

# 公益財団法人鳥取県スポーツ協会育児休業及び介護休業等に関する規則

## 第1章 総 則

(目 的)

第1条 この規則は、公益財団法人鳥取県スポーツ協会（以下「協会」という。）の職員（日雇職員を除く。以下同じ。）の育児休業及び介護休業等に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(法令との関係)

第2条 この規則で育児休業、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。）に抵触するに至った事項及びこの規則に定めのない事項については、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

## 第2章 育児休業

(育児休業の申出)

第3条 1歳に満たない子を養育する職員は、会長に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあっては、申出時点において、子の1歳6か月到達日（第6項又は第7項の育児休業の申出にあっては子の2歳到達日）までに、労働契約（労働契約が更新される場合は、更新後のもの。）が満了する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 前項及び次項から第7項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次に掲げる職員からの育児休業の申出は、これを拒むことができる。

(1) 職員となって1年未満の者

(2) 育児休業の申出の日から1年（第4項から第7項の育児休業の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(3) 1週間の勤務日数が2日以下の職員

3 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には、当該職員は、子の1歳2か月到達日までの間、育児休業をすることができる。この場合において、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を合算した期間は、1年を超えないものとする。

4 次の各号のいずれにも該当する職員は、子の1歳6か月到達日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。この場合において、育児休業開始予定日は、原則として、当該子の1歳到達日の翌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項本文の育児休業を子の1歳到達日の翌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育児休業開始予定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歳到達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。

ア 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

イ 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、子の1歳到達日以後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、当該子を養育することが困難になった

## 場合

(3) 子の1歳到達日の翌日以後に、本項の育児休業をしたことがないこと。

5 前項の規定にかかわらず、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、第1項の育児休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の育児休業を含む。）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、子の1歳6か月到達日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。

6 次の各号のいずれにも該当する職員は、子の2歳到達日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。この場合において、育児休業開始予定日は、原則として、当該子の1歳6か月到達日の翌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項の育児休業を子の1歳6か月到達日の翌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育児休業開始予定日とすることができる。

(1) 職員又は配偶者が、子の1歳6か月到達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。

ア 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

イ 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、当該子の1歳6か月到達日以後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か月到達日の翌日以後に、本項の育児休業をしたことがないこと。

7 前項の規定にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業又は新たな育児休業が始まったことにより、第1項、第3項又は第4項の育児休業（再度の育児休業を含む。）が終了、又は介護休業が始まったことにより、第3項又は第4項の育児休業（再度の育児休業を含む。）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、子の2歳到達日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。

## (育児休業申出の手続)

第4条 育児休業の申出をしようとする職員は、原則として、育児休業開始予定日の1か月前（前条第3項から第7項の育児休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書により、会長に申し出るものとする。この場合において、育児休業中の有期契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き育児休業の申出をしようとするときは、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、再度の育児休業の申出を行うものとする。

2 前条第1項の育児休業の申出は、次の各号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) 前条第1項の育児休業をした職員が、前項後段の育児休業の申出をしようとする場合

(2) 配偶者の死亡等特別な事情がある場合

3 前条第4項又は第5項の育児休業の申出は、次の各号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) 前条第4項又は第5項の育児休業をした職員が、同条第1項後段の育児休業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、前条

第4項又は第5項の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 前条第6項又は第7項の育児休業の申出は、次の各号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) 前条第6項又は第7項の育児休業をした職員が、同条第1項後段の育児休業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、前条第6項又は第7項の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 会長は、育児休業申出書を受理するに当たり、各種証明書の提出を求めることができる。

6 会長は、職員から育児休業申出書が提出されたときは、速やかに当該職員に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

7 育児休業の申出の日後に当該申出に係る子が出生したときは、職員は、出生後2週間以内に、会長に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

(育児休業申出の撤回)

第5条 職員は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届により、会長に育児休業の申出を撤回することができる。

2 会長は、職員から育児休業申出撤回届が提出されたときは、速やかに当該職員に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

3 第3条第1項の育児休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回育児休業したものとみなす。第3条第4項又は第5項及び第6項又は第7項の育児休業の申出を撤回した職員は、特別の事情がない限り、同一の子については、再度育児休業の申出をすることができない。ただし、第3条第1項の育児休業の申出を撤回した職員であっても、同条第4項又は第5項及び第6項又は第7項の育児休業の申出をすることができ、第3条第4項又は第5項の育児休業の申出を撤回した職員であっても、同条第6項又は第7項の育児休業の申出をすることができる。

4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により、職員が育児休業の申出に係る子を養育しないこととなった場合には、当該申出はされなかったものとみなす。この場合において、当該職員は、原則として、当該事由が発生した日に、会長にその旨を通知しなければならない。

(育児休業期間)

第6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3条第3項から第7項の育児休業の場合は、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 前項の規定にかかわらず、会長は、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を指定することができる。

3 職員は、育児休業期間変更申出書により、会長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、又、育児休業終了予定日の1か月前(第3条第4項から第7項の育児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3条第1項の育児休業1回につき1回に限り行うことができる。ただし、第3条第4項から第7項の育児休業の場合には、同条第1項の育児休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6か月から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 会長は、職員から育児休業期間変更申出書が提出されたときは、速やかに当該職員に対し、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、育児休業期間は、当該事由が生じた日（第6号に掲げる事由が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
  - (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
  - (2) 第3条第1項の育児休業に係る子が1歳に達した場合
  - (3) 第3条第3項の育児休業において、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を合算した期間が1年に達した場合
  - (4) 第3条第4項又は第5項の育児休業に係る子が1歳6か月に達した場合
  - (5) 第3条第6項又は第7項の育児休業に係る子が2歳に達した場合
  - (6) 職員について、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
- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、職員は原則として、当該事由が生じた日に、会長にその旨を通知しなければならない。この場合において、当該職員が復職する日は、当該事由発生の日から2週間以内であつて、会長と当該職員が協議し決定した日とする。

### 第3章 出生時育児休業

(出生時育児休業の申出)

第7条 産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い日から8週間以内の子を養育する職員は、会長に申し出ることにより、出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあつては、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日から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、労働契約（労働契約が更新される場合は、更新後のもの。）が満了する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。

- 2 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次に掲げる職員からの出生時育児休業の申出は、これを拒むことができる。
  - (1) 職員となって1年未満の者
  - (2) 出生時育児休業の申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
  - (3) 1週間の勤務日数が2日以下の職員

(出生時育児休業申出の手続)

第8条 出生時育児休業の申出をしようとする職員は、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により、会長に申し出るものとする。この場合において、出生時育児休業中の有期契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き出生時育児休業の申出をするときは、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 前項の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、分割する場合は、2回分を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 会長は、出生時育児休業申出書を受理するに当たり、各種証明書の提出を求めることができる。
- 4 会長は、職員から出生時育児休業申出書が提出されたときは、速やかに当該職員に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
- 5 出生時育児休業の申出の日後に当該申出に係る子が出生したときは、職員は、出生後2週間以内に、会長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。

#### (出生時育児休業申出の撤回)

- 第9条 職員は、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により、会長に出生時育児休業の申出を撤回することができる。
- 2 会長は、職員から出生時育児休業申出撤回届が提出されたときは、速やかに当該職員に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
  - 3 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。
  - 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、職員が出生時育児休業の申出に係る子を養育しないこととなった場合には、当該申出はされなかったものとみなす。この場合において、当該職員は、原則として当該事由が発生した日に、会長にその旨を通知しなければならない。

#### (出生時育児休業期間)

- 第10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 前項の規定にかかわらず、会長は、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を指定することができる。
  - 3 職員は、出生時育児休業期間変更申出書により、会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繰り上げ変更を出生時育児休業1回につき1回、又、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り下げ変更を出生時育児休業1回につき1回行うことができる。
  - 4 会長は、職員から出生時育児休業期間変更申出書が提出されたときは、速やかに当該職員に対し、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、出生時育児休業期間は、当該事由が生じた日(第4号に掲げる事由が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。
    - (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
    - (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日から8週間を経過した場合
    - (3) 子の出生日(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
    - (4) 職員について、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
  - 6 前項第1号の事由が生じた場合には、職員は、原則として、当該事由が生じた日に、会長にその旨を通知しなければならない。この場合において、当該職員が復職する日は、当該事由発生の日から2週間以内であって、会長と当該職員が協議し決定した日とする。

## 第4章 介護休業

### (介護休業の申出)

第11条 要介護状態にある家族を介護する職員は、会長に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあつては、申出時点において、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約（労働契約が更新される場合は、更新後のもの。）が満了する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 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次に掲げる職員からの介護休業の申出は、これを拒むことができる。

(1) 職員となって1年未満の者

(2) 介護休業の申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(3) 1週間の勤務日数が2日以下の職員

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次に掲げる者をいう。

(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) 上記以外の家族で会長が認めた者

### (介護休業申出の手続)

第12条 介護休業の申出をしようとする職員は、原則として、介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書により、会長に申し出るものとする。この場合において、介護休業中の有期契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き介護休業の申出をしようとするときは、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 介護休業の申出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、前項後段の申出をしようとする場合は、この限りでない。

3 会長は、介護休業申出書を受理するに当たり、各種証明書の提出を求めることができる。

4 会長は、職員から介護休業申出書が提出されたときは、速やかに当該職員に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

### (介護休業申出の撤回)

第13条 職員は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届を会長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 会長は、職員から介護休業申出撤回届が提出されたときは、速やかに当該職員に対し、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職員は、当該家族について再度の

介護休業の申出をすることができない。ただし、会長がこれを適当と認めた場合には、申出をす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、家族の死亡等により、職員が介護休業の申出に係る家族を介護しないこととなった場合には、当該申出はされなかったものとみなす。この場合において、当該職員は、原則として、当該事由が発生した日に、会長にその旨を通知しなければならない。

(介護休業期間)

第14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 前項の規定にかかわらず、会長は、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を指定することができる。

- 3 職員は、介護休業期間変更申出書により、介護休業終了予定日の2週間前までに会長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 会長は、職員から介護休業期間変更申出書が提出されたときは、速やかに当該職員に対し、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、介護休業期間は、当該事由が生じた日（第2号に掲げる事由が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。

(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

(2) 職員について、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

- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、職員は、原則として当該事由が生じた日に、会長にその旨を通知しなければならない。この場合において、当該職員が復職する日は、当該事由発生の日から2週間以内であつて、会長と当該職員が協議し決定した日とする。

## 第5章 時間外勤務の免除

(育児及び介護のための時間外勤務の免除)

第15条 会長は、3歳に満たない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、時間外勤務を命じてはならない。ただし、事業の正常な運営に支障がある場合は、この限りでない。

- 2 前項の規定にかかわらず、労使協定によって除外された次に掲げる職員からの時間外勤務免除の請求は、これを拒むことができる。

(1) 職員となって1年未満の者

(2) 1週間の勤務日数が2日以下の職員

- 3 時間外勤務免除の請求をしようとする職員は、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「免除期間」という。）について、免除開始予定日及び免除終了予定日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1か月前までに、時間外勤務免除請求書により、会長に請求するものとする。この場合において、免除期間は、次条第3項の制限期間と重複してはならない。

- 4 会長は、時間外勤務免除請求書を受理するに当たり、各種証明書の提出を求めることができる。

- 5 時間外勤務免除の請求の日後に当該請求に係る子が出生したときは、職員は、出生後2週間以内に、会長に時間外勤務免除対象児出生届を提出しなければならない。
- 6 免除開始予定日の前日までに、子又は家族の死亡等により、職員が請求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には、当該請求はされなかったものとみなす。この場合において、当該職員は、原則として、当該事由が発生した日に、会長にその旨を通知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、免除期間は、当該事由が生じた日（第3号に掲げる事由が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
  - (1) 子又は家族の死亡等免除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
  - (2) 免除に係る子が3歳に達した場合
  - (3) 職員について、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
- 8 前項第1号の事由が生じた場合には、職員は、原則として、当該事由が生じた日に、会長にその旨を通知しなければならない。

## 第6章 時間外勤務の制限

(育児及び介護のための時間外勤務の制限)

- 第16条 会長は、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、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勤務を命じてはならない。ただし、事業の正常な運営に支障がある場合は、この限りでない。
- 2 前項の規定にかかわらず、次に掲げる職員からの時間外勤務制限の請求は、これを拒むことができる。
    - (1) 職員となって1年未満の者
    - (2) 1週間の勤務日数が2日以下の職員
  - 3 時間外勤務制限の請求をしようとする職員は、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、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、時間外勤務制限請求書により、会長に請求するものとする。この場合において、制限期間は、前条第3項の免除期間と重複してはならない。
  - 4 会長は、時間外勤務制限請求書を受理するに当たり、各種証明書の提出を求めることができる。
  - 5 時間外勤務制限の請求の日後に当該請求に係る子が出生したときは、職員は、出生後2週間以内に、会長に時間外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、子又は家族の死亡等により、職員が請求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には、当該請求はされなかったものとみなす。この場合において、当該職員は、原則として、当該事由が発生した日に、会長にその旨を通知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、当該事由が生じた日（第3号に掲げる事由が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
    - (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
    - (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
    - (3) 職員について、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
  - 8 前項第1号の事由が生じた場合には、職員は、原則として、当該事由が生じた日に、会長にその

旨を通知しなければならない。

## 第7章 深夜勤務の制限

(育児及び介護のための深夜勤務の制限)

- 第17条 会長は、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、深夜（午後10時から翌日午前5時までの間をいう。以下この条において同じ。）における勤務を命じてはならない。ただし、事業の正常な運営に支障がある場合は、この限りでない。
- 2 前項の規定にかかわらず、次に掲げる職員からの深夜勤務制限の請求は、これを拒むことができる。
- (1) 職員となって1年未満の者
- (2) 深夜勤務制限の請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が、次のいずれにも該当する職員
- ア 深夜勤務をしていない者（1か月について深夜勤務が3日以下の者を含む。）であること。
- イ 心身の状況が深夜勤務制限の請求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。
- 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く、かつ産後8週間以内でない者であること。
- (3) 1週間の勤務日数が2日以下の職員
- (4) 勤務時間の全部が深夜にある職員
- 3 深夜勤務制限の請求をしようとする職員は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、深夜勤務制限請求書により、会長に請求するものとする。
- 4 会長は、深夜勤務制限請求書を受理するに当たり、各種証明書の提出を求められることができる。
- 5 深夜勤務制限の請求の日後に当該請求に係る子が出生したときは、職員は、出生後2週間以内に、会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、子又は家族の死亡等により、職員が請求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には、当該請求はされなかったものとみなす。この場合において、当該職員は、原則として当該事由が発生した日に、会長にその旨を通知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、当該事由が生じた日（第3号に掲げる事由が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。
- (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
- (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
- (3) 職員について、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
- 8 前項第1号の事由が生じた場合には、職員は、原則として、当該事由が生じた日に、会長にその旨を通知しなければならない。
- 9 制限期間中の給与については、給与規程の規定により減額した給料及び諸手当の全額を支給する。
- 10 深夜勤務制限を受ける職員に対して、会長は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

## 第8章 勤務時間の短縮措置

### (育児のための短時間勤務)

第18条 3歳に満たない子を養育する職員は、会長に申し出ることにより、1日の勤務時間を6時間に短縮することができる。この場合において、1歳に満たない子を養育する女性職員は、別に30分を単位として1日につき2回の育児時間を請求することができる。

2 前項の規定にかかわらず、次に掲げる職員からの育児短時間勤務の申出は、これを拒むことができる。

(1) 1日の勤務時間が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に掲げる職員

ア 職員となって1年未満の者

イ 1週間の勤務日数が2日以下の職員

3 育児短時間勤務の申出をしようとする職員は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮開始予定日及び短縮終了予定日を明らかにして、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、会長に申し出なければならない。

4 会長は、職員から育児短時間勤務申出書が提出されたときは、速やかに当該職員に対し、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4条から第6条までの規定（第4条第2項及び第5条第3項を除く。）を準用する。

5 育児短時間勤務をしている間の給与については、給与規程の規定により減額した給料及び諸手当の全額を支給する。

6 賞与の算定対象期間に育児短時間勤務をしている期間がある場合には、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。

7 昇給及び退職手当の算定に当たっては、育児短時間勤務をしている期間は、通常の勤務をしたものとみなす。

### (介護のための短時間勤務)

第19条 要介護状態にある家族を介護する職員は、会長に申し出ることにより、1日の勤務時間を2時間を限度として30分単位で勤務時間を短縮することができる。

2 前項の申出は、最初の申出に係る勤務時間短縮を開始した日から起算して3年の間に2回までとする。

3 第1項の規定にかかわらず、労使協定によって除外された次に掲げる職員からの介護短時間勤務の申出は、これを拒むことができる。

(1) 職員となって1年未満の者

(2) 1週間の勤務日数が2日以下の職員

4 介護短時間勤務の申出をしようとする職員は、短縮開始予定日及び短縮終了予定日を明らかにして、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、会長に申し出なければならない。

5 会長は、職員から介護短時間勤務申出書が提出されたときは、速やかに当該職員に対し、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12条から第14条までの規定を準用する。

- 6 介護短時間勤務をしている間の給与については、給与規程の規定により減額した給料及び諸手当の全額を支給する。
- 7 賞与の算定対象期間に介護短時間勤務をしている期間がある場合には、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 8 昇給及び退職手当の算定に当たっては、介護短時間勤務をしている期間は、通常の勤務をしたものとみなす。

## 第9章 その他の事項

### (禁止行為)

第20条 職員は、育児及び介護に関する制度又は措置の利用等について、当該制度又は措置を利用しようとする職員の就業環境を害する行為を行ってはならない。

### (懲戒)

第21条 職員が前条の行為を行った場合は、就業規則の規定により懲戒処分を行う。

### (給与等の取扱い)

第22条 育児休業及び介護休業をしている職員には、給与は支給しない。

- 2 前項の規定にかかわらず、給与規程に規定する基準日に育児休業又は介護休業をしている職員のうち、当該基準日以前6か月以内において勤務した期間がある職員には、同規程の規定により当該基準日に係る賞与を支給する。
- 3 育児休業及び介護休業の期間中は、昇給は行わないものとし、当該期間中に昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。

### (介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第23条 介護休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月に協会が納付した額を翌月15日までに職員に請求するものとし、職員は会長が指定する日までに支払うものとする。

### (円滑な育児休業の取得)

第24条 会長は、職員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したことの申出があった場合は、当該職員に対して、育児休業に関する制度、育児休業申出の申出先、育児休業給付に関すること及び育児休業期間中の社会保険料の取扱いを知らせるとともに、育児休業申出に係る当該職員の意向を面談等により確認するものとする。

- 2 会長は、育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、育児休業の相談体制を整備するものとする。

### (復職後の勤務)

第25条 育児休業及び介護休業終了後の勤務は、原則として、育児休業及び介護休業開始前の所属及び職務とする。

2 前項の規定にかかわらず、職員の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、所属及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前、介護休業終了予定日の2週間前までに決定し通知する。

(年次休暇)

第26条 年次休暇を付与する場合において、育児休業及び介護休業をした日は、勤務したものとみなして、出勤率を算定する。

(子の看護休暇及び介護休暇)

第27条 子の看護休暇及び介護休暇は、公益財団法人鳥取県スポーツ協会職員就業規則に規定する別表1第24号及び第25号（常勤嘱託職員については、公益財団法人鳥取県スポーツ協会常勤職員就業規則に規定する別表第24号及び第25号、非常勤嘱託職員については、公益財団法人鳥取県スポーツ協会非常勤職員就業規則に規定する別表第8号及び第9号）のとおりとする。

(委 任)

第28条 この規則の施行に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、令和4年4月1日から施行する。ただし、第3条第5項及び第7項の規定、第4条第2項、第3項及び第4項の規定並びに第3章の規定は、令和4年10月1日から施行する。
- 2 附則1のただし書きに掲げる規定が施行されるまでは、第3条第1項中「第6項又は第7項」とあるのは「第6項」と、第3条第2項中「前項及び次項から第7項」とあるのは「前項、次項、第4項及び第6項」と、第3条第2項第2号中「第4項から第7項」とあるのは「第4項及び第6項」と、第3条第3項前段中「育児休業又は出生時育児休業」とあるのは「育児休業」と、第3条第3項後段中「産前・産後育児休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間」とあるのは「産前・産後育児休業期間及び育児休業期間」と、第4条第1項中「前条第4項から第7項」とあるのは「前条第3項、第4項及び第6項」と、第4条第2項中「2回まで」とあるのは「1回限り」と、第5条第3項本文中「第3条第4項又は第5項及び第6項又は第7項」とあるのは「第3条第4項及び第6項」と、第5条第3項ただし書き中「同条第4項又は第5項及び第6項又は第7項」とあるのは「同条第4項及び第6項」と、「第3条第4項又は第5項」とあるのは「第3条第4

項」と、「同条第6項又は第7項」とあるのは「同条第6項」と、第6条第1項中「第3条第3項から第7項」とあるのは「第3項、第4項及び第6項」と、第6条第3項本文中「第3条第4項から第7項」とあるのは「第3条第4項及び第6項」と、第6条第3項ただし書き中「第3条第4項から第7項」とあるのは「第3条第4項及び第6項」と、第6条第5項第3号中「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」とあるのは「産前・産後休業期間及び育児休業期間」と、第6条第5項第4号中「第3条第4項又は第5項」とあるのは「第3条第4項」と、第6条第5項第5号中「第3条第6項又は第7項」とあるのは「第3条第6項」と、第6条第5項第6号中「産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業」とあるのは「産前・産後休業、介護休業」と、第14条第5項第2号中「育児休業、出生時育児休業」とあるのは「育児休業」と、第15条第7項第3号中「育児休業、出生時育児休業」とあるのは「育児休業」と、第16条第7項第3号中「育児休業、出生時育児休業」とあるのは「育児休業」と、第17条第7項第3号中「育児休業、出生時育児休業」とあるのは「育児休業」と、第18条第4項中「第4条第2項及び第5条第3項」とあるのは「第4条第2項、第3項、第4項及び第5条第3項」とする。

- 3 この規則の施行に伴い、公益財団法人鳥取県スポーツ協会嘱託職員の育児休業等に関する規程は廃止する。