

# 公益財団法人岡山県スポーツ協会 育児・介護休業等に関する規程

## 第1章 目的

(目的)

第1条 本規程は、公益財団法人岡山県スポーツ協会就業規則第17条の2に定める職員及び嘱託職員（以下、「職員」という。）の育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）、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並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

## 第2章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

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、この規程に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、嘱託職員にあつては、申出時点において、子が1歳6カ月（本条第5項又は第6項の申出にあつては2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、育児休業をすることができる。

2 配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業又は出生時育児休業をしている場合、職員は、子が1歳2カ月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、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。

3 次のいずれにも該当する職員は、子が1歳6カ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、育児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・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児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) 職員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

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) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

4 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項又は第3項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、子が1歳6カ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。

5 次のいずれにも該当する職員は、子が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、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳6カ月の誕生日に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（本項）に基づく休業を子の1歳6カ月の誕生日に当日から開始する場合は、配偶者の育児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) 職員又は配偶者が子の1歳6カ月の誕生日に当日の前日に育児休業をしていること

- (2) 次のいずれかの事情があること
    - ① 保育所等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カ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
  - (3) 子の1歳6カ月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと
- 6 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項、第3項、第4項又は第5項に基づく育児休業(再度の休業を含む)が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、子が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。

(育児休業の申出の手続等)

- 第3条 育児休業をすることを希望する職員は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「育児休業開始予定日」という。)の1カ月前(第2条第3項から第6項に基づく1歳及び1歳6カ月を超える休業の場合は、2週間前)までに所定の「育児休業申出書」を事務局長又は所長(以下、「事務局長等」という。)に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の嘱託職員が労働契約を更新するに当たり、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 第2条第1項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。
- (1) 第2条第1項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合
  - (2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 3 第2条第3項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。
- (1) 第2条第3項又は第4項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合
  - (2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第1項、第3項又は第4項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 4 第2条第5項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。
- (1) 第2条第5項又は第6項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合
  - (2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第1項、第3項、第4項、第5項又は第6項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 5 事務局長等は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 6 育児休業申出書が提出されたときは、事務局長等は速やかに当該育児休業申出書を提出した職員(以下「育児休業申出者」という。)に対し、「育児休業取扱通知書」を交付する。
- 7 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育児休業申出者は、出生後2週間以内に事務局長等に「育児休業対象児出生届」を提出しなければならない。

(育児休業の申出の撤回等)

- 第4条 育児休業申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、「育児休業申出撤回届」を事務局長等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 育児休業申出撤回届が提出されたときは、事務局長等は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
  - 3 第2条第1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す。第2条第3項又は第4項及び第5項又は第6項に基づく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。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第3項又は第4項及び第5項又は第6項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第3項又は第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項又は第6項に基づく休業の申出をすることができない。
  - 4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により育児休業申出者が休業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、育児休業申出者は、原則として当該事由が発生した日に、事務局長等にその旨を報告しなければならない。

(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1歳に達するまで(第2条第2項から第6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、事務局長等は育児・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。
  - 3 申出者は、育児休業期間変更申出書により事務局長等に、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、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、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。)の1カ月前(第2条第3項から第6項に基づく休業をしている場合は、2週間前)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行うことができる。  
育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として第2条第1項に基づく休業1回につき1回に限り行うことができるが、第2条第3項から第6項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6カ月に達するまで及び1歳6カ月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。
  - 4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、事務局長等は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
  - 5 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) 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、事由発生から就業規則第12条第9号に定める日数以内であって、本会と申出者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歳に達した場合等  
子が1歳に達した日(第2条第2項に基づく休業の場合を除く。第2条第3項又は第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6カ月に達した日。第2条第5項又は第6項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日。)
    - (3) 申出者について、産前・産後休業、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・産後休業、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2条第2項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児

休業（出生時育児休業含む）期間との合計が1年に達した場合  
当該1年に達した日

- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、育児休業申出者は原則として当該事由が生じた日に事務局長等にその旨を報告しなければならない。

（出生時育児休業の対象者）

第6条 育児のために休業することを希望する職員であつて、産後休業をしておらず、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。ただし、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6カ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

（出生時育児休業の申出の手続等）

第7条 出生時育児休業をすることを希望する職員は、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「出生時育児休業申出書」を事務局長等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嘱託職員が労働契約を更新するに当たり、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 第6条第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回に分割できる。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拒む場合がある。
- 3 事務局長等は、出生時育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 出生時育児休業申出書が提出されたときは、事務局長等は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下この章において「出生時育児休業申出者」という。）に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
- 5 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、出生後2週間以内に事務局長等に出生時育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

（出生時育児休業の申出の撤回等）

第8条 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は、出生時育児休業申出撤回届を事務局長等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 出生時育児休業申出撤回届が提出されたときは、事務局長等は速やかに当該出生時育児休業申出撤回届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。
- 3 第6条第1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回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。
- 4 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休業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に、事務局長等にその旨を報告しなければならない。

（出生時育児休業の期間等）

第9条 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内のうち4週間（28日）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 本条第1項にかかわらず、事務局長等は、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事務局長等に、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繰り上げ変更を休業1回につき1回、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繰り下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。
- 4 出生時育児休業期間変更申出書が提出されたときは、事務局長等は速やかに当該出生時育児休業期間変更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。
- 5 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) 子の死亡等出生時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、本会と本人が話し合いの上決定した日とする。）
  - (2) 子の誕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週間を経過する場合  
子の誕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週間を経過する日
  - (3) 子の誕生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した場合  
子の誕生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した日
  - (4) 出生時育児休業申出者について、産前・産後休業、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・産後休業、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
- 6 本条第5項第1号の事由が生じた場合には、出生時育児休業申出者は原則として当該事由が生じた日に事務局長等にその旨を通知しなければならない。

### 第3章 介護休業制度

（介護休業の対象者）

- 第10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。ただし、申出時点において、介護休業を開始しようとする日（以下、「介護休業開始予定日」という。）から93日経過日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、介護休業をすることができる。
- 2 この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次の者をいう。
    - (1) 配偶者
    - (2) 父母
    - (3) 子
    - (4) 配偶者の父母
    - (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
    - (6) 上記以外の家族で本会が認めた者

（介護休業の申出の手続等）

- 第11条 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開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書を事務局長等に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の嘱託職員が労働契約を更新するに当たり、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 申出は、対象家族1人につき3回までとする。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 事務局長等は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 介護休業申出書が提出されたときは、事務局長等は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下、この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

（介護休業の申出の撤回等）

- 第12条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までに、介護休業申出撤回届を事務局長等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。
- 2 介護休業申出撤回届が提出されたときは、事務局長等は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。
  - 3 同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者について、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、事務局長等がこれを適当と認めた場合には、申し出ることができるものとする。
  - 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、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、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、事務局長等にその旨を報告しなければならない。

（介護休業の期間等）

- 第13条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、通算93日の範囲内で、介護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、事務局長等は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。
  - 3 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（以下「介護休業終了予定日」という。）の2週間前までに事務局長等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通算93日の範囲を超えないことを原則とする。
  - 4 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、事務局長等は速やかに当該介護休業期間変更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。
  - 5 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各号に掲げる日とする。
    - (1) 家族の死亡等介護休業に係る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（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から就業規則第12条第6号に定める日数以内であって、本会と申出者が話し合いの上決定した日とする。）
    - (2) 申出者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業が始まった場合  
産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
  - 6 本条第5号の(1)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に事務局長等にその旨を報告しなければならない。

#### 第4章 子の看護等休暇

(子の看護等休暇)

第14条 小学校第3学年修了までの子を養育する職員は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第11条に規定する年次休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

(1) 負傷し、又は疾病にかかった子の世話

(2) 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること

(3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話

(4) 当該子の入園(入学)式、卒園式への参加

ただし、事務局長等は労使協定によって除外された1週間の所定労働日数が2日以下の職員からの申出は拒むことができる。

2 子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。但し、8時間をもって1日の休暇に換算する。

3 取得しようとする者は、原則として、事前に事務局長等に申し出るものとする。

## 第5章 介護休暇

(介護休暇)

第15条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員は、就業規則第11条に規定する年次休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、事務局長等は労使協定によって除外された1週間の所定労働日数が2日以下の職員からの申出は拒むことができる。

2 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。但し、8時間をもって1日の休暇に換算する。

3 取得しようとする者は、原則として、事前に事務局長等に申し出るものとする。

## 第6章 所定外労働の制限

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第16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 前項にかかわらず、労使協定によって除外された次の職員からの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。

(1) 採用されて1年に満たない職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 申出をしようとする者は、1回につき、1カ月以上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カ月前までに、育児・介護のための所定外労働制限申出書を事務局長等に提出するものとする。この場合において、制限期間は、次条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

4 事務局長等は、所定外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書提出を求めることがある。

- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に事務局長等に所定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、申出に係る子又は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、申し出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、事務局長等にその旨を報告しなければならない。
- 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) 子又は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、出生時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、出生時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、申出者は原則として当該事由が生じた日に、事務局長等にその旨を通知しなければならない。

## 第7章 時間外労働の制限

(育児・介護のための時間外労働の制限)

- 第17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、就業規則第6条にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1カ月について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 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
    - (1) 採用されて1年に満たない職員
    - (1) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
  - 3 申出をしようとする者は、1回につき、1カ月以上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カ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書を事務局長等に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
  - 4 事務局長等は、時間外労働制限申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
  - 5 申出の日以降に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者（以下、この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に事務局長等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、申出に係る子又は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、事務局長等にその旨を報告しなければならない。
  - 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) 子又は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、出生時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、出生時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、申出者は原則として当該事由が生じた日に、事務局長等にその旨を通知しなければならない。

## 第8章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

- 第18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、就業規則第6条の規定にかかわらず、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、次のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。
    - (1) 採用されて1年に満たない職員
    - (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職員
      - ① 深夜において就業していない者（1カ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。
      - ② 心身の状況が申出に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること。
      - ③ 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く、かつ産後8週間以内でない者であること。
    - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
  - 3 申出をしようとする者は、1回につき、1カ月以上6カ月以内の期間（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カ月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を事務局長等に提出するものとする。
  - 4 事務局長等は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、必要最低限度の各種証明書の提出を求めることがある。
  - 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に事務局長等に深夜業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、申出に係る子又は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、事務局長等にその旨を報告しなければならない。
  - 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) 子又は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、出生時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、出生時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、申出者は原則として当該事由が生じた日に事務局長等にその旨を報告しなければならない。

## 第9章 所定労働時間の短縮措置

### (育児短時間勤務(3歳未満))

第19条 3歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則第4条の勤務時間について、以下のように変更することができる(1歳に満たない子を育てる女性職員は、更に、就業規則第12条第12号に定める別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる)。

始業	午前	7時00分	終業	午後	2時00分
始業	午前	7時30分	終業	午後	2時30分
始業	午前	8時00分	終業	午後	3時00分
始業	午前	8時30分	終業	午後	4時30分
始業	午前	9時00分	終業	午後	4時00分
始業	午前	9時30分	終業	午後	5時30分
始業	午前	10時00分	終業	午後	5時00分
始業	午前	10時30分	終業	午後	6時30分
始業	午前	11時00分	終業	午後	6時00分

休憩時間正午から1時間

- 2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
- (1) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
  - (2) 労使協定によって除外された次の職員
    - ① 採用されて1年に満たない職員
    - ② 週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1カ月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1カ月前までに、育児短時間勤務申出書により事務局長等に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、事務局長等は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。
- その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定(第3条第2項、第3項、第4項及び第4条第3項を除く。)を準用する。

### (介護短時間勤務)

第20条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、就業規則第4条の勤務時間について、以下から選択し変更することができる。なお、申請は1カ月単位とする。

始業	午前	7時00分	終業	午後	2時00分
始業	午前	7時30分	終業	午後	2時30分
始業	午前	8時00分	終業	午後	3時00分
始業	午前	8時30分	終業	午後	4時30分
始業	午前	9時00分	終業	午後	4時00分
始業	午前	9時30分	終業	午後	5時30分

始業 午前10時00分 終業 午後5時00分  
始業 午前10時30分 終業 午後6時30分  
始業 午前11時00分 終業 午後6時00分  
休憩時間正午から1時間

- 2 前項にかかわらず、労使協定によって除外された次のいずれかに該当する職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
  - (1) 採用されて1年に満たない職員
  - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書により事務局長等に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、事務局長等は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用のための手続等については、第11条から第13条までの規定を準用する。

## 第10章 柔軟な働き方を実現するための措置

(柔軟な働き方を実現するための措置)

第21条 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、申し出ることにより、就業規則第4条の勤務時間について、次のいずれかの措置を選択して受けることができる。

- (1) 始業又は終業時間の繰り上げ又は繰り下げ
  - (2) 育児短時間勤務
- 2 前項にかかわらず、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時間以下である職員
    - (2) 労使協定によって除外された次の職員
      - ① 採用されて1年に満たない職員
      - ② 週間の所定労働日数が2日以下の職員

(始業又は終業時間の繰り上げ又は繰り下げ)

第22条 第21条第1項の(1)に定める始業又は終業時間の繰り上げ又は繰り下げの措置内容及び申出については次のとおりとする。

- (1) 職員は、申し出ることにより、就業規則第4条の勤務時間について、以下のように変更することができる。

始業	午前	7時00分	終業	午後	3時45分
始業	午前	7時30分	終業	午後	4時15分
始業	午前	8時00分	終業	午後	4時45分
始業	午前	9時00分	終業	午後	5時45分
始業	午前	9時30分	終業	午後	6時15分
始業	午前	10時00分	終業	午後	6時45分
始業	午前	10時30分	終業	午後	7時15分
始業	午前	11時00分	終業	午後	7時45分

休憩時間正午から1時間

- (2) 申出をしようとする者は、1回につき、1カ月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1カ月前までに、育児短時間勤務申出書により事務局長等に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、事務局長等は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。

その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定(第3条第2項、第3項、第4項及び第4条第3項を除く。)を準用する。

(育児短時間勤務)

第23条 第21条第1項の(2)に定める短時間勤務の措置内容及び申出については次のとおりとする。

(1) 職員は、申し出ることにより、就業規則第4条の勤務時間について、以下のように変更することができる。

始業	午前	7時00分	終業	午後	2時00分
始業	午前	7時30分	終業	午後	2時30分
始業	午前	8時00分	終業	午後	3時00分
始業	午前	8時30分	終業	午後	4時30分
始業	午前	9時00分	終業	午後	4時00分
始業	午前	9時30分	終業	午後	5時30分
始業	午前	10時00分	終業	午後	5時00分
始業	午前	10時30分	終業	午後	6時30分
始業	午前	11時00分	終業	午後	6時00分

休憩時間正午から1時間

(2) 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書により事務局長等に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、事務局長等は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。

その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定(第3条第2項、第3項、第4項及び第4条第3項を除く。)を準用する。

## 第11章 育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの禁止)

第24条 すべての職員は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント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、就業規則に基づき、厳正に対処する。

## 第12章 その他の事項

(給与等の取扱い)

第25条 基本給その他の毎月に支払われる給与の取扱は次のとおりとする。

(1) 育児・介護休業(出生時育児休業を含む。以下同じ。)の期間については、支給しない。

(2) 第14条及び第15条の適用を受けた日又は期間については無給とする。

(3) 第19条、第20条及び第23条の制度の適用を受けた期間については、労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

2 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、第14条から第23条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

3 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日における勤務成績などを考慮して計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第19条、第20条及び第23条の適用を受ける期間がある場合に

においては、短縮した時間に対応する賞与は、支給しない。第14条から第18条及び第22条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

- 4 退職金の算定に当たっては、第14条から第23条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 5 育児・介護休業の期間は勤続年数に算入せず、復職時調整を行わない。

(休業期間中の社会保険料等の取扱)

第26条 介護休業中職員が負担すべき社会保険料（健康保険・厚生年金保険）については、本会が立替払いし、復職後、本人が返済するものとする。

- 2 育児・介護休業期間中の個人が負担すべき地方税については、本会の請求にもとづき、本人が一括又は毎月、本会指定口座に払い込むものとする。
- 3 育児・介護休業中に、職員個人が加入している財形貯蓄、生命保険等で、給与天引きにより支払っているものの育児・介護休業期間中の取扱については、本人が一括又は毎月、本会の指定口座へ払い込む場合には、通常どおり本会にて処理するものとする。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第27条 事務局長等は、職員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したこと又は本人が対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該職員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰を支援するために、以下(1)(2)の措置を実施する。また、育児休業及び出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、(3)の措置を実施する。

- (1) 当該職員に個別に育児休業に関する制度等（育児休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、休業期間中の社会保険料の取扱い、育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
- (2) 当該職員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。
- (3) 職員に対して育児休業（出生時育児休業含む）に係る研修を実施する。

(法令との関係)

第28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の制限、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、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に定めるところによる。

(附則)

附則 本規程は、令和8年4月1日から施行適用する。