

## 第1章 総 則

### (目的)

第1条 この規程は、公益財団法人とっとりコンベンションビューロー（以下「ビューロー」という。）の職員の育児・介護休業、育児・介護のための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、育児・介護のための所定外労働の免除等に関する取扱いについて定めるものである。

### (定義)

第2条 この規程で定める制度は、いずれも育児休業、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（以下「育児・介護休業法」という。）に基づくものとし、その定義は、次の各号に定めるとおりである。

- (1) 育児休業 1歳に達するまでの子を養育するための休業制度。
- (2) 1歳以降の育児休業 1歳から1歳6か月及び1歳6ヶ月から2歳に達するまでの子を養育するための休業制度。
- (3) 介護休業 要介護状態（2週間以上常時介護を必要とする状態をいう。以下同じ。）にある家族を介護するための休業制度。（93日以内に限る。）
- (4) 時間外労働の制限 小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は要介護状態にある家族を介護するために必要な時間外労働の制限措置。
- (5) 深夜業の制限 小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は要介護状態にある家族を介護するために必要な深夜業の制限措置。
- (6) 育児短時間勤務 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために必要な短時間勤務制度。
- (7) 介護短時間勤務 要介護状態にある家族を介護するために必要な短時間勤務制度。
- (8) 所定外労働の免除 3歳に満たない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ために必要な所定外労働の免除制度。

2 この規程でいう「〇歳に達する」とは、〇歳の誕生日の前日に達することをいう。

3 この規程でいう「1歳から1歳6か月に達するまで」とは、子の1歳の誕生日から誕生日の属する月の6か月後の月において誕生日に相当する日（相当する日がないときは、その月の末日。）の前日までの期間をいう。

4 この規程でいう「小学校就学の始期に達するまで」とは、子が6歳に達する日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までの年度をいう。）の3月31日までをいう。

## 第2章 育児休業

### (育児休業及び1歳以降の育児休業制度)

第3条 職員は、ビューローに申し出ることにより、当該職員の1歳に満たない子を養育するため、当該子が1歳に達する日まで、育児休業をすることができる。ただし、期限を定めて採用された職員（以下「有期契約職員」という。）については、その申出時点において、次の各号のいずれにも該当する者に限り育児休業制度の対象とする。

- (1) 採用後1年以上経過している者であること。
- (2) 子が1歳6か月（本条第4項の申出にあっては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こと。

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をしている場合、職員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、誕生日以後の産前産後期間と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 育児休業中の職員又は配偶者が育児休業中の職員は、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から1歳6か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。

- (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、育児休業の対象になる子の親であり、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。
- 4 育児休業中の職員又は配偶者が育児休業中の職員は、次の事情がある場合に限り、子の1歳6か月の誕生日応当日から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か月の誕生日応当日に限るものとする。
- (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、育児休業の対象になる子の親であり、1歳6か月以降、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。

(育児休業の申出の手続等)

- 第4条 前条の規定による申出(以下「育児休業申出」という。)は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「休業開始予定日」という。)の1か月前(第3条第3項及び第4項に基づく1歳及び1歳6か月を超える休業の場合は2週間前)までに、育児休業申出書をビューローに提出することにより申し出るものとする。
- 2 育児休業期間中に労働契約が更新される者であって、引き続き育児休業を希望する場合には、更新後の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申出を行うものとする。
- 3 第1項に規定する申出は、次の場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし、産後休業をしていない職員が子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申し出にカウントしない。
- (1) 第3条第1項に基づく休業をした者が同条第3項又は第4項に基づく休業の申し出をしようとする場合又は本条第2項の申し出をする場合。
  - (2) 第3条第3項に基づく休業をした者が同条第4項に基づく休業の申し出をしようとする場合又は本条第2項の申し出をする場合。
  - (3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合。
- 4 ビューローは、育児休業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 育児休業申出書が提出されたときは、ビューローは、速やかに当該育児休業申出書を提出した者(以下「申出者」という。)に対し、育児休業取扱通知書を交付し、当該休業申出を承認しなければならない。
- 6 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内にビューロー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5条 申出者は、休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届をビューロー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3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項及び第4項に基づく休業の申出をすることができ、第3条第3項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項に基づく休業の申出をすることができる。
- 3 休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により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、申出者は、直ちに、ビューローにその旨を通知しなければならない。

(育児休業の期間等)

- 第6条 育児休業の期間は、子が1歳に達するまで(第3条第2項、第3項及び第4項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた期間まで)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、ビューローは育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 職員は、育児休業期間変更申出書によりビューローに、休業開始予定日の1週間前までに申し出ることに

より、休業開始予定日の繰上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という。）の1か月前（第3条第3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、休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。なお、育児休業開始予定日の繰上げ変更及び育児休業終了予定日の繰下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるものとする。ただし、第3条第3項及び第4項に基づく休業の場合には、第3条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6ヶ月から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下げ変更を行うことができる。

- 4 職員が休業終了予定日の繰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ビューローに申し出るものとし、ビューロー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。
- 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、事由発生の日から2週間以内であって、ビューローと本人が話し合いのうえ、決定した日とする。）
  - (2) 育児休業に係る子が1歳（第3条第2項に基づく休業の場合を除く。第3条第3項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第3条第4項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日）に達した場合。  
子が該当年齢に達した日
  - (3) 申出者について、産前産後休暇、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、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日
  - (4) 第3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、申出者は、直ちに、ビューローにその旨を通知しなければならない。

（育児休業中の給与等）

第7条 育児休業中の給与は、これを支給しない。

- 2 育児休業中の昇給は、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、当該育児休業した期間を引き続き勤務したものとみなして行うものとする。
- 3 育児休業中において職員が負担すべき住民税等の支払い方法については、ビューローが定め、職員に通知するものとする。
- 4 育児休業をした職員の退職手当の取扱いについては、当該育児休業をした期間の2分の1（育児休業に係る子が1歳に達する日までは3分の1）を除いた月数（1月未満は切り捨て）は、現に勤務したものとみなし、退職手当規程第5条の掛金納付停止を行わない。

### 第3章 介護休業

（介護休業制度）

第8条 職員は、ビューローに申し出ることにより、要介護状態にある家族を介護するため、介護休業をすることができる。ただし、有期契約職員については、その申出時点において、次の各号のいずれにも該当する者に限り介護休業制度の対象とする。

- (1) 採用後1年以上経過している者であること。
  - (2) 介護休業開始予定日から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こと。
- 2 前項の要介護状態にある家族とは、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) 上記以外の家族で理事長の認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第9条 介護休業をすることを希望する者は、原則とし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。）の2週間前までに、介護休業申出書をビューローに提出することにより申し出るものとする。

- 2 介護休業中に労働契約が更新される者であって、引き続き介護休業を希望する場合には、更新後の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申出を行うものとする。
- 3 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき3回までとする。ただし、前項の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
- 4 ビューローは、介護休業申出書を受理する際に必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 介護休業申出書が提出されたときは、ビューローは速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下「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10条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業撤回届をビューロー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 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、特段の事情がある場合についてビューロー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。
- 3 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、申出者は直ちにビューローにその旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

第11条 介護休業の期間は、介護を必要とする者1人につき、原則として、通算93日間の範囲（介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日までをいう。以下同じ。）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、ビューローは、育児・介護休業法の定めるところにより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週間前までに理事長に申し出るにより、介護休業終了予定日の繰り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 職員が介護休業終了予定日の繰り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2週間前までにビューローに申し出るものとし、ビューロー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。
- 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2週間以内であって、ビューローと本人が合意した日とする）
  - (2) 申出者について、産前産後休業、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、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
- 6 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ビューローにその旨を通知しなければならない。

(介護休業中の給与等)

第12条 介護休業中の給与は、これを支給しない。

- 2 介護休業中において職員が負担すべき社会保険料等の支払い方法については、ビューローが定め、職員に通知するものとする。
- 3 介護休業をした職員の退職手当の取扱いについては、退職手当規程の定めによる。

#### 第4章 深夜勤務及び時間外労働の制限

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第13条 ビューローは、小学校就学の始期に達するまでの子のあ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。)における勤務をさせてはならない。ただし、業務の運営に支障があるときは、この限りではない。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員は深夜業の制限を請求することができない。

(1) 採用1年未満の職員

(2) 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

- ① 深夜において就業していない者(1か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 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を養育又は家族の介護をすることが困難な状態にある者でないこと。
- ③ 8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定でない者又は産後8週間以内でない者であること。

3 ビューローは、小学校就学の始期に達するまでの子のあ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、当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を超えて、時間外勤務をさせてはならない。

4 前項にかかわらず、採用1年未満の職員は時間外勤務の制限を請求することができない。

5 育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限を請求しようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間(時間外勤務の制限は1か月以上1年以内の期間)(以下、「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、「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か月前までに、育児・介護のための深夜業・時間外労働制限請求書をビューローに提出しなければならない。

6 ビューローは、深夜業・時間外労働制限請求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。

7 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜業・時間外労働制限請求書を提出した者(以下、「請求者」という。)は、出生後2週間以内にビューローに深夜業・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。

8 制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により請求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、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、直ちに、ビューローにその旨を通知しなければならない。

9 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) 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) 請求者について、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合。  
産前産後休暇、育児休業又は介護休業の開始日の前日

10 前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は、直ちに、ビューローにその旨を通知しなければならない。

## 第5章 勤務時間の短縮等の措置

### (育児短時間勤務)

第14条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員(労使協定により採用1年未満の職員を除く。)は、ビューローに申し出ることにより職員就業規則第20条及び有期契約職員就業規則第23条の就業時間について、以下のように変更することができる。

始業時刻	終業時刻	休憩時間
9時00分	16時00分	12時00分から 13時00分まで

- 2 申出をしようとする者は、1回につき、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ビューローに申し出なければならない。申出書が提出されたときは、ビューロー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4条から第6条までの規定(第4条第3項及び第5条第2項を除く。)を準用する。
- 3 本制度の適用を受ける間の給与については、勤務2時間あたりの給与額を減額して支給する。
- 4 昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

### (介護短時間勤務)

第15条 要介護状態にある家族を介護する職員(労使協定により採用1年未満の職員を除く。)は、申し出ることにより、対象家族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、職員就業規則第20条及び有期契約職員就業規則第23条の就業時間について、以下のように変更することができる。

始業時刻	終業時刻	休憩時間
9時00分	16時00分	12時00分から 13時00分まで

- 2 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ビューローに申し出なければならない。申出書が提出されたときは、ビューロー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9条から第11条までの規定を準用する。
- 3 本制度の適用を受ける間の給与については、勤務2時間あたりの給与額を減額して支給する。
- 4 昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

## 第6章 所定外労働の免除

### (育児・介護のための所定外労働の免除)

第16条 3歳に満たない子を養育する職員(日雇の職員を除く)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(日雇の職員を除く)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免除の申出は拒むことができる。
  - (1) 採用1年未満の職員
  - (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か月以上1年以内の期間（以下、「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1か月前までに、「育児・介護のための所定外労働免除申出書」をビューローに提出するものとする。
- 4 ビューローは、事実確認のため職員に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 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除申出書を提出した者（以下、「申出者」という。）は、出生後2週間以内にビューロー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 免除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、直ちに、ビューロー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、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
  - (1) 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。  
当該事由が発生した日
  - (2) 免除に係る子が3歳に達した場合。  
当該3歳に達した日
  - (3) 申出者について、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合。  
産前産後休暇、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、直ちに、ビューローにその旨を通知しなければならない。

## 第7章 雑 則

### （復職後の勤務）

第17条 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

- 2 前項にかかわらず、本人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、部署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か月前又は介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

### （育児休業等に関するハラスメントの禁止）

第18条 すべての職員はこの規程に定める制度の申出・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、職員就業規則第33条及び第44条（有期契約職員就業規則第36条及び第47条）に基づき、厳正に対処する。

### （その他）

第19条 この規程に定めるもののほかは、法の定めによるものとする。

### （適用除外）

第20条 この規程を出向職員に適用するに当たっては、出向元と協議して、出向職員ごとに決定の上、本人に通知する。

## 附 則

この規程は、平成20年10月1日から施行する。

## 附 則

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年11月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年2月20日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年10月1日から施行する。