該介護休業に係る要介護者との親族関係が消滅した場合 当該事由が発生した日
 - (3) 介護休業をしている職員が当該介護休業に係る要介護者以外の要介護者について介護休業を取得した場合 介護休業の開始日の前日
 - (4) 介護休業をしている職員が産前休暇又は産後休暇を取得した場合 産前休暇又は産後休暇の開始日の前日
 - (5) 介護休業をしている職員が新たに育児休業又は出生時育児休業を取得した場合 育児休業又は出生時育児休業の開始日の前日
 - (6) 介護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、当該介護休業に係る要介護者を介護できない状態になった場合 当該事由が発生した日
 - (7) 介護休業をしている職員が、退職又は停職の処分を受けた場合 退職又は停職の処分日の前日
- 2 介護休業をしている職員は、前項第1号、第2号及び第6号に掲げる事情が生じた場合には、介護休業状況変更届により、遅滞なくその旨を本法人に届出しなければならない。

第4章 育児短日数勤務

(育児短日数勤務)

第17条 職員（無期雇用職員のうち、常時勤務しない者及び有期雇用職員のうち、常勤勤務しない者を除く。以下この章及び次章において同じ。）のうち小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、かつ養育する者は、理事長の承認を受けて、職員の区分に応じて次の各号に定めるいずれかの勤務の形態において希望する日に勤務すること（以下「育児短日数勤務」という。）ができる。ただし、育児短日数勤務を申請した期間について当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難であると認められる場合はこの限りでない。

(1) 第2号及び第3号に掲げる職員を除く職員 次に掲げる勤務の形態

ア 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの1日を休日とし、当該5日間のうちの休日以外の日において1日につき7時間45分勤務すること

イ 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を休日とし、当該5日間のうちの休日以外の日において1日につき7時間45分勤務すること

(2) 大阪公立大学医学部附属病院職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「勤務時間等規程」という。）第10条又は第11条、大阪公立大学医学部附属病院職務限定職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「職務限定職員勤務時間等規程」という。）第10条又は第11条、若しくは大阪公立大学医学部附属病院有期雇用職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「有期雇用職員勤務時間等規程」という。）第10条又は第11条の規定の適用を受ける職員 1週間の勤務日数が3日又は4日となるように勤務すること

(3) 勤務時間等規程第14条又は有期雇用職員勤務時間等規程第16条の規定の適用を受ける職員 次に掲げる勤務の形態

ア 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの1日を休日とし、当該5日間のうちの休日以外の日において勤務すること

イ 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を休日とし、当該5日間のうちの休日以外の日において勤務すること

(育児短日数勤務の申請手続)

第18条 育児短日数勤務を申請する職員は、育児短日数勤務をしようとする期間（1年以上1年以下の期間に限る。）の初日及び末日、勤務の形態、並びに、当該勤務形態における勤務の日を明らかにして、育児短日数勤務を始めようとする日の1か月前までに、所定の様式により申請しなければならない。

2 育児短日数勤務により養育しようとする子について、既に育児短日数勤務をしたことがある職員については、当該子に係る育児短日数勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過するまでの間は、再度申請することができない。ただし、次に掲げる事情による場合はこの限りではない。

(1) 以前に育児短日数勤務をしていた職員について、産前産後休暇、当該子以外の子に

係る出生時育児休業又は育児休業若しくは育児短日数勤務の開始により、当該育児短日数勤務が終了した後に、当該産前産後休暇、出生時育児休業又は育児休業若しくは育児短日数勤務の対象となった子が次のいずれかに該当するに至った場合

ア 死亡した場合

イ 養子縁組等により職員と別居することとなった場合

ウ 民法 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（特別養子縁組の成立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) 以前に育児短日数勤務をしていた職員が、異なる内容の育児短日数勤務を開始するため、以前の育児短日数勤務が終了した場合

(3) 以前に育児短日数勤務をしていた職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児短日数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日数勤務が終了した後に、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) 職員が当該申請に係る子について以前に行った育児短日数勤務が終了した後、3 月以上の期間を経過した場合（当該育児短日数勤務をした職員が、最初に取得した育児短日数勤務の請求の際に、育児短日数勤務により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により本法人に申し出た場合に限る。）

(5) 当該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場合

(6) 当該申出に係る子について保育所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場合

(7) 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以前に行った育児短日数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日数勤務に係る子について育児短日数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

(8) 以前に育児短日数勤務をしていた職員が休職又は停職となったことにより、当該育児短日数勤務が終了した後に、当該休職又は停職の期間が終了した場合

（育児短日数勤務の期間の延長）

第 19 条 育児短日数勤務をしている職員は、当該育児短日数勤務の期間の延長を請求することができる。

2 前条第 1 項の規定は、育児短日数勤務の期間の延長について準用する。

（育児短日数勤務の申請の撤回等）

第 20 条 育児短日数勤務を申請した職員は、育児短日数勤務の開始予定日の前日までは、育児短日数勤務の申出を撤回することができる。

2 育児短日数勤務の開始予定日の前日までに、次の各号に定める事由により育児短日数

勤務を申請した職員が当該申請に係る子の養育をしないこととなった場合は、当該育児短日数勤務の申出はされなかったものとみなす。この場合において、育児短日数勤務を申請した職員は、遅滞なくその旨を届出なければならない。

- (1) 当該申請に係る子の死亡
- (2) 当該申請に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
- (3) 当該申請に係る子が養子となったことその他の事情により当該申請をした職員と当該子とが同居しないこととなったこと
- (4) 民法第 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こと（特別養子縁組の成立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こと

（育児短日数勤務の終了）

第 21 条 育児短日数勤務の終了予定日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、理事長は、当該育児短日数勤務を終了させるものとする。

- (1) 前条第 2 項各号に定める事由に該当する場合
- (2) 前号に定めるもののほか、育児短日数勤務をしている職員が当該育児短日数勤務に係る子を養育しないこととなった場合
- (3) 育児短日数勤務に係る子が小学校就学の始期に達した場合
- (4) 育児短日数勤務をしている職員が産前産後休暇を開始する場合
- (5) 育児短日数勤務をしている職員が、当該育児短日数勤務に係る子以外の子に係る育児休業、出生時育児休業又は育児短日数勤務を開始する場合
- (6) 育児短日数勤務をしている職員が、異なる内容の育児短日数勤務を開始する場合
- (7) 育児短日数勤務をしている職員が休職又は停職となった場合

2 前項各号の事由が生じた場合には、育児短日数勤務する職員は遅滞なくその旨を届出なければならない。

第 6 章 育児又は介護を行う早出遅出勤務

（育児を行う職員の早出遅出勤務）

第 22 条 次の各号に該当する職員が、当該子を養育するために勤務時間等規程、職務限定職員勤務時間等規程及び有期雇用職員勤務時間等規程に規定する始業時刻及び終業時刻を 1 時間の範囲内で繰り下げ又は繰り上げて勤務することを申請した場合は、理事長は、当該職員が希望する始業時刻及び終業時刻により勤務すること（以下「育児にかかる早出遅出勤務」という。）を承認することができる。ただし、請求の時期における業務の内容及び業務量等を勘案して業務の運営に支障があると認められる場合はこの限りでない。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員
- (2) 小学校に就学している子のある職員であって、児童福祉法第 6 条の 2 第 2 項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設及びこれに類する施設にその子を出迎えるた

め赴く職員

(育児を行う職員の早出遅出勤務の申請手続)

第 23 条 育児にかかる早出遅出勤務を申請する職員は、育児にかかる早出遅出勤務をしようとする期間の初日及び末日、並びに、希望する始業時刻及び終業時刻を明らかにして、あらかじめ所定の様式により申請しなければならない。

(育児を行う職員の早出遅出勤務の申請の撤回)

第 24 条 育児にかかる早出遅出勤務を申請した職員は、育児にかかる早出遅出勤務の開始予定日の前日までは、育児にかかる早出遅出勤務の申請を撤回することができる。

2 育児にかかる早出遅出勤務の開始予定日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は撤回されたものとみなす。

- (1) 当該請求に係る子の死亡
- (2) 当該請求に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
- (3) 当該申請に係る子が養子となったことその他の事情により当該申請をした職員と当該子とが同居しないこととなったこと
- (4) 民法第 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こと（特別養子縁組の成立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こと
- (5) 前 4 号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が第 29 条に規定する職員に該当しなくなったこと

3 前項各号に掲げる事由が生じた場合、育児にかかる早出遅出勤務の申請した者は遅滞なくその旨を届け出なければならない。

(育児を行う職員の早出遅出勤務の終了)

第 25 条 育児にかかる早出遅出勤務の終了予定日の前日までに、前条第 2 項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、理事長は、当該育児にかかる早出遅出勤務を終了させるものとする。

2 前条第 2 項各号に掲げる事由が生じた場合、育児にかかる早出遅出勤務をしている者は遅滞なくその旨を届け出なければならない。

(介護等を行う職員の早出遅出勤務)

第 26 条 次の各号に該当する職員が、当該親族を看護及び介護するために勤務時間等規程、職務限定職員勤務時間等規程及び有期雇用職員勤務時間等規程に規定する始業時刻及び終業時刻を 1 時間の範囲内で繰り下げ又は繰り上げて勤務することを申請した場合は、理事長は、当該職員が希望する始業時刻及び終業時刻により勤務すること（以下「介護等にかかる早出遅出勤務」という。）を承認することができる。ただし、請求の時期における業務の内容及び業務量等を勘案して業務の運営に支障があると認められる場合はこの限りでない。

- (1) 疾病、負傷又は身体上若しくは精神上の障害により日常生活に支障があるため、看

護を必要としている親族（以下「要看護者」という。）のある職員

(2) 高齢により日常生活に支障があるため、介護を必要としている父母（配偶者の父母を含む。）（以下「早出遅出勤務における要介護者」という。）のある職員

（介護等を行う職員の早出遅出勤務の申請手続）

第 27 条 第 23 条の規定は、介護等にかかる早出遅出勤務の申請について準用する。

（介護等を行う職員の早出遅出勤務の申請の撤回）

第 28 条 介護等にかかる早出遅出勤務を申請した職員は、介護等にかかる早出遅出勤務の開始予定日の前日までは、介護等にかかる早出遅出勤務の申請を撤回することができる。

2 介護等にかかる早出遅出勤務の開始予定日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は撤回されたものとみなす。

(1) 当該請求に係る要看護者又は早出遅出勤務における要介護者の死亡

(2) 当該請求に係る要看護者又は早出遅出勤務における要介護者との離婚、婚姻の取消、離縁又は養子縁組の取消による親族関係の消滅

(3) 前 2 号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が第 26 条に規定する職員に該当しなくなったこと

3 前項各号に掲げる事由が生じた場合、介護等にかかる早出遅出勤務の申請した者は遅滞なくその旨を届出なければならない。

（介護等を行う職員の早出遅出勤務の終了）

第 29 条 介護等にかかる早出遅出勤務の終了予定日の前日までに、前条第 2 項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、理事長は、当該介護等にかかる早出遅出勤務を終了させるものとする。

2 前条第 2 項各号に掲げる事由が生じた場合、介護等にかかる早出遅出勤務をしている者は遅滞なくその旨を届け出なければならない。

第 6 章 給料等の取扱い

（給料等の取扱い）

第 30 条 育児休業、育児短日数勤務又は介護休業をする職員の給料等の取扱いについては、大阪公立大学医学部附属病院管理職員給与規程（以下「管理職員給与規程」という。）、大阪公立大学医学部附属病院職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）、大阪公立大学医学部附属病院の育児短日数勤務をしている職員の給与に関する規程、大阪公立大学医学部附属病院職員の期末手当及び勤勉手当に関する規程及び大阪公立大学医学部附属病院職員退職手当規程、大阪公立大学医学部附属病院職務限定職員給与規程、大阪公立大学医学部附属病院職務限定職員の期末手当に関する規程、大阪公立大学医学部附属病院無期雇用職員給与規程、大阪公立大学医学部附属病院フルタイム有期雇用職員給与規程、大阪公立大学医学部附属病院パートタイム有期雇用職員給与規程及び大阪公立大学医学部附属病院有期雇用職員等の期末手当に関する規程の定めるところによる。

第7章 育児又は介護による退職者の再採用

(再採用の対象者)

第31条 育児又は介護を理由として退職した者（就業規則第2条に定める職員に限る。）で、次の各号のいずれにも該当するものが再採用を申し出たときは、当該職員を再採用するものとする。

- (1) 退職の際に再採用されることを希望した者
- (2) 退職前の勤続年数が1年以上の者

(再採用の時期等)

第32条 再採用の時期は、原則として4月1日とする。

- 2 再採用の時期の限度は、育児を理由として退職した者については、子が小学校に就学する年度の4月1日までとし、介護を理由として退職した者については、当該退職後3年を経過した最初の4月1日までとする。
- 3 再採用を希望する者は、原則として採用希望日の6か月前までに、本法人に申し出るものとする。

(再採用時の職及び給料)

第33条 再採用時の職は、原則として退職時の職とする。ただし、やむを得ない事情により退職時の職に再採用することが困難な場合は、他の職に再採用することがある。

- 2 再採用時の給料は、職員給与規程が適用されていた職員にあっては、原則として退職時の給料表の級及び号給によるものとし、管理職員給与規程が適用されていた職員にあっては、原則として退職時の年俸額によるものとする。ただし、他の職に再採用された場合等退職時の給料表の級及び号給又は年俸額により給料又は年俸額を決定しがたい場合は、再採用された職の他の職員との均衡を考慮して決定するものとする。

第8章 その他

(不利益取扱いの禁止)

第34条 職員は、育児休業等を理由として、不利益な取扱いを受けない。

附 則

この規程は、令和元年11月1日から施行し、平成31年4月1日から適用する。

附 則（令和3.5.31 規程172）

この規程は、令和3年6月1日から施行する。

附 則（令和4.3.31 規程477）

(施行期日)

- 1 この規程は、令和4年4月1日から施行する。

(大阪市立大学医学部附属病院特定有期雇用職員等の育児・介護休業等に関する規程の廃止)

- 2 大阪市立大学医学部附属病院特定有期雇用職員等の育児・介護休業等に関する規程（平成31年規程第185号）は廃止する。

(経過措置)

- 3 この規程の施行日より前にした次の各号に掲げる規程による育児休業及び介護休業等は、この規程による育児休業及び介護休業等とみなす。

- (1) (旧) 大阪市立大学医学部附属病院職員の育児・介護休業等に関する規程
- (2) 大阪市立大学医学部附属病院特定有期雇用職員等の育児・介護休業等に関する規程
附 則（令和4.10.1 規程597）

この規程は、令和4年10月1日から施行する。